

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 ખાતે

સ્પેશિયલ સિવિલ અપ્લિકેશન નં. ૮૩૩૯/૨૦૧૬

મંજૂરી અને સહી માટે:

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી એન.વી. અંજારિયા

=====

૧	શું સ્થાનિક અખબારોના રીપોર્ટ્સને ચુકાદો જોવાની મંજૂરી છે?	હા
૨	રીપોર્ટરને મોકલવામાં આવે કે નહીં?	હા
૩	શું ન્યાયમૂર્તિઓ ચુકાદાની આખરી નકલ જોવા માંગે છે?	ના
૪	શું આ કેસમાં ભારતીય બંધારણ અથવા તે હેઠળ કરવામાં આવેલ કોઈ હુકમના અર્થઘટન અંગે કાયદાનો કોઈ નોંધપાત્ર પ્રશ્ન સમાયેલ છે?	ના

=====

મનીષભાઈ નયનભાઈ મોડ....અરજદાર(ઓ)

વિરુદ્ધ

વડોદરા મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશન....સામાવાળા(ઓ)

=====

ઉપસ્થિતિ:

શ્રી જલ સોલી ઉનવાલા વિથ શ્રી જીત પી પટેલ, અરજદાર(ઓ) નં. ૧ તરફથી
વકીલ

શ્રી નિલેશ એ પંડ્યા, સામાવાળા(ઓ) નં. ૧ તરફથી વકીલ

=====

કોરમ: માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી એન.વી. અંજારિયા

તારીખ : ૩૦/૧૧/૨૦૧૭

સી.એ.વી. ચુકાદો

અરજદાર તરફથી વિદ્વાન વકીલ શ્રી જલ સોલી ઉનવાલા સાથે વિદ્વાન વકીલ શ્રી
જીત પટેલને અને સામાવાળા - કોર્પોરેશન તરફથી વિદ્વાન વકીલ શ્રી નિલેશ
પંડ્યાને સાંભળવામાં આવ્યા.

૨. હાલની પિટિશનમાં અરજદારની સેવાઓ સમાપ્ત કરતો તેમની વિરુદ્ધ પસાર કરવામાં આવેલ તારીખ ૧૮મી મે, ૨૦૧૬ના હુકમ સામે પડકાર ફેંકવામાં આવ્યો છે.

૩. પસંદગી સમિતિ દ્વારા પસંદગી પામ્યા બાદ અરજદારની તારીખ ૨૧મી જુલાઈ, ૨૦૧૨ના રોજ આસિસ્ટન્ટ સ્ટેશન ઓફિસરની જગ્યા પર નિમણૂક કરવામાં આવી હતી. જે શરતો પર તેમની નિમણૂક કરવામાં આવી હતી તે નિમણૂક હુકમમાં દર્શાવવામાં આવી હતી. એવું જણાય છે કે અરજદારને તારીખ ૨૮મી એપ્રિલ, ૨૦૧૬ની કારણદર્શક નોટિસ પાઠવવામાં આવી હતી જેમાં ગેરવર્તણૂક અંગેના આક્ષેપો મૂકવામાં આવ્યા હતા. તેમાં જણાવવામાં આવ્યું હતું કે વડોદરા મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશનની ફાયર બ્રિગેડ શાખામાં આસિસ્ટન્ટ સ્ટેશન ઓફિસરની જગ્યા પર ફરજ બજાવતી વખતે, અરજદારે ટેલિફોન ઓપરેટર સાથે ગેરવર્તન કર્યું હતું અને ટેલિફોન ઓપરેટરને શારીરિક રીતે ઇજા પહોંચાડવાનો પ્રયાસ કર્યો હતો. એવું જણાવવામાં આવ્યું હતું કે અરજદાર આવી ગેરવર્તણૂક કરવા માટે ટેવાયેલા હતા અને સંવેદનશીલ પદ પર ફરજ બજાવતા હોવા છતાં, તેમણે ફરજોના પાલનમાં બેદરકારી અને નિષ્કાળજીપૂર્વક વર્તન કર્યું હતું અને પ્રોબેશન પર હોવા છતાં પણ ગુજરાત રાજ્ય મુલ્કી સેવા (શિસ્ત અને વર્તણૂક) નિયમો, ૧૯૭૧નો ભંગ કર્યો હતો.

૩.૧ નિમણૂક પત્રમાં જણાવેલ શરતોને ધ્યાનમાં રાખીને ઉપરોક્ત કૃત્યો અને વર્તણૂક બદલ તેમની સેવાઓ કેમ સમાપ્ત ન કરવી તે અંગે ખુલાસો કરવા

અરજદારને જણાવવામાં આવ્યું હતું. અરજદારે તારીખ ૦૬ જૂન મે, ૨૦૧૬ના રોજ જવાબ આપ્યો હતો અને રજૂઆત કરી હતી કે તેમણે તમામ પ્રસંગોએ નિષ્ઠાપૂર્વક પોતાની ફરજો બજાવી હતી અને તેઓ યોગ્ય સમર્પણ સાથે સેવા આપી રહ્યા હતા. એવું જણાવવામાં આવ્યું હતું કે કારણદર્શક નોટિસમાં ઉલ્લેખિત તમામ આક્ષેપો એક ટેલિફોન ઓપરેટર જગદીશભાઈ આર. પટેલ દ્વારા કરવામાં આવેલી ખોટી રજૂઆતો પર આધારિત હતા. અરજદાર દ્વારા જણાવવામાં આવ્યું હતું કે તેમને ભવિષ્યમાં તેમના પ્રમોશનના હકથી વંચિત રાખવામાં આવવા અંગે ફરિયાદ હતી, જેના સંબંધમાં તેમણે તકેદારી કમિશનરને પત્ર લખ્યો હતો અને કોર્પોરેશનને તેમનું આ કૃત્ય ગમ્યું ન હતું. અરજદાર દ્વારા જણાવવામાં આવ્યું હતું કે તેમની ચાર વર્ષની સેવાના સમયગાળા દરમિયાન તેમની સામે કોઈ ફરિયાદ નહોતી અને ઘણા પ્રસંગોએ, તેમને તાકીદના કોલ મળ્યા હતા અને તેમણે આગ લાગવાના સમયે પોતાની ફરજો બજાવી હતી.

૩.૨ ત્યારબાદ તરત જ વાદગ્રસ્ત હુકમ કરવામાં આવ્યો હતો જેમાં અન્ય બાબતોની સાથે સાથે એવું જણાવવામાં આવ્યું હતું કે અરજદારે શિસ્ત અને વર્તણૂક નિયમો, ૧૯૭૧નો ભંગ કર્યો છે, તેમણે ટેલિફોન ઓપરેટર સાથે અયોગ્ય વર્તન કર્યું હતું, તેમણે વારંવાર ગેરશિસ્તનું કૃત્ય કર્યું હતું, તેઓ નિયમિતપણે ફરજ પર હાજર થતા ન હતા અને તેઓ ગેરવર્તણૂક કરવા ટેવાયેલા હતા. એવું જણાવવામાં આવ્યું હતું કે સંવેદનશીલ હોદ્દો ધરાવતા અરજદાર તરફથી આવી વર્તણૂક સ્વીકારી શકાય નહીં અને અરજદાર બેદરકારીપૂર્વક વર્તન કરીને પોતાની ફરજો બજાવવામાં નિષ્ફળ રહ્યા હતા. ઉપરોક્ત વિગતો સાથે, હુકમમાં ઉલ્લેખ

કરવામાં આવ્યો હતો કે અરજદારની સેવાઓ ચાલુ રાખવા પાત્ર નથી અને તેને સમાપ્ત કરવી જરૂરી હતી. સદર હુકમમાં અરજદારની સેવાઓ સમાપ્ત કરવાની જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી અને જો અરજદાર પાસેથી કોઈ રકમ લેણી નીકળતી હોય તો તેની વસૂલાત કરવાનું પણ ફરમાવવામાં આવ્યું હતું.

જ. અરજદાર તરફથી વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે નોકરી સમાપ્તિનો વાદગ્રસ્ત હુકમ મનસ્વી હતો અને તે પસાર કરતાં પહેલાં કોઈ તપાસ કરવામાં આવી ન હતી. એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે અરજદારને અન્યાયનો ભોગ બનાવવામાં આવ્યા હતા, અને અરજદાર કરતાં જુનિયર કર્મચારી પર મહેરબાની કરીને તેને નાગપુર ખાતે ડિવિઝનલ ફાયર ઓફિસરના પ્રમોશનલ પદની તાલીમ માટે મોકલવામાં આવ્યો હતો. એવું જણાવવામાં આવ્યું હતું કે સદર બાબતે ફરિયાદ ઉઠાવીને અરજદાર દ્વારા સ્પેશિયલ સિવિલ અપ્લિકેશન નં. ૫૧૧૬/૨૦૧૬ પણ દાખલ કરવામાં આવી હતી, જેના કારણે સામાવાળાએ અરજદાર પ્રત્યે ક્ષેપપૂર્ણ વલણ અપનાવ્યું હતું અને કોઈપણ તપાસ હાથ ધર્યા વિના હુકમ પસાર કર્યો હતો. એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે સદર હુકમ શિક્ષાત્મક પ્રકારનો હતો અને તેમની રજૂઆતના સમર્થનમાં, **રત્નેશકુમાર ચૌધરી વિરુદ્ધ ઇન્દિરા ગાંધી ઇન્સ્ટિટ્યૂટ ઓફ મેડિકલ સર્વિસીસ [(૨૦૧૫) ૧૫ એસ.સી.સી. ૧૫૧]** ના ચુકાદા પર આધાર રાખ્યો હતો. એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે ગેરવર્તણૂકના આક્ષેપો પર આધારિત શિક્ષાત્મક હુકમ તપાસ કર્યા વિના પસાર કરી શકાય નહીં.

૪.૧ સામાવાળા તરફથી વિદ્વાન વકીલે કોર્પોરેશન વતી દાખલ કરવામાં આવેલી સોગંદનામા પરની કેફિયત પર આધાર રાખતાં રજૂઆત કરી હતી કે અરજદારની તારીખ ૨૧મી જુલાઈ, ૨૦૦૨ના રોજ પાંચ વર્ષના નિશ્ચિત સમયગાળા માટે નિશ્ચિત વેતન પર નિમણૂક કરવામાં આવી હતી અને નિમણૂક હુકમમાં ખાસ ઉદ્દેશ કરવામાં આવ્યો હતો કે તેમનો કાર્યકાળ નિશ્ચિત મુદતનો હતો અને વધુમાં એ બાબત પર ભાર મૂકવામાં આવ્યો હતો કે શરત નં. ૧૨ મુજબ, તેમની સેવા કોઈપણ સમયે કોઈપણ નોટિસ આપ્યા વિના સમાપ્ત કરવાને પાત્ર હતી. સામાવાળા તરફથી વિદ્વાન વકીલે વધુમાં રજૂઆત કરી હતી કે અરજદારની નોકરીના સ્વરૂપને ધ્યાનમાં લેતાં, તે પદ પર તેમનો કોઈ હક નહોતો અને તેમને નોટિસ આપ્યા બાદ તેમાં દર્શાવેલા કારણોસર નોકરી સમાપ્તિનો હુકમ પસાર કરવામાં આવ્યો હતો.

૪.૨ પોતાની રજૂઆતોના સમર્થનમાં, સામાવાળા તરફથી વિદ્વાન વકીલે સ્ટેટ ઓફ ઉત્તર પ્રદેશ વિરુદ્ધ કૌશલ કિશોર શુક્લા [(૧૯૯૧) ૧ એસ.સી.સી. ૬૯૧] ના કેસમાં નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતના ચુકાદા પર આધાર રાખ્યો હતો. તેના આધારે તેમણે રજૂઆત કરી હતી કે જો કોઈ તદર્થ અને હંગામી સરકારી કર્મચારીની સેવા તેના કામના મૂલ્યાંકન પર અયોગ્યતાના કારણોસર સમાપ્ત કરવામાં આવે, તો આવી સ્થિતિમાં બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૬નું કોઈ ઉલ્લંઘન થશે નહીં. વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે જ્યારે કરાર આધારિત હંગામી સરકારી કર્મચારી એવા અરજદાર સામે નોકરી સમાપ્તિનો હુકમ કરવામાં આવ્યો હતો, ત્યારે તેમાં કોઈ ગેરકાયદેસરતા નહોતી કારણ કે તેમનું કામ અને

વર્તણૂક વાંધાજનક હતા અને તેમણે તેમના કામ પ્રત્યે પ્રતિબદ્ધતા અને હાજરી દર્શાવી નહોતી, અને વાદગ્રસ્ત હુકમમાં જણાવ્યા મુજબ શિસ્ત અને અપીલ નિયમોનો ભંગ કર્યો હતો. વિદ્વાન વકીલે જે બાબત પર ભાર મૂક્યો હતો તે એ હતી કે અરજદાર નિશ્ચિત મુદતના કર્મચારી હતા અને તેમની સેવા સમાપ્તિ રોજગારની શરતો અનુસાર કરવામાં આવી હતી.

૫. વાદગ્રસ્ત હુકમના પગલે, પ્રશ્ન એ ઉપસ્થિત થાય છે કે શું સદર હુકમ શિક્ષાત્મક હતો અને શું વાદગ્રસ્ત હુકમમાં જે આક્ષેપ કરવામાં આવ્યો છે તેના સંબંધમાં અરજદાર સામે કોઈ તપાસ હાથ ધરવામાં આવવી જોઈતી હતી, ભલે અરજદાર પાંચ વર્ષ માટે નિમાયેલા હંગામી કર્મચારી હતા.

૫.૧ નોકરી સમાપ્તિ સાદી છે કે શિક્ષાત્મક તે નક્કી કરવામાં, હુકમના આશય (હેતુ) અને હુકમના પાયા વચ્ચે એક સુસ્થાપિત ભેદરેખા દોરવામાં આવી છે. ચંદ્ર પ્રકાશ શાહી વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ યુ.પી. [(૨૦૦૦) ૫ એસ.સી.સી. ૧૫૨] ના કેસમાં, નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતે પ્રોબેશનરના સંદર્ભમાં હેતુ અને પાયાની વિભાવના નીચે મુજબ સમજાવી હતી:

“હેતુ એ એક એવી ગતિ આપનારી શક્તિ છે જે ચોક્કસ પરિણામ માટે પગલાં લેવા પ્રેરિત કરે છે, અથવા બીજી રીતે કહીએ તો, હેતુ એ છે જે વ્યક્તિને કોઈ કાર્ય કરવા માટે ઉશ્કેરે છે અથવા પ્રોત્સાહિત કરે છે. કર્મચારીની સેવાઓ સમાપ્ત કરતો હુકમ એ નોકરીદાતા દ્વારા કરવામાં આવેલું એક કાર્ય છે. નોકરીદાતાને આ પગલું ભરવા માટે કયા પરિબળે

પ્રેરિત કર્યા? જો તે કર્મચારી દ્વારા ધારણ કરવામાં આવેલ પદ માટે તેની સામાન્ય અયોગ્યતાનું પરિબળ હતું, તો તે કૃત્ય કાયદામાં માન્ય રાખવામાં આવશે. જોકે, જો કર્મચારી સામે ગંભીર ગેરવર્તણૂકના આક્ષેપો હોય અને તે આક્ષેપોની સત્યતા ચકાસવા માટે તેની પીઠ પાછળ પ્રાથમિક તપાસ કરવામાં આવે અને ત્યારબાદ સેવા સમાપ્તિનો હુકમ પસાર કરવામાં આવે, તો અન્ય સંજોગોને ધ્યાનમાં રાખીને, સદર હુકમ ગેરવર્તણૂકના આક્ષેપો પર આધારિત ગણાશે જે પ્રાથમિક તપાસમાં સાચા જણાયા હતા.”

(ફકરો ૨૯) (ભારપૂર્વક ઉમેરેલ)

૫.૨ નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતે ગુજરાત સ્ટીલ ટ્રયુસ લિમિટેડ વિરુદ્ધ ગુજરાત સ્ટીલ ટ્રયુસ મજદૂર સભા [(૧૯૮૦) ૨ એસ.સી.સી. ૫૯૩] ના કેસમાં આ મુજબ જણાવ્યું હતું અને અવલોકન કર્યું હતું કે,

“૫૩. માલિકો અને નોકરોને બરતરફીના કાયદા સાથે સંતાકૂકડી રમવાની મંજૂરી આપી શકાય નહીં અને સ્પષ્ટ અને યોગ્ય માપદંડોને પરિભાષાના આવરણથી અથવા માનસિક પ્રક્રિયાઓની દલીલો દ્વારા ગેરમાર્ગે દોરી શકાય નહીં પરંતુ હુકમના મૂળભૂત કારણ પર આધારિત હોવા જોઈએ, પછી ભલે તે જાહેર કરવામાં આવ્યા હોય કે ન હોય. ઔપચારિક સેવા સમાપ્તિના હુકમ સાથે જોડાયેલી અન્ય કાર્યવાહી અથવા દસ્તાવેજો પરથી અદાલત શોધી કાઢશે કે સેવા સમાપ્તિનું સાચું કારણ શું છે. જો આ રીતે તપાસ કરવામાં આવે અને હુકમમાં કારણ કે પરિણામની દ્રષ્ટિએ

શિક્ષાત્મક તત્વ રહેલું હોય, તો તે બરતરફી છે. જો તે આ કસોટીમાં ખરું ન ઊતરે, તો તેને સજા કહી શકાય નહીં. થોડી જુદી રીતે કહીએ તો, માલિક ગેરવર્તણૂકથી સંતુષ્ટ થયો હોવાના કારણે અને પરિણામે કસૂરવાર નોકરની સેવા સમાપ્ત કરવાની ઈચ્છનીયતાને લીધે કરવામાં આવેલી સેવા સમાપ્તિ એ બરતરફી છે, ભલે કાયદામાં સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર હેઠળ અથવા અન્યથા નિર્દોષ હુકમ સાથે સમાપ્ત કરવાનો તેને અધિકાર હોય. આવા કેસમાં ઔપચારિક હુકમથી અલગ કાર્યવાહીમાં કારણો નોંધાયેલા છે કે કેમ તે તેના સ્વરૂપને ઘટાડતું નથી. તેમજ દોષિત હોવાની ખાતરી થયા પછી, માલિક તપાસ પડતી મૂકે છે અને સેવા સમાપ્ત કરવા આગળ વધે છે તે હકીકત પણ તેનું સ્વરૂપ બદલતી નથી. કથિત ગેરવર્તણૂક અને તેની તથા નોકરીની સમાપ્તિ વચ્ચે જીવંત સંબંધ હોવાનું જોતાં, નિષ્કર્ષ એ બરતરફી જ છે, ભલે સાદી સમાપ્તિ મુજબના પૂરા લાભો આપવામાં આવે અને બિન-હાનિકારક શબ્દાવલીનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો હોય.”

(ભારપૂર્વક ઉમેરેલ)

(ફકરો ૯)

૫.૩ ઉપરોક્ત સિદ્ધાંતોનું વર્ણન કર્યા પછી, નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતે ઠરાવ્યું હતું કે તેની સમક્ષના કેસમાં હુકમને છટાણીનો સામાન્ય હુકમ ગણી શકાય નહીં અને તે સજાના ભાગરૂપે પસાર કરવામાં આવેલ હુકમ હતો. એવું ઠરાવવામાં

આવ્યું હતું કે નિયમિત ખાતાકીય તપાસ કર્યા વિના પસાર કરવામાં આવેલ બરતરફીનો આવો હુકમ કાયમ રાખવાની મંજૂરી આપી શકાય નહીં.

૫.૪ કાયદાનું ઉપરોક્ત કથન કે જો હુકમ શિક્ષાત્મક અને કલંકરૂપ પ્રકારનો હોય, તો સંબંધિત કર્મચારી ભલે હંગામી કર્મચારી હોય અથવા પ્રોબેશન પર હોદ્દો ધરાવતો હોય, તેની બરતરફી અથવા નોકરીમાંથી દૂર કરવા માટે નિયમિત તપાસ અને કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું સંપૂર્ણ પાલન કરવું આવશ્યક બનશે, તે નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતના **અનૂપ જયસ્વાલ વિરુદ્ધ ગવર્નમેન્ટ ઓફ ઇન્ડિયા [(૧૯૮૪) ૨ એસ.સી.સી. ૩૬૯]** ના અગાઉના ચુકાદામાંથી ઉદ્ભવ્યું છે. તે કેસમાં, નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતે ઠરાવ્યું હતું કે કાર્યવાહીના વાસ્તવિક કારણને શોધી કાઢવા માટે અદાલત સેવામુક્તિના ઔપચારિક હુકમ પાછળ જઈ શકે છે. તે કેસમાં, અપીલકર્તા એક આઈ.પી.એસ. અધિકારી હતા, જે પ્રોબેશનર તરીકે તાલીમ લઈ રહ્યા હતા, તેઓ તે સ્થળે આશરે ૨૨ મિનિટ મોડા પહોંચ્યા હતા, જોકે ઉમેદવારોએ સ્થળ પર કયા સમયે પહોંચવું જરૂરી હતું તે અંગે અગાઉથી સૂચના મોકલવામાં આવી હતી. મોડા પહોંચવાની આ ઘટનાને સત્તાવાળાઓ દ્વારા તપાસ માંગી લે તેવી ગણવામાં આવી હતી અને અપીલકર્તા તથા મોડા પહોંચેલા અન્ય તમામ પ્રોબેશનર-તાલીમાર્થીઓ પાસેથી ખુલાસો માંગવામાં આવ્યો હતો. ખુલાસાના આધારે, નિયામકે અપીલકર્તાને સેવામાંથી મુક્ત કરવા સરકારને ભલામણ કરી હતી. નિયામકની ભલામણના આધારે સરકારે સેવામુક્તિનો હુકમ પસાર કર્યો હતો, જેમની સમક્ષ એકમાત્ર આધાર એ હતો કે

અપીલકર્તાએ પસ્તાવાની કોઈ નિશાની દર્શાવી ન હતી. વડી અદાલતે રિટ પિટિશન ફગાવી દીધી હતી. જોકે, નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતે અપીલ મંજૂર કરી હતી અને ઠરાવ્યું હતું કે સદર હુકમ શિક્ષાત્મક હતો. અપીલકર્તાને સંપૂર્ણ લાભો સાથે પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો.

૫.૫ દર્શાવવામાં આવેલ સિદ્ધાંત એ હતો કે હુકમનું બાહ્ય સ્વરૂપ પણ વાસ્તવમાં ગેરવર્તણૂકના આધારે પસાર કરાયેલા બરતરફીના હુકમ માટે માત્ર એક છદ્માવરણ હોઈ શકે છે. આવા સંજોગોમાં, નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતે જણાવ્યું હતું કે, જે અદાલત સમક્ષ હુકમને પડકારવામાં આવ્યો હોય તે અદાલત માટે બાહ્ય સ્વરૂપથી આગળ વધીને હુકમના સાચા સ્વરૂપને ચકાસવાનું હંમેશાં શક્ય છે. નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતે ઠરાવ્યું હતું કે,

“જો અદાલત એવા નિષ્કર્ષ પર પહોંચે કે ગેરવર્તણૂકનું કથિત કૃત્ય એ હુકમનું કારણ હતું અને તે ઘટના ન બની હોત તો હુકમ પસાર કરવામાં આવ્યો ન હોત, તો એ અનિવાર્ય છે કે સેવામુક્તિનો હુકમ રદબાતલ થવો જોઈએ જ્યાં અસરગ્રસ્ત અધિકારીને અનુચ્છેદ ૩૧૧(૨) માં જોગવાઈ કર્યા મુજબ પોતાનો બચાવ કરવાની વાજબી તક આપવામાં આવી નથી. એવું માની લેવું ખોટું છે કે જ્યારે સંપૂર્ણ પાયે ખાતાકીય તપાસ થાય ત્યારે જ ત્યાર પછી કરવામાં આવેલી કોઈપણ સેવા સમાપ્તિ અનુચ્છેદ ૩૧૧(૨) ના અમલને આકર્ષિત કરશે.”

(ફકરા ૧૧ અને ૧૩)

પ.૬ હુકમનો પાયો જ ખરેખર મહત્વનો છે. નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતે **અનૂપ જયસ્વાલ (ઉપર મુજબ)** ના કેસમાં જણાવ્યું હતું કે જો રેકૉર્ડ અને હાલના કેસના સંલગ્ન સંજોગો પરથી સ્પષ્ટ થાય કે અપીલકર્તા-પ્રોબેશનરની સેવામુક્તિના હુકમનો વાસ્તવિક પાયો કથિત ગેરવર્તણૂકનું કૃત્ય હતું, તો વાદગ્રસ્ત હુકમ સજાના ભાગરૂપે સેવા સમાપ્તિ સમાન ગણાશે અને અનુચ્છેદ ૩૧૧(૨) અનુસાર કોઈપણ તપાસ હાથ ધરવામાં આવી ન હોવાના કારણે, તે રદબાતલ થવાને પાત્ર હતો. ત્યારબાદ નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતે તે કેસના અપીલકર્તાને સેવામાં તે જ વરિષ્ઠતા ક્રમ સાથે પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપ્યો હતો જે વાદગ્રસ્ત હુકમ પસાર થતાં પહેલાં તેઓ મેળવવા માટે હકદાર હતા, જાણે કે તે હુકમ ક્યારેય પસાર કરવામાં આવ્યો જ ન હતો.

પ.૭ રત્નેશ કુમાર ચૌધરી (ઉપર મુજબ) ના કેસમાં પણ નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતે આ પાસા પરના તેના પોતાના વિવિધ ચુકાદાઓ પર વિચારણા કરી હતી અને રાધેશ્યામ ગુપ્તા વિરુદ્ધ ચુ.પી. સ્ટેટ એગ્રો ઇન્ડસ્ટ્રીઝ કોર્પોરેશન લિમિટેડ [(૧૯૯૯) ૨ એસ.સી.સી. ૨૧] ના ચુકાદાનો સંદર્ભ લીધા પછી અવલોકન કર્યું હતું કે કાયદાની આ સ્થિતિ બે રીતે કાર્ય કરે છે. હંગામી કર્મચારીઓ અને પ્રોબેશનર્સના અમુક કેસોમાં જો વર્તણૂક અંગે જ હાથ ધરવામાં આવેલી તપાસ સેવા સમાપ્તિના હુકમનો આશય (હેતુ) બનતી હોય, તો માત્ર કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું પાલન કરવામાં આવ્યું ન હોવાના કારણે સેવા સમાપ્તિને શિક્ષાત્મક કહી શકાય નહીં. આવા સંજોગોમાં, કલંકરૂપ બન્યા વિના,

નોકરીદાતા સંબંધિત કર્મચારીની સેવા સમાપ્ત કરવાના તેના અધિકારનો ઉપયોગ કરી શકે છે. અન્ય શ્રેણીના ચુકાદાઓમાં, નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતે ઠરાવ્યું છે કે જો તપાસમાં અથવા હુકમની વિગતો પરથી જ એવા તથ્યો બહાર આવે કે વર્તણૂકની તપાસ એ માત્ર હેતુ ન હતો પરંતુ તે પાયો હતો અને કર્મચારી સામે વિચારણામાં લેવાયેલ ગેરવર્તણૂકનો આક્ષેપ હંગામી કર્મચારી અથવા પ્રોબેશનરની સેવા સમાપ્તિનો પાયો બને છે, તો આવું પગલું શિક્ષાત્મક બની જશે અને તે હુકમને કાયદાકીય રીતે અસમર્થનીય બનાવશે. ત્યારબાદ નામદાર સર્વોચ્ચ અદાલતે રત્નેશ કુમાર ચૌધરી (ઉપર મુજબ) ના કેસમાં ગુજરાત સ્ટીલ ટ્યુબ્સ લિમિટેડ (ઉપર મુજબ) ના કેસમાંથી ઉપર ટાંકેલા અવલોકનોને માર્ગદર્શક ગણાવતા તેનો સંદર્ભ આપ્યો હતો.

૬. જ્યારે ઉપરોક્ત સિદ્ધાંતોના પ્રકાશમાં વાદગ્રસ્ત હુકમનું મૂલ્યાંકન, સમીક્ષા અને વિચારણા કરવામાં આવે છે, ત્યારે પડદો ઉઠાવવાની પ્રક્રિયા અપનાવવી પણ જરૂરી નથી. બાહ્ય આવરણને દૂર કરવું પણ જરૂરી નથી, કારણ કે આ હુકમ તેની આ જ વિગતોમાં સ્પષ્ટપણે ગેરવર્તણૂકના આક્ષેપો પર આધારિત હોવાનું કહી શકાય તેમ છે. હુકમનું સામાન્ય વાંચન જ કલંક લગાવે છે. તે અરજદારની સેવા સમાપ્ત કરવાનું એક કલંકરૂપ પગલું છે. અરજદાર નિશ્ચિત સમયગાળાના કર્મચારી હોવા છતાં, અરજદારને બચાવ માટેની સંપૂર્ણ તક આપ્યા વિના અને આ રીતે નિયમિત ખાતાકીય તપાસ હાથ ધર્યા વિના આવું પગલું ભરી શકાય નહીં. નોકરીદાતાને 'હાયર એન્ડ ફાયર' (મરજી મુજબ નોકરીમાં રાખવા અને કાઢી

મૂકવાની) નીતિ અપનાવવાની મંજૂરી નથી. જો તપાસ કર્યા વિના ગેરવર્તણૂકના આધારે હંગામી, તદર્થ કે પ્રોબેશનર કર્મચારીને નોકરીમાંથી કાઢી મૂકવામાં આવે અને શિક્ષાત્મક હુકમ દ્વારા તેની કારકિર્દી પર કલંક લગાવવામાં આવે, તો તે પણ નોકરીદાતા દ્વારા 'હાયર એન્ડ ફાયર'ના વલણ સાથે વર્તવાનું એક પાસું છે.

૬.૧ તારીખ ૧૮મી મે, ૨૦૧૬ના વાદગ્રસ્ત હુકમનું માત્ર વાંચન દર્શાવે છે કે તેમાં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો હતો કે અરજદારે ટેલિફોન ઓપરેટર સાથે અયોગ્ય વર્તન કર્યું હતું. એવું જણાવવામાં આવ્યું હતું કે અરજદારે કાયદો પોતાના હાથમાં લીધો હતો અને ફરજોના પાલનમાં ગેરરીતિ હતી તથા તેમણે ગુજરાત મુલ્કી સેવા (શિસ્ત અને અપીલ) નિયમો, ૧૯૭૧નો ભંગ કર્યો હતો. સદર હુકમમાં સ્પષ્ટપણે જણાવવામાં આવ્યું હતું કે એક સરકારી કર્મચારી તરીકે તેઓ પોતાની ફરજો બજાવવામાં બેદરકાર અને નિષ્કાળજીવાળા હતા અને જોકે તેઓ આસિસ્ટન્ટ સ્ટેશન ઓફિસરના સંવેદનશીલ પદ પર હતા, છતાં તેમની વર્તણૂક અને આચરણના કારણે તેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરવાને પાત્ર હતી. એવો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો હતો કે અરજદાર પાસેથી માંગવામાં આવેલ ખુલાસો સ્વીકાર્ય ન હતો અને નિષ્કાળજી તથા બેદરકારીને ધ્યાનમાં રાખીને તેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. દેખીતી રીતે તે આક્ષેપો ધરાવતો અને ગેરવર્તણૂકનો ઉલ્લેખ કરતો કલંકરૂપ હુકમ હતો. વાદગ્રસ્ત હુકમમાં જણાવેલી વિગતો પોતે જ અરજદાર સામે મૂકવામાં આવેલ કથિત ગેરવર્તણૂક અને નોકરીદાતા દ્વારા તેમની સેવા સમાપ્ત કરવાના પગલાં વચ્ચેનો જીવંત સંબંધ દર્શાવે છે.

૬.૨ તેથી, અરજદાર સેવામાં પુનઃસ્થાપિત થવા માટે હકદાર છે, જોકે તેમની નિમણૂક તારીખ ૨૧મી જુલાઈ, ૨૦૧૨ના રોજ પાંચ વર્ષ માટે કરવામાં આવી હતી અને સેવા સમાપ્તિ તારીખ ૧૮મી મે, ૨૦૧૬ના રોજ અમલમાં આવી હોવાથી, તેઓ જે કુલ સમયગાળા માટે નિમાયા હતા તે પૂર્ણ કરવા માટે બાકીના સમયગાળા સુધી તે પદ પર ચાલુ રહેવા માટે હકદાર રહેશે.

૭. ઉપરોક્ત કારણો અને ચર્ચાને ધ્યાને લેતાં, અરજદારની સેવાઓ સમાપ્ત કરવાનું સામાવાળાઓ તરફનું પગલું ગેરકાયદેસર જાહેર કરવામાં આવે છે અને ઠરાવવામાં આવે છે. નોકરી સમાપ્ત કરતો તારીખ ૧૮મી મે, ૨૦૧૬નો વાદગ્રસ્ત હુકમ આથી રદબાતલ કરવામાં આવે છે. સામાવાળાઓને નિર્દેશ આપવામાં આવે છે કે અરજદારને તેમની મૂળ જગ્યા અને પદ પર સેવાની સાતત્યતા સાથે અને વયગાળાના સમયગાળા માટે પગાર/વેતન તેમજ તમામ આનુષંગિક લાભો સાથે સેવામાં પાછા લેવામાં આવે, જાણે કે નોકરી સમાપ્તિનો હુકમ ક્યારેય પસાર કરવામાં આવ્યો ન હતો. આ હુકમ દ્વારા નિર્દેશિત અરજદારની પુનઃસ્થાપના નિમણૂક હુકમ મુજબ તેમની નોકરીના મૂળ સમયગાળા સુધીની રહેશે. આના પરિણામે મળવાપાત્ર નાણાકીય લાભો આ હુકમ મળ્યાની તારીખથી ૦૮ અઠવાડિયાના સમયગાળામાં અરજદારને ચૂકવવામાં આવશે, જે હુકમ અરજદારના વિકલ્પ પર સીધો પહોંચાડવાની મંજૂરી આપવામાં આવે છે.

(એન.વી. અંજારિયા, ન્યાયમૂર્તિ)

વિશેષ હુકમ

આ તબક્કે, વિદ્વાન વકીલ શ્રી નિલેશ પંડ્યા ઉચ્ચ ફોરમનો આશરો લેવા માટે ઉપરોક્ત હુકમ સામે છ અઠવાડિયા માટે મનાઈહુકમની અરજ કરે છે.

સામાવાળા ઉચ્ચ ફોરમનો આશરો લેવા માંગતા હોવાથી, હાલના હુકમનો છ અઠવાડિયાના સમયગાળા માટે અમલ કરવામાં આવશે નહીં.

(એન.વી. અંજારિયા, 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.