

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 ખાતે ગુજરાતની ઉચ્ચ અદાલતમાં

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લીકેશન નંબર ૭૩૦૬/૨૦૨૫

મંજૂરી અને સહી માટે:

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી નિખિલ એસ. કરિએલ

=====

રિપોર્ટિંગ માટે મંજૂર	હા.	ના.
	✓	

=====

અમૃતલાલ રામજીભાઈ રાઠોડ

વિરુદ્ધ

ગુજરાત રાજ્ય અને અન્ય

=====

ઉપસ્થિતિ:

અરજદાર (ઓ) નંબર ૧ માટે શ્રી કિર્તિદેવ આર દવે (૩૨૬૭)

સામાવાળા (ઓ) નંબર ૧,૨,૩ માટે સુશ્રી નિરાલી સારડા, એ. જી. પી.

=====

કોરમ:માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી નિખિલ એસ. કરિએલ

તારીખ:૦૮/૦૬/૨૦૨૫

મૌખિક ચુકાદો

૧. અરજદાર વતી વિદ્વાન વકીલ શ્રી કીર્તિદેવ આર. દવેને અને સામાવાળા-
રાજ્ય વતી વિદ્વાન એ. જી. પી. સુશ્રી નિરાલી સારડાને સાંભળ્યા .

૨. આ અરજીના માધ્યમથી, અરજદાર સામાવાળા સત્તાવાળાઓ દ્વારા પસાર
કરાયેલા ૨૮/૦૬/૨૦૨૩ તારીખના નિર્ણયને પડકારે છે, જેમાં અરજદારને
બીજા ઉચ્ચ પગાર ધોરણની મંજૂરી માટે હકદાર બનાવવામાં આવ્યો છે, ખાસ
કરીને આ આધાર પર કે અરજદારને તે સમયગાળા દરમિયાન દંડ ફટકારવામાં
આવ્યો હતો જેમાં અરજદાર ઉચ્ચ પગાર ધોરણની મંજૂરી માટે હકદાર હતો.

૩. અરજદાર વતી વિદ્વાન વકીલ શ્રી કૃત્રિદેવ દવે રજૂઆત કરશે કે અરજદાર, મૂળરૂપે જુનિયર કલર્કના હોદ્દા પર ઓછામાં ઓછા સમયના સ્કેલમાં ઘટાડાના દંડ સાથે લાદવામાં આવ્યો હતો અને જ્યારે આખરે, ૨૯/૦૬/૨૦૨૦ ના આદેશ દ્વારા, ગુજરાત સિવિલ સર્વિસીસ ટ્રિબ્યુનલે અરજદારને તે પોસ્ટ પર સૌથી નીચા સ્કેલમાં મૂકવાની હદ સુધી સજામાં ફેરફાર કર્યો છે, જેના પર અરજદાર ઘટના સમયે કામ કરી રહ્યો હતો.

૩.૧ વિદ્વાન વકીલ શ્રી દવે સરકારી ઠરાવ તારીખ ૧૫/૦૯/૨૦૧૫ પર આધાર રાખશે અને રજૂઆત કરશે કે ઉપરોક્ત ઠરાવ અન્ય બાબતોની સાથે સાથે વિભાગીય તપાસ વગેરેનો સામનો કરનાર કર્મચારીના સંદર્ભમાં ઊંચા પગાર ધોરણની મંજૂરી માટેની પ્રક્રિયા નક્કી કરે છે. વિદ્વાન વકીલ ઉપરોક્ત ઠરાવની કલમ (જ) (એ) પર આધાર રાખશે, જેમાં અન્ય બાબતોની સાથે ઉદ્દેખ કરવામાં આવ્યો છે કે વિભાગીય કાર્યવાહી અનુસાર કર્મચારીને નાના દંડ સાથે લાદવામાં આવે તો, ઉચ્ચ પગાર ધોરણ હકદારીની તારીખથી ચૂકવવું જોઈએ. વિદ્વાન વકીલ રજૂ કરશે કે અરજદાર પર લાદવામાં આવેલી સજા ગૌણ પ્રકૃતિની હોવાથી, સામાવાળા સત્તાવાળાઓએ ૨૯/૦૬/૨૦૨૩ તારીખનો આદેશ પસાર કરવામાં ભૂલ કરી હતી, જેમાં સામાવાળા સત્તાવાળાઓએ અરજદારને ઉચ્ચ પગાર ગ્રેડ આપવા માટે હકદાર ન હોવાનું માન્યું છે.

૪. બીજી બાજુ, સામાવાળા-રાજ્ય માટે વિદ્વાન એ. જી. પી. સુશ્રી નિરાલી સારદા આ અદાલતનું ધ્યાન નિયમોના નિયમ ૬ તરફ દોરશે અને રજૂઆત કરશે કે અરજદારને નિયમ ૬ ના પેટા-નિયમ (૫) હેઠળ સજા ફટકારવામાં આવી છે, તે પગારના ઓછા સમયના સ્કેલમાં ઘટાડો છે અને જ્યારે વિદ્વાન એ. જી. પી. દ્વારા રજૂ કરવામાં આવે છે કે ઉપરોક્ત સજા, નાનો દંડ નહીં હોય, પરંતુ તે મોટો દંડ હશે. વિદ્વાન એ. જી. પી. આ કોર્ટનું ધ્યાન નિયમોના નિયમ ૮ (૨) તરફ દોરશે, જે અન્ય બાબતોની સાથે સ્પષ્ટ કરે છે કે નિયમ ૬ની આઈટમ નંબર (૧) થી (૩) માં નિર્દિષ્ટ દંડ નાના દંડ હશે, જ્યારે નિયમ ૬ની આઈટમ નંબર (૪) થી (૮) માં નિર્દિષ્ટ દંડ મોટા દંડ હશે. વિદ્વાન એ. જી. પી. રજૂઆત કરશે કે અરજદારને પગારના નીચા સમયના સ્કેલ પર ઘટાડવામાં આવ્યો છે, ચોક્કસ સમયગાળા માટે નહીં, તે એક મોટો દંડ હશે અને આવા સંજોગોમાં, અરજદારને ઉચ્ચ પગાર ગ્રેડનો લાભ નકારી કાઢવામાં આવ્યો હતો.

૫. આ તબક્કે, ગુજરાત સિવિલ સર્વિસીસ (શિસ્ત અને અપીલ) નિયમો, ૧૯૭૧ (ટૂંકમાં "નિયમો") ના નિયમ ૬ તેમજ નિયમ ૮ (૨) નું પુનઃઉત્પાદન કરવું યોગ્ય રહેશે.

“નિયમ ૬ દંડની પ્રકૃતિ:—

હાલમાં અમલમાં હોય તેવા કોઈ પણ કાયદાની જોગવાઈ સામે પૂર્વગ્રહ વિના, રાજ્યના કોઈપણ સભ્ય, ગૌણ અથવા [નીચલી સેવા] પર સારા અને પૂરતા કારણોસર નીચેના દંડ લાદવામાં આવી શકે છે.

નાના દંડ

[(૧) સેન્સર]

(૨) વેતનવૃદ્ધિ અથવા બઢતી અટકાવવી.

(૩) બેદરકારી અથવા આદેશોના ઉલ્લંઘન દ્વારા સરકારને થયેલા કોઈપણ આર્થિક નુકસાનના સંપૂર્ણ અથવા અમુક ભાગની તેના પગારમાંથી વસૂલાત.

(૪) સરકારી કર્મચારી આવા ઘટાડાના સમયગાળા દરમિયાન પગારમાં વધારો મેળવશે કે નહીં અને આવા સમયગાળાની સમાપ્તિ પર પગારમાં વધુ વધારો મુલતવી રાખવાની અસર પડશે કે નહીં તે અંગેના વધુ નિર્દેશો સાથે ચોક્કસ સમયગાળા માટે પગારના સમયગાળામાં નીચલા સ્તરે ઘટાડો.

(પ) જે ગ્રેડ, પોસ્ટ અથવા સેવામાંથી સરકારી કર્મચારીને ઘટાડવામાં આવ્યો હતો તે ગ્રેડ અથવા પોસ્ટ અથવા સેવામાં પુનઃસ્થાપનની શરતો અને તેની વરિષ્ઠતા અને તે ગ્રેડ, પોસ્ટ અથવા સેવામાં આવી પુનઃસ્થાપન પર ચૂકવણી અંગેના વધુ નિર્દેશ સાથે અથવા વગર, પગાર, ગ્રેડ, પોસ્ટ અથવા સેવાના સમય સ્કેલ પર સરકારી કર્મચારીની બઢતી માટે સામાન્ય રીતે અવરોધક રહેશે.

(ડ) ફરજિયાત નિવૃત્તિ.

(ઢ) સેવામાંથી દૂર કરવું જે સરકાર હેઠળ ભાવિ નોકરી માટે ગેરલાયક ઠેરવશે નહીં.

(લ) સેવામાંથી બરતરફી જે સામાન્ય રીતે સરકાર હેઠળ ભાવિ નોકરી માટે ગેરલાયક ઠેરવવામાં આવશે.

સમજૂતી:આ નિયમના અર્થમાં નીચેની બાબતો દંડ સમાન નહીં હોય:—

(૧) હાલમાં અમલમાં રહેલા નિયમો અથવા આદેશો સાથે વિભાગીય અથવા અન્ય પરીક્ષા પાસ કરવામાં નિષ્ફળતા માટે અથવા તેમની

નિમણૂકની શરતો અનુસાર સરકારી કર્મચારીના પગારમાં વધારો અટકાવવો.

(૨) કાર્યક્ષમતા પટ્ટી પર સરકારી કર્મચારીનો પગાર અટકાવવો બાર પાર કરવા માટે તેની અયોગ્યતાના આધારે સમય-ધોરણમાં.

(૩) સરકારી કર્મચારી જે સેવામાં, ગ્રેડમાં અથવા હોદ્દામાં બઢતી માટે લાયક હોય તે હોદ્દામાં તેની નોંધપાત્ર અથવા કાર્યકારી ક્ષમતામાં, વહીવટી આધારો પર અને તેના ગેરવર્તણૂકના આધારે દંડના માપદંડ તરીકે નહીં.

(૪) ઉચ્ચ સેવા, ગ્રેડ અથવા પદ પર ફરજ બજાવતા સરકારી કર્મચારીનું નીચલી સેવા, ગ્રેડ અથવા પદ પર આ આધાર પર પ્રત્યાવર્તન કે તેને અજમાયશ પછી, આવા ઉચ્ચ સેવા ગ્રેડ અથવા પદ માટે અથવા સંપૂર્ણ વહીવટી આધારો પર અયોગ્ય માનવામાં આવે છે.

(૫) પ્રોબેશનના સમયગાળા દરમિયાન અથવા તેના અંતે અન્ય સેવા, ગ્રેડ અથવા પદ પર પ્રોબેશન પર નિયુક્ત સરકારી કર્મચારીની કાયમી સેવા, ગ્રેડ અથવા પદ પર તેની નિમણૂકની શરતો અથવા આ માટે સરકારના નિયમો અને આદેશો અનુસાર રૂપાંતર.

(ક) જે સરકારી કર્મચારીની સેવાઓ કેન્દ્ર સરકાર અથવા અન્ય રાજ્ય સરકાર અથવા અન્ય કોઈ સત્તાધિકારી પાસેથી કેન્દ્ર અથવા રાજ્ય સરકાર અથવા જે સત્તાધિકારી પાસેથી સેવાઓ અથવા આવા સરકારી કર્મચારી પાસેથી ઉછીના લેવામાં આવી હોય તેવા અધિકારી પાસેથી ઉછીના લેવામાં આવી હોય તેવા સરકારી કર્મચારીની સેવાઓ બદલવી.

(ગ) આવી નિવૃત્તિને લગતી હાલમાં અમલમાં રહેલા કોઈપણ કાયદા અથવા નિયમોની જોગવાઈઓ અનુસાર સરકારી કર્મચારીની ફરજિયાત નિવૃત્તિ.

(ઁ) સેવાની સમાપ્તિ –

(એ) પ્રોબેશન સમયગાળા દરમિયાન અથવા તેના અંતે પ્રોબેશન પર નિયુક્ત સરકારી કર્મચારીની તેની નિમણૂકની શરતો અથવા હાલમાં અમલમાં રહેલા સરકારના નિયમો અને આદેશો અનુસાર; અથવા

(બી) માત્ર વહીવટી આધારો પર કામચલાઉ સરકારી કર્મચારી અથવા

(સી) આવા કારણની શરતો અનુસાર કાર હેઠળ કાર્યરત સરકારી કર્મચારી.

નિયમ ૮ (૨)–વસ્તુઓ [૧ થી ૩] માં નિર્દિષ્ટ કોઈપણ દંડ લાદવા માટે આ નિયમો હેઠળ સક્ષમ શિસ્ત સત્તાધિકારી–નિયમ ૬ ના નાના દંડ (૪) થી (૮) માં નિર્દિષ્ટ કોઈપણ દંડ લાદવા માટે કોઈપણ સરકારી કર્મચારી સામે શિસ્ત કાર્યવાહી શરૂ કરી શકે છે–નિયમ ૬ ના મુખ્ય દંડ તેમ છતાં કે આવા શિસ્ત સત્તા આ નિયમો હેઠળ પછીના કોઈપણ દંડ લાદવા માટે સક્ષમ નથી.”

૬. અરજદારના વિદ્વાન વકીલ અને પ્રતિવાદી–રાજ્ય માટે વિદ્વાન એ. જી. પી. દ્વારા કરવામાં આવેલી રજૂઆતોને ધ્યાનમાં લીધા પછી અને ઉપરોક્ત નિયમોનો અભ્યાસ કર્યા પછી, આ અદાલત વિદ્વાન એ. જી. પી. દ્વારા કરવામાં આવેલી રજૂઆતોને વધુ ખાસ રીતે સ્વીકારવા માટે ઈચ્છુક છે કારણ કે તે સ્પષ્ટપણે દેખાય છે કે અરજદારને આપવામાં આવેલી સજાને નાના દંડ તરીકે વર્ગીકૃત કરી શકાતી નથી. જ્યારે નિયમોનો નિયમ ૬ સરકારી કર્મચારી પર લાદવામાં આવી શકે તેવા દંડની પ્રકૃતિને સ્પષ્ટ કરે છે અને જ્યારે લાદવામાં આવી શકે તેવી સજાઓ "નાના દંડ" શીર્ષકથી શરૂ થાય છે, ત્યાં મોટા દંડનું કોઈ ચોક્કસ વર્ગીકરણ નથી. એ પણ જણાવવું જરૂરી છે કે નિયમોના નિયમ ૬ માં ગુજરાત સિવિલ સર્વિસીસ (શિસ્ત અને અપીલ) નિયમો, ૧૯૭૧ હેઠળ લાદવામાં આવી શકે તેવી તમામ સજાઓની ગણતરી કરવામાં આવી છે, જેમાં સેવામાંથી બરતરફીની સજા સામેલ છે, જે સરકાર હેઠળ ભાવિ નોકરી માટે ગેરલાયક ઠેરવવામાં આવશે. બરતરફી, દૂર કરવા

અને ફરજિયાત નિવૃત્તિ વગેરેની સજાઓને કોઈ પણ રીતે નાના દંડ તરીકે ગણી શકાય નહીં અને માત્ર એટલા માટે કે "મોટા દંડ" નું ખાસ વર્ગીકરણ ન કરવામાં અસ્પષ્ટતા છે, અરજદારને એવો દાવો કરવાનો અધિકાર રહેશે નહીં કે પગારના નીચા સ્કેલમાં ઘટાડાની સજા પણ નાના દંડની હશે.

૭. વધુમાં, જ્યારે નિયમોના નિયમ ૬ માં કયા દંડમાં મોટો દંડ છે તે અંગે વિસ્તૃત માહિતી આપવામાં આવી નથી, તેમ છતાં, નિયમોના નિયમ ૮ (૨) એ પરિસ્થિતિને સ્પષ્ટ કરે છે, ખાસ કરીને જ્યારે નિયમોમાં ચોક્કસ શ્રેણીની સજા જારી કરવા માટે સત્તાધિકારીઓને નિર્દિષ્ટ કરવામાં આવ્યા છે ત્યારે તે મોટા અથવા નાના દંડ જારી કરવા માટે સત્તાધિકારીઓ છે. ઉપરોક્ત પેટા-નિયમના અવલોકન પછી, તે સ્પષ્ટ થાય છે કે નિયમ ૬ ની આઈટમ નંબર (૧) થી (૩) માં નિર્દિષ્ટ દંડને નાના દંડ તરીકે વર્ગીકૃત કરવામાં આવ્યો છે અને નિયમ ૬ ની આઈટમ નંબર (૪) થી (૮) માં નિર્દિષ્ટ સજાને મોટા દંડ તરીકે વર્ગીકૃત કરવામાં આવી છે. જોકે આ નિયમના નિયમ ૬માં ઉપરોક્ત નિયમમાં ઉલ્લેખિત સજાઓમાંથી કઈ મોટી સજા છે તે અંગે મૌન છે, તેમ છતાં, નિયમોના પછીના ભાગોમાં જ, તે નિયમ ૮ (૨) માં નોંધવામાં આવ્યું છે, જેમ કે નિયમ ૬ની ઉપરની વસ્તુ સંખ્યા (૪) થી (૮) ને મોટી સજા તરીકે વર્ગીકૃત કરવામાં આવી છે.

૮. અરજદાર માટે વિદ્વાન વકીલ શ્રી દવેની રજૂઆતોનો સંપૂર્ણ આધાર એ છે કે અરજદાર પર લાદવામાં આવેલી સજા એક નાનો દંડ છે, ખાસ કરીને કારણ કે અરજદાર પર લાદવામાં આવેલા પગારના ઓછા સમયના સ્કેલમાં ઘટાડાની સજા, નિયમ ૬ ની આઈટમ નંબર (૪) અથવા આઈટમ નંબર (૫) હેઠળ સજા હશે.કોઈ ચોક્કસ સમયગાળા માટે લાદવામાં ન આવેલી સજા, ખાસ કરીને નિયમ ૬ ની આઈટમ (૫) હેઠળ આવશે.આઈટમ નંબર (૪) અને આઈટમ નંબર (૫) બંને મોટા દંડ હોવાથી અને અરજદારને ઉપરોક્ત વસ્તુઓ હેઠળ દંડ લાદવામાં આવ્યો હોવાથી, અરજદારને વધુ પગાર ધોરણના લાભ માટે હકદાર ગણી શકાય નહીં, ખાસ કરીને કારણ કે જે ઠરાવ પર અરજદાર આધાર રાખે છે, તે માત્ર નાના દંડ વિશે બોલે છે.વિદ્વાન વકીલ શ્રી દવેની દલીલ કે પગારના ઓછા સમયના સ્કેલમાં ઘટાડો એ એક નાનો દંડ છે, તેથી અરજદાર આપમેળે ઉચ્ચ પગાર ધોરણની મંજૂરી માટે હકદાર રહેશે, માન્ય દલીલ ન હોવાને કારણે, આ અદાલતમાં આગળ કંઈ કરવાની જરૂર નથી, અને તેથી, વર્તમાન અરજીનો નિકાલ મર્યાદિત રીતે નકારી કાઢવામાં આવે છે.

(ન્યાયમૂર્તિ શ્રી નિખિલ એસ. કરિએલ)

This judgment has been translated using AI Tool - SUVAS.

=====

અસ્વીકરણ: સ્થાનિક ભાષામાં અનુવાદિત આ ચુકાદા/હુકમનો હેતુ પક્ષકારોને તેમની ભાષામાં જાણકારી ઉપલબ્ધ કરાવવા માત્રનો છે અને તેનો અન્યથા

ઉપયોગ થઈ શકશે નહિ. અન્ય તમામ વ્યવહારિક તેમજ સરકારી ઉદ્દેશો માટે મૂળ અંગ્રેજી ચુકાદો/હુકમ જ પ્રમાણિત અને માન્ય રહેશે.

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