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

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

==========

યુ.પી. કોઓપરેટિવ ફેડરેશન લિ.

વિ.

રામ સિંઘ યાદવ અને અન્ય.

૧ ડિસેમ્બર, ૧૯૯૭

[સુજાતા વી. મનોહર અને ડી.પી. વાધવા, ન્યાયમૂર્તિઓ]

સેવા કાયદો:

યુ.પી. કોઓપરેટિવ સોસાયટીઝ એમ્પ્લોઇઝ સર્વિસ રેગ્યુલેશન્સ, ૧૯૭૫ : રેગ્યુલેશન્સ ૧૯, ૮૪ અને ૮૫. નોકરીની સમાપ્તિ અથવા નોકરીમાંથી દૂર કરવા બાબત—તેનું અનુમાન—કર્મચારી ૨૧.૭.૧૯૭૭ થી નાસી ગયો હોવાના કારણોસર નોકરીદાતા દ્વારા કર્મચારીની નોકરી સમાપ્ત કરવામાં આવેલ—જોકે, રેગ્યુલેશન ૧૯ માં નિર્ધારિત કર્યા મુજબ કર્મચારીને ન તો એક મહિનાની નોટિસ કે ન તો તેના બદલામાં પગાર આપવામાં આવેલ—કોઇ ખાતાકીય તપાસ હાથ ધરવામાં આવેલ નહીં—કર્મચારીએ ૨૧.૭.૧૯૭૭ થી હાઇકોર્ટના ચુકાદાની

તારીખ ૩.૭.૧૯૮૯ સુધીના સમયગાળા દરમિયાન કામ કરેલ નહીં—ઠેરવેલ કે, ખાતાકીય તપાસના અભાવે, નોકરીની સમાપ્તિ હકીકતમાં નોકરીમાંથી દૂર કરવા સમાન હતી—તેથી, કર્મચારી પુનઃસ્થાપિત થવા માટે હકદાર છે પરંતુ તેની સામે શિસ્તભંગની કાર્યવાહી શરૂ કરવાનો નોકરીદાતાને અધિકાર રહેલો હતો—જોકે, કર્મચારીએ ૨૧.૭.૧૯૭૭ થી ૩.૭.૧૯૮૯ સુધીના સમયગાળા દરમિયાન કામ ન કર્યું હોવાથી તે પગાર અને ભથ્થાં મેળવવા હકદાર નથી—યુ.પી. કોઓપરેટિવ સોસાયટીઝ એક્ટ, ૧૯૬૫, કલમ ૧૨૨.

ગેરવર્તણૂક—ઈરાદાપૂર્વકની ગેરહાજરી—શિસ્તભંગની કાર્યવાહી—અપીલ પડતર હોવા દરમિયાન તેની શરૂઆત—ઈરાદાપૂર્વકની ગેરહાજરીના કારણોસર નોકરીદાતા દ્વારા કર્મચારીની નોકરી સમાપ્ત કરવામાં આવેલ—હાઇકોર્ટે નોકરીની સમાપ્તિ રદ કરેલ—નોકરીદાતાએ હાઇકોર્ટના ચુકાદા સામે સુપ્રિમ કોર્ટમાં અપીલ કરેલ—અપીલ પડતર હોવા દરમિયાન કર્મચારી ફરીથી ફરજ પરથી ગેરહાજર રહેલ—ઠેરવેલ : જો સંજોગોને આધારે જરૂરી જણાય તો, અપીલ પડતર હોવા દરમિયાન કર્મચારીના બિનઅધિકૃત રીતે ગેરહાજર રહેવા બદલ અથવા ફરજ પર હાજર ન થવા બદલ તેની સામે શિસ્તભંગની કાર્યવાહી શરૂ કરવાનો નોકરીદાતાને હંમેશા અધિકાર રહેલો છે.

ગેરવર્તણૂક—ઈરાદાપૂર્વકની ગેરહાજરી—કર્મચારીએ રજૂઆત કરેલ કે તેને આસિસ્ટન્ટમાંથી ચોકીદાર તરીકે ખોટી રીતે પદાવનત કરવામાં આવ્યો હોવાના કારણોસર તે બદલી થતાં નવી નિમણૂકના સ્થળે હાજર થયો ન હતો—ઠેરવેલ :

નવી નિમણૂકના સ્થળે હાજર ન થવા માટે આ કોઈ માન્ય કારણ ન હતું— વધુમાં, આસિસ્ટન્ટની જગ્યા માટેનો કર્મચારીનો દાવો અન્યથા પણ માન્ય નથી.

અપીલકર્તા–ફેડરેશને સામાવાળાની નોકરી ૨૧–૭–૧૯૯૭ (૨૧–૭–૧૯૭૭) થી ઈરાદાપૂર્વકની ગેરહાજરીના કારણોસર સમાપ્ત કરેલ કે તેણે પોતાની નોકરી છોડી દીધી હતી. જોકે, યુ.પી. કોઓપરેટિવ સોસાયટીઝ એમ્પ્લોઇઝ સર્વિસ રેગ્યુલેશન્સ, ૧૯૭૫ ના રેગ્યુલેશન ૧૯ માં નિર્ધારિત કર્યા મુજબ સામાવાળાને એક મહિનાની નોટિસ અથવા તેના બદલામાં પગાર આપવામાં આવ્યો ન હતો. નોકરી દરમિયાન સામાવાળાની બદલી કરવામાં આવી હતી પરંતુ તે પોતાની નવી નિમણૂકના સ્થળે હાજર થયો ન હતો કારણ કે, તેના જણાવ્યા અનુસાર, તેને આસિસ્ટન્ટમાંથી ચોકીદાર તરીકે ખોટી રીતે પદાવનત કરવામાં આવ્યો હતો. અપીલ થતાં હાઇકોર્ટે એ કારણોસર નોકરીની સમાપ્તિનો હુકમ રદ કર્યો કે સામાવાળા સામે કોઇ શિસ્તભંગની કાર્યવાહી શરૂ કરવામાં આવી ન હતી અને તેણે પોતાની નોકરી છોડી દીધી હોવાના કથિત કારણોસર કોઇ તપાસ અધિકારીની નિમણૂક કર્યા વિના અને સામાવાળા સામે ક્યારેય કોઇ તપાસ હાથ ધર્યા વિના તેની નોકરી સમાપ્ત કરી શકાઈ ન હોત. નારાજ થઈને અપીલકર્તા–ફેડરેશને હાલની અપીલ દાખલ કરેલ છે. આ અપીલ પડતર હોવા દરમિયાન સામાવાળા ફરીથી ફરજ પરથી ગેરહાજર રહ્યા હતા. સામાવાળાએ ૨૧–૭–૧૯૭૭ થી હાઇકોર્ટના ચુકાદાની તારીખ એટલે કે ૩–૭–૧૯૮૯ સુધી કામ પણ કર્યું ન હતું.

અપીલ અંશતઃ મંજૂર કરતાં, કોર્ટે

ઠેરવ્યું: ૧. સામાવાળાની નોકરી સમાપ્ત કરવાનો વાદગ્રસ્ત હુકમ હકીકતમાં સામાવાળાને નોકરીમાંથી દૂર કરવા સમાન છે કારણ કે યુ.પી. કોઓપરેટિવ સોસાયટીઝ એમ્પ્લોઇઝ સર્વિસ રેગ્યુલેશન્સ, ૧૯૭૫ ના રેગ્યુલેશન ૧૯, ૮૪ અને ૮૫ માં નિર્ધારિત કાર્યપદ્ધતિનું પાલન કરવામાં આવ્યું નથી. કોઇ ચાર્જશીટ નથી, કોઇ તપાસ અધિકારી નથી અને કોઇ તપાસ કાર્યવાહી નથી. તેથી, સામાવાળા પુનઃસ્થાપિત થવા માટે હકદાર છે, જોકે તે અપીલકર્તાને તપાસ હાથ ધરવામાંથી અથવા કાયદા અનુસાર યોગ્ય હુકમ પસાર કરવામાંથી રોકતું નથી. જોકે, સામાવાળાએ ૨૧-૭-૧૯૭૭ થી હાઈકોર્ટના તારીખ ૩-૭-૧૯૮૯ ના વાદગ્રસ્ત ચુકાદા સુધી કામ કર્યું ન હોવાથી સામાવાળા તે સમયગાળા માટે પગાર અને ભથ્થાં મેળવવા હકદાર રહેશે નહીં. આમ એટલા માટે છે કારણ કે કોઈપણ માન્ય કારણ વિના પોતાની નવી નિમણૂકના સ્થળે હાજર ન થવામાં સામાવાળાનો વાંક છે. [૬૩૨-જી-એચ; ૬૩૩-એ-બી]

૨. સ્વીકાર્યપણે, અપીલ પડતર હોવા દરમિયાન સામાવાળા ફરીથી ફરજ પરથી ગેરહાજર રહ્યા હતા. આ અપીલ પડતર હોવાને કારણે અપીલકર્તાએ સામાવાળા સામે પગલાં ન લેવાનું પસંદ કર્યું હતું. જો સંજોગોને આધારે જરૂરી જણાય તો, આ અપીલ પડતર હોવા દરમિયાન સામાવાળાના બિનઅધિકૃત રીતે ગેરહાજર રહેવા બદલ અથવા ફરજ પર હાજર ન થવા બદલ તેની સામે

શિસ્તભંગની કાર્યવાહી શરૂ કરવાનો અપીલકર્તાને હંમેશા અધિકાર રહેલો છે. [૬૩૨–ડી]

૩. ફરજ પર હાજર ન થવા બદલ સામાવાળા પોતાની એવી દલીલનો આશરો લેતા જણાય છે કે તેમને આસિસ્ટન્ટની જગ્યા પરથી પદાવનત કરી શકાયા ન હોત અને તેઓ ચોકીદાર તરીકે નવી નિમણૂકના સ્થળે હાજર થશે નહીં. નોકરી સમાપ્ત કરતો પત્ર સામાવાળાને ચોકીદાર તરીકે દર્શાવે છે. સામાવાળા દ્વારા ઉપસ્થિત કરવામાં આવેલી એવી દલીલ સમજવી મુશ્કેલ છે કે તેઓ આસિસ્ટન્ટની જગ્યા માટે હકદાર હતા, અથવા જ્યાં સુધી તેમને આસિસ્ટન્ટ તરીકે નિમણૂક આપવામાં ન આવે ત્યાં સુધી પોતાની નવી નિમણૂકના સ્થળે હાજર ન થવામાં તેઓ વ્યાજબી હતા. તે કારણોસર નિમણૂકના સ્થળે તેમનું હાજર ન થવું એ સદર રેગ્યુલેશન્સ હેઠળના તેમના કોઈપણ કાનૂની અધિકારો પર આધારિત હોવાનું જણાતું નથી. તદુપરાંત, સક્ષમ સત્તાધિકારીનો એવો કોઈ હુકમ નથી કે જેના દ્વારા એવું કહી શકાય કે સામાવાળાને આસિસ્ટન્ટ તરીકે બઢતી આપવામાં આવી હતી. [૬૩૧–એફ]

સિવિલ અપીલેટ જ્યુરિસ્ડિક્શન : સિવિલ અપીલ નં. ૩૦૫૨/૧૯૯૨.

ડબ્લ્યુ.પી. નં. ૧૬૧૧/૧૯૭૮ માં અલાહાબાદ હાઈકોર્ટના તારીખ ૩.૭.૮૯ ના ચુકાદા અને હુકમમાંથી.

અપીલકર્તા તરફથી શ્રીમતી રાની છાબરા, સુશ્રી રચના શ્રીવાસ્તવ અને સુશ્રી રિચી ગોયલ.

સામાવાળા તરફથી શ્રીમતી એમ. કમરુદ્દીન, જે.એ. વારસી અને શાહિદ હુસૈન.

કોર્ટનો ચુકાદો **ન્યાયમૂર્તિ ડી.પી. વાધવા** દ્વારા આપવામાં આવેલ.

આ અપીલ સામાવાળાની રીટ પિટિશન મંજૂર કરતા અલાહાબાદ હાઇકોર્ટ (લખનૌ બેન્ચ) ની ડિવિઝન બેન્ચના તારીખ ૩ જુલાઈ, ૧૯૮૯ ના ચુકાદા સામે કરવામાં આવેલ છે. અપીલકર્તાને ત્યાં કર્મચારી રહેલા સામાવાળાએ અપીલકર્તાના જોઈન્ટ મેનેજિંગ ડિરેક્ટરના તારીખ ૨૫ મે, ૧૯૭૮ ના હુકમને પડકાર્યો હતો, જેના દ્વારા તેણે ૨૧ જુલાઈ, ૧૯૭૭ થી પોતાની નોકરી છોડી દીધી હોવાના કારણોસર તેની નોકરી સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી અને જણાવવામાં આવ્યું હતું કે સામાવાળા કોઈ પગાર અને ભથ્થાં મેળવવા હકદાર રહેશે નહીં. જોકે, સામાવાળાની નોકરી સમાપ્ત કરતા હુકમમાં જણાવાયું છે કે "આથી તે ૨૧ જુલાઈ, ૧૯૭૭ થી ગેરહાજર છે, અને આ રીતે નાસી ગયેલ હોવાના કારણોસર તેની નોકરી સમાપ્ત કરવામાં આવે છે." વાદગ્રસ્ત ચુકાદા દ્વારા, હાઇકોર્ટે તારીખ ૨૫ મે, ૧૯૭૮ ના હુકમને એ કારણોસર રદ કર્યો કે સામાવાળા સામે કોઈ શિસ્તભંગની કાર્યવાહી શરૂ કરવામાં આવી ન હતી અને તેણે પોતાની નોકરી છોડી દીધી હોવાના કથિત કારણોસર કોઈ તપાસ અધિકારીની નિમણૂક કર્યા વિના અને સામાવાળા સામે ક્યારેય કોઈ તપાસ હાથ ધર્યા વિના તેની નોકરી સમાપ્ત કરી શકાઈ ન હોત.

અપીલકર્તા યુ.પી. કોઓપરેટિવ સોસાયટીઝ એક્ટ, ૧૯૬૫ (ટૂંકમાં

‘સદર એક્ટ’) હેઠળ નોંધાયેલી સહકારી મંડળી છે. તેથી, તે સદર એક્ટની જોગવાઈઓ અને તે હેઠળ ઘડવામાં આવેલા સદર રુલ્સ દ્વારા સંચાલિત થાય છે. સદર એક્ટની કલમ ૧૨૨ સહકારી મંડળીઓના કર્મચારીઓ પર નિયંત્રણ રાખવા માટે સત્તામંડળની રચના કરવાનું નિર્ધારિત કરે છે. આ કલમ અમે નીચે મુજબ રજૂ કરી શકીએ :

> “૧૨૨. સહકારી મંડળીઓના કર્મચારીઓ પર નિયંત્રણ રાખવા માટેનું સત્તામંડળ :– (૧) રાજ્ય સરકાર સહકારી મંડળીઓ અથવા સહકારી મંડળીઓના વર્ગના કર્મચારીઓની ભરતી, તાલીમ અને શિસ્ત વિષયક નિયંત્રણ માટે, નિર્ધારિત કરવામાં આવે તેવી રીતે, એક સત્તામંડળ અથવા સત્તામંડળોની રચના કરી શકશે, અને આવા સત્તામંડળ અથવા સત્તામંડળોને આવા કર્મચારીઓના શિસ્ત વિષયક નિયંત્રણ સહિત ભરતી, મહેનતાણું, નોકરીની શરતો અને બોલીઓ અંગે અને કલમ ૭૦ માં સમાવિષ્ટ જોગવાઈઓને આધીન રહીને, સહકારી મંડળીના કર્મચારી અને મંડળી વચ્ચેના વિવાદોના નિરાકરણ અંગે રેગ્યુલેશન્સ ઘડવાનું ફરમાવી શકશે.
>
> (૨) પેટા–કલમ (૧) હેઠળ ઘડવામાં આવેલા રેગ્યુલેશન્સ રાજ્ય સરકારની મંજૂરીને આધીન રહેશે અને, આવી મંજૂરી બાદ, ગેઝેટમાં પ્રસિદ્ધ કરવામાં આવશે, અને આવી પ્રસિદ્ધિની તારીખથી અમલમાં આવશે અને કલમ ૧૨૧ હેઠળ બનાવવામાં આવેલા કોઈપણ

રેગ્યુલેશન્સનું સ્થાન લેશે.

રાજ્ય સરકારે યુ.પી. કો–ઓપરેટિવ સોસાયટીઝ એમ્પ્લોઇઝ સર્વિસ રેગ્યુલેશન્સ, ૧૯૭૫ ઘડ્યા હતા જે તારીખ ૬ જાન્યુઆરી, ૧૯૭૬ ના યુ.પી. ગેઝેટમાં પ્રસિદ્ધ કરવામાં આવ્યા હતા. સદર રેગ્યુલેશન્સ યુ.પી. ગેઝેટમાં તેમની પ્રસિદ્ધિની તારીખથી લાગુ પડતા હતા. રેગ્યુલેશન ૨ નો ખંડ (૧૧) 'કર્મચારી' ની વ્યાખ્યા આપે છે જેનો અર્થ સહકારી મંડળીની પૂર્ણ–સમયની નોકરીમાં રહેલી વ્યક્તિ થાય છે, પરંતુ તેમાં રોજિંદા વેતન પર રાખવામાં આવેલા છૂટક કામદાર અથવા મંડળીની અંશકાલીન નોકરીમાં રહેલી વ્યક્તિનો સમાવેશ થતો નથી. રેગ્યુલેશન ૫ હેઠળ સહકારી મંડળીમાં તમામ નિમણૂકો માટેની ભરતી બોર્ડ મારફતે કરવામાં આવશે જેનો અર્થ યુ.પી. કો–ઓપરેટિવ ઈન્સ્ટિટ્યૂશનલ સર્વિસ બોર્ડ થાય છે. જોકે, આ બોર્ડની રચના અને કાર્યો આ તબક્કે સુસંગત ન હોઈ શકે કારણ કે સામાવાળાની નિમણૂક ૨૨ જાન્યુઆરી, ૧૯૭૩ ના રોજ હેલ્પર, વર્ગ–૪ ના કર્મચારી તરીકે, અપીલકર્તાના સેક્રેટરી દ્વારા હંગામી ધોરણે, એટલે કે, સદર રેગ્યુલેશન્સ અમલમાં આવ્યા તે પહેલાં કરવામાં આવી હતી. રેગ્યુલેશન ૧૦૨ હેઠળ સહકારી મંડળીને તેના કર્મચારીઓ માટે સર્વિસ રુલ્સ ઘડવાની સત્તા આપવામાં આવી છે જે, જોકે, સદર રેગ્યુલેશનની જોગવાઈઓને આધીન રહેવાના હોય છે. જોકે, સદર રેગ્યુલેશન્સ સહકારી મંડળીના હયાત કર્મચારીઓને લાગુ પડે છે જેઓ સદર રેગ્યુલેશન્સ અમલમાં આવ્યા તે તારીખે તેના પત્રક પર હતા. રેગ્યુલેશન ૧૦૩ હેઠળ, સદર રેગ્યુલેશન્સ ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭, યુ.પી. દુકાન ઔર વાણિજ્ય અધિષ્ઠાન અધિનિયમ, ૧૯૬૩, વર્કમેન્સ

કોમ્પેન્સેશન એક્ટ, ૧૯૨૩ અને તે સમયે અમલમાં હોય તેવા કોઈપણ અન્ય કામદાર કાયદાઓની કોઈપણ જોગવાઈ સાથે જે હદ સુધી અસંગત હોય તે હદ સુધી બિનઅમલી ગણાશે. રેગ્યુલેશન્સ ૧૦૨ અને ૧૦૩ નીચે મુજબ દર્શાવી શકાય :

"૧૦૨. (૧) આ રેગ્યુલેશન્સની જોગવાઈઓને આધીન રહીને, સહકારી મંડળી આ રેગ્યુલેશન્સ અમલમાં આવ્યાની તારીખથી ત્રણ મહિનાની અંદર (સિવાય કે બોર્ડ દ્વારા લેખિતમાં સમય લંબાવી આપવામાં આવે) તેના કર્મચારીઓ માટે સર્વિસ રુલ્સ ઘડશે.

(૨) પેટા–કલમ (૧) હેઠળ ઘડવામાં આવેલા સર્વિસ રુલ્સ બોર્ડને મંજૂરી માટે રજૂ કરવામાં આવશે અને મંજૂરી મળ્યા પછી જ અમલી બનશે.

(૩) આ રેગ્યુલેશન્સમાં ગમે તે સમાવિષ્ટ હોવા છતાં, હયાત કર્મચારીઓને માત્ર તેમના મહેનતાણા અને લાભોના સંબંધમાં જ મંડળીમાં હયાત સર્વિસ રુલ્સ, જો કોઈ હોય તો, દ્વારા સંચાલિત થવાનું ચાલુ રાખવાનો અથવા આ બાબતો પર નવા સર્વિસ રુલ્સ પસંદ કરવાનો વિકલ્પ રહેશે.

સ્પષ્ટતાઓ—(૧) પગાર, ઈજાફા અને ભથ્થાં (મુસાફરી ભથ્થા સિવાય), અજમાયશી સમય (પ્રોબેશન), કાયમીકરણ, નિવૃત્તિ, પ્રોવિડન્ટ ફંડ અને ગ્રેચ્યુઈટીને લગતી જોગવાઈઓનો "મહેનતાણું અને લાભો" શબ્દમાં સમાવેશ થયેલો ગણાશે.

(૨) ઉપર (૧) માં ઉલ્લેખિત બાબતના સંબંધમાં અર્થઘટનમાં કોઇ શંકા અથવા વિવાદના કિસ્સામાં, બોર્ડને રેફરન્સ કરવામાં આવશે જેનો નિર્ણય આખરી રહેશે.

(૩) હયાત સર્વિસ રુલ્સ એટલે સક્ષમ સત્તાધિકારી દ્વારા અને તેની મંજૂરીથી ઘડવામાં આવેલા પ્રમાણભૂત સર્વિસ રુલ્સ.

૧૦૩. આ રેગ્યુલેશન્સની જોગવાઈઓ, ઇન્ડસ્ટ્રિયલ ડિસ્પ્યુટ્સ એક્ટ, ૧૯૪૭, યુ.પી. દુકાન ઔર વાણિજ્ય અધિષ્ઠાન અધિનિયમ, ૧૯૬૨, વર્કમેન્સ કોમ્પેન્સેશન એક્ટ, ૧૯૨૩ અને તે સમયે અમલમાં હોય તેવા કોઇપણ અન્ય કામદાર કાયદાઓ, જો કોઇ સહકારી મંડળી અથવા સહકારી મંડળીઓના વર્ગને લાગુ પડતા હોય તો, તેમની કોઇપણ જોગવાઈઓ સાથેની તેમની અસંગતતાની હદ સુધી બિનઅમલી ગણાશે".

રેગ્યુલેશન ૧૯ કર્મચારીની નોકરીની સમાપ્તિ માટે જોગવાઈ કરે છે. આ રેગ્યુલેશન, સુસંગત ભાગમાં, નીચે મુજબ છે :

"૧૯. નોકરીની સમાપ્તિ—કર્મચારીની નોકરી નીચે મુજબ સમાપ્ત કરી શકાશે :–

(એ) હંગામી કર્મચારીના કિસ્સામાં, બંનેમાંથી કોઇપણ પક્ષ તરફથી લેખિતમાં એક મહિનાની નોટિસ આપીને, અથવા તેના બદલામાં નોટિસ

આપનાર પક્ષ દ્વારા એક મહિનાના પગારની ચુકવણી કરીને:

પરંતુ ચોક્કસ સમયગાળા માટે કરવામાં આવેલી સીધી નિમણૂકના કિસ્સામાં, કોઇ નોટિસ આપવી અથવા તેના બદલામાં કોઇ પગાર આપવો જરૂરી રહેશે નહીં.

સ્પષ્ટતા.– 'ચોક્કસ સમયગાળો' એટલે છ મહિના કરતાં ઓછો નિર્દિષ્ટ સમયગાળો.

(બી) કાયમી કર્મચારીના કિસ્સામાં બંનેમાંથી કોઇપણ પક્ષ તરફથી લેખિતમાં ત્રણ મહિનાની નોટિસ આપીને.

સ્પષ્ટતા. (૧) રેગ્યુલેશન નં. ૧૯ હેઠળ કર્મચારી દ્વારા આપવામાં આવેલી નોટિસ તો જ યોગ્ય ગણાશે જો તે નોટિસના સમયગાળા દરમિયાન ફરજ પર ચાલુ રહે :

પરંતુ કર્મચારીને વિનંતી કરવાથી તેની જમા હોય તેટલી પ્રાપ્ત રજા (અર્ન્ડ લીવ) નો ભાગ ભોગવવાની પરવાનગી આપી શકાશે જે જોકે નોટિસના સમયગાળાથી વધુ હોવી જોઇએ નહીં."

રેગ્યુલેશન ૩૩ હેઠળ, જ્યારે કર્મચારી સહકારી મંડળીની નોકરીમાં રહેતો બંધ થાય છે ત્યારે કર્મચારીને મળવાપાત્ર પગાર બંધ થઈ જાય છે. જે કર્મચારીને સહકારી મંડળીની નોકરીમાં હોવા દરમિયાન બરતરફ કરવામાં આવે અથવા નોકરીમાંથી દૂર કરવામાં આવે અથવા તેનું મૃત્યુ થાય તેના કિસ્સામાં,

યથાપ્રસંગ, તેની બરતરફી, નોકરીમાંથી દૂર કરવાની અથવા મૃત્યુની તારીખથી પગાર બંધ થઈ જશે. સદર રેગ્યુલેશન્સના પ્રકરણ ૭ માં શિક્ષાઓ, શિસ્તભંગની કાર્યવાહી અને અપીલો માટેની જોગવાઈઓ સમાવિષ્ટ છે. રેગ્યુલેશન ૮૪ હેઠળ, કર્મચારીને નોકરીમાંથી દૂર કરી શકાય છે અને તેને શિક્ષાના હુકમની નકલ પૂરી પાડવાની રહે છે. શિસ્તભંગની કાર્યવાહીનો આશરો લીધા વિના નોકરીમાંથી દૂર કરવાની શિક્ષા લાદી શકાય નહીં. કર્મચારીને જે સત્તાધિકારી દ્વારા નિમણૂક આપવામાં આવી હોય તે સિવાયના અન્ય કોઇ સત્તાધિકારી દ્વારા નોકરીમાંથી દૂર કરી શકાશે નહીં અથવા બરતરફ કરી શકાશે નહીં સિવાય કે નિમણૂક કરનાર સત્તાધિકારીએ આવી અન્ય વ્યક્તિ અથવા સત્તાધિકારીને લેખિતમાં આવી સત્તાની અગાઉથી સોંપણી કરી હોય. રેગ્યુલેશન ૮૫ શિસ્તભંગની કાર્યવાહી કેવી રીતે હાથ ધરવી તે અંગે વિગતવાર જોગવાઈ કરે છે. કર્મચારીને નોકરીમાંથી દૂર કરવાનો અથવા બરતરફ કરવાનો અથવા કર્મચારી દ્વારા મૂળભૂત રીતે ધારણ કરેલ હોદ્દા અથવા ગ્રેડમાં ઉતારો કરવાનો કોઇપણ હુકમ બોર્ડની પૂર્વ સંમતિ સિવાય પસાર કરી શકાશે નહીં (રેગ્યુલેશન ૮૭). શિક્ષા લાદતો હુકમ સદર રેગ્યુલેશન્સ હેઠળ અપીલને પાત્ર પણ છે.

અમારું ધ્યાન અપીલકર્તાના સર્વિસ રુલ્સ તરફ દોરવામાં આવ્યું છે જે ૧ જુલાઈ, ૧૯૫૬ થી અમલમાં હોવાનું જણાવાયું છે અને ખાસ કરીને તેના રુલ્સ ૧૭ અને ૧૮ તરફ, જે નીચે મુજબ રજૂ કરવામાં આવે છે:

"૧૭. જો કોઇ કર્મચારી બેદરકારીપૂર્વક વર્તે અને ગેરરીતિઓ આચરે

અથવા તેના કાર્યો ફેડરેશનના હિતને નુકસાનકારક હોય તો તપાસ શરૂ કરી શકાશે. કર્મચારીની સામે જે આરોપો ઘડવામાં આવે તે અંગે ખુલાસો કરવા માટે તેને જણાવવામાં આવશે. તેણે સેક્રેટરી દ્વારા નિયુક્ત કરવામાં આવનાર તપાસ અધિકારી સમક્ષ પોતાનો ખુલાસો રજૂ કરવાનો રહેશે. આવા કર્મચારીને જો તે તેમ ઈચ્છે તો રૂબરૂમાં સાંભળવાની તક પણ આપવામાં આવશે. જો કોઈ ખુલાસો ન મળે અથવા રજૂ કરેલ ખુલાસો અસંતોષકારક હોય, તો તેને જે શિક્ષા કરવાનું સૂચવવામાં આવ્યું હોય તેની જાણ તેને કરવામાં આવશે, અને તેની પાસેથી કારણ દર્શાવવાનું માંગવામાં આવશે કે શા માટે સૂચિત શિક્ષા તેને કરવામાં ન આવે. જો કોઈ વધુ ખુલાસો ન મળે અથવા ખુલાસો અસંતોષકારક હોય, તો કારોબારી સમિતિ (એક્ઝિક્યુટિવ કમિટી) અથવા સેક્રેટરી, યથાપ્રસંગ, જો કારોબારી સમિતિ અથવા સેક્રેટરીને ખાતરી થાય કે તે શિક્ષાને પાત્ર છે તો તેને શિક્ષા ફરમાવશે.

૧૮. રુલ ૧૭ માં ગમે તે સમાવિષ્ટ હોવા છતાં, જો કોઈ કર્મચારી આમાં વ્યાખ્યાયિત કર્યા મુજબની કોઈ ગેરવર્તણૂક માટે દોષિત હોય તો તે નોટિસ વિના અથવા નોટિસના બદલામાં કોઈ વળતર વિના બરતરફ થવાને પાત્ર રહેશે. નીચેના કૃત્યો અને ચૂક ગેરવર્તણૂક તરીકે ગણવામાં આવશે:

(એ) સત્તાધિકારીઓ દ્વારા જારી કરવામાં આવેલા અથવા અધિકૃત

કરવામાં આવેલા કોઇપણ કાયદેસર અને વ્યાજબી હુકમ પ્રત્યે, એકલા અથવા અન્યોની સાથે મળીને, ઇરાદાપૂર્વકની અવજ્ઞા અથવા આજ્ઞાભંગ

(બી) પી.સી.એફ. ના વ્યવસાય અથવા મિલકતના સંબંધમાં ચોરી, છેતરપિંડી અથવા અપ્રમાણિકતા.

(સી) પી.સી.એફ. ના માલ અથવા મિલકતને ઇરાદાપૂર્વકનું નુકસાન અથવા ખોટ.

(ડી) લાંચ અથવા કોઇ ગેરકાયદેસર પરિતોષણ લેવું.

(ઈ) રજા વિના વારંવાર ગેરહાજર રહેવાની ટેવ, અથવા સળંગ ૧૫ દિવસ કરતાં વધુ સમય માટે રજા વિના ગેરહાજરી.

(એફ) રજા સાથે અથવા રજા વિના ફરજ પરથી ગેરહાજર હોવા દરમિયાન, જ્યારે સક્ષમ સત્તાધિકારી દ્વારા ફરજ પર પાછા હાજર થવા માટે ચોક્કસપણે જણાવવામાં આવે ત્યારે વ્યાજબી સમયમાં પૂરતા કારણ વિના ફરજ પર પાછા જોડાવામાં નિષ્ફળતા.

(જી) પી.સી.એફ. ને લાગુ પડતા કોઇપણ કાયદા અથવા રુલનો વારંવાર ભંગ કરવાની ટેવ.

(એચ) કામકાજના કલાકો દરમિયાન તોફાની અથવા ગેરશિસ્તભર્યું વર્તન, અથવા શિસ્તને ખોરવી નાખતું કોઇપણ વર્તન.

આ રુલ્સ હેઠળ શિક્ષા ફરમાવતી વખતે ગેરવર્તણૂકની ગંભીરતા, કર્મચારીઓનો અગાઉનો રેકોર્ડ, અને અસ્તિત્વમાં હોય તેવા કોઈપણ અન્ય હળવા કરનારા અથવા ગંભીર બનાવનારા સંજોગો ધ્યાનમાં લેવામાં આવશે."

આમ એ જોવા મળશે કે રુલ ૧૮ હેઠળ, જો કર્મચારી રજા સાથે અથવા રજા વિના ફરજ પરથી ગેરહાજર રહે અથવા જ્યારે સક્ષમ સત્તાધિકારી દ્વારા ફરજ પર પાછા જોડાવા માટે ચોક્કસપણે જણાવવામાં આવે ત્યારે પૂરતા કારણ વિના વ્યાજબી સમયમાં ફરજ પર પાછા જોડાવામાં નિષ્ફળ જાય તો તે ગેરવર્તણૂક માટે દોષિત છે. આવા કિસ્સામાં કર્મચારી નોટિસ વિના અથવા નોટિસના બદલામાં કોઈ વળતર વિના બરતરફ થવાને પાત્ર છે. ખરેખર, રુલ ૧૮ હેઠળ શિક્ષા ફરમાવતી વખતે, ગેરવર્તણૂકની ગંભીરતા, કર્મચારીનો અગાઉનો રેકોર્ડ અથવા અસ્તિત્વમાં હોય તેવા કોઈપણ અન્ય હળવા કરનારા અથવા ગંભીર બનાવનારા સંજોગો ધ્યાનમાં લેવામાં આવશે. જો આપણે અપીલકર્તાની આ રજૂઆત પર આધાર રાખીએ કે હાલના કેસમાં રુલ ૧૮ હેઠળ પગલાં લેવામાં આવ્યા છે, તો અમને એવું જણાશે કે સામાવાળાને નોકરીમાંથી દૂર કરવામાં આવ્યા નથી અથવા તેમની નોકરી સમાપ્ત કરવામાં આવી નથી પરંતુ તેમને બરતરફ કરવામાં આવ્યા છે. તે કિસ્સામાં તે સ્પષ્ટપણે રેગ્યુલેશન ૮૪ ના ભંગ સમાન ગણાશે. અમારા માટે અપીલકર્તાના તમામ સર્વિસ રુલ્સની તપાસ કરવી જરૂરી નથી પરંતુ રેગ્યુલેશન્સ ૮૪ અને ૮૫ ની સામે અને રેગ્યુલેશન ૧૦૨ ને ધ્યાનમાં લેતાં રુલ્સ ૧૭ અને ૧૮ ટકી શકે નહીં. તેથી, કેસના સંજોગોમાં તે એક સાચી રજૂઆત

હોવાનું જણાતું નથી.

ઉપર નોંધ્યા મુજબ, સામાવાળાને અપીલકર્તાના સેક્રેટરી દ્વારા હંગામી ધોરણે માસિક રૂ. ૧૨૫/– ના એકત્રિત પગાર પર વર્ગ–૪ ની જગ્યા, હેલ્પર તરીકે નોકરીમાં રાખવામાં આવ્યા હતા અને ૨૫ મે, ૧૯૭૮ ના રોજ તેમની નોકરી સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. તેમની નોકરીના સમયગાળા દરમિયાન જે શરૂઆતમાં સીતાપુર ખાતે હતી, અપીલકર્તા દ્વારા હાથ ધરવામાં આવી રહેલા કોઇ ચોક્કસ પ્રોજેક્ટ પૂર્ણ થતાં જેમ અને જ્યારે જરૂરિયાત ઊભી થઈ તેમ સામાવાળાની ઉન્નાવ, ગોરખપુર અને ત્યારબાદ છેલ્લે લખનૌ ખાતે બદલી કરવામાં આવી હતી. ૧ નવેમ્બર, ૧૯૭૫ ના રોજ, અપીલકર્તાના સેક્રેટરી દ્વારા અપીલકર્તાના ડિસ્ટ્રિક્ટ સુપરિન્ટેન્ડેન્ટને સામાવાળા સહિતના મેટ્સ કે જેઓ પૂર્ણ થઈ ગયેલી કાપડ યોજનામાં એ.આર.સી. હેઠળ કામ કરી રહ્યા હતા તેમની સેવાઓ સમાવી લેવા માટે એક હુકમ જારી કરવામાં આવ્યો હતો. હુકમમાં એવો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો હતો કે જો કોઇ મેટ બિનયોગ્ય જણાય, તો સેક્રેટરીને જાણ કરવી જોઇએ અને વધુમાં કે જો કોઇ જિલ્લામાં કેટલાક લોકોની રોજિંદા વેતન પર નિમણૂક કરવામાં આવી હોય તો તે નિમણૂકો રદ કરવી જોઇએ અને મેટ્સની સેવાઓનો ઉપયોગ કરવો જોઇએ. એવો પણ ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો હતો કે નિમણૂક, જોકે, સંપૂર્ણપણે હંગામી રહેશે અને કોઇપણ નોટિસ વિના ગમે ત્યારે સમાપ્ત કરી શકાશે. ૧ નવેમ્બર, ૧૯૭૬ થી, સામાવાળાને રૂ. ૧૬૫–૨૧૫ ના પગાર–ધોરણમાં નિયમિત પગાર–ધોરણ આપવામાં આવ્યું હતું. જોકે, રેકોર્ડ પરથી એવું જણાય છે કે સામાવાળાની કામગીરી અંગે તેમની સામે સતત

ફરિયાદો હતી. તેમના પર બિનકાર્યક્ષમતા, ગેરશિસ્ત અને આજ્ઞાભંગનો પણ આરોપ મૂકવામાં આવ્યો હતો. અહીં સુધી કે તેમને મેમો પણ આપવામાં આવ્યો હતો પરંતુ સામાવાળા સામે કોઇ પગલાં લેવામાં આવ્યા ન હતા. જોકે, તેમની અપીલકર્તાની એક ઓફિસમાંથી બીજી ઓફિસમાં બદલી કરવામાં આવી હતી પરંતુ તે તમામ લખનૌ ખાતે જ હતી. છેલ્લે સામાવાળાની પીસીએફ લખનૌથી પીસીએફ પ્રેસ ખાતે બદલી કરવામાં આવી હતી. આ તારીખ ૧૪ જુલાઈ, ૧૯૭૭ ના હુકમ દ્વારા કરવામાં આવ્યું હતું. આ હુકમ દ્વારા ત્રણ કર્મચારીઓની બદલી કરવામાં આવી હતી અને હુકમ નીચે મુજબ વંચાય છે:

> "નીચેના આસિસ્ટન્ટ્સ/ચોકીદારની તેમના નામની સામે લખેલા સ્થળોએ બદલી કરવામાં આવે છે. તેઓ તેમના કામના સ્થળેથી છૂટા થયા બાદ તાત્કાલિક અસરથી નવા સ્થળે તેમનું કામ સંભાળી શકશે.

ક્રમ નં.	*કર્મચારીનું નામ સર્વશ્રી*	*કામનું હાલનું સ્થળ*	*કામનું નવું સ્થળ*
૧.	શ્રી રામ સિંઘ યાદવ	પીસીએફ લખનૌ	પીસીએફ પ્રેસ
૨.	રહીમ બુન	પીસીએફ લખનૌ	પીસીએફ પ્રેસ
૩.	વિશુન કુમાર	પીસીએફ લખનૌ	હેડ ઓફિસ

સહી/– એન.પી. અગ્રવાલ

સેક્રેટરી

ઓફિસ યુ.પી. કો–ઓપરેટિવ ફેડરેશન લિમિટેડ ૬, કેમ્પર રોડ, લખનૌ.

સહી/– પીસીએફ/૧/૬૭૪/૮૫ તારીખ ૧૪ જુલાઈ, ૧૯૭૭

નીચેનાને જાણ અને જરૂરી કાર્યવાહી માટે નકલ રવાના.

૧. સંબંધિત કર્મચારી

૨. ડિસ્ટ્રિક્ટ સુપરિન્ટેન્ડેન્ટ પીસીએફ લખનૌ

૩. સુપરિન્ટેન્ડેન્ટ કોલ ડમ્પ, લખનૌ

૪. રીજનલ ઓફિસર, લખનૌ

૫. ડેપ્યુટી મેનેજિંગ ડિરેક્ટર/ એકાઉન્ટ/ પ્રેસ

૬. ધ એકાઉન્ટ્સ ઓફિસર (જનરલ)

૭. પે બિલ આસિસ્ટન્ટ

૮. સુપરિન્ટેન્ડેન્ટ (નઝારત)

સામાવાળા સ્વીકારે છે કે તેમની આ રીતે બદલી કરવામાં આવી હતી અને એ હકીકત પણ સ્વીકારે છે કે તેઓ નવી નિમણૂકના સ્થળે હાજર થયા ન હતા. જ્યારે અપીલકર્તા ફરિયાદ કરે છે કે સામાવાળાએ પોતાનું કામ છોડી દીધું હતું અને જ્યારે ૩૦ મે, ૧૯૭૭ ના રોજ લખનૌ ખાતેની રીજનલ ઓફિસમાં અને ત્યારબાદ અંતે ૧૪ જુલાઈ, ૧૯૭૭ ના રોજ પીસીએફ પ્રેસમાં બદલી કરવામાં આવી ત્યારે તેઓ ફરજ પર હાજર થયા ન હતા, ત્યારે સામાવાળા કહે છે કે જ્યારે ૩૦ મે, ૧૯૭૭ ના રોજ રીજનલ ઓફિસમાં તેમની બદલી કરવામાં આવી ત્યારે તેમને કોઇ હુકમ બજાવવામાં આવ્યો ન હતો. તેમ છતાં તેઓ પીસીએફ પ્રેસ

ખાતેની પોતાની બદલી અને ત્યાં હાજર ન થવાની બાબત સ્વીકારે છે. પરંતુ તેમનો કેસ એ છે કે જ્યારે ૩૦ મે, ૧૯૭૭ ના રોજ તેમની બદલી કરવામાં આવી ત્યારે તેમને આસિસ્ટન્ટની જગ્યા કે જેના પર તેઓ કાર્યકારી રીતે કામ કરી રહ્યા હતા, ત્યાંથી ચોકીદારની જગ્યા પર પદાવનત કરવામાં આવ્યા હતા. તેમની ફરિયાદ એ છે કે તેમણે ઇન્ટરમીડિયેટ સાયન્સની પરીક્ષા પાસ કરી હોવા છતાં અને અપીલકર્તામાં જ્યારે પણ આવી જગ્યાઓ માટે ખાલી જગ્યાઓ ઊભી થાય ત્યારે આસિસ્ટન્ટની જગ્યા પર નિમણૂક માટે વિચારણામાં લેવાવા માટે તેઓ હકદાર હોવા છતાં રેગ્યુલેશન ૨૭ નો ભંગ કરીને તેમના નામની તે રીતે વિચારણા કરવામાં આવી ન હતી. આ રેગ્યુલેશન હેઠળ ભરવાની થતી કુલ ખાલી જગ્યાઓમાંથી, ૫૦ ટકા જગ્યાઓ, શક્ય હોય ત્યાં સુધી, પાત્રતા ધરાવતા કર્મચારીઓમાંથી બઢતી દ્વારા ભરવામાં આવશે અને ઉપલી જગ્યાઓ પર વધુ બઢતી સિનિયોરિટી-કમ-મેરિટ (પ્રવરતા-સહ-યોગ્યતા) ના ધોરણે કરવામાં આવશે. સામાવાળાએ પોતાનો દાવો બે પત્રવ્યવહારો પર પણ આધારિત રાખ્યો છે જ્યાં તેમને આસિસ્ટન્ટ તરીકે દર્શાવવામાં આવ્યા હતા. આવો એક પત્રવ્યવહાર ડિસ્ટ્રિક્ટ સુપરિન્ટેન્ડેન્ટ પીસીએફ દ્વારા તારીખ ૨૩ માર્ચ, ૧૯૭૬ નો છે જ્યાં તેમને "શ્રી રામ સિંઘ યાદવ (આસિસ્ટન્ટ) પીસીએફ લખનૌ" તરીકે સંબોધવામાં આવ્યા છે અને તેમને આયોજન વર્ષ ૧૯૭૬-૭૭ માટે ઘઉંની ખરીદીને લગતો સમગ્ર રેકોર્ડ રાખવાનો અને તેના સંબંધમાં જરૂરી કાર્યવાહી હાથ ધરવાનો હુકમ કરવામાં આવ્યો છે. ડિસ્ટ્રિક્ટ સુપરિન્ટેન્ડેન્ટ, પીસીએફ, લખનૌ દ્વારા જ કરવામાં આવેલો બીજો આવો પત્રવ્યવહાર તારીખ ૬ એપ્રિલ, ૧૯૭૬

નો છે. આ પત્રવ્યવહાર પાંચ જેટલા કર્મચારીઓને સંબોધવામાં આવ્યો છે અને સામાવાળાને આસિસ્ટન્ટ તરીકે દર્શાવવામાં આવ્યા છે અને તેમના કામની વિગત "ઘઉંની ડિલિવરીમાં રામને મદદ કરવી" એવી છે. તારીખ ૬ એપ્રિલ, ૧૯૭૬ નો આ પત્રવ્યવહાર એક હુકમ છે જે નીચે મુજબ શરૂ થાય છે:

> "રવી, વર્ષ ૧૯૭૬ માં ઘઉંની ખરીદી માટેના આયોજન હેઠળ, ડિસ્ટ્રિક્ટ ઓફિસના કર્મચારીઓને તે મુજબ ફરજ પર મૂકવામાં આવે છે. આ કામ તેમની નિયમિત નોકરી ઉપરાંતનું રહેશે અને ઘઉંની ખરીદીનું કામ અગ્રતાના ધોરણે કરવામાં આવશે."

જોકે, સક્ષમ સત્તાધિકારીનો એવો કોઇ હુકમ નથી કે જેના દ્વારા એવું કહી શકાય કે સામાવાળાને આસિસ્ટન્ટ તરીકે બઢતી આપવામાં આવી હતી. હકીકતમાં ખુદ સામાવાળાનો જ એવો કેસ છે કે તેમને ખોટી રીતે પદાવનત કરવામાં આવ્યા હતા અને તેઓ એવી પણ ફરિયાદ કરે છે કે આસિસ્ટન્ટની જગ્યા પર બઢતી માટે તેમની ખોટી રીતે અવગણના કરવામાં આવી હતી જે બઢતી તેમને નકારવામાં આવી હતી. ફરજ પર હાજર ન થવા બદલ સામાવાળા પોતાની એવી દલીલનો આશરો લેતા જણાય છે કે તેમને આસિસ્ટન્ટની જગ્યા પરથી પદાવનત કરી શકાયા ન હોત અને તેઓ ચોકીદાર તરીકે નવી નિમણૂકના સ્થળે હાજર થશે નહીં. નોકરી સમાપ્ત કરતો પત્ર સામાવાળાને ચોકીદાર તરીકે દર્શાવે છે. સામાવાળા દ્વારા ઉપસ્થિત કરવામાં આવેલી એવી દલીલ સમજવી મુશ્કેલ છે કે તેઓ આસિસ્ટન્ટની જગ્યા માટે હકદાર હતા અથવા જ્યાં સુધી

તેમને આસિસ્ટન્ટ તરીકે નિમણૂક આપવામાં ન આવે ત્યાં સુધી પોતાની નવી નિમણૂકના સ્થળે હાજર ન થવામાં તેઓ વ્યાજબી હતા. તે કારણોસર નિમણૂકના સ્થળે તેમનું હાજર ન થવું એ સદર રેગ્યુલેશન્સ હેઠળના તેમના કોઈપણ કાનૂની અધિકારો પર આધારિત હોવાનું જણાતું નથી.

જ્યારે આ કેસમાં અપીલકર્તા દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી સ્પેશિયલ લીવ પિટિશન પર પરવાનગી આપવામાં આવી હતી, ત્યારે વચગાળાની અરજી પર એવો હુકમ કરવામાં આવ્યો હતો કે બીજો હુકમ ન થાય ત્યાં સુધી સામાવાળાને પાછલા પગાર (બેક વેજીસ) ની ચુકવણી સામે મનાઈહુકમ રહેશે. આ અપીલનો રેકોર્ડ દર્શાવે છે કે હાઇકોર્ટના વાદગ્રસ્ત ચુકાદા પછી સામાવાળા ક્યારેય પોતાની નોકરીમાં જોડાયા હતા કે કેમ તે અંગે ફરીથી વિવાદ થયો છે. બીજી તરફ, અપીલકર્તા દ્વારા જણાવવામાં આવ્યું હતું કે સામાવાળાએ પોતાને ફરજ પર જોડાવા ન દેવા બદલ અપીલકર્તાના અધિકારી સામે તિરસ્કારની કાર્યવાહી (કન્ટેમ્પ્ટ પ્રોસીડિંગ્સ) હાથ ધરવા માટે હાઇકોર્ટમાં અરજી કરી હતી. આ કોર્ટે નોંધ્યું હતું કે સામાવાળા ફરજ પર હાજર થઈ રહ્યા ન હોવાનું જણાતું હતું જ્યારે બીજી તરફ તેમણે હાઇકોર્ટમાં તિરસ્કારની કાર્યવાહી શરૂ કરી હતી. કોર્ટે નોંધ્યું હતું કે સામાવાળાને ફરજ પર જોડાવા માટે તારીખ ૨.૩.૯૦ અને ૨૫.૯.૯૦ ના રજિસ્ટર્ડ પત્રો મોકલવામાં આવ્યા હતા પરંતુ તેમણે તેનો કોઇ પ્રતિસાદ આપ્યો હોવાનું જણાયું ન હતું અને તેના બદલે દબાણ લાવવા માટે તેમણે હાઇકોર્ટમાં તિરસ્કારની કાર્યવાહી શરૂ કરી હતી. સામાવાળા જે રીતે આ બાબતમાં આગળ વધી રહ્યા હતા તે અંગે આ કોર્ટે નારાજગી વ્યક્ત કરી હતી.

એવો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો કે સામાવાળાને છેલ્લી તક આપવા માટે તેમણે મોડામાં મોડા ૧૫ જાન્યુઆરી, ૧૯૯૪ સુધીમાં ફરજ પર હાજર થવું જોઇએ, જેમાં નિષ્ફળ જતાં, કોર્ટ એવું અનુમાન કરવા માટે ફરજ પડશે કે તેમને નોકરીમાં રસ ન હતો. વાત ત્યાં જ પૂરી થઈ ન હતી. અપીલકર્તાએ ફરીથી આ કોર્ટનો સંપર્ક કરીને ફરિયાદ કરી કે અગાઉના હુકમને અનુસરીને સામાવાળા ફરજ પર હાજર તો થયા હતા પરંતુ તેઓ ફરીથી ગેરહાજર રહ્યા હતા. ખેર, આ અપીલ પડતર હોવા દરમિયાન સામાવાળાની કથિત ગેરવર્તણૂક બદલ સામાવાળાના વર્તન સાથે અથવા અપીલકર્તા તેમની સામે લઇ શકે તેવા કોઇ પગલાં સાથે અમારે કોઇ નિસ્બત નથી. જોકે, એવું જણાય છે કે આ અપીલ પડતર હોવાને કારણે અપીલકર્તાએ સામાવાળા સામે કોઇ પગલાં ન લેવાનું પસંદ કર્યું હતું. જો સંજોગોને આધારે જરૂરી જણાય તો આ અપીલ પડતર હોવા દરમિયાન સામાવાળાના બિનઅધિકૃત રીતે ગેરહાજર રહેવા બદલ અથવા ફરજ પર હાજર ન થવા બદલ તેની સામે શિસ્તભંગની કાર્યવાહી શરૂ કરવાનો અપીલકર્તાને હંમેશા અધિકાર રહેલો છે.

એ વાતનો ઇનકાર કરી શકાય નહીં કે સામાવાળા સદર રેગ્યુલેશન્સના રેગ્યુલેશન ૨ ના ખંડ (૧૧) ના અર્થમાં કર્મચારી છે. તેઓ અપીલકર્તાની પૂર્ણ–સમયની નોકરીમાં છે. તેઓ રોજિંદા વેતન પર રાખવામાં આવેલા છૂટક કામદાર અથવા અપીલકર્તાની અંશકાલીન નોકરીમાં રહેલી વ્યક્તિ નથી. તેથી સામાવાળા હંગામી છે કે તેઓ જે જગ્યા ધારણ કરી રહ્યા છે તેના પર તેમની મૂળભૂત રીતે નિમણૂક કરવામાં આવી છે તેની તપાસ કરવી અમારા માટે

મહત્વપૂર્ણ નથી. વાદગ્રસ્ત હુકમ હકીકતમાં સામાવાળાને નોકરીમાંથી દૂર કરવાનો હુકમ છે. તે રેગ્યુલેશન ૧૯ ના અર્થમાં ચુસ્ત અર્થમાં નોકરીની સમાપ્તિ નથી કારણ કે સદર રેગ્યુલેશનની જરૂરિયાતો સંતોષવામાં આવી નથી અને અપીલકર્તાનો પણ એવો કેસ નથી કે પગલાં રેગ્યુલેશન ૧૯ હેઠળ લેવામાં આવ્યા હતા. તેમ હોવાથી નોકરીની સમાપ્તિનો વાદગ્રસ્ત હુકમ હકીકતમાં સામાવાળાને નોકરીમાંથી દૂર કરવા સમાન છે અને તેથી રેગ્યુલેશન ૮૪ અને ૮૫ માં નિર્ધારિત કાર્યપદ્ધતિનું પાલન કરવાનું રહેતું હતું. સ્વીકાર્યપણે તે કરવામાં આવ્યું નથી. કોઇ ચાર્જશીટ નથી, કોઇ તપાસ અધિકારી નથી અને કોઇ તપાસ કાર્યવાહી નથી. રેગ્યુલેશન શિસ્તભંગની કાર્યવાહી હાથ ધરવા માટે વિગતવાર કાર્યપદ્ધતિ નિર્ધારિત કરે છે. સામાવાળાને નુકસાન થાય તે રીતે રેગ્યુલેશન્સ ૮૪ અને ૮૫ ની જોગવાઈઓનો ચોક્કસપણે ભંગ કરવામાં આવ્યો છે. તેથી અમે તારીખ ૨૫ મે, ૧૯૭૮ ના હુકમ દ્વારા સામાવાળાની નોકરીની સમાપ્તિ રદ કરતા હાઇકોર્ટના હુકમને એ હદ સુધી કાયમ રાખીએ છીએ કે સામાવાળાને નોકરીમાં પુનઃસ્થાપિત કરવાના રહેશે, જોકે તે અપીલકર્તાને તપાસ હાથ ધરવામાંથી અથવા કાયદા અનુસાર યોગ્ય હુકમ પસાર કરવામાંથી રોકતું નથી. જોકે, ખુદ સામાવાળાની જ એ કબૂલાત હોવાથી કે તેમણે ૨૧ જુલાઈ, ૧૯૭૭ થી હાઇકોર્ટના તારીખ ૩ જુલાઈ, ૧૯૮૯ ના વાદગ્રસ્ત ચુકાદા સુધી કામ કર્યું નથી, સામાવાળા તે સમયગાળા માટે કોઇ પગાર અને ભથ્થાં મેળવવા હકદાર રહેશે નહીં. આમ એટલા માટે છે કારણ કે કોઇપણ માન્ય કારણ વિના પોતાની નવી નિમણૂકના સ્થળે હાજર ન થવામાં સામાવાળાનો વાંક છે. જોકે અંતે જો કોઇ

તપાસ ન થાય અથવા સામાવાળાને નિર્દોષ જાહેર કરવામાં આવે તો આ સમયગાળો તેમના પેન્શન વિષયક અને અન્ય લાભો માટે ગણતરીમાં લેવામાં આવશે.

આમ અપીલ ઉપર ઉલ્લેખિત હદ સુધી અંશતઃ મંજૂર કરવામાં આવે છે. જોકે, ખર્ચ અંગે કોઇ હુકમ કરવામાં આવશે નહીં.

અપીલ મંજૂર કરવામાં આવેલ.

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

==========

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

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