

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.

=====

અમદાવાદ મધ્યે ગુજરાત ઉચ્ચ અદાલતમાં

વિશેષ દીવાની અરજી નં. ૫૨૯૫/૨૦૨૨

મંજૂરી અને હસ્તાક્ષર અર્થે:

માનનીય મુખ્ય ન્યાયમૂર્તિ શ્રીમતી સુનિતા અગરવાલ

અને

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી અનિરુદ્ધ પી. માયી

=====

૧	શું લોકલ અખબારના રિપોર્ટ્સને ચુકાદો જોવા માટે મંજૂરી આપી શકાય?	ના
૨	રિપોર્ટરને સંદર્ભિત કરવો કે નહીં?	હા
૩	શું માનનીય ન્યાયમૂર્તિ ચુકાદાની આખરી નકલ જોવા માંગે છે?	ના
૪	શું આ કેસમાં ભારતીય બંધારણ અથવા તે હેઠળ કરવામાં આવેલા કોઈ આદેશના અર્થઘટન અંગે કાયદાનો કોઈ નોંધપાત્ર પ્રશ્ન સામેલ છે?	ના

મચુરી હિમ્મતલાલ પંચાલ

વિરુદ્ધ

ગુજરાત હાઈકોર્ટ વતી રજીસ્ટ્રાર જનરલ અને અન્ય

ઉપસ્થિતી:

અરજદાર નં. ૧ તરફે શ્રી સંદિપ એચ. મુંજ્યાસરા (૧૦૭૮૧)

સામાવાળા નં. ૧ તરફે લૉ ઓફિસર વ્રાંચ (૪૨૦)

સામાવાળા નં. ૧ તરફે શ્રી શાલિન મહેતા, પરિષ્ઠ વકીલ સાથે

શ્રી હેમાંગ એમ. શાહ (૫૩૯૯)

સામાવાળા નં. ૨ તરફે સુશ્રી હેતલ જી. પટેલ, મદદનીશ સરકારી વકીલ

ન્યાયપીઠ: માનનીય મુખ્ય ન્યાયમૂર્તિ શ્રીમતી સુનિતા અગરવાલ

અને

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી અનિરુદ્ધા પી. માયી

તારીખ: ૧૩/૦૮/૨૦૨૪

સીએવી ચુકાદો

(માનનીય મુખ્ય ન્યાયમૂર્તિ શ્રીમતી સુનિતા અગરવાલ દ્વારા)

૧. આ રિટ અરજીના માધ્યમથી અરજદારે સામાવાળા નંબર ૨, ગુજરાત રાજ્ય દ્વારા સામાવાળા નંબર ૧, એટલે કે ગુજરાત ઉચ્ચ ન્યાયાલયની ભલામણ પર અરજદારને તાત્કાલિક અસરથી સેવાઓમાંથી મુક્ત કરવાનો સરળ આદેશ પસાર કરવા માટે પસાર કરેલા ૧૧. ૦૩. ૨૦૨૨ તારીખના આદેશને રદ કરવાની માંગ કરી છે, જેમાં તેણીએ જે પદ સંભાળ્યું હતું તેના માટે તેણીની અયોગ્યતાને ધ્યાનમાં રાખીને, એટલે કે સિવિલ જજ (જે. ડી.).
૨. આ અદાલતના તારીખ ૧૬. ૧૨. ૨૦૨૨ ના આદેશ હેઠળ લાવવામાં આવેલા સુધારાના માધ્યમથી, અરજદારે નિયમ ૨૦૦૫ના નિયમ ૧૪ (૫) ને જાળવી રાખવા અને જાહેર કરવા માટે રાહત માંગી હતી, જેમાં ગુજરાત રાજ્ય ન્યાયિક સેવા નિયમ ૨૦૦૫ ભારતના બંધારણની કલમ ૧૪, ૧૬, ૧૮ અને ૨૧ના અધિકાર બહાર છે અને નિયમ ૨૦૦૫ના નિયમ ૧૪ (૫) ના અર્થઘટનની વૈકલ્પિક વિનંતી છે કે નિયમ ૧૪ (૫) માં ઉલ્લેખિત પ્રોબેશનના સમયગાળામાં પ્રોબેશનની વિસ્તૃત અવધિનો સમાવેશ થતો નથી. એવી પ્રાર્થના કરવામાં આવી હતી કે નિયમો ૨૦૦૫ના નિયમ ૧૪ (૫) માં ઉલ્લેખિત વિલંબનું અર્થઘટન કરવામાં આવે જેથી તેને વાજબી, ન્યાયી અને પ્રામાણિક જાહેર કરી શકાય.

૩. અરજદારે ફરજિયાત હોલિંગની રાહત માટે પણ વિનંતી કરી છે અને જાહેર કર્યું છે કે અરજદારને ૦૫. ૦૯. ૨૦૧૫ અથવા ૦૫. ૦૯. ૨૦૧૭ થી સેવામાં પુષ્ટિ મળી હોવાનું માનવામાં આવે છે. એવી પ્રાર્થના કરવામાં આવે છે કે વૈકલ્પિક રીતે ફરજિયાત સ્વરૂપની ઘોષણા કરવામાં આવે, કે અરજદારને સેવામાંથી મુક્ત કરવાનો નિર્ણય કરતી વખતે અરજદારને ડીમ્ડ પ્રોબેશનર તરીકે ગણી શકાય નહીં અને વધુમાં અરજદાર સેવાની સાતત્યતા, પરિષ્ઠતા, બઢતી, પ્રવર્તમાન બેંક દર પર વ્યાજ સાથે સંપૂર્ણ બેકવેઝ સહિત તમામ પરિણામી લાભો સાથે સેવામાં પુનઃસ્થાપિત થવાનો હકદાર છે.

૪. આ વિવાદને ઉકેલવા માટે સંબંધિત સંક્ષિપ્ત હકીકતો એ છે કે અરજદારની સિવિલ જજ (જે. ડી.) ના પદ માટે તારીખ ૦૭/૦૫/૨૦૧૩ની સૂચના દ્વારા પસંદગી કરવામાં આવી હતી અને તેમને ૨૧/૦૮/૨૦૧૩ના રોજ ગાંધીધામ ખાતે ત્રીજા વધારાના સિવિલ જજ તરીકે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા. નિમણૂક પછી, અરજદારનો પ્રોબેશન સમયગાળો સમયાંતરે લંબાવવામાં આવ્યો હતો અને તેણીને ૧૧. ૦૩. ૨૦૨૨ સુધી પ્રોબેશન પર રાખવામાં આવી હતી, જ્યારે તેણીની સેવાઓ અસંતોષકારક હોવાના આધારે સરળ રીતે ફરજમુક્ત કરવામાં આવી હતી.

૫. અરજદારના વિદ્વાન વકીલની દલીલ એ છે કે અરજદારને ૮ વર્ષની સેવા પછી, તેણીએ ધારણ કરેલા પદ માટે અયોગ્યતાના આધારે સેવામાંથી ગેરકાયદેસર રીતે છૂટા કરવામાં આવ્યા છે, જો કે સક્ષમ અધિકારી સમક્ષ કોઈ સામગ્રી ન હતી, એટલે કે ઉચ્ચ અદાલત અને રાજ્ય સરકાર અરજદારને અયોગ્ય ગણાવે. એવી વિનંતી કરવામાં આવી હતી કે અરજદારને અયોગ્ય ઠેરવવા માટેના પરિબળો અથવા સામગ્રીમાં કામગીરીનું મૂલ્યાંકન અને નિકાલ, વાર્ષિક ગોપનીય અહેવાલ અને વહીવટી અથવા તકેદારીની ફરિયાદો અને વિભાગીય તપાસ, જો કોઈ હોય તો તે હોઈ શકે છે.

૬. અરજદારના કિસ્સામાં કે અરજદાર દ્વારા કરવામાં આવેલા કામનું મૂલ્યાંકન વર્ષ ૨૦૧૪ થી ૨૦૧૮ સુધી કરવામાં આવ્યું છે અને ગ્રેડિંગ, પ્રતિકૂળ ટિપ્પણીઓ, તકેદારી ફરિયાદો, વિભાગીય તપાસ અને વહીવટી ફરિયાદ સંબંધિત વિગતો દર્શાવતા નિવેદનમાંથી પણ, સામાવાળા હાઈકોર્ટના કાઉન્ટર એફિડેવિટ સાથે જોડવામાં આવે છે, તે જોઈ શકાય છે કે અરજદારના ત્રિમાસિક નિકાલનું મૂલ્યાંકન મોટે ભાગે સારું અને ખૂબ સારું હોવા ઉપરાંત ઉત્તમ અને ઉત્કૃષ્ટ હતું. ત્રિમાસિક મૂલ્યાંકન નિકાલ અહેવાલ સૂચવે છે કે અરજદારે કેસોના નિકાલમાં નોંધપાત્ર સુધારો/ઉત્કૃષ્ટતા દર્શાવી હતી અને સમગ્ર વર્ષ ૨૦૧૮ દરમિયાન

ઉત્કૃષ્ટ તરીકે ટિપ્પણીઓ મેળવી હતી, જ્યારે તે વર્ષ ૨૦૧૯માં ઉત્કૃષ્ટ અને ઉત્કૃષ્ટ હતી. એવું કહેવામાં આવે છે કે ઉચ્ચ અદાલત દ્વારા અરજદારની કામગીરી અસંતોષકારક હોવાનું નોંધવા માટે, વર્ષ ૨૦૧૬ના નિકાલના મૂલ્યાંકન પર આધાર રાખી શકાતો ન હતો, જ્યાં 'નબળું, પર્યાપ્ત અને ખૂબ સારું' તરીકે ટિપ્પણી કરવામાં આવી હતી, તેના બદલે વર્ષ ૨૦૧૬ના ચાર ત્રિમાસિક ગાળામાં નિકાલનું મૂલ્યાંકન સૂચવે છે કે અરજદારે તે જ વર્ષમાં 'નબળું' થી 'ખૂબ સારું' ની ટિપ્પણી હાંસલ કરવામાં નોંધપાત્ર સુધારો દર્શાવ્યો હતો. અરજદારના વાર્ષિક ગોપનીય અહેવાલમાં, ટિપ્પણીને પ્રતિકૂળ ન કહી શકાય, તેના બદલે તેને સલાહકાર તરીકે ગણવી જોઈએ. ૨૦૧૪ થી ૨૦૧૮ સુધીના વાર્ષિક ગોપનીય અહેવાલની સરેરાશને ધ્યાનમાં લેવામાં આવી હતી, જ્યારે ૨૦૧૮ પછી એસીઆર સંબંધિત મુખ્ય જિલ્લા ન્યાયાધીશો દ્વારા ભરવામાં આવ્યો ન હતો. આમ, અરજદારના કામ અને વર્તન વિશે કોઈ અસંતોષ નોંધવા માટે વર્ષ ૨૦૧૮ માટે કોઈ એસીઆર નહોતું.

૭. એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે વર્ષ ૨૦૧૭ના અંતના ત્રિમાસિક ગાળા માટે મુખ્ય જિલ્લા ન્યાયાધીશ, સુરેન્દ્રનગર દ્વારા કરવામાં આવેલી પ્રતિકૂળ ટિપ્પણીઓ સામે અરજદાર દ્વારા ઉચ્ચ ન્યાયાલયના મહાપંચાયકને રજૂ કરાયેલી ૧૩. ૦૩. ૨૦૧૮ તારીખની રજૂઆત પર, ગુજરાત ઉચ્ચ

ન્યાયાલયના કુલસચિવ (વહીવટ) દ્વારા મોકલવામાં આવેલા ૦૯. ૦૪. ૨૦૧૮ તારીખના પત્ર દ્વારા જણાવવામાં આવ્યું હતું કે, તત્કાલીન માનનીય મુખ્ય ન્યાયાધીશ અને ન્યાયાધીશો દ્વારા ઉપરોક્ત સમયગાળા માટે વાર્ષિક ગોપનીય અહેવાલમાં કરવામાં આવેલી ટિપ્પણીઓને સલાહકાર તરીકે ગણવામાં આવશે, પ્રતિકૂળ તરીકે નહીં.

૮. અમારી સમક્ષ મૂકવામાં આવ્યું છે કે ૨૦૧૬ની વિભાગીય તપાસ નંબર ૧૦ એટલે કે આરોપની કલમ સાથે વિભાગીય તપાસ શરૂ કરવા માટે અરજદારને ૧૬. ૦૩. ૨૦૧૭ તારીખની આરોપપત્ર આપવામાં આવી છે. ૧૬. ૦૩. ૨૦૧૭ તારીખની ચાર્જશીટ સાથે અરજદારને આપવામાં આવેલી આરોપપત્રની કલમનો અભ્યાસ સૂચવે છે કે આ આરોપો અરજદારની ન્યાયિક કામગીરી અને અધિક રજિસ્ટ્રાર, જિલ્લા અદાલત, વડોદરા દ્વારા સરકારી નાણાંની ગેરરીતિને લગતા હતા, અરજદારની મિલીભગતથી, જેમણે ૩૮ ફોજદારી કેસોમાં મૂળ આદેશ પસાર કર્યાના બે મહિના કરતાં વધુ સમય પછી, તત્કાલીન નઝીર, જિલ્લા અદાલતને બચાવવા માટે વધુ હેતુ સાથે ૧૯. ૧૨. ૨૦૧૫ પર લાદવામાં આવેલા દંડમાં ફેરફાર કરીને ન્યાયિક આદેશ પસાર કર્યો હતો.

૯. અરજદારના વિદ્વાન વકીલ દ્વારા રજૂ કરવામાં આવ્યું છે કે ૨૦૧૬ની વિભાગીય તપાસ બાકી હતી અને વિભાગીય તપાસને તેના તાર્કિક નિષ્કર્ષ પર લાવવા માટે તપાસ અધિકારી દ્વારા રજૂ કરાયેલા તપાસ અહેવાલ પર કોઈ અંતિમ નિર્ણય લીધા વિના, અરજદારને એક સરળ આદેશ દ્વારા ગેરકાયદેસર રીતે મુક્ત કરવામાં આવ્યો હતો. આ હકીકત પોતે જ સાબિત કરે છે કે આરોપમુક્તિનો આદેશ શિક્ષાત્મક છે, કારણ કે, એકવાર તપાસ અધિકારીએ તપાસ પૂર્ણ કરી અને અરજદારના અપરાધના તારણ અંગે તેનો અહેવાલ સુપરત કર્યો, ત્યારે અરજદારને સૂચિત સજા પર સંપૂર્ણ તપાસ અહેવાલ આપીને કારણદર્શક નોટિસ જારી કર્યા વિના સેવામાંથી બરતરફ કરી શકાયો ન હોત. આમ, તપાસ દૂષિત થઈ જાય છે અને અનુશાસનાત્મક સત્તામંડળે વિભાગીય તપાસમાં કોઈ નિર્ણય લેવાને બદલે, અરજદારને ૮ વર્ષના સમયગાળા માટે સેવા આપ્યા પછી પ્રોબેશન પર સારવાર આપીને ગેરકાયદેસર રીતે સેવામાંથી મુક્ત કરી દીધો છે. નિમણૂક અધિકારીના આ કાર્ય માટે, સરળ ડિસ્ચાર્જનો આદેશ શિક્ષાત્મક માનવામાં આવે છે.

૧૦. વધુમાં, સેવાઓ પૂરી પાડવાના ૮ વર્ષ પછી, જ્યારે અરજદારની ઉંમર વધુ થઈ ગઈ, ત્યારે તેણીને પદ માટે અસંતોષકારક ટિપ્પણી સાથે સેવામાંથી વધુ સરળ રીતે રજા આપવામાં આવી છે, જે ડિસ્ચાર્જ ઓર્ડરને કલંકિત બનાવે છે. ડિસ્ચાર્જનો વિવાદિત આદેશ જોકે સરળ તરીકે વર્ણવવામાં

આવ્યો છે, પરંતુ હકીકતમાં, તે વિભાગીય તપાસને તેના તાર્કિક નિષ્કર્ષ પર લાવ્યા વિના અરજદારની સેવાઓ સમાપ્ત કરવાનો આદેશ છે. એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે માત્ર આ જ કારણોસર, ડિસ્ટ્રીક્ટ સિમ્પ્લિસિટરનો ક્રમ વિકૃત રાખવો પડશે.

૧૧. રજૂઆત એ છે કે ઉપર ઉલ્લેખિત અને કાઉન્ટર એક્ઝિડેવિટમાં રેકૉર્ડ પર લાવવામાં આવેલા નિવેદન પરથી એવું લાગે છે કે અરજદારની પાછળથી પ્રાપ્ત થયેલી ત્રણ વહીવટી ફરિયાદો, અરજદારને સેવામાંથી સરળ રીતે મુક્ત કરવાનો આધાર હતી, આવી ફરિયાદોમાંથી એક મહેસાણાના જિલ્લાના એક શ્રી નિતિન પાસાભાઈ પટેલ દ્વારા અરજદાર પર સત્તામણીનો આરોપ લગાવતા અને તેને ધમકી આપતા સોગંદનામા સાથે દાખલ કરવામાં આવેલી ૨૭. ૦૫. ૨૦૧૯ તારીખની અરજી પર છે કે જો તે તેની પત્નીને છૂટાછેડા નહીં આપે અને અરજદાર સાથે લગ્ન નહીં કરે તો તેને અરજદાર દ્વારા ખોટા કેસોમાં ફસાવવામાં આવશે. બીજી ફરિયાદ ૦૮. ૦૩. ૨૦૨૦ ની અરજી પર હતી, જેમાં સુરેન્દ્રનગરના પોલીસ અધિક્ષક શ્રી મહેન્દ્ર બાગડિયાએ અરજદાર સામે શ્રી નીતિન પટેલ સામે દ્વેષપૂર્ણ રીતે ફરિયાદ નોંધાવવાનો આરોપ મૂક્યો હતો; તપાસ અધિકારી, નાયબ પોલીસ અધિક્ષક, લિંબડી અને પી. આઈ. , એલ. સી. બી. , શાખા અને અરજદારને વારંવાર ફોન કરીને, વ્યક્તિગત અને ટેલિફોન પર તેમને

ફરિયાદી, એટલે કે શ્રી નીતિન પટેલ સામે પુરાવા એકત્રિત કરવા માટે કહ્યું હતું અને આમ તપાસ પ્રક્રિયામાં દખલગીરી કરી હતી; તપાસ અધિકારી અને અન્ય પોલીસ અધિકારીઓ સામે વધુ હેરાનગતિ કરીને દુશ્મનાવટ દર્શાવી હતી અને તેમની સામે ખામીઓ શોધી હતી. દરેક ન્યાયિક કાર્યવાહીમાં તેમની ઇચ્છા મુજબ કામ કરાવવા માટે તેમના પર દબાણ કર્યું.

૧૨. ત્રીજી ફરિયાદ અનુક્રમે ૦૮. ૦૬. ૨૦૨૦ અને ૧૨. ૦૬. ૨૦૨૦ ના ગુપ્ત પત્રો છે; જેમાં ૩જી એડિશનલ સેશન્સ જજ, લિંબડી દ્વારા પસાર કરાયેલા આદેશોનું પાલન ન કરવા અંગે અરજદારના વર્તન અંગે ૩જી એડિશનલ સેશન્સ જજ, લિંબડી તરીકે નિયુક્ત અન્ય ન્યાયિક અધિકારીના ગુપ્ત પત્રો અને ડેપ્યુટી ઇન્સ્પેક્ટર જનરલ ઓફ પોલીસ, રાજકોટનો ૧૨. ૦૬. ૨૦૨૦ નો ગુપ્ત પત્ર અને સુપ્રિટેન્ડેન્ટનો ૧૨. ૦૬. ૨૦૨૦ નો ગુપ્ત પત્ર મોકલતો પ્રિન્સિપલ ડિસ્ટ્રિક્ટ જજ, સુરેન્દ્રનગરનો ૧૮. ૦૬. ૨૦૨૦ નો પત્ર છે. પોલીસ, સુરેન્દ્રનગર તેની ઘેરાબંધી સાથે.

૧૩. અરજદારના વિદ્વાન વકીલ રજૂ કરશે કે ઉપરોક્ત ત્રણ ફરિયાદોમાંથી કોઈની પણ તપાસ કરવામાં આવી નથી અને તેમાં કરવામાં આવેલા આક્ષેપો પર અરજદારને કોઈ તક આપવામાં આવી નથી. પરિણામ એ

આવ્યું છે કે વડોદરાના મુખ્ય જિલ્લા ન્યાયાધીશના તારીખ ૨૬. ૦૨. ૨૦૧૬ અને ૦૨. ૦૩. ૨૦૧૬ ના અહેવાલો પર શરૂ કરવામાં આવેલી વિભાગીય તપાસ તેના તાર્કિક નિષ્કર્ષ પર લાવવામાં આવી નથી અને અરજદાર સામે ગેરવર્તણૂકના આક્ષેપો કરતી ત્રણ વહીવટી ફરિયાદોની પણ તપાસ કરવામાં આવી નથી. જો કે, આ ફરિયાદો માત્ર અરજદારને સેવામાંથી બરતરફ કરવાનો હેતુ ન હતો, પરંતુ ડિસ્ચાર્જના આદેશ માટેનો વાસ્તવિક પાયો હતો. આ હકીકતો ડિસ્ચાર્જના આદેશને વધુ સરળ કલંકિત અને શિક્ષાત્મક બનાવશે અને આમ, તેને રદ કરવા માટે જવાબદાર બનાવશે.

૧૪. આ રજૂઆતોના સમર્થનમાં, સમશેર સિંહ વિરુદ્ધ પંજાબ રાજ્ય અને અન્ય^૧ ના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણયો પર આધાર રાખવામાં આવ્યો છે કે જો સેવાની સમાપ્તિ ગેરવર્તણૂક, બેદરકારી, બિનકાર્યક્ષમતા અથવા અન્ય ગેરલાયકાત પર આધારિત હોવાની માંગ કરવામાં આવે, તો તે સજા છે અને મુક્તિનો સરળ આદેશ બંધારણની કલમ ૩૧૧ (૨) ની અવગણના કરશે. જો સમાપ્તિ ગેરવર્તણૂક પર આધારિત હોય, તો તેનો ઉદ્દેશ સ્પષ્ટ છે, કોર્ટ સક્ષમ અધિકારીના મનમાં કાર્યરત કારણો અથવા હેતુ પાછળ નહીં જાય કારણ કે તે માનસિક સ્થિતિમાં છે જે સ્પષ્ટ નથી. એવી વિનંતી કરવામાં

¹ (૧૯૭૪)૨-એસસીસી-૮૩૨

આવી હતી કે જો પ્રોબેશનરને ગેરવર્તણૂક અથવા બિનકાર્યક્ષમતા અથવા ભ્રષ્ટાચારના આરોપમાં તપાસનો સામનો કરવો પડે અને જો તેની સેવાઓ કલમ ૩૧૧ (૨) ની જોગવાઈઓનું પાલન કર્યા વિના સમાપ્ત કરવામાં આવે, તો તે રક્ષણનો દાવો કરી શકે છે.

૧૫. તાત્કાલિક કેસમાં, જોકે અરજદારે તપાસમાં ભાગ લીધો હતો અને સંબંધિત તપાસ અધિકારી દ્વારા તપાસ અહેવાલ રજૂ કરવામાં આવ્યો હતો, પરંતુ તપાસ અહેવાલ પૂરો પાડીને ખુલાસો માંગતી બીજી કારણદર્શક નોટિસ આપ્યા વિના, અરજદારની સેવાઓ સરળ ડિસ્ચાર્જ તરીકે સમાપ્ત કરવામાં આવી છે. તેમના દ્વારા યોજાયેલા પદ માટે અસંતોષકારક હોવાના આધારે અરજદારની સેવાઓ સમાપ્ત કરવી, આમ, બંધારણની કલમ ૩૧૧ (૨) નું ઉલ્લંઘન કરે છે અને તેને દૂષિત કરવામાં આવે છે.

૧૬. અનૂપ જયસ્વાલ વિરુદ્ધ ભારત સરકાર અને અન્ય^૨ના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણયના સંદર્ભમાં એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે જ્યારે બંધારણની કલમ ૩૧૧ (૨) દ્વારા પરિકલ્પિત સંપૂર્ણ વિભાગીય તપાસ કરવામાં આવે છે, ત્યારે તપાસ અધિકારીની નિમણૂક સાથે, આરોપપત્ર અને સમજૂતી રજૂ કરવામાં આવે છે અને વિચારણા કરવામાં આવે છે,

² (૧૯૮૪)૨-એસસીસી-૩૬૯

ત્યારબાદ કરવામાં આવેલી કોઈપણ સમાપ્તિ, કલમ ૩૧૧ (૨) ની જોગવાઈને આકર્ષિત કરશે. નોકરીદાતાએ સમાપ્તિ માટે કલમ ૩૧૧ (૨) ની જરૂરિયાતનું પાલન કરવું પડશે નહીં તો ડિસ્ચાર્જનો આદેશ બંધારણની કલમ ૩૧૧ (૨) ની અવગણના કરીને જમીન પર આવવો જોઈએ.

૧૭. આ ચુકાદાની મદદથી એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે તાત્કાલિક કેસમાં કલમ ૩૧૧ (૨) ની જોગવાઈના ઉલ્લંઘનમાં કલંકને સંડોવતા ગેરવર્તણૂકના ગંભીર અને ગંભીર સ્વરૂપના આક્ષેપોની તપાસ કરવામાં આવી છે, કારણ કે, તપાસ અહેવાલ અરજદારને આપવામાં આવ્યો નથી કે તપાસ અહેવાલ પર શિસ્ત અધિકારી દ્વારા સૂચિત સજાના પ્રશ્ન પર સ્પષ્ટીકરણ રજૂ કરવા માટે અરજદારને કોઈ કારણદર્શક નોટિસ આપવામાં આવી નથી. રજૂઆત એ છે કે તપાસ અહેવાલ પ્રાપ્ત થયા પછી, સામાવાળા નંબર ૨ હાઈકોર્ટ પર કારણદર્શક નોટિસ સાથે તપાસ અહેવાલ રજૂ કરવાની ફરજ હતી જેથી અરજદાર તેના સ્પષ્ટીકરણને રજૂ કરી શકે કે શા માટે તપાસ અહેવાલ સ્વીકારવામાં ન આવે અથવા તેને દૂષિત કરવામાં આવે. લગાવવામાં આવેલા અને સાબિત થયેલા આરોપોને યોગ્ય સજા આપવા માટે વિભાગીય તપાસના નિષ્કર્ષની નિર્ધારિત પ્રક્રિયાનું પાલન કરવામાં આવ્યું નથી. સરળ ડિસ્ચાર્જનો ક્રમ, નિરુપદ્રવી રીતે લખવામાં આવ્યો હોવા છતાં, પડદો ઉઠાવવા પર, તે સાબિત થાય છે કે તપાસ અહેવાલ

ડિસ્ચાર્જનો આદેશ પસાર કરવાનો પાયો હતો. ગેરવર્તણૂકનું કથિત કૃત્ય તપાસ અધિકારી દ્વારા તપાસ અહેવાલમાં સાબિત કરવાની માંગ કરવામાં આવી હતી, અરજદાર સામે હાથ ધરવામાં આવેલી નિયમિત વિભાગીય તપાસમાં, સરળ ડિસ્ચાર્જના આદેશનો પાયો હોવાને કારણે તેને અમાન્ય ઠેરવવો પડશે.

૧૮. દીપ્તિ પ્રકાશ બેનર્જી વિરુદ્ધ સત્યેન્દ્ર નાથ બોઝ નેશનલ સેન્ટર ફોર બેઝિક સાયન્સિસ, કલકત્તા અને અન્યો^૩ના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણયને ઉપરોક્ત રજૂઆતને સાબિત કરવા માટે સેવામાં દબાવવામાં આવ્યો છે.

૧૯. એસ. સુખબંસ સિંહ વિરુદ્ધ પંજાબ રાજ્ય^૪ના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણયનો સંદર્ભ આપવામાં આવ્યો છે કે કલમ ૩૧૧(૨) ની જરૂરિયાતનું પાલન કર્યા વિના પ્રોબેશનરને ગેરવર્તણૂક માટે સજા ન કરી શકાય. તાત્કાલિક કેસના સંજોગો સ્પષ્ટપણે દર્શાવે છે કે સામાવાળા નં. ૨, ઉચ્ચ અદાલત દુર્ભાવનાપૂર્ણ હતી અને આ આરોપમાંથી મુક્તિને સરળ ગણાવવામાં આવી હોવા છતાં, કલમ ૩૧૧ (૨) ની જોગવાઈઓનું પાલન

^૩ (૧૯૯૯)૩-એસસીસી-૬૦

^૪ ૧૯૬૨-એસસીસી-ઓનલાઈન એસસી-૯૬

કર્યા વિના ગેરવર્તણૂકના આરોપ માટે સજા તરીકે આપવામાં આવી હતી. તેથી સમાપ્તિનો આદેશ ગેરકાયદેસર છે. આમ, એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે સરળ ડિસ્ચાર્જના આદેશના કિસ્સામાં પણ, કોર્ટ એ જોવા માટે પડદો ઉઠાવી શકે છે કે પ્રોબેશનરની સેવાઓ આપવા માટે એમ્પ્લોયરને શું થયું. જો સમાપ્તિના આદેશ તરફ દોરી જતા સંજોગો સાબિત કરે છે કે આદેશનો સાર સજા દ્વારા છે, તો પ્રોબેશનર કલમ ૩૧૧ (૨) નો લાભ મેળવવા માટે હકદાર છે. ક્રમનો સાર અને સ્વરૂપ નહીં તે નિર્ણાયક રહેશે.

૨૦. અરજદારની સેવાઓ સમાપ્ત કરવાના વિવાદિત આદેશમાં નોંધવામાં આવ્યું છે કે હાઈકોર્ટ દ્વારા કરવામાં આવેલી ભલામણ પર, અરજદારની તેણીના હોદ્દા માટે અયોગ્યતાને ધ્યાનમાં રાખીને, ગુજરાતના રાજ્યપાલે અરજદારને તાત્કાલિક અસરથી સેવામાંથી મુક્ત કર્યો હતો. માત્ર આદેશનું વાંચન સૂચવે છે કે અરજદારને નોકરી માટે અયોગ્ય ઠેરવવામાં આવ્યો છે, જે નિવેદન પોતે કલંક દર્શાવે છે અને સમાપ્તિ આદેશને મુક્તિનો સરળ આદેશ ન ગણી શકાય. વધુમાં, એકવાર તપાસ કર્યા પછી અરજદારની સેવા સમાપ્ત કરવાના આદેશ પહેલાંના સંજોગોમાં હાજરી આપવી, તે સ્પષ્ટ છે કે અરજદારને ૮ વર્ષની સેવા પછી ગેરકાયદેસર રીતે સમાપ્ત કરવામાં આવ્યો છે, તેણીને ડિસ્ચાર્જના સરળ આદેશ દ્વારા પ્રોબેશનર તરીકે ગણવામાં આવે છે, જો કે સમાપ્તિ આદેશ અરજદારની પીઠ પાછળ શિસ્ત

અધિકારી દ્વારા આધાર રાખેલા તપાસ અહેવાલમાં કથિત ગેરવર્તણૂકના આરોપો પર અને ત્રણ ફરિયાદોમાં આક્ષેપો પર પણ આધારિત છે, જેની પ્રાપ્તિ પર, અરજદાર તરફથી કોઈ કારણદર્શક નોટિસ અથવા સમજૂતી બોલાવવામાં આવી નથી.

૨૧. ખેમરાજ હકરાજી દાયમા અને અન્યો વિરુદ્ધ ગુજરાત ઉચ્ચ ન્યાયાલયના રજીસ્ટ્રાર જનરલ અને અન્ય^૫ના કેસમાં આ અદાલતના વિભાગીય ખંડપીઠે આપેલા ચુકાદાનો સંદર્ભ આપવામાં આવ્યો છે અને અન્ય બાબતો સાથે સંબંધિત રજૂ કરવા માટે કે કોઈ પણ ગેરવર્તણૂકને જવાબદાર ન ગણાવતા સમાપ્તિ સરળીકરણના કિસ્સામાં, પ્રોબેશનરનો સમાપ્તિ આદેશ કર્મચારીની પ્રોબેશનને સમાપ્ત કરીને પસાર કરી શકાય છે. જો કે, જો ગેરવર્તણૂકના આક્ષેપોની તપાસ કરવામાં આવે અને સાબિત થાય, તો સમાપ્તિને સરળ સમાપ્તિ ન કહી શકાય.

૨૨. અન્યથા પણ, અરજદારને પ્રોબેશનર ન કહી શકાય, કારણ કે, નિયમો ૨૦૦૫ ના નિયમ ૧૪ (૧) હેઠળ, સીધી ભરતી દ્વારા તમામ નિમણૂકો શરૂઆતમાં માત્ર બે વર્ષના સમયગાળા માટે પ્રોબેશન પર રહેશે. પેટા-નિયમ (૩) એ જોગવાઈ કરે છે કે નિમણૂક અધિકારી દ્વારા લેખિતમાં

નોંધાયેલા કારણો માટે નિયમ ૧૪ના પેટા-નિયમ (૧) માં નિર્દિષ્ટ પ્રોબેશનના સમયગાળા માટે પ્રોબેશનનો સમયગાળો લંબાવી શકાય છે, જે માત્ર બે વર્ષ માટે છે.

૨૩. વધુમાં, નિયમ ૧૪નો પેટા-નિયમ (૪) નિમણૂક અધિકારીને પ્રોબેશનના સમયગાળાના અંતે (શરૂઆતમાં) અથવા પ્રોબેશનના વિસ્તૃત સમયગાળા (ચાર વર્ષ પછી) પ્રોબેશન પર નિમણૂક કરાયેલ વ્યક્તિની યોગ્યતાને ધ્યાનમાં લેવા માટે આદેશ આપે છે, જેથી તે નક્કી કરી શકાય કે તે જે પદ પર નિમણૂક કરવામાં આવી હતી તે પદ સંભાળવા માટે તે યોગ્ય છે કે નહીં અને તેને પ્રોબેશનનો સમયગાળો સંતોષકારક રીતે પૂર્ણ કર્યો હોવાનું જાહેર કરતો આદેશ જારી કરે. આવા આદેશને પ્રોબેશનનો સમયગાળો સમાપ્ત થવાની તારીખથી અમલમાં મૂકવો પડશે, જેમાં વિસ્તૃત સમયગાળો, જો કોઈ હોય તો તેનો સમાવેશ થાય છે.

૨૪. પેટા-નિયમ (૪) (ii) વધુમાં આદેશ આપે છે કે જો નિમણૂક અધિકારી પ્રોબેશનરની યોગ્યતાને ધ્યાનમાં રાખીને તેને આ પદ માટે યોગ્ય માનતો નથી, તો તે આદેશ દ્વારા તેને સેવામાંથી મુક્ત કરશે. રજૂઆત એ છે કે નિયમો ૨૦૦૫ ના નિયમ ૧૪ ના પેટા-નિયમ (૧), (૩), (૪) (i) અને (ii) નું સંયુક્ત વાંચન એ સ્પષ્ટ કરે છે કે નિમણૂક અધિકારીને બે વર્ષનો

પ્રારંભિક પ્રોબેશન સમયગાળો અથવા બે વર્ષનો વિસ્તૃત સમયગાળો, જો કોઈ હોય તો, પૂર્ણ કરવા પર પ્રોબેશનરની યોગ્યતાને ધ્યાનમાં લેવાનું ફરજિયાત છે. કોઈ પણ સંજોગોમાં, પ્રોબેશનનો પ્રારંભિક સમયગાળો અથવા વિસ્તારેલો સમયગાળો પૂરો થયા પછી, નિમણૂક અધિકારી પર નિયમ ૧૪ના પેટા-નિયમ (૧) હેઠળ નિયુક્ત પ્રોબેશનરની યોગ્યતાને ધ્યાનમાં લેવાની ફરજ હતી, જેથી પ્રોબેશન સમયગાળાના અંતે તેને સેવામાં પુષ્ટિ આપવી કે સેવામાંથી મુક્ત કરવો તે અંગે નિર્ણય લઈ શકાય.

૨૫. અરજદારના વિદ્વાન વકીલ દ્વારા ભારપૂર્વક દલીલ કરવામાં આવે છે કે પ્રોબેશન પર નિયુક્ત વ્યક્તિની યોગ્યતાનું મૂલ્યાંકન એ પ્રોબેશનના પ્રારંભિક અથવા વિસ્તૃત સમયગાળાના અંતે નિયમની ફરજિયાત જરૂરિયાત છે. નિમણૂક અધિકારી પ્રોબેશન પર નિયુક્ત વ્યક્તિને ચાલુ રાખવા માટે તેની કાર્યવાહીને મુલતવી રાખી શકે નહીં. તાત્કાલિક કેસમાં, નિમણૂક પછી અરજદારની સેવાની શરતને સંચાલિત કરતી નિયમોની કહેવાતી જરૂરિયાતનું સંપૂર્ણ ઉદ્દેશ્ય કરીને, સામાવાળા ઉચ્ચ અદાલતે પ્રોબેશનનો સમયગાળો ૮ વર્ષ સુધી લંબાવવાનું ચાલુ રાખ્યું છે. ઉપરોક્ત સમયગાળા દરમિયાન અરજદારની યોગ્યતાનું કોઈ મૂલ્યાંકન કરવામાં આવ્યું નથી. તેથી, અરજદારને પ્રોબેશનર ન કહી શકાય અને નિમણૂકની તારીખથી ચાર વર્ષ પછી નિમણૂક અધિકારી દ્વારા આપવામાં આવેલા

વિસ્તરણ સાથે પ્રોબેશન સમયગાળાના અંતે, અરજદારને ન્યાયિક સેવાના પુષ્ટિ અથવા કાયમી સભ્ય તરીકે ગણવામાં આવશે. આમ, નિમણૂક અધિકારીને ડિસ્ચાર્જનો સરળ આદેશ પસાર કરીને પ્રોબેશનર હોવાની આડમાં અરજદારની સેવાઓ સમાપ્ત કરવાની સત્તાનો અસ્વીકાર કરવામાં આવ્યો હતો.

૨૬. એવી જોરદાર દલીલ કરવામાં આવી હતી કે નિમણૂક અધિકારી પાસે પ્રોબેશનનો સમયગાળો ચાર વર્ષથી આગળ વધારવાની કોઈ સત્તા નથી, જે નિયમો ૨૦૦૫માં નિર્ધારિત પ્રોબેશનનો મહત્તમ સમયગાળો છે. ચાર વર્ષની પ્રોબેશન પૂર્ણ થયા પછી અરજદારને ન્યાયિક સેવા માટે અયોગ્ય ઠેરવવામાં આવ્યો ન હોવાથી, તે સેવામાં પુષ્ટિ મેળવવા માટે બંધાયેલી હતી અને આવા કર્મચારીની સેવાઓ સમાપ્ત કરવા માટે, કલમ ૩૧૧ (૨) ની જોગવાઈઓનું કડક પાલન કરવું જરૂરી હતું. એવી વિનંતી કરવામાં આવી હતી કે પ્રોબેશનનો સમયગાળો અથવા પ્રોબેશન પર અરજદારની સેવાઓ ચાર વર્ષથી વધુ લંબાવવી એ સામાવાળા હાઈકોર્ટ તરફથી નિયમો ૨૦૦૫ હેઠળ ગેરકાયદેસર કવાયત હતી અને તે અરજદારની સેવાઓની માન્ય પુષ્ટિનો કેસ છે.

૨૭. પંજાબ રાજ્ય વિરુદ્ધ ધરમ સિંહ^૬ના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણય પર રિલાયન્સ મૂકવામાં આવ્યું છે કે જ્યારે પ્રથમ નિમણૂક ચોક્કસ સમયગાળા માટે પ્રોબેશન પર કરવામાં આવે અને કર્મચારીને પુષ્ટિના કોઈ ચોક્કસ આદેશ વિના સમયગાળાની સમાપ્તિ પછી પદ પર ચાલુ રહેવાની મંજૂરી આપવામાં આવે, ત્યારે પ્રોબેશનનો મહત્તમ સમયગાળો પૂર્ણ થયા પછી, તે નિષ્કર્ષ કાઢવાની મંજૂરી છે કે કર્મચારીને પ્રોબેશનનો મહત્તમ સમયગાળો પૂર્ણ થયા પછી પદ પર ચાલુ રહેવાની મંજૂરી આપવામાં આવી છે.

૨૮. એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે નિમણૂક અધિકારી સમક્ષ બે પસંદગીઓ છે, (એ) પ્રોબેશનનો સમયગાળો વધારવા માટે, જો કે વિસ્તરણ સહિત પ્રોબેશનનો કુલ સમયગાળો ચાર વર્ષથી વધુ ન હોય (તાત્કાલિક કિસ્સામાં) અથવા (બી) જો પ્રોબેશનના સમયગાળા દરમિયાન તેનું કામ અથવા વર્તન અસંતોષકારક હતું અથવા તેની નિમણૂકમાં તેની પુષ્ટિ કરવામાં આવી હોય તો પ્રોબેશનરની સેવાઓ સમાપ્ત કરવી. નિમણૂક અધિકારી અરજદારના સંદર્ભમાં મહત્તમ ચાર વર્ષનો પ્રોબેશન સમયગાળો પૂર્ણ થવા પર આમાંથી એક આદેશ પસાર કરી શક્યા હોત, પરંતુ નિમણૂક સત્તામંડળે અરજદારને નિયમ ૧૪ના પેટા-નિયમ (જ) મુજબ લેખિતમાં કોઈ આદેશ પસાર કર્યા વિના આ પદ પર ચાલુ

રહેવાની મંજૂરી આપી હતી. આવા આદેશની ગેરહાજરીમાં, તે જરૂરી સૂચિતાર્થ દ્વારા ધારવું જોઈએ કે, અરજદાર ૮ વર્ષ સુધી સેવામાં ચાલુ રહ્યો તે માત્ર હકીકત માટે અરજદારની સેવાઓની પુષ્ટિ થઈ હતી.

૨૯. શિવ કુમાર શર્મા વિરુદ્ધ હરિયાણા રાજ્ય વીજળી બોર્ડ, ચંદીગઢ અને અન્યો⁷ના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણયનો સંદર્ભ આપવામાં આવ્યો છે, એ રજૂ કરવા માટે કે સર્વોચ્ચ અદાલતે નોંધપાત્ર ખાલી જગ્યાઓ ઉપલબ્ધ હોવા છતાં પુષ્ટિ કરવાની જરૂરિયાત પર નિર્ણય ન લઈને પ્રોબેશનરને ચાલુ રાખવાની પ્રથાની નિંદા કરી છે અને અવલોકન કર્યું છે કે કર્મચારીની પુષ્ટિ થવી જોઈએ કે નહીં, તે નોકરીદાતાની મીઠી ઈચ્છા અને ખુશી પર નિર્ભર ન હોઈ શકે. નોકરીદાતા પ્રોબેશન સમયગાળો સફળતાપૂર્વક પૂર્ણ થવા પર સેવામાં પ્રોબેશનરની પુષ્ટિ કરવા માટે બંધાયેલો છે, જો તે યોગ્ય હોવાનું જણાય છે, પરંતુ કોઈપણ નિર્ણય લીધા વિના પ્રોબેશન પર વ્યક્તિને ચાલુ રાખી શકતા નથી. અરજદારને ૮ વર્ષના સમયગાળા માટે પ્રોબેશન પર રાખવાનું સામાવાળા હાઈકોર્ટનું કાર્ય વર્તમાન કેસની હકીકતો અને સંજોગોમાં મનસ્વીપણાનો સાબિત કેસ છે.

૩૦. એસ. સુખજંસ સિંહ (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણય પર આધાર રાખવામાં આવ્યો છે કે જે પ્રોબેશનર પ્રોબેશનનો સમયગાળો પૂરો થયા પછી સેવામાંથી દૂર થયા વિના આ રીતે ચાલુ રહે છે તેને પુષ્ટિ કરવાનો અથવા તેની પુષ્ટિ થઈ હોય તેમ વર્તવાનો કાનૂની અધિકાર છે.

૩૧. વધુમાં એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે નિયમ ૧૪નો પેટા-નિયમ (૫) જે એવી જોગવાઈ કરે છે કે કોઈ વ્યક્તિએ પ્રોબેશનનો સમયગાળો સંતોષકારક રીતે પૂર્ણ કર્યો હોવાનું માનવામાં નહીં આવે, સિવાય કે તે અસર માટે કોઈ ચોક્કસ આદેશ પસાર કરવામાં ન આવે, નિયમોનાં ઉદ્દેશો અને ઉદ્દેશોને સમજવા માટે સમગ્ર નિયમ ૧૪ના સુમેળભર્યા વાંચન દ્વારા અર્થઘટન કરવું પડશે કે વિસ્તૃત અવધિ સહિત પ્રોબેશનનો સમયગાળો પૂર્ણ થયા પછી, જે કુલ ચાર વર્ષનો સમયગાળો છે, તે પ્રોબેશન પર નિયુક્ત વ્યક્તિની યોગ્યતાનું મૂલ્યાંકન કરવા માટે નિમણૂક અધિકારી પર ફરજિયાત હતું. પેટા-નિયમ (૫) ને નિયમ ૧૪ના પેટા-નિયમ (૩) અને પેટા-નિયમ (૫) ના બીજા ભાગ સાથે સુસંગત રીતે વાંચવું પડશે કે પુષ્ટિકરણનો આદેશ પસાર કરવામાં કોઈ પણ વિલંબ વ્યક્તિને પ્રોબેશનનો સમયગાળો સંતોષકારક રીતે પૂર્ણ કર્યો હોવાનું માનવામાં હકદાર નહીં બનાવે, તે મુજબ તેને વાંચવું અને સમજવું પડશે.

૩૨. નિયમ ૧૪ના પેટા-નિયમોનું સંયુક્ત વાંચન એ સ્પષ્ટ કરે છે કે: (ક) પ્રોબેશનનો પ્રારંભિક અથવા વિસ્તૃત સમયગાળો પૂર્ણ થવા પર પ્રોબેશનરની યોગ્યતાનું મૂલ્યાંકન કરવું નિમણૂક અધિકારીની ફરજ હતી; (ખ) સીધી ભરતી દ્વારા સેવામાં નિમણૂક કરાયેલ વ્યક્તિ મહત્તમ ચાર વર્ષના સમયગાળા પછી પ્રોબેશન પર ચાલુ રાખી શકતી નથી; (ગ) પ્રોબેશનના બે વર્ષના પ્રારંભિક સમયગાળા પછી નિમણૂકની તારીખથી મહત્તમ ચાર વર્ષ સુધી પ્રોબેશનનો સમયગાળો ચાલુ રાખવો, તે નિમણૂક અધિકારી દ્વારા લેખિતમાં નોંધાયેલા કારણો માટે જ હોઈ શકે છે; (ઘ) પ્રોબેશન પર નિમણૂક કરાયેલ વ્યક્તિને અનિશ્ચિત સમય સુધી ચાલુ રાખવા માટે નિમણૂક અધિકારીની ઈચ્છા પર છોડવામાં આવતું નથી. કોઈ પણ સંજોગોમાં, પ્રોબેશનનો સમયગાળો સંતોષકારક રીતે પૂર્ણ થવા પર પ્રોબેશનરની યોગ્યતાનું મૂલ્યાંકન કરીને અથવા જો તે આવા મૂલ્યાંકનના પરિણામે અયોગ્ય હોવાનું જણાય તો તેને સેવામાંથી મુક્ત કરવાનો નિર્ણય લેવાની જરૂરિયાત, નિયમો ૨૦૦૫ના નિયમ ૧૪ની ફરજિયાત જરૂરિયાત છે.

૩૩. તાત્કાલિક કેસમાં, અરજદારને પ્રોબેશન પર ચાલુ રાખવા માટેના નિયમમાં સૂચવવામાં આવેલી પ્રક્રિયાનું પાલન કરવામાં આવ્યું નથી. જે હોદ્દા પર તેમની નિમણૂક કરવામાં આવી છે તે હોદ્દો જાળવી રાખવા માટે અરજદારની

યોગ્યતાનું ૮ વર્ષના કાર્યકાળ માટે કોઈ મૂલ્યાંકન કરવામાં આવ્યું નથી. નિમણૂક અધિકારી પાસે પ્રોબેશનનો સમયગાળો ચાર વર્ષથી આગળ વધારવાની કોઈ સત્તા નહોતી, જ્યારે નિયમોમાં જ મહત્તમ સમયગાળો આપવામાં આવ્યો હોય. નિયમ, ૨૦૦૫ના નિયમ ૧૪ના પેટા-નિયમો (૪) અને (૫) ની સ્પષ્ટ ભાષાને ધ્યાનમાં રાખીને નિમણૂક સત્તામંડળે પ્રોબેશન સમયગાળો પૂર્ણ થવા પર હકારાત્મક પગલાં લેવાની જરૂર હતી. પેટા-નિયમ (૫) માં ઉપયોગમાં લેવાતી ભાષા નિમણૂક અધિકારીને અનંતમાં પ્રોબેશનનો સમયગાળો લંબાવવાની સત્તા આપતી નથી. નિયમ ૧૪ હેઠળ પ્રોબેશનના મહત્તમ સમયગાળાની પુષ્ટિના પ્રશ્ન પર નિર્ણય લેવા માટે નિમણૂક અધિકારીને આપવામાં આવેલી શક્તિનો નિયમો અનુસાર કડક ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો નથી, અરજદારને તેના દ્વારા યોજાયેલા પદની યોગ્યતાનું મૂલ્યાંકન કર્યા વિના પ્રોબેશન પર ચાર વર્ષના સમયગાળાથી વધુ સમય સુધી ચાલુ રાખવામાં આવ્યો હતો, જેના પરિણામે નિમણૂક અધિકારી તરફથી અરજદારની યોગ્યતા પર નિર્ણય લેવામાં નિષ્ક્રિયતા માટે સેવામાં અરજદારની ગર્ભિત અથવા માનવામાં પુષ્ટિ થઈ હતી. આમ, તે સ્પષ્ટ છે કે અરજદારને ગેરકાયદેસર રીતે પ્રોબેશન તરીકે ગણાવીને ૮ વર્ષ સુધી સેવામાં ચાલુ રાખવામાં આવી છે. નિમણૂક અધિકારીની પ્રોબેશન પર અરજદાર સાથે વ્યવહાર કરતા સરળ ડિસ્ચાર્જનો

આદેશ પસાર કરવાની કાર્યવાહી, સ્પષ્ટ મનસ્વીતાથી પીડાય છે અને ઉપરોક્ત કારણોસર ભારતના બંધારણની કલમ ૧૪નું ઉલ્લંઘન કરે છે.

૩૪. ઉત્તર પ્રદેશ રાજ્ય વિરુદ્ધ બટુક દેવ પાટિલ ત્રિપાઠી અને અન્ય^૮ના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણય પર રિલાયન્સ મૂકવામાં આવ્યું છે, જે રજૂ કરે છે કે વ્યક્તિના જૂથમાં નિહિત વહીવટી સત્તા તેની સાથે તે કરવાની રીતને નિયંત્રિત કરવાની સત્તા ધરાવે છે, જો કે, સત્તાનો સાર તે રીતે નબળો ન પડે તેની ખાતરી કરવાને આધીન છે. વહીવટી સત્તાનો ઉપયોગ નિયમો હેઠળ નિર્ધારિત પ્રક્રિયા અનુસાર થઈ શકે છે, કારણ કે, વહીવટી સત્તા ચોક્કસ રીતે કોઈ ચોક્કસ કાર્ય કરવાની ફરજ સાથે આવે છે. વહીવટી સત્તા કાનૂની નિયમોમાં નિર્ધારિત પ્રક્રિયાને હળવી કરી શકતી નથી.

૩૫. અરજદારના વિદ્વાન વકીલે વિનંતી પર ભાર મૂક્યો છે કે નિયમો ૨૦૦૫ના નિયમ ૧૫ (૫) ને ભારતના બંધારણની કલમ ૧૪, ૧૬, ૧૮ અને ૨૧થી વિપરીત જાહેર કરવામાં આવે, વૈકલ્પિક વિનંતી સાથે કે કોર્ટ નિયમો ૨૦૦૫ના નિયમ ૧૪ (૫) નું એવી રીતે અર્થઘટન કરી શકે કે જેમાં ઘોષણા કરવામાં આવે કે નિયમ ૧૪ (૫) માં ઉલ્લેખિત પ્રોબેશનના સમયગાળામાં પ્રોબેશનનો વિસ્તૃત સમયગાળો શામેલ નથી અથવા નિયમ

૧૪ (૫) માં ઉદ્દેખિત વિલંબ વાજબી, જ્યાથી અને પ્રામાણિક હોવાનું દર્શાવવો જોઈએ. રજૂઆત એ છે કે નિયમ ૧૪ (૫) જો તે જેમ છે તેમ વાંચી અને સમજી શકાય, તો તે એવી છાપ આપે છે કે સીધી ભરતી દ્વારા રાજ્યની જ્યાથિક સેવાઓમાં નિમણૂક કરાયેલ વ્યક્તિને પ્રોબેશન સમયગાળો પૂર્ણ થવા અંગે કોઈ સંતોષ નોંધાવ્યા વિના પ્રોબેશન પર ચાલુ રાખી શકાય છે. નિયમ ૧૫ (૫) એ અસર માટે ચોક્કસ આદેશ પસાર કરવાની વિચારણા કરે છે કે સીધી ભરતી દ્વારા સેવામાં નિમણૂક કરાયેલ વ્યક્તિએ પ્રોબેશનનો સમયગાળો સંતોષકારક રીતે પૂર્ણ કર્યો છે, પરંતુ વધુમાં એવી જોગવાઈ કરવામાં આવી છે કે જો આવો નિર્ણય લેવામાં કોઈ વિલંબ થાય, તો પ્રોબેશન સમયગાળો સંતોષકારક રીતે પૂર્ણ થયો હોવાનું માનવામાં આવશે નહીં. આમ, નિમણૂક અધિકારીને પ્રોબેશન સમયગાળો સંતોષકારક રીતે પૂર્ણ થવા પર સેવામાં પુષ્ટિ મેળવવા માટે યોગ્ય છે કે નહીં તે નિર્ણય લીધા વિના પ્રોબેશન પર વ્યક્તિને ચાલુ રાખવા માટે નિરંકુશ સત્તા આપવામાં આવી છે અથવા તેની સેવાઓ અસંતોષકારક હોવાને કારણે તેને સેવામાંથી મુક્ત કરવામાં આવે છે.

૩૬. નિયમ ૧૪ (૫) માં ઉપયોગમાં લેવાતી ભાષાનો લાભ ઉઠાવતા, નિમણૂક અધિકારી, એટલે કે ઉચ્ચ અદાલતે, તાત્કાલિક કેસમાં, અરજદારને સેવામાં ચાલુ રાખવા માટે યોગ્ય છે કે કેમ તે અંગે અંતિમ નિર્ણય લીધા

વિના, નિયમ ૧૪ હેઠળ મહત્તમ ચાર વર્ષની પ્રોબેશન અવધિ પૂર્ણ થયા પછી પણ તેણીને પ્રોબેશનરી તરીકે ગણાવીને સેવામાં ચાલુ રાખી છે. એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે ૨૧. ૦૮. ૨૦૧૩ તારીખના નિમણૂક પત્રની પ્રાપ્તિ પર, જે હેઠળ અરજદારની નિમણૂક બે વર્ષ માટે પ્રોબેશન પર કરવામાં આવી હતી, તે જોડાવાની તારીખથી બે વર્ષ સુધી ૨૧. ૦૮. ૨૦૧૫ સુધી પ્રોબેશન પર છે. અરજદારના પ્રોબેશન સમયગાળામાં પ્રથમ વિસ્તરણ હાઈકોર્ટની સ્થાયી સમિતિના નિર્ણયને અનુસરીને ૦૫. ૦૮. ૨૦૧૫ થી એક વર્ષના સમયગાળા માટે આપવામાં આવ્યું હતું. વિસ્તૃત પ્રોબેશન સમયગાળો પૂર્ણ થયા પછી, સ્થાયી સમિતિના તારીખ ૨૬. ૦૪. ૨૦૧૬ ના નિર્ણય હેઠળ ૦૫. ૦૮. ૨૦૧૬ થી બીજા એક વર્ષના સમયગાળા માટે બીજી મુદત લંબાવવામાં આવી હતી, જે ૦૫. ૦૮. ૨૦૧૭ પર સમાપ્ત થઈ ગઈ હતી.

૩૭. રજૂઆત એ છે કે ૦૫. ૦૮. ૨૦૧૭ પર બીજા એક્સ્ટેન્શનનો સમયગાળો સમાપ્ત થયા પછી અરજદારને સેવામાં પુષ્ટિ કરવી કે તેને સેવામાંથી મુક્ત કરવી તે નિર્ણય લેવો તે ઉચ્ચ અદાલતની જવાબદારી હતી. કોઈ નિર્ણય લેવાને બદલે, હાઈકોર્ટની સ્થાયી સમિતિએ ૦૮. ૧૧. ૨૦૧૭ પર યોજાયેલી તેની બેઠકમાં ૦૫. ૦૮. ૨૦૧૭ થી વધુ એક વર્ષના સમયગાળા માટે પ્રોબેશન લંબાવ્યું હતું. સ્થાયી સમિતિના તારીખ ૧૧. ૧૨. ૨૦૧૮

ના નિર્ણયને અનુસરીને એક વર્ષ માટે સમાન વિસ્તરણ આપવામાં આવ્યું હતું. જોકે, ૨૪. ૧૦. ૨૦૧૯ પર યોજાયેલી સ્થાયી સમિતિની બેઠકમાં, ૦૫. ૦૯. ૨૦૧૯ થી પ્રોબેશન સમયગાળો છ મહિના માટે લંબાવવામાં આવ્યો હતો, જે ૦૫. ૦૩. ૨૦૨૦ પર પૂર્ણ થયો હતો. ત્યારબાદ, જોકે સ્થાયી સમિતિની બેઠકો ૧૧. ૦૯. ૨૦૨૦ અને ૦૮. ૧૨. ૨૦૨૧ પર યોજાઈ હતી, પરંતુ કોઈ નિર્ણય લેવામાં આવ્યો ન હતો અને અરજદારને પ્રોબેશન સમયગાળો વધારવા અથવા તેની પુષ્ટિ કરવા માટે પ્રોબેશનનો સમયગાળો સંતોષકારક રીતે પૂર્ણ કરવા માટે કોઈ નિર્ણય લીધા વિના સેવામાં ચાલુ રહેવાની મંજૂરી આપવામાં આવી હતી.

૩૮. અરજદારને આશ્ચર્યચકિત કરવા માટે, ૦૪. ૦૨. ૨૦૨૨ પર યોજાયેલી બેઠકમાં, સ્થાયી સમિતિએ આ નિરીક્ષણ સાથે સરળ ડિસ્ચાર્જનો આદેશ પસાર કરવાનો નિર્ણય લઈને અરજદારને સેવામાંથી બંધ કરવાનો નિર્ણય લીધો હતો કે જ્યાં સુધી રાજ્ય સરકાર ડિસ્ચાર્જ માટે યોગ્ય આદેશ જારી ન કરે ત્યાં સુધી અરજદારને પ્રોબેશન પર ચાલુ રાખવાની મંજૂરી આપવામાં આવે. ૨૪. ૦૨. ૨૦૨૨ પર યોજાયેલી ચેમ્બર મીટિંગમાં હાઈકોર્ટની પૂર્ણ અદાલતે આ નિર્ણયને બહાલી આપી હતી. પ્રોબેશનનો સમયગાળો ૧૧. ૦૩. ૨૦૨૩ સુધી લંબાવતું સરકારી જાહેરનામું બહાર પાડવામાં આવ્યું હતું

અને ત્યારબાદ ૧૧. ૦૩. ૨૦૨૨ ના જાહેરનામા દ્વારા જ રાજ્ય સરકારે તાત્કાલિક અસરથી અરજદારની સેવાઓ છોડી દીધી હતી.

૩૯. રજૂઆત એ છે કે ડિસ્ચાર્જના આદેશને સરળ બનાવવા તરફ દોરી જતી ઘટનાઓનો ઘટનાક્રમ, તે સ્પષ્ટ કરે છે કે હાઈકોર્ટનો કોઈ નિર્ણય નહોતો, એટલે કે. નિયમ ૧૪ના બે પાસાઓ પર નિમણૂક અધિકારી, એટલે કે શું; (૧) અરજદારે પ્રોબેશનનો સમયગાળો સંતોષકારક રીતે પૂર્ણ કર્યો હતો અને સેવામાં પુષ્ટિ મેળવવાનો હકદાર હતો અથવા; (૨) અરજદારને તેની સેવાઓ અસંતોષકારક હોવાને કારણે સેવામાંથી મુક્ત કરવાની હતી. નોકરીદાતા, એટલે કે ઉચ્ચ અદાલતે અરજદારને પ્રોબેશન પર ગેરકાયદેસર રીતે ચાલુ રાખ્યું હતું, જે તેને એવી છાપ આપે છે કે પ્રોબેશનની વિસ્તૃત અવધિ સમાપ્ત થયા પછી તેણીની સેવામાં પુષ્ટિ થઈ શકે છે. આ મામલાના ઉપરોક્ત બે પાસાઓ પર નિમણૂક અધિકારી દ્વારા મનની અરજી વિના પાંચ મુદત લંબાવવામાં આવી હતી, જેના પરિણામે આખરે અરજદારનો ભોગ બન્યો છે.

૪૦. એવી ભારપૂર્વક દલીલ કરવામાં આવી હતી કે તાત્કાલિક કેસની હકીકતો અને સંજોગોને ધ્યાનમાં રાખીને, જે રીતે અરજદારને ૮ વર્ષના સમયગાળા માટે પ્રોબેશન પર રાખવામાં આવ્યો છે, તે ન્યાયના હિતમાં હશે કે નિયમ

૧૪ (૫) ને બાકીના પેટા-નિયમ (૪), એટલે કે પેટા-નિયમો (૧), (૨) અને (૩) સાથે સુમેળમાં વાંચવામાં આવે, જે ચાર વર્ષની પ્રોબેશનની પ્રારંભિક અને મહત્તમ મુદત પૂરી પાડે છે. નિયમ ૧૪ ના પેટા-નિયમ (૩) ની જોગવાઈઓથી વિપરીત, ૦૫. ૦૯. ૨૦૧૫ થી અસર સાથે પ્રથમ વિસ્તરણથી દરેક વિસ્તરણ અધિકાર પર કોઈ કારણો નોંધવામાં આવ્યા નથી. નિયમ ૧૪ (૫) નું સુમેળભર્યું નિર્માણ નિયમ ૧૪ ના પેટા-નિયમ (૩) સાથે સુસંગત રીતે વાંચીને કરવામાં આવે છે, જે સ્પષ્ટ ચિત્ર આપે છે કે જે પ્રોબેશનરને પ્રોબેશનના મહત્તમ સમયગાળા (ચાર વર્ષ) થી આગળ ચાલુ રાખવાની મંજૂરી આપવામાં આવી છે તેને પ્રોબેશનનો સમયગાળો અસંતોષકારક રીતે પૂર્ણ થવાના આધારે સેવામાંથી મુક્ત કરી શકાતો નથી. નિયમ ૧૪ ના ઉદ્દેશો અને ઉદ્દેશને સમજીને, તે સમજી શકાય છે કે ઉપરોક્ત નિયમ નિમણૂક અધિકારીને પ્રોબેશનના સમયગાળા દરમિયાન પ્રોબેશનરની કામગીરીનું મૂલ્યાંકન કરવા માટે સક્ષમ બનાવે છે કે કેમ તે નક્કી કરવા માટે કે પ્રોબેશનર કાયમી કર્મચારી તરીકે સેવામાં ચાલુ રહેવાનો હકદાર છે કે કેમ. જોકે, આ નિયમનું અર્થઘટન એવી રીતે કરી શકાતું નથી, જે નિમણૂક અધિકારીને તેની કામગીરીનું મૂલ્યાંકન કર્યા વિના અને નિયમ ૧૪ની જરૂરિયાત અનુસાર કડક નિર્ણય લીધા વિના સેવામાં સીધી ભરતી ચાલુ રાખવાની બિન-અધિકૃત સત્તા આપે છે.

૪૧. અંતે, એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે પ્રોબેશન પર નિયુક્ત ન્યાયિક સેવામાં સીધી ભરતીની યોગ્યતાની ચકાસણી કરવા માટે, ત્રણ પરિમાણો ધ્યાનમાં લેવા જોઈએ, એટલે કે (૧) વાર્ષિક ગોપનીય અહેવાલો (એસીઆર); (૨) કામના નિકાલના ડેટાને ધ્યાનમાં લઈને કામગીરીનું મૂલ્યાંકન અને; (૩) ન્યાયિક અધિકારીના કામ અને વર્તન અંગે જો કોઈ ફરિયાદ હોય તો. તાત્કાલિક કિસ્સામાં, જોડાવાની તારીખ એટલે કે ૦૨. ૦૮. ૨૦૧૩ થી ૦૫. ૦૮. ૨૦૧૭ સુધી, જ્યારે મહત્તમ ચાર વર્ષનો પ્રોબેશન સમયગાળો પૂર્ણ થયો હોય, ત્યાં સુધી ચાર વર્ષના પ્રોબેશન સમયગાળાના એસીઆરમાં કોઈ પ્રતિકૂળ અહેવાલ હોતો નથી.

૪૨. પેપર બુકના પેજ નં. ૨૮૫ પર હાઈકોર્ટના કાઉન્ટર એફિડેવિટમાં જોડાયેલું નિવેદન પોતે જ સૂચવે છે કે અરજદાર દ્વારા ૨૦૧૪ના છેલ્લા ત્રિમાસિક ગાળા માટે ૧૮. ૦૮. ૨૦૧૪ પર ન્યાયિક કાર્ય શરૂ કરવામાં આવ્યું હતું, મૂલ્યાંકન પર્યાપ્ત તરીકે કરવામાં આવ્યું હતું. આગામી બે વર્ષ માટે, એટલે કે ૨૦૧૫-૧૬, પ્રોબેશનના સમયગાળાના પ્રથમ અને બીજા વિસ્તરણ દરમિયાન, દરેક વર્ષના ચાર ક્વાર્ટરમાં, અહેવાલો પર્યાપ્ત, સારા, ખૂબ સારા અને ઉત્તમ હતા, જે સ્થાપિત કરે છે કે અરજદારે કેસોના નિકાલની કામગીરીમાં સુધારો દર્શાવ્યો હતો.

૪૩. તે તબક્કે, કોઈ નિર્ણય લેવામાં આવ્યો ન હતો અને અરજદારને સેવામાં ચાલુ રાખવાની મંજૂરી આપવામાં આવી હતી. પરિણામ એ છે કે એક નિષ્કર્ષ કાઢી શકાય છે કે નિમણૂક અધિકારીને અરજદારની સેવાઓ અસંતોષકારક ન લાગી. આગળનું પરિણામ એ છે કે નિષ્કર્ષ કાઢવો પડશે કે અરજદારે બે વર્ષનો પ્રારંભિક પ્રોબેશન સમયગાળો સફળતાપૂર્વક પૂર્ણ કર્યો છે અને ૦૫. ૦૯. ૨૦૧૭ સુધી બે વર્ષનો વિસ્તૃત સમયગાળો પણ સંતોષકારક રીતે પૂર્ણ કર્યો છે. સપ્ટેમ્બર, ૨૦૧૭માં પૂરા થતા વર્ષ ૨૦૧૭ના પ્રથમ ત્રણ ત્રિમાસિક ગાળાના અહેવાલો પણ દર્શાવે છે કે અરજદારે મૂલ્યાંકનનો નિકાલ ઉત્તમ, ઉત્કૃષ્ટ અને ખૂબ જ સારો હાંસલ કર્યો છે. આમ, જોડાવાની તારીખથી ચાર વર્ષના સમયગાળા માટેની સેવાઓ સંતોષકારક રીતે પૂર્ણ થયા પછી, ૦૫. ૦૯. ૨૦૧૭ પછી અરજદારને પ્રોબેશનર તરીકે ગણવાનો કોઈ પ્રશ્ન જ નહોતો.

૪૪. અરજદાર સામેની ફરિયાદોના સંદર્ભમાં, ત્રણ વહીવટી ફરિયાદોના સંદર્ભમાં કોઈ તપાસ હાથ ધરવામાં આવી ન હતી, જેની વિગતો અહીં અગાઉ આપવામાં આવી છે. તપાસ અધિકારી દ્વારા રજૂ કરાયેલા તપાસ અહેવાલ પર અરજદાર સામે હાથ ધરવામાં આવેલી વિભાગીય તપાસમાં કોઈ અંતિમ નિર્ણય લેવામાં આવ્યો નથી.

૪૫. ઉપરોક્ત નોંધાયેલા તથ્યોને ધ્યાનમાં લેતા, જો પ્રોબેશનર તરીકે અરજદારની યોગ્યતાના મૂલ્યાંકન માટે ત્રણ પરિમાણો રેકૉર્ડ પરની સામગ્રી પર લાગુ કરવામાં આવે, તો તે સ્પષ્ટ છે કે કોઈ પ્રતિકૂળ ગુપ્ત અહેવાલ ન હતો, કામનું પ્રદર્શન ઉત્તમ અને ઉત્કૃષ્ટ હતું. એકમાત્ર માપદંડ જેના પર અરજદારનું પરીક્ષણ કરવાનું બાકી હતું તે ફરિયાદો હતી, જે સરળ ડિસ્ચાર્જના આદેશ દ્વારા અરજદારને સેવામાંથી મુક્ત કરવાના આધારે બનાવવામાં આવી હતી. ત્રણ વહીવટી ફરિયાદોની તપાસ કરવામાં આવી ન હતી અને વિભાગીય તપાસને શિસ્ત અધિકારીના નિર્ણય સાથે તેના તાર્કિક નિષ્કર્ષ પર લાવવામાં આવી ન હતી તે હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને, તે સ્પષ્ટ છે કે અરજદાર જે ૦૫. ૦૮. ૨૦૧૭ પર પ્રોબેશનનો સમયગાળો ચાર વર્ષ પૂર્ણ કર્યા પછી પુષ્ટિ થયેલ કર્મચારી હતો, તેને ગેરકાયદેસર રીતે પ્રોબેશન પર અરજદારને સારવાર આપતા ડિસ્ચાર્જ સિમ્પ્લિસિટરનો આદેશ પસાર કરીને ગેરકાયદેસર રીતે સેવામાંથી બરતરફ કરવામાં આવ્યો હતો.

૪૬. એવી દલીલ કરવામાં આવે છે કે જો કેસની હકીકતો અને સંજોગોને સ્વતંત્ર રીતે જોવામાં આવે અને તેનું મૂલ્યાંકન કરવામાં આવે, તો તે સ્પષ્ટ છે કે અરજદારને નોકરીદાતાના બદલો લેવાના વલણ અને મુખ્ય જિલ્લા ન્યાયાધીશના દબાણને કારણે સહન કરવું પડ્યું હતું કે જેથી અરજદારને

અસરકારક રીતે કામ કરવા છતાં સેવામાં પુષ્ટિ ન મળે. એમ્પ્લોયરના બદલો લેવાના વલણને કારણે અરજદાર સામે ગંભીર પૂર્વગ્રહ પેદા થયો છે અને આ કારણોસર અરજદારને સેવામાંથી સરળ રીતે મુક્ત કરવાનો આદેશ રદ કરવામાં આવે છે, જેમાં અરજદારને સંપૂર્ણ બેકવેઝ વગેરે જેવા તમામ પરિણામી લાભો સાથે સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવામાં રાહત આપવામાં આવે છે, કારણ કે, જ્યારે રાજ્ય સરકારે હાઈકોર્ટની ભલામણ પર ડિસચાર્જ સિમ્પ્લિસિટરનો વિવાદિત આદેશ જારી કર્યો હતો ત્યારે ૧૧. ૦૩. ૨૦૨૨ થી અરજદારને ગેરકાયદેસર રીતે રોજગારથી વંચિત રાખવામાં આવ્યો હતો.

૪૭. ખંડનમાં, સામાવાળા નંબર ૧ એટલે કે હાઈકોર્ટ માટે વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલ શ્રી શાલિન મહેતા, વિનંતી કરશે કે તે એવો કેસ છે કે જ્યાં અરજદારને પ્રોબેશનના સમયગાળા દરમિયાન સેવા માટે અયોગ્ય હોવાના કારણે સેવામાંથી મુક્ત કરવામાં આવ્યો છે, જેના માટે નિયમ ૧૫ મુજબ કોઈ વિભાગીય અથવા શિસ્તની તપાસની જરૂર નહોતી. નિયમો ૨૦૦૫ ના નિયમ ૧૪ (૫) અને નિયમ ૧૫ ના સંયુક્ત વાંચન પર, એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે નિયમો ૨૦૦૫ ના નિયમ ૧૪ ની યોજના હેઠળ, તે સ્પષ્ટ છે કે ન્યાયિક સેવામાં કોઈ પણ સીધી ભરતી પ્રોબેશન સમયગાળો પૂર્ણ થવા પર આપમેળે સમર્થનનો દાવો કરી શકે નહીં. પ્રોબેશનના સમયગાળાના અંતે અથવા પ્રોબેશનના વિસ્તૃત સમયગાળાના અંતે

નિમણૂક અધિકારી, જે પદ પર તેમની નિમણૂક કરવામાં આવી છે તે પદ પર રહેવા માટે આ રીતે નિમણૂક કરાયેલ વ્યક્તિની યોગ્યતાને ધ્યાનમાં લેશે. માત્ર આવા સીધી ભરતી કરનારાઓ, જેઓ સેવા માટે યોગ્ય હોવાનું જણાય છે, તેમને પ્રોબેશનનો સમયગાળો સંતોષકારક રીતે પૂર્ણ કર્યો હોવાનું જાહેર કરતો આદેશ પસાર કરીને સેવામાં પુષ્ટિ કરી શકાય છે. એ સાચું છે કે, નિમણૂક અધિકારી દ્વારા અરજદાર દ્વારા પ્રોબેશનનો સમયગાળો સંતોષકારક રીતે પૂર્ણ કરવા અંગે આવો કોઈ આદેશ પસાર કરવામાં આવ્યો નથી.

૪૮. નિયમ ૧૪ના પેટા-નિયમ (૫) માં સ્પષ્ટ રીતે કહેવામાં આવ્યું છે કે પ્રોબેશનનો સમયગાળો સંતોષકારક રીતે પૂર્ણ કરવાનો કોઈ આદેશ માનવામાં આવશે નહીં, કારણ કે તે અસર માટે કોઈ ચોક્કસ આદેશ પસાર કરવો જરૂરી છે. નિયમમાં વધુ સ્પષ્ટતા કરવામાં આવી છે કે પ્રોબેશન પરની વ્યક્તિ નિમણૂક અધિકારી દ્વારા આવા નિર્ણય લેવામાં વિલંબને કારણે પ્રોબેશનનો સમયગાળો સંતોષકારક રીતે પૂર્ણ કર્યો હોવાનો દાવો કરી શકતી નથી. નિયમ ૧૫, પેટા-નિયમ (૧) ની શરૂઆત બિન-અસ્થાયી કલમથી થાય છે, જે નિયમ ૧૪ પર ઓવરરાઈડિંગ અસર આપે છે, જે નિમણૂક અધિકારીને પ્રોબેશનના સમયગાળા દરમિયાન, સેવા માટે તેની અયોગ્યતાને કારણે, કોઈપણ સમયે સેવામાંથી છૂટા કરવાની સત્તા આપે

છે. આમ, પ્રોબેશનરે પ્રોબેશનનો સમયગાળો સંતોષકારક રીતે પૂર્ણ કર્યો છે કે કેમ તે અંગે નિમણૂક અધિકારી દ્વારા કોઈ ચોક્કસ આદેશ પસાર કરવાની જરૂર નથી. નિમણૂક અધિકારી માટે પ્રોબેશન સમયગાળો ચાલુ રાખવા દરમિયાન, પેટા-નિયમ (૧) માં દર્શાવેલ આધાર પર, જે સેવા માટે અયોગ્ય છે, પ્રોબેશનરની સરળ ડિસ્ચાર્જનો આદેશ પસાર કરવો પૂરતો રહેશે. નિયમ ૧૫ નો પેટા નિયમ (૨) સ્પષ્ટતા આપે છે કે સીધી ભરતી કરનાર સામે સેવા માટે અયોગ્યતાને કારણે પ્રોબેશનના સમયગાળા દરમિયાન ડિસ્ચાર્જનો આદેશ ડિસ્ચાર્જ માટેના આધારો સૂચવશે, પરંતુ કોઈ શિસ્તની તપાસની જરૂર રહેશે નહીં. પરિણામ એ છે કે નિમણૂક અધિકારી ન્યાયિક સેવામાં પ્રોબેશન પર ચાલુ વ્યક્તિને સેવા માટે અયોગ્ય હોવાના આધારે મુક્તિનો સરળ આદેશ પસાર કરીને મુક્ત કરી શકે છે, અને અયોગ્યતાના આધારને જણાવવા અથવા આવા નિર્ણય પર પહોંચવા માટે કોઈ શિસ્તની તપાસની જરૂર નથી. ૧૧. ૦૩. ૨૦૨૨ તારીખના અરજદારને સેવામાંથી મુક્ત કરવાના વિવાદિત આદેશમાં, એકમાત્ર આધાર જણાવવામાં આવ્યો છે કે તે જે પદ ધરાવે છે તેના માટે અરજદારની અયોગ્યતા છે, જે નિયમો ૨૦૦૫ના નિયમ ૧૫ (૧) અને (૨) ને સખત રીતે અનુરૂપ છે. હકીકત એ છે કે અરજદારને સેવામાંથી સરળ રીતે મુક્ત કરવાનો આધાર, નિયમ ૧૫ મુજબ, ૧૧. ૦૩. ૨૦૨૨ ના વિવાદિત આદેશમાં જણાવવામાં આવ્યો છે, તેને કલંકિત ન કહી શકાય. અરજદારના

વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલની દલીલ કે પદ માટે અયોગ્ય શબ્દોનો ઉપયોગ કરવા માટે કલંકિત હોવાના આધારે જ ડિસ્ચાર્જનો આદેશ અલગ રાખવો જોઈએ તે સ્પષ્ટ રીતે નકારી કાઢવામાં આવે છે.

૪૯. અરજદાર માટે વિદ્વાન વકીલની રજૂઆત પર કે સરળ ડિસ્ચાર્જનો આદેશ સજા સાથે સમાપ્તિનો આદેશ છે, કારણ કે શિસ્ત અધિકારીએ શિસ્તની તપાસની બાબતમાં બંધારણની કલમ ૩૧૧ (૨) ની જરૂરિયાતનું પાલન કર્યું નથી, એટલે કે ડીઆઈ નં. ૧/૨૦૧૮, ઉચ્ચ અદાલત વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલ દ્વારા રજૂ કરવામાં આવ્યું હતું કે અપૂર્ણ શિસ્ત તપાસને સરળ ડિસ્ચાર્જના આદેશનો પાયો ન કહી શકાય કારણ કે તપાસનો હેતુ એ નક્કી કરવાનો હતો કે અરજદારને સેવામાં જાળવી રાખવો જોઈએ કે નહીં, અને અરજદારને ગેરવર્તણૂકના આરોપો માટે દોષિત ઠેરવવો નહીં. વધુમાં, વિભાગીય તપાસ અરજદારની પીઠ પાછળ હાથ ધરવામાં આવી ન હતી. અરજદારને વિભાગીય તપાસમાં સુનાવણીની સંપૂર્ણ તક આપવામાં આવી હતી અને વિભાગીય તપાસ પ્રાપ્ત થયા બાદ સ્થાયી સમિતિએ તપાસ અહેવાલ પર બે ન્યાયાધીશોની સમિતિનો અભિપ્રાય માંગ્યો હતો, જેમણે તપાસ અહેવાલ સાથે સંમતિ વ્યક્ત કરી હતી. જો કે, તપાસ અહેવાલમાં ગેરવર્તણૂકના અપરાધના નિષ્કર્ષ પર અભિપ્રાય બનાવીને સજા દ્વારા અરજદારની સેવાઓ સમાપ્ત કરવા માટે આગળ

વધવાને બદલે, શિસ્ત સત્તાધિકારીએ ઉદાર દ્રષ્ટિકોણ અપનાવ્યો અને અરજદારને પ્રોબેશનના સમયગાળા દરમિયાન સેવાઓમાંથી સરળ રીતે મુક્ત કરવાની ભલામણ કરી, જેથી કોઈ કલંક ન થાય. અરજદાર પ્રોબેશનર હોવાથી, શિસ્ત અધિકારી માટે તપાસ અહેવાલ પર નિર્ણય લઈને શિસ્તની તપાસ પૂર્ણ કરવી ફરજિયાત નહોતી.

૫૦. તે અરજદારનો કેસ નથી કે તેની પીઠ પાછળ શિસ્તની તપાસ હાથ ધરવામાં આવી હતી. શિસ્તની તપાસ કરવામાં કલમ ૩૧૧ (૨) નું કોઈ ઉદ્દેશન થયું ન હતું. અનુશાસનાત્મક તપાસ અથવા વહીવટી ફરિયાદો, જેની અનુશાસનાત્મક સત્તાધિકારી દ્વારા તપાસ કરવામાં આવી ન હતી અથવા તેના પોતાના પર સત્તાધિકારીની નિમણૂક કરવામાં આવી ન હતી, તેને માત્ર હેતુ કહી શકાય અને સરળ ડિસ્ચાર્જનો આદેશ પસાર કરવા માટેનો પાયો ન કહી શકાય. એવી વિનંતી કરવામાં આવી હતી કે જો નોંધાયેલ સામગ્રીનું મૂલ્યાંકન કરવામાં આવે, તો તે જાણી શકાય છે કે અરજદારોની સેવાઓ સંતોષકારક ન હતી અને તેમને વિભાગીય તપાસની પેન્ડન્સીને કારણે પ્રોબેશન પર ચાલુ રાખવાની મંજૂરી આપવામાં આવી હતી, જે ન્યાયિક સેવામાં અરજદારની યોગ્યતાનું મૂલ્યાંકન કરવા માટે યોજવામાં આવી હતી.

૫૧. વિભાગીય તપાસના નિષ્કર્ષ પર, દોષના નિષ્કર્ષ પર કોઈ અભિપ્રાય બનાવ્યા વિના પ્રોબેશનના સમયગાળા દરમિયાન ડિસ્ચાર્જનો સરળ આદેશ પસાર કરવામાં આવ્યો હતો. વર્ષ ૨૦૧૬માં બે વર્ષના પ્રોબેશનના વિસ્તૃત સમયગાળા દરમિયાન શરૂ કરવામાં આવેલી વિભાગીય તપાસ પૂર્ણ થઈ ન હતી કારણ કે દોષિત ઠેરવવામાં આવ્યો ન હતો, જેને સરળ ડિસ્ચાર્જના ક્રમનો પાયો કહી શકાય. પડદો હટાવ્યા પછી, કોર્ટ એવા નિષ્કર્ષ પર આવી શકે છે કે ગેરવર્તણૂકના આરોપ પર વિભાગીય કાર્યવાહીમાં અરજદાર સામેની ફરિયાદો અને ત્યારબાદ પ્રાપ્ત થયેલી વહીવટી ફરિયાદો પ્રોબેશનના સમયગાળા દરમિયાન અરજદારને સેવામાંથી સરળ રીતે મુક્ત કરવાના આદેશનો હેતુ ન હતો, કારણ કે, નિમણૂક અધિકારી એવા નિષ્કર્ષ પર પહોંચી ગયો છે કે અરજદાર નિમણૂક કરનાર દ્વારા ઉચ્ચતમ ધોરણની કામગીરીની જરૂર હોય તેવી ન્યાયિક સેવાઓ માટે અયોગ્ય છે.

૫૨. પવનેન્દ્ર નારાયણ વર્મા વિરુદ્ધ સંજય ગાંધી પીઞ્ઞાઈ ઓફ મેડિકલ સાયન્સ અને અન્ય^૯ના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણયનો સંદર્ભ આપવામાં આવ્યો છે, જેમાં સર્વોચ્ચ અદાલતને એ નક્કી કરવાનો પ્રસંગ

મબ્બો હતો કે શું વિવાદિત આદેશ સેવા સમાપ્ત કરવાનો સરળ પત્ર હતો કે કલંકિત સમાપ્તિ.

૫૩. તેમાં કોર્ટે ત્રણ ન્યાયિક રીતે વિકસિત પરીક્ષણોનો ઉલ્લેખ કર્યો છે કે કેમ તે નક્કી કરવા માટે કે શું પદાર્થમાં સમાપ્તિ દંડાત્મકનો આદેશ છે, જે એ જોવા માટે છે કે શું સમાપ્તિ પહેલાં (એ) નૈતિક અધોગતિ અથવા ગેરવર્તણૂકને લગતા આક્ષેપોની સંપૂર્ણ ઔપચારિક તપાસ (બી) હતી કે કેમ (સી) જે અપરાધના નિષ્કર્ષમાં પરિણમી હતી. તેમાં એવું માનવામાં આવે છે કે જો ત્રણેય પરિબલો હાજર હોય, તો સમાપ્તિ આદેશના સ્વરૂપને ધ્યાનમાં લીધા વિના સમાપ્તિને શિક્ષાત્મક ગણવામાં આવી છે. વધુમાં એવું માનવામાં આવે છે કે તેનાથી વિપરીત જો ત્રણ પરિબલોમાંથી એક ખૂટે છે, તો સમાપ્તિને સમર્થન આપવું પડશે. ઉપરોક્ત નિર્ણયના આધારે, સામાવાળા હાઈકોર્ટના વિદ્વાન વકીલ દ્વારા એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા નિર્ધારિત પરીક્ષણ મુજબ, સમાપ્તિના આદેશને શિક્ષાત્મક ઠેરવવા માટે ઉપરોક્ત ત્રણેય નોંધાયેલા પરિબલો એક કેસમાં એકસાથે હાજર હોવા જોઈએ.

૫૪. તાત્કાલિક કેસમાં, જોકે વિભાગીય તપાસ વર્ષ ૨૦૧૬માં શરૂ કરવામાં આવી હતી, પરંતુ તે શિસ્ત અધિકારી દ્વારા નોંધાયેલા અપરાધના

નિષ્કર્ષમાં પરિણમી નથી. નિમણૂક સત્તામંડળે વાર્ષિક ગોપનીય અહેવાલ, નિકાલની આકારણી અને અરજદાર સામે વહીવટી અને તકેદારીની ફરિયાદો સહિત રેકૉર્ડ પરની તમામ સંબંધિત સામગ્રીને સામૂહિક રીતે ધ્યાનમાં લીધી હતી અને તે નિષ્કર્ષ પર પહોંચ્યા હતા કે પ્રોબેશન સમયગાળા દરમિયાન અરજદારોની સેવાઓ અસંતોષકારક રહી હતી. એકવાર અપરાધની કોઈ શોધ ન થાય, ત્યારે તકેદારીની ફરિયાદ પર વહીવટી ફરિયાદો અથવા વિભાગીય તપાસ, જે પ્રોબેશન સમયગાળો પૂર્ણ થવા અંગે સંતોષ નોંધવા માટે અરજદારના સમગ્ર સર્વિસ રેકૉર્ડની આકારણીની પ્રક્રિયાનો એક ભાગ છે, તેને હેતુ કહી શકાય, પરંતુ તેને પાયાના આધાર તરીકે ગણી શકાય નહીં અને તેને શિક્ષાત્મક ઠેરવવા માટે સરળ સમાપ્તિ આદેશ તરીકે ગણી શકાય નહીં.

૫૫. રાજેશ કોહલી વિરુદ્ધ જમ્મુ અને કાશ્મીર હાઈકોર્ટ અને અન્ય¹⁰ અને ચૈતન્ય પ્રકાશ અને અન્ય વિરુદ્ધ એચ. ઓમકારપ્પા¹¹ના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણયો પર આધાર મૂકવામાં આવ્યો છે, જેમાં રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે સમાપ્તિનો આદેશ એકંદર કામગીરી અને અરજદારે પોતે જે રીતે વર્તન કર્યું હતું તેના આધારે ચુકવવામાં આવેલી અસંતોષકારક

¹⁰ (૨૦૧૦)૧૨-એસસીસી-૭૮૩

¹¹ (૨૦૧૦)૨-એસસીસી-૬૨૩

સેવાઓનો એક ફોલ છે. એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે આવા સંતોષ જો નોંધવામાં આવે કે તેમની સેવા ક્રમમાં અસંતોષકારક છે, તો પણ તે આદેશને કલંકિત અથવા શિક્ષાત્મક બનાવશે નહીં.

૫૬. એચ. એફ. સંગતી વિરુદ્ધ કર્ણાટક ઉચ્ચ ન્યાયાલયના રજીસ્ટ્રાર જનરલ અને અન્ય¹² અને કૃષ્ણદેવરાય એજ્યુકેશન ટ્રસ્ટ અને અન્ય વિરુદ્ધ એલ. એ. બાલકૃષ્ણ¹³ ના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણયો પર આધાર મૂકવામાં આવે છે, જેમાં રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે અરજદાર જે પદ ધરાવે છે તે પદ માટે અયોગ્ય છે તેવા શબ્દોનો માત્ર ઉપયોગ કરવાથી તેને સમાપ્ત કરવાનો આદેશ સરળ, કલંકિત નહીં બને. તેમાં સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું પાલન કરવાની કોઈ જરૂર નથી, આદેશ આપતા પહેલા તપાસની કોઈપણ અગાઉની કાર્યવાહીથી ઘણી ઓછી છે.

૫૭. રાધે શ્યામ ગુપ્તા વિરુદ્ધ યુ. પી. સ્ટેટ એગ્રો ઇન્ડસ્ટ્રીઝ કોર્પોરેશન લિમિટેડ અને અન્ય¹⁴ના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતનો ચુકાદાને અમારી સમક્ષ રજૂ કરવા માટે મૂકવામાં આવ્યું છે કે વર્તમાન એ એવા કેસોમાંથી એક છે જ્યાં

¹² (૨૦૦૧)૩-એસસીસી-૧૧૭

¹³ (૨૦૦૧)૯-એસસીસી-૩૧૯

¹⁴ (૧૯૯૯)૨-એસસીસી-૨૧

વિભાગીય તપાસ શરૂ કરવામાં આવી હતી અને તપાસ અધિકારી દ્વારા રજૂ કરાયેલા તપાસ અહેવાલ પર પુરાવા એકત્રિત કર્યા પછી પણ, અરજદારને સુનાવણીની સંપૂર્ણ તક આપીને તપાસના નિષ્કર્ષની, શિસ્ત સત્તામંડળે તપાસને પડતી મૂકવાનો નિર્ણય લીધો હતો અને તપાસ અહેવાલને ધ્યાનમાં લઈને ગેરવર્તણૂકના આરોપો પર કોઈ પણ દોષનું તારણ રેકૉર્ડ ન કરવાનો નિર્ણય લીધો હતો. તપાસમાં કોઈ નિષ્કર્ષ પર પહોંચ્યું ન હોવાથી, અરજદારની એકંદર કામગીરીના મૂલ્યાંકનના આધારે સમાપ્તિ આદેશને શિક્ષાત્મક ન ગણી શકાય અથવા અરજદારને સમાપ્તિનો સરળ આદેશ પસાર કરવાથી કોઈ કલંકનો સામનો કરવો પડશે નહીં. જે શિસ્ત તપાસ પૂર્ણ થઈ ન હતી તેનો હેતુ વાસ્તવમાં એ મૂલ્યાંકન કરવાનો હતો કે શું અરજદારે પ્રોબેશનનો સમયગાળો સંતોષકારક રીતે પૂર્ણ કર્યો છે અને તેનો હેતુ અરજદારના ગેરવર્તણૂકને સાબિત કરવાનો નથી જેથી તેણીને દોષિત ઠેરવી શકાય.

૫૮. વધુમાં એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે જ્યારે નિયમ શાંત હોય અથવા માન્ય પુષ્ટિ માટે જોગવાઈ હોય, ત્યારે જ પ્રોબેશનરની સેવાઓની માન્ય પુષ્ટિનું અનુમાન થઈ શકે છે, જેમ કે અરજદારના વિદ્વાન વકીલ દ્વારા વિશ્વાસ કરવામાં આવેલા ચુકાદાઓમાં કરવામાં આવ્યું છે. જો કે, ગુજરાત રાજ્ય ન્યાયિક સેવા નિયમો ૨૦૦૫ના નિયમ ૧૪ (૫) માં ખાસ જોગવાઈ

કરવામાં આવી છે કે પ્રોબેશન પર નિમણૂક પામેલી વ્યક્તિ પ્રોબેશનનો સમયગાળો પૂર્ણ થયાની માનવામાં આવેલી પુષ્ટિ અથવા માનવામાં આવેલ સંતોષનો દાવો કરવા માટે હકદાર રહેશે નહીં, અને તે માટે નિમણૂક અધિકારીનો ચોક્કસ આદેશ હોવો જોઈએ. નિયમ ૧૪ ના પેટા-નિયમ (૫) ની બીજી સજા પ્રથમ સજાને લાયક ઠરે છે અને તે સ્પષ્ટ કરે છે કે નિમણૂક અધિકારીના નિર્ણયમાં વિલંબ થાય તો પણ પ્રોબેશન સમયગાળો પૂર્ણ થયો હોવાનું માનવામાં આવશે નહીં. આમ, નિયમો ૨૦૦૫માં માન્ય સમર્થનની કોઈ વિભાવના નથી.

૫૯. વધુમાં, તાત્કાલિક કેસમાં, નિમણૂક સત્તામંડળે અરજદારના કાર્ય અને આચરણનું મૂલ્યાંકન કરવા માટે સ્થાયી સમિતિના નિર્ણય સાથે પ્રોબેશનનો સમયગાળો લંબાવ્યો હતો. ૨૧ મહિનાની સેવા પૂર્ણ થવા પર ૨૦. ૧૨. ૨૦૧૪ થી ૦૧. ૦૬. ૨૦૧૫ સુધીના સમયગાળા માટેના વાર્ષિક ગોપનીય અહેવાલમાં નોંધાયેલી નોંધો અનુસાર, કાયદા અને પ્રક્રિયાના જ્ઞાન વિશે જિલ્લા ન્યાયાધીશનું મૂલ્યાંકન; કાયદા અને પ્રક્રિયાનું જ્ઞાન મેળવવાની ઈચ્છા; ચુકાદાની ગુણવત્તા; નાગરિક અને ફોજદારી કાયદાઓનું જ્ઞાન નબળું હતું; સખત મહેનત કરવાની જરૂર છે; નાગરિક ન્યાયાધીશને સુધારાની જરૂર છે. આ કારણોસર પ્રોબેશન સમયગાળો વધુ એક વર્ષ માટે લંબાવવામાં આવ્યો હતો. એ. સી. આર. માં ૦૬. ૦૯.

૨૦૧૫ થી ૦૬. ૧૨. ૨૦૧૫ સુધી સમાન ટિપ્પણીઓ સાથે ગ્રેડિંગ એ હતું કે અરજદાર હજી પુષ્ટિ માટે યોગ્ય નથી. ૦૭. ૧૨. ૨૦૧૫ થી ૦૬. ૦૩. ૨૦૧૬ સુધી, કાયદા અને પ્રક્રિયાના જ્ઞાન તરફ ટિપ્પણીઓ કરવામાં આવી હતી કે અરજદારને ઘણો સુધારો કરવાની જરૂર છે અને તે કાયદાની મૂળભૂત પ્રક્રિયાઓમાં ખૂબ જ નબળો છે. અરજદારના એ. સી. આર. માં આ ટિપ્પણીઓ સાથે, તારીખ ૨૯. ૦૯. ૨૦૧૬ ના સ્થાયી સમિતિના નિર્ણય અનુસાર બાકી તપાસને ધ્યાનમાં રાખીને, અરજદારની પ્રોબેશનનો સમયગાળો સમયાંતરે લંબાવવામાં આવ્યો હતો.

૬૦. અરજદાર દ્વારા કરવામાં આવેલી અનિયમિતતા અને ગેરકાયદેસરતાના આરોપમાં વડોદરાના મુખ્ય જિલ્લા ન્યાયાધીશના અહેવાલને ધ્યાનમાં રાખીને નિયમિત વિભાગીય તપાસ શરૂ કરવામાં આવી હતી તે માત્ર હકીકત માટે, નિમણૂક અધિકારીની કાર્યવાહીમાં કોઈ દોષ ન મળી શકે.

૬૧. એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે શિસ્તની તપાસ કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું પાલન કરીને હાથ ધરવામાં આવી હતી જેથી નિમણૂક અધિકારી પ્રોબેશનના સમયગાળા દરમિયાન અરજદારના કામ અને આચરણના સંતોષ સુધી પહોંચી શકે. દરેક વખતે પ્રોબેશનનો સમયગાળો લંબાવવાનો નિર્ણય લેતા પહેલા સ્થાયી સમિતિની બેઠકોમાં ચર્ચા કરવામાં આવતી

હતી. અરજદારની પ્રોબેશનનો સમયગાળો વધારવા માટે સ્થાયી સમિતિના ઠરાવમાં કોઈ કારણ નોંધવાની જરૂર નહોતી, કારણ કે તે વ્યક્તિઓના એક જૂથનો સામૂહિક નિર્ણય હતો.

૬૨. અરજદાર માટે વિદ્વાન વકીલની રજૂઆતના સંદર્ભમાં કે અરજદારના કેસોના નિકાલનું મૂલ્યાંકન ખૂબ જ સારું અને ઉત્કૃષ્ટ અને ઉત્કૃષ્ટ પણ હતું, તે રજૂ કરવામાં આવ્યું હતું કે તે મૂલ્યાંકન કરવા માટે એક સુસંગત પરિબળ છે, પરંતુ તેને એકમાત્ર પરિબળ ન કહી શકાય. વાર્ષિક ગોપનીય અહેવાલ, વકીલ અને તેના સાથીદારો સાથે અરજદારનું વર્તન અને ન્યાયિક અધિકારી, એટલે કે અહીં અરજદાર, તેના કામ અને ફરજોના પ્રદર્શનમાં કામ, વર્તન અને અખંડિતતાના અન્ય પરિબળો એ પરિબળો છે, જેને સામૂહિક રીતે ધ્યાનમાં લેવામાં આવ્યા હતા અને તમામ ઉપસ્થિત પરિબળોના એકંદર મૂલ્યાંકન પર, અરજદાર તેના દ્વારા યોજાયેલા પદ માટે અયોગ્ય છે તે ધ્યાનમાં રાખીને, વધુ સરળ રીતે ડિસ્ચાર્જનો આદેશ પસાર કરવાનો નિર્ણય લેવામાં આવ્યો છે.

૬૩. પવનેન્દ્ર નારાયણ વર્મા (ઉપરોક્ત) માં સર્વોચ્ચ અદાલતના અવલોકનો અને કેન્દ્રીય ઔદ્યોગિક સુરક્ષા દળ વિરૂદ્ધ એયસી (જીડી) ઓમ પ્રકાશ¹⁵ના

¹⁵ (૨૦૨૨)૫-એસસીસી-૧૦૦

કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતના તાજેતરના ચુકાદાને મૂકતા, ઉચ્ચ ન્યાયાલયના વિદ્વાન પરિષ્ઠ વકીલ દ્વારા ભારપૂર્વક રજૂ કરવામાં આવ્યું હતું કે ન્યાયિક સેવા અન્ય સેવાઓ જેવી નથી. ન્યાય આપવો એ માત્ર એક ભારે ફરજ જ નથી પરંતુ તેને પવિત્ર ફરજનું પાલન માનવામાં આવે છે અને તેથી, તે ખૂબ જ ગંભીર બાબત છે. અરજદાર ન્યાયિક ફરજો બજાવતા ન્યાયિક અધિકારીના કામ અને આચરણના ધોરણોને પૂર્ણ કરી શક્યો નથી, જેમાં વર્તન અને અખંડિતતાના ઉચ્ચતમ ધોરણોની જરૂર પડે છે.

૬૪. આમ રજૂઆત એ છે કે ડિસ્ચાર્જનો સરળ આદેશ ભવિષ્યની નોકરી માટે ગેરલાયક ઠેરવવામાં આવશે નહીં કારણ કે શિસ્ત અધિકારી દ્વારા નિયુક્ત તપાસ અધિકારી દ્વારા તપાસ અહેવાલ રજૂ કરવામાં આવ્યો છે, જે અપરાધના કોઈ પણ તારણને રેકૉર્ડ કરવા માટે આગળ વધ્યો નથી. અરજદારની ભાવિ કારકિર્દી જોખમમાં મુકવામાં આવી નથી અને ડિસ્ચાર્જના સરળ આદેશ સાથે, પ્રોબેશન પર અરજદારોની સેવાઓ બંધ કરવામાં આવી છે.

૬૫. વધુમાં એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે અરજદાર સામે પ્રથમ માહિતી અહેવાલ દાખલ કરવામાં આવ્યો છે, જેમાં અરજદારે આગોતરા જામીન માટે અરજી કરી છે, જેને આ અદાલત દ્વારા ક્રિમિનલ મિસેલેનિયસ એપ્લિકેશન

નંબર ૨૩૮૦૯/૨૦૨૨માં ૨૩. ૦૧. ૨૦૨૩ ના ચુકાદા અને આદેશ દ્વારા નકારી કાઢવામાં આવ્યો હતો.

૬૬. આ રજૂઆતો સાથે, સામાવાળા હાઈકોર્ટના વિદ્વાન પરિષ્ઠ વકીલ દ્વારા વિનંતી કરવામાં આવી હતી કે સરળ ડિસ્ચાર્જના આદેશને પડકારતી રિટ અરજીને ગુણદોષથી વંચિત રાખીને બરતરફ કરવામાં આવે.

૬૭. પક્ષકારોના વિદ્વાન વકીલોને સાંભળ્યા પછી અને રેકૉર્ડનો અભ્યાસ કર્યા પછી, અમે પહેલા ગુજરાત રાજ્ય ન્યાયિક સેવા તરીકે ઓળખાતી રાજ્ય ન્યાયિક સેવામાં ન્યાયિક અધિકારીની ભરતી અને નિમણૂકને સંચાલિત કરતા નિયમો ૨૦૦૫ ની જોગવાઈઓમાંથી પસાર થઈ શકીએ છીએ, જેથી નિયમ ૧૪(પ) ની માન્યતા સંબંધિત અરજદારના વિદ્વાન વકીલની દલીલો અને તાત્કાલિક કેસની હકીકતો અને સંજોગોમાં નિયમનો અર્થઘટન કરવાની વૈકલ્પિક વિનંતી અને અરજદાર ૮ વર્ષ સુધી સેવામાં ચાલુ રહેવાને કારણે, તેની સેવાઓની માનવામાં આવેલી પુષ્ટિ થશે.

૬૮. અમે શરૂઆતમાં નોંધ કરી શકીએ છીએ કે અરજદારના વિદ્વાન વકીલે નિયમો ૨૦૦૫ના નિયમો ૧૪ અને ૧૫ની માન્યતા પર દલીલ કરી નથી, તેના બદલે તેમણે વૈકલ્પિક વિનંતી પર ભાર મૂક્યો છે કે કોર્ટ નિયમો,

૨૦૦૫ના નિયમ ૧૪ (૫) નું એવી રીતે અર્થઘટન કરી શકે કે જેમાં ઘોષણા કરવામાં આવે કે નિયમ ૧૪ (૫) માં આવતા પ્રોબેશનના સમયગાળામાં પ્રોબેશનના વિસ્તૃત સમયગાળાનો સમાવેશ થતો નથી, નિયમ ૧૪ (૫) માં ઉદ્દેખિત વિલંબને વાજબી, ન્યાયી અને પ્રામાણિક હોવાનું દર્શાવવામાં આવેલા વિલંબ તરીકે અર્થઘટન કરવું જોઈએ. રજૂઆત એ છે કે આ બે જરૂરિયાતો, નિયમો ૨૦૦૫ ના નિયમ ૧૪ (૫) ને વાંચીને વાંચવી પડશે અથવા અન્યથા નિયમો ૨૦૦૫ ની જોગવાઈઓને મનસ્વી અને અતાર્કિક ગણવામાં આવશે.

૬૯. રજૂઆત એ છે કે નિયમ ૧૪ (૫) એ એવી રીતે વાંચવું અને અર્થઘટન કરવું જોઈએ કે રાજ્યની ન્યાયિક સેવામાં નિયુક્ત વ્યક્તિને નિયમ ૧૪ના પેટા-નિયમો (૧) થી (૩) મુજબ મહત્તમ ચાર વર્ષના સમયગાળા પછી પ્રોબેશન પર ચાલુ રાખી શકાતી નથી અને જો તે ઉપરોક્ત સમયગાળા પછી પણ ચાલુ રહે છે, તો તેણે પ્રોબેશનનો સમયગાળો સંતોષકારક રીતે પૂર્ણ કર્યો હોવાનું માનવામાં આવશે, ભલે નિમણૂક અધિકારી દ્વારા પ્રોબેશનનો સમયગાળો પૂર્ણ થયાનો સંતોષ નોંધાવતા લેખિતમાં કોઈ ચોક્કસ આદેશ પસાર કરવામાં આવ્યો ન હોય. આમ, તેને ન્યાયિક અર્થઘટન દ્વારા કાલ્પનિક કલ્પનાનો સમાવેશ કરીને નિશ્ચિત કર્મચારી ગણવામાં આવશે.

૭૦. વધુ રજૂઆત એ છે કે નિયમ ૧૪ ના પેટા-નિયમ (૫) માં બીજી સજા કે પ્રોબેશન સમયગાળો પૂર્ણ થયાના સંતોષને નોંધતા આદેશને પસાર કરવામાં વિલંબ, વ્યક્તિને પ્રોબેશનનો સમયગાળો સંતોષકારક રીતે પૂર્ણ કર્યો હોવાનું માનવામાં હકદાર નહીં બને, તે અર્થઘટન કરવા માટે જવાબદાર છે કે વિલંબ, જો કોઈ હોય તો, નિમણૂક અધિકારી દ્વારા સ્પષ્ટ રીતે વાજબી, ન્યાયી અને પ્રામાણિક હોવો જોઈએ, જ્યાં પ્રોબેશન પર નિમણૂક કરાયેલ વ્યક્તિને નિયમ ૧૪ ના પેટા-નિયમો (૪) અને (૫) ના સંદર્ભમાં કોઈ ચોક્કસ આદેશ પસાર કર્યા વિના સેવામાં ચાલુ રાખવામાં આવ્યો હોય. આમ, એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે કોઈ પણ સંજોગોમાં, પ્રોબેશનર કે જેને નિયમમાં નિર્ધારિત પ્રોબેશનની મહત્તમ અવધિ, જે ચાર વર્ષ છે, તેનાથી વધુ સેવામાં ચાલુ રાખવામાં આવ્યો હોય, તેને કાયદાની કામગીરી દ્વારા સેવામાં પુષ્ટિ મળી હોવાનું માનવામાં આવશે.

૭૧. નિયમો ૨૦૦૫ ના પેટા નિયમો (૩) અને (૪) સાથે વાંચેલા નિયમ ૧૪(૫) ને આપવામાં આવેલા આ અર્થઘટન સાથે, અરજદારના વિદ્વાન વકીલ દ્વારા રજૂ કરવામાં આવ્યું હતું કે અરજદારને પ્રોબેશનર તરીકે સેવામાં ચાલુ રાખવામાં આવ્યો હોવાનું કહી શકાય નહીં. નિયમ ૧૪ મુજબ, તેમની સેવાઓની ચાર વર્ષના સમયગાળાની સમાપ્તિ પછી પુષ્ટિ થઈ હોવાનું માનવામાં આવશે કારણ કે નિયમ ૧૪ (૫) હેઠળ જરૂરી પ્રોબેશનનો

સમયગાળો પૂર્ણ થયાનો સંતોષ નોંધવા માટે નિમણૂક અધિકારી દ્વારા કોઈ ચોક્કસ આદેશ પસાર કરવામાં આવ્યો ન હતો. અરજદાર દ્વારા પ્રોબેશનનો સમયગાળો પૂર્ણ કરવા અથવા અસંતોષના કિસ્સામાં તેને સેવામાંથી મુક્ત કરવા અંગે સંતોષ નોંધતો કોઈ આદેશ પસાર ન કરવામાં ૮ વર્ષનો અતિશય વિલંબ, અસ્પષ્ટ રહે છે અને તેને વાજબી, ન્યાયી અને પ્રામાણિક ન કહી શકાય. આમ, રજૂઆત એ છે કે નિયમ ૧૪ (૫) માં કાયદામાં વાજબી, ન્યાયી અને પ્રામાણિક શબ્દો વાંચવાથી ગેરવાજબી અને સમજાવી ન શકાય તેવા વિલંબના કિસ્સામાં પુષ્ટિ માનવામાં આવે છે. કોઈ ચોક્કસ આદેશ વિના, અરજદારને પુષ્ટિ થયેલ કર્મચારી ગણવામાં આવશે.

વિશ્લેષણ:-

(૧) નિયમોનું અર્થઘટન:-

૭૨. અરજદાર માટે વિદ્વાન વકીલની આ રજૂઆતોની ચકાસણી કરતા, અમારે નિયમ ૨૦૦૫ ની યોજનામાંથી પસાર થવું પડશે, જે ગુજરાત હાઈકોર્ટ અને ગુજરાત જાહેર સેવા આયોગ સાથે પરામર્શ કર્યા પછી ભારતના બંધારણની કલમ ૩૨૪ સાથે વાંચી શકાય તેવી કલમ ૩૦૪ ની જોગવાઈ દ્વારા આપવામાં આવેલી સત્તાનો ઉપયોગ કરીને ગુજરાતના રાજ્યપાલ દ્વારા ઘડવામાં આવેલ નિયમ છે. નિયમો ૨૦૦૫ની રચના સાથે, ગુજરાત રાજ્ય ન્યાયિક સેવા તરીકે ઓળખાતી રાજ્ય સેવાની રચના આ નિયમોની

શરૂઆતની તારીખે અને ત્યારથી કરવામાં આવી છે, જે ગુજરાત ન્યાયિક સેવાઓ ભરતી નિયમો, ૧૯૬૧ તરીકે ઓળખાતા અગાઉના નિયમોનું સ્થાન લે છે.

૭૩. ગુજરાત રાજ્ય ન્યાયિક સેવા નિયમો, ૨૦૦૫ ગુજરાત રાજ્ય ન્યાયિક સેવામાં ભરતીનું નિયમન કરવા માટે બનાવવામાં આવ્યા છે, જેમાં (૧) જિલ્લા ન્યાયાધીશ (૨) વરિષ્ઠ સિવિલ ન્યાયાધીશ (૩) સિવિલ ન્યાયાધીશ જેવી તમામ વિવિધ કેડરની જગ્યાઓનો સમાવેશ થાય છે. નિયમો ૨૦૦૫ના નિયમ ૪ મુજબ જિલ્લા ન્યાયાધીશ અને દીવાની ન્યાયાધીશની કેડર માટે અને વરિષ્ઠ દીવાની ન્યાયાધીશની કેડર માટે ગુજરાત સરકાર અને ઉચ્ચ ન્યાયાલયની નિમણૂકની સત્તા છે. ભરતીની રીત અને પદ્ધતિ અનુસાર, સિવિલ જજ કેડરમાં ભરતી હાઈકોર્ટ દ્વારા લેવામાં આવતી સ્પર્ધાત્મક પરીક્ષા દ્વારા કરવામાં આવે છે. પ્રકરણ IV માં સમાવિષ્ટ નિયમો ૧૪ અને ૧૫ પ્રોબેશન અને ઓફિસિએશનનો સમયગાળો અને પ્રોબેશનના સમયગાળા દરમિયાન પ્રોબેશનરની સેવાઓ કેવી રીતે મુક્ત કરી શકાય તે નિર્ધારિત કરે છે. નિયમ ૧૭ એ જોગવાઈ કરે છે કે પ્રોબેશનરની મૂળ પદ સામે ક્યારે પુષ્ટિ કરવામાં આવશે. નિયમો ૧૪, ૧૫ અને ૧૭ અહીં નીચે કાઢવા માટે સુસંગત છે:

૧૪. પ્રોબેશન અને ઓફિસિએશન

- (૧) સીધી ભરતી દ્વારા સેવામાં તમામ નિમણૂકો બે વર્ષના સમયગાળા માટે પ્રોબેશન પર રહેશે.
- (૨) બઢતી દ્વારા તમામ નિમણૂકો બે વર્ષના સમયગાળા માટે કાર્યકારી ધોરણે કરવામાં આવશે.
- (૩) લેખિતમાં નોંધાવવાના કારણો માટે પ્રોબેશન અથવા ઓફિસિએશનનો સમયગાળો નિમણૂક અધિકારી દ્વારા પેટા-નિયમો (૧) અથવા (૨) માં નિર્દિષ્ટ પ્રોબેશન અથવા ઓફિસિએશનના સમયગાળાથી વધુ ન હોય તેવા સમયગાળા સુધી લંબાવી શકાય છે.
- (૪) પ્રોબેશન અથવા ઓફિસિએશનના સમયગાળાના અંતે અથવા પ્રોબેશન અથવા ઓફિસિએશનના વિસ્તૃત સમયગાળાના અંતે, નિમણૂક અધિકારી, જે પદ પર તેમની નિમણૂક કરવામાં આવી છે અથવા બઢતી આપવામાં આવી છે તે પદ પર રહેવા માટે આ રીતે નિમણૂક કરાયેલ અથવા બઢતી પામેલ વ્યક્તિની યોગ્યતાને ધ્યાનમાં લેશે, અને –
 - (૧) જો તે નક્કી કરે કે તે જે હોદ્દા પર તેની નિમણૂક કરવામાં આવી હતી તે હોદ્દા પર રહેવા માટે તે યોગ્ય છે અને પ્રોબેશન

અથવા ઓફિસિએશનના સમયગાળા દરમિયાન પાસ થવા માટે જરૂરી વિશેષ પરીક્ષાઓ અથવા પરીક્ષાઓ, જો કોઈ હોય તો, પાસ કરી છે, તો તે શક્ય તેટલી વહેલી તકે, તેને પ્રોબેશન અથવા ઓફિસિએશનનો સમયગાળો સંતોષકારક રીતે પૂર્ણ કર્યો હોવાનું જાહેર કરતો આદેશ બહાર પાડશે અને આવા આદેશની અસર પ્રોબેશન અથવા ઓફિસિએશનના સમયગાળાની સમાપ્તિની તારીખથી થશે, જેમાં વિસ્તૃત સમયગાળો, જો કોઈ હોય તો, કેસ હોય તો.

(૨) જો નિમણૂક અધિકારી એવું માને છે કે તે વ્યક્તિ જે હોદ્દા પર તેની નિમણૂક કરવામાં આવી હતી અથવા કેસ મુજબ બઢતી આપવામાં આવી હતી તે હોદ્દો સંભાળવા માટે યોગ્ય નથી, તો આદેશ દ્વારા,

(એ) જો તે બઢતી મેળવનાર હોય, તો તેને તે હોદ્દા પર પાછો મોકલી દો, જે તેમણે તેમની બઢતી પહેલાં તરત જ સંભાળ્યા હતા.

(બી) જો તે પ્રોબેશનર હોય, તો તેને સેવામાંથી મુક્ત કરો.

(૫) જ્યાં સુધી તે અસર માટે કોઈ ચોક્કસ આદેશ પસાર કરવામાં ન આવે ત્યાં સુધી કોઈ વ્યક્તિએ પ્રોબેશન અથવા હોદ્દાનો સમયગાળો સંતોષકારક રીતે પૂર્ણ કર્યો હોવાનું માનવામાં આવશે નહીં. આવા

આદેશને પસાર કરવામાં કોઈ પણ વિલંબ વ્યક્તિને, જેમ કે કેસ હોય તેમ, કાર્યનિષ્ઠા અથવા પ્રોબેશનનો સમયગાળો સંતોષકારક રીતે પૂર્ણ કર્યો હોવાનું માનવામાં આવે તેવું હકદાર બનાવશે નહીં.

૧૫. પ્રોબેશનના સમયગાળા દરમિયાન પ્રોબેશનરની રજા—

(૧) નિયમ ૧૪ માં કંઈપણ સમાવિષ્ટ હોવા છતાં, નિમણૂક અધિકારી, પ્રોબેશનના સમયગાળા દરમિયાન કોઈપણ સમયે, સેવા માટે તેની અયોગ્યતાને કારણે પ્રોબેશનરને સેવામાંથી મુક્ત કરી શકે છે.

(૨) પેટા-નિયમ (૧) હેઠળનો આદેશ ડિસ્ચાર્જ માટેના આધારો સૂચવશે પરંતુ કોઈ શિસ્તની તપાસની જરૂર રહેશે નહીં.

૧૭. પુષ્ટિ:— એક પ્રોબેશનર કે જેણે તેની પ્રોબેશન સંતોષકારક રીતે પૂર્ણ કરી હોવાનું જાહેર કરવામાં આવ્યું છે અને એક પ્રમોટર કે જેણે પોતાનો કાર્યકાળ સંતોષકારક રીતે પૂર્ણ કર્યો હોવાનું જાહેર કરવામાં આવ્યું છે, તેની નિમણૂક લાંબા ગાળાના ધોરણે તે હોદ્દાની શ્રેણીમાં સેવામાં સંપૂર્ણ સભ્ય તરીકે કરવામાં આવશે જેમાં તેની નિમણૂક કરવામાં આવી હતી અથવા, કેસ હોઈ શકે તે રીતે, બઢતી આપવામાં

આવી હતી અને મૂળ હોદ્દાની સામે વહેલી તકે પુષ્ટિ કરવામાં આવશે.

૭૪. આમ, જે રીતે પ્રોબેશન પર નિમણૂક કરાયેલ સીધી નિમણૂક સેવામાં પુષ્ટિ કરી શકાય છે, તે નિયમ સૂચવે છે કે:-

(૧) તમામ સીધી ભરતી કરનારાઓની નિમણૂક બે વર્ષના સમયગાળા માટે પ્રોબેશન પર કરવામાં આવશે.

(૨) નિમણૂક અધિકારી, લેખિતમાં નોંધાયેલા કારણોસર, પેટા-નિયમ (૧) અથવા નિયમ ૧૪ માં નિર્દિષ્ટ સમયગાળાને, જે બે વર્ષ છે, તેનાથી વધુ નહીં, પ્રોબેશનનો સમયગાળો લંબાવી શકે છે;

(૩) નિમણૂક અધિકારી પ્રોબેશનના સમયગાળાના અંતે અથવા પ્રોબેશનના વિસ્તૃત સમયગાળાના અંતે પ્રોબેશન પર નિયુક્ત વ્યક્તિની યોગ્યતાને ધ્યાનમાં લેશે, તે નક્કી કરવા માટે કે તે જે પદ પર નિમણૂક કરવામાં આવી છે તે પદ પર રહેવા માટે હકદાર છે કે કેમ;

(૪) જો નિમણૂક અધિકારી એવા નિર્ણય પર પહોંચે કે પ્રોબેશનર તેની નિમણૂક કરવામાં આવી છે તે પદ પર રહેવા માટે યોગ્ય છે, તો તેને

પ્રોબેશનનો સમયગાળો સંતોષકારક રીતે પૂર્ણ કર્યો હોવાનું જાહેર કરતો આદેશ જારી કરવો પડશે, જે વિસ્તૃત અવધિ, જો કોઈ હોય તો તે સહિત પ્રોબેશનનો સમયગાળો સમાપ્ત થવાની તારીખથી અમલમાં આવશે.

- (૫) જોકે, જો નિમણૂક અધિકારી માને છે કે પ્રોબેશનર તે પદ માટે યોગ્ય નથી કે જેના માટે તેની નિમણૂક કરવામાં આવી હતી, તો તે તેને સેવામાંથી મુક્ત કરવાનો આદેશ પસાર કરશે.
- (૬) નિયમ ૧૪ નો પેટા-નિયમ (૫) એ હદ સુધી સ્પષ્ટ છે કે જ્યાં સુધી કોઈ ચોક્કસ આદેશ પસાર ન થાય ત્યાં સુધી પ્રોબેશનરે પ્રોબેશનનો સમયગાળો સંતોષકારક રીતે પૂર્ણ કર્યો હોવાનું માનવામાં આવશે નહીં. તે વધુમાં સ્પષ્ટ કરે છે કે આવા આદેશ પસાર કરવામાં વિલંબ, જો કોઈ હોય તો, પ્રોબેશનરને પ્રોબેશનનો સમયગાળો સંતોષકારક રીતે પૂર્ણ કર્યો હોવાનું માનવામાં આવશે નહીં.
- (૭) નિયમ ૧૭ એ જોગવાઈ કરે છે કે પ્રોબેશનર, જેણે તેની પ્રોબેશન સંતોષકારક રીતે પૂર્ણ કરી હોવાનું જાહેર કરવામાં આવ્યું છે, તેની નિમણૂક લાંબા ગાળાના ધોરણે તે હોદ્દાની શ્રેણીમાં સેવામાં સંપૂર્ણ સભ્ય તરીકે કરવામાં આવશે જેમાં તેની નિમણૂક કરવામાં આવી હતી.

(૮) નિયમ ૧૫ બિન-અસ્થાયી કલમથી શરૂ થાય છે અને નિમણૂક અધિકારીને પ્રોબેશનના સમયગાળા દરમિયાન કોઈપણ સમયે પ્રોબેશનરને સેવા માટે અયોગ્ય હોવાના કારણે સેવામાંથી મુક્ત કરવાની સત્તા પ્રદાન કરે છે.

(૯) નિયમ ૧૫ના પેટા-નિયમ (૨) માં વધુમાં જોગવાઈ કરવામાં આવી છે કે નિયમ ૧૫ના પેટા-નિયમ (૧) હેઠળ ડિસ્ચાર્જનો આદેશ પસાર કરતી વખતે, ડિસ્ચાર્જ માટેના આધારો આદેશમાં દર્શાવવામાં આવશે, પરંતુ કોઈ શિસ્તની તપાસની જરૂર રહેશે નહીં.

૭૫. અહીં અગાઉ નોંધ્યું છે તેમ, અરજદારના વિદ્વાન વકીલ દ્વારા નિયમો ૨૦૦૫ ના નિયમો ૧૪ અને ૧૫ ની માન્યતા પર કોઈ રજૂઆત કરવામાં આવી નથી, જો કે તે સંબંધમાં રિટ પિટિશનમાં વિનંતી કરવામાં આવી છે. ભારતના બંધારણની કલમ ૨૨૬ હેઠળ સત્તાના વિવેકાધીન ઉપયોગમાં આ અદાલતની ન્યાયિક સમીક્ષાની શક્તિનો ઉપયોગ કરતા અરજદારના વિદ્વાન વકીલ નિયમ ૧૪ ના હેતુ અને અવકાશનું અર્થઘટન માંગે છે, ખાસ કરીને નિયમ ૧૪ ના પેટા-નિયમ (૫), અહીં અગાઉ નોંધાયેલી રજૂઆતો સાથે.

૭૬. અરજદારના વિદ્વાન વકીલની આ દલીલ સાથે વ્યવહાર કરતી વખતે, આપણે સૌપ્રથમ કાયદાકીય અર્થઘટનના સિદ્ધાંતો (૧૫મી આવૃત્તિ) પર ન્યાયમૂર્તિ જી. પી. સિંહના પાઠ્યપુસ્તકમાં જણાવ્યા મુજબ કાયદાના અર્થઘટનના મૂળભૂત નિયમોની નોંધ લઈ શકીએ છીએ. તેમાં જણાવ્યા મુજબ શાબ્દિક રચનાના નિયમ માટે જરૂરી હતું કે કાયદાના શબ્દોને પહેલા તેમના કુદરતી, સામાન્ય અથવા લોકપ્રિય અર્થમાં સમજવામાં આવે અને શબ્દસમૂહો અને વાક્યોને તેમના વ્યાકરણના અર્થ અનુસાર અર્થઘટન કરવામાં આવે, સિવાય કે તે કેટલીક વાહિયાતતા તરફ દોરી જાય અથવા સંદર્ભમાં કંઈક હોય, અથવા કાયદાના ઉદ્દેશ્યમાં તેનાથી વિપરીત સૂચવે (સંદર્ભ: કોર્પોરેશન ઓફ ધ સિટી ઓફ વિક્ટોરિયા વિ. નિશપ ઓફ વાનકુવર આઈલેન્ડ¹⁶)

૭૭. તેમાં નોંધ્યા મુજબ લોર્ડ એટકિન્સન કોર્પોરેશન ઓફ ધ સિટી ઓફ વિક્ટોરિયા ૧૬ (ઉપરોક્ત) માં નીચે મુજબ જણાવે છે:—

કાયદાના નિર્માણમાં, તેમના શબ્દોનું અર્થઘટન તેમના સામાન્ય વ્યાકરણના અર્થમાં થવું જોઈએ, સિવાય કે સંદર્ભમાં કંઈક હોય, અથવા કાયદાના ઉદ્દેશ્યમાં કે જેમાં તેઓ થાય છે અથવા જે સંજોગોમાં તેનો

ઉપયોગ કરવામાં આવે છે, તે બતાવવા માટે કે તેનો ઉપયોગ તેમના સામાન્ય વ્યાકરણના અર્થથી અલગ વિશેષ અર્થમાં કરવામાં આવ્યો હતો.

૭૮. પાઠ્યપુસ્તકના પાન નં. ૬૬ પર નોંધ્યા મુજબ:—

વિસ્કાઉન્ટ સિમોન, એલસીએ કહ્યું:

સુપરિ નિયમ એ છે કે કાયદાના શબ્દોને પ્રથમ દૃષ્ટિએ તેમનો સામાન્ય અર્થ આપવો આવશ્યક છે.

જ્યાં સુધી તે બતાવવામાં ન આવે કે જે કાયદાકીય સંદર્ભમાં શબ્દોનો ઉપયોગ કરવામાં આવે છે તેના માટે અલગ અર્થની જરૂર હોય ત્યાં સુધી શબ્દોના કુદરતી અને સામાન્ય અર્થને દૂર ન કરવો જોઈએ. નીતિ અંગેના તેમના પોતાના મંતવ્યોના પ્રકાશમાં ન્યાયાધીશો દ્વારા આવા અર્થને દૂર કરી શકાતો નથી, જો કે તેઓ કાયદામાં સંપૂર્ણ રીતે વાંચી શકાય અથવા કાયદા દ્વારા મંજૂરી આપવામાં આવેલી સામગ્રીમાં સંસદના હેતુ અથવા નીતિની અભિવ્યક્તિના અર્થઘટન માટે સહાયક તરીકે ઉલ્લેખ કરી શકે તો તેઓ હેતુપૂર્ણ અર્થઘટન અપનાવી શકે છે. નિયમના આધુનિક નિવેદન માટે કોઈ વ્યક્તિ ગ્લેસડેલના લોર્ડ સિમોનના ભાષણનો સંદર્ભ લઈ શકે છે જ્યાં તેમણે કહ્યું હતું:

સંસદના કાયદામાં જે કહેવામાં આવ્યું છે તેના અર્થ માટે સંસદને પ્રથમ દૃષ્ટિએ શ્રેય આપવામાં આવે છે. કાયદાના શાસન હેઠળ જીવવાની

આશા રાખનારા લોકો માટે મૂર્તિઓનો મુસદ્દો તૈયાર કરવો એટલો જ મહત્વપૂર્ણ છે, જ્યાં સુધી અદાલતો શક્ય હોય ત્યાં સુધી બાંધકામના સુવર્ણ નિયમને લાગુ કરવા માંગશે નહીં, એટલે કે વૈધાનિક ભાષાને વ્યાકરણ અને પરિભાષાત્મક રીતે સામાન્ય અને પ્રાથમિક અર્થમાં વાંચવી, જે તે તેના સંદર્ભમાં ધરાવે છે, તેમાં કોઈ ચૂક અથવા ઉમેરો કર્યા વિના. અલબત્ત, સંસદને સારી સમજણનો શ્રેય આપવો જોઈએ; જેથી જ્યારે આવા અભિગમથી અન્યાય, વાહિયાતપણું, વિરોધાભાસ અથવા કાયદાકીય ઉદ્દેશની અવગણના થાય ત્યારે ભાષામાં પૂરતા પ્રમાણમાં ફેરફાર કરી શકાય જેથી આવા ગેરલાભને ટાળી શકાય, જોકે આગળ નહીં.

૭૯. ઉપર જણાવેલા વૈધાનિક અર્થઘટનના નિયમને સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા હરભજન સિંહ વિરુદ્ધ પ્રેસ કાઉન્સિલ ઓફ ઇન્ડિયા¹⁷ના કેસમાં મંજૂરી સાથે ટાંકવામાં આવ્યો છે.

૮૦. નેમાઈ ચંદ્ર કુમાર વિ. મણિ સ્ક્વેર લિમિટેડ¹⁸માં સર્વોચ્ચ અદાલતે અવલોકન કર્યું હતું કે જ્યારે અદાલત જોગવાઈના શાબ્દિક અર્થઘટનનો આશરો લે છે, ત્યારે વૈધાનિક અર્થઘટનમાં પ્રારંભિક બિંદુ કાયદો જ છે અને

¹⁷ (૨૦૦૨)૩-એસસીસી-૭૨૨

¹⁸ (૨૦૧૫)૧૪-એસસીસી-૨૦૩

જો કાયદાની ભાષા સ્પષ્ટ અને અસંદિગ્ધ હોય, તો કાયદાની બહાર જોવાની જરૂર નથી.

૮૧. જુગલકિશોર સરાફ વિરુદ્ધ રો કોટન કંપની લિમિટેડ¹⁹ના કિસ્સામાં ન્યાયમૂર્તિ એસ. આર. દાસ દ્વારા જણાવ્યા મુજબ કાયદાના નિર્માણનો સુવર્ણ નિયમ બેન્ચ સમક્ષ નિયમનો ઉલ્લેખ કરતી વખતે છે:—

કાયદાના નિર્માણનો મુખ્ય નિયમ એ છે કે કાયદાને શાબ્દિક રીતે વાંચવું, એટલે કે શબ્દોને તેમનો સામાન્ય, કુદરતી અને વ્યાકરણનો અર્થ આપવો. જો, તેમ છતાં, આવા વાંચન વાહિયાતતા તરફ દોરી જાય છે અને શબ્દો અન્ય અર્થ માટે સંવેદનશીલ હોય, તો કોર્ટ તેને અપનાવી શકે છે. પરંતુ જો આવી કોઈ વૈકલ્પિક રચના શક્ય ન હોય, તો અદાલતે શાબ્દિક અર્થઘટનનો સામાન્ય નિયમ અપનાવવો જ જોઈએ. વર્તમાન કિસ્સામાં શાબ્દિક બાંધકામ કોઈ દેખીતી વાહિયાતતા તરફ દોરી જતું નથી અને તેથી, બાંધકામના તે સુવર્ણ નિયમથી અલગ થવાનું કોઈ અનિવાર્ય કારણ હોઈ શકે નહીં.

૮૨. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્યો વિરુદ્ધ એક્સાઇડ ઇન્ડસ્ટ્રીઝ લિમિટેડ અને અન્ય²⁰ના કિસ્સામાં સર્વોચ્ચ અદાલતે ફરરા નં. ૩૩માં નીચે મુજબ ચુકાદો આપ્યો છે:—

૩૩. નિઃશંકપણે, જ્યારે કોર્ટ જોગવાઈની માન્યતાની તપાસ કરે છે, ત્યારે તેની પ્રાથમિક ચિંતા જોગવાઈનું શાબ્દિક લખાણ છે. તે એટલા માટે છે કારણ કે વિધાનસભા લખાણ દ્વારા બોલે છે અને જ્યાં સુધી તે અસ્પષ્ટ રીતે બોલતી નથી, ત્યાં સુધી કોર્ટ માટે લખાણની બહાર સાહસ કરવા માટે મર્યાદિત જગ્યા છે. આ અર્થઘટનની પ્રથમ કસોટી છે, જેને ઘણીવાર શાબ્દિક અર્થઘટન તરીકે ઓળખવામાં આવે છે. જો જોગવાઈનું લખાણ અસંદિગ્ધ હોય, તો કાયદાકીય ઉદ્દેશ એકીકૃત થાય છે અને તેમાંથી તેનું પ્રતીક બને છે.

૮૩. નસીરુદ્દીન અને અન્યો વિરુદ્ધ સીતા રામ અગ્રવાલ²¹ના કેસમાં તેના અગાઉના ચુકાદામાં સર્વોચ્ચ અદાલતે નીચેના અવલોકનો કર્યા હતા:—

૩૭. કાયદાના અર્થઘટન માટે અદાલતના અધિકારક્ષેત્રનો ઉપયોગ ત્યારે કરી શકાય છે જ્યારે તે અસ્પષ્ટ હોય. તે સારી રીતે

²⁰ (૨૦૨૦)૫-એસસીસી-૨૭૪

²¹ (૨૦૦૩)૨-એસસીસી-૫૭૭

જાણીતું છે કે આપેલ કેસમાં કોર્ટ ફેબ્રિકને બહાર કાઢી શકે છે પરંતુ તે ફેબ્રિકની બનાવટને બદલી શકતી નથી. જ્યારે જોગવાઈની ભાષા સ્પષ્ટ અને અસંદિગ્ધ હોય ત્યારે તે કાયદા અથવા હેતુના અવકાશને વિસ્તૃત કરી શકતી નથી. તે કાયદામાં શબ્દો ઉમેરી અથવા બાદ કરી શકતું નથી અથવા તેમાં એવું કંઈક વાંચી શકતું નથી જે ત્યાં નથી. તે કાયદાને ફરીથી લખી અથવા પુનઃરચના કરી શકતું નથી. તે નક્કી કરવું પણ જરૂરી છે કે એવી ધારણા અસ્તિત્વમાં છે કે વિધાનસભાએ કોઈ અનાવશ્યક શબ્દોનો ઉપયોગ કર્યો નથી. તે સારી રીતે નક્કી કરવામાં આવ્યું છે કે કાયદાનો વાસ્તવિક હેતુ વપરાયેલી ભાષામાંથી મેળવવો આવશ્યક છે. તે સાચું હોઈ શકે છે કે 'રહેશે અથવા થઈ શકે છે' અભિવ્યક્તિ નો ઉપયોગ એ નિષ્કર્ષ પર પહોંચવા માટે નિર્ણાયક નથી કે શું કાનૂન ડિરેક્ટરી છે કે ફરજિયાત છે. પરંતુ વિધાનસભાનો ઈરાદો કાયદાની યોજનામાંથી શોધી કાઢવો જોઈએ. તે પણ એટલી જ સારી રીતે નક્કી કરવામાં આવે છે કે જ્યારે નકારાત્મક શબ્દોનો ઉપયોગ કરવામાં આવે છે ત્યારે અદાલતો ધારે છે કે વિધાનસભા નો ઈરાદો એ હતો કે જોગવાઈઓ પાત્રમાં ફરજિયાત છે.

૮૪. ભાવનગર યુનિવર્સિટી વિ. પાલિતાણા સુગર મિલ (પી) લિમિટેડ અને

અન્યો^{૨૨}ના કિસ્સામાં એવું માનવામાં આવ્યું હતું કે:—

૨૩. તે કાયદાની રચનાનો મૂળભૂત સિદ્ધાંત છે કે તેને સંપૂર્ણ રીતે વાંચવું જોઈએ, પછી પ્રકરણ દ્વારા પ્રકરણ, વિભાગ દ્વારા વિભાગ અને શબ્દો દ્વારા શબ્દો. જ્યારે તેમાં અસ્પષ્ટતા, અસ્પષ્ટતા અથવા અસંગતતા હોય અને અન્યથા ન હોય ત્યારે કાયદાના નિર્માણ અથવા અર્થઘટનનો આશરો લેવો જરૂરી છે. કાયદાના તમામ ભાગોને અમલમાં મૂકવાનો પ્રયાસ થવો જોઈએ અને જ્યાં સુધી એકદમ જરૂરી ન હોય ત્યાં સુધી તેનો કોઈપણ ભાગ વધારાનો અથવા બિનજરૂરી રહેશે નહીં.

૨૪. કાયદાની જોગવાઈનો સાચો અર્થ કાયદાની યોજનાને ધ્યાનમાં રાખીને તેની સ્પષ્ટ ભાષા દ્વારા શું પ્રદાન કરવામાં આવે છે તેના આધારે નક્કી કરવો પડશે.

૨૫. જ્યારે જોગવાઈની ભાષા સ્પષ્ટ અને અસંદિગ્ધ હોય ત્યારે વિધાનસભાના ઈરાદા પર કાયદાનો વ્યાપ વધારી શકાતો નથી. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો વૈધાનિક કાયદાઓનો સામાન્ય રીતે તેના સાદા અર્થ અનુસાર અર્થઘટન થવો જોઈએ અને જ્યાં સુધી કોઈ જોગવાઈને બાકીના કાયદા સાથે અસ્પષ્ટ, વાહિયાત, ગેરવાજબી,

બિનકાર્યક્ષમ અથવા સંપૂર્ણપણે અસંબદ્ધ થવાથી રોકવા માટે આવું કરવું સ્પષ્ટ રીતે જરૂરી ન હોય ત્યાં સુધી કોઈ પણ શબ્દ ઉમેરવામાં આવશે નહીં, તેમાં ફેરફાર કરવામાં આવશે નહીં અથવા તેમાં ફેરફાર કરવામાં આવશે નહીં.

૮૫. ઉપરોક્ત કાનૂની સ્થિતિને ધ્યાનમાં રાખીને, કાયદાના અર્થઘટનના સુવર્ણ નિયમને સમજીને, કાયદાની જોગવાઈનો સાચો અર્થ આપણે કાયદાની યોજનાને ધ્યાનમાં રાખીને જોગવાઈની ભાષાને વાંચીને નક્કી કરવો પડશે, એટલે કે તાત્કાલિક કેસમાં નિયમો ૧૪, ૧૫ અને ૧૭. તેમના સાદા અર્થ અનુસાર, કોઈપણ શબ્દો ઉમેર્યા વિના અથવા જોગવાઈઓમાં ફેરફાર અથવા ફેરફાર કર્યા વિના, કાયદામાં કોઈપણ શબ્દો ઉમેરીને અથવા બાદ કરીને.

૮૬. નિયમો ૧૪ અને ૧૭ વાંચીને નિયમો ૨૦૦૫ની યોજના એ સમજી શકાય છે કે સીધી ભરતી કરનાર, જેની બે વર્ષના પ્રારંભિક સમયગાળા માટે પ્રોબેશન પર નિમણૂક થવી જરૂરી છે, તેને વધુ બે વર્ષના સમયગાળા માટે પ્રોબેશન પર ચાલુ રાખી શકાય છે, જે નિયમ ૧૪ના પેટા-નિયમ (૩) માં પ્રોબેશનના સમયગાળાથી વધુ ન હોય તેવા શબ્દો દ્વારા લાયક છે. નિયમ ૧૪ના પેટા-નિયમ (૪) માં વધુ જરૂરિયાત છે કે નિમણૂક સત્તામંડળે જે

હોદ્દા પર તેમની નિમણૂક કરવામાં આવી છે તે હોદ્દો સંભાળવા માટે પ્રોબેશન પર નિમણૂક કરાયેલ વ્યક્તિની યોગ્યતાને ધ્યાનમાં લેવી પડશે. (સંદર્ભ: નિયમ ૧૭). નિયમ ૧૪ના પેટા-નિયમ (૫) માં સ્પષ્ટતા દ્વારા વધુમાં ઉમેરવામાં આવ્યું છે કે ન્યાયિક સેવામાં પ્રોબેશન પર નિમણૂક કરાયેલી કોઈ પણ વ્યક્તિને આવી વ્યક્તિ દ્વારા પ્રોબેશનનો સમયગાળો સંતોષકારક રીતે પૂર્ણ કરવાનો ચોક્કસ આદેશ પસાર કરવામાં કોઈ વિલંબના કિસ્સામાં, કાલ્પનિક માન્યતા દ્વારા સંતોષકારક રીતે સમયગાળો અથવા પ્રોબેશન પૂર્ણ કરવામાં આવી હોવાનું ગણી શકાય નહીં.

૮૭. કાયદામાં શબ્દો ઉમેર્યા અથવા બાદ કર્યા વિના આ રીતે નિયમના કાળજીપૂર્વક વાંચનથી, આપણે જોઈએ છીએ કે નિયમ ૧૪ના પેટા-નિયમ (૩) માં પ્રોબેશનના સમયગાળાની જોગવાઈ છે, પરંતુ પેટા-નિયમ (૫) ની બીજી સજા સ્પષ્ટ કરે છે કે પ્રોબેશન પર નિમણૂક કરાયેલ વ્યક્તિની સેવામાં ડીમિંગ જોગવાઈની કાનૂની કલ્પના દ્વારા પુષ્ટિ કરવામાં આવી હોવાનું માની શકાતું નથી, માત્ર એ હકીકતને કારણે કે આવી વ્યક્તિને નિયમ ૧૪ના પેટા-નિયમ (૩) માં નિર્ધારિત બે વર્ષના પ્રોબેશનના વિસ્તૃત સમયગાળાથી આગળ ચાલુ રાખવામાં આવી છે. નિયમ ૧૪ (૫) એ શરતોમાં સ્પષ્ટ છે કે નિમણૂક અધિકારી દ્વારા પસાર કરાયેલા આવા નિમણૂકના પ્રોબેશનનો સમયગાળો પૂર્ણ થયાના સંતોષને નોંધવાના

ચોક્કસ આદેશની ગેરહાજરીમાં ન્યાયિક સેવામાં પ્રોબેશન પર નિમણૂક કરાયેલ વ્યક્તિ સેવામાં પુષ્ટિ હોવાનો દાવો કરી શકતી નથી.

૮૮. નિયમની યોજનાને યોગ્ય રીતે ધ્યાનમાં રાખીને, તે નિઃશંકપણે સ્પષ્ટ છે કે ન્યાયિક સેવામાં નિયુક્ત પ્રોબેશનરની પુષ્ટિ માટે, એટલે કે લાંબા ગાળાના ધોરણે તેની નિમણૂક કરવામાં આવી હતી તે પદ પર રહેવા માટે, નિયમો ૨૦૦૫ ની ફરજિયાત જરૂરિયાત છે કે પ્રોબેશનનો સમયગાળો પૂર્ણ થયાનો સંતોષ નોંધવા માટે ચોક્કસ આદેશ હોવો જોઈએ અને આવા આદેશની ગેરહાજરીમાં અથવા જ્યાં સુધી નિમણૂક અધિકારી દ્વારા આવો આદેશ પસાર ન થાય ત્યાં સુધી, પ્રોબેશનરે સેવામાં પુષ્ટિ મેળવવા માટે પ્રોબેશનનો સમયગાળો સંતોષકારક રીતે પૂર્ણ કર્યો હોવાનું માની શકાતું નથી.

૮૯. નિયમ ૧૪ ના પેટા-નિયમ (પ) નું અર્થઘટન કરવા માટેનો અન્ય કોઈ અર્થ સજાને કાઢી નાખવામાં પરિણમશે, આવા આદેશ પસાર કરવામાં કોઈ પણ વિલંબ વ્યક્તિને કાર્યનિષ્ઠા અથવા પ્રોબેશનનો સમયગાળો સંતોષકારક રીતે પૂર્ણ કર્યો હોવાનું માનવામાં હકદાર બનાવશે નહીં. , જે કાયદાના નિર્માણના મૂળભૂત નિયમની વિરુદ્ધ હશે. કાયદાને એકંદરે વાંચીને, વિધાનસભાના ઇરાદાને એકત્રિત કરીને, એવું લાગે છે કે ગુજરાત

રાજ્ય ન્યાયિક સેવામાં પ્રોબેશન પર નિમણૂક કરાયેલ કોઈ પણ વ્યક્તિ સેવામાં સમર્થનનો દાવો કરી શકે નહીં સિવાય કે નિમણૂક અધિકારી આવા વ્યક્તિ દ્વારા પ્રોબેશનનો સમયગાળો પૂર્ણ થવા અંગે તેના સંતોષની નોંધ કરે.

૯૦. અમારા માટે વિધાનસભાના ઇરાદાને વિસ્તૃત કરવાની મંજૂરી નથી, જે નિયમ ૧૪ની યોજનામાં સ્પષ્ટ અને અસંદિગ્ધ છે. નિયમ ૧૪નો અર્થ એ નથી કે ન્યાયિક સેવામાં પ્રોબેશન પર નિમણૂક પામેલી વ્યક્તિ, જે નિયમ ૧૪ના પેટા-નિયમ (૩) મુજબ બે વર્ષના પ્રોબેશનના વિસ્તૃત સમયગાળાથી વધુ સેવામાં ચાલુ રહે છે, તો તે નિશ્ચિત કર્મચારી હશે, ભલે નિમણૂક અધિકારીએ આવી વ્યક્તિ દ્વારા પ્રોબેશનનો સમયગાળો પૂર્ણ થયાનો સંતોષ નોંધાવવા માટે કોઈ આદેશ પસાર કર્યો ન હોય.

૯૧. નિયમો ૨૦૦૫ની સંબંધિત જોગવાઈઓ, એટલે કે નિયમો ૧૪, ૧૫ અને ૧૭ સંપૂર્ણપણે સ્પષ્ટ, અસંદિગ્ધ અને ગર્ભિત છે. ઉપરોક્ત જોગવાઈઓનો સાદો અર્થ, અમારા માનવામાં આવેલા અભિપ્રાયમાં, માત્ર એક જ નિષ્કર્ષ તરફ દોરી જશે કે ન્યાયિક સેવામાં પ્રોબેશન પર સીધી નિમણૂકની પુષ્ટિ કરવા માટે, આવી વ્યક્તિએ પ્રોબેશનનો સમયગાળો સંતોષકારક રીતે પૂર્ણ કર્યો છે તેની અસર માટે ચોક્કસ આદેશ જરૂરી છે, તેને લાંબા ગાળાના

ધોરણે સેવાના સંપૂર્ણ સભ્ય તરીકે નિયુક્ત કરવા માટે. પ્રોબેશન અને પુષ્ટિ સંબંધિત નિયમની યોજનામાં અન્ય કોઈ દ્રષ્ટિકોણ અથવા વિરોધાભાસી દ્રષ્ટિકોણ પર કામ કરવું શક્ય નથી, કારણ કે આવા કોઈપણ પ્રયાસથી જોગવાઈ અસ્પષ્ટ, વાહિયાત, બિનકાર્યક્ષમ અને નિયમોની સમગ્ર યોજના સાથે સંપૂર્ણપણે અસંબંધ બની જશે. તેથી, નિયમ ૧૪ (૫) ના અર્થઘટન માટે અરજદારના વિદ્વાન વકીલ દ્વારા કરવામાં આવેલી રજૂઆતોને કાયદાની સ્થાયી સ્થિતિની વિરુદ્ધ હોવાને કારણે નકારી કાઢવી પડશે.

૯૨. આપણે નોંધ કરી શકીએ કે એસ. સુખબંસ સિંહ (ઉપરોક્ત) માં, તેમાં અપીલકર્તાની અરજી કે કારણ કે તેને પ્રોબેશનનો સમયગાળો પૂરો થયા પછી પરત ફર્યા વિના પદ પર ચાલુ રાખવામાં આવ્યો હતો, તેની પુષ્ટિ કરવાનો કાનૂની અધિકાર હતો, તેને નકારી કાઢવામાં આવ્યો છે. એ નોંધવામાં આવ્યું હતું કે નિયમ એ પ્રશ્ન છે કે પ્રોબેશન સમયગાળાના અંતે, પ્રોબેશનર જ્યાં સુધી પરત નહીં આવે અથવા મૂળ હોદ્દામાં સમાવી લેવામાં ન આવે ત્યાં સુધી તેને કાયમી બનાવવા માટે જવાબદાર રહેશે. એવું માનવામાં આવ્યું હતું કે અપીલકર્તા જ્યાં સુધી તેને કાયમી હોદ્દા પર પરત કરવામાં ન આવે અથવા તેમાં સમાવી લેવામાં ન આવે ત્યાં સુધી તે પ્રોબેશનર તરીકે ચાલુ રહેશે, પરંતુ તે કહેવું યોગ્ય રહેશે નહીં કે પ્રોબેશનર (તેમાં અપીલકર્તા) ને તે ઉચ્ચ હોદ્દા પર કોઈ અધિકાર છે જેમાં તે કાર્યરત

હતો અથવા તેની પુષ્ટિ કરવાનો અધિકાર છે. પ્રોબેશનરને માત્ર કાયમી હોદ્દામાં સમાવી લેવા માટે લાયક બનાવવું એ કોઈ વધુ સારી સ્થિતિમાં નથી. એવું જોવામાં આવ્યું હતું કે વ્યક્તિ પ્રોબેશનર છે તે જ હકીકત સૂચવે છે કે તેણે તેની યોગ્યતા, તે ઉચ્ચ પદ માટે તેની યોગ્યતા સાબિત કરવી પડશે જેમાં તે કાર્યરત છે. જો તેનું કામ સંતોષકારક ન જણાય, તો તે કોઈ કારણ આપ્યા વિના પણ તેના મૂળ પદ પર પાછા ફરવા માટે જવાબદાર રહેશે. આ અવલોકનો સાથે, તેમાં અપીલકર્તાની પંજાબ સિવિલ સર્વિસ નિયમોના નિયમ ૨૪ પર આધાર રાખતી દલીલ, જેમાં જોગવાઈ કરવામાં આવી છે કે નિયમ ૨૨ની જોગવાઈઓ હેઠળ નિર્ધારિત પ્રોબેશનનો સમયગાળો પૂર્ણ થયા પછી, સેવાનો સભ્ય મૂળ કાયમી પદ માટે લાયક ગણાશે, કે તે સમય જતાં જ તેના પદ પર પુષ્ટિ પામ્યો હોવાનું માનવામાં આવે, નહીં તો તે આપમેળે સેવાના કાયમી સભ્યનો દરજ્જો સાફ કરી દેશે, તેને નકારી કાઢવામાં આવ્યો હતો. એવું માનવામાં આવ્યું હતું કે જ્યાં સુધી તેમણે જે નિયમ તરફ ધ્યાન દોર્યું છે, તે સ્પષ્ટ રીતે આવા પરિણામની જોગવાઈ ન કરે ત્યાં સુધી કાયમી કર્મચારીનો દરજ્જો આપમેળે મેળવી શકાતો નથી.

આ ચુકાદો અરજદારને કોઈ પણ રીતે મદદ કરતો નથી, પરંતુ અમારા દ્રષ્ટિકોણને સમર્થન આપે છે.

૯૩. ધરમ સિંહ (ઉપરોક્ત) માં અન્ય એક નિર્ણયમાં, પંજાબ શૈક્ષણિક (પ્રાંતીય કેડર) વર્ગ-૩ સેવાના નિયમ ૬ (૩) ની નોંધ લેતા સર્વોચ્ચ અદાલતે નોંધ્યું છે કે નિયમ ત્રણ વર્ષથી વધુ પ્રોબેશનનો સમયગાળો લંબાવવા પર પ્રતિબંધ મૂકે છે. એવું નક્કી કરવામાં આવ્યું હતું કે જ્યાં સેવાના નિયમો ચોક્કસ સમયગાળો નક્કી કરે છે કે જેના પછી પ્રોબેશનરી સમયગાળો લંબાવી શકાતો નથી અને પ્રોબેશન પર નિયુક્ત અથવા બઢતી પામેલા કર્મચારીને પુષ્ટિના સ્પષ્ટ આદેશ વિના પ્રોબેશનનો મહત્તમ સમયગાળો પૂર્ણ કર્યા પછી તે પદ પર ચાલુ રહેવાની મંજૂરી આપવામાં આવે છે, તો તે સૂચિતાર્થ દ્વારા પ્રોબેશનર તરીકે તે પદ પર ચાલુ રહ્યો હોવાનું માની શકાતું નથી. એવું માનવામાં આવ્યું હતું કે આવા સૂચિતાર્થને સેવા નિયમ દ્વારા નકારવામાં આવ્યો હતો જેમાં પ્રોબેશનરી સમયગાળાને તેના દ્વારા નિર્ધારિત મહત્તમ સમયગાળાથી આગળ વધારવા પર પ્રતિબંધ મૂકવામાં આવ્યો હતો. આવા કિસ્સામાં, એક નિષ્કર્ષ કાઢવાની મંજૂરી છે કે કર્મચારીને પ્રોબેશનનો મહત્તમ સમયગાળો પૂર્ણ થયા પછી પદ પર ચાલુ રહેવાની મંજૂરી આપવામાં આવી છે તેની અસરથી પોસ્ટમાં પુષ્ટિ કરવામાં આવી છે. વધુમાં એવું અવલોકન કરવામાં આવ્યું હતું કે આ નિયમમાં પ્રોબેશનરને પુષ્ટિ પહેલાં કોઈ પણ પરીક્ષા પાસ કરવાની અથવા અન્ય કોઈ શરત પૂર્ણ કરવાની જરૂર નથી. તેમની સેવાઓ પૂરી પાડવા અને તેમને કામચલાઉ કર્મચારી તરીકે ફરીથી નિયુક્ત કરવા માટે કોઈ અનિવાર્ય કારણ નહોતું.

આમ, ઉચ્ચ અદાલતે યોગ્ય રીતે આ નિષ્કર્ષ કાઢવાનો ઇનકાર કર્યો છે કે તેમને પ્રોબેશનર તરીકે સેવામાંથી મુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા અને ફરીથી નોકરી આપવામાં આવી હતી. એવું માનવામાં આવ્યું હતું કે નિમણૂક સત્તામંડળે લેખિતમાં પુષ્ટિકરણનો ઔપચારિક આદેશ પસાર કર્યો ન હોવા છતાં, પ્રોબેશનનો મહત્તમ સમયગાળો સમાપ્ત થયા પછી તેમને તેમના પદ પર ચાલુ રાખવાની મંજૂરી આપીને પુષ્ટિકરણના આદેશો પસાર કર્યા હોવાનું માનવું જોઈએ. આવી પુષ્ટિ પછી, સત્તાધિકારીને નિયમ ૬(૩) હેઠળ તેમની સેવાઓ એ આધાર પર સમાપ્ત કરવાની સત્તા ન હતી કે પ્રોબેશનના સમયગાળા દરમિયાન તેમનું કાર્ય અથવા વર્તન અસંતોષકારક હતું અને તેમને તેમના અધિકારથી વંચિત રાખવા એ સજા દ્વારા સેવામાંથી દૂર કરવા સમાન હતું. ઉપરોક્ત કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતનું આ નિરીક્ષણ તેની સામેના નિયમના વાંચન પર આધારિત હતું, જેમાં પુષ્ટિ પહેલાં કોઈ શરત પૂર્ણ કરવાની જરૂર નહોતી. તેમાંની પરંતુક સાથે નિયમ ૬ (૩) અહીં નોંધવા માટે સુસંગત છે:

(૩) પ્રોબેશનનો સમયગાળો પૂર્ણ થયા પછી નિમણૂક કરવા માટે સક્ષમ અધિકારી સભ્યની નિમણૂકની પુષ્ટિ કરી શકે છે અથવા જો પ્રોબેશનના સમયગાળા દરમિયાન તેનું કામ અથવા વર્તન તેના મતે અસંતોષકારક રહ્યું હોય તો તે તેની સેવાઓ આપી શકે છે

અથવા તેની પ્રોબેશનનો સમયગાળો તે યોગ્ય લાગે તે સમયગાળા સુધી લંબાવી શકે છે અથવા જો તેને કોઈ નીચલા પદ પરથી બઢતી આપવામાં આવી હોય તો તેને તેના ભૂતપૂર્વ પદ પર પાછા મોકલી શકે છે:

પરંતુ જો કોઈ મુદત લંબાવવામાં આવે તો તે સહિત પ્રોબેશનનો કુલ સમયગાળો ત્રણ વર્ષથી વધુ ન હોવો જોઈએ.

૯૪. આ સંદર્ભમાં આપણે નિયમ ૧૪ના પેટા-નિયમ (૫) પર પાછા ફરી શકીએ છીએ. આ જોગવાઈ જણાવે છે કે પ્રોબેશનનો સમયગાળો પૂર્ણ થવાથી પ્રોબેશનરને તે અસરનો ચોક્કસ આદેશ પસાર ન થાય ત્યાં સુધી પુષ્ટિ કરવાનો કોઈ અધિકાર આપવામાં આવશે નહીં. નિયમ ૧૪(૫) જણાવે છે કે પુષ્ટિ માટે સ્પષ્ટ આદેશ જરૂરી છે. આ નિયમ નકારાત્મક સ્વરૂપમાં છે કે જ્યાં સુધી તે અસરનો ચોક્કસ આદેશ પસાર ન થાય ત્યાં સુધી પ્રોબેશનનો સમયગાળો પૂર્ણ થવાથી પુષ્ટિ કરવાનો અધિકાર આપવામાં આવશે નહીં. આવા આદેશ પસાર કરવામાં વિલંબ પણ પ્રોબેશનરને પ્રોબેશનનો સમયગાળો સંતોષકારક રીતે પૂર્ણ કરવાની કલ્પના માનીને પુષ્ટિ કરવાનો દાવો કરવા માટે હકદાર બનાવશે નહીં. ઉપરોક્ત જોગવાઈ નિયમ ૧૪ના પેટા-નિયમ (૫) ના પ્રથમ ભાગમાં જે સ્પષ્ટ કરે છે તે સ્પષ્ટ કરે છે કે જો પ્રોબેશનનો સમયગાળો પુષ્ટિના ચોક્કસ આદેશને પસાર કર્યા વિના

લંબાવવામાં આવે, તો પ્રોબેશનરને માત્ર પ્રોબેશનના સમયગાળાથી આગળ ચાલુ રાખીને માનવામાં આવેલી પુષ્ટિનો દાવો કરવાનો કોઈ અધિકાર નથી.

૯૫. વધુમાં, તાત્કાલિક કેસમાં પ્રોબેશનના સમયગાળાના વિસ્તરણને સ્થાયી સમિતિના નિર્ણયો સાથે વ્યક્ત કરવામાં આવ્યું હતું જેમાં અરજદારને જાણ કરવામાં આવી હતી કે તેણીએ તેના કામ અને આચરણમાં સુધારો બતાવવો જરૂરી છે. અહીં અગાઉ નોંધ્યા મુજબ, નિયમ ૧૪(૫) માં પ્રોબેશનર દ્વારા પ્રોબેશનના સમયગાળાની સંતોષકારક સમાપ્તિ નોંધવા, તેની સેવાની પુષ્ટિ કરવા, લાંબા ગાળાના ધોરણે તેને સેવાના સંપૂર્ણ સભ્ય તરીકે નિયુક્ત કરવા માટે આદેશ પસાર કરવાની શરતની પરિપૂર્ણતા જરૂરી છે.

૯૬. નિયમ ૧૪ ના પેટા-નિયમ (૫) ની ભાષા નિયમ ૧૪ ના પેટા-નિયમ (૩) ની જરૂરિયાતને લાયક ઠરે છે, જે નિયમ ૧૪ ના પેટા-નિયમ (૫) માં ઉમેરવામાં આવેલી જોગવાઈ સાથે પ્રોબેશનનો સમય નક્કી કરે છે કે જો પુષ્ટિકરણનો આદેશ પસાર કરવામાં વિલંબ થાય, તો પ્રોબેશનર પુષ્ટિ થયેલ કર્મચારીનો દરજ્જો પ્રાપ્ત કરશે નહીં.

૯૭. તેથી, અમે શોધી કાઢ્યું છે કે અરજદારના વિદ્વાન વકીલ દ્વારા આધાર રાખવામાં આવેલા ઉપરોક્ત નિર્ણયોમાંથી કોઈ પણ અરજદારની મદદ માટે નહીં આવે, કારણ કે, અરજદારને સક્ષમ અધિકારીના ચોક્કસ આદેશો સાથે પ્રોબેશનના સમયગાળા પછી સેવામાં ચાલુ રાખવામાં આવ્યો છે, એટલે કે તેના કાર્ય, કામગીરી અને વર્તનનું મૂલ્યાંકન કરવા માટેની સ્થાયી સમિતિ. તે એવો કેસ નથી કે જ્યાં અરજદારને સક્ષમ અધિકારી દ્વારા મનની અરજી કર્યા વિના પ્રોબેશનના સમયગાળાથી આગળ ચાલુ રાખવાની મંજૂરી આપવામાં આવી હોય. અરજદાર માટે વિદ્વાન વકીલની દલીલો કે અરજદારને માત્ર એ હકીકત દ્વારા સેવામાં પુષ્ટિ મળી હોવાનું માનવામાં આવશે કે તેને નિયમો ૨૦૦૫ ના નિયમ ૧૪ ના પેટા-નિયમ (૩) માં નિર્ધારિત પ્રોબેશનની વિસ્તૃત અવધિથી વધુ સેવામાં ચાલુ રહેવાની મંજૂરી આપવામાં આવી હતી, તે નકારી કાઢવા માટે જવાબદાર છે.

૯૮. અરજદાર માટે વિદ્વાન વકીલ દ્વારા આપવામાં આવેલા ચુકાદાઓને ધ્યાનમાં રાખીને, જેમાં દાવો કરવામાં આવ્યો હતો કે પુષ્ટિના ઔપચારિક આદેશની ગેરહાજરીમાં, જ્યારે પ્રોબેશન ચોક્કસ સમયગાળા માટે હતું અને અરજદારને ઉપરોક્ત સમયગાળાની સમાપ્તિ પછી પદ પર ચાલુ રહેવાની મંજૂરી આપવામાં આવી છે, ત્યારે તેણીને પુષ્ટિ કરવાનો અથવા તેણીની પુષ્ટિ થઈ હોય તેમ વર્તવાનો કાનૂની અધિકાર છે, તાત્કાલિક કેસની

હકીકતોમાં, અમે પુનરાવર્તન કરીએ છીએ કે સેવામાં અરજદારની પ્રોબેશનનો સમયગાળો સક્ષમ અધિકારી, એટલે કે સમયાંતરે યોજાયેલી બેઠકોમાં હાઈકોર્ટની સ્થાયી સમિતિ દ્વારા લંબાવવામાં આવ્યો છે.

૯૯. ૦૫. ૦૯. ૨૦૧૯ ની અસર સાથે છ મહિના માટેનું છેલ્લું વિસ્તરણ ૦૫. ૦૩. ૨૦૨૦ પર સમાપ્ત થયું હતું. ત્યારબાદ યોજાયેલી ૧૧. ૦૯. ૨૦૨૦ અને ૦૮. ૧૨. ૨૦૨૧ ની આગામી બે બેઠકોમાં, પ્રોબેશનના વિસ્તૃત સમયગાળા દરમિયાન અરજદારની કામગીરીનું વધુ મૂલ્યાંકન કરવા માટે વિષય મોકૂફ રાખવામાં આવ્યો હતો. ૦૪. ૦૨. ૨૦૨૨ પર, સ્થાયી સમિતિ દ્વારા અરજદારને મુક્તિનો સરળ આદેશ પસાર કરીને સેવામાંથી મુક્ત કરવાનો નિર્ણય લેવામાં આવ્યો હતો અને સમાપ્તિની તારીખથી પ્રોબેશન સમયગાળો એટલે કે ૦૫. ૦૩. ૨૦૨૦ રાજ્ય સરકાર દ્વારા મુક્તિનો આદેશ જારી ન થાય ત્યાં સુધી લંબાવવામાં આવ્યો હતો. સ્થાયી સમિતિના આ નિર્ણયને હાઈકોર્ટની પૂર્ણ અદાલતે ૨૪. ૦૨. ૨૦૨૨ પર યોજાયેલી ચેમ્બર મીટિંગમાં બહાલી આપી હતી.

૧૦૦. ઉપરોક્ત નોંધાયેલા તથ્યો પરથી, ઓછામાં ઓછું, તે સ્પષ્ટ છે કે હાઈકોર્ટની સ્થાયી સમિતિ દ્વારા દરેક વખતે એક સભાન નિર્ણય લેવામાં આવ્યો હતો જ્યારે અરજદારના કામ અને વર્તન વિશે સંતોષ નોંધાવતા

પહેલા તેના પ્રદર્શનનું મૂલ્યાંકન કરતી વખતે તેના પ્રોબેશનનો સમયગાળો લંબાવવામાં આવ્યો હતો.

(૨) પડદો ઊંચો કરવો, રેકૉર્ડ જોતાં:—

૧૦૧. પડદો ઉપાડીને, જ્યારે પણ અરજદારની પ્રોબેશનની મુદત લંબાવવાનો આદેશ પસાર કરવામાં આવ્યો ત્યારે સ્થાયી સમિતિ સમક્ષ શું થયું હતું તે જાણવા માટે, અમે ૨૬. ૦૪. ૨૦૧૬, ૨૯. ૦૯. ૨૦૧૬, ૦૮. ૧૧. ૨૦૧૭, ૧૧. ૧૨. ૨૦૧૮, ૨૪. ૧૦. ૨૦૧૯, ૧૧. ૧૦. ૨૦૨૦, ૦૮. ૧૨. ૨૦૨૧ અને ૦૪. ૦૨. ૨૦૨૨ પર યોજાયેલી સ્થાયી સમિતિની બેઠકો સંબંધિત સંપૂર્ણ મૂળ રેકૉર્ડ મંગાવ્યો છે.

૧૦૨. આપણે નોંધ લઈ શકીએ કે બે વર્ષના પ્રોબેશનનો પ્રારંભિક સમયગાળો ૦૫. ૦૯. ૨૦૧૫ પર સમાપ્ત થઈ ગયો હતો. ૨૬. ૦૪. ૨૦૧૬ પર યોજાયેલી સ્થાયી સમિતિની બેઠકમાં, તત્કાલીન કાર્યકારી મુખ્ય ન્યાયાધીશ દ્વારા મંજૂર કરાયેલી એકમ ન્યાયાધીશની ટિપ્પણીઓ સાથે અરજદારનો સર્વિસ રેકૉર્ડ મૂકવામાં આવ્યો હતો, જેમાં જણાવવામાં આવ્યું હતું કે અરજદારની ૨૧ મહિનાની સેવા પૂર્ણ થવા પર વડોદરાના મુખ્ય જિલ્લા ન્યાયાધીશ દ્વારા રજૂ કરાયેલ ફોર્મ-૪ પ્રથમ ગોપનીય અહેવાલમાં નીચેની ટિપ્પણીઓ દર્શાવવામાં આવી હતી:—

ફોર્મ-૪ (૦૨/૧૨/૨૦૧૪ થી ૦૧/૦૬/૨૦૧૫)

૪ વ્યક્તિગત લાક્ષણિકતાઓ

:

(૯) સહકર્મીઓ સાથે સંબંધ

: મૈત્રીપૂર્ણ નથી

૫ તેના/તેણીના સંબંધમાં સિવિલ જજનું જિલ્લા ન્યાયાધીશો દ્વારા મૂલ્યાંકન:

(૩) કાયદો અને પ્રક્રિયાનું જ્ઞાન

: નબળું

(૪) કાયદા અને પ્રક્રિયાનું જ્ઞાન મેળવવાની ઈચ્છા : સખત મહેનત કરવાની જરૂર છે

(૫) ચુકાદાઓની ગુણવત્તા

: સરેરાશ, સુધારાની જરૂર છે.

(૬)

: તેમાં સુધારાની જરૂર છે.

(એ) વહીવટી કાર્ય અને કાર્યાલયની

દિનચર્યાનું વહીવટી ક્ષમતાનું જ્ઞાન

(બી) સિવિલ અને ક્રિમિનલ અદાલતોમાં : સિવિલ અને ક્રિમિનલ જાળવવામાં આવતા તમામ પ્રકારના ખાતાઓ મેન્યુઅલ્સથી પરિચિત સહિત સિવિલ મેન્યુઅલ, ક્રિમિનલ મેન્યુઅલ થવાની જરૂર છે.

અને એકાઉન્ટ્સ કોડનું જ્ઞાન. (આ જવાબ

જિલ્લા ન્યાયાધીશ દ્વારા વ્યક્તિગત મૂલ્યાંકન

પર આધારિત હોવો જોઈએ)

(૧૦) જનતા અને વકીલો પ્રત્યેનો અભિગમ : તેમાં સુધારાની જરૂર છે.

(૧૧) અન્ય કોઈપણ ટિપ્પણીઓ : અધિકારીને સહકર્મી
ન્યાયાધીશો, સ્ટાફ સભ્યો
અને એપીપી સાથે સમસ્યા
આવી છે અને તેના વર્તન
અંગે મૌખિક અને લેખિતમાં
ફરિયાદો પ્રાપ્ત થઈ છે
(ફરિયાદોની નકલો અહીં
પરિશિષ્ટ એ તરીકે જોડવામાં
આવી છે)

૬ જિલ્લા ન્યાયાધીશો ભલામણ કરે છે કે શું : તેણીનો પ્રોબેશન
સિવિલ જજ પ્રોબેશનનો સમયગાળો સમયગાળો વધુ એક વર્ષ
સંતોષકારક રીતે પૂર્ણ કર્યા હોવાનું પ્રમાણિત માટે વધારવો જોઈએ.
થવા માટે યોગ્ય છે કે કેમ અથવા તેની
પ્રોબેશનનો સમયગાળો વધારવો જોઈએ કે
કેમ અને જો એમ હોય તો, કયા સમયગાળા
માટે અથવા તેની સેવા સમાપ્ત કરવી જોઈએ કે
કેમ

૧૦૩. મુખ્ય જિલ્લા ન્યાયાધીશની ટિપ્પણીને ધ્યાનમાં રાખીને, એકમ ન્યાયાધીશે ભવિષ્યમાં તે સંદર્ભમાં સુધારો દર્શાવવા માટે સ્તંભ (xii) અને ૬ પરની ટિપ્પણીઓ સિવાય ઉપરોક્ત ટિપ્પણીઓ અરજદારને જણાવવાની ભલામણ કરી હતી. સાથે સાથે એવો પણ અભિપ્રાય આપવામાં આવ્યો હતો કે વડોદરાના મુખ્ય જિલ્લા ન્યાયાધીશની ભલામણ મુજબ અરજદારની પ્રોબેશનનો સમયગાળો એક વર્ષ માટે વધારવામાં આવે. આ અહેવાલ પર તત્કાલીન કાર્યકારી મુખ્ય ન્યાયાધીશે આ મામલાને સ્થાયી સમિતિ સમક્ષ મૂકવાનો નિર્દેશ આપ્યો હતો. ૨૬. ૦૪. ૨૦૧૬ પર યોજાયેલી બેઠકમાં, સ્થાયી સમિતિએ નીચે મુજબ ઠરાવ કર્યો હતો:—

"૨૬-૦૪-૨૦૧૬ ના રોજ યોજાયેલી સ્થાયી સમિતિની બેઠકમાં

લેવામાં આવેલ નિર્ણય:—

વિષય નં. ૨ (૧) વડોદરાના મુખ્ય જિલ્લા ન્યાયાધીશ દ્વારા ભલામણ કરાયેલ સુશ્રી એમ. એચ. પંચાલ, રજા એડિશનલ સિવિલ જજ અને જેએમએફસી, વડોદરાના પ્રોબેશન

સમયગાળામાં તા. ૦૬/૦૮/૨૦૧૫થી વધુ
એક વર્ષનો સમયગાળો વિસ્તરણના પ્રશ્ન પર
ધ્યાનમાં લેવા.

(૨) વડોદરાના મુખ્ય જિલ્લા ન્યાયાધીશ
દ્વારા ૦૨/૧૨/૨૦૧૪ થી
૦૧/૦૬/૨૦૧૫ સુધીના સમયગાળા માટે
ફોર્મ-૪ માં સુશ્રી એમ. એચ. પંચાલના
સંદર્ભમાં પસાર કરવામાં આવેલી પ્રતિકૂળ
ટિપ્પણીઓ તેણીને મોકલી શકાય કે કેમ તે
અંગે વિચારણા કરવા માટે. (વહીવટી "એ
"શાખા)

ધ્યાને લીધું. એવું ઠરાવવામાં આવે છે કે:

(૧) શ્રીમતી એમ. એચ. પંચાલ, રજા એડિશનલ સિવિલ જજ
અને જે. એમ. એફ. સી. , વડોદરાનો પ્રોબેશન સમયગાળો
૦૬/૦૮/૨૦૧૫ થી વધુ એક વર્ષ માટે લંબાવવામાં આવશે.

(૨) વડોદરાના મુખ્ય જિલ્લા ન્યાયાધીશ દ્વારા ૦૨/૧૨/૨૦૧૪
થી ૦૧/૦૬/૨૦૧૫ સુધીના સમયગાળા માટે ફોર્મ-૪ માં સુશ્રી

એમ. એચ. પંચાલના સંદર્ભમાં કરવામાં આવેલી પ્રતિકૂળ
ટિપ્પણીઓ તેણીને જાણ કરવામાં આવે.

૧૦૪. એક વર્ષની મુદત પૂરી થયા પછી, ૦૫. ૦૯. ૨૦૧૬ પર પ્રોબેશનનો
વિસ્તૃત સમયગાળો પૂર્ણ થયા પછી, આ બાબત સ્થાયી સમિતિ સમક્ષ
તેની તારીખ ૨૯. ૦૯. ૨૦૧૬ ની બેઠકમાં ૦૭. ૦૬. ૨૦૧૬ થી ૦૬. ૦૯.
૨૦૧૬ સુધીના સમયગાળા માટે ફોર્મ-જમાં ચોથા ત્રિમાસિક અહેવાલ
સાથે રજૂ કરવામાં આવી હતી, જેમાં મુખ્ય જિલ્લા ન્યાયાધીશના અહેવાલમાં
ટિપ્પણીઓ નીચે મુજબ છે:-

અનુક્રમ વિગત

ટિપ્પણી

૪. (૯) સહકર્મીઓ સાથેના સંબંધો

સૌહાર્દપૂર્ણ ન હતા

૫. (૭) વહીવટી કાર્ય અને કાર્યાલયની દિનચર્યાનું તેમાં સુધારાની જરૂર છે.

વહીવટી ક્ષમતાનું જ્ઞાન

(૮) કામનો નિકાલ, ફેસલો વગેરે.

સારું, ફેસલામાં સુધારાની

જરૂર છે.

૬. જિલ્લા ન્યાયાધીશો ભલામણ કરે છે કે શું હજુ સુધી ફિટ નથી

સિવિલ જજ પ્રોબેશનનો સમયગાળો

સંતોષકારક રીતે પૂર્ણ કર્યા હોવાનું પ્રમાણિત

થવા માટે યોગ્ય છે કે કેમ અથવા તેની

પ્રોબેશનનો સમયગાળો વધારવો જોઈએ કે

કેમ અને જો એમ હોય તો, કયા સમયગાળા

માટે અથવા તેની સેવાને સમાપ્ત કરવી જોઈએ

કે કેમ

૧૦૫. વધુમાં અરજદારની અદાલતના કેસ રેકૉર્ડમાં અનિયમિતતા અને ગેરકાયદેસરતાના સંદર્ભમાં મુખ્ય જિલ્લા ન્યાયાધીશનો અહેવાલ હતો, જેના પર તત્કાલીન એકમ ન્યાયાધીશે અરજદાર અને એક અન્ય અધિકારી સામે નિયમિત તપાસ શરૂ કરવાની ભલામણ કરી હતી, જે માનનીય મુખ્ય ન્યાયાધીશની મંજૂરીને આધિન છે. તત્કાલીન મુખ્ય ન્યાયાધીશ દ્વારા આ મુદ્દો ફરીથી સ્થાયી સમિતિ સમક્ષ મૂકવામાં આવ્યો હતો અને તેનો ઉકેલ લાવવામાં આવ્યો હતો કે:-

"૨૯-૦૯-૨૦૧૬ પર યોજાયેલી સ્થાયી સમિતિની બેઠકમાં

લેવાયેલો નિર્ણય:-

વિષય નં. ૯ બીજા વધારાના દીવાની ન્યાયાધીશ અને જેએમએફસી, સાવલીના પ્રોબેશન સમયગાળાને ધ્યાનમાં લેવા અને નક્કી કરવા માટે. વડોદરાને મુખ્ય જિલ્લા ન્યાયાધીશ, વડોદરા દ્વારા ભલામણ કરાયેલ

૦૫/૦૮/૨૦૧૬ (કચેરી સમય પશ્ચાત) થી

આગળ અથવા અન્યથા લંબાવી શકાય છે.

(એડમિન. "એ" શાખા)

ધ્યાને લીધું. એવો ઠરાવ કરવામાં આવ્યો છે કે સુશ્રી એમ. એચ.

પંચાલ, બીજા એડિશનલ સિવિલ જજ અને જેએમએફસી, સાવલી,

જિલ્લા વડોદરા, નો પ્રોબેશન સમયગાળો પ. ટ. ૨૦૧૬ (કચેરી

સમય પશ્ચાત) થી આગળ એક વર્ષ માટે વધારવામાં આવે.

૧૦૬. ત્રીજી મુદત લંબાવાઈ અરજદારને તેની સ્થાયી સમિતિની ૦૮. ૧૧.

૨૦૧૭ પર યોજાયેલી બેઠકમાં લેવામાં આવેલા નિર્ણયને અનુસરીને

આપવામાં આવી હતી, જેમાં એવું જણાવવામાં આવ્યું હતું કે ફરીથી સુશ્રી

એમ. એચ. પંચાલ (અરજદાર) નું પ્રદર્શન સંતોષકારક ન હતું અને મુખ્ય

જિલ્લા ન્યાયાધીશના અહેવાલમાં આરોપો પર, ૧૧. ૦૮. ૨૦૧૭ ની સ્થાયી

સમિતિની બેઠકમાં લેવામાં આવેલા નિર્ણયના પરિણામે, અરજદાર સામે

વિભાગીય તપાસ (ડીઆઈ નં. ૧૦/૨૦૧૬) શરૂ કરવામાં આવી હતી.

અરજદાર દ્વારા તેણીને આપવામાં આવેલી ચાર્જશીટમાં બચાવ પક્ષનું

લેખિત નિવેદન રજૂ કરવામાં આવ્યું હતું અને આ બાબત વિચારણા માટે

સ્થાયી સમિતિને મોકલવામાં આવી હતી. ૦૬. ૦૮. ૨૦૧૬ થી ૦૬. ૧૨.

૨૦૧૬ અને ૦૭. ૧૨. ૨૦૧૬ થી ૦૬. ૦૩. ૨૦૧૭ સુધીના સમયગાળા

માટેના ત્રિમાસિક અહેવાલો તેમજ ૦૭. ૦૩. ૨૦૧૭ થી ૦૮. ૦૫. ૨૦૧૭ સુધીના સમયગાળા માટેના ત્રિમાસિક અહેવાલો સ્થાયી સમિતિ સમક્ષ મૂકવામાં આવ્યા હતા, જે સૂચવે છે કે મુખ્ય જિલ્લા ન્યાયાધીશે સુશ્રી એમ. એચ. પંચાલ (અરજદાર) ને પ્રોબેશનની મંજૂરી માટે યોગ્ય હોવાનું પ્રમાણિત કર્યું નથી. અરજદારની વડોદરા જિલ્લાથી ૧૧. ૦૫. ૨૦૧૭ પર જિલ્લા સુરેન્દ્રનગરમાં બદલી કરવામાં આવી હતી. પ્રોબેશનનો વિસ્તૃત સમયગાળો પૂર્ણ થયા પછી ૨૫. ૦૫. ૨૦૧૭ થી ૦૬. ૦૬. ૨૦૧૭ અને ૦૭. ૦૬. ૨૦૧૭ થી ૦૬. ૦૮. ૨૦૧૭ સુધીના સમયગાળા માટે ફોર્મ-૪ માં ચોથા ત્રિમાસિક અહેવાલો પણ સ્થાયી સમિતિ સમક્ષ મૂકવામાં આવ્યા હતા, જે મુખ્ય જિલ્લા ન્યાયાધીશ, સુરેન્દ્રનગર દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલી નીચેની ટિપ્પણીઓ દર્શાવે છે:—

૨૫/૦૫/૨૦૧૭ થી ૦૬/૦૬/૨૦૧૭ સુધીના ગાળા માટે

અનુક્રમ	વિગત	ટિપ્પણી
૫	પહેલ	સરેરાશ
૭	ખંત અને ઉદ્યમ	સરેરાશ
(૫)	ચુકાદાઓની ગુણવત્તા	સારી, પરંતુ કોઈ દીવાની ચુકાદો આપવામાં આવેલ નથી

૦૭/૦૬/૨૦૧૭ થી ૦૬/૦૮/૨૦૧૭ સુધીના ગાળા માટે

અનુક્રમ

વિગત

ટિપ્પણી

૫	પહેલ	સરેરાશ
૭	ખંત અને ઉદ્યમ	સરેરાશ
(૫)	ચુકાદાઓની ગુણવત્તા	સારી, પરંતુ કોઈ દીવાની ચુકાદો આપવામાં આવેલ નથી

૧૦૭. ઉપરોક્ત અહેવાલો સાથે, સુરેન્દ્રનગરના મુખ્ય જિલ્લા ન્યાયાધીશે સુશ્રી એમ. એચ. પંચાલને પ્રોબેશનની મંજૂરી માટે યોગ્ય હોવાનું પ્રમાણિત કરવાની ભલામણને એકમ ન્યાયાધીશ તેમજ મુખ્ય ન્યાયાધીશ દ્વારા પણ મંજૂરી આપવામાં આવી ન હતી અને આ બાબત સ્ટેવિંગ કમિટી સમક્ષ મૂકવામાં આવી હતી, જે ઉપરોક્ત અહેવાલો પર નિર્ણય લેવા માટે સક્ષમ અધિકારી છે. સ્થાયી સમિતિએ ૦૮. ૧૧. ૨૦૧૭ પર યોજાયેલી તેની બેઠકમાં નીચે મુજબ ઠરાવ કર્યો હતો:—

"૦૮-૧૧-૨૦૧૭ પર યોજાયેલી સ્થાયી સમિતિની બેઠકમાં
લેવામાં આવેલ નિર્ણય:—

વિષય નં. ૩

મુખ્ય જિલ્લા ન્યાયાધીશ, સુરેન્દ્રનગર દ્વારા રજૂ
કરાયેલા અહેવાલને ધ્યાનમાં લેવા અને નક્કી
કરવા અને સુશ્રી એમ. એચ. પંચાલ, મુખ્ય

સિવિલ જજ અને જેએમએફસી, સાયલા,
જિલ્લા: સુરેન્દ્રનગરને પ્રોબેશન સમયગાળો
૦૫/૦૮/૨૦૧૭ (કચેરી સમય પશ્ચાત) થી
આગળ રદ કરવા અથવા અન્યથા લંબાવી
શકાય છે કે કેમ તે નક્કી કરવા. ["એ "શાખા]

ધ્યાને લીધુ. એવું ઠરાવવામાં આવે છે કે સુશ્રી એમ. એચ. પંચાલ,
મુખ્ય સિવિલ જજ અને જેએમએફસી, સાયલા, જિલ્લા:
સુરેન્દ્રનગરને ૦૫/૦૮/૨૦૧૭ (કચેરી સમય પશ્ચાત) થી એક
વર્ષના સમયગાળા માટે લંબાવવામાં આવશે. "

૧૦૮. ૦૫. ૦૮. ૨૦૧૮ પર ત્રીજા વિસ્તરણ પછી પ્રોબેશન સમયગાળો
પૂર્ણ થયા પછી, આ બાબત ફરીથી ૧૧. ૧૨. ૨૦૧૮ ની બેઠકમાં સ્થાયી
સમિતિ સમક્ષ મૂકવામાં આવી હતી. સ્થાયી સમિતિ સમક્ષ રજૂ કરાયેલા
કાગળોમાંથી એ નોંધવું જોઈએ કે અરજદાર સામે કોઈ તકેદારીની ફરિયાદ
બાકી નહોતી. ડીઆઈ નં. ૧૦/૨૦૧૬ નામની વિભાગીય તપાસ તપાસ
અધિકારી પાસે બાકી હતી. સ્થાયી સમિતિ સમક્ષ મૂકવામાં આવેલા
અહેવાલમાં નોંધવામાં આવ્યું છે કે અગાઉ ૧૮/૦૪/૧૯૮૩ ના રોજ
યોજાયેલી સાપ્તાહિક બેઠકમાં, સ્થાયી સમિતિએ ઠરાવ કર્યો હતો કે, જો
પ્રોબેશન પર નિયુક્ત સિવિલ જજ અથવા જેએમએફસી બે વર્ષથી વધુ

પ્રોબેશન પર ચાલુ રહે છે, તો ફોર્મ-૪ માંનો અહેવાલ દર ત્રણ મહિને મંગાવવામાં આવશે જ્યાં સુધી પ્રોબેશનનો સમયગાળો સંતોષકારક રીતે પૂર્ણ ન થાય ત્યાં સુધી નોંધવામાં આવે છે. ઉપરોક્તની નોંધ લેતા, ૧૫. ૧૧. ૨૦૧૭ ના પત્ર દ્વારા, સુરેન્દ્રનગરના મુખ્ય જિલ્લા ન્યાયાધીશને અરજદાર એટલે કે સુશ્રી એમ. એચ. પંચાલના સંદર્ભમાં ત્રિમાસિક અહેવાલો રજૂ કરવા વિનંતી કરવામાં આવી હતી. ફોર્મ-૪માં ૦૬. ૦૬. ૨૦૧૮ થી ૧૯. ૦૮. ૨૦૧૮ સુધીના અને ૨૦. ૦૮. ૨૦૧૮ થી ૦૫. ૦૯. ૨૦૧૮ સુધીના સમયગાળા માટેના ત્રિમાસિક અહેવાલો નીચે મુજબ દર્શાવવામાં આવ્યા છે:

૦૬/૦૬/૨૦૧૮ થી ૧૯/૦૮/૨૦૧૮ સુધીના ગાળા માટે

૩ લાક્ષણિકતા

(એ) નિષ્ઠા સારી

૪ વ્યક્તિગત લાક્ષણિકતાઓ

(૧) વ્યક્તિત્વ સારું

(૩) સામાન્ય જ્ઞાન સારું

(૭) ખંત અને ઉદ્યમ સારું

૫ સિવિલ ન્યાયાધીશો અંગે જિલ્લા ન્યાયાધીશો દ્વારા મૂલ્યાંકન

(૭) સિવિલ મેન્યુઅલ અને ક્રિમિનલસારું

(બી) મેન્યુઅલ અને એકાઉન્ટ કોડનું

જ્ઞાન, જેમાં સિવિલ અને ક્રિમિનલ
અદાલતોમાં જાળવવામાં આવતા
તમામ પ્રકારના ખાતાઓનો
સમાવેશ થાય છે. (આ જવાબ
જિલ્લા ન્યાયાધીશો દ્વારા
વ્યક્તિગત મૂલ્યાંકન પર આધારિત
હોવો જોઈએ)

- ૬ જિલ્લા ન્યાયાધીશો ભલામણ કરે છેમાનનીય ઉચ્ચ ન્યાયાલયના ખાનગી
કે શું સિવિલ જજ પ્રોબેશનનોપત્ર નં. એ. ૦૭૩૩/૨૦૧૫ તારીખ
સમયગાળો સંતોષકારક રીતે પૂર્ણ૧૫/૧૧/૨૦૧૬ મુજબ, માનનીય
કર્ચો છે કે કેમ અથવા તેમનીઉચ્ચ અદાલતે ડૉ. એમ. એચ. પંચાલ,
પ્રોબેશનનો સમયગાળો લંબાવવોમુખ્ય સિવિલ જજ અને જેએમએફસી,
જોઈએ કે કેમ અને જો એમ હોય તો,સાયલાની પ્રોબેશનનો સમયગાળો
તેમની સેવાઓ કયા સમયગાળા૦૬/૦૮. ૨૦૧૭ (કચેરી સમય
માટે સમાપ્ત કરવી જોઈએ. પશ્ચાત) થી વધુ એક વર્ષ માટે લંબાવ્યો
છે, તેથી નીચે સહી કરનારની કોઈ
ભલામણો અથવા અભિપ્રાય રજૂ
કરવામાં આવ્યો નથી

૨૦/૦૮/૨૦૧૮ થી ૦૫/૦૯/૨૦૧૮ સુધીના ગાળા માટે

૩ લાક્ષણિકતા

(એ) નિષ્ઠા સારી

૪ વ્યક્તિગત લાક્ષણિકતાઓ

(૧) વ્યક્તિત્વ સારું

(૩) સામાન્ય જ્ઞાન સારું

(૭) ખંત અને ઉદ્યમ સારું

૫ સિવિલ ન્યાયાધીશો અંગે જિલ્લા ન્યાયાધીશો દ્વારા મૂલ્યાંકન

૬ જિલ્લા ન્યાયાધીશો ભલામણ કરે છે તે મુજબ સમયગાળો ટૂંકો છે, તેથી, કે શું સિવિલ જજ પ્રોબેશનનોનીચે સહી કરનારની કોઈ ભલામણ સમયગાળો સંતોષકારક રીતે પૂર્ણઅથવા અભિપ્રાય સબમિટ કરવામાં કર્યો છે કે કેમ અથવા તેમનીઆવતું નથી પ્રોબેશનનો સમયગાળો લંબાવવો જોઈએ કે કેમ અને જો એમ હોય તો, તેમની સેવાઓ કયા સમયગાળા માટે સમાપ્ત કરવી જોઈએ.

૧૦૯. એકમ ન્યાયાધીશો અભિપ્રાય આપ્યો હતો કે સ્તંભ નંબર ૩ (એ) અને સ્તંભ નંબર ૬ સામેની ટિપ્પણીઓ ઉપરાંત, ફોર્મ-૪માં ઉપરોક્ત નોંધાયેલા ત્રિમાસિક અહેવાલો અરજદારને ભવિષ્યમાં આ સંદર્ભમાં સુધારો

દર્શાવવાની વિનંતી સાથે મોકલવામાં આવે. સ્થાયી સમિતિ સમક્ષ મૂકવામાં આવેલા કાગળોમાં, વહીવટી ડી શાખા દ્વારા તેમના સમર્થન તારીખ ૧૩. ૧૧. ૨૦૧૮ દ્વારા રજૂ કરવામાં આવેલી પર્યાપ્તતા અથવા અન્યથા નિકાલની માહિતી પણ રેકૉર્ડ પર મૂકવામાં આવી હતી.

૧૧૦. ઉપરોક્ત સામગ્રીને ધ્યાનમાં રાખીને, સ્થાયી સમિતિએ નીચે મુજબ નિર્ણય લીધો હતો:—

"૧૧-૧૨-૨૦૧૮ પર યોજાયેલી સ્થાયી સમિતિની બેઠકમાં

લેવાયેલો નિર્ણય:—

વિષય નં. ૧૨ વિચારણા કરવા અને નિર્ણય લેવા માટે, ડૉ. એમ. એચ. પંચાલ, મુખ્ય સિવિલ જજ અને જેએમએફસી, સાયલા, જિલ્લા: સુરેન્દ્રનગરનો પ્રોબેશન સમયગાળાને ૦૫/૦૮/૨૦૧૮ (કચેરી સમય પશ્ચાત) થી આગળ અથવા અન્યથા લંબાવી શકાય છે. (જથી વખત વિસ્તરણ). [એડમિન. "એ "શાખા]

ધ્યાને લીધું. તે ઠરાવવામાં આવે છે કે ડૉ. એમ. એચ. પંચાલ, મુખ્ય સિવિલ જજ અને જેએમએફસી, સાયલા, જિલ્લા:

સુરેન્દ્રનગરને ૦૫. ૦૯. ૨૦૧૮ (કચેરી સમય પશ્ચાત) થી એક વર્ષના સમયગાળા માટે લંબાવવામાં આવશે.

૧૧૧. છ મહિનાના સમયગાળા માટે પાંચમું વિસ્તરણ ૨૪. ૧૦. ૨૦૧૯ પર યોજાયેલી સ્થાયી સમિતિની બેઠકમાં આપવામાં આવ્યું હતું. સ્થાયી સમિતિ સમક્ષ રજૂ કરાયેલા દસ્તાવેજોમાં નોંધવામાં આવ્યું છે કે ડીઆઈ નં. ૧૦/૨૦૧૬ નામની વિભાગીય તપાસ તપાસ અધિકારી પાસે બાકી હતી. તકેદારી વિભાગે અહેવાલ આપ્યો હતો કે ૦૪. ૦૯. ૨૦૧૯ તારીખની સ્થાયી સમિતિના નિર્ણયને અનુસરીને અરજદાર સામે શરૂ કરવામાં આવેલી વીસી નં. ૩૮૯/૨૦૧૯ નામની પ્રારંભિક તપાસ પણ બાકી છે. અરજદાર સામે વિજિલન્સની ફરિયાદનો સંદર્ભ પણ પ્રાપ્ત થયો છે અને આ બાબત વિજિલન્સ સેલમાં પેન્ડિંગ છે. ૦૫. ૦૯. ૨૦૧૮ થી શરૂ કરીને ૦૫. ૦૯. ૨૦૧૯ સાથે સમાપ્ત થતા વર્ષના ચાર ત્રિમાસિક ગાળાના ત્રિમાસિક અહેવાલો પણ સંબંધિત વહીવટી “ડી” શાખા દ્વારા રજૂ કરાયેલ પર્યાપ્તતા અથવા અન્યથા નિકાલ અંગેની માહિતી સાથે સ્થાયી સમિતિ સમક્ષ રજૂ કરવામાં આવ્યા હતા. બાકી રહેલી વિભાગીય તપાસ, એટલે કે ડીઆઈ નં. ૧૦/૨૦૧૬ અને તકેદારી ફરિયાદ (વીસી નં. ૩૮૯/૨૦૧૯) ને ધ્યાનમાં રાખીને અરજદારની પ્રોબેશન મંજૂરીના પ્રશ્ન પર વિચારણા માટે આ બાબત

સ્થાયી સમિતિ સમક્ષ મૂકવામાં આવી હતી. સ્થાયી સમિતિએ ઠરાવ કર્યો કે:-

"૨૪-૧૦-૨૦૧૯ પર યોજાયેલી સ્થાયી સમિતિની બેઠકમાં લેવાયેલો નિર્ણય:-

વિષય નં. ૦૮. વિચારણા કરવી અને નિર્ણય લેવા, ડૉ. એમ. એચ. પંચાલ, મુખ્ય સિવિલ જજ અને જેએમએક્સી, સાયલા, જિલ્લા: સુરેન્દ્રનગરના પ્રોબેશન સમયગાળાને ૦૫/૦૯/૨૦૧૯ (કચેરી સમય પશ્ચાત) થી આગળ અથવા અન્યથા (પમી વખત વિસ્તરણ) લંબાવી શકાય છે. [વહીવટી"એ "શાખા]

ધ્યાને લીધું. તે ઠરાવવામાં આવે છે કે ડૉ. એમ. એચ. પંચાલ, મુખ્ય સિવિલ જજ અને જેએમએક્સી, સાયલા, જિલ્લા: સુરેન્દ્રનગરને વધુ છ મહિના માટે ૦૫/૦૯/૨૦૧૯ (કચેરી સમય પશ્ચાત) થી આગળ વધારવામાં આવશે.

૧૧૨. ૧૧. ૦૯. ૨૦૨૦ અને ૦૮. ૦૨. ૨૦૨૧ પર યોજાયેલી સ્થાયી સમિતિની આગામી બે બેઠકોમાં આ બાબત મોકૂફ રાખવામાં આવી હતી.

આમ, તે સ્પષ્ટ છે કે ૦૫. ૦૩. ૨૦૨૦ પર છઠ્ઠી વખત પ્રોબેશનનો વિસ્તૃત સમયગાળો સમાપ્ત થયા પછી, અરજદાર સેવામાં ચાલુ રહ્યો હતો, જોકે પ્રોબેશન સમયગાળાને વધુ લંબાવવા માટે કોઈ નિર્ણય લેવામાં આવ્યો ન હતો, અને આ પ્રશ્ન પર નિર્ણય લેવા માટે કોઈ ચોક્કસ આદેશ સ્થાયી સમિતિ દ્વારા પસાર કરવામાં આવ્યો ન હતો કે શું અરજદારે પ્રોબેશનનો સમયગાળો સંતોષકારક રીતે પૂર્ણ કર્યો હતો કે કેમ જેથી તેણીની સેવામાં પુષ્ટિ થઈ શકે અથવા તો તેને સેવામાંથી મુક્ત કરવા માટે કોઈ અસંતોષ નોંધાવ્યો હોય.

૧૧૩. છેવટે, આ બાબતને ૦૪. ૦૨. ૨૦૨૨ પરની સ્થાયી સમિતિ સમક્ષ મૂકવામાં આવી હતી, જેમાં ૨૪. ૦૬. ૨૦૨૦ ની ઓફિસ નોટને સ્થાયી સમિતિ સમક્ષ મૂકવામાં આવી હતી. તેમાં જણાવવામાં આવ્યું હતું કે ૨૪. ૧૦. ૨૦૧૯ તારીખની સ્થાયી સમિતિના નિર્ણય અનુસાર ડૉ. એમ. એચ. પંચાલ (અરજદાર) ની પ્રોબેશનનો વિસ્તૃત સમયગાળો ૦૫. ૦૩. ૨૦૨૦ પર પૂર્ણ કરવામાં આવ્યો હતો. ૨૦૧૬ની શિષ્ટવિષયક તપાસ, એટલે કે ડીઆઈ નં. ૧૦/૨૦૧૬ તપાસ અધિકારી પાસે બાકી હતી. વીસી નં. ૩૮૯/૨૦૧૯ નામની તકેદારીની ફરિયાદની પ્રાથમિક તપાસ પણ બાકી હતી.

૧૧૪. ૦૯. ૦૩. ૨૦૨૦ તારીખેની અરજી અને ૦૮. ૦૬. ૨૦૨૦ અને ૧૨. ૦૬. ૨૦૨૦ તારીખે સુરેન્દ્રનગરના મુખ્ય જિલ્લા ન્યાયાધીશના અરજદારના વર્તન અંગેના ખાનગી પત્રો પ્રાપ્ત થયા હતા, જે ૦૬. ૦૨. ૨૦૧૬, ૦૨. ૦૩. ૨૦૧૬ અને ૦૬. ૦૮. ૨૦૧૯ પર પ્રાપ્ત થયેલી અન્ય ત્રણ ફરિયાદો ઉપરાંત પ્રક્રિયા હેઠળ હતા. ૦૫. ૦૯. ૨૦૧૯ થી ૦૫. ૧૨. ૨૦૧૯ અને ૦૬. ૧૨. ૨૦૧૯ થી ૦૫. ૦૩. ૨૦૨૦ સુધીના ક્વાર્ટર માટે ફોર્મ-૪ માં વાર્ષિક ગોપનીય અહેવાલ વહીવટી ડી શાખા દ્વારા તેમના સમર્થન તારીખ ૨૨. ૦૬. ૨૦૨૦ દ્વારા રજૂ કરવામાં આવેલી પર્યાપ્તતા અથવા અન્યથા નિકાલની માહિતી સાથે મૂકવામાં આવ્યો હતો.

૧૧૫. ઉપરોક્ત સામગ્રીને ધ્યાનમાં લેતા, એકમ ન્યાયાધીશે અભિપ્રાય આપ્યો હતો કે:

ગેરવર્તણૂકના સંદર્ભમાં તપાસ લાંબા સમયથી ચાલી રહી હતી. આ દરમિયાન અરજદારનો સર્વિસ રેકૉર્ડ યોગ્ય રીતે દર્શાવે છે કે તેને સુધારવાની પૂરતી તકો આપ્યા પછી પણ તે અસંતોષકારક હતું. અરજદાર તેના પ્રદર્શનમાં સુધારો કરવામાં નિષ્ફળ રહી છે. તેથી, તેણીની પ્રોબેશન કે જે સમયાંતરે લંબાવવામાં આવે છે, તેને સમાપ્ત/વિસર્જિત કરી શકાય છે અને સેવાને સરળ રીતે સમાપ્ત કરી શકાય છે, જે વહીવટી બાજુ અથવા ન્યાયિક બાજુએ દખલગીરીની સ્થિતિમાં, બાકી રહેલી પૂછપરછને પુનર્જીવિત

કરવાનો અધિકાર અનામત રાખે છે. એકમ ન્યાયાધીશના આ અભિપ્રાય સાથે, આ બાબત તત્કાલીન મુખ્ય ન્યાયાધીશ સમક્ષ ૦૩. ૦૭. ૨૦૨૦ પર મૂકવામાં આવી હતી, જેમણે તેને સ્થાયી સમિતિ સમક્ષ મૂકવાનો નિર્દેશ આપ્યો હતો.

૧૧૬. સ્થાયી સમિતિના કાર્યસૂચિ પરથી એ સ્પષ્ટ થાય છે કે વસ્તુઓમાં બે વિષયો નં. ૧૮ અને ૨૮ને ૦૪. ૦૨. ૨૦૨૨ પર યોજાયેલી બેઠકમાં નીચે મુજબ રજૂ કરવામાં આવ્યા હતા:—

વિષય નં. ૧૮ પર સ્થાયી સમિતિએ ઠરાવ કર્યો કે:—

"૦૪-૦૨-૨૦૨૨ પર યોજાયેલી સ્થાયી સમિતિની બેઠકમાં લેવાયેલો નિર્ણય:—

વિષય નં. ૧૮ વિચારણા માટે અને નિર્ણય લેવા માટે:—

૧ માનનીય મુખ્ય ન્યાયમૂર્તિ અને માનનીય ન્યાયમૂર્તિ ઉમેશ એ. ત્રિવેદી (સુરેન્દ્રનગર જિલ્લાના તત્કાલીન વહીવટી ન્યાયમૂર્તિ) દ્વારા પસાર કરાયેલા આદેશને ધ્યાનમાં રાખીને ડૉ. એમ. એચ. પંચાલ, તત્કાલિન મુખ્ય સિવિલ જજ અને જેએમએફસી, સાયલા, જિલ્લા: સુરેન્દ્રનગર (હવે, ન્યાયાધીશ, શ્રમ અદાલત,

(જેડી), વડોદરા)ના પ્રોબેશન સમયગાળાની
પુષ્ટિ, ૦૬/૦૩/૨૦૨૦ની બાદ.

૨

વિચારણા માટે:-

(૧) શ્રી પી. જે. તમાકુવાલા, ત્રીજા
એડિશનલ સેશન્સ જજ, લિંબડીના
ખાનગી પત્ર નં. ૧૪/૨૦૨૦ તારીખ
૦૮/૦૬/૨૦૨૦, ૧૫/૨૦૨૦
તારીખ ૧૧/૦૬/૨૦૨૦ અને
૧૬/૨૦૨૦ તારીખ
૧૨/૦૬/૨૦૨૦, જેમાં તેમણે
તત્કાલીન મુખ્ય સિવિલ જજ ડૉ. એમ.
એચ. પંચાલ અને જેએમએફસી,
સાયલા (હવે, જજ, લેબર કોર્ટ,
વડોદરા) દ્વારા અનુક્રમે ક્રિમિનલ
રિવિઝન એપિલિકેશન નં.
૨૪/૨૦૨૦, ક્રિમિનલ રિવિઝન
એપિલિકેશન નં. ૨૬/૨૦૨૦ અને
ક્રિમિનલ અપીલ નં. ૧૫/૨૦૨૦ માં
તેમના દ્વારા પસાર કરાયેલા આદેશોનું

પાલન ન કરવાના સંબંધમાં અહેવાલ
આપ્યો હતો. અને

(૨) રાજકોટ નાયબ પોલીસ
મહાનિરીક્ષકનો ખાનગી પત્ર નં.
૨૯૪૩/૨૦૨૦ તારીખ
૧૨/૦૬/૨૦૨૦ અને સુરેન્દ્રનગરના
પોલીસ અધિક્ષકનો ખાનગી પત્ર નં.
૯૫/૨૦ તારીખ ૧૨/૦૬/૨૦૨૦
તેની બિડાણો સાથે, જેમાં ડૉ. એમ.
એચ. પંચાલ સામેના આક્ષેપો છે.

ઠરાવ:

૧૮. ૧ સિવિલ જજ, (જુનિયર ડિવિઝન), લેબર
કોર્ટ, વડોદરા, તેણી જે પદ ધરાવે છે તેના માટે અયોગ્યતાને
ધ્યાનમાં રાખીને, તેણીને સરળીકરણથી સેવામાંથી મુક્ત કરવા માટે
પૂર્ણ અદાલતને ભલામણ કરવાનો નિર્ણય લેવામાં આવ્યો છે.

વધુમાં એવો ઠરાવ કરવામાં આવે છે કે વડોદરાની શ્રમ અદાલતમાં
સિવિલ જજ (જુનિયર ડિવિઝન) ની પ્રોબેશનની લંબાવેલી
સમયગાળાની મુદત તા. ૦૬/૦૩/૨૦૨૦ના રોજ સમાપ્ત થયેલ

છે, જ્યાં સુધી સરકાર તેણીની સેવા છોડવાનો આદેશ જારી ન કરે ત્યાં સુધી તે લંબાવવામાં આવશે.

૧૮. ૨ (૧) અને (૨). ઠરાવ ૧૮. ૧ ને ધ્યાનમાં રાખીને, ૧૮. ૨ (૧) અને (૨) પરના વિષયોને ધ્યાનમાં લેવાની જરૂર નથી.

વહીવટી ફરિયાદો, તકેદારીની ફરિયાદો, નિકાલ, ગ્રેડિંગ, પ્રતિકૂળ એન્ટ્રીઓ વગેરેના એકંદર મૂલ્યાંકન પર સ્થાયી સમિતિએ ઠરાવ કર્યો હતો કે અરજદાર તેણી જે પદ પર હતી તેની પુષ્ટિ કરવા માટે અયોગ્ય છે.

રેકૉર્ડ પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે અરજદાર સમયાંતરે તેની પ્રોબેશન અવધિ લંબાવવામાં આવી હોવા છતાં ન્યાયિક અધિકારીનું કામ અને વર્તન કરવામાં અપેક્ષાઓ પૂરી કરવામાં નિષ્ફળ રહી હતી. સ્થાયી સમિતિ સમક્ષના રેકૉર્ડ્સ પર યોગ્ય વિચારણા કર્યા પછી, જેમાં વાર્ષિક ગોપનીય અહેવાલો, કેસોના નિકાલનું નિવેદન અને અરજદારના વર્તન વિશેની ફરિયાદોનો સમાવેશ થાય છે, તેણે દરેક વખતે અરજદારને કામ અને વર્તન બંને તરફ તેનું પ્રદર્શન સુધારવાની વિનંતી સાથે પ્રોબેશન સમયગાળો લંબાવ્યો હતો, પરંતુ તે ન્યાયિક અધિકારીના ધોરણો અનુસાર પ્રદર્શન કરવામાં નિષ્ફળ રહી છે. આમ, તે જોઈ શકાય છે કે અરજદારના એકંદર સેવા રેકૉર્ડને ધ્યાનમાં લીધા પછી, સ્થાયી સમિતિ એવા નિષ્કર્ષ પર આવી

હતી કે અરજદાર પૂર્ણ સમયના સભ્ય તરીકે ન્યાયિક સેવામાં ચાલુ રહેવા માટે યોગ્ય નથી.

૧૧૭. તે વધુ સ્પષ્ટ છે કે ૦૪. ૦૨. ૨૦૨૨ પર યોજાયેલી તેની બેઠકમાં સ્થાયી સમિતિનો નિર્ણય અરજદારના કાર્ય અને કામગીરીની એકંદર વિચારણા તેમજ ન્યાયિક અધિકારી તરીકે તેણીના વર્તન દ્વારા માર્ગદર્શન આપવામાં આવ્યું હતું. તપાસ અહેવાલ પર સ્થાયી સમિતિ દ્વારા કોઈ વિચારણા કરવામાં આવી ન હતી જેથી અનુશાસનાત્મક તપાસમાં અરજદારના અપરાધ અંગે કોઈ નિષ્કર્ષ પર પહોંચી શકાય, જે અરજદારને આપવામાં આવેલી ૧૬. ૦૩. ૨૦૧૭ તારીખની ચાર્જશીટ સાથે શરૂ કરવામાં આવી હતી.

૧૧૮. વધુમાં, રિટ પિટિશન સાથે મૂકવામાં આવેલ રેકૉર્ડ સૂચવે છે કે અરજદારે તપાસની કાર્યવાહીમાં ભાગ લીધો હતો અને તેને ઉલટતપાસ વગેરેની સંપૂર્ણ તક આપવામાં આવી હતી. ૨૮. ૦૮. ૨૦૧૭ તારીખના બચાવના લેખિત નિવેદનની રજૂઆત પર, ૦૬. ૧૧. ૨૦૧૭ પર તપાસ શરૂ થઈ જે ૩૧. ૦૮. ૨૦૨૦ તારીખથી આગળ ચાલુ રહી જ્યારે અરજદારનું નિવેદન નોંધવામાં આવ્યું હતું. હકીકત એ છે કે આ દરમિયાન તપાસ પૂર્ણ થઈ હતી, અથવા અરજદારના અપરાધ અંગે તપાસ અધિકારી દ્વારા તારણ

કાઢવામાં આવ્યું હતું, તે કોઈ સુસંગતતા ધરાવતું નથી, કારણ કે, કેસની હકીકતો અને સંજોગોમાં, તે સ્પષ્ટ છે કે અરજદારે પ્રોબેશનના પ્રથમ વિસ્તૃત સમયગાળા પછી પણ સેવામાં ચાલુ રાખ્યું હતું જેથી તેણીને તેના કામ અને વર્તન પર સતત નજર રાખીને તેના કામ અને પ્રદર્શનમાં સુધારો કરવાની તક મળે. ૦૫. ૦૯. ૨૦૧૮ પર સમાપ્ત થતા ત્રિમાસિક ગાળાના છેલ્લા અહેવાલ સુધી અરજદારના કામ અને આચરણના વાર્ષિક ગોપનીય અહેવાલો નબળા, સરેરાશ અને વાજબી હતા. ૦૫. ૦૯. ૨૦૧૮ પછીના એસીઆર સંબંધિત મુખ્ય જિલ્લા ન્યાયાધીશ દ્વારા ભરવામાં આવ્યા ન હતા.

૧૧૯. વધુમાં એ નોંધવું જોઈએ કે અરજદાર સામે શરૂ કરવામાં આવેલી ૨૦૧૬ની વિભાગીય તપાસ વડોદરાના મુખ્ય જિલ્લા ન્યાયાધીશ દ્વારા રજૂ કરાયેલ તપાસ અહેવાલ સાથે પૂર્ણ થઈ હતી અને તેને સ્થાયી સમિતિ સમક્ષ તેની બેઠક ૨૦. ૦૧. ૨૦૨૧ પર મૂકવામાં આવી હતી, જેમાં નિર્ણય લેવામાં આવ્યો હતો કે તપાસ અહેવાલ જરૂરી વિચારણા માટે શિસ્ત સમિતિ સમક્ષ મૂકવામાં આવે અને મુખ્ય ન્યાયાધીશને શિસ્ત સમિતિની રચના કરવા માટે અધિકૃત કરવામાં આવે. ૦૮. ૦૨. ૨૦૨૧ ના આદેશ દ્વારા, અદાલતના બે ન્યાયાધીશોની એક સમિતિની રચના કરવામાં આવી હતી, જેણે ૦૧. ૦૯. ૨૦૨૧ પર પોતાનો અહેવાલ સુપરત કર્યો હતો. આ અહેવાલ વિષય નં. ૨૮ પર તારીખની ૦૪. ૦૨. ૨૦૨૨ ની બેઠકમાં સ્થાયી

સમિતિ સમક્ષ મૂકવામાં આવ્યો હતો અને તેના પર કોઈ ચર્ચા કર્યા વિના, એવો ઠરાવ કરવામાં આવ્યો હતો કે સુશ્રી એમ. એચ. પંચાલ, એટલે કે અરજદાર, તત્કાલિન બીજા વધારાના સિવિલ જજ અને જેએમએફસી, સાવલી, વડોદરાના સંદર્ભમાં અહેવાલ, મોકૂફ રાખવામાં આવે.

૧૨૦. પ્રોબેશન સમયગાળાની પુષ્ટિના વિષય નં. ૧૮ પરની સ્થાયી સમિતિની બેઠકના કાર્યવૃત્ત અને ફરિયાદના પત્રો તેમજ ૨૦૧૬ની વિભાગીય તપાસમાં સમિતિના ૦૧. ૦૯. ૨૦૨૧ ના અહેવાલ પર વિચાર કરવા માટેના વિષય નં. ૨૮ પરથી એવું લાગે છે કે તપાસ અહેવાલ સ્થાયી સમિતિ સમક્ષ મૂકવામાં આવ્યો હતો, પરંતુ અરજદાર સામેના અપરાધના તારણ અંગે કોઈ નિષ્કર્ષ નોંધવા માટે કોઈ નિર્ણય લેવામાં આવ્યો ન હતો. અરજદાર સામે રજૂ કરાયેલા તપાસ અહેવાલને ધ્યાનમાં લીધા વિના, સ્થાયી સમિતિએ સેવામાં પ્રોબેશનના પ્રારંભિક અને વિસ્તૃત સમયગાળા દરમિયાન કામ અને અરજદારની કામગીરીની એકંદર સામગ્રીને ધ્યાનમાં રાખીને, અરજદારને સરળ આદેશ દ્વારા સેવામાંથી મુક્ત કરવાનો નિર્ણય લીધો હતો. તપાસ અધિકારી દ્વારા ડીઆઈ નં. ૧૦/૨૦૧૬ માં રજૂ કરાયેલ તપાસ અહેવાલ, જેને બે ન્યાયાધીશોની સમિતિના તારીખ ૦૧. ૦૯. ૨૦૨૧ ના અહેવાલમાં ધ્યાનમાં લેવામાં આવ્યો છે, તેને આમ કહી શકાય

કે તે એકમાત્ર હેતુ છે અને અરજદારની સેવાઓ છોડવાના નિર્ણયનો આધાર નથી.

૧૨૧. રેકૉર્ડ પરથી એવું જણાય છે કે સમયાંતરે પ્રોબેશન લંબાવવા માટે નિર્ણય લેતી સ્થાયી સમિતિની બેઠકોના રેકૉર્ડની સંપૂર્ણ તપાસ પર તેની બેઠકની પરાકાષ્ટા ૦૪. ૦૨. ૨૦૨૨ પર થઈ હતી, એવું ન કહી શકાય કે વિભાગીય તપાસ (ડીઆઈ નં. ૧૦/૨૦૧૬) માં તપાસ અધિકારીનો અહેવાલ સ્થાયી સમિતિના નિર્ણયોનો આધાર અથવા પાયો બની ગયો હતો, જેમાં અરજદારને પ્રોબેશન પર મુક્ત કરવાના સરળ આદેશ સાથે સેવામાંથી મુક્ત કરવામાં આવ્યો હતો.

(૩) સમાપ્તિ શું દંડાત્મક અને કલંકાત્મક:

૧૨૨. જો કે, નિર્ણાયક અભિપ્રાય પર પહોંચવા માટે, આપણે **પરશોતમ લાલ ઢીંગરા વિરુદ્ધ ભારત સંઘ**²³ થી શરૂ થતાં ચુકાદાઓની લાંબી હરોળમાં સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણયોમાંથી પસાર થવું પડશે. ઉપરોક્ત કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલત અપીલકર્તા (પરશોતમ લાલ ઢીંગરા) ને તેમના ગુપ્ત અહેવાલમાં તેમની વિરુદ્ધ કેટલીક પ્રતિકૂળ ટિપ્પણી પર ઉલટાવી દેવાના પ્રશ્ન સાથે વ્યવહાર કરી રહી હતી, જ્યારે તેઓ ઉચ્ચ પદ પર કાર્યરત હતા.

23

એઆઈઆર-૧૯૫૮-એસસી-૩૬:૧૯૫૭-એસસીસી-ઓનલાઈન એસસી-૫

બંધારણની કલમ ૩૧૧ પર વિસ્તૃત ચર્ચા અને બેન્ચ સમક્ષ ટાંકવામાં આવેલા ન્યાયિક નિર્ણયો પર ઉપરોક્ત પ્રશ્નનો જવાબ આપતા, ફકરા નં. ૨૫ માં એવું અવલોકન કરવામાં આવ્યું હતું કે:

"૨૫ ચોખ્ખું પરિણામ એ છે કે માત્ર તે જ કિસ્સાઓમાં જ્યાં સરકાર તે ત્રણ પ્રકારની સજાઓ આપવાનો ઇરાદો ધરાવે છે કે સરકારી કર્મચારીને તેના સંબંધમાં લેવામાં આવનારી સૂચિત કાર્યવાહી સામે કારણ દર્શાવવાની વાજબી તક આપવી જોઈએ. તેથી, તે અનુસરે છે કે જો સેવાની સમાપ્તિ સજા સિવાય અન્ય રીતે લાવવાની માંગ કરવામાં આવે, તો સરકારી કર્મચારી કે જેની સેવા આ રીતે સમાપ્ત કરવામાં આવે છે તે કલમ ૩૧૧ (૨) ના રક્ષણનો દાવો કરી શકતો નથી.

૧૨૩. તેને ફકરા નં. ૨૬ અને ૨૭ માં નીચે મુજબ ધ્યાનમાં લેવામાં આવ્યું હતું:-

૨૬. જો કે, ઉપરોક્ત નિષ્કર્ષ સમગ્ર સમસ્યાનું સમાધાન કરતું નથી, કારણ કે તે હજુ સુધી નક્કી કરવામાં આવ્યું નથી કે ક્યારે સજા તરીકે અને સજા દ્વારા સેવા સમાપ્ત કરવાનો આદેશ આપવામાં આવે છે અને ક્યારે નહીં. એવું પહેલેથી જ કહેવામાં આવ્યું છે કે જ્યાં કોઈ વ્યક્તિની સરકારી સેવામાં કાયમી હોદ્દા પર નોંધપાત્ર રીતે

નિમણૂક કરવામાં આવે છે, ત્યાં તે સામાન્ય રીતે ત્યાં સુધી આ પદ પર રહેવાનો અધિકાર પ્રાપ્ત કરે છે જ્યાં સુધી નિયમો હેઠળ, તે નિવૃત્તિની ઉંમર પ્રાપ્ત ન કરે અથવા ફરજિયાતપણે નિવૃત્ત ન થાય અને કરાર, સ્પષ્ટ અથવા ગર્ભિત અથવા સેવા નિયમની ગેરહાજરીમાં, જ્યાં સુધી તે પદ પોતે જ નાબૂદ ન થાય અથવા જ્યાં સુધી તે ગેરવર્તણૂક, બેદરકારી, બિનકાર્યક્ષમતા અથવા અન્ય ગેરલાયકાત માટે દોષિત ન હોય અને કલમ ૩૧૧ (૨) સાથે વાંચેલા સેવા નિયમો હેઠળ યોગ્ય કાર્યવાહી કરવામાં ન આવે ત્યાં સુધી તેને તેના પદ પરથી કાઢી શકાતો નથી. આ રીતે નિયુક્ત કરાયેલા આવા સેવકની સેવાની સમાપ્તિ એ પોતે જ એક સજા હોવી જોઈએ, કારણ કે તે સેવકના અધિકારોની જમીન તરીકે કામ કરે છે અને તેની નોકરીનો અકાળે અંત લાવે છે. ફરીથી જ્યાં કોઈ વ્યક્તિની પાંચ વર્ષની નિશ્ચિત મુદત માટે કામચલાઉ હોદ્દા પર નિમણૂક કરવામાં આવે છે, ત્યાં તેની સેવા, કરાર અથવા સેવા નિયમની ગેરહાજરીમાં, જે તેને અકાળે સમાપ્ત કરવાની મંજૂરી આપે છે, તે સમયગાળાની સમાપ્તિ પહેલાં સમાપ્ત કરી શકાતી નથી, સિવાય કે તે કોઈ ગેરવર્તણૂક, બેદરકારી, બિનકાર્યક્ષમતા અથવા અન્ય ગેરલાયકાત માટે દોષિત હોય અને કલમ ૩૧૧ (૨) સાથે વાંચેલા નિયમો હેઠળ યોગ્ય કાર્યવાહી કરવામાં આવે. xxx. xxx. xxx. xxx. xxx.

xxx. xxx. જો કોઈ વ્યક્તિની પ્રોબેશન પર સરકારી સેવામાં કાયમી હોદ્દા પર નિમણૂક કરવામાં આવે છે, પ્રોબેશનના સમયગાળા દરમિયાન અથવા તેના અંતે તેની સેવાની સમાપ્તિ સામાન્ય રીતે અને પોતે જ સજા નહીં હોય, કારણ કે આ રીતે નિમણૂક પામેલા સરકારી કર્મચારીને ખાનગી નોકરીદાતા દ્વારા પ્રોબેશન પર નિયુક્ત નોકર કરતાં વધુ આવા હોદ્દા પર રહેવાનો કોઈ અધિકાર નથી. આવી સમાપ્તિ કર્મચારીના પદ પર રહેવાના કોઈ પણ અધિકારની જાતી તરીકે કામ કરતી નથી, કારણ કે તેને આવો કોઈ અધિકાર નથી અને દેખીતી રીતે તે સજા દ્વારા બરતરફી, દૂર કરવા અથવા કમમાં ઘટાડો ન હોઈ શકે. xxx. xxx. xxx. xxx. xxx. xxx. xxx. ટૂંકમાં કહીએ તો, સિદ્ધાંત એ છે કે જ્યારે કોઈ નોકરને નોકરીના કરારની શરતો હેઠળ, વ્યક્ત અથવા ગર્ભિત, અથવા તેની સેવાની શરતોને સંચાલિત કરતા નિયમો હેઠળ કોઈ પદ અથવા હોદ્દો મેળવવાનો અધિકાર હોય, ત્યારે આવા નોકરની સેવાની સમાપ્તિ અથવા તેને નીચલા હોદ્દા પર ઘટાડવો એ પોતે જ અને પ્રથમ દૃષ્ટિએ સજા છે, કારણ કે તે તે પદ અથવા તે હોદ્દો ધરાવવાના તેના અધિકારને જામ કરવા અને તેની સાથે ભથ્થાં અને અન્ય લાભો મેળવવાનું કામ કરે છે. પરંતુ જો નોકરને પ્રોબેશન પર અથવા કાર્યવાહક ધોરણે કાયમી અથવા કામચલાઉ હોદ્દા પર નિમણૂક કરવામાં આવે છે અને જેની

કામચલાઉ સેવા કામચલાઉ સેવા નિયમોમાં વ્યાખ્યાયિત કરાયેલી અર્ધ-કાયમી સેવામાં પરિણમી નથી, તો તેની નોકરીની સમાપ્તિ તેને કોઈ અધિકારથી વંચિત કરતી નથી અને તેથી તે પોતે સજા ન હોઈ શકે. સરકારી કર્મચારીની સેવાની સમાપ્તિ સજા દ્વારા થાય છે કે કેમ તે નક્કી કરવા માટેની એક કસોટી એ નક્કી કરવા માટે છે કે કર્મચારીને, પરંતુ આવી સમાપ્તિ માટે, આ પદ પર રહેવાનો અધિકાર હતો કે કેમ. અહીં અગાઉ ઉલ્લેખિત ત્રણ કેસોની જેમ જો તેમને આ પદનો અધિકાર હોય, તો તેમની સેવાની સમાપ્તિ પોતે જ એક સજા હશે અને તેઓ કલમ ૩૧૧ના રક્ષણ માટે હકદાર રહેશે. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો અને વ્યાપક રીતે કહીએ તો, કલમ ૩૧૧ (૨), તે કિસ્સાઓમાં લાગુ થશે જ્યાં સરકારી કર્મચારી, જો તેને ખાનગી નોકરીદાતા દ્વારા નોકરી આપવામાં આવી હોત, તો તે ખોટી બરતરફી, દૂર કરવા અથવા કમમાં ઘટાડો કરવા માટે કાર્યવાહી જાળવી રાખવાનો હકદાર હશે. બીજી રીતે કહીએ તો, જો સરકારને કરાર દ્વારા, સ્પષ્ટ અથવા ગર્ભિત હોય, અથવા નિયમો હેઠળ, કોઈપણ સમયે રોજગાર સમાપ્ત કરવાનો અધિકાર હોય, તો કરાર અથવા નિયમો દ્વારા પૂરી પાડવામાં આવેલી રીતે આવી સમાપ્તિ, પ્રથમ દૃષ્ટિએ અને પોતે, સજા નથી અને કલમ ૩૧૧ ની જોગવાઈઓને આકર્ષિત કરતી નથી.

૨૭. જો કે, તે અનુસરતું નથી કે, ઉપર ઉલ્લેખિત ત્રણ કિસ્સાઓ સિવાય, અન્ય તમામ કિસ્સાઓમાં, સરકારી કર્મચારીની સેવાની સમાપ્તિ કે જેને તેના પદ પર કોઈ અધિકાર નથી, દા. ત. , જ્યાં તેની નિમણૂક અસ્થાયી અથવા કાયમી, પ્રોબેશન પર અથવા કાર્યવાહક ધોરણે કરવામાં આવી હતી અને તેણે અર્ધ-કાયમી દરજ્જો મેળવ્યો ન હતો, ત્યાં સમાપ્તિ, કોઈ પણ સંજોગોમાં, બરતરફી અથવા સજા દ્વારા સેવામાંથી દૂર કરી શકાતી નથી. એવા કિસ્સાઓ ઊભી થઈ શકે છે કે જ્યાં સરકારને ગેરવર્તણૂક, બેદરકારી, બિનકાર્યક્ષમતા અથવા અન્ય ગેરલાયકાતને કારણે કોઈ કર્મચારી આ પદ માટે અયોગ્ય લાગે. જો આવા નોકરની કાયમી અથવા કામચલાઉ હોદ્દા પર પ્રોબેશન પર અથવા કાર્યવાહક ધોરણે નિમણૂક કરવામાં આવી હોય, તો રોજગારનું ખૂબ જ અસ્થાયી સ્વરૂપ સૂચવે છે કે સરકાર દ્વારા આપવામાં આવેલી વાજબી સૂચના પર રોજગાર કોઈપણ સમયે સમાપ્ત થઈ શકે છે. ફરીથી જો કર્મચારીની કાયમી અથવા કામચલાઉ હોદ્દા પર એ સ્પષ્ટ શરત અથવા મુદત પર નિમણૂક કરવામાં આવી હોય કે સતીશ ચંદ્ર આનંદ વિરુદ્ધ ભારત સંઘ²⁴ના કિસ્સામાં એક મહિનાની નોટિસ પર નોકરી સમાપ્ત કરી શકાય, તો સરકાર કોઈપણ

સમયે જરૂરી નોટિસ આપી શકે છે. બંને કિસ્સાઓમાં સરકાર કર્મચારી સામે તેની સત્તાનો ઉપયોગ કરીને રોજગાર કરારની શરતો હેઠળ, સ્પષ્ટ અથવા ગર્ભિત, અથવા સેવાની શરતોને નિયંત્રિત કરતા નિયમો હેઠળ, જો કોઈ લાગુ હોય તો, કાર્યવાહી કરવા માટે આગળ વધી શકે છે અને સામાન્ય રીતે આવી પરિસ્થિતિમાં સરકાર આ કાર્યવાહી કરશે. પરંતુ સરકાર એવો મત રાખી શકે છે કે સેવાની સરળ સમાપ્તિ પૂરતી નથી અને નોકરનું વર્તન એવું રહ્યું છે કે તે દંડાત્મક પરિણામોની સજાને પાત્ર છે. આવા કિસ્સામાં સરકાર કર્મચારી સામે તેના ગેરવર્તણૂક, બેદરકારી, બિનકાર્યક્ષમતા અથવા તેના જેવા આધારે કાર્યવાહી કરવાનું પસંદ કરી શકે છે અને તેને બરતરફી, દૂર કરવા અથવા તેની સાથે દંડાત્મક પરિણામો ઘટાડવાની સજા આપી શકે છે. આવા કિસ્સામાં નોકર કલમ ૩૧૧ (૨) ના રક્ષણ માટે હકદાર રહેશે.

૧૨૪. આમ, એવું માનવામાં આવે છે કે ઉચ્ચ હોદ્દામાંથી તેના મૂળ નીચલા હોદ્દામાં ઘટાડો એ સજા દ્વારા છે કે નહીં તે નક્કી કરવા માટેની વાસ્તવિક કસોટી એ જાણવા માટે છે કે જો ઘટાડાનો આદેશ પણ કર્મચારીને કોઈ દંડાત્મક પરિણામો સાથે મળે છે. સમાપ્તિ અથવા સ્લાવ અભિવ્યક્તિનો

ઉપયોગ નિર્ણાયક નથી. આવા નિરુપદ્રવી અભિવ્યક્તિઓ હોવા છતાં, કોર્ટે બે પરીક્ષણો લાગુ કરવા પડે છે:—

૨૮ XXX. XXX. XXX. XXX.
. જો કેસ બેમાંથી કોઈ પણ કસોટીને સંતોષે તો એવું માનવું આવશ્યક છે કે સેવકને સજા કરવામાં આવી છે અને તેની સેવાની સમાપ્તિને બરતરફી અથવા સેવામાંથી દૂર કરવા અથવા તેના મૂળ હોદ્દા પર પાછા ફરવા તરીકે લેવી જોઈએ અને જો સરકારી કર્મચારીને રક્ષણ આપતા નિયમો અને કલમ ૩૧૧ ની આવશ્યકતાઓનું પાલન કરવામાં ન આવ્યું હોય, તો સેવાની સમાપ્તિ અથવા હોદ્દામાં ઘટાડો ખોટો અને નોકરના બંધારણીય અધિકારનું ઉલ્લંઘન હોવાનું ગણવું આવશ્યક છે.

૧૨૫. ઓરિસ્સા રાજ્યમાં અને અન્ય વિરુદ્ધ રામ નારાયણ દાસ²⁵ સર્વોચ્ચ અદાલત તેની વિરુદ્ધ મળેલા પ્રતિકૂળ અહેવાલોને ધ્યાનમાં રાખીને પ્રોબેશનરની સેવાઓ છોડવા અંગેના પ્રશ્ન સાથે વ્યવહાર કરી રહી હતી, તેને ફરજમાં ઘોર બેદરકારી અને અસંતોષકારક કાર્ય માટે શા માટે તેને સેવામાંથી મુક્ત ન કરવો જોઈએ તે કારણ દર્શાવવા માટે નોટિસ મોકલીને.

૧૨૬. નોટિસમાં, ફરજની ઉપેક્ષા અને ગેરવર્તણૂકના ઉદાહરણો, એટલે કે ગેરકાયદેસર સંતોષની સ્વીકૃતિ અને સત્તાવાર રેકૉર્ડની બનાવટ દર્શાવવામાં આવી હતી. ડિસ્ચાર્જના આદેશને પડકાર એ આધાર પર હતો કે પ્રોબેશનરને બંધારણની કલમ ૩૧૧ (૨) ના અર્થમાં તેના સંબંધમાં પ્રસ્તાવિત કાર્યવાહી સામે કારણ દર્શાવવાની વાજબી તક આપવામાં આવી ન હતી. ઉચ્ચ અદાલતે આ આદેશને રદિયો આપતા જણાવ્યું હતું કે નિમણૂક સત્તામંડળે વિવાદિત આદેશ પસાર કરવામાં ભ્રષ્ટાચારના આરોપોને ધ્યાનમાં લીધા હતા અને કર્મચારીને સાક્ષીઓની ઉલટ તપાસ કરવાની તક આપવાનો ઇનકાર કર્યો હતો જેમના નિવેદનો પર ગેરવર્તણૂકનો આરોપ મૂકવામાં આવ્યો હતો. ઉચ્ચ અદાલત દ્વારા એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે સામાવાળાને તપાસ કર્યા વિના અને બંધારણની કલમ ૩૧૧ (૨) ની જરૂરિયાતોનું પાલન કર્યા વિના સેવામાંથી મુક્ત કરીને તેની ભાવિ કારકિર્દીને અસર કરતી એક અમિટ કલંક મૂકવામાં આવી છે.

૧૨૭. તેની સાથે વ્યવહાર કરતી વખતે, સર્વોચ્ચ અદાલતે નોંધ્યું હતું કે તેમાં સામાવાળા નિઃશંકપણે તે સમયે પ્રોબેશનર હતો જ્યારે તેની સામે કાર્યવાહી શરૂ કરવામાં આવી હતી અને જ્યારે તેને સેવામાંથી મુક્ત કરવામાં આવ્યો હતો અને તેને તેના દ્વારા યોજાયેલા પદ પર કોઈ અધિકાર નથી. તેમાં સેવાના નિયમોને ધ્યાનમાં લેતા, એ નોંધવામાં આવ્યું હતું કે

સામાવાળાની નોકરી સમાપ્ત કરવી જોઈએ કે નહીં તે કારણ દર્શાવવાની નોટિસ ફરજિયાત હતી. જોકે નોટિસમાં સામાવાળા સામેના આક્ષેપો દર્શાવવામાં આવ્યા હતા, પરંતુ સામાવાળાને મોકલવામાં આવેલા ઔપચારિક આદેશમાં જણાવવામાં આવ્યું હતું કે સામાવાળાને અસંતોષકારક કાર્ય અને વર્તન માટે સેવામાંથી મુક્ત કરવામાં આવ્યો હતો. ડિસ્ચાર્જના ક્રમમાં આપવામાં આવેલા કારણો સૂચવે છે કે પ્રોબેશનરની પુષ્ટિ થવી જોઈએ કે તેની નોકરી સમાપ્ત થવી જોઈએ તે નક્કી કરવા માટે સેવાના નિયમો અનુસાર નોટિસ આપવામાં આવી હતી. આ આદેશ સામાવાળાની પ્રોબેશનર તરીકેની નોકરીને સમાપ્ત કરી રહ્યો હતો અને તે તેને સેવામાંથી બરતરફ કરવાનો આદેશ ન હતો. આમ, ફકરા નં. ૧૧ માં નોંધવામાં આવ્યું હતું કે:-

૧૧. પરશોત્તમ લાલ ઢીંગરા વિરુદ્ધ ભારત સંઘ કેસમાં આ અદાલતે બહુમતીથી ચુકાદો આપ્યો હતો કે જો કાર્યકારી હોદ્દો ધરાવતા અધિકારીને તેની સેવામાં ચાલુ રહેવાનો નિયમો હેઠળ કોઈ અધિકાર નથી, અને સામાન્ય કાયદા હેઠળની આવી નિમણૂક વાજબી નોટિસ પર કોઈપણ સમયે સમાપ્ત થઈ શકે છે, તો જાહેર સેવકને તેના મૂળ હોદ્દામાં પરત ફરવું એ કોઈપણ અધિકારની જમી તરીકે કામ કરતું નથી:તે આદેશ કોઈ ખરાબ પરિણામો વિના તેની મુલાકાત લેતો હતો અને તેને સજા દ્વારા ક્રમમાં ઘટાડો તરીકે ગણી

શકાય નહીં. જસ્ટીસ બોસ, જે બહુમતી સાથે અસંમત હતા, તેમણે અવલોકન કર્યું હતું કે વાસ્તવિક કસોટી એ હતી કે શું કરારની સમાપ્તિથી ઉદ્ભવતા અનિષ્ટ પરિણામો, વિવાદિત આદેશના પરિણામે થવાની સંભાવના હતી: જો તેઓ હોત, તો બંધારણની કલમ ૩૧૧ આકર્ષિત થઈ હોત, તેમ છતાં આવા દુષ્ટ પરિણામો નિયમો હેઠળ દંડ તરીકે સૂચવવામાં આવ્યા ન હતા.

૧૨૮. તે ફરિયાદ નં. ૧૨, ૧૩ અને ૧૫ માં નીચે મુજબ રાખવામાં આવ્યું હતું:-

૧૨. સામાવાળાને તેના દ્વારા રાખવામાં આવેલા પદ પર કોઈ અધિકાર નહોતો. તેની નોકરીની શરતો હેઠળ, સામાવાળાને નિયમ ૫૫-બી દ્વારા પૂરી પાડવામાં આવેલી રીતે મુક્ત કરી શકાય છે. ફરીથી માત્ર નોકરીની સમાપ્તિ તેની સાથે તેના પગાર અથવા ભથ્થાની જમી, તેની વરિષ્ઠતા ગુમાવવી, તેની બઢતીની ભાવિ તકો અટકાવવી અથવા મુલતવી રાખવી વગેરે જેવા "કોઈ દુષ્ટ પરિણામો" લાવતી નથી. અસંતોષકારક કામ અને વર્તન માટે તેને નોકરીમાંથી મુક્ત કરવાના આદેશ દ્વારા સામાવાળાની "ભાવિ કારકિર્દીને અસર કરતી અમિટ કલંક" તેના પર કેવી રીતે નાખવામાં આવી હતી તેની પ્રશંસા કરવી મુશ્કેલ છે. જાહેર સેવકની નોકરીને સમાપ્ત કરવાના ક્રમમાં

"ડિસ્યાર્જ" અભિવ્યક્તિનો ઉપયોગ નિર્ણાયક નથી:તે અમુક કિસ્સાઓમાં બરતરફી સમાન હોઈ શકે છે. જો કોઈ નિશ્ચિત હોદ્દો ધરાવતા જાહેર સેવકને બરતરફ કરવામાં આવે, તો તે આદેશ બરતરફી અથવા સેવામાંથી દૂર કરવા સમાન હશે; પરંતુ કામચલાઉ જાહેર સેવકને બરતરફ કરવાનો આદેશ બરતરફી સમાન હોઈ શકે છે અથવા ન પણ હોઈ શકે. તે બરતરફીના આદેશ સમાન છે કે કેમ તે તપાસની પ્રકૃતિ, જો કોઈ હોય તો, તેમાં લેવામાં આવેલી કાર્યવાહી અને આવી તપાસ પર પસાર કરવામાં આવેલા અંતિમ આદેશના સાર પર આધાર રાખે છે.

૧૩. જ્યાં પ્રોબેશન પર હોદ્દો ધરાવતા જાહેર સેવકને સંચાલિત કરતા નિયમો હેઠળ, પ્રોબેશન સમાપ્ત કરવાના આદેશ પહેલા તેની સેવા શા માટે સમાપ્ત ન કરવી જોઈએ તેનું કારણ દર્શાવવા માટે નોટિસ જારી કરવામાં આવે છે, અને જાહેર સેવકને કારણ દર્શાવવા માટે નોટિસ જારી કરવામાં આવે છે કે શું પ્રોબેશન ચાલુ રાખવું જોઈએ અથવા અધિકારીને સેવામાંથી મુક્ત કરવો જોઈએ. નિઃશંકપણે, સરકાર પ્રોબેશનર સામે ગેરવર્તણૂકના આરોપો પર ઔપચારિક તપાસ કરી શકે છે જેથી તેને સેવામાંથી બરતરફ કરી શકાય અને જો આવી તપાસમાં તેની નોકરી સમાપ્ત કરવાનો આદેશ આપવામાં

આવે, તો તેને બંધારણની કલમ ૩૧૧ (૨) ના અર્થમાં તેની સામે પ્રસ્તાવિત કાર્યવાહી સામે કારણ દર્શાવવાની વાજબી તક આપ્યા વિના, આ આદેશ નિઃશંકપણે અમાન્ય રહેશે.

XXX XXX

૧૫. અમારા ચુકાદામાં આ દરખાસ્ત, આ અદાલત દ્વારા નક્કી કરવામાં આવેલા પ્રોબેશનરોની નોકરીની સમાપ્તિને લગતા અન્ય કેસોના સિદ્ધાંતનું અપમાન કરતી નથી અને ન તો તે આપણે અગાઉ જે અવલોકન કર્યું છે તેની સાથે અસંગત છે. સામાવાળા સામે તપાસ એ નક્કી કરવા માટે હતી કે શું તે 'પુષ્ટિ' કરવા માટે યોગ્ય છે કે નહીં. ગેરવર્તણૂક, બેદરકારી, બિનકાર્યક્ષમતા અથવા અન્ય ગેરલાયકતાના આરોપોની તપાસમાં સરકારી કર્મચારીને મુક્ત કરવાનો આદેશ, ભલે તે પ્રોબેશનર હોય, તેને યોગ્ય રીતે સજા તરીકે ગણવામાં આવી શકે છે, પરંતુ તેની પુષ્ટિ થવી જોઈએ કે કેમ તે નક્કી કરવા માટે તપાસ બાદ પ્રોબેશનરને મુક્ત કરવાનો આદેશ તે પ્રકૃતિનો નથી. ગોપી કિશોર પ્રસાદના ૨૮મા કેસમાં, કથિત ગેરવર્તણૂકની તપાસના પરિણામે જાહેર સેવકને સેવામાંથી મુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા, તપાસ અધિકારીને જાણવા મળ્યું હતું કે જાહેર સેવક આ પદ માટે "અયોગ્ય" હતા. આ આદેશ માત્ર પ્રોબેશનરને સેવામાં ચાલુ રાખવા જોઈએ કે કેમ તે નક્કી કરવા માટે તપાસ બાદ

તેને મુક્ત કરવાનો નહોતો, પરંતુ તે અદાલત દ્વારા "સ્પષ્ટ રીતે સજા દ્વારા" અવલોકન કરાયેલ આદેશ હતો. અમારા ચુકાદામાં પરશોતમ લાલ ઢીંગડાના કેસ ૨૩ (૨) અને ગોપી કિશોર પ્રસાદના કેસ ૨૮ (૧) માં કરવામાં આવેલા અવલોકનો વચ્ચે કોઈ વાસ્તવિક અસંગતતા નથી. પછીના કેસમાં ત્રીજી દરખાસ્ત ગેરવર્તણૂક અથવા બિનકાર્યક્ષમતાના આક્ષેપોની તપાસનો ઉલ્લેખ કરે છે, જો તે સાબિત થાય તો, સજા લાદવા માટે અને પ્રોબેશનરની પુષ્ટિ થવી જોઈએ કે કેમ તેની તપાસ માટે નહીં. તેથી તપાસ હાથ ધરવાની હકીકત એ પ્રશ્નનો નિર્ણાયક નથી. જે નિર્ણાયક છે તે એ છે કે શું આદેશ સજા દ્વારા છે, જે પરશોતમ લાલ ઢીંગડાના કેસમાં નિર્ધારિત પરીક્ષણોના પ્રકાશમાં છે.

૧૨૯. આમ, એક તફાવત એ અસર તરફ દોરવામાં આવ્યો છે કે જાહેર સેવકને છૂટા કરવાનો આદેશ, ભલે તે પ્રોબેશનર હોય, ગેરવર્તણૂક, બેદરકારી, બિનકાર્યક્ષમતા અથવા અન્ય ગેરલાયકતાના આરોપોની તપાસના પરિણામે, યોગ્ય રીતે સજા તરીકે એક તરીકે ગણી શકાય. પરંતુ પ્રોબેશનરને સેવામાં ચાલુ રાખવો જોઈએ કે પુષ્ટિ કરવી જોઈએ તે નક્કી કરવા માટે તપાસ બાદ તેને મુક્ત કરવાનો આદેશ તે પ્રકૃતિનો નથી.

૧૩૦. પુરુષોત્તમ લાલ ઢીંગરા (ઉપરોક્ત) અને બિહાર રાજ્ય વિરુદ્ધ ગોપી

કિશોર પ્રસાદ²⁶માં કરવામાં આવેલા અવલોકનોની નોંધ લેતા રામ નારાયણ દાસ (ઉપરોક્ત) માં એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે પછીના કેસમાં (ગોપી કિશોર પ્રસાદનો કેસ) ત્રીજો પ્રસ્તાવ ગેરવર્તણૂક અથવા બિનકાર્યક્ષમતાના આરોપોની તપાસનો ઉદ્દેશ કરે છે, જો તે સાબિત થાય તો, સજા લાદવા માટે અને તપાસ માટે નહીં કે શું પ્રોબેશનરની પુષ્ટિ થવી જોઈએ. તેથી, તપાસ હાથ ધરવાની હકીકત એ પ્રશ્નનો નિર્ણાયક નથી. જે નિર્ણાયક છે તે એ છે કે શું આદેશ પુરુષોત્તમ લાલ ઢીંગરાના કેસમાં નિર્ધારિત પરીક્ષણોના પ્રકાશમાં સજા દ્વારા છે કે કેમ.

૧૩૧. પંજાબ રાજ્ય અને બીજા વિરુદ્ધ સુખ રાજ બહાદુર²⁷ માં સર્વોચ્ચ

અદાલતે પુરુષોત્તમ લાલ ઢીંગરા (ઉપરોક્ત), મદન ગોપાલ વિરુદ્ધ પંજાબ રાજ્ય²⁸, જગદીશ મિત્તર વિરુદ્ધ ભારત સંઘ²⁹, બિહાર રાજ્ય વિરુદ્ધ ગોપી કિશોર પ્રસાદ (ઉપરોક્ત) રામ નારાયણ દાસ કેસ (ઉપરોક્ત) માં ઉપરોક્ત અવલોકનોમાં નોંધ્યા મુજબ, ફકરા નં. ૧૭માં નીચે મુજબ તારણ કાઢ્યું હતું:—

²⁶ એઆઈઆર-૧૯૬૦-એસસી-૬૮૯

²⁷ ૧૯૬૮-એઆઈઆર-એસસી-૧૦૮૯

²⁸ ૧૯૬૩-એઆઈઆર-૫૩૧

²⁹ (૧૯૬૪)-એઆઈઆર-૧૯૬૪-એસસી-૪૪૯

(૧૭) આ કેસોના સંદર્ભમાં, નીચેની દરખાસ્તો સ્પષ્ટ છે:

૧. કામચલાઉ કર્મચારી અથવા પ્રોબેશનરની સેવાઓ તેની નોકરીના નિયમો હેઠળ સમાપ્ત કરી શકાય છે અને વધુ કંઈ વિના આવી સમાપ્તિ બંધારણની કલમ ૩૧૧ ની કામગીરીને આકર્ષિત કરશે નહીં.
૨. દરેક કેસમાં સેવા સમાપ્ત કરવાના આદેશ પર અગાઉના સંજોગો અથવા પરિચરની તપાસ કરવી પડશે, તેની પાછળનો હેતુ મહત્વનો નથી.
૩. આ આદેશમાં જાહેર સેવકને કોઈપણ દુષ્ટ પરિણામો સાથે મુલાકાત લે છે અથવા તેના પાત્ર અથવા અખંડિતતા સામે આક્ષેપ કરે છે, તે સજા દ્વારા એક માનવામાં આવવો જોઈએ, પછી ભલે તે માત્ર પ્રોબેશનર હોય કે કામચલાઉ સેવક.
૪. જાહેર સેવકને સેવામાં જાળવી રાખવો જોઈએ કે કેમ તે નક્કી કરવા માટે ઉચ્ચ અધિકારીઓ દ્વારા શરૂ કરવામાં આવેલી તપાસ પહેલા અસાધારણ સ્વરૂપમાં સેવા સમાપ્ત

કરવાનો આદેશ, બંધારણની કલમ ૩૧૧ ની કામગીરીને આકર્ષિત કરતું નથી.

૫. જો કલમ ૩૧૧માં સંપૂર્ણ વિભાગીય તપાસની કલ્પના કરવામાં આવી હોય, એટલે કે તપાસ અધિકારીની નિમણૂક કરવામાં આવે, તો આરોપપત્ર રજૂ કરવામાં આવે, ખુલાસો માંગવામાં આવે અને તેના પર વિચાર કરવામાં આવે, ત્યારબાદ કરવામાં આવેલ સેવાની સમાપ્તિનો કોઈપણ આદેશ ઉપરોક્ત કલમની કામગીરીને આકર્ષિત કરશે.

૧૩૨. સમશેર સિંહ (ઉપરોક્ત) માં, સર્વોચ્ચ અદાલતે પુરૂષોત્તમ લાલ ઢીંગરા (ઉપરોક્ત) માં નિર્ણયની વિચારણા પર, સીજે દાસના અવલોકનોની નોંધ લેતા, ફરિયાદ નં. ૬૨ માં અવલોકન કર્યું છે:—

૬૨. જોકે, ઢીંગડાના કેસ (ઉપરોક્ત) માં સીજે દાસ ના બે મહત્વપૂર્ણ અવલોકનો છે. એક એ છે કે જો કરાર અથવા સેવા નિયમો હેઠળ સેવા સમાપ્ત કરવાનો અધિકાર અસ્તિત્વમાં હોય તો સરકારના મનમાં કાર્યરત હેતુ સંપૂર્ણપણે અપ્રસ્તુત છે. બીજું એ છે કે જો સેવાની સમાપ્તિ ગેરવર્તણૂક, બેદરકારી, બિનકાર્યક્ષમતા અથવા અન્ય ગેરલાયકાત પર આધારિત છે, તો તે સજા છે અને

બંધારણની કલમ ૩૧૧નું ઉલ્લંઘન કરે છે. હેતુને અપ્રસ્તુત કેમ કહેવામાં આવે છે તેનું કારણ એ છે કે તે મનની સ્થિતિમાં હોય છે જે સ્પષ્ટ નથી. બીજી બાજુ, જો સમાપ્તિ ગેરવર્તણૂક પર આધારિત હોય તો તે ઉદ્દેશ્યપૂર્ણ અને સ્પષ્ટ છે.

૧૩૩. તે ફકરા નં. ૬૩, ૬૪, ૬૫ અને ૬૭ માં નીચે મુજબ અવલોકન કરવામાં આવ્યું હતું:—

૬૩. કોઈ અમૂર્ત દરખાસ્ત મૂકી શકાતી નથી કે જ્યાં પ્રોબેશનરની સેવાઓ સમાપ્ત કરવાના ક્રમમાં વધુ કંઈ બોલ્યા વિના સમાપ્ત કરવામાં આવે છે તે સિવાય કે સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવે છે તે ક્યારેય કેસની હકીકતો અને સંજોગોમાં સજા તરીકે ગણી શકાય નહીં. જો કોઈ પ્રોબેશનરને ગેરવર્તણૂક અથવા બિનકાર્યક્ષમતાના આધારે અથવા સમાન કારણોસર યોગ્ય તપાસ વિના અને તેને ડિસ્ચાર્જ કરવા સામે કારણ દર્શાવવાની વાજબી તક મળ્યા વિના ડિસ્ચાર્જ કરવામાં આવે તો તે આપેલ કેસમાં બંધારણની કલમ ૩૧૧ (૨) ના અર્થમાં સેવામાંથી દૂર કરવા સમાન હોઈ શકે છે.

૬૪. પ્રોબેશનરની પુષ્ટિ થાય તે પહેલાં સંબંધિત અધિકારી એ વિચારણા કરવાની જવાબદારી હેઠળ છે કે પ્રોબેશનરનું કામ

સંતોષકારક છે કે તે પદ માટે યોગ્ય છે કે કેમ. આ સંબંધમાં પ્રોબેશનરને સંચાલિત કરતા કોઈ નિયમોની ગેરહાજરીમાં સત્તાધિકારી એવા નિષ્કર્ષ પર આવી શકે છે કે નોકરી માટે અપર્યાપ્તતાને કારણે અથવા કોઈ પણ સ્વભાવ અથવા અન્ય હેતુ માટે જેમાં નૈતિક અધોગતિ સામેલ નથી, પ્રોબેશનર નોકરી માટે અયોગ્ય છે અને તેથી તેને રજા આપવી આવશ્યક છે. આમાં કોઈ સજા સામેલ નથી. સત્તામંડળનો કેટલાક કિસ્સાઓમાં એવો મત હોઈ શકે છે કે પ્રોબેશનરનું વર્તન તપાસ પર બરતરફી અથવા દૂર કરવામાં પરિણમી શકે છે. પરંતુ તે કિસ્સાઓમાં સત્તાધિકારી તપાસ ન કરી શકે અને પ્રોબેશનની સમાપ્તિ સમયે કલંક વિના જીવનના અન્ય ક્ષેત્રોમાં સારી કમાણી કરવાની તક આપવાના દૃષ્ટિકોણથી પ્રોબેશનરને ખાલી છૂટા કરી શકે છે. જો, બીજી બાજુ, પ્રોબેશનરને ગેરવર્તણૂક અથવા બિનકાર્યક્ષમતા અથવા ભ્રષ્ટાચારના આરોપો પર તપાસનો સામનો કરવો પડે છે, અને જો તેની સેવાઓ કલમ ૩૧૧ (૨) ની જોગવાઈઓનું પાલન કર્યા વિના સમાપ્ત કરવામાં આવે તો તે રક્ષણનો દાવો કરી શકે છે. ગોપી કિશોર પ્રસાદ વિરૂદ્ધ યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયામાં એવું કહેવામાં આવ્યું હતું કે જો સરકાર પ્રોબેશનર સામે તેની પ્રામાણિકતા અથવા ક્ષમતા પર કોઈ આક્ષેપ કર્યા વિના સીધી રીતે કાર્યવાહી કરે, તો તેની મુક્તિ સજા દ્વારા દૂર

કરવાની અસર નહીં કરે. સરકારે સરળ રસ્તો અપનાવવાને બદલે તેમની સામે કાર્યવાહી શરૂ કરવા અને તેમને અપ્રમાણિક અને અસમર્થ અધિકારી તરીકે ઓળખાવવા માટે વધુ મુશ્કેલ રસ્તો પસંદ કર્યો.

૬૫. તપાસ હાથ ધરવાની હકીકત હંમેશા નિર્ણાયક હોતી નથી. જે નિર્ણાયક છે તે એ છે કે શું આદેશ ખરેખર સજા દ્વારા છે. (જુઓ ઓરિસ્સા રાજ્ય વિ. રામ નારાયણ દાસ). જે તપાસ કરવામાં આવે તો કેસની હકીકતો અને સંજોગોની તપાસ કરવામાં આવશે કે કેમ તે જાણવા માટે કે શું આ આદેશ સારમાં બરતરફીનો છે, (જુઓ: મદન ગોપાલ વિરુદ્ધ પંજાબ રાજ્ય (ઉપરોક્ત) આર. સી. લેસી વિરુદ્ધ બિહાર રાજ્ય અને અન્ય^{૩૦}માં એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે તે કેસના સંજોગોમાં પ્રોબેશનરની વર્તણૂકની તપાસને પગલે પસાર કરવામાં આવેલ વળતરનો આદેશ પ્રારંભિક તપાસની પ્રકૃતિમાં હતો જેથી સરકાર નક્કી કરી શકે કે શિસ્તભંગની કાર્યવાહી થવી જોઈએ કે નહીં. એક પ્રોબેશનર કે જેની સેવાની શરતો પૂરી પાડવામાં આવી હતી કે તેને કોઈપણ નોટિસ વિના અને કોઈ કારણ સોંપ્યા વિના સમાપ્ત કરી શકાય છે તે કલમ ૩૧૧ (૨) ના રક્ષણનો દાવો કરી શકશે નહીં.

(જુઓ: આર. સી. બેનર્જી વિરુદ્ધ ભારત સંઘ³¹) કામચલાઉ કર્મચારીની સેવાઓ આપવાનું કારણ હતું તે સંતોષવા માટે પ્રારંભિક તપાસ કલમ ૩૧૧ ને આકર્ષિત ન કરવા માટે હાથ ધરવામાં આવી છે (જુઓ: ચંપકલાલ જી. શાહ વિરુદ્ધ ભારત સંઘ³². બીજી બાજુ, કામચલાઉ નોકર અનિરુદ્ધનીય છે તે સમાપ્તિના ક્રમમાં એક નિવેદન સજાના તત્વને આચાર કરવા માટે રાખવામાં આવ્યું છે (જુઓ: જગદીશ મિત્તર વિરુદ્ધ ભારત સંઘ³³).

XXX XXX XXX

૬૭. રોજગારના નિયમો હેઠળ કામચલાઉ નોકર અથવા પ્રોબેશનરની સેવાઓ સમાપ્ત કરવાનો આદેશ અને તેનાથી વધુ કંઈપણ કલમ ૩૧૧ ને આકર્ષિત કરશે નહીં. જ્યાં વિભાગીય તપાસ પર વિચાર કરવામાં આવે અને જો હકીકતમાં કલમ ૩૧૧ સાથે તપાસ હાથ ધરવામાં ન આવે તો તે ત્યાં સુધી આકર્ષવામાં આવશે નહીં જ્યાં સુધી તે બતાવવામાં ન આવે કે ગેરવર્તણૂક પર આધારિત અહેવાલને પગલે આદેશ કરવામાં આવ્યો છે. (જુઓ: બિહાર રાજ્ય વિરુદ્ધ શિવ ભિશુ³⁴)

31 ૧૯૬૩-એઆઈઆર-એસસી-૧૫૫૨

32 ૧૯૬૪-એઆઈઆર-એસસી-૧૮૫૪

33 એઆઈઆર-૧૯૬૪-એસસી-૪૪૮

34 (૧૯૭૦)૨-એસસીસી-૮૭૧

૧૩૪. સમશેર સિંહ (ઉપરોક્ત) માં વાસ્તવિક પાસું એ હતું કે અપીલકર્તા સમશેર સિંહને કારણદર્શક નોટિસ જારી કરીને બરતરફ કરવામાં આવ્યો હતો કે શા માટે તેમની સેવાઓ સમાપ્ત ન કરવી જોઈએ કારણ કે તેઓ નોકરી માટે અયોગ્ય હોવાનું જણાયું હતું. તેમણે આરોપોના જવાબમાં કારણ દર્શાવ્યું હતું. એ નોંધવામાં આવ્યું હતું કે તેમાં સેવા નિયમોના નિયમ ૯ એ સત્તા પર ફરજિયાત બનાવ્યું હતું કે પ્રોબેશનરની સેવાઓ ચોક્કસ ખામી પર અથવા અયોગ્યતાને સૂચિત કરતા અસંતોષકારક રેકૉર્ડને કારણે સમાપ્ત કરી શકાય છે. કેસની હકીકતો અને સંજોગોમાં એવું માનવામાં આવ્યું હતું કે અપીલકર્તા સમશેર સિંહને બરતરફ કરવાનો આદેશ સજાનો હતો. જે સત્તાવાળાઓએ અપીલકર્તાની યોગ્યતા શોધવાની જરૂર હતી તેમણે આ બાબતોમાં પોતાને રોક્યા હતા, જે ખરેખર તુરંદ હતા.

૧૩૫. અનૂપ જયસ્વાલ (ઉપરોક્ત) માં, પરશોતમ લાલ ઢીંગરા (ઉપરોક્ત) થી સમશેર સિંહ (ઉપરોક્ત) સુધીના નિર્ણયોની લાંબી લાઈનની નોંધ લેતા, તે ફક્ત નં. ૧૨ માં નીચે મુજબ જોવા મળ્યું હતું:—
૧૨. તેથી, હવે તે સારી રીતે નક્કી થઈ ગયું છે કે જ્યાં હુકમનું સ્વરૂપ ગેરવર્તણૂક માટે બરતરફીના આદેશ માટે માત્ર એક છઠ્ઠાવરણ છે, તે હંમેશા અદાલત માટે ખુલ્લું છે, જેની સામે આદેશને ફોર્મની પાછળ

જવા અને હુકમનું સાચું સ્વરૂપ નક્કી કરવા માટે પડકારવામાં આવે છે. જો કોર્ટ એવું માને છે કે આદેશ માત્ર રોજગારનું નિર્ધારણ હોવા છતાં હકીકતમાં સજાના આદેશ માટેનો એક ઝલ્મો છે, તો કોર્ટને, માત્ર આદેશના સ્વરૂપને કારણે, કર્મચારીને કાયદા દ્વારા આપવામાં આવેલા અધિકારોને અમલમાં મૂકવા પર પ્રતિબંધ મૂકવામાં આવશે નહીં.

૧૩૬. સર્વોચ્ચ અદાલતે ફરરા નં. ૧૩, ૧૪ અને ૧૫ માં ઉપરોક્ત કેસની હકીકતોને નીચેની રીતે ધ્યાનમાં લીધી હતી:—

૧૩. તાત્કાલિક કેસમાં, પ્રોબેશનનો સમયગાળો હજુ પૂરો થયો ન હતો. ડિસ્ટ્રીક્ષનો વિવાદિત આદેશ પ્રોબેશનરી સમયગાળાની મધ્યમાં પસાર કરવામાં આવ્યો હતો. અપીલકર્તા પાસેથી શિસ્તભંગના કથિત કૃત્ય અંગે સમજૂતી માંગવામાં આવી હતી, એટલે કે, આ પ્રસંગે રિંગ લીડર્સમાંના એક તરીકે કામ કરતા જીમેન્સિયમમાં મોડા પહોંચવું અને તેનો ખુલાસો મેળવવામાં આવ્યો હતો. અન્ય પ્રોબેશનરો પાસેથી પણ આવી જ સ્પષ્ટતા માંગવામાં આવી હતી અને અપીલકર્તાની પીઠ પાછળ પૂછપરછ કરવામાં આવી હતી. અંતે માત્ર અપીલકર્તાના કેસને જ ગંભીરતાથી હાથ ધરવામાં આવ્યો હતો. રિંગ લીડર્સ તરીકે ગણવામાં આવતા અન્ય પ્રોબેશનર્સના

કેસોની ગંભીરતાથી નોંધ લેવામાં આવી ન હતી. તેમ છતાં સાવનો ક્રમ બિન-પ્રતિબદ્ધ હોઈ શકે છે, તે એકલા ન રહી શકે. જો કે સરકારની ફાઇલમાં નોંધ અપ્રસ્તુત હોઈ શકે છે, આદેશના કારણને અવગણી શકાય નહીં. નિયામકની ભલામણ કે જે આદેશ માટેનો આધાર અથવા પાયો છે તેને તેના સાચા સ્વરૂપને નિર્ધારિત કરવાના હેતુથી આદેશ સાથે વાંચવો જોઈએ. જો બંનેને એકસાથે વાંચીને કોર્ટ એવા નિષ્કર્ષ પર પહોંચે કે ગેરવર્તણૂકનું કથિત કૃત્ય આ આદેશનું કારણ હતું અને તે ઘટના માટે તે પસાર કરવામાં આવ્યું ન હોત, તો તે અનિવાર્ય છે કે આરોપમુક્તિનો આદેશ જમીન પર પડવો જોઈએ કારણ કે અપીલકર્તાને બંધારણની કલમ ૩૧૧ (૨) માં અયોગ્ય જોગવાઈ મુજબ પોતાનો બચાવ કરવાની વાજબી તક આપવામાં આવી નથી.

૧૪. કોર્ટ સમક્ષ ઉપરોક્ત રેકૉર્ડને વાંચીને અને તમામ પરિચર સંજોગોને ધ્યાનમાં લઈને અમે સંતુષ્ટ છીએ કે નિયામક અપીલકર્તાના કેસને અન્ય લોકો માટે એક ઉદાહરણ બનાવવા માંગે છે, જેમાં તે જ રીતે સ્થિત અન્ય પ્રોબેશનર પણ સામેલ છે, જેથી તેઓ તેમાંથી પાઠ શીખી શકે.

૧૫. કેસની હકીકતોના વર્ણનમાં કોઈ શંકા નથી કે ૨૨ જૂન, ૧૯૮૧ના રોજ ગેરવર્તણૂકનું કથિત કૃત્ય અપીલકર્તા સામે લેવામાં આવેલી

કાર્યવાહીનો વાસ્તવિક પાયો હતો અને પ્રતિ-સોગંદનામા દરમિયાન જણાવેલા અન્ય ઉદાહરણો માત્ર એવા આક્ષેપો છે જે માત્ર બચાવ પક્ષને મજબૂત કરવાના હેતુઓ માટે રજૂ કરવામાં આવ્યા છે જે અન્યથા ખૂબ જ નબળા છે. આ કેસ એ છે જે બંધારણની કલમ ૩૧૧ (૨) ને આકર્ષિત કરે છે કારણ કે વિવાદિત આદેશ સજા દ્વારા સેવાની સમાપ્તિ સમાન છે અને ઉપરોક્ત બંધારણીય જોગવાઈ અનુસાર તપાસ થવી જોઈએ. સ્વીકાર્યું છે કે જે કરવામાં આવ્યું નથી, તે વિવાદિત આદેશને રદ કરવા માટે જવાબદાર છે.

૧૩૭. ઉપરોક્ત કેસની વિચિત્ર હકીકતો અને સંજોગોમાં, ઉપર નોંધ્યા મુજબ, તેમાં અપીલકર્તાને સેવામાંથી મુક્ત કરવાનો આદેશ રદ કરવામાં આવ્યો હતો.

૧૩૮. રાધે શ્યામ ગુપ્તા (ઉપરોક્ત) માં, સર્વોચ્ચ અદાલતે વિચાર્યું હતું કે તપાસ પછી, નોકરીદાતા માટે કામચલાઉ નોકરો અને પ્રોબેશનરોના કેટલાક કિસ્સાઓમાં સમાપ્તિ અથવા મુક્તિનો સરળ આદેશ પસાર કરવાની મંજૂરી છે કે કેમ તે પ્રશ્ન સાથે વ્યવહાર કરવા માટે ચુકાદાઓની બે પંક્તિઓ છે. કેટલાક કિસ્સાઓમાં, સર્વોચ્ચ અદાલતે એવો મત વ્યક્ત કર્યો હતો કે જો એકતરફી તપાસ અથવા અહેવાલ સમાપ્તિ આદેશ માટેનો હેતુ છે, તો

સમાપ્તિ આદેશને માત્ર એટલા માટે શિક્ષાત્મક ન કહી શકાય કારણ કે કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું પાલન કરવામાં આવ્યું નથી. બીજી બાજુ, એવા કેસોની એક બીજી પંક્તિ છે, જેમાં કોર્ટે એવું માન્યું હતું કે તપાસમાં જાહેર થયેલા તથ્યો હેતુ નથી પરંતુ કામચલાઉ નોકર અથવા પ્રોબેશનરની સેવાઓ સમાપ્ત કરવા માટેનો પાયો છે અને તેથી કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું પાલન કરવામાં આવ્યું નથી અને આવા આદેશોને રદબાતલ જાહેર કરવામાં આવે છે. તેમાં એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે આપેલ કેસ ઉપરોક્ત બે શ્રેણીઓમાંથી પહેલાની શ્રેણીમાં આવે છે કે કેમ તે શોધવા માટે, અદાલતને આદેશની પાછળ જવા અને કાર્યવાહી, પૂર્વજો અને સમાપ્તિના ક્રમમાં પરિણામતા હાજર સંજોગોના રેકૉર્ડની તપાસ કરવાની મંજૂરી છે.

૧૩૯. પરશોતમ લાલ ઢીંગરા (ઉપરોક્ત) થી શરૂ કરીને તબક્કાવાર કાયદાના વિકાસની નોંધ લેતા, ગોપી કિશોર પ્રસાદ (ઉપરોક્ત), રામ નારાયણ દાસ (ઉપરોક્ત), મદન ગોપાલ (ઉપરોક્ત), જગદીશ મિત્તર (ઉપરોક્ત), સમશેર સિંહ (ઉપરોક્ત) સાથે વિકસતા કાયદાના વિકાસની નોંધ લેતા, તેમાં જોવા મળ્યું હતું કે ગુજરાત સ્ટીલ ટ્ર્યુબ્સ લિમિટેડ વિરુદ્ધ ગુજરાત સ્ટીલ ટ્ર્યુબ્સ મજૂર સભા^{૩૫}માં સમશેર સિંહના કેસને દૂર કરવામાં

આવ્યા પછી પણ હેતુ અથવા પાયો શું હતો તે અંગે શંકા અથવા મુશ્કેલીઓ હતી. રાધે શ્યામ ગુપ્તાનો સંબંધિત ફકરો નં. ૨૭ અહીં નીચે કાઢવામાં આવે છે:—

૨૭. જો શમશેર સિંહના કેસ પછી પણ 'હેતુ' અથવા 'પાયો' શું હતો તે અંગે કોઈ મુશ્કેલી હતી, તો ઉપરોક્ત શંકાઓ, અમારો અભિપ્રાય છે, જ્યાં ગુજરાત સ્ટીલ ટ્યુબ્સ વિરૂદ્ધ ગુજરાત સ્ટીલ ટ્યુબ્સ મજૂર સંઘમાં દૂર કરવામાં આવી હતી. ફરીથી કૃષ્ણ ઐયર, જે. દ્વારા, તેમાં કોઈ શંકા નથી, તે એક મજૂર બાબત છે પરંતુ જ્યાં સુધી 'હેતુ' અથવા 'પાયો' શું છે તે તફાવત મજૂર કેસો અને સરકારી અથવા જાહેર ક્ષેત્રના કર્મચારીઓના કેસોમાં સામાન્ય છે. વિદ્વાન ન્યાયાધીશે ફરીથી કાયદાની આ શાખામાં શ્રી ત્રિપાઠી દ્વારા કરવામાં આવેલી ટીકાનો ઉલ્લેખ કર્યો કે 'હેતુ' શું છે અથવા 'પાયો' શું છે, જે ટીકાનો સંદર્ભ શમશેર સિંહના કેસમાં આપવામાં આવ્યો હતો. વિદ્વાન ન્યાયાધીશ દ્વારા આપવામાં આવેલી સ્પષ્ટતા, અમારા મતે, ખૂબ જ ઉપદેશક છે, તે નીચે મુજબ વાંચે છે (પૃષ્ઠ ૬૧૬-૬૧૭ (એસસીઆરના): (આકાશવાણીના પૃ. ૧૯૧૧ પર):

"માસ્ટર્સ અને નોકરોને બરતરફીના કાયદા સાથે છુપાઈને રમવાની મંજૂરી આપી શકાતી નથી અને સાદા અને યોગ્ય માપદંડને પારિભાષિક કવર-અપ્સ દ્વારા અથવા માનસિક પ્રક્રિયામાં અપીલ

દ્વારા ખોટી રીતે નિર્દેશિત ન કરવા જોઈએ, પરંતુ તે મૂળ કારણ અથવા આદેશ પર આધારિત હોવા જોઈએ, પછી ભલે તે જાહેર અથવા અપ્રગટ હોય. કોર્ટ સમાપ્તિના ઔપચારિક આદેશ સાથે જોડાયેલી અન્ય કાર્યવાહી અથવા દસ્તાવેજોમાંથી શોધી કાઢશે કે સમાપ્તિ માટેનો સાચો આધાર શું છે. જો, આ રીતે તપાસ કરવામાં આવે તો, આદેશમાં કારણ અથવા પરિણામમાં શિક્ષાત્મક સ્વાદ હોય છે, તો તે બરતરફી છે. જો તે આ પરીક્ષણથી ઓછું પડે, તો તેને સજા ન કહી શકાય. જો થોડું અલગ રીતે કહીએ તો, માલિક ગેરવર્તણૂકથી સંતુષ્ટ છે અને ગુનેગાર નોકરની સેવા સમાપ્ત કરવાની પરિણામી ઈચ્છનીયતાથી અસરગ્રસ્ત સમાપ્તિ, તે બરતરફી છે, ભલે તેને સ્થાયી આદેશ હેઠળ નિર્દોષ આદેશ સાથે સમાપ્ત કરવાનો કાયદાકીય અધિકાર હોય અથવા અન્યથા, આવા કિસ્સામાં ઔપચારિક આદેશથી અલગ કાર્યવાહીમાં આધારો નોંધવામાં આવે છે કે કેમ તે પ્રકૃતિથી અલગ નથી. ન તો હકીકત એ છે કે, રજાઈથી સંતુષ્ટ થયા પછી, માસ્ટર તપાસ છોડી દે છે અને સમાપ્ત કરવા માટે આગળ વધે છે. કથિત ગેરવર્તણૂક અને તેની અને સેવાની સમાપ્તિ વચ્ચેના જીવંત જોડાણને ધ્યાનમાં રાખીને નિષ્કર્ષ બરતરફી છે, ભલે સરળ સમાપ્તિ પર સંપૂર્ણ લાભ આપવામાં આવે અને બિન-જોખમી પરિભાષાનો ઉપયોગ કરવામાં આવે.

તેનાથી વિપરીત, ગેરવર્તણૂકની શંકા હોય તો પણ ગુરુ કહી શકે છે કે તે તેના વિશે ચિંતા કરવા માંગતો નથી અને તેના અપરાધમાં ન જઈ શકે પરંતુ તે માણસને ન રાખવા જેવું લાગે છે જેનાથી તે ખુશ નથી. તે કદાચ તપાસ કરવાનું પસંદ ન કરે અથવા શંકાસ્પદ નોકરને ચાલુ રાખવાનું જોખમ ન લે. પછી તે બરતરફી નથી પરંતુ સમાપ્તિ સરળ છે, જો તેના સંપૂર્ણ અંતિમ લાભો પર કારણોનો કોઈ હાનિકારક રેકૉર્ડ અથવા શિક્ષાત્મક આર્થિક કટ-બેક જોવા ન મળે. હકીકતમાં, ગેરવર્તણૂક એ ડિસ્ચાર્જમાં ગતિશીલ પરિબળ નથી, આપણે અહીં અન્ય કાલ્પનિક પરિસ્થિતિઓનો પીછો કરવાની જરૂર નથી.

૧૪૦. ફકરા નં. ૨૮ માં આગળ નોંધવામાં આવ્યું હતું કે:—

૨૮. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, તે હેતુનો કેસ હશે જો માસ્ટર, કેટલીક પ્રાથમિક હકીકતો એકત્રિત કર્યા પછી, ખરેખર તેમના સત્યમાં જવા માંગતા નથી પરંતુ માત્ર શંકાસ્પદ કર્મચારીને ચાલુ ન રાખવાનું નક્કી કરે છે. માસ્ટર આક્ષેપોના સત્ય વિશે નિર્ણય લેવા અથવા નિર્ણય લેવા માંગતા નથી. પરંતુ જો તે ગેરવર્તણૂકને સાબિત કરવાના હેતુસર જ તપાસ કરે અને કર્મચારીની વાત સાંભળવામાં ન આવે, તો

તે એક એવો કેસ છે જ્યાં તપાસ એ પાયો છે અને સમાપ્તિ ખરાબ હશે.

૧૪૧. ઉપરોક્ત તફાવતની નોંધ લીધા પછી, રાધે શ્યામ ગુપ્તા (ઉપરોક્ત) માં સર્વોચ્ચ અદાલતે એવા કેસોનો સંદર્ભ આપવા માટે આગળ વધ્યા હતા જ્યાં વિભાગીય તપાસ શરૂ કરવામાં આવી હતી, પછી તેને પડતી મૂકવામાં આવી હતી અને સમાપ્તિનો સરળ આદેશ પસાર કરવામાં આવ્યો હતો. રામ નારાયણ દાસ (ઉપરોક્ત) નો ઉલ્લેખ કરતા, જ્યાં પ્રોબેશનરનું કામ સંતોષકારક ન હોવાના મૂલ્યાંકનના આધારે તેમની સેવાઓની સમાપ્તિને શિક્ષાત્મક ન ઠેરવવામાં આવી હતી, કારણ કે મૂલ્યાંકન માત્ર હેતુ હતો અને પાયો ન હતો, એવું જોવા મળ્યું હતું કે આરોપોને હેતુ હોવાનું કારણ એ હતું કે મૂલ્યાંકન અધિકારી તરફથી કોઈ ગેરવર્તણૂક શોધવાના હેતુથી કરવામાં આવ્યું ન હતું. તે માત્ર એ નક્કી કરવા માટે કરવામાં આવ્યું હતું કે તેમને સેવામાં જાળવી રાખવા કે ચાલુ રાખવા. આ તમામ કેસોમાં કર્મચારી સામેના આક્ષેપોએ તેના વર્તન પર માત્ર વાદળ ઊભું કર્યું હતું.

૧૪૨. વધુમાં નોંધવામાં આવ્યું હતું કે ગુજરાત સ્ટીલ ટ્યુબ્સ લિમિટેડ (ઉપરોક્ત) માં જે. કિષ્ના ઐય્યરે સૂચવ્યું હતું તેમ નોકરીદાતાને એમ કહેવાનો અધિકાર હતો કે તે એવા કર્મચારીને ચાલુ રાખશે નહીં જેની સામે

આક્ષેપો કરવામાં આવ્યા હતા, જેનું સત્ય જાણવામાં નોકરીદાતાને રસ નહોતો. હકીકતમાં, એમ્પ્લોયર, નિમણૂકની શરતો દ્વારા અથવા નિયમો દ્વારા મંજૂરી મુજબ સમાપ્તિનો સરળ આદેશ પસાર કરવાનું પસંદ કરીને, કર્મચારીને સમાપ્તિનો સરળ આદેશ પસાર કરીને લાભ આપતો હતો જેથી કર્મચારીને કોઈ કલંક ન થાય જે તેની બાકીની કારકિર્દી સાથે જોડાય, જો બરતરફી અથવા અન્ય શિક્ષાત્મક આદેશ પસાર કરવામાં આવ્યો હોય.

૧૪૩. એવું માનવામાં આવ્યું હતું કે એવા કેસમાં જ્યાં નોકરીદાતા દ્વારા વિભાગીય તપાસ શરૂ કરવામાં આવી હતી, પરંતુ તેને અટકાવી દેવામાં આવી હતી અને જ્યાં જે આક્ષેપોની સત્યતા મળી નથી તે માત્ર હેતુ હતો. પરંતુ એવા કિસ્સાઓમાં કે જ્યાં સમાપ્તિ પહેલાં તપાસ અને પુરાવા પ્રાપ્ત થાય છે અને ચોક્કસ પ્રકૃતિના ગેરવર્તણૂક અંગેના તારણો અધિકારીઓની પાછળ આવે છે અને જ્યાં આવા અહેવાલના આધારે સમાપ્તિ આદેશ પસાર કરવામાં આવે છે, ત્યાં આવા આદેશ કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું ઉદ્ધંધન હશે, કારણ કે, તપાસનો હેતુ તેને સજા કરવાના દૃષ્ટિકોણથી આરોપનું સત્ય શોધવાનો હતો અને માત્ર ભવિષ્યમાં ચાલુ રાખવા માટે પુરાવા એકત્રિત કરવાનો ન હતો. આવા કિસ્સાઓમાં, સમાપ્તિને ગેરવર્તણૂક પર આધારિત અથવા આધારિત ગણવામાં આવશે અને તે શિક્ષાત્મક રહેશે. એવું અવલોકન કરવામાં આવ્યું હતું કે આ દેખીતી રીતે એવા કિસ્સાઓ

નથી કે જ્યાં એમ્પ્લોયરને લાગે છે કે કર્મચારીઓના વર્તન સામે માત્ર વાદળ છે, પરંતુ એવા કિસ્સાઓ છે કે જ્યાં એમ્પ્લોયરએ તપાસ અધિકારીના નિર્ણાયક અને સ્પષ્ટ તારણોને વર્ચ્યુઅલ રીતે સ્વીકાર્યા છે, જે તમામ કર્મચારીની પાછળ આવે છે, તેમ છતાં તારણોની આવી સ્વીકૃતિ સમાપ્તિના ક્રમમાં નોંધવામાં આવતી નથી. તેથી જ આવા કિસ્સાઓમાં ગેરવર્તણૂક એ પાયો છે અને માત્ર હેતુ નથી.

૧૪૪. રાધે શ્યામ ગુપ્તા (ઉપરોક્ત) માં સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા વિસ્તૃત હેતુ અને પાયાના ખ્યાલમાં તફાવતને સમજવાના આ સિદ્ધાંતને દીપ્તિ પ્રકાશ બેનર્જી વિરુદ્ધ સત્યેન્દ્ર નાથ બોઝ નેશનલ સેન્ટર ફોર બેઝિક સાયન્સિસ, કલકત્તા અને અન્યો^{૩૬}માં વધુ સ્પષ્ટ કરવામાં આવ્યો હતો, જ્યારે અપીલકર્તાઓની પ્રોબેશનની સમાપ્તિની માન્યતાના પ્રશ્ન સાથે વ્યવહાર કરવામાં આવ્યો હતો. પ્રોબેશનના સમયગાળા દરમિયાન બનેલી ઘટનાઓનો ઉદ્દેશ કરતા સર્વોચ્ચ અદાલતે પક્ષકારોના વકીલોની દલીલો પર ત્રણ મુદ્દાઓ તૈયાર કર્યા હતા. વિચારણા માટેનો મુદ્દો નંબર ૧ એ હતો કે (૧) કયા સંજોગોમાં, પ્રોબેશનરોની સેવાઓની સમાપ્તિ ગેરવર્તણૂક પર આધારિત હોવાનું કહી શકાય અને કયા સંજોગોમાં એવું કહી શકાય કે આરોપો માત્ર હેતુ હતા. જવાબ આપવા માટે, રામ નારાયણ દાસ, સમશેર

³⁶ (૧૯૯૯)૩-એસસીસી-૬૦

સિંહ, સમશેર સિંહ કેસ પછીના કાયદામાં અગાઉના નિર્ણયોના સંદર્ભમાં ચર્ચાને હેતુ શું છે અને કયા પાયા પર નિરુપદ્રવી હુકમ આધારિત છે તેની વિગતવાર તપાસ પર સંદર્ભિત કરવામાં આવી હતી.

૧૪૫. ગુજરાત સ્ટીલ ટ્યુબ્સ લિમિટેડ (ઉપરોક્ત) માં ન્યાયમૂર્તિ ક્રિષ્ના ઐયર દ્વારા પાયો અને હેતુ અંગે નિર્ધારિત સિદ્ધાંતો ફકરા નં. ૨૦ માં નીચે મુજબ નોંધવામાં આવ્યા હતા:—

૨૦. આ અદાલતે તે સંબંધમાં ગુજરાત સ્ટીલ ટ્યુબ્સ લિમિટેડ વિરૂદ્ધ ગુજરાત સ્ટીલ ટ્યુબ્સ મજૂર સભા ફાઉન્ડેશનમાં ન્યાયમૂર્તિ કૃષ્ણ ઐયર દ્વારા નિર્ધારિત સિદ્ધાંતોનો ઉલ્લેખ કર્યો હતો. ન્યાયમૂર્તિ કૃષ્ણ ઐયર દ્વારા નીચે મુજબ કહેવામાં આવ્યું હતું: (એસસીસી, પૃ. ૬૧૭, પેરા ૫૩)

[(એ) માલિકના ગેરવર્તણૂક અને તેના પરિણામે ગુનેગાર નોકરની સેવા સમાપ્ત કરવાની ઈચ્છાને કારણે અસરગ્રસ્ત સમાપ્તિ એ બરતરફી છે, ભલે તેને કાયદાકીય રીતે અન્યથા સ્થાયી આદેશ હેઠળ નિર્દોષ આદેશ સાથે સમાપ્ત કરવાનો અધિકાર હોય. આવા કિસ્સામાં, ઔપચારિક હુકમથી અલગ કાર્યવાહીમાં આધારો નોંધવામાં આવે છે કે કેમ, તે તેની પ્રકૃતિથી અલગ નથી. ન તો હકીકત એ છે કે, અપરાધથી સંતુષ્ટ થયા પછી, માસ્ટર તપાસ છોડી

દે છે અને સમાપ્ત કરવા માટે આગળ વધે છે. કથિત ગેરવર્તણૂક અને તેની અને સેવાની સમાપ્તિ વચ્ચે જીવંત જોડાણને ધ્યાનમાં રાખીને, નિષ્કર્ષ બરતરફી છે, ભલે સરળ સમાપ્તિ પર સંપૂર્ણ લાભ આપવામાં આવે અને બિન-નુકસાનકારક પરિભાષાનો ઉપયોગ કરવામાં આવે.

(ભાર આપવામાં આવે છે)

અને હેતુ તરીકે: (એસસીસી સરકારી વકીલ-૬૧૭-૧૮, પરિચ્છેદ ૫૪)

૫૪. તેનાથી વિપરીત, ગેરવર્તણૂકની શંકા હોય તો પણ, ગુરુ કહી શકે છે કે તે તેના વિશે ચિંતા કરવા માંગતો નથી અને તેના અપરાધમાં ન જઈ શકે પરંતુ તે માણસને ન રાખવા જેવું લાગે છે જેનાથી તે ખુશ નથી. તે કદાચ તપાસ કરવાનું પસંદ ન કરે અથવા શંકાસ્પદ નોંધરે ચાલુ રાખવાનું જોખમ ન લે. પછી તે બરતરફી નથી પરંતુ સમાપ્તિ સરળ છે, જો કારણોનો કોઈ હાનિકારક રેકૉર્ડ અથવા તેના સંપૂર્ણ અંતિમ લાભો પર શિક્ષાત્મક કટ-બેક ન મળે. કારણ કે, હકીકતમાં, ગેરવર્તણૂક એ ડિસ્ચાર્જમાં ગતિશીલ પરિબળ નથી.

(અવધારણા પૂરી પાડવામાં આવેલ છે)

હેતુ અંગે અન્ય એક ઉદાહરણ પંજાબ રાજ્ય વિરુદ્ધ સુખરાજ બહાદુર નો કેસ છે જેમાં નિયમિત તપાસ માટે આરોપપત્ર આપવામાં આવ્યું હતું, જવાબ આપવામાં આવ્યો હતો અને તે તબક્કે જ કાર્યવાહી રદ કરવામાં આવી હતી અને એક સરળ સમાપ્તિ આદેશ જારી કરવામાં આવ્યો હતો. એવું માનવામાં આવ્યું હતું કે, સરળ સમાપ્તિનો આદેશ ગેરવર્તણૂકના કોઈપણ તારણો પર આધારિત ન હતો. તે કિસ્સામાં, આ અદાલતે એ. જી. બેન્જામિન વિરુદ્ધ ભારત સંઘ³⁷ નો ઉલ્લેખ કર્યો હતો જ્યાં આરોપ-મેમો જારી કરવામાં આવ્યો હતો, સમજૂતી પ્રાપ્ત થઈ હતી, તપાસ અધિકારીની પણ નિમણૂક કરવામાં આવી હતી પરંતુ તપાસ પૂર્ણ થાય તે પહેલાં, કાર્યવાહી રદ કરવામાં આવી હતી અને સમાપ્તિનો સરળ આદેશ પસાર કરવામાં આવ્યો હતો. કાર્યવાહી રદ કરવાનું કારણ એ હતું કે વિભાગીય કાર્યવાહીમાં ઘણો લાંબો સમય લાગશે અને અમને ખાતરી નથી કે તમામ પાયામાંથી પસાર થયા પછી, અમે આરોપી સાથે તે રીતે વ્યવહાર કરી શકીશું કે જેના તે હકદાર છે. સમાપ્તિને સમર્થન આપવામાં આવ્યું હતું.

૧૪૬. આમ, તે ફક્ત નં. ૨૧ અને ૨૨ માં નીચે પ્રમાણે તારણ કાઢવામાં આવ્યું હતું:—

³⁷ (૧૯૬૬) એસસીસી-ઓનલાઈન એસસી-૪

૨૧. જો અધિકારીની પીઠ પાછળ અથવા નિયમિત વિભાગીય તપાસ વિના ગેરવર્તણૂક અંગે તપાસમાં તારણો આવ્યા હોય, તો બરતરફીના સરળ આદેશને આરોપો પર 'પાયા' તરીકે ગણવામાં આવે છે અને તે ખરાબ હશે. પરંતુ જો તપાસ હાથ ધરવામાં ન આવી હોત, તો કોઈ તારણ આવ્યું ન હોત અને નોકરીદાતા તપાસ કરવા માટે ઈચ્છુક ન હતા, પરંતુ તે જ સમયે, તે જે કર્મચારી સામે ફરિયાદો હતી તેને ચાલુ રાખવા માંગતા ન હતા, તે માત્ર હેતુનો કેસ હશે અને આદેશ ખરાબ નહીં હોય. જો નિયોક્તા નિયમિત વિભાગીય કાર્યવાહીમાં વિલંબને કારણે આક્ષેપોના સત્યની તપાસ કરવા માંગતા ન હોય અથવા તેમને પૂરતા પુરાવા મેળવવાની શંકા હોય તો પણ આવી જ સ્થિતિ છે. આવા સંજોગોમાં, આરોપો એક હેતુ હશે અને પાયો નહીં અને સમાપ્તિનો સરળ ક્રમ માન્ય રહેશે.

૨૨. આર. એસ. ગુપ્તા કેસમાં નિર્ધારિત ઉપરોક્ત સિદ્ધાંતોના પ્રકાશમાં અમને નથી લાગતું કે વધુ કંઈ ઉમેરવું જોઈએ.

૧૪૭. ઉપરોક્ત તમામ નોંધાયેલા નિર્ણયોને રૂમા પાલ, જે. દ્વારા પવનેન્દ્ર નારાયણ વર્મા (ઉપરોક્ત) માં બેન્ચ વતી બોલતા ધ્યાનમાં લેવામાં આવ્યા હતા અને ફક્ત નં. ૧૯ અને ૨૦ માં નોંધ્યું હતું કે:—

૧૯. આમ કેટલીક અદાલતોએ પ્રોબેશનરની સેવાઓને સમાપ્ત કરવાના આદેશને આ આધાર પર સમર્થન આપ્યું છે કે સમાપ્તિ પહેલાં કરવામાં આવેલી તપાસ પ્રારંભિક હતી અને તેમ છતાં અન્ય અદાલતોએ સમાન શબ્દોના સમાપ્તિ આદેશને ગેરકાયદેસર ગણાવ્યો છે કારણ કે તપાસ હાથ ધરવામાં આવી હતી. અદાલતો હેતુ અને પાયો જેવા અર્થપૂર્ણ રીતે અવિભાજ્ય ખ્યાલો સાથે સંઘર્ષ કરવાનું ચાલુ રાખે છે; અને પ્રોબેશનરની ગેરવર્તણૂક પર આધારિત સમાપ્તિઓને ગેરકાયદેસર ઠેરવવામાં આવી છે જ્યારે પ્રોબેશનરની ગેરવર્તણૂકથી પ્રેરિત સમાપ્તિઓને સમર્થન આપવામાં આવ્યું છે. નિર્ણયો લીજન છે અને પૂર્વવર્તીઓના જંગલમાંથી સ્પષ્ટ માર્ગ શોધવો અશક્ય કાર્ય છે.

૨૦. અલાગિરીસ્વામી, જે. દ્વારા એસ. પી. વાસુદેવ વિરુદ્ધ હરિયાણા

રાજ્ય અને અન્યો^{૩૮} માં અવલોકન મુજબ:

છેવટે, કોઈપણ સરકારી કર્મચારી, પ્રોબેશનર અથવા કામચલાઉ, કોઈપણ કવિતા અથવા કારણ વગર મનસ્વી રીતે રજા આપવામાં આવશે નહીં અથવા પરત કરવામાં આવશે નહીં. જો ડિસ્ચાર્જ અથવા

રિવર્સનના તમામ કેસોમાં કારણ નક્કી કરવાનું હોય, તો કઈ ક્રિયા
ડિસચાર્જ અથવા રિવર્સન સરળ છે અને કઈ સજા દ્વારા છે તે અલગ
પાડવું મુશ્કેલ બનશે. કાયદાની સમગ્ર સ્થિતિ થોડી મૂંઝવણભરી છે.

૧૪૮. સર્વોચ્ચ અદાલતે તે નક્કી કરવા માટે ત્રણ ન્યાયિક રીતે વિકસિત
પરીક્ષણો બહાર પાડ્યા છે કે શું સમાપ્તિ પ્રોબેશનર ગેરવર્તણૂક પર
આધારિત હોઈ શકે છે અથવા સમશેર સિંહ (ઉપરોક્ત) ના ફકરા નં. ૬૪
માં અવલોકનોની સહાયથી પ્રેરિત હોઈ શકે છે. સંબંધિત ફકરા નં. ૨૧ અને
૨૨ નીચે મુજબ વાંચે છે:—

૨૧. વાસ્તવિક રીતે સમાપ્તિનો આદેશ શિક્ષાત્મક છે કે કેમ તે નક્કી
કરવા માટે ન્યાયિક રીતે વિકસિત પરીક્ષણોમાંથી એક એ છે કે
સમાપ્તિ પહેલાં (એ) નૈતિક અધોગતિ અથવા ગેરવર્તણૂકને લગતા
આક્ષેપોની સંપૂર્ણ ઔપચારિક તપાસ (બી) હતી કે કેમ જે (સી)
અપરાધના નિષ્કર્ષમાં પરિણમી હતી. જો ત્રણેય પરિબલો હાજર
હોય તો સમાપ્તિ આદેશના સ્વરૂપને ધ્યાનમાં લીધા વિના સમાપ્તિને
શિક્ષાત્મક ગણવામાં આવી છે. તેનાથી વિપરીત જો ત્રણમાંથી કોઈ
એક પરિબલ ખૂટે છે, તો સમાપ્તિને સમર્થન આપવામાં આવ્યું છે.

૨૨. સમશેર સિંહ વિરુદ્ધ પંજાબ રાજ્ય માં નીચેના ફકરામાં આ ત્રણ
પરિબલો અલગ પડે છે, જ્યાં એવું કહેવામાં આવ્યું હતું:

૬૪. પ્રોબેશનરની પુષ્ટિ થાય તે પહેલાં સંબંધિત અધિકારી એ વિચારણા કરવાની જવાબદારી હેઠળ હોય છે કે પ્રોબેશનરનું કામ સંતોષકારક છે કે તે પદ માટે યોગ્ય છે કે કેમ. આ સંબંધમાં પ્રોબેશનરને સંચાલિત કરતા કોઈ નિયમોની ગેરહાજરીમાં સત્તાધિકારી એવા નિષ્કર્ષ પર આવી શકે છે કે નોકરી માટે અપૂરતા હોવાને કારણે અથવા નૈતિક અધોગતિ સાથે સંકળાયેલા ન હોય તેવા કોઈ પણ સ્વભાવ અથવા અન્ય હેતુ માટે પ્રોબેશનર નોકરી માટે અયોગ્ય છે અને તેથી તેને રજા આપવી આવશ્યક છે. આમાં કોઈ સજા સામેલ નથી. સત્તામંડળનો કેટલાક કિસ્સાઓમાં એવો મત હોઈ શકે છે કે પ્રોબેશનરનું વર્તન તપાસ પર બરતરફી અથવા દૂર કરવામાં પરિણમી શકે છે. પરંતુ તે કિસ્સાઓમાં સત્તાધિકારી તપાસ ન કરી શકે અને પ્રોબેશનની સમાપ્તિ સમયે કલંક વિના જીવનના અન્ય ક્ષેત્રોમાં સારી કમાણી કરવાની તક આપવાના દૃષ્ટિકોણથી પ્રોબેશનરને ખાલી છૂટા કરી શકે છે. જો, બીજી બાજુ, પ્રોબેશનરને ગેરવર્તણૂક અથવા બિનકાર્યક્ષમતા અથવા ભ્રષ્ટાચારના આરોપો પર તપાસનો સામનો કરવો પડે છે, અને જો તેની સેવાઓ કલમ ૩૧૧ (૨) ની જોગવાઈઓનું પાલન કર્યા વિના સમાપ્ત કરવામાં

આવે તો તે રક્ષણનો દાવો કરી શકે છે. (અવધારણા પૂરી પાડવામાં આવેલ છે)

૧૪૯. સર્વોચ્ચ અદાલતે ફકરા નં. ૨૩, ૨૪, ૨૫, ૨૬, ૨૭ માં અગાઉના

નિર્ણયોમાં જણાવેલા સિદ્ધાંતોની નોંધ લેવા માટે આગળ વધ્યા છે:—

૨૩. આમ બેન્જામિનના કેસ (ઉપરોક્ત) માં કામચલાઉ કર્મચારી સામે ફરિયાદો મળી હતી. કર્મચારી સામે શિસ્તભંગની કાર્યવાહી કેમ ન થવી જોઈએ તેનું કારણ દર્શાવવા માટે નોટિસ મોકલવામાં આવી હતી. તપાસ અધિકારીની નિમણૂક કરવામાં આવી હતી પરંતુ તપાસ પૂર્ણ થાય તે પહેલાં કર્મચારીની સેવાઓ નોટિસના બદલામાં એક મહિનાના પગાર સાથે સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. બંધારણીય ખંડપીઠે સમાપ્તિના આદેશને સમર્થન આપ્યું હતું અને પ્રારંભિક તપાસ અને વિભાગીય તપાસ વચ્ચેનો તફાવત દર્શાવ્યો હતો. એવું માનવામાં આવ્યું હતું કે કામચલાઉ કર્મચારીની સેવાઓ છોડવાનું કોઈ કારણ નથી કે કેમ તે સરકારને સંતોષવા માટે હાથ ધરવામાં આવેલી પ્રારંભિક તપાસને દંડાત્મક કાર્યવાહી કરવી જોઈએ કે કેમ તે નક્કી કરવા માટે હાથ ધરવામાં આવેલી વિભાગીય તપાસ તરીકે ભૂલ ન કરવી જોઈએ.

૨૪. યુ. પી. રાજ્ય અને અન્ય વિરુદ્ધ કૌશલ કિશોર શુક્લા^{૩૯}માં કર્મચારીની નિમણૂક નિશ્ચિત કાર્યકાળ માટે કામચલાઉ ધોરણે કરવામાં આવી હતી. તેમની સેવાના સમયગાળા દરમિયાન, તેમના પાત્રના રોલમાં પ્રતિકૂળ એન્ટ્રીઓ કરવામાં આવી હતી. નોકરીદાતાના ઓડિટર્સને પણ ફરિયાદો મળી હતી. એક સંક્ષિપ્ત તપાસ હાથ ધરવામાં આવી હતી. ઓડિટરની ફરિયાદ સાચી હોવાનું જાણવા મળ્યું હતું. કર્મચારીની બીજી પોસ્ટ પર ટ્રાન્સફર કરવામાં આવી હતી. તેઓ જોડાયા ન હતા અને નોકરીદાતાએ તેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરી હતી. આ અદાલતે, બરતરફીના આદેશને સમર્થન આપતા કહ્યું હતું કે માત્ર હકીકત એ છે કે બરતરફીના મુદ્દા પહેલા કર્મચારી સામે તપાસ હાથ ધરવામાં આવી હતી, તેણે બરતરફીના આદેશને એક સજામાં ફેરવ્યો ન હતો.

૨૫. રાધે શ્યામ ગુપ્તા વિરુદ્ધ યુ. પી. સ્ટેટ એટ્રો ઇન્ડસ્ટ્રીઝ કોર્પોરેશન લિમિટેડ અને અન્યમાં કામચલાઉ કર્મચારી સામે લાંચ લેવાના આરોપોની સંપૂર્ણ તપાસ હાથ ધરવામાં આવી હતી. કોર્ટે સમાપ્તિને રદ કરી હતી કારણ કે તેને જાણવા મળ્યું હતું કે રજૂ કરાયેલ અહેવાલ પ્રારંભિક તપાસ અહેવાલ ન હતો પરંતુ હકીકતમાં તે અંતિમ

અહેવાલ હતો જેણે કર્મચારીના અપરાધ અંગેના તારણો આપ્યા હતા.

૨૬. દીપ્તિ પ્રકાશ બેનર્જી વી. સત્યેન્દ્ર નાથ બોઝ નેશનલ સેન્ટર ફોર બેઝિક સાયન્સિસ, કલકત્તા અને અન્યોમાં સમાપ્તિ આદેશમાં જ અન્ય ત્રણ પત્રોનો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો હતો. એક પત્રમાં સ્પષ્ટપણે કર્મચારીના ગેરવર્તણૂકનો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો હતો અને તપાસ સમિતિના અહેવાલનો પણ ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો હતો, જે અહેવાલમાં તેના બદલામાં જાણવા મળ્યું હતું કે કર્મચારી ગેરવર્તણૂક માટે દોષિત હતો. સમાપ્તિને કલંકિત ગણવામાં આવી હતી અને તેને બાજુ પર મૂકી દેવામાં આવી હતી.

૨૭. ચંદ્ર પ્રકાશ શાહી વિરુદ્ધ યુ. પી. રાજ્ય⁴⁰નો કેસ એક કોન્સ્ટેબલ સાથે સંબંધિત છે જે તેની તાલીમ સફળતાપૂર્વક પૂર્ણ કર્યા પછી પ્રોબેશન પર હતો. કોન્સ્ટેબલે દોષ વગર પ્રોબેશનનો સમયગાળો પૂર્ણ કર્યો. એક વર્ષ પછી, યુ. પી. કામચલાઉ સરકારી સેવકો (સેવાની સમાપ્તિ) નિયમો, ૧૯૭૫ ના નિયમ ૩ ની શરતોમાં નોટિસ જારી કરીને તેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી.

ગેરવર્તણૂકના આરોપોની તપાસ હાથ ધરવામાં આવી હતી. અદાલતને એક હકીકત તરીકે જાણવા મળ્યું કે તપાસ કોન્સ્ટેબલની યોગ્યતાનું મૂલ્યાંકન કરવા માટે નહીં પરંતુ તેને સજા કરવાના દષ્ટિકોણથી કરવામાં આવી હતી. આ આદેશને શિક્ષાત્મક હેતુવામાં આવ્યો હતો અને તેને રદ કરવામાં આવ્યો હતો.

૧૫૦. ફકરા નં. ૨૮ માં એવું તારણ કાઢવામાં આવ્યું હતું કે:-

૨૮. તેથી, જ્યારે પણ કોઈ પ્રોબેશનર તેની સમાપ્તિને પડકાર આપે છે ત્યારે કોર્ટનું પ્રથમ કાર્ય લાંછનની કસોટી અથવા ફોર્મ ટેસ્ટ લાગુ કરવાનું રહેશે. જો ઓર્ડર આ પરીક્ષામાં ટકી રહે તો સમાપ્તિનો સાર શોધવો પડશે.

૧૫૧. પવનેન્દ્ર નારાયણ વર્માના નિર્ણય પરથી એ નોંધવામાં આવે છે કે જ્યારે પણ કોઈ પ્રોબેશનર તેની સમાપ્તિને પડકાર આપે છે ત્યારે લાગુ કરવામાં આવતી પ્રથમ કસોટી કલંક અથવા ફોર્મ ટેસ્ટની કસોટી છે. જો સમાપ્તિ આદેશ આ પરીક્ષામાં ટકી રહે છે, તો સમાપ્તિનો સાર શોધવો પડશે.

૧૫૨. સર્વોચ્ચ અદાલતે વધુ સ્પષ્ટતા કરી છે કે સમાપ્તિમાં કઈ ભાષા કલંક સમાન હશે, જેથી તે જોવા માટે કે કલંક અથવા સ્વરૂપની પ્રથમ કસોટી તેની સામેના કેસની હકીકતોમાં સાફ કરવામાં આવે છે કે નહીં. એવું

જોવામાં આવ્યું હતું કે સામાન્ય રીતે જ્યારે પ્રોબેશનરની નિમણૂક સમાપ્ત કરવામાં આવે છે, ત્યારે તેનો અર્થ એ થાય છે કે પ્રોબેશનર ગેરવર્તણૂક અથવા અયોગ્યતાને કારણે નોકરી માટે અયોગ્ય છે, સમાપ્તિ આદેશમાં ઉપયોગમાં લેવાતી ભાષા ગમે તે હોય. સખત રીતે કહીએ તો, લાંછન સમાપ્તિમાં ગર્ભિત છે, એક સરળ સમાપ્તિ ક્રમ કલંકિત નથી. સમાપ્તિ આદેશ જે સ્પષ્ટપણે જણાવે છે કે પ્રોબેશનરની નિમણૂકની સમાપ્તિના દરેક ક્રમમાં શું ગર્ભિત છે તે પણ કલંકિત નથી. કલંક તરીકે ગણવા માટે, ક્રમ એવી ભાષામાં હોવો જોઈએ જે નોકરી માટે માત્ર અયોગ્ય હોવા ઉપરાંત કંઈક સૂચવે છે. દીપ્તિ પ્રકાશ બેનર્જી (ઉપરોક્ત) નો ઉલ્લેખ કરતા, ફકરા નં. ૩૦ માં નોંધવામાં આવ્યું હતું કે:—

૩૦. જેમ કે દીપ્તિ પ્રકાશ બેનર્જી વિરુદ્ધ સત્યેન્દ્ર નાથ બોઝ નેશનલ સેન્ટર ફોર બેઝિક સાયન્સ (ઉપરોક્ત) માં નોંધવામાં આવ્યું હતું:
(એસસીસી, પૃ. ૭૩, પેરા ૨૮)

૨૮. શરૂઆતમાં, આપણે કહી શકીએ કે કેટલાક કિસ્સાઓમાં અને ખાસ કરીને ઓરિસ્સા રાજ્ય વિરુદ્ધ રામ નારાયણ દાસમાં એવું માનવામાં આવ્યું છે કે સમાપ્તિ ક્રમમાં અસંતોષકારક કાર્ય અને આચરણ શબ્દનો ઉપયોગ કલંક સમાન નહીં હોય.

૧૫૩. ત્યારબાદ પવનેન્દ્ર નારાયણ વર્મા હમાં સર્વોચ્ચ અદાલતે તેની સમક્ષ સમાપ્તિના આદેશમાં વપરાયેલી ભાષા પર પાછા ફર્યા, જેમાં કહેવામાં આવ્યું હતું કે અપીલકર્તાઓનું કામ અને વર્તન સંતોષકારક નથી. એવું માનવામાં આવ્યું હતું કે આ શબ્દો સ્પષ્ટપણે સમાપ્તિના બિન-કલંકિત આદેશોના વર્ગમાં આવે છે. તેથી, તે તારણ કાઢવું સલામત છે કે વિવાદિત આદેશ દેખીતી રીતે કલંકિત નથી.

૧૫૪. એવું પણ માનવામાં આવ્યું હતું કે સમાપ્તિના આદેશ પહેલા તપાસ હાથ ધરવામાં આવી હતી તે માત્ર હકીકત અન્યથા નિરુપદ્રવી આદેશને સજામાં ફેરવશે નહીં. નોકરીદાતાને સેવામાં પુષ્ટિ કરવા માટે પ્રોબેશનરની ક્ષમતા વિશે પોતાને સંતુષ્ટ કરવાનો અધિકાર છે અને આ હેતુ માટે કર્મચારી વિશે કરવામાં આવેલા કોઈપણ આક્ષેપોના સત્ય વિશે પોતાને ન્યાયી રીતે સંતુષ્ટ કરે છે. આરોપપત્ર અને તેમાં રજૂ કરવામાં આવેલા તપાસ અહેવાલની નોંધ લેતા એવું માનવામાં આવ્યું હતું કે તેમાં સૂચિબદ્ધ ત્રણ પરિબલોમાંથી કોઈપણ પરિબલ અસ્તિત્વમાં નથી કે જેમાં એવું માનવામાં આવે કે સમાપ્તિ આદેશ મૂળરૂપે શિક્ષાત્મક હતો.

૧૫૫. ચૈતન્ય પ્રકાશ (ઉપરોક્ત) માં, અદાલત એ પ્રશ્ન સાથે વ્યવહાર કરી રહી હતી કે શું પ્રોબેશનના સમયગાળા દરમિયાન તેમાં અપીલકર્તાની

સેવાઓ સમાપ્ત કરવાનો આદેશ અસંતોષકારક સેવાને કારણે સમાપ્તિનો આદેશ હતો અથવા ગેરવર્તણૂકને કારણે કલંકિત હતો.

૧૫૬. ફરરા નં. ૧૫ માં જણાવ્યા મુજબ સુપ્રીમ કોર્ટ સમક્ષ કેસની હકીકતોની નોંધ લેવી અમને સુસંગત લાગે છે:—

૧૫. તેમની કામગીરીનું સંપૂર્ણ મૂલ્યાંકન કર્યા પછી, અપીલકર્તા ૧ દ્વારા નિયામક મંડળને અહેવાલ સુપરત કરવામાં આવ્યો હતો. રેકૉર્ડ એ પણ જણાવે છે કે નિયામક મંડળે એક બેઠક યોજી હતી અને તે બેઠકમાં તેમણે માત્ર અપીલકર્તા ૧ દ્વારા તૈયાર કરવામાં આવેલા પ્રદર્શન મૂલ્યાંકન અહેવાલ પર જ વિચાર કર્યો ન હતો, પરંતુ સામાવાળાના સમગ્ર સેવા રેકૉર્ડનો પણ અભ્યાસ કર્યો હતો અને ત્યારબાદ અસંતોષકારક કાર્યને કારણે તેમની સેવાને સમાપ્ત કરવાનો સભાન અને વિચારશીલ નિર્ણય લીધો હતો. અપીલકર્તા ૨ ના નિયામક મંડળના ઉપરોક્ત નિર્ણયની જાણ સામાવાળાને તારીખ ૨૯-૧૧-૧૯૯૯ ના વિવાદિત આદેશ હેઠળ કરવામાં આવી હતી. સામાવાળાની કાર્યકારી નિયામક (માર્કેટિંગ) ના પદ પર પુષ્ટિ થઈ ન હતી અને તે પ્રોબેશન પર ચાલુ રહ્યો હતો, જે સમયગાળા દરમિયાન અસંતોષકારક કાર્ય માટે તેની સેવા સમાપ્ત કરી શકાય છે અને આમ કરવા માટે અપીલકર્તાઓ માટે વિભાગીય

કાર્યવાહી શરૂ કરવી અથવા સામાવાળાને સુનાવણીની તક આપવી જરૂરી નહોતી. પરંતુ હકીકત એ છે કે અપીલકર્તા ૧ દ્વારા સામાવાળાને તેના નિરાશાજનક પ્રદર્શન અને તેના પ્રદર્શનને સાબિત કરવા માટે સલાહ સાથે અસંતોષકારક કાર્યને ધ્યાનમાં રાખીને સંખ્યાબંધ સંદેશાવ્યવહાર જારી કરવામાં આવ્યા હતા.

૧૫૭. અભિજીત ગુપ્તા વિરુદ્ધ એસ. એન. બી. નેશનલ સેન્ટર, બેઝિક

સાયન્સિસ⁴¹ના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણયનો ઉલ્લેખ કરતા એવું અવલોકન કરવામાં આવ્યું હતું કે જો સમાપ્તિનો આદેશ સંબંધિત વ્યક્તિની અસંતોષકારક સેવાનો ઉલ્લેખ કરે તો પણ તેને કલંકિત ન કહી શકાય. અભિજીત ગુપ્તા (ઉપરોક્ત) માં નોંધાયેલા તથ્યો એ હતા કે અરજદારે તેમની ફરજોના ક્ષેત્રમાં તેમની કામગીરીમાં સુધારો કરવા માટે સંદેશાવ્યવહાર જારી કર્યો હતો અને આવા સંદેશાવ્યવહાર છતાં, તેમની સેવા અસંતોષકારક હોવાનું જણાયું હતું. પરિણામે, તેમને પત્ર જારી કરવામાં આવ્યો હતો કે તેમની સેવા અસંતોષકારક હોવાનું જણાયું હતું અને તેઓ પુષ્ટિ માટે યોગ્ય ન હતા અને તેથી, તેમનો પ્રોબેશન સમયગાળો લંબાવવામાં આવ્યો ન હતો અને તેમની સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. કથિત ગેરવર્તણૂક માટે કલંકિત હોવાના આધારે ઉપરોક્ત સમાપ્તિ આદેશને

પડકારવામાં આવ્યો હતો, જેમાં સર્વોચ્ચ અદાલતે તેને નકારી કાઢ્યો હતો અને સમાપ્તિ આદેશને સમર્થન આપવામાં આવ્યું હતું. સર્વોચ્ચ અદાલતે એવી પરિસ્થિતિમાં લાગુ કરવાની વાસ્તવિક કસોટી શું હશે તે અંગે વિચારણા કરી હતી કે જ્યાં કર્મચારીને બરતરફીના નિરુપદ્રવી આદેશ દ્વારા દૂર કરવામાં આવે છે, એટલે કે શું તેને અયોગ્ય તરીકે છૂટા કરવામાં આવે છે અથવા તેને તેના ગેરવર્તણૂક માટે સજા કરવામાં આવે છે. **અલ્હાબાદ બેંક ઓફિસર્સ એસોસિએશન વિરુદ્ધ અલ્હાબાદ બેંક⁴²**ના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણયના સંદર્ભમાં, તેમાં ફકરા નં. ૨૧ માં નીચે મુજબ નોંધવામાં આવ્યું હતું:-

૧૪. આ ચુકાદામાં દર્શાવ્યા મુજબ, અરજીની અછત, ક્ષમતાનો અભાવ અને જ્યારે કર્મચારીના કાર્યના સંબંધમાં કરવામાં આવે ત્યારે ભરોસાપાત્ર ન હોવાનું જણાય તેવી અભિવ્યક્તિઓ એ આરોપને આકર્ષવા માટે પૂરતી નહીં હોય કે તેઓ કલંકિત હતા અને કર્મચારીને સેવામાંથી બરતરફ કરવાનો ઈરાદો ધરાવતા હતા.

૧૫૮. રાજેશ કોહલી (ઉપરોક્ત) માં, પવનેન્દ્ર નારાયણ વર્મા (ઉપરોક્ત) પર આધાર રાખીને, તે ફકરા નં. ૨૩ અને ૨૪ માં નીચે મુજબ નોંધવામાં આવ્યું હતું:—

૨૩. આ સ્થિતિ હવે રેઝ ઈન્ટિગ્રા નથી અને તે સારી રીતે નક્કી કરવામાં આવ્યું છે કે જો સમાપ્તિનો આદેશ સંબંધિત વ્યક્તિની અસંતોષકારક સેવાનો ઉલ્લેખ કરે તો પણ તેને કલંકિત ન કહી શકાય. મનુ/એસસી/૦૭૦૫/૨૦૦૧:(૨૦૦૨)૧-એસસીસી-૫૨૦માં નોંધાયેલા પવનેન્દ્ર નારાયણ વર્મા વિરુદ્ધ સંજય ગાંધી પીજીઆઈ ઓફ મેડિકલ સાયન્સીઝમાં, આ અદાલતે પ્રોબેશનરની સેવાઓ સમાપ્ત કરવાનો આદેશ કલંકિત છે કે કેમ તે નક્કી કરવા માટે લાગુ થનારા પરીક્ષણો વિશે વિસ્તૃત રીતે સમજાવ્યું છે. તે કેસની હકીકતો પર એવું માનવામાં આવ્યું હતું કે સમાપ્તિ આદેશમાં વ્યક્ત કરાયેલ અભિપ્રાય કે પ્રોબેશનરનું "કાર્ય અને વર્તન સંતોષકારક મળ્યું નથી" તે દેખીતી રીતે કલંકિત નથી અને આવા સંજોગોમાં કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું પાલન કરવાનો પ્રશ્ન ઊભો થતો નથી.

૨૪. આ કેસમાં અદાલતને એ નક્કી કરવાનો પ્રસંગ મળ્યો હતો કે તેમાં આક્ષેપ કરાયેલો આદેશ સેવાઓની સમાપ્તિનો પત્ર હતો કે નહીં. . .

. XXX. XXX.

(અવધારણા પૂરી પાડવામાં આવેલ છે)

ચૈતન્ય પ્રકાશ અને પંજાબ રાજ્ય વિરુદ્ધ ભગવાન સિંહ⁴³ના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતના ચુકાદાઓની નોંધ લેતા ફરરા નં. ૨૬ અને ૨૭માં વધુ નોંધવામાં આવી હતી કે:—

૨૬. ચૈતન્ય પ્રકાશના કિસ્સામાં, સામાવાળાની સેવાઓ અપીલકર્તા કંપની દ્વારા સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. પ્રોબેશનના સમયગાળા દરમિયાન, તેમની સેવાઓ સંતોષકારક ન હોવાનું જણાયું હતું અને તેમને તેમની સેવાઓ સુધારવા માટે પત્રો પણ આપવામાં આવ્યા હતા અને તેમની સેવાઓ સમયગાળો પણ લંબાવવામાં આવ્યો હતો અને આખરે કંપનીએ તેમને બરતરફ કર્યા હતા. આ અદાલતે શ્રેણીબદ્ધ કેસોનો ઉદ્દેશ કર્યા પછી એવું માન્યું હતું કે સામાવાળાને સમાપ્ત કરવાનો વિવાદિત આદેશ કલંકિત નથી.

૨૭. પંજાબ રાજ્ય વિરુદ્ધ ભગવાન સિંહ⁴⁴ ના કેસમાં આ અદાલતે ફકરા

૪ અને ૫માં નીચે મુજબ ચુકાદો આપ્યો હતો:—

"૪. અમારા મતે, જ્યારે પ્રોબેશનના સમયગાળા

દરમિયાન પ્રોબેશનરને રજા આપવામાં આવે છે અને જો

ડિસચાર્જ કરવાના હેતુ માટે હોય, તો તેના કાર્યનું ચોક્કસ

મૂલ્યાંકન કરવાનું હોય છે, અને સત્તાવાળાઓએ ડિસચાર્જનો

આદેશ પસાર કરતી વખતે તેના કાર્યના આવા મૂલ્યાંકનનો

ઉલ્લેખ કર્યો હોય, જેને કલંક ગણી શકાય નહીં.

૫. આક્ષેપિત આદેશમાં અન્ય સજા એ છે કે, અધિકારીની સંપૂર્ણ

કામગીરી "સંતોષકારક નહોતી". તે પણ કોઈ કલંક નથી".

૧૫૯. આખરે ઉપરોક્ત કેસ (રાકેશ કોહલી) ના તથ્યોમાં એવું ઠરાવવામાં

આવ્યું હતું કે સમાપ્તિનો આદેશ એકંદર કામગીરી અને અપીલકર્તાએ પોતે

જે રીતે વર્ત્યા તેના આધારે નિર્ણય લેવામાં આવેલી અસંતોષકારક

સેવાઓનું પરિણામ છે. તેમની સેવા અસંતોષકારક હોવાનું નોંધવામાં આવે

તો પણ આવા સંતોષ આદેશને કલંકિત અથવા શિક્ષાત્મક બનાવશે નહીં.

કેસની વિચારણા પર, એ નોંધવામાં આવ્યું હતું કે તેમાં અપીલકર્તા સામે,

જેને જિલ્લામાં મુખ્ય જિલ્લા ન્યાયાધીશ અને સત્ર ન્યાયાધીશ તરીકે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતાઃ કારગિલમાં કર્મચારીઓને ગાળો આપવાની અને જિલ્લામાં ઘણી સમસ્યાઓ ઊભી કરવાની ફરિયાદો આવી હતી. આ બાબતો અપીલકર્તાના વ્યક્તિગત રેકૉર્ડમાં નોંધવામાં આવી હતી. પ્રોબેશનના બે વર્ષનો પ્રારંભિક સમયગાળો પૂર્ણ થયા પછી, તેમના રેકૉર્ડ્સને પુષ્ટિ અથવા પ્રોબેશનના સમયગાળાના વિસ્તરણ અથવા અન્યથા માટે તેમના કેસની વિચારણા માટે પૂર્ણ અદાલત સમક્ષ મૂકવામાં આવ્યા હતા. પૂર્ણ અદાલતે ઠરાવ કર્યો હતો કે અપીલકર્તાની સેવાઓ સંતોષકારક ન હતી અને આમ, પ્રોબેશન લંબાવવામાં આવ્યું ન હતું અને તેની સેવાઓ દૂર કરવામાં આવી હતી.

૧૬૦. પૂર્ણ અદાલતના ઠરાવના આધારે સમાપ્ત કરવાની ભલામણ કરતા ઉચ્ચ અદાલતના આદેશ અને સરકાર દ્વારા બહાર પાડવામાં આવેલા સમાપ્તિ આદેશને આ આધાર પર પડકારવામાં આવ્યા હતા કે તે કલંકિત આદેશો હતા. તેમાં એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે પ્રોબેશન સમયગાળો લંબાવી શકાય કે નહીં અથવા અપીલકર્તાની સેવાની પુષ્ટિ થવી જોઈએ કે નહીં, તે પૂર્ણ અદાલત અથવા ઉચ્ચ અદાલત દ્વારા ધ્યાનમાં લેવાની જરૂર છે અને આમ કરતી વખતે જરૂરી છે કે, અપીલકર્તાના સેવા રેકૉર્ડ પર વિચાર કરવો જરૂરી છે અને જો સેવા રેકૉર્ડમાંથી જાહેર કરવામાં આવ્યું હોય કે

અરજદારની સેવા સંતોષકારક નથી, તો તેની અસંતોષકારક સેવા અંગે આવા સંતોષને નોંધવા માટે પૂર્ણ અદાલત માટે તે ખુલ્લું છે. આદેશમાં તેનો ઉલ્લેખ કરવો એ પણ અપીલકર્તા પર કોઈ આક્ષેપ કરવા સમાન નહીં હોય, ન તો એવું કહી શકાય કે આદેશમાં તેની સેવા અસંતોષકારક હોવાનું જણાવવું એ કલંકિત આદેશ સમાન છે.

૧૬૧. કાયદાની સમાન સ્થિતિ એચ. એફ. સંગતિ(ઉપરોક્ત) માં ફરાર

નંબર ૯ અને ૧૦ માં નીચે મુજબ નોંધવામાં આવી હતી:—

૯. હાથમાં રહેલા બે કેસોમાં આપણે જોઈએ છીએ કે હાઈકોર્ટની વહીવટી સમિતિએ તમામ સંબંધિત સામગ્રીને ધ્યાનમાં લીધી હતી અને ત્યારબાદ મુન્સિફનું પદ સંભાળવા માટે બે અપીલકર્તાઓની અયોગ્યતા અંગે અભિપ્રાય રચ્યો હતો, જેનો અભિપ્રાય હાઈકોર્ટની પૂર્ણ અદાલતને જણાવવામાં આવ્યો હતો અને તેને સમર્થન આપવામાં આવ્યું હતું અને સ્વીકારવામાં આવ્યો હતો. તે અનુસાર, રાજ્ય સરકારે સેવામાંથી બરતરફ કરવાનો વિવાદિત આદેશ જારી કર્યો હતો.

૧૦. અમારા મતે વિવાદિત આદેશ અપીલકર્તાઓ પર કોઈ કલંક નથી પાડતો. વિવાદિત આદેશમાં માત્ર એટલું જ કહેવામાં આવ્યું છે કે અપીલકર્તાઓ મુન્સિફનું પદ સંભાળવા માટે અયોગ્ય હતા. એ

નોંધવું યોગ્ય છે કે નિયમ ૬ પ્રોબેશનરને નીચેનામાંથી એક અથવા વધુ આધારો પર સેવામાંથી મુક્ત કરવાની વિચારણા કરે છે: (૧) નિયમો દ્વારા લાદવામાં આવેલી શરતના સંદર્ભમાં, (૨) નિમણૂકના આદેશના સંદર્ભમાં, અથવા (૩) સેવા અથવા પદ માટે નિમણૂક કરનારની અયોગ્યતાને કારણે. નિયમ ૬ ના પેટા-નિયમ (૨) માં ડિસ્ચાર્જ માટેના આધારો દર્શાવવા માટે પ્રોબેશનરને ડિસ્ચાર્જ કરવાના આદેશની જરૂર છે. તે એવી પણ જોગવાઈ કરે છે કે આદેશમાં ડિસ્ચાર્જ માટેના આધારો સૂચવવા માટે કર્ણાટક સિવિલ સર્વિસીસ (વર્ગીકરણ, નિયંત્રણ અને અપીલ) નિયમો, ૧૯૫૭ હેઠળ કોઈ ઔપચારિક કાર્યવાહીની જરૂર રહેશે નહીં. ડિસ્ચાર્જનો વિવાદિત આદેશ નિયમ ૬ ની જરૂરિયાતોનું કડક પાલન કરીને પસાર કરવામાં આવ્યો છે. તે અપીલકર્તાઓ પર કોઈ કલંક નથી પાડતું અને ન તો તે શિક્ષાત્મક છે. આમ, કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું પાલન કરવાની કોઈ જરૂર નહોતી, આદેશ આપતા પહેલા તપાસની કોઈ ઔપચારિક કાર્યવાહી કરવાની જરૂર નહોતી.

(૪) નિષ્કર્ષ:-

૧૬૨. તાત્કાલિક કેસની હકીકત એ છે કે અરજદારની સેવાઓ માટે અયોગ્ય હોવા અંગે સમાપ્તિનો નિરુપદ્રવી આદેશ કલંકિત અથવા

શિક્ષાત્મક છે કે કેમ તે નક્કી કરવા માટે પ્રોબેશનરની સમાપ્તિ ક્યારે કલંકિત અને શિક્ષાત્મક કહી શકાય તે પરીક્ષણ પર વિસ્તૃત ચર્ચા કર્યા પછી, અમે શોધી કાઢીએ છીએ કે સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા પવનેન્દ્ર નારાયણ વર્મા (ઉપરોક્ત) માં ફરિયાદ નં. ૨૧ માં નિવેદન સાથે ઉદાહરણોની લાંબી રેખા દ્વારા સ્પષ્ટ માર્ગ દર્શાવવામાં આવ્યો છે. દંડાત્મક હોય તો, તે જોવાનું છે કે શું સમાપ્તિ પહેલાં; (એ) સંપૂર્ણ પાચે ઔપચારિક તપાસ; (બી) નૈતિક અધોગતિ અથવા ગેરવર્તણૂકને લગતા આક્ષેપોમાં (સી) જે અપરાધની શોધમાં પરિણમ્યું હતું. જો કોઈકેસમાં ઉપરોક્ત તમામ ત્રણ પરિબલો હાજર હોય, તો સમાપ્તિ આદેશના સ્વરૂપને ધ્યાનમાં લીધા વિના સમાપ્તિ આદેશને શિક્ષાત્મક ગણી શકાય. આગળ કોર્ટનું પ્રથમ કાર્ય લાંછન અથવા ફોર્મ ટેસ્ટની કસોટી લાગુ કરવાનું છે. કલંક તરીકે ગણવા માટે, ક્રમ એવી ભાષામાં હોવો જોઈએ જે નોકરી માટે માત્ર અયોગ્ય હોવા ઉપરાંત કંઈક સૂચવે છે. જો ઓર્ડર આ પ્રથમ પરીક્ષણમાં ટકી રહે છે, તો પછી, સમાપ્તિનો સાર શોધવો પડશે.

- ૧૬૩.** ઉપરોક્ત ન્યાયિક રીતે વિકસિત પરીક્ષણોને લાગુ કરીને, આપણે તાત્કાલિક કેસની હકીકતોમાં શોધી કાઢીએ છીએ કે:
- (૧) સમાપ્તિ આદેશ અરજદારને કોઈપણ ગેરવર્તણૂક માટે દોષિત ઠેરવતો નથી.

(૨) માત્ર હકીકત એ છે કે બરતરફીનો આદેશ જારી કરવામાં આવે તે પહેલાં, મુખ્ય જિલ્લા ન્યાયાધીશના અહેવાલમાં આરોપોના સંદર્ભમાં અરજદાર સામે તપાસ હાથ ધરવામાં આવી હતી, તે બરતરફીના આદેશના સ્વરૂપને સરળ સજામાં બદલતી નથી, કારણ કે, તપાસ પછી, સક્ષમ અધિકારી એટલે કે હાઈકોર્ટની સ્થાયી સમિતિએ તપાસ અહેવાલ પર કોઈ અભિપ્રાય રચવા માટે કોઈ પગલાં લીધાં નથી. તેના બદલે તેણે સેવા નિયમો અનુસાર નિર્દોષ આદેશ દ્વારા અરજદારોની સેવાઓ સમાપ્ત કરવાની પોતાની સત્તાનો ઉપયોગ કર્યો હતો. જોકે શિસ્તની તપાસ અરજદારને ભાગ લેવાની સંપૂર્ણ તક આપીને હાથ ધરવામાં આવી હતી, પરંતુ શિસ્તની સત્તા એટલે કે સ્થાયી સમિતિએ અરજદારને સજા આપવા માટે આગળ ન વધવાનો નિર્ણય લીધો હતો. તપાસ અહેવાલને સ્થાયી સમિતિ એટલે કે અરજદાર સામે અપરાધના કોઈ પણ તારણને રેકૉર્ડ કરવા માટે શિસ્ત અધિકારી દ્વારા ધ્યાનમાં લેવામાં આવ્યો ન હતો.

૧૬૪. રામ નારાયણ દાસ (ઉપરોક્ત) માં સર્વોચ્ચ અદાલતે આપેલા ચુકાદા મુજબ, તપાસ હાથ ધરવાની હકીકત નિર્ણાયક નથી. જે નિર્ણાયક છે તે એ છે કે શું આદેશ સજા દ્વારા છે. ગેરવર્તણૂક સાથે સંકળાયેલા

આક્ષેપોની માત્ર તપાસ હાથ ધરવી એ સમાપ્તિ આદેશને જાળવી રાખવા માટે પૂરતું નહીં હોય, જે અન્યથા મુક્તિનો સરળ આદેશ છે, કારણ કે શિક્ષાત્મક, વર્તમાન કેસમાં શિસ્તની તપાસ, અપરાધના નિષ્કર્ષમાં પરિણમી ન હતી. સમાપ્તિ આદેશના સારની તપાસ કરવા માટે પાવેન્દ્ર નારાયણ વર્મા (ઉપરોક્ત) માં નિર્ધારિત પરીક્ષણોમાં ત્રણ પરિબલોમાંથી એક વર્તમાન કેસમાં ખૂટે છે અને તેથી, અરજદારની સેવાઓની સમાપ્તિને શિક્ષાત્મક ન કહી શકાય.

૧૬૫. તાત્કાલિક કિસ્સામાં, સમાપ્તિ આદેશ કલંકની પ્રથમ કસોટી અથવા ફોર્મ ટેસ્ટમાં ટકી શકતો નથી, કારણ કે અરજદાર દ્વારા લેવામાં આવેલા પદ માટે અયોગ્ય શબ્દોનો માત્ર ઉલ્લેખ કરવાથી સમાપ્તિ આદેશ સ્વરૂપમાં અને સારમાં બંનેમાં કલંકિત નહીં થાય. અરજદારના એકંદર સેવા રેકૉર્ડની વિચારણા પર સ્થાયી સમિતિના ઠરાવના આધારે પસાર કરાયેલ અરજદારની સેવાઓના સરળ નિર્વહનના સમાપ્તિ આદેશને કલંકિત અથવા શિક્ષાત્મક અથવા બંને ન કહી શકાય.

૧૬૬. પુનરાવર્તન કરતાં, એવું કહી શકાય કે તે સંપૂર્ણ વિભાગીય તપાસમાં તપાસ અધિકારી દ્વારા રજૂ કરાયેલા તપાસ અહેવાલના આધારે સ્થાયી સમિતિના આવેગપૂર્ણ નિર્ણયનો કેસ નથી, જેમાં અરજદારને સુનાવણીની

સંપૂર્ણ તક આપવામાં આવી હતી. અમારી સમક્ષ મૂકવામાં આવેલા મૂળ દસ્તાવેજોના અવલોકન પર કેસની હકીકતો સ્પષ્ટપણે દર્શાવે છે કે તપાસનો હેતુ એ નક્કી કરવાનો હતો કે અરજદારને સેવામાં જાળવી રાખવો જોઈએ કે નહીં, કારણ કે, સ્થાયી સમિતિ કામ અને અરજદારની કામગીરીના ટ્રેક રેકૉર્ડથી સંતુષ્ટ નહોતી. પ્રોબેશનનો સમયગાળો લંબાવવાના આદેશો અરજદારની કામગીરીનું મૂલ્યાંકન કરવાના દ્રષ્ટિકોણથી પસાર કરવામાં આવ્યા હતા, જેમાં ૮ વર્ષના સમયગાળામાં સુધારો કરવામાં આવ્યો ન હતો. અમારી સમક્ષ દર્શાવ્યા મુજબ, અરજદારના કાર્ય અને કામગીરીના એકંદર મૂલ્યાંકન પર સ્થાયી સમિતિ દ્વારા લેવામાં આવેલ નિર્ણય, સમાપ્તિ આદેશને કોઈપણ દ્રષ્ટિકોણથી શિક્ષાત્મક બનાવશે નહીં.

તેથી, પ્રોબેશન પર રહેલા અરજદારની સેવાઓ સરળ રીતે પૂરી કરવાના સમાપ્તિ આદેશને પડકારવામાં આવે તો તેને નકારી શકાય તેમ છે.

૧૬૭. સમાપન કરતા પહેલા, અમે ન્યાયાધીશ અથવા ન્યાયિક અધિકારી પાસેથી અપેક્ષિત આચરણના ધોરણના સૌથી મહત્વપૂર્ણ પાસાઓમાંથી એક પર વધુ તપાસ કરી શકીએ છીએ.

૧૬૮. ન્યાયતંત્રનું કાર્ય રાજ્યના અન્ય કોઈપણ અંગથી અલગ છે, આ અર્થમાં કે તેનું કાર્ય દૈવી છે. ન્યાયતંત્ર આજના વિશ્વમાં લોકોની શ્રદ્ધાનું ભંડાર છે. તે લોકોનો ટ્રસ્ટી છે અને લોકોની, ખાસ કરીને સામાન્ય લોકોની છેલ્લી આશા છે. તમામ દરવાજાની દરેક ટકોર નિષ્ફળ જાય પછી, લોકો અંતિમ ઉપાય તરીકે ન્યાયતંત્રનો સંપર્ક કરે છે. ધર્મ, જાતિ, જાતિ, જન્મ સ્થળને ધ્યાનમાં લીધા વિના આ રાષ્ટ્રના દરેક નાગરિક દ્વારા પૂજવામાં આવતું આ એકમાત્ર મંદિર છે. તે જે સત્તા ધરાવે છે તેના કારણે, ન્યાયાધીશનો ન્યાય અન્ય લોકો કરતા વધુ કડકતાથી કરવામાં આવે છે. લોકો ન્યાયાધીશના ચારિત્ર્યની કસોટી કરી રહ્યા છે. આપણે જે પદ પર છીએ અને આપણે જે પ્રચંડ શક્તિ ધરાવીએ છીએ તેના કારણે, અન્ય કોઈ સત્તા આપણા પર શિસ્ત લાદી શકે નહીં. ન્યાયિક શિસ્ત અને અખંડિતતા જાળવવી એ ન્યાયાધીશની સ્વ-જવાબદારી છે, જે ન્યાયિક શિસ્તની ઓળખ છે. (સંદર્ભ: તારક સિંહ અને અન્ય વિરુદ્ધ જ્યોતિ બાસુ અને અન્ય⁴⁵).

૧૬૯. ઉચ્ચ ન્યાયાલય કે જે રાજ્યની ન્યાયતંત્રના વહીવટી વડા છે, તેમની ફરજ છે કે તેઓ ન્યાયિક અધિકારીની સેવામાં પુષ્ટિ કરતા પહેલા તેમની સેવા પર વિચાર કરે અને તેમની પ્રશંસા કરે. જિલ્લા ન્યાયતંત્ર એ ન્યાયિક પ્રણાલીનો આધાર છે કારણ કે તે ન્યાયના દરવાજા સુધી પહોંચવાના

⁴⁵ ૨૦૦૫(૧)-એસસીસી-૨૦૧

પ્રાથમિક સ્તર પર સ્થિત છે. તે મુકદ્દમાઓ માટે સંપર્કનો પ્રથમ મુદ્દો છે, જેઓ મુખ્યત્વે સમાજના હાંસિયામાં ધકેલાઈ ગયેલા વર્ગના છે. આપણા દેશની સામાજિક સ્થિતિને ધ્યાનમાં રાખીને, ન્યાયની પહોંચ પૂરી પાડવા અને નિષ્પક્ષ ન્યાયની ડિલિવરીમાં, ન્યાયિક અધિકારીઓ કે જેમને ચુકાદાનું કાર્ય સોંપવામાં આવ્યું છે તેઓ એવી રીતે કાર્યરત હોવા જોઈએ કે જે સમાજ પ્રત્યે તેમની સ્થિતિ અને જવાબદારી બની રહી છે. સીધા અને પ્રામાણિક ન્યાયિક અધિકારીઓની જરૂર માત્ર પક્ષકારોની નજરમાં ન્યાયતંત્રની છબીને મજબૂત કરવા માટે જ નહીં, પરંતુ ન્યાયાધીશોમાં પ્રામાણિકતા, સફુણ અને નૈતિકતાની ગુણવત્તાને ટકાવી રાખવા માટે પણ છે. ન્યાયતંત્રની સત્તાની ધારણા વિવાદના સમાધાનમાં તેની ભૂમિકા જેટલી જ મહત્વની છે. તેથી, જિલ્લા ન્યાયતંત્રમાં પ્રવેશતા ન્યાયાધીશ માટે ગુણવત્તા, પ્રામાણિકતા, જવાબદારી અને સારા વર્તનનું ઉચ્ચ માપદંડ જાળવવું અનિવાર્ય છે.

ન્યાયાધીશ પાસેથી અપેક્ષિત ધોરણ સામાન્ય માણસ કરતાં ઘણું ઊંચું હોય છે. ન્યાયાધીશ દોષરહિત પ્રામાણિકતા અને અકલ્પનીય સ્વતંત્રતાની વ્યક્તિ હોવી જોઈએ. તેણે ઉચ્ચ નૈતિક મૂલ્યો સાથે પ્રમાણિક બનવું જોઈએ. ન્યાયિક પ્રણાલીની વિશ્વસનીયતા ન્યાયાધીશો પર નિર્ભર છે, જેઓ તેનું સંચાલન કરે છે. ન્યાયિક અધિકારીનું કાર્ય અને વર્તન એવું હોવું જોઈએ કે જ્યારે કોઈ વાદી અદાલત ખંડમાં પ્રવેશ કરે, ત્યારે તેણે

સુરક્ષિત અનુભવવું જોઈએ કે જે ન્યાયાધીશની સામે તેની બાબત આવી છે, તે નિષ્પક્ષતાથી અને કોઈપણ વિચારણાથી પ્રભાવિત થયા વિના ન્યાય આપશે. લોકશાહીને વિકસાવવા માટે અને કાયદાનું શાસન ટકાવવા માટે, ન્યાય વ્યવસ્થા અને ન્યાયિક પ્રક્રિયા મજબૂત હોવી જોઈએ અને દરેક ન્યાયાધીશે તેના ન્યાયિક કાર્યોને સમાનતા, પ્રામાણિકતા, અખંડિતતા, નિષ્પક્ષતા અને પ્રામાણિકતાના ધોરણો સાથે નિભાવવા જોઈએ. ન્યાયાધીશની વર્તણૂક અદાલતની અંદર અને બહાર બંને જગ્યાએ ચોક્કસ ધોરણોની હોવી જોઈએ. તેમની પાસે પ્રામાણિકતા, પ્રામાણિકતા અને અખંડિતતાનું એક ધોરણ હોવું જોઈએ. તેઓ જે પદ પર કબજો કરે છે તેના માટે દૂરથી પણ અયોગ્ય વર્તન કરી શકતા નથી. ન્યાયાધીશનો ન્યાય માત્ર તેના ચુકાદાઓની ગુણવત્તા દ્વારા જ નહીં, પરંતુ તેના પાત્રની ગુણવત્તા અને પ્રામાણિકતા દ્વારા પણ કરવામાં આવે છે. (સંદર્ભ: આર. સી. ચંદેલ વિરૂદ્ધ મધ્ય પ્રદેશ હાઈકોર્ટ અને અન્ય⁴⁶, શ્રીરંગ ચાદવરાવ વાઘમારે વિરૂદ્ધ મહારાષ્ટ્ર રાજ્ય⁴⁷, અને સાધના ચૌધરી વિરૂદ્ધ ઉત્તર પ્રદેશ રાજ્ય⁴⁸)

૧૭૦. ઉપરોક્ત ચર્ચાના પ્રકાશમાં, અરજદાર દ્વારા ડિસ્ચાર્જના સરળ આદેશ દ્વારા પ્રોબેશનર તરીકે તેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરવાના આદેશ પર

⁴⁶ (૨૦૧૨)૮-એસસીસી-૫૮

⁴⁷ ૨૦૧૯(૯)-એસસીસી-૧૪૪

⁴⁸ ૨૦૨૦(૧૧)-એસસીસી-૭૬૦

પડકારવા માટે ઉઠાવવામાં આવેલી દલીલો કોઈપણ યોગ્યતા વિનાની હોવાનું જણાય છે અને પરિણામે, તેમને નકારી કાઢવામાં આવે છે. પરિણામે, રિટ અરજી ગુણદોષ વિનાની હોવાને કારણે ફગાવી દેવામાં આવે છે. ખર્ચ અંગે કોઈ હુકમ કરવામાં આવતો નથી.

(સુનિતા અગરવાલ, મૂખ્ય ન્યાયમૂર્તિ)

(અનિરૂદ્ધ પી. માયી, ન્યાયમૂર્તિ)

This judgment has been translated using AI Tool.

=====

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.*