

=====

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

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

=====

ગુજરાત હાઈકોર્ટ, અમદાવાદ

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૬૩૪૯/૨૦૨૩

મંજૂરી અને સહી માટે:

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી નિર્ઝર એસ. દેસાઈ

=====

રિપોર્ટિંગ માટે મંજૂર	હા	ના

=====

રમિલાબેન વિઠ્ઠલભાઈ જાંબુ

વિરુદ્ધ

એલ.આઈ.સી. ઇન્ડિયા અને અન્ય

=====

ઉપસ્થિતિ:

અરજદાર(રો) નં. ૧ તરફે વિદ્વાન વકીલ શ્રી વૈભવ એ. વ્યાસ (૨૮૯૬)
સામાવાળા(ઓ) નં. ૨, ૩ તરફે ડીએસ એફિ.નોટ ફાઇલ (એન)
સામાવાળા(ઓ) નં. ૧ તરફે નિલય એચ. પટેલ (૭૮૫૬)

=====

કોરમ: માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી નિર્ઝર એસ. દેસાઈ

તારીખ : ૦૩/૦૩/૨૦૨૫

મૌખિક ચુકાદો

૧. અરજદાર તરફે ઉપસ્થિત રહેલા વિદ્વાન વકીલ શ્રી વ્યાસ અને સામાવાળા(ઓ) તરફે ઉપસ્થિત રહેલા વિદ્વાન વકીલ શ્રી પટેલને સાંભળવામાં આવ્યા.

૧.૧ પક્ષકારોના વિદ્વાન વકીલોની પરસ્પર સંમતિથી, આ બાબતને આજે આખરી સુનાવણી અને આખરી નિકાલ માટે હાથ પર લેવામાં આવી હતી. તેથી, રૂલ. વિદ્વાન વકીલ શ્રી પટેલ સામાવાળા(ઓ) વતી રૂલની બજવણી મુલતવી રાખે છે.

૨. આ પિટિશન દ્વારા, અરજદારે તા. ૦૧.૧૨.૨૦૨૨ ના રોજનો પત્ર / હુકમ, જેના દ્વારા અરજદારના પુત્રને અનુકંપાના આધારે નિમણૂક આપવા માટેની અરજદારની અરજી નકારવામાં આવી હતી, તેમજ તા. ૨૮.૧૨.૨૦૨૨ ના રોજનો પત્ર / હુકમ, જેના દ્વારા અનુકંપાના આધારે નિમણૂક મેળવવા માટે પોતાના પુત્રના કેસ પર પુનર્વિચારણા કરવાની અરજદારની રજૂઆત નકારવામાં આવી

હતી, તે બંને આદેશોને કાયદેસર અમાન્ય ઠેરવી રદ કરવા માટે અરજ કરેલ છે.

૨.૧ અરજદારે સામાવાળા(ઓ) વિરુદ્ધ પોતાના પુત્રને અનુકંપાના આધારે નિમણૂક મંજૂર કરવાનો યોગ્ય નિર્દેશ આપવા માટે પણ દાદ/અરજ કરેલ છે.

૩. હાલની પિટિશન દાખલ કરવા તરફ દોરી જતી કેસની સંક્ષિપ્ત હકીકતો એવી છે કે અરજદારના સ્વર્ગસ્થ પતિ, એટલે કે વિક્કલભાઈ જાંબુ, સામાવાળા - લાઈફ ઇન્સ્યોરન્સ કોર્પોરેશન ઓફ ઇન્ડિયા સાથે વહીવટી અધિકારી (એડમિનિસ્ટ્રેટિવ ઓફિસર) તરીકે ફરજ બજાવતા હતા અને તેઓ નોકરી ચાલુ હતી તે દરમિયાન તા. ૧૭.૦૮.૨૦૨૨ ના રોજ અવસાન પામ્યા હતા, અને તેઓ પોતાની પાછળ પોતાની શોકગ્રસ્ત વિધવા પત્ની એટલે કે હાલના અરજદાર, એક પુત્ર જે તે સંબંધિત સમયે ૨૩ વર્ષની વયનો હતો, અને એક પુત્રી જે તે સંબંધિત સમયે આશરે ૨૨ વર્ષની વય ધરાવતી હતી અને ફાર્માકોલોજી વિષયમાં એમ.ડી. ની પદવીનો અભ્યાસ કરી રહી હતી, તેમને પાછળ વિલાપ કરતાં છોડી ગયા હતા.

૩.૧ અરજદારના જણાવ્યા અનુસાર, સામાવાળા - લાઈફ ઇન્સ્યોરન્સ કોર્પોરેશન (એલઆઈસી) એ વિનિયમો ઘડેલા છે, જે લાઈફ ઇન્સ્યોરન્સ કોર્પોરેશન ઓફ ઇન્ડિયા (સ્ટાફ) રેગ્યુલેશન્સ, ૧૯૬૦ તરીકે ઓળખાય છે, અને તેના રેગ્યુલેશન ૪ ની વૈધાનિક જોગવાઈઓ મુજબ, તેણે કેટલીક ચોક્કસ સૂચનાઓ જારી કરેલી છે જેને લાઈફ ઇન્સ્યોરન્સ કોર્પોરેશન ઓફ ઇન્ડિયા

(રિફ્રુટમેન્ટ ઓફ ક્લાસ-૩ એન્ડ ક્લાસ-૪ સ્ટાફ) ઇન્સ્ટ્રક્શન્સ, ૧૯૭૯ કહેવામાં આવે છે, અને તેની કલમ-૨૧ નોકરી ચાલુ હોય તે દરમિયાન અવસાન પામેલા અથવા પોતાની નિયત વચનિવૃત્તિની તારીખના ઓછામાં ઓછા પાંચ વર્ષ અગાઉ સ્વેચ્છાએ નિવૃત્ત થતા કર્મચારીના નજીકના સગાં-સંબંધીઓની તરફેણમાં છૂટછાટ આપવા સંબંધિત છે.

૩.૨ પોતાના પતિના દુઃખદ અવસાન અનુસાર, અરજદારે તા. ૦૮.૦૯.૨૦૨૨ ના રોજ સેવા સમાપ્તિના લાભો (ટર્મિનલ બેનિફિટ્સ) મેળવવા તેમજ પોતાના પુત્ર પાર્થ, જે તે સમયે પુખ્ત વયનો હતો, તેના માટે અનુકંપાના આધારે નોકરી આપવાની માંગણી કરતી વિધિવત અરજી કરી હતી. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, અરજદારે તા. ૦૮.૦૯.૨૦૨૨ ની અરજી દ્વારા પોતાના પુત્ર એટલે કે પાર્થ, જે તે સમયે પુખ્ત વયનો હતો, તેને અનુકંપા નિમણૂક આપવા સારુ વિનંતી પણ કરી હતી, જેને આખરે સામાવાળા(ઓ) દ્વારા તા. ૦૧.૧૨.૨૦૨૨ ના હુકમથી એવા ચોક્કસ આધાર પર નકારી કાઢવામાં આવી હતી કે અરજદારના કુટુંબના સભ્યો પહેલેથી જ લાભદાયી રોજગાર મેળવી રહ્યા છે (ગેઈનફુલી એમ્પ્લોઈડ છે).

૩.૩ સદર આદેશથી અત્યંત વ્યથિત અને નારાજ થઈને, અરજદારે પોતાના પુત્ર પાર્થના કેસ પર અનુકંપાના આધારે નોકરી આપવા માટે પુનર્વિચારણા કરવાની વિનંતી સાથે સામાવાળા(ઓ) સમક્ષ તા. ૧૫.૧૨.૨૦૨૨ ના રોજ લેખિત રજૂઆત કરી હતી. તેમ છતાં, સદર રજૂઆતને પણ

સામાવાળા(ઓ) દ્વારા તા. ૨૮.૧૨.૨૦૨૨ ના હુકમથી નકારી કાઢવામાં આવી હતી. તેથી, નારાજ થઈને હાલની આ રિટ પિટિશન દાખલ કરવામાં આવેલ છે.

જ. અરજદાર તરફે ઉપસ્થિત વિદ્વાન વકીલ શ્રી વ્યાસે રજૂઆત કરી હતી કે અરજદારના પુત્રને અનુકંપાના આધારે નિમણૂક આપવા માટેની તા. ૦૮.૦૯.૨૦૨૨ ની અરજી માત્ર એવા ખોટા આધાર પર નકારવામાં આવી હતી કે તેમનો પરિવાર લાભદાયી રીતે રોજગાર મેળવી રહ્યો છે.

જ.૧ વિદ્વાન વકીલ શ્રી વ્યાસે નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા ગોવિંદ પ્રકાશ વર્મા વિ. લાઈફ ઇન્સ્યોરન્સ કોર્પોરેશન ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્ય, (૨૦૦૫) ૧૦ એસ.સી.સી. ૨૮૯ ના કેસમાં આપેલા ચુકાદાનો સંદર્ભ ટાંક્યો હતો, જેમાં સ્પષ્ટપણે એવો કાનૂની અભિપ્રાય સ્થાપિત કરવામાં આવ્યો છે કે કર્મચારીના અવસાનના કિસ્સામાં મૃતક કર્મચારીના પરિવારે નિવૃત્તિ અથવા સેવાકીય લાભો પ્રાપ્ત કર્યા છે તેવા એકમાત્ર આધાર પર અનુકંપા નિમણૂક માટેની અરજી કોઈપણ રીતે નકારી શકાય નહીં. નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતે વધુમાં સ્પષ્ટ ઠરાવ્યું છે કે મૃતક કર્મચારીની વિધવા પત્નીને કુટુંબ પેન્શન તરીકે ચૂકવવામાં આવતી માસિક રકમને ધ્યાને લેવી તે તદ્દન અપ્રસ્તુત અને અયોગ્ય બાબત છે અને તે અનુસાર એવી ભારપૂર્વક રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે હાલના સામાવાળા(ઓ) એ અરજદારના પુત્રને અનુકંપા નિમણૂક આપવાની અરજી કોઈપણ સંજોગોમાં નકારવી જોઈતી નહોતી.

જ.૨ વિદ્વાન વકીલ શ્રી વ્યાસે વધુમાં રજૂઆત કરી હતી કે અરજદારના પુત્રને અનુકંપા નિમણૂક આપવાની અરજી મૂળ આદેશમાં માત્ર એવા આધાર પર નકારવામાં આવી હતી કે અરજદારનો પરિવાર લાભદાયી રીતે રોજગાર મેળવી રહ્યો છે. જોકે, સામાવાળા(ઓ) વતી આ અદાલત સમક્ષ દાખલ કરવામાં આવેલી સોગંદનામાવાળી કેફિયતમાં, કુટુંબ લાભદાયી રીતે રોજગાર મેળવી રહ્યું હોવાનો પાયાવિહોણો આધાર લેવા ઉપરાંત, એવો વધારાનો બચાવ પણ લેવામાં આવ્યો છે કે અરજદારની પુત્રી દર મહિને રૂ. ૮૪,૦૦૦/- નું સ્ટાઈપેન્ડ મેળવી રહી છે, જેને કોઈ કાયદેસરની આવક કહી શકાય નહીં અથવા અરજદારની પુત્રી લાભદાયી રીતે રોજગાર મેળવી રહી છે તેમ કહી શકાય નહીં.

જ.૩ ટર્મિનલ લાભો પેટે રૂ. ૧,૮૫,૫૨,૭૦૬/- (એક કરોડ પંચાસી લાખ બાવન હજાર સાતસો છ રૂપિયા) ની પ્રાપ્તિ, દર મહિને રૂ. ૪૭,૦૮૫/- નું કુટુંબ પેન્શન અને અરજદારની પુત્રી દ્વારા દર મહિને મેળવવામાં આવતા રૂ. ૮૪,૦૦૦/- ના સ્ટાઈપેન્ડનો સંબંધ છે ત્યાં સુધી, એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે આવા આધારો, જે પાછળથી સોગંદનામાવાળી કેફિયતમાં દર્શાવવામાં આવ્યા છે, તે વધારાના નવા આધારો છે જે તા. ૦૧.૧૨.૨૦૨૨ ના મૂળ હુકમમાં બિલકુલ અસ્તિત્વ ધરાવતા નહોતા અને તેથી 'ગોવિંદ પ્રકાશ વર્મા' (સુપ્રા) ના કેસમાં સુપ્રીમ કોર્ટના પ્રસ્થાપિત સિદ્ધાંતને ધ્યાને લેતાં સામાવાળા(ઓ) આવા પાછળથી ઉપજાવી કાઢેલા આધારો પર આધાર રાખી શક્યા ન હોત.

જ.૪ વિદ્વાન વકીલ શ્રી વ્યાસે ત્યારબાદ મધ્યપ્રદેશ હાઈકોર્ટના વિદ્વાન

સિંગલ જજ દ્વારા ડબલ્યુ.પી. નં. ૧૩૦૯/૨૦૦૭ માં જુનિયર ડૉક્ટર્સ એસોસિએશન અને અન્ય વિ. ધ ચીફ કમિશનર ઓફ ઈન્કમેટેક્સ અને અન્ય ના કેસમાં તા. ૦૨.૦૫.૨૦૦૮ ના રોજ આપવામાં આવેલા નિર્ણય પર, ખાસ કરીને તેના પેરા-૧૭ માં કરવામાં આવેલા અવલોકનો પર આધાર રાખ્યો હતો, જેમાં મધ્યપ્રદેશ હાઈકોર્ટના વિદ્વાન સિંગલ જજ સ્પષ્ટ ઠરાવ્યું છે કે પીજી અભ્યાસક્રમ ચલાવતા વિદ્યાર્થી અને રાજ્ય સરકાર વચ્ચે કોઈ 'માલિક' અને 'કર્મચારી' નો સંબંધ અસ્તિત્વમાં હતો નથી. તેમાં વધુમાં ઠરાવવામાં આવ્યું છે કે પીજી વિદ્યાર્થીએ દર્દીની તપાસ કરવી કે સારસંભાળ રાખવી પડી શકે છે, પરંતુ તે શૈક્ષણિક અભ્યાસક્રમનો જ એક આંતરિક ભાગ છે અને પીજી વિદ્યાર્થી દ્વારા પૂરી પાડવામાં આવતી કોઈપણ પ્રકારની સેવાઓ માટે સ્ટાઈપેન્ડ ચૂકવવામાં આવતું નથી, પરંતુ પીજી વિદ્યાર્થીને શિક્ષણનો ખર્ચ પૂરો કરવા સક્ષમ બનાવવાના ઉદ્દેશ્યથી જ સ્ટાઈપેન્ડ ચૂકવવામાં આવે છે અને આમ તે શિષ્યવૃત્તિના સ્વરૂપમાં રહે છે. તેથી એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે અરજદારની પુત્રી દર મહિને રૂ. ૮૪,૦૦૦/- નું સ્ટાઈપેન્ડ મેળવી રહી છે તેને કોઈ નિયમિત આવક ગણી શકાય નહીં અને તેના આધારે અરજદારનો પરિવાર આજીવિકા કે લાભદાયી રોજગાર મેળવી રહ્યો છે તેમ બિલકુલ કહી શકાય નહીં.

૪.૫ ઉપરોક્ત તમામ કાનૂની રજૂઆતો કરીને, વિદ્વાન વકીલ શ્રી વ્યાસે તા. ૦૧.૧૨.૨૦૨૨ અને ૨૮.૧૨.૨૦૨૨ ના રોજ પસાર કરવામાં આવેલા વાદગ્રસ્ત હુકમો કાયદેસર અમાન્ય ઠેરવી રદ કરવા અદાલત સમક્ષ અરજ કરી

હતી.

અન્ય કોઈ રજૂઆત તેમના દ્વારા કરવામાં આવી ન હતી.

૫. આ તબક્કે, આ અદાલતે વિદ્વાન વકીલ શ્રી વ્યાસ સમક્ષ એક વિશિષ્ટ પ્રશ્ન ઉપસ્થિત કર્યો કે શું અરજદાર દ્વારા પોતાના પુત્ર, જે તે સંબંધિત સમયે પુખ્ત વયનો હતો, તેને અનુકંપા નિમણૂક આપવા માટે માતા તરીકે અરજી કરવાનું કૃત્ય કાયદેસર માન્ય કૃત્ય કહી શકાય અને શું અરજદારનો પુત્ર, જે વાસ્તવિક આખરી લાભાર્થી છે, તેણે સામાવાળા(ઓ) સમક્ષ તેને અનુકંપા નિમણૂક આપવા માટે સ્વતંત્ર રીતે કોઈ અરજી કરી ન હોય અને જ્યારે તેણે પોતાના કેસ પર પુનર્વિચારણા કરવા માટે સામાવાળા(ઓ) સમક્ષ કોઈ લેખિત રજૂઆત પણ કરી ન હોય કે તા. ૦૧.૧૨.૨૦૨૨ અને ૨૮.૧૨.૨૦૨૨ ના હુકમોને પડકારતાં ક્યારેય પણ આ અદાલતનો આશરો લીધો ન હોય, ત્યારે તેની માતા હોવાના નાતે અરજદારને હાલની પિટિશન દાખલ કરવાનો કોઈ કાનૂની અધિકાર (લોકસ સ્ટેન્ડાઈ) છે તેમ કહી શકાય.

૫.૧ આ કોર્ટ દ્વારા ઉપસ્થિત કરવામાં આવેલા પ્રશ્નના જવાબમાં, વિદ્વાન વકીલ શ્રી વ્યાસ નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલત અથવા આ વડી અદાલતનો એવો કોઈ અધિકૃત નિર્ણય કે ચુકાદો દર્શાવી શક્યા નહોતા જે અરજદારના કેસની તરફેણ કરતો હોય. જોકે, તેમણે એવી રજૂઆત કરી હતી કે અરજદાર એક સ્નેહી માતા હોવાના કારણે માત્ર પોતાના પુત્રનો કેસ આગળ ધપાવી રહ્યા હતા અને

તેથી અરજદાર દ્વારા પોતાના પુત્રને અનુકંપાના આધારે નોકરી આપવા માટે કરવામાં આવેલી અરજી સંપૂર્ણપણે કાયદેસર અને માન્ય છે.

૫.૨ વધુમાં, વિદ્વાન વકીલ શ્રી વ્યાસે અત્યંત નિખાલસપણે સ્વીકાર્યું હતું કે તેઓ એક માતા તરીકે અરજદારનો કેસ આગળ ધપાવી રહ્યા છે, પરંતુ તેઓ પિટિશન દાખલ કરવા અંગે અરજદારનો કાનૂની અધિકાર (લોકસ) કાયદાકીય રીતે સ્થાપિત કરવાની સ્થિતિમાં નથી.

૬. સામાવાળા(ઓ) તરફે ઉપસ્થિત રહેલા વિદ્વાન વકીલ શ્રી પટેલે ભારપૂર્વક રજૂઆત કરી હતી કે અરજદાર પાસે માત્ર આ રિટ પિટિશન દાખલ કરવાનો કોઈ કાનૂની અધિકાર (લોકસ સ્ટેન્ડાઈ) જ નથી એટલું જ નહીં, પરંતુ આ પિટિશન તેના ગુણદોષ પર પણ સંપૂર્ણપણે રદ કરવાને પાત્ર છે.

૬.૧ વધુમાં એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે અનુકંપા નિમણૂકની યોજના પાછળનો મુખ્ય હેતુ નોકરી દરમિયાન અવસાન પામેલા કર્મચારીના શોકગ્રસ્ત પરિવારને અચાનક આવી પડેલા આર્થિક સંકટમાંથી ઉગારવાનો છે અને જ્યારે અરજદારના પરિવારે તમામ ટર્મિનલ લાભો પેટે લગભગ રૂ. ૧,૮૫,૦૦,૦૦૦/- ની માતબર રકમ મેળવી લીધી હોય અને દર મહિને આશરે રૂ. ૪૫,૦૦૦/- નું નિયમિત કુટુંબ પેન્શન મેળવી રહ્યા હોય તથા તે ઉપરાંત અરજદારની પુત્રી પણ દર મહિને રૂ. ૮૪,૦૦૦/- નું સ્ટાઈપેન્ડ મેળવી રહી હોય, ત્યારે અરજદારના પરિવારને કોઈ નાણાકીય મુશ્કેલી છે કે પરિવાર આર્થિક

સંકટમાં મુકાયો છે તેમ કોઈપણ રીતે કહી શકાય નહીં. તેથી સામાવાળા(ઓ) દ્વારા અરજદારની અરજી અત્યંત યોગ્ય રીતે નકારી કાઢવામાં આવી હતી.

૬.૨ એવી પણ રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે હાલની પિટિશનમાં, અરજદારે પોતાના પરિવારની આર્થિક અને નાણાકીય સ્થિતિ દર્શાવતો એક પણ શબ્દ દર્શાવ્યો નથી અને તેથી આ પિટિશન અદાલત સમક્ષ સાચી હકીકતો છુપાવવાના (સપ્રેશન ઓફ મટીરિયલ ફેક્ટ્સ) પાયાના આધારે પણ નામંજૂર કરવાને પાત્ર છે.

૬.૩ એવી પણ રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે અરજદારના સ્વર્ગસ્થ પતિ લાઈફ ઇન્સ્યોરન્સ કોર્પોરેશન ઓફ ઇન્ડિયા સાથે વહીવટી અધિકારી તરીકે પોતાની ફરજો બજાવતા હતા, જે વર્ગ-૧ ની જગ્યા છે અને અરજદારે પોતાના પુત્ર માટે વર્ગ-૩ ની જગ્યા પર અનુકંપા નિમણૂક માંગી હતી, જે સામાવાળા - એલઆઈસી દ્વારા જારી કરવામાં આવેલી નિયમાવલી અને સૂચનાઓ મુજબ કાયદેસર માન્ય નથી.

૬.૪ વિદ્વાન વકીલ શ્રી પટેલે સિવિલ અપીલ નં. ૨૫૫/૨૦૨૫ માં કેનેરા બેંક વિ. અજિતકુમાર જી.કે. ના કેસમાં તા. ૧૧.૦૨.૨૦૨૫ ના રોજ નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા આપવામાં આવેલા તાજેતરના નિર્ણય તરફ આ કોર્ટનું ખાસ ધ્યાન દોર્યું હતું, જેમાં પેરા-૧૧ માં, નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતે અનુકંપા નિમણૂકના સુસ્થાપિત કાનૂની સિદ્ધાંતોનું પુનરાવર્તન કર્યું છે, જે કાયદાના

શાસન તરીકે સ્થાપિત થઈ ચૂક્યા છે અને તે રીતે રજૂઆત કરી હતી કે જો અરજદારના કાનૂની અધિકાર (લોકસ) ને ધ્યાને ન લેવામાં આવે અને માત્ર કેસના ગુણદોષને જ ધ્યાનમાં રાખવામાં આવે તો પણ તે સિદ્ધાંતો પ્રસ્તુત કેસમાં સંપૂર્ણપણે લાગુ પડશે. તેમણે કોઈપણ સંજોગોમાં રજૂઆત કરી હતી કે અરજદાર પાસે પોતાના પુખ્ત વયના પુત્ર વતી અનુકંપા નિમણૂક માટે અરજી કરવાનો કે રજૂઆત કરવાનો કોઈ કાનૂની અધિકાર નથી, અને તેથી તેઓ તા. ૦૧.૧૨.૨૦૨૨ અને ૨૮.૧૨.૨૦૨૨ ના હુકમોને પડકારતી આ પિટિશન પણ દાખલ કરી શક્યા ન હોત, ખાસ કરીને જ્યારે અરજદારના પુત્રએ ક્યારેય પણ તેને અનુકંપા નિમણૂક આપવા માટેની અરજી સાથે સામાવાળા-સત્તાતંત્રોનો સંપર્ક કર્યો નહોતો કે પોતાની માતા એવી અરજદાર દ્વારા કરવામાં આવેલી અરજી તેમજ રજૂઆત નકારતા સામાવાળા સત્તાતંત્રોના હુકમોને પડકાર્યા નહોતા.

૬.૫ વિદ્વાન વકીલ શ્રી પટેલે પોતાની રજૂઆતોના સમર્થનમાં 'કેનેરા બેંક વિ. અજિતકુમાર જી.કે.' (સુપ્રા) ના કેસમાં પેરા-૧૧ માં નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા સંદર્ભિત નીચેના નિર્ણયો પર આધાર રાખ્યો હતો;

(૧) 'યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા વિ. અમૃતા સિંહ', (૨૦૨૧) ૨૦ એસ.સી.સી. ૬૮૫ માં, નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટે ઠરાવ્યું હતું કે સંબંધિત કર્મચારી (પરિવારના એકમાત્ર કમાનાર) ના અવસાન/તબીબી અસમર્થતાના કિસ્સામાં કોઈ પણ વ્યક્તિ અનુકંપા નિમણૂકનો દાવો નિહિત અધિકાર તરીકે કરી શકે નહીં, અને મૃતકના પરિવારની નાણાકીય સ્થિતિ ધ્યાને

લીધા વિના કરવામાં આવતી કોઈપણ નિમણૂક કાયદાકીય રીતે અસ્વીકાર્ય છે;

(૨) 'ઉમેશ કુમાર નાગપાલ વિ. હરિયાણા રાજ્ય', (૧૯૯૪) ૪ એસ.સી.સી. ૧૩૮ માં, નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટે ઠરાવ્યું હતું કે અનુકંપા રોજગારનો હેતુ મૃતક કર્મચારીના પરિવારના સભ્યને કોઈ જગ્યા આપવાનો નથી, અને મૃતકે જે જગ્યા ધરાવી હતી તેની સામેની જગ્યા આપવાનો તો બિલકુલ નથી. મૃતકના પરિવારની આર્થિક સ્થિતિને ધ્યાને લીધા વિના સામાન્ય નિયમ તરીકે અનુકંપા રોજગાર પૂરો પાડવો અને વર્ગ-૩ અને ૪ થી ઉપરની જગ્યાઓ પર અનુકંપા નિમણૂકો કરવી તે કાયદાકીય રીતે અસ્વીકાર્ય છે;

(૩) 'હરિયાણા પબ્લિક સર્વિસ કમિશન વિ. હરિન્દર સિંહ', (૧૯૯૮) ૫ એસ.સી.સી. ૪૫૨ માં, નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટે અવલોકન કર્યું હતું કે જો આશ્રિતો લાભદાયી રીતે રોજગાર મેળવતા હોય તો અનુકંપા નિમણૂક માટે તેમના કેસ પર વિચારણા કરી શકાય નહીં;

(૪) 'જનરલ મેનેજર (ડી એન્ડ પીબી) વિ. કુંતી તિવારી', (૨૦૦૪) ૭ એસ.સી.સી. ૨૭૧ માં ઠરાવવામાં આવ્યું છે કે મૃતકના વારસદારો દ્વારા મેળવવામાં આવેલા નિવૃત્તિ લાભો મૃતકનો પરિવાર કફોડી સ્થિતિમાં (પેન્ચુરી) મુકાઈ ગયો છે કે કેમ તે નક્કી કરવા માટે ધ્યાને લેવાના રહેશે

અને અદાલત કફોડી સ્થિતિના માપદંડને "ખૂબ સારી સ્થિતિમાં નથી" સુધી હળવો કરી શકે નહીં;

(૫) 'યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા વિ. શશાંક ગોસ્વામી', (૨૦૧૨) ૧૧ એસ.સી.સી. ૩૦૭, 'યુનિયન બેંક ઓફ ઇન્ડિયા વિ. એમ.ટી. લતીશ', (૨૦૦૬) ૭ એસ.સી.સી. ૩૫૦, 'નેશનલ હાઈડ્રોઇલેક્ટ્રિક પાવર કોર્પોરેશન વિ. નાનક ચંદ', (૨૦૦૪) ૧૨ એસ.સી.સી. ૪૮૭ અને 'પંજાબ નેશનલ બેંક વિ. અશ્વિની કુમાર તનેજા', (૨૦૦૪) ૭ એસ.સી.સી. ૨૬૫ ના કેસોમાં અગાઉના નિર્ણયોનો સંદર્ભ આપતાં, નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટે અવલોકન કર્યું હતું કે કથિત રીતે સંકટ કે કફોડી સ્થિતિમાં મુકાયેલા મૃતક કર્મચારીના પરિવારની નાણાકીય સ્થિતિનું મૂલ્યાંકન કરવું પડશે અન્યથા યોજનાનો ઉદ્દેશ જ નિષ્ફળ જશે કારણ કે આવી પરિસ્થિતિમાં નોકરી દરમિયાન અવસાન પામેલા કર્મચારીનો પ્રત્યેક આશ્રિત એવી રીતે જાહેર રોજગારનો દાવો કરશે જાણે સરકારી નોકરી કોઈ વારસાગત મિલકત હોય;

(૬) 'સ્ટેટ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા વિ. સોમવીર સિંહ', (૨૦૦૭) ૪ એસ.સી.સી. ૭૭૮ માં ઠરાવવામાં આવ્યું છે કે ટર્મિનલ લાભો, રોકાણો, કુટુંબ પેન્શન સહિતની માસિક પારિવારિક આવક અને અન્ય સ્ત્રોતો એટલે કે ખેતીની જમીનમાંથી પરિવારની આવક સત્તાતંત્ર દ્વારા કુટુંબ કફોડી સ્થિતિમાં જીવી રહ્યું છે કે નહીં તે નક્કી કરવા માટે યોગ્ય રીતે ધ્યાને લેવામાં આવી હતી;

૬.૬ વિદ્વાન વકીલ શ્રી પટેલે રજૂઆત કરી હતી કે ઉપરોક્ત નિર્ણયોનો સંદર્ભ આપીને નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા સ્થાપિત કરવામાં આવેલા કાનૂની સિદ્ધાંતને ધ્યાને લેતાં, આ પિટિશન નામંજૂર કરવી જોઈએ.

૭. મેં પક્ષકારોના વિદ્વાન વકીલોને સાંભળ્યા છે અને રેકૉર્ડ પર રજૂ કરાયેલી સામગ્રીનું પણ ઝીણવટપૂર્વક અવલોકન કર્યું છે અને મને જણાય છે કે હાલની પિટિશન મૃતક કર્મચારીની પત્ની દ્વારા પોતાના પુખ્ત વયના પુત્ર વતી અનુકંપા નિમણૂક મેળવવા માટે કરવામાં આવી છે, જેણે સામાવાળા(ઓ) સમક્ષ તેને અનુકંપા નિમણૂક આપવા માટે પોતાની રીતે કોઈ અરજી કરી નથી કે તા. ૦૧.૧૨.૨૦૨૨ અને ૨૮.૧૨.૨૦૨૨ ના વાદગ્રસ્ત હુકમોને પડકારતાં ક્યારેય આ કોર્ટ સમક્ષ આવ્યો નથી, જેના દ્વારા તેના પુત્રને અનુકંપા નિમણૂક આપવા માટેની તેની માતા એટલે કે હાલના અરજદારની અરજી અને રજૂઆત નકારવામાં આવી છે અને આમ, હાલના અરજદાર પાસે આ પિટિશન દાખલ કરવાનો કોઈ કાનૂની અધિકાર (લોકસ સ્ટેન્ડાઈ) નથી, કારણ કે અરજદારને પોતાના પુખ્ત વયના પુત્ર વતી અનુકંપા નિમણૂકનો દાવો કરવાનો કોઈ કાયદેસરનો અધિકાર નથી. તેથી, અન્ય આધારો ઉપરાંત, જેની હું આગળના ફકરાઓમાં ચર્ચા કરીશ, આ પિટિશન માત્ર લોકસના અભાવના આધારે જ નામંજૂર કરવાને પાત્ર છે.

૭.૧ વધુમાં, આ પિટિશન મહત્વપૂર્ણ હકીકતો છુપાવવાના (સપ્રેશન ઓફ મટીરિયલ ફેક્ટ્સ) આધારે પણ નામંજૂર કરવાને પાત્ર છે, કારણ કે મૃતક કર્મચારીના શોકગ્રસ્ત પરિવારની નાણાકીય સ્થિતિ એ અનુકંપા નિમણૂક મંજૂર

કરવા માટેની સર્વોચ્ચ વિચારણાઓ પૈકીની એક છે, જે અનુકંપા નિમણૂકના મુદ્દા પર ન્યાયિક પૂર્વવર્તી નિર્ણયોની નોંધ લેતી વખતે નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટ દ્વારા 'કેનેરા બેંક વિ. અજિતકુમાર જી.કે.' (સુપ્રા) ના કેસમાં સુસ્પષ્ટ રીતે ઠરાવવામાં આવ્યું છે.

૭.૧.૧ પ્રસ્તુત કેસમાં, આશરે ૧૦ પાનામાં વિસ્તરેલી સમગ્ર પિટિશનમાં, અરજદાર દ્વારા તેમના પરિવારની નાણાકીય સ્થિતિ દર્શાવવા માટે એક પણ લીટી ફાળવવામાં આવી નથી, જોકે અરજદારના પરિવારે ટર્મિનલ લાભો પેટે આશરે રૂ. ૧,૮૫,૦૦,૦૦૦/- મેળવ્યા છે અને તેઓ દર મહિને આશરે રૂ. ૪૫,૦૦૦/- નું નિયમિત માસિક પેન્શન મેળવી રહ્યા છે, જ્યારે અરજદારની પુત્રી પણ સ્ટાઇપેન્ડ પેટે રૂ. ૮૪,૦૦૦/- દર મહિને મેળવી રહી છે. ઉપરોક્ત બાબત ત્યારે જ પ્રકાશમાં આવી જ્યારે સામાવાળા(ઓ) એ તે તમામ હકીકતો દર્શાવતો વિસ્તૃત જવાબ દાખલ કર્યો. અનુકંપા નિમણૂક આપવાનો મૂળ હેતુ અને પવિત્ર ઈરાદો મૃતક કર્મચારીના પરિવારની આર્થિક મુશ્કેલીઓ અને હાલાકીઓને દૂર કરવાનો છે, જેણે પોતાના કમાનાર મોભીને ગુમાવ્યા છે તે બાબતને ધ્યાને લેતાં, અરજદારે આ અદાલત સમક્ષ સાચી અને ખરી હકીકતો પૂર્ણપણે જાહેર કરવી જરૂરી હતી, ખાસ કરીને જ્યારે અનુકંપા નિમણૂક આપવા માટેની અરજદારની અરજી એવા આધાર પર નકારવામાં આવી હતી કે તેમનો પરિવાર 'લાભદાયી રોજગાર મેળવી રહ્યો છે' (ગેઈનફુલી એમ્પ્લોઈડ). તેથી, આ કોર્ટ પ્રથમ દ્રષ્ટિએ એવા દ્રઢ અભિપ્રાય પર છે કે અરજદારનો એકમાત્ર ઉદ્દેશ્ય અથવા ઈરાદો

કોઈપણ રીતે પોતાના પુત્ર માટે અનુકંપા નિમણૂક મેળવવાનો હતો, એટલે કે પોતાના પરિવારની સાચી આર્થિક સ્થિતિ અંગે ખરી હકીકતો જાહેર કર્યા વિના અને તેથી આ પિટિશન માત્ર છુપાવવાના પાયાના આધારે જ નામંજૂર કરવાને પાત્ર છે. વધુમાં, જ્યારે કોઈ વ્યક્તિ અનુકંપા નિમણૂક મેળવવા માંગતી હોય, ત્યારે તેની પાસેથી તેના પરિવારની નાણાકીય સ્થિતિ વિશે સંપૂર્ણ સાચી અને ખરી હકીકતો જણાવવાની અપેક્ષા રાખવામાં આવે છે, કારણ કે અનુકંપા નિમણૂક માટેની અરજીનો યોગ્ય નિર્ણય કરતી વખતે ધ્યાને લેવાના મહત્વના પાસાઓ પૈકીનું આ એક નિર્ણાયક પાસું છે. વર્તમાન કેસમાં, અરજદારે પોતાના પરિવારની આર્થિક સ્થિતિ અંગેની મહત્વની હકીકતો છુપાવી હોય તેમ સ્પષ્ટપણે જણાય છે. તેથી, આ પિટિશન બાબતો છુપાવવાના આધારે પણ નામંજૂર કરવાને પાત્ર છે.

૭.૨ અનુકંપા નિમણૂક માંગતા મૃતક કર્મચારીના પરિવારની વાસ્તવિક આર્થિક સ્થિતિ તેને મંજૂર કરવા માટેનું એક અનિવાર્ય પરિબળ છે તે હકીકતને ધ્યાને લેતાં, નીચેના સુપ્રસિદ્ધ નિર્ણયોમાં તે સંબંધમાં નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા કરવામાં આવેલા અવલોકનોનો સંદર્ભ આપવો અત્યંત સુસંગત રહેશે;

(૧) 'યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા વિ. અમૃતા સિંહ' (સુપ્રા) ના કેસમાં, નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટે તેના પેરા-૯ થી ૧૧ માં નીચે મુજબ ઠરાવ્યું હતું;

"૯. પરસ્પર વિરોધી રજૂઆતોનું મૂલ્યાંકન કરતી વખતે, શરૂઆતમાં જ

ટ્રિબ્યુનલને પ્રભાવિત કરનારા કારણોને ધ્યાને લેવા જરૂરી બને છે કારણ કે ટ્રિબ્યુનલના તે અભિપ્રાયને હાઈકોર્ટ દ્વારા ભૂલભરેલો ન હોવાનું ઠરાવવામાં આવ્યું છે. નીતિ દસ્તાવેજ હેઠળ, જે અનુકંપા નિમણૂક માટેના કેસો પર વિચારણા કરવાની યોજનાને સમાવિષ્ટ કરે છે, વિવિધ શીર્ષકો હેઠળ પોઈન્ટ આપવામાં આવે છે. સામાવાળાને મળવાપાત્ર માસિક પેન્શનને મેરિટ પોઈન્ટ્સ આપવા માટે ધ્યાને લેવું જરૂરી હતું. જોકે, ટ્રિબ્યુનલ એવા નિષ્કર્ષ પર આવી કે કર્મચારી દ્વારા આપવામાં આવેલી ભૂતકાળની સેવા માટે પેન્શન ચૂકવવામાં આવે છે અને તેથી તે આધારે અનુકંપા નિમણૂકનો ઇનકાર કરવો વાજબી નહોતો. ટ્રિબ્યુનલનો આ તર્ક ક્ષતિપૂર્ણ છે. નિઃશંકપણે, પેન્શન એ કોઈ દાનનું કૃત્ય નથી, પરંતુ કર્મચારી દ્વારા બજાવવામાં આવેલી સેવા બદલ છે. જોકે, અનુકંપા નિમણૂક માટેના દાવાનું મૂલ્યાંકન કરતી વખતે, સેવા દરમિયાન અવસાન થતાં પરિવારની આર્થિક સ્થિતિનું મૂલ્યાંકન કરવાનું સત્તાતંત્રો માટે ખુલ્લું છે. અનુકંપા નિમણૂક એ કોઈ નિહિત અધિકાર નથી. સેવા દરમિયાન તેના કમાનાર સભ્યના અવસાનથી સર્જાયેલી નાણાકીય કટોકટીમાંથી કુટુંબને ઉગારવા સક્ષમ બનાવવા માટે તે પૂરી પાડવામાં આવે છે. જો યોજના એવી જરૂરિયાત રાખતી હોય કે અરજીની યોગ્યતાનું મૂલ્યાંકન કરતી વખતે કુટુંબ પેન્શનને ધ્યાને લેવું જ જોઈએ, તો તેનું પાલન કરવું પડશે.

૧૦. વર્તમાન કેસમાં, અરજીની વિચારણાની તારીખે મળવાપાત્ર કુટુંબ

પેન્શન ધ્યાને લેવામાં આવ્યું છે. નીતિની શરતો અનુસાર એક દાયકા પછી પેન્શન સુધારણાને પાત્ર બનશે તે હકીકત અનુકંપા નિમણૂક માટેની અરજીની વિચારણાની તારીખે કુટુંબ પેન્શન પેટે ચૂકવવામાં આવતી પેન્શનરી ચુકવણીને નકારી કાઢવાનું કોઈ કારણ નહોતું.

૧૧. અનુકંપા નિમણૂક એ અધિકારની બાબત નથી, પરંતુ કર્મચારીના અવસાનથી ઉદ્ભવી શકે તેવી તાત્કાલિક કટોકટીમાંથી કુટુંબને ઉગારવા સક્ષમ બનાવવા માટે છે. જો સરકારની નીતિ એવી પરિકલ્પના કરતી હોય કે કુટુંબ પેન્શન દસ વર્ષ માટે ચૂકવવામાં આવશે જે પછી તેમાં ફેરફાર કરવો પડશે, તો એવું કહી શકાય નહીં કે હાલની પેન્શનરી ચુકવણીને ધ્યાને લઈને સત્તાતંત્રોએ કોઈ બાહ્ય સંજોગને ધ્યાનમાં લીધો છે. અનુકંપા નિમણૂક માંગતા તમામ અરજદારો પર સમાન માપદંડ સમાન રીતે લાગુ કરવામાં આવે છે."

(૨) 'હરિયાણા પબ્લિક સર્વિસ કમિશન વિ. હરિન્દર સિંહ' (સુપ્રા) ના કેસમાં, પેરા-૮ માં નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટે નીચે મુજબ ઠરાવ્યું હતું:

"૮. અનામતનો સમગ્ર વિચાર એ છે કે જેઓ દેશની સેવામાં જીવ ગુમાવનારા અથવા વિકલાંગ બનેલા પુરુષો પર પોતાના અસ્તિત્વ માટે નિર્ભર છે તેઓ મુશ્કેલીમાં ન મુકાય. જો આવી અનામત લાભદાયી રોજગાર મેળવતા લોકોને ઉપલબ્ધ કરાવવામાં આવે તો તેનો જાહેર

ઉદ્દેશ્ય સંપૂર્ણપણે નિષ્ફળ જશે. અપીલકર્તાએ જે રીતે "માજી સૈનિકોના આશ્રિતો" શબ્દોનું અર્થઘટન કર્યું છે તે સિવાય અન્ય કોઈપણ રીતે તેનું અર્થઘટન કરવાનું કોઈ વાજબીપણું નથી. ઉપર જણાવેલ અવતરણ દ્વારા દર્શાવ્યા મુજબ આ બાબત અનામત નીતિ સાથે જ સુસંગત છે."

(૩) 'જનરલ મેનેજર (ડી એન્ડ પીબી) વિ. કુંતી તિવારી' (સુપ્રા) ના કેસમાં પેરા-૯ માં, નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટે અવલોકન કર્યું અને નીચે મુજબ ઠરાવ્યું હતું;

"૯. ઇન્ડિયન બેંક્સ એસોસિએશન દ્વારા ભલામણ કરાયેલા અને અપીલકર્તા બેંક દ્વારા અપનાવવામાં આવેલા માપદંડોના આધારે, એવું કહી શકાય નહીં કે સ્વર્ગસ્થ કે.એન. તિવારીનો પરિવાર "કફોડી સ્થિતિમાં" અથવા "આજીવિકાના કોઈપણ સાધન વિના" મુકાઈ ગયો હતો. તેમની આવકની વિગતો તેમની અરજીમાં નોંધવામાં આવી છે અને તેના આધારે ચોક્કસપણે એવું કહી શકાય નહીં કે સામાવાળા(ઓ) અત્યંત તંગીભરી સ્થિતિમાં જીવી રહ્યા હતા. ખંડપીઠે કફોડી સ્થિતિના આ માપદંડને "ખૂબ સારી સ્થિતિમાં નથી" સુધી હળવો કરવામાં ભૂલ કરી હતી."

(૪) 'યુનિયન બેંક ઓફ ઇન્ડિયા વિ. એમ.ટી. લતીશ' (સુપ્રા) ના કેસમાં પેરા-૩૭ માં નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટ દ્વારા કરવામાં આવેલા અવલોકનો નીચે મુજબ વંચાય છે;

"૩૭. એ પણ સુસ્થાપિત કાયદો છે કે નિયમો અથવા વિનિયમોમાં વિશેષ રૂપે રચાયેલા સત્તાતંત્રો જેમ કે આ કેસમાં સક્ષમ સત્તાતંત્ર કેસની હકીકતો પર કેસોનો નિર્ણય કરવા માટે વધુ સજ્જ છે અને સંપૂર્ણ હકીકતોની યોગ્ય મૂલવણી પર આવેલા તેમના વસ્તુલક્ષી તારણમાં ખતેલ પહોંચાડવી જોઈએ નહીં. વિદ્વાન સિંગલ જજ અને ખંડપીઠે નિમણૂકનો નિર્દેશ આપીને નિમણૂક અને પસંદગી સત્તાતંત્રોના વિવેકાધિકારને નિયંત્રિત કર્યો છે, જ્યારે બેંકે આવી નિમણૂક માટે બેંક દ્વારા ઘડવામાં આવેલી વૈધાનિક યોજના અનુસાર સામાવાળાની અરજી ધ્યાને લીધી હતી. તે પછી પણ બેંકે સામાવાળાને તેની સેવામાં નિમણૂક માટે અપાત્ર ગણ્યા હોવા છતાં, હાઈકોર્ટે તેમને પાત્ર ઠરાવ્યા છે અને તેમની નિમણૂકનો આદેશ આપ્યો છે. આ આ કોર્ટ દ્વારા સ્થાપિત કાયદાની વિરુદ્ધ છે. એ સુસ્થાપિત કાયદો છે કે અનુકંપા નિમણૂક અંગેના સિદ્ધાંતો મુજબ અનુકંપા નિમણૂક એ સામાન્ય નિયમનો અપવાદ હોવાથી નિમણૂકની સત્તા માત્ર અનિવાર્ય પરિસ્થિતિઓમાં અને નિમણૂક આપવા માટે અસ્તિત્વમાં રહેલા સંજોગોમાં જ વાપરવાની રહેશે અને માર્ગદર્શક પરિબળ કુટુંબની આર્થિક સ્થિતિ હોવી જોઈએ. સામાવાળા નવી યોજના હેઠળ રાહત મેળવવા હકદાર નથી કારણ કે કુટુંબની આર્થિક સ્થિતિ નવી યોજનામાં નક્કી કરાયેલા માપદંડ કરતાં ઘણી ઊંચી છે."

૭.૩ ઉપરોક્ત સમગ્ર ચર્ચા તેમજ નામદાર સુપ્રીમ કોર્ટ દ્વારા કરવામાં

આવેલા અને ઉપર પુનઃઉત્પાદિત કરેલા અવલોકનોને ધ્યાને લેતાં, જો અરજદારના કેસને તેમના કાનૂની અધિકાર (લોકસ) ઉપરાંત પણ ગુણદોષ પર ધ્યાને લેવામાં આવે, તો પણ નિર્વિવાદ હકીકત એ રહે છે કે તેમના પરિવારે ટર્મિનલ લાભો પેટે આશરે રૂ. ૧,૮૫,૦૦,૦૦૦/- ની માતબર રકમ મેળવી છે અને દર મહિને રૂ. ૪૫,૦૦૦/- નું નિયમિત કુટુંબ પેન્શન મેળવી રહ્યા છે તથા તે ઉપરાંત, તેમની પુત્રી પણ સ્ટાઇપેન્ડ પેટે દર મહિને રૂ. ૮૪,૦૦૦/- મેળવી રહી છે. આમ, ઉપરોક્ત તમામ બાબતો પરથી અરજદારના પરિવારની આર્થિક સ્થિતિનું જે એકંદર ચિત્ર ઉપસી આવે છે તે એ છે કે તે આર્થિક રીતે ખૂબ જ સફર અને મજબૂત છે અને તેથી એવું કહી શકાય નહીં કે અરજદારના પરિવારના સભ્યો માટે પોતાનું ગુજરાન ચલાવવું મુશ્કેલ બનશે. તેથી, વિદ્વાન વકીલ શ્રી વ્યાસે જેના પર આધાર રાખ્યો છે તે નિર્ણય વર્તમાન કેસની હકીકતોમાં બિલકુલ લાગુ પડશે નહીં.

૭.૪ નોકરી ચાલુ હોય તે દરમિયાન અવસાન પામેલા કર્મચારીના શોકગ્રસ્ત પરિવારને તાત્કાલિક રાહત પૂરી પાડવાના પવિત્ર ઈરાદા સાથે મોટાભાગની સરકારી અને અર્ધ-સરકારી સંસ્થાઓમાં અનુકંપા નિમણૂકની વ્યવસ્થા કે કલ્યાણકારી નીતિ દાખલ કરવામાં આવે છે તે હકીકતને ધ્યાને લેતાં, આવી નીતિ કે વ્યવસ્થાનો કોઈપણ વ્યક્તિ દ્વારા અયોગ્ય રીતે દુરુપયોગ કરવાની ક્યારેય મંજૂરી આપી શકાય નહીં. આ અદાલતે મહત્વપૂર્ણ હકીકતો છુપાવવા બદલ અરજદાર પર રૂ. ૫૦,૦૦૦/- નો દંડ લાદ્યો હોત, પરંતુ અનુકંપા

નિમણૂક એ એક પરોપકારી અને કલ્યાણકારી યોજના છે અને અરજદારનો એકમાત્ર ઈરાદો પોતાના પુત્ર વતી અનુકંપાના આધારે નોકરી મેળવવાનો હતો તે માનવીય હકીકતને ધ્યાને રાખીને, આ અદાલત અરજદાર પર કોઈપણ પ્રકારનો દંડ લાદવાથી પોતાને દૂર રાખે છે.

૮. પરિણામે, આ પિટિશન નિષ્ફળ જાય છે અને તે નામંજૂર કરવામાં આવે છે. રૂલ ૨૯ કરવામાં આવે છે. ખર્ચ અંગે કોઈ આદેશ નથી.

(નિર્ઝર એસ. દેસાઈ, ન્યાયમૂર્તિ)

This judgment has been translated using an AI-assisted translation 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.

=====