

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.

=====

ખેમ ચંદ

વિ.

ભારત સંઘ અને અન્ય લોકો

(એસ. આર. દાસ મુખ્ય ન્યાયમૂર્તિશ્રી, વેંકટરામ ઐય્યર, એસ. કે. દાસ, એ. કે.

સરકાર અને વિવિધ બોઝ, ન્યાયમૂર્તિશ્રીઓ)

બંધારણ, 'કારણ દર્શાવવાની વ્યાજબી તક' નો અર્થ-સરકારી કર્મચારીને
બરતરફીની સજા-બંધારણીય સંરક્ષણ-પ્રક્રિયા-ભારતનું બંધારણ, અનુચ્છેદ
૩૧૧(૨).

બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૧૧(૨)માં 'કારણ દર્શાવવાની વ્યાજબી તક' માત્ર તપાસના તબક્કે જ નહીં પરંતુ જ્યારે સક્ષમ સત્તાધિકારી, તપાસના પરિણામે, કસૂરવાર કર્મચારી પર અનુચ્છેદમાં ઉલ્લેખિત ત્રણ સજાઓમાંથી કોઈ એક સજા લાદવાની દરખાસ્ત કરે ત્યારે પણ આવી તકની કલ્પના કરે છે. તેથી, આવી વ્યાજબી તકમાં નીચેની બાબતોનો સમાવેશ થવો જોઈએ, –

(૧) પોતાના ગુનાનો ઇનકાર કરવાની અને પોતાની નિર્દોષતા સાબિત કરવાની તક, જેનો અર્થ એ છે કે તેની સામેના આરોપો શું છે અને તે આરોપો કઈ આક્ષેપબાજી પર આધારિત છે તે તેને જણાવવું જોઈએ;

(૨) તેની સામે રજૂ કરાયેલા સાક્ષીઓની ઉલટતપાસ કરવાની અને પોતાની તરફથી પોતાની અથવા અન્ય સાક્ષીઓની તપાસ કરવાની તક અને,

(૩) દરખાસ્તિત સજા લાદવા માટે યોગ્ય સજા નહીં હોય તે દર્શાવવાની તક, જેનો અર્થ એ છે કે ત્રણ સજાઓમાંથી કોઈ એક સજા લાદવાનો સક્ષમ સત્તાધિકારીનો કામચલાઉ નિર્ણય તેને જણાવવો જોઈએ.

હાઈ કમિશનર ફોર ઈન્ડિયા વિ. આઈ.એમ. લાલ, એલ.આર. (૧૯૪૮) ૭૫

આઈ.એ. રરપ, સ્પષ્ટતા કરવામાં આવી અને તેના પર ભરોસો મૂકવામાં આવ્યો.

સેક્રેટરી ઓફ સ્ટેટ ફોર ઈન્ડિયા વિ. આઈ. એમ. લાલ, (૧૯૪૫) એફ.સી.આર. ૧૦૩, અનુસરવામાં આવ્યું નથી.

પરષોત્તમ લાલ ધિંગરા વિ. ભારત સંઘ, સિવિલ અપીલ નં. ૬૫ ઓફ ૧૯૫૭, જેનો નિર્ણય નવેમ્બર ૧, ૧૯૫૭ ના રોજ લેવાયો હતો, અને આર. વેંકટ રાવ વિ. સેક્રેટરી ઓફ સ્ટેટ ફોર ઈન્ડિયા, એલ.આર. (૧૯૩૬) ૬૪ આઈ.એ. ૫, નો સંદર્ભ આપવામાં આવ્યો.

તેથી, આવા કેસોમાં અનુસરવામાં આવતી પ્રક્રિયામાં કર્મચારીને બે નોટિસ આપવાનો સમાવેશ થવો જોઈએ, એક તપાસના તબક્કે અને બીજી જ્યારે સક્ષમ સત્તાધિકારી, તપાસના પરિણામે, તેના પર કોઈ ચોક્કસ સજા લાદવાનો કામચલાઉ નિર્ણય કરે ત્યારે.

પરિણામે, જે કેસમાં ગેરવર્તણૂક માટે જે સરકારી કર્મચારી સામે કાર્યવાહી કરવા માંગવામાં આવી હતી તેને આરોપનામું બજાવવામાં આવ્યું હતું અને તે તપાસ

ચલાવતા બે અધિકારીઓ સમક્ષ એક પછી એક હાજર થયો હતો, પરંતુ જ્યારે સક્ષમ સત્તાધિકારીએ અહેવાલ સ્વીકાર્યો અને અભિપ્રાયની પુષ્ટિ કરી કે તેના પર બરતરફીની સજા લાદવી જોઈએ ત્યારે તેને કોઈ નોટિસ બજાવવામાં આવી ન હતી, અને તેથી તેના દ્વારા કોઈ કારણ દર્શાવી શકાયું ન હતું, ત્યાં અનુચ્છેદ ૩૧૧(૨)ની જોગવાઈનું સંપૂર્ણ પાલન થયું ન હતું અને તેની સામે પસાર કરાયેલો બરતરફીનો આદેશ અમાન્ય અને બિનઅસરકારક જાહેર કરવો જોઈએ.

દીવાની અપીલ હુકમત: દીવાની અપીલ નં. ૩૫૩/૧૯૫૭

નિયમિત બીજી અપીલ નં. ૨૮-ડી ઓફ ૧૯૫૫ માં દિલ્હી ખાતેની પંજાબ વડી અદાલત (સર્કિટ બેંચ) ના નવેમ્બર ૧, ૧૯૫૫ ના રોજ ના ચુકાદા અને હુકમનામા સામે ખાસ રજા દ્વારા અપીલ, જે ૧૯૫૪ ના નિયમિત દીવાની અપીલ નં. ૬૮૫ માં દિલ્હીના સિનિયર સબોર્ડિનેટ જજની અદાલતના ડિસેમ્બર ૩૧, ૧૯૫૪ ના રોજ ના ચુકાદા અને હુકમનામામાંથી ઉદ્ભવે છે, જે ૧૯૫૩ ના દાવો નં. ૨૭૩/૨૧૩ માં સબોર્ડિનેટ જજ થર્ડ ક્લાસ દિલ્હીના ચુકાદા અને હુકમનામાને બહાલ રાખે છે.

અપીલકર્તા વતી જનાર્દન શર્મા.

સાપ્રતિવાદીઓ વતી સી. કે. દફતરી, ભારતના સોલિસિટર-જનરલ, આર. ગણપથી અચ્ચર અને આર. એચ. ઢેબર.

૧૯૫૭. ડિસેમ્બર ૧૩. અદાલતનો નીચે મુજબનો ચુકાદો આપવામાં આવ્યો:

દાસ મુખ્ય ન્યાયમૂર્તિશ્રી દ્વારા :- આ અદાલત દ્વારા વાદી-અપીલકર્તાને મંજૂર કરાયેલી ખાસ રજા દ્વારા કરવામાં આવેલી અપીલ, નિયમિત બીજી અપીલ નં. ૨૮-ડી ઓફ ૧૯૫૫ માં દિલ્હી ખાતે સર્કિટ બેંચમાં બેઠેલા પંજાબ વડી અદાલતના એકમાત્ર ન્યાયાધીશ દ્વારા નવેમ્બર ૧, ૧૯૫૫ ના રોજ પસાર કરાયેલા ચુકાદા અને હુકમનામા સામે નિર્દેશિત છે.

વર્તમાન અપીલ તરફ દોરી જતી હકીકતો ટૂંકમાં નીચે મુજબ છે: એપ્રિલ ૬, ૧૯૪૩ ના રોજ, અપીલકર્તાની નિમણૂક દિલ્હી ઓડિટ ઇન્ડ હેઠળ સબ-ઇન્સ્પેક્ટર તરીકે કરવામાં આવી હતી. ફેબ્રુઆરી ૧૯૪૭ માં, તેમની બદલી સહકારી મંડળી વિભાગમાં કરવામાં આવી અને મિલ્ક સ્કીમમાં સબ-ઇન્સ્પેક્ટર તરીકે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા. જુલાઈ ૩, ૧૯૪૭ ના રોજ, અપીલકર્તાને દિલ્હીના તત્કાલીન ડેપ્યુટી કમિશનર દ્વારા કાયમી કરવામાં આવ્યા હતા જેઓ

સહકારી મંડળીઓના હોદ્દાની રૂએ રજિસ્ટ્રાર પણ હતા. ઓગસ્ટ ૧, ૧૯૪૮ ના રોજ, અપીલકર્તાની બદલી સહકારી મંડળીઓના પુનર્વસન વિભાગમાં કરવામાં આવી અને સબ-ઇન્સ્પેક્ટર તરીકે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા. જુલાઈ ૧, ૧૯૪૯ ના રોજ, તત્કાલીન ડેપ્યુટી કમિશનર, દિલ્હી દ્વારા અપીલકર્તાને મોકૂફ રાખવામાં આવ્યા હતા. જુલાઈ ૯, ૧૯૪૯ ના રોજ, અપીલકર્તાને દિલ્હીના ચીફ કમિશનર દ્વારા તેમના વહીવટી નિયંત્રણ હેઠળની ગૌણ સેવાઓમાં નિમણૂક અને તે સેવાઓના સભ્યોની શિસ્ત અને અપીલના અધિકારોની જોગવાઈ કરવા માટે ઘડવામાં આવેલા નિયમોના નિયમ ૫૫(૧) હેઠળ આરોપનામું બજાવવામાં આવ્યું હતું. આઠ અલગ-અલગ આરોપો ઘડ્યા પછી દસ્તાવેજના અંતમાં નીચે મુજબ જણાવવામાં આવ્યું હતું:

"તેથી, તમને કારણ દર્શાવવા માટે કહેવામાં આવે છે કે તમને સેવામાંથી કેમ બરતરફ ન કરવા. તમારે તમારા જવાબમાં એ પણ જણાવવું જોઈએ કે શું તમે રૂબરૂ સાંભળવા માંગો છો કે તમે બચાવ રજૂ કરશો. આ આરોપનામું મળ્યાના દસ દિવસની અંદર જવાબ આસિસ્ટન્ટ રજિસ્ટ્રાર, સહકારી મંડળીઓ, દિલ્હીને મળી જવો જોઈએ." આરોપનામું શ્રી રમેશ્વર દયાલ દ્વારા સહી કરવામાં આવ્યું હતું જેઓ તે સમયે દિલ્હીના ડેપ્યુટી કમિશનર હતા અને સ્વીકૃતપણે અપીલકર્તાને બરતરફ કરવા માટે સક્ષમ સત્તાધિકારી હતા.

અપીલકર્તાએ નિયત સમયમાં પોતાનો ખુલાસો લેખિતમાં રજૂ કર્યો. દિલ્હીના ડેપ્યુટી કમિશનર દ્વારા સહકારી મંડળીઓના ઈન્સ્પેક્ટર, શ્રી મહીપાલ સિંહને તપાસ કરવા માટેના અધિકારી તરીકે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા. અપીલકર્તા તપાસ અધિકારી સમક્ષ બે બેઠકોમાં હાજર રહ્યા હતા અને ત્યારબાદ ડેપ્યુટી કમિશનરને તેમની હેઠળના કોઈ ગેઝેટેડ અધિકારીને તપાસ સોંપવા માટે અરજી કરી હતી. અપીલકર્તાની આ વિનંતી નકારી કાઢવામાં આવી હતી અને તેમને તે મુજબ જાણ કરવામાં આવી હતી. ખરેખર, અપીલકર્તાને ચેતવણી આપવામાં આવી હતી કે જો અપીલકર્તા તપાસમાં હાજર રહેવામાં નિષ્ફળ જશે તો તપાસ અધિકારીને એકપક્ષીય તપાસ ચલાવવાની સત્તા આપવામાં આવી છે. અપીલકર્તા, જોકે, ઓક્ટોબર ૨૦, ૧૯૪૯ પછી, તપાસ અધિકારી સમક્ષ આગળની કોઈ બેઠકોમાં હાજર રહ્યા ન હતા. તપાસ અધિકારીએ ત્યારબાદ અપીલકર્તા સામે ચાર વધારાના આરોપો ઘડ્યા, એટલે કે, (૧) તપાસમાં હાજર રહેવાનો ઇનકાર કરવા બદલ, (૨) તપાસ અધિકારીના આદેશની બજવણી સ્વીકારવાનો ઇનકાર કરવા બદલ, (૩) પરવાનગી વિના ગેરહાજર રહેવા બદલ અને (૪) એક મોહમ્મદ ઇશાક પાસેથી કાગળો ઝૂંટવી લેવા અને બિન-સંસદીય તેમજ ધમકીભરી ભાષાનો ઉપયોગ કરવાના ગેરવર્તન બદલ.

એવું જણાય છે કે આ જ સમયગાળા દરમિયાન અપીલકર્તા ભારતીય દંડ સંહિતાની કલમ ૩૦૭ હેઠળના આરોપસર ફોજદારી કેસમાં સંડોવાયા હતા અને

ઓક્ટોબર ૩૦, ૧૯૪૯ ના રોજ તેમની ખરેખર ધરપકડ કરવામાં આવી હતી પરંતુ બે કે ત્રણ દિવસ પછી તેઓ જામીન પર મુક્ત થયા હતા. અંતે મે ૨૦, ૧૯૫૦ ના રોજ અપીલકર્તાને ફોજદારી આરોપમાંથી મુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા.

નવેમ્બર ૧૪, ૧૯૫૧ ના રોજ, અપીલકર્તાને એક સુપરિન્ટેન્ડેન્ટ, શ્રી વાસુદેવ તનેજા દ્વારા સહી કરાયેલી નોટિસ બજાવવામાં આવી હતી. નોટિસ નીચેની શરતોમાં હતી: "કૃપા કરીને નોંધ લેશો કે તમારે તમારી સામે પેઝિંગ ખાતાકીય તપાસના સંબંધમાં ૨૪ નવેમ્બર, ૧૯૫૧ ના રોજ સવારે ૧૦-૩૦ વાગ્યે એડિશનલ ડિસ્ટ્રિક્ટ મેજિસ્ટ્રેટ શ્રી જે. બી. ટંડનની કોર્ટ રૂમમાં હાજર રહેવાનું છે". નોટિસમાં વપરાયેલી ભાષા એ દલીલને થોડું સમર્થન આપે છે કે તપાસ અધિકારી, શ્રી મહીપાલ સિંહે તેમને સોંપાયેલી તપાસ પૂર્ણ કરી ન હતી અને ખાતાકીય તપાસ હજુ પણ પેઝિંગ હતી.

નોટિસના અનુસંધાનમાં અપીલકર્તા શ્રી જે. બી. ટંડન સમક્ષ હાજર થયા અને બે મુદ્દા રજૂ કર્યા, એટલે કે, (૧) તેમની સામે ઘડવામાં આવેલા આરોપોની તપાસ જિલ્લા અદાલતના ગેઝેટેડ અધિકારી દ્વારા થવી જોઈતી હતી અને (૨) તપાસ તેમની હાજરીમાં થવી જોઈતી હતી. અહીં એ નોંધવું જરૂરી છે કે બંને મુદ્દા શ્રી મહીપાલ સિંહ સમક્ષની તપાસ સાથે સંબંધિત હતા. ડિસેમ્બર ૧૩, ૧૯૫૧ ના રોજ, શ્રી જે. બી. ટંડને એક અહેવાલ આપ્યો. અપીલકર્તાને સેવામાંથી કેમ

બરતરફ ન કરવા તે અંગે કારણ દર્શાવવા માટેની નોટિસ ધરાવતા આરોપનામાનો ઉલ્લેખ કરીને અને નોટિસમાં સમાવિષ્ટ આરોપો નક્કી કરીને અને દરેક આરોપના સંબંધમાં અપીલકર્તા દ્વારા રજૂ કરાયેલા ખુલાસાનો સારાંશ આપીને અને તપાસ અધિકારી બદલવા માટેની અપીલકર્તાની પ્રાર્થના અને તેનો અસ્વીકાર તથા વધારાના આરોપો ઘડવા અને ઓક્ટોબર ૨૦, ૧૯૪૯ થી તપાસમાંથી અપીલકર્તાની ગેરહાજરીનો ઉલ્લેખ કર્યા પછી, અહેવાલમાં તે વાસ્તવિક આરોપો નક્કી કરવા તરફ આગળ વધવામાં આવ્યું જેની તપાસ માટે શ્રી મહીપાલ સિંહની નિમણૂક કરવામાં આવી હતી. અહેવાલમાં ત્યારબાદ જણાવાયું હતું કે પ્રથમ બે આરોપો અંગેની તપાસ અપીલકર્તાની હાજરીમાં કરવામાં આવી હતી અને બાકીના આરોપોની તપાસ એકપક્ષીય રીતે કરવામાં આવી હતી કારણ કે અપીલકર્તા તપાસમાંથી ગેરહાજર રહ્યા હતા. ત્યારબાદ અહેવાલમાં ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો હતો કે અપીલકર્તા સામે બાર આરોપો સાબિત થયા હતા અને તેમને આરોપ નં. (iii) ના સંદર્ભમાં શંકાનો લાભ આપવામાં આવ્યો હતો અને આરોપ નં. (xiii) અને (xiv) ના સંદર્ભમાં કોઈ આરોપનામું આપવામાં આવ્યું ન હતું અને તે આરોપો પર કોઈ તપાસ કરવામાં આવી ન હતી. અપીલકર્તા સામે સાબિત થયેલા કહેવાતા બાર આરોપોમાંથી, શ્રી જે. બી. ટંડનને જણાવ્યું કે એક કેસમાં વાસ્તવમાં કોઈ આરોપ ઘડવામાં આવ્યો ન હતો અને તેથી, તેમણે સાબિત થયેલા આરોપોની સંખ્યા ઘટાડીને અગિયાર કરી દીધી અને તેના આધારે તેમની ભલામણ કરવાનું શરૂ કર્યું. ઉચાપત,

ગેરકાયદેસર સંતોષ સ્વીકારવા અને મંડળીઓમાંથી નાણાં ઉછીના લેવાના આરોપો એટલા ગંભીર હતા કે તેમાંથી માત્ર એક જ અપીલકર્તાની બરતરફીની માંગ કરવા માટે પૂરતો હતો અને તેમના ચારિત્ર્ય પત્રકમાં કરવામાં આવેલી નોંધો દર્શાવે છે કે તેમનું કામ અને વર્તન સંતોષકારક ન હતું તેવું જણાવ્યા પછી અને અપીલકર્તા સામે ભારતીય દંડ સંહિતાની કલમ ૩૦૭ હેઠળ ચલાણ થવાને કારણે તપાસ અટકી પડી હોવાનું સ્પષ્ટ કર્યા પછી, શ્રી જે. બી. ટંડને, તેમના અહેવાલમાં, વિચારણા માટે નીચેના મુદ્દાઓ ઘડ્યા: એટલે કે, (૧) શ્રી ખેમ ચંદ સામે સાબિત થયેલા અગિયાર આરોપો માટે તેમને કઈ સજા થવી જોઈએ? (૨) શું તેમનું બંદૂકનું લાઈસન્સ રદ કરવું જોઈએ અને (૩) શું મંડળીઓના લેણાં, જે સાબિત થયા છે, તે તેમણે રજૂ કરેલી સિક્યોરિટી ડિપોઝિટમાંથી વસૂલ કરી શકાય? ત્યારબાદ, અપીલકર્તાને રૂબરૂ સુનાવણી આપવામાં આવી હોવાનું જણાવ્યા પછી, જેમણે ઉપર જણાવેલા બે મુદ્દા ઉઠાવ્યા હતા અને તેમાંથી એકપણમાં કોઈ તથ્ય ન હોવાનું ઠરાવ્યા પછી, અહેવાલનો ફકરો ૧૬ નીચે મુજબ હતો:

"ઉચાપત, ગેરકાયદેસર સંતોષ સ્વીકારવા, ખોટું નિવેદન આપવા, તપાસ સમયે ગેરવર્તણૂક કરવા અને તપાસમાં હાજર રહેવાના આદેશો સ્વીકારવાનો ઇનકાર કરવાના આરોપો જે તેમની સામે સાબિત થયા છે તે એટલા ગંભીર છે કે, હું દિલગીર છું, હું સેવામાંથી બરતરફી સિવાયની ઓછી સજા સૂચવી શકું તેમ નથી

અને તેમને બરતરફ કરવામાં આવી શકે છે."

અહેવાલમાં એવી પણ ભલામણ કરવામાં આવી હતી કે અપીલકર્તાનું બંદૂકનું લાઇસન્સ રદ કરવામાં આવે અને તેમને તેમનું લાઇસન્સ સરન્ડર કરવા અને બંદૂક જિલ્લા માલખાનામાં જમા કરાવવાનો આદેશ આપવામાં આવે અને અપીલકર્તા દ્વારા વિવિધ મંડળીઓમાંથી લેવામાં આવ્યા હોવાનું સાબિત થયેલા નાણાં પણ તેમણે રજૂ કરેલી સિક્યોરિટી ડિપોઝિટમાંથી વસૂલ કરવામાં આવે. શ્રી જે. બી. ટંડનના અહેવાલમાં એવું કોઈ સકારાત્મક અને ચોક્કસ નિવેદન નથી કે શ્રી મહીપાલ સિંહે તપાસ પૂર્ણ કરી હતી કે ઔપચારિક અહેવાલ રજૂ કર્યો હતો. શ્રી જે. બી. ટંડનના અહેવાલનું સામાન્ય વલણ, જોકે, સૂચવે છે કે શ્રી મહીપાલ સિંહ બાર આરોપો પર ચોક્કસ તારણો પર પહોંચ્યા હતા. અપીલકર્તાની ફરિયાદ એ છે કે તેમને શ્રી મહીપાલ સિંહના અહેવાલની નકલ આપવામાં આવી ન હતી, જો કોઈ બનાવવામાં આવી હોય તો, અને આ કેસમાં આવો કોઈ અહેવાલ પ્રદર્શિત કરવામાં આવ્યો નથી.

શ્રી જે. બી. ટંડનના અહેવાલના અંતે દિલ્હીના ડેપ્યુટી કમિશનરની સહી ઉપર ડિસેમ્બર ૧૪, ૧૯૫૧ ની તારીખ હેઠળ નીચે મુજબનું સમર્થન દેખાય છે: "અહેવાલ મંજૂર કરવામાં આવે છે. તદનુસાર કાર્યવાહી." ત્યારબાદ ડિસેમ્બર ૧૭, ૧૯૫૧ ના રોજ, દિલ્હીના ડેપ્યુટી કમિશનરની સહી ઉપર એક ઔપચારિક

આદેશ જારી કરવામાં આવ્યો હતો. તે નીચેની શરતોમાં હતો:—

"હું, અહીં હસ્તાક્ષર કરનાર, આથી દિલ્હીની સહકારી મંડળીઓના સબ-ઇન્સ્પેક્ટર શ્રી ખેમ ચંદને આ આદેશની તારીખથી સરકારી સેવામાંથી બરતરફ કરું છું. તેઓ ઉચાપત, ગેરકાયદેસર સંતોષ સ્વીકારવા, ખોટું નિવેદન આપવા, તપાસ સમયે ગેરવર્તણૂક કરવા અને તપાસમાં હાજર રહેવાના આદેશનો અસ્વીકાર કરવાના આરોપોમાં દોષિત સાબિત થયા છે. હું આગળ આદેશ કરું છું કે શ્રી ખેમ ચંદ દ્વારા વિવિધ મંડળીઓમાંથી લેવામાં આવ્યા હોવાનું સાબિત થયેલા નાણાં તેમણે રજૂ કરેલી સિક્યોરિટી ડિપોઝિટમાંથી વસૂલ કરવામાં આવે."

માર્ચ ૧૫, ૧૯૫૨ ના રોજ, અપીલકર્તાએ ચીફ કમિશનરને અપીલ કરી, પરંતુ તેમની અપીલ ડિસેમ્બર ૮, ૧૯૫૨ ના રોજ ફગાવી દેવામાં આવી. ત્યારબાદ અપીલકર્તાએ દીવાની પ્રક્રિયા સંહિતાની કલમ ૮૦ હેઠળ સાપ્રતિવાદીઓને દાવો કરવાની નોટિસ બજાવી અને મે ૨૧, ૧૯૫૩ ના રોજ ૧૯૫૩ નો દીવાની દાવો નં. ૨૧૩ દાખલ કર્યો, જેમાં અન્ય બાબતોની સાથે એવી ફરિયાદ કરી કે અનુચ્છેદ ૩૧૧(૨) નું પાલન કરવામાં આવ્યું નથી. આ દાવો સબોર્ડિનેટ જજ, દિલ્હી દ્વારા મે ૩૧, ૧૯૫૪ ના રોજ મંજૂર કરવામાં આવ્યો હતો, જેમાં જાહેર કરવામાં આવ્યું હતું કે વાદીની બરતરફી અમાન્ય અને બિનઅસરકારક હતી અને

વાદી દાવો દાખલ કરવાની તારીખે દિલ્હી રાજ્યની સેવામાં ચાલુ હતા અને વાદીને ખર્ચ અપાવ્યો હતો. ભારત સંઘે સબોર્ડિનેટ જજ, દિલ્હીના ચુકાદા સામે અપીલ કરી પરંતુ સિનિયર સબોર્ડિનેટ જજ, દિલ્હી દ્વારા ડિસેમ્બર ૨૧, ૧૯૫૪ ના રોજ અપીલ ફગાવી દેવામાં આવી અને ટ્રાયલ કોર્ટના હુકમનામાની પુષ્ટિ કરવામાં આવી. પ્રતિવાદીઓ દ્વારા પંજાબ વડી અદાલતમાં બીજી અપીલ કરવામાં આવી હતી. નવેમ્બર ૧, ૧૯૫૫ ના રોજ ના તેમના ચુકાદા દ્વારા, એકમાત્ર ન્યાયાધીશે ઠરાવ્યું કે અનુચ્છેદ ૩૧૧ ની જોગવાઈઓનું નોંધપાત્ર પાલન થયું હતું અને તદનુસાર અપીલ સ્વીકારી, નીચેની અદાલતોના હુકમનામા રદ કર્યા અને વાદીનો દાવો ફગાવી દીધો. સપ્ટેમ્બર ૬, ૧૯૫૬ ના રોજ, વાદીએ આ અદાલતમાંથી ખાસ રજા મેળવી અને વિદ્વાન એકમાત્ર ન્યાયાધીશના આદેશ સામે આ અપીલ દાખલ કરી છે. અપીલકર્તાને અર્કિચન તરીકે અપીલ ચલાવવાની પણ મંજૂરી આપવામાં આવી છે.

નીચેની અદાલતોમાં એ મુદ્દો ઉઠાવવામાં આવ્યો હતો કે શું અપીલકર્તા અનુચ્છેદ ૩૧૧ માં ઉદ્દેખિત સેવાઓમાંથી કોઈ એકના સભ્ય હતા. પરંતુ વડી અદાલત સમક્ષ તે સ્વીકારવામાં આવ્યું હતું અને અમારી સમક્ષ પણ સ્વીકારવામાં આવ્યું છે કે અપીલકર્તા આવા સભ્ય હતા અને પરિણામે તે મુદ્દો ઉભો થતો નથી. અમારી સમક્ષ જે એકમાત્ર મુદ્દો ચર્ચવામાં આવ્યો છે, જે વડી અદાલત સમક્ષ પણ હતો, તે છે: શું અપીલકર્તાને તેમની સામે લેવા માટે પ્રસ્તાવિત કાર્યવાહી

સામે કારણ દર્શાવવાની વ્યાજબી તક આપવામાં આવી હતી?

એમાં કોઈ વિવાદ નથી કે અપીલકર્તાને દિલ્હીના ચીફ કમિશનર દ્વારા ઘડવામાં આવેલા નિયમોના નિયમ ૫૫ ના આધારે જુલાઈ ૯, ૧૯૪૯ ના રોજ આરોપનામું બજાવવામાં આવ્યું હતું અને જે અપીલકર્તાની સેવાની શરતોને નિયંત્રિત કરતા હતા. એ પણ સ્વીકારવામાં આવ્યું છે કે અપીલકર્તા ખરેખર તપાસ અધિકારી, શ્રી મહીપાલ સિંહ સમક્ષ બે સુનાવણીમાં હાજર થયા હતા, પરંતુ ત્યારબાદ તેઓ અન્ય કોઈ અધિકારીને તપાસ ટ્રાન્સફર કરવા માંગતા હતા અને તે પ્રાર્થના નકારી કાઢવામાં આવતા તેમણે તે અધિકારી સમક્ષની તપાસમાં આગળ કોઈ ભાગ લીધો ન હતો. એવી કોઈ ફરિયાદ નથી કે તે તપાસમાં તેમની સામે લગાવાયેલા આરોપો સામે પોતાનો બચાવ કરવાની કોઈ તક તેમને આપવામાં આવી ન હતી. એ પણ એક સ્વીકૃત હકીકત છે કે અપીલકર્તાને ફોજદારી કેસમાંથી મુક્ત કરવામાં આવ્યાના થોડા સમય પછી, તેમને નવેમ્બર ૧૪, ૧૯૫૧ ના રોજ એક નોટિસ મળી, જેમાં તેમને પેલિંગ તપાસના સંબંધમાં નવેમ્બર ૨૫, ૧૯૫૧ ના રોજ શ્રી જે. બી. ટંડન સમક્ષ હાજર રહેવાની જરૂર હતી. અપીલકર્તા નિયત દિવસે હાજર થયા હતા, તેમને રૂબરૂ સુનાવણી આપવામાં આવી હતી અને વાસ્તવમાં શ્રી મહીપાલ સિંહ દ્વારા હાથ ધરવામાં આવેલી તપાસ સામે બે અલગ-અલગ વાંધા ઉઠાવ્યા હતા. તેમની એકમાત્ર ફરિયાદ એ છે કે, શ્રી જે. બી. ટંડને ડિસેમ્બર ૧૩, ૧૯૫૧ ના રોજ અપીલકર્તાને

બરતરફ કરવાની ભલામણ કરતો અહેવાલ આપ્યા પછી અને ડેપ્યુટી કમિશનરે તેના પછીના જ દિવસે અહેવાલ મંજૂર કર્યો અને તદનુસાર કાર્યવાહી કરવાનો પ્રસ્તાવ મૂક્યો, તે પછી અપીલકર્તાને બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૧૧ હેઠળ હકદાર હોવા છતાં, તેમની સામે આ રીતે લેવા માટે પ્રસ્તાવિત કાર્યવાહી સામે કારણ દર્શાવવાની તક આપવામાં આવી ન હતી.

પક્ષકારોના વિદ્વાન વકીલો દ્વારા રજૂ કરાયેલી દલીલોની પ્રશંસા કરવા માટે, આ તબક્કે બંધારણની જોગવાઈઓ નક્કી કરવી જરૂરી છે જે તેમના પર પ્રભાવ પાડે છે. બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૧૦ અને ૩૧૧ ના સંબંધિત ભાગો, જે ગવર્નમેન્ટ ઓફ ઇન્ડિયા એક્ટ, ૧૯૩૫ ની કલમ ૨૪૦ ની પેટા-કલમો (૧), (૨) અને (૩) નું નોંધપાત્ર રીતે પુનઃઉત્પાદન કરે છે, તે નીચે મુજબ છે:—

"૩૧૦(૧) આ બંધારણ દ્વારા સ્પષ્ટપણે જોગવાઈ કરવામાં આવી હોય તે સિવાય, દરેક વ્યક્તિ જે સંઘની સંરક્ષણ સેવાનો અથવા દીવાની સેવાનો અથવા અખિલ ભારતીય સેવાનો સભ્ય છે અથવા સંરક્ષણ સાથે જોડાયેલ કોઈ હોદ્દો ધરાવે છે અથવા સંઘ હેઠળ કોઈ દીવાની હોદ્દો ધરાવે છે, તે રાષ્ટ્રપતિની મરજી હોય ત્યાં સુધી હોદ્દો ધરાવે છે, અને દરેક વ્યક્તિ જે રાજ્યની દીવાની સેવાનો સભ્ય છે અથવા રાજ્ય હેઠળ કોઈ દીવાની હોદ્દો ધરાવે છે તે રાજ્યના રાજ્યપાલની મરજી હોય ત્યાં સુધી હોદ્દો ધરાવે છે.

(૨).....

૩૧૧(૧) કોઈપણ વ્યક્તિ જે સંઘની દીવાની સેવાનો અથવા અખિલ ભારતીય સેવાનો અથવા રાજ્યની દીવાની સેવાનો સભ્ય છે અથવા સંઘ કે રાજ્ય હેઠળ દીવાની હોદ્દો ધરાવે છે તેને જે સત્તાધિકારી દ્વારા તેની નિમણૂક કરવામાં આવી હતી તેનાથી ગૌણ સત્તાધિકારી દ્વારા બરતરફ અથવા હોદ્દા પરથી દૂર કરી શકાશે નહીં.

(૨) ઉપરોક્ત મુજબની કોઈપણ વ્યક્તિને તેની સામે લેવા માટે પ્રસ્તાવિત કાર્યવાહી સામે કારણ દર્શાવવાની વ્યાજબી તક આપવામાં ન આવે ત્યાં સુધી તેને બરતરફ કરી શકાશે નહીં કે તેના હોદ્દામાં ઘટાડો કરી શકાશે નહીં:

શરત એ છે કે.....

(૩) જો એવો કોઈ પ્રશ્ન ઊભો થાય કે કોઈ વ્યક્તિને ખંડ (૨) હેઠળ કારણ દર્શાવવાની તક આપવી વ્યાજબી રીતે વ્યવહારુ છે કે કેમ, તો તે અંગે તે વ્યક્તિને બરતરફ કરવા અથવા હોદ્દા પરથી દૂર કરવા અથવા તેના હોદ્દામાં

ઘટાડો કરવા માટે સત્તા ધરાવતા સત્તાધિકારીનો નિર્ણય, જે પણ કિસ્સો હોય, તે આખરી રહેશે."

અમારી સમક્ષ ચર્ચાયેલા પ્રશ્નનો જવાબ ઉપરોક્ત જોગવાઈઓના સાચા અર્થઘટન પર અને ખાસ કરીને અનુચ્છેદ ૩૧૧(૨) ના અર્થ, વ્યાપ અને મર્યાદા વિશે આપણે જે દૃષ્ટિકોણ અપનાવીએ છીએ તેના પર આધાર રાખે છે. પરષોત્તમ લાલ ધિંગરાના કેસમાં એવું કહેવામાં આવ્યું હતું કે "દૂર કરાયેલ" શબ્દ કલમ ૨૪૦(૩) માં નહોતો પરંતુ અનુચ્છેદ ૩૧૧(૨) માં દાખલ કરવામાં આવ્યો હતો. એ ઉલ્લેખ કરી શકાય કે જોકે કલમ ૨૪૦(૩) માં "દૂર કરાયેલ" શબ્દ વાસ્તવમાં વપરાયો ન હતો, તેમ છતાં બરતરફીના સંદર્ભમાં, કલમ ૨૭૭ મુજબ, દૂર કરવાના સંદર્ભનો સમાવેશ થતો હતો.

અનુચ્છેદ ૩૧૦(૧) નિઃશંકપણે એવી જોગવાઈ કરે છે કે તેની અંતર્ગત આવતી દરેક વ્યક્તિ, યથાપ્રસંગ, રાષ્ટ્રપતિ અથવા રાજ્યપાલની મરજી હોય ત્યાં સુધી હોદ્દો ધરાવે છે. અનુચ્છેદ ૩૧૧ ના ખંડ (૧) અને (૨) બંનેની ભાષા સ્વરૂપમાં મનાઈવાચક છે અને હાઈ કમિશનર ફોર ઈન્ડિયા વિ. આઈ. એમ. લાલ(૧) ના કેસમાં જ્યુડિશિયલ કમિટી દ્વારા એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે તે માત્ર પરવાનગી આપનારી હોય તેની સાથે અસંગત છે અને પરિણામે તે જોગવાઈઓને અનુચ્છેદ ૩૧૦(૧) ના લાયકાતો અથવા શરતો તરીકે વાંચવી પડશે, જેવું કે તે

કેસમાં જ્યુડિશિયલ કમિટી દ્વારા અને તાજેતરમાં આ અદાલત દ્વારા પરષોત્તમ લાલ ઢીંગરા વિ. ધ યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા(૨) ના કેસમાં તારીખ ૧ નવેમ્બર, ૧૯૫૭ ના રોજ આપવામાં આવેલા ચુકાદામાં ઠરાવવામાં આવ્યું છે. આ પ્રકારે સરકારી કર્મચારીઓની બરતરફી, નોકરીમાંથી દૂર કરવા અથવા રેન્કમાં ઘટાડો કરવાના મામલામાં રાષ્ટ્રપતિ અથવા રાજ્યપાલની મરજીના ઉપયોગ પર લાદવામાં આવેલી મર્યાદાઓ, અનુચ્છેદ ૩૧૧(૨) દ્વારા સરકારી કર્મચારીઓને આપવામાં આવેલા બંધારણીય સંરક્ષણનું માપદંડ બને છે.

અનુચ્છેદ ૩૧૧ નો ખંડ (૧) એકદમ સ્પષ્ટ છે અને તેમાં ઉલ્લેખિત પ્રકારના સરકારી કર્મચારીઓને એવી જોગવાઈ કરીને સુરક્ષિત કરે છે કે તેમને નિમણૂક કરનાર સત્તાધિકારી કરતાં ઉતરતી કક્ષાના કોઈ સત્તાધિકારી દ્વારા બરતરફ કરી શકાશે નહીં, અથવા નોકરીમાંથી દૂર કરી શકાશે નહીં કે રેન્કમાં ઘટાડો કરી શકાશે નહીં. તેવી જ રીતે ખંડ (૨) સરકારી કર્મચારીઓને તેમની સામે લેવા માટે પ્રસ્તાવિત કાર્યવાહી સામે કારણ દર્શાવવાની વાજબી તક આપ્યા વિના બરતરફ કરવા, નોકરીમાંથી દૂર કરવા અથવા રેન્કમાં ઘટાડો કરવા સામે સુરક્ષિત કરે છે. જેમ કે આ અદાલત દ્વારા પરષોત્તમ લાલ ઢીંગરાના કેસમાં સમજાવવામાં આવ્યું છે, 'બરતરફ,' 'નોકરીમાંથી દૂર કરવા' અને 'રેન્કમાં ઘટાડો' એવા પારિભાષિક શબ્દો છે જે સેવાનિયમોમાંથી લેવામાં આવ્યા છે જ્યાં તેઓ શિક્ષાની ત્રણ મુખ્ય શ્રેણીઓ દર્શાવવા માટે વપરાય છે.

ગવર્નમેન્ટ ઓફ ઈન્ડિયા એક્ટ, ૧૯૧૫ ની કલમ ૯૬-બી(૨) દ્વારા આપવામાં આવેલી સત્તાઓનો ઉપયોગ કરીને, કાઉન્સિલમાં સેક્રેટરી ઓફ સ્ટેટ સિવિલ સર્વિસ (ગવર્નર્સ પ્રોવિન્સિસ ક્લાસિફિકેશન) રૂલ્સ બનાવ્યા હતા. તે નિયમોના નિયમ (x) અને (xiii) માં એવી જોગવાઈ હતી કે સ્થાનિક સરકાર, યોગ્ય અને પૂરતા કારણોસર, તેમાં દર્શાવેલી વ્યક્તિઓ પર તેમાં ઉલ્લેખિત વિવિધ શિક્ષાઓ લાદી શકે છે. નિયમ (xiv) એ તમામ કેસો માટેની પ્રક્રિયા નિર્ધારિત કરતો હતો જેમાં કોઈ પણ અધિકારીની બરતરફી, નોકરીમાંથી દૂર કરવા અથવા રેન્કમાં ઘટાડો કરવાનો આદેશ કરવાનો ઈશાદો હોય. આ નિયમો કેટલાક સુધારા સાથે સિવિલ સર્વિસીસ (ક્લાસિફિકેશન, કંટ્રોલ એન્ડ અપીલ) રૂલ્સમાં પુનઃ રજૂ કરવામાં આવ્યા હતા જે, ૨૭ મે, ૧૯૩૦ ના રોજ, સેક્રેટરી ઓફ સ્ટેટ ઈન કાઉન્સિલ દ્વારા ગવર્નમેન્ટ ઓફ ઈન્ડિયા એક્ટ, ૧૯૧૫ ની કલમ ૯૬-બી હેઠળની સમાન સત્તાઓનો ઉપયોગ કરીને જાહેર કરવામાં આવ્યા હતા. તે નિયમોના નિયમ ૪૯ માં સાત જુદા જુદા પ્રકારની શિક્ષાઓ નિર્દિષ્ટ કરવામાં આવી હતી જે, યોગ્ય અને પૂરતા કારણોસર, તેમાં નિર્દિષ્ટ કરાયેલા સેવાના સભ્યો પર લાદી શકાતી હતી. નિયમ ૫૫ માં જૂના નિયમ (xiv) ને વધુ વિગતો સાથે પુનઃ રજૂ કરવામાં આવ્યો હતો. તેમાં જોગવાઈ હતી:

"પબ્લિક સર્વન્ટ્સ (ઇન્કવાયરીઝ) એક્ટ, ૧૮૫૦ ની જોગવાઈઓને પ્રતિકૂળ

અસર કર્યા વિના, સેવામાંના કોઈ સભ્ય પર બરતરફી, નોકરીમાંથી દૂર કરવા અથવા ઘટાડાનો કોઈ આદેશ (ગુનાહિત અદાલતમાં અથવા કોર્ટ માર્શલ દ્વારા તેની દોષસિદ્ધિ તરફ દોરી ગયેલી હકીકતો પર આધારિત આદેશ સિવાયનો) ત્યાં સુધી પસાર કરવામાં આવશે નહીં, જ્યાં સુધી તેને જે આધારો પર કાર્યવાહી કરવાનું પ્રસ્તાવિત છે તેની લેખિતમાં જાણ કરવામાં ન આવી હોય, અને તેને પોતાનો બચાવ કરવાની પૂરતી તક આપવામાં ન આવી હોય. જે આધારો પર કાર્યવાહી કરવાનું પ્રસ્તાવિત છે તેને ચોક્કસ તહોમતનામું અથવા તહોમતનામાના સ્વરૂપમાં લાવવામાં આવશે જે તહોમતદાર વ્યક્તિને, દરેક તહોમત જે આક્ષેપો પર આધારિત છે તેના નિવેદન અને કેસમાં આદેશ પસાર કરતી વખતે ધ્યાનમાં લેવા માટે પ્રસ્તાવિત અન્ય કોઈ સંજોગો સાથે મોકલવામાં આવશે. તેને વાજબી સમયની અંદર, તેના બચાવનું લેખિત નિવેદન રજૂ કરવા અને તે રૂબરૂ સાંભળવા ઈચ્છે છે કે કેમ તે જણાવવા માટે કહેવામાં આવશે. જો તે તેમ ઈચ્છે, અથવા જો સંબંધિત સત્તાધિકારી તેવો નિર્દેશ આપે, તો મૌખિક તપાસ હાથ ધરવામાં આવશે. તે તપાસમાં એવા આક્ષેપો અંગે મૌખિક પુરાવા સાંભળવામાં આવશે જે સ્વીકારવામાં આવ્યા નથી, અને તહોમતદાર વ્યક્તિ તેની સામે બોલાવવામાં આવેલા સાક્ષીઓની ઉલટતપાસ કરવા, રૂબરૂ પુરાવા આપવા અને તે ઈચ્છે તેવા સાક્ષીઓને બોલાવવા માટે હકદાર રહેશે, શરત એટલી કે તપાસ ચલાવનાર અધિકારી, લેખિતમાં નોંધવાના વિશિષ્ટ અને પૂરતા કારણોસર, સાક્ષીને બોલાવવાનો ઇનકાર કરી શકે છે. કાર્યવાહીમાં પુરાવાનો

પૂરતો રેકૉર્ડ અને તારણોનું નિવેદન તથા તેના આધારો સામેલ રહેશે. આ નિયમ ત્યાં લાગુ પડશે નહીં જ્યાં સંબંધિત વ્યક્તિ ફરાર થઈ ગઈ હોય, અથવા જ્યાં તેની સાથે સંપર્ક કરવાનું અન્ય કારણોસર વ્યવહારુ ન હોય. નિયમના તમામ અથવા કોઈપણ જોગવાઈઓને, અપવાદરૂપ કિસ્સાઓમાં, લેખિતમાં નોંધવાના વિશિષ્ટ અને પૂરતા કારણોસર, જતી કરી શકાય છે, જ્યાં નિયમની જરૂરિયાતોનું બરાબર પાલન કરવામાં મુશ્કેલી હોય અને તહોમતદાર વ્યક્તિને અન્યાય કર્યા વિના તે જરૂરિયાતો જતી કરી શકાય તેમ હોય."

આવા જ નિયમો ઇન્ડિયન રેલ્વે એસ્ટાબ્લિશમેન્ટ કોડમાં ઘડવામાં આવ્યા છે અને જોવા મળે છે જે રેલ્વે કર્મચારીઓને લાગુ પડે છે. દિલ્હીના ચીફ કમિશનર દ્વારા ઘડવામાં આવેલા નિયમોનો નિયમ ૬, જેનો ઉપર ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે, તે વધુ કે ઓછા અંશે સમાન રેખાઓ પર છે.

આર. વેંકટ રાવ વિ. સેક્રેટરી ઓફ સ્ટેટ ફોર ઇન્ડિયા(૧) ના કેસમાં, ગવર્નમેન્ટ ઓફ ઇન્ડિયા એક્ટ, ૧૯૧૫ ની કલમ ૯૬-બી હેઠળ બનાવવામાં આવેલા નિયમોના સંદર્ભમાં એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે જ્યારે તે કલમ એ ખાતરી આપે છે કે હોદ્દાની મુદત, ભલે મરજી આધારિત હોય, તે તરંગી અને મનસ્વી કાર્યવાહીને આધીન રહેશે નહીં પરંતુ નિયમો દ્વારા નિયંત્રિત થશે, તેણે અપીલકર્તાને તે નિયમો અનુસાર પોતાનો હોદ્દો જાળવી રાખવાનો, દાવો માંડીને

અમલ કરાવી શકાય તેવો કોઈ અધિકાર આપ્યો નથી. એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે કલમ ૯૬-બી અને તેની હેઠળ બનાવવામાં આવેલા નિયમોએ માત્ર વહીવટી પ્રક્રિયા દ્વારા ફરિયાદોના નિવારણ માટેની જોગવાઈઓ કરી હતી. તેથી, સરકારી કર્મચારીની સ્થિતિ તદ્દન અસુરક્ષિત હતી, કારણ કે ગવર્નમેન્ટ ઓફ ઈન્ડિયા એક્ટ, ૧૯૧૫ હેઠળ કાઉનની મરજી હોય ત્યાં સુધી તેનો હોદ્દો રહેતો હોવાથી, નિયમો કાયદા પર હાવી થઈ શકતા નહોતા અથવા તેમાંથી વિચલિત થઈ શકતા નહોતા અને નિયમોનું સંરક્ષણ દાવો માંડીને એવી રીતે લાગુ કરી શકાતું નહોતું કે જેથી કાયદો પોતે જ રદબાતલ થઈ જાય. સરકારી કર્મચારીઓને જે એકમાત્ર સંરક્ષણ મળતું હતું તે એ હતું કે, કલમ ૯૬-બી(૧) ના આધારે, તેમને નિમણૂક કરનાર સત્તાધિકારીના તાબાના સત્તાધિકારી દ્વારા બરતરફ કરી શકાતા નહોતા. જો કે, ૧૯૩૫ ના એક્ટ હેઠળ પરિસ્થિતિમાં થોડો સુધારો થયો જેણે, કલમ ૨૪૦(૩) દ્વારા, કલમ ૨૪૦(૨) માં પૂરા પાડવામાં આવેલા સંરક્ષણ ઉપરાંત વધુ એક સંરક્ષણ આપ્યું, જેણે ગવર્નમેન્ટ ઓફ ઈન્ડિયા એક્ટ, ૧૯૧૫ ની કલમ ૯૬-બી(૧) ના સંરક્ષણને પુનઃ રજૂ કર્યું હતું. તેથી, આપણે ગવર્નમેન્ટ ઓફ ઈન્ડિયા એક્ટ, ૧૯૩૫ ની કલમ ૨૪૦(૩) દ્વારા આપવામાં આવેલા આ નવા સંરક્ષણના સાચા અર્થ, વ્યાપ અને ક્ષેત્રને નિર્ધારિત કરવાનું છે, જેને અનુચ્છેદ ૩૧૧(૨) માં પુનઃ રજૂ કરવામાં આવ્યું છે.

ફેડરલ કોર્ટના બહુમતી ન્યાયાધીશોએ (સ્પેન્સ, સી.જે. અને ઝફરુલ્લા ખાન,

જે.) આઈ. એમ. લાલના કેસમાં(૧) એવો અભિપ્રાય લીધો હતો કે કલમ ૨૪૦ ના પેટા-કલમ (૩) માં વેંકટ રાવના કેસમાં(૨) વિચારણા હેઠળના નિયમો હેઠળની જોગવાઈઓની સરખામણીમાં કાયમી વૈધાનિક સ્વરૂપમાં ખૂબ જ મર્યાદિત વ્યાપ ધરાવતી જોગવાઈઓ ઘડવામાં આવી હતી. આગળ જતાં, એ હકીકતનો ઉલ્લેખ કર્યા પછી કે ૧૯૩૫ પહેલાં કાઉનના કર્મચારીઓ માટે પેટા-કલમ (૩) દ્વારા પૂરું પાડવામાં આવેલ એક પ્રકારનું સંરક્ષણ માત્ર નિયમોમાં જોવા મળતું હતું, જે ઘણા અને વિવિધ હતા અને બદલાવને પાત્ર હતા, તેમના લોર્ડશિપ્સે આગળ જણાવ્યું કે તે નિયમોમાંથી માત્ર કેટલીક મર્યાદિત વિશિષ્ટ જોગવાઈઓ જ પસંદ કરીને કલમમાં જ ઘડવામાં આવી હતી. ફેડરલ કોર્ટના બહુમતીએ પૃષ્ઠ ૧૩૮ પર કલમ ૨૪૦(૩) નું અર્થઘટન નીચે મુજબ કર્યું:

"અમારા ચુકાદામાં "તેના સંબંધમાં લેવા માટે પ્રસ્તાવિત કાર્યવાહી સામે" શબ્દોની જરૂરિયાત એ છે કે કોઈ સત્તાધિકારી દ્વારા સિવિલ સર્વિસના કર્મચારીને બરતરફ કરવાનો અથવા તેને રેન્કમાં ઘટાડો કરવાનો અથવા વૈકલ્પિક રીતે જ્યારે અંતિમ કાર્યવાહી નક્કી કરવામાં આવે ત્યારે બરતરફ કરવાનો અથવા રેન્કમાં ઘટાડો કરવાનો ચોક્કસ પ્રસ્તાવ હોવો જોઈએ. એ નોંધવું જોઈએ કે પેટા-કલમમાં કોઈ તપાસ, તહોમતનામું ઘડવું અથવા તે તહોમતો સામે બચાવની કોઈ તક આપવાની જરૂરિયાત નથી. તે સ્પષ્ટપણે ફક્ત એટલી જ જરૂરિયાત રાખે છે કે જ્યાં કોઈ સિવિલ સર્વિસના કર્મચારીને બરતરફ કરવાનો

અથવા રેન્કમાં ઘટાડો કરવાનો પ્રસ્તાવ હોય, ત્યારે તેને બરતરફ કરવા અથવા ઘટાડો કરવાના પ્રસ્તાવ સામે કારણ દર્શાવવાની વાજબી તક આપવી જોઈએ. એ પણ નોંધપાત્ર છે કે કયા સત્તાધિકારી દ્વારા કાર્યવાહીનો પ્રસ્તાવ મૂકવામાં આવનાર છે તેનો કોઈ સંકેત નથી. જો કે, અમને એવું લાગે છે કે પેટા-કલમની જરૂરિયાત એ છે કે જ્યારે પણ કોઈ સત્તાધિકારી સિવિલ સર્વિસના સભ્યને બરતરફ કરવાનો અથવા રેન્કમાં ઘટાડો કરવાનો ચોક્કસ પ્રસ્તાવ મૂકે, ત્યારે તેને તેમ કહેવામાં આવશે અને તેને પ્રસ્તાવિત કાર્યવાહી સામે પોતાનો પક્ષ રજૂ કરવાની તક આપવામાં આવશે અને કારણ કે તે તક વાજબી તક હોવી જોઈએ, તેથી અમને લાગે છે કે કલમમાં માત્ર પ્રસ્તાવિત કાર્યવાહીની સૂચના જ નહીં પરંતુ સત્તાધિકારી કયા આધારો પર તે કાર્યવાહી કરવાનો પ્રસ્તાવ મૂકે છે તેની પણ સૂચના આપવી જરૂરી છે, અને સંબંધિત વ્યક્તિને પ્રસ્તાવિત કાર્યવાહી અને જે આધારો પર તે લેવાનો પ્રસ્તાવ છે તેની સામે તેની રજૂઆતો કરવા માટે વાજબી સમય આપવો આવશ્યક છે. એવું સૂચન કરવામાં આવ્યું છે કે કેટલાક કિસ્સાઓમાં તહોમતો, જે પુરાવા પર તે તહોમતો મૂકવામાં આવ્યા છે તે દર્શાવવા અને એ સ્પષ્ટ કરવા માટે પૂરતું હશે કે જો બધા અથવા કોઈપણ તહોમતો સાબિત થાય, તો તે માહિતી પર વ્યક્તિ બરતરફી અથવા રેન્કમાં ઘટાડા સામે યોગ્ય કારણ દર્શાવી ન શકે તો, બરતરફી કે રેન્કમાં ઘટાડો કરવામાં આવશે. કેટલાક કિસ્સાઓમાં આ ખરેખર પૂરતું હોઈ શકે છે. અમારા ચુકાદામાં દરેક કેસ તેની પોતાની હકીકતો પર નિર્ભર રહેશે, પરંતુ પેટા-કલમનો અસલી

મુદ્દો અમારા ચુકાદામાં એ છે કે જે વ્યક્તિને બરતરફ કરવાની કે ઘટાડો કરવાની છે તેને ખબર હોવી જોઈએ કે તે શિક્ષા તેના ભાગ પરના ચોક્કસ કૃત્યો અથવા ક્ષતિઓ માટે શિક્ષા તરીકે પ્રસ્તાવિત છે અને તેને તે આધારો જણાવવા જોઈએ કે જેના પર આવી કાર્યવાહી કરવાનો પ્રસ્તાવ છે અને તેને આવી શિક્ષા કેમ ન લાદવી જોઈએ તેનું કારણ દર્શાવવાની વાજબી તક આપવી જોઈએ. અમારા ચુકાદામાં એવા તમામ કિસ્સાઓમાં જ્યાં તપાસ થાય છે અને તેના પરિણામે કોઈ સત્તાધિકારી ચોક્કસપણે બરતરફી અથવા રેન્કમાં ઘટાડાનો પ્રસ્તાવ મૂકે છે, ત્યાં સંબંધિત વ્યક્તિને તે તપાસના પરિણામો અને તપાસ કરનાર અધિકારીના તારણો સંપૂર્ણ અથવા પૂરતા સંક્ષિપ્ત સ્વરૂપમાં જણાવવામાં આવશે અને તે માહિતી સાથે તેને પ્રસ્તાવિત બરતરફી કે રેન્કમાં ઘટાડો કેમ ન થવો જોઈએ તેનું કારણ દર્શાવવાની તક આપવામાં આવશે."

ઉપરોક્ત ફકરો દર્શાવે છે કે ફેડરલ કોર્ટના બહુમતી ન્યાયાધીશોના મતે કલમ ૨૪૦(૩) જે અત્યારે અનુચ્છેદ ૩૧૧(૨) ને અનુરૂપ છે, તે "કોઈ તપાસ, તહોમતનામું ઘડવું અથવા તે તહોમતો સામે બચાવની કોઈ તક આપવાની જરૂરિયાત રાખતી નથી." તેમના મતે "તે સ્પષ્ટપણે ફક્ત એટલી જ જરૂરિયાત રાખે છે કે જ્યાં કોઈ સિવિલ સર્વિસના કર્મચારીને બરતરફ કરવાનો અથવા રેન્કમાં ઘટાડો કરવાનો પ્રસ્તાવ હોય, ત્યારે તેને બરતરફ કરવા અથવા ઘટાડો કરવાના પ્રસ્તાવ સામે કારણ દર્શાવવાની વાજબી તક આપવી જોઈએ". તેમના

લોર્ડશિપ્સે ઉમેર્યું કે કારણ કે તે તક વાજબી તક હોવી જોઈએ, તેથી કલમમાં "માત્ર પ્રસ્તાવિત કાર્યવાહીની સૂચના જ નહીં પરંતુ સત્તાધિકારી કયા આધારો પર તે કાર્યવાહી કરવાનો પ્રસ્તાવ મૂકે છે તેની પણ સૂચના આપવી જરૂરી છે અને સંબંધિત વ્યક્તિને પ્રસ્તાવિત કાર્યવાહી અને જે આધારો પર તે લેવાનો પ્રસ્તાવ છે તેની સામે તેની રજૂઆતો કરવા માટે વાજબી સમય આપવો આવશ્યક છે". તે તદ્દન સ્પષ્ટ છે કે ફેડરલ કોર્ટના બહુમતીએ સંબંધિત જોગવાઈનું કંઈક અંશે સંકુચિત અર્થઘટન કર્યું કારણ કે તેઓએ એવું માન્યું કે તેના દ્વારા કલ્પના કરાયેલી વાજબી તકની જરૂરિયાત માત્ર પછીના તબક્કે જ ઊભી થાય છે જ્યારે સક્ષમ સત્તાધિકારી ચોક્કસપણે કોઈ ચોક્કસ કાર્યવાહી કરવાનો પ્રસ્તાવ મૂકે છે અને આ તક અગાઉના તબક્કાને આપરી લેતી નથી જ્યાં તહોમતો ઘડવામાં આવ્યા હતા અને તેની તપાસ કરવામાં આવી હતી.

વરદાચારીઆર, ન્યાયમૂર્તિશ્રીએ તેમના અસંમતિભર્યા ચુકાદામાં આ મુદ્દા પર ઘણો ખરો એવો જ અભિપ્રાય લીધો હતો જેવો હાઈકોર્ટે લીધો હતો. હાઈકોર્ટે નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું હતું:

"વાદીની દલીલ એવી છે કે તપાસ કરનાર અધિકારીના તારણો પર વિચારણા કર્યા પછી અને શિક્ષા નક્કી થયા પછી આ તક તેને પૂરી પાડવી જોઈતી હતી. આ દલીલ સાથે અમે સંમત થવા અસમર્થ છીએ. વાદીને આઠ તહોમતો મોકલવામાં

આવ્યા હતા અને અંતે તેને પૂછવામાં આવ્યું હતું કે સરકારી નિયમોના ભંગ અને ઇન્ડિયન સિવિલ સર્વિસને અશોભનીય આચરણ માટે સક્ષમ સત્તાધિકારી જે યોગ્ય સમજે તે બરતરફી, નોકરીમાંથી દૂર કરવા અથવા ઘટાડો કરવા અથવા અન્ય શિસ્તભંગની કાર્યવાહી કેમ ન કરવી. તે તેની સામેની તપાસની શરૂઆતથી જ વાકેફ હતો કે કેટલાક અથવા તમામ તહોમતો સાબિત થવાના કિસ્સામાં તેની સામે લઈ શકાય તેવી વિવિધ કાર્યવાહીમાંની એક નોકરીમાંથી દૂર કરવાની કાર્યવાહી પણ હતી, અને આ અર્થમાં તે તપાસની પ્રક્રિયા દરમિયાન પ્રસ્તાવિત કાર્યવાહી સામે કારણ દર્શાવી રહ્યો હતો. વાદીની દલીલ કે બે તપાસ હોવી જોઈએ, પહેલી તે દોષિત છે તે સ્થાપિત કરવા માટે અને બીજી કઈ યોગ્ય શિક્ષા હોવી જોઈએ તે નક્કી કરવા માટે, અને દરેક તબક્કે તેને બચાવ કરવા અને કારણ દર્શાવવા માટે વાજબી અને સ્વતંત્ર તકો હોવી જોઈએ, તે સાચી જણાતી નથી અથવા ધારાસભા દ્વારા ઈચ્છિત નથી(૧)."

હાઈકોર્ટ સાથે સહમત થતાં ન્યાયમૂર્તિશ્રી વરદાચારીઆર એ ઠરાવ્યું કે કલમ ૨૪૦ ની પેટા-કલમ (૩) ની જરૂરિયાતો સિવિલ સર્વિસીસ (કલાસિફિકેશન, કંટ્રોલ એન્ડ અપીલ) રૂલ્સના નિયમ ૫૫ ની જોગવાઈઓના પાલન માટે જે જરૂરી હતું તેનાથી વિશેષ કશું માંગતી નહોતી. તેમના લોર્ડશિપને ખંડ (૩) ની ભાષામાં એવું દર્શાવતું કશું મળ્યું નથી કે કંઈક વધુ કે કંઈક અલગ કલ્પના કરવામાં આવી હતી અથવા એવું સૂચવવા માટે કે તહોમતદાર અધિકારીની

હાજરીમાં તપાસ પૂર્ણ થયા પછી અને તપાસ કરનાર અધિકારીએ તેનો અહેવાલ આપ્યા પછી વધુ એક તક આપવાની હતી. વિદ્વાન ન્યાયાધીશ એ સૂચન સ્વીકારવા અસમર્થ હતા કે કાયદાના શબ્દો માત્ર તે તબક્કા માટે જ યોગ્ય હતા જ્યારે સત્તાધિકારીઓ ચોક્કસપણે કઈ કાર્યવાહી કરવા ઈચ્છે છે તે દર્શાવવાની સ્થિતિમાં હોય, એટલે કે, તે બરતરફીની હોવી જોઈએ કે ઘટાડાની અને આ માત્ર તપાસ કરનાર અધિકારીએ તેનો અહેવાલ આપ્યા પછી જ કહી શકાય.

અમારા ચુકાદામાં બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૧૧(૨) માં હવે સમાવિષ્ટ ગવર્નમેન્ટ ઓફ ઈન્ડિયા એક્ટ, ૧૯૩૫ ની કલમ ૨૪૦(૩) ની જોગવાઈઓના આશયના સંપૂર્ણ સાચા પ્રદર્શન તરીકે બેમાંથી એકપણ અભિપ્રાય સ્વીકારી શકાય નહીં. ખરેખર તો વિદ્વાન સોલિસિટર-જનરલ એવી દલીલ નથી કરતા કે આ જોગવાઈ સરકારી કર્મચારીને તેની સામે પ્રસ્તાવિત શિક્ષા વિરુદ્ધ કારણ દર્શાવવા માટે માત્ર પછીના તબક્કે જ તક આપવાની ગેરંટી આપવા પૂરતી મર્યાદિત છે. અમે માનીએ છીએ કે વિદ્વાન સોલિસિટર-જનરલ વિચારણા હેઠળની જોગવાઈઓના આવા મર્યાદિત અર્થઘટન માટે આગ્રહ ન રાખવામાં સંપૂર્ણપણે સાચા છે. એ સાચું છે કે આ જોગવાઈ, શબ્દોમાં, સંબંધિત અધિકારીને કયા જુદા જુદા તબક્કે તક આપવાની છે તેનો ઉલ્લેખ કરતી નથી. તે માત્ર એટલું જ કહે છે કે સરકારી કર્મચારીને તેના સંબંધમાં લેવા માટે પ્રસ્તાવિત કાર્યવાહી સામે કારણ દર્શાવવાની વાજબી તક આપવી જોઈએ. તેને માત્ર તક જ નહીં પરંતુ આવી તક વાજબી હોવી

જોઈએ. પ્રસ્તાવિત કાર્યવાહી સામે કારણ દર્શાવવાની તકને વાજબી ગણી શકાય તે માટે, તે તદ્દન સ્પષ્ટપણે જરૂરી છે કે સરકારી કર્મચારીને એ કહેવાની તક મળવી જોઈએ કે, જો તેનો કેસ એવો હોય તો, તે કોઈપણ પ્રકારના ગેરવર્તન માટે દોષિત નથી કે જેથી તે કોઈ શિક્ષાને પાત્ર બને અને એ પણ કે જે ચોક્કસ પ્રસ્તાવિત શિક્ષા આપવાનું નક્કી કરાયું છે તે તે હકદાર છે તેના કરતાં ઘણી વધુ કડક અને ગંભીર છે. આ બંને દલીલો શિક્ષાના પ્રશ્ન પર સીધી અસર કરે છે અને પ્રસ્તાવિત શિક્ષા સામે કારણ દર્શાવતી વખતે સારી રીતે રજૂ કરી શકાય છે. જો આ ખંડનો સાચો અર્થ આ જ છે, જેવો અમે માનીએ છીએ, તો તેનાથી શું પરિણામો આવે છે? જો આ જોગવાઈ હેઠળ સરકારી કર્મચારી માટે એવી દલીલ કરવાનું ખુલ્લું હોય, જો હકીકત એવી હોય તો, કે તે કોઈપણ ગેરવર્તન માટે દોષિત નથી, તો પછી જ્યાં સુધી તેને તેની સામે કેવા ગેરવર્તનનો આક્ષેપ છે તે જણાવવામાં ન આવે ત્યાં સુધી તે તે દલીલ કેવી રીતે લઈ શકે? જો કારણ દર્શાવવાની તક વાજબી હોવી જોઈએ તો તે સ્પષ્ટ છે કે તેને તેની સામે લગાવવામાં આવેલા તહોમત કે તહોમતો અને જેના દ્વારા તેને સ્થાપિત કરવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવ્યો છે તે પુરાવા વિશે માહિતગાર કરવો જોઈએ, કારણ કે ત્યારે જ તે પોતાનો બચાવ રજૂ કરવા સક્ષમ બનશે. જો આ જોગવાઈનો ઉદ્દેશ સરકારી કર્મચારીને તહોમતમાંથી મુક્ત થવાની તક આપવાનો હોય અને જો આ તક વાજબી હોવી જોઈએ તો તેને એ દર્શાવવાની મંજૂરી આપવી જોઈએ કે તેની સામેના પુરાવા વિશ્વસનીયતા કે વિચારણાને પાત્ર નથી અને તે તે

ત્યારે જ કરી શકે જો તેને તેની સામે બોલાવવામાં આવેલા સાક્ષીઓની ઉલટતપાસ કરવાની અને પોતાને અથવા તેના બચાવમાં અન્ય કોઈ સાક્ષીને તપાસવાની તક આપવામાં આવે. આ બધું અમને ખંડમાં વપરાયેલી ભાષામાં ગર્ભિત હોવાનું જણાય છે, પરંતુ આ તેના અધિકારોને સમાપ્ત કરતું નથી. તે કોઈ શિક્ષાને પાત્ર બને તેવા કોઈ ગેરવર્તન માટે દોષિત નથી તે દર્શાવવા ઉપરાંત, તે વ્યાજબી છે કે તેને એવી દલીલ કરવાની પણ તક મળવી જોઈએ કે તેની સામે સાબિત થયેલા તહોમતો માટે અનિવાર્યપણે તેને આપવા માટે પ્રસ્તાવિત ચોક્કસ શિક્ષાની જરૂર નથી. તે કહી શકે છે, ઉદાહરણ તરીકે, ભલે તે કેટલાક ગેરવર્તન માટે દોષિત ઠર્યો હોય પરંતુ તે એવા સ્વરૂપનું નથી કે જે બરતરફી અથવા નોકરીમાંથી દૂર કરવા અથવા રેન્કમાં ઘટાડો કરવા જેવી આત્યંતિક શિક્ષાને પાત્ર હોય અને તેના કેસમાં કોઈ પણ નાની શિક્ષા પૂરતી હોવી જોઈએ.

સારાંશ આપવા માટે: વિચારણા હેઠળની જોગવાઈ દ્વારા કલ્પના કરાયેલી વાજબી તકમાં સમાવેશ થાય છે—

(એ) તેના ગુનાનો ઇનકાર કરવાની અને તેની નિર્દોષતા સાબિત કરવાની તક, જે તે ત્યારે જ કરી શકે જ્યારે તેને તેની સામે લગાવવામાં આવેલા તહોમતો શું છે અને તે તહોમતો કયા આક્ષેપો પર આધારિત છે તે જણાવવામાં આવે;

(બી) તેની સામે રજૂ કરાયેલા સાક્ષીઓની ઉલટતપાસ કરીને અને પોતાને અથવા તેના બચાવમાં અન્ય કોઈ સાક્ષીઓને તપાસીને પોતાનો બચાવ કરવાની તક; અને અંતે;

(સી) પ્રસ્તાવિત શિક્ષા તેના પર કેમ ન લાદવી જોઈએ તે અંગે તેની રજૂઆત કરવાની તક, જે તે ત્યારે જ કરી શકે જ્યારે સક્ષમ સત્તાધિકારી, તપાસ પૂરી થયા પછી અને સરકારી કર્મચારી સામે સાબિત થયેલા તહોમતોની ગંભીરતા કે અન્ય બાબતો પર પોતાનું મન લગાવ્યા પછી કામચલાઉ ધોરણે ત્રણ શિક્ષાઓમાંથી એક લાદવાનો પ્રસ્તાવ મૂકે અને તે સરકારી કર્મચારીને જણાવે.

ટૂંકમાં, ઉપર ઉલ્લેખિત નિયમ ૫૫ જેવા નિયમો દ્વારા પૂરા પાડવામાં આવેલા સંરક્ષણનો સાર નિયમોમાંથી શારીરિક રીતે બહાર કાઢવામાં આવ્યો હતો અને ગવર્નમેન્ટ ઓફ ઈન્ડિયા એક્ટ, ૧૯૩૫ ની કલમ ૨૪૦(૩) માં સમાવિષ્ટ વધારાની તક સાથે જોડવામાં આવ્યો હતો જેથી સરકારી કર્મચારીઓને વૈધાનિક સંરક્ષણ આપી શકાય અને હવે તેને બંધારણીય સુરક્ષા કવચમાં રૂપાંતરિત કરવા માટે અનુચ્છેદ ૩૧૧(૨) માં સામેલ કરવામાં આવ્યો છે.

અમને આઈ. એમ. લાલના કેસમાં(૧) જ્યુડિશિયલ કમિટીના ચુકાદામાં અમારા ઉપરોક્ત નિષ્કર્ષ માટે સમર્થન મળે છે. એ સાચું છે કે ઉપર દર્શાવેલ ફેડરલ કોર્ટના બહુમતીના ચુકાદામાંથી ફરરાનો એક ભાગ ટાંક્યા પછી તેમના લોર્ડશિપ્સે પૃષ્ઠ ૨૪૨ પર જણાવ્યું હતું કે તેઓ ફેડરલ કોર્ટના બહુમતી દ્વારા લેવામાં આવેલા અભિપ્રાય સાથે સહમત છે, પરંતુ તેમના લોર્ડશિપ્સ ત્યાં અટક્યા નહોતા અને આગળ જણાવ્યું:

"તેમના મતે, કલમ ૨૪૦ ના પેટા-કલમ ૩ નો હેતુ નિયમ પપ ની નકલ કરવાનો નહોતો, અને તે નહોતો, જેને વહીવટી નિયમ તરીકે અપ્રભાવિત રાખવામાં આવ્યો હતો. નિયમ પપ નો સંબંધ એ છે કે સિવિલ કર્મચારીને "જે આધારો પર કાર્યવાહી કરવાનો પ્રસ્તાવ છે તેની જાણ કરવામાં આવશે", અને તેને તહોમતો સામે પોતાનો બચાવ કરવાની પૂરતી તક પૂરી પાડવામાં આવશે જેને લેખિત સ્વરૂપમાં લાવવાના રહેશે; આ "તેના સંબંધમાં લેવા માટે પ્રસ્તાવિત કાર્યવાહી સામે કારણ દર્શાવવાની વાજબી તક" ની વૈધાનિક જોગવાઈથી તદ્દન વિપરીત છે. તેમના લોર્ડશિપ્સના મતે, જ્યાં સુધી તહોમતો પર ચોક્કસ નિષ્કર્ષ પર ન અવાય અને આગળ થનારી વાસ્તવિક શિક્ષા કામચલાઉ ધોરણે નક્કી ન થાય ત્યાં સુધી પેટા-કલમના અર્થમાં કોઈ કાર્યવાહી પ્રસ્તાવિત ગણાતી નથી. તે તબક્કા પહેલાં, તહોમતો અસાબિત રહે છે અને સૂચિત શિક્ષાઓ માત્ર કાલ્પનિક હોય છે. તે તબક્કે પહોંચ્યા પછી જ કાયદો સિવિલ કર્મચારીને તે તક આપે છે

જેના માટે પેટા-કલમ ૩ જોગવાઈ કરે છે. તેમના લોર્ડશિપ્સ માત્ર એટલું જ ઉમેરશે કે તેઓ એક કરતાં વધુ તબક્કે વૈધાનિક તક વાજબી રીતે પૂરી પાડવામાં કોઈ મુશ્કેલી જોતા નથી. જો સિવિલ કર્મચારી નિયમ ૫૫ હેઠળની તપાસમાંથી પસાર થયો હોય, તો તે તબક્કાની પુનરાવર્તનની માંગણી કરે તે વાજબી રહેશે નહીં, જો તે યોગ્ય રીતે હાથ ધરવામાં આવી હોય, પરંતુ તે તેના વૈધાનિક અધિકારને સમાપ્ત કરશે નહીં, અને તે હજી પણ તપાસના તારણોના પરિણામે પ્રસ્તાવિત શિક્ષા સામે રજૂઆત કરવા માટે હકદાર રહેશે."

ઉપરોક્ત ફરો તદ્દન સ્પષ્ટપણે સમજાવે છે કે જે મુદ્દા પર જ્યુડિશિયલ કમિટીના તેમના લોર્ડશિપ્સ ફેડરલ કોર્ટના બહુમતી સાથે સહમત થયા હતા તે એ છે કે સરકારી કર્મચારી સામે તહોમતો સ્થાપિત થયા પછી અને તેને કોઈ ચોક્કસ શિક્ષા આપવાનું પ્રસ્તાવિત હોય તે પછી તેને વધુ એક તક આપવાની રહેશે. ઉપરોક્ત ફરમાં પ્રારંભિક વાક્ય, એટલે કે, કલમ ૨૪૦(૩) એ નિયમ ૫૫ ની પુનઃ પ્રસ્તુતિ નહોતી અને નિયમ ૫૫ ને વહીવટી નિયમ તરીકે અપ્રભાવિત રાખવામાં આવ્યો હતો, તે ચોક્કસપણે એવું સૂચવે છે કે કલમ ૨૪૦(૩) ને તહોમતોની તપાસ સાથે કોઈ લેવાદેવા નથી જે અગાઉના તબક્કે આવે છે, પરંતુ તે ફરના બાકીના ભાગને ઝીણવટપૂર્વક વાંચવાથી જાણવા મળશે કે તેમના લોર્ડશિપ્સના મતે નિયમ ૫૫ ના સંરક્ષણનો સાર પણ કલમ ૨૪૦(૩) માં સમાવિષ્ટ છે અને તેમાં, વધુ સંરક્ષણ તરીકે, સરકારી કર્મચારીને તે તબક્કે વધુ

એક તક આપવાની આવશ્યકતા ઉમેરવામાં આવી છે જ્યાં તેની સામે તહોમતો સાબિત થાય છે અને તેના પર કામચલાઉ ધોરણે કોઈ ચોક્કસ શિક્ષા લાદવાનું પ્રસ્તાવિત હોય છે. તેમના લોર્ડશિપ્સે "એક કરતાં વધુ તબક્કે વૈધાનિક તક વાજબી રીતે પૂરી પાડવા" નો ઉલ્લેખ કર્યો છે, એટલે કે, એક કરતાં વધુ તબક્કાની તકો કાયદા દ્વારા જ કલ્પના કરાયેલી તકની અંદર સમાવિષ્ટ છે. સ્વાભાવિક છે કે જો સરકારી કર્મચારી નિયમ પપ હેઠળની તપાસમાંથી પસાર થયો હોય, તો તે તબક્કાની પુનરાવર્તનની માંગણી કરે તે વાજબી રહેશે નહીં, જો તે યોગ્ય રીતે હાથ ધરવામાં આવી હોય, જે સૂચવે છે કે જો નિયમ પપ અથવા સંબંધિત કર્મચારીને લાગુ પડતા કોઈ સમાન નિયમ હેઠળ કોઈ તપાસ હાથ ધરવામાં ન આવી હોય તો તેના માટે તપાસની માંગણી કરવી તદ્દન વાજબી રહેશે. તેથી, એવા કિસ્સામાં જ્યાં નિયમ પપ જેવો કોઈ નિયમ ન હોય ત્યાં તપાસની આવશ્યકતા કલમ ૨૪૦(૩) માં ગર્ભિત હતી અને બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૧૧(૨) માં પણ તેમ જ છે. વધુમાં તેમના લોર્ડશિપ્સ કહે છે કે નિયમ પપ હેઠળની તપાસ "તેના વૈધાનિક અધિકારને સમાપ્ત કરશે નહીં અને તે હજી પણ તપાસના તારણોના પરિણામે પ્રસ્તાવિત શિક્ષા સામે રજૂઆત કરવા માટે હકદાર રહેશે". આ સ્પષ્ટપણે એ આધાર પર ચાલે છે કે તપાસમાં પોતાનો બચાવ કરવાનો અધિકાર અને પ્રસ્તાવિત શિક્ષા સામે રજૂઆત કરવાનો અધિકાર એ બધું તેના "વૈધાનિક અધિકાર" ના ભાગ છે અને સરકારી કર્મચારીના સંરક્ષણ માટે કાયદા દ્વારા જ પૂરી પાડવામાં આવેલી વાજબી તકમાં ગર્ભિત છે.

ત્યારબાદ ધ યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન સોલિસિટર જનરલ એવી દલીલ કરે છે કે એમ માની લેવામાં આવે કે સરકારી કર્મચારી માત્ર તેના ગુના સામે કારણ દર્શાવવાની તક જ નહીં પરંતુ તેના પર લાદવા માટે પ્રસ્તાવિત શિક્ષા સામે પણ કારણ દર્શાવવાની તક મેળવવા માટે હકદાર છે, વર્તમાન કેસમાં અપીલકર્તાને આવી બંને તકો મળી ચૂકી છે, કારણ કે તારીખ ૯ જુલાઈ, ૧૯૪૯ ના રોજ તેને મોકલવામાં આવેલી નોટિસ દ્વારા અપીલકર્તાને તહોમતો સામે તેમજ તહોમતો સાબિત થવાના કિસ્સામાં બરતરફીની શિક્ષા સામે કારણ દર્શાવવા માટે કહેવામાં આવ્યું હતું. તેઓ નિર્દેશ કરે છે કે આઈ. એમ. લાલના કેસમાં(૧) આઈ. એમ. લાલને આપવામાં આવેલી નોટિસમાં તેને લાદવા માટે પ્રસ્તાવિત એકમાત્ર અને ચોક્કસ શિક્ષા તરીકે બરતરફીનો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો નહોતો, પરંતુ તેને બરતરફ કેમ ન કરવો, નોકરીમાંથી કેમ ન દૂર કરવો અથવા ઘટાડો કેમ ન કરવો અથવા સક્ષમ સત્તાધિકારી જે યોગ્ય સમજે તેવી અન્ય શિસ્તભંગની કાર્યવાહી કેમ ન કરવી તેનું કારણ દર્શાવવા માટે કહેવામાં આવ્યું હતું, જ્યારે વર્તમાન કેસમાં ઉપર ઉલ્લેખિત નોટિસ સ્પષ્ટપણે દર્શાવે છે કે માત્ર બરતરફીની શિક્ષા જ લાદવાનું પ્રસ્તાવિત હતું. વિદ્વાન સોલિસિટર-જનરલ પોતાની દલીલના સમર્થનમાં ઉપર ટાંકવામાં આવેલા ફેડરલ કોર્ટના બહુમતીના અવલોકનો પર અને ખાસ કરીને તે ફક્ત પર આધાર રાખે છે જ્યાં તેમના લોર્ડશિપ્સે જણાવ્યું હતું કે "કેટલાક કિસ્સાઓમાં તહોમતો,

જે પુરાવા પર તે તહોમતો મૂકવામાં આવ્યા છે તે દર્શાવવા અને એ સ્પષ્ટ કરવા માટે તદ્દન પૂરતું હશે કે જો બધા અથવા કોઈપણ તહોમતો સાબિત થાય, તો તે માહિતી પર વ્યક્તિ બરતરફી અથવા રેન્કમાં ઘટાડા સામે યોગ્ય કારણ દર્શાવી ન શકે તો, બરતરફી કે રેન્કમાં ઘટાડો કરવામાં આવશે અને કેટલાક કિસ્સાઓમાં આ પૂરતું હશે:" તેઓ એ સંજોગો પર પણ ભારપૂર્વક આધાર રાખે છે કે જ્યુડિશિયલ કમિટીના તેમના લોર્ડશિપ્સે, ઉપરોક્ત ફકરો ટાંક્યા પછી, જણાવ્યું હતું કે તેઓ ફેડરલ કોર્ટના બહુમતી દ્વારા લેવામાં આવેલા અભિપ્રાય સાથે સહમત છે. પરંતુ જેમ આપણે અગાઉ સમજાવ્યું છે તેમ, જ્યુડિશિયલ કમિટીના તેમના લોર્ડશિપ્સના અન્ય અવલોકનો, જે તરત જ પછી આવે છે, તે તદ્દન સ્પષ્ટપણે દર્શાવે છે કે તેઓ જે બાબત સાથે સહમત થયા હતા તે એ હતી કે તપાસના પરિણામે સંબંધિત સરકારી કર્મચારી પર તહોમતો સાબિત થયા પછી તેને બીજી તક આપવાની રહેશે. તેમના લોર્ડશિપ્સે સ્પષ્ટ કર્યું કે તેમના મતે, કલમની અંદર કોઈ પણ કાર્યવાહી પ્રસ્તાવિત હોવાનું ત્યાં સુધી કહી શકાય નહીં જ્યાં સુધી તહોમતો પર કોઈ ચોક્કસ નિષ્કર્ષ પર ન અવાય અને આગળ થનારી વાસ્તવિક શિક્ષા કામચલાઉ ધોરણે નક્કી ન થાય, કારણ કે તે તબક્કા પહેલાં તહોમતો અસાબિત રહે છે અને સૂચિત શિક્ષાઓ માત્ર કાલ્પનિક હોય છે અને તે તબક્કે પહોંચ્યા પછી જ કાયદો સિવિલ કર્મચારીને તે તક આપે છે જેના માટે પેટા-કલમ (૩) જોગવાઈ કરે છે. આઈ. એમ. લાલના કેસમાં જ્યુડિશિયલ કમિટીના ચુકાદાનો બારીકાઈથી અભ્યાસ કરવાથી, જો કે, જણાશે કે તે કેસમાં

નિર્ણય એ આધારે નહોતો લેવાયો કે આઈ. એમ. લાલને પ્રસ્તાવિત શિક્ષા સામે તક નહોતી આપવામાં આવી માત્ર એટલા માટે કે નોટિસમાં ઘણી શિક્ષાઓ સામેલ હતી, પરંતુ નિર્ણય ખરેખર એ આધારે લેવાયો હતો કે આ તક એવા તબક્કે પહોંચ્યા પછી આપવી જોઈતી હતી જ્યાં તહોમતો સાબિત થઈ ગયા હોય અને સક્ષમ સત્તાધિકારીએ સાબિત થયેલા તહોમતની ગંભીરતા કે અન્ય બાબતો પર કામચલાઉ ધોરણે પોતાનું મન લગાવ્યું હોય અને કોઈ ચોક્કસ શિક્ષાનો પ્રસ્તાવ મૂક્યો હોય. સોલિસિટર-જનરલ વ્યાજબી રીતે સ્વીકારે છે તેમ, બે તબક્કે બે નોટિસ આપવાની આ પ્રક્રિયાને અનુસરવામાં કોઈ વ્યવહારિક મુશ્કેલી નથી. આ પ્રક્રિયામાં સંબંધિત અધિકારીને એ વાતની પણ ખાતરી આપવાનો ગુણ છે કે સક્ષમ સત્તાધિકારી તેના પ્રત્યે ખુલ્લું મન રાખે છે. જો સક્ષમ સત્તાધિકારી, તહોમતો સાબિત થાય તે પહેલાં જ એવું નક્કી કરી લે કે સંબંધિત સરકારી કર્મચારીને કોઈ ચોક્કસ શિક્ષા આપવામાં આવશે, તો તે કર્મચારીને એવું લાગી શકે છે કે સક્ષમ સત્તાધિકારીએ સામાન્ય રીતે તહોમતના વિષયવસ્તુ પર અથવા, ગમે તે રીતે, શિક્ષા અંગે જ તેની વિરુદ્ધ અભિપ્રાય બાંધી લીધો છે. આ ઢ્રષ્ટિકોણથી વિચારતા પણ અમારા દ્વારા અપનાવવામાં આવેલું અર્થઘટન ન્યાયશાસ્ત્રના મૂળભૂત સિદ્ધાંત સાથે સુસંગત જણાય છે કે ન્યાય માત્ર થવો જોઈએ નહીં પરંતુ ન્યાય થયો હોવાનું દેખાવું પણ જોઈએ.

હકીકતો પરથી એ તદ્દન સ્પષ્ટ છે કે જ્યારે શ્રી જે. બી. ટંડને તેમની તપાસ પૂર્ણ

કરી અને અપીલકર્તાને વ્યવહારિક રીતે તમામ તહોમતો માટે ચોક્કસપણે દોષિત ઠેરવ્યો ત્યારે તેમણે પ્રથમ વખત એવું સૂચન કર્યું કે આ કેસમાં બરતરફીની શિક્ષા એ શિક્ષાનું યોગ્ય સ્વરૂપ હોવું જોઈએ. જો કે, શ્રી જે. બી. ટંડન અપીલકર્તાને બરતરફ કરવા માટે સક્ષમ સત્તાધિકારી નહોતા અને તેથી, તેઓ માત્ર ડેપ્યુટી કમિશનરને અહેવાલ આપી શકતા હતા જેઓ અપીલકર્તાને બરતરફ કરવા માટે સક્ષમ વ્યક્તિ હતા. જ્યારે ડેપ્યુટી કમિશનરે અહેવાલનો સ્વીકાર કર્યો અને તે અભિપ્રાયને બહાલી આપી કે અપીલકર્તા પર બરતરફીની શિક્ષા લાદવી જોઈએ, ત્યારે તે તબક્કે પહોંચ્યા પછી અપીલકર્તાને એ કારણ દર્શાવવા માટે વધુ એક તક આપવાનો હક હતો કે તેના પર તે ચોક્કસ શિક્ષા કેમ ન લાદવી જોઈએ. તેથી, એ હકીકતથી ભાગી શકાય તેમ નથી કે અનુચ્છેદ ૩૧૧(૨) નું સંપૂર્ણ પાલન કરવામાં આવ્યું નથી અને અપીલકર્તાને તમામ બંધારણીય સંરક્ષણનો લાભ મળ્યો નથી અને તદનુસાર તેની બરતરફીને સમર્થન આપી શકાય નહીં. તેથી, અમે આ અપીલ સ્વીકારીએ છીએ અને સિંગલ જજનો આદેશ બાજુ પર રાખીએ છીએ અને અપીલકર્તાના દાવાને મંજૂર રાખતા એવું જાહેર કરીએ છીએ કે ડેપ્યુટી કમિશનર દ્વારા તારીખ ૧૭ ડિસેમ્બર, ૧૯૫૧ ના રોજ પસાર કરવામાં આવેલો બરતરફીનો આદેશ, જે અપીલકર્તાને નોકરીમાંથી બરતરફ કરવાનો આશય ધરાવતો હતો, તે બિનઅસરકારક હતો અને અપીલકર્તા જે દાવો માંડવામાં આવ્યો હતો તે તારીખે સેવાનો સભ્ય હતો જેમાંથી આ અપીલ ઉદ્ભવી છે. અપીલકર્તાને તમામ અદાલતોમાં સમગ્ર પ્રક્રિયાનો ખર્ચ મળશે. તેણે તેના

તરફથી બાકી રહેતી તમામ કોર્ટ ફી ચૂકવવી પડશે. સુપ્રિમ કોર્ટ રૂલ્સના ઓર્ડર XIV, નિયમ ૭ હેઠળ અમે નિર્દેશ આપીએ છીએ કે અપીલકર્તાને તેની ફી ચૂકવી શકાય છે જે અમે આશરે રૂ. ૨૫૦ નક્કી કરીએ છીએ.

અપીલ મંજૂર.

This judgment has been translated using AI Tool – SUVAS.

=====

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

DISCLAIMER: The translated 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.