

અસ્વીકરણ: સ્થાનિક ભાષામાં અનુવાદિત આ ચુકાદા/હુકમનો હેતુ પક્ષકારોને તેમની ભાષામાં જાણકારી ઉપલબ્ધ કરાવવા માત્રનો છે અને તેનો અન્યથા ઉપયોગ થઈ શકશે નહિ. અન્ય તમામ વ્યવહારિક તેમજ સરકારી ઉદ્દેશો માટે મૂળ અંગ્રેજી ચુકાદો/હુકમ જ પ્રમાણિત અને માન્ય રહેશે.

DISCLAIMER: The translated judgment in vernacular language is meant for the restricted use of the litigant to understand it in his/ her language and may not be used for any other purpose. For all practical and official purposes, the English version of the judgment shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.

=====

ગુજરાત ઉચ્ચ ન્યાયાલય, અમદાવાદ

વિશેષ દીવાની અરજી નં. ૪૭૨૪/૨૦૧૨

મંજૂરી અને હસ્તાક્ષર માટે:

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી સી.એલ. સોની સહી/ –

=====

૧.	શું સ્થાનિક સમાચારપત્રોના પત્રકારોને ચુકાદો જોવાની મંજૂરી આપવામાં આવી શકે?	હા
૨.	રિપોર્ટરને સંદર્ભિત કરવું કે નહીં ?	હા
૩.	શું ન્યાયમૂર્તિઓ ચુકાદાની આખરી નકલ જોવા માંગે છે?	ના

જ.	શું આ કેસમાં ભારતનું બંધારણ, ૧૯૫૦ અથવા તે હેઠળ કરવામાં આવેલા કોઈ આદેશના અર્થઘટને સંબંધિત કાયદાનો કોઈ નોંધપાત્ર પ્રશ્નનો સમાવેશ થાય છે ?	ના
પ.	શું આ ચુકાદો દીવાની ન્યાયાધીશને પરીપત્રીત કરવાનો છે ?	ના

=====

જયા રૈના....અરજદાર(ઓ)

વિરુદ્ધ

ગુજરાત લાઈવલીહુડ પ્રમોશન કંપની લિમિટેડ અને ૧....પ્રતિવાદી(ઓ)

=====

ઉપસ્થિતિ :

અરજદાર(ઓ) નં. ૧ તરફે શ્રી નીરવ સી ઠક્કર, વકીલ

પ્રતિવાદી(ઓ) નં. ૧ – ૨ તરફે શ્રી એચએસ મુનશો, વકીલ

પ્રતિવાદી(ઓ) નં. ૨ માટે નિયમ પરત પ્રાપ્ત થયો નથી

પ્રતિવાદી(ઓ) નં. ૧ ને નિયમ બજવેલ છે.

=====

કોરમ: માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી સી.એલ. સોની

તારીખ : ૦૧/૦૪/૨૦૧૪

મૌખિક ચુકાદો

૧. ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૬/૨૨૭ હેઠળ દાખલ કરવામાં આવેલી આ અરજીમાં, અરજદારે તેની સેવા કરારની (નિયુક્તિની) શરત-૩ અનુસાર તેણે પ્રોબેશન સમયગાળો સંતોષકારક રીતે પૂર્ણ કર્યો ન હતો તે આધાર પર, તેની સેવાઓ ૩૧.૩.૨૦૧૨ના રોજ કચેરી સમય પૂર્ણ થયા પછી સમાપ્ત કરતી તા. ૨૯.૩.૨૦૧૨ની આદેશની વૈધતા પડકારી છે.

૨. અરજદારનો કેસ એવો છે કે પ્રતિવાદી ક્રમાંક ૧ એક સરકારી કંપની છે અને તેણે ગુજરાત રાજ્યના વિવિધ જિલ્લાઓમાં જિલ્લા લાઈવલીહૂડ મેનેજર અને આસિસ્ટન્ટ મેનેજર (જિલ્લા) ના પદ પર નિમણૂક માટે ભરતી પ્રક્રિયા શરૂ કરી હતી. ભરતી પ્રક્રિયાના એક ભાગરૂપે, અરજદાર પોતાની પસંદગી માટે ૨૩.૩.૨૦૧૧ના રોજ હાજર રહી હતી અને તેની પસંદગી થઈ હતી. તેને જિલ્લા લાઈવલીહૂડ મેનેજરના પદ માટે નિમણૂકની ઓફર કરવામાં આવી હતી, જે તેણે તા. ૨૬મી માર્ચ, ૨૦૧૧ના પત્ર દ્વારા સ્વીકારી હતી. ત્યારબાદ, અરજદારને આદેશમાં દર્શાવેલ શરતો અને નિયમો મુજબ ત્રણ વર્ષ માટે કરાર આધારિત નિમણૂક આપવામાં આવી હતી. કરારની શરત મુજબ, જો ત્રણ મહિનાની પરીક્ષણ અવધિ દરમિયાન સમીક્ષા કરતા તેની કામગીરી અસંતોષજનક જણાય, તો તેની સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવનાર હતી. તેમ છતાં, પરીક્ષણ અવધિ

સફળતાપૂર્વક પૂર્ણ થાય ત્યારબાદ, પરીક્ષણ અવધિનો સમયગાળો સમાવેશ કરતી ત્રણ વર્ષની કરાર અવધિ અમલમાં આવવાની હતી. અરજદારે ૧.૪.૨૦૧૧ના રોજ ફરજ સંભાળી ત્યારબાદ, તેને ૧૧.૪.૨૦૧૧ના રોજ આનંદ ખાતે જિલ્લા ગ્રામ વિકાસ એજન્સી (ટૂંકમાં “ડી.આર.ડી.એ.”) સમક્ષ હાજર થવા જણાવવામાં આવ્યું હતું, જ્યાં હાજર થયા પછી તેણે ત્રણ મહિનાની પરીક્ષણ અવધિ સફળતાપૂર્વક પૂર્ણ કરી હતી અને તેથી કરાર મુજબ ત્રણ વર્ષની સંપૂર્ણ સેવા અવધિ પૂર્ણ કરવાનો તેને હક પ્રાપ્ત થયો હતો. તેમ છતાં, પરીક્ષણ અવધિ પૂર્ણ થયા પછી ઘણાં સમય બાદ, અરજદાર માટે રિપોર્ટિંગ અધિકારી રહેલા શ્રી આર.જી. બલારા ના સ્થાને જોડાયેલા શ્રી પ્રકાશ સોલંકી પાસેથી અરજદારને તેની કાર્યક્ષમતા અંગે મેમો મળવા લાગ્યા હતા. અરજદારે તેનો ખુલાસો રજૂ કર્યો હતો અને ત્યારબાદ પણ લાંબા સમય સુધી સેવામાં ચાલુ રહી હતી, પરંતુ અચાનક વિવાદિત આદેશ આ આધાર પર પસાર કરવામાં આવ્યો કે પરીક્ષણ અવધિ દરમિયાન તેની કામગીરી સંતોષકારક નહોતી. અરજદારે એવો વાંધો ઉઠાવ્યો છે કે તેની કામગીરીની સમીક્ષા પ્રથમ ત્રણ મહિનામાં થવાની હતી, અને પરીક્ષણ અવધિના પ્રથમ ત્રણ મહિના પૂર્ણ થયા બાદ લાંબા સમય સુધી તેની કામગીરી બાબતે કોઈ પ્રતિકૂળ અહેવાલો તેને જણાવવામાં આવ્યા નહોતા, તેથી કરારની શરતો અનુસાર અરજદાર કરારની સંપૂર્ણ અવધિ સુધી સેવા આપવા હકદાર હતી અને વિવાદિત આદેશ કરારની શરતોના વિરુદ્ધ હોવાથી તેને રદ કરવામાં આવવો જરૂરી છે અને પ્રતિવાદીઓને નિમણૂક આદેશની શરતો મુજબ

સર્વ અનુસંગી લાભો સાથે અરજદારને સેવામાં ચાલુ રાખવા માટે આદેશિત કરવા જરૂરી છે.

૩. પ્રતિવાદી ક્રમાંક ૧ તરફે દાખલ કરાયેલા જવાબના સોગંદનામા દ્વારા અરજીનો વિરોધ કરવામાં આવ્યો છે, જેમાં જણાવવામાં આવ્યું છે કે અરજદારની નિમણૂક કરાર આધારિત હતી અને તેનું કાર્યસંચાલન સંતોષકારક જણાયું ન હોવાથી, તેણી કરાર અવધિના અંત સુધી રોજગારમાં ચાલુ રાખવા લાયક નહોતી. જવાબના સોગંદનામાના અન્ય ભાગોનો, જરૂરી પડશે ત્યારે, આગળ ઉલ્લેખ કરવામાં આવશે.

૪. મેં પક્ષકારો તરફે રજૂ થયેલ વિદ્વાન વકીલોને સાંભળ્યા છે.

૫. અરજદાર તરફે પ્રતિષ્ઠિત વકીલ શ્રી નિરવ સી. ઠક્કરે રજૂ કર્યું કે નિમણૂક આદેશની શરત નં. ૩ સ્પષ્ટ રીતે નિર્દેશ કરે છે કે કામગીરીની સમીક્ષા પરીક્ષણ અવધિ દરમિયાન થવાની હતી અને તેવી અવધિ દરમિયાન જો અરજદારની કામગીરી અસંતોષકારક જણાત, તો જ પ્રતિવાદીઓ અરજદારની સેવા સમાપ્ત કરી શકતા. શ્રી ઠક્કરે રજૂ કર્યું કે અરજદારે પોતાના રિપોર્ટિંગ અધિકારી શ્રી બાલર હેઠળ પોતાની પરીક્ષણ અવધિ સફળતાપૂર્વક પૂર્ણ કરી હતી, પરંતુ જ્યારે શ્રી સોલંકી શ્રી બાલરના સ્થાને આવ્યા, ત્યારે તેમણે અરજદાર વિરુદ્ધ પૂર્વગ્રહ વિકસાવ્યો અને કામ માટે જરૂરી અપેક્ષાઓ પૂર્ણ કરવા કહેતા પત્રો લખી

અરજદારને હેરાન કરવાનું શરૂ કર્યું. શ્રી ઠક્કરે રજૂ કર્યું કે ત્રણ મહિનાની પરીક્ષણ અવધિ સફળતાપૂર્વક પૂર્ણ થયા બાદ અરજદારે આશરે ૯ મહિના સુધી કામ ચાલુ રાખ્યું હતું અને તેથી, પ્રથમ ત્રણ મહિનામાં તેની કામગીરી સંતોષકારક નહોતી તે આધારે અરજદારની સેવા સમાપ્ત કરવી પ્રતિવાદીઓ માટે ખુદી ન હતી. શ્રી ઠક્કરે રજૂ કર્યું કે જ્યારે કરારની શરત સ્પષ્ટ રીતે પરીક્ષણ અવધિ દરમિયાન કામગીરીની સમીક્ષા કરવાનો જોગવાઈ કરે છે અને આ અવધિ દરમિયાન અરજદારનું કામ અસંતોષકારક હોવાનું જણાયું ન હતું, ત્યારે પરીક્ષણ અવધિ પૂર્ણ થયા પછી અરજદારની કામગીરીના કથિત મૂલ્યાંકનના આધાર પર તેની સેવા સમાપ્ત કરી શકાય તેમ ન હતી, કારણ કે તે અનુમત્ય ન હતું, અને તેથી વિવાદિત આદેશ કરારની શરતોનો ભંગ કરનાર હતો. શ્રી ઠક્કરે રજૂ કર્યું કે શ્રી સોલંકીએ રિપોર્ટિંગ અધિકારી તરીકે કાર્યભાર સંભાળ્યા પછી અરજદારની અસંતોષકારક કામગીરી અંગે તા. ૨૦.૭.૨૦૧૧નો પત્ર લખ્યો હતો, ત્યારે અરજદારે તેનો જવાબ આપ્યો અને પોતાની કામગીરી અંગે સ્પષ્ટતા કરી હતી, અને ત્યારબાદ વિવાદિત આદેશ પસાર થાય ત્યાં સુધી અરજદારને જિલ્લા લાઈવલિહુડ મેનેજર તરીકે સેવા ચાલુ રાખવા દેવામાં આવી હતી, જે પરથી એવું સૂચિત થાય છે કે અરજદારનું સ્પષ્ટીકરણ સ્વીકારવામાં આવ્યું હતું. શ્રી ઠક્કરે રજૂ કર્યું કે આવી હકીકતસભર પરિસ્થિતિમાં અરજદારની કામગીરી સંતોષકારક ન હતી તે આધાર પર તેની સેવા સમાપ્ત કરવી પ્રતિવાદીઓ માટે ખુદી ન હતી. શ્રી ઠક્કરે રજૂ કર્યું કે વિવાદિત આદેશ જે કારણોસર પસાર કરવામાં આવ્યો હતો તે જોતા, તે દંડાત્મક સેવા સમાપ્તિનો આદેશ હતો, જે અરજદારને સાંભળ્યા

વિના પસાર કરી શકાય તેમ ન હતો. તેથી શ્રી ઠક્કરે અરજી મંજૂર કરવાની વિનંતી કરી.

૬. પોતાના દલીલોને સમર્થન આપવા માટે, વિદ્વાન વકીલ શ્રી ઠક્કરે નીચેના નિર્ણયો પર આધાર રાખ્યો છે:—

(૧) સી.એમ. રાઠોડ વિ. ગુજરાત મેરીટાઈમ બોર્ડના ૧૯૯૮(૨)

જીએલએચ (યુજે) ૮ માં અહેવાલિત મામલામાં;

(૨) દયારામ દયાલ વિ. એમ.પી. રાજ્ય અને અન્ય એકના,

એ.આઈ.આર. ૧૯૯૭ એસ.સી. ૩૨૬૯ માં અહેવાલિત કેસમાં;

અને

(૩) ધ સ્ટેટ ઓફ પંજાબ વિ. ધરમ સિંહના કેસમાં, જેનો અહેવાલ

એ.આઈ.આર. ૧૯૬૮ એસ.સી. ૧૨૧૦ માં પ્રકાશિત થયો છે.

૭. પ્રતિવાદીઓ તરફે હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલ શ્રી એચ.એસ. મુનશાએ રજૂઆત કરી હતી કે, સેવા કરારની શરતો અનુસાર, પરિક્ષાકાળનો સફળતાપૂર્વક પૂર્ણ થવા પર જ અરજદારને કરારની સમગ્ર અવધિ માટે ચાલુ રાખવાની હતી. શ્રી મુનશાએ રજૂ કર્યું હતું કે કરારની કલમ ૩ માં માત્ર પરિક્ષાકાળ પૂર્ણ થવાથી જ અરજદારને ત્રણ વર્ષની નોકરી માટે પુષ્ટિ આપવાની જોગવાઈ નથી. શ્રી મુનશાએ રજૂ કર્યું હતું કે જ્યાં સુધી અરજદારનું કામકાજ સંતોષકારક હોવાનું

જાણાયું ન હોય, ત્યાં સુધી તેનો પરિક્ષાકાળ પૂર્ણ થયો હોવાનું કહી શકાય નહીં અને તેથી પ્રતિવાદીઓને અરજદારની સેવા સમાપ્ત કરવા માટે મુક્તતા હતી. શ્રી મુનશાએ રજૂ કર્યું હતું કે હકીકતમાં પરિક્ષાકાળ દરમિયાન અરજદારની કામગીરી સંતોષકારક નહોતી. તેથી, અહેવાલ આપનાર અધિકારી તથા સંબંધિત ઉચ્ચ અધિકારી પાસે ઉપલબ્ધ માહિતીના આધારે પરિક્ષાકાળ દરમિયાન તેની કામગીરીનું નિરીક્ષણ અને મૂલવણી કર્યા પછી અરજદારને તેની નબળી કામગીરી અંગે જાણ કરવામાં આવી હતી. શ્રી મુનશાએ રજૂ કર્યું હતું કે ત્રણ મહિના પૂર્ણ થયા બાદ તરત જ, અહેવાલ આપનાર અધિકારી શ્રી સોલંકીએ તા. ૨૦.૭.૨૦૧૧ના પત્ર દ્વારા અરજદારનું ધ્યાન તેની નબળી કામગીરી તરફ દોર્યું હતું અને તેને કામગીરીમાં સુધારો કરવા જણાવ્યું હતું. શ્રી મુનશાએ રજૂ કર્યું હતું કે અરજદારની નિમણૂક જિલ્લા આજીવિકા વ્યવસ્થાપક તરીકે અત્યંત મહત્વપૂર્ણ કાર્ય બજાવવા કરાર આધારિત કરવામાં આવી હતી અને તેને પોતાની કામગીરીનું સ્વ-મૂલ્યાંકન રજૂ કરવાનું હતું, જે લાંબા સમય સુધી રજૂ કરવામાં આવ્યું નહોતું, અને સ્વ-મૂલ્યાંકન અહેવાલ મળ્યા બાદ સંબંધિત સત્તાધિકારીઓએ તેની કામગીરી સંબંધિત ઉપલબ્ધ સામગ્રીના આધારે એવું જણ્યું હતું કે અરજદારની કામગીરી સંતોષકારક નહોતી. શ્રી મુનશાએ રજૂ કર્યું હતું કે આ અદાલત સંબંધિત સત્તાધિકારીઓ દ્વારા કરવામાં આવેલી અરજદારની કામગીરીની મૂલવણી પર અપીલરૂપે બેસવાનું પસંદ કરશે નહીં. શ્રી મુનશાએ રજૂ કર્યું હતું કે અરજદારની નિમણૂક સંપૂર્ણપણે કરાર આધારિત હોવાથી, સેવામાં ચાલુ રહેવા અંગે અરજદારના હિતમાં કોઈ હક પ્રાપ્ત થયો નહોતો અને તેથી

અરજદાર આ અદાલતના રિટ અધિકારક્ષેત્રનો આશરો લેવા હકદાર નથી. તેથી તેમણે અરજી ફગાવી દેવાની વિનંતી કરી હતી.

૮. વિદ્વાન વકીલ શ્રી મુનશોએ તેમની દલીલોના સમર્થનમાં નીચેના નિર્ણયો પર આધાર રાખ્યો:—

- (૧) (૨૦૧૧) ૧૧ એસ.સી.સી. ૪૪૧ માં અહેવાલિત સ્ટેટ ઓફ ઉત્તર પ્રદેશ અને અન્ય વિ. રેખા રાણીના કેસમાં;
- (૨) ૨૦૧૦(૩) જી.એલ.આર. ૧૫૭ માં અહેવાલિત કૃપેશ રમાકાંત વોરા અને અન્ય વિ. ગુજરાત રાજ્ય અને અન્ય ના કેસમાં,.

૯. પક્ષકારોના વિદ્વાન વકીલોને સાંભળ્યા બાદ, એવું જણાય છે કે કરારની શરતો મુજબ અરજદાર જિલ્લા લાઇવલિહુડ મેનેજર તરીકે કામ કરતી વખતે પરીક્ષણ અવધિ સફળતાપૂર્વક પૂર્ણ કર્યા પછી પૂરા ત્રણ વર્ષ સુધી સેવા આપવા હકદાર હતો. અરજદારની નિયુક્તિ સંપૂર્ણપણે કરારાધીન હોવાથી, તે કડક રીતે કરારની શરતો દ્વારા નિયંત્રિત થતી હતી. વિવાદના નિરાકરણના હેતુસર સંબંધિત કરારની કલમ ૩ નીચે મુજબ છે:—

“૩. કરારની અવધિ

રિપોર્ટિંગની તારીખથી તમે ૩ મહિનાની પરીક્ષણ અવધિ પર રહેશો. જો તમારી કામગીરી અસંતોષકારક હોવાનું પરીક્ષણ અવધિ દરમિયાન સમીક્ષા સમયે જણાશે, તો તમને કોઈ નોટિસ આપ્યા વિના અથવા કોઈ કારણ દર્શાવ્યા વિના કે વળતર આપ્યા વિના તમારી સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવી શકે છે.

પ્રોબેશન સમયગાળો સફળતાપૂર્વક પૂર્ણ થયા પછી, તમારી ત્રણ વર્ષની નિશ્ચિત મુદતની નોકરી (એફ.ટી.ઈ.) ની કરાર અવધિ પ્રારંભ થશે. ત્રણ વર્ષનો એફ.ટી.ઈ. કરાર ૩ મહિનાની પ્રોબેશન સમયગાળોને સમાવી લે છે.

આ કરાર, લક્ષ્યાંકોની સિદ્ધિઓ સહિત સંતોષકારક કામગીરી તથા/અથવા વ્યવસ્થાપન દ્વારા નક્કી કરવામાં આવે તેવી અન્ય માપદંડોના આધારે અને પરસ્પર સંમતિના આધારે, નવીનીકરણીય રહેશે. નવીનીકરણ ન કરવામાં આવે તો, કરારની અવધિ પૂર્ણ થતાં, કોઈપણ નોટિસ અથવા વળતર વિના, આ કરાર આપમેળે સમાપ્ત થયેલો ગણાશે.”

૧૦. “કરારની અવધિ” શીર્ષક હેઠળની કલમ ૩ નો પ્રથમ ભાગ ત્રણ મહિનાની પરીક્ષણ અવધિ માટે જોગવાઈ કરે છે. તેમાં વધુમાં એવી પણ જોગવાઈ છે કે જો પરીક્ષણ અવધિ દરમિયાન સમીક્ષા કરતાં અરજદારનું કાર્યસંપાદન અસંતોષકારક હોવાનું જણાય, તો અરજદારની સેવાઓ કોઈ નોટિસ આપ્યા

વિના અથવા કોઈ કારણ દર્શાવ્યા વિના અથવા વળતર આપ્યા વિના સમાપ્ત કરી શકાશે. ઉપરોક્ત કલમ ૩ નો બીજો ભાગ વધુમાં જોગવાઈ કરે છે કે પરીક્ષણ અવધિ સફળતાપૂર્વક પૂર્ણ થતાં, રોજગારના કરારની ત્રણ વર્ષની નિશ્ચિત મુદત શરૂ થશે, જેમાં ત્રણ મહિનાની પરીક્ષણ અવધિનો સમાવેશ થશે.

૧૧. અરજદાર તરફે વિદ્વાન વકીલ શ્રી ઠક્કર દ્વારા રજૂ કરાયેલ દલીલોનો મુખ્ય ભાર એવો છે કે અરજદારની કામગીરીની સમીક્ષા પરીવિક્ષા અવધિ દરમિયાન થવાની હતી, અને માત્ર આવી સમીક્ષા પછી જ, જો કામગીરી સંતોષકારક ન જણાય, તો અરજદારની સેવા સમાપ્ત કરી શકાય તેમ હતી. પરંતુ, આવી સમીક્ષા ન થતાં છતાં જો અરજદાર ત્યારબાદ પણ કામ કરતી રહી હોય, તો એવો અનુમાન કરી શકાય કે અરજદારે પરીવિક્ષા અવધિ સફળતાપૂર્વક પૂર્ણ કરી હતી અને પરીવિક્ષા અવધિ પૂર્ણ થયા પછી પ્રતિવાદીઓ માટે અરજદારની સેવા એ આધાર પર સમાપ્ત કરવી ખુલ્લી નહોતી કે પરીવિક્ષા અવધિ દરમિયાન તેની કામગીરી સંતોષકારક નહોતી.

૧૨. એવું જણાય છે કે કરારમાં એવી કોઈ નિશ્ચિત શરત નથી કે જે માત્ર પ્રોબેશન સમયગાળો પૂર્ણ થતાં જ અરજદારને રોજગારની સંપૂર્ણ અવધિ પૂર્ણ કરવાનો આપોઆપ અધિકાર આપે અને તેથી, કરારનો આશય એવો છે કે પ્રોબેશન સમયગાળો સફળતાપૂર્વક પૂર્ણ થયા બાદ અરજદારને ત્રણ વર્ષની રોજગાર અવધિ મળવાની હતી. કરારની કલમ ૩ ના બીજા ભાગમાં વપરાયેલ “પ્રોબેશન

સમયગાળો સફળતાપૂર્વક પૂર્ણ થયા બાદ” શબ્દપ્રયોગ પરથી એવું જણાય છે કે પ્રોબેશન સમયગાળો દરમિયાન અને ત્યારબાદ પણ અરજદારનું કાર્યપ્રદર્શન સંતોષકારક હોવાનું જણાય ત્યાં સુધી, પ્રતિવાદીઓ અરજદારને પોતાનું કાર્યપ્રદર્શન સુધારવાની મંજૂરી આપી શકે અથવા કરારની શરતો મુજબ તેની સેવા સમાપ્ત કરી શકે. એવું જ પ્રતિવાદીઓએ કયું હોવાનું જણાય છે. અરજદારને સંબોધાયેલ ૨૦.૭.૨૦૧૧ તારીખનું પ્રથમ પત્ર, જે તેની પ્રોબેશન સમયગાળો પૂર્ણ થવા પર પાઠવાયું હતું, તેમાં નોંધાયેલ છે કે અરજદારના ત્રણ મહિનાના કાર્યકાળ દરમિયાન તેના કાર્યપ્રદર્શનમાં કોઈ પ્રગતિ થઈ નહોતી અને તેને જાણ કરવામાં આવી હતી કે એસ.જી.એસ.વાય. યોજનાના અંતર્ગત ગરીબ વ્યક્તિઓને લાભ આપવામાં તે ધોરણસરની નહોતી. ત્યારબાદ સપ્ટેમ્બર ૨૦૧૧ માસમાં તેને કારણ દર્શાવો નોટિસ પાઠવવામાં આવી, જેમાં યોજનામાં હાંસલ કરવાના આવશ્યક પરિણામોની જાણ કરીને તેને સમજાવવા જણાવાયું હતું કે તેના નબળા કાર્યપ્રદર્શન અંગે કાર્યવાહી કરવાની ભલામણ શા માટે ન કરવામાં આવે. ઓક્ટોબર અને ડિસેમ્બર ૨૦૧૧ માસમાં અરજદારને પાઠવાયેલા અન્ય પત્રો પણ છે, જે જવાબરૂપ સોગંદનામા સાથે જોડાયેલા હોવાનું જોવા મળે છે. જવાબના પરિણેદ ૬ અને ૭ માં નીચે મુજબ જણાવાયું છે:—

“૬. પ્રતિવાદી ક્રમાંક ૧ રજૂ કરે છે કે અત્રેની અરજદારે પોતાનો સ્વ-મૂલ્યાંકન અહેવાલ તૈયાર કરીને આનંદ જિલ્લા ગ્રામ વિકાસ એજન્સીને સોંપ્યો હતો, અને તેણે પોતાના નોંધપાત્ર અભિપ્રાયો સાથે તે જ

૧૩.૦૨.૨૦૧૨ના રોજ મુખ્ય કાર્યાલયને મોકલી આપ્યો હતો અને વર્તમાન અરજદારના સ્વ-મૂલ્યાંકન અહેવાલની નકલ નિયામકની ટિપ્પણીઓ સાથે અત્રે સંલગ્ન કરવામાં આવી છે અને તેને પરિશિષ્ટ બી તરીકે દર્શાવવામાં આવી છે. પ્રતિવાદી ક્રમાંક ૧ વિનમ્રતાપૂર્વક રજૂ કરે છે કે કંપનીના મેનેજિંગ ડિરેક્ટર દ્વારા જિલ્લા આજીવિકા વ્યવસ્થાપકની માસિક સમીક્ષા બેઠકો યોજાતી હતી અને યોજનાના અમલીકરણ અંગેની સંપૂર્ણ વિગતો ઉપલબ્ધ હતી અને તેથી, અત્રેના પ્રતિવાદી ક્રમાંક ૨ તરફ ટિપ્પણીઓ સાથેનો સ્વ-મૂલ્યાંકન અહેવાલ પ્રાપ્ત થતા, ગુજરાત સરકારના ગ્રામ વિકાસ વિભાગના મુખ્ય સચિવના અધ્યક્ષસ્થાને રચાયેલ માનવ સંસાધન સમિતિએ વાર્ષિક કામગીરીની સમીક્ષા માટે તેની તપાસ કરી હતી અને તેમાં એવું જાણવા મળ્યું હતું કે વર્તમાન અરજદારની કામગીરી અત્યંત નબળી હતી અને તેથી, ઉક્ત સમિતિએ ક્યારેય કાયમી ન કરવામાં આવેલા અરજદારની કરારઆધારિત સેવાનો અંત લાવવાનો ઠરાવ કર્યો હતો.

૭. પ્રતિવાદી નં.૧ એ રજૂ કરે છે કે ઉક્ત સમિતિની બેઠક તા. ૧૫.૦૩.૨૦૧૨ના રોજ મળી હતી અને તેમાં એવો નિર્ણય લેવાયો હતો કે નબળી કામગીરીને ધ્યાનમાં રાખીને, જેના કારણે લક્ષ્યાંક હાંસલ થયો નહોતો અને અંતિમ લાભાર્થીઓને યોજનાના ફળો પ્રાપ્ત થયા નહોતા, હાલની અરજદાર તેમજ ૭ સહાયક પ્રોજેક્ટ મેનેજરો (તાલુકા) અને ૩ તાલુકા સ્તરના મેનેજરોની સેવાઓ બંધ કરવી. પ્રતિવાદી નં.૧ વધુમાં રજૂ

કરે છે કે તે અનુસાર, અહીંની અરજદાર, જેને તેના આક્ષેપ મુજબ ક્યારેય કાયમી કરવામાં આવી નહોતી, તેને પ્રતિવાદી નં.૧ કંપનીના મેનેજિંગ ડિરેક્ટર દ્વારા પસાર કરાયેલા તા. ૨૯.૦૩.૨૦૧૨ના આદેશો દ્વારા તા. ૩૧.૦૩.૨૦૧૨થી મુક્ત કરવામાં આવી હતી અને તેની નકલ આ સાથે જોડવામાં આવી છે તથા એને અનુબંધક-સી તરીકે નિર્દેશિત કરવામાં આવી છે. આ તબક્કે નોંધનીય છે કે તે પહેલાં પણ ડિરેક્ટર મંડળે તા. ૨૬.૦૩.૨૦૧૨ની તેની બેઠકમાં અરજદારની કરારઆધારિત નિમણૂક સમાપ્ત કરવાનો ઠરાવ કર્યો હતો. અન્ય શબ્દોમાં કહીએ તો, અરજદારની કામગીરીની વિવિધ સ્તરે તપાસ કરવામાં આવી હતી અને તેનું વાસ્તવિક રીતે વિચારણાપૂર્વક મૂલ્યાંકન કરવામાં આવ્યું હતું અને અંતે તેની કરારઆધારિત નિમણૂકનો અંત લાવવો યોગ્ય ગણાયો હતો. આ પરિસ્થિતિમાં, અરજદાર, જેને સંતોષકારક કામગીરી અને વર્તનના આધીન ત્રણ વર્ષની અવધિ માટે કરારઆધારિત ધોરણે નિમણૂક આપવામાં આવી હતી, તે પ્રતિવાદી નં.૧ વિરુદ્ધ કોઈ દુરાશયપૂર્ણ વર્તનનો આક્ષેપ કરી શકતી નથી. પ્રતિવાદી નં.૧ વધુમાં રજૂ કરે છે કે અન્યથા પણ, અહીંની અરજદાર, જે પ્રોબેશન સમયગાળો પર હતી અને કરારઆધારિત નિમણૂક પર હતી, તે નિમણૂકની શરતો અને નિયમો તેમજ કરારઆધારિત નિમણૂકો સંબંધિત ભારતની માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલત અને ગુજરાતની માનનીય વડી અદાલતના વિવિધ ચુકાદાઓને ધ્યાનમાં લેતાં, ઉક્ત આદેશને પડકારવાનો કોઈ હક ધરાવતી નથી.

પ્રતિવાદી નં.૧ વધુમાં જણાવે છે કે વર્ષ ૨૦૧૧-૨૦૧૨ માટે જિલ્લા ગ્રામ વિકાસ એજન્સી, આણંદના નિયામકને રૂ. ૨૫૦ કરોડની રકમ ફાળવવામાં આવી હતી અને વર્ષના અંત સુધીમાં માત્ર રૂ. ૨૭,૦૦,૦૦૦.૦૦ જ ખર્ચવામાં આવ્યા હતા અને બાકી રહેલી રકમ ગરીબીરેખા નીચે જીવતા કુટુંબો એવા લાભાર્થીઓ માટે ખર્ચી શકાઈ નહોતી. પ્રતિવાદી નં.૧ રજૂ કરે છે કે અહીંની અરજદારની નબળી કામગીરીને કારણે કેન્દ્ર અને રાજ્ય સરકારની યોજના પૂર્ણ થઈ શકી નથી અને તેથી તે સેવામાં ચાલુ રાખવા લાયક નથી.”

જોકે અરજદારે, અન્ય અધિકારીઓની કામગીરી અંગે વિવિધ જિલ્લાઓના આંકડાઓને ધ્યાનમાં લેતાં તેની કામગીરી સારી અને સંતોષકારક હતી તે દર્શાવવા માટે પ્રતિઉત્તર રજૂ કર્યો છે, તેમ છતાં અરજદારની કામગીરીનું પરીક્ષણ કરવું અથવા તેનું મૂલવવું અદાલતનું કાર્ય નથી. પ્રશ્ન એ છે કે શું અરજદાર પ્રોબેશન સમયગાળો પૂર્ણ થતાં રોજગારની સંપૂર્ણ નિશ્ચિત અવધિ માટે હકદાર બની હતી કે પછી કરારના પ્રથમ ત્રણ મહિનાની અવધિ પૂર્ણ થયા બાદ પણ તેની પ્રોબેશન સમયગાળો ચાલુ રહી હતી. આ તબક્કે, પ્રોબેશન સમયગાળો પૂર્ણ થયા બાદ વ્યક્તિના હક્ક સંબંધિત મુદ્દા અંગેના નીચેના ચુકાદાઓ વિચારણા માટે લેવાં જરૂરી છે:-

(૧) સ્ટેટ ઓફ યુ.પી. અને અન્ય વિ. રાજેન્દ્ર કુમાર સિંહ અને અન્ય, જેનો અહેવાલ (૧૯૯૭)૧૦ એસ.સી.સી. ૬૮૨ માં પ્રસિદ્ધ થયેલો છે, તે મામલે માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે નીચે મુજબ પરિણેદ ૬ માં ઠરાવ્યું અને નોંધ્યું છે:—

૬. અમે પક્ષકારોના અનુક્રમિક દલીલોનું વિચારણા કર્યું છે અને અમે નોંધ પર ઉપલબ્ધ સામગ્રીનો પણ વિચાર કર્યો છે. અમને એવું જણાય છે કે માત્ર પ્રોબેશન સમયગાળોની અવધિ પૂર્ણ થવાથી કોઈ કર્મચારીને કાયમી કરવામાં આવે તેવી માંગણી કરવાનો હક પ્રાપ્ત થતો નથી, જ્યાં સુધી અને સિવાય કે તેની સેવાનો નોંધવહીનો વિચાર કરવામાં ન આવે અને તેને કાયમી કરવા માટે નિયુક્તિ સત્તાધિકારી દ્વારા હકારાત્મક નિર્ણય લેવામાં ન આવે. વર્તમાન કેસમાં એવું જણાય છે કે પ્રતિવાદીની સેવાના નોંધ સારા નથી અને જો આવા પ્રતિકૂળ નોંધોના વિચારણાના આધારે પ્રતિવાદીની કામચલાઉ સેવા સમાપ્ત કરવાનો નિર્ણય લેવામાં આવ્યો હોય અને કોઈ કલંક જોડ્યા વિના આદેશ પસાર કરવામાં આવ્યો હોય, તો અમને લાગતું નથી કે એવો આદેશ ગેરકાયદેસર તથા છદ્મવેશમાં આપવામાં આવેલ દંડ તરીકે ગણાવી શકાય. તદનુસાર, અપીલ મંજૂર કરવામાં આવે છે અને વડી અદાલતનો વિવાદિત આદેશ રદ કરવામાં આવે છે. ખર્ચ બાબતે કોઈ આદેશ નહીં.

(૨) એમ.પી. વડી અદાલત મારફતે રજિસ્ટ્રાર અને અન્ય વિ. સત્યનારાયણ ઝવર, જે (૨૦૦૧) ૭ એસ.સી.સી. ૧૬૧ માં અહેવાલિત છે, તે કેસમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે અનુચ્છેદ ૩૫, ૩૬ અને ૩૮ માં નીચે મુજબ ઠરાવ્યું અને અવલોકન કર્યું છે:—

“૩૫. હાથે આવેલા આ મામલામાં, દયારામ દયાલ (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં આ અદાલતે નિયમોના નિયમ ૨૪ અંગે આપેલ અર્થઘટનની યોગ્યતા વિવાદનું મુખ્ય કારણ છે. ઉપરોક્ત કેસમાં, નિશ્ચિતપણે, આ અદાલતે એવું ઠરાવ્યું છે કે નિયમ ૨૪ ના ઉપનિયમ (૧) હેઠળ પ્રોબેશન સમયગાળોની મહત્તમ અવધિ નક્કી કરવામાં આવેલી હોવાથી, જો પરીક્ષણાધીન કર્મચારીની સેવા સમાપ્ત કરવામાં ન આવે અને તેને ત્યારબાદ સેવા ચાલુ રાખવા દેવામાં આવે, તો તે અનુમાનિત પુષ્ટિનો કેસ ગણાશે અને ઉપરોક્ત નિષ્કર્ષનો મુખ્ય આધાર ધર્મ સિંહ (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં આ અદાલતની બંધારણીય પીઠનો નિર્ણય છે. પરંતુ, અમારા વિચારપૂર્વકના મત અનુસાર, દયારામ દયાલ (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં નિયમોના નિયમ ૨૪ નું તેના યોગ્ય પરિપ્રેક્ષ્યમાં અર્થઘટન કરવામાં આવ્યું નથી. નિયમ ૨૪ ના વિવિધ ઉપનિયમોનું સાદું વાચન દર્શાવે છે કે કેસમાં નિમણૂક કરાયેલ દરેક ઉમેદવાર પ્રથમ છ માસ માટે પ્રારંભિક તાલીમ લેશે, ત્યારબાદ તેને ૨ વર્ષના

ગાળાના પ્રોબેશન સમયગાળો પર નિમવામાં આવશે અને તે પ્રોબેશન સમયગાળો વધુમાં વધુ ૨ વર્ષથી વધુ ન હોય તેવી વધુ એક અવધિ માટે લંબાવી શકાશે. આ રીતે, નિયમ ૨૪ ના ઉપનિયમ (૧) હેઠળ ૪ વર્ષના પ્રોબેશન સમયગાળોની મહત્તમ અવધિ નક્કી કરવામાં આવી છે. ઉપરોક્ત ઉપનિયમમાં વધુમાં એ પણ જોગવાઈ કરવામાં આવી છે કે પ્રોબેશન સમયગાળોના અંતે, નિમણૂક પામેલ વ્યક્તિ તેની પુષ્ટિ માટેની યોગ્યતા અને નિર્ધારિત મુજબ વિભાગીય પરીક્ષા પાસ કરેલી હોવા અંગેની શરતે પુષ્ટિ પામી શકે. તેથી, એ જ ઉપનિયમમાં, પ્રોબેશન સમયગાળોની મહત્તમ અવધિ દર્શાવવામાં આવી હોવા છતાં, આવા પરીક્ષણાધીન કર્મચારીની પુષ્ટિનો પ્રશ્ન તેની એવી પુષ્ટિ માટેની યોગ્યતા અને નિર્ધારિત ઉચ્ચ ધોરણે વિભાગીય પરીક્ષા પાસ કરેલી હોવા પર આધારિત છે. તે અનિવાર્ય રીતે એવું નિર્દેશ કરે છે કે પુષ્ટિનો પ્રશ્ન પ્રોબેશન સમયગાળોની અવધિના અંતે વિચારણા માટે આવી શકે, અને આવી વિચારણા પર, જો નિયુક્તિ સત્તાધિકારી દ્વારા પરીક્ષણાધીન કમ ચારી યોગ્ય જણાય અને તે નિર્ધારિત વિભાગીય પરીક્ષા પાસ કરેલ હોવાનું જણાય, તો નિયુક્તિ સત્તાધિકારી પુષ્ટિનો આદેશ બહાર પાડી શકે. એ સુસ્થાપિત સિદ્ધાંત છે કે પુષ્ટિનો આદેશ નિયોજક તરફે એક સકારાત્મક કૃત્ય છે, જે નિયોજકે પુષ્ટિના પ્રશ્નને સંચાલિત કરતા

નિયમો અનુસાર અને પરીક્ષણાધીન કર્મચારી હકીકતમાં પુષ્ટિ માટે યોગ્ય છે એવી નોંધને આધીન રહીને પસાર કરવાનો રહે છે. નિયમ ૨૪ ના ઉપનિયમ (૧) હેઠળ સ્થિતિ આવી હોવા પરથી, દયારામ દયાલ (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં વ્યાપક રીતે પ્રતિપાદિત કરવામાં આવેલા સિદ્ધાંતને સ્વીકારવો અને એવું ઠરાવવું કે કારણ કે તેની હેઠળ પ્રોબેશન સમયગાળોની મહત્તમ અવધિ નક્કી કરવામાં આવી છે, તેથી તે અવધિના અંતે ધર્મ સિંહ (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં આ અદાલતના ચુકાદાના આધારે પરીક્ષણાધીન કર્મચારીને અનુમાનિત રીતે પુષ્ટ થયેલ માનવો જ જોઈએ, તે અમને સ્વીકાર્ય નથી.

૩૬. અમારા સમક્ષ પ્રતિવાદી રહેલ ન્યાયિક અધિકારીઓના કેસમાં, વડી અદાલતનો સ્પષ્ટ અભિપ્રાય એવો છે કે તેઓ પરિક્ષણકાળ પર ચાલુ હતા તે દરમિયાન તેમની કાયમી નિમણૂક માટેનો કેસ વિચારવામાં આવ્યો હતો, પરંતુ પૂર્ણ અદાલતે તેમને કાયમી નિમણૂક માટે યોગ્ય ગણ્યા નહોતા અને તેમને પોતામાં સુધારો કરવા માટે વધુ એક તક આપવામાં આવી હતી. આવી તક મળ્યા છતાં તેઓ પોતામાં સુધારો કરવામાં નિષ્ફળ રહ્યા અને વડી અદાલતે તેમને કાયમી નિમણૂક માટે અયોગ્ય ગણ્યા હોવાથી તેમની સેવા સમાપ્તિનો આદેશ પ્રસૂત થયો. અમારી સમજણ બહારની વાત છે કે પરિક્ષણકાળ પર ચાલુ રહેલા પરિક્ષણાર્થીને,

નિયુક્તિ સત્તાધિકારી દ્વારા વિચારણા કરતાં કાયમી નિમણૂક માટે અયોગ્ય ગણવામાં આવ્યો હોવા છતાં, માત્ર નિયમમાં દર્શાવેલ પરિક્ષણકાળની મહત્તમ અવધિના આધારે તેને અનુમાનિત કાયમી નિમણૂક પ્રાપ્ત થઈ હોવાનું માનવામાં આવે, ફક્ત એટલા માટે કે તેની સેવા સમાપ્ત કરવાની બદલે તેને ચાલુ રાખવામાં આવ્યો અને સુધારો કરવાની તક આપવામાં આવી, અને તે તક મળ્યા પછી પણ તે સુધારો કરવામાં નિષ્ફળ રહ્યો, અને અંતે યોગ્ય સત્તાધિકારીએ તેને અયોગ્ય ગણતાં તેની સેવા સમાપ્ત કરવાનો નિર્દેશ આપ્યો. નિયમ ૨૪ ના ઉપનિયમ (૧) માં પરિક્ષણકાળની મહત્તમ અવધિ નક્કી કરતી વખતે જ પરિક્ષણાર્થીને કાયમી નિમણૂક માટે વિચારણા મેળવવાનો અધિકાર આપવામાં આવ્યો છે અને નિયુક્તિ સત્તાધિકારીને, પરિક્ષણાર્થીની યોગ્યતા તથા તમામ વિભાગીય પરીક્ષાઓના ઉચ્ચ ધોરણમાં તે ઉત્તીર્ણ થયેલ હોવાની શરતે, તેને કાયમી નિમણૂક આપવાનો અધિકાર સોંપવામાં આવ્યો છે; તેથી આ બાબત ઉપનિયમ (૧) માં આંતરિક રીતે સમાયેલ જોગવાઈ ગણવી જ પડશે, જે આ સર્વોચ્ચ અદાલતે ધરમ સિંહ (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં, પંજાબ શૈક્ષણિક સેવાઓ (પ્રોવિન્શિયલાઈઝ્ડ કેડર) વર્ગ ૩, નિયમો ૧૯૬૧ ના નિયમ ૬ નું અર્થઘટન કરતી વખતે કરેલ વ્યાખ્યા મુજબ, પદ પર

અનુસૂચિત અર્થથી કાયમી નિમણૂક થયાનો નિષ્કર્ષ નકારતી હોવાનું માનવું પડશે.

૩૯. પુષ્ટિ માટે અધિકારીની યોગ્યતાનું મહત્વ વિશેષ ભારપૂર્વક દર્શાવવાની જરૂર નથી અને નિયમો હેઠળ આવી યોગ્યતાનો નિર્ણય વડી અદાલતની પૂર્ણ અદાલત દ્વારા કરવામાં આવવો આવશ્યક છે. બંધારણે સ્વયં, કલમ ૩૩૫ માં અનુસૂચિત જાતિઓ અને અનુસૂચિત જનજાતિઓના સેવાઓ અને પદો અંગેના દાવાઓને વિચારમાં લેવાશે તે દર્શાવતા, વધુમાં આ ઉમેર્યું છે કે એવો દાવો વહીવટની કાર્યક્ષમતા જાળવી રાખવા સાથે સુસંગત હોવો જોઈએ. અધિનસ્ત ન્યાયતંત્ર એ એવો પાયો છે જેના પર ઉપરનું માળખું નિર્મિત થાય છે. ન્યાયના વહીવટની સત્તા જેમને સોંપવામાં આવી છે તે દરેક સત્તાધિકારીનું આ ગંભીર કર્તવ્ય રહેશે કે, પદ પર નિમણૂક માટે અયોગ્ય ઠરાવવામાં આવેલ વ્યક્તિને સ્થાન આપવાની પ્રક્રિયા સહિત કોઈપણ પ્રક્રિયા દ્વારા ઉક્ત પાયો ડગમગી ન જાય તેની ખાતરી કરે. નિયમ ૨૪ નું અર્થઘટન કરતાં અને અનુમાનિત પુષ્ટિ ક્યારેય આપી શકાય કે નહીં તે પ્રશ્નનું અવલોકન કરતાં, ઉપરોક્ત સિદ્ધાંત ધ્યાનમાં રાખવો આવશ્યક છે અને જ્યાં સુધી નિયમો સ્પષ્ટપણે એવું ન કહે ત્યાં સુધી, અનુમાન દ્વારા અનુમાનિત પુષ્ટિનો દરજ્જો આપવો ન જોઈએ, વિશેષ કરીને જ્યારે વડી અદાલતની પૂર્ણ અદાલતે ન્યાયિક અધિકારીઓને

અયોગ્ય ઠરાવ્યા હોય. આ દષ્ટિકોણથી, અમને આ નિષ્કર્ષે પહોંચવામાં કોઈ સંકોચ નથી કે દયારામ દયાલ (ઉપરોક્ત) ના પ્રકરણમાં આ અદાલતનો નિર્ણય નિયમ રજ ના અર્થઘટન સંદર્ભે યોગ્ય કાનૂની સ્થિતિ નિર્ધારિત કરતો નથી. જેમ અગાઉ આ પ્રકરણોના સમૂહમાં જણાવવામાં આવ્યું છે, તેમ દરેક પરીવિક્ષાધીન અધિકારીની પુષ્ટિનો પ્રશ્ન નિયમ રજ ના ઉપનિયમ (૧) માં પ્રદાન કરાયેલા પરીવિક્ષાના મહત્તમ ગાળાની અંદર પૂર્ણ અદાલત દ્વારા વિચારવામાં આવ્યો હતો, પરંતુ પૂર્ણ અદાલતે તેમને પુષ્ટિ માટે યોગ્ય ગણ્યા નહોતા અને તેમને અયોગ્ય ઠરાવી તેમની સેવા સમાપ્તિની ભલામણ કરવા બદલે, તેમના કેસને વધુ વિચારણા માટે મુલતવી રાખ્યો હતો અને તેથી પુષ્ટિ માટે પોતાની યોગ્યતા સાબિત કરવાની વધુ તક આપી હતી. અમારી વિચારપૂર્વકની મતાનુસાર, પરીવિક્ષાધીન અધિકારીઓની આવી સતત સેવા માત્ર એટલા કારણે અનુમાનિત પુષ્ટિનો દરજ્જો આપતી નથી કે નિયમ રજ ના ઉપનિયમ (૧) માં પરીવિક્ષાનો મહત્તમ ગાળો પ્રદાન કરવામાં આવ્યો છે.”

(૩) એમ.ડી. મુઝફ્ફર આલમ વિ. બિહાર રાજ્ય અને અન્યના કેસમાં, જે (૨૦૦૧)૧૦ એસ.સી.સી. ૧૬૯ માં અહેવાલિત છે, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે પરિચ્છેદ ૪ માં કરેલ અવલોકનનો એક ભાગ નીચે મુજબ છે:—

૪. બિહાર રાજ્ય તરફે હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલ શ્રી બી.બી. સિંહે દલીલ કરી કે નિઃસંદેહ રાજ્ય સરકારે અપીલકર્તાની સેવા ૧૯૮૫થી કાયમી કરી છે, પરંતુ લોક સેવા આયોગે માંગેલી તારીખ, એટલે કે, ૧.૪.૧૯૯૧ના રોજ એવો કાયમીકરણનો આદેશ પારિત થયો ન હતો, તેથી અપીલકર્તાનો કેસ વિચારવામાં ન લેવો આયોગ દ્વારા યોગ્ય હતો. બીજી તરફ, લોક સેવા આયોગ તરફે હાજર રહેલા વિદ્વાન પરિષ્ઠ વકીલ શ્રી વી.આર. રેડ્ડીએ દલીલ કરી કે કાયમીકરણ હક્કના મુદ્દા તરીકે અથવા બે વર્ષનો સમય પૂર્ણ થવાથી દાવો કરી શકાય તેવી બાબત નથી અને તે કાયમીકરણના વાસ્તવિક આદેશ પર નિર્ભર રહે છે; અને કારણ કે નિયત કટ-ઓફ તારીખ, એટલે કે, ૧.૪.૧૯૯૧ના રોજ કાયમીકરણનો વાસ્તવિક આદેશ અસ્તિત્વમાં ન હતો, તેથી પ્રશ્નમાં આવેલ પદ માટે અપીલકર્તાને પાત્ર ગણાવી તેનો કેસ વિચારવામાં ન લેવો લોક સેવા આયોગ દ્વારા યોગ્ય હતો. હકીકત એ છે કે વૈધાનિક નિયમ પરિક્ષણકાળનો સમયગાળો બે વર્ષનો નિર્ધારિત કરે છે. તે ન તો એવું સૂચવે છે કે પરિક્ષણકાળનો સમયગાળો આગળ ચાલુ રાખી શકાય અને ન તો એવું સૂચવે છે કે પરિક્ષણકાળ પૂર્ણ થયા પછી કાયમીકરણ આપમેળે થઈ જાય. તેથી, કર્મચારીને

પરિક્ષણકાળ પૂર્ણ થતાં જ અનિવાર્ય રીતે કાયમી કરવો જ પડે છે એવી શ્રી ઢિવેદીની દલીલ અમે સ્વીકારી શકતા નથી.

(જ) સ્ટેટ ઓફ પંજાબ એન્ડ અધર્સ વિ. સુખવિંદર સિંહ, જે (૨૦૦૫) ૫ એસ.સી.સી. ૫૬૯માં અહેવાલિત છે, તે મામલામાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે પરિચ્છેદ ૧૯ અને ૨૦માં નીચે મુજબ ઠરાવ્યું અને અવલોકન કર્યું છે:—

“૧૯. એ વાત ધ્યાનમાં રાખવી આવશ્યક છે કે કોઈપણ કર્મચારી, ભલે તે પરીક્ષણાધીન હોય કે અસ્થાયી હોય, તેને કોઈ તર્કસંગત આધાર કે કારણ વિના મનસ્વી રીતે સેવામુક્ત કરવામાં આવશે અથવા નીચા પદે પરત મોકલવામાં આવશે નહીં. જ્યાં કોઈ પરિષ્ઠ અધિકારી, સંબંધિત કર્મચારીને સેવામાં ચાલુ રાખવો જોઈએ કે નહીં તે અંગે પોતાને સંતોષ થાય તે હેતુસર તપાસ કરે છે, ત્યાં માત્ર એટલા પરથી એવું માનવું ખોટું થશે કે યોજાયેલી તપાસ વાસ્તવમાં દંડ લાદવાના હેતુથી જ કરવામાં આવી હતી. જો દરેક એવા કેસમાં, જ્યાં કોઈ પ્રકારની તથ્યશોધક તપાસ કરવામાં આવે, અને જેમાં કર્મચારીને ક્યારેક સ્પષ્ટીકરણ આપવાની તક આપવામાં આવે છે અથવા તપાસ તેની ગેરહાજરીમાં કરવામાં આવે છે, ત્યાં એવી માન્યતા અપાય કે સેવામુક્તિ અથવા સેવાસમાપ્તિનો આદેશ દંડાત્મક સ્વભાવનો છે, તો સંબંધિત કર્મચારીને સેવામાં રાખવો કે

નહીં તે નક્કી કરવા માટે વરિષ્ઠ અધિકારી દ્વારા કરાયેલ સાચા હેતુનો પ્રયત્ન પણ દંડના આદેશ તરીકે ગણાવાઈ જવાનો ભય ઊભો કરશે. પ્રોબેશન સમયગાળો દરમિયાન પરીક્ષણાધીન કર્મચારીને સેવામુક્ત કરવાનો નિર્ણય અથવા અસ્થાયી કર્મચારીની સેવા સમાપ્ત કરવાનો આદેશ નિયુક્તિકર્તા સત્તાધિકારી અથવા વિવિધ વિભાગોના વહીવટી વડાઓ દ્વારા લેવાય છે, અને તેઓ ન્યાયિક તાલીમ પ્રાપ્ત વ્યક્તિઓ હોતા નથી. વિભાગોના વરિષ્ઠ સત્તાધિકારીઓએ કર્મચારી પાસેથી કામ લેવવાનું હોય છે અને કર્મચારીની કાર્યક્ષમતા, વર્તન અને કાર્ય માટેની સર્વાંગી યોગ્યતાને ધ્યાનમાં રાખીને, તેને સેવામાં ચાલુ રાખવો અને તેને કાયમી કર્મચારી બનાવવો જોઈએ કે નહીં તે નિર્ધારિત કરવા માટે તેઓ જ સર્વોત્તમ વ્યક્તિઓ છે. અગાઉ ઉલ્લેખ કર્યો છે તેમ, પરીક્ષણાધીન કર્મચારી પરીક્ષા પર હોય છે અને અસ્થાયી કર્મચારીને પદ પર કોઈ હક હોતો નથી. જો માત્ર એટલા માટે કે કોઈ નિષ્પક્ષ વિચારાધિનતાના આધારે નિર્ણય પર પહોંચવા માટે સંબંધિત તથ્યો જાણવા તપાસ યોજવામાં આવી હતી કે કર્મચારીને સેવામાં ચાલુ રાખવો કે તેને કાયમી કરવો, તેવી તપાસને “દંડ લાદવાના હેતુસર” યોજાયેલી તપાસ ગણવામાં આવે અને તેના પરિણામે થયેલા સેવામુક્તિ અથવા સેવાસમાપ્તિના આદેશને “દંડાત્મક સ્વરૂપનો” માનવામાં આવે, તો પરીક્ષણાધીન અથવા અસ્થાયી

કર્મચારી અને કાયમી કર્મચારી વચ્ચેનો મૂળભૂત ભેદ સંપૂર્ણપણે
લુપ્ત થઈ જશે, જે સંપૂર્ણપણે ખોટું થશે.

૨૦. વર્તમાન કેસમાં ન તો કોઈ ઔપચારિક વિભાગીય તપાસ યોજાઈ
હતી અને ન તો કોઈ પ્રાથમિક તથ્યશોધ તપાસ યોજાઈ હતી અને
ફક્ત મુક્તિનો એક સાદો આદેશ પસાર કરવામાં આવ્યો હતો. વડી
અદાલતે લેખિત જવાબમાં કરાચેલા આ નિવેદનના આધારે એક
આધારરચના ઉભી કરી છે કે પ્રતિવાદી તેની ટૂંકી સેવાના ગાળામાં
વારંવાર ગેરહાજર રહેતો હતો અને તેમાંથી આ નિષ્કર્ષ કાઢ્યો છે કે
ફરજ પરની તેની ગેરહાજરી જ એવી બાબત હતી જેણે સિનિયર
સુપરિન્ટેન્ડન્ટ ઓફ પોલીસના મન પર અસર કરી, કારણ કે ફરજ
પર ગેરહાજરી દુરાચરણ છે. વડી અદાલતે આગળ વધીને એવું પણ
ઠરાવ્યું છે કે પ્રતિવાદીને સેવામાંથી મુક્ત કરવાના આદેશ અને
તેની ફરજ પરથી ગેરહાજરી વચ્ચે સીધો સંબંધ છે અને તેથી તેને
સેવામાંથી મુક્ત કરતો આદેશ દંડાત્મક સ્વભાવનો ગણાશે, જેને
નિયમ ૧૬.૨૪ હેઠળ નિયમિત તપાસ આવશ્યક બને. અમારું
મત એવું છે કે તા. ૧૬-૩-૧૯૯૦નો મુક્તિનો આદેશ હકીકતમાં
દુરાચરણના આધારે હતો અને તેથી તે દંડાત્મક સ્વભાવનો હતો,
અને તેથી તેના પૂર્વે નિયમિત વિભાગીય તપાસ થવી જોઈતી હતી,
એવો અનુમાન કાઢવામાં વડી અદાલત સંપૂર્ણપણે ભૂલ પર ગઈ
છે. તેમાં કોઈ શંકા રહી શકતી નથી કે પ્રતિવાદીની લગભગ આઠ

મહિના પહેલાં નિમણૂક થઈ હોવાથી તે પ્રોબેશન સમયગાળો પર હતો. અજિત સિંહ અને અન્ય વગેરે વિ. સ્ટેટ ઓફ પંજાબ અને અન્ય એક (ઉપરોક્ત) માં નોંધ્યા મુજબ, પ્રોબેશન સમયગાળો નોકરીદાતાને કર્મચારીની કાર્યક્ષમતા, કાર્યનિષ્ઠા, પ્રામાણિકતા અને લાયકાત નિરીક્ષવા માટે સમય અને તક આપે છે અને જો તે પદ માટે યોગ્ય ન જણાય, તો સ્વામી, જેને પ્રોબેશન સમયગાળો કહેવામાં આવે છે તે નિર્ધારિત અવધિ દરમિયાન અથવા તેના અંતે, કોઈ વધુ કારણ વગર તેની સેવા સમાપ્ત કરવાનો અધિકાર રાખે છે. માત્ર એટલા માટે કે પ્રાથમિક તપાસ યોજાઈ હોય જેમાં કર્મચારી પાસેથી સ્પષ્ટીકરણ માંગવામાં આવ્યું હોય, તો તેનાથી અન્યથા નિર્દોષ સ્વભાવનો મુક્તિનો આદેશ અથવા સેવા સમાપ્તિનો આદેશ દંડાત્મક સ્વભાવનો બની જતો નથી. તેથી, વડી અદાલતે એ માનવામાં સ્પષ્ટ ભૂલ કરી હતી કે પ્રતિવાદીની ફરજ પરની ગેરહાજરી આ આદેશનો આધાર હતી, જેના કારણે નિયમોનો નિયમ ૧૬.૨૪ (૯) હેઠળ કલ્પાયેલ તપાસ આવશ્યક બનતી હતી.”

(૫) સી.વી. સતીશચંદ્રન વિ. જનરલ મેનેજર, યુકો બેંક અને અન્યના (૨૦૦૮)૨ એસ.સી.સી. ૬૫૩ માં અહેવાલિત કેસમાં, માનનીય સર્વોચ્ચ

અદાલતે નીચે મુજબ પરિણેદ ૧૩ અને ૧૪ માં ઠરાવ્યું છે અને અવલોકન કર્યું છે:—

૧૩. કલમ ૩.૮.૨ હેઠળ, અધિકારી વર્ગમાં બઢતી મળતાં કર્મચારી એક વર્ષની અવધિ માટે પ્રોબેશન સમયગાળો પર રહેશે અને જરૂરી હોય તો બેંકના વિવેકાધિકારે પ્રોબેશન સમયગાળોની અવધિ કુલ બે વર્ષ સુધી લંબાવી શકાશે. કલમ ૩.૮.૨માં એક વર્ષની અવધિ પૂર્ણ થયા પછી પરીક્ષણાધીન કર્મચારીની આપોઆપ પુષ્ટિ થવાની જોગવાઈ કરવામાં આવેલી નથી. માત્ર સમયગાળો વીતી જવાથી પુષ્ટિ આપોઆપ થતી નથી. નિયુક્તિના આદેશમાં પણ સ્પષ્ટ રીતે એવું દર્શાવવામાં આવેલ નથી કે અપીલકર્તાની અધિકારીના પદ પરની પુષ્ટિ એક વર્ષની અવધિના અંતે/સમાપ્તિએ આપોઆપ થઈ જશે. અમે જેમનો ઉલ્લેખ કર્યો છે તે સેવા નિયમોમાં પણ આવી પરિસ્થિતિ માટે વિશિષ્ટ જોગવાઈ કરવામાં આવેલી નથી. પ્રોબેશન સમયગાળો પૂર્ણ થવાનો અર્થ અવશ્ય જ પુષ્ટિ થઈ ગઈ એવો થતો નથી. પ્રોબેશન સમયગાળોની અવધિના અંતે/સમાપ્તિએ, સામાન્ય રીતે અધિકારીની પુષ્ટિ કરતો આદેશ પસાર કરવો આવશ્યક હોય છે અને જો એવો કોઈ આદેશ પસાર કરવામાં ન આવે, તો નિયુક્તિની શરતો અથવા સેવા શરતોને નિયંત્રિત કરતા સંબંધિત નિયમોમાં અન્યથા જોગવાઈ

કરવામાં આવી હોય તે સિવાય, તે પ્રોબેશન સમયગાળો પર ચાલુ રહ્યો માનવામાં આવશે.

૧૪. અપીલકર્તાની નિમણૂકનો આદેશ દર્શાવે છે કે તેને ૧૩.૪.૧૯૮૮ના પી.પી.એસ.ની કલમ ૩.૬.૧ની જોગવાઈઓને અનુરૂપ જુનિયર મેનેજમેન્ટ ગ્રેડ સ્કેલ-૧માં અધિકારી વર્ગમાં બઢતી આપવામાં આવી હતી અને તે એક વર્ષ માટે પરીવિક્ષાધીન રહેશે. ૧૩.૪.૧૯૮૮ના પી.પી.એસ.ની કલમ ૩.૮.૨માં નિર્દિષ્ટ મુજબ, જરૂર હોય તો બેંકના વિવેકાધિકારે પરીવિક્ષાનો સમયગાળો કુલ બે વર્ષ સુધી વધારી શકાય. જો અધિકારીને તે પદ પર કાયમી કરવાનું હોય, તો બેંક દ્વારા કાયમીકરણનો વિશિષ્ટ આદેશ બહાર પાડવામાં આવેલો હોવો જોઈએ. માત્ર એટલા કારણે કે પરીવિક્ષાધીન તરીકે પદ પરનો એક વર્ષનો સમયગાળો પૂરો થયો છે, તેનાથી આવશ્યક રીતે એ અર્થ નીકળતો નથી કે તેની પરીવિક્ષાની અવધિ પૂર્ણ થઈ ગઈ છે. આ જ કલમ હેઠળ પરીવિક્ષાનો સમયગાળો બે વર્ષ સુધી વધારી શકાય એવો હતો. પરીવિક્ષાની અવધિ વધારવામાં આવી નથી, તેને કલમ ૩.૮.૨ હેઠળ એક વર્ષનો સમયગાળો પૂર્ણ થતાં અધિકારીના કાયમીકરણ તરીકે અર્થઘટન કરી શકાશે નહીં. નોંધપોથી પર એવું દર્શાવતું કશું જ નથી કે અધિકારીના પદ પર અપીલકતા એ એક વર્ષ પૂર્ણ કર્યા

પછી બેંકે તેને અધિકારીના પદ પર કાયમી કર્યો હતો. તેથી, જ્યારે તેણે કલાર્કના પદ પર તેની પુનર્નિયુક્તિ માટે વિનંતી કરી, ત્યારે તે પરીવિજ્ઞાધીન તરીકે અધિકારીના પદ પર જ ચાલુ રાખવામાં આવેલો હતો.”

(૬) મોહન. સલમાન વિ. કમિટી ઓફ મેનેજમેન્ટ અને અન્યના મામલામાં, જે (૨૦૧૧)૧૨ એસ.સી.સી. ૩૦૮ માં અહેવાલિત છે, માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે પેરા ૧૬ થી ૧૮ માં નીચે મુજબ ઠરાવ્યું અને અવલોકન કર્યું છે:—

“૧૬. અભિલેખ પર રહેલ પત્રવ્યવહાર પણ એ દર્શાવે છે કે અપીલકર્તાની સેવા પ્રતિવાદી દ્વારા સંતોષકારક ન હોવાનું પણ જાણવા મળ્યું હતું અને તે હકીકત અપીલકર્તાના ધ્યાન પર સતત અને વારંવાર લાવવામાં આવી હતી જેથી તેને પોતાની કામગીરીમાં સુધારો કરવાની તક આપવામાં આવે. તેમ છતાં, જણાવેલ તક આપવામાં આવ્યા પછી અને મુદતવધારો આપવામાં આવ્યા છતાં તેની કામગીરી અને સેવા સુધરી નહોતી અને તેથી ઉપરોક્ત તા. ૩.૪.૧૯૯૩ના પત્ર દ્વારા તેની સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી.

૧૭. કેદાર નાથ બહલ વિ. ધ સ્ટેટ ઓફ પંજાબ એન્ડ અધર્સ, જે ૧૯૭૪ (૩) એસ.સી.સી. ૨૧ : (એ.આઈ.આર. ૧૯૭૨ એસ.સી. ૮૭૩) માં અહેવાલિત છે, તે કેસમાં આ અદાલતે સ્પષ્ટપણે

કાયદાનો સિદ્ધાંત પ્રતિપાદિત કર્યો હતો કે જ્યાં કોઈ વ્યક્તિની કોઈ પદ પર પરીક્ષણાધીન તરીકે નિમણૂક કરવામાં આવે અને પ્રોબેશન સમયગાળો નિર્ધારિત કરવામાં આવ્યો હોય, ત્યાં એવો અનુસંધાન થતું નથી કે ઉક્ત નિર્ધારિત પ્રોબેશન સમયગાળોના અંતે, ભલે તે બાબતે કોઈ આદેશ પસાર કરવામાં આવ્યો ન હોય, તો પણ તેને આપમેળે સ્થાયીકરણ પ્રાપ્ત થઈ જાય. તે નિર્ણયમાં વધુમાં એમ પણ ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે જ્યાં સુધી નિમણૂકની શરતોમાં સ્પષ્ટપણે દર્શાવવામાં ન આવ્યું હોય કે નિર્ધારિત સમયગાળાના અંતે આપમેળે સ્થાયીકરણ થશે, અથવા તે બાબતે કોઈ વિશિષ્ટ સેવા નિયમ ન હોય, ત્યાં સુધી પ્રોબેશન સમયગાળોની સમાપ્તિ અનિવાર્ય રીતે સ્થાયીકરણ તરફ દોરી જતી નથી. આ અદાલતે આગળ એમ પણ ઠરાવ્યું હતું કે પ્રોબેશન સમયગાળો પૂર્ણ થયા બાદ અધિકારીને સ્થાયી કરતાં આદેશ પસાર કરવો આવશ્યક છે અને જો એવો આદેશ પસાર કરવામાં ન આવે અને તેને તેના મૂળ પદ પર પરત પણ મુકવામાં ન આવે, તો તેનું માત્ર એટલું જ પરિણામ થાય છે કે તે પોતાના પદ પર પરીક્ષણાધીન તરીકે જ ચાલુ રહે છે.

૧૮. અમારા વિવેચિત મત મુજબ, ઉપરોક્ત નિર્ણયનું તત્વાનુપાત પણ વર્તમાન કેસના તથ્યો પર સ્પષ્ટપણે લાગુ પડે છે. વર્તમાન કેસમાં, અપીલકર્તાને આપવામાં આવેલા નિમણૂકપત્રમાં

વિશેષરૂપે ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો હતો કે તેની સેવા માત્ર ત્યારે જ નિયમિત કરવામાં આવશે જ્યારે પરીખાકાળ દરમિયાન તેનું કાર્યપ્રદર્શન સારું/સંતોષકારક હોવાનું જણાશે. ઉપરોક્ત શરતને ધ્યાનમાં લેતાં, જ્યાં સુધી અપીલકર્તાની સેવા સારી અને સંતોષકારક હોવાનું ઠરાવતો આદેશ કરવામાં ન આવે, ત્યાં સુધી એવું માનવામાં આવી શકે નહીં કે તેની સેવા કાનૂની કલ્પિત જોગવાઈ દ્વારા આપોઆપ નિયમિત થઈ શકે.”

(૭) સ્ટેટ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્ય વિ. પલક મોટી અને અન્ય એકના મામલે, જે (૨૦૧૩)૩ એસ.સી.સી. ૬૦૭ માં અહેવાલિત છે, તેમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતે પરિરહેદ રૂપ અને ૩૬ માં નીચે મુજબ ઠરાવ્યું અને અવલોકન કર્યું છે:—

“૨૫. ઉપર નોંધાયેલા ચુકાદાઓનો અનુપાત એ છે કે પરીક્ષણાધીન કર્મચારીને પદ ધારણ કરવાનો કોઈ હક નથી અને તેની સેવા, તે ધારણ કરેલ પદ માટેની સામાન્ય અયોગ્યતાના આધારે, પ્રોબેશન સમયગાળો દરમિયાન અથવા તેની મુદતના અંતે કોઈપણ સમયે સમાપ્ત કરી શકાય છે. જો સક્ષમ સત્તા પરીક્ષણાધીન કર્મચારીની યોગ્યતા નિર્ધારિત કરવા માટે અથવા તેની સેવામાં આગળની સતતતા માટે અથવા સ્થાયીકરણ માટે તપાસ કરે અને આવી

તપાસ તેની સેવા સમાપ્ત કરવાનો નિર્ણય લેવા માટેનો આધાર બને, તો સક્ષમ સત્તાની કાર્યવાહી દંડાત્મક ગણાવી શકાય નહીં. જોકે, જો કૃત્યદોષનો આક્ષેપ કરવામાં આવેલી કાર્યવાહીનો પાયો બને, તો સક્ષમ સત્તા દ્વારા લેવાયેલ અંતિમ નિર્ણયને કુદરતી ન્યાયના નિયમોના ભંગના આધારે રદબાતલ ઠરાવી શકાય છે.

૩૬. પ્રોબેશન સમયગાળોનું સંતોષકારક પૂર્ણ થવું અને પ્રોબેશન સમયગાળો દરમિયાન અથવા તેના અંતે લેવાતી તાલીમ/કસોટીમાં સફળતાપૂર્વક ઉત્તીર્ણ થવાના તત્વો વચ્ચે સ્પષ્ટ ભેદ છે, જે પરીક્ષણાધીન કર્મચારીની પુષ્ટિ માટે તથા કોઈ નિર્ધારિત કૃત્યદોષ, દુર્વર્તન અથવા અપકૃત્ય બદલ બેંકને એવા પરીક્ષણાધીન કર્મચારીને દંડિત કરવાનો અધિકાર પ્રાપ્ત થવા માટે અનિવાર્ય શરતરૂપ છે. કોઈ નિશ્ચિત પ્રકરણમાં, સક્ષમ સત્તાધિકારી, પરીક્ષણાધીન કર્મચારીને પુષ્ટિ આપવાની યોગ્યતા અંગેનો પ્રશ્ન નક્કી કરતી વખતે, કૃત્યદોષના કૃત્ય(ઓ)ને અવગણીને, તેના ભાવિ અવસરો પર પ્રતિકૂળ અસર કરે તેવી કોઈ આક્ષેપાત્મકતા અથવા કલંક આરોપ્યા વિના તેની સેવા સમાપ્ત કરી શકે; પરંતુ જો કૃત્યદોષ/અપકૃત્ય સક્ષમ સત્તાધિકારી દ્વારા પરીક્ષણાધીન કર્મચારીની સેવા સમાપ્ત કરવા માટે લેવાયેલા અંતિમ નિર્ણયનો આધાર બને, ભલે તે અકલંકિત આદેશ દ્વારા કરવામાં આવ્યો હોય, તો અદાલત આવરણ ઉઠાવી

શકે છે અને જાહેર કરી શકે છે કે સરળ સેવા સમાપ્તિના બહાને નિયોજકે કર્મચારીને કૃત્યદોષના કૃત્ય બદલ દંડિત કર્યો છે.”

૧૩. સર્વોચ્ચ અદાલતના માનનીય વિવિધ ચુકાદાઓ દ્વારા નિર્ધારિત ઉપરોક્ત સિદ્ધાંતોના પ્રકાશમાં, જો રોજગાર માટેના કરારની શરતોનો વિચાર કરવામાં આવે, તો અરજદારને રોજગારની સંપૂર્ણ અવધિ પૂર્ણ કરવા માટે આપોઆપ પુષ્ટિ મળી ગઈ હોવાનું વાંચી શકાય તેમ નથી. માત્ર એટલા કારણે કે અરજદારને ત્રણ મહિનાની પ્રોબેશન સમયગાળાની અવધિ પછી ચાલુ રાખવામાં આવી હતી, એવું કહી શકાય નહીં કે અરજદારે પ્રોબેશન સમયગાળો સફળતાપૂર્વક પૂર્ણ કર્યો હતો અને કરાર મુજબ ત્રણ વર્ષ સુધી સેવા આપવાનો અધિકાર પ્રાપ્ત કર્યો હતો. ઉપર જણાવ્યા મુજબ, વારંવાર અલગ અલગ પત્રો દ્વારા અરજદારને પોતાની કામગીરીમાં સુધારો કરવા માટે જણાવવામાં આવ્યું હતું. આવા પત્રો દર્શાવે છે કે શરૂઆતથી જ તેની કામગીરી પર નજર રાખવામાં આવી રહી હતી અને તેનું મૂલ્યાંકન કરવામાં આવી રહ્યું હતું. તેથી, પ્રતિવાદીઓ દ્વારા એવો કોઈ નિષ્કર્ષ કરવામાં આવ્યો ન હતો કે અરજદારે પોતાનો પ્રોબેશન સમયગાળો સફળતાપૂર્વક પૂર્ણ કર્યો હતો. અરજદારની નિમણૂક થયા પછી તેની કામગીરી સંતોષકારક જણાઈ ન હોય અને તેને સમગ્ર રોજગાર અવધિ પૂર્ણ કરવાની મંજૂરી આપવા માટે પુષ્ટિનો કોઈ હકારાત્મક આદેશ પસાર કરવામાં આવ્યો ન હોય, તો અરજદારની સેવા સમાપ્ત કરવી પ્રતિવાદીઓ માટે હંમેશા ખુલ્લું હતું. જ્યારે કરારમાં પ્રોબેશન સમયગાળો પૂર્ણ થવા પર અરજદારની આપોઆપ પુષ્ટિ માટે જોગવાઈ

નથી અને જો પ્રતિવાદીઓ અરજદારને પોતાની કામગીરીમાં સુધારો કરવા કહી રહ્યા હતા, તો તે સ્પષ્ટ સંકેત હતો કે અરજદારે પ્રોબેશન સમયગાળો સફળતાપૂર્વક પૂર્ણ કર્યો ન હતો અને અરજદારની પુષ્ટિ કરવાની પ્રતિવાદીઓની કોઈ હકારાત્મક કાર્યવાહી ન હોય ત્યારે અરજદારનો પ્રોબેશન સમયગાળો ચાલુ રહ્યો હતો.

૧૪. વિદ્વાન વકીલ શ્રી ઠક્કરે તેમ છતાં રજૂઆત કરી હતી કે અરજદારની કામગીરીની સમીક્ષા સંબંધિત સત્તાધીશો દ્વારા માત્ર પ્રોબેશન સમયગાળો દરમિયાન જ કરવામાં આવી શકતી હતી અને જો તેવી સમીક્ષા કરવામાં આવી ન હોય, તો અરજદારે પ્રોબેશન સમયગાળો સંતોષકારક રીતે પૂર્ણ કર્યો હોવાનું માનવામાં આવી શકે. આવી દલીલ સ્વીકારી શકાતી નથી. કલમ ૩ નો આશય અરજદારની પ્રોબેશન સમયગાળો દરમિયાનની કામગીરીની સમીક્ષા અને મૂલવણી કરવાનો હતો એવું જણાય છે. ઉપરોક્ત કલમને એવી રીતે વાંચી શકાય નહીં કે કામગીરીની સમીક્ષા માત્ર પ્રોબેશન સમયગાળો દરમિયાન જ કરવી હતી. જો સંબંધિત સત્તાધીશો પાસે ઉપલબ્ધ માહિતી/ સામગ્રીના આધારે ત્રણ મહિનાના સમયગાળા માટે આવી મૂલવણી અને સમીક્ષા કરવી શક્ય હતી, તો સંબંધિત સત્તાધીશો આવી મૂલવણીના આધારે કાર્યવાહી કરી શકતા અને અરજદારે પ્રોબેશન સમયગાળો સફળતાપૂર્વક પૂર્ણ કર્યો હતો કે નહીં તેની પુષ્ટિ કરવા માટે તેની કામગીરીનું વધુ મૂલવણી અને પરીક્ષણ પણ કરી શકતા. પ્રોબેશન સમયગાળો પૂર્ણ થતાં જ અરજદારની આપોઆપ પુષ્ટિ થાય તેવી કોઈ

કલ્પિત જોગવાઈ અથવા કરારમા ની કોઈ શરતના અભાવે તથા પ્રતિવાદીઓ દ્વારા અરજદારે સંપૂર્ણ રોજગાર અવધિ માટે સેવા બજાવવી તે માટે તેની પુષ્ટિ કરવામાં આવે તેવો કોઈ સકારાત્મક કૃત્યના અભાવે, જ્યાં સુધી અરજદારની કામગીરી સંતોષકારક અને સફળ હોવાનું ન જણાય ત્યાં સુધી પ્રતિવાદીઓ તેને પ્રોબેશન સમયગાળો પર જ ચાલુ રાખી શકતા હતા.

૧૫. તા. ૨૧.૩.૨૦૧૨નો આદેશ (પરિશિષ્ટ-સી) સ્પષ્ટ રીતે નોંધે છે કે અરજદારની કામગીરીનું મૂલવણ કરવામાં આવ્યું હતું અને આવી કામગીરી સંતોષજનક ન જણાતાં, તેની સેવાઓ તા. ૩૧.૩.૨૦૧૨થી સમાપ્ત કરવી આવશ્યક હતી. ઉક્ત આદેશમાં જણાવવામાં આવ્યું છે કે એચ.આર. સમિતિ દ્વારા લેવાયેલા નિર્ણય મુજબ અને તા. ૨૬.૩.૨૦૧૨ની તેની બેઠકમાં બોર્ડ ઓફ ડિરેક્ટર્સ દ્વારા મંજૂર કરાયેલા મુજબ, અરજદારને સેવામાં ચાલુ રાખવું યોગ્ય જણાયું ન હતું. અદાલતે મૂળ ફાઈલો મંગાવી હતી અને એવું જણાયું હતું કે નિર્ણય ઉચ્ચ અધિકારીઓ દ્વારા લેવામાં આવ્યો હતો. નિષ્ણાત સંસ્થા અને સક્ષમ અધિકારીઓના આવા નિર્ણય સામે અદાલતની ન્યાયિક સમીક્ષા મર્યાદિત રહેશે. કેસના તથ્યોમાં, અદાલતને કરારની શરતોના કોઈપણ ઉલ્લંઘન થયેલ હોવાનું જણાતું નથી.

૧૬. સી.એમ. રાઠોડ (સુપ્રા), દયારામ દયાલ (સુપ્રા) અને પંજાબ રાજ્ય (સુપ્રા) ના મામલામાં, જેના પર શ્રી ઠક્કરે આધાર મૂક્યો છે, માનનીય

અદાલતોએ વૈધાનિક નિયમોના સંદર્ભમાં એવો નિષ્કર્ષ આપ્યો હતો કે જ્યાં નિયમ પ્રોબેશન સમયગાળોની મહત્તમ અવધિ નિર્ધારિત કરે છે અને જેના પરે તેનો સમયવધારો કરી શકાતો નથી, ત્યાં માન્ય પુષ્ટિ થયેલી ગણાશે. જોકે, અરજદારની નોકરી કરારની શરતો દ્વારા શાસિત હતી, જેમાંથી પ્રોબેશન સમયગાળો પૂર્ણ થવા પર એવો કોઈ માન્ય અસરનો અર્થ કાઢી શકાય તેમ નહોતો; તેથી, અરજદારના વિદ્વાન વકીલ દ્વારા આધારરૂપ દર્શાવાયેલા ઉપરોક્ત ચુકાદાઓ આ કેસના તથ્યો પર લાગુ પડશે નહીં.

૧૭. વિદ્વાન વકીલ શ્રી મુનશો દ્વારા આધાર રાખવામાં આવેલ રેખા રાણી (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં પ્રશ્ન અસ્થાયી અથવા એડ-હોક નિમણૂકદારકોની સેવાઓ સમાપ્ત કરવા તથા તેમની સેવાઓના નિયમિતીકરણ બાબતનો હતો. અદાલતે ઠરાવ્યું હતું કે આવા કર્મચારીઓની સેવાઓ સરળ રીતે સમાપ્ત કરતાં પહેલાં તેમને કોઈ સુનાવણી આપવાની આવશ્યકતા નહોતી. અદાલતે આ પણ ઠરાવ્યું હતું કે આવા કર્મચારીઓને નિયમિતીકરણનો કોઈ અધિકાર પ્રાપ્ત થતો નથી. કારણ કે ઉપરોક્ત બાબતો વર્તમાન કેસમાં સંકળાયેલા પ્રશ્નો નથી, તેથી ઉક્ત ચુકાદો કેસના તથ્યો પર કોઈ લાગુ પડતો નથી.

૧૮. તે જ રીતે, શ્રી મુનશો દ્વારા આધાર રાખવામાં આવેલ કુપેશ રામાકાંત વોરા (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં આપેલ ચુકાદો, જેમાં અદાલત ફાસ્ટ ટ્રેક એડ-હોક વધારાના જિલ્લા ન્યાયમૂર્તિના કેસની તપાસ કરી રહી હતી અને એવું ઠરાવ્યું હતું

કે તેમને તે પદ ધારણ કરવાનો કોઈ અધિકાર નથી, તે પણ વર્તમાન કેસના તથ્યો પર લાગુ પડશે નહીં.

૧૮. ઉપર દર્શાવેલ કારણોસર, અરજી નામંજૂર કરવામાં આવે છે. રૂલ ડિસ્ચાર્જ કરવામાં આવે છે.

સહી/ –

(સી.એલ. સોની, ન્યાયમૂર્તિ)

This judgment has been translated using AI Tool - SUVAS.

=====

અસ્વીકરણ: સ્થાનિક ભાષામાં અનુવાદિત આ ચુકાદા/હુકમનો હેતુ પક્ષકારોને તેમની ભાષામાં જાણકારી ઉપલબ્ધ કરાવવા માત્રનો છે અને તેનો અન્યથા ઉપયોગ થઈ શકશે નહિ. અન્ય તમામ વ્યવહારિક તેમજ સરકારી ઉદ્દેશો માટે મૂળ અંગ્રેજી ચુકાદો/હુકમ જ પ્રમાણિત અને માન્ય રહેશે.

DISCLAIMER: The translated judgment in vernacular language is meant for the restricted use of the litigant to understand it in his/ her language and may not be used for any other purpose. For all practical and official purposes, the English version of the judgment shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.