

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

આર/સ્પેશિયલ સિવિલ અપ્પીકેશન નં. ૯૧૪૨/૨૦૧૧

મંજૂરી અને સહી માટે:

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી એ.એસ. સુપેહિયા

સહી/-

=====

૧	શું સ્થાનિક અખબારોના રીપોર્ટ્સને ચુકાદો જોવાની મંજૂરી છે?	ના
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

=====

સુનિતાબેન મફતલાલ વાઘેલા

વિરુદ્ધ

ગુજરાત રાજ્ય - સચિવ મારફતે અને ૨ અન્ય

ઉપસ્થિતિ:

અરજદાર(ઓ) નં. ૧ તરફથી સુશ્રી વિધિ જે. ભટ્ટ (૬૧૫૫)

સામાવાળા(ઓ) નં. ૧ તરફથી શ્રી વિશ્વત જાની, એજીપી

સામાવાળા(ઓ) નં. ૩ તરફથી શ્રી એચ.એસ. મુનશા (૪૯૫)

સામાવાળા(ઓ) નં. ૧, ૨ ને ડી.એસ.(પ) દ્વારા નોટિસ બજાવવામાં આવેલ

કોરમ: માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી એ.એસ. સુપેહિયા

તારીખ : ૦૮/૦૫/૨૦૧૯

સી.એ.વી. ચુકાદો

૧. વાદગ્રસ્ત હુકમ તારીખ ૦૨.૧૧.૨૦૧૦ ને રદબાતલ અને બાતલ ઠરાવવા માટે સામાવાળાને નિર્દેશ આપવાની માંગણી સાથે તથા અરજદારને મુખ્ય

સેવિકા તરીકેની તેમની મૂળ જગ્યા પર પુનઃસ્થાપિત કરવા માટે સામાવાળાને નિર્દેશ આપવાની માંગણી સાથે હાલની રિટ પિટિશન દાખલ કરવામાં આવેલ છે.

૨. હાલની રિટ પિટિશન દાખલ કરવા તરફ દોરી જતી કેસની સંક્ષિપ્ત હકીકતો નીચે મુજબ છે:

૨.૧. અરજદારની શરૂઆતમાં વર્ષ ૧૯૯૫ માં કેન્દ્ર સરકારની આઈ.સી.ડી.એસ. યોજના હેઠળ અમુક નિયમો અને શરતોને આધીન આંગણવાડી કાર્યકરની જગ્યા પર નિમણૂક કરવામાં આવી હતી. અરજદારનો એવો કેસ છે કે ૧૨ વર્ષનો સેવા સમયગાળો પૂર્ણ થયા પછી, અરજદારનું મુખ્ય સેવિકા (ચીફ આસિસ્ટન્ટ) ની જગ્યા પર પ્રમોશન બાકી નીકળતું હતું, અને તેથી, અન્ય આંગણવાડી કાર્યકરો વચ્ચેની વરિષ્ઠતા ચાલી જાળવી રાખીને, અરજદારને પાંચ વર્ષની મુદત માટે *તદર્થ (ad hoc)* ધોરણે તારીખ ૨૮.૦૯.૨૦૦૭ ના હુકમ અન્વયે મુખ્ય સેવિકાની જગ્યા પર પ્રમોશન આપવામાં આવ્યું હતું. ત્યારબાદ, તારીખ ૧૦.૦૬.૨૦૧૦ ના રોજ, સામાવાળા નં. ૩-જિલ્લા પંચાયત, ખેડા દ્વારા જારી કરવામાં આવેલી કારણ દર્શક નોટિસ તેઓને બજાવવામાં આવી હતી, જેમાં *અન્ય બાબતોની સાથે સાથે (inter alia)*, તેમના દ્વારા આચરવામાં આવેલ વિવિધ ગેરવર્તણૂક માટે ખુલાસો માંગવામાં આવ્યો હતો.

૨.૨. અરજદારનો એવો પણ કેસ છે કે નોટિસ મળ્યા પછી, તેઓએ વિવિધ કારણો દર્શાવીને સામાવાળા નં. ૩ ને જવાબ રજૂ કર્યો હતો. અરજદારે તદ્દનુસાર પોતાના કેસનો બચાવ કરવા માટે કાયદાકીય સહાયક (લીગલ આસિસ્ટન્ટ) ની

નિમણૂક માટે વધુમાં પરવાનગી માંગી હતી, પરંતુ સામાવાળા નં. ૩ દ્વારા તારીખ ૧૬.૦૭.૨૦૧૦ ના પત્ર અન્વયે સદર વિનંતી એવા આધારે નકારી કાઢવામાં આવી હતી કે અરજદારની સેવા ગુજરાત પંચાયત (શિસ્ત અને વર્તણૂક) નિયમો, ૧૯૯૭ હેઠળ આવરી લેવાયેલ નથી. ત્યારબાદ, અરજદાર દ્વારા સામાવાળા નં. ૩ તરફથી કાયદાકીય સહાયકની મદદ લીધા વિના જવાબ દાખલ કરવામાં આવ્યો હતો અને વધુમાં અરજદારને કાયદાકીય સહાયક માટેની અરજદારની વિનંતી નકારતો પત્ર પ્રાપ્ત થયો હતો.

૨.૩. અરજદારનો એવો કેસ છે કે અરજદારને નોટિસ જારી કરતાં પહેલાં અરજદાર સામે લગાવવામાં આવેલા આક્ષેપો સ્થાનિક અખબારમાં પ્રસિદ્ધ થયા હતા, અને ત્યારબાદ તે વાંચીને અરજદારના વિસ્તાર હેઠળ સેવા આપતી વિવિધ આંગણવાડી કાર્યકરોએ અરજદાર સામે કરવામાં આવેલા તમામ આક્ષેપોનો ઇનકાર કરીને સામાવાળા નં. ૩ ને રજૂઆત કરી હતી. તારીખ ૦૮.૦૮.૨૦૧૦ ના રોજ, અરજદાર સામાવાળા નં. ૩ સમક્ષ હાજર રહ્યા હતા અને જરૂરી તપાસ બાદ, તારીખ ૦૨.૧૦.૨૦૧૦ ના હુકમ દ્વારા અરજદારની સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. સામાવાળા નં. ૩ દ્વારા પસાર કરાયેલા હુકમના પગલે, અરજદારે તારીખ ૧૬.૧૨.૨૦૧૦ ના રોજ સામાવાળા નં. ૨ સમક્ષ અપીલ દાખલ કરી હતી. બંને પક્ષકારો દ્વારા રજૂ કરવામાં આવેલ જવાબ, પ્રત્યુત્તર અને વિગતવાર પુરાવાઓને ધ્યાને લીધા પછી, સામાવાળા નં. ૨ દ્વારા હુકમતના આધારે સમગ્ર ફાઇલ અરજદારને પરત કરીને સદર અપીલનો નિકાલ કરવામાં આવ્યો હતો.

૩. અરજદાર તરફથી ઉપસ્થિત વિદ્વાન વકીલ સુશ્રી વિધિ ભટ્ટે રજૂઆત કરી હતી કે સમાપ્તિનો હુકમ પસાર કરતી વખતે, સામાવાળા નં. ૩ દ્વારા કોઈ ખાતાકીય તપાસ હાથ ધરવામાં આવી નથી. તેઓએ એવી રજૂઆત કરી છે કે અરજદારની સેવા સમાપ્તિ ગેરવર્તણૂક પર આધારિત હતી, તેથી નિયમિત ખાતાકીય તપાસ આવશ્યક હતી. તેઓએ રજૂઆત કરી હતી કે અરજદાર સામાવાળા નં. ૧ ના કર્મચારી છે અને તેમની સેવા ગુજરાત પંચાયત (શિસ્ત અને વર્તણૂક) નિયમો, ૧૯૯૭ ના નિયમો હેઠળ સંપૂર્ણપણે આવરી લેવાયેલ છે અને તેથી, નિમણૂક હુકમમાં દર્શાવેલ શરતો સામાવાળા નં. ૧ હેઠળ નિયમિતપણે નિમાયેલા તે કર્મચારીઓ જેવી જ છે, સિવાય કે પગાર, અને તેથી, આવી સમાપ્તિ માટે, અરજદાર સામે ખાતાકીય તપાસ હાથ ધરવી જરૂરી છે, જે સ્વીકાર્યપણે સામાવાળા દ્વારા શરૂ કરવામાં આવી નથી અને માત્ર આ આધારે નીચે પસાર કરવામાં આવેલ હુકમ રદ થવાપાત્ર છે. તેઓએ વધુમાં રજૂઆત કરી હતી કે સમાન મુદ્દા પર લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં. ૧૮૯/૨૦૧૮ માં પસાર કરાયેલ તારીખ ૨૦.૦૨.૨૦૧૮ ના અને લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં. ૮૪૧/૨૦૧૯ માં પસાર કરાયેલ તારીખ ૧૫.૦૪.૨૦૧૯ ના ચુકાદાઓ મુજબ, જેમાં ડીવીઝન બેન્ચે કરાર આધારિત અને હંગામી કર્મચારીઓની સેવા સમાપ્તિના કેસોની તપાસ કરતી વખતે, શિસ્ત અને અપીલ નિયમો મુજબ સંપૂર્ણ ખાતાકીય તપાસ હાથ ધર્યા વિના પસાર કરવામાં આવેલી સેવા સમાપ્તિને રદબાતલ ઠરાવી હતી. આમ, એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે સેવા સમાપ્તિનો વાદગ્રસ્ત હુકમ તમામ આનુષંગિક લાભો સાથે રદબાતલ અને બાતલ ઠરાવવાની જરૂર છે. તેઓએ રજૂઆત કરી

હતી કે સામાવાળાએ પ્રાથમિક અહેવાલ પર પણ આધાર રાખ્યો છે જે અરજદારને પૂરો પાડવામાં આવ્યો નથી; તેથી વાદગ્રસ્ત હુકમ રદ થવાપાત્ર છે. ચંપકલાલ ચીમનલાલ શાહ વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા, એઆઈઆર ૧૯૬૪ એસસી ૧૮૫૪ અને મોતી રામ કેકા વિરુદ્ધ જનરલ મેનેજર, નોર્થ ઇસ્ટ ફ્રન્ટિયર રેલ્વે, એઆઈઆર ૧૯૬૪ એસસી ૬૦ માં અહેવાલ થયેલ સર્વોચ્ચ અદાલતની બંધારણીય બેન્ચના ચુકાદાઓ પર પણ આધાર રાખવામાં આવ્યો છે.

૩.૧. અરજદાર તરફથી વિદ્વાન વકીલ સુશ્રી ભટ્ટે વધુમાં રજૂઆત કરી હતી કે અરજદાર યોગ્ય માધ્યમ દ્વારા વિધિવત રીતે નિમાયા હતા અને આંગણવાડી કાર્યકરની જગ્યા પર તેમની વધુ લાયકાત અને અનુભવ હોવાથી તેમજ ૧૨ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કર્યા પછી, સામાવાળાએ તારીખ ૨૮.૦૯.૨૦૦૭ ના રોજ પાંચ વર્ષના સમયગાળા માટે અમુક નિયમો અને શરતો હેઠળ *તદર્થ (ad hoc)* ધોરણે અરજદારને મુખ્ય સેવિકાની જગ્યા પર નિમણૂક/પ્રમોશન આપ્યું હતું, જે સમયગાળો હજુ પૂર્ણ થયો નથી. તેઓએ વધુમાં જણાવ્યું હતું કે આ તબક્કે શરત નં. ૩ માં સ્પષ્ટપણે ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે કે અરજદારને એક મહિનાની લેખિત નોટિસ આપ્યા વિના તેમની સેવાનો અંત લાવી શકાતો નથી અને તેનું પાલન કરવામાં આવ્યું ન હોવાથી, માત્ર આ આધારે જ સામાવાળા દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલ હુકમ રદબાતલ અને બાતલ ઠરાવવાપાત્ર છે.

૩.૨. અરજદાર તરફથી વિદ્વાન વકીલ સુશ્રી ભટ્ટે રજૂઆત કરી હતી કે અરજદારની યોગ્ય માધ્યમ દ્વારા આંગણવાડી કાર્યકરની જગ્યા પર વિધિવત

નિમણૂક કરવામાં આવી હતી અને ૧૨ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કર્યા પછી, સામાવાળાએ અરજદારને મુખ્ય સેવિકા (ચીફ આસિસ્ટન્ટ) ની જગ્યા પર નિમણૂક/પ્રમોશન આપ્યું હતું. તેઓએ રજૂઆત કરી હતી કે જો સામાવાળા નં. ૩ તેમની સેવાથી સંતુષ્ટ ન હતા તો તેવા સંજોગોમાં તેઓને તેમની સેવામાં આંગણવાડી કાર્યકરની જગ્યા પર રિપર્ટ (મૂળ જગ્યાએ પરત) કરવા જરૂરી હતા, પરંતુ તે ઉપાયનો આશરો લીધા વિના, સામાવાળાએ અરજદારની સેવા સમાપ્ત કરી હતી અને તેથી, વાદગ્રસ્ત હુકમ એ વિવેકબુદ્ધિનો ઉપયોગ ન કરવા સમાન (non-application of mind) છે અને તેને ફગાવી દેવાની જરૂર છે.

૪. વિશેષ તારણ સાથે (A fortiori), સામાવાળા નં. ૩-જિલ્લા પંચાયત, ખેડા તરફથી ઉપસ્થિત વિદ્વાન વકીલ શ્રી એચ.એસ. મુનશાએ રજૂઆત કરી હતી કે અરજદારને આસમલી આંગણવાડી કેન્દ્ર, ગામ આસમલી, તાલુકો માતર, જિલ્લો ખેડા ખાતે તારીખ ૨૯.૦૪.૧૯૯૫ થી માનદ આંગણવાડી કાર્યકર તરીકે કામ પૂરું પાડવામાં આવ્યું હતું. એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે પાછળથી અરજદારને તારીખ ૨૮.૦૯.૨૦૦૭ ના હુકમ દ્વારા કેટલીક શરતો અને નિયમોને આધીન મુખ્ય સેવિકા તરીકે નિમણૂક આપવામાં આવી હતી અને જેના આધારે, તેમની નિમણૂક રૂ. ૩,૫૦૦/- ના નિયત માસિક મહેનતાણા પર સંપૂર્ણપણે હંગામી અને તદર્થ (ad hoc) ધોરણે હતી. એવી પણ રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે નિમણૂક હુકમમાં, શરત નં. ૨ એવી જોગવાઈ કરે છે કે તેની/તેણીની પ્રથમ પાંચ વર્ષની સેવા દરમિયાન કોઈપણ ગંભીર ગેરવર્તણૂક અથવા નાણાકીય

અનિયમિતતાના કિસ્સામાં, તે સેવા સમાપ્તિને પાત્ર છે. તેઓએ વધુમાં રજૂઆત કરી હતી કે તારીખ ૨૮.૦૯.૨૦૦૭ ના હુકમ દ્વારા, અરજદારને ડાલોલી ગામે મુખ્ય સેવિકા તરીકે મૂકવામાં આવ્યા હતા અને પ્રોગ્રામ ઓફિસર તેમજ જિલ્લા વિકાસ અધિકારી, જિલ્લા પંચાયત, ખેડાને માનદ આંગણવાડી કાર્યકરો અને તેડાગરો (helpers) તરફથી અનેક ફરિયાદો પ્રાપ્ત થઈ હતી.

જ.૧. સામાવાળા નં. ૩ તરફથી વિદ્વાન વકીલ શ્રી મુનશાએ વધુમાં રજૂઆત કરી હતી કે અરજદાર સામે મળેલી ફરિયાદોને ધ્યાને રાખીને, પ્રોગ્રામ ઓફિસર, આઈસીડીએસ શાખા, ખેડાએ આ બાબતની તપાસ કરી હતી અને માનદ આંગણવાડી કાર્યકરોએ તેમના લેખિત નિવેદનો આપ્યા હતા જેમાં જણાવ્યું હતું કે અરજદારે અનિયમિતતાઓ આચરી છે અને તેઓ પાસેથી નાણાકીય લાભો સ્વીકારી રહ્યા છે અને ત્યારબાદ તત્કાલીન પ્રોગ્રામ ઓફિસરે ફાઈલ પર વિગતવાર નોંધ મૂકીને યોગ્ય કાર્યવાહી માટે જિલ્લા વિકાસ અધિકારી, ખેડા જિલ્લા પંચાયતને સુપરત કરી હતી અને જેના આધારે સામાવાળા નં. ૩ એ અરજદારને તારીખ ૧૦/૧૧.૦૬.૨૦૧૦ ના રોજ કારણ દર્શક નોટિસ જારી કરી હતી. એવી વધુમાં રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે અરજદારે રૂબરૂ સુનાવણી દરમિયાન કારણ દર્શક નોટિસનો પોતાનો જવાબ રજૂ કર્યો હતો.

જ.૨. સામાવાળા નં. ૩ તરફથી વિદ્વાન વકીલ શ્રી મુનશાએ રજૂઆત કરી હતી કે વિવિધ આંગણવાડી કાર્યકરો અને તેડાગરો તરફથી અરજદાર સામે મળેલી ફરિયાદો અત્યંત ગંભીર સ્વરૂપની હોવાથી અને અરજદાર તરફથી મળેલી

નોટિસનો જવાબ સંતોષકારક ન જણાતાં, તેમની સેવાનો અંત લાવવો અને અરજદારની તદર્થ (ad hoc) નિમણૂક સમાપ્ત કરવી તથા વિવિધ પાસાઓને ધ્યાને લીધા પછી તારીખ ૦૨.૧૦.૨૦૧૦ ના કારણોસર અને બોલતા હુકમ (speaking order) દ્વારા તેમને મુક્ત કરવા યોગ્ય જણાયું હતું. એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે રેકર્ડ પરથી તેમજ તારીખ ૦૨.૧૦.૨૦૧૦ ના બોલતા હુકમ પરથી આ કોર્ટ સમક્ષ સ્પષ્ટ થશે કે કેટલીક શરતો અને નિયમોને આધીન તદર્થ (ad hoc) ધોરણે નિમાયેલા અરજદાર ગંભીર અનિયમિતતાઓ અને ગંભીર ગેરવર્તણૂકમાં સંડોવાયેલા હતા અને તેથી, મુખ્ય સેવિકા તરીકે તેમની સેવા ચાલુ રાખવી એ જાહેર જનતાના હિતમાં અને વહીવટના હિતમાં નહોતી. તેઓએ એમ પણ રજૂઆત કરી હતી કે આંગણવાડી કેન્દ્રો જિલ્લાના ગ્રામીણ અને અંતરિયાળ વિસ્તારોમાં સ્થાપવામાં આવ્યા છે અને છ વર્ષથી ઓછી ઉંમરના બાળકો અને સગર્ભા સ્ત્રીઓના કલ્યાણ માટે ચલાવવામાં આવે છે અને આ કેન્દ્રો માનદ આંગણવાડી કાર્યકરો અને તેડાગરો દ્વારા સંચાલિત કરવાના હોય છે તથા તેનું નિરીક્ષણ મુખ્ય સેવિકાઓ દ્વારા કરવામાં આવે છે. તેઓએ વધુમાં રજૂઆત કરી હતી કે જો આવા આંગણવાડી કાર્યકરો અને મુખ્ય સેવિકાઓ પ્રામાણિકતા અને નિષ્ઠા સાથે પોતાની ફરજો બજાવવામાં નિષ્ફળ જાય તો સમગ્ર યોજના અને પ્રોજેક્ટ નિષ્ફળ જશે.

જ.૩. સામાવાળા નં. ૩ તરફથી વિજ્ઞાન વકીલ શ્રી મુનશાએ વધુમાં રજૂઆત કરી હતી કે અરજદારને પ્રથમ પાંચ વર્ષના સમયગાળા માટે તદર્થ (ad hoc) ધોરણે નિમણૂક આપવામાં આવી હતી અને તેમની સેવાઓ ગુજરાત પંચાયત (શિસ્ત

અને અપીલ) નિયમો, ૧૯૯૭ ની જોગવાઈઓ હેઠળ શાસિત થતી નથી અને વાસ્તવમાં તેમની સેવાની શરતો નિમણૂક હુકમમાં જણાવેલ નિયમો અને શરતો મુજબ સંચાલિત થાય છે. એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે શરૂઆતમાં અરજદારની નિમણૂક માનદ આંગણવાડી કાર્યકર તરીકે કરવામાં આવી હતી અને તદ્દનુસાર તેઓ પંચાયતના નોકર નહોતા અને ગુજરાત પંચાયત અધિનિયમ, ૧૯૯૩ ની જોગવાઈ હેઠળ પરિકલ્પિત પંચાયત સેવાના કર્મચારી તરીકે તેમની નિમણૂક કરવામાં આવી ન હતી. વધુમાં એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે અરજદારને માનદ આંગણવાડી કાર્યકર તરીકેની પરિષ્ક્રિતાના આધારે મુખ્ય સેવિકાની જગ્યા પર પ્રમોશન આપવામાં આવ્યું ન હતું અને વાસ્તવમાં આ નિમણૂક રાજ્ય સરકારની નીતિ અનુસાર હતી અને તેથી, તેઓએ જણાવ્યા મુજબ આંગણવાડી કાર્યકરની જગ્યા પર રિવર્ઝન (મૂળ જગ્યાએ પરત) માટે માંગી શકે નહીં. વિદ્વાન વકીલ શ્રી મુનશા દ્વારા એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે ગંભીર ગેરવર્તણૂકોને ધ્યાને લેતાં, માનદ આંગણવાડી કાર્યકર તરીકે નિમણૂક માટે અરજદારના કેસને ધ્યાને લઈ શકાય નહીં.

૪.૪. વિદ્વાન વકીલ શ્રી મુનશા દ્વારા સ્ટેટ ઓફ ઉત્તર પ્રદેશ અને અન્ય વિરુદ્ધ કૌશલ કિશોર શુક્લા, ૧૯૯૧ (૧) એસ.સી.સી. ૬૯૧, સ્ટેટ ઓફ યુ.પી. અને અન્ય વિરુદ્ધ કૃષ્ણા કુમાર શર્મા, ૧૯૯૭ (૧૧) એસ.સી.સી. ૪૩૭ અને મધ્ય પ્રદેશ હસ્ત શિલ્પ વિકાસ નિગમ લિમિટેડ વિરુદ્ધ દેવેન્દ્ર કુમાર જૈન અને અન્ય, ૧૯૯૫ (૧) એસ.સી.સી. ૬૩૮ ના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતના ચુકાદાઓ પર

કાયદાના એવા સિદ્ધાંત માટે આધાર રાખવામાં આવ્યો હતો કે જો પ્રોબેશનર (અજમાયશી કર્મચારી) ની સેવા અસંતોષકારક જણાય તો નોટિસ જારી કર્યા વિના પણ સેવા સમાપ્ત કરી શકાય છે.

જ.પ. શ્રી મુનશાએ લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં. ૫૯૯/૨૦૦૪ માં આપવામાં આવેલા તારીખ ૨૫.૦૨.૨૦૦૪ ના ડીવીઝન બેન્ચના ચુકાદા પર વધુમાં આધાર રાખ્યો હતો અને રજૂઆત કરી હતી કે સામાવાળાએ કારણ દર્શક નોટિસ જારી કરીને કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું પાલન કર્યું છે અને તેમના ખુલાસાને પણ વિગતવાર ધ્યાને લેવામાં આવ્યો છે, તેથી વધુ કોઈ વિગતવાર તપાસની જરૂર નહોતી. એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે અરજદારની સેવા સમાપ્ત કરતાં પહેલાં તેઓને પૂરતી તક આપવામાં આવી હતી, તેથી તેમાં કોઈ દખલગીરીની જરૂર નથી.

જ.ડ. છેલ્લે, વિદ્વાન વકીલ શ્રી મુનશા દ્વારા રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે જો સંજોગોવશાત, અરજદારની સેવા સમાપ્તિનો હુકમ રદ કરવામાં આવે, તો સામાવાળા નં. ૩ ને શિસ્ત અને અપીલ નિયમો હેઠળ પરિકલ્પિત કર્યા મુજબ ખાતાકીય તપાસ હાથ ધરવાની મંજૂરી આપવામાં આવે. એવી વધુમાં રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે અરજદારને કોઈ પાછલું વેતન અથવા આનુષંગિક લાભો આપવામાં ન આવે.

પ. મેં *વિવાદ (lis)* ના પક્ષકારોના વિદ્વાન વકીલો દ્વારા કરવામાં આવેલી સામસામેની દલીલો ધ્યાને લીધી છે. અદાલત સમક્ષ ટાંકવામાં આવેલા ચુકાદાઓને ધ્યાને લઈને મેં દલીલોની ગુણદોષની પણ ચકાસણી કરી છે.

૬. અરજદારની શરૂઆતમાં વર્ષ ૧૯૯૫ માં કેન્દ્ર સરકારની આઈ.સી.ડી.એસ. યોજના હેઠળ આંગણવાડી કાર્યકરની જગ્યા પર નિમણૂક કરવામાં આવી હતી. ત્યારબાદ, નિયમો અનુસાર નામાંકન દ્વારા તારીખ ૨૮.૦૯.૨૦૦૭ ના હુકમ અન્વયે પાંચ વર્ષની મુદત માટે તદ્દર્થ (ad hoc) ધોરણે મુખ્ય સેવિકા તરીકે તેમની નિમણૂક કરવામાં આવી હતી. અરજદારને વિવિધ કથિત ગેરવર્તણૂક માટે સામાવાળા નં. ૩ દ્વારા તારીખ ૧૦.૦૬.૨૦૧૦ ની કારણ દર્શક નોટિસ બજાવવામાં આવી હતી. તારીખ ૦૯.૦૮.૨૦૧૦ ના રોજ, અરજદાર સામાવાળા નં. ૩ સમક્ષ હાજર રહ્યા હતા અને જરૂરી તપાસ બાદ, તારીખ ૦૨.૧૦.૨૦૧૦ ના હુકમ દ્વારા અરજદારની સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. સામાવાળા નં. ૩ દ્વારા પસાર કરાયેલા હુકમના પગલે, અરજદારે તારીખ ૧૬.૧૨.૨૦૧૦ ના રોજ સામાવાળા નં. ૨ સમક્ષ અપીલ દાખલ કરી હતી, જે પણ તારીખ ૦૯.૦૬.૨૦૧૧ ના હુકમ દ્વારા ફગાવી દેવામાં આવી હતી.

૭. પ્રસ્તુત રિટ પિટિશનમાં ઉપસ્થિત કરવામાં આવેલ મુખ્ય મહત્વનો પ્રશ્ન એ છે કે શું નિશ્ચિત મુદત માટે નિશ્ચિત પગાર પર નિમાયેલા અરજદારની સેવા ગેરવર્તણૂકના આધારે ખાતાકીય તપાસ હાથ ધર્યા વિના સમાપ્ત કરી શકાય કે કેમ.

૮. આ કોર્ટની ડીવીઝન બેન્ચે નોટિસ જારી કરીને કલંકરૂપ (stigmatic) આધારે નિશ્ચિત મુદત/પગારદાર કર્મચારીની સેવા સમાપ્તિના મુદ્દાને ધ્યાને લેતાં એવું ઠરાવ્યું છે કે જો સેવા સમાપ્તિ ગેરવર્તણૂક પર આધારિત હોય, તો આવા કર્મચારી,

કે જેમની નિમણૂક નિશ્ચિત મુદત અને નિશ્ચિત પગાર પર પણ કરવામાં આવી હોય, તો પણ શિસ્ત અને અપીલ નિયમો હેઠળ સંપૂર્ણ ખાતાકીય તપાસ હાથ ધર્યા વિના સેવા સમાપ્ત કરી શકાતી નથી. ડીવીઝન બેન્ચે આ પ્રમાણે ઠરાવ્યું છે:

“વિદ્વાન સિંગલ જજે આ વિષય પરના કાયદાની ચર્ચા કરી છે એટલે કે કર્મચારીની સેવા સમાપ્તિનો 'હેતુ' (motive) અથવા પાયો (foundation). અપીલકર્તા-કોર્પોરેશનના સક્ષમ સત્તાધિકારી તરફથી કરવામાં આવેલ ઉપરોક્ત કૃત્ય માત્ર કલંકરૂપ જ નહોતું, પરંતુ સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા પ્રસ્થાપિત કાયદાની વિરુદ્ધ હતું, જેનો વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા સંદર્ભ આપવામાં આવ્યો છે અને હાલના કેસની હકીકતોને અલગ તારવતાં એવું જણાયું હતું કે સેવા સમાપ્તિ શિક્ષાત્મક હતી. એક આવશ્યક પરિણામ તરીકે, જ્યારે સંપૂર્ણ ખાતાકીય તપાસ શરૂ કરવાની પ્રક્રિયાનો ભંગ થાય છે, ખાસ કરીને, જ્યારે સેવા સમાપ્તિ હુકમમાં ગુજરાત મુલ્કી સેવા [શિસ્ત અને અપીલ] નિયમો, ૧૯૭૧ ના પાલનનો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો હતો, ત્યારે કારણ દર્શક નોટિસ જારી કરવી, જવાબ મેળવવો અને ત્યારબાદ કર્મચારીની સેવા સમાપ્ત કરવાનો અંતિમ નિર્ણય લેવો એ અન્યાયી, ગેરવાજબી, મનસ્વી, સદર નિયમો, ૧૯૭૧ ના ભંગ સમાન, કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતો અને બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ નું ઉલ્લંઘન કરનારું હતું, કારણ કે તેનાથી કોઈ ફરક પડતો નથી કે કર્મચારીની નિમણૂક વિવિધ

શરતોનો સમાવેશ કરીને નિશ્ચિત પગાર પર નિશ્ચિત મુદત માટે હંગામી ધોરણે કરવામાં આવી હતી.”

૯. એ જ રીતે, લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં. ૮૪૧/૨૦૧૯ માં પસાર કરવામાં આવેલા તારીખ ૧૫.૦૪.૨૦૧૯ ના ચુકાદામાં, કરાર આધારિત કર્મચારીની સેવા સમાપ્તિના કેસની તપાસ કરતી વખતે, કે જેઓ પણ અરજદારની જેમ જ સમાન નિયમો અને શરતો પર નોકરીમાં હતા, આ કોર્ટે આ પ્રમાણે અવલોકન કર્યું છે:

“ઉપરોક્ત સંદર્ભમાં, વિદ્વાન સિંગલ જજે મનીષભાઈ નયનભાઈ મોડ વિરુદ્ધ વડોદરા મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશન તારીખ ૩૦.૧૧.૨૦૧૭ ના કેસમાં આ કોર્ટના નિર્ણય પર આધાર રાખ્યો હતો જેમાં આ કોર્ટે ગુજરાત સ્ટીલ ટ્યુબ્સ લિમિટેડ વિરુદ્ધ ગુજરાત સ્ટીલ ટ્યુબ્સ મજદૂર સભા [(૧૯૮૦) ૨ એસસીસી ૫૯૩], અનૂપ જયસ્વાલ વિરુદ્ધ ભારત સરકાર [(૧૯૮૪) ૨ એસસીસી ૩૬૯], રાધે શ્યામ ગુપ્તા વિરુદ્ધ યુ.પી. સ્ટેટ એગ્રો ઈન્ડસ્ટ્રીઝ કોર્પો. લિમિટેડ [(૧૯૯૯) ૨ એસસીસી ૨૧] ના કેસો પર આધાર રાખ્યો હતો અને સરળ સંદર્ભ માટે અમે વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલા હુકમના ફકરા નં. ૫.૨ ને નીચે મુજબ પુનઃપ્રસ્તુત કરીએ છીએ:

“૫.૨ મનીષભાઈ નયનભાઈ મોડ (ઉપરોક્ત) માં, કાયદાની સ્થિતિ અંગે ચર્ચા કરવામાં આવી હતી, જેને નીચે મુજબ દર્શાવવામાં આવી છે અને પુનઃપ્રસ્તુત કરવામાં આવી છે. “૫.૧ સેવા સમાપ્તિ સાદી (simpliciter) છે કે શિક્ષાત્મક (punitive) તે નક્કી કરવામાં, હુકમનો હેતુ (motive) અને

હુકમના પાયા (foundation) વચ્ચે એક સુસ્પષ્ટ તફાવત કરવામાં આવ્યો છે. ચંદ્ર પ્રકાશ શાહી વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ યુ.પી. [(૨૦૦૦) ૫ એસસીસી ૧૫૨] માં, સર્વોચ્ચ અદાલતે પ્રોબેશનરના સંદર્ભમાં હેતુ (motive) અને પાયા (foundation) ની વિભાવના નીચે મુજબ સમજાવી હતી: 'હેતુ એ ગતિશીલ શક્તિ છે જે ચોક્કસ પરિણામ માટે પગલાં લેવા પ્રેરિત કરે છે, અથવા તેને અલગ રીતે કહીએ તો, હેતુ એ છે જે વ્યક્તિને કોઈ કાર્ય કરવા માટે ઉશ્કેરે છે અથવા પ્રોત્સાહિત કરે છે. કર્મચારીની સેવા સમાપ્ત કરતો હુકમ એ માલિક દ્વારા કરવામાં આવેલું એક કાર્ય છે. તે ક્યું પરિબળ છે જેણે માલિકને આ પગલું ભરવા માટે પ્રેરિત કર્યા? જો તે કર્મચારી દ્વારા ધારણ કરવામાં આવેલી જગ્યા માટે તેની સામાન્ય અયોગ્યતાનું પરિબળ હોત, તો તે કૃત્ય કાયદામાં માન્ય રાખવામાં આવ્યું હોત. જો, તેમ છતાં, કર્મચારી સામે ગંભીર ગેરવર્તણૂકના આક્ષેપો હતા અને તે આક્ષેપોની સત્યતા ચકાસવા માટે તેની ગેરહાજરીમાં પ્રાથમિક તપાસ હાથ ધરવામાં આવી હોય અને ત્યારબાદ સેવા સમાપ્તિનો હુકમ પસાર કરવામાં આવ્યો હોય, તો અન્ય સંજોગોને ધ્યાને લેતાં, તે હુકમ ગેરવર્તણૂકના આક્ષેપો પર આધારિત ગણાશે જે પ્રાથમિક તપાસમાં સાચા હોવાનું જણાયું હતું.' (ફકરો ૨૯) (ભારપૂર્વક ઉમેરેલ)

૫.૨ ગુજરાત સ્ટીલ ટ્યુબ્સ લિમિટેડ વિરુદ્ધ ગુજરાત સ્ટીલ ટ્યુબ્સ મજદૂર સભા [(૧૯૮૦) ૨ એસસીસી ૫૯૩] માં સર્વોચ્ચ અદાલતે જણાવ્યું હતું

અને અવલોકન કર્યું હતું કે, 'પ૩. માલિકો અને નોકરોને બરતરફીના કાયદા સાથે સંતાકૂકડી રમવાની મંજૂરી આપી શકાય નહીં અને સ્પષ્ટ તથા યોગ્ય માપદંડોને પરિભાષાકીય છલકપટ અથવા માનસિક પ્રક્રિયાઓની દલીલો દ્વારા ગેરમાર્ગે દોરવા જોઈએ નહીં પરંતુ તે હુકમના વાસ્તવિક કારણ પર આધારિત હોવા જોઈએ, પછી ભલે તે જાહેર કરાયેલ હોય કે અજાહેર. ઔપચારિક સેવા સમાપ્તિ હુકમ સાથે જોડાયેલી અન્ય કાર્યવાહીઓ અથવા દસ્તાવેજો પરથી કોર્ટ શોધી કાઢશે કે સેવા સમાપ્તિનું સાચું કારણ શું છે. જો આ રીતે ચકાસણી કરતાં, હુકમ કારણ અથવા પરિણામમાં શિક્ષાત્મક સ્વરૂપ ધરાવતો હોય, તો તે બરતરફી (dismissal) છે. જો તે આ કસોટીમાં ખરો ન ઉતરે, તો તેને સજા કહી શકાય નહીં. તેને થોડી અલગ રીતે કહીએ તો, જે સેવા સમાપ્તિ એટલા માટે કરવામાં આવી હોય કારણ કે માલિક ગેરવર્તણૂક અને કસૂરવાર નોકરની સેવા સમાપ્ત કરવાની પરિણામી ઈચ્છનીયતાથી સંતુષ્ટ છે, તો તે બરતરફી છે, ભલે તેને સ્ટેનિંગ ઓર્ડર હેઠળ અથવા અન્યથા કોઈ નિર્દોષ હુકમ દ્વારા સમાપ્ત કરવાનો કાયદાકીય અધિકાર હોય. આવા કેસમાં ઔપચારિક હુકમથી અલગ કાર્યવાહીમાં કારણો નોંધાયેલા હોય તે બાબત તેના સ્વરૂપને ઘટાડતી નથી. કે ન તો એ હકીકત કે, દોષિતતાથી સંતુષ્ટ થયા પછી, માલિક તપાસ પડતી મૂકે છે અને સમાપ્ત કરવા તરફ આગળ વધે છે. કથિત ગેરવર્તણૂક અને તેની તથા સેવાની સમાપ્તિ વચ્ચે જીવંત સંબંધ (live nexus) હોવાને કારણે તારણ એ બરતરફી જ છે, ભલે સાદી સમાપ્તિ

મુજબના સંપૂર્ણ લાભો આપવામાં આવ્યા હોય અને હાનિરહિત પરિભાષાનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો હોય.' (ભારતપૂર્વક ઉમેરેલ) (ફકરો ૯)

૫.૩ ઉપરોક્ત સિદ્ધાંતોનું વર્ણન કર્યા પછી, સર્વોચ્ચ અદાલતે ઠરાવ્યું હતું કે તેની સમક્ષના કેસમાં હુકમને છટાણી (retrenchment) નો સાદો હુકમ ગણી શકાય નહીં અને તે સજાના રૂપમાં પસાર કરવામાં આવેલ હુકમ હતો. એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે નિયમિત ખાતાકીય તપાસ હાથ ધર્યા વિના પસાર કરવામાં આવેલ આવા બરતરફીના હુકમને કાયમ રાખવાની મંજૂરી આપી શકાય નહીં.

૫.૪ કાયદાનું ઉપરોક્ત કથન કે જો હુકમ શિક્ષાત્મક અને કલંકરૂપ સ્વરૂપનો હોય, તો સંબંધિત કર્મચારી હંગામી કર્મચારી હોય કે પ્રોબેશન પર જગ્યા ધરાવતો હોય તો પણ, તેની બરતરફી અથવા દૂર કરવા માટે નિયમિત તપાસ અને કુદરતી ન્યાયનું સંપૂર્ણ પાલન જરૂરી બને છે, તે અનૂપ જયસ્વાલ વિરુદ્ધ ભારત સરકાર [(૧૯૮૪) ૨ એસસીસી ૩૬૯] માં સર્વોચ્ચ અદાલતના અગાઉના નિર્ણયમાંથી ઉદ્ભવ્યું છે. તે કેસમાં, સર્વોચ્ચ અદાલતે ઠરાવ્યું હતું કે વાસ્તવિક કારણ (cause of action) શોધવા માટે કોર્ટ માટે ડિસ્ચાર્જના ઔપચારિક હુકમ પાછળ જવું અનુમતિપાત્ર છે. તે કેસમાં, અપીલકર્તા પ્રોબેશનર તરીકે તાલીમ મેળવી રહેલા આઈપીએસ અધિકારી હતા, જેઓ તે સ્થળે લગભગ ૨૨ મિનિટ મોડા પહોંચ્યા હતા, જોકે ઉમેદવારોએ જે સમયે સ્થળ પર પહોંચવાનું હતું

તે સમય વિશે અગાઉથી જાણ કરવામાં આવી હતી. મોડા પહોંચવાની આ ઘટનાને સત્તાવાળાઓ દ્વારા તપાસ માંગી લેતી બાબત ગણવામાં આવી હતી અને અરજદાર તથા મોડા આવેલા અન્ય તમામ પ્રોબેશનર-તાલીમાર્થીઓ પાસેથી ખુલાસો માંગવામાં આવ્યો હતો. ખુલાસાના આધારે, નિયામકે અપીલકર્તાને સેવામાંથી મુક્ત (discharge) કરવા માટે સરકારને ભલામણ કરી હતી. નિયામકની ભલામણના આધારે સરકારે મુક્ત કરવાનો હુકમ પસાર કર્યો હતો, જેમની સમક્ષ એકમાત્ર પ્રવર્તમાન કારણ એ હતું કે અપીલકર્તાએ પશ્ચાતાપનું કોઈ ચિહ્ન દર્શાવ્યું ન હતું. હાઈકોર્ટે રિટ પિટિશન ફગાવી દીધી હતી. જોકે, સર્વોચ્ચ અદાલતે અપીલ મંજૂર કરી હતી અને ઠરાવ્યું હતું કે હુકમ શિક્ષાત્મક હતો. અપીલકર્તાને સંપૂર્ણ લાભો સાથે પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો.

પ.પ દર્શાવવામાં આવેલ સિદ્ધાંત એ હતો કે હુકમનું સ્વરૂપ પણ વાસ્તવમાં ગેરવર્તણૂકના આધારે પસાર કરાયેલા બરતરફીના હુકમ માટે માત્ર એક છલકપટ (camouflage) હોઈ શકે છે. આવા સંજોગોમાં, સર્વોચ્ચ અદાલતે જણાવ્યું હતું કે, જે અદાલત સમક્ષ હુકમને પડકારવામાં આવ્યો હોય તેના માટે સ્વરૂપથી આગળ વધીને હુકમના સાચા સ્વરૂપની ખાતરી કરવાનું હંમેશા ખુદ્દું છે. સર્વોચ્ચ અદાલતે ઠરાવ્યું હતું કે, 'જો અદાલત એવા તારણ પર પહોંચે છે કે ગેરવર્તણૂકનું કથિત કૃત્ય એ હુકમનું કારણ હતું અને તે ઘટના ન હોત તો તે પસાર કરવામાં આવ્યો ન હોત, તો એ અનિવાર્ય છે કે

મુક્ત કરવાનો હુકમ ૨૯ થવો જોઈએ જ્યાં વ્યથિત અધિકારીને અનુરોધે ૩૧૧(૨) માં જોગવાઈ કર્યા મુજબ પોતાનો બચાવ કરવાની વાજબી તક આપવામાં આવી નથી. એવું માની લેવું ખોટું છે કે જ્યારે સંપૂર્ણ ખાતાકીય તપાસ થાય ત્યારે જ ત્યારપછી કરવામાં આવેલી કોઈપણ સેવા સમાપ્તિ અનુરોધે ૩૧૧(૨) ના અમલીકરણને આકર્ષિત કરશે.' (ફકરા ૧૧ અને ૧૩)

૫.૬ ખરેખર હુકમનો પાયો જ મહત્વનો છે. અનૂપ જયસ્વાલ (ઉપરોક્ત) માં સર્વોચ્ચ અદાલતે જણાવ્યું હતું કે જો રેકર્ડ પરથી અને પ્રસ્તુત કેસના આનુષંગિક સંજોગો પરથી સ્પષ્ટ થઈ જાય કે અપીલકર્તા-પ્રોબેશનરને મુક્ત કરવાના હુકમનો વાસ્તવિક પાયો ગેરવર્તણૂકનું કથિત કૃત્ય હતું, તો વાદગ્રસ્ત હુકમ સજાના રૂપમાં સેવાની સમાપ્તિ સમાન ગણાશે અને અનુરોધે ૩૧૧(૨) અનુસાર હાથ ધરવામાં આવેલી કોઈપણ તપાસની ગેરહાજરીમાં, તે ૨૯ થવાને પાત્ર હતો. ત્યારબાદ સર્વોચ્ચ અદાલતે સદર કેસના અપીલકર્તાને વાદગ્રસ્ત હુકમ પસાર કરવામાં આવ્યો તે પહેલાં તેઓ જે વરિષ્ઠતા ક્રમ માટે હકદાર હતા તે જ વરિષ્ઠતા ક્રમ સાથે સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપ્યો હતો જાણે કે તે ક્યારેય પસાર થયો જ ન હતો.

૫.૭ રત્નેશ કુમાર ચૌધરી (ઉપરોક્ત) માં પણ સર્વોચ્ચ અદાલતે આ પાસા પરના તેના પોતાના વિવિધ નિર્ણયો ધ્યાને લીધા હતા અને રાધે શ્યામ

ગુપ્તા વિરુદ્ધ યુ.પી. સ્ટેટ એટ્રો ઇન્ડસ્ટ્રીઝ કોર્પો. લિમિટેડ [(૧૯૯૯) ૨ એસસીસી ૨૧] ના નિર્ણયનો સંદર્ભ આપ્યા પછી અવલોકન કર્યું હતું કે કાયદાનો સિદ્ધાંત બે રીતે કાર્ય કરે છે. હંગામી નોકરો અને પ્રોબેશનરોના અમુક કેસોમાં જો જે તે વર્તણૂક વિશે હાથ ધરવામાં આવેલી તપાસ સેવા સમાપ્તિ હુકમનો હેતુ (motive) બને છે, તો માત્ર કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું પાલન કરવામાં આવ્યું ન હોવાના કારણે સેવા સમાપ્તિને શિક્ષાત્મક કહી શકાય નહીં. આવા સંજોગોમાં, કલંકરૂપ બન્યા વિના, માલિક સંબંધિત કર્મચારીની સેવા સમાપ્ત કરવાના તેના અધિકારનો ઉપયોગ કરી શકે છે. નિર્ણયોની અન્ય શ્રેણીમાં, સર્વોચ્ચ અદાલતે ઠરાવ્યું છે કે જો તપાસમાં અથવા ખુદ હુકમના વર્ણન પરથી હકીકતો દર્શાવે છે કે વર્તણૂકની તપાસ એ હેતુ નહોતી પરંતુ તે પાયો (foundation) હતી અને કર્મચારી સામે ધ્યાને લેવાયેલ ગેરવર્તણૂક હંગામી નોકર અથવા પ્રોબેશનરની સેવા સમાપ્તિનો પાયો બને છે, તો આવું પગલું શિક્ષાત્મક બનશે અને તે હુકમને કાયદાકીય રીતે અસમર્થ બનાવશે. રત્નેશ કુમાર ચૌધરી (ઉપરોક્ત) માં સર્વોચ્ચ અદાલતે ત્યારબાદ ગુજરાત સ્ટીલ ટ્યુબ્સ લિમિટેડ (ઉપરોક્ત) ના ઉપરોક્ત ટાંકેલા અવલોકનોને માર્ગદર્શક ગણાવતા તેનો સંદર્ભ આપ્યો હતો.' ૮. ચૈતન્ય પ્રકાશ અને અન્ય (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં વિદ્વાન મદદનીશ સરકારી વકીલ દ્વારા આધાર રાખવામાં આવેલ નિર્ણય પણ પવનેન્દ્ર નારાયણ વર્મા (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં નિર્ણય ટાંકે છે જ્યાં સારાંશમાં સેવા સમાપ્તિનો હુકમ શિક્ષાત્મક છે

કે નહીં તે નિર્ધારિત કરવા માટે ત્રણ કસોટીઓ ગણાવવામાં આવી છે. અમે પ્રસ્તુત કેસમાં ઉપરોક્ત તમામ કસોટીઓ એટલે કે સંપૂર્ણ ઔપચારિક તપાસ, નૈતિક અધઃપતન અથવા ગેરવર્તણૂકને લગતો આક્ષેપ અને દોષિતતામાં પરિણમતી બાબત સંતોષાયેલી જણાય છે અને તેથી અમને એવું ઠરાવવામાં કોઈ સંકોચ નથી કે વિદ્વાન સિંગલ જજે હકીકત અથવા કાયદા અથવા હકુમતની કોઈ એવી ભૂલ કરી નથી જે લેટર્સ પેટન્ટની કલમ ૧૫ હેઠળ આ અપીલમાં દખલગીરી માંગી લેતી હોય. ૯. જ્યારે અરજદારની નિમણૂક ગુજરાત મુલ્કી સેવા વર્ગીકરણ અને ભરતી (સામાન્ય) નિયમો, ૧૯૬૭ માં ઉદ્ભવેલી હતી, ત્યારે પ્રકૃતિમાં કરાર આધારિત અમુક નિયમો અને શરતોનો સમાવેશ ગોંણ બની જાય છે જ્યારે સમાપ્તિનો હુકમ સ્પષ્ટપણે કલંકરૂપ હોય જે વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા યોગ્ય રીતે તારણ કાઢવામાં આવ્યું હતું કે જેમાં પડદો ઊંચકવાની (lifting of veil) જરૂર નહોતી અને તેથી અપીલ ગુણદોષ વિનાની છે.”

આમ, સામાવાળા નં. ૨ વતી ઉપસ્થિત કરવામાં આવેલી રજૂઆત કે અરજદારને કારણે દર્શક નોટિસ આપવામાં આવી હોવાથી શિસ્ત અને અપીલ નિયમો હેઠળ પરિકલ્પિત કર્યા મુજબ કોઈ વિગતવાર તપાસ હાથ ધરવાની જરૂર નથી, તે ઉપરોક્ત ચુકાદાઓમાં પ્રતિપાદિત કાયદાના પ્રકાશમાં નકારવાપાત્ર બને છે.

૧૦. તારીખ ૨૮.૦૯.૨૦૦૭ નો નિમણૂક હુકમ દર્શાવે છે કે નિયમિત પસંદગી પ્રક્રિયાનું પાલન કર્યા પછી ગુજરાત પંચાયત અધિનિયમ, ૧૯૯૩ ની કલમ ૨૨૭

ની પેટા-કલમ (પ) અને કલમ ૨૭૪ હેઠળની સત્તાઓનો ઉપયોગ કરીને અરજદારની નિમણૂક કરવામાં આવી હતી. અરજદારની નિમણૂકને ન તો સંપૂર્ણપણે આકસ્મિક કહી શકાય, કે ન તો તે કર્મચારીઓ સાથે સરખાવી શકાય કે જેઓ કોઈ યોજના/પ્રોજેક્ટ પૂર્ણ કરવા માટે કરાર પર રોકાયેલા છે અથવા જેઓની નિમણૂકો જે કામ અથવા ફરજો માટે તેઓને રાખવામાં આવ્યા છે તેની સાથે જ પૂર્ણ થાય છે. નિયમિત પસંદગી પ્રક્રિયામાંથી પસાર થયા પછી, અરજદારે "સરકારી નોકર" નો દરજ્જો પ્રાપ્ત કર્યો છે જેઓની સેવા ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૦૮ હેઠળ ઘડવામાં આવેલા નિયમો દ્વારા સંચાલિત થાય છે અને કરારની શરતો દ્વારા નહીં. આમ, વાદગ્રસ્ત હુકમ શિસ્ત અને અપીલ નિયમોની જોગવાઈ અંગે મૌન હોય તો પણ, એવું અર્થઘટન કરવું પડશે કે અરજદારની સેવા ગુજરાત પંચાયત (શિસ્ત અને અપીલ) નિયમો, ૧૯૯૭ દ્વારા સંચાલિત થાય છે, જે પંચાયત કર્મચારી પર મોટી સજા લાદવા માટે ખાતાકીય તપાસ હાથ ધરવા માટેની વિગતવાર પ્રક્રિયા સૂચવે છે. વિદ્વાન વકીલ શ્રી મુનશા દ્વારા **કૃષ્ણ કુમાર શર્મા (ઉપરોક્ત)** અને **કૌશલ કિશોર શુક્લા (ઉપરોક્ત)** ના કેસોમાં સર્વોચ્ચ અદાલતના ચુકાદાઓ પર રાખવામાં આવેલ આધાર સામાવાળા નં. ૨ ના બચાવમાં આવી શકે નહીં, કારણ કે સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષના કેસોમાં સેવા સમાપ્તિ કર્મચારીના અસંતોષકારક કામ પર આધારિત હતી અને ગેરવર્તણૂક પર નહીં. **દેવેન્દ્ર કુમાર જૈન (ઉપરોક્ત)** ના કેસમાં, કર્મચારીની મંજૂરી વિના નિમણૂક કરવામાં આવી હતી, અને તે નિમણૂક કોઈ ગેરવર્તણૂકને કારણે પ્રભાવિત થઈ નહોતી. તારીખ ૨૫.૦૨.૨૦૦૪ ના ડીવીઝન બેન્ચના ચુકાદા પર રાખવામાં

આવેલ આધાર પણ ગેરસમજભર્યો છે અને કેસની હકીકતોને લાગુ પડશે નહીં, કારણ કે ફોજદારી ફરિયાદ નોંધાવાને કારણે કર્મચારીની સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી.

૧૧. તદુપરાંત, નિયમિત ખાતાકીય તપાસ પણ આવશ્યક બને છે કારણ કે અરજદાર ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૧૧(૨) હેઠળ રક્ષણ મેળવવા હકદાર છે. ચંપકલાલ ચીમનલાલ શાહ (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતની બંધારણીય બેન્ચે ઠરાવ્યું છે કે હંગામી કર્મચારીઓ અને અર્ધ-કાયમી કર્મચારીઓના કેસોમાં, જેઓની સેવા ગેરવર્તણૂકના આધારે સમાપ્ત કરવાની માંગ કરવામાં આવે છે, તેઓ ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૧૧(૨) હેઠળ રક્ષણ મેળવવા હકદાર છે. નિયમિત પસંદગી પછી નિમણૂક પામેલા અરજદારને પાંચ વર્ષનો સમયગાળો પૂર્ણ થયા પછી કાયમી થવાનો અધિકાર આપવામાં આવ્યો હતો. નિમણૂક હુકમની શરત નં. ૧૯ જણાવે છે કે સેવાની પૂર્ણતાના પાંચ વર્ષ પછી, અરજદારને નિયમિત પગાર-ધોરણમાં મૂકવામાં આવશે, અને તેઓને વધુ પ્રોબેશન પર નિયુક્ત કરવાની જરૂર નથી. આવી શરતનો ઉલ્લેખ એ ધારણા સ્થાપિત કરે છે કે નિયમિત કર્મચારીઓ માટેનો પ્રોબેશનનો સમયગાળો અરજદારના કિસ્સામાં નિર્મૂળ (purged) થઈ જાય છે કારણ કે તેઓએ નિશ્ચિત પગારના કર્મચારી તરીકે સંતોષકારક પાંચ વર્ષનો સમયગાળો પસાર કરવો જરૂરી છે. આમ, નિયમિત પસંદગી પછી નિમાયેલા અરજદાર ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૧૧(૨) હેઠળ રક્ષણ મેળવવા હકદાર છે, તેથી ખાતાકીય તપાસ હાથ

ધર્યા વિના તેમની સેવા સમાપ્ત કરી શકાઈ ન હોત. સર્વોચ્ચ અદાલતે **ચંપકલાલ ચીમનલાલ શાહ (ઉપરોક્ત)** ના કેસમાં અનુચ્છેદ ૩૧૧(૨) હેઠળની પ્રક્રિયા નિર્ધારિત કરી છે, જે નીચે મુજબ સમાવિષ્ટ કરવામાં આવી છે:

“૧૧. જોકે, અમે આ કેસની હકીકતો ધ્યાને લઈએ તે પહેલાં, અમે જાહેર સેવકો સામે લેવામાં આવતી શિસ્તભંગની કાર્યવાહીના સંબંધમાં અમુક સામાન્ય અવલોકનો કરવા માંગીએ છીએ. તે સુવિદિત છે કે સરકાર કોઈ જાહેર સેવકની સેવા, ભલે તે હંગામી સેવક હોય, કારણ વિના સમાપ્ત કરતી નથી; કે ન તો સરકાર માટે કોઈ જાહેર સેવકનો હોદ્દો કારણ વિના ઘટાડવો સામાન્ય છે, ભલે તે માત્ર હંગામી ધોરણે ઉચ્ચ હોદ્દો ધરાવતો હોય. હંગામી સેવકની સેવા સમાપ્ત કરવાનું એક કારણ એ હોઈ શકે કે તે જે જગ્યા ધરાવે છે તે સમાપ્ત થઈ જાય. તે કિસ્સામાં આગળ કશું કહેવાનું રહેતું નથી અને જ્યારે જગ્યા સમાપ્ત થાય ત્યારે તેની સેવાઓ સમાપ્ત થઈ જાય છે. તેવી જ રીતે ઉચ્ચ હોદ્દા પર હંગામી ધોરણે કાર્યકારી ફરજ બજાવતા સરકારી નોકરને તેની મૂળ કાયમી જગ્યા પર પરત (revert) કરવો પડી શકે છે જ્યાં ઉચ્ચ હોદ્દાનો મૂળ હોદ્દેદાર ફરજ પર પાછો આવે અથવા જ્યાં હંગામી સમયગાળા માટે ઊભી કરાયેલ ઉચ્ચ જગ્યા સમાપ્ત થઈ જાય. પરંતુ ઉપરોક્ત ઉપરાંત, જો સરકાર તેના વર્તન અથવા કામ માટેની તેની યોગ્યતા અને/અથવા તેના કામથી સંતુષ્ટ ન હોય તો હંગામી સેવકની સેવા સમાપ્ત કરવી જરૂરી માની શકે છે. આ જ બાબત જાહેર

સેવકને ઉચ્ચ જગ્યા પરથી નીચલી જગ્યા પર પરત કરવા માટે લાગુ થઈ શકે છે જ્યાં જગ્યા હંગામી પગલા તરીકે રાખવામાં આવી હોય. હંગામી સેવકના કામ અને/અથવા વર્તન પ્રત્યેનો આ અસંતોષ તેની સામેની ફરિયાદ પરથી ઉદ્ભવી શકે છે. આવા કિસ્સાઓમાં સરકાર સમક્ષ બે માર્ગો ખુલ્લા છે. તે તેના ખરાબ કામ અને/અથવા વર્તન માટે તેને સજા કરવા માટે કોઈ પગલાં લીધા વિના સેવકની સેવાઓ સમાપ્ત કરવાનો અથવા તેને મૂળ જગ્યા પર પરત કરવાનો નિર્ણય લઈ શકે છે. અથવા સરકાર આવા સેવકને તેના ખરાબ કામ અથવા ગેરવર્તણૂક માટે સજા કરવાનો નિર્ણય લઈ શકે છે, જે કિસ્સામાં સેવક હંગામી હોવા છતાં તેને અનુચ્છેદ ૩૧૧(૨) નું રક્ષણ મળશે. પરંતુ જ્યાં સજાના રૂપમાં પગલાં લેવાનો ઇરાદો હોય ત્યાં પણ સામાન્ય રીતે એવું બને છે કે કથિત ગેરવર્તણૂક અથવા અસંતોષકારક કામના સંબંધમાં પ્રથમ જેને પ્રાથમિક તપાસ કહી શકાય તેવું કંઈક હાથ ધરવામાં આવે છે. આ પ્રાથમિક તપાસમાં સરકારી નોકરનો ખુલાસો લેવામાં આવી શકે છે અને દસ્તાવેજી તથા મૌખિક પુરાવા પણ ધ્યાને લેવામાં આવી શકે છે. જ્યારે આવી પ્રાથમિક તપાસ સંબંધિત સેવક સામે પ્રથમદર્શી કેસ બનાવે છે ત્યારે સામાન્ય રીતે તેની સામે આરોપો ઘડવામાં આવે છે અને તેની સામે શિસ્તભંગના પગલાં કેમ ન લેવા તે અંગે કારણ દર્શાવવા માટે તેને કહેવામાં આવે છે. એક તપાસ અધિકારી (જે કેસમાં નિમણૂક સત્તાધિકારી સરકાર સિવાયના હોય ત્યાં તેઓ પોતે પણ હોઈ શકે છે) ની નિમણૂક

કરવામાં આવે છે જે સંબંધિત સેવકનો ખુલાસો લીધા પછી તેને જણાવવામાં આવેલા આરોપોની તપાસ કરે છે અને આ તપાસ કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતો અનુસાર હાથ ધરવામાં આવે છે. આ તે છે જેને જાહેર સેવકના વર્તનની ઔપચારિક ખાતાકીય તપાસ તરીકે ઓળખવામાં આવે છે. આ તપાસમાં સંબંધિત જાહેર સેવક વિરુદ્ધ દસ્તાવેજી અને મૌખિક બંને પુરાવા રજૂ કરી શકાય છે અને તેને પોતાની વિરુદ્ધ રજૂ કરાયેલા સાક્ષીઓની ઉલટતપાસ કરવાનો અધિકાર છે. જો તે આવું કરવું જરૂરી માને તો તેને પોતાના બચાવમાં દસ્તાવેજી અને મૌખિક પુરાવા આપવાનો પણ અધિકાર છે. તપાસ પૂરી થયા પછી, તપાસ અધિકારી સરકારને અથવા સંબંધિત સેવક સામે પગલાં લેવાની સત્તા ધરાવતા સત્તાધિકારીને અહેવાલ સુપરત કરે છે. સરકાર અથવા સત્તાધિકારી તપાસ અહેવાલ પર આરોપો સાબિત થયા છે કે નહીં તે અંગે પોતાનો નિર્ણય લે છે અને જો તે એવું ઠરાવે છે કે કેટલાક અથવા તમામ આરોપો સાબિત થયા છે, તો તે સંબંધિત જાહેર સેવક પર લાદવામાં આવનાર કામચલાઉ સજા નક્કી કરે છે. ત્યારબાદ તે તપાસ અધિકારીના અહેવાલની નકલ અને તેના પરના પોતાના તારણો મોકલે છે અને તેની સામે નક્કી કરવામાં આવેલી કામચલાઉ સજા કેમ ન લાદવી તે માટે કારણ દર્શાવવા કહે છે. ત્રણ મોટી સજાઓ એટલે કે બરતરફી, અથવા સેવામાંથી દૂર કરવા અથવા હોદ્દામાં ઘટાડો કરવાના કિસ્સામાં બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૧૧(૨) દ્વારા આ પ્રક્રિયા જરૂરી છે. સંબંધિત સેવકને ખાતાકીય તપાસમાં પહોંચેલા તારણો

ખોટા છે અને કોઈપણ સંજોગોમાં લાદવા માટે પ્રસ્તાવિત સજા ખૂબ જ કઠોર છે તેવી રજૂઆત કરીને કારણ દર્શાવવાની તક મળે છે.”

આમ, કથિત ગેરવર્તણૂકના આધારે અરજદારની સેવા સમાપ્ત કરતાં પહેલાં સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા પરિકલ્પિત કર્યા મુજબ સામાવાળા નં. ૨ માટે સંપૂર્ણ ખાતાકીય તપાસ હાથ ધરવી જરૂરી હતી.

૧૨. મોતી રામ ડેકા (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં બંધારણીય બેન્ચે આ પ્રમાણે અવલોકન કર્યું છે:

“.....આથી તેમાં કોઈ શંકા નથી કે અનુચ્છેદ ૩૦૮ ને અનુચ્છેદ ૩૧૦ અને ૩૧૧ ને આધીન વાંચવો પડશે, અને અનુચ્છેદ ૩૧૦ ને અનુચ્છેદ ૩૧૧ ને આધીન વાંચવો પડશે. તે નોંધપાત્ર છે કે અનુચ્છેદ ૩૧૧ માં સમાવિષ્ટ જોગવાઈઓ બંધારણની અન્ય કોઈ જોગવાઈને આધીન નથી. તેમના દ્વારા આવરી લેવાયેલા ક્ષેત્રમાં તેઓ સંપૂર્ણ અને સર્વોપરી છે. તો પછી અનુચ્છેદ ૩૧૧(૨) માં સમાવિષ્ટ જોગવાઈઓની શું અસર છે? અનુચ્છેદ ૩૧૧(૨) આ પ્રમાણે વંચાય છે:

"ઉપરોક્ત જણાવેલ કોઈપણ વ્યક્તિને તેની સામે લેવા માટે પ્રસ્તાવિત પગલાં સામે કારણ દર્શાવવાની વાજબી તક આપવામાં ન આવે ત્યાં સુધી તેને બરતરફ કરવામાં આવશે નહીં અથવા સેવામાંથી દૂર કરવામાં આવશે નહીં અથવા તેના હોદ્દામાં ઘટાડો કરવામાં આવશે નહીં."

હાલની અપીલોમાં આ અનુચ્છેદના પરંતુક દ્વારા આવરી લેવાયેલા કેસો

સાથે અમારે કોઈ લેવાદેવા નથી. આ કોર્ટના નિર્ણયો દ્વારા એવું નક્કી થયેલું ગણી શકાય કે અનુચ્છેદ ૩૧૧ કાયમી અને હંગામી જગ્યાઓ વચ્ચે કોઈ ભેદ પાડતો ન હોવાથી, તેનું રક્ષણ કાયમી અથવા હંગામી જગ્યાઓ ધરાવતા અથવા તેમાંથી કોઈપણ જગ્યા પર કાર્યકારી ફરજ બજાવતા તમામ સરકારી નોકરો સુધી વિસ્તરેલું ગણવું જોઈએ. અનુચ્છેદ ૩૧૧(૨) દ્વારા આપવામાં આવેલું રક્ષણ સેવા નિયમો દ્વારા પરિકલ્પિત ત્રણ મોટી સજાઓ સુધી મર્યાદિત છે, એટલે કે બરતરફી, સેવામાંથી દૂર કરવા અથવા હોદ્દામાં ઘટાડો. એ સાચું છે કે બરતરફીના પરિણામો સેવામાંથી દૂર કરવા કરતાં વધુ ગંભીર હોય છે અને તે અર્થમાં, બંને વચ્ચે તકનીકી તફાવત છે; પરંતુ સંદર્ભમાં, અનુચ્છેદ ૩૧૧(૨) દ્વારા નિર્દિષ્ટ કરાયેલ બરતરફી, સેવામાંથી દૂર કરવા અને હોદ્દામાં ઘટાડો એ સજાના રૂપમાં લેવાયેલા પગલાંનું પ્રતિનિધિત્વ કરે છે. હંગામી સેવકો અથવા પ્રોબેશન પરના સેવકોના સંદર્ભમાં, સેવા સમાપ્તિનો દરેક કેસ સેવામાંથી દૂર કરવા સમાન ન હોઈ શકે. આ શ્રેણીઓ હેઠળ આવતા કેસોમાં, કરારની શરતો અથવા સેવા નિયમો ચોક્કસ સમયગાળાની નોટિસ પર અથવા સદર સમયગાળા માટે પગાર ચૂકવીને સેવા સમાપ્ત કરવાની જોગવાઈ કરી શકે છે, અને જો માલિક પર આ રીતે આપવામાં આવેલી સત્તાના ઉપયોગમાં, હંગામી અથવા અજમાયશી સેવકની સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવે છે, તો તે અનિવાર્યપણે સેવામાંથી દૂર કરવા સમાન ન હોઈ શકે. આવા દરેક કેસમાં, અદાલતો બાબતના મૂળ તત્વની તપાસ કરે છે, અને જો એવું દર્શાવવામાં

આવે કે સેવાઓની સમાપ્તિ એ કરાર અથવા સંબંધિત નિયમોના આધારે અમલમાં મૂકવામાં આવેલ માત્ર સાદો ડિસ્ચાર્જ (discharge simpliciter) છે, તો આવા કેસમાં અનુચ્છેદ ૩૧૧(૨) લાગુ ન થઈ શકે. જો, તેમ છતાં, હંગામી સેવકની સેવાઓની સમાપ્તિ એ બાબતના મૂળ તત્વમાં તેના પર લાદવામાં આવેલી પેનલ્ટી અથવા તેની સામે લેવાયેલા શિક્ષાત્મક પગલાંનું પ્રતિનિધિત્વ કરે છે, તો આવી સેવા સમાપ્તિ સેવામાંથી દૂર કરવા સમાન ગણાશે અને અનુચ્છેદ ૩૧૧(૨) આકર્ષિત થશે. કાર્યકારી સેવકના હોદ્દામાં ઘટાડાના સંબંધમાં પણ આવી જ સ્થિતિ રહેશે. આ બાબતનું આ પાસું આ કોર્ટ દ્વારા કેટલાક તાજેતરના નિર્ણયોમાં ધ્યાને લેવામાં આવ્યું છે. તેથી, કાયદાની આ શાખા સુસ્થાપિત થયેલી ગણવી જોઈએ.”

બંધારણીય બેન્ચે સ્પષ્ટપણે ઠરાવ્યું છે કે ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૦૮ ને ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૧૦ અને ૩૧૧ ને આધીન વાંચવો પડશે. વધુમાં એવું ઠરાવવામાં આવ્યું છે કે સેવા કરારની શરતો મુજબની સેવા સમાપ્તિ સેવામાંથી દૂર કરવા સમાન ન હોઈ શકે. હંગામી અથવા પ્રોબેશનની શ્રેણી હેઠળ આવતા કેસોમાં, કરારની શરતો અથવા સેવા નિયમો ચોક્કસ સમયગાળાની નોટિસ પર અથવા સદર સમયગાળાના પગારની ચુકવણી પર સેવાઓની સમાપ્તિ માટે જોગવાઈ કરી શકે છે, અને જો માલિક પર આ રીતે આપવામાં આવેલી સત્તાના ઉપયોગમાં, હંગામી અથવા અજમાયશી સેવકની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવે છે, તો તે અનિવાર્યપણે સેવામાંથી દૂર કરવા સમાન ન હોઈ શકે, અને જો એવું દર્શાવવામાં આવે કે સેવાઓની સમાપ્તિ એ કરાર અથવા સંબંધિત

નિયમોના આધારે અમલમાં મૂકાયેલ સાદા ડિસ્ચાર્જ (discharge simpliciter) થી વધુ કંઈ નથી, તો ભારતના બંધારણનો અનુચ્છેદ ૩૧૧(૨) આવા કેસને લાગુ ન થઈ શકે. જો, તેમ છતાં, હંગામી સેવકની સેવાની સમાપ્તિ મૂળભૂત રીતે તેના પર લાદવામાં આવેલી પેનલ્ટી અથવા તેની સામે લેવાયેલા શિક્ષાત્મક પગલાંનું પ્રતિનિધિત્વ કરે છે, તો આવી સમાપ્તિ સેવામાંથી દૂર કરવા સમાન ગણાશે અને ભારતના બંધારણનો અનુચ્છેદ ૩૧૧(૨) આકર્ષિત થશે. આમ, જોકે અરજદારની સેવા કરારની શરતો દ્વારા સંચાલિત હોવાનું કહી શકાય, પરંતુ જો શિક્ષાત્મક પગલા દ્વારા તેમની સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવી હોય, તો આવી સમાપ્તિ સેવામાંથી દૂર કરવા સમાન ગણાશે અને ભારતના બંધારણનો અનુચ્છેદ ૩૧૧(૨) આકર્ષિત થશે. પરિણામ સ્વરૂપે, કર્મચારી પર કોઈપણ સજા લાદવા માટે ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૦૯ હેઠળ ઘડવામાં આવેલા શિસ્ત નિયમો હેઠળ નિર્ધારિત પ્રક્રિયા ફરજિયાત છે.

૧૩. પ્રસ્તુત કેસમાં, નિઃશંકપણે, કથિત ગેરવર્તણૂકના આધારે અરજદારની સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવી છે. એફિડેવિટ-ઇન-રિપ્લાયમાં, સામાવાળા નં. ૩ એ જણાવ્યું છે કે અરજદાર સામે વિવિધ ફરિયાદો મળી હોવાથી, પ્રોગ્રામ ઓફિસર, આઈસીડીએસ શાખા, ખેડાએ આ બાબતની તપાસ કરી હતી, અને આંગણવાડી કાર્યકરોએ તેમની ઘણી અનિયમિતતાઓની પુષ્ટિ કરતા તેમના લેખિત નિવેદનો આપ્યા હતા, અને તત્કાલીન પ્રોગ્રામ ઓફિસરે ફાઇલ પર વિગતવાર નોંધ મૂકીને યોગ્ય કાર્યવાહી માટે જિલ્લા વિકાસ અધિકારી, ખેડા જિલ્લા પંચાયતને સુપરત કરી

હતી અને જેના આધારે સામાવાળા નં. ૩ એ તારીખ ૧૦/૧૧.૦૬.૨૦૧૦ ના રોજ કારણ દર્શક નોટિસ જારી કરી હતી. સામાવાળા નં. ૩ એ અરજદારની ગેરવર્તણૂકની તપાસ કરતા તારીખ ૨૭.૦૪.૨૦૧૦ ના આવા અહેવાલ પર આધાર રાખ્યો છે. વાદગ્રસ્ત હુકમમાં ક્રમ નં. ૩ પર તેનો સંદર્ભ મળે છે. સામાવાળાએ તેના પર આધાર રાખ્યો છે અને વાદગ્રસ્ત હુકમમાં અવલોકન કર્યું છે કે સંદર્ભ નં. ૩ પરના તારીખ ૨૭.૦૪.૨૦૧૦ ના અહેવાલ અન્વયે, બાળ વિકાસ અધિકારીએ અરજદારને ગેરવર્તણૂક માટે દોષિત ઠેરવ્યા છે. સ્વીકાર્યપણે, આવો અહેવાલ અરજદારને પૂરો પાડવામાં આવ્યો નથી, અને અરજદારની સેવા સમાપ્ત કરવા માટે સામાવાળા નં. ૨ દ્વારા તેના પર આધાર રાખવામાં આવ્યો છે. આમ, અરજદારને તારીખ ૦૮.૦૭.૨૦૧૦ ની ત્યારપછીની કારણ દર્શક નોટિસ જારી કરવી એ એક નિર્ણય કવાયત બની જાય છે, કારણ કે તારીખ ૨૭.૦૪.૨૦૧૦ ના અહેવાલ અન્વયે, તે પૂર્વ-નિર્ધારિત થઈ ગયું હતું કે અરજદાર ગેરવર્તણૂક માટે દોષિત છે. સામાવાળા સત્તાધિકારીનો આવો અભિગમ કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું ઉલ્લંઘન કરે છે કારણ કે આ અહેવાલ અરજદારની ગેરહાજરીમાં તૈયાર કરવામાં આવ્યો છે, જેમાં આંગણવાડી કાર્યકરોના કેટલાક નિવેદનો નોંધવામાં આવ્યા છે, જેમણે અરજદાર વિરુદ્ધ જુબાની આપી છે.

૧૪. ઉપરોક્ત બંને ચુકાદાઓમાં, ડીવીઝન બેન્ચે સેવા સમાપ્તિ રદ કરતા વિદ્વાન સિંગલ જજના ચુકાદા અને હુકમની પુષ્ટિ કરી છે અને તમામ આનુષંગિક લાભો તથા સેવાની સાતત્યતા સાથે પુનઃસ્થાપનની દાદ આપી છે જાણે કે સેવા

સમાપ્તિનો હુકમ ક્યારેય પસાર થયો જ ન હતો. આમ, અરજદારને તમામ આનુષંગિક લાભો સાથે સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવા જરૂરી છે. જોકે, પુનઃસ્થાપન પછી નિયમિત ખાતાકીય તપાસ હાથ ધરવાના સંબંધમાં (apropos) પ્રસ્તુત રિટ પિટિશનમાં જે મહત્વપૂર્ણ પ્રશ્ન ઉપસ્થિત કરવામાં આવ્યો છે તે વિદ્વાન સિંગલ જજ સમક્ષ કે ડીવીઝન બેન્ચ સમક્ષ ઉપસ્થિત કરવામાં આવ્યો ન હતો.

૧૫. આ સંદર્ભમાં, હું પંજાબ વોટર સપ્લાય સીવરેજ બોર્ડ વિરુદ્ધ રામ સજીવન, ૨૦૦૭ (૯) એસ.સી.સી. ૮૬ ના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતના અવલોકનો લાભદાયી રીતે સમાવિષ્ટ કરી શકું છું. તે નીચે મુજબ છે:

“૮ જ્યારે ગેરવર્તણૂકના આધારે અપીલકર્તા દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલ સેવા સમાપ્તિનો હુકમ લેબર કોર્ટ દ્વારા રદ કરવામાં આવ્યો હતો, ત્યારે તેની સમક્ષ ખુલ્લો એકમાત્ર માર્ગ નિયમિત ખાતાકીય કાર્યવાહી શરૂ કરવાનો હતો. એકવાર તેઓએ સામાવાળાની સેવાઓ સમાપ્ત કરી દીધી હતી, ફોજદારી કેસના પેન્ડન્સી દરમિયાન જે અગાઉ નોંધ્યા મુજબ રદ કરવામાં આવી હતી જેના પરિણામે તેઓની સેવામાં પુનઃસ્થાપના થઈ હતી, જોકે તેણે અપીલકર્તાને સામાવાળાઓ સામે આગળની કાર્યવાહી કરવાથી અટકાવ્યા ન હતા, તેમ છતાં તે માત્ર પ્રવર્તમાન નિયમોની શરતો અનુસાર જ કરવાની જરૂર હતી એટલે કે નિયમિત ખાતાકીય કાર્યવાહી શરૂ કરીને.”

૧૬. તેવી જ રીતે, કમલ નયન મિશ્રા વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ મધ્ય પ્રદેશ, ૨૦૧૦ (૨) એસ.સી.સી. ૧૬૯ ના કેસમાં, સર્વોચ્ચ અદાલતે આ પ્રમાણે ઠરાવ્યું છે:

“૧૩ તપાસ અથવા સુનાવણી વિના અપીલકર્તાની સેવા સમાપ્તિ ગેરકાયદેસર અને અમાન્ય હતી. સામાન્ય સંજોગોમાં, અમે સેવા સમાપ્તિ રદ કરી હોત અને માલિકને શિસ્તભંગની કાર્યવાહી શરૂ કરવાની સ્વતંત્રતા અનામત રાખીને આનુષંગિક લાભો સાથે પુનઃસ્થાપનનો નિર્દેશ આપ્યો હોત. પરંતુ આ કેસની વિશિષ્ટ હકીકતો પક્ષકારો વચ્ચે સંપૂર્ણ ન્યાય કરવા માટે અમારે સહેજ અલગ અભિગમ અપનાવવાની જરૂર ઊભી કરે છે. અમે અગાઉથી જ દર્શાવ્યું છે કે સ્પષ્ટ સંકેતો છે કે અપીલકર્તા શુદ્ધબુદ્ધિપૂર્વક (bonafide) એવી માન્યતા હેઠળ હતા કે તેઓએ તેમની નિમણૂકની તારીખના સંદર્ભમાં ફોર્મના કોલમ (૧૨) માં માંગવામાં આવેલી વિગતો આપવાની જરૂર હતી. વધુમાં, સમગ્ર બાબત ૧૯૯૪ માં આપવામાં આવેલા પ્રમાણીકરણ ફોર્મ (attestation form) સાથે સંબંધિત છે અને તારીખ ૭.૩.૨૦૦૨ ના રોજ તપાસ વિના સેવામાંથી ગેરકાયદેસર સમાપ્તિના કારણે અપીલકર્તા સાત વર્ષથી વધુ સમયથી સેવાની બહાર રહ્યા છે. તેથી અમારો એવો મત છે કે જો અપીલકર્તાને સેવાની સાતત્યતા અને અન્ય આનુષંગિક લાભો સાથે પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવે, આગળની કોઈપણ શિસ્તભંગની કાર્યવાહીને પડતી મૂકીને, તો ન્યાયના

હિતો સચવાશે. અપીલકર્તા તારીખ ૭.૩.૨૦૦૨ થી આજ સુધીના સમયગાળા માટે કોઈપણ પગાર માટે હકદાર રહેશે નહીં.”

૧૭. આમ, કાયદાના સુસ્થાપિત સિદ્ધાંત મુજબ, જે સજાના હુકમનો પાયો ગેરવર્તણૂક હોય, અને તેને રદ કરવામાં આવે, તથા કર્મચારીને પુનઃસ્થાપિત કરવાનો હુકમ કરવામાં આવે, તો માલિક આવી ગેરવર્તણૂકની તપાસ માટે નિયમિત ખાતાકીય કાર્યવાહી શરૂ કરી શકે છે. પ્રસ્તુત કેસમાં સામાવાળાએ ગંભીર અનિયમિતતાઓનો આક્ષેપ કર્યો છે, જે વિગતવાર તપાસ અને વિશ્લેષણ માંગી લે છે. તેથી, અરજદારને પુનઃસ્થાપના પછી ખાતાકીય તપાસમાંથી મુક્તિ (imperviousness) ભોગવવાની મંજૂરી આપી શકાય નહીં.

૧૮. ઉપરોક્ત અવલોકનો અને વિશ્લેષણના આધારે, નીચે મુજબના નિર્દેશો જારી કરવામાં આવે છે:

(એ) સામાવાળાઓને અરજદારને તમામ આનુષંગિક લાભો સાથે પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવે છે, જાણે કે સેવા સમાપ્તિનો હુકમ અસ્તિત્વમાં જ ન હતો;

(બી) આ કોર્ટના હુકમની રિટ મળ્યાની તારીખથી ૦૨ (બે) મહિનાના સમયગાળામાં અરજદારને પુનઃસ્થાપિત કરવા અને આનુષંગિક લાભો આપવા અંગેના જરૂરી હુકમો પસાર કરવામાં આવશે;

(સી) સામાવાળાઓ માટે ગુજરાત પંચાયત સેવા (શિસ્ત અને અપીલ) નિયમો, ૧૯૯૭ ની જોગવાઈઓ હેઠળ નિયમિત ખાતાકીય તપાસ હાથ ધરવાનું ખુલ્લું રહેશે; અને

(ડી) અરજદાર ખાતાકીય તપાસમાં સંપૂર્ણ સહકાર આપશે.

૧૯. પિટિશન તદ્દનુસાર મંજૂર કરવામાં આવે છે. ઉપરોક્ત મર્યાદા સુધી રુલ આખરી કરવામાં આવે છે.

(એ.એસ. સુપેહિયા, ન્યાયમૂર્તિ)

સહી/-

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.