

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 judgement 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 judgement shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.

=====

અધ્યક્ષ-સહ-વ્યવસ્થાપક નિયામક,

મહાનદી કોલફિલ્ડ્સ લિમિટેડ

વિ.

શ્રી રબીન્દ્રનાથ ચૌબે

(સીવીલ અપીલ નં. ૯૬૯૩ / ૨૦૧૩)

મે ૨૭, ૨૦૨૦

[અરુણ મિશ્રા, એમ. આર. શાહ અને અજય રસ્તોગી, ન્યાયમૂર્તિઓ]

સેવા કાયદો: શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી – વચનિવૃત્તિ – ગ્રેયુઈટીની ચુકવણી/સેવામાથી બરતરફી – શું નોકરીદાતા માટે કર્મચારીની સેવામાથી વચનિવૃત્તિવચનિવૃત્તિ થયા પછી પણ, તેના વિરુદ્ધ શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી બાકી હોવાને કારણે, તેની ગ્રેયુઈટીની ચુકવણી અટકાવી રાખવી અનુમત્ય છે અને જ્યાં વિભાગીય તપાસ કર્મચારી સેવા દરમિયાન શરૂ કરવામાં

આવી હોય અને તેણે વચનિવૃત્તિવચનિવૃત્તિની વચ પ્રાપ્ત કર્યા પછી પણ ચાલુ રાખવામાં આવી હોય, ત્યાં નોકરીદાતા દ્વારા બનાવવામાં આવેલા આચરણ, શિસ્ત અને અપીલ નિયમો, ૧૯૭૮ ના નિયમ ૩૪.૨ ની જોગવાઈઓના પ્રકાશમાં, ગેરવર્તનનો દોષી ઠરતાં બરતરફીની સજા ફટકારી શકાય કે નહીં – ઠરાવ્યું: પ્રતિ એમ. આર. શાહ, ન્યાયાધીશ (પોતાના તથા અરુણ મિશ્રા, ન્યાયાધીશ માટે) – નોકરીદાતા પાસે શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી બાકી હોય તે દરમિયાન ગ્રેયુઈટી અટકાવી રાખવાનો અધિકાર છે, અને શિસ્તાધિકારી પાસે કર્મચારી સેવા દરમિયાન કાર્યવાહી શરૂ કરવામાં આવી હોય તો, તેણે વચનિવૃત્તિવચનિવૃત્તિની વચ પ્રાપ્ત કર્યા પછી પણ, કર્મચારી સામે બરતરફી/મોટી સજા ફટકારવાની સત્તા છે – ગ્રેયુઈટી ચુકવણી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ગ્રેયુઈટીની ચુકવણી સંબંધિત શરતોનું શાસન કરે છે – તે નિવૃત્તિ પછી નોકરીદાતા દ્વારા વિભાગીય તપાસ ચલાવવાના અધિકારને નિયંત્રિત કરી શકતું નથી કે તે અંગે જોગવાઈ કરી શકતું નથી, અને વચનિવૃત્તિવચનિવૃત્તિની વચ પ્રાપ્ત થયા પછી વિભાગીય તપાસ ચાલુ રાખવામાં આવે તો કઈ પ્રકારની સજા ફટકારી શકાય તેની કોઈ જોગવાઈ તેમાં નિર્દિષ્ટ નથી – આવા વિષયો સંબંધિત નિયમોથી શાસિત થશે – કારણ કે ગ્રેયુઈટી ચુકવણી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની કોઈ કાનૂની જોગવાઈ કર્મચારીની વચનિવૃત્તિવચનિવૃત્તિ પછી તપાસ ચાલુ રાખવા માટે, જો તે સેવા દરમિયાન શરૂ કરવામાં આવી હોય અને તેની કલ્પિત સેવા ચાલુ રહેતી હોય, સીડીએ નિયમોના માર્ગમાં આવતી નથી; તેથી વચનિવૃત્તિવચનિવૃત્તિની વચ પછી તપાસ ચાલુ રાખવા અને કર્મચારીની સેવા

કલ્પિત રીતે ચાલુ રહેવાની જોગવાઈ કરનાર નિયમ ૩૪.૨ ના અમલ પર કોઈ બાંધછોડ ઊભી થતી નથી – આવી શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી પૂર્ણ થતાં સીડીએ નિયમોના નિયમ ૨૭ હેઠળ જોગવાયેલ કોઈપણ સજા, જેમાં બરતરફીનો આદેશ પણ સમાવેશ થાય છે, સત્તાધિકારી દ્વારા ફટકારવામાં આવી શકે છે અને તે સિવાય, જો આર્થિક નુકસાન થયું હોય તો તેની વસૂલાત પણ કરી શકાય – પ્રતિ અજય રસ્તોગી, ન્યાયાધીશ (આંશિક અસહમતિ): શિસ્ત સંબંધિત તપાસ પૂર્ણ થયા પછી, જો કોઈ કર્મચારી/દોષારોપિત દોષી ઠરે, તો નિશ્ચિતપણે તેની સામે, જે સેવામાથી નિવૃત્ત થઈ ચૂક્યો હોય, સજા ફટકારી શકાય છે અને સજાનું સ્વરૂપ શું હોવું જોઈએ તે હંમેશા સંબંધિત નિયમયોજનાઓ તથા દરેક કેસના તથ્યો અને પરિસ્થિતિઓ પર આધારિત રહેશે, પરંતુ નિયમો, ૧૯૭૮ ના નિયમ ૨૭ હેઠળ નિર્દિષ્ટ કોઈપણ મૂળભૂત સજા, જેમાં સેવામાથી બરતરફી પણ સમાવેશ થાય છે, શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી પૂર્ણ થતાં ફટકારવા માટે ખુદ્દી નથી અને દોષના સ્વરૂપને અનુરૂપ ગ્રેયુઇટી જપ્ત કરવાની સજા, નિયમો, ૧૯૭૮ ના નિયમ ૩૪.૩ સાથે અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની કલમ ૪ ની ઉપકલમ (૬) વાંચતા, દોષારોપિત કર્મચારી સામે ફટકારી શકાય – ગ્રેયુઇટી ચુકવણી અધિનિયમ, ૧૯૭૨.

અપીલનો નિકાલ કરતાં, અદાલતે

નિર્ધારિત કરવામાં આવ્યું:

એમ. આર. શાહ, ન્યાયાધીશ દ્વારા (પોતાની તરફથી તથા અરુણ મિશ્રા, ન્યાયાધીશ માટે)

૧. નિર્વિવાદ રીતે, પ્રતિવાદી સી.ડી.એ. નિયમોથી શાસિત હતો. તેથી, સી.ડી.એ. નિયમોના નિયમ ૩૪.૨ અને ૩૪.૩ લાગુ પડશે અને પ્રતિવાદી-કર્મચારી ઉપર ઉક્ત જોગવાઈઓ અમલમાં રહેશે. નિયમ ૩૪ શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી બાકી હોય તે દરમિયાન વ્યવસ્થાપનને ગ્રેયુઈટી રોકી રાખવાની મંજૂરી આપે છે. નિયમ ૩૪.૨ એ મંજૂરી આપે છે કે કર્મચારી સુપરએન્યુએશનની વય પ્રાપ્ત કરી લે્યા પછી પણ, જો શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી કર્મચારી સેવામાં હતો ત્યારે પ્રારંભ કરવામાં આવી હોય, તો આવી કાર્યવાહી ચાલુ રાખી શકાય અને તેનો સમાપન કરી શકાય. તે વધુમાં આ પણ જોગવાઈ કરે છે કે આવી શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી એ જ કાર્યવાહી ગણાશે અને જેમ સત્તાધિકારીએ તેને પ્રારંભ કરી હોય તે જ સત્તાધિકારી દ્વારા, કર્મચારી સેવામાં ચાલુ રહ્યો હોય એમ, તે જ રીતથી ચાલુ રાખી તેનો સમાપન કરવામાં આવશે. તેથી, સી.ડી.એ. નિયમોના નિયમ ૩૪.૨નું ન્યાયસંગત વાંચન કરતાં, કર્મચારી સેવામાં હતો ત્યારે પ્રારંભ કરાયેલ શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી ચાલુ રાખવા અને તેનો સમાપન કરવા પૂરતા મર્યાદિત હેતુ માટે, કર્મચારી સુપરએન્યુએશનની વય પ્રાપ્ત કરે/નિવૃત્ત થાય ત્યારબાદ પણ તેને સેવામાં ચાલુ હોવાનું માનવામાં આવશે. તેથી, આવી શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી પૂર્ણ થયા બાદ, સી.ડી.એ. નિયમોના નિયમ ૨૭ હેઠળ જોગવાઈ કરાયેલ કોઈપણ દંડ, જેમાં બરતરફીનો આદેશ પણ સમાવેશ થાય છે, સત્તાધિકારી દ્વારા લાદી શકાય છે. જો કર્મચારી તરફથી કરવામાં આવેલી આ રજૂઆત કે કર્મચારી સુપરએન્યુએશનની વય પ્રાપ્ત કર્યા પછી અને/અથવા સેવામાંથી નિવૃત્ત થયા પછી, નિયમ ૩૪.૨ હોવા છતાં,

બરતરફીનો દંડાત્મક આદેશ પસાર કરી શકાતો નથી, સ્વીકારવામાં આવે, તો તે પરિસ્થિતિમાં નિવૃત્તિ પછી સત્તાધિકારીને શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી ચાલુ રાખવા અને તેનો સમાપન કરવાની મંજૂરી આપવાનો હેતુ નિષ્ફળ જશે. [ફરો ૭][૨૫-ઈ-એચ; ૨૬-એ-સી]

સ્ટેટ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા વિ. રામ લાલ ભાસ્કર (૨૦૧૧) ૧૦ એસસીસી ૨૪૮ : [૨૦૧૧] ૧૨ એસસીઆર ૧૦૩૬ – નો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો.

૧. ૨ એકવાર આ માન્ય ઠરે કે મુખ્ય દંડ, જેમાં સેવામાંથી બરતરફીનો પણ સમાવેશ થાય છે, કર્મચારી દ્વારા વચનિવૃત્તિવચનિવૃત્તિની વચ પ્રાપ્ત કરી લીધા પછી અને/અથવા વચનિવૃત્તિવચનિવૃત્તિની વચ પ્રાપ્ત થવા પર તેને નિવૃત્ત થવા દેવામાં આવ્યો હોય ત્યારબાદ પણ લાદી શકાય છે, શરતે કે શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી કર્મચારી સેવા દરમિયાન હોય ત્યારે શરૂ કરવામાં આવી હોય, તો પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુઇટી અધિનિયમની કલમ ૪ ની ઉપકલમ ૬ આકર્ષિત થશે અને શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી પૂર્ણ ન થાય ત્યાં સુધી ગ્રેયુઇટીની રકમ રોકી શકાય છે. અન્યથા પણ, સીડીએ નિયમોના નિયમ ૩૪.૩ મુજબ, શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી બાકી હોય તે દરમિયાન ગ્રેયુઇટીની રકમ રોકવાની પરવાનગી છે, જેથી પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુઇટી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની કલમ ૪ ની ઉપકલમ ૬ માં ઉલ્લેખિત ગુનાઓ/દુરાચરણ માટે દોષિત ઠર્યા હોય અથવા પોતાની સેવાના દરમિયાન દુરાચરણ અથવા બેદરકારીથી કંપનીને નાણાકીય નુકસાન પહોંચાડ્યું હોય, તો કંપનીને થયેલ કોઈપણ પૂર્ણ અથવા આંશિક નાણાકીય નુકસાનની વસૂલાત ગ્રેયુઇટીમાંથી આદેશિત કરી શકાય.

વધુમાં, તેમાં સ્પષ્ટ કરવામાં આવ્યું છે કે આવી ગ્રેચ્યુઇટી રોકવા બાબતે નિયમ ૩૪.૩, પૂર્ણપણે નિર્દોષ ઠરાવવામાં આવેલા કર્મચારીના કિસ્સામાં ચુકવણીમાં વિલંબ થાય ત્યારે, પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેચ્યુઇટી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની કલમ ૭(૩) અને ૭(૩એ) ના ઉપબંધોને આધીન રહેશે. સીડીએ નિયમોના નિયમ ૩૪.૩ પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેચ્યુઇટી અધિનિયમની કલમ ૪ ની ઉપકલમ ૬ સાથે સુસંગત છે અને પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેચ્યુઇટી અધિનિયમની કલમ ૪ ની ઉપકલમ ૬ અને સીડીએ નિયમોના નિયમ ૩૪.૩ વચ્ચે કોઈ અસંગતતા નથી.[પરા ૯, ૯.૧][૨૭૪-૬-એચ; ૨૮-એ-બી]

ડી.વી. કપૂર વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા (૧૯૯૦) ૪ એસસીસી ૩૧૪ :

[૧૯૯૦] ૩ એસસીઆર ૬૯૭; સ્ટેટ બેંક ઓફ પટિયાલા અને અન્ય વિ. રામ નિવાસ બંસલ (મૃત) તેમના કાનૂની વારસદારો દ્વારા. (૨૦૧૪) ૧૨ એસસીસી

૧૦૬ :

[૨૦૧૪] ૩ એસ.સી.આર. ૯૮૪; આર. જીવરત્નમ વિ. મદ્રાસ રાજ્ય એ.આઈ.આર. ૧૯૬૬ એસ.સી. ૯૫૧ : [૧૯૬૬] ૨ એસ.સી.આર. ૨૦૪; રમેશ ચંદ્ર શર્મા વિ. પંજાબ નેશનલ બેંક અને અન્ય એક.

(૨૦૦૭) ૯ એસસીસી ૧૫ : [૨૦૦૭] ૭ એસસીઆર ૫૮૫; યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા વિ. અજય કુમાર પટનાઈક (૧૯૯૫) ૬ એસસીસી ૪૪૨ : [૧૯૯૫] ૩ સપ્લ. એસસીઆર ૪૪૯; યુસીઓ બેંક વિ. રાજિંદર લાલ કપૂર (૨૦૦૮) ૫ એસસીસી ૨૫૭ : [૨૦૦૮] ૫ એસસીઆર ૭૭૫;

વી. પડ્મનાભમ વિ. આંધ્ર પ્રદેશ સરકાર અને અન્ય. (૨૦૦૯) ૧૫ એસીસીસી
૫૩૭ : [૨૦૦૯] ૧૧ એસીસીઆર ૪૫૫; મહારાષ્ટ્ર રાજ્ય વિ. એમ.એચ.
મઝુમદાર (૧૯૮૮) ૨ એસીસીસી ૫૨ :

[૧૯૮૮] ૩ એસ.સી.આર. ૩૧; પશ્ચિમ બંગાળ રાજ્ય અને અન્ય વિ. પ્રોનોબ
ચક્રવર્તી (૨૦૧૫) ૨ એસ.સી.સી. ૪૯૬ : [૨૦૧૪] ૧૧ એસ.સી.આર. ૭૬;
સ્ટેટ બેંક ઓફ ઈન્ડિયા વિ. એ.એન. ગુપ્તા અને અન્ય (૧૯૯૭) ૮ એસસીસી
૬૦ : [૧૯૯૭] ૪ સપ્લ. એસસીઆર ૩૮૩; તખતરાય શિવદત્તરાય માંકડ વિ.
સ્ટેટ ઓફ ગુજરાત (૧૯૮૯) સપ્લ. ૨ એસસીસી ૧૧૦ :

[૧૯૮૯] ૩ એસ.સી.આર. ૨૧૪; સચિવ, વન વિભાગ અને અન્ય વિ.

અબ્દુર રસુલ ચૌધરી (૨૦૦૯) ૭ એસ.સી.સી. ૩૦૫ :

[૨૦૦૯] ૯ એસ.સી.આર. ૬૯૫; સ્ટેટ બેંક ઓફ ઈન્ડિયા વિ. રામ લાલ
ભાસ્કર (૨૦૧૧) ૧૦ એસ.સી.સી. ૨૪૯ : [૨૦૧૧] ૧૨ એસ.સી.આર.
૧૦૩૬— નો સંદર્ભ લેવાયો.

૨. ૧ કલમ ૪(૧) એ જોગવાઈ કરે છે કે કર્મચારીએ ઓછામાં ઓછા પાંચ વર્ષ
સુધી અવિરત સેવા બજાવી હોય તે બાદ તેની નોકરીનો અંત આવ્યે, તેની
વયનિવૃત્તિવયનિવૃત્તિ, અથવા નિવૃત્તિ અથવા રાજીનામું, અથવા અકસ્માત કે
રોગને કારણે તેનું અવસાન અથવા અપંગતા થવા પર, તેને ગ્રેયુઇટી ચૂકવવાની
રહેશે. કલમ ૪(૬) માં ઉપકલમ ૧ ઉપર પ્રાધાન્ય ધરાવતી જોગવાઈ સમાવેશ
પામે છે. જો કર્મચારીની સેવા નોકરીદાતાની માલિકીની મિલકતને કોઈ નુકસાન

કે ખોટ પહોંચાડે અથવા તેનો નાશ કરે તેવા ઇરાદાપૂર્વકના ઉપેક્ષાપૂર્ણ કૃત્ય અથવા બેદરકારીને કારણે સમાપ્ત કરવામાં આવી હોય, તો કલમ ૪(૬)(એ) હેઠળની જોગવાઈ મુજબ, જેટલું નુકસાન અથવા ખોટ આવી રીતે થઈ હોય તેટલી હદ સુધી ગ્રેચ્યુઈટી જમ કરવામાં આવશે. નુકસાન અથવા ખોટ ન હોય તો પણ, જો સેવાની સમાપ્તિ તેની બેદરકાર અને અશિસ્તભર્યા વર્તન અથવા હિંસાત્મક કૃત્ય, અથવા નોકરી દરમિયાન કરાયેલ નૈતિક અધઃપતન સંકળાયેલા ગુનાના આધારે કરવામાં આવી હોય, તો કલમ ૪(૬)(બી) ની જોગવાઈઓ હેઠળ ગ્રેચ્યુઈટી સંપૂર્ણપણે અથવા આંશિક રીતે જમ કરી શકાય છે. આથી, સ્પષ્ટ થાય છે કે માત્ર નુકસાન અથવા ખોટની વસૂલાત જ થઈ શકે એમ નથી, પરંતુ કલમ ૪(૬)(બી) માં નિર્દિષ્ટ કારણોસર સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવી હોય ત્યારે ગ્રેચ્યુઈટી સંપૂર્ણપણે અથવા આંશિક રીતે રોકી પણ શકાય છે. ગ્રેચ્યુઈટી ચુકવણી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ માં વિભાગીય તપાસ અંગે કોઈ જોગવાઈ કરવામાં આવી નથી. ગ્રેચ્યુઈટી ચુકવણી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની કોઈ વૈધાનિક જોગવાઈ કર્મચારીની વચનિવૃત્તિવચનિવૃત્તિ બાદ તપાસ ચાલુ રાખવા માટેના સીડીએ નિયમોના માર્ગમાં અવરોધરૂપ બનતી નથી, જો તપાસ તે સેવામાં હતો ત્યારે શરૂ કરવામાં આવી હોય અને તેને સેવામાં કલ્પિત રીતે ચાલુ માનવામાં આવ્યો હોય; તેથી, તપાસ ચાલુ રાખવા તથા વચનિવૃત્તિવચનિવૃત્તિની વચ પછી કર્મચારીને સેવામાં કલ્પિત રીતે ચાલુ માનવાની જોગવાઈ કરનાર નિયમ ૩૪.૨ ના અમલ પર કોઈ પ્રતિબંધ ઊભો થતો નથી.[પરિચ્છેદ ૧૦.૧૬-૧૦.૧૮][૫૩-જી-એચ; ૫૪-એ-એફ]

૨. ૨ ૧૯૭૨ના અધિનિયમની કલમ ૪(૬) ની જોગવાઈઓ કલમ ૪(૧) ઉપર પ્રબળ રહે છે, કારણ કે કલમ ૪(૬) ની જોગવાઈઓમાં કલમ ૪(૧) સંબંધે અતિપ્રાબલ્ય કલમનો સમાવેશ થયેલો છે. તે કલમ ૪(૧) માં કરવામાં આવેલી જોગવાઈઓ પર પ્રબળ રહેશે અને કલમ ૪(૧) માં જોગવાયેલ મુજબ ગ્રેચ્યુઈટી ફરજિયાતરૂપે ચુકવવાપાત્ર બનશે નહીં. કલમ ૪(૬)(એ) અને (બી) બંને સેવા સમાપ્તિના પ્રસંગે થયેલ નુકસાનની વસૂલાત અથવા સંપૂર્ણ કે આંશિક જમી અંગે જોગવાઈ કરે છે. જો કર્મચારીના સુપરએન્ડ્યુએશન પછી કલમ ૪(૬) માં અભિપ્રેત મુજબ કોઈ બરતરફી, એટલે કે સેવા સમાપ્તિ, થઈ જ ન શકે, તો કર્મચારી દ્વારા થયેલ આર્થિક નુકસાનની કોઈ વસૂલાત અથવા ગ્રેચ્યુઈટીની સંપૂર્ણ કે આંશિક જમી થઈ શકે નહીં, કારણ કે તે માત્ર ત્યારે જ થઈ શકે જ્યારે સ્થાપિત થયેલા આરોપોના આધારે સેવા સમાપ્તિ કરવામાં આવે. આવી વ્યાખ્યા તપાસની ચાલુ રાખવાનું નિર્ણય બનાવી દેશે અને જાહેર નીતિને તેમજ ૧૯૭૨ના અધિનિયમની જોગવાઈઓને નિષ્ફળ બનાવશે. નુકસાનની વસૂલાત અથવા જમી એ દંડોમાંનું એક છે, જે કલમ ૪(૬) મુજબ ફરજિયાત કરાયેલ બરતરફી સ્વરૂપે સેવા સમાપ્તિની આવશ્યકતા પર નિર્ભર છે. અધિનિયમની જોગવાઈઓને અમલમાં લાવવા માટે, નિયમ ૩૪.૨ ના પ્રકાશમાં બરતરફીનો દંડ લાદી શકાય છે; અન્યથા, તે ૧૯૭૨ના અધિનિયમની કલમ ૪(૬)(એ) અને ૪(૬)(બી) માં સમાવિષ્ટ જોગવાઈઓના હેતુને નિષ્ફળ બનાવશે. [પરા ૧૦.૧૯][૫૪-એફ-એચ; ૫૫-એ-સી]

૨. કલમ ૪(૧) માં ‘પાંચ વર્ષ પછી સુપરએન્યુએશન, નિવૃત્તિ અથવા રાજીનામા દ્વારા અથવા તેના મૃત્યુ કે અકસ્માત અથવા રોગને કારણે થયેલા અશક્તિકરણના પરિણામે રોજગારનું સમાપન’ એવો પ્રયોગ કરવામાં આવ્યો હતો, જે સામાન્ય પરિસ્થિતિમાં લાગુ પડે છે. તે એવી પરિસ્થિતિનો વ્યવહાર કરતી નથી જ્યાં વિભાગીય તપાસ શરૂ કરવામાં આવે અને સુપરએન્યુએશનની વય પછી પણ ચાલુ રાખવામાં આવે તથા પૂર્ણ કરવામાં આવે, અને જ્યાં સુપરએન્યુએશનની વય પૂર્ણ થતા રોજગારનું સમાપન થયેલું માનવામાં આવતું નથી, કારણ કે તપાસ ચલાવવા અને વિભાગીય તપાસ પૂર્ણ થયા પછી, જો કોઈ કથિત દુર્વર્તન સ્થાપિત થયું હોવાનું જણાય, તો યોગ્ય દંડનો આદેશ પસાર કરવા માટે રોજગારનું કલ્પિત સતત ચાલુ રહેવું માનવામાં આવે છે. કલમ ૪(૧) ની જોગવાઈઓ તપાસના ચાલુ રાખવામાં અવરોધ કરતી નથી. કલમ ૪(૬) આ મુદ્દે પ્રબળ રહે છે. પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુઈટી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ગ્રેયુઈટીના ચુકવણાને લગતી શરતોનું નિયંત્રણ કરે છે. તે નિવૃત્તિ પછી વિભાગીય તપાસ રાખવાનો નોકરિયાતદાતાનો હક નિયંત્રિત કરી શકતું નથી કે તે અંગે જોગવાઈ કરી શકતું નથી, અને જો સુપરએન્યુએશનની વય પ્રાપ્ત થયા પછી વિભાગીય તપાસ ચાલુ રાખવામાં આવે તો તેમાં કયા પ્રકારનો દંડ લાદી શકાય તે નિર્ધારિત કરતી કોઈ જોગવાઈ તેમાં નથી. આવા મુદ્દાઓ સંબંધિત નિયમો દ્વારા શાસિત રહેશે. જો પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુઈટી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ નો એવો અર્થઘટન કરવામાં આવે કે તે સુપરએન્યુએશનની વય પછી વિભાગીય તપાસને પ્રતિબંધિત કરે છે અને લાદવાના દંડના સ્વરૂપનો પણ વ્યવહાર કરે છે,

તો તે એવા અધિનિયમમાં અતિ-સમાવેશનો કેસ માનવામાં આવશે, જે અધિનિયમ ખાસ કરીને માત્ર ગ્રેચ્યુઇટીના ચુકવણાને લગતો છે.[પરા ૧૦.૨૦]
[૫૫-સી-૭]

૨. જ સીડીએ નિયમોની નિયમ ૨૭ હેઠળ જે સજા નિર્ધારિત કરવામાં આવી છે, લઘુ તેમજ ગંભીર, બન્ને લાદી શકાય છે. તે ઉપરાંત, સીડીએ નિયમોની નિયમ ૩૪.૩ માં કરાયેલ જોગવાઈ મુજબ થયેલ નાણાકીય નુકસાનની વસુલાત પણ કરી શકાય છે, જે ગ્રેચ્યુઇટી ચુકવણી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની કલમ ૪ ની ઉપકલમ (ક) હેઠળની જોગવાઈનું ધ્યાન રાખે છે. આવી વસુલાત, અધિકવચનિવૃત્તિની વચ પ્રાપ્ત કર્યા પછી લાદી શકાય તેવી સજાથી વધારાની છે. સેવામાં ગણ્યાતી સતતતા અંગે સીડીએ નિયમોની નિયમ ૩૪.૨ માં આપવામાં આવેલ કાનૂની કલ્પનાને સંપૂર્ણ અસર આપવી પડશે. [પેરા ૧૦.૨૧][૫૫-૭-એચ; ૫૬-એ]

એમ. રામનાથ પિલ્લૈ વિ. કેરળ રાજ્ય અને અન્યો.

(૧૯૭૩) ૨ એસ.સી.સી. ૬૫૦; જગદીશ મિટ્ટર વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા એ.આઈ.આર. ૧૯૬૪ એસ.સી. ૪૪૯; પી. બાલકૌંટૈયા વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા એ.આઈ.આર. ૧૯૫૮ એસ.સી. ૨૩૨ : [૧૯૫૮] એસ.સી.આર. ૧૦૫૨; શ્યામ લાલ વિ.

ઉત્તર પ્રદેશ રાજ્ય તથા અન્ય, એ.આઈ.આર. ૧૯૫૪ એસ.સી. ૩૬૯ : [૧૯૫૫] ૧ એસ.સી.આર. ૨૬; રવીન્દ્ર કુમાર મિશ્રા વિ. યુ.પી. સ્ટેટ હેન્ડલૂમ કોર્પ્. લિ. તથા અન્ય (૧૯૮૭) સપ્લ. એસ.સી.સી. ૭૩૯ : [૧૯૮૮] ૧

એસ.સી.આર. ૫૦૧; રજિસ્ટ્રાર જનરલ, ગુજરાત વડી અદાલત તથા અન્ય વિ.
જયશ્રી ચમનલાલ બુદ્ધભટ્ટી (૨૦૧૩) ૧૬ એસ.સી.સી. ૫૯ : [૨૦૧૩] ૧૧
એસ.સી.આર. ૩૯૫; દિનેશ ચંદ્ર સંગમા વિ.

અસમ રાજ્ય અને અન્ય વિ. (૧૯૭૭) ૪ એસ.સી.સી. ૪૪૧ : [૧૯૭૮] ૧
એસ.સી.આર. ૬૦૭; હીરાકુડ ડેમમાં નિયોજિત કામદારો વિ. ઓરિસ્સા રાજ્ય
અને અન્ય (૧૯૭૧) ૧ એસ.સી.સી. ૫૮૩ : [૧૯૭૧] ૩ એસ.સી.આર.
૬૪૬; સતીશ ચંદ્ર આનંદ વિ. ભારત સંઘ એ.આઈ.આર. ૧૯૫૩ એસ.સી.
૨૫૦ : [૧૯૫૩] એસ.સી.આર. ૬૫૫; સ્ટેટ બેંક ઓફ ઈન્ડિયા વિ. સ્ટેટ બેંક
ઓફ ઈન્ડિયાના કામદારો અને અન્ય (૧૯૯૧) ૧ એસ.સી.સી. ૧૩ :

[૧૯૯૦] ૧ સપિલ. એસ.સી.આર. ૧૧ – ઉલ્લેખિત.

૩. ૧ સેવાની સમાપ્તિના કિસ્સામાં, તે સરળ સમાપ્તિ છે કે દંડાત્મક બરતરફી છે તે બાબતમાં ભેદ રહેલો છે અને સમાપ્તિનું વાસ્તવિક સ્વરૂપ જાણી કાઢવા માટે આ અદાલત આવરણ ઉઘાડી શકે છે, એવો કાયદાનો સ્થિર સિદ્ધાંત છે. કલમ ૪(૧) સામાન્ય વચનિવૃત્તિ અંગે છે અને જેમાં વિભાગીય તપાસ બાકી હોય, અથવા બરતરફીનો આદેશ કરવામાં આવ્યો હોય, એવા કિસ્સાઓને આવરી લેતી નથી. જો કર્મચારી સેવા દરમિયાન હતો ત્યારે વિભાગીય તપાસ શરૂ કરવામાં આવી હોય અને વચનિવૃત્તિ પછી પણ કર્મચારી સેવા પર ચથાવત્ હોય તેમ ચાલુ રાખવામાં આવી હોય, તો તેવા વિભાગીય તપાસને આ કલમે પ્રતિબંધિત કરી નથી. પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુઇટી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની કલમ ૪ માં કોઈ પ્રતિબંધ સમાયેલો નથી અને કલમ ૪(૧) માં સમાવિષ્ટ જોગવાઈઓનું હેતુલક્ષી

અર્થઘટન કરવું આવશ્યક છે. કલમ ૪(૬) એવી જોગવાઈ કરે છે કે જ્યાં વિશિષ્ટ દુર્વ્યવહાર સાબિત થયો હોય ત્યાં ગ્રેચ્યુઇટી સાથે કેવી રીતે વર્તવું, પરંતુ તે જોગવાઈઓ નિયોજકને બરતરફીની સજા લાદવાની સત્તા પર કોઈ બંધન ઊભું કરતી નથી. ખાસ કરીને વિભાગીય તપાસ અંગે તેમાં કોઈ જોગવાઈ કરવામાં આવી નથી; પરંતુ વિપરીત રીતે, કલમ ૪(૬) માં નિર્ધારિત મુજબ ગ્રેચ્યુઇટી સંપૂર્ણ અથવા આંશિક રીતે જમ કરવાની અથવા નુકસાનની વસૂલાત કરવાની નિયોજકની સત્તાને વધુ મજબૂત બનાવે છે. પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેચ્યુઇટી અધિનિયમની કલમ ૪(૧) કે કલમ ૪(૬) પૈકી કોઈ જ જોગવાઈ વિભાગીય તપાસ પર કે તેની વચનિવૃત્તિ પછીની આગળની કાર્યવાહી પર પ્રતિબંધ ઊભો કરતી નથી. [પરા ૧૦.૨૩, ૧૦.૨૫][૬૩-સી-ડી;૬૪-સી-એફ]

યુસીઓ બેંક અને અન્ય વિ. પ્રભાકર સદાશિવ કરવાડે (૨૦૧૮) ૧૪ એસસીસી ૯૮; આસામ રાજ્ય અને અન્ય વિ. પક્ષા રામ બોરાહ એઆઈઆર ૧૯૬૫ એસસી ૪૭૩; પંજાબ રાજ્ય વિ. ખેમી રામ (૧૯૬૯) ૩ એસસીસી ૨૮ : [૧૯૭૦] ૨ એસસીઆર ૬૫૭ – લાગુ પડતા નથી એવું ઠરાવાયું.

ભાગીરથી જેના વિ. બોર્ડ ઓફ ડિરેક્ટર્સ, ઓ.એસ.એફ.સી. અને અન્ય.

(૧૯૯૯) ૩ એસ.સી.સી. ૬૬૬ : [૧૯૯૯] ૨ એસ.સી.આર. ૩૫૪ – ભિન્ન ઠેરવેલ.

જસવંત સિંહ ગિલ વિ. ભારત કોર્કિંગ કોલ લિ. (૨૦૦૭) ૧ એસસીસી ૬૬૩ :

[૨૦૦૬] ૮ સપ્લ. એસસીઆર ૧૦૬૪ – અનુસૂત કરવામાં આવ્યો નથી.

અનંત આર. કુલકર્ણી વિ. વાચ.પી. એજ્યુકેશન સોસાયટી અને અન્ય.

(૨૦૧૩) ૬ એસસીસી ૫૧૫ : [૨૦૧૩] ૬ એસસીઆર ૧૧૨૪; નોઈડા એન્ટ્રપ્રેન્યોર્સ એસોસિએશન વિ. નોઈડા અને અન્ય (૨૦૧૧) ૬ એસસીસી ૫૦૮ : [૨૦૧૧] ૮ એસસીઆર ૨૫; બી.ટી. કૃષ્ણમૂર્તિ વિ. શ્રી બસવેશ્વર એજ્યુકેશન સોસાયટી (૨૦૧૩) ૪ એસસીસી ૪૯૦ :

[૧૯૮૨] ૧ એસ.સી.આર. ૭૫૯; પરમજીત સિંહ વિ. ડિરેક્ટર ઓફ સ્કૂલ્સ (પબ્લિક ઇન્સ્ટ્રક્શન્સ) , (૨૦૧૦) ૧૪ એસ.સી.સી. ૪૧૬; સ્ટેટ ઓફ યુ.પી. વિ. રામ વિનાઈ સિંહા (૨૦૧૦) ૧૫ એસ.સી.સી. ૩૦૫;

જસવંતસિંહ પ્રતાપસિંહ જાડેજા વિ. રાજકોટ મ્યુનિસિપલ કોર્પન. (૨૦૦૭) ૧૦ એસસીસી ૭૧ : [૨૦૦૭] ૧૦ એસસીઆર ૧૧૨; પંજાબ રાજ્ય વિ. રાજેશ કુમાર (૨૦૦૬) ૧૨ એસસીસી ૪૧૮ : [૨૦૦૬] ૯ સપ્લ્. એસસીઆર ૨૦૮; જય સિંહ વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા (૨૦૦૬) ૯ એસસીસી ૭૧૭ : [૨૦૦૬] ૪ સપ્લ્. એસસીઆર ૭૩૪; મધ્ય પ્રદેશ રાજ્ય અને અન્ય એક વિ. કુમારી નિવેદિતા જૈન અને અન્યગણ, (૧૯૮૧) ૪ એસસીસી ૨૯૬ : [૧૯૮૨] ૧ એસસીઆર ૭૫૯; આંધ્ર પ્રદેશ રાજ્ય અને અન્ય એક વિ. લાવુ નરેન્દ્રનાથ અને અન્યગણ વગેરે.

એ.આઈ.આર. ૧૯૭૧ એસ.સી. ૨૫૬૦ : [૧૯૭૧] ૩ એસ.સી.આર. ૬૯૯; ડિસ્ટ્રી. રજિસ્ટ્રાર, પાલઘાટ અને અન્ય વિ. એમ.બી. કોયાકુટ્ટી અને અન્ય (૧૯૭૯) ૨ એસ.સી.સી. ૧૫૦ : [૧૯૭૯] ૩ એસ.સી.આર. ૨૪૨; યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્ય.

વિ. તુલસીરામ પટેલ એ.આઈ.આર. ૧૯૮૫ એસ.સી. ૧૪૧૬ : [૧૯૮૫] ૨
સપ્લ.

એસ.સી.આર. ૧૩૧; કીર્તિ ભૂષણ સિંહ વિ. બિહાર રાજ્ય (૧૯૮૬) ૩
એસ.સી.સી. ૬૭૫ : [૧૯૮૬] ૩ એસ.સી.આર. ૨૩૦; યુ.પી. રાજ્ય સુગર
કોર્પોરેશન લિ. અને અન્ય વિ. કમલ સ્વરૂપ ટંડન (૨૦૦૮) ૨ એસ.સી.સી.
૪૧ : [૨૦૦૮] ૧ એસ.સી.આર. ૮૮૭ – ઉલ્લેખિત.

૩. ૨ અનેક સેવા લાભો તપાસના પરિણામ પર નિર્ભર રહેશે, જેમ કે તે અવધિ
અંગે જેમાં તપાસ લંબિત રહી હતી. જે કર્મચારીને તે હકદાર ન હોય એવા વિવિધ
સેવા લાભો મેળવી લીધા પછી તેને દંડમુક્ત રીતે છૂટી જવા દેવું જાહેર નીતિના
વિરુદ્ધ થશે, અને અધીવર્ષતા નિવૃત્તિની ઘટના તેને બચાવરૂપ બની શકશે નહીં
તથા તે દોષની ક્ષમામંજૂરી સમાન ગણાશે. નિયમો હેઠળ પ્રદાન કરાયેલી કાનૂની
કલ્પિત જોગવાઈને કારણે, અધીવર્ષતા નિવૃત્તિ પછી પણ જાણે કર્મચારી સેવામાં
જ રહ્યો હોય તેવી જ રીતથી તપાસ પૂર્ણ કરી શકાય છે અને યોગ્ય દંડ લાદી
શકાય છે. સંબંધિત સેવા નિયમો હેઠળ જોગવાઈ મુજબ તપાસ ચાલુ રાખી શકાય
છે, કારણ કે પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુઈટી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ માં એવું નક્કી કરવામાં
આવેલ નથી કે કર્મચારી અધીવર્ષતા નિવૃત્તિની વયે પહોંચે તત્કાલે તપાસ
સમાપ્ત થઈ જશે. આ અધિનિયમ શિસ્તસંબંધિત તપાસના વિષય સાથે સંબંધિત
નથી; તે થયેલા દુરાચરણ અનુસાર ગ્રેયુઈટીમાંથી સંપૂર્ણ અથવા આંશિક કપાત
અથવા જમીનો વિચાર કરે છે અને લાદવાના દંડો અંગે વ્યવહાર કરતું નથી તથા
સી.ડી.એ. નિયમોના નિયમ ૩૪.૨ અને ૩૪.૩ ને અતિક્રમિત કરતું નથી. કલમ

૪(૬)(એ) હેઠળ જોગવાયેલ નુકસાનની વસુલાત અને કલમ ૪(૬)(બી) હેઠળ ગ્રેચ્યુઇટીની સંપૂર્ણ અથવા આંશિક જમી અંગેની કલમ ૪(૬) ની આજ્ઞાપક જોગવાઈને નિયમ ૩૪.૨ અને ૩૪.૩ દ્વારા વધુ કાર્યરત બનાવવામાં આવે છે. જો અધીવર્ષતા નિવૃત્તિ પછી બરતરફી થઈ શકે નહીં, તો કલમ ૪(૬) ની જોગવાઈઓનો આશય નિષ્ફળ જશે. પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેચ્યુઇટી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની કલમ ૪(૧) અને ૪(૬) ની જોગવાઈઓને હેતુલક્ષી અર્થઘટન આપવું આવશ્યક છે, અને તે કોઈ રીતે વિભાગીય તપાસ ચોજવામાં અવરોધ ઊભો કરતી નથી, તથા લાદવાનો દંડ આ અધિનિયમ હેઠળ વ્યવહારનો વિષય નથી. તેથી સી.ડી.એ. નિયમોના નિયમ ૩૪.૨ અને ૩૪.૩ ની જોગવાઈઓને ધ્યાનમાં લેતાં, કલ્પિત જોગવાઈને કારણે તપાસ એ જ રીતે ચાલુ રાખી શકાય છે જાણે કર્મચારી સેવામાં ચાલુ રહ્યો હોય અને યોગ્ય દંડ, જેમાં બરતરફીનો દંડ પણ સમાવેશ થાય છે, તે લાદી શકાય છે; તેમજ કેસ મુજબ ગ્રેચ્યુઇટીની સંપૂર્ણ અથવા આંશિક જમી અને આર્થિક નુકસાનની વસુલાત પણ કરી શકાય છે.

[ફકરો ૧૦.૩૧ અને ૧૦.૩૨][૭૩-જી-એચ; ૭૪-એ-એફ]

અજય રસ્તોગી, ન્યાયાધીશદ્વારા. (આંશિક અસહમતિ):

૧. નિવૃત્તિપર લાભો કર્મચારી દ્વારા આપવામાં આવેલી દીર્ઘ અને પ્રશંસનીય સેવાના બદલામાં તેને પ્રાપ્ત થયેલા હક્કરૂપ લાભો છે અને તે મફતમાં અથવા માત્ર કોઈ બક્ષિસરૂપે ચૂકવવામાં આવતા નથી; તે તેને સમર્પિત અને નિષ્ઠાપૂર્વકના કાર્ય માટે ચૂકવવામાં આવે છે. અધિનિયમ, ૧૯૭૨ પણ કલમ ૪ ની ઉપકલમ (૬) હેઠળ કર્મચારીને ચૂકવવાપાત્ર ગ્રેચ્યુઇટીની રકમમાંથી તે

કારણે થયેલ નાણાકીય નુકસાનની મર્યાદા સુધી તેની જમી કરવાની માન્યતા આપે છે. [પેરા ૧૨][૮૦-ડી-ઈ]

૨. કોઈ દોષિત કર્મચારી સામે તપાસ રાખવાનો હેતુ માત્ર તેના વિરુદ્ધ મૂકાયેલા આરોપને સ્થાપિત કરવાનો અથવા દંડ લાદવાનો જ નથી, પરંતુ આવી તપાસનો ઉદ્દેશ મામલાની સત્યતા નોંધવાનો પણ હોય છે, અને એ અર્થમાં તપાસનું પરિણામ ક્યારેક આરોપ સ્થાપિત ન કરનારું અથવા તેના વલણને સમર્થન આપનારું હોઈ શકે છે, જેના પરિણામે તેને દોષમુક્ત ઠેરવી શકાય છે. તેથી, સંબંધિત સત્તાધિકારીએ કર્મચારી દ્વારા તેની ફરજોનું નિર્વહણ કરતી વખતે, જો કોઈ, કૃત્યદોષ આચરવામાં આવ્યો હોય, તો તે બાબતે વિભાગીય તપાસ હાથ ધરતી વખતે નિષ્પક્ષ રીતે કાર્ય કરવું આવશ્યક છે, ભલે વિભાગીય કાર્યવાહી ચાલુ હોવા દરમિયાન કર્મચારી સેવા નિવૃત્ત થઈ ગયો હોય, શરતે કે સંબંધિત શિસ્તનિયમો હેઠળ નિર્ધારિત પ્રક્રિયા, જેમ કે વર્તમાન કેસમાં નિયમો, ૧૯૭૮, અપનાવવામાં આવી હોય, અને વાસ્તવમાં નિયમો, ૧૯૭૮ ની યોજના અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની યોજનાથી ન તો વિરુદ્ધ છે અને ન તો તેના ભંગરૂપ છે. આ પણ સુસ્થાપિત છે કે સેવા નિવૃત્ત થયેલા કર્મચારી સામે તપાસ રાખવાની અથવા ચાલુ રાખવાની સત્તા સંબંધિત નિયમોની યોજનાપર આધારિત છે, અને કર્મચારીની સેવા સંબંધિત શરતો અને નિયમો એ નક્કી કરનાર પરિબળો છે કે સેવા નિવૃત્ત અથવા નિવૃત્તિવચને પામેલા કર્મચારી સામે વિભાગીય તપાસ કરી શકાય કે નહીં અને જો કરી શકાય તો કઈ રીતથી કરી શકાય. [પરિષેદ ૧૪, ૧૫][૮૧-એફ-એચ; ૮૨-એ-બી]

૩. જે લોકો સેવામાં કાર્યરત કર્મચારીઓ હતા, તેઓ સામે શિસ્તભંગની કાર્યવાહી પૂર્ણ થયા પછી જો દોષી ઠેરવવામાં આવે, તો દુરાચરણના સ્વરૂપને અનુરૂપ યોગ્ય અને પૂરતા કારણો નોંધ્યા બાદ શિસ્તપ્રાધિકારી દ્વારા નિયમ ૨૭ હેઠળ ઉદ્દેશિત લઘુ/મહત્વની સજાઓ ફરમાવી શકાય. અને જે કર્મચારી શિસ્તભંગની કાર્યવાહી બાકી હોય ત્યારે સેવામાંથી નિવૃત્ત/અધિવર્ષિત થયો હોય, તેના મામલે શિસ્તપ્રાધિકારીને શિસ્ત તપાસ બાકી રહે ત્યાં સુધી ગ્રેયુઈટીની ચુકવણી રોકી રાખવાનો અધિકાર છે; અને જો તપાસમાં અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની કલમ ૪ ની ઉપકલમ (૬) માં દર્શાવેલ ગુનાઓ/દુરાચરણ માટે તે દોષી ઠરે, તો અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની કલમ ૪ હેઠળ તેને ચૂકવવાપાત્ર ગ્રેયુઈટીમાંથી તેની વસૂલાત કરી શકાય. સાથે સાથે, જો સેવામાંથી નિવૃત્તિ/અધિવર્ષતા પછી શિસ્તપ્રાધિકારી દ્વારા તેને દોષમુક્ત ઠેરવવામાં આવે, તો તેને અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની કલમ ૭(૩) અને કલમ ૭(૩અ) મુજબ ચુકવણીમાં થયેલા વિલંબના વ્યાજ સહિત ગ્રેયુઈટીની ચુકવણી મેળવવાનો હક રહેશે. [પરિચ્છેદ ૧૬][૮૨-બી-ડી]

૪. જ્યાં શિસ્તભંગની કાર્યવાહી કર્મચારી સેવા દરમિયાન શરૂ કરવામાં આવી હોય પરંતુ તેની બાકીગીરી દરમિયાન તે પછી નિવૃત્ત થયો હોય, ત્યાં નિયમો, ૧૯૭૮ ના નિયમ ૩૪.૨ હેઠળ નિર્ધારિત વિશેષ પ્રક્રિયા મુજબ, સત્તાધિકારીને એવી માન્ય કલ્પનાના આધારે કે કર્મચારી સેવામાં ચાલુ રહ્યો હોય તે જ રીતે શિસ્તભંગની તપાસ ચાલુ રાખવા અને પૂર્ણ કરવાની સત્તા છે; તેમ છતાં, શિસ્તભંગની તપાસ પૂર્ણ થાય ત્યાં સુધી નિયોજક અને કર્મચારીનો સંબંધ

વિચિત્ર ગણાશે નહીં, પરંતુ નિયમ ૩૪.૩ મુજબ શિસ્તભંગની તપાસ બાકી હોય ત્યાં સુધી ગ્રેચ્યુઈટીના ચુકવણાં રોકી શકાશે અને તેના અનુસંધાને, જો પછીથી દોષિત ઠરાવવામાં આવે, તો સક્ષમ સત્તાધિકારી ફરજોના નિર્વહમાં કૃત દુર્વર્તન અથવા બેદરકારીથી જેટલું આર્થિક નુકસાન થયું હોય તે હદ સુધી ગ્રેચ્યુઈટીમાંથી વસૂલાત કરવાનો આદેશ આપી શકે છે અથવા નિયમ ૩૪.૩ ને અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની કલમ ૪ ની ઉપકલમ (૬) સાથે વાંચતાં, કંપનીને થયેલા ગુનાઓ/દુર્વર્તનને કારણે થયેલા આર્થિક નુકસાનની હદ સુધી, દંડરૂપે ગ્રેચ્યુઈટી સંપૂર્ણપણે અથવા આંશિક રીતે જમ કરી શકે છે. [પરા ૧૭][૮૨-૯-૭]

૫. અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની કલમ ૪(૧) હેઠળ, કર્મચારીએ ન્યૂનતમ લાયકાતસભર સેવા બજાવ્યા બાદ તેની નોકરીનો અંત આવતાં તેને ગ્રેચ્યુઈટી ચૂકવાપાત્ર બનતી હતી, અને તેની નોકરીનો અંત સુપરએન્જ્યુએશન, નિવૃત્તિ, રાજીનામું, મૃત્યુ, અકસ્માત અથવા રોગને કારણે અશક્તતા, અથવા અન્ય કોઈપણ કારણસર થઈ શકે. અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની કલમ ૪ ની ઉપકલમ (૧) અથવા ઉપકલમ (૬) માં ઉલ્લેખિત ‘અંત’ શબ્દનો સંદર્ભ નિયોજક અને કર્મચારી વચ્ચેના સંબંધવિચ્છેદ સાથે છે, અને કલમ ૪ ની ઉપકલમ (૬) અપરિહાર્ય જોગવાઈથી રચાયેલ હોવાથી, નોકરી દરમિયાન કંપનીની સંપત્તિને નુકસાન, ખોટ અથવા વિનાશ પહોંચાડે તેવી જાણતીપૂર્વકની ચૂક અથવા બેદરકારી બદલ દોષિત ઠરેલા ભૂલચૂક કરનાર કર્મચારીના કિસ્સામાં, દંડના ઉપાયરૂપે, સાબિત થયેલા દુરાચારની હદ સુધી ગ્રેચ્યુઈટી સંપૂર્ણપણે અથવા

આંશિક રીતે જમ કરી શકાય તેવી સત્તા પ્રાધિકરણને આપવામાં આવી હતી.

[પરા ૧૯][૮૩-બી-ડી]

પ. ૨ ‘સેવાની સમાપ્તિ’ શબ્દનો અર્થ નિયમો, ૧૯૭૮ ના નિયમ ૨૭ હેઠળ નિર્ધારિત બરતરફી અથવા સેવામાથી દૂર કરવાની સજાના અર્થમાં સમજવો નહીં. નિયમો, ૧૯૭૮ ના નિયમ ૨૭ હેઠળ મુખ્ય સજાઓની અનુસૂચિમાં આવેલા શબ્દપ્રયોગો વિવિધ સજાઓ તરફ સંકેત કરે છે, જેમાં પદમાં ઘટાડો, ફરજિયાત નિવૃત્તિ, બરતરફી, સેવામાથી દૂર કરવું વગેરેનો સમાવેશ થાય છે, અને આવી સજાઓ સંભવતઃ સેવામાં રહેલા કર્મચારી પર લાદી શકાય; અને નિશ્ચિતરૂપે જે દોષિત કર્મચારી સેવામાથી નિવૃત્ત થઈ ગયો હોય, તેના ઉપર પશ્ચાદ્ધિનાંકથી અમલમાં મૂકી શકાય નહીં. [પરા ૨૦][૮૩-ઈ-એફ]

પ. ૩ ઘણી વાર ‘સેવાનો અંત’ અને ‘બરતરફી’ને સમાનાર્થી માનવામાં આવે છે, પરંતુ ‘સેવાનો અંત’ અને ‘બરતરફી’ વચ્ચેનો ફરક એ છે કે બરતરફી કદાવર વર્તનના કારણે થઈ શકે છે, જેમાં ભવિષ્યના રોજગારની હાનિ, અપ્રામાણિકતા અથવા ફોજદારી સ્વરૂપનો તત્વ સંકળાયેલ હોય છે અને તે દંડાત્મક સ્વભાવની હોય છે; પરંતુ સેવાના અંતના મામલે એવું નથી. બ્લેક્સ લો ડિક્શનરી મુજબ “સેવાનો અંત” એટલે નિયોજક અને કર્મચારી વચ્ચેના સંબંધનો સંપૂર્ણ વિચ્છેદ, જે વર્તમાન પ્રકરણમાં નિયમો, ૧૯૭૮ ના નિયમ ૩૪.૨ને ધ્યાને લેતાં, શિસ્તભંગ કાર્યવાહી લંબિત હોય તે દરમિયાન જાળવી શકાય તેમ હતું, કારણ કે તે સ્પષ્ટપણે પરિકલ્પે છે કે જો શિસ્તભંગ કાર્યવાહી કર્મચારી સેવા દરમિયાન શરૂ કરવામાં આવી હોય, તો તેને લંબિત માનવામાં આવશે અને જે

સત્તાધિકારીએ તે શરૂ કરી હોય તે જ સત્તાધિકારી દ્વારા એ જ રીતે ચાલુ રાખવામાં આવશે અને પૂર્ણ કરવામાં આવશે જાણે કર્મચારી સેવા પર ચાલુ જ રહ્યો હોય, અને કાનૂની કલ્પનાના આધારે, શિસ્તભંગ કાર્યવાહી પૂર્ણ કરવા જેટલા મર્યાદિત હેતુ માટે નિયોજક અને કર્મચારીનો સંબંધ ચાલુ હોવાનું માનવામાં આવશે, અને નિયમો, ૧૯૭૮ ના નિયમ ૩૪.૩ સાથે અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની કલમ ૪ ની ઉપકલમ (૬) ના સંયુક્ત વાંચન અનુસાર, દોષિત કર્મચારી શિસ્તભંગ કાર્યવાહીનું પરિણામ આધિન રહી ગ્રેયુઈટીનો દાવો કરવા પાત્ર બને છે.

[પરિચ્છેદ ૨૧][૮૩-જી-એચ; ૮૪-એ-સી]

જસવંત સિંહ ગિલ વિ. ભારત કોર્કિંગ કોલ લિ. (૨૦૦૭) ૧ એસસીસી ૬૬૩ : [૨૦૦૬] ૮ સપ્લ. એસસીઆર ૧૦૬૪; સ્ટેટ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા વિ. રામ લાલ ભાસ્કર અને અન્ય (૨૦૧૧) ૧૦ એસસીસી ૨૪૯ : [૨૦૧૧] ૧૨ એસસીઆર ૧૦૩૬; મહારાષ્ટ્ર રાજ્ય વિ.

એમ.એચ. મજુમદાર (૧૯૮૮) ૨ એસીસી પર : [૧૯૮૮] ૩ એસીસીઆર

૩૧;

યુ.સી.ઓ. બેન્ક અને અન્ય વિ. રાજેન્દ્ર શંકર શુક્લા (૨૦૧૮) ૧૪

એસ.સી.સી. ૯૨ : [૨૦૧૮] ૨ એસ.સી.આર. ૬૩૬; યુ.સી.ઓ. બેન્ક અને

અન્ય વિ.

પ્રભાકર સદાશિવ કરવાડે (૨૦૧૮) ૧૪ એસ.સી.સી. ૯૮; યુકો બેંક અને અન્ય

વિ. રાજિન્દર લાલ કપૂર (૨૦૦૭) ૬ એસ.સી.સી. ૬૯૪ : [૨૦૦૭] ૭

એસ.સી.આર. ૫૪૩ – નો સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો.

૭. નિયમ ૨૭ હેઠળ ઉલ્લેખિત દંડોની સૂચિ મુજબના મૂળભૂત દંડો બાકીદાર કર્મચારી સેવા દરમિયાન હોય ત્યારે તેના ઉપર લાદી શકાય છે; પરંતુ જ્યાં શિસ્તભંગ સંબંધિત તપાસ બાકી હોય તે દરમિયાન બાકીદાર કર્મચારી સેવા પરથી નિવૃત્ત થયેલો હોય અથવા અતિનિવૃત્ત થયેલો હોય, ત્યાં નિયમ ૨૭ હેઠળ નિર્ધારિત મૂળભૂત દંડોમાંથી ઓછામાં ઓછો કોઈપણ દંડ શિસ્ત સત્તાધિકારી દ્વારા પાછલી અસરથી લાદવા માટે ઉપલબ્ધ રહેતો નથી. તે જ સમયે, જો કુદૃત્ય અથવા બેદરકારી બદલ દોષિત ઠરે અને તેના પરિણામે નિયોજકને નુકસાન અથવા નાણાકીય ખોટ પહોંચી હોય, તો તે હદ સુધી ગ્રેયુઈટી જમ કરવાની સજા નિયમો, ૧૯૭૮ ના નિયમ ૩૪.૩ ને અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની કલમ ૪ ની ઉપકલમ (૬) સાથે વાંચીને, બાકીદાર ઉપર લાદી શકાય છે; અને જ્યાં બાકીદાર કર્મચારી નિર્દોષ ઠરે, ત્યાં અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની કલમ ૭(૩) અને ૭(૩એ) મુજબ ચુકવણીમાં થયેલ વિલંબ માટે તે ગ્રેયુઈટી મેળવવાનો હકદાર બને છે. અને સાવચેતીના ઉપાયરૂપે, એવું પૂર્વધારિત ન કરવું જોઈએ કે જ્યાં શિસ્તભંગની તપાસ બાકી રહી હોય અને બાકીદાર કર્મચારી સેવા દરમિયાન યોગ્ય સમયગાળામાં પૂર્ણ થઈ શકી ન હોય, ત્યાં તેને નિયમો, ૧૯૭૮ ની યોજનાના આધારે દોષિત ઠરાવી સજા કરવામાં આવશે. [પેરા ૨૭][૮૭-બી-૬]

પ્રકરણ કાયદા સંદર્ભ

એમ. આર. શાહ, ન્યાયાધીશ દ્વારા (પોતાના તથા અરુણ મિશ્રા, ન્યાયાધીશ માટે)

[૨૦૧૧] ૧૨ એસ.સી.આર. ૧૦૩૬ નો પરા ૮ માં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો હતો

[૧૯૯૦] ૩ એસ.સી.આર. ૬૯૭ નો પરા ૧૦.૩ માં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો.

[૨૦૧૪] ૩ એસ.સી.આર. ૯૮૪ નો પરિચ્છેદ ૧૦.૪ માં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે

[૧૯૬૬] ૨ એસ.સી.આર. ૨૦૪ નો પરિચ્છેદ ૧૦.૪માં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે.

[૨૦૦૭] ૭ એસસીઆર ૫૮૫ નો પરિચ્છેદ ૧૦.૬ માં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે

[૧૯૯૫] ૩ સપ્લિ. એસ.સી.આર. ૪૪૯ નો પરા ૧૦.૭ માં સંદર્ભ લેવાયો.

[૨૦૦૮] ૫ એસ.સી.આર. ૭૭૫ નો પેરા ૧૦.૮ માં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે

[૨૦૦૯] ૧૧ એસ.સી.આર. ૪૫૫ નો પરિચ્છેદ ૧૦.૯ માં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે

[૧૯૮૮] ૩ એસ.સી.આર. ૩૧ ફકરા ૧૦.૧૦ માં ઉલ્લેખિત

[૨૦૧૪] ૧૧ એસ.સી.આર. ૭૬ નો ફકરા ૧૦.૧૧ માં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો

[૧૯૯૭] ૪ સપ્લિ. એસ.સી.આર. ૩૮૩ નો પરિચ્છેદ ૧૦.૧૨ માં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો

[૧૯૮૯] ૩ એસ.સી.આર. ૨૧૪નો પરા ૧૦.૧૩ માં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો

[૨૦૦૯] ૯ એસ.સી.આર. ૬૯૫ નો પેરા ૧૦.૧૪ માં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે

[૨૦૧૧] ૧૨ એસ.સી.આર. ૧૦૩૬ નો પરિચ્છેદ ૧૦.૧૫ માં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે

(૧૯૭૩) ૨ એસસીસી ૬૫૦ ફક્કરા ૧૦.૨૨ માં ઉલ્લેખિત

એ.આઈ.આર. ૧૯૬૪ એસ.સી. ૪૪૯ નો પેરા ૧૦.૨૨ માં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો

(એ)[૧૯૫૮] એસ.સી.આર. ૧૦૫૨ નો પેરા ૧૦.૨૨ માં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો

(બી)[૧૯૫૫] ૧ એસ.સી.આર. ૨૬ નો પેરા ૧૦.૨૨ માં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો

(સી)[૧૯૮૮] ૧ એસ.સી.આર. ૫૦૧ નો પેરા ૧૦.૨૨ માં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો

(સી)[૨૦૧૩] ૧૧ એસ.સી.આર. ૩૯૫ નો પેરા ૧૦.૨૨ માં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો

(ડી)[૧૯૭૮] ૧ એસ.સી.આર. ૬૦૭ નો પેરા ૧૦.૨૨ માં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો

(ઈ)[૧૯૭૧] ૩ એસ.સી.આર. ૬૪૬ નો પેરા ૧૦.૨૨ માં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો

(ઈ)[૧૯૫૩] એસ.સી.આર. ૬૫૫ નો પેરા (૧૦.૨૨) (એફ) માં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો

[૧૯૯૦] ૧ સપ્લિ. એસ.સી.આર. ૧૧નો ઉલ્લેખ પેરા ૧૦.૨૨ (જી) માં કરવામાં આવ્યો છે [૧૯૮૨] ૧ એસ.સી.આર. ૭૫૯નો ઉલ્લેખ પેરા ૧૦.૨૩ માં કરવામાં આવ્યો છે

(૨૦૧૦) ૧૪ એસ.સી.સી. ૪૧૬ ફક્રા ૧૦.૨૩માં ઉલ્લેખિત

(૨૦૧૦) ૧૫ એસ.સી.સી. ૩૦૫ નો પરિચ્છેદ ૧૦.૨૩ માં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો[૨૦૦૭] ૧૦ એસ.સી.આર. ૧૧૨ નો પરિચ્છેદ ૧૦.૨૩ માં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો[૨૦૦૬] ૯ સપ્લિ. એસ.સી.આર. ૨૦૮ નો પરિચ્છેદ ૧૦.૨૩ માં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો[૨૦૦૬] ૪ સપ્લિ. એસ.સી.આર. ૭૩૪ નો પરિચ્છેદ ૧૦.૨૩ માં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો[૧૯૮૨] ૧ એસ.સી.આર. ૭૫૯ નો પરિચ્છેદ ૧૦.૨૫ માં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો[૧૯૭૧] ૩ એસ.સી.આર. ૬૯૯ નો પરિચ્છેદ ૧૦.૨૫ માં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો[૧૯૭૯] ૩ એસ.સી.આર. ૨૪૨ નો પરિચ્છેદ ૧૦.૨૫ માં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો[૧૯૮૫] ૨ સપ્લિ. એસ.સી.આર. ૧૩૧ નો પરિચ્છેદ ૧૦.૨૫ માં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો

(૨૦૧૮) ૧૪ એસ.સી.સી. ૯૮ અપ્રયોજ્ય ઠરાવ્યું પરિચ્છેદ ૧૦.૨૬[૨૦૦૬] ૮ સપ્લિ. એસ.સી.આર. ૧૦૬૪ નામંજૂર કર્યું પરિચ્છેદ ૧૦.૨૭[૨૦૧૩] ૬ એસ.સી.આર. ૧૧૨૪ નો ઉલ્લેખ કર્યો પરિચ્છેદ ૧૦.૨૮[૨૦૧૧] ૮ એસ.સી.આર. ૨૫ નો ઉલ્લેખ કર્યો પરિચ્છેદ ૧૦.૨૮ (એ)એ.આઈ.આર. ૧૯૬૫ એસ.સી. ૪૭૩ અપ્રયોજ્ય ઠરાવ્યું પરિચ્છેદ ૧૦.૨૮ (એ)[૧૯૭૦] ૨

એસ.સી.આર. ૬૫૭ અપ્રયોજ્ય ઠરાવ્યું પરિણેદ ૧૦.૨૮ (બી)[૧૯૮૬] ૩
એસ.સી.આર. ૨૩૦ નો ઉલ્લેખ કર્યો. પરિણેદ ૧૦.૨૮ (સી)[૧૯૯૯] ૨
એસ.સી.આર. ૩૫૪ ભિન્ન ઠરાવ્યું પરિણેદ ૧૦.૨૮ (ડી)[૨૦૦૮] ૧
એસ.સી.આર. ૮૮૭ નો ઉલ્લેખ કર્યો પરિણેદ ૧૦.૨૮ (ઈ)માનનીય અજય
રસ્તોગી, ન્યાયાધીશ દ્વારા:

[૨૦૦૬] ૮ સપ્ત. એસ.સી.આર. ૧૦૬૪ નો પરા ૫ માં ઉલ્લેખ કરવામાં
આવ્યો

[૨૦૧૧] ૧૨ એસ.સી.આર. ૧૦૩૬ નો ઉલ્લેખ ફરો ૫ માં કરવામાં આવ્યો છે

[૧૯૮૮] ૩ એસ.સી.આર. ૩૧ નો ઉલ્લેખ પરિણેદ ૨૨ માં કરવામાં આવ્યો

[૨૦૧૮] ૨ એસ.સી.આર. ૬૩૬ નો પરિણેદ ૨૩ માં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો

(૨૦૧૮) ૧૪ એસ.સી.સી. ૯૮નો પરા ૨૪માં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો

[૨૦૦૭] ૭ એસ.સી.આર. ૫૪૩ નો પેરા ૨૫ માં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે

દિવાની અપીલક્ષેત્રીય અધિકારિતા: દિવાની અપીલ ક્રમાંક ૯૬૯૩ ની ૨૦૧૩.

ઓડિશા વડી અદાલત, કટક દ્વારા ડબ્લ્યુ.એ. નં. ૧૧૫ ઓફ ૨૦૧૨ માં તા.

૧૭.૦૭.૨૦૧૩ના ચુકાદા અને આદેશમાંથી.

મહાબીર સિંહ, અનુકુલ ચંદ્ર પ્રધાન, પરિષ્ઠ વકીલો, જી.પી. કેપ્ટન કરણ સિંહ
ભાટી, ગગન દીપ શર્મા, અમિત કે. નૈન, સુશ્રી પ્રીતિ સિંહ, અજિત પુડુસેરી,
અજિત સિંહ વર્મા, વિજયન કે., સૌરભ મિશ્રા, રાહુલ બૈદ, અરુણ વર્મા, રોમી

ચાકો, ચંદન કુમાર માંડલ, શક્તિ ચંદ જૈદવાલ, વકીલો, હાજર રહેલ પક્ષકારો માટે.

અદાલતનો ચુકાદો નીચે મુજબ પ્રગટ કરવામાં આવ્યો હતો

એમ. આર. શાહ, ન્યાયાધીશ.

૧. આ અદાલતના વિચારાર્થે આવેલી ટૂંકી પરંતુ રસપ્રદ કાનૂની પ્રશ્નો આ છે, (૧) શું કાયદામાં અપીલકર્તા (નિયોજક) માટે પ્રતિવાદી (કર્મચારી) ને સેવા પરથી નિવૃત્તવય પ્રાપ્ત થયા પછી પણ, તેના વિરુદ્ધ શિસ્તભંગની કાર્યવાહી બાકી હોવાના કારણે, ગ્રેયુઇટીની ચુકવણી રોકી રાખવી માન્ય છે?, અને (૨) જ્યાં વિભાગીય તપાસ કર્મચારી સેવા દરમિયાન શરૂ કરવામાં આવી હતી અને તેણે નિવૃત્તવય પ્રાપ્ત કર્યા પછી પણ ચાલુ રાખવામાં આવી હતી, ત્યાં ૧૯૭૮ ના સીડીએ નિયમો ના નિયમ ૩૪.૨ માં કરાયેલ જોગવાઈઓના પ્રકાશમાં, દુરાચાર માટે દોષિત જણાય ત્યારે બરતરફીની સજા લાદી શકાય કે નહીં?

૨. સંકળાયેલા મુદ્દાઓ પર વિચાર કરતાં, સંક્ષેપમાં હકીકતોનું અવલોકન કરવું આવશ્યક છે, જે નીચે મુજબ છે:

અત્રેનો પ્રતિવાદી (આગળથી જેને “કર્મચારી” તરીકે ઉલ્લેખવામાં આવશે) અત્રેના અપીલકર્તા મહાનદી કોલફિલ્ડ્સ લિમિટેડ (આગળથી જેને “નિયોજક” તરીકે ઉલ્લેખવામાં આવશે) હેઠળ રાજમહલ ક્ષેત્રમાં મુખ્ય મહાપ્રબંધક (ઉત્પાદન) તરીકે નિયુક્ત હતો. નિયોજક મહાનદી કોલફિલ્ડ્સ લિમિટેડે વર્તન, શિસ્ત અને અપીલ નિયમો, ૧૯૭૮ (આગળથી જેને “સી.ડી.એ. નિયમો” તરીકે ઉલ્લેખવામાં આવશે) બનાવ્યા છે. આ નિયમો અપીલકર્તા કંપનીના તમામ

કર્મચારીઓ પર લાગુ પડે છે. સી.ડી.એ. નિયમોના નિયમ ૨૭ માં તે સત્તાધિકારીઓનો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે, જેઓ સી.ડી.એ. નિયમો સાથે જોડાયેલ અનુસૂચિના કૉલમ ૩ માં નિર્દિષ્ટ વિવિધ દંડો લાદવા સક્ષમ છે. સી.ડી.એ. નિયમોના નિયમ ૨૯ માં દુર્વર્તન અને અયોગ્ય વર્તન માટે મુખ્ય દંડ લાદવાની પ્રક્રિયાનું વર્ણન કરવામાં આવ્યું છે. સી.ડી.એ. નિયમોના નિયમ ૩૦ માં તપાસ અહેવાલ પર કરવામાં આવતી કાર્યવાહીની જોગવાઈ છે. સી.ડી.એ. નિયમોના નિયમ ૩૪, જે અમારા હેતુ માટે પ્રાસંગિક છે, નિશ્ચિત કિસ્સાઓમાં વિશેષ પ્રક્રિયા માટે જોગવાઈ કરે છે અને કર્મચારીની અંતિમ નિવૃત્તિ પછી પણ શિસ્તભંગની કાર્યવાહી ચાલુ રાખવાની મંજૂરી આપે છે, શરતે કે શિસ્તભંગની કાર્યવાહી કર્મચારી સેવા દરમિયાન, નિવૃત્તિ પહેલાં અથવા તેની પુનર્નિયુક્તિ દરમિયાન આરંભવામાં આવી હોય. તે વધુમાં જોગવાઈ કરે છે કે આવી શિસ્તભંગની કાર્યવાહી જે સત્તાધિકારીએ શરૂ કરી હોય તે જ સત્તાધિકારી દ્વારા, જાણે કર્મચારી સેવા ચાલુ રાખતો હોય તે જ રીતે, આગળ વધારી અને પૂર્ણ કરવામાં આવશે. નિયમ ૩૪.૩ શિસ્તભંગની કાર્યવાહી લંબિત હોય તે દરમિયાન ઉપદાનની ચુકવણી રોકી રાખવાની જોગવાઈ કરે છે અને વધુમાં, ઉપદાન ચુકવણી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની કલમ ૪ ની ઉપકલમ (૬) માં ઉલ્લેખિત ગુનાઓ/દુર્વર્તન માટે દોષિત ઠર્યા હોય અથવા પોતાની સેવા દરમિયાન દુર્વર્તન અથવા બેદરકારીથી કંપનીને આર્થિક નુકસાન પહોંચાડ્યું હોય, તો કંપનીને થયેલ કોઈપણ નાણાકીય નુકસાનની સંપૂર્ણ અથવા આંશિક વસૂલાત

ઉપદાનમાંથી કરવાનો આદેશ આપવાની પણ મંજૂરી આપે છે. સી.ડી.એ. નિયમોના પ્રાસંગિક નિયમોની નીચે વિગતવાર ચર્ચા કરવામાં આવશે.

૨. ૧ જ્યારે પ્રતિવાદી-કર્મચારી સેવા દરમિયાન હતા અને ચીફ જનરલ મેનેજર તરીકે નિયુક્ત હતા, ત્યારે તેમને તારીખ ૧.૧૦.૨૦૦૭ ની આરોપપત્રિકા આપવામાં આવી હતી. તેમાં દુરાચરણનો અત્યંત ગંભીર આક્ષેપ કરવામાં આવ્યો હતો કે તેમણે અપ્રમાણિક રીતે રૂ.૩૧.૬૫ કરોડ જેટલી કોલસાના જથ્થાની અછત સર્જી અને તે દ્વારા નિયોજકને નોંધપાત્ર નુકસાન પહોંચાડ્યું. ત્યારબાદ, તેમની સામે વિભાગીય તપાસ બાકી હોવાને કારણે, સીડીએ નિયમોના નિયમ ૨૪.૧ હેઠળ તેમને તારીખ ૦૯.૦૨.૨૦૦૮ થી સેવામાંથી સસ્પેન્ડ કરવામાં આવ્યા. જો કે, આ સસ્પેન્શન વિભાગીય તપાસને અક્ષુન્ન રાખીને ૨૭.૦૨.૨૦૦૯ થી રદ કરવામાં આવ્યું. ૬૦ વર્ષનું વય પૂર્ણ થતાં, પ્રતિવાદી-કર્મચારી ૩૧.૦૭.૨૦૧૦ થી અતિનિવૃત્ત થયા. પરંતુ, વયનિવૃત્તિવયનિવૃત્તિના સમયે કર્મચારી સામે શરૂ કરાયેલ વિભાગીય તપાસ બાકી જ રહી. તેથી, અપીલકર્તા – નિયોજકે પ્રતિવાદી-કર્મચારીને બાકી અને ચૂકવવાપાત્ર ગ્રેયુઇટી રોકી રાખી. અહીંના પ્રતિવાદીએ ગ્રેયુઇટીની ચુકવણી માટે તારીખ ૨૧.૦૯.૨૦૧૦ ના રોજ ડિરેક્ટર (પર્સોનેલ) સમક્ષ અરજી રજૂ કરી. એ જ તારીખે તેમણે ગ્રેયુઇટી ચૂકવણી અધિનિયમ હેઠળ ગ્રેયુઇટીની ચુકવણી માટે નિયંત્રક પ્રાધિકરણ સમક્ષ પણ અરજી કરી. અપીલકર્તાને હાજર રહેવા માટે નોટિસ જારી કરવામાં આવી. અપીલકર્તા હાજર રહ્યા અને જણાવ્યું કે તેમની સામે શિસ્તસંબંધિત કાર્યવાહી બાકી હોવાને કારણે ગ્રેયુઇટીની ચુકવણી રોકી

રાખવામાં આવી છે. નિયંત્રક પ્રાધિકરણો ઠરાવ્યું કે પરિસ્થિતિ એવી હોવાને કારણે પ્રતિવાદીનો દાવો અસમયનો હતો. પ્રતિવાદી-કર્મચારીએ રિટ અરજિ દાખલ કરીને તે આદેશને પડકાર્યો. વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે આ આધાર પર રિટ અરજિ ફગાવી દીધી કે નિયંત્રક પ્રાધિકરણ દ્વારા પસાર કરાયેલા આદેશ વિરુદ્ધ અપીલનો ઉપાય ઉપલબ્ધ હોવાથી, પ્રતિવાદી અપીલીય પ્રાધિકરણ સમક્ષ અપીલ દાખલ કરી શકે. તેમ છતાં, અપીલીય પ્રાધિકરણ સમક્ષ અપીલ દાખલ કરવા બદલે, પ્રતિવાદી-કર્મચારીએ ત્યારબાદ વડી અદાલતની વિભાગીય ખંડપીઠ સમક્ષ આંતરિક અદાલતી રિટ અપીલ દાખલ કરી. વડી અદાલતની વિભાગીય ખંડપીઠે ઠરાવ્યું છે કે રિટ અરજિ ચલાવી શકાય તેવી હતી. ગુણદોષના આધારે અને આ અદાલતના જસવંત સિંહ ગિલ વિ. ભારત કોર્કિંગ કોલ લિ. કેસમાં આપેલા, (૨૦૦૭) ૧ એસસીસી ૬૬૩ માં અહેવાલિત નિર્ણય પર આધાર રાખીને, વડી અદાલતે નિર્દેશ કર્યો કે પ્રતિવાદી વિરુદ્ધની શિસ્તસંબંધિત કાર્યવાહી વચનિવૃત્તિવચનિવૃત્તિના વચ પહેલાં શરૂ કરવામાં આવી હતી. પરંતુ, પ્રતિવાદી વચનિવૃત્તિવચનિવૃત્તિથી સેવા પરથી નિવૃત્ત થઈ ગયા હોવાથી, સેવા પરથી દૂર કરવાની મુખ્ય સજા લાદવાનો પ્રશ્ન ઊભો થતો નથી. વડી અદાલતની વિભાગીય ખંડપીઠે વધુમાં એવું પણ ઠરાવ્યું છે કે સીડીએ નિયમોના નિયમ ૩૪(૩) માં સમાયેલ ગ્રેયુઇટીની ચુકવણી રોકી રાખવાની સત્તા ગ્રેયુઇટી ચૂકવણી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની જોગવાઈઓના આધીન રહેશે. વડી અદાલતની વિભાગીય ખંડપીઠે વધુમાં એવું પણ ઠરાવ્યું છે કે પ્રતિવાદીને ગ્રેયુઇટી મેળવવાનો જે કાનૂની અધિકાર પ્રાપ્ત થયો છે, તે કોલ ઇન્ડિયા

લિમિટેડ દ્વારા બનાવાયેલા એવા નિયમોના કારણે અસરગ્રસ્ત થઈ શકે નહીં, જેઓને કાયદા જેવો બળ નથી. પરિણામે, અપીલકર્તા-નિયોજકને પ્રતિવાદી-કર્મચારીને ચુકવવાપાત્ર ગ્રેયુઈટીની રકમ મુક્ત કરવા દિશાનિર્દેશ આપવામાં આવ્યો છે. તેથી, હાલની અપીલ.

૩. અપીલકર્તા-નિયોજક તરફથી હાજર થયેલા વિદ્વાન પરિષ્ઠ વકીલ શ્રી મહાબિર સિંહે જોરદાર રીતે રજૂ કર્યું છે કે, કેસના તથ્યો અને પરિસ્થિતિઓમાં તથા સી.ડી.એ. નિયમો હેઠળની વિશિષ્ટ જોગવાઈઓ, એટલે કે સી.ડી.એ. નિયમોના નિયમ ૩૪.૨ અને ૩૪.૩ ને ધ્યાનમાં લેતા, જસવંત સિંહ ગિલ (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં આ અદાલતનો નિર્ણય લાગુ પડશે નહીં.

૩. ૧ નોકરદાતા તરફથી હાજર રહેલા વિદ્વાન પરિષ્ઠ વકીલ શ્રી મહાબીર સિંહ દ્વારા વધુમાં રજૂ કરવામાં આવે છે કે સી.ડી.એ. નિયમોના નિયમ ૩૪.૨ મુજબ, જો કર્મચારી સેવા દરમિયાન શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી આરંભિત કરવામાં આવી હોય, તો કર્મચારીની અંતિમ નિવૃત્તિ પછી પણ સત્તાધિકારીને તેવી કાર્યવાહી ચાલુ રાખવાનો અને/અથવા મંજૂરી આપવાનો અધિકાર છે, અને આવી શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી કાર્યવાહી ગણાશે અને જે સત્તાધિકારીએ તેને આરંભિત કરી હોય તે જ સત્તાધિકારી દ્વારા તે જ રીતથી ચાલુ રાખવામાં આવશે અને પૂર્ણ કરવામાં આવશે, જાણે કર્મચારી સેવા ચાલુ રાખતો હોય. એવું રજૂ કરવામાં આવે છે કે તેથી, જો વિભાગીય કાર્યવાહી કર્મચારી સેવા દરમિયાન આરંભિત કરવામાં આવી હોય, તો કર્મચારીની અંતિમ નિવૃત્તિ પછી પણ વિભાગીય કાર્યવાહીની પૂર્ણાવૃત્તિએ બરતરફીની જેવી મુખ્ય સજા પણ લાદી

શકાય. એવું રજૂ કરવામાં આવે છે કે ઉપરોક્ત સી.ડી.એ. નિયમોના નિયમ ૩૪.૨ ની આ અદાલતે જસવંત સિંહ ગિલ (સુપ્રા) ના કેસમાં યોગ્ય રીતે મૂળવણી કરી નથી અને/અથવા વિચારણા કરી નથી. એવું રજૂ કરવામાં આવે છે કે ઉક્ત નિર્ણયમાં, આ અદાલતે આ આધાર પર કાર્યવાહી કરી છે કે કર્મચારીની અંતિમ નિવૃત્તિ પછી હટાવવાની અથવા બરતરફીની સજા મંજૂર નથી. એવું રજૂ કરવામાં આવે છે કે ઉપરોક્ત બાબત સી.ડી.એ. નિયમોના નિયમ ૩૪.૨ ને સંપૂર્ણપણે વિરુદ્ધ છે.

૩. ૨ નોકરીદાતા તરફથી હાજર રહેલ વિદ્વાન પરિષ્ઠ વકીલ શ્રી મહાબીર સિંહ દ્વારા વધુમાં એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે અન્યથા પણ નિયમ ૩૪.૩ શિસ્ત સત્તાધિકારીને ગ્રેયુટીની ચુકવણી રોકી રાખવા માટે અને/અથવા જો એવો કર્મચારી પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુટી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની કલમ ૪ ની ઉપકલમ (૬) માં ઉલ્લેખિત ગુનાઓ/દુર્વર્તન માટે દોષિત રહ્યો હોય અથવા પોતાની સેવા દરમિયાન દુર્વર્તન અથવા બેદરકારીથી કંપનીને નાણાકીય નુકસાન પહોંચાડ્યું હોય, તો કંપનીને થયેલ આવા સમગ્ર અથવા આંશિક નાણાકીય નુકસાનની વસૂલાત ગ્રેયુટીમાંથી કરવાની આજ્ઞા આપવા માટે અધિકૃત કરે છે અને/અથવા પરવાનગી આપે છે. એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે સી.ડી.એ. નિયમોનો નિયમ ૩૪.૩ પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુટી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની કલમ ૪ ની ઉપકલમ (૬) ને અનુરૂપ અને/અથવા સુસંગત છે અને બંને વચ્ચે કોઈ વિસંગતિ નથી.

૩. ૩ અપીલકર્તા તરફથી હાજર થયેલ વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલે આ અદાલતના સ્ટેટ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા વિ. રામ લાલ ભાસ્કર, જે (૨૦૧૧) ૧૦ એસ.સી.સી. ૨૪૯ માં અહેવાલિત છે, તે કેસના નિર્ણય પર ભારે નિર્ભરતા મૂકી છે. એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે સ્ટેટ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા ઓફિસર્સ સર્વિસ રૂલ્સ, ૧૯૯૨ હેઠળની સમાન જોગવાઈઓ, એટલે કે નિયમ ૧૯(૩), પર વિચારણા કરતી વખતે, આ અદાલતે કર્મચારીના નિવૃત્તિ બાદ પસાર કરાયેલા બરતરફીના આદેશને યથાવત્ રાખ્યો હતો. એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે ઉક્ત નિર્ણયમાં આ અદાલતે યુ.સી.ઓ. બેંક વિ. રાજિન્દર લાલ કપૂર, જે (૨૦૦૭) ૬ એસ.સી.સી. ૬૯૪ માં અહેવાલિત છે, તે આ અદાલતના અન્ય એક ચુકાદાથી આ આધાર પર ભિન્નતા દર્શાવી હતી કે તે કેસમાં દોષિત અધિકારી પહેલેથી જ અધીવર્ષિત થઈ ચૂક્યો હતો અને આરોપપત્ર તેને તેની નિવૃત્તિ બાદ તામિલ કરવામાં આવ્યું હતું. એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે ત્યારબાદ આ અદાલતે વધુમાં એવું ઠરાવ્યું હતું કે જો આરોપપત્ર નિવૃત્તિ પહેલાં તામિલ કરવામાં આવ્યું હોય, તો સ્ટેટ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા ઓફિસર્સ રૂલ્સ, ૧૯૯૨ ના નિયમ ૧૯(૩) મુજબ તપાસ નિવૃત્તિ પછી પણ ચાલુ રાખી શકાય છે. એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે તેથી આ અદાલતે રામ લાલ ભાસ્કર (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં વિશેષરૂપે એવું ઠરાવ્યું હતું કે જો નિયમો પરવાનગી આપે, તો કર્મચારીની નિવૃત્તિ પછી પણ તપાસ ચાલુ રહી શકે છે. એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે હાલના કેસમાં સી.ડી.એ. રૂલ્સના નિયમ ૩૪.૩ કર્મચારીની નિવૃત્તિ પછી પણ તપાસ ચાલુ રાખવાની પરવાનગી આપે છે. એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે

ઉક્ત નિર્ણય ત્રણ ન્યાયાધીશોવાળી પીઠ દ્વારા આપવામાં આવ્યો છે, જ્યારે જસવંત સિંહ ગિલ (ઉપરોક્ત) ના કેસનો નિર્ણય બે ન્યાયાધીશોવાળી પીઠ દ્વારા આપવામાં આવ્યો છે.

૩. જ નોકરીદાતા તરફથી હાજર વરિષ્ઠ વકીલ શ્રી મહાબીર સિંહ દ્વારા વધુમાં રજૂ કરવામાં આવે છે કે તેથી, જ્યારે સી.ડી.એ. નિયમોના નિયમ ૩૪ કર્મચારીની નિવૃત્તિ પછી પણ વિભાગીય તપાસ ચાલુ રાખવાની મંજૂરી આપે છે અને આવા નિવૃત્ત કર્મચારીને સેવામાં હોવાનું માનવામાં આવે છે અને કર્મચારી સેવામાં હતો ત્યારે શરૂ કરાયેલ વિભાગીય તપાસ પૂર્ણ થતાં બરતરફીની સજા મંજૂર હોય છે, ત્યારે નોકરીદાતાને પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુઇટી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની કલમ ૪(૧) અને ૪(૬) તથા સી.ડી.એ. નિયમોના નિયમ ૩૪.૩ હેઠળ જોગવાઈ મુજબ આવા કર્મચારીને ચૂકવવાપાત્ર ગ્રેયુઇટીની રકમ જમ કરવાનો અધિકાર પ્રાપ્ત થશે.

૩. ૫ ઉપરોક્ત રજૂઆતો કરતાં અને આ અદાલતના રામ લાલ ભાસ્કર (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં આપવામાં આવેલા નિર્ણય પર તથા સીડીએ નિયમોની નિયમ ૩૪.૨ અને ૩૪.૩ પર આધાર રાખતાં, હાલની અપીલ મંજૂર કરવા અને વકીલ અદાલતની વિભાગીય ખંડપીઠ દ્વારા પસાર કરાયેલ આક્ષેપિત ચુકાદો અને આદેશ રદ કરવા પ્રાર્થના કરવામાં આવે છે.

૪. હાલની અપીલનો પ્રતિવાદી-કર્મચારી તરફથી હાજર રહેલા વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલ શ્રી અનુકુલ ચંદ્ર પ્રધાન દ્વારા જોરદાર વિરોધ કરવામાં આવે છે. વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલ દ્વારા રજૂ કરવામાં આવે છે કે વિશાળ પીઠ દ્વારા વિચારણા માટે બે

મુદ્દાઓ મોકલવામાં આવ્યા છે, નામે, (૧) શું સત્તાધિકારી/નિયોક્તાને કર્મચારી (અહીંનો પ્રતિવાદી)ની નોકરી/સેવામાં રહેલી અવધિ દરમિયાન વિભાગીય શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી શરૂ કરવામાં આવી હોય તો, સેવા નિવૃત્તિ પછી પણ તેને બરતરફ/સેવામુક્ત કરવાની સત્તા છે કે નહીં; અને (૨) શું શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી લંબિત હોય તે દરમિયાન નિયોક્તાને ગ્રેયુઇટીની ચૂકવણી અટકાવી રાખવાની સત્તા પ્રાપ્ત છે.

૪. ૧ કર્મચારીની તરફથી હાજર વિદ્વાન પરિષ્ઠ વકીલ દ્વારા જોરદાર રીતે રજૂ કરવામાં આવે છે કે મુદ્દા ક્રમાંક ૧ સુધીનો પ્રશ્ન જ્યાં સુધી સંબંધિત છે, ત્યાં સુધી નિયમ ૨૭ દંડોની પ્રકૃતિ નિર્ધારિત કરે છે. નિયમ ૨૭.૧(૧) હેઠળ નાનાં દંડો નિર્ધારિત કરવામાં આવ્યા છે, જેમ કે, વાર્ષિક વધારોઅટકાવવો અને બઢતી રોકવી, તેમજ દુરાચરણના કારણે કંપનીને થયેલ કોઈ નાણાકીય નુકસાનની વસૂલાત, જ્યારે મોટા દંડો નિયમ ૨૭.૧(૩) હેઠળ નિર્ધારિત કરવામાં આવ્યા છે, જેમ કે, નીચલા ગ્રેડમાં ઉતારવું, બલાત્કાર નિવૃત્તિ, સેવામાંથી દૂર કરવું અને સેવામાંથી બરતરફ કરવું. રજૂ કરવામાં આવે છે કે નિયમ ૨૭.૧(૩)ના સાદા વાંચન પરથી નિર્વિવાદપણે એવું કહી શકાય કે આ ચાર મોટા દંડો ત્યારે સુધી લાદી શકાય, જ્યાં સુધી કર્મચારી નોકરીમાં રહે છે. રજૂ કરવામાં આવે છે કે પ્રતિવાદીને તેના રોજગાર/સેવાની મુદતવૃદ્ધિ અથવા નિશ્ચિત સમયગાળા માટે પુનર્નિયુક્તિ અંગે કોઈ આદેશ જારી કરવામાં આવ્યો ન હતો. રજૂ કરવામાં આવે છે કે નિયમ ૩૪.૨ માત્ર એટલું જ નક્કી કરે છે કે શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી એવી માનવામાં આવશે કે જાણે તે સેવામાં હતો અને તે મુજબ ચાલુ રાખવામાં

આવશે તથા પૂર્ણ કરવામાં આવશે. તેથી રજૂ કરવામાં આવે છે કે કર્મચારીની નિવૃત્તિ પછી તેની સેવા સમાપ્તિ/બરતરફીનો આદેશ પસાર કરી શકાય નહીં. વધુમાં રજૂ કરવામાં આવે છે કે જ્યારે સેવા/પુનર્નિયુક્તિ જ નથી, ત્યારે સેવામાંથી દૂર કરવા અથવા સેવામાંથી બરતરફ કરવાની કોઈ જ વાત ઊભી થતી નથી.

જ. ૨ હવે મુદ્દા ક્રમાંક ૨ અંગે, એટલે કે, શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી લંબિત હોય ત્યારે નોકરીદાતા પાસે ગ્રેયુઇટીની ચુકવણી રોકી રાખવાનો અધિકાર સત્તાપૂર્વક છે કે નહીં, તે બાબત સંબંધે, પ્રતિવાદીની તરફથી હાજર વિદ્વાન પરિષ્ક વકીલ દ્વારા જોરદાર રીતે રજૂ કરવામાં આવે છે કે પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુઇટી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની કલમ ૪(૧) ના અનિવાર્ય ઉપબંધ મુજબ, કર્મચારી નિવૃત્ત થાય તત્કાલે, આ શરતાધીન કે કર્મચારીએ સતત પાંચ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કરી હોય, ગ્રેયુઇટી ચુકવણી બની જાય છે.

જ. ૩ કર્મચારી તરફથી હાજર રહેલા વિદ્વાન પરિષ્ક વકીલ દ્વારા વધુમાં રજૂ કરવામાં આવે છે કે પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુઇટી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની કલમ ૪ ની ઉપકલમ ૬ ના ખંડો (એ) અથવા (બી) મુજબ, કર્મચારીની ગ્રેયુઇટીની રકમ જમ કરવાની સત્તાનો ઉપયોગ ત્યારે જ ઉપલબ્ધ બને છે જ્યારે સત્તાધિકારી આ પૂર્વશરતથી સંતુષ્ટ થાય કે નોકરીદાતાની માલિકીની મિલકતને કોઈ નુકસાન, ખોટ અથવા વિનાશ પહોંચાડનાર કોઈ કૃત્ય, ઉપેક્ષા અથવા બેદરકારીના કારણે કર્મચારીની સેવા પહેલેથી જ સમાપ્ત કરવામાં આવી હોય. રજૂ કરવામાં આવે છે કે આથી “સેવામાંથી સમાપ્તિ” પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુઇટી અધિનિયમની કલમ ૪(૬)

(એ) અથવા ૪(૬)(બી) હેઠળની સત્તાનો અવલંબ કરવા માટે અનિવાર્ય શરત અને મૂળભૂત આવશ્યકતા છે.

૪. ૪ કર્મચારી તરફથી હાજર વિદ્વાન પરિષ્ઠ વકીલ દ્વારા વધુમાં રજૂ કરવામાં આવે છે કે પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુઇટી અધિનિયમની કલમ ૪(૧) મુજબ, જો કર્મચારીએ સતત ઓછામાં ઓછી પાંચ વર્ષ સેવા બજાવી હોય, તો તેની નોકરી સમાપ્ત થવા પર તેને ગ્રેયુઇટી ચૂકવવાપાત્ર બનશે. રજૂ કરવામાં આવે છે કે નોકરીનો અંત (૧) તેની વચનિવૃત્તિવચનિવૃત્તિ પર; અથવા (૨) તેની નિવૃત્તિ અથવા રાજીનામા પર; અથવા (૩) અકસ્માત અથવા રોગના કારણે તેના મૃત્યુ અથવા અશક્તતા પર થઈ શકે છે. રજૂ કરવામાં આવે છે કે વર્તમાન કેસમાં પ્રતિવાદીની સેવા વચનિવૃત્તિવચનિવૃત્તિના કારણે સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી અને તેથી પ્રતિવાદી પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુઇટી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની કલમ ૪(૧) હેઠળ ગ્રેયુઇટીની રકમ મેળવવાનો હકદાર રહેશે.

૪. ૫ કર્મચારી તરફથી હાજર રહેલા વિદ્વાન પરિષ્ઠ વકીલ દ્વારા વધુમાં એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે કર્મચારી નિવૃત્તિની વય પૂર્ણ કરીને નિવૃત્ત થઈ ગયા પછી સેવામાંથી બરતરફી અથવા દૂર કરવાની કોઈ જ પ્રશ્નોત્તી ઉપસ્થિત થતી નથી, તેથી અપીલકર્તા ગ્રેયુઇટી ચુકવણી અધિનિયમ સાથે અસંગત એવા સીડીએ નિયમોના નિયમ ૩૪ હેઠળની સત્તાનો ઉપયોગ કરીને ગ્રેયુઇટીની રકમ અટકાવી શકતો નથી.

૪. ૬ કર્મચારીની તરફથી હાજર રહેલા વિદ્વાન પરિષ્ઠ વકીલે આ અદાલતના જસવંત સિંહ ગિલ (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં આપવામાં આવેલા નિર્ણય પર ભારે

આધાર મૂક્યો છે. જોરશોરથી રજૂ કરવામાં આવે છે કે જસવંત સિંહ ગિલ (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં, આ અદાલતે સીડીએ નિયમોની જ જોગવાઈઓ પર વિચાર કર્યો હતો અને સ્પષ્ટપણે અવલોકન કરીને નિર્ધારિત કર્યું હતું કે જો કોઈ કર્મચારીને નિવૃત્ત થવા દેવામાં આવે, તો ત્યારબાદ સેવામાંથી બરતરફી/દૂર કરવાની સજા લાદી શકાય નહીં, ભલે વિભાગીય કાર્યવાહી તેની નિવૃત્તિ પહેલાં શરૂ કરવામાં આવી હોય. રજૂ કરવામાં આવે છે કે તેથી જસવંત સિંહ ગિલ (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં આ અદાલતનો નિર્ણય, હાલના કેસના તથ્યો પર સંપૂર્ણ બળ સાથે લાગુ પડશે.

જ. ૭ હવે અપીલકર્તા તરફથી હાજર થયેલા વિદ્વાન પરિષ્ઠ વકીલે જે આ અદાલતના રામ લાલ ભાસ્કર (ઉપરોક્ત) ના કેસના નિર્ણય પર આધાર મુક્યો છે, તે બાબત અંગે, કર્મચારી તરફથી હાજર થયેલા વિદ્વાન પરિષ્ઠ વકીલ દ્વારા જોરશોરથી રજૂ કરવામાં આવે છે કે ઉક્ત નિર્ણય હાલના કેસના તથ્યો પર લાગુ પડશે નહીં, કારણ કે તે નિર્ણયમાં આ અદાલતે નિવૃત્તિ પછી કર્મચારીને સેવામાંથી બરતરફ કરવા અથવા દૂર કરવા સત્તાધિકારી સક્ષમ છે કે કેમ તે અંગે ન તો ચર્ચા કરી હતી અને ન તો કોઈ અભિપ્રાય વ્યક્ત કર્યો હતો. રજૂ કરવામાં આવે છે કે ઉક્ત નિર્ણયમાં આ અદાલતે માત્ર એટલું જ જણાવ્યું હતું કે જો રાજ્ય બેંક ઓફ ઇન્ડિયા ઓફિસર્સ સર્વિસ રૂલ્સ, ૧૯૮૨ ના નિયમ ૧૯(૩) હેઠળ જોગવાઈ મુજબ આરોપોની નોંધ નિવૃત્તિ પહેલાં તામીલ કરવામાં આવી હોય, તો કર્મચારીને શિસ્તભંગની કાર્યવાહીની ચાલુ રાખવા અને પૂર્ણ કરવા માટે મર્યાદિત હેતુસર જ સેવામાં હોવાનું માનવામાં આવશે. રજૂ કરવામાં આવે છે કે તેથી ઉક્ત

નિર્ણય હાલના કેસના તથ્યો પર લાગુ પડશે નહીં. જોકે, એવું રજૂ કરવામાં આવે છે કે જસવંત સિંહ ગિલ (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં આ અદાલતે સ્પષ્ટ કારણો સાથે ખાસ કરીને એવું ઠરાવ્યું છે કે સેવામાંથી બરતરફી અથવા દૂર કરવાની જેવી મુખ્ય સજાઓ કર્મચારી સેવામાં રહે ત્યાં સુધી જ લાદવી આવશ્યક છે, ભલે શિસ્તભંગની કાર્યવાહી અધીવય નિવૃત્તિની વય પ્રાપ્ત કરતાં પહેલાં શરૂ કરવામાં આવી હોય.

૪. ૮ કર્મચારી તરફથી હાજર થયેલ વિદ્વાન પરિષ્ઠ વકીલ દ્વારા વધુમાં એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે અન્યથા પણ, પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુઇટી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની કલમ ૧૪ ને ધ્યાનમાં લેતા, ગ્રેયુઇટી અધિનિયમની જોગવાઈઓ અન્ય અધિનિયમો પર અગ્રતા ધરાવશે અને તેથી સી.ડી.એ. નિયમોના નિયમ ૩૪.૨ અને નિયમ ૩૪.૩ કાયદાની દૃષ્ટિએ અમલયોગ્ય અને અસરકારક રહેશે નહીં, કારણ કે તે પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુઇટી અધિનિયમની જોગવાઈઓ, ખાસ કરીને પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુઇટી અધિનિયમની કલમો ૪, ૭, ૧૩ અને ૧૪ સાથે અસંગત હશે.

૪. ૯ કર્મચારી તરફથી હાજર રહેલા વિદ્વાન પરિષ્ઠ વકીલ દ્વારા વધુમાં રજૂ કરવામાં આવે છે કે ગ્રેયુઇટીની ચુકવણી અધિનિયમની પ્રસ્તાવના સ્પષ્ટપણે વિધાનમંડળના આશયને દર્શાવે છે કે ગ્રેયુઇટીની ચુકવણીનો હેતુ સામાજિક-આર્થિક ન્યાય પ્રદાન કરવાનો અને નિવૃત્ત જીવનમાં આર્થિક સુરક્ષા સુનિશ્ચિત કરવાની છે, જ્યારે વૃદ્ધાવસ્થા પ્રક્રિયાને કારણે માનસિક અને શારીરિક તંદુરસ્તીમાં ઘટાડો થતો હોય છે. રજૂ કરવામાં આવે છે કે ગ્રેયુઇટીની ચુકવણી

અધિનિયમની કલમ ૧૩ નિવૃત્તિના સમયે ચુકવવાપાત્ર ગ્રેચ્યુઇટી ને જમીથી સંપૂર્ણ રક્ષણ આપે છે. તેથી રજૂ કરવામાં આવે છે કે ગ્રેચ્યુઇટીનો અધિકાર એક વૈધાનિક અધિકાર છે, જેને કોઈપણ પરિસ્થિતિમાં રોકી શકાય નહીં, સિવાય કે ગ્રેચ્યુઇટીની ચુકવણી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની કલમ ૪(૬) હેઠળ ઉલ્લેખિત માર્ગદર્શિકાઓ મુજબ.

૪. ઉપરોક્ત રજૂઆતો કરીને અને જેસવંત સિંહ ગિલ (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં આ અદાલતના નિર્ણય પર ભારે આધાર રાખીને, વર્તમાન અપીલને ફગાવી દેવા અને સંદર્ભનો જવાબ પ્રતિવાદીના પક્ષમાં આપવા પ્રાર્થના કરવામાં આવે છે.

૫. અમે સંબંધિત પક્ષકારો તરફથી હાજર થયેલા વિદ્વાન વકીલોને વિસ્તૃત રીતે સાંભળ્યા છે.

૫. ૧ આ અદાલતના વિચારાર્થે ઉદ્ભવેલો પ્રથમ પ્રશ્ન એ છે કે, પ્રતિવાદી-કર્મચારીને સેવામાંથી નિવૃત્તિવચ પૂર્ણ થયા પછી પણ, તેની વિરુદ્ધ શિસ્તભંગની કાર્યવાહી બાકી હોવાના કારણે, તેને ચુકવવાપાત્ર ગ્રેચ્યુઇટીની રકમની ચૂકવણી અટકાવી રાખવી અપીલકર્તા-નિયામક માટે કાયદેસર રીતે અનુમત્ય છે કે નહીં? આ અદાલતના વિચારાર્થે ઉદ્ભવેલો દ્વિતીય પ્રશ્ન એ છે કે, કર્મચારી સેવા દરમિયાન હોય ત્યારે તેની વિરુદ્ધ વિભાગીય તપાસ શરૂ કરવામાં આવી હોય અને તેણે નિવૃત્તિવચ પ્રાપ્ત કર્યા પછી પણ તે ચાલુ રહી હોય, તો સી.ડી.એ. નિયમોની નિયમ ૩૪.૨ માં કરેલી જોગવાઈઓના પ્રકાશમાં, ગેરવર્તન માટે દોષિત ઠરે ત્યારે તેની સામે બરતરફીની સજા લાદી શકાય કે નહીં?

૫. ૨ આ બાબત વિવાદાસ્પદ નથી કે પ્રતિવાદી-કર્મચારીને આરોપપત્ર તેની વચનિવૃત્તિવચનિવૃત્તિની વચ પ્રાપ્ત થાય તે પહેલાં જ, અર્થાત્ ૧.૧૦.૨૦૦૭ના રોજ, તામિલ કરવામાં આવ્યું હતું. વધુમાં, શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી બાકી હતી તે દરમિયાન પ્રતિવાદી-કર્મચારીએ ૩૧.૦૭.૨૦૧૦ના રોજ વચનિવૃત્તિવચનિવૃત્તિની વચ પ્રાપ્ત કરી હતી. શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી બાકી હોવાના કારણે, અપીલકર્તા-નિયોજકે ગ્રેયુઇટીની ચૂકવણી રોકી રાખી હતી.

પ્રતિવાદી-કર્મચારી તરફથી એવો મામલો રજૂ કરવામાં આવ્યો છે કે પ્રતિવાદી કર્મચારીને નિવૃત્ત થવાની પરવાનગી આપવામાં આવી હતી અને જ્યારે તેણે વચનિવૃત્તિવચનિવૃત્તિની વચ પ્રાપ્ત કરી ત્યારે વિભાગીય તપાસના આધારે અથવા ફોજદારી કેસમાં દોષિત ઠરાવવાના આધારે સેવાની સમાપ્તિનો કોઈ આદેશ નહોતો અને તેથી પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુઇટી અધિનિયમની કલમ ૪ને ધ્યાનમાં લેતા પ્રતિવાદી-કર્મચારી ગ્રેયુઇટીની રકમ મેળવવા હકદાર રહેશે. પ્રતિવાદી-કર્મચારી તરફથી એવો પણ મામલો છે કે પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુઇટી અધિનિયમની કલમ ૪ની ઉપકલમ ૬ના ખંડ (બી) ને ધ્યાનમાં લેવાય તો પણ, જો એવા કર્મચારીની સેવાઓ તેના હિંસાત્મક અથવા અવ્યવસ્થિત વર્તનને કારણે સમાપ્ત કરવામાં આવી હોય અથવા તેની સેવાઓ એવી કોઈ કૃત્યને કારણે સમાપ્ત કરવામાં આવી હોય જે નૈતિક અધમતા સંકળાયેલ ગુનો બને છે, અને શરતે કે એવો ગુનો તેણે પોતાની નોકરી દરમિયાન કર્યો હોય, તો પ્રતિવાદી-કર્મચારીને ચૂકવવાપાત્ર ગ્રેયુઇટી સંપૂર્ણ અથવા આંશિક રીતે જમ્મ કરી શકાય. આ અદાલતના જસવંત સિંહ ગિલ (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં થયેલા નિર્ણય પર

આધાર રાખીને, પ્રતિવાદી-કર્મચારી તરફથી એવો મામલો રજૂ કરવામાં આવ્યો છે કે આ અદાલતે ઉક્ત નિર્ણયમાં એવું ઠરાવ્યું છે કે એકવાર કોઈ કર્મચારીને વચનિવૃત્તિવચનિવૃત્તિની વચ પ્રાપ્ત કર્યા પછી નિવૃત્ત થવાની પરવાનગી આપવામાં આવે, તો ત્યારબાદ બરતરફીનો કોઈ આદેશ પસાર કરી શકાતો નથી, ભલે શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી સી.ડી.એ. નિયમો હેઠળ ચાલુ રાખવાની પરવાનગી હોય, અને તેથી એકવાર બરતરફીનો આદેશ અનુમત્ય ન હોય, તો પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુઈટી અધિનિયમની કલમ ૪ લાગુ પડશે અને તેથી પ્રતિવાદી-કર્મચારી ગ્રેયુઈટીની રકમ મેળવવા હકદાર રહેશે. બીજી તરફ, ઉપરોક્ત મુજબ નોંધાયું છે તેમ, અપીલકર્તા-નિયોજક તરફથી એવો મામલો છે કે નિયમ ૩૪ શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી બાકી રહેતી હોય તે દરમિયાન વ્યવસ્થાપનને ગ્રેયુઈટી રોકી રાખવાની પરવાનગી આપે છે. રજૂ કરવામાં આવે છે કે સી.ડી.એ. નિયમોના નિયમ ૩૪.૨ મુજબ, જો કર્મચારી સેવા દરમિયાન હોય ત્યારે શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી શરૂ કરવામાં આવી હોય, તો કર્મચારીની અંતિમ નિવૃત્તિ પછી પણ એવી કાર્યવાહી ચાલુ રહી શકે છે અને એવી કાર્યવાહી કાર્યવાહી તરીકે જ માનવામાં આવશે અને જે સત્તાધિકારીએ તેને શરૂ કરી હોય તે જ સત્તાધિકારી દ્વારા એ જ રીતે ચાલુ રાખીને પૂર્ણ કરવામાં આવશે જેમ કે કર્મચારી સેવા દરમિયાન જ ચાલુ રહ્યો હોય. તેથી રજૂ કરવામાં આવે છે કે શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી ચાલુ રાખવા અને પૂર્ણ કરવા માટે એવો કર્મચારી સેવા દરમિયાન હોવાનું માનવામાં આવશે અને તેથી કર્મચારીએ વચનિવૃત્તિવચનિવૃત્તિની વચ પ્રાપ્ત કરી લીધા પછી પણ એવા કર્મચારીને સેવામાંથી બરતરફ કરી શકાય, શરતે કે

શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી કર્મચારી સેવા દરમિયાન હતો ત્યારે શરૂ કરવામાં આવી હોય.

૬. હાલની અપીલમાં સામેલ મુદ્દાઓ પર વિચાર કરતાં, સી.ડી.એ. નિયમોની સંબંધિત જોગવાઈઓ તથા ગ્રેયુઈટી ચુકવણી અધિનિયમની કલમ ૪ નો ઉલ્લેખ કરવો અને તેનો વિચાર કરવો આવશ્યક છે, જે નીચે મુજબ છે:

“૩૪.૨ શિસ્તભંગની કાર્યવાહી, જો કર્મચારી સેવામાં હતો ત્યારે, ભલે તેની નિવૃત્તિ પહેલાં કે તેની પુનર્નિયુક્તિ દરમિયાન શરૂ કરવામાં આવી હોય, તો કર્મચારીની અંતિમ નિવૃત્તિ પછી, તેને કાર્યવાહી ગણવામાં આવશે અને જે સત્તાધિકારીએ તેને શરૂ કરી હતી તે જ સત્તાધિકારી દ્વારા તે એ જ રીતે ચાલુ રાખવામાં આવશે અને પૂર્ણ કરવામાં આવશે, જાણે કર્મચારી સેવામાં ચાલુ રહ્યો હોય.

૩૪. શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી ચાલુ રહેલી અવધિ દરમિયાન, શિસ્ત પ્રાધિકરણ ગ્રેયુઈટીની ચુકવણી રોકી રાખી શકે છે, જેથી ગ્રેયુઈટીમાંથી સમગ્ર અથવા ભાગરૂપે એવી કોઈ નાણાકીય હાનિની વસૂલાત કરવાનો આદેશ આપી શકાય, જે કંપનીને થઈ હોય, જો કર્મચારી પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુઈટી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની કલમ ૪ ની ઉપકલમ (૬) માં દર્શાવેલ ગુનાઓ/ દુરાચરણ માટે દોષી ઠર્યો હોય, અથવા પોતાની સેવા દરમિયાન, જેમાં પ્રતિનિયુક્તિ પર બજાવેલી સેવા અથવા નિવૃત્તિ પછી પુનઃનિયુક્તિ હેઠળ બજાવેલી સેવા પણ સમાવેશ થાય છે, દુરાચરણ અથવા બેદરકારીથી કંપનીને નાણાકીય હાનિ પહોંચાડી હોય. પરંતુ, જો કર્મચારીને સંપૂર્ણપણે દોષમુક્ત ઠરાવવામાં આવે અને

તેવા કિસ્સામાં ચુકવણીમાં વિલંબ થાય, તો પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેચ્યુઇટી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની કલમ ૭(૩) અને ૭(૩એ) ની જોગવાઈઓ ધ્યાનમાં રાખવી જોઈએ.”

કલમ ૪ – ઉપદાનની ચૂકવણી

(૧) કર્મચારીને, તેણે પાંચ વર્ષથી ઓછી ન હોય તેવી સતત સેવા બજાવ્યા પછી, તેની નોકરીનો અંત આવે ત્યારે, ગ્રેચ્યુઇટી ચૂકવવાપાત્ર રહેશે,—

(એ) તેની વચનિવૃત્તિવચનિવૃત્તિ પર, અથવા

(બી) તેની નિવૃત્તિ અથવા રાજીનામા પર, અથવા

(સી) અકસ્માત અથવા રોગને કારણે તેના મૃત્યુ અથવા અપંગતા થવા પર:

પરંતુ શરતે કે, જ્યાં કોઈ કર્મચારીની નોકરીનો અંત મૃત્યુ અથવા અપંગતાના કારણે આવ્યો હોય ત્યાં સતત પાંચ વર્ષની સેવાની પૂર્ણતા આવશ્યક રહેશે નહીં:

પરંતુ વધુમાં જોગવાઈ કરવામાં આવે છે કે કર્મચારીના અવસાનના કિસ્સામાં, તેને ચુકવવાની ગ્રેચ્યુઇટી તેના નામિત વ્યક્તિને અથવા, જો કોઈ નામનિર્દેશન કરવામાં આવ્યું ન હોય, તો તેના વારસદારોને ચુકવવામાં આવશે, અને જ્યાં આવા કોઈ નામિત વ્યક્તિ અથવા વારસદાર અવયસ્ક હોય, ત્યાં આવા અવયસ્કના હિસ્સાની રકમ નિયંત્રક સત્તાધિકારી પાસે જમા કરવામાં આવશે, જે તે અવયસ્કના હિતાર્થે, વિહિત કરવામાં આવે તેવા બેંક અથવા અન્ય નાણાકીય સંસ્થામાં, એવો અવયસ્ક સજ્ઞાન વચ પ્રાપ્ત કરે ત્યાં સુધી રોકાણ કરશે.

સ્પષ્ટીકરણ.—આ કલમના હેતુઓ માટે, અશક્તતા એ એવી અશક્તતા અર્થાત્તે છે જે કર્મચારીને તેવી અશક્તતા થવાનું કારણ બનેલા અકસ્માત અથવા રોગ પહેલાં જે કામ તે કરવા સક્ષમ હતો તે કામ કરવા માટે અસમર્થ બનાવે છે.

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

(ક) ઉપકલમ (૧) માં સમાવેલ કોઈપણ બાબત હોવા છતાં,—

(એ) જે કર્મચારીની સેવાઓ કોઈ એવા કૃત્ય, જાણપૂર્વકની ચૂક અથવા બેદરકારી બદલ સમાપ્ત કરવામાં આવી હોય કે જેના કારણે નોકરીદાતાને સંબંધિત મિલકતને કોઈ નુકસાન કે ખોટ પહોંચે છે અથવા તેનું વિનાશ થાય છે, તે કર્મચારીની ગ્રેયુઇટી તે રીતે થયેલ નુકસાન અથવા ખોટની હદ સુધી જમ કરવામાં આવશે;

(બી) કર્મચારીને ચૂકવપાત્ર ઉપદાન સંપૂર્ણપણે અથવા આંશિક રીતે જમ કરવામાં આવી શકે]—

(૧) જો આવા કર્મચારીની સેવાઓ તેના તોફાની અથવા અવ્યવસ્થિત વર્તનને કારણે અથવા તેની તરફથી કરવામાં આવેલ હિંસાના અન્ય કોઈપણ કૃત્યને કારણે સમાપ્ત કરવામાં આવી હોય, અથવા

(૨) જો એવા કર્મચારીની સેવા એવો કોઈ કૃત્ય કરવા બદલ સમાપ્ત કરવામાં આવી હોય કે જે નૈતિક અધમતા સંકળાયેલ ગુનો બને છે, શરતે કે એવો ગુનો તેણે પોતાની નોકરી દરમિયાન કર્યો હોય.”

૭. નિર્વિવાદપણે, પ્રતિવાદી પર સી.ડી.એ. નિયમો લાગુ પડતા હતા. તેથી, સી.ડી.એ. નિયમોના નિયમ ૩૪.૨ અને ૩૪.૩ લાગુ પડશે અને પ્રતિવાદી-કર્મચારી ઉપર ઉક્ત જોગવાઈઓનું શાસન રહેશે. નિયમ ૩૪, શિસ્તલક્ષી કાર્યવાહી બાકી હોય તે દરમિયાન વ્યવસ્થાપનને ગ્રેયુઈટી રોકી રાખવાની મંજૂરી આપે છે. નિયમ ૩૪.૨ એ મંજૂરી આપે છે કે, જો શિસ્તલક્ષી કાર્યવાહી કર્મચારી સેવા દરમિયાન શરૂ કરવામાં આવી હોય, તો કર્મચારી સુપરએન્યુએશનની વચ પ્રાપ્ત કરી લેવા બાદ પણ તેવી કાર્યવાહી ચાલુ રાખી અને પૂર્ણ કરી શકાય. તે વધુમાં પણ જોગવાઈ કરે છે કે એવી શિસ્તલક્ષી કાર્યવાહી, કાર્યવાહી ગણાશે અને જે સત્તાધિકારીએ તેને શરૂ કરી હોય તે જ સત્તાધિકારી દ્વારા તે જ રીતે ચાલુ રાખી અને પૂર્ણ કરવામાં આવશે, જાણે કર્મચારી સેવા ચાલુ રાખતો રહ્યો હોય. તેથી, સી.ડી.એ. નિયમોના નિયમ ૩૪.૨નું ન્યાયસંગત વાચન કરતાં, કર્મચારી સેવા દરમિયાન શરૂ કરાયેલી શિસ્તલક્ષી કાર્યવાહી ચાલુ રાખવા અને પૂર્ણ કરવા ના મર્યાદિત હેતુ માટે, કર્મચારી સુપરએન્યુએશનની વચ પ્રાપ્ત કર્યા પછી/નિવૃત્ત થયા પછી પણ સેવા ચાલુ રાખતો ગણાશે. તેથી, આવી શિસ્તલક્ષી કાર્યવાહીના સમાપન પર, સી.ડી.એ. નિયમોના નિયમ ૨૭ હેઠળ પ્રદાન કરાયેલી કોઈપણ દંડની સજા, બરતરફીના આદેશ સહિત, સત્તાધિકારી દ્વારા લાદી શકાય. જો કર્મચારીની તરફથી કરવામાં આવેલી આ દલીલ કે કર્મચારી સુપરએન્યુએશનની વચ પ્રાપ્ત કર્યા પછી અને/અથવા સેવા પરથી નિવૃત્ત થયા પછી, નિયમ ૩૪.૨ હોવા છતાં, બરતરફીના દંડનો કોઈ આદેશ આપી શકાય નહીં, સ્વીકારવામાં આવે, તો એ સ્થિતિમાં, નિવૃત્તિ પછી સત્તાધિકારીને શિસ્તલક્ષી કાર્યવાહી ચાલુ

રાખવા અને પૂર્ણ કરવાની મંજૂરી આપવાનો હેતુ નિષ્ફળ બની જશે. જો કર્મચારી સેવા દરમિયાન શરૂ કરાયેલી શિસ્તલક્ષી કાર્યવાહીમાં, કર્મચારી નિવૃત્ત થયા પછી અને/અથવા સુપરએન્યુએશનની વય પ્રાપ્ત કર્યા પછી બરતરફીનો આદેશ આપી શકાય નહીં, તો એ સ્થિતિમાં, કર્મચારી સેવા ચાલુ રાખતો રહ્યો હોય તેવી જ રીતે શિસ્તલક્ષી કાર્યવાહી ચાલુ રાખવા અને પૂર્ણ કરવાનો કોઈ ફળદાયી હેતુ રહેશે નહીં.

૮. આ સત્ય છે કે સી.ડી.એ. નિયમોની જ જોગવાઈઓ, એટલે કે, સી.ડી.એ. નિયમોના નિયમ ૩૪.૨ અને નિયમ ૩૪.૩ પર વિચાર કરતી વખતે, આ અદાલતે જસવંત સિંહ ગિલ (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં અવલોકન કર્યું છે અને ઠરાવ્યું છે કે એકવાર કર્મચારીને વયનિવૃત્તિવયનિવૃત્તિની વય પ્રાપ્ત થતાં નિવૃત્ત થવાની પરવાનગી આપવામાં આવે, ત્યારબાદ બરતરફીનો કોઈ આદેશ પસાર કરી શકાય નહીં. તેમ છતાં, ઉપર અહીં દર્શાવેલ કારણોસર, જસવંત સિંહ ગિલ (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં આ અદાલતે લીધેલા અભિપ્રાય સાથે અમે સંમત નથી. ઉપર અહીં અવલોકન કરવામાં આવ્યું છે તેમ, જો નિવૃત્તિ પછી કોઈ મોટો દંડ લાદવો અનુમત્ય ન હોય, તેવા કેસમાં પણ જ્યાં કર્મચારી સેવા દરમિયાન હતો ત્યારે જ શિસ્તભંગની કાર્યવાહી આરંભવામાં આવી હતી, તો તે સ્થિતિમાં નિયમ ૩૪.૨ નિર્ઝર બની જશે અને તેનો કોઈ અર્થ રહેશે નહીં. વિપરીત રીતે, આ અદાલતની ત્રણ ન્યાયાધીશોની ખંડપીઠનો રામ લાલ ભાસ્કર (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં એવો નિર્ણય છે, જેમાં ચોક્કસપણે વિરુદ્ધ અભિપ્રાય લેવામાં આવ્યો છે. રામ લાલ ભાસ્કર (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં, સ્ટેટ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા ઓફિસર્સ

સર્વિસ નિયમો, ૧૯૯૨ ના નિયમ ૧૯(૩) વિચારણા માટે આવ્યો હતો, જે સી.ડી.એ. નિયમોના નિયમ ૩૪.૨ સાથે સમાન વિષયવસ્તુ ધરાવતો હતો. સ્ટેટ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા ઓફિસર્સ સર્વિસ નિયમો, ૧૯૯૨ નો ઉલ્લેખિત નિયમ ૧૯(૩) પણ એવી જ મંજૂરી આપે છે કે જો શિસ્તભંગની કાર્યવાહી તે સમયે શરૂ કરવામાં આવી હોય જ્યારે દોષિત કર્મચારી સેવામાં હતો, તો કર્મચારીની નિવૃત્તિ પછી પણ તે કાર્યવાહી ચાલુ રાખી શકાય. તે કેસમાં, પ્રતિવાદીને તેની નિવૃત્તિ પહેલાં આરોપપત્ર આપવામાં આવ્યું હતું. તેની નિવૃત્તિ પછી કાર્યવાહી ચાલુ રહી અને સંબંધિત નિયમો મુજબ ચલાવવામાં આવી, જેમાં આરોપો સાબિત થયા. બરતરફીનો દંડ લાદવામાં આવ્યો. વડી અદાલતે અરજીએ મંજૂર કરી અને બરતરફીનો આદેશ રદ કર્યો. આ અદાલતે વડી અદાલતના ઉક્ત નિર્ણયને પલટ્યો. ઉક્ત નિર્ણયમાં, સમાન વિષયવસ્તુ ધરાવતી જોગવાઈઓ પર વિચાર કરતી વખતે, આ અદાલતે વિશેષરૂપે અવલોકન કર્યું હતું કે જો સેવાના સંબંધિત નિયમો હેઠળ કોઈ અધિકારી સામે શિસ્તભંગની કાર્યવાહી તે બેંકની સેવામાંથી, કોઈ નિયમની અમલવારીથી અથવા નિયમોની જોગવાઈઓના બળે, બહાર થાય તે પહેલાં શરૂ કરવામાં આવી હોય, તો મેનેજિંગ ડિરેક્ટરના વિવેકાધિકારે, જે સત્તાધિકારીએ કાર્યવાહી શરૂ કરી હોય તે જ સત્તાધિકારી દ્વારા, નિયમોમાં નિર્ધારિત રીત મુજબ, જાણે અધિકારી સેવા ચાલુ રાખે છે તેમ, તે કાર્યવાહી ચાલુ રાખી અને પૂર્ણ કરી શકાય; જોકે, એવી કાર્યવાહી ચાલુ રાખવા અને પૂર્ણ કરવા માટેના હેતુસર જ તેને સેવામાં હોવાનું કલ્પિત માનવામાં આવશે. ઉક્ત નિર્ણયમાં, આ અદાલતે રાજિંદર લાલ કપૂર (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં આ

અદાલતના અન્ય એક નિર્ણયની પણ નોંધ લીધી હતી અને ઉક્ત નિર્ણયમાં પણ એવું અવલોકન કરવામાં આવ્યું છે કે યુ.સી.ઓ. બેંક ઓફિસર એમ્પ્લોઈઝ' સર્વિસ રેગ્યુલેશન્સ, ૧૯૭૯, જે એસ.બી.આઈ. નિયમો તથા સી.ડી.એ. નિયમો સાથે પણ સમાન વિષયવસ્તુ ધરાવતા હતા, તેનો આશરો માત્ર ત્યારે જ લઈ શકાય જ્યારે દોષિત અધિકારી સેવામાંથી બહાર થાય તે પહેલાં શિસ્તભંગની કાર્યવાહી શરૂ કરવામાં આવી હોય. નોંધવા જેવું છે કે જસવંત સિંહ ગિલ (ઉપરોક્ત) બે ન્યાયાધીશોની ખંડપીઠ દ્વારા અપાયેલો ચુકાદો હતો અને રામ લાલ ભાસ્કર (ઉપરોક્ત) ના કેસનો ચુકાદો ત્રણ ન્યાયાધીશોની ખંડપીઠ દ્વારા અપાયેલો ચુકાદો છે. આ પરિસ્થિતિઓમાં, અને તે સિવાય પણ ઉપર દર્શાવેલ કારણોને કારણે તથા સી.ડી.એ. નિયમોના નિયમ ૩૪.૨ ને ધ્યાનમાં લેતાં, એવો નિવૃત્ત કર્મચારી, જેને વચનિવૃત્તિવચનિવૃત્તિની વચ પ્રાપ્ત થતાં નિવૃત્ત થવાની પરવાનગી આપવામાં આવી હોય, તેને પણ મોટા દંડને આધીન કરવામાં આવી શકે, શરતે કે શિસ્તભંગની કાર્યવાહી કર્મચારી સેવા દરમિયાન હતો ત્યારે શરૂ કરવામાં આવી હોય.

૯. એકવાર એવું ઠરાવવામાં આવે કે, જો કર્મચારી સેવા દરમિયાન હોય ત્યારે શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી શરૂ કરવામાં આવી હોય, તો કર્મચારીએ વચનિવૃત્તિની વચ પ્રાપ્ત કરી હોવા છતાં અને/અથવા વચનિવૃત્તિની વચ પ્રાપ્ત કરતાં તેને નિવૃત્ત થવા દેવામાં આવ્યો હોય છતાં, સેવામાંથી બરતરફીનો સમાવેશ કરતી મુખ્ય સજા લાદી શકાય છે, ત્યારે પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુઇટી

અધિનિયમની કલમ ૪ ની ઉપકલમ ૬ લાગુ પડશે અને શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી પૂર્ણ ન થાય ત્યાં સુધી ગ્રેચ્યુઇટીની રકમ રોકી રાખી શકાય.

૯. ૧ અન્યથા પણ, સી.ડી.એ. નિયમોના નિયમ ૩૪.૩ હેઠળ, શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી બાકી હોય ત્યારે ગ્રેચ્યુઇટીની રકમ રોકી રાખવાની પરવાનગી આપવામાં આવે છે, જેથી પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેચ્યુઇટી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની કલમ ૪ ની ઉપકલમ ૬ માં દર્શાવેલ ગુનાઓ/કદાચાર માટે દોષિત ઠર્યા હોય અથવા પોતાની સેવાનાં સમયગાળા દરમિયાન કદાચાર અથવા બેદરકારીથી કંપનીને નાણાકીય નુકસાન પહોંચાડ્યું હોય, તેવી સ્થિતિમાં ગ્રેચ્યુઇટીમાંથી કંપનીને થયેલ સમગ્ર અથવા આંશિક નાણાકીય નુકસાનની વસૂલાત કરવાનો આદેશ આપી શકાય. તે વધુમાં સ્પષ્ટ કરે છે કે, આવી ગ્રેચ્યુઇટી રોકી રાખવા બાબતનો નિયમ ૩૪.૩, સંપૂર્ણપણે નિર્દોષ ઠરાવવામાં આવેલા કર્મચારીના કેસમાં વિલંબિત ચુકવણી થતી હોય ત્યારે પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેચ્યુઇટી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની કલમ ૭(૩) અને ૭(૩એ) ની જોગવાઈઓને આધીન રહેશે. સી.ડી.એ. નિયમોના નિયમ ૩૪.૩, પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેચ્યુઇટી અધિનિયમની કલમ ૪ ની ઉપકલમ ૬ સાથે સુસંગત છે અને પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેચ્યુઇટી અધિનિયમની કલમ ૪ ની ઉપકલમ ૬ અને સી.ડી.એ. નિયમોના નિયમ ૩૪.૩ વચ્ચે કોઈ અસંગતિ નથી. તેથી, બંને જોગવાઈઓ વચ્ચે કોઈ અસંગતિ ન હોવાથી, જે અધિનિયમની કલમ ૧૪ પર આધાર રાખવામાં આવ્યો છે, તે લાગુ પડશે નહીં.

૯. ૨ વર્તમાન કેસમાં પ્રતિવાદી-કર્મચારી વિરુદ્ધ અત્યંત ગંભીર દુરાચરણના આક્ષેપોને આધારે શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી આરંભવામાં આવી હતી, જેમાં

૩૧. ૩૧.૬૫ કરોડ જેટલી રકમના કોલસાના જથ્થામાં અપ્રામાણિક રીતે ઘટ ઉભી કરી અને તેથી નિયોક્તાને નોંધપાત્ર નુકસાન પહોંચાડ્યાનો આક્ષેપ કરવામાં આવ્યો હતો, તે બાબત નોંધવાની આવશ્યકતા છે. તેથી, જો એવો આક્ષેપ સાબિત થાય અને તેના આધારે બરતરફીની સજા ફટકારવામાં આવે, તો પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુઇટી અધિનિયમની કલમ ૪ ની ઉપકલમ ૬ ની જોગવાઈઓ લાગુ પડશે અને પ્રતિવાદીને ચૂકવવાપાત્ર ગ્રેયુઇટી જમ કરવાની બાબત અપીલકર્તા-નિયોક્તાની વિવેકાધીન સત્તાની હદમાં આવશે. તેથી, શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી બાકી હોય તે દરમિયાન અપીલકર્તા-નિયોક્તાને ગ્રેયુઇટીની ચુકવણી રોકી રાખવાનો અધિકાર છે.

૧૦. વિચારણા માટેનો બીજો પ્રશ્ન એ છે કે, જ્યારે કોઈ કર્મચારી સેવા દરમિયાન તેની સામે વિભાગીય તપાસ શરૂ કરવામાં આવી હોય અને તે સુપરએન્યુએશનની ઉંમર પ્રાપ્ત કર્યા પછી પણ ચાલુ રહી હોય, ત્યારે સી.ડી.એ. નિયમોની નિયમ ૩૪.૨ માં કરાયેલ જોગવાઈઓના પરિપ્રેક્ષ્યમાં, દુર્વર્તન માટે દોષિત ઠરવા પર તેની બરતરફીની સજા લાદી શકાય કે નહીં.

૧૦. ૧ સીડીએ નિયમોનો નિયમ ૩૪ (૨) જોગવાઈ કરે છે કે શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી, જો કર્મચારી સેવા દરમિયાન શરૂ કરવામાં આવી હોય, ભલે તે તેના નિવૃત્તિ પહેલાં અથવા તેના પુનર્નિયોજન દરમિયાન શરૂ થઈ હોય, તો આવી કાર્યવાહી જે સત્તાધિકારીએ શરૂ કરી હોય તે જ સત્તાધિકારી દ્વારા એવી જ રીતથી ચાલુ રાખવામાં આવશે અને પૂર્ણ કરવામાં આવશે, જાણે કર્મચારી સેવા માં યથાવત્ ચાલુ રહ્યો હોય.

નિયમ દ્વારા વિભાગીય કાર્યવાહી દરમિયાન કર્મચારી સેવા માં ચાલુ હોવા બાબતે એક વિધિસર્જિત કલ્પના રચવામાં આવી છે. આ વિધિસર્જિત કલ્પનાને તર્કસંગત અસર આપવામાં આવવી આવશ્યક છે.

૧૦. સીડીએ નિયમોના નિયમ ૩૪.૩ હેઠળ શિસ્તસભાની કાર્યવાહી ચાલુ હોવા દરમિયાન ગ્રેયુઇટીની રકમની ચુકવણી રોકી રાખવાની જોગવાઈ કરવામાં આવી છે અને પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુઇટી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની કલમ ૪(૬)(એ) માં જોગવાઈ મુજબ, દુરાચરણના કિસ્સામાં નિયોક્તાને થયેલ સમસ્ત અથવા આંશિક નાણાકીય નુકસાનની વસૂલાત ગ્રેયુઇટીમાંથી કરવાની પણ જોગવાઈ કરવામાં આવી છે. કલમ ૪(૬)(બી) માં જોગવાઈ મુજબ, જો તે દોષિત ઠરે અને રોજગાર દરમિયાન કરાયેલા અવ્યવસ્થિત દુરાચરણ અથવા હિંસક કૃત્ય અથવા નૈતિક પતન સંકળાયેલા ગુનાના કારણે તેની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવે, તો ગ્રેયુઇટી સંપૂર્ણપણે અથવા આંશિક રીતે જપ્ત કરી શકાય છે.

૧૦. ૩ કર્મચારી સુપરએન્યુએશનની વય પ્રાપ્ત કર્યા પછી પણ સેવામાં ચાલુ હોવાનું માન્ય કાનૂની કલ્પનાના પ્રભાવનો પ્રશ્ન ડી.વી. કપૂર વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા, (૧૯૯૦) ૪ એસ.સી.સી. ૩૧૪માં વિચારવામાં આવ્યો હતો. સિવિલ સર્વિસિસ પેન્શન નિયમો, ૧૯૭૨નો નિયમ ૯(૨) વિચારણા માટે આવ્યો હતો. નિયમમાં જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી કે કર્મચારી સેવામાં હોય ત્યારે શરૂ કરાયેલ વિભાગીય કાર્યવાહી સેવામાં ચાલુ હોવાનું માનવામાં આવશે; ઉક્ત નિયમ સી.ડી.એ. નિયમોનો નિયમ ૩૪(૨) સમાન હતો. એવો નિષ્કર્ષ આપવામાં આવ્યો હતો કે વિભાગીય તપાસ તે જ સત્તાધિકારી દ્વારા એ જ રીતે

ચાલુ રાખવી અને પૂર્ણ કરવી જોઈએ, જાણે સરકારી કર્મચારી સેવામાં જ રહ્યો હોય. નિયમના પ્રોવિઝોમાં નિર્ધારિત એકમાત્ર શરત એ હતી કે રાષ્ટ્રપતિને અહેવાલ રજૂ કરવો. એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું:

૨. અપીલકર્તાના વિદ્વાન વકીલ શ્રી કપૂરનો એવો તર્ક છે કે અપીલકર્તાને સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિ લેવાની મંજૂરી આપવામાં આવી હોવાથી, સત્તાવાળાઓ પાસે દંડરૂપ પગલા તરીકે ગ્રેયુઇટી અને પેન્શન રોકી રાખવાની સત્તા-અધિકારિતા રહેલી નથી અને કાર્યવાહી નિષ્પ્રભ બની જાય છે. અમને આ તર્કમાં કોઈ તત્ત્વ જણાતું નથી. નિયમોનો નિયમ ૯(૨) એવો ઉપબંધ કરે છે કે જો સરકારી કર્મચારી સેવામાં હોય તે દરમિયાન, ભલે તેની નિવૃત્તિ પહેલાં કે તેની પુનર્નિયુક્તિ દરમિયાન, વિભાગીય કાર્યવાહી શરૂ કરવામાં આવી હોય, તો સરકારી કર્મચારી ની અંતિમ નિવૃત્તિ પછી એવી કાર્યવાહી આ નિયમ હેઠળની કાર્યવાહી ગણાશે અને જે સત્તાવાળાએ તે શરૂ કરી હોય તે જ સત્તાવાળાએ તેને એ જ રીતે આગળ વધારી પૂર્ણ કરવી, જાણે કે સરકારી કર્મચારી સેવામાં ચાલુ રહ્યો હોય. તેથી, માત્ર એટલા કારણે કે અપીલકર્તાને નિવૃત્તિ લેવાની મંજૂરી આપવામાં આવી હતી, સરકારે પહેલેથી જ શરૂ કરાયેલી કાર્યવાહીને તેના તર્કસંગત અંત સુધી આગળ વધારવા બાબતે અધિકારિતા અથવા સત્તાનો અભાવ છે એવું કહી શકાય નહીં. આચરણ નિયમો હેઠળ શરૂ કરાયેલી શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી નિયમો હેઠળની કાર્યવાહી ગણાવાની જ રહેશે અને જે સત્તાવાળાઓએ કાર્યવાહી શરૂ કરી હોય તેઓએ જ તેને એ જ રીતે આગળ વધારી પૂર્ણ કરવી, જાણે કે સરકારી કર્મચારી સેવામાં ચાલુ રહ્યો હોય. ત્યારબાદ

એકમાત્ર નિયંત્રણ ઉપબંધમાં દર્શાવ્યા મુજબ છે, એટલે કે “પરંતુ શરત એ છે કે જ્યાં વિભાગીય કાર્યવાહી રાષ્ટ્રપતિથી અધિનસ્ત સત્તાવાળા દ્વારા શરૂ કરવામાં આવી હોય, ત્યાં તે સત્તાવાળાએ પોતાના નિષ્કર્ષો નોંધતી અહેવાલ રાષ્ટ્રપતિને સોંપવાની રહેશે”. આ કાર્ય વર્તમાન કેસમાં કરવામાં આવ્યું છે અને રાષ્ટ્રપતિએ આક્ષેપિત આદેશ પસાર કર્યો હતો. અનુરૂપ રીતે, અમે ઠરાવીએ છીએ કે કાર્યવાહી કાયદેસર રીતે માન્ય છે અને અપીલકર્તાની સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિના પરિણામે તે નિષ્પ્રભ બની નથી, તેમજ આદેશ સક્ષમ સત્તાવાળા, એટલે કે ભારતના રાષ્ટ્રપતિ દ્વારા પસાર કરવામાં આવ્યો હતો.

(ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે)

૧૦. ૪ માં સ્ટેટ બેંક ઓફ પટિયાલા અને અન્ય વિ. રામ નિવાસ બંસલ

(મૃત) કાનૂની વારસદારો દ્વારા (૨૦૧૪) ૧૨ એસ.સી.સી. ૧૦૬, સમાન પ્રશ્ન વિચારણા માટે ઉપસ્થિત થયો હતો. કર્મચારી સેવા દરમિયાન હતો ત્યારે વિભાગીય તપાસ શરૂ કરવામાં આવી હતી. બેંકના કર્મચારીને લાગુ પડતી સંબંધિત સેવા નિયમાવલી ૧૯.૨, સીડીએ નિયમોના નિયમ ૩૪.૨ જેવી જ હતી. આ અદાલતે ઠરાવ્યું હતું કે અધિકારી સામે તે સેવા દરમિયાન હતો એ અવધિમાં વિભાગીય કાર્યવાહી શરૂ કરવામાં આવી હોય, તો નિવૃત્તિ બાદ પણ તે કાર્યવાહી ચાલુ રહી શકે. વધુમાં એવું પણ ઠરાવાયું હતું કે અધિકારીની સેવામાં અનુમાનિત સતતતા નો સિદ્ધાંત સંપૂર્ણપણે લાગુ પડશે અને, તેથી, વિભાગીય કાર્યવાહી પૂર્ણ થયા બાદ દૂર કરવાની આજ્ઞા પસાર કરી શકાઈ હોત. તેમ છતાં, દૂર કરવાની આજ્ઞા પૂર્વલક્ષી અસરથી પસાર કરી શકાઈ હોત નહીં. જોકે, તેથી

બરતરફીની આજ્ઞા અમાન્ય બનતી નથી, પરંતુ આર. જીવરત્નમ વિ. મદ્રાસ રાજ્ય, એ.આઈ.આર. ૧૯૬૬ એસ.સી. ૯૫૧ માં ઠરાવ્યા મુજબ બરતરફીની આજ્ઞાને ભાવિ અસર રહેશે. સ્ટેટ બેંક ઓફ પટિયાલા (ઉપરોક્ત) નો સંબંધિત અંશ નીચે ઉદ્ઘૃત કરવામાં આવે છે:

“ ૩૧. વર્તમાન કેસમાં, ઉક્ત તબક્કો પૂર્ણ થઈ ગયો છે. અગાઉના પ્રસંગે પૂર્ણ ખંડપીઠે પહેલેથી જ એવો નિર્ણય આપ્યો હતો કે ગંભીર પૂર્વગ્રહ સર્જાયો હતો અને તે મુજબ પુનઃસ્થાપન કરવા માટે નિર્દેશ આપ્યો હતો. ઉક્ત નિર્દેશને, બી. કરુણાકર ૧ માં દર્શાવાયેલા સિદ્ધાંતોના આધારે જો સમજવામાં અને મૂલવવામાં આવે, તો તે અહેવાલની નકલ પ્રદાન કરવાની અવસ્થાથી નવી તપાસ હાથ ધરવાના હેતુસર પુનઃસ્થાપન કરવાનો નિર્દેશ છે અને તેનાથી વધુ કંઈ નથી. વર્તમાન કેસમાં, આ અદાલતે પુનઃસ્થાપન માટેના નિર્દેશ પર સ્થગિતી મૂકી હતી. બેંકે તપાસ અંગેના જવાબના તબક્કાથી વડી અદાલતના આદેશનું પાલન કરવાની કાર્યવાહી આગળ વધારી. વાંધાજનક આદેશર દ્વારા વડી અદાલતે બરતરફીના દિવસથી લઈને શિસ્તાત્મક કાર્યવાહી દરમિયાન યોગ્ય આદેશ પસાર થાય ત્યાં સુધી/ત્યાંના અરજદારની વચનિવૃત્તિ સુધી દોષિત અધિકારીને બાકી વેતન ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપ્યો હતો ૧ ઇસિલ વિ. બી. કરુણાકર, (૧૯૯૩) ૪ એસ.સી.સી. ૭૨૭.

૨ રામ નિવાસ બંસલ વિ. સ્ટેટ બેંક ઓફ પટિયાલા, (૨૦૦૨) ૨ એસએલઆર

૩૭૫ (પી એન્ડ એચ).

જે અગાઉ બને તે. બેંકે ૨૨-૧૧-૨૦૦૧ના રોજ ૨૩-૪-૧૯૮૫થી અમલમાં આવે તે રીતે બરતરફીનો આદેશ કર્યો છે. અમને જે રીતે પ્રતિભાસે છે તે મુજબ, ઉપરોક્ત આદેશ બી. કર્ગણાકર ના બંધારણીય પીઠના નિર્ણયમાં પ્રતિપાદિત સિદ્ધાંત સાથે સુસંગત નથી, કારણ કે તેમાં જણાવાયું છે કે તપાસ અહેવાલ ન આપવામાં આવ્યો હોય તેવી સ્થિતિમાં અદાલત તે બાબતનો નિરાકરણ કરી યોગ્ય આદેશ આપી શકે અથવા સજા રદ કરી તે તબક્કાથી વિભાગીય કાર્યવાહી ચાલુ રાખવા માટે પુનઃસ્થાપનનો નિર્દેશ આપી શકે. હાલના મામલામાં, અગાઉના ચરણમાં સજા રદ કરવામાં આવી હતી અને પુનઃસ્થાપનનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો. તેથી, ઉક્ત આદેશ પરથી જ સ્પષ્ટ થાય છે કે ૨૦૦૧માં બેંક ૨૩-૪-૧૯૮૫થી અમલમાં આવે એવો આદેશ કરી શકે, જે અગાઉની પૂર્ણ પીઠના ચુકાદા ઉપર નિરસ્ત કરવાને બરાબર થાય, તે સર્વથા અસમજ્ય અને અસ્વીકાર્ય છે. પડકારાયેલ ચુકાદામાં વડી અદાલતે જે રીતે ઠરાવ્યું છે તે મુજબ, તપાસ અહેવાલ ન આપવાના દિવસે દોષિત અધિકારી સ્વીકાર્ય રીતે સસ્પેન્શન હેઠળ ન હતો, પરંતુ સેવામાં હતો અને તેથી કાયદા અનુસાર તેને સેવામાંથી બરતરફ કરવામાં ન આવે અથવા નિયમાવલિ મુજબ તે નિવૃત્તિવયને ન પહોંચે ત્યાં સુધી તે સેવામાં ચાલુ રહેશે. ઉપરોક્ત નિર્દેશ કેટલો યોગ્ય છે કે નહીં અથવા તેનું અર્થઘટન કેવી રીતે કરવું, તે બાબતે અમે અન્ય મુદ્દાઓ પર વિચાર કરતી વખતે નિર્ણય કરીશું; પરંતુ દૂર કરવાની આજ્ઞાને ભૂતલક્ષી અસર સાથે અમલમાં મૂકવાના પ્રશ્ને એટલો પણ શંકાનો અંશ રહી શકતો નથી કે તેને ભૂતલક્ષી બનાવી શકાય નહીં.”

૩૨ . હાલમાં, અમે નિયમાવલીઓ હેઠળ કલ્પાયેલ વયનિવૃત્તિના મુદ્દા પર વિચાર કરવા આગળ વધીએ છીએ. નિયમાવલી ૧૯(૧) કર્મચારીની વયનિવૃત્તિ સાથે સંબંધિત છે. નિયમાવલી ૧૯(૧) નો સંબંધિત ભાગ નીચે મુજબ છે:

“ ૧૯. નિવૃત્તિની ઉંમર .—(૧) કોઈ અધિકારી અઢાવન વર્ષની ઉંમર પ્રાપ્ત થતાં અથવા ત્રીસ વર્ષની સેવા પૂર્ણ થતાં, જે પહેલું બને તે મુજબ, બેંકની સેવામાંથી નિવૃત્ત થશે:

પરંતુ એ શરતે કે સક્ષમ પ્રાધિકરણ, પોતાના વિવેકાધિકારે, એવા અધિકારીની સેવાની અવધિ, જેમણે અઢાવન વર્ષની વય પૂર્ણ કરી હોય અથવા પ્રસંગાનુસાર ત્રીસ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કરી હોય, બેંકના હિતમાં આવી મુદતવૃદ્ધિ ઈચ્છનીય ગણાય તો, લંબાવી શકે છે:

૩ રામ નિવાસ બંસલ વિ. સ્ટેટ બેંક ઓફ પટિયાલા, (૧૯૯૮) ૪ એસએલઆર ૭૧૧.

પરંતુ વધુમાં જોગવાઈ કરવામાં આવે છે કે જે અધિકારીએ બેંકની સેવામાં અધિકારી તરીકે અથવા અન્યથા ૧૯-૭-૧૯૬૯ના રોજ અથવા ત્યારબાદ જોડાયો હોય અને ૫૮ વર્ષની વય પ્રાપ્ત કરી હોય, તેને સેવામાં કોઈ વધુ મુદતવધારો મંજૂર કરવામાં આવશે નહીં:

આ ઉપરાંત એવી જોગવાઈ કરવામાં આવે છે કે, કાર્યકારી સમિતિના વિવેકાધિકારે, કોઈ અધિકારીને, પરિસ્થિતિ અનુસાર, તે ૫૦ વર્ષની વય પ્રાપ્ત કર્યા પછી અથવા ૨૫ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કર્યા પછી, તેને લખિતમાં ત્રણ

મહિનાની નોટિસ આપીને અથવા તેના બદલે વેતન ચૂકવીને, બેંકની સેવામાંથી નિવૃત્ત કરવામાં આવી શકે છે:"

૩૫. આ તબક્કે, નિયમાવલીઓના નિયમ ૧૯(૨) નો ઉલ્લેખ કરવો નોંધપાત્ર છે. તે નીચે મુજબ છે:

" ૧૯. (૨) જે સેવા સંબંધિત લાગુ નિયમો હેઠળ કોઈ અધિકારી વિરુદ્ધ શિસ્તભંગની કાર્યવાહી તેની બેંકની સેવામાંથી, ઉક્ત કોઈપણ નિયમોના અમલથી અથવા તેના બળે, અથવા આ નિયમોની જોગવાઈઓના પ્રભાવે, સેવા સમાપ્ત થાય તે પહેલાં આરંભવામાં આવી હોય, તેવા પ્રસંગે, મેનેજિંગ ડિરેક્ટરના વિવેકાધિકાર મુજબ, તેવી શિસ્તભંગની કાર્યવાહી જે સત્તાધિકારીએ આરંભી હોય તે જ સત્તાધિકારી દ્વારા, ઉક્ત નિયમોમાં નિર્ધારિત રીતથી, એમ માનીને ચાલુ રાખી અને પૂર્ણ કરી શકાશે કે જાણે અધિકારી હજી સેવામાં ચાલુ હોય; પરંતુ એટલી શરતે કે એવી કાર્યવાહી ચાલુ રાખવા અને પૂર્ણ કરવા માટેના હેતુસર જ તેને સેવામાં હોવાનું માનવામાં આવશે.

સ્પષ્ટીકરણ.— કોઈ અધિકારી નિર્ધારિત સેવા અવધિ પૂર્ણ કરે અથવા નિવૃત્તિની વય પૂર્ણ કરે તે જે મહિનામાં થાય, તે મહિનાના છેલ્લા દિવસે તે નિવૃત્ત થશે."

ઉપરોક્ત નિયમન, જેમ અમને જણાય છે, સર્વથા ભિન્ન પરિસ્થિતિને આવરી લે છે. તેમાં સ્પષ્ટપણે નિર્ધારિત કરવામાં આવ્યું છે કે જો કોઈ અધિકારી સેવા દરમિયાન હોય તે અવધિમાં તેની સામે શિસ્તાત્મક કાર્યવાહી શરૂ કરવામાં આવી હોય, તો એવી કાર્યવાહી તેની નિવૃત્તિ પછી પણ મેનેજિંગ ડિરેક્ટરના

વિવેકાધિકારે ચાલુ રાખી શકાય છે અને તે મર્યાદિત હેતુ માટે તે અધિકારીને સેવામાં હોવાનું માનવામાં આવશે.

૪૧ . વર્તમાન કેસમાં, શિસ્તલક્ષી કાર્યવાહી દોષિત અધિકારી સામે ત્યારે આરંભવામાં આવી હતી જ્યારે તે સેવામાં હતો. બરતરફીનો પ્રથમ આદેશ ૨૩-૪-૧૯૮૫ ના રોજ પસાર કરવામાં આવ્યો હતો. ઉક્ત દંડનો આદેશ વડી અદાલત દ્વારા રદ કરવામાં આવ્યો હતો અને સંબંધિત અધિકારીને મર્યાદિત હેતુ માટે, એટલે કે તપાસ અહેવાલની નકલ પૂરી પાડવા માટે અને તે તબક્કાથી શિસ્તલક્ષી કાર્યવાહી આગળ વધારવા માટે, પુનઃસ્થાપિત કરવા નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો. ઉક્ત આદેશમાં આ અદાલતે કોઈ હસ્તક્ષેપ કર્યો નહોતો. બેંકે કાર્યવાહી ચાલુ રાખી. આ વાત વિશેષરૂપે ઉલ્લેખ કરવાની જરૂર નથી કે ઉક્ત ચાલુ રાખવામાં આવેલી કાર્યવાહી અદાલતના આદેશના અનુસરણમાં હતી. આ પરિસ્થિતિઓમાં, અધિકારીની સેવામાં અનુમાનિત સતતતાનો સિદ્ધાંત સંપૂર્ણપણે લાગુ પડે છે તે સ્વીકારવું પડે અને તેથી વિભાગીય કાર્યવાહી ૨૨-૧૧-૨૦૦૧ ના રોજ અંતિમરૂપ પામ્યા પછી દૂર કરવાનો આદેશ પસાર કરી શકાય તેમ હતો. અમે અગાઉથી જ ઠરાવ્યું છે કે ઉક્ત આદેશને પૂર્વલક્ષી અમલ આપવામાં આવ્યો ન હોત, પરંતુ તેનાથી બરતરફીનો આદેશ અમાન્ય બનતો નથી; તે માત્ર ભાવિ પ્રભાવ ધરાવશે, જેમ કે આર. જીવરત્નમ જ માં ઠરાવવામાં આવ્યું છે.

૪૨ . આ કહી ચૂક્યા પછી, નિવૃત્તિની તારીખ નક્કી કરવી અને ત્યારબાદ પ્રથમ બરતરફીની તારીખથી નિવૃત્તિની તારીખ સુધીના સમયગાળાનો કેવી રીતે

વ્યવહાર કરવો તે વિષયમાં પ્રવેશવું જરૂરી બને છે. અમે તાત્કાલિક ઉમેરવું યોગ્ય સમજીએ છીએ કે અનુમાનિત સાતત્યના હેતુસર, દોષિત અધિકારી કોઈપણ લાભ મેળવવા હકદાર ન ગણાય, અને તેનું સરળ કારણ એ છે કે આવું સાતત્ય માત્ર શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહીનું અંતિમીકરણ કરવા માટે જ છે, જેમ વડી અદાલતની પૂર્ણ પીઠ દ્વારા નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો. તેથી, વિનિયમોના વિનિયમ ૧૯(૧)નો પ્રભાવ અને અસર સંપૂર્ણપણે કાર્યરત થાય છે. પ્રથમ પરંતુકના યોગ્ય અર્થઘટન પર અમે વિચારપૂર્વકના મત પર પહોંચીએ છીએ કે તે માટે સક્ષમ સત્તાધિકારી દ્વારા હકારાત્મક કાર્યવાહી આવશ્યક છે, કારણ કે તે વિવેકાધીન સત્તાના ઉપયોગનું કાર્ય છે અને વધુમાં, આ વિવેકાધીન સત્તાનો ઉપયોગ ત્યારે જ થવાનો છે જ્યારે મુદતવધારો મંજૂર કરવો બેંકના હિતમાં ઈચ્છનીય માનવામાં આવે. શ્રી પટવાલિયાની આ દલીલ કે નોકરીદાતા બેંક દ્વારા સૂચના આપવી જોઈએ હતી, તે વડી અદાલતે પડકારાયેલા આદેશ ૫ માં નોંધેલા આ નિષ્કર્ષ પર આધારિત છે કે સંબંધિત અધિકારી નિવૃત્ત થયો હતો તે દર્શાવતો કોઈ આદેશ નોંધ પર લાવવામાં આવ્યો નહોતો. હકીકતો દર્શાવે છે તેમ, વર્ષ ૧૯૯૨ માં સંબંધિત અધિકારીને સેવામાંથી દૂર કરવામાં આવ્યો હતો અને તે સમયે કાયદેસર રીતે બેંકે તેને તેની વચનિવૃત્તિની તારીખ વિશે સૂચિત કરવું અથવા કોઈ આદેશ પસાર કરવો જોઈએ એવી અપેક્ષા રાખવી ખોટી માન્યતા ગણાય. જે નિષ્કર્ષ તર્કસંગત અને સ્વીકાર્ય જણાય છે તે એ છે કે જ્યાં સુધી સક્ષમ સત્તાધિકારી દ્વારા સ્પષ્ટ અથવા હકારાત્મક કાર્યવાહીથી મુદતવધારો આપવામાં ન આવે, ત્યાં સુધી બેંકનો અધિકારી ૫૮ વર્ષની વય પૂર્ણ થતા

અથવા ૩૦ વર્ષની સેવા પૂર્ણ થતા, બંનેમાંથી જે પહેલું બને ત્યારે, નિવૃત્ત થાય છે.

૪ આર. જીવરત્નમ વિ. મદ્રાસ રાજ્ય, એ.આઈ.આર. ૧૯૬૬ એસ.સી. ૯૫૧.

૪૩ . આ સંદર્ભમાં સી.એલ. વર્મા વિ. એમ.પી. રાજ્ય ૫ માં થયેલ ઉચ્ચારનો ઉલ્લેખ કરવો યોગ્ય છે. તે કેસમાં મધ્ય પ્રદેશ રાજ્ય મ્યુનિસિપલ સેવા (એક્ટીઝક્યુટિવ) નિયમો, ૧૯૭૩ ના નિયમ ૨૯ ના પ્રભાવનું અર્થઘટન કરવાનો પ્રશ્ન ઉપસ્થિત થયો હતો. ઉક્ત નિયમમાં એવી જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી કે સેવાનો સભ્ય જ્યારે ૫૮ વર્ષની વય પૂર્ણ કરે તે તારીખે અધિવર્ષતા વયને પ્રાપ્ત કરશે. ઉક્ત નિયમની પરંતુક જોગવાઈમાં નક્કી કરવામાં આવ્યું હતું કે રાજ્ય સરકાર મ્યુનિસિપલ કાઉન્સિલના હિતમાં અથવા જાહેર હિતમાં સેવાના સભ્યને નોકરીમાં ચાલુ રાખવાની મંજૂરી આપી શકે, પરંતુ કોઈપણ સેવાના સભ્યને ૬૦ વર્ષની વય પ્રાપ્ત કર્યા પછી સેવામાં ચાલુ રાખી શકાય નહીં. તે કેસનો અપીલકર્તા બરતરફીના આદેશના બે દિવસ પહેલાં ૫૮ વર્ષની વયને પ્રાપ્ત થયો હતો. અદાલતે મંતવ્ય વ્યક્ત કર્યું કે પરંતુકનો ભાવ સ્પષ્ટ રીતે દર્શાવે છે કે તે નિર્દિષ્ટ કેસો અને વ્યક્તિગત કર્મચારીઓ આવરી લેવા માટે અભિપ્રેત છે. નોંધનીય છે કે સરકારની તરફથી સંબંધિત વિભાગ દ્વારા એક અધિસૂચના બહાર પાડવામાં આવી હતી. અદાલતે મંતવ્ય વ્યક્ત કર્યું કે ઉક્ત પરિપત્ર નિયમ ૨૯ ની પરંતુક જોગવાઈ હેઠળ બહાર પાડવામાં આવેલો નહોતો, પરંતુ તેનો સ્વભાવ વહીવટી હતો, અને નિયમ ૨૯ માં રહેલ આદેશાત્મક જોગવાઈ સામે એવો વહીવટી આદેશ અમલમાં આવી શકતો નહોતો. અદાલતે વધુમાં નિર્ધારિત કર્યું કે

કારણ કે તે કેસનો અપીલકર્તા બરતરફીના આદેશ પસાર થવાની તારીખ પહેલાં અધિવર્ષતા વચને પ્રાપ્ત થઈ ગયો હતો, તેથી સરકારને કર્મચારીઓ અંગે ઉપલબ્ધ તેના શિસ્તાત્મક અધિકારક્ષેત્ર હેઠળ તેની સામે કાર્યવાહી કરવાનો કોઈ અધિકાર નહોતો.

૪૪ . અમે સી.એલ. વર્મા મામલા ૩૦ માં આ નિર્ણયનો ઉલ્લેખ એ દર્શાવવા માટે કર્યો છે કે અત્રેનો વિનિયમ પણ સમાન ભાષામાં રચાયેલો છે અને તેથી પ્રથમ પરંતુકને સંપૂર્ણ અમલક્ષેત્ર પ્રાપ્ત થશે અને આ નિષ્કર્ષે પહોંચવું યોગ્ય રહેશે કે શિસ્તભંગી અધિકારી ૨૫-૨-૧૯૯૨ ના રોજ ૩૦ વર્ષની સેવા પૂર્ણ થતાં અતિનિવૃત્ત થયો હતો. તેનું કારણ એ છે કે ઉક્ત વિનિયમના પ્રથમ પરંતુક હેઠળ નિર્ધારિત શરતો ચોક્કસ પ્રકારના પ્રકરણોને આવરી લેવા માટેની શરતી પરિસ્થિતિ સાથે સંબંધિત છે અને તે માટે હકારાત્મક કાર્યવાહી આવશ્યક છે, અને તેની ગેરહાજરીમાં એ ઠરાવવું મુશ્કેલ છે કે શિસ્તભંગી અધિકારી ૩૦ વર્ષની સેવા પૂર્ણ થતાં નિવૃત્ત થયો ન હતો.”

(ભારપૂર્વક દર્શાવેલ)

૧૦. ૫ તે એવા મામલામાં નિયમો પર નિર્ભર કરે છે, જેમાં કર્મચારી સેવા દરમિયાન હતો ત્યારે વિભાગીય તપાસ શરૂ કરવામાં આવી હતી અને કાર્યવાહી ચાલુ રાખવામાં આવી હતી; નિયમ મુજબ કર્મચારીએ વચનિવૃત્તિની વચ પ્રાપ્ત કર્યા પછી કયા પ્રકારની સજા લાદી શકાય. ૫ ૧૯૮૯ સપ્લિ. (૨) એસ.સી.સી.

૪૩૭.

૧૦. ડ રમેશ ચંદ્ર શર્મા વિ. પંજાબ નેશનલ બેંક અને અન્ય (૨૦૦૭) ૯ એસ.સી.સી. ૧૫ માં, વિચારણા માટે આવો જ પ્રશ્ન ઊભો થયો હતો. કર્મચારીને અધિવર્ષતા પછી સેવામાંથી બરતરફ કરવામાં આવ્યો હતો. વડી અદાલતે આ આધારે આદેશ રદ કર્યો હતો કે અધિવર્ષતા પછી શિસ્તભંગ સંબંધિત તપાસ ચાલુ રાખી શકાતી નહોતી અને બરતરફીની સજા ફરમાવી શકાતી નહોતી. આ અદાલતે વડી અદાલતનો આદેશ રદ કર્યો, બેંક દ્વારા દાખલ કરાયેલ અપીલ મંજૂર કરી અને કર્મચારી દ્વારા દાખલ કરાયેલ અપીલ નામંજૂર કરી, અને ઠરાવ્યું કે પ્રશ્નાધીન નિયમને ધ્યાનમાં લેતાં બરતરફીનો આદેશ પસાર કરી શકાય. એમ ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે તે કર્મચારીની સેવાની શરતો અને નિયમો પર નિર્ભર કરે છે, જેઓથી તે શાસિત હતો. આ પણ અવલોકિત કરવામાં આવ્યું હતું કે અધિવર્ષતાની ઉંમર પ્રાપ્ત કર્યા પછી કર્મચારીને સેવામાંથી બરતરફ કરવાની સજા લાદવાનો પ્રશ્ન સામાન્ય રીતે ઊભો થતો નથી. તે જ સમયે, એવું પણ ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે આવી સજા લાદવી કાયદેસર રીતે અગ્રાહ્ય ગણાય તેવી નથી. કર્મચારીને કલ્પિત રીતે સેવામાં ચાલુ માનવા અંગેના નિયમ દ્વારા સર્જાયેલી કાનૂની કલ્પનાને સંપૂર્ણ અસર આપવામાં આવવી જોઈએ. જો સેવામાંથી બરતરફીનો આદેશ પસાર કરવામાં આવ્યો હોય, તો કર્મચારી પેન્શન સંબંધિત લાભનો હકદાર રહેશે નહીં. આ પણ ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે જો કર્મચારીને (ડિસિપ્લિન એન્ડ અપીલ) રેગ્યુલેશન્સના રેગ્યુલેશન ૪ હેઠળ સેવામાંથી દૂર કરવામાં આવે અથવા બરતરફ કરવામાં આવે, તો બેંકને પેન્શન રેગ્યુલેશન્સના રેગ્યુલેશન ૪૮ નો આશરો લેવાની જરૂર નથી, કારણ કે તેનો

રેગ્યુલેશન ૨૨ લાગુ પડશે. પેન્શન રેગ્યુલેશનનો નિયમ ૪૩ પેન્શન રોકી રાખવા અથવા પાછું ખેંચી લેવા માટે જોગવાઈ કરતો હતો. રેગ્યુલેશન ૪૮ બેંકને થયેલા નાણાકીય નુકસાનની વસૂલાત માટે જોગવાઈ કરતો હતો. કલ્પિત સતતતાના કેસમાં, રેગ્યુલેશન ૪૮ લાગુ પડતું નથી એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું. સંબંધિત અંશ નીચે ઉદ્ધૃત કરવામાં આવે છે:

“ ૧૩. દોષિત અધિકારી નિવૃત્તિ વય પ્રાપ્ત કરી લીધા પછી પણ વિભાગીય કાર્યવાહી ચાલુ રહી શકે કે નહીં, તે પ્રશ્ન પ્રચલિત નિયમોની લાગુ પડતાપણાં પર આધારિત રહેશે. એ સાચું હોઈ શકે છે કે, જ્યારે દોષિત અધિકારી પહેલેથી જ નિવૃત્તિ વયે પહોંચી ગયો હોય ત્યારે તેને સેવામાથી બરતરફ કરવાની સજાનો પ્રશ્ન સામાન્ય રીતે ઊભો ન થાય. તેમ છતાં, આવી આદેશના પરિણામો સેવા નિયમોમાં જોગવાયેલાં હોવાથી, અમારા મત મુજબ, આવી સજા લાદવી કાયદેસર રીતે સંપૂર્ણપણે અગ્રાહ્ય છે એવું દલીલ કરવું યોગ્ય નહીં ગણાય.

૧૫. પ્રશ્ન, જેમ કે અમે નોંધ કરી શકીએ, આ અદાલત સમક્ષ સ્ટેટ ઓફ યુ.પી. વિ. બ્રહ્મદત્ત શર્મા કેસમાં વિચારણા માટે ઉપસ્થિત થયો હતો, જેમાં આ ૬ (૧૯૮૭) ૨ એસ.સી.સી. ૧૭૯

યુ.પી. રાજ્ય વિ. હરિહર ભોલે નાથ ૭ માં સિવિલ સર્વિસિસ રેગ્યુલેશન્સના નિયમન ૪૭૦નું અર્થઘટન કરતી વખતે અદાલતે નીચે મુજબ ઠરાવ્યું હતું: (બ્રહ્મદત્ત શર્મા કેસ (ઉપરોક્ત) , એસ.સી.સી. પૃ. ૧૮૬, પરિચ્છેદ ૮)” ૮ .

નિયમનનું સાદું વાચન દર્શાવે છે કે સરકારી કર્મચારીને નિવૃત્તિ સમયે પૂર્ણ પેન્શન નિયમિત રીતે મળતી વસ્તુ તરીકે આપવામાં આવતી નથી; તેના બદલે,

તેની સંતોષકારક સેવા મંજૂર કરવામાં આવે ત્યારે તેને તે આપવામાં આવે છે. જો સરકારી કર્મચારીની સેવા સંપૂર્ણપણે સંતોષકારક ન રહી હોય, તો પેન્શન મંજૂર કરવાની સક્ષમ સત્તાને પેન્શનની રકમમાં તે યોગ્ય માને તેવી કપાત કરવાની સત્તા છે. નિયમનનો પ્રાવધાન ઉપબંધ નિર્ધારિત કરે છે કે નિયુક્તિ સત્તાધિકારીની મંજૂરી વિના પેન્શનની રકમમાં કપાત અંગે કોઈ આદેશ કરવામાં આવશે નહીં. ભલે નિયમોમાં પેન્શનમાં કપાત કરવાનો આદેશ બહાર પાડવામાં આવે તે પહેલાં સરકારી કર્મચારીને તક આપવાની સ્પષ્ટ જોગવાઈ ન હોય, છતાં પ્રાકૃતિક ન્યાયના સિદ્ધાંતો એવો આદેશ કરે છે કે કોઈપણ આદેશ પસાર કરવામાં આવે તે પહેલાં સરકારી કર્મચારીને સાંભળવાની તક આપવામાં આવવી જ જોઈએ. અનુચ્છેદ ૩૧૧(૨) આકર્ષિત થતો નથી, છતાં પેન્શનમાં કપાતનો આદેશ તેની પૂર્ણ પેન્શન મેળવવાના હક્કને અસર કરતો હોવાથી સરકારી કર્મચારી સાંભળવાની તક મેળવવા હકદાર છે. હવે આ બાબતે કોઈ વિવાદ રહ્યો નથી કે પેન્શન કોઈ દાન નથી; તેના બદલે, તે રાજ્યને સંતોષકારક સેવા આપવાના પરિણામે સરકારી કર્મચારીએ પ્રાપ્ત કરેલો મિલકતનો હક્ક છે.”

૧૬. તેથી, શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી ચાલુ રાખવી અનુમત્ય રહેશે કે નિયોક્તાને માત્ર પેન્શનના નિયમોનો જ આશરો લેવો પડશે, તે બાબતનો પ્રશ્ન, અમારા મતે, કર્મચારીની સેવાની શરતો અને નિયમો તથા અધિનિયમ અથવા વૈધાનિક નિયમોના કારણે શિસ્ત સત્તાધિકારીને પ્રદાન કરવામાં આવેલી સત્તા પર નિર્ભર રહેશે.

૧૭. અમે અગાઉ અહીં નોંધ્યું છે કે બેંકે નિયમાવલીઓ બનાવી છે જે કાનૂની સ્વરૂપ ધરાવે છે. ઉક્ત નિયમાવલીઓની નિયમ ૨૦(૩)(૩) આ મુજબ છે:

“૨૦. (૩)(૩) જે અધિકારી વિરુદ્ધ શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી આરંભવામાં આવી હોય તે અધિકારી સુપરએન્યુએશનની તારીખે સેવામાંથી નિવૃત્ત ગણાશે, પરંતુ તે શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી એવી રીતે ચાલુ રહેશે જાણે તે કાર્યવાહી પૂર્ણ ન થાય અને તે અંગે અંતિમ આદેશ પસાર ન થાય ત્યાં સુધી તે સેવામાં હોય. સંબંધિત અધિકારી ૭ (૨૦૦૬) ૧૩ એસ.સી.સી. ૪૬૦

સુપરએન્યુએશનની તારીખ પછી તેને કોઈપણ વેતન અને/અથવા ભથ્થું પ્રાપ્ત થશે નહીં. ઉપરાંત, કાર્યવાહી પૂર્ણ ન થાય અને તેના પર અંતિમ આદેશ પસાર ન થાય ત્યાં સુધી તે નિવૃત્તિ લાભોની ચુકવણી મેળવવા માટે હકદાર રહેશે નહીં, સિવાય કે સી.પી.એફ.માં તેનું પોતાનું યોગદાન.”

ઉક્ત નિયમન સ્પષ્ટ રીતે એવું અનુમાનિત કરે છે કે સુપરએન્યુએશનની તારીખે અધિકારી સેવા પરથી નિવૃત્ત થઈ ગયો હોવા છતાં તેની સામેની શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી ચાલુ રહી શકે. ઉક્ત હેતુસર એક કાનૂની કલ્પના ઊભી કરવામાં આવી છે, જેના મુજબ દોષિત અધિકારીને કાર્યવાહી પૂર્ણ થાય અને તેના પર અંતિમ આદેશ પસાર થાય ત્યાં સુધી સેવામાં હોવાનું માનવામાં આવશે. ઉક્ત નિયમન કાયદેસર સ્વરૂપ ધરાવતું હોઈ તેને પૂર્ણ અસર આપવી જોઈએ.

૧૮. કાનૂની કલ્પનાની અસર સુસ્થાપિત રીતે જાણીતી છે. જ્યારે કોઈ અધિનિયમ હેઠળ કાનૂની કલ્પના ઊભી કરવામાં આવે છે, ત્યારે તેને તેની સંપૂર્ણ અસર આપવી જ જોઈએ, જેમ કે ઈસ્ટ એન્ડ ડ્વેલિંગ્સ કો. લિ. વિ.

ફિન્સબરી બરો કાઉન્સિલ ૮ માં નીચે મુજબ નોંધવામાં આવ્યું છે: (ઓલ ઈ.આર. પૂ. ૫૯૯ બી-ડી)

જો તમને કોઈ કલ્પિત પરિસ્થિતિને વાસ્તવિક માનીને વર્તવાનો આદેશ આપવામાં આવ્યો હોય, તો તમને નિશ્ચિતપણે, જો એવું કરવાથી તમને પ્રતિબંધિત ન કરવામાં આવ્યા હોય, તેવી પરિસ્થિતિમાંથી, જો તે માન્ય પરિસ્થિતિ હકીકતમાં અસ્તિત્વમાં હોત, તો અનિવાર્ય રીતે જે પરિણામો અને અનુસંગિક ઘટનાઓ ઉત્પન્ન થવાની અથવા તેની સાથે સંકળાવાની હતી, તેને પણ વાસ્તવિક માની લેવી જોઈએ. આ કેસમાં તેમાંનું એક પરિણામ ભાડાના ૧૯૩૯ના સ્તરથી મુક્તિ છે. વિધાનમાં કહેવામાં આવ્યું છે કે તમને એક નિશ્ચિત પરિસ્થિતિનું કલ્પન કરવું જોઈએ; પરંતુ તેમાં એવું કહેવામાં આવ્યું નથી કે એવું કર્યા પછી, જ્યારે તે પરિસ્થિતિના અનિવાર્ય અનુપરિણામો સામે આવે ત્યારે, તમારે તમારી કલ્પનાશક્તિને થંભી જવા દેવી અથવા તેવું થવા દેવું જોઈએ.

૨૨. તેથી, અમારો મત એવો છે કે પંજાબ નેશનલ બેંક (ઓફિસર્સ) સર્વિસ રેગ્યુલેશન્સ, ૧૯૭૯ ના નિયમન ૨૦(૩)(૩) ના આધારે અથવા તેના આધાર પર બેંક માટે શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી ચાલુ રાખવી અનુમત્ય હતી.

૨૩. એ સાચું છે કે શિસ્ત સત્તાધિકારીએ દંડ ફરમાવતો પોતાનો આદેશ કરતા સમયે એવું અવલોકન કર્યું હતું કે અપીલકર્તાના અંતિમ લેણાંનું સમાધાન કરવાનું હતું. તે માત્ર એવી સંભવિત પરિસ્થિતિનું ધ્યાન રાખવા માટે કરાયેલ અવલોકન હતું, જે ઊભી થઈ શકે. તે બાબતમાં કોઈ હકારાત્મક નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો ન હતો અને તેથી, નિવૃત્તિજન્ય લાભો મેળવવા માટે

અપીલકર્તાના પક્ષે તેનાથી કોઈ કાનૂની હક ઊભો થયો ન હતો. તેનો અર્થ એટલો જ હતો કે કાયદો પોતાની જ ગતિએ ચાલશે.

૮ ૧૯૫૨ એસી ૧૦૯ : (૧૯૫૧) ૨ ઓલ ઈ.આર. ૫૮૭ (એચએલ)

૨૫. નિર્વિવાદ રીતે, સેવામાંથી બરતરફીની સજા લાદતા આદેશના પરિણામરૂપે અપીલકર્તા પેન્શન સંબંધિત લાભો માટે પાત્ર ઠર્યા ન હોત. જોકે, શ્રી સક્સેનાએ અમારું ધ્યાન નિયમો ૪૩ અને ૪૮ તરફ દોર્યું છે અને દલીલ કરી છે કે પેન્શન રોકી રાખવાના હેતુ માટે પણ તે બાબતે સક્ષમ સત્તાધિકારી દ્વારા વિશિષ્ટ આદેશ પસાર કરવો આવશ્યક હતો. પેન્શન નિયમો તેવા પ્રસંગોમાં લાગુ પડે તે માટે બનાવવામાં આવ્યા છે જ્યાં પેન્શન ચૂકવવાનું આવશ્યક હોય. તે કર્મચારીના પેન્શન સંબંધિત લાભોમાંથી બેંકને થયેલા આર્થિક નુકસાનની વસૂલી બાબતની જોગવાઈ પણ કરે છે. પેન્શન નિયમોના નિયમ ૪૩ અને ૪૮ નીચે મુજબ છે:

“૪૩. પેન્શન રોકી રાખવી અથવા પાછી ખેંચવી.— સક્ષમ સત્તાધિકારી લેખિત આદેશ દ્વારા, પેન્શન અથવા તેનો કોઈ ભાગ, કાયમી રીતે અથવા નિર્ધારિત અવધિ માટે, રોકી રાખી શકે છે અથવા પાછો ખેંચી શકે છે, જો પેન્શનધારકને ગંભીર ગુનામાં અથવા વિશ્વાસભંગના ફોજદારી ગુનામાં અથવા ફૂટરચના માટે (જેમ છે તેમ અથવા) કપટપૂર્વક વર્તવા બદલ દોષિત ઠરાવવામાં આવ્યો હોય અથવા તેને ગંભીર કદાચાર માટે દોષી માનવામાં આવ્યો હોય.

શરતે કે જ્યાં પેન્શનનો કોઈ ભાગ અટકાવવામાં આવે અથવા પરત ખેંચવામાં આવે, ત્યાં આવી પેન્શનની રકમ આ નિયમાવલીઓ હેઠળ દર મહિને ચુકવાપાત્ર ન્યૂનતમ પેન્શનથી ઓછી કરવામાં આવશે નહીં.

૪૮. બેંકને થયેલ આર્થિક નુકસાનની વસૂલાત .—

(૧) સક્ષમ પ્રાધિકરણ, પેન્શનરને તેની સેવા અવધિ દરમિયાન થયેલ કોઈપણ વિભાગીય અથવા ન્યાયિક કાર્યવાહી માં ગંભીર દુર્વર્તન અથવા બેદરકારી અથવા આપરાધિક વિશ્વાસભંગ અથવા ખોટી બનાવટ અથવા કપટપૂર્વક કરેલ કૃત્યો માટે દોષિત ઠેરવવામાં આવે તો, બેંકને થયેલ કોઈપણ નાણાકીય નુકસાનની સંપૂર્ણ અથવા આંશિક રકમ પેન્શનમાંથી વસૂલ કરવાનો આદેશ આપી શકે છે અને પેન્શન અથવા તેના કોઈ ભાગને, કાયમી રીતે અથવા નિર્ધારિત અવધિ માટે, રોકી રાખી શકે છે અથવા પાછું ખેંચી શકે છે:

પરંતુ શરતે કે કોઈપણ અંતિમ આદેશ પસાર કરવામાં આવે તે પહેલાં બોર્ડની સલાહ લેવામાં આવશે;

આ ઉપરાંત શરતે કે, જો કર્મચારી સેવા દરમિયાન હોય ત્યારે તેની સામે વિભાગીય કાર્યવાહી શરૂ કરવામાં આવી હોય, તો કર્મચારીના નિવૃત્તિ પછી આવી કાર્યવાહી આ નિયમાવલિ હેઠળની કાર્યવાહી ગણાશે અને જે પ્રાધિકાર દ્વારા તે શરૂ કરવામાં આવી હતી તે જ પ્રાધિકાર દ્વારા, જાણે કર્મચારી સેવા ચાલુ રાખતો હતો તે જ રીતે, આગળ વધારવામાં આવશે અને પૂર્ણ કરવામાં આવશે;

(૨) કર્મચારી સેવા દરમિયાન હોય ત્યારે જો વિભાગીય કાર્યવાહી શરૂ કરવામાં આવી ન હોય, તો આવી કાર્યવાહી શરૂ કરવામાં આવે તે પહેલાં ચાર વર્ષથી વધુ સમય પહેલાં બનેલી ઘટનાના સંબંધમાં કોઈ વિભાગીય કાર્યવાહી શરૂ કરવામાં આવશે નહીં:

પરંતુ શરત એવી રહેશે કે આ રીતે આરંભિત કરવામાં આવેલી શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી તે કર્મચારીની સેવા દરમિયાન તેની સામે લાગુ પડતી શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી માટેની પ્રક્રિયા અનુસાર જ થશે.

(૩) જ્યાં સક્ષમ સત્તાધિકારી પેન્શનમાંથી આર્થિક ગુકસાનની વસૂલાત કરવાનો આદેશ કરે છે, ત્યાં આવી વસૂલાત સામાન્ય રીતે કર્મચારીની નિવૃત્તિની તારીખે સ્વીકાર્ય પેન્શનના એક-તૃતીયાંશથી વધુ દરે કરવામાં આવશે નહીં:

પરંતુ, જ્યાં પેન્શનનો કોઈ ભાગ અટકાવવામાં આવે અથવા પાછો ખેંચવામાં આવે, ત્યાં પેન્શનધારકે મેળવતી પેન્શનની રકમ આ વિનિયમો હેઠળ ચૂકવવાપાત્ર ન્યૂનતમ પેન્શન કરતાં ઓછી ન હોવી જોઈએ."

૨૭. નિયમન ૪૮ બેન્કને તેના કારણે થયેલ નાણાકીય ગુકસાનની વસૂલી પેન્શનરી લાભોમાંથી કરવાની સત્તા આપે છે. (શિસ્ત અને અપીલ) નિયમનોના નિયમન ૨૦(૩)(૩) ને પેન્શન નિયમનો સાથે સંયુક્ત રીતે વાંચવું આવશ્યક છે. જ્યાં કર્મચારીઓ પેન્શન પસંદ કરનાર હોય, ત્યાં નિયમન ૪૮(૧) લાગુ પડશે. કોઈપણ પરિસ્થિતિમાં, જો કોઈ અધિકારીને (શિસ્ત અને અપીલ) નિયમનોના નિયમન ૪ હેઠળ સેવામાંથી દૂર કરવામાં આવ્યો હોય અથવા બરતરફ કરવામાં આવ્યો હોય, તો બેન્કને પેન્શન નિયમનોના નિયમન ૪૮નો આશરો લેવાની જરૂર રહેતી નથી, કારણ કે તેના નિયમન ૨૨ લાગુ પડશે."

(ભાર મૂકવામાં આવ્યો)

૧૦. ૭ તપાસને તર્કસંગત અંત સુધી લઈ જવી જરૂરી છે. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા વિ. અજય કુમાર પટનાયક (૧૯૯૫) ૬ એસ.સી.સી. ૪૪૨ માં, મહાવય પૂર્ણ

થતાં સેવા નિવૃત્તિ પછી વિભાગીય તપાસ ચાલુ રાખવા અંગેનો પ્રશ્ન વિચારણા માટે આવ્યો હતો. એવો અભિપ્રાય વ્યક્ત કરવામાં આવ્યો હતો કે ગુણદોષના આધાર પર કોઈ નિષ્કર્ષ નોંધ્યા વિના વિભાગીય તપાસ બંધ કરવાની આ કોઈ આધારભૂત કારણ ગણાશે નહીં; અન્યથા, તમામ કેસોમાં તે જાહેર ન્યાયને ગંભીર નુકસાન પહોંચાડશે, અને કર્મચારી બાકી રહેલી કાર્યવાહીમાંથી છટકી જશે. માત્ર સમયના વ્યતીત થવાથી કર્મચારી બાકી રહેલી વિભાગીય કાર્યવાહીથી મુક્તિ મેળવી શકતો નથી. એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું:

૧૦. વિવિધ સ્તરો પર સક્ષમ સત્તાધિકારીઓએ ઉપલબ્ધ સામગ્રીનો વિચાર કર્યો હતો અને અંતે પ્રતિવાદીને સેવામાંથી ફરજિયાત નિવૃત્ત કરવાનો નિર્ણય કર્યો હતો, તેથી તેને મનસ્વી નિર્ણય કહેવાઈ શકશે નહીં. કાર્યવાહીઓ બાકી રહેતી વખતે પ્રતિવાદી વચનિવૃત્તિની વચ પ્રાપ્ત થતાં પહેલેથી જ સેવામાંથી નિવૃત્ત થયો છે, તે સાચું છે, પરંતુ તે કારણે સક્ષમ સત્તાધિકારીએ લીધેલા પગલાં અંગે કોઈ નિષ્કર્ષ આપ્યા વિના આ બાબતનો નિકાલ કરવા માટે આધાર પ્રાપ્ત થતો નથી. અન્યથા, તમામ કિસ્સાઓમાં તે જાહેર ન્યાયને ગંભીર નુકસાન પહોંચાડશે. કર્મચારી બાકી રહેલી કાર્યવાહીના કારણે બચી જશે. તેથી, સરકાર અથવા સક્ષમ સત્તાધિકારીએ લીધેલું પગલું કાયદેસર રીતે માન્ય છે કે કેમ તે અંગે વિચારણા કરીને તે બાબતે નિર્ણય આપવો આવશ્યક છે. તે દૃષ્ટિકોણથી, કાર્યવાહી બાકી હોય તે દરમિયાન માત્ર સમયગાળો વીતી જવાને કારણે અધિકારીની નિવૃત્તિ આ બાબત બંધ કરવા માટે આધાર બની શકશે નહીં.

(ભારોપણ આપવામાં આવેલ)

૧૦. ૮ રાજિન્દર લાલ કપૂર (ઉપરોક્ત) મામલામાં, એવો નિર્ણય કરવામાં આવ્યો હતો કે જ્યારે કર્મચારી નિવૃત્તિની વય પ્રાપ્ત કરે તે પહેલાં શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી શરૂ કરવામાં આવી હોય, ત્યારે નિયમ એવો ગૃહિત કાનૂની કલ્પિત ઉપબંધ પૂરો પાડે છે કે આવી કાર્યવાહીની અંતિમ પૂર્ણતા સુધી કર્મચારી ‘જાણે કે તે સેવામાં હતો તેમ’ સેવામાં યથાવત્ ગણાશે; તેથી કર્મચારી નિવૃત્તિની વય પ્રાપ્ત કરી ચૂક્યો હોવા છતાં તેને સેવામાં હોવાનું ગણી લેવામાં આવશે. એવો નિર્ણય કરવામાં આવ્યો હતો:

૨૧ . ઉપરોક્ત નિયમન, તેમ છતાં, માત્ર ત્યારે જ આહ્વાન કરી શકાય જ્યારે પ્રતિવાદી સેવા પરથી નિવૃત્ત થયો તે પહેલાં શિસ્તભંગની કાર્યવાહી સ્પષ્ટપણે શરૂ કરવામાં આવી હોય. તેમાં વપરાયેલી પરિભાષાઓ મૂળભૂત મહત્વ ધરાવે છે. માત્ર ત્યારે જ, જ્યારે બેંકના કોઈ અધિકારી સામે તેણે વયનિવૃત્તિની ઉંમર પ્રાપ્ત કરી હોવા છતાં શિસ્તભંગની કાર્યવાહી શરૂ કરવામાં આવી હોય, ત્યારે જ તે હેઠળ રચાયેલ કાનૂની કલ્પના ના આધારે, અર્થાત્ ‘જાણે કે તે સેવામાં હતો’ એમ માની, શિસ્તભંગની કાર્યવાહી ચાલુ રાખી શકાય. તેથી, જણાવેલ જોગવાઈની શરતો મુજબ ઉદ્ભવેલી કાનૂની કલ્પનાના કારણે માત્ર ત્યારે જ, જ્યારે માન્ય વિભાગીય કાર્યવાહી શરૂ કરવામાં આવે, ત્યારે જ દોષિત અધિકારીને, ભલે તેણે વયનિવૃત્તિની ઉંમર પ્રાપ્ત કરી હોય, સેવામાં હોવાનું માનવામાં આવશે. વિભાગીય કાર્યવાહી, એ સ્થિર કાનૂન છે, માત્ર કારણ દર્શાવો નોટિસ જારી કરવાથી શરૂ થતી નથી. તે માત્ર ત્યારે જ શરૂ થાય છે જ્યારે આરોપપત્ર જારી કરવામાં આવે....

(ભાર આપેલ)

પુનર્વિચાર અરજી દાખલ કરવામાં આવી હતી; તે જ ચુસીઓ બેંક વિ. રાજિન્દર લાલ કપૂર, (૨૦૦૮) ૫ એસસીસી ૨૫૭ માં નામંજૂર કરવામાં આવી હતી. જ્યારે કોઈ કર્મચારીને સેવામાં હોવાનું માનવામાં આવે છે, ત્યારે નિયમો હેઠળ નિર્ધારિત સજા લાદી શકાય છે, તે સ્પષ્ટ છે.

૧૦. ૯ વી. પડ્મનાભમ વિ. આંધ્ર પ્રદેશ સરકાર અને અન્ય (૨૦૦૯) ૧૫ એસ.સી.સી. ૫૩૭ માં, આંધ્ર પ્રદેશ પેન્શન સંહિતાના નિયમ ૯ માં જોગવાઈ હતી કે જો સરકારી સેવક સેવા દરમિયાન હોય ત્યારે વિભાગીય તપાસ શરૂ કરવામાં આવી હોય, તો તે ચાલુ રહી શકે, અને તે નિયમમાં આવી તપાસના ચાલુ રહેવા માટે માત્ર પેન્શન અને ગ્રેયુઇટીમાંથી રકમની વસૂલાત કરવા અંગે જ જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી. એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે વિભાગીય કાર્યવાહીનું ચાલુ રાખવું ગેરકાયદેસર નહોતું. પેન્શન સંહિતા કાનૂની કલ્પના ઊભી કરે છે અને કાર્યવાહી ચાલુ રહી હોવાનું માનવામાં આવશે. એવો અભિપ્રાય વ્યક્ત કરવામાં આવ્યો હતો:

“૧૦. અમારી સમક્ષ આ બાબતનો વિવાદ કરવામાં આવ્યો નથી કે આંધ્ર પ્રદેશ પેન્શન સંહિતાના નિયમ ૯(૨) મુજબ અપીલકર્તા વિરુદ્ધ શરૂ કરવામાં આવેલી શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી ચાલુ રહી શકતી હતી. નિયમ ૯(૨)(એ) નીચે મુજબ છે:

“૯. પેન્શન રોકી રાખવાનો અથવા પરત ખેંચી લેવાનો સરકારનો અધિકાર .—

(૧) * * *

(૨) (એ) ઉપનિયમ (૧) માં ઉલ્લેખિત વિભાગીય કાર્યવાહી, જે સરકારી સેવક સેવા દરમિયાન, ભલે તેની નિવૃત્તિ પહેલાં અથવા તેની પુનર્નિયુક્તિ દરમિયાન, શરૂ કરવામાં આવી હોય, તો સરકારી સેવકની અંતિમ નિવૃત્તિ પછી, આ નિયમ હેઠળની કાર્યવાહી ગણાશે અને જે સત્તાધિકારી દ્વારા તે શરૂ કરવામાં આવી હતી તે જ સત્તાધિકારી દ્વારા, સરકારી સેવક સેવા ચાલુ રાખ્યો હોય તેવી જ રીતથી, આગળ ચાલુ રાખવામાં આવશે અને પૂર્ણ કરવામાં આવશે:

આ શરતે કે જ્યાં વિભાગીય કાર્યવાહી રાજ્ય સરકારના આધીન સત્તાધિકારી દ્વારા આરંભિત કરવામાં આવી હોય, ત્યાં તે સત્તાધિકારીએ પોતાના નિષ્કર્ષોની નોંધ ધરાવતો અહેવાલ રાજ્ય સરકારને રજૂ કરવો.”

આથી, નિર્વિવાદ રીતે, અપીલકર્તા વિરુદ્ધ બાકી રહેલી વિભાગીય કાર્યવાહી કોઈપણ કાનૂની ખામીથી પીડિત નથી અને કાયદાની દૃષ્ટિએ તે ચાલુ રહેલી માનવામાં આવશે.

૧૧. સ્ટેટ ઓફ યુ.પી. વિ. હરિહર ભોળેનાથ ૯ માં આ અદાલતે આ મુજબ જણાવ્યું હતું:(એસ.સી.સી. પૃષ્ઠ ૪૬૫, પરિચ્છેદ ૧૦)

૯ (૨૦૦૬) ૧૩ એસ.સી.સી. ૪૬૦

“ ૧૦ . દોષિત કર્મચારીના કર્તવ્યચ્યુતિ અથવા કૃત્યના કારણે રાજ્ય ખજાનાને થયેલા નુકસાનની રકમની વસૂલાત માટે વિભાગીય કાર્યવાહી ત્રણ ભિન્ન પરિસ્થિતિઓમાં આરંભી શકાય છે:

(૧) જ્યારે અનુશાસનાત્મક કાર્યવાહી શરૂ કરવામાં આવે અને દોષિત કર્મચારી સામે તે તેની વચનિવૃત્તિની વચે પહોંચે તે પહેલાં પૂર્ણ કરવામાં આવે;

(૨) જ્યારે દોષિત અધિકારી તેની વચનિવૃત્તિની વચે પહોંચે તે પહેલાં કાર્યવાહી શરૂ કરવામાં આવે, પરંતુ તે પૂર્ણ કરવામાં આવી ન હોય અને કર્મચારીની વચનિવૃત્તિ છતાં પેન્શન અને ગ્રેયુઇટીમાંથી રકમની વસૂલાત કરવાનો આદેશ કરવામાં આવે; અને

(૩) દોષિત કર્મચારી તેના વચનિવૃત્તિના વચે પહોંચ્યા પછી તપાસ શરૂ કરવામાં આવે છે.”

૧૩. તેમ છતાં, શ્રી રામા કૃષ્ણા રેડ્ડી એ આગ્રહપૂર્વક રજૂ કરે છે કે વિભાગીય કાર્યવાહી વર્ષ ૧૯૯૨-૧૯૯૩માં પ્રારંભ કરવામાં આવી હતી તે હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને, આ અદાલતે વિભાગીય કાર્યવાહીનો વધુ આગળ સતત ચાલુ રાખવાનો નિર્દેશ આપવો જોઈએ નહીં. આ સંદર્ભે એમ.વી. બિજલાની વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા ૧૦ ઉપર દબ નિર્ભરતા મૂકવામાં આવી છે.

૧૪ . અમે અગાઉ નોંધ્યું છે કે વિભાગીય કાર્યવાહીની આગળ વધારણી ગેરકાયદેસર નથી. પેન્શન સંહિતા એવી કાનૂની કલ્પના ઉભી કરે છે જેના અનુસંધાને વિભાગીય કાર્યવાહી ચાલુ રહી હોવાનું માનવામાં આવશે. ટ્રિબ્યુનલએ ટેકનિકલ આધારો પર અપીલકતા ના પક્ષમાં આદેશ પસાર કર્યો હતો. તેથી, અમારી દૃષ્ટિએ, વડી અદાલતે પડકારાયેલો ચુકાદો પસાર કરતાં કોઈ ગેરકાયદેસરતા આચરી છે એવું કહી શકાય નહીં.”

તે સ્પષ્ટ થાય છે કે કયા પ્રકારની સજા લાદી શકાય તે સંબંધિત સેવા નિયમ પર નિર્ભર રહેશે, કારણ કે ઉપરોક્ત કેસમાં સંબંધિત સેવા નિયમ ૯ મુજબ પેન્શન રોકી રાખવા અથવા પરત ખેંચવા હેતુસર કર્મચારીની સેવામાં અનુમાનિત સતતતા માટે જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી.

૧૦. ૧૦ મહારાષ્ટ્ર રાજ્ય વિ. એમ.એચ. મઝુમદાર (૧૯૮૮) ૨ એસ.સી.સી. પર માં, બોમ્બે સિવિલ સર્વિસિસ નિયમોના નિયમ ૧૮૮ અને ૧૮૯ વિચારણા માટે આવ્યા હતા. આ નિયમોમાં પેન્શન અથવા તેના કોઈપણ ભાગને રોકી રાખવા અથવા પાછું ખેંચી લેવા અંગે જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી. નિયમની શરતો મુજબ એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે જ્યાં પેન્શનધારક સેવા દરમિયાન ગંભીર કુદૃત્ય માટે દોષિત જણાય, ત્યારે ૧૦ (૨૦૦૬) ૫ એસ.સી.સી. ૮૮

સેવાના સંદર્ભમાં, પેન્શન મંજૂર કરવું અને તેની સતત ચાલુ રાખવાની બાબત તપાસના પરિણામ પર નિર્ભર રહેશે. સંબંધિત નિયમ હેઠળની કાર્યવાહી બરતરફી વગેરેની સજા લાદવા માટે નહોતી, પરંતુ નિયમ ૧૮૮ અને ૧૮૯ હેઠળ જોગવાઈ કરાયેલ પેન્શન પાછું ખેંચવા અથવા અટકાવી રાખવાના હેતુસર હતી. આ અદાલતે આ પ્રમાણે અભિપ્રાય વ્યક્ત કર્યો હતો:

“ ૫. ઉપરોક્ત બે નિયમો સરકારને પેન્શન ઘટાડવા અથવા પાછી ખેંચી લેવા સત્તા આપે છે. નિયમ ૧૮૯ એવી પરિસ્થિતિનો ઉપક્રમ કરે છે કે જો પેન્શનધારક સેવા દરમિયાન અથવા તેની સેવા પૂર્ણ થયા પછી ગંભીર દુર્વર્તનનો દોષી ઠરે, તો પેન્શન અથવા તેના કોઈ ભાગને રોકી રાખવામાં આવે અથવા પાછું ખેંચી લેવામાં આવે. સરકારી સેવકને પેન્શનની મંજૂરી અને તેનું ચાલુ રહેવું, તે સરકારી

સેવકના સારા વર્તન પર નિર્ભર છે. સારા વર્તન જાળવી સંતોષકારક સેવા બજાવવી, પેન્શનની મંજૂરી અને તેના ચાલુ રહેવા માટે આવશ્યક શરત છે. નિયમ ૧૮૯ સ્પષ્ટપણે સરકારને સત્તા આપે છે કે સેવા દરમિયાન તેણે કરેલા હોઈ શકે એવા દુર્વર્તન માટે, સરકારી સેવકને ચૂકવવાપાત્ર પેન્શનના કોઈપણ ભાગને રોકી રાખી શકે અથવા પાછું ખેંચી લઈ શકે. આ નિયમ વધુમાં એ પણ જોગવાઈ કરે છે કે પેન્શનના કોઈપણ ભાગમાં ઘટાડો કરતો અથવા તેને પાછું ખેંચી લેતો કોઈ આદેશ સક્ષમ સત્તાધિકારી દ્વારા કરવામાં આવે તે પહેલાં, બોમ્બે સિવિલ સર્વિસીસ કન્ડક્ટ, ડિસિપ્લિન એન્ડ અપીલ રૂલ્સના નિયમ ૩૩ની નોંધ ૧માં નિર્ધારિત પ્રક્રિયા અનુસાર પેન્શનધારકને બચાવની તક આપવી આવશ્યક છે. ઉપરોક્ત નિયમો દ્વારા, સરકારી સેવક વિરુદ્ધ તેની નિવૃત્તિ પછી પણ કાર્યવાહી હાથ ધરીને પેન્શન ઘટાડવાની અથવા રોકી રાખવાની રાજ્ય સરકારની સત્તા સ્પષ્ટ રીતે અશુદ્ધ રાખવામાં આવી છે. આ નિયમોની માન્યતા અંગે ન તો વડી અદાલત સમક્ષ અને ન તો આ અદાલત સમક્ષ પડકાર ઉઠાવવામાં આવ્યો હતો. આ દ્રષ્ટિએ, પ્રતિવાદીને ચૂકવવાપાત્ર પેન્શનની રકમ ઘટાડવાની સરકારને સત્તા છે. એમ. નરસિંહાચાર વિ. મૈસૂર રાજ્ય ૧૧ અને ઉત્તર પ્રદેશ રાજ્ય વિ. બ્રહ્મદત્ત શર્મા ૧૨ માં, સરકારી સેવકને મંજૂર કરવામાં આવેલ પેન્શનને રોકી રાખવા અથવા ઘટાડવાની સરકારને સત્તા આપતા સમાન નિયમોનું અર્થઘટન કરવામાં આવ્યું હતું અને આ અદાલતે ઠરાવ્યું હતું કે માત્ર એટલા માટે કે સરકારી સેવક સુપરએન્યુએશનની વય પ્રાપ્ત કરતાં સેવામાંથી નિવૃત્ત થયો હતો, તે સેવા અવધિ દરમિયાન તેણે કરેલા હોઈ શકે એવા દુર્વર્તન, બેદરકારી અથવા આર્થિક

અનિયમિતતાઓ માટેની જવાબદારીમાંથી બચી શકતો નથી અને સરકારી સેવકને મંજૂર કરાયેલ પેન્શનને રોકી રાખવા અથવા ઘટાડવા સરકાર હકદાર હતી.

૧૧એ.આઈ.આર. ૧૯૬૦ એસ.સી. ૨૪૭ ૧૨ (૧૯૮૭) ૨ એસ.સી.સી. ૧૭૯ ૬. અમારી દષ્ટિએ, પ્રતિવાદી વિરુદ્ધ કોઈપણ કાર્યવાહી શરૂ કરવાની રાજ્ય સરકારને સત્તા નહોતી એવો ઠરાવ કરીને વડી અદાલતે ગંભીર ભૂલ કરી હતી. બી.જે. શેલાત વિ. ગુજરાત રાજ્ય ૧૩ માં સરકારી કર્મચારી સેવામાંથી નિવૃત્ત થયા પછી તેને દંડ ફટકારવાના હેતુસર તેના વિરુદ્ધ શિસ્તાત્મક કાર્યવાહી શરૂ કરવામાં આવી હતી. તે નિર્ણયનો અનુપાત વર્તમાન કેસમાં લાગુ પડતો નથી, કારણ કે હાલના કેસમાં તપાસનો હેતુ કોઈ દંડ ફટકારવાનો નહોતો; તેના બદલે, પ્રતિવાદીની પેન્શન નક્કી કરવા માટે કાર્યવાહી શરૂ કરવામાં આવી હતી. આ કાર્યવાહી નિયમોના નિયમ ૧૮૮ અને ૧૮૯ મુજબ હાથ ધરવામાં આવી હતી. એવું જણાય છે કે વડી અદાલતનું ધ્યાન આ નિયમો તરફ દોરવામાં આવ્યું નહોતું.”

(ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે)

૧૦. ૧૧ પશ્ચિમ બંગાળ રાજ્ય અને અન્ય વિ. પ્રોનબ ચક્રવર્તી માં

(૨૦૧૫) ૨ એસ.સી.સી. ૪૯૬, પશ્ચિમ બંગાળ સર્વિસીઝ (ડેથ-કમ-રિટાયરમેન્ટ બેનેફિટ) નિયમો, ૧૯૭૧ ના નિયમ ૧૦ હેઠળ અમુક પરિસ્થિતિઓમાં પેન્શન રોકી રાખવાનો રાજ્યપાલનો અધિકાર વિચારણા માટે

ઉપસ્થિત થયો હતો. નિયમ ૧૦(૧) બે પ્રકારની સજાઓ માટે જોગવાઈ કરે છે. પ્રથમ, પેન્શન રોકી રાખવાનો અથવા પાછો ખેંચવાનો અધિકાર. દ્વિતીય, સરકારને થયેલ કોઈપણ આર્થિક નુકસાનની સંપૂર્ણ અથવા આંશિક રકમ પેન્શનમાંથી વસૂલ કરવાની આજ્ઞા કરવાનો અધિકાર. એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે, ગંભીર કદાવર વર્તન અથવા બેદરકારીના કારણે, કર્મચારી સામે તેની નિવૃત્તિની તારીખ પછી પણ કાર્યવાહી કરી શકાય. સરકારને કોઈ આર્થિક નુકસાન થયું ન હોય તેવી સ્થિતિમાં પણ, કર્મચારી સેવા પરથી નિવૃત્ત થઈ ગયા પછી વિભાગીય કાર્યવાહી ચાલુ રાખવી નિયોક્તા માટે ખુલ્લી છે. નીચે મુજબ અવલોકન કરવામાં આવ્યું હતું: ૪. પશ્ચિમ બંગાળ રાજ્યએ વડી અદાલત દ્વારા ૨૨-૧૨-૨૦૧૦૧૪ ના રોજ પસાર કરાયેલ આદેશને પડકાર્યો હતો અને એવો દાવો કર્યો હતો કે ૧૯૭૧ ના નિયમોનો નિયમ ૧૦ વડી અદાલત દ્વારા ખોટી રીતે અર્થઘટિત કરવામાં આવ્યો હતો. તેથી, હાલની અપીલમાં અમારી વિચારણા માટે ઊભો થતો એકમાત્ર મુદ્દો ૧૯૭૧ ના નિયમોનો નિયમ ૧૦ નું અર્થઘટન છે. ઉપરોક્ત નિયમ ૧૦(૧) નીચે પુનઃઉદ્ઘૂત કરવામાં આવે છે:

“ ૧૦. નિશ્ચિત કિસ્સાઓમાં પેન્શન અટકાવી રાખવાનો ગવર્નરનો અધિકાર .—
(૧) ગવર્નર પોતાના માટે પેન્શન અથવા તેની કોઈ પણ ભાગને, કાયમી રીતે અથવા નિર્ધારિત અવધિ માટે, અટકાવી રાખવાનો અથવા પાછો ખેંચવાનો અધિકાર અનામત રાખે છે, અને ૧૩ (૧૯૭૮) ૨ એસ.સી.સી. ૨૦૨ આદેશ કરવાનો અધિકાર

૧૪ પ્રણોબ ચક્રવર્તી વિ. સ્ટેટ ઓફ ડબ્લ્યુ.બી., ડબ્લ્યુ.પી. એસ.ટી. નં. ૪૯૭
ઓફ ૨૦૧૦, ૨૨.૧૨.૨૦૧૦ તારીખનો આદેશ (કેલ.)

સરકારને થયેલા કોઈપણ આર્થિક નુકસાનની સંપૂર્ણ અથવા આંશિક રકમ
પેન્શનમાંથી વસૂલ કરવી, જો પેન્શનધારકને, તેની સેવા અવધિ દરમિયાન,
નિવૃત્તિ પછી પુનર્નિયુક્તિ પર આપેલી સેવા સહિત, વિભાગીય અથવા ન્યાયિક
કાર્યવાહીમાં ગંભીર દુર્વર્તન અથવા બેદરકારીનો દોષિત ઠરવામાં આવ્યો હોય:

પરંતુ શરતે કે—(એ) જો એવો વિભાગીય કાર્યવાહી અધિકારી સેવામાં હતો
ત્યારે, ભલે તેની નિવૃત્તિ પહેલાં કે તેની પુનર્નિયુક્તિ દરમિયાન, આરંભવામાં
આવી હોય, તો પદની અંતિમ નિવૃત્તિ પછી, તે આ અનુચ્છેદ હેઠળની કાર્યવાહી
ગણાશે અને જે સત્તાધિકારી દ્વારા તેની શરૂઆત કરવામાં આવી હતી તે જ
સત્તાધિકારી દ્વારા એ જ રીતથી આગળ વધારીને પૂર્ણ કરવામાં આવશે, જાણે
અધિકારી સેવામાં ચાલુ રહ્યો હોય;

(બી) આવી વિભાગીય કાર્યવાહી, જો હોદ્દેદાર સેવા દરમિયાન હોય ત્યારે, તેની
નિવૃત્તિ પહેલાં અથવા તેની પુનઃનિયુક્તિ દરમિયાન, આરંભ કરવામાં આવી ન
હોય તો—

(૧) રાજ્યપાલની મંજૂરી વિના દાખલ કરવામાં આવશે નહીં;

(૨) એવી કોઈ ઘટનાના સંબંધમાં નહીં હોય જે આવી સ્થાપના પહેલાં ચાર
વર્ષથી વધુ સમય પહેલાં બની હોય; અને

(૩) રાજ્યપાલ જેવો નિર્દેશ આપે તેવી સત્તાધિકારી દ્વારા અને તેવા સ્થળે ચલાવવામાં આવશે અને તે વિભાગીય કાર્યવાહી માટે લાગુ પડતી પ્રક્રિયા અનુસાર ચલાવવામાં આવશે, જેમાં અધિકારીની સેવા દરમિયાન તેની વિરુદ્ધ સેવામાથી બરતરફીનો આદેશ કરવામાં આવી શકતો હોય;

(સી) આવી કોઈ ન્યાયિક કાર્યવાહી, જો અધિકારી સેવા દરમિયાન હતો ત્યારે, તેની નિવૃત્તિ પહેલાં કે તેની પુનર્નિયુક્તિ દરમિયાન, શરૂ કરવામાં આવી ન હોય, તો આવી કાર્યવાહી તેવી કાર્યવાહીના કારણ અથવા એવી ઘટના અંગે શરૂ કરવામાં આવશે નહીં, જે આવી કાર્યવાહી શરૂ કરવાને ચાર વર્ષથી વધુ પહેલાં ઊભી થઈ હોય અથવા બની હોય; ...”

ઉપર ઉદ્ધૃત કરવામાં આવેલ નિયમ ૧૦(૧) ના અવલોકનથી જણાય છે કે, તે હેઠળ બે ભિન્ન પ્રકારની સજાઓનો વિચાર કરવામાં આવ્યો છે. પ્રથમ, “... પેન્શન રોકી રાખવાનો અથવા પાછો ખેંચી લેવાનો અધિકાર ...” જેના માટે દોષિત કર્મચારી કાયમી રીતે અથવા નિર્ધારિત અવધિ માટે હકદાર હોય છે. અને દ્વિતીય, “... સરકારને થયેલ કોઈપણ નાણાકીય નુકસાનની સંપૂર્ણ અથવા આંશિક રકમ પેન્શનમાંથી વસૂલ કરવાનો આદેશ આપવાનો અધિકાર ...”. ઉપરોક્ત બન્ને સજાઓ દોષિત કર્મચારીને, તે સુપરએન્યુએશનની વય પ્રાપ્ત કરીને નિવૃત્ત થયા પછી પણ, ફટકારવામાં આવી શકે છે, જો તેની સેવા અવધિ દરમિયાન તે “... ગંભીર દુર્વર્તન અથવા બેદરકારી ...” માટે દોષી ઠરે.

૫. તેથી સ્પષ્ટ થાય છે કે સુપરએન્યુએશનની તારીખ પછી કાર્યવાહી ચાલુ રાખી શકાય તે માત્ર સરકારને થયેલા આર્થિક નુકસાન માટે જ મર્યાદિત નથી. કોઈ

કર્મચારી વિરુદ્ધ તેની નિવૃત્તિની તારીખ પછી પણ “... ગંભીર દુરાચરણ અથવા બેદરકારી ...” ના આધારે કાર્યવાહી ચલાવી શકાય છે. તેથી/, સરકારને કોઈ આર્થિક નુકસાન થયું ન હોય તેવી સ્થિતિમાં પણ, નિયોજકને કર્મચારી સેવા પરથી નિવૃત્ત થઈ ગયા પછી વિભાગીય કાર્યવાહી ચાલુ રાખવાનો અધિકાર છે. સ્પષ્ટ છે કે જો એવું ગંભીર દુરાચરણ અથવા બેદરકારી સરકારને આર્થિક નુકસાન પહોંચાડે, તો સંબંધિત કર્મચારી પાસેથી તે નુકસાનની વસૂલાત કરવાનો આદેશ પણ કરવામાં આવી શકે. તેથી, વડી અદાલતે ૧૯૭૧ ના નિયમોની નિયમ ૧૦(૧) ની વ્યાખ્યા કરતાં એવો નિષ્કર્ષ કાઢવો યોગ્ય ન હતો કે સુપરએન્યુએશનની તારીખ પછીની કાર્યવાહી માત્ર ત્યારે જ ચાલુ રહી શકે જ્યારે આરોપોના પરિણામે સરકારને આર્થિક નુકસાન થયું હોય.”

(ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે)

૧૦. ૧૨ સ્ટેટ બેન્ક ઓફ ઇન્ડિયા વિ. એ.એન. ગુપ્તા અને અન્ય (૧૯૮૭) ૮ એસ.સી.સી. ૬૦ માં, એવું અવલોકિત કરવામાં આવ્યું હતું કે જો સેવા નિયમોમાં સુપરએન્યુએશનની તારીખ પછી શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી ચાલુ રાખવાની જોગવાઈ ન હોય, તો આઠ વર્ષ સુધી કોઈ નિર્ણય લેવામાં આવ્યો ન હોય ત્યારે પેન્શન અટકાવી શકાતી નથી અને કાર્યવાહી રદ કરવામાં આવી હતી. સંબંધિત ભાગ નીચે ઉદ્ધૃત કરવામાં આવે છે:

૧૬. પેન્શન મેળવવાનો અધિકાર પેન્શન નિયમોની નિયમ ૭ હેઠળ મિલ્કતનો અધિકાર છે, જ્યારે તેમાં એવું કહેવામાં આવ્યું છે કે કોઈ કર્મચારીને ફંડના પેન્શન વિભાગમાં તેની દ્વારા કરવામાં આવેલ જ્ઞાનાની રકમ તથા તેના ઉપર ઉપાર્જિત

વ્યાજથી વધુ પેન્શન ફંડમાં કોઈ મિલ્કત અધિકાર રહેશે નહીં. એવી સ્થિતિમાં નિયમ ૧૧નું એવું અર્થઘટન કરી શકાય નહીં કે વચનિવૃત્તિ વચે કર્મચારીના પેન્શનના દાવાને બેંક માત્ર નિવૃત્તિને મંજૂરી રોકીને નિષ્ફળ બનાવી શકે. આ બંને મામલાઓ દિલ્લી વડી અદાલતમાં અંદાજે ૮ વર્ષ સુધી બાકી રહ્યા ત્યારે બેંકે પ્રતિવાદીઓની નિવૃત્તિને મંજૂરી આપવા બાબતે નિયમ ૧૧ મુજબ કોઈ નિર્ણય લીધો નહોતો. બેંકે ક્યારેય પ્રતિવાદીઓને એવું સંદેશ આપ્યો નહોતો કે તેણે તેમની નિવૃત્તિ માટેની મંજૂરી રોકી રાખી છે અથવા તેમની સેવા મંજૂર કરી નથી. વડી અદાલતમાં કાર્યવાહી દરમિયાન જ બેંકે એવો તકરાર ઉઠાવ્યો કે તે પ્રતિવાદીઓ વિરુદ્ધના આક્ષેપોની તપાસ કરાવવા માંગતી હતી. અમને નિયમ ૧૧ની ભાષા અત્યંત સ્પષ્ટ જણાય છે. સહાયકોને લાગુ પડતા સેવા નિયમોની નિયમ ૨૬માં જે રીતે જોગવાઈ કરવામાં આવી છે તે મુજબ વચનિવૃત્તિની વચે પહોંચ્યા પછી સેવા છોડવા માટે બેંકની કોઈ મંજૂરી આવશ્યક નથી. સેવા નિયમોની નિયમ ૨૬ સ્પષ્ટપણે એવો આદેશ આપે છે કે કર્મચારી વચનિવૃત્તિની વચ પ્રાપ્ત કરે ત્યારે તેની નિવૃત્તિ થવી જ જોઈએ અને તે બાબતે બે મત હોઈ શકે નહીં. તેથી, અમે ઠરાવીએ છીએ કે વચનિવૃત્તિની વચ પ્રાપ્ત કરીને નિવૃત્ત થયેલા પ્રતિવાદીઓના મામલે નિયમ ૧૧ લાગુ પડતો નથી. બેંકનો એવો તકરાર કે નિવૃત્તિને મંજૂરી આપવાનું અર્થ સેવાકીય મંજૂરી આપવું એવો સમજવો જોઈએ, અને તે અનુસંધાને તેનો અર્થ સેવા મંજૂર કરવો એવો સમજવો જોઈએ, તે અમે સ્વીકારી શકતા નથી. શિસ્તભંગ કાર્યવાહીના આવરણમાં કાર્યવાહી, કર્મચારી બેંકની સેવામાંથી બહાર થઈ ગયા પછી, માન્ય રાખી શકાય નહીં, કારણ કે સેવા

નિયમોમાં વચનિવૃત્તિની તારીખ પછી શિસ્તભંગ કાર્યવાહી ચાલુ રાખવાની કોઈ જોગવાઈ નથી. બેંકની મંજૂરી માત્ર ત્યારે જ આવશ્યક છે જ્યારે કર્મચારીની નિવૃત્તિ વચનિવૃત્તિ સિવાયની અન્ય કોઈ પદ્ધતિથી થતી હોય. અમને એવું લાગતું નથી કે આંધ્ર પ્રદેશ વડી અદાલતનો ટી. નરસૈયા વિ. સ્ટેટ બેંક ઓફ ઈન્ડિયા ૧૫નો નિર્ણય અને બોમ્બે વડી અદાલતનો જે.કે. કુલકર્ણી વિ. સ્ટેટ બેંક ઓફ ઈન્ડિયા ૧૬નો નિર્ણય યોગ્ય કાનૂન પ્રતિપાદિત કરે છે.

(ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે)

૧૦. ૧૩ તખતરાય શિવદત્તરાય માંકડ વિ. ગુજરાત રાજ્યમાં

(૧૯૮૯) સપ્. ૨ એસ.સી.સી. ૧૧૦ માં, નિવૃત્તિ પહેલાં શરૂ કરાયેલી વિભાગીય તપાસ અને અધિવાર્ષિકી વચ પછી તેની આગળની કાર્યવાહી અંગેનો પ્રશ્ન વિચારવામાં આવ્યો હતો. એવો નિર્ધાર થયો હતો કે સંબંધિત નિયમો હેઠળ કાર્યવાહી ચાલુ રાખી શકાય, અને જોગવાઈ મુજબ, પેન્શન અને ગ્રેયુઇટી અંગે આદેશ પસાર કરી શકાયો હોત. કાર્યવાહી નિષ્પ્રયોજ્ય બની નહોતી. પેન્શન અને ગ્રેયુઇટી રોકી રાખવા માટે સરકાર દ્વારા પસાર કરાયેલ આદેશને માન્ય રાખવામાં આવ્યો હતો. મહત્વની બાબત એ છે કે કાર્યવાહી લુપ્ત થતી નથી, અને યોગ્ય માનવામાં આવે તેવી સજા નિયમોની શરતો અનુસાર લાદી શકાય છે. સંબંધિત અંશ નીચે મુજબ ઉદ્ઘૃત કરવામાં આવે છે:” ૨૫. નિયમ ૧૮૮ ની તપાસથી જણાય છે કે જો સરકારી કર્મચારીની સેવા સંપૂર્ણપણે સંતોષકારક ન રહી હોય તો સરકારને યોગ્ય લાગે તેટલી પેન્શનની રકમ ઘટાડવાનો અધિકાર છે. નિયમ ૧૮૯ મુજબ સરકાર ૧૫ (૧૯૭૮) ૨ એલ.એલ.જે. ૧૭૩ ૧૬

એમ.પી. નં. ૯૬૪ ઓફ ૧૯૭૭, જેનો નિર્ણય ૨૯-૧૧-૧૯૭૭ ના રોજ કરવામાં આવ્યો

જો અરજદાર ગંભીર ગુનામાં દોષિત ઠરે અથવા સેવા પૂર્ણ થતાં પહેલાં અથવા પછી કુટુંબનો દોષી હોવાનું નિર્ધારિત થાય, તો પેન્શન અથવા તેનું કોઈ ભાગ રોકી રાખી શકાય અથવા પાછું ખેંચી શકાય, શરતે કે આ બાબતનો કોઈ આદેશ જારી કરવામાં આવે તે પહેલાં બૉમ્બે સિવિલ સર્વિસેસ (કન્ડક્ટ, ડિસિપ્લિન એન્ડ અપીલ) નિયમોમાં ઉલ્લેખિત પ્રક્રિયાનું પાલન કરવામાં આવે. આથી, આ નિયમોએ સ્પષ્ટ રીતે રાજ્ય સરકારની તે સત્તા અશુભ રાખી છે કે તે સરકારી સેવકની નિવૃત્તિ પછી પણ તેની વિરુદ્ધ કાર્યવાહી હાથ ધરી પેન્શનમાં ઘટાડો કરી શકે અથવા તેને રોકી રાખી શકે. આ નિયમોની માન્યતાને પડકારવામાં આવી નથી. આ બે નિયમોના અર્થઘટનનો પ્રશ્ન આ અદાલત સમક્ષ સ્ટેટ ઓફ મહારાષ્ટ્ર વિ. એમ.એચ. મઝુમદાર ૧૭ પ્રકરણમાં આવ્યો હતો અને આ અદાલતે આ નિયમોના સંદર્ભમાં પોતાનું મંતવ્ય નીચે મુજબ વ્યક્ત કર્યું હતું: (એસ.સી.સી. પૃષ્ઠ ૫૫-૫૬, પરિષેદ ૫)

“ઉપરોક્ત બે નિયમો સરકારને પેન્શન ઘટાડવા અથવા પરત ખેંચવાની સત્તા આપે છે. નિયમ ૧૮૯ એ એવી પરિસ્થિતિનું અનુમાન કરે છે કે પેન્શનર સેવા દરમિયાન અથવા તેની સેવા પૂર્ણ થયા બાદ ગંભીર દુર્વર્તનનો દોષિત ઠરે, તો પેન્શન અથવા તેના કોઈપણ ભાગને રોકી રાખવો અથવા પરત ખેંચવો. પેન્શનની મંજૂરી અને તેનું સતત ચાલુ રાખવું સરકારી કર્મચારીના સદાચરણ પર આધારિત છે. સારા વર્તન જાળવી સંતોષકારક સેવા આપવી, પેન્શનની મંજૂરી

અને તેના ચાલુ રહેવાં માટે આવશ્યક શરત છે. નિયમ ૧૮૯ સ્પષ્ટ રીતે સરકારને એવી સત્તા પ્રદાન કરે છે કે સેવા દરમિયાન સરકારી કર્મચારીએ આચરેલ દુર્વર્તન બદલ તેને ચૂકવવાપાત્ર પેન્શનનો કોઈપણ ભાગ રોકી રાખી શકે અથવા પરત ખેંચી શકે. આ નિયમમાં વધુમાં જોગવાઈ કરવામાં આવી છે કે સક્ષમ સત્તાધિકારી દ્વારા પેન્શનના કોઈપણ ભાગને ઘટાડવાનો અથવા પરત ખેંચવાનો કોઈ આદેશ કરવામાં આવે તે પહેલાં, પેન્શનરને બોમ્બે સિવિલ સર્વિસિસ (કન્ડક્ટ, ડિસિપ્લિન એન્ડ એપિલ) નિયમોમાં નિયમ ૩૩ની નોંધ ૧માં નિર્દિષ્ટ કરેલી પ્રક્રિયા અનુસાર બચાવ કરવાની તક આપવી આવશ્યક છે. ઉપરોક્ત નિયમો દ્વારા રાજ્ય સરકારની એ સત્તા સ્પષ્ટ રીતે સુરક્ષિત રાખવામાં આવી છે કે તે સરકારી કર્મચારી નિવૃત્ત થયા પછી પણ તેના વિરુદ્ધ કાર્યવાહી કરીને પેન્શન ઘટાડે અથવા રોકી રાખે. આ નિયમોની માન્યતાને ન તો વડી અદાલત સમક્ષ અને ન તો આ અદાલત સમક્ષ પડકારવામાં આવી હતી. આ દૃષ્ટિકોણથી, પ્રતિવાદીને ચૂકવવાપાત્ર પેન્શનની રકમ ઘટાડવાની સત્તા સરકારને છે. એમ. નરસિંહાચાર વિ. સ્ટેટ ઓફ ૧૭ (૧૯૮૮) ૨ એસ.સી.સી. ૫૨

મૈસૂર ૧૮ અને ઉત્તર પ્રદેશ રાજ્ય વિ. બ્રહ્મ દત્ત શર્મા ૧૯ માં સરકારને સરકારી સેવકને મંજૂર કરાયેલ પેન્શન રોકી રાખવા અથવા ઘટાડવા સત્તા આપતા સમાન નિયમોનું અર્થઘટન કરવામાં આવ્યું હતું અને આ અદાલતે ઠરાવ્યું હતું કે માત્ર એટલા માટે કે સરકારી સેવક નિવૃત્તિની વય પ્રાપ્ત કરીને સેવાથી નિવૃત્ત થયો હતો, તે પોતાની સેવાકાળ દરમિયાન તેના દ્વારા આચરાયેલા દુરાચરણ અને બેદરકારી અથવા આર્થિક અનિયમિતતાઓ માટેની જવાબદારીમાંથી બચી શકતો

નથી અને સરકાર સરકારી સેવકને મંજૂર કરાયેલ પેન્શન રોકી રાખવા અથવા ઘટાડવા હકદાર હતી.”

કુદરતી ન્યાયના તે સિદ્ધાંતના અનુસરણમાં કે જેના અનુસાર સરકારી કર્મચારીના હક્કને અસર કરતી કોઈ આજ્ઞા પસાર કરવામાં આવે તે પહેલાં તેને સાંભળવાની તક આપવામાં આવવી આવશ્યક છે, અને બૉમ્બે સિવિલ સર્વિસેસ (કન્ડક્ટ, ડિસિપ્લિન એન્ડ અપીલ) રૂલ્સના નિયમ ૩૩ હેઠળની નોંધ ૧ માં નિર્દિષ્ટ પ્રક્રિયા અનુસાર, અગાઉ દર્શાવ્યા મુજબ, અપીલકર્તાને ૧૭-૭-૧૯૭૧ના રોજ કારણ દર્શાવો નોટિસ જારી કરવામાં આવી હતી, જેમાં તેને નોટિસ પ્રાપ્ત થયેલી તારીખથી ૩૦ દિવસની અંદર એ બાબતે કારણ દર્શાવવા કહેવામાં આવ્યું હતું કે પેન્શન અને મૃત્યુ-સહ-નિવૃત્તિ ગ્રેયુઇટીમાં પ્રસ્તાવિત ઘટાડો કેમ ન કરવામાં આવે. પરંતુ, અપીલકર્તા આરોપોને ખોટા સાબિત કરવા અને પોતાની નિમણૂક સત્તાને આ બાબતે સંતોષ આપવા કે તેણે સમગ્ર સમયગાળા દરમિયાન સંતોષકારક સેવા બજાવી હતી, તે માટે આપવામાં આવેલી તકનો લાભ લેવામાં નિષ્ફળ ગયો. તે પરિસ્થિતિમાં, શિસ્ત સંબંધિત કાર્યવાહી દરમિયાન તેની સામે મૂકવામાં આવેલા ગંભીર આક્ષેપોને ધ્યાનમાં લઈ, નિમણૂક સત્તાએ આ વિચાર્યું કે અપીલકર્તાએ સંતોષકારક સેવા આપી ન હતી તે આધારે બૉમ્બે રૂલ્સના નિયમ ૧૮૮ અને ૧૮૯ અનુસાર પેન્શન અને ગ્રેયુઇટીમાં ઘટાડો લાદવો યોગ્ય છે. અપીલકર્તા બૉમ્બે રૂલ્સની કલમ ૧૮૯-એ ના ઉપબંધની કલમ (બી)(૨) નો લાભ લેવા હકદાર નથી, કારણ કે કાર્યવાહી તેની નિવૃત્તિથી ઘણી પહેલાં જ સ્થાપિત કરવામાં આવી હતી. વધુમાં, ઉક્ત ઉપબંધની કલમ (એ) અનુસાર,

સરકારી કર્મચારી સેવા દરમિયાન હોય ત્યારે પહેલેથી જ સ્થાપિત કરાયેલ કાર્યવાહી તેની નિવૃત્તિ પછી પણ ચાલુ રાખી અને પૂર્ણ કરી શકાતી હતી. તેથી, ઉપર જણાવેલ કારણોસર, પેન્શન અને ગ્રેયુઇટીમાં ઘટાડો કરતો ૧૫-૧૧-૧૯૭૭નો વિવાદિત આદેશ બૉમ્બે રૂલ્સનો ભંગ કરે છે એવું કહી શકાય નહીં.

૧૮ (૧૯૬૦) ૧ એસ.સી.આર. ૯૮૧ ૧૯ (૧૯૮૭) ૨ એસ.સી.સી. ૧૭૯

૨૬. પુનરુક્તિ થવાની સંભાવના હોવા છતાં, અમે સૂચવી શકીએ છીએ કે ગંભીર દુરાચારના આક્ષેપો ધરાવતી ત્રણ વિભાગીય કાર્યવાહી અપીલકર્તા વિરુદ્ધ શરૂ કરવામાં આવી હતી, જેમાંથી એક કાર્યવાહી તેને ૧૨-૧-૧૯૬૧ના રોજ બલજબરીપૂર્વક નિવૃત્ત કરવામાં આવ્યો તે પહેલાં જ શરૂ કરવામાં આવી હતી અને બાકીની બે કાર્યવાહી વર્ષ ૧૯૬૩માં શરૂ કરવામાં આવી હતી, એટલે કે અપીલકર્તાએ ૧૪-૧-૧૯૬૪ના રોજ વચનિવૃત્તિની વય પ્રાપ્ત કરી તે પહેલાં ઘણાં અગાઉ. જણાવવામાં આવે છે કે અપીલકર્તાએ વચનિવૃત્તિની વય પ્રાપ્ત કરીને નિવૃત્તિ લીધા બાદ આ વિભાગીય કાર્યવાહી નિષ્ફળ બની ગઈ હતી. પેન્શન અને ગ્રેયુઇટીમાં ઘટાડો કરવાની દરખાસ્ત ધરાવતા ૧૭-૭-૧૯૭૧ના કારણ દર્શાવો નોટિસના જવાબમાં, અપીલકર્તાએ યોગ્ય જવાબ આપી, આક્ષેપોને ખોટા સાબિત કરી અને તેણે સમગ્ર સમયગાળા દરમિયાન સંતોષકારક સેવા બજાવી હોવાનું નિમણૂક સત્તાધિકારીને સંતોષ ન આપતાં, તેના બદલે છ વર્ષથી વધુ સમયગાળા સુધી મામલો લંબાવ્યો હતો. એવી પરિસ્થિતિમાં જ ૧૫-૧૧-૧૯૭૭નો વિવાદિત આદેશ પસાર કરવામાં આવ્યો.

૨૭. અપીલકર્તાના વિદ્વાન વકીલે જોરદાર રીતે દલીલ કરી કે શિસ્તભંગ સંબંધિત તપાસો નિર્રથક બની ગયાના આધારે બંધ કરવામાં આવ્યા પછી, સરકારને તે જ આક્ષેપોના આધારે, જે તપાસોના વિષય હતા, પેન્શન અને નિવૃત્તિ અનુદાનમાં કપાત કરવાનો અધિકારસંગત અને ન્યાયસંગત હક ન હતો. અમારી દૃષ્ટિએ વિદ્વાન વકીલની આ દલીલ વિચારણા લાયક નથી, કારણ કે અપીલકર્તા સામેના આક્ષેપોનો ઉપયોગ, તેમની સેવામુક્તિ પછી, કોઈ દંડ ફરમાવવા માટે કરવામાં આવ્યો ન હતો, પરંતુ માત્ર પેન્શન અને નિવૃત્તિ અનુદાનની ચુકવણી સંબંધિત નિયમો મુજબ અપીલકર્તાના પેન્શનની રકમ નક્કી કરવા માટે કરવામાં આવ્યો હતો. આ સંદર્ભમાં, સ્ટેટ ઓફ ઉત્તર પ્રદેશ વિ. બ્રહ્મ દત્ત શર્મા પ્રકરણમાં સર્વોચ્ચ અદાલતે કરેલ નીચેનો અવલોકન ઉલ્લેખનીય છે, જેને અમે નીચે ઉદ્ધૃત કરીએ છીએ: (એસ.સી.સી. પૃ. ૧૮૪, પરિષેદ ૫)

જો સરકારના કોઈ કર્મચારી સામે તેના દ્વારા કરાયેલા દુરાચરણ અંગે શિસ્તભંગની કાર્યવાહી શરૂ કરવામાં આવી હોય અને કાર્યવાહી પૂર્ણ થાય તે પહેલાં તે નિવૃત્તિ વય પ્રાપ્ત કરીને સેવામાંથી નિવૃત્ત થઈ જાય, તો તેના સામે કરવામાં આવેલા આક્ષેપો સાબિત થાય તો રાજ્ય સરકારને તેની પેન્શનમાં કપાત કરવાનો આદેશ આપવાનો અધિકાર ખુલ્લો રહે છે. જો શિસ્તભંગની કાર્યવાહી દરમિયાન આરોપો સ્થાપિત ન થાય અથવા શિસ્તભંગની કાર્યવાહી રદ કરવામાં આવે, તો તે જ આક્ષેપોના આધારે પેન્શનમાં ઘટાડો કરવાનો આદેશ આપવો રાજ્ય સરકાર માટે અનુમત્ય નથી; પરંતુ જો શિસ્તભંગની કાર્યવાહી પૂર્ણ કરી શકાયી ન હોય અને ગંભીર આક્ષેપોના આરોપો સ્થાપિત થાય, જે કાર્યક્ષમ અને

સંતોષકારક સેવા બજાવવાના પ્રશ્ન પર અસરકારક હોઈ શકે, તો પેન્શન અને નિવૃત્તિ અનુદાનમાં કપાત કરવા માટે સરકારને નિયમો અનુસાર તે સરકારી કર્મચારી સામે કાર્યવાહી હાથ ધરવાનો અધિકાર ખુલ્લો રહે છે.

૧૦. ૧૪ સચિવ, વન વિભાગ અને અન્ય વિ. અબ્દુર રસુલ ચૌધરી (૨૦૦૯) ૭ એસસીસી ૩૦૫ માં, એવો નિર્ધાર કરવામાં આવ્યો હતો કે નિયમો હેઠળ અવલોકિત ‘દંડ’ લાદવા માટે, સરકારી સેવક સેવા પરથી નિવૃત્ત થઈ ગયો હોવા છતાં, નોકરીદાતા વિભાગીય તપાસ આગળ ધપાવી શકે. એમ પણ ઠરાવવામાં આવ્યું હતું:

“ ૧૩. નિયમોનો નિયમ ૧૦ નિશ્ચિત પરિસ્થિતિઓમાં રાજ્યપાલને પેન્શન રોકી રાખવાના અધિકાર અંગે જોગવાઈ કરે છે. નિયમ ૧૦(૧) મુજબ રાજ્યપાલ પોતાને માટે પેન્શન અથવા તેના કોઈપણ ભાગને, સ્થાયી રીતે અથવા નિર્ધારિત અવધિ માટે, રોકી રાખવાનો અથવા પાછો ખેંચવાનો અધિકાર અનામત રાખે છે, તેમજ પેન્શનમાંથી સરકારને થયેલ કોઈપણ નાણાકીય નુકસાનની સંપૂર્ણ અથવા આંશિક વસૂલાત કરવાનો આદેશ આપવા નો અધિકાર પણ અનામત રાખે છે, જો પેન્શનધારક વિભાગીય અથવા ન્યાયિક કાર્યવાહી દરમિયાન, નિવૃત્તિ બાદ પુનઃનિયુક્તિ પર કરવામાં આવેલી સેવાને સહિત, સેવાના સમયગાળા દરમિયાન ગંભીર કદાવર વર્તન અથવા બેદરકારીનો દોષી હોવાનું ઠરે. નિયમો સાથે જોડાયેલ પરંતુકમાં સ્પષ્ટપણે જોગવાઈ કરવામાં આવી છે કે નિયમ ૧૦ના ઉપનિયમ (૧) નો આશ્રય માત્ર અન્ય બાબતો ઉપરાંત ત્યારે જ

લઈ શકાય, જ્યારે વિભાગીય કાર્યવાહી અધિકારી સેવામાં હતો તે દરમિયાન જ સ્થાપિત કરવામાં આવી હોય.

૧૫. હાલના કેસમાં, જ્યારે ગુનાહિત વર્તનનો આક્ષેપ ધરાવતા કર્મચારી સેવા દરમિયાન હતા, ત્યારે નોકરીદાતાએ ચાર્જ મેમો જારી કરીને વિભાગીય તપાસની કાર્યવાહી આરંભી હતી અને સરકારી સેવક નિવૃત્તિ વય પૂર્ણ કરીને સેવામાંથી નિવૃત્ત થાય તે પહેલાં કાર્યવાહી પૂર્ણ થઈ શકી નહોતી અને ૧૯૭૧ ના નિયમોના નિયમ ૧૦(૧) ને ધ્યાનમાં લેતા, સરકારી સેવક સેવામાંથી નિવૃત્ત થઈ ગયો હોવા છતાં, નોકરીદાતા નિયમો હેઠળ કલ્પાયેલ માત્ર દંડ લાદવા માટે વિભાગીય તપાસની કાર્યવાહી આગળ ધપાવી શકે છે.”

૧૦. ૧૫ રામ લાલ ભાસ્કર (સુપ્રા) માં, કર્મચારી જ્યારે તપાસ શરૂ કરવામાં આવી ત્યારે સેવામાં હતો. વયનિવૃત્તિની વય પ્રાપ્ત કર્યા બાદ તેને સેવાથી બરતરફ કરવામાં આવ્યો હતો. આ અદાલતે અપીલીય સત્તાધિકારીનો આદેશ ગેરકાયદેસર અને અધિકારક્ષેત્ર વિના હતો એવી દલીલનો વિચાર કર્યો હતો. નિયમોમાં જોગવાઈ હતી કે શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી એ જ રીતે ચાલુ રાખી શકાય જેમ કે અધિકારી સેવામાં ચાલુ હોય. તેથી, કાર્યવાહી ચાલુ રાખવા માટે કર્મચારીને સેવામાં હોવાનું માન્ય ગણવામાં આવ્યો હતો. વયનિવૃત્તિ પછી હાથ ધરાયેલ તપાસ અને પસાર કરાયેલ બરતરફીનો આદેશ ગેરકાયદેસર અને અધિકારક્ષેત્ર વિના હતો એવી રજૂઆતમાં કોઈ જ તાકાત નથી એવું માનવામાં આવ્યું હતું. સંબંધિત ચર્ચાનો ઉતારો નીચે મુજબ આપવામાં આવે છે: “૮. પ્રતિવાદી ૧ના વિદ્વાન વકીલે, બીજી તરફ, વડી અદાલતના આક્ષેપિત આદેશને

સમર્થન આપ્યું અને રજૂ કર્યું કે વડી અદાલતના આક્ષેપિત આદેશમાં કોઈ ખામી નથી. તેમણે વધુમાં રજૂ કર્યું કે કોઈપણ પરિસ્થિતિમાં પ્રતિવાદી ૧ ૩૧-૧-૨૦૦૦ના રોજ સેવામાંથી નિવૃત્ત થયો હતો, અને જો કે આરોપપત્ર તેને ૨૨-૧૨-૧૯૯૯ના રોજ, જ્યારે તે હજી સેવામાં હતો ત્યારે, તામિલ કરવામાં આવ્યું હતું, તપાસ અહેવાલ તેને ૨૮-૯-૨૦૦૦ની તારીખના પત્ર દ્વારા તામિલ કરવામાં આવ્યો હતો અને તે સેવામાંથી નિવૃત્ત થયા બાદ ૧૫-૫-૨૦૦૧ના રોજ સેવાથી બરતરફ કરવામાં આવ્યો હતો. તેમણે રજૂ કર્યું કે પ્રતિવાદી ૧ની નિવૃત્તિ પછી, અપીલકર્તાને પ્રતિવાદી ૧ વિરુદ્ધ તપાસ ચાલુ રાખવાનો કોઈ અધિકારક્ષેત્ર નહોતો. આ દલીલના સમર્થનમાં, તેમણે આ અદાલતના યુ.સી.ઓ. બેંક વિ. રાજિંદર લાલ કપૂર ૨૦ ના નિર્ણયનો ઉલ્લેખ કર્યો.

૯. અમે યુ.સી.ઓ. બેંક વિ. રાજિંદર લાલ કપૂર મામલે આ અદાલતના નિર્ણયનો અવલોકન કર્યો છે અને અમને જણાય છે કે તે મામલાના તથ્યોમાં દોષિત અધિકારી પહેલેથી જ ૧-૧૧-૧૯૯૬ના રોજ નિવૃત્તિવચ પૂર્ણ કરીને સેવા પરથી નિવૃત્ત થઈ ચૂક્યા હતા અને આરોપપત્ર તેમની નિવૃત્તિ પછી ૧૩-૧૧-૧૯૯૮ના રોજ જારી કરવામાં આવ્યું હતું અને આ અદાલતે એવું ઠરાવ્યું હતું કે દોષિત અધિકારીને નિવૃત્ત થવા દેવાયા બાદ, આરોપપત્ર, તપાસ અહેવાલ તથા શિસ્તાધિકારી અને અપીલીય અધિકારીના આદેશો ગેરકાયદેસર અને અધિકારક્ષેત્રવિહોણા ગણવા જોઈએ. બીજી તરફ, હાલના મામલાના તથ્યોમાં અમને જણાય છે કે આરોપપત્ર ૨૨-૧૨-૧૯૯૯ના રોજ ત્યારે જારી કરવામાં આવ્યું હતું જ્યારે પ્રતિવાદી સેવામાં હતા અને સ્ટેટ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા ઓફિસર્સ

સર્વિસ રૂલ્સ, ૧૯૯૨ ના નિયમ ૧૯(૩) માં સ્પષ્ટ જોગવાઈઓ હતી કે સંબંધિત સેવા નિયમો હેઠળ શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી જો કોઈ અધિકારી સામે તે બેંકની સેવા નિયમોના અમલથી અથવા તે નિયમોની કોઈ જોગવાઈના બળે સેવામાંથી નિવૃત્ત થાય તે પહેલાં પ્રારંભ કરવામાં આવી હોય, તો તેવી શિસ્તભંગ કાર્યવાહી મેનેજિંગ ડિરેક્ટરના વિવેકાધિકારે ચાલુ રાખી શકાય અને ૨૦ (૨૦૦૭) ૬ એસ.સી.સી. ૬૯૪

જે પ્રાધિકારીએ કાર્યવાહી શરૂ કરી હોય તે દ્વારા, નિયમોમાં નિર્ધારિત રીતથી, એવી રીતે પૂર્ણ કરવામાં આવશે જાણે અધિકારી સેવામાં ચાલુ હોય; તેમ છતાં, આવી કાર્યવાહી ચાલુ રાખવા અને તેનું સમાપન કરવા જેટલા હેતુ માટે જ તેને સેવામાં હોવાનું માનવામાં આવશે.

૧૦. અહીં અમે ઉલ્લેખ કરી શકીએ છીએ કે સમાન જોગવાઈ પર યુ.સી.ઓ. બેંક તરફથી પણ યુ.સી.ઓ. બેંક વિ. રાજેન્દ્ર લાલ કપૂર (સુપ્રા) કેસમાં, યુ.સી.ઓ. બેંક ઓફિસર એમ્પ્લોઈઝ' સર્વિસ રેગ્યુલેશન્સ, ૧૯૭૯ ના નિયમન ૨૦(૩)(૩) માં આધાર રાખવામાં આવ્યો હતો, પરંતુ આ અદાલતે ઠરાવ્યું હતું કે ઉપરોક્ત નિયમનનો આવાહન માત્ર ત્યારે જ કરી શકાય જ્યારે શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી દોષિત અધિકારી સેવામાંથી નિવૃત્ત થાય તે પહેલાં શરૂ કરવામાં આવી હોય. તેથી, યુ.સી.ઓ. બેંક વિ. રાજેન્દ્ર લાલ કપૂર (સુપ્રા) કેસમાં આ અદાલતનો ઉપરોક્ત નિર્ણય પ્રતિવાદી ૧ ને સમર્થન આપતો નથી અને પ્રતિવાદી ૧ ના વકીલની આ દલીલમાં કોઈ સાર નથી કે તપાસ અને બરતરફીનો આદેશ ગેરકાયદેસર અને અધિકારક્ષેત્ર વિહોણો હતો.”

(ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે)

હાલના કેસમાં, સી.ડી.એ. નિયમોની નિયમ ૩૪.૨ અમલક્ષેત્રમાં છે અને કર્મચારીની સેવામાં કલ્પિત સતતતા અનુસાર તપાસ ચાલુ રાખવા અને તેને તર્કસંગત અંત સુધી લઈ જવા બાબતે અન્ય કોઈ જોગવાઈ દ્વારા કરવામાં આવેલ કોઈ કાયદેસર પ્રતિબંધના અભાવે, તે બાંચધરીરૂપ છે. રામ લાલ ભાર્ગવ (ઉપરોક્ત) ના કેસમાં આ અદાલતનો નિર્ણય ત્રણ ન્યાયાધીશોની ખંડપીઠ દ્વારા આપવામાં આવેલ છે, જે બાંચધરીરૂપ છે.

૧૦. ૧૬ પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુઈટી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની કલમ ૪(૬) માં સમાવાયેલ જોગવાઈ પર મૂકવામાં આવેલ આધાર તત્ત્વહીન છે. આ અધિનિયમ કર્મચારીઓને ગ્રેયુઈટીના ચુકવણાં માટેની યોજના પ્રદાન કરવા માટે બનાવવામાં આવ્યો છે. અધિનિયમની કલમ ૨(એ) સતત સેવા શું છે તથા કઈ બાબતને તેમાં વિશેષ અને તેમાંથી અપવર્જન ગણાશે તે નિર્દિષ્ટ કરે છે. અધિનિયમની કલમ ૨(એ)(૧) ના અર્થમાં, જે કર્મચારી એક વર્ષ અથવા છ મહિના માટે, જોગવાઈ મુજબ, સતત સેવામાં હોય, તેને સતત સેવામાં હોવાનું માનવામાં આવશે. કલમ ૩ નિયંત્રણ સત્તાધિકારીની નિમણૂક અંગે છે. કલમ ૪ ગ્રેયુઈટીના ચુકવણાં અંગે છે. કલમ ૪(૧) મુજબ, કોઈ કર્મચારીએ પાંચ વર્ષથી ઓછી નહીં એવી સતત સેવા બજાવી હોય ત્યારબાદ, તેની નોકરીનો અંત તેની વધપાત્ર વયપ્રાપ્તિ, અથવા નિવૃત્તિ અથવા રાજીનામું, અથવા અકસ્માત કે રોગના કારણે તેનું મૃત્યુ અથવા અશક્તતા થવા પર, તેને ગ્રેયુઈટી ચૂકવવાની રહેશે. જો કોઈ વ્યક્તિનું મૃત્યુ અથવા અશક્તતાના કારણે સેવામાંથી નિવર્તન

થયું હોય તો પાંચ વર્ષની સતત સેવા આવશ્યક રહેશે નહીં. કલમ ૪(૨) મુજબ, સેવાના દર પૂર્ણ થયેલા વર્ષ માટે અથવા છ મહિનાથી વધુના તેના ભાગ માટે, નિયોજકે સંબંધિત કર્મચારી દ્વારા છેલ્લે મેળવવામાં આવેલા વેતનના દરના આધારે પંદર દિવસના વેતનના દરે ગ્રેયુઈટી ચૂકવવાની રહેશે. કલમ ૪(૫) મુજબ, આ કલમમાં આવેલ કોઈ બાબત કર્મચારીને કોઈ પણ એવોર્ડ અથવા કરાર અથવા નિયોજક સાથેના કરારપત્ર હેઠળ વધુ અનુકૂળ ગ્રેયુઈટીની શરતો પ્રાપ્ત કરવાનો અધિકાર પ્રભાવિત કરશે નહીં. અધિનિયમ હેઠળ જે સુનિશ્ચિત કરવામાં આવ્યું છે તે ગ્રેયુઈટીની લઘુત્તમ રકમ છે.

૧૦. ૧૭ કલમ ૪ ગ્રેયુઈટીની ચુકવણી અંગે જોગવાઈ કરે છે. કલમ ૪(૬) માં ઉપકલમ ૧ પર અગ્રતા ધરાવતી જોગવાઈ છે. કર્મચારીની સેવા ઇચ્છાપૂર્વકના ઉપેક્ષાત્મક કૃત્ય અથવા બેદરકારીને કારણે, જેના પરિણામે નોકરીદાતાની માલિકીની મિલ્કતને કોઈ નુકસાન, ખોટ અથવા વિનાશ થયો હોય, સમાપ્ત કરવામાં આવી હોય, તો કલમ ૪(૬)(એ) હેઠળ કરાયેલ જોગવાઈ મુજબ ગ્રેયુઈટી એટલી હદ સુધી જમ કરવામાં આવશે જેટલું એવું નુકસાન અથવા ખોટ થયું હોય. નુકસાન અથવા ખોટ ના હોવા છતાં પણ, જો સેવા સમાપ્તિનો આધાર તેની તરફથી અવ્યવસ્થિત વર્તન અથવા હિંસાત્મક કૃત્ય હોય અથવા રોજગાર દરમિયાન કરાયેલ નૈતિક અધઃપતન સંકળાયેલ ગુનો હોય, તો કલમ ૪(૬)(બી) ની જોગવાઈઓ હેઠળ ગ્રેયુઈટી સંપૂર્ણપણે અથવા આંશિક રીતે જમ કરી શકાય છે. તેથી, સ્પષ્ટ થાય છે કે માત્ર નુકસાન અથવા ખોટની વસુલાત જ કરી શકાય તેવી નથી, પરંતુ જો સેવાઓ કલમ ૪(૬)(બી) માં નિર્ધારિત કારણોસર સમાપ્ત

કરવામાં આવી હોય, તો ગ્રેયુઈટી સંપૂર્ણપણે અથવા આંશિક રીતે રોકી પણ શકાય છે.

૧૦. ૧૮ ગ્રેયુઈટીની ચુકવણી અધિનિયમ, ૧૯૭૨, વિભાગીય તપાસ અંગે કોઈ જોગવાઈ કરતી નથી. ગ્રેયુઈટીની ચુકવણી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની કોઈપણ વૈધાનિક જોગવાઈ કર્મચારી સેવા દરમિયાન હોય ત્યારે તપાસ શરૂ કરવામાં આવી હોય અને કર્મચારીને સેવામાં કાલ્પનિક રીતે ચાલુ માનવામાં આવ્યો હોય તેવા કિસ્સામાં, કર્મચારીના નિવૃત્તિતર વય પૂર્ણ થયા પછી તપાસ ચાલુ રાખવા બાબતે સીડીએ નિયમોને અવરોધરૂપ થતી નથી; તેથી, તપાસની સતતતા અને નિવૃત્તિતર વય પછી પણ કર્મચારીને સેવામાં કાલ્પનિક રીતે ચાલુ માનવાની જોગવાઈ કરનાર નિયમ ૩૪.૨ના અમલ પર કોઈ પ્રતિબંધ ઊભો થતો નથી.

૧૦. ૧૯ ૧૯૭૨ના અધિનિયમની કલમ ૪(૬)ની જોગવાઈઓ કલમ ૪(૧) ઉપર પ્રાબલ્ય ધરાવે છે, કારણ કે કલમ ૪(૬)ની જોગવાઈઓમાં કલમ ૪(૧) અંગે અપ્રતિબંધ કલમ સમાવિષ્ટ છે. તે કલમ ૪(૧)માં કરાયેલ જોગવાઈઓ ઉપર પ્રાબલ્ય ધરાવશે અને કલમ ૪(૧)માં જેમ પ્રદાન કરવામાં આવ્યું છે તેમ ગ્રેયુઈટી ફરજિયાત રીતે ચૂકવવાપાત્ર બનશે નહીં. કલમ ૪(૬)ની જોગવાઈઓ કલમ ૪(૬)(એ) અને ૪(૬)(બી)માં નિર્ધારિત કારણોસર કર્મચારીની સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવી હોય ત્યારે વસૂલાત અથવા જમીની જોગવાઈ કરે છે. કલમ ૪(૬)(એ) અને (બી) બંને સેવા સમાપ્તિના કિસ્સામાં થયેલ નુકસાનની વસૂલાત અથવા સંપૂર્ણ અથવા આંશિક જમીની જોગવાઈ કરે છે. કર્મચારીના

અધિવર્ષિતા પછી, જો કલમ ૪(૬)માં પરિકલ્પિત મુજબ બરતરફી, અર્થાત સેવા સમાપ્તિ, થઈ જ શકતી ન હોય, તો કર્મચારી દ્વારા થયેલ આર્થિક નુકસાનની કોઈ વસૂલાત અથવા ગ્રેયુઈટીની સંપૂર્ણ કે આંશિક જમિ થઈ શકતી નથી, કારણ કે તે તો માત્ર ત્યારે જ થઈ શકે જ્યારે સ્થાપિત થયેલા આરોપોના આધારે સેવા સમાપ્તિ કરવામાં આવી હોય. આવી વ્યાખ્યા તપાસની ચાલુ રાખવાની પ્રક્રિયાને નિર્રથક બનાવી દેશે અને જાહેર નીતિ તેમજ ૧૯૭૨ના અધિનિયમની જોગવાઈઓને નિષ્ફળ બનાવશે. નુકસાનની વસૂલાત અથવા જમિ દંડના સ્વરૂપોમાંનું એક છે, જે કલમ ૪(૬) દ્વારા ફરજિયાત કરાયેલ બરતરફી દ્વારા સેવા સમાપ્તિની આવશ્યકતા પર આધારિત છે. અધિનિયમની જોગવાઈઓને અમલમાં મૂકવા માટે, નિયમ ૩૪.૨ને ધ્યાનમાં લઈને બરતરફીનો દંડ લાદી શકાય છે; અન્યથા તે ૧૯૭૨ના અધિનિયમની કલમ ૪(૬)(એ) અને ૪(૬)(બી)માં સમાવિષ્ટ જોગવાઈઓના અભિપ્રાયને નિષ્ફળ બનાવશે.

૧૦. ૨૦ કલમ ૪(૧) માં ‘પાંચ વર્ષ પછી સુપરએન્યુએશન, નિવૃત્તિ અથવા રાજીનામા દ્વારા અથવા તેના મૃત્યુ અથવા અકસ્માત કે રોગને કારણે થયેલ અશક્તતા દ્વારા રોજગારનો અંત’ એવો પ્રયોગ કરવામાં આવ્યો હતો, જે સામાન્ય પરિસ્થિતિમાં લાગુ પડે છે. તેમાં એવી પરિસ્થિતિનો સમાવેશ થતો નથી, જેમાં વિભાગીય તપાસ શરૂ કરવામાં આવે અને ચાલુ રાખવામાં આવે તથા સુપરએન્યુએશનની ઉંમર બાદ પૂર્ણ કરવામાં આવે અને સુપરએન્યુએશનની ઉંમર પૂર્ણ થતાં રોજગારનો અંત આવ્યો ન હોય, કારણ કે વિભાગીય તપાસ હાથ ધરવા અને તેના નિષ્કર્ષ પછી, જો કોઈ દુરાચાર સ્થાપિત થયેલ જણાય, તો

યોગ્ય દંડનો આદેશ પસાર કરવા માટે રોજગાર ચાલુ હોવાનો અનુમાનિત સતત પ્રવાહ માનવામાં આવે છે. કલમ ૪(૧) ની જોગવાઈઓ તપાસની ચાલુ પ્રક્રિયા પર કોઈ અસર કરતી નથી. કલમ ૪(૬) તેના ઉપર પ્રભાવશાળી રહે છે. પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુઈટી અધિનિયમ, ૧૯૭૨, ગ્રેયુઈટીના ચૂકવણાં સંબંધિત શરતોનું નિયમન કરી શકે છે. તે નિવૃત્તિ પછી વિભાગીય તપાસ હાથ ધરવાના નોકરીદાતાના અધિકારને નિયંત્રિત કરી શકતું નથી અને જો આવી તપાસ સુપરએન્યુએશનની ઉંમર પ્રાપ્ત થયા પછી ચાલુ રાખવામાં આવે, તો તેમાં કયા પ્રકારનો દંડ લાદી શકાય તે અંગે કોઈ જોગવાઈ પણ તેમાં નિર્ધારિત કરાયેલ નથી. આવા મુદ્દાઓ સંબંધિત નિયમો દ્વારા નિયંત્રિત થશે. જો પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુઈટી અધિનિયમ, ૧૯૭૨, નું એવું અર્થઘટન કરવામાં આવે કે તે સુપરએન્યુએશનની ઉંમર બાદ વિભાગીય તપાસને રોકે છે અને લાદવાપાત્ર દંડના સ્વરૂપ સાથે વ્યવહાર કરે છે, તો તેને અધિનિયમમાં અતિસમાવેશનો કિસ્સો માનવો પડે, કારણ કે આ અધિનિયમ વિશિષ્ટ રીતે માત્ર ગ્રેયુઈટીના ચૂકવણાં સાથે જ સંબંધિત છે.

૧૦. ૨૧ આ અદાલતના વિવિધ નિર્ણયો અને પ્રશ્નાધીન નિયમોમાં આવેલી જોગવાઈઓને ધ્યાનમાં લેતા, એ સ્પષ્ટ થાય છે કે સીડીએ નિયમોના નિયમ ૨૭ હેઠળ નિર્ધારિત સજા, લઘુ તેમજ મુખ્ય, બન્ને લાદી શકાય છે. તે સિવાય, સીડીએ નિયમોના નિયમ ૩૪.૩ મુજબ થયેલા આર્થિક નુકસાનની વસૂલાત પણ કરી શકાય છે, જે ગ્રેયુઈટી ચુકવણી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની કલમ ૪ની ઉપકલમ (૬) હેઠળની જોગવાઈનું આવરણ કરે છે. વસૂલાત એ નિવૃત્તિની વચ

પ્રાપ્ત થયા બાદ લાદી શકાય તેવી સજાથી વધારાની છે. સેવામાં અનુમાનિત સતતતા અંગે સીડીએ નિયમોના નિયમ ૩૪.૨માં કરાયેલ કાનૂની કલ્પનાને પૂર્ણ અસર આપવી જરૂરી છે.

૧૦. ૨૨ કલમ ૪(૧) માં વપરાયેલ “સમાપ્તિ” શબ્દપ્રયોગમાં “બરતરફી” નો સમાવેશ થતો નથી. એમ. રમાનાથ પિલ્લૈ વિ. ધ સ્ટેટ ઓફ કેરળ એન્ડ ઓર્સ. (૧૯૭૩) ૨ એસ.સી.સી. ૬૫૦ માં સર્વોચ્ચ અદાલતની બંધારણીય ખંડપીઠે સમાપ્તિ અને બરતરફી વચ્ચેનો ભેદ વિચાર્યો હતો, જેમાં બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૧૧ ની જોગવાઈઓને ધ્યાનમાં રાખીને બરતરફી અને સમાપ્તિ શબ્દોના ભેદ વિશે નીચે મુજબના અવલોકનો કરવામાં આવ્યા હતા. એમ નોંધવામાં આવ્યું હતું:

૧૯. જ્યારે અનુચ્છેદ ૩૧૧ એમ કહે છે કે કોઈપણ વ્યક્તિને તેની બાબતમાં લેવામાં આવનાર પ્રસ્તાવિત કાર્યવાહી વિરુદ્ધ કારણ દર્શાવવાની યોગ્ય તક આપવામાં આવ્યા વિના તેને બરતરફ, દૂર અથવા હોદ્દામાં ઘટાડો કરવામાં આવશે નહીં, ત્યારે તે સરકારી સેવાની રક્ષા અને સુરક્ષા પ્રદાન કરે છે. અનુચ્છેદ ૩૧૧ કાયમી, તાત્કાલિક અથવા કાર્યકારી હોદ્દો ધારણ કરતા તમામ સરકારી સેવકોને લાગુ પડે છે. જોકે, અનુચ્છેદ ૩૧૧ દ્વારા આપવામાં આવતી રક્ષા ત્રણ મુખ્ય દંડોની લાદણી સુધી મર્યાદિત છે. તે છે બરતરફી, દૂરકરણ અથવા હોદ્દામાં ઘટાડો. “બરતરફ કરવામાં આવેલ”, “દૂર કરવામાં આવેલ” અને “હોદ્દામાં ઘટાડો કરવામાં આવેલ” શબ્દો તકનીકી શબ્દો છે. દૂરકરણ હોય કે બરતરફી, બંને પરિસ્થિતિમાં કલંક જોડાયેલો હોય છે. તેમાં લાભોની હાનિ પણ સંકળાયેલી

હોય છે. તેમાં સરકારી સેવકની વ્યક્તિગત દોષારોપણયોગ્યતાનો તત્વ પણ હોઈ શકે છે. હોદ્દામાં ઘટાડો પણ દંડ છે. અનુચ્છેદ ૩૧૧(૨) માં “હોદ્દો” શબ્દનો સંબંધ વ્યક્તિના વર્ગીકરણ સાથે છે અને તે જે સેવામાં આવે છે તેની શ્રેણીબદ્ધ રચનામાં એ જ કેડરમાં તેના વિશિષ્ટ સ્થાન સાથે નથી. માત્ર કોઈ સેવકને તેના મૂળભૂત હોદ્દા પર પાછો મોકલવો, તેને દંડરૂપ હોદ્દામાં ઘટાડો ગણવામાં આવ્યો નથી, કારણ કે કાર્યકારી હોદ્દા પર ચાલુ રહેવાનો તેને કોઈ કાનૂની હક નહોતો. પેનલમાંથી નામ કાપી નાંખવું, બઢતીના ભવિષ્યના હકોને અસર કરનાર અને હોદ્દામાં ઘટાડો ગણવામાં આવ્યું છે.

(એ) ભારત સરકાર અધિનિયમની કલમ ૨૪૦ માં પ્રદાન કરાયેલ અનિવાર્ય પરિસ્થિતિઓના આધારે રોજગારનો અંત લાવવો અને દંડરૂપે સેવા પરથી બરતરફી, તેનું વિચારણું જગદીશ મિત્તર વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા એ.આઈ.આર. ૧૯૬૪ એસ.સી. ૪૪૯ માં કરવામાં આવ્યું હતું. તેમાં આ રીતે ઠરાવવામાં આવ્યું હતું:

૮. કલમ ૩૧૧માં સમાવિષ્ટ જોગવાઈઓના વિધાનાત્મક ઇતિહાસને ધ્યાનમાં લેતાં, કલમ ૩૧૧(૧) માં વપરાયેલા “બરતરફ કરાયેલ”, “દૂર કરાયેલ” અને “હોદ્દામાં ઘટાડો કરાયેલ” શબ્દોએ તે કલમના પારિભાષિક શબ્દો તરીકે વિશિષ્ટ અર્થ પ્રાપ્ત કર્યો છે. પરશોતમ લાલ ધીંગરા વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા ૨૧ માં દાસ, સી.જે. દ્વારા નિરીક્ષિત કરવામાં આવ્યું છે કે, “૧૯૩૫ના અધિનિયમના પ્રારંભના સમયે તેમજ આપણા બંધારણના પ્રારંભના સમયે, સેવા નિયમોમાં વપરાયેલા ‘બરતરફ કરાયેલ’, ‘દૂર કરાયેલ’ અને ‘હોદ્દામાં ઘટાડો કરાયેલ’

શબ્દો સરકારી સેવકો પર લાદી શકાય તેવી ત્રણ મુખ્ય સજાઓને સૂચવતા અથવા દર્શાવતા હોવાનું સારી રીતે સમજવામાં આવતું હતું. બરતરફી, સેવાથી દૂરકરણ અથવા હોદ્દામાં ઘટાડા સામે સરકારી સેવકોને નિયમો દ્વારા આપવામાં આવેલ રક્ષણ, જેનો અમલ કાર્યવાહી દ્વારા કરાવી શકાય તેમ ન હતો, તે કલમ ૨૪૦ની ઉપકલમ (૧) અને (૨) માં સમાવેશ કરવામાં આવ્યો હતો જેથી તેઓને કાયદેસર રક્ષણ પ્રાપ્ત થાય, અને તે હેતુથી એવી પ્રક્રિયા દર્શાવવામાં આવી હતી કે જેનું પાલન તેમના પર બરતરફી, દૂરકરણ અથવા હોદ્દામાં ઘટાડાની સજા લાદવામાં આવે તે પહેલાં કરવું ફરજિયાત હતું અને જેનો કાયદામાં અમલ કરાવી શકાય એવો હતો. આ રક્ષણો હવે આપણા બંધારણની કલમ ૩૧૧ માં સમાવવામાં આવ્યા છે.” તેથી સ્પષ્ટ થાય છે કે જાહેર સેવક, જે કાં તો અસ્થાયી સેવક હોય અથવા પરીવિક્ષાધીન હોય, તેની સેવા સમાપ્ત કરતો દરેક આદેશ કલમ ૩૧૧ ના અર્થમાં સેવાથી બરતરફી અથવા દૂરકરણ ગણાશે નહીં. જાહેર સેવકની સેવા સમાપ્ત કરવાનો આદેશ દંડરૂપે કરવામાં આવ્યો હતો એવું જ્યારે દર્શાવી શકાય ત્યારે જ તેને સેવાથી બરતરફી અથવા દૂરકરણ તરીકે ઓળખાવી શકાય.

(બી) તેવી જ રીતે, પી. બાલાકોટ્ટૈયાહ વિ. યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા, એ.આઈ.આર. ૧૯૫૮ એસ.સી. ૨૩૨ માં કલમ ૩૧૧ ની જોગવાઈઓ વિચારણા માટે આવી હતી, અને બરતરફી તથા સેવાની સમાપ્તિ વચ્ચેનો ભેદ આ પ્રમાણે ચર્ચાયો હતો:

“(૧૮)(૨૧૦૦) ત્યારબાદ એવો તર્ક કરવામાં આવે છે કે આરોપોની સુનાવણી માટે સિક્યુરિટી નિયમો દ્વારા નિર્ધારિત પ્રક્રિયા અનુચ્છેદ ૩૧૧ ની આવશ્યકતાઓને પૂર્ણ કરતી નથી અને પરિણામે તે રદબાતલ છે. પરંતુ અનુચ્છેદ ૩૧૧ નો લાગુ પડતો વિસ્તાર માત્ર ત્યારે જ છે જ્યારે બરતરફી અથવા હટાવવાનો આદેશ કરવામાં આવ્યો હોય, અને પ્રશ્ન એ છે કે નિયમ ૩ હેઠળ કર્મચારીઓની સેવાઓ સમાપ્ત કરતો આદેશ શું તેમને બરતરફ કરવા અથવા હટાવવા સમાન આદેશ કહી શકાય કે નહીં. હવે, આ અદાલતે નિર્ણયોની એક શ્રેણીમાં ઠરાવ્યું છે કે કર્મચારીની સેવાનો દરેક સમાપન એવો નથી કે જે અનુચ્છેદ ૩૧૧ ના અમલક્ષેત્રમાં આવે, અને માત્ર ત્યારે જ, જ્યારે આદેશ દંડરૂપે કરવામાં આવ્યો હોય, તે અનુચ્છેદ હેઠળ બરતરફી અથવા હટાવવાનો આદેશ ગણાય. જુઓ સતીશ ૨૧ ૧૯૫૮ એસ.સી.આર. ૮૨૮ પૃષ્ઠ ૮૫૬-૮૫૭ ખાતે ચંદ્ર આનંદ વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા ૨૨, શ્યામ લાલ વિ. સ્ટેટ ઓફ ઉત્તર પ્રદેશ એન્ડ ધ યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા ૨૩, સ્ટેટ ઓફ બૉંબે વિ. સૌભાગચંદ એમ. દોશી ૨૪ અને પરશોતમ લાલ ધીંગરા વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા ૨૫. અનુચ્છેદ ૩૧૧ ના હેતુઓ માટે શું દંડ ગણાશે તે પ્રશ્ન પર પરશોતમ લાલ ધીંગરા પ્રકરણમાં પણ સંપૂર્ણ વિચારણા કરવામાં આવી હતી. તેમાં એવું ધારણ કરવામાં આવ્યું હતું કે જો કોઈ વ્યક્તિને સેવા નિયમો હેઠળ અથવા કોઈ વિશેષ કરાર હેઠળ પદ પર ચાલુ રહેવાનો અધિકાર હોય, તો તેની સેવાનો સમય પહેલાં સમાપન દંડ ગણાશે. અને તે જ રીતે, જો આદેશના પરિણામે અગાઉથી પ્રાપ્ત તથા ઉપાર્જિત લાભોની હાનિ થતી હોય, તો તે પણ દંડ ગણાશે. વર્તમાન

પ્રકરણમાં, રોજગારની શરતો મુજબ યોગ્ય નોટિસ આપી સેવાઓ સમાપ્ત કરવાની જોગવાઈ છે, અને તેથી સમય પહેલાં સેવા સમાપ્તિનો કોઈ પ્રશ્ન ઊભો થતો નથી. સિક્યુરિટી નિયમોની નિયમ ૭ કર્મચારીના પેન્શન, ગ્રેયુઇટી અને તેવા અન્ય તમામ લાભો સંબંધિત હકો જાળવી રાખે છે, જેના માટે તેઓ નિયમો હેઠળ હકદાર હોય. તેથી, અગાઉથી પ્રાપ્ત થયેલા લાભોની કોઈ જમી થતી નથી. અપીલકર્તાઓ તરફથી જણાવવામાં આવ્યું હતું કે જે વ્યક્તિને નિયમો હેઠળ સેવા મુક્ત કરવામાં આવ્યો હોય તે ફરીથી રોજગાર માટે પાત્ર રહેતો નથી, અને તે જ દંડ છે. પરંતુ અપીલકર્તાઓ આવી અયોગ્યતા લાદતો કોઈ નિયમ દર્શાવવામાં અસમર્થ છે. સિક્યુરિટી નિયમોની નિયમ ૩ હેઠળ સેવાઓ સમાપ્ત કરતો આદેશ, નિયમ ૧૪૮ હેઠળ સેવા મુક્તિના આદેશ સમકક્ષ છે, અને અનુચ્છેદ ૩૧૧ ના અર્થમાં તે ન તો બરતરફી છે અને ન તો હટાવવું.”

(ભાર આપવામાં આવ્યો છે)

(સી) શ્યામ લાલ વિ. ઉત્તર પ્રદેશ રાજ્ય અને અન્યમાં, એ.આઈ.આર. ૧૯૫૪ એસ.સી. ૩૬૯, માં એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે દરેક સેવાની સમાપ્તિ બરતરફી અથવા દૂર કરવું નથી. રવિન્દ્ર કુમાર મિશ્રા વિ. યુ.પી. સ્ટેટ હેન્ડલૂમ કોર્પ્. લિ. અને અન્ય, ૧૯૮૭ સપ્. એસ.સી.સી. ૭૩૯, માં સાદી સેવાની સમાપ્તિ અને દંડાત્મક બરતરફી વચ્ચેનો ભેદ વિચારવામાં આવ્યો હતો, અને એવું અવલોકિત કરવામાં આવ્યું હતું:

“ ૬. જેમ કે અમે અગાઉથી જ અવલોકન કર્યું છે, તેમ છતાં સંવિધાનના અનુચ્છેદ ૩૧૧(૨) ની જોગવાઈઓ લાગુ પડતી નથી, પરંતુ લગભગ સમકક્ષ

એવી સેવા નિયમાવલીઓ વર્તમાન અપીલના નિરાકરણમાં આ અદાલતના નિર્ણયો ને પ્રાસંગિક બનાવે છે. અનેક ૨૨ (૧૯૫૩) એસ.સી.આર. ૬૫૫ ૨૩ (૧૯૫૫) ૧ એસ.સી.આર. ૨૬

૨૪ સી.એ. નં.૧૮૨ ઓફ ૧૯૫૫

૨૫ સી.એ. નં.૬૫ સન ૧૯૫૭નું

આ અદાલતના અધિકૃત નિર્ણયોમાં, સેવા સમાપ્તિના આદેશના પ્રભાવનું નિર્ધારણ કરવા માટે “પ્રેરણા” અને “પાયો”નો સિદ્ધાંત રજૂ કરવામાં આવ્યો છે. જો અસ્થાયી સેવામાં રહેલા અધિકારીની કથિત બેદરકારીને સેવા સમાપ્ત કરવાની કાર્યકારી પ્રેરણા તરીકે લેવામાં આવે, તો તે આદેશને દંડાત્મક માનવામાં આવતો નથી; પરંતુ જો સેવા સમાપ્તિનો આદેશ તેના પર આધારિત હોય, તો તે સેવા સમાપ્તિ દંડાત્મક કાર્યવાહી ગણવામાં આવે છે. એવું તેથી છે કે, દરેક નિયોજક માટે અસ્થાયી પદાધિકારીની સેવાની મૂળવણી કરવી આવશ્યક છે જેથી નક્કી કરી શકાય કે તેને તેની નિમણૂકમાં કાયમી કરવો જોઈએ કે તેની સેવા સમાપ્ત કરવી જોઈએ. એ પણ આવશ્યક બની શકે છે કે જાણવામાં આવે કે અધિકારીને અસ્થાયી ધોરણે થોડો વધુ સમય અજમાવવો જોઈએ કે નહીં. અસ્થાયી કર્મચારી હોય કે ઉચ્ચ પદ પર ફરજ બજાવતો કાર્યકારી કર્મચારી હોય, બંને સંદર્ભમાં આવી મૂળવણી જરૂરી જ હોય છે; માત્ર એટલા માટે કે યોગ્ય સત્તાધિકારીએ એવી મૂળવણી કરી અને પોતાના અભિપ્રાયોનો લેખિત નોંધવહિવટ રાખ્યો હોય, તે માત્રથી જ એવી મૂળવણી પછી કરવામાં આવેલ સેવા સમાપ્તિનો આદેશ દંડાત્મક સ્વરૂપનો બની જાય એવું માન્ય બની શકશે નહીં. આપણી જેવી વિશાળ

લોકશાહીમાં, શાસનતંત્ર નિઃસંદેહ નિર્પેક્ષ સ્વરૂપનું હોવું જ પડે અને સરકારમાં હોય કે જાહેર નિગમોમાં, જાહેર પદાધિકારીઓ અંગે નોંધના હેતુસર મૂળવણીઓ લખિત સ્વરૂપે રાખવી જ પડે. અમને એવું લાગતું નથી કે અપીલકર્તાની આ દલીલમાં કોઈ વાજબીતા છે કે એકવાર આવી મૂળવણી નોંધાઈ જાય, ત્યારબાદ ટૂંક સમયમાં કરવામાં આવેલ સેવા સમાપ્તિનો આદેશ અવશ્ય દંડાત્મક સ્વરૂપ ધારણ કરે.”

(ડી) રજિસ્ટ્રાર જનરલ, ગુજરાત વડી અદાલત અને અન્ય વિ. જયશ્રી ચમનલાલ બુદ્ધભટ્ટી (૨૦૧૩) ૧૬ એસ.સી.સી. ૫૯ માં, સેવાની સમાપ્તિ બરતરફી ગણવામાં આવી હતી. તેનો સંબંધિત અંશ નીચે ઉતારવામાં આવે છે:

“૨૫. પ્રતિવાદીએ પરશોતમ લાલ ધીંગરા વિ. યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયાથી આગળ પ્રસ્થાપિત કરાયેલા કાયદા પર આધાર રાખ્યો. તે કેસમાં બંધારણીય ખંડપીઠ દ્વારા એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે: (એ.આઈ.આર. પૃ. ૪૯, પરિચ્છેદ ૨૮)

૨૮. ... જો સરકારને, કરાર દ્વારા અથવા નિયમો હેઠળ, બરતરફી અથવા સેવા પરથી દૂર કરવું અથવા હોદ્દામાં ઘટાડો કરવાની સજાની ફરમાવટ માટે નિર્ધારિત પ્રક્રિયા અનુસર્યા વિના નોકરી સમાપ્ત કરવાનો અધિકાર હોય, તો પણ સરકાર સેવકને સજા કરવાનું પસંદ કરી શકે છે અને જો સેવા સમાપ્તિનો આધાર કૃત્યદોષ, બેદરકારી, અકાર્યક્ષમતા અથવા અન્ય અયોગ્યતા પર મૂકવાનો ઇરાદો હોય, તો તે સજા ગણાશે અને અનુચ્છેદ ૩૧૧ ની આવશ્યકતાઓનું પાલન કરવું પડશે.

૨૬. ત્યારબાદ ઉદ્દેખિત ચુકાદો આ અદાલતના ત્રણ ન્યાયાધીશોના પીઠનો સ્ટેટ ઓફ બિહાર વિ. શિવા ભિક્ષુક મિશ્રાઝ માંનો છે, જેમાં નીચે મુજબ અવલોકન કરવામાં આવ્યું હતું: (એસ.સી.સી. પૃ. ૮૭૫, પરિચ્છેદ ૫)

૫. ... જ્યાં સુધી અમારી જાણ છે, ત્યાં સુધી આ અદાલતે આવો કોઈ કઠોર સિદ્ધાંત ક્યારેય નિર્ધારિત કર્યો નથી કે માત્ર આદેશને જ જોવો અને જો તેમાં કોઈ દુર્વર્તનનો આક્ષેપ અથવા કોઈ સરકારી અધિકારીના ચરિત્ર અથવા પ્રતિષ્ઠા સાથે કલંક જોડતા શબ્દો ન હોય, તો તે અવશ્ય એ રીતે માનવું જોઈએ કે આદેશ વહીવટી નિયમિત પ્રક્રિયાના સામાન્ય પ્રવાહમાં કરવામાં આવ્યો હતો, અને આદેશ દંડના સ્વરૂપે કરવામાં આવ્યો હતો કે કેમ તે જાણવા માટે તેની સાથે સંબંધિત તમામ અનુસંગી પરિસ્થિતિઓનું અવલોકન કરવામાંથી અદાલત અવરોધિત છે.

૨૭. આ ચુકાદાઓનું અનુસરણ સાત ન્યાયાધીશોની ખંડપીઠે સેમશર સિંહ વિ. સ્ટેટ ઓફ પંજાબ મામલામાં કર્યું હતું, જેમાં આ અદાલત સમક્ષ વડી અદાલતની વિનંતિ પર રાજ્ય સરકારે હાથ ધરેલી સાવચેત તપાસના આધારે પરીક્ષણકાળના ન્યાયિક અધિકારીની સેવાઓ સમાપ્ત કરવાનો પ્રશ્ન વિચારાધીન હતો. અદાલતે આવી સેવા સમાપ્તિ ખરાબ હોવાનું ઠરાવ્યું હતું અને એવું કરતાં આ બાબતે પેરા ૬૩ થી ૬૬ (એસ.સી.સી. અહેવાલના) માં કશી અસ્પષ્ટતા ન રહે તેવા શબ્દોમાં કાયદો પ્રતિપાદિત કર્યો હતો, જે આ પ્રમાણે છે: (એસ.સી.સી. પૃષ્ઠ ૮૫૧-૫૨)

“૬૩. કોઈ સર્વસામાન્ય સિદ્ધાંત એવો નિર્ધારિત કરી શકાતો નથી કે જ્યાં પરખાવધીના કર્મચારીની સેવાઓનો અંત માત્ર એટલું જ આદેશમાં કહીને કરવામાં આવે કે તેની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવે છે, ત્યાં કેસના તથ્યો અને પરિસ્થિતિઓમાં તે ક્યારેય દંડ સમાન ગણાવી શકાય નહીં. જો પરખાવધીના કર્મચારીને દુર્વર્તન, અથવા અકાર્યક્ષમતા, અથવા તેવા સમાન કારણસર, યોગ્ય તપાસ કર્યા વિના અને તેના વિરુદ્ધ તેની બરતરફી અંગે કારણ દર્શાવવાની વાજબી તક આપ્યા વિના મુક્ત કરવામાં આવે, તો તે નિર્ધારિત કેસમાં બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૧૧(૨) ના અર્થમાં સેવામાંથી દૂર કરવાની કાર્યવાહી સમાન થઈ શકે છે.

૬૪. કોઈ પ્રોબેશનરને સ્થાયી કરવામાં આવે તે પહેલાં, સંબંધિત સત્તાધિકારી ઉપર એ બાબત વિચારવાની ફરજ છે કે પ્રોબેશનરનું કાર્ય સંતોષકારક છે કે નહીં, અથવા તે પદ માટે યોગ્ય છે કે નહીં. આ સંદર્ભમાં પ્રોબેશનરને નિયંત્રિત કરતા કોઈ નિયમોના અભાવે, સત્તાધિકારી આ નિષ્કર્ષે આવી શકે છે કે કામ માટેની અપૂરતી યોગ્યતા, અથવા સ્વભાવસંબંધી કે અન્ય કોઈ કારણસર, જેમાં નૈતિક કલંકનો સમાવેશ થતો ન હોય, પ્રોબેશનર તે કામ માટે અનુપયોગી છે અને તેથી તેને મુક્ત કરવો જોઈએ. તેમાં કોઈ દંડ સામેલ નથી. કેટલાક કેસોમાં સત્તાધિકારીનો એવો અભિપ્રાય હોઈ શકે છે કે પ્રોબેશનરનું વર્તન તપાસના આધારે બરતરફી અથવા હટાવટમાં પરિણમી શકે. પરંતુ આવા કેસોમાં સત્તાધિકારી તપાસ ચલાવે જ એવું જરૂરી નથી અને પરિક્ષાકાળ પૂર્ણ થતી વખતે કોઈ કલંક લાગ્યા વિના તેને જીવનના અન્ય ક્ષેત્રોમાં પોતાને સાબિત કરવાની

તક આપવા હેતુથી તે માત્ર પ્રોબેશનરને મુક્ત કરી શકે છે. બીજી તરફ, જો પ્રોબેશનરને દુર્વર્તન, અક્ષમતા અથવા ભ્રષ્ટાચારના આક્ષેપોની તપાસનો સામનો કરવો પડે, અને તેની સેવા અનુચ્છેદ ૩૧૧(૨) ની જોગવાઈઓનું પાલન કર્યા વિના સમાપ્ત કરવામાં આવે, તો તે સંરક્ષણનો દાવો કરી શકે છે. બિહાર રાજ્ય વિ. ગોપી કિશોર પ્રસાદ ના મામલામાં એમ કહેવાયું હતું કે જો સરકારે પ્રોબેશનરની પ્રામાણિકતા અથવા ક્ષમતાને લઈને કોઈ કલંક આક્ષેપ કર્યા વિના તેની સામે સીધી રીતથી કાર્યવાહી કરી હોય, તો તેની મુક્તિનો પ્રભાવ દંડરૂપ હટાવટ તરીકે ગણાશે નહીં. સરળ માર્ગ અપનાવવાને બદલે, સરકારે તેની સામે કાર્યવાહી શરૂ કરવાનો અને તેને અપ્રામાણિક તથા અયોગ્ય અધિકારી તરીકે કલંકિત કરવાનો વધુ કઠિન માર્ગ પસંદ કર્યો.

૬૫. તપાસ યોજવામાં આવી હોવાની હકીકત હંમેશા નિષ્કર્ષાત્મક હોતી નથી. નિર્ણાયક બાબત એ છે કે શું આદેશ વાસ્તવમાં દંડરૂપે કરવામાં આવ્યો છે કે કેમ (જુઓ સ્ટેટ ઓફ ઓરિસ્સા વિ. રામ નારાયણ દાસ ૯). જો તપાસ થઈ હોય, તો કેસના તથ્યો અને પરિસ્થિતિઓનું અવલોકન એ જાણવા માટે કરવામાં આવશે કે શું આદેશ સારતત્ત્વમાં બરતરફીનો છે કે નહીં (જુઓ મદન ગોપાલ વિ. સ્ટેટ ઓફ પંજાબ ૧૦). આર.સી. લેસી વિ. સ્ટેટ ઓફ બિહાર ૧૧ માં એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે તે કેસની પરિસ્થિતિઓમાં પરવીક્ષાધીન કર્મચારીના વર્તન અંગે થયેલી તપાસના અનુસંધાનમાં પસાર કરાયેલ પદાવનતિનો આદેશ, સરકારને શિસ્તાત્મક કાર્યવાહી કરવી જોઈએ કે નહીં તે નક્કી કરવામાં સક્ષમ બનાવવા માટેની પ્રાથમિક તપાસના સ્વરૂપનો હતો. જે પરવીક્ષાધીન કર્મચારીની સેવાની

શરતોમાં એવી જોગવાઈ હતી કે તેની સેવા કોઈપણ નોટિસ વિના અને કોઈ કારણ દર્શાવ્યા વિના સમાપ્ત કરી શકાય, તે અનુચ્છેદ ૩૧૧(૨) નું સંરક્ષણ દાવો કરી શકતો નહોતો (જુઓ રણેન્દ્ર ચંદ્ર બેનર્જી વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા ૧૨). કામચલાઉ કર્મચારીની સેવાઓથી મુક્ત થવા માટે કારણ હતું એવી સંતોષપ્રાપ્તિ કરવા માટેની પ્રાથમિક તપાસ અનુચ્છેદ ૩૧૧ ને આકર્ષતી નથી એવું ઠરાવવામાં આવ્યું છે (જુઓ ચંપકલાલ ચીમનલાલ શાહ વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા ૧૩). બીજી તરફ, સેવામાંથી મુક્તિના આદેશમાં કામચલાઉ સેવક અનિરૂદ્ધનીય છે એવું નિવેદન કરવામાં આવ્યું હોય, તો તેમાં દંડનો તત્વ આવરી લેવાયો છે એવું ઠરાવવામાં આવ્યું છે (જુઓ જગદીશ મિત્તર વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા ૧૪).

૬૬. જો કેસની હકીકતો અને પરિસ્થિતિઓ દર્શાવે છે કે આદેશનો સાર એવો છે કે સેવા સમાપ્તિ દંડરૂપે કરવામાં આવી છે, તો પરીવિક્ષાધીન કર્મચારીને અનુચ્છેદ ૩૧૧ નો લાભ મેળવવાનો હક થાય છે. આદેશનો સાર, અને તેનો આકાર નહીં, નિર્ણાયક રહેશે (જુઓ કે.એચ. ફડનિસ વિ. મહારાષ્ટ્ર રાજ્ય ૧૫).”

(ઈ) દિનેશ ચંદ્ર સાંગમા વિ. આસામ રાજ્ય અને અન્યમાં,

(૧૯૭૭) ૪ એસ.સી.સી. ૪૪૧ માં, એવો નિર્ધાર કરવામાં આવ્યો હતો કે ફરજિયાત નિવૃત્તિ બરતરફી અથવા પદચ્યુતિ નથી. હીરાકુડ ડેમમાં નિયોજિત કામદારો વિ. ઓરિસ્સા રાજ્ય અને અન્ય વગેરે (૧૯૭૧) ૧ એસ.સી.સી. ૫૮૩ માં, એવો નિર્ધાર કરવામાં આવ્યો હતો:

૧૫. વિચારણા માટે ઉપસ્થિત થતો પ્રશ્ન પરિચ્છેદ ૧૧ માં વપરાયેલ “બરતરફ કરવામાં આવેલ” અભિવ્યક્તિના અર્થસંદર્ભ વિશે છે. શ્રી રામમૂર્તિની એવી દલીલ કે “બરતરફ કરવામાં આવેલ” અભિવ્યક્તિનો સંદર્ભ માત્ર કર્મચારીની સેવાઓને દંડરૂપે સમાપ્ત કરવા સુધી જ મર્યાદિત છે, તે મોટા ભાગે ભારત સરકાર અધિનિયમ અને બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૧૧ માં સમાવિષ્ટ જોગવાઈઓ પર આધારિત છે. તે જોગવાઈઓના આધાર પર શ્રી રામમૂર્તિ એવો દાવો કરે છે કે “બરતરફી” અભિવ્યક્તિ એક પારિભાષિક શબ્દ છે, જે તેવા કિસ્સાઓમાં વપરાય છે જેમાં કોઈ વ્યક્તિની સેવાઓ દંડરૂપે સમાપ્ત કરવામાં આવે છે. સ્વાભાવિક રીતે જ, તેમણે સેવા નિયમો પર આધાર મૂક્યો, જ્યાં “બરતરફી” શબ્દનો ઉપયોગ કુદૃત્ય બદલ કર્મચારી પર લાદવામાં આવતી એક મુખ્ય સજાને દર્શાવવા માટે કરવામાં આવ્યો છે. નિઃસંદેહ, શ્રી રામમૂર્તિ પોતાની આ દલીલમાં યોગ્ય આધાર ધરાવે છે કે ભારત સરકાર અધિનિયમમાં, તેમજ બંધારણ અને સેવા નિયમોમાં વપરાયેલ “બરતરફી” શબ્દનો અર્થ વ્યક્તિની સેવાની દંડરૂપે સમાપ્તિ એવો કરવામાં આવ્યો છે.

(એફ) સતીષ ચંદ્ર આનંદ વિ. યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા એ.આઈ.આર. ૧૯૫૩ એસ.સી.સી. ૨૫૦ માં એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે નોટિસ દ્વારા કરવામાં આવેલ સેવા સમાપ્તિ બરતરફી અથવા હટાવટ નથી. એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું:

૮. પ્રથમ કલમ ૧૪ને લેતાં, તે દર્શાવવું આવશ્યક છે કે અરજદારને એવા કોઈ કાનૂની હક્કના ઉપયોગ અથવા ઉપભોગમાં ભેદભાવનો ભોગ બનાવવામાં આવ્યો છે, જે તેની સમાન પરિસ્થિતિમાં રહેલા અન્ય લોકોને ઉપલબ્ધ છે. જે

હક્કોનું તે કહે છે કે ઉદ્ધન થયું છે, તે કલમ ૩૧૧ દ્વારા પ્રદાન કરાયેલા છે. તેનું કહેવું છે કે તે કલમ જે સુરક્ષાઓ પ્રદાન કરે છે, તે વિના તેને અથવા તો સેવામાંથી બરતરફ કરવામાં આવ્યો છે અથવા સેવામાંથી દૂર કરવામાં આવ્યો છે. અમારા મત મુજબ, કલમ ૩૧૧નો કોઈ લાગુ પડતો નથી, કારણ કે આ ન તો સેવામાંથી બરતરફી છે, ન તો સેવામાંથી દૂર કરવું છે, અને ન તો હોદ્દામાં ઘટાડો છે. આ તો કરારની તેની જ એક શરત હેઠળ નોટિસ આપી તેને સમાપ્ત કરવામાં આવેલ સામાન્ય પ્રકારનો કેસ છે.

(જી) તે જ રીતે, સ્ટેટ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા વિ. ધ વર્કમેન ઓફ સ્ટેટ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્ય (૧૯૯૧) ૧ એસ.સી.સી. ૧૩ માં, કલમ ૨૫એફ હેઠળની સેવામાંથી ઘટાડો બરતરફી ગણાતો નથી તેમ ઠરાવવામાં આવ્યું હતું.

૧૦. ૨૩ સેવા સમાપ્તિના કેસમાં, તે સાદી સેવા સમાપ્તિ છે કે દંડાત્મક બરતરફી છે તે બાબતમાં ભેદ રહેલો છે, એવો કાનૂનનો સ્થિર સિદ્ધાંત છે, અને આ અદાલત પડદો ઉઠાવી સેવા સમાપ્તિનું વાસ્તવિક સ્વરૂપ શોધી શકે છે કે તે સાદી સેવા સમાપ્તિ છે કે દંડાત્મક બરતરફી છે, જેમ કે બી.ટી. કૃષ્ણમૂર્તિ વિ. શ્રી બસવેશ્વર એજ્યુકેશન સોસાયટી (૨૦૧૩) ૪ એસ.સી.સી. ૪૯૦, પરમજિત સિંહ વિ. ડિરેક્ટર ઓફ સ્કૂલ્સ (પબ્લિક ઇન્સ્ટ્રક્શન્સ), (૨૦૧૦) ૧૪ એસ.સી.સી. ૪૧૬, સ્ટેટ ઓફ યુ.પી. વિ. રામ વિનાઈ સિંહા, (૨૦૧૦) ૧૫ એસ.સી.સી. ૩૦૫, જસવંતસિંહ પ્રતાપસિંહ જાડેજા વિ. રાજકોટ મ્યુનિસિપલ કોર્પન. (૨૦૦૭) ૧૦ એસ.સી.સી. ૭૧, ધ સ્ટેટ ઓફ પંજાબ વિ. રાજેશ કુમાર

(૨૦૦૬) ૧૨ એસ.સી.સી. ૪૧૮, જય સિંહ વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા
(૨૦૦૬) ૯ એસ.સી.સી. ૭૧૭ માં ઠરાવવામાં આવ્યું છે.

૧૦. ૨૪ ઇંડ સ્વરૂપે બરતરફી થયેલ હોય તેવા કિસ્સામાં, વર્કિંગ જર્નાલિસ્ટ્સ એક્ટમાં કરવામાં આવેલી વિશેષ જોગવાઈઓને કારણે ગ્રેચ્યુઇટી ચૂકવવાપાત્ર નથી, એમ આ અદાલતે પી. રાજન સાંધી વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્યોના કેસમાં ઠરાવ્યું હતું.

(૨૦૧૦) ૧૦ એસસીસી ૩૩૮. સંબંધિત અંશ નીચે મુજબ ઉદ્ઘૃત કરવામાં

આવે છે:

“૧૧. જોવામાં આવી શકે છે કે ગ્રેચ્યુઇટીના ઇનકાર બાબતે પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેચ્યુઇટી અધિનિયમ અને વર્કિંગ જર્નાલિસ્ટ્સ અધિનિયમની જોગવાઈઓ વચ્ચે તફાવત છે. વર્કિંગ જર્નાલિસ્ટ્સ અધિનિયમ હેઠળ, શિસ્તાત્મક કાર્યવાહી સ્વરૂપે આપવામાં આવેલી સજાના પરિણામે સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવી હોય તો, જેમ કે વર્તમાન કેસમાં કરવામાં આવ્યું છે, ગ્રેચ્યુઇટીનો ઇનકાર કરી શકાય છે. અમારો મત છે કે વર્કિંગ જર્નાલિસ્ટ્સ અધિનિયમની કલમ ૫ વિશેષ કાયદો હોવાથી, સામાન્ય કાયદો એવા પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેચ્યુઇટી અધિનિયમની કલમ ૪(૬) પર પ્રાધાન્ય પામશે. વર્કિંગ જર્નાલિસ્ટ્સ અધિનિયમની કલમ ૫ માત્ર વર્કિંગ જર્નાલિસ્ટ્સ માટે છે, જ્યારે પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેચ્યુઇટી અધિનિયમ તે અધિનિયમ હેઠળ આવરી લેવાયેલા તમામ કર્મચારીઓને ઉપલબ્ધ છે અને તે માત્ર વર્કિંગ જર્નાલિસ્ટ્સ સુધી મર્યાદિત નથી. તેથી, વર્કિંગ જર્નાલિસ્ટ્સ અધિનિયમ વિશેષ કાયદો છે, જ્યારે પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેચ્યુઇટી અધિનિયમ સામાન્ય

કાયદો છે. એ સુસ્થાપિત છે કે વિશેષ કાયદો સામાન્ય કાયદા પર પ્રાધાન્ય પામશે; તે અંગે જી.પી. સિંહના સ્ટેચ્યુટરી ઇન્ટરપ્રિટેશનના સિદ્ધાંતો, ૯મી આવૃત્તિ, ૨૦૦૪, પૃષ્ઠ ૧૩૩ અને ૧૩૪ જુઓ.

૧૨. વર્કિંગ જર્નાલિસ્ટ્સ અધિનિયમની વિશેષ જોગવાઈ, એટલે કે કલમ ૫(૧) (એ)(૧), હેઠળ મિલકતને થયેલ કોઈ નુકસાન કે ખોટ, અથવા મિલકતના વિનાશ વગેરે અંગે કોઈ આક્ષેપ અથવા પુરાવાની આવશ્યકતા નથી, જેવી કે સામાન્ય કાયદા, અર્થાત્ પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુઈટી અધિનિયમ હેઠળ આવશ્યક છે. વર્કિંગ જર્નાલિસ્ટ્સ અધિનિયમ હેઠળ માત્ર એટલું જ આવશ્યક છે કે સેવા સમાપ્તિ શિસ્તાત્મક નટપટિના ભાગરૂપે અપાયેલ સજા તરીકે થયેલી હોવી જોઈએ, અને હાલના મામલામાં સ્થિતિ એવી જ છે. તેથી, જો કોઈ કર્મચારીની સેવા વર્કિંગ જર્નાલિસ્ટ્સ અધિનિયમ હેઠળ શિસ્તાત્મક કાર્યવાહી દ્વારા સમાપ્ત કરવામાં આવી હોય, તો તે ગ્રેયુઈટી મેળવવા હકદાર નથી.”

૧૦. ૨૫ કલમ ૪(૧) સામાન્ય નિવૃત્તિવય સંબંધિત છે અને તેવા કેસોને આવરી લેતી નથી જેમાં વિભાગીય તપાસ બાકી હોય, અથવા બરતરફીનો આદેશ આપવામાં આવ્યો હોય. જો કર્મચારી સેવા દરમિયાન હોય ત્યારે વિભાગીય તપાસ આરંભવામાં આવી હોય અને નિવૃત્તિવય પછી પણ કર્મચારી સેવા માં યથાવત્ હોવાનું માનીને ચાલુ રાખવામાં આવી હોય, તો તેવા વિભાગીય તપાસને તેણે અવરોધિત કરી નહોતી. પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુઈટી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની કલમ ૪ માં કોઈ પ્રતિબંધ સમાવાયેલ નથી, અને કલમ ૪(૧) માં સમાવિષ્ટ જોગવાઈઓનું હેતુલક્ષી અર્થઘટન કરવું જરૂરી છે. કલમ ૪(૬) એ

જોગવાઈ કરે છે કે જ્યાં ચોક્કસ દુરાચરણ સ્થાપિત થયેલું જણાય, ત્યાં ગ્રેચ્યુઈટી સાથે કેવી રીતે વ્યવહાર કરવો, પરંતુ આ જોગવાઈઓ નોકરદાતાની બરતરફીની સજા લાદવાની સત્તા પર કોઈ બંધન મૂકતી નથી. વિભાગીય તપાસ અંગે તે વિશેષરૂપે કોઈ જોગવાઈ કરતી નથી; તેના બદલે, કલમ ૪(૬) માં જોગવાયેલ મુજબ ગ્રેચ્યુઈટી સંપૂર્ણ અથવા આંશિક રીતે જમ કરવાની અથવા નુકસાનની વસુલાત કરવાની નોકરદાતાની સત્તાને વધુ મજબૂત બનાવે છે. પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેચ્યુઈટી અધિનિયમની કલમ ૪(૧) કે કલમ ૪(૬) માંની કોઈપણ જોગવાઈ વિભાગીય તપાસ અને તેની નિવૃત્તિવય પછીની ચાલુ રાખવામાં કોઈ અવરોધ ઊભો કરતી નથી. તેથી, સીડીએ નિયમોની નિયમ ૩૪.૨ ની જોગવાઈઓ પ્રાધાન્ય પામશે. વૈધાનિક નિયમોના અભાવે, કાર્યપાલક સૂચનાઓ પણ ક્ષેત્રમાં અમલમાં રહી શકે છે અને સ્ટેટ ઓફ મધ્ય પ્રદેશ એન્ડ અન્ય વિ. કુમારી નિવેદિતા જૈન એન્ડ અન્ય, (૧૯૮૧) ૪ એસસીસી ૨૯૬, સ્ટેટ ઓફ આંધ્ર પ્રદેશ એન્ડ અન્ય માં નિર્ધારિત મુજબ સમાન રીતે બાંધધરીરૂપ છે.

વિ. લવુ નરેન્દ્રનાથ અને અન્ય વગેરે, એ.આઈ.આર. ૧૯૭૧ એસ.સી. ૨૫૬૦, ડિસ્ટ્રિક્ટ રજિસ્ટ્રાર, પાલઘાટ અને અન્ય વિ. એમ.બી. કોચાકુટ્ટી અને અન્ય, (૧૯૭૯) ૨ એસ.સી.સી. ૧૫૦, યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા અને અન્ય એક વિ. તુલસીરામ પટેલ, એ.આઈ.આર. ૧૯૮૫ એસ.સી. ૧૪૧૬. આ અદાલતે ઠરાવ્યું હતું કે ફક્ત ત્યારે જ, જ્યારે વૈધાનિક જોગવાઈ ભિન્ન હોય, કાર્યપાલક સૂચનાઓ પ્રાધાન્ય પામી શકતી નથી. અમારા મત પ્રમાણે, પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેચ્યુઈટી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ દ્વારા કોઈ આંચ આવતી નથી, અને ૧૯૭૨ના

અધિનિયમની કલમ ૪(૧) અને ૪(૬)ના યોગ્ય અર્થઘટન પર નિયમોની કાર્યક્ષમતા પર પ્રતિકૂળ અસર થતી નથી.

૧૦. ૨૬ યુસીઓ બેંક અને અન્ય વિ. રાજેન્દ્ર શંકર શુક્લા, (૨૦૧૮) ૧૪ એસસીસી ૯૨ માં આ સર્વોચ્ચ અદાલતે એ આધાર પર હસ્તક્ષેપ કર્યો ન હતો કે ચાર્જશીટ જારી કરવામાં અંદાજે સાત વર્ષ જેટલો અતિશય વિલંબ થયો હતો. તે અવધિ દરમિયાન કાર્યક્ષમતા અવરોધ પાર કરવાની મંજૂરી આપવામાં આવી હતી, અને શિસ્તલક્ષી તપાસ બાકી રહેતી વખતે કર્મચારીને જીવનનિર્વાહ ભથ્થું અથવા પેન્શન ચૂકવવામાં આવ્યું ન હતું. એવું અવલોકન કરવામાં આવ્યું હતું કે તપાસ દરમિયાન કર્મચારી જીવનનિર્વાહ ભથ્થા માટે હકદાર હતો. યુસીઓ બેંક અને અન્ય વિ. પ્રભાકર સદાશિવ કરવડે (૨૦૧૮) ૧૪ એસસીસી ૯૮ ના નિર્ણયનો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો હતો. એવું અવલોકન કરવામાં આવ્યું હતું કે વયનિવૃત્તિ પછી બરતરફીની સજા લાદી શકાય તેમ નહોતી, પરંતુ તે વાતને નિર્ણયનો અનુપાત કહી શકાય તેમ નહોતું. મુખ્યત્વે આ સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા વિલંબ, જીવનનિર્વાહ ભથ્થું ન ચૂકવવા અને વિભાગીય તપાસ હેઠળ કર્મચારીને અર્થપૂર્ણ ભાગીદારીથી વંચિત રાખવા બાબતે દર્શાવાયેલા કારણોને આધારે તે નિર્ણય અપાયો હતો. ઉપરોક્ત નિષ્કર્ષો આપ્યા પછી, ઉપરોક્ત પ્રશ્નમાં પ્રવેશવું આવશ્યક ન હતું. આથી, બરતરફીની સજા અંગે વ્યક્ત કરાયેલ મતને નિર્ણયનો અનુપાત કહી શકાય તેમ નહોતું. યુસીઓ બેંક અને અન્ય વિ. પ્રભાકર સદાશિવ કરવડે (ઉપરોક્ત) પર આધાર મૂકવામાં આવ્યો હતો. યુસીઓ બેંક વિ. રાજીન્દર લાલ કપૂર (ઉપરોક્ત) ના નિર્ણયનો આ સર્વોચ્ચ અદાલત દ્વારા ઉલ્લેખ કરાયો

હતો, તેમ છતાં ઉપર દર્શાવ્યા મુજબ વિવિધ નિર્ણયોમાં દર્શાવેલી તપાસ ચાલુ હોવાની અને કર્મચારી સેવા માં ચાલુ હોવાની વિધિસર્જિત કલ્પનાની અસરનો તેમાં વિચાર કરવામાં આવ્યો ન હતો અને બેંકને થયેલ નાણાકીય નુકસાન અંગે જોગવાઈ કરતી નિયમન ૪૮ પર આધાર મૂકવામાં આવ્યો હતો. જ્યારે રમેશ ચંદ્ર શર્મા વિ. પંજાબ નેશનલ બેંક અને અન્ય (ઉપરોક્ત) માં તેના વિરુદ્ધ એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે એકવાર (ડિસિપ્લિન એન્ડ અપીલ) નિયમોનું નિયમન ૪ હેઠળ તપાસ શરૂ થઈ જાય, પછી પેન્શન નિયમોનું નિયમન ૪૮ લાગુ પડતું નથી, અને બરતરફીનો આદેશ યથાવત્ રાખવામાં આવ્યો હતો. રમેશ ચંદ્ર શર્મા વિ. પંજાબ નેશનલ બેંક અને અન્ય (ઉપરોક્ત) નો નિર્ણય અને વિભાગીય ખંડપીઠ પર બંધનકારક એવા અન્ય નિર્ણયો પર વિચાર કરવામાં આવ્યો ન હતો. ઉક્ત નિર્ણય અને ઉપર દર્શાવાયેલા અન્ય નિર્ણયો, જેમાં એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે અનુમાનિત ચાલુપણાની વિધિસર્જિત કલ્પનાને તેના તર્કસંગત પરિપૂર્ણ પરિણામ સુધી લઈ જવી આવશ્યક છે, તેના વિચારના અભાવે, પરિણામે ચુસીઓ બેંક અને અન્ય વિ. રાજેન્દ્ર શંકર શુક્લા (ઉપરોક્ત) માં કરવામાં આવેલું આ અવલોકન કે વ્યવસ્થા પછી બરતરફીની સજા લાદી શકાય નહીં, તે નિર્ણયનો અનુપાત નહોતું, અને ઉક્ત નિર્ણયના બળ ઉપર ચુસીઓ બેંક વિ. પ્રભાકર સદાશિવ કરવડે (ઉપરોક્ત) માં વ્યક્ત કરવામાં આવેલ મત ક્ષતિગ્રસ્ત છે અને પ્રબળ રહી શકશે નહીં.

૧૦. ૨૭ જસવંત સિંહ ગિલ વિ. ભારત કોર્કિંગ કોલ લિ. (૨૦૦૭) ૧ એસ.સી.સી. ૬૬૩ માં એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુઈટી

અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની કલમ ૪(૬) ની જોગવાઈઓ બિન-વૈધાનિક ભારત કોકિંગ કોલ લિ. - જે કોલ ઇન્ડિયા લિ. ની અનુસંગી કંપની છે - ના નિયમો ૩૪.૨ અને ૩૪.૩ ઉપર પ્રબળ રહેશે અને પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેચ્યુઈટી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની જોગવાઈઓનો વિચાર કરવામાં આવ્યો હતો. એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે ભલે શિસ્તભંગ અંગેની તપાસ સુપરએન્યુએશનની વચ પ્રાપ્ત કરતાં પહેલાં શરૂ કરવામાં આવી હોય, તો પણ જો કર્મચારી સુપરએન્યુએશનની વચ પ્રાપ્ત કરે, તો સેવામાંથી હટાવવાની અથવા બરતરફીની મુખ્ય સજા લાદવાનો પ્રશ્ન ઉદ્ભવતો નથી. એકવાર કર્મચારી નિવૃત્ત થઈ ગયો હોય અને સજા લાદવાના હેતુથી તેની સેવા લંબાવવામાં આવી ન હોય, તો મુખ્ય સજા લાદી શકાય નહીં. વધુમાં એવું પણ ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે કોલ ઇન્ડિયા લિ. દ્વારા બનાવાયેલા નિયમો બિન-વૈધાનિક નિયમો છે અને પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેચ્યુઈટી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની જોગવાઈઓને ધ્યાનમાં લેતાં, તેઓ પ્રબળ રહી શકે નહીં. ઉક્ત કેસમાં, બરતરફીનો આદેશ સુપરએન્યુએશનની વચ પછી પસાર કરવામાં આવ્યો હતો. એવું જાણવા મળ્યું હતું કે દુરાચરણમાં નુકસાનની વસુલાત માટે કલમ ૪(૬)(એ) માં ઉલ્લેખિત આધાર આવરી લેવાતા ન હતા, અને ન તો તેવું દુરાચરણ હતું જેમાં કલમ ૪(૬)(બી) માં જોગવાઈ મુજબની પરિસ્થિતિઓમાં ગ્રેચ્યુઈટી સંપૂર્ણપણે અથવા આંશિક રીતે અટકાવી શકાય. અમને ઉક્ત નિર્ણય સાથે સંમત થવામાં મુશ્કેલી અનુભવે છે, કારણ કે નિયમો અમલક્ષેત્રમાં છે અને પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેચ્યુઈટી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની જોગવાઈઓને પ્રતિકૂળ નથી. આ અદાલતે એવું ઠરાવ્યું હતું કે નિયમો અમલક્ષેત્રમાં રહી શકે નહીં કારણ કે તેઓ

વૈધાનિક નહોતા; તેથી, સુપરએન્યુએશનની વય વટાવી હોવા છતાં તે સેવામાં ચાલુ રહ્યો હતો એવી કાનૂની કલ્પિત માન્યતા આપતા નિયમના પ્રભાવનો વિચાર કરવામાં આવ્યો નહોતો. તે સિવાય, નિયમો ૩૪.૨ અથવા ૩૪.૩ ની માન્યતા નક્કી કરી શકાય તેવી નહોતી કારણ કે ઉક્ત કેસમાં તે પ્રશ્નમાં નહોતી. નિયંત્રક સત્તાધિકારી અને અપીલીય સત્તાધિકારીએ ગ્રેયુઇટીની ચુકવણીનો આદેશ કર્યો હતો. મુખ્ય આધાર એવો અપનાવવામાં આવ્યો હતો કે વિભાગીય સત્તાધિકારી દ્વારા પસાર કરાયેલા આદેશમાં થયેલ ભુલસાન અથવા હાનિની માત્રા દર્શાવવામાં આવી નહોતી, અને તે કલમ ૪(૬)(એ) અને ૪(૬)(બી) હેઠળ આવતો મામલો નહોતો. નોકરીદાતા દ્વારા દાખલ કરાયેલ રિટ અરજી ફગાવી દેવામાં આવી હતી. તેમ છતાં, આંતર-અદાલતી અપીલ મંજૂર કરવામાં આવી હતી, અને એવો અભિપ્રાય વ્યક્ત કરવામાં આવ્યો હતો કે નિયંત્રક સત્તાધિકારી બરતરફીના આદેશ અને ગ્રેયુઇટીના જમીંદારની માન્યતા પર વિચારણા કરી શક્યો ન હોત, કારણ કે બરતરફીની સજા લાદનાર શિસ્તભંગ સત્તાધિકારી સામે તે અપીલીય સત્તાધિકારી નહોતો. આમ, જસવંત સિંહ ગિલ કેસ (ઉપરોક્ત) માં અધિકારક્ષેત્રની વ્યાપ્તિ મર્યાદિત હતી. અમે જસવંત સિંહ ગિલ કેસ (ઉપરોક્ત) માં આપેલા નિર્ણય સાથે, અન્ય બાબતો ઉપરાંત, નીચેના કારણોસર સંમત થઈ શકતા નથી:

(૧) સેવાની સમાપ્તિનો આદેશ પડકારવામાં આવ્યો ન હતો, તેમજ ગ્રેયુઇટી ચૂકવણી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ હેઠળના પ્રાધિકરણને તે અંગે કાર્યવાહી કરવાની અધિકારિતા પણ ન હતી.

(૨) સેવા નિયમો ૩૪.૨ અને ૩૪.૩ ની માન્યતા અથવા અમલક્ષમતા તથા વિધિસંગતતા અંગે કોઈ પ્રશ્ન ઉઠાવવામાં આવ્યો નહોતો

(૩) પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુઇટી એક્ટ, ૧૯૭૨ હેઠળના નિયંત્રક પ્રાધિકરણને શિસ્તપ્રધાન પ્રાધિકારીના આદેશની કાયદેસરતા અંગે તપાસ કરવાની અધિકારિતા નહોતી.

(૪) આ અદાલત સમક્ષના આ કેસનો કાર્યક્ષેત્ર નિયંત્રક સત્તાધિકારીના આદેશની માન્યતા સુધી મર્યાદિત હતો અને એવા પ્રશ્નો સુધી મર્યાદિત હતો, જેઓ અંગે નિયંત્રક સત્તાધિકારી વિચારણા કરી શક્યા હોત.

(૫) પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુઇટી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની કલમ ૪(૧) અને ૪(૬) દ્વારા નિયમોની કાર્યક્ષમતા પર કોઈ પ્રતિબંધ ઊભો થતો નથી. નિયમોને કાર્યક્ષમતા પ્રાપ્ત કરવા માટે તેમનું વૈધાનિક હોવું આવશ્યક નથી, કારણ કે તેઓ પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુઇટી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ને પ્રતિકૂળ નથી. આ અદાલતે ગ્રેયુઇટી અધિનિયમની જોગવાઈઓના ક્ષેત્ર તથા નિયમ ૩૪.૨ ની જોગવાઈઓ, જે કર્મચારીને અધીવચનિવૃત્તિ પછી પણ સેવામાં હોવાનું કાનૂની કલ્પન પ્રદાન કરે છે, તેનું વિચારણા કર્યું ન હતું.

(૬) નિયંત્રક સત્તાધિકારીને નિયમો ૩૪.૨ અને ૩૪.૩ અંગે વ્યવહાર કરવાની અથવા તેની માન્યતા કે બરતરફીની માન્યતા વિષે નિર્ણય આપવાની કોઈ અધિકારક્ષેત્ર નહોતી. તેથી, કાર્યવાહીની વ્યાપ્તિ બહાર જઈને કરાયેલ નિરીક્ષણો બંધનકારક ગણાવી શકાય નહીં અને નિવૃત્તિની વય પૂર્ણ થયા પછી વિભાગીય તપાસ ચાલુ રાખવા તથા નિયોજક દ્વારા કયા પ્રકારની સજા લાદી

શકાય તે અંગેના પ્રમાણરૂપ કારણનો ભાગ બની શકે નહીં. સત્તાધિકારીનું અધિકારક્ષેત્ર માત્ર પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુઇટી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની કલમ ૪(૬) હેઠળ ગ્રેયુઇટીના ચુકવણાં અંગે વિચારણા કરવા પૂરતું જ હતું.

અતે, અમે જસવંત સિંહ ગિલ (ઉપરોક્ત) ના નિર્ણયને નામંજૂર કરીએ છીએ. ૧૦.૨૮ આ અદાલતે અનંત આર. કુલકર્ણી વિ. વાચ.પી. એજ્યુકેશન સોસાયટી એન્ડ અન્ય (૨૦૧૩) ૬ એસ.સી.સી. ૫૧૫ માં, નોઈડા એન્ટરપ્રેન્યોર્સ એસોસિએશન વિ. નોઈડા એન્ડ અન્ય (૨૦૧૧) ૬ એસ.સી.સી. ૫૦૮ ના નિર્ણયને ધ્યાનમાં લઈ, એવો ઠરાવ કર્યો હતો કે નિવૃત્ત થયેલા કર્મચારી વિરુદ્ધની તપાસ તેની સેવા સંબંધિત શરતો અને નિયમોને શાસન કરનાર કાયદેસર નિયમની પ્રકૃતિ પર આધારિત રહે છે. એક સામાન્ય અવલોકન કરવામાં આવ્યું હતું કે વ્યવસ્થાનિવૃત્તિની વય પૂર્ણ થયા પછી સેવા સમાપ્ત કરી શકાતી નથી. સંબંધિત અંશ નીચે ઉદ્ઘૃત કરવામાં આવે છે:

૨૪. આથી, ઉપરોક્ત પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે કર્મચારીની સેવાશરતોનું નિયંત્રણ કરતા સંબંધિત નિયમો એ નક્કી કરનાર પરિબલો છે કે વ્યવસ્થાનિવૃત્તિની વય પૂર્ણ થતાં નિવૃત્ત થયેલા કર્મચારી વિરુદ્ધ આંતરિક તપાસ ચલાવી શકાય કે નહીં અને કઈ રીતથી ચલાવી શકાય. સામાન્ય રીતે, જો દોષિત કર્મચારી સેવા દરમિયાન હોય ત્યારે તપાસનો પ્રારંભ કરવામાં આવ્યો હોય, તો તેની નિવૃત્તિ પછી પણ તે ચાલુ રહેશે, પરંતુ દંડનું સ્વરૂપ બદલાશે. સેવામાંથી બરતરફી/દૂર કરવાની સજા ફરમાવવામાં આવશે નહીં.

(એ) ઉપરોક્ત નિર્ણયમાં સ્ટેટ ઓફ અસમ એન્ડ ઓર્સ. વિ. પડમા રામ બોરાહ એ.આઈ.આર. ૧૯૬૫ એસ.સી. ૪૭૩ નો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો હતો, જેમાં એવો અભિપ્રાય વ્યક્ત કરવામાં આવ્યો હતો કે ૩૧મી માર્ચ ૧૯૬૧ પહેલાં સૂચના પ્રસિદ્ધ કરીને સેવા ચાલુ રાખવામાં ન આવે ત્યાં સુધી તપાસ આગળ ચાલુ રાખવી શક્ય નહોતી. સ્ટેટ ઓફ અસમ વિ. પડમા રામ બોરાહ (ઉપરોક્ત) માં નીચે મુજબના અવલોકનો કરવામાં આવ્યા હતા:

“૧૧. અપીલકર્તા તરફના વિદ્વાન વકીલે જે રીતે દલીલ કરી છે તે આધારે આપણે આગળ વધીએ કે ૨૨ ડિસેમ્બર, ૧૯૬૦ના રોજનો આદેશ પોતે જ એવો આદેશ ગણાય છે કે જેના દ્વારા પ્રતિવાદીને તેના વિરુદ્ધ હાથ ધરવાનાં વિભાગીય કાર્યવાહી અંતિમરૂપે પૂર્ણ ન થાય ત્યાં સુધી સેવામાં યથાવત રાખવામાં આવ્યો હતો. અમે એ પણ માન્ય રાખીશું કે આ આદેશમાં ઉલ્લેખિત વિભાગીય કાર્યવાહીનું અંતિમીકરણ એવો જાહેર આધાર છે જેના આધારે પ્રતિવાદીને સેવામાં યથાવત રાખી શકાય. કારણ કે આ આદેશ રાજ્ય સરકાર દ્વારા જ પસાર કરવામાં આવ્યો હતો, તેથી તેની મંજૂરી લેવાનો કોઈ પ્રશ્ન ઊભો થતો નથી અને રાજ્ય સરકારની મંજૂરીના અભાવે આ આદેશ દોષિત બને છે એમ વડી અદાલતે ઠરાવ્યું તે અમારી દૃષ્ટિએ ખોટું હતું. તેથી, ૨૨ ડિસેમ્બર, ૧૯૬૦ના આદેશનો પ્રભાવ દ્વિગુણ હતો: પ્રથમ, તેમાં પ્રતિવાદીને સસ્પેન્શન હેઠળ મૂકવામાં આવ્યો હતો અને બીજું, તેના વિરુદ્ધની વિભાગીય કાર્યવાહી પૂર્ણ ન થાય ત્યાં સુધી તેને સેવામાં યથાવત રાખવામાં આવ્યો હતો. અમે આ આદેશને મૂળભૂત નિયમ ૫૬ હેઠળનો આદેશ ગણીએ છીએ અને કારણ કે આ આદેશ ૧ જાન્યુઆરી, ૧૯૬૧,

એટલે કે પ્રતિવાદીની નિવૃત્તિની તારીખ પહેલાં કરવામાં આવ્યો હતો, તેથી તેને પૂર્વલક્ષી અસરના આધારે દોષિત ગણાવી શકાય નહીં. ત્યારબાદ, આપણે ૬ જાન્યુઆરી, ૧૯૬૧ના આદેશ તરફ આવીએ છીએ. તે આદેશે સ્પષ્ટપણે ૨૨ ડિસેમ્બર, ૧૯૬૦ના અગાઉના આદેશમાં ફેરફાર કર્યો હતો, કારણ કે તેમાં પ્રતિવાદીને સેવામાં યથાવત રાખવા માટે ૧ જાન્યુઆરી, ૧૯૬૧થી ત્રણ મહિનાનો સમયગાળો અથવા વિભાગીય કાર્યવાહીનું નિપટાણું થાય ત્યાં સુધી, જેમાંથી જે પહેલું થાય તે, નક્કી કરવામાં આવ્યો હતો. આ આદેશથી નક્કી કરાયેલ ત્રણ મહિનાનો સમયગાળો ૩૧ માર્ચ, ૧૯૬૧ના રોજ પૂર્ણ થયો હતો. તેથી, ૬ જાન્યુઆરી, ૧૯૬૧ના આદેશનો પ્રભાવ એવો હતો કે જો વિભાગીય કાર્યવાહીનું નિપટાણું ૩૧ માર્ચ, ૧૯૬૧ પહેલાં ન થાય તો પ્રતિવાદીની સેવા ૩૧ માર્ચ, ૧૯૬૧ના રોજ સમાપ્ત થઈ જાય. સ્વીકારવામાં આવ્યું છે કે વિભાગીય કાર્યવાહી ૩૧ માર્ચ, ૧૯૬૧ પહેલાં પૂર્ણ થઈ ન હતી. તેથી, ૬ જાન્યુઆરી, ૧૯૬૧ના આદેશનો સ્પષ્ટ પ્રભાવ એવો હતો કે પ્રતિવાદીની સેવા ૩૧ માર્ચ, ૧૯૬૧ના રોજ સમાપ્ત થઈ ગઈ. આવું એ માટે ન હતું કે નિવૃત્તિ આપમેળે થતી હતી, પરંતુ એ માટે હતું કે રાજ્ય સરકારે પોતે જ એ તારીખ નક્કી કરી હતી કે જેના સુધી પ્રતિવાદીની સેવા યથાવત રાખવામાં આવશે. રાજ્ય સરકારે ૩૧ માર્ચ, ૧૯૬૧ પહેલાં કોઈ વધુ આદેશ કર્યો ન હતો, પરંતુ લગભગ એક માસ જેટલા સમય પછી ૯ મે, ૧૯૬૧ના રોજ એવો આદેશ કર્યો કે ૧ એપ્રિલ, ૧૯૬૧થી અમલમાં આવે તેવી રીતે પ્રતિવાદીની સેવા વધુ ત્રણ મહિનાના સમયગાળા માટે લંબાવવામાં આવે. અમને એવું લાગતું નથી કે ૯ મે, ૧૯૬૧ના

રોજ એવો આદેશ કરવાની રાજ્ય સરકારને કોઈ અધિકારક્ષેત્ર હતું. રાજ્ય સરકારના પોતાના અગાઉના આદેશ મુજબ, પ્રતિવાદીની સેવા ૩૧ માર્ચ, ૧૯૬૧ના રોજ સમાપ્ત થઈ ગઈ હતી. રાજ્ય સરકાર એકતરફી કાર્યવાહી દ્વારા ૧ એપ્રિલ, ૧૯૬૧થી અમલમાં આવે એવો સેવાનો નવો કરાર રચી શકતી ન હતી. જો રાજ્ય સરકાર પ્રતિવાદીની સેવા વધુ સમયગાળા માટે ચાલુ રાખવા ઇચ્છતી હોય, તો રાજ્ય સરકારે ૩૧ માર્ચ, ૧૯૬૧ પહેલાં જાહેરનામું બહાર પાડવું જોઈએ હતું. રંગાચારી વિ. સેક્રેટરી ઓફ સ્ટેટ ફોર ઇન્ડિયાર માં પ્રિવી કાઉન્સિલના લોર્ડશીપ્સ એવા પ્રકરણ સાથે વ્યવહાર કરી રહ્યા હતા જેમાં પોલીસના એક સબ-ઇન્સ્પેક્ટર સામે પોતાની ફરજો બજાવતી વખતે અમુક અનિયમિત અને અયોગ્ય વર્તનના આક્ષેપો મૂકવામાં આવ્યા હતા. સબ-ઇન્સ્પેક્ટર અયોગ્યતા પેન્શન પર નિવૃત્ત થયા પછી અને તેમને ત્રણ મહિનાનું પેન્શન ચૂકવાઈ ગયા પછી, આ બાબત ફરીથી ખોલવામાં આવી અને સબ-ઇન્સ્પેક્ટરને તે તારીખથી સેવામાંથી દૂર કરવાનો આદેશ કરવામાં આવ્યો જ્યારે તેમને અયોગ્ય જાહેર કરવામાં આવ્યા હતા. બોર્ડ તરફથી બોલતાં લોર્ડ રોશેએ કહ્યું:

અપીલકર્તાને સેવામાંથી દૂર કરવાનો હેતુ દર્શાવતો એવો આદેશ, તે સમયે જ્યારે, લોર્ડશીપ્સના મત મુજબ, તે કેટલાક મહિનાઓથી વિધિસર અને યથોચિત રીતે સેવામાં રહેલો જ ન હતો, તે માત્ર રદબાતલ હતો અને તેને ટકાવી શકાય તેમ નથી, તે બાબતે કોઈ પુરાવાની આવશ્યકતા જણાતી નથી.

ઉક્ત નિયમના પરિપ્રેક્ષ્યમાં, જેમાં સેવામાં સતતતા અંગે કાનૂની કલ્પના માટે જોગવાઈ કરવામાં આવી છે, તે કારણે આ નિર્ણય કોઈ ઉપયોગનો રહેતો નથી,

અને કર્મચારીની રજૂઆતનો ઇનકાર કરતી નિર્ણયની કાનૂની સિદ્ધાંતને પૂર્ણ અસર આપવી આવશ્યક છે.

(બી) સ્ટેટ ઓફ પંજાબ વિ. ખેતી રામ (૧૯૬૯) ૩ એસસીસી ૨૮ ના નિર્ણયનો ઉલ્લેખ અનંત આર. કુલકર્ણી (પૂર્વોક્ત) માં પણ કરવામાં આવ્યો હતો, જેમાં નોંધવામાં આવ્યું હતું કે શિસ્તભંગ સંબંધિત તપાસ નિવૃત્તિની તારીખ પહેલાં પૂર્ણ થવી જરૂરી છે, પરંતુ એકવાર કર્મચારીને નિવૃત્ત થવાની પરવાનગી આપવામાં આવે પછી, જો તપાસ ચાલુ રાખવાની હોય, તો તેને સસ્પેન્ડ કરીને એવી તપાસ પૂર્ણ થાય અને અંતિમ આદેશ પસાર થાય ત્યાં સુધી સેવામાં જ રાખવો પડે. ખેતી રામ (પૂર્વોક્ત) માં કરવામાં આવેલી નોંધોના સંબંધિત ભાગનો નીચે ઉતારો આપવામાં આવે છે:

૧૨. તેમાં કોઈ શંકા રહી શકતી નથી કે જો કોઈ સરકારી સેવક વિરુદ્ધ શિસ્તાત્મક કાર્યવાહી હાથ ધરવાની હો, તો જણાવેલ નિયમ મુજબ તે તેની નિવૃત્તિ પહેલાં જ કરવામાં આવવી આવશ્યક છે. જો આવી શિસ્તાત્મક તપાસ તેની આવી નિવૃત્તિની તારીખ પહેલાં પૂર્ણ થઈ શકતી ન હોય, તો સરકાર માટે ખુલ્લો માર્ગ એ છે કે તે સસ્પેન્શનનો આદેશ પસાર કરે અને સંબંધિત જાહેર સેવકને નિવૃત્ત થવાની પરવાનગી આપવાનો ઇનકાર કરે તથા આવી તપાસ પૂર્ણ થાય અને તેમાં અંતિમ આદેશ પસાર થાય ત્યાં સુધી તેને સેવામાં જ રાખે. પંજાબ સરકારે ૩૧ જુલાઈ, ૧૯૫૮ના રોજ સસ્પેન્શનનો આદેશ પસાર કરીને આવો માર્ગ અપનાવ્યો હતો, તે બાબતનો ઇનકાર થઈ શકતો નથી. આ હકીકત તાર, આંક પી-૧, દ્વારા સ્પષ્ટ રીતે દર્શાવવામાં આવે છે, જે હકીકતમાં પંજાબ

સરકારના કોઓપરેટિવ સોસાયટીઝના સચિવ દ્વારા ૩૧ જુલાઈ, ૧૯૫૮ના રોજ પ્રતિવાદીને મોકલવામાં આવ્યો હતો, જેમાં પ્રતિવાદીને જાણ કરવામાં આવી હતી કે તેને ૨ ઓગસ્ટ, ૧૯૫૮થી અમલમાં આવે તે રીતે સસ્પેન્શન હેઠળ મૂકવામાં આવ્યો છે. જેમ તાર પરથી સ્પષ્ટ થાય છે, તે તેના ઘરનાં સરનામે, ગામ બટાહર, પોસ્ટ ઓફિસ હરિપુર, પર મોકલવામાં આવ્યો હતો, કારણ કે તે સમય સુધી પ્રતિવાદી હિમાચલ પ્રદેશ પ્રશાસન દ્વારા મંજૂર કરાયેલ રજા પર પહેલેથી જ જતો રહ્યો હતો. આંક આર-૧ તે સ્મરણપત્ર છે, જેની તારીખ પણ ૩૧ જુલાઈ, ૧૯૫૮ છે, જેના દ્વારા પંજાબ સરકારે ઉપરોક્ત સસ્પેન્શનનો આદેશ પસાર કર્યો હતો અને વધુમાં આદેશ કર્યો હતો કે પ્રતિવાદીને ૪ ઓગસ્ટ, ૧૯૫૮ના રોજ નિવૃત્ત થવાની પરવાનગી આપવામાં ન આવે. તે આંક દર્શાવે છે કે તે સ્મરણપત્રની એક નકલ પ્રતિવાદીને તેના ઉપરોક્ત સરનામે, ગામ બટાહર, પોસ્ટ-ઓફિસ હરિપુર, પર મોકલવામાં આવી હતી. અંતે, પ્રતિવાદીની અરજીએ જોડાયેલ પરિશિષ્ટ એચ છે, જેમાં ૨ ઓગસ્ટ, ૧૯૫૮નો એક એક્સપ્રેસ તાર અને તેની પુષ્ટિરૂપે સમાન તારીખનું એક પત્ર સમાવેશ પામે છે, જેમાં પ્રતિવાદીને જાણ કરવામાં આવી હતી કે તેને તે તારીખથી અમલમાં આવે તે રીતે સસ્પેન્શન હેઠળ મૂકવામાં આવ્યો છે. તાર અને તેની પુષ્ટિરૂપ પત્ર બંને પ્રતિવાદીએ આપેલા સરનામે, એટલે કે તેના ગામ બટાહર, પોસ્ટ ઓફિસ હરિપુર, પર મોકલવામાં આવ્યા હતા. તેથી, આ દસ્તાવેજો સ્પષ્ટ રીતે દર્શાવે છે કે સસ્પેન્શનનો આદેશ ૩૧ જુલાઈ, ૧૯૫૮ના રોજ, એટલે કે તેની નિવૃત્તિની તારીખ પહેલાં પસાર કરવામાં આવ્યો હતો અને તે પ્રતિવાદીને મોકલવામાં

આવ્યા હોવાથી પંજાબ સરકારના હાથમાંથી નીકળી ગયો હતો. તેથી, સ્થિતિ એવી ન હતી કે પ્રતિવાદીને સેવાથી સસ્પેન્ડ કરવાનો પંજાબ સરકાર દ્વારા પસાર કરાયેલ આદેશ સરકાર પાસે જ રહ્યો હતો અથવા તેથી તે બાબતમાં સરકાર પોતાનું મન બદલી શકતી હતી કે તેમાં ફેરફાર કરી શકતી હતી. કારણ કે પ્રતિવાદીને રજા મંજૂર કરવામાં આવી હતી અને તે હકીકતમાં આવી રજા પર જઈ ચૂક્યો હતો, તેથી આ એવો કેસ પણ ન હતો કે જેમાં સસ્પેન્શનના આદેશ છતાં, તે સહાયક રજિસ્ટ્રાર તરીકેની swojej હેસિયતમાં કોઈ કાર્ય કરી શક્યો હોત અથવા કોઈ આદેશ પસાર કરી શક્યો હોત.

ઉપરોક્ત નિર્ણય કર્મચારીના મામલાને મજબૂતી આપતો નથી; વિપરીત, તે તેને નબળો પાડે છે. આ અદાલતે ખેડી રામ (ઉપરોક્ત) ના મામલામાં ઠરાવ્યું હતું કે આવી તપાસ પૂર્ણ થાય અને અંતિમ આદેશ પસાર થાય ત્યાં સુધી કર્મચારીને સેવામાં ચાલુ રાખવો જરૂરી છે. વર્તમાન મામલામાં કાનૂની અનુમાન દ્વારા અચૂક એ જ કરવામાં આવ્યું છે.

(સી) અનંત આર. કુલકર્ણી (ઉપરોક્ત) માં કીર્તિ ભૂષણ સિંહ વિ. બિહાર રાજ્ય (૧૯૮૬) ૩ એસસીસી ૬૭૫ માં આપેલા નિર્ણયનો પણ વિચાર કરવામાં આવ્યો હતો, જેમાં નીચે મુજબ અવલોકન કરવામાં આવ્યું હતું:

૬. બિહાર સેવા સંહિતાના નિયમ ૭૩(એફ) માં આવેલ “ફરજિયાત નિવૃત્તિ” અભિવ્યક્તિનો અર્થ એવો થાય છે કે સરકારી કર્મચારીને તેના વયનિવૃત્તિ વયે પહોંચતાં નિવૃત્ત કરવામાં આવે. આ એવો મામલો નથી કે જેમાં અપીલકર્તાને વયનિવૃત્તિ વયે પહોંચ્યાના આધારે સેવામાંથી નિવૃત્ત થવાની મંજૂરી આપવામાં

આવી હોય. તેમજ, અપીલકર્તા વચનિવૃત્તિ વચે પહોંચે તે પહેલાં, તેના વિરુદ્ધ સ્થાપિત કરવામાં આવેલી વિભાગીય તપાસ પૂર્ણ કરવાનો હેતુસર તેને સેવામાં ચાલુ રાખવા બાબતનો કોઈ આદેશ પણ સક્ષમ સત્તાધિકારી દ્વારા પારિત કરવામાં આવ્યો નહોતો. વિરુદ્ધ રીતે, અપીલકર્તાને વચનિવૃત્તિ વચે પહોંચે તે પહેલાં જ તબીબી કારણોસર અશક્તતા પેન્શન ઉપર સેવામાંથી નિવૃત્ત થવાની મંજૂરી આપવામાં આવી હતી. બિહાર સેવા સંહિતાનો નિયમ ૭૩(એફ) સ્પષ્ટપણે અપીલકર્તાના મામલામાં લાગુ પડતો નથી. અશક્તતા પેન્શન ઉપર નિવૃત્તિનો આદેશ રદ કરવાની સત્તા રાજ્ય સરકાર અથવા સક્ષમ સત્તાધિકારીને આપતી કોઈ અન્ય જોગવાઈ અમારી નોંધ પર લાવવામાં આવી નથી. તેથી, તબીબી કારણોસર નિવૃત્તિનો આદેશ અમલમાં આવી અંતિમ બની ગયા બાદ, સક્ષમ સત્તાધિકારી માટે શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી આગળ વધારવી અને દંડનો આદેશ કરવો ખુલ્લો રહ્યો નહોતો. અમારો અભિપ્રાય એવો છે કે, તબીબી કારણોસરની એવી નિવૃત્તિનો આદેશ, જે અમલમાં આવી અંતિમ બની ગયો હતો, તેને રદ કરવાની રાજ્ય સરકારને સત્તા આપતી આવી કોઈ જોગવાઈના અભાવે, રાજ્ય સરકાર દ્વારા ૫ ઓક્ટોબર, ૧૯૬૩ના રોજ પારિત કરાયેલ નિવૃત્તિનો આદેશ રદ કરતો આદેશ કાનૂની સત્તા વિના પારિત થયેલો ગણવો જોઈએ અને તે રદ કરવાને પાત્ર છે. તેથી, તે પછી પારિત કરાયેલ બરતરફીનો આદેશ પણ રદબાતલ હતો તે અનુસરે છે.

(ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે)

ઉપરોક્ત કેસમાં પ્રશ્ન તબીબી આધાર પર પસાર કરાયેલા નિવૃત્તિના આદેશના રદબાતલ સંબંધિત હતો. તે નિયમ ૩૪.૨ પર કોઈ અસર કરતું નથી, જેના અમલના કારણે વચનિવૃત્તિ અસરકારક બનશે નહીં.

(ડી) ભાગીરથી જેના વિ. બોર્ડ ઓફ ડિરેક્ટર્સ, ઓ.એસ.એફ.સી. તથા અન્ય (૧૯૯૯) ૩ એસ.સી.સી. ૬૬૬ ના નિર્ણયનો પણ ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો હતો, જેમાં એવો નિર્ધાર કરવામાં આવ્યો હતો:

૭. ઉપરોક્ત વિનિયમોમાં આવી કોઈ જોગવાઈના અભાવે, એવું ઠરાવવું આવશ્યક બને છે કે નિગમને અપીલકર્તાના નિવૃત્તિ લાભોમાં કોઈપણ પ્રકારનો ઘટાડો કરવાની કોઈ કાનૂની સત્તા નહોતી. અપીલકર્તાની નિવૃત્તિ બાદ શિસ્તભંગ સંબંધિત તપાસ હાથ ધરવાની પણ કોઈ જોગવાઈ નથી અને એવી પણ કોઈ જોગવાઈ નથી કે, દુર્વ્યવહાર સિદ્ધ થાય તે સ્થિતિમાં, નિવૃત્તિ લાભોમાંથી કોઈ કપાત કરી શકાય. અપીલકર્તા ૩૦-૬-૧૯૯૫ના રોજ સેવામાંથી નિવૃત્ત થયા પછી, અપીલકર્તાને ચૂકવવાનાં નિવૃત્તિ લાભોમાં કોઈ ઘટાડો લાદવાના હેતુસર પણ વિભાગીય તપાસ ચાલુ રાખવા માટે નિગમમાં કોઈ સત્તા નિહિત રહી નહોતી. આવી સત્તાના અભાવે, એવું ઠરાવવું આવશ્યક બને છે કે તપાસ લુપ્ત થઈ ગઈ હતી અને અપીલકર્તા નિવૃત્તિના સમયે સંપૂર્ણ નિવૃત્તિ લાભો મેળવવા હકદાર હતા.

નિવૃત્તિ પછી શિસ્તભંગની તપાસ ચલાવવા માટે કોઈ જોગવાઈ ન હતી અને કથિત ગેરવર્તન સાબિત થાય તો નિવૃત્તિ લાભોમાંથી કપાત કરી શકાય એવી

વ્યવસ્થા હતી. તેથી, એવું ઠરાવવામાં આવ્યું કે નિવૃત્તિ લાભોમાંથી કપાત કરી શકાય તેમ ન હતું અને તે ચૂકવવા પાત્ર બન્યા હતા. નિયમ ભિન્ન હતો.

(ઈ) અનંત આર. કુલકર્ણી (સુપ્રા) માં, યુ.પી. સ્ટેટ શુગર કોર્પોરેશન લિ. તથા અન્ય વિ. કમલ સ્વરૂપ ટંડન (૨૦૦૮) ૨ એસ.સી.સી. ૪૧ ના નિર્ણયનો પણ વિચાર કરવામાં આવ્યો હતો, જેમાં નિવૃત્તિ પછી કાર્યવાહી શરૂ કરવામાં આવી હતી અને જેમાં એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે નિવૃત્તિના કિસ્સામાં, નિવૃત્તિજન્ય લાભો મંજૂર કરવા માટે માલિક અને સેવકનો સંબંધ ચાલુ રહે છે. કર્મચારી પાસેથી આર્થિક નુકસાનની વસૂલાત માટેની કાર્યવાહી તેની નિવૃત્તિ પછી પણ માન્ય હતી. આ કેસ રોજગારના પ્રવાહ દરમિયાન થયેલ આર્થિક નુકસાન અંગે નિવૃત્તિ પછી પ્રસ્થાપિત કરવામાં આવનાર વિભાગીય તપાસને સંબંધિત છે. બરતરફીનો પ્રશ્ન ઉદ્ભવતો નહોતો, કારણ કે તપાસ નિવૃત્તિ પછી પ્રસ્થાપિત કરવામાં આવી હતી. આ બાબતે કોઈ વિવાદ હોઈ શકે નહીં કે તે સંબંધિત નિયમ પર નિર્ભર રહેશે.

૧૦. ૨૯ આસામ રાજ્ય અને અન્ય વિ. પદ્મા રામ બોરાહ, પંજાબ રાજ્ય વિ. ખેમી રામ, ભગીરથી જેના વિ. બોર્ડ ઓફ ડિરેક્ટર્સ, ઓ.એસ.એફ.સી. અને અન્ય, કીર્તિ ભૂષણ સિંહ વિ. બિહાર રાજ્ય, યુ.પી. રાજ્ય શુગર કોર્પોરેશન લિમિટેડ અને અન્ય વિ. કમલ સ્વરૂપ ટંડન (ઉપરોક્ત) ના ઉપરોક્ત નિર્ણયો ના આધારે, આ અદાલતે અનંત આર. કુલકર્ણી (ઉપરોક્ત) માં એવો અભિપ્રાય વ્યક્ત કર્યો હતો કે, વચનિવૃત્તિની વચ પૂર્ણ કરીને નિવૃત્ત થયેલા કર્મચારી વિરુદ્ધ આંતરિક તપાસ યોજી શકાય કે નહીં તે નક્કી કરનાર પરિબળ કર્મચારીની સેવા

શરતોને શાસિત કરતા સંબંધિત નિયમો છે. આ હદ સુધી, ઉપરોક્ત નિર્ણયથી કોઈ મુશ્કેલી ઊભી થતી નથી. તેમ છતાં, આ અદાલતે સામાન્ય અવલોકન કર્યું હતું કે જો દોષિત કર્મચારી સેવા દરમિયાન હોવા સમયે તપાસ શરૂ કરવામાં આવી હોય, તો તેની નિવૃત્તિ પછી પણ તે ચાલુ રહેશે, પરંતુ દંડનું સ્વરૂપ બદલાશે. બરતરફી અથવા સેવામાંથી દૂર કરવાની સજા લાદવામાં આવશે નહીં. આ રીતે કરવામાં આવેલ સામાન્ય અવલોકન કોઈ વિશિષ્ટ નિયમના માર્ગમાં અવરોધરૂપ બની શકતું નથી અને એવો નિર્ણય સર્વત્ર લાગુ પડે એવો કહી શકાતો નથી તેમજ તે એવા કેસમાં બાધ્યકારી કહી શકાતો નથી, જેમાં નિયમો કાનૂની કલ્પના પ્રદાન કરે છે અને કર્મચારી સેવા ચાલુ રાખતો હોય તેમ તેની સેવામાં સાતત્ય માને છે.

૧૦. ૩૦ વિવિધ નિર્ણયોને ધ્યાનમાં લેતા, સ્પષ્ટ થાય છે કે સીડીએ નિયમોની નિયમ ૩૪.૨ હેઠળ, કર્મચારી સેવા માં યથાવત્ રહ્યો હોય તેમ જ રીતે તપાસ હાથ ધરી શકાય છે અને સીડીએ નિયમોની નિયમ ૨૭ માં જોગવાઈ મુજબ, દોષને અનુરૂપ યોગ્ય મુખ્ય તથા લઘુ દંડ, બરતરફી સહિત, ફરમાવી શકાય છે અને તે ઉપરાંત, જો નાણાકીય નુકસાન થયું હોય તો તેની વસૂલાત પણ કરી શકાય છે. ગ્રેચ્યુઈટી સંપૂર્ણ અથવા આંશિક રીતે જમ કરી શકાય છે.

૧૦. ૩૧ સેવાની અનેક સુવિધાઓ તપાસના પરિણામ પર આધારિત રહેશે, જેમ કે જે અવધિ દરમિયાન તપાસ બાકી રહી હતી તે સંબંધે. કર્મચારીને તેવી વિવિધ સેવાસુવિધાઓ મેળવી લીધા પછી, જેઓનો તે હકદાર ન હોત, તેને નિષ્કલંક રીતે છૂટો જવા દેવું જાહેર નીતિના વિરુદ્ધ થશે; અને વ્યવસ્થાની

ઘટના તેને બચાવરૂપ થઈ શકશે નહીં અને તે દોષની માફકાત સમાન ગણાશે. નિયમો હેઠળ પ્રદાન કરાયેલ કાનૂની કલ્પનાને કારણે, વચનિવૃત્તિ પછી પણ કર્મચારી સેવામાં રહ્યો હોય તેવી જ રીતથી તપાસ પૂર્ણ કરી શકાય છે, અને યોગ્ય સજા લાદી શકાય છે. ઉપર ચર્ચાયેલ ગ્રેયુટી અધિનિયમની વિવિધ જોગવાઈઓ ખાતાકીય તપાસના માર્ગમાં અવરોધરૂપ થતી નથી અને કલમ ૪(૬) તથા નિયમ ૩૪.૩ મુજબ, બરતરફીના કિસ્સામાં ગ્રેયુટી સંપૂર્ણ અથવા આંશિક રીતે જમ કરી શકાય છે, તેમજ નુકસાનની વસૂલાત પણ કરી શકાય છે. સંબંધિત સેવા નિયમો હેઠળ જોગવાઈ મુજબ તપાસ ચાલુ રાખી શકાય છે, કારણ કે પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુટી એક્ટ, ૧૯૭૨ માં એવું પ્રાવધાન નથી કે કર્મચારી વચનિવૃત્તિની વચ પ્રાપ્ત કરે તત્કાલે તપાસ સમાપ્ત થઈ જશે. અમે પુનરોચ્ચાર કરીએ છીએ કે આ અધિનિયમ શિસ્તભંગ સંબંધિત તપાસના વિષય સાથે સંબંધિત નથી; તે થયેલા દુરાચરણ અનુસાર ગ્રેયુટીમાંથી વસૂલાત અથવા તેની સંપૂર્ણ અથવા આંશિક જમીની જ કલ્પના કરે છે અને લાદવાની સજાઓ સાથે વ્યવહાર કરતું નથી, તેમજ તે સી.ડી.એ. નિયમોના નિયમ ૩૪.૨ અને ૩૪.૩ ને અગ્રતા આપી રદ કરતું નથી. કલમ ૪(૬)(એ) હેઠળ પ્રદાન કરાયેલ નુકસાનની વસૂલાત અને કલમ ૪(૬)(બી) હેઠળ ગ્રેયુટીની સંપૂર્ણ અથવા આંશિક જમી અંગેની કલમ ૪(૬) ની આજ્ઞા નિયમ ૩૪.૨ અને ૩૪.૩ દ્વારા વધુ કાર્યરત બને છે. જો વચનિવૃત્તિ બાદ બરતરફી કરી જ શકાતી ન હોય, તો કલમ ૪(૬) ની જોગવાઈઓનો હેતુ નિષ્ફળ જશે. પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુટી એક્ટ, ૧૯૭૨ ની કલમ ૪(૧) અને ૪(૬) ની જોગવાઈઓને હેતુલક્ષી અર્થઘટન આપવું જરૂરી છે, અને

તે કોઈ રીતે ખાતાકીય તપાસ યોજવામાં અવરોધ ઊભો કરતી નથી; તેમજ લાદવાની સજા એ અધિનિયમ હેઠળ વ્યવહાર કરાતો વિષય નથી.

૧૦. ૩૨ તેથી, સી.ડી.એ. નિયમોની નિયમ ૩૪.૨ અને ૩૪.૩ ની જોગવાઈઓને ધ્યાનમાં લેતાં, તેમાં રહેલી માન્ય કલ્પના અનુસાર તપાસ તે જ રીતે આગળ ચાલુ રાખી શકાય છે જાણે કર્મચારી સેવા માં યથાવત્ રહ્યો હોય અને, પરિસ્થિતિ મુજબ, ગ્રેયુઈટીની સંપૂર્ણ અથવા આંશિક જમી ઉપરાંત આર્થિક નુકસાનની વસૂલાત સહિત, સેવામાંથી બરતરફી જેવી યોગ્ય સજા પણ લાદી શકાય છે.

૧૧. ઉપરોક્તને ધ્યાનમાં રાખીને અને ઉપરોક્ત જણાવેલ કારણોસર તથા આ અદાલતની ત્રણ ન્યાયાધીશોની પીઠ દ્વારા રામ લાલ ભાસ્કર (સુપ્રા) માં આપવામાં આવેલ નિર્ણયને ધ્યાનમાં લઈ અને ઉપરોક્ત અમારા નિષ્કર્ષોને આધારે, એવું અવલોકન કરવામાં આવે છે અને ઠરાવવામાં આવે છે કે (૧) અપીલકર્તા – નિયોજકને શિસ્તભંગની કાર્યવાહી બાકી હોય તે દરમિયાન ગ્રેયુઈટી રોકી રાખવાનો અધિકાર છે, અને (૨) કર્મચારી સેવામાં હતો ત્યારે જ શિસ્તભંગની કાર્યવાહી શરૂ કરવામાં આવી હોવાથી, પ્રતિવાદીએ વ્યવસ્થાની વચ પ્રાપ્ત કરી લીધા પછી પણ શિસ્તપ્રાધિકારીને તેની સામે સેવા પરથી બરતરફી/મુખ્ય દંડ લાદવાની સત્તા છે.

પરિસ્થિતિઓને ધ્યાનમાં લેતા, વડી અદાલતે આપેલો વિવાદિત ચુકાદો અને આદેશ કાયમ રાખી શકાય તેમ નથી અને તેને રદ કરવો યોગ્ય બને છે, અને તેથી તે આથી રદ કરવામાં આવે છે તથા નિયંત્રક સત્તાધિકારીએ આપેલો આદેશ

આથી પુનઃસ્થાપિત કરવામાં આવે છે. તેમ છતાં, અપીલકર્તા-નિયોજકને આથી નિર્દેશ આપવામાં આવે છે કે તે શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી શક્ય તેટલી વહેલી તકે અને આજથી ચાર મહિનાની અવધિમાં પૂર્ણ કરે અને કાયદા અનુસાર તથા ગુણદોષના આધારે યોગ્ય આદેશ પસાર કરે, અને ત્યારબાદ ગ્રેયુઇટી ચુકવણી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની કલમ ૪, વિશેષ કરીને ગ્રેયુઇટી અધિનિયમની કલમ ૪ ની ઉપકલમ (૬) અને સી.ડી.એ. નિયમોનો નિયમ ૩૪.૩ મુજબ જરૂરી પરિણામો અનુસરશે. હાલની અપીલ તદનુસાર મંજૂર કરવામાં આવે છે. તેમ છતાં, કેસના તથ્યો અને પરિસ્થિતિઓમાં, ખર્ચ બાબતે કોઈ આદેશ કરવામાં આવતો નથી.

રસ્તોગી, ન્યાયાધીશ.

૧. મને મારા ભાઈ શાહ, જે. દ્વારા પ્રસ્તાવિત વિસ્તૃત ચુકાદો અવલોકન કરવાનો સન્માન પ્રાપ્ત થયો. અમારા વિચાર માટે બે કાનૂની પ્રશ્નો ઉઠાવવામાં આવ્યા છે (૧) શું કર્મચારી વિરુદ્ધ શિસ્તભંગની કાર્યવાહી બાકી હોવાના કારણે, સેવા નિવૃત્તિ બાદ નિયોજક માટે કર્મચારીને ગ્રેયુઇટીની ચુકવણી રોકી રાખવી કાયદેસર રીતે અનુમત્ય છે કે નહીં અને (૨) શું કર્મચારી સેવા પરથી નિવૃત્ત થઈ ગયા પછી શિસ્તસત્તા માટે બરતરફીની સજા લાદવી કાયદેસર રીતે અનુમત્ય છે કે નહીં.

૨. પ્રશ્ન ક્રમાંક (૧) અંગેના આ મત સાથે હું સંપૂર્ણપણે સંમત છું કે કોલ ઈન્ડિયા એક્ઝિક્યુટિવ્સ કન્ડક્ટ ડિસિપ્લિન એન્ડ અપીલ રૂલ્સ, ૧૯૭૮ ના નિયમ ૩૪.૩ (આગળ “નિયમો, ૧૯૭૮” તરીકે ઉલ્લેખિત) ના દૃષ્ટિએ, શિસ્તભંગ

સંબંધિત કાર્યવાહી લંબિત હોય ત્યારે નિવૃત્તિ/ વચનિવૃત્તિ પછી પણ નિયોજક દ્વારા ગ્રેયુઇટી રોકી રાખવી અનુમત્ય છે. જોકે, પ્રશ્ન (૨) અંગે હું પોતાને સહમત કરાવવામાં અસમર્થ છું.

૩. વિવાદને જન્મ આપનાર તથ્યોનું મારા વિદ્વાન ભાઈ શાહ જે. ના ચુકાદામાં ખૂબ વિસ્તૃત રીતે વર્ણન કરવામાં આવ્યું છે. તેથી, આ ચુકાદાના હેતુસર જેટલી હદ સુધી આવું કરવું જરૂરી હોય તેટલી હદ સિવાય, હું તે જ બાબતોનું ફરી એકવાર પુનર્વર્ણન કરવું જરૂરી માનતો નથી.

૪. હકીકતી પરિસ્થિતિના માળખા તરફ વળતાં પહેલાં, નિયમો, ૧૯૭૮ ની યોજનાનો નોંધ લેવો પ્રાસંગિક બની શકે.

૫. હાલ જે ૧૯૭૮ના નિયમોની યોજનાથી અમે સંબંધિત છીએ, તેની અગાઉ આ અદાલતની બે ન્યાયાધીશોવાળી ખંડપીઠ દ્વારા જસવંત સિંહ ગિલ વિ. ભારત કોર્ડિંગ કોલ લિ. અને અન્યના કેસમાં પરીક્ષા કરવામાં આવી હતી. ૧ .૧ ૨૦૦૭ (૧) એસ.સી.સી. ૬૬૩

આ અદાલતની બે ન્યાયાધીશોની ખંડપીઠ દ્વારા વ્યક્ત કરાયેલ અભિપ્રાય હાલના મામલામાં આ અદાલતની બીજી બે ન્યાયાધીશોની ખંડપીઠ સમક્ષ વિચારણા માટે આવ્યો હતો અને આ અદાલતનું એવું મંતવ્ય હતું કે જસવંત સિંહ ગિલ (ઉપરોક્ત) ના મામલામાં નિવૃત્ત કર્મચારી સામે સેવામાથી બરતરફી અથવા દૂર કરવાની સજા લાદવાની અનુમતિપાત્રતા વિષયક પ્રશ્ન ન તો ઉઠાવવામાં આવ્યો હતો અને ન તો તે અંગે કોઈ સીધી ચર્ચા કરવામાં આવી હતી; તેમજ આ અદાલતની ત્રણ ન્યાયાધીશોની ખંડપીઠે સ્ટેટ બેંક ઓફ

ઈન્ડિયા વિ. રામ લાલ ભાસ્કર અને અન્ય ૨ માં વિચારેલ સ્ટેટ બેંક ઓફ ઈન્ડિયા ઓફિસર્સ સર્વિસ રૂલ્સ, ૧૯૯૨ ના સમાન સ્વરૂપના નિયમ ૧૯(૩) નો ઉલ્લેખ ધ્યાનમાં લઈને અને જસવંત સિંહ ગિલ (ઉપરોક્ત) ના મામલામાં થયેલી ચર્ચાને ધ્યાનમાં રાખીને, આ અદાલતની બે ન્યાયાધીશોની ખંડપીઠનું એવું મંતવ્ય હતું કે શિસ્તપ્રાધિકરણને કર્મચારીની સેવામાથી નિવૃત્તિ પછી તેના સામે બરતરફી અથવા દૂર કરવાની સજા લાદવા માટે જરૂરી સત્તાઓ છે કે કેમ, તે પ્રશ્નનું આ અદાલતની વિશાળ ખંડપીઠ દ્વારા પરીક્ષણ કરવું આવશ્યક છે; અને તે અંગેનો તેનો તા. ૨૯મી ઓક્ટોબર, ૨૦૧૩નો ચુકાદો અમારી વિચારણા માટે મુકવામાં આવ્યો છે.

૬. સંક્ષેપમાં ઉપસાવી શકાય એવા તથ્યો એવા છે કે પ્રથમ પ્રતિવાદી તા. ૧૭મી ફેબ્રુઆરી, ૨૦૦૬થી ચીફ જનરલ મેનેજર (પ્રોડક્શન) તરીકે કાર્યરત હતા અને તેઓ સેવાકાળમાં હતા ત્યારે, પોતાના કર્તવ્યોના નિર્વહ દરમિયાન તેમના દ્વારા આચરાયેલા કથિત દુરાચરણ માટે, તેમને તા. ૧લી ઓક્ટોબર, ૨૦૦૭ના રોજ આરોપોના લેખ સાથેનું એક સ્મરણપત્ર પાઠવવામાં આવ્યું હતું. દોષિત કર્મચારીની વચના પરિબળને કારણે નિવૃત્તિ વય પસાર થવા અંગે કોઈ રોકટોક રહી શકતી ન હતી અને વયનિવૃત્તિની વય પ્રાપ્ત કરતાં તેઓ તા. ૩૧મી જુલાઈ, ૨૦૧૦ના રોજ સેવામાથી નિવૃત્ત થયા હતા. નોંધપોથીમાંથી એવું પ્રગટ થાય છે કે તપાસ અધિકારીએ તા. ૨૫મી માર્ચ, ૨૦૦૯ના રોજ શિસ્ત સત્તાધિકારીને તપાસ અહેવાલ સુપરત કર્યો હતો, પરંતુ ત્યારબાદ સત્તાધિકારીએ કંઈ આગળની કાર્યવાહી કરી છે તે બાબત આ અદાલતને જાણ કરવામાં આવી નથી. એવો

અનુમાન કાઢવો પડે છે કે શિસ્ત સંબંધિત તપાસનું ભાવિ હજુ પણ સક્ષમ સત્તાધિકારી સમક્ષ, નિયમો, ૧૯૭૮ની યોજનાના અંતર્ગત નિર્ધારિત પ્રક્રિયા મુજબ નિર્ણય લેવા માટે, બાકી પડેલું છે.

૭. અપીલકર્તા મહાનદી કોલફિલ્ડ્સ લિમિટેડ, કોલ ઈન્ડિયા લિમિટેડની એક અનુસંગી કંપની છે, જે કંપનીઝ અધિનિયમ હેઠળ નોંધાયેલ સરકારી માલિકીની કંપની છે અને બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૨ના અર્થમાં રાજ્ય છે તથા ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૬ હેઠળની રિટ અધિકારક્ષેત્રને આધીન છે. સેવામાં શિસ્ત જાળવવા માટે, કોલ ઈન્ડિયા લિમિટેડ (સીએઆઈએલ) ના બોર્ડ ઓફ ડિરેક્ટર્સની તારીખ ૨૪મી ફેબ્રુઆરી, ૧૯૭૮ના રોજ યોજાયેલી બેઠકમાં મળેલી મંજૂરીથી, આ નિયમો, જેઓને કોલ ઈન્ડિયા એક્ટિઝક્યુટિવ કન્ડક્ટ, ડિસિપ્લિન એન્ડ અપીલ રૂલ્સ, ૧૯૭૮ કહેવાય છે, ઘડવામાં આવ્યા હતા અને તે ૨ ૨૦૧૧ (૧૦) એસસીસી ૨૪૯

કોલ ઈન્ડિયા લિમિટેડ તથા તેની અનુગામી કંપનીઓમાં એક્ટિઝક્યુટિવ કેડરના વેતનધોરણવાળા પદો ધરાવતા તમામ કર્મચારીઓ પર, તેમજ સમયાંતરે જેઓ અન્ય કર્મચારીઓ અંગે સૂચના આપવામાં આવે તેમ હોય, તેમના પર લાગુ પડતું આ જોગવાઈ બાંધધરી અસર ધરાવે છે અને હકીકતમાં ગ્રેયુઈટીના ચુકવણાં અંગેના અધિનિયમ, ૧૯૭૨ (જેને અહીં આગળ અધિનિયમ, ૧૯૭૨ તરીકે ઉલ્લેખવામાં આવે છે) ની જોગવાઈઓના વિરુદ્ધ નથી.

૮. નિયમો, ૧૯૭૮ની યોજના માત્ર અધિકારીઓ અને કર્મચારીઓની ફરજો તથા જવાબદારીઓની વ્યાખ્યા જ કરતી નથી, પરંતુ તેટલી હદ સુધી તે કોઈપણ

કૃત્ય અથવા બેદરકારી અથવા કરેલ કૃત્યને, જે ભાગ ૨ હેઠળ દુર્વર્તન ગણાશે, સ્પષ્ટ પણ કરે છે અને જો કોઈ કર્મચારી દ્વારા તેની સત્તાવાર ફરજો બજાવતા આવા કોઈ દુર્વર્તનનું આચરણ કરવામાં આવે, તો નિયમો, ૧૯૭૮ની યોજનાના ભાગ ૪ હેઠળ જોગવાઈ મુજબ, તે સેવાકાળ દરમિયાન જણાવેલ દુર્વર્તન માટે તે કર્મચારી વિરુદ્ધ શિસ્તાત્મક કાર્યવાહી આરંભી શકાય.

૯. નિયમો, ૧૯૭૮ ની યોજનામાં આગળ એવો પ્રક્રિયાત્મક ઉપબંધ કરવામાં આવેલો છે કે નિયમ ૨૯ અને નિયમ ૩૧ હેઠળ લઘુ/મહત્વની દંડાત્મક સજાઓ લાદવા માટે જે પ્રક્રિયા અનુસરવાની હોય તે અનુસરવી પડશે. તે સિવાય, કેટલાક કેસોમાં વિશેષ પ્રક્રિયાનો પણ ઉપબંધ કરવામાં આવ્યો છે અને ઉક્ત નિયમોના નિયમ ૨૯, ૩૦ અથવા ૩૧માં સમાવિષ્ટ નિયમિત પ્રક્રિયા હોવા છતાં, નિયમ ૩૪.૧ ની કલમ (૧) થી (૩) માં ઉલ્લેખિત પરિસ્થિતિઓમાં સત્તાધિકારી નિયમ ૨૭ માં નિર્દિષ્ટ કોઈપણ સજા લાદી શકે છે. આ હેતુ માટે સંબંધિત ‘કર્મચારી’ શબ્દની વ્યાખ્યા તેમજ નિયમ ૨૭ (સજાઓનું સ્વરૂપ) અને નિયમ ૩૪.૧, ૩૪.૨ અને ૩૪.૩ નો નીચે મુજબ ઉલ્લેખ કરવો યોગ્ય રહેશે:-

“૩(એફ) ‘કર્મચારી’નો અર્થ એવો અધિકારી થાય છે જે એકિઝક્યુટિવ કેડરના પગારધોરણોમાં કોઈ પદ ધરાવે છે અથવા કંપની દ્વારા સૂચિત કોઈ અન્ય વ્યક્તિ, જો એવો અધિકારી અથવા વ્યક્તિ કંપની દ્વારા પૂર્ણ-સમયના ધોરણે નિયોજિત હોય, પરંતુ શરતે કે કંપનીમાં પ્રતિનિયુક્તિ પર આવેલા એવા વ્યક્તિઓ પર, તેમની પ્રતિનિયુક્તિના શરતો અને નિયમોની અંતિમ નિશ્ચિતી

સમયે જેમ નક્કી કરવામાં આવ્યું હોય તે મુજબ, આ નિયમો અથવા તેમની મૂળ સંસ્થાઓમાં તેમને લાગુ પડતા નિયમોનો અમલ ચાલુ રહેશે.

૨૭. ૦ દંડોની પ્રકૃતિ

૨૭. ૧ નીચે દર્શાવેલ દંડો, યોગ્ય અને પૂરતા કારણોસર, કર્મચારી ઉપર દુર્વર્તન બદલ લાદી શકાય, એટલે કે :

(૧) લઘુ દંડો

(એ) નિંદા;

(બી) વધારાની વાર્ષિક રકમ રોકી રાખવી, સંચિત અસર સાથે અથવા તેના વિના;

(સી) બઢતી અટકાવવી; અને

(ડી) બેદરકારી અથવા આદેશોના ભંગ અથવા વિશ્વાસભંગને કારણે કંપનીને થયેલ સમગ્ર અથવા કોઈ ભાગના નાણાકીય નુકસાનની વસુલાત પગારમાંથી કરવી (નિયમ ૨૭.૧ (૧) (ડી) સીઆઈએલ ઓએમ ક્રમાંક સીઆઈએલ/ સી-પએ (૬)/ ૫૦૭૭૪/ સીડીએ/ ૧૮૪ તા. ૨૩.૧૧.૦૫ દ્વારા સુધારાયેલ)

(૨) મુખ્ય દંડ

(એ) નીચલા દરજ્જા અથવા પદ પર અથવા સમયમાનની એક નીચલી કક્ષાએ ઘટાડો; નોંધ :

કપાત કરવાનો આદેશ આપનાર સત્તાધિકારીએ તે કયા સમયગાળા માટે અમલમાં રહેશે તે દર્શાવવું અને તે સમયગાળાની અવધિ પૂર્ણ થયા પછી તે ભાવિ વાર્ષિક વૃદ્ધિઓને મુલતવી રાખવા માટે અમલમાં રહેશે કે કર્મચારીની જ્યેષ્ઠતા પર અસર કરશે અને જો હા, તો કેટલી હદ સુધી અસર કરશે તે સ્પષ્ટ કરવું.

(બી) ફરજિયાત નિવૃત્તિ;

(સી) સેવામાંથી હટાવવું; અને

(ડી) ફગાવવું.

નોંધ ૧

સેવામાંથી દૂર કરવું, કોલ ઈન્ડિયા લિમિટેડ અને તેની અનુસંગી કંપનીઓમાં ભવિષ્યના રોજગાર માટે અયોગ્યતા ગણાશે નહીં, જ્યારે બરતરફી વ્યક્તિને ભવિષ્યના રોજગાર માટે અયોગ્ય બનાવે છે.

૩૪. ૦ ચોક્કસ કેસોમાં વિશેષ પ્રક્રિયા

૩૪. ૧ નિયમ ૨૯ અથવા ૩૦ અથવા ૩૧ માં સમાવિષ્ટ કોઈપણ જોગવાઈ હોવા છતાં, શિસ્ત પ્રાધિકરણ નીચે દર્શાવેલ પૈકી કોઈપણ પરિસ્થિતિમાં નિયમ ૨૭ માં નિર્ધારિત કોઈપણ દંડ લાદી શકે છે :

(૧) જ્યાં કર્મચારીને ફોજદારી આરોપમાં દોષિત ઠેરવવામાં આવ્યો હોય, અથવા ન્યાયિક વિચારણામાં નિષ્પન્ન થયેલ હકીકતો અથવા કરાયેલ નિષ્કર્ષોના આધારે; અથવા

(૨) જ્યાં શિસ્ત પ્રાધિકરણ, પોતાના દ્વારા લેખિતરૂપે નોંધવાનાં કારણોના આધારે, આ નિયમોમાં નિર્ધારિત રીતથી તપાસ ચોજવી ચુકિતપૂર્વક વ્યવહાર નથી તે અંગે સંતોષ પામે; અથવા

(૩) જ્યાં શિસ્ત પ્રાધિકરણ કંપનીની સુરક્ષાના હિતમાં આ નિયમોમાં જોગવાઈ કરેલ રીત મુજબ કોઈપણ તપાસ હાથ ધરવી અનુકૂળ નથી એવી બાબતે સંતુષ્ટ હોય.

પરંતુ શરતે કે ઉપરોક્ત ખંડ (૧) હેઠળ કોઈપણ આદેશ કરવામાં આવે તે પહેલાં કર્મચારીને પ્રસ્તાવિત દંડ અંગે પ્રતિનિધિત્વ કરવાની તક આપવામાં આવી શકે.

\૩૪.૨ શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી, જો કર્મચારી સેવામાં હતો ત્યારે, ભલે તેની નિવૃત્તિ પહેલાં અથવા તેની પુનર્નિયુક્તિ દરમિયાન શરૂ કરવામાં આવી હોય, તો કર્મચારીની અંતિમ નિવૃત્તિ પછી, તે કાર્યવાહી ગણાશે અને જે સત્તાધિકારીએ તેને શરૂ કરી હતી તે જ સત્તાધિકારી દ્વારા એ જ રીતે ચાલુ રાખવામાં આવશે અને પૂર્ણ કરવામાં આવશે, જાણે કર્મચારી સેવામાં ચાલુ રહ્યો હોય.

૩૪.૩ શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી લંબિત હોય તે દરમિયાન, શિસ્તભંગ સત્તાધિકારી ગ્રેચ્યુઈટીની ચુકવણી રોકી રાખી શકે છે, જેથી ગ્રેચ્યુઈટીમાંથી કંપનીને થયેલા કોઈપણ નાણાકીય નુકસાનની સંપૂર્ણ અથવા આંશિક વસૂલી કરવાનો આદેશ કરી શકાય, જો કર્મચારી પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેચ્યુઈટી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની કલમ ૪ ની ઉપકલમ (૬) માં દર્શાવેલ ગુનાઓ/દુરાચારનો દોષી ઠર્યો હોય અથવા સેવા દરમિયાન, જેમાં પ્રતિનિયુક્તિ પર બજાવેલી સેવા અથવા

નિવૃત્તિ બાદ પુનર્નિયુક્તિ પર બજાવેલી સેવાનો સમાવેશ થાય છે, દુરાચાર અથવા બેદરકારીથી કંપનીને નાણાકીય નુકસાન પહોંચાડ્યું હોય. તેમ છતાં, કર્મચારીને સંપૂર્ણપણે દોષમુક્ત ઠરાવવામાં આવે તેવા કિસ્સામાં ચુકવણી મોડેથી થાય તો પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુઈટી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની કલમ ૭(૩) અને ૭(૩એ) ની જોગવાઈઓ ધ્યાનમાં રાખવી જોઈએ.”

(ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે)

૧૦. નિયમો, ૧૯૭૮ ની યોજનાનાં બંધારણ મુજબ, નિયમોની યોજનાના નિયમ ૨૯ અથવા ૩૧ હેઠળ નિર્ધારિત પ્રક્રિયા અનુસરીને લઘુ/મુખ્ય દંડ લાદવા માટે જે પ્રક્રિયા અનુસરવાની હોય છે તે ઉપરાંત, કેટલીક વિશિષ્ટ આવશ્યક પરિસ્થિતિઓનો સામનો કરવા માટે નિયમ ૩૪ હેઠળ વિશેષ પ્રક્રિયાની જોગવાઈ કરવામાં આવી છે. નિયમ ૩૪.૧ એક અપ્રતિબંધક કલમ સાથે રચાયેલ છે, જેનો આશ્રય કલમો (૧) થી (૩) હેઠળ દર્શાવેલ વિશેષ પરિસ્થિતિઓમાં લઈ શકાય છે, ભલે નિયમો હેઠળના નિયમ ૨૯ અથવા ૩૧ મુજબ શિસ્તસંબંધિત તપાસ હાથ ધરવાની પ્રક્રિયા ઉપલબ્ધ હોય અને નિયમોના નિયમ ૨૭ હેઠળ નિર્દિષ્ટ દંડ લાદવામાં આવતાં હોય. તે જ સમયે, શિસ્તસંબંધિત તપાસ બાકી હોય ત્યારે સેવામાંથી નિવૃત્ત થયેલા દોષિત કર્મચારી માટે, આવી શિસ્તસંબંધિત કાર્યવાહી એ જ રીતે ચાલુ રાખી પૂર્ણ કરવા માટે નિયમ ૩૪.૨ હેઠળ વિશેષ પ્રક્રિયા આપવામાં આવી છે, જાણે દોષિત કર્મચારીને તમામ વ્યવહારુ હેતુઓ માટે સેવામાં ચાલુ માનવામાં આવ્યો હોય; અને નિયમ ૩૪.૩ ની સહાયથી, જે નિયમ ૩૪.૨ વિના અસ્તિત્વમાં રહી શકતો

નથી, સક્ષમ સત્તાધિકારી શિસ્તસંબંધિત કાર્યવાહી બાકી રહે તે દરમિયાન ગ્રેયુટીની ચુકવણી રોકી શકે છે અને, જો દોષિત કર્મચારીને પછીથી ગુનાઓ/દુર્વર્તન માટે દોષિત ઠેરવવામાં આવે અથવા સત્તાવાર ફરજો બજાવતી વખતે દુર્વર્તન અથવા બેદરકારીથી કંપનીને કોઈ આર્થિક નુકસાન પહોંચાડ્યું હોવાનું ઠરે, તો નિયમો, ૧૯૭૮ ના નિયમ ૩૪.૩ હેઠળ ઉલ્લેખિત દંડના ઉપાયરૂપે અથવા અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની કલમ ૪ ની ઉપકલમ (૬) હેઠળ, કંપનીને થયેલ સમગ્ર કે અંશતઃ આર્થિક નુકસાનની વસૂલાત ગ્રેયુટીમાંથી કરવાની આજ્ઞા આપી શકે છે. તે જ સમયે, જો દોષિત કર્મચારીને શિસ્તસંબંધિત તપાસમાં નિર્દોષ ઠેરવવામાં આવે, તો અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની કલમ ૭(૩) અને ૭(૩એ) મુજબ ચુકવણીમાં વિલંબ થવા પામે ત્યારે તે ગ્રેયુટી મેળવવાનો હકદાર રહેશે.

૧૧. એલ.પી.એ.માં વડી અદાલતની વિભાગીય ખંડપીઠે આ અદાલતના જસવંત સિંહ ગિલ (ઉપરોક્ત) કેસના ચુકાદા પર નિર્ભરતા રાખીને, શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી બાકી હોવા છતાં, પડકારાયેલ ચુકાદા હેઠળ પ્રતિવાદીને ચુકવવાપાત્ર ઉપદાનની રકમ મુક્ત કરવાની અપીલકર્તાઓને દિશા આપી હતી.

૧૨. નિવૃત્તિ લાભો કર્મચારી દ્વારા આપવામાં આવેલી દીર્ઘ અને પ્રશંસનીય સેવાના પ્રતિફળરૂપે પ્રાપ્ત થયેલા અધિકારો છે, અને તે મફતમાં અથવા માત્ર અનુગ્રહરૂપે ચૂકવવામાં આવતા નથી; તે તેના સમર્પિત અને નિષ્ઠાપૂર્ણ કાર્ય બદલ તેને ચૂકવવામાં આવે છે. ૧૯૭૨નું અધિનિયમ પણ કલમ ૪ ની ઉપકલમ

(ક) હેઠળ એ માન્ય કરે છે કે કર્મચારીને ચૂકવવાપાત્ર ગ્રેયુટીની રકમમાંથી થયેલા નાણાકીય નુકસાનની હદ સુધી તે જમ કરી શકાય.

૧૩. હેતુ માટે સંબંધિત ૧૯૭૨ ના અધિનિયમની કલમ ૪ ની ઉપકલમો (૧) અને (ક) નીચે મુજબ છે:—

“ ૪. ઉપદાનની ચુકવણી . —

(૧) કર્મચારીને ગ્રેયુટી ચૂકવવાપાત્ર રહેશે

પર

તેની નોકરીનો અંત કર્યા બાદ, જ્યારે તે

માટે સતત સેવા આપી છે

નહીં

પાંચ વર્ષથી ઓછા.—

(એ) તેમની નિવૃત્તિ પર, અથવા

(બી) તેની નિવૃત્તિ અથવા રાજીનામા પર, અથવા

(સી) અકસ્માત અથવા રોગના કારણે તેના મૃત્યુ અથવા અશક્તતા થવા પર:

પરંતુ આ શરતે કે, જ્યાં કોઈ કર્મચારીની નોકરીની સમાપ્તિ તેના મૃત્યુ અથવા અપંગતા કારણે થયેલી હોય, ત્યાં સતત પાંચ વર્ષની સેવાની પૂર્ણતા આવશ્યક રહેશે નહીં:

(૨)

(૩)

(૪)

(૫)

(૬) ઉપકલમ (૧) માં સમાવાયેલ કોઈપણ બાબત હોવા છતાં,–

(એ) તે કર્મચારીની ઉપદાન રકમ, જેણીની સેવાઓ નોકરીદાતાને માલિકીની મિલકતને કોઈપણ નુકસાન કે ખોટ પહોંચાડનાર, અથવા તેના વિનાશનું કારણ બનનાર, કોઈપણ કૃત્ય, જાણપૂર્વકના ઉપેક્ષાપૂર્ણ ત્યાગ અથવા બેદરકારીના કારણે સમાપ્ત કરવામાં આવી હોય, તેવી રીતે થયેલ નુકસાન અથવા ખોટ જેટલી હદ સુધી જમ કરવામાં આવશે;

(બી) કર્મચારીને ચુકવવાપાત્ર ઉપદાન [સંપૂર્ણપણે અથવા આંશિક રીતે જમ કરવામાં આવી શકે છે]–

(૧) જો આવા કર્મચારીની સેવાઓ તેની તરફથી થયેલા તોફાની અથવા અવ્યવસ્થિત વર્તન માટે અથવા તેની તરફથી થયેલા હિંસાના અન્ય કોઈપણ કૃત્ય માટે સમાપ્ત કરવામાં આવી હોય, અથવા

(૨) જો એવા કર્મચારીની સેવાઓ એવી કોઈ કૃતિ માટે સમાપ્ત કરવામાં આવી હોય કે જે નૈતિક અધઃપતન સંકળાયેલ ગુનો બને છે, શરતે કે એવો ગુનો તેણે પોતાની નોકરી દરમિયાન કર્યો હોય.”

૧૪. બેદરકાર કર્મચારી વિરુદ્ધ તપાસ ચોજવાનો હેતુ માત્ર તેના સામે મૂકવામાં આવેલા આક્ષેપને સ્થાપિત કરવા અથવા દંડ લાદવા પૂરતો જ નથી, પરંતુ આવી

તપાસનો હેતુ મામલાની સત્યતા નોંધવાનો પણ હોય છે, અને તે અર્થમાં તપાસનું પરિણામ તેના અભિપ્રાયને સ્થાપિત ન કરનારું અથવા તેના અભિપ્રાયને સમર્થન આપનારું હોઈ શકે છે, અને તેથી તેનો પરિણામ તેના નિર્દોષ ઠરાવવામાં આવી શકે છે. તેથી, આવશ્યક એ છે કે ફરજ બજાવતા કર્મચારી દ્વારા, જો કોઈ દુર્વર્તન થયું હોય, તો તે અંગે શિસ્તસંબંધિત તપાસ હાથ ધરવામાં સંબંધિત સત્તાધિકારી તરફથી નિષ્પક્ષ કાર્યવાહી થવી જોઈએ, ભલે શિસ્તસંબંધિત કાર્યવાહી બાકી હોય તે દરમિયાન કર્મચારી સેવા પરથી નિવૃત્ત થયો હોય, અને તે માટે વર્તમાન કેસમાં નિયમો, ૧૯૭૮ જેવા સંબંધિત શિસ્તનિયમો હેઠળ નિર્ધારિત પ્રક્રિયા અપનાવવામાં આવી હોય; અને હકીકતમાં, જે નિયમો, ૧૯૭૮ની યોજનાની સાથે આપણો સંબંધ છે, તે અધિનિયમ, ૧૯૭૨ની યોજનાના ન તો અપમાનમાં છે અને ન તો તેના વિરોધમાં છે.

૧૫. એ પણ સુસ્થાપિત છે કે સેવામાંથી નિવૃત્ત થયેલા કર્મચારી વિરુદ્ધ તપાસ હાથ ધરવા અથવા તપાસ ચાલુ રાખવા માટે કોઈ સત્તાધિકારીની સક્ષમતા નિયમોની યોજના પર નિર્ભર કરે છે, અને કર્મચારીની સેવાની શરતો અને નિયમો એ નિર્ધારક પરિબલો છે કે સેવામાંથી નિવૃત્ત થયેલા અથવા વ્યનિવૃત્ત થયેલા કર્મચારી વિરુદ્ધ શિસ્તલક્ષી તપાસ થઈ શકે કે નહીં અને જો થઈ શકે તો કઈ રીતથી થઈ શકે.

૧૬. વધુ સ્પષ્ટતા માટે, જે કર્મચારીઓ સેવાકાળમાં હતા તેઓને, જો શિસ્તભંગ કાર્યવાહી પૂર્ણ થવા પર દોષિત ઠરાવવામાં આવે, તો શિસ્ત સત્તાધિકારી દ્વારા

કૃત્યના સ્વરૂપને અનુરૂપ સારા અને પૂરતા કારણો નોંધ્યા બાદ નિયમ ૨૭ હેઠળ ઉલ્લેખિત લઘુ/મહત્વની દંડસજાઓ લાદી શકાય છે; અને જે કર્મચારી શિસ્તભંગ કાર્યવાહી બાકી હોય ત્યારે સેવા પરથી નિવૃત્ત/અધિવર્ષતા પામેલ હોય, તેવા કિસ્સામાં શિસ્ત સત્તાધિકારીને શિસ્ત તપાસ બાકી હોય ત્યાં સુધી ગ્રેયુઇટીની ચુકવણી અટકાવી રાખવાનો અધિકાર છે અને જો તપાસમાં અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની કલમ ૪ ની ઉપકલમ (૬) માં દર્શાવેલ ગુનાઓ/કૃત્યદોષ માટે દોષિત ઠરે, તો અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની કલમ ૪ હેઠળ તેને ચૂકવવાપાત્ર ગ્રેયુઇટીમાંથી તેની વસૂલાત કરી શકાય છે. તે જ સમયે, જો સેવા પરથી નિવૃત્તિ/અધિવર્ષતા પછી શિસ્ત સત્તાધિકારી દ્વારા તેને દોષમુક્ત જાહેર કરવામાં આવે, તો તે અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની કલમ ૭(૩) અને કલમ ૭(૩અ) મુજબ ચુકવણીમાં થયેલા વિલંબ માટેના વ્યાજ સાથે ગ્રેયુઇટીની ચુકવણી મેળવવા હકદાર રહેશે.

૧૭. તેથી, મારા મત મુજબ, જ્યાં કર્મચારી સેવા દરમિયાન હતો ત્યારે તેની સામે શિસ્તભંગની કાર્યવાહી પ્રારંભ કરવામાં આવી હોય પરંતુ તેની બાકીગીરી દરમિયાન તે પછી નિવૃત્ત થયો હોય, ત્યાં નિયમો, ૧૯૭૮ના નિયમ ૩૪.૨ હેઠળ પ્રદાન કરવામાં આવેલી વિશેષ પ્રક્રિયા અનુસાર સત્તાધિકારીને, કાનૂની કલ્પનાના આધારે, કર્મચારી સેવા ચાલુ રાખ્યો હોય તેમ જ તે જ રીતે શિસ્તભંગ અંગેની તપાસ ચાલુ રાખવા અને પૂર્ણ કરવા સત્તા પ્રાપ્ત છે; તેમ છતાં, શિસ્તભંગ તપાસ પૂર્ણ ન થાય ત્યાં સુધી નોકરીદાતા અને કર્મચારી વચ્ચેનો સંબંધ વિરિછન્ન ગણાશે નહીં, પરંતુ નિયમ ૩૪.૩ મુજબ શિસ્તભંગ તપાસ બાકી હોય

ત્યારે ગ્રેચ્યુઇટીની ચૂકવણી રોકી શકાશે અને તેના અનુસંધાને, જો ત્યારબાદ તે દોષિત ઠરે, તો ફરજો બજાવતી વખતે થયેલા દુરાચાર અથવા બેદરકારીને કારણે કંપનીને જેટલું નાણાકીય નુકસાન થયું હોય, તે હદ સુધી સક્ષમ સત્તાધિકારી ગ્રેચ્યુઇટીમાંથી વસુલાત કરવાનો આદેશ આપી શકે છે અથવા નિયમોનો નિયમ ૩૪.૩ અને અધિનિયમ, ૧૯૭૨ની કલમ ૪ની ઉપકલમ (૬) સાથે વાંચતાં, ગુનાઓ/દુરાચાર બદલ દંડના ઉપાયરૂપે કંપનીને થયેલા નાણાકીય નુકસાનની હદ સુધી ગ્રેચ્યુઇટી સંપૂર્ણ કે આંશિક રીતે જમ કરી શકે છે.

૧૮. પ્રતિવાદી તરફના વિદ્વાન વકીલનો ભાર, આ અદાલતે જસવંત સિંહ ગિલ (પૂર્વોક્ત) માં વ્યક્ત કરેલ દૃષ્ટિકોણને ધ્યાનમાં લેતા, એ છે કે, અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની કલમ ૪ ની ઉપકલમ (૬) હેઠળ, જો કોઈ કર્મચારીની સેવા તેના પર આક્ષેપિત દુરાચાર અથવા બેદરકારીના કારણે, જે તેણે પોતાની સત્તાવાર ફરજો બજાવતા વખતે આચરી હોય, સમાપ્ત કરવામાં આવી હોય, તો ઉપદાન રોકી શકાય છે. પરંતુ સેવામુક્તિ પછી, કારણ કે ભૂતલક્ષી અસરથી સેવામાંથી બરતરફ કરવાની કોઈ સજા થઈ શકતી નથી, તેથી સત્તાધિકારી બિન-સાંવધાનિક નિયમો, ૧૯૭૮ ના બહાને ઉપદાન રોકવા માટે સક્ષમ નથી.

૧૯. મારા વિચારપૂર્વકના દૃષ્ટિકોણ મુજબ, આ રજૂઆત ગેરસ્થાને છે, કારણ કે અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની કલમ ૪(૧) હેઠળ, કોઈ કર્મચારીને તેની નોકરીનો અંત આવ્યો પછી, તેણે લઘુત્તમ પાત્રતાસભર સેવા આપી હોય ત્યારે, ગ્રેચ્યુઇટી ચૂકવવાપાત્ર બને છે; અને તેની નોકરીનો અંત સુપરએન્યુએશન, નિવૃત્તિ, રાજીનામું, મૃત્યુ, અકસ્માત અથવા રોગને કારણે થયેલી અશક્તતા, અથવા

અન્ય કોઈપણ કારણસર થઈ શકે છે. અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની કલમ ૪ ની ઉપકલમ (૧) અથવા ઉપકલમ (૬) હેઠળ ઉલ્લેખિત ‘અંત’ શબ્દનો સંદર્ભ નિયોજક અને કર્મચારી વચ્ચેના સંબંધવિરુદ્ધ સાથે છે; અને કલમ ૪ ની ઉપકલમ (૬), અસંગતતા-અપવાદી જોગવાઈથી આરંભતી હોવાથી, સત્તાધિકારીને એ સત્તા આપે છે કે જો દોષિત કર્મચારીને નોકરી દરમિયાન ઈરાદાપૂર્વકના કૃત્યલોપ અથવા બેદરકારી બદલ, જેના કારણે કંપનીની મિલકતને કોઈ નુકસાન, ખોટ અથવા વિનાશ થયો હોય, દોષિત ઠરાવવામાં આવે, તો દંડરૂપે સાબિત થયેલા દુરાચરણની હદ સુધી ગ્રેયુઈટી સંપૂર્ણપણે અથવા આંશિક રીતે જમ કરી શકાય.

૨૦. ‘સમાપ્તિ’ શબ્દને નિયમો, ૧૯૭૮ ના નિયમ ૨૭ હેઠળ નિર્ધારિત સેવા પરથી બરતરફી અથવા હટાવવાની સજાના અર્થમાં સમજી શકાય નહીં. આ બાબતને વધુ સ્પષ્ટ કરવા માટે, નિયમો, ૧૯૭૮ ના નિયમ ૨૭ હેઠળના મૂળભૂત દંડોની અનુસૂચિમાં આવેલા પ્રયોગો પદમાં ઘટાડો, બલાત્કારિત નિવૃત્તિ, બરતરફી, સેવા પરથી હટાવવું વગેરે સહિતની વિવિધ સજાઓનો ઉલ્લેખ કરે છે અને એવી સજાઓ સંભવતઃ સેવામાં રહેલા કર્મચારી ઉપર લાદી શકાય, અને નિશ્ચિતપણે એવા દોષિત કર્મચારી પર, જે સેવા પરથી નિવૃત્ત થઈ ચૂક્યો હોય, પાછળથી અમલમાં મૂકી શકાય નહીં. અધિનિયમની કલમ ૪ ની ઉપકલમ (૬) હેઠળ ઉલ્લેખિત ‘સમાપ્તિ’ શબ્દ એક તકનીકી શબ્દ છે, જે તેવા કેસોમાં વપરાય છે જ્યાં નિયોજક અને કર્મચારી વચ્ચેનો સંબંધ દર્શાવેલ દુરાચરણ સાબિત થયાના કારણે તૂટે છે, ભલે તેના અર્થઘટનમાં ભિન્ન હોય.

૨૧. ઘણી વાર ‘સેવાની સમાપ્તિ’ અને ‘બરતરફી’ને સમાનાર્થી માનવામાં આવે છે, પરંતુ ‘સેવાની સમાપ્તિ’ અને ‘બરતરફી’ વચ્ચેનો તફાવત એ છે કે બરતરફી દુર્વર્તનને કારણે થઈ શકે છે, જેમાં અપ્રામાણિકતા અથવા ગુનાહિતતાનો સમાવેશ થવાને કારણે ભવિષ્યના રોજગારનું નુકસાન થાય છે અને તે દંડાત્મક સ્વભાવ ધરાવે છે, પરંતુ સેવાની સમાપ્તિના કિસ્સામાં એવી સ્થિતિ નથી. બ્લેક્સ લો ડિક્શનરી મુજબ “સેવાની સમાપ્તિ”નો અર્થ નોકરીદાતા અને કર્મચારી વચ્ચેના સંબંધનો સંપૂર્ણ વિરોધ થાય છે, જે વર્તમાન કેસમાં નિયમો, ૧૯૭૮ ના નિયમ ૩૪.૨ને ધ્યાનમાં લેતા શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી બાકી રહેલી અવધિ દરમિયાન ટાળી શકાય તેવી હતી, કારણ કે તેમાં સ્પષ્ટપણે અવલોકિત કરવામાં આવ્યું હતું કે જો કર્મચારી સેવામાં હતો તે દરમિયાન શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી શરૂ કરવામાં આવી હોય, તો તે બાકી હોવાનું માનવામાં આવશે અને જે સત્તાધિકારીએ તે શરૂ કરી હોય તે જ સત્તાધિકારી દ્વારા, કર્મચારી સેવામાં ચાલુ રહ્યો હોય તેમ, તે જ રીતે આગળ વધારી અને પૂર્ણ કરવામાં આવશે; અને કાનૂની કલ્પના દ્વારા, શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી પૂર્ણ કરવાની મર્યાદિત હેતુસર નોકરીદાતા અને કર્મચારી વચ્ચેનો સંબંધ ચાલુ રહ્યો હોવાનું માનવામાં આવશે અને બેદરકાર કર્મચારી નિયમો, ૧૯૭૮ ના નિયમ ૩૪.૩ તથા અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની કલમ ૪ ની ઉપકલમ (૬) સાથે વાંચતા, શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહીનું પરિણામ અધિન રહે તે શરતે ગ્રેયુઈટીનો દાવો કરવા પાત્ર બને છે.

૨૨. આ અદાલતની ત્રણ ન્યાયાધીશોની ખંડપીઠે સ્ટેટ ઓફ મહારાષ્ટ્ર વિ. એમ.એચ. મઝુમદાર ૩ માં, બોમ્બે સિવિલ સર્વિસીસ કન્ડક્ટ, ડિસિપ્લિન એન્ડ અપીલ રૂલ્સના સમાન વિષયવસ્તુ ધરાવતા નિયમ ૧૮૮ અને ૧૮૯ નો નોંધ લઈ અને અગાઉના પૂર્વનિર્ણયો પર આધાર રાખીને, પરિચ્છેદ ૫ માં નીચે મુજબ ઠરાવ્યું હતું:-

“૫. ઉપરોક્ત બે નિયમો સરકારને પેન્શન ઘટાડવા અથવા પાછું ખેંચવાની સત્તા આપે છે. નિયમ ૧૮૯માં એવી કલ્પના કરવામાં આવી છે કે જો પેન્શનધારક સેવા દરમિયાન અથવા તેની સેવા પૂર્ણ થયા પછી ગંભીર દુરાચારમાં દોષિત ઠરે, તો તેની પેન્શન અથવા તેના કોઈપણ ભાગને રોકી રાખી શકાય અથવા પાછું ખેંચી શકાય. પેન્શનની મંજૂરી અને તેની સતત ચાલુ રાખવાની બાબત સરકારી કર્મચારીના સારા વર્તન પર નિર્ભર છે. સારા વર્તન જાળવી સંતોષકારક સેવા આપવી પેન્શનની મંજૂરી અને તેની સતત ચાલુ રહેવા માટે આવશ્યક શરત છે. નિયમ ૧૮૯ સરકારને સ્પષ્ટ રીતે એવી સત્તા આપે છે કે સરકારી કર્મચારી સેવા દરમિયાન કરેલા દુરાચાર બદલ તેને ચૂકવાપાત્ર પેન્શનના કોઈપણ ભાગને રોકી રાખી શકે અથવા પાછું ખેંચી શકે. આ નિયમમાં વધુમાં જોગવાઈ કરવામાં આવી છે કે સક્ષમ સત્તાધિકારી દ્વારા પેન્શનના કોઈપણ ભાગને ઘટાડવા અથવા પાછું ખેંચવાનો કોઈ આદેશ કરવામાં આવે તે પહેલાં, પેન્શનધારકને બોમ્બે સિવિલ સર્વિસીઝ કન્ડક્ટ, ડિસિપ્લિન એન્ડ અપીલ રૂલ્સના નિયમ ૩૩ની નોંધ ૧માં નિર્દિષ્ટ પ્રક્રિયા અનુસાર બચાવ કરવાની તક આપવી જ જોઈએ. ઉપરોક્ત નિયમો દ્વારા રાજ્ય સરકારની એ સત્તા સ્પષ્ટ રીતે જાળવવામાં આવી છે કે

સરકારી કર્મચારી નિવૃત્ત થયા પછી પણ તેની સામે કાર્યવાહી હાથ ધરી પેન્શન ઘટાડવી અથવા રોકી રાખવી. આ નિયમોની માન્યતા ન તો વડી અદાલત સમક્ષ અને ન તો આ અદાલત સમક્ષ પડકારવામાં આવી હતી. ૩ ૧૯૮૮(૨) એસ.સી.સી. પર

આ દષ્ટિકોણ મુજબ, સરકારને પ્રતિવાદીને ચૂકવવાપાત્ર પેન્શનની રકમ ઘટાડવાની સત્તા છે. એમ. નરસિંહાચાર વિ. સ્ટેટ ઓફ મૈસૂર [એ.આઈ.આર. ૧૯૬૦ એસ.સી. ૨૪૭ : (૧૯૬૦) ૧ એસ.સી.આર. ૯૮૧] અને સ્ટેટ ઓફ ઉત્તર પ્રદેશ વિ. બ્રહ્મ દત્ત શર્મા [(૧૯૮૭) ૨ એસ.સી.સી. ૧૭૯] માં સરકારના કર્મચારીને મંજૂર કરાયેલ પેન્શન અટકાવી રાખવા અથવા ઘટાડવા માટે સરકારને સત્તા આપતાં સમાન નિયમોનું અર્થઘટન કરવામાં આવ્યું હતું અને આ અદાલતે ધારણ કર્યું હતું કે ફક્ત એટલા માટે કે કોઈ સરકારનો કર્મચારી નિવૃત્તિ વય પૂર્ણ કરીને સેવામાથી નિવૃત્ત થયો હોય, તે પોતાની સેવાકાળ દરમિયાન તેણે કરેલ હોઈ શકે તેવા દુરાચરણ અને બેદરકારી અથવા નાણાકીય અનિયમિતતાઓ અંગેની જવાબદારીમાંથી બચી શકતો નથી અને સરકાર સરકારના કર્મચારીને મંજૂર કરાયેલ પેન્શન અટકાવી રાખવા અથવા ઘટાડવા હકદાર હતી.”

૨૩. આ અદાલતના યુ.સી.ઓ. બેંક અને અન્ય વિ. રાજેન્દ્ર શંકર શુક્લા ૪ ના તાજેતરના ચુકાદામાં આ બાબતને સમર્થન આપવામાં આવ્યું છે, જેમાં નીચે મુજબ ઠરાવવામાં આવ્યું હતું:—

પરિસ્થિતિઓને ધ્યાનમાં લેતાં, અમે બેંક દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી અપીલને પછા આ આધાર પર નામંજૂર કરવામાં કોઈ સંકોચ અનુભવતા નથી કે શુકલાની વચનિવૃત્તિ પછી તેના પર બરતરફીની સજા લાદી શકાય હોત નહીં.

(ભાર મૂકવામાં આવ્યો)

૨૪. કાયદાનો સિદ્ધાંત યુ.સી.ઓ. બેંક અને અન્ય વિ. પ્રભાકર સદાશિવ કરવડે પ માં નીચે મુજબ વધુ સમર્થિત કરવામાં આવ્યો છે:—

આ નિયમોનો સાર અને તાત્પર્ય એ છે કે ભલે અધિકારી કર્મચારી વિરુદ્ધ તેની નિવૃત્તિ પહેલાં આરંભવામાં આવેલી વિભાગીય તપાસ તેની નિવૃત્તિ પછી પણ ચાલુ રહી શકે, તેમ છતાં ૧૯૭૯ના નિયમોના નિયમ ૪ માં નિર્ધારિત કોઈપણ મૂળભૂત દંડ, જેમાં સેવામુક્તિનો દંડ પણ સમાવેશ થાય છે, અધિકારી કર્મચારીને વચનિવૃત્તિની વચ પ્રાપ્ત કરીને નિવૃત્તિ પામ્યા પછી લાદી શકાય નહીં. તેથી, પ્રતિવાદીને, જે ૩૧.૧૨.૧૯૯૩ના રોજ વચનિવૃત્તિ પામ્યો હતો, સેવામાંથી દૂર કરવાની શિસ્ત સત્તાધિકારી દ્વારા તા. ૧૨.૧૦.૨૦૦૪ના રોજ પસાર કરાયેલો આદેશ પ્રથમદષ્ટ્યે ગેરકાયદેસર અને અધિકારક્ષેત્ર વિહોણો હતો, એવો નિષ્કર્ષ નોંધવામાં અમને કોઈ સંકોચ નથી, અને તેને રદ કરીને વડી અદાલતે કોઈ ભૂલ કરી નહોતી.

(ભાર મૂકવામાં આવ્યો)

૪ ૨૦૧૮(૧૪) એસીસીસી ૯૨

૫ ૨૦૧૮(૧૪) એસસીસી ૯૮

૨૫. આ અદાલતની ઢિ-ન્યાયાધીશોની પીઠે યુ.સી.ઓ. બેંક અને અન્ય વિ. રાજિન્દર લાલ કપૂર ડ ના મામલામાં, જેના પર પ્રતિવાદી કર્મચારી ઢ્વારા આધાર મુકવામાં આવ્યો હતો, એવો કેસ હતો કે જેમાં કથિત દુરાચરણ અંગે, જે તેણે પોતાની સત્તાવાર ફરજો બજાવતા કર્યું હોવાનું આક્ષેપિત હતું, તે સંદર્ભે દોષિત કર્મચારી પાસેથી સમજૂતી માંગવામાં આવી હતી, પરંતુ આરોપપત્ર નિર્વિવાદ રીતે તેને સેવામુક્ત થયાના પછી જારી કરવામાં આવ્યું હતું. વિચારણા માટે જે પ્રશ્ન ઉદ્ભવ્યો હતો તે એવો હતો કે દોષિત પાસેથી માત્ર સમજૂતી માંગવામાં આવી હોય તેને શિસ્તભંગની કાર્યવાહીનો પ્રારંભ માનવો કે પછી યુ.સી.ઓ. બેંક ઓફિસર એમ્પ્લોઈઝ સર્વિસ રેગ્યુલેશન્સ, ૧૯૭૯ ના રેગ્યુલેશન ૨૦(૩)(૩) ની જોગવાઈઓ અનુસાર આરોપપત્ર જારી થાય ત્યારે જ તે શરૂ થયેલી ગણાય; અને આ અદાલતે ૧૯૭૯ ના નિયમોની રચનાનું પરીક્ષણ કર્યા પછી એવું ઠરાવ્યું હતું કે આંતરિક તપાસની શરૂઆત દોષિતને આરોપપત્ર જારી થાય ત્યારે જ કહેવાય અને કારણ કે આરોપપત્ર સેવા પરથી નિવૃત્તિ પછી જારી કરવામાં આવ્યું હતું, આ અદાલતે ઠરાવ્યું કે દોષિત વિરુદ્ધ શરૂ કરાયેલ શિસ્તભંગની કાર્યવાહી કાયદેસર રીતે દૂષિત બની ગઈ હતી અને પરિણામે નિવૃત્ત કર્મચારી વિરુદ્ધ આરંભવામાં આવેલી શિસ્તભંગની કાર્યવાહી રદ કરી હતી.

૨૬. રામ લાલ ભાસ્કર અને અન્ય એક (ઉપરોક્ત) માંનો ચુકાદો, જેના પર આ મામલો સંદર્ભિત કરવા માટે નિર્ભરતા મૂકવામાં આવી હતી, વર્તમાન કેસના તથ્યોમાં કોઈ મદદરૂપ ન હોઈ શકે, કારણ કે તે એવો કેસ હતો જેમાં આ અદાલત સમક્ષ વિચારણા માટે ઉઠાવાયેલો મહત્વપૂર્ણ પ્રશ્ન એવો હતો કે શું બંધારણના

અનુચ્છેદ ૨૨૬ હેઠળની ન્યાયિક પુનર્વિલોકનની મર્યાદિત સીમામાં સેવા પરથી બરતરફીની સજા ફટકારતી વખતે, મક્કમ પુરાવાથી સમર્થિત શિસ્તપ્રાધિકારીના નિષ્કર્ષની વડી અદાલતે પુનઃમૂલવણી કરવામાં ન્યાયસંગતતા દાખવી હતી કે નહીં. આ તબક્કે, દોષિત કર્મચારી તરફથી વિદ્વાન વડીલે માર્ગમાં જ એવો ઉદ્દેશ કર્યો હતો કે શિસ્ત તપાસ બાકી હોવા દરમિયાન તે સેવામુક્ત થઈ ગયો હોવાથી સેવા પરથી બરતરફીનો આદેશ થઈ શકતો નથી. આ અદાલતે સ્ટેટ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા ઓફિસર્સ સર્વિસ રૂલ્સ, ૧૯૯૨ ના નિયમ ૧૯(૩) નો નોંધ લઈ, ચુકાદાના પરિષ્કેદ ૯ માં અવલોકન કર્યું હતું કે જો કોઈ અધિકારી સેવામાંથી નિવૃત્ત થાય તે પહેલાં તેના વિરુદ્ધ શિસ્ત કાર્યવાહી શરૂ કરવામાં આવી હોય, તો શિસ્તપ્રાધિકારીને પોતાના વિવેકાધિકારે એ રીતે શિસ્ત કાર્યવાહી ચાલુ રાખવાની અને પૂર્ણ કરવાની સત્તા રહેલી છે જાણે અધિકારી હજી સેવામાં જ હોય; પરંતુ નિવૃત્ત દોષિત કર્મચારી ઉપર કયા સ્વરૂપની મૂળભૂત સજા ફટકારી શકાય તે પ્રશ્ન અનુત્તરિત રહ્યો હતો. વર્તમાન કેસમાં, નિર્ધારણ માટે વિશિષ્ટ પ્રશ્ન એવો ઉઠાવવામાં આવ્યો છે કે શું નિયમો, ૧૯૭૮ ની યોજના હેઠળના નિયમ ૨૭ માં વિનિર્દિષ્ટ બરતરફી અથવા અન્ય કોઈ મૂળભૂત સજાઓ ૬ ૨૦૦૭(૬) એસ.સી.સી. ૬૯૪ હેઠળ ફટકારવા માટે ખુલ્લી હોઈ શકે

દોષિત કર્મચારી સામે, તે સેવામાંથી નિવૃત્ત થયા પછી, જે બાબતનો ઉપરોક્ત ઉદ્દેશિત રામ લાલ ભાસ્કર અને અન્યમાં આ અદાલત દ્વારા મુખ્યત્વે વિચાર કરવામાં આવ્યો નહોતો.

૨૭. કાયદાની જે વ્યાખ્યા નોંધવામાં આવી છે તેને તથા નિયમો, ૧૯૭૮ ની યોજનાને ધ્યાનમાં લેતાં, જે નિશ્ચિતપણે બાંધધરી સ્વરૂપે બાધ્યક છે અને જે પડકારનો વિષય નથી, તેમજ જે પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુઇટી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની યોજનાથી ન તો વિપરીત છે અને ન તો તેના ઉદ્દેશનમાં છે, હું આ નિષ્કર્ષ પર પહોંચવામાં જરાય સંકોચ અનુભવતો નથી કે નિયમ ૨૭ હેઠળ ઉદ્દેશિત દંડોની અનુસૂચિમાં દર્શાવેલ મૂળભૂત દંડો બેદરકાર કર્મચારી પર તે સેવા દરમિયાન હોય ત્યારે લાદી શકાય; પરંતુ જ્યાં એવો બેદરકાર કર્મચારી શિસ્તભંગ તપાસ બાકી હોય તે દરમિયાન સેવામાંથી નિવૃત્ત થયો હોય અથવા વચનિવૃત્તિ પામ્યો હોય, ત્યાં ઓછામાં ઓછા નિયમ ૨૭ હેઠળ નિર્ધારિત મૂળભૂત દંડોમાંથી કોઈપણ દંડ શિસ્તપ્રાધિકરણ માટે પૂર્વલક્ષી અસરથી લાદવા માટે ઉપલબ્ધ રહેતા નથી; જોકે, તે જ સમયે, જો કર્મચારીને કૃત્યદોષ અથવા બેદરકારી માટે દોષિત ઠરાવવામાં આવે અને તેના કારણે નોકરીદાતાને જેટલું નુકસાન અથવા નાણાકીય હાનિ થઈ હોય, તેટલી હદ સુધી ગ્રેયુઇટી જપ્ત કરવાની સજા નિયમો, ૧૯૭૮ ના નિયમ ૩૪.૩ ને અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની કલમ ૪ ની ઉપકલમ (૬) સાથે વાંચતાં, એવા બેદરકાર કર્મચારી પર લાદી શકાય છે; અને જો એવો બેદરકાર કર્મચારી દોષમુક્ત ઠરે, તો તે અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની કલમો ૭(૩) અને ૭(૩એ) મુજબ ચુકવણીમાં થયેલા વિલંબ માટે ગ્રેયુઇટી મેળવવાનો હકદાર બને છે; અને સાવચેતીરૂપે, એવું પૂર્વધારિત કરવું યોગ્ય નહીં ગણાય કે જ્યાં શિસ્તભંગ તપાસ બાકી રહી હોય અને બેદરકાર કર્મચારી સેવા દરમિયાન

હતો ત્યારે યોગ્ય સમયમર્યાદામાં પૂર્ણ કરી શકાયી ન હોય, ત્યાં તેને નિયમો, ૧૯૭૮ ની યોજનાના આધારે અવશ્ય દોષિત ઠરાવી સજા કરવામાં આવશે.

૨૮. પ્રશ્નના મારા નિષ્કર્ષનો સાર આ પ્રમાણે છે:—

પ્રશ્ન ૧— શું કર્મચારી વિરુદ્ધ શિસ્તભંગ સંબંધિત કાર્યવાહી બાકી હોવાના કારણે, કર્મચારીએ સેવામાંથી વ્યવિવૃત્તિ પ્રાપ્ત કરી લીધા પછી પણ, નિયોજક માટે ગ્રેયુઇટીની ચુકવણી રોકી રાખવી કાયદેસર રીતે અનુમત્ય છે?

ઉત્તર. હું ભાઈ ન્યાયાધીશ શાહ દ્વારા વ્યક્ત કરાયેલા અભિપ્રાય સાથે સંમત છું કે નિયમો, ૧૯૭૮ ના નિયમ ૩૪.૩ ને ધ્યાનમાં લેતાં, શિસ્તભંગની કાર્યવાહી બાકી રહેલી હોય તે દરમિયાન નિયોજકને ઉપદાન રોકી રાખવાનો અધિકાર છે. પ્રશ્ન. ૨— શું કર્મચારી સેવા પરથી નિવૃત્ત થઈ ગયા પછી તેમના પર બરતરફીની સજા લાદી શકાય હોત?

ઉત્તર. મારા વિચારીને કરેલા દૃષ્ટિકોણ મુજબ, શિસ્તભંગ તપાસ પૂર્ણ થયા બાદ, જો દોષિત ઠરે, તો નિશ્ચિતરૂપે સેવામાંથી નિવૃત્ત થયેલા કર્મચારી/અપરાધી કર્મચારી પર દંડ લાદી શકાય છે અને દંડનો સ્વરૂપ શું હોવું જોઈએ તે હંમેશા સંબંધિત નિયમોની યોજના ૪૪૭ તથા દરેક કેસના તથ્યો અને પરિસ્થિતિઓ પર નિર્ભર રહે છે, પરંતુ નિયમો, ૧૯૭૮ ના નિયમ ૨૭ હેઠળ નિર્ધારિત મુખ્ય દંડોમાંથી કોઈપણ, જેમાં સેવામાંથી બરતરફીનો પણ સમાવેશ થાય છે, શિસ્તભંગ કાર્યવાહી પૂર્ણ થયા બાદ લાદી શકાય તેવા નથી અને દોષના સ્વરૂપને અનુરૂપ ગ્રેયુઇટી જપ્ત કરવાની સજા નિયમો, ૧૯૭૮ ના નિયમ

૩૪.૩ સાથે અધિનિયમ, ૧૯૭૨ ની કલમ ૪ ની ઉપકલમ (૬) વાંચતા પ્રદાન થયેલ મુજબ અપરાધી કર્મચારી પર લાદી શકાય છે.

૨૯. નિષ્કર્ષરૂપે, વડી અદાલતનો તા. ૧૭મી જુલાઈ, ૨૦૧૩નો આક્ષેપિત ચુકાદો ટકાઉ નથી અને તેને રદ કરવામાં આવવો યોગ્ય છે, તથા શિસ્ત સત્તાધિકારી બાકી રહેલી શિસ્તાત્મક કાર્યવાહી ઝડપથી આગળ ધપાવી તેનું સમાપન કરી શકે અને ગ્રેચ્યુઈટી ચૂકવણી અધિનિયમ, ૧૯૭૨ની કલમ ૪ની ઉપકલમ (૬) સાથે વાંચવાના નિયમો, ૧૯૭૮ની યોજના અનુસાર અંતિમ નિર્ણય લઈ શકે છે.

૩૦. તદનુસાર, અપીલનો નિકાલ કરવામાં આવે છે.

અપીલનો નિકાલ કરવામાં આવ્યો.

*The translation of this judgment has been provided by M/s
Hyperlink E-Solutions Pvt. Ltd.*

=====

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 judgement 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 judgement shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.