==

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.

==

અજિત કુમાર નાગ

વિરુદ્ધ

જનરલ મેનેજર, ઈન્ડિયન ઓઇલ કોર્પોરેશન લિમિટેડ અને અન્ય

૧૯ સપ્ટેમ્બર, ૨૦૦૫

[એસ. એન. વારિયાવા, સી. કે. ઠક્કર અને તરુણ ચેટર્જી, ન્યાયમૂર્તિઓ]

સર્વિસ લૉ:

બરતરફી–કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતો–ઈન્ડિયન ઓઇલ કોર્પોરેશનના સર્ટિફાઇડ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ–સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦ ની કલમ (vi)–માન્યતા–અપીલકર્તા આઇઓસીની હલ્દિયા રિફાઇનરી ખાતે વરિષ્ઠ અધિકારી હતા–આક્ષેપ કે અપીલકર્તાએ ગુંડાઓના એક જૂથની આગેવાની કરી રિફાઇનરી હોસ્પિટલની મુલાકાત લીધી અને સીએમઓ પર હુમલો કર્યો–કોર્પોરેશનના જનરલ મેનેજરે સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦ ની કલમ (vi) હેઠળ સત્તાનો ઉપયોગ કરીને

કોઈપણ તપાસ કર્યા વિના તેમને સેવામાંથી બરતરફ કર્યા–બરતરફીના હુકમને પડકારતી રિટ પિટિશન હાઈકોર્ટે ફગાવી દીધી–આ કોર્ટ સમક્ષ એસએલપી દાખલ કરી–કુદરતી ન્યાય અને અનુચ્છેદ ૧૪ નો ભંગ કરતો હોવાના આધારે સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦ ની કલમ (vi) ની બંધારણીય માન્યતાને પડકારતી અનુચ્છેદ ૩૨ હેઠળ રિટ પિટિશન પણ દાખલ કરી–ઠેરવવામાં આવ્યું કે, સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સમાં પૂરતી સુરક્ષા પૂરી પાડવામાં આવેલ હોવાથી, તેને મનસ્વી, ગેરવાજબી અથવા બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ ના અલ્ટ્રા વાયર્સ ગણી શકાય નહીં.

નોકરીઓ–તપાસ વિના બરતરફી–સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦(vi)–લેવાયેલાં પગલાંની માન્યતા–અપીલકર્તા ગુંડાઓના એક જૂથને હલ્દિયા રિફાઈનરી હોસ્પિટલ તરફ દોરી ગયા હોવાનું અને ચીફ મેડિકલ ઓફિસર પર હુમલો કરી તથા ગાળો આપીને ભયનો માહોલ ઊભો કર્યો હોવાનું જણાયું–વિવિધ વ્યક્તિઓની ફરિયાદો જોયા પછી જનરલ મેનેજરને સંતોષ થયો કે અપીલકર્તાએ કોઈપણ માન્ય કારણ અથવા અનિવાર્ય સંજોગો કે ઉશ્કેરણી વિના હિંસાના કૃત્યો કર્યા–જનરલ મેનેજરે સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦(iii) હેઠળની તપાસ માફ કરી અને સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦(vi) હેઠળ સત્તાનો ઉપયોગ કર્યો તથા બરતરફીનો હુકમ પસાર કર્યો–ગેરવર્તણૂકના કૃત્યો એપેલેટ ઓથોરિટી દ્વારા પણ ખૂબ ગંભીર અને ભારે હોવાનું જણાયું–ઠેરવવામાં આવ્યું કે, આવા સંજોગોમાં સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦(vi) હેઠળ સત્તાનો ઉપયોગ મનસ્વી, ગેરવાજબી કે દ્વેષપૂર્ણ ગણી શકાય નહીં અને તેમાં કોર્ટ દ્વારા ન્યાયિક સમીક્ષાની સત્તાના ઉપયોગમાં દખલગીરીની જરૂર નથી.

સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦(vi)–બંધારણીય માન્યતા–અનુચ્છેદ ૧૪–સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦ ની કલમ (vi) કામદારને સેવામાં ચાલુ રાખવાની યોગ્યતા ન હોવા વિશે જનરલ મેનેજરના સંતોષ પર તપાસ વિના બરતરફીની મંજૂરી આપે છે–તે એક કડક જોગવાઈ છે જે કુદરતી ન્યાયના અમલને સંપૂર્ણપણે બાકાત રાખે છે અને તે પણ માત્ર જનરલ મેનેજરના સંતોષ પર તેવી દલીલ–ઠેરવવામાં આવ્યું

કે, આવી સત્તાના દુરુપયોગ કે ખોટા ઉપયોગની શક્યતા છે માત્ર તેટલા કારણસર કોઈ જોગવાઈને મનસ્વી, અલ્ટ્રા વાયર્સ કે ગેરબંધારણીય જાહેર કરી શકાય નહીં.

અનુચ્છેદ ૩૧૧–સિવિલ સર્વન્ટ–કોર્પોરેશનના કર્મચારીઓ–ઠેરવવામાં આવ્યું કે, યુનિયન અથવા રાજ્ય હેઠળ સિવિલ પોસ્ટ ધરાવતા કહી શકાય નહીં અને અનુચ્છેદ ૩૧૧ ના સંરક્ષણ માટે હકદાર નથી.

શિસ્તભંગનાં પગલાં–અપીલકર્તાને કોર્ટ દ્વારા ફોજદારી આરોપોમાંથી નિર્દોષ છોડવામાં આવેલ–ઠેરવવામાં આવ્યું કે, સદર હુકમ અમલમાં રહેલા નિયમો અને વિનિયમો અનુસાર પગલાં લેવાથી નોકરીદાતાને અટકાવશે નહીં.

રેસ જ્યુડિકેટા–લાગુ પડવું–અપીલકર્તાએ હાઈકોર્ટ સમક્ષ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦ ની કલમ (vi) ની કાયદેસરતાને પડકારી ન હતી–ઠેરવવામાં આવ્યું કે, તેમ છતાં કલમ (vi) ની કાયદેસરતા અથવા માન્યતા પર કેસમાં દલીલ કરવાની પરવાનગી આપી શકાય છે.

અપીલકર્તાને જનરલ મેનેજર દ્વારા સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦ ની કલમ (vi) હેઠળ સત્તાનો ઉપયોગ કરીને તપાસ વિના સેવામાંથી બરતરફ કરવામાં આવ્યા હતા. એપેલેટ ઓથોરિટીને પણ ગેરવર્તણૂકના કૃત્યો ખૂબ ગંભીર અને ભારે જણાયા હતા. હાઈકોર્ટે બરતરફીના હુકમને પડકારતી રિટ પિટિશન ફગાવી દીધી હતી. તેથી, આ કોર્ટ સમક્ષ અપીલ. અપીલકર્તાએ કલમ (vi) ની બંધારણીય માન્યતાને પડકારતી અનુચ્છેદ ૩૨ હેઠળ રિટ પિટિશન પણ દાખલ કરી હતી.

અપીલકર્તાએ અન્ય બાબતોની સાથે એવી રજૂઆત કરી હતી કે કોર્પોરેશનના કર્મચારી હોવાના કારણે જોકે અનુચ્છેદ ૩૧૧ ની જોગવાઈઓ તેમને લાગુ પડતી નથી, તેમ છતાં તેની પાછળના સામાન્ય સિદ્ધાંતો કોર્પોરેશનના કર્મચારીઓને પણ લાગુ પડશે. તેમણે એવી રજૂઆત પણ કરી હતી કે કોર્પોરેશન અનુચ્છેદ ૧૨ ના અર્થમાં રાજ્ય હોવાથી, તેને અનુચ્છેદ ૧૪ લાગુ

પડશે અને મનસ્વી રીતે તથા કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું પાલન કર્યા વિના પસાર કરવામાં આવેલ હુકમ રદબાતલ અને શૂન્ય ગણવો જોઈએ. એવી રજૂઆત પણ કરવામાં આવી હતી કે સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦ ની કલમ (vi) મનસ્વી, અતાર્કિક અને ગેરવાજબી છે.

અપીલ અને અરજી ફગાવતાં, કોર્ટે–

ઠેરવ્યું : ૧. કોર્ટના વિવિધ ચુકાદાઓને ધ્યાનમાં રાખીને, તેમાં કોઈ શંકા નથી કે સામાવાળા કોર્પોરેશનની એ રજૂઆત સાચી છે કે અપીલકર્તા યુનિયન અથવા રાજ્ય હેઠળ 'સિવિલ પોસ્ટ' ધરાવતા હોવાનું જણાવીને અનુચ્છેદ ૩૧૧ લાગુ કરી શકે નહીં. તેથી, બંધારણનો અનુચ્છેદ ૩૧૧ કેસની હકીકતોને લાગુ પડતો નથી. [૩૨૫–એફ–જી]

ડો. એસ. એલ. અગ્રવાલ વિરુદ્ધ જનરલ મેનેજર, હિન્દુસ્તાન સ્ટીલ લિમિટેડ (હિન્દુસ્તાન સ્ટીલ લિમિટેડ I), [૧૯૭૦] ૩ એસ.સી.આર. ૩૬૩, પર આધાર રાખવામાં આવ્યો.

વર્કમેન ઓફ હિન્દુસ્તાન સ્ટીલ લિમિટેડ વિરુદ્ધ હિન્દુસ્તાન સ્ટીલ લિમિટેડ (હિન્દુસ્તાન સ્ટીલ લિમિટેડ II), [૧૯૮૪] પૂરક એસ.સી.સી. ૫૫૪, અમાન્ય રાખવામાં આવ્યો.

હરિ પદ ખાન વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા, [૧૯૯૬] ૧ એસ.સી.સી. ૫૩૬, અલગ તારવવામાં આવ્યો.

૨.૧. એ સુસ્થાપિત છે કે જે જોગવાઈ અન્યથા કાયદેસર, માન્ય અને ઈન્ટ્રા વાયર્સ હોય તેને માત્ર એવી સત્તાના દુરુપયોગ કે ખોટા ઉપયોગની શક્યતા છે તેવા કારણોસર ગેરબંધારણીય કે અલ્ટ્રા વાયર્સ જાહેર કરી શકાય નહીં. જો જોગવાઈ કાયદેસર અને માન્ય હોય, તો તે કાનૂન પુસ્તકમાં રહેશે. તેનાથી વિપરીત જો જોગવાઈ મનસ્વી, અલ્ટ્રા વાયર્સ કે ગેરબંધારણીય હોય, તો તેની પાછળ રહેલા પ્રશંસનીય ઉદ્દેશ્ય હોવા છતાં તેને તેવી જાહેર કરવી પડે છે.

[૩૩૨–જી–એચ; ૩૩૩–એ]

૨.૨. જનરલ મેનેજર કોર્પોરેશનના સર્વોચ્ચ વહીવટી વડા છે. તેથી એવી દલીલ કરી શકાય નહીં કે આ સત્તા કોર્પોરેશનના કોઈ નાના અધિકારીને સોંપવામાં આવી છે. સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦ ની કલમ (vi) જનરલ મેનેજરને સંપૂર્ણ અથવા અનિયંત્રિત સત્તા આપે છે તેવી દલીલ માન્ય રાખવામાં કોર્ટ અસમર્થ છે. કોર્ટના મતે, સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સમાં જ પૂરતી માર્ગદર્શિકા અને સુરક્ષા પૂરી પાડવામાં આવી છે, જેમ કે (૧) આ સત્તા કોર્પોરેશનના સર્વોચ્ચ વહીવટી વડાને આપવામાં આવી છે; (૨) સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦ ની કલમ (vi) માં આકસ્મિક સંજોગો સ્પષ્ટપણે અને સુનિશ્ચિત રીતે જણાવવામાં આવ્યા છે; (૩) આવો કોઈ સંજોગ ઊભો થયો છે તે અંગે જનરલ મેનેજરનો સંતોષ; (૪) લેખિતમાં કારણોની નોંધણી; અને (૫) જનરલ મેનેજરના નિર્ણય સામે અપીલ કરવાનો અધિકાર. આવી જોગવાઈને મનસ્વી અથવા ગેરવાજબી, બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ નું ઉલ્લંઘન કરતી ગણી શકાય નહીં. [૩૩૨–સી–ડી–ઈ–એફ]

૨.૩. સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સમાં પૂરતી સુરક્ષા પૂરી પાડવામાં આવી હોવાથી અને સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦(vi) હેઠળ જનરલ મેનેજર દ્વારા લેવાયેલા પગલાંને સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૧ હેઠળ અપીલમાં અને હાઈકોર્ટમાં બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૬/૨૨૭ હેઠળ તથા આ કોર્ટમાં અનુચ્છેદ ૩૨/૧૩૬ હેઠળ પડકારી શકાતું હોવાથી, તેને મનસ્વી, ગેરવાજબી અથવા બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ ના અલ્ટ્રા વાયર્સ ગણી શકાય નહીં. જો કોઈ ચોક્કસ કેસમાં સત્તાનો દુરુપયોગ કે અયોગ્ય ઉપયોગ થયો હોય, તો તેવું પગલું અથવા હુકમ ખામીયુક્ત ગણાશે. જોકે, તેનાથી સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦(vi) અલ્ટ્રા વાયર્સ બનશે નહીં. વર્તમાન કેસની હકીકતો અને સંજોગોમાં જનરલ મેનેજરને સંતોષ થયો હતો કે અપીલકર્તાને કોર્પોરેશનની નોકરીમાં ચાલુ રાખવા તે રિફાઈનરી અને સ્ટાફની સુરક્ષાના હિતમાં નથી અને તે અનુસાર તેમણે સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦(iii) હેઠળની તપાસ માફ કરી હતી અને સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦(vi) હેઠળ સત્તાનો ઉપયોગ કર્યો હતો તથા બરતરફીનો હુકમ પસાર કર્યો હતો. કોર્ટના મતે આવા પગલાંને ક્યારેય મનસ્વી, અતાર્કિક કે

ગેરવાજબી કહી શકાય નહીં. [૩૩૩-જી-એચ; ૩૩૪-એ; ૩૩૭-બી-સી-ડી]

યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા વિરુદ્ધ તુલસી રામ પટેલ, [૧૯૮૫] ૩ એસ.સી.સી. ૩૯૮; એ. થંગલ કુંજુ મુસલિયાર વિરુદ્ધ એમ. વેંકટાચલમ પોટ્ટી અને અન્ય, [૧૯૫૫] ૨ એસ.સી.આર. ૧૧૯૬; સ્ટેટ ઓફ રાજસ્થાન વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા, [૧૯૭૭] ૩ એસ.સી.સી. ૫૯૨; સુશીલ કુમાર વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા, [૨૦૦૫] ૬ એસ.સી.સી. ૨૮૧ અને સત્યવીર સિંઘ વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા, [૧૯૮૫] ૪ એસ.સી.સી. ૨૫૨; પર આધાર રાખવામાં આવ્યો.

સેન્ટ્રલ ઇનલેન્ડ વોટર ટ્રાન્સપોર્ટ કોર્પોરેશન વિરુદ્ધ બ્રજો નાથ ગાંગુલી, [૧૯૮૬] ૩ એસ.સી.સી. ૧૫૬ અને દિલ્હી ટ્રાન્સપોર્ટ કોર્પોરેશન વિરુદ્ધ દિલ્હી ટ્રાન્સપોર્ટ કોર્પોરેશન મઝદૂર કોંગ્રેસ, [૧૯૯૧] પૂરક૧ એસ.સી.સી. ૬૦૦, લાગુ પડતા નથી.

૩. કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતો જડ કે અપરિવર્તનશીલ નથી અને તેથી તેમને જડ માળખામાં કેદ કરી શકાય નહીં. તેમણે પરિસ્થિતિની તાકીદને આધીન રહેવું જોઈએ અને તેની સાથે બદલાવું જોઈએ. તેમને તેમની મર્યાદાઓમાં મર્યાદિત રાખવા જોઈએ અને તેમને અનિયંત્રિત થવા દઈ શકાય નહીં. કાનૂની જોગવાઈઓનું અર્થઘટન કરતી વખતે, કાયદાની અદાલત જીવનની કઠોર વાસ્તવિકતાઓથી અજાણ રહી શકે નહીં. અમારા મતે, આવા કેસો સાથે વ્યવહાર કરવામાં કોર્ટનો અભિગમ સંકુચિત થવા કરતાં વ્યવહારુ, સિદ્ધાંતવાદી થવા કરતાં વાસ્તવિક, ઔપચારિક થવા કરતાં કાર્યાત્મક અને 'પૂર્વઉદાહરણલક્ષી' થવા કરતાં પ્રાયોગિક હોવો જોઈએ. [૩૩૫-ડી-ઈ-.એફ]

આર વિરુદ્ધ યુનિવર્સિટી ઓફ કેમ્બ્રિજ, (૧૭૨૩) ૧ એસટીઆર ૫૫૭ અને ચરણ લાલ સાહુ વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા, (ભોપાલ ગેસ દુર્ઘટના), [૧૯૯૦] ૧ એસ.સી.સી. ૬૧૩, નો સંદર્ભ આપવામાં આવ્યો.

સિવિલ અપીલીય હકુમત : સિવિલ અપીલ નં. ૪૫૪૪/૨૦૦૫ .

એફ.એમ.એ. નં. ૩૦૯૩/૨૦૦૨ માં કલકત્તા હાઇકોર્ટના તારીખ ૬.૨.૨૦૦૪ ના ચુકાદા અને હુકમ સામે.

સાથે

રિટ પિટિશન (સિવિલ) નં. ૭૦૩/૨૦૦૪.

અપીલકર્તા તરફથી પી. પી. રાવ, રાજા ચેટર્જી અને તેમની સાથે જી. એસ. ચેટર્જી ઉપસ્થિત રહ્યા.

સામાવાળા તરફથી મેસર્સ અર્પુથમ, અરુણા એન્ડ કંપની વતી અશોક ગ્રોવર, વી. એન. કૌરા અને કુમારી પરમજીત બેનિપાલ ઉપસ્થિત રહ્યા.

કોર્ટનો ચુકાદો ન્યાયમૂર્તિ સી. કે. ઠક્કર દ્વારા આપવામાં આવેલ.

સિવિલ અપીલ નં. ૪૫૪૪/ ૨૦૦૫ એ ની રિટ પિટિશન નં. ૧૦૬૬૭/ ૧૯૯૯ (ડબલ્યુ) માં વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા ૯ જુલાઈ, ૨૦૦૨ ના રોજ પસાર કરવામાં આવેલ ચુકાદો અને હુકમ બહાલ રાખતા ૨૦૦૨ ના એફએમએ નં. ૩૦૯૩ માં ૬ ફેબ્રુઆરી, ૨૦૦૪ ના રોજ કલકત્તા હાઇકોર્ટની ડિવિઝન બેંચ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલ ચુકાદા અને હુકમ સામે કરવામાં આવેલ છે.

રિટ પિટિશન નં. ૭૦૩/૨૦૦૪ એ અહીંના સામાવાળા ઈન્ડિયન ઓઇલ કોર્પોરેશન લિમિટેડના સર્ટિફાઇડ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સના સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦ ની કલમ (vi) ની માન્યતાને તે મનસ્વી અને કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતો વિરુદ્ધ હોવાના આધારે પડકારતાં બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૨ હેઠળ અરજદાર દ્વારા આ કોર્ટમાં દાખલ કરવામાં આવેલ છે.

બાબતોમાં ઉપસ્થિત થયેલા વિવાદને સમજવા માટે સંબંધિત હકીકતો સંક્ષિપ્તમાં જણાવી શકાય.

સિવિલ અપીલ નં. ૪૫૪૪/૨૦૦૫ માં અપીલકર્તા (૨૦૦૪ ની રિટ પિટિશન નં. ૭૦૩ માં અરજદાર) ૧૯૭૩ માં હલ્દિયા રિફાઇનરી ખાતે ઇન્ડિયન ઓઇલ કોર્પોરેશન (સંક્ષિપ્તમાં 'કોર્પોરેશન') ની સેવામાં જોડાયા હતા. તેઓ કોર્પોરેશનના એક વરિષ્ઠ અધિકારી હતા. તેમણે ભારપૂર્વક જણાવ્યું હતું કે સમગ્ર સમય દરમિયાન તેમનો સેવાનો રેકોર્ડ સારો અને સંતોષકારક રહ્યો હતો. તેઓ નિષ્ઠાવાન અને કાર્યક્ષમ હતા અને તેમણે સમર્પણભાવથી કામ કર્યું હતું. અનેક પ્રસંગોએ તેમને તેમના કામ માટે પ્રશંસા મળી હતી. સત્તાવાળાઓ તરફથી કોઈ ફરિયાદ કે અસંતોષ ન હતો અને તેઓ કોર્પોરેશનના એક 'સમર્પિત કર્મચારી' રહ્યા હતા. એ વાત સાચી છે કે ૧૯૮૭ માં તેમની સામે આરોપનામું મૂકવામાં આવ્યું હતું, પરંતુ અપીલકર્તાના જણાવ્યા મુજબ, પાછળથી અપીલકર્તા દ્વારા રજૂ કરવામાં આવેલા ખુલાસા પર કોર્પોરેશનને સંતોષ થયો હતો કે આક્ષેપોમાં કોઈ તથ્ય નથી અને તેથી તે પાછું ખેંચી લેવામાં આવ્યું હતું. ૧૧ માર્ચ, ૧૯૮૮ ના રોજ અપીલકર્તાને ઓપરેટર 'એ' સ્પેશિયલ ગ્રેડ તરીકે બઢતી આપવામાં આવી હતી. અપીલકર્તાનો એવો કેસ છે કે તેમના પડોશમાં એક શ્રીમતી પારુલ જાના રહેતાં હતાં, જેઓ હલ્દિયા ખાતેની રિફાઇનરી હોસ્પિટલમાં સિસ્ટર-ઇન-ચાર્જ હતાં. પારુલ જાના અપીલકર્તા સાથે ભાઈ જેવો વ્યવહાર કરતાં હતાં. બંને પરિવારો વચ્ચેનો સંબંધ નિકટવર્તી અને સૌહાર્દપૂર્ણ હતો અને જ્યારે પણ જરૂર પડતી ત્યારે પારુલ જાના અપીલકર્તાને પોતાના પરિવારના એક સભ્ય તરીકે બોલાવતાં હતાં. પારુલ જાનાને મે, ૧૯૯૯ માં અચાનક હૃદયની તકલીફ ઊભી થઈ. તેથી તેમને એપોલો હોસ્પિટલ, મદ્રાસ ખાતે સારવાર માટે દાખલ કરવાની જરૂર પડી. ૫ મે, ૧૯૯૯ ના રોજ મોડી રાત્રિના સમયે, પારુલ જાનાના બે પુત્રો અત્યંત ચિંતાતુર સ્થિતિમાં અપીલકર્તા પાસે દોડી આવ્યા અને તેમને જણાવ્યું કે તેઓ પોતાની માતા વિશે કોઈ હકારાત્મક માહિતી મેળવી શક્યા નથી અને તેઓ ખૂબ જ ચિંતિત છે. તેથી, તેમણે પોતાની માતાના સ્વાસ્થ્ય વિશે યોગ્ય માહિતી મેળવવા માટે અપીલકર્તાને તેમની મદદનો હાથ લંબાવવા વિનંતી કરી. અપીલકર્તાએ તેમને રિફાઇનરી હોસ્પિટલે જવાની સલાહ આપી. રિફાઇનરી હોસ્પિટલ, હલ્દિયાએ પારુલ જાનાના કેસને એપોલો હોસ્પિટલ, મદ્રાસ ખાતે

મોકલેલ હોવાથી, તેઓ હલ્દિયા હોસ્પિટલમાંથી માહિતી મેળવી શકશે. પારુલ જાનાના પુત્રોએ અપીલકર્તાને તેમની સાથે હોસ્પિટલ આવવા વિનંતી કરી. અપીલકર્તા કર્મચારી હોવાના કારણે અને હોસ્પિટલમાં પોતાના કામ માટે જાણીતા હોવાથી, બે વ્યક્તિઓની વાજબી વિનંતીને નકારી શક્યા નહીં અને તે અનુસાર તેમની સાથે ગયા. હોસ્પિટલ પહોંચતાં, તેમણે ચીફ મેડિકલ ઓફિસર ડો. ભટ્ટાચાર્યની કચેરી ખુલ્લી જોઈ અને તેઓ પણ ઉપલબ્ધ હતા. અપીલકર્તાના જણાવ્યા મુજબ, પારુલ જાનાના બે પુત્રોએ ડો. ભટ્ટાચાર્યનો સંપર્ક કર્યો અને તેમને પોતાની માતા, જેઓ બીમાર હતાં અને એપોલો હોસ્પિટલ, મદ્રાસમાં દાખલ હતાં, તેમના વિશે માહિતી આપવા વિનંતી કરી. પારુલ જાનાના પુત્રો દ્વારા વારંવાર વિનંતી કરવામાં આવી હોવા છતાં ડો. ભટ્ટાચાર્યએ કશું કહ્યું નહીં. તેનાથી વિપરીત, ડો. ભટ્ટાચાર્ય કોઈપણ કારણ વિના ગુસ્સે થઈ ગયા અને તેમને કહ્યું કે તેઓ પારુલ જાના વિશે દરેક વ્યક્તિને માહિતી આપવા બંધાયેલા નથી. જ્યારે પારુલ જાનાના પુત્રોએ ડો. ભટ્ટાચાર્ય પાસેથી માહિતી મેળવવાનો આગ્રહ રાખ્યો, ત્યારે બાદનાએ તેમને કહ્યું કે તેમણે તેમની માતા વિશે ચિંતા કરવી જોઈએ નહીં અને જો તેમનું મૃત્યુ થાય, તો કોર્પોરેશન એપોલો હોસ્પિટલ, મદ્રાસથી હલ્દિયા સુધી શબ લાવવાની વ્યવસ્થા કરશે અને શબ પુત્રોને સોંપી દેવામાં આવશે. અપીલકર્તાના જણાવ્યા અનુસાર, તેઓ સમગ્ર સમય દરમિયાન મૂક પ્રેક્ષક બની રહ્યા હતા. આવું નિવેદન કરવામાં આવતાં પારુલ જાનાના પુત્રો ભારે આઘાતમાં સરી પડ્યા અને પરેશાન થઈ ગયા અને તેમણે ડો. ભટ્ટાચાર્યના વર્તન સામે વાંધો ઉઠાવ્યો. ડો. ભટ્ટાચાર્યએ હોસ્પિટલમાં કેટલાંક લોકોને બોલાવ્યા અને અપીલકર્તા સહિત તમામ લોકોને હોસ્પિટલ પરિસરમાંથી બહાર ફેંકી દેવાનો નિર્દેશ આપ્યો. પારુલ જાનાના પુત્રો પોતાને કાબૂમાં રાખી શક્યા નહીં. અપીલકર્તાને પણ છોડવામાં આવ્યા નહીં. પોતે હૃદયના દર્દી હોવાથી અને અગાઉ હૃદયની સર્જરી કરાવી ચૂક્યા હોવાથી, ડો. ભટ્ટાચાર્ય દ્વારા લાવવામાં આવેલા બહારના લોકોએ અપીલકર્તા અને પારુલ જાનાના પુત્રો સહિતના લોકોને હોસ્પિટલમાંથી ધક્કા મારીને બહાર ખેંચવાનું શરૂ કરતાં તેઓ ખૂબ જ પરેશાન થઈ ગયા. અપીલકર્તા થોડા સમય માટે સ્તબ્ધ અને અવાચક થઈ ગયા.

અપીલકર્તાને આશંકા હતી કે ડો. ભટ્ટાચાર્ય એવી પરિસ્થિતિ ઊભી કરશે જે અપીલકર્તાના સ્વાસ્થ્ય પર પ્રતિકૂળ અસર કરી શકે. ગરમાગરમીભરી બોલાચાલી થઈ જેના પરિણામે હોબાળો મચી ગયો. બહારના લોકોના આવવાથી અને પારુલ જાનાના બે પુત્રો હોસ્પિટલ પરિસરની બહાર હોવાથી ઝપાઝપી થઈ. અપીલકર્તાએ તરત જ જનરલ મેનેજર (પ્રોજેક્ટ્સ) નો સંપર્ક કર્યો અને તેમને પરિસ્થિતિને નિયંત્રિત કરવામાં મદદ કરવા વિનંતી કરી. જ્યારે જનરલ મેનેજર હોસ્પિટલે પહોંચ્યા, ત્યારે અપીલકર્તાએ તેમને પરિસ્થિતિ સમજાવી. ઘટના કેવી રીતે બની તે અંગે સાચી અને વાસ્તવિક હકીકતો મેળવવા માટે જનરલ મેનેજર ડો. ભટ્ટાચાર્યને પણ મળ્યા. ત્યારબાદ જનરલ મેનેજરે અપીલકર્તાને પાછા જવાની સલાહ આપી. અપીલકર્તા તરત જ હોસ્પિટલ છોડીને જતા રહ્યા. સમગ્ર ઘટનામાં, અપીલકર્તાએ ભારપૂર્વક જણાવ્યું કે, પારુલ જાનાના પુત્રો સાથે જવા સિવાય, તેમણે કશું કર્યું ન હતું. તેઓ કોઈપણ રીતે આ ઘટનામાં સંડોવાયેલા ન હતા. સમગ્ર કમનસીબ પરિસ્થિતિ માટે ચીફ મેડિકલ ઓફિસર જ એકમાત્ર જવાબદાર હતા. તેમણે પારુલ જાનાના બે પુત્રોને ઈજાઓ પણ પહોંચાડી હતી. જોકે, ડો. ભટ્ટાચાર્યએ અપીલકર્તા વિરુદ્ધ એવો આક્ષેપ કરતો ખોટો કેસ ઊભો કર્યો કે અપીલકર્તાએ તેમના પર હુમલો કર્યો હતો અને તેમને ઈજા પહોંચાડી હતી. ૬ મે, ૧૯૯૯ ના રોજ, એટલે કે બીજા જ દિવસે, ચીફ મેડિકલ ઓફિસર ડો. ભટ્ટાચાર્યએ મેનેજમેન્ટને અહેવાલ આપ્યો કે ૫ મે, ૧૯૯૯ ના રોજ મોડી રાત્રિના સમયે, અપીલકર્તાએ ગુંડાઓના એક જૂથની આગેવાની કરીને હોસ્પિટલની મુલાકાત લીધી હતી, તેમના પર, એટલે કે ડો. ભટ્ટાચાર્ય પર હુમલો કર્યો હતો અને અન્ય અધિકારીઓને ગાળો આપી હતી તથા ધમકી આપી હતી. સદર ફરિયાદના આધારે, તે જ દિવસે, એટલે કે ૬ મે, ૧૯૯૯ ના રોજ, કોર્પોરેશનના જનરલ મેનેજરે ચીફ મેડિકલ ઓફિસર પર કથિત રીતે હુમલો કરવા બદલ અપીલકર્તાને સેવામાંથી બરતરફ કર્યા. કોઈ નોટિસ આપવામાં આવી ન હતી, કોઈ ખુલાસો માંગવામાં આવ્યો ન હતો, કોઈ આરોપનામું દાખલ કરવામાં આવ્યું ન હતું, કોઈ શિસ્તભંગની તપાસ શરૂ કરવામાં આવી ન હતી અને અપીલકર્તાને સુનાવણીની કોઈ તક આપવામાં આવી ન હતી. એવું જણાવવામાં

આવ્યું હતું કે રિફાઇનરીની સુરક્ષાના હિતમાં, જનરલ મેનેજરે તાત્કાલિક કડક પગલાં લેવા પડ્યા હતા. ફોજદારી કાર્યવાહી પણ શરૂ કરવામાં આવી હતી અને ધ ઈન્ડિયન પીનલ કોડની કલમો ૧૪૭, ૧૪૯, ૩૪૧, ૩૨૩ અને ૫૦૬ હેઠળ શિક્ષાપાત્ર ગુનાઓ માટે અપીલકર્તા વિરુદ્ધ ફોજદારી કેસ દાખલ કરવામાં આવ્યો હતો. હલ્દિયા રિફાઇનરી એમ્પ્લોઇઝ યુનિયનના જનરલ સેક્રેટરીએ અપીલકર્તાની ગેરકાયદેસર અને મનસ્વી બરતરફી સામે વાંધો ઉઠાવ્યો હતો અને કોર્પોરેશનને પત્ર લખીને અપીલકર્તાને પુનઃસ્થાપિત કરવા વિનંતી કરી હતી. જોકે, કોર્પોરેશન દ્વારા કોઈ હકારાત્મક પગલું લેવામાં આવ્યું ન હતું. આવા સંજોગોમાં, અપીલકર્તા ૧૨ મે, ૧૯૯૯ ના રોજ રિટ પિટિશન દાખલ કરીને કલકત્તા હાઈકોર્ટનો સંપર્ક કરવા મજબૂર બન્યા હતા. ૧૩ મે, ૧૯૯૯ ના રોજ, બાબતની તાકીદને ધ્યાનમાં રાખીને વિદ્વાન સિંગલ જજે રિટ રૂલ્સની આવશ્યકતા માફ કરી, બાબતને પ્રવેશ–સુનાવણી માટે હાથ પર લીધી અને અપીલકર્તાને એક અઠવાડિયાની અંદર તમામ સામાવાળા પર એનેક્ષરો સહિત રિટ પિટિશનની નકલો બજાવવાનો અને હવે પછીની મુદ્દત તારીખ, જે ૨૮ જૂન, ૧૯૯૯ નક્કી કરવામાં આવી હતી તેના પર બજવણીનું એફિડેવિટ દાખલ કરવાનો નિર્દેશ આપ્યો. ૩૦ જૂન, ૧૯૯૯ સુધી એકતરફી વચગાળાની રાહત પણ આપવામાં આવી હતી. એકતરફી વચગાળાની રાહત આપતા વિદ્વાન સિંગલ જજના હુકમથી નારાજ થઈને કોર્પોરેશને ડિવિઝન બેંચનો સંપર્ક કર્યો અને ડિવિઝન બેંચે ૨૨ જૂન, ૧૯૯૯ ના રોજના હુકમથી વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલ હુકમ રદ કર્યો. ડિવિઝન બેંચના મતે, કેસની હકીકતો અને સંજોગોમાં, વિદ્વાન સિંગલ જજ માટે એકતરફી વચગાળાનો હુકમ પસાર કરવો યોગ્ય ન હતો. અપીલનો તે અનુસાર નિકાલ કરવામાં આવ્યો હતો. જ્યાં સુધી ફોજદારી કેસનો સંબંધ છે, જે વિદ્વાન જ્યુડિશિયલ મેજિસ્ટ્રેટ સમક્ષ કેસ સુનાવણી માટે મૂકવામાં આવ્યો હતો તેમણે ૫ એપ્રિલ, ૨૦૦૨ ના રોજ તેનો નિકાલ કર્યો અને અપીલકર્તા નિર્દોષ છૂટ્યા. રિટ પિટિશન વિદ્વાન સિંગલ જજ સમક્ષ સુનાવણી માટે આવી જેમણે ૯ જુલાઈ, ૨૦૦૨ ના રોજ તેને ફગાવી દીધી. વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલા હુકમ સામે

અપીલકર્તાએ ડિવિઝન બેંચ સમક્ષ અપીલ દાખલ કરી, જે ઉપર જણાવ્યા મુજબ, ડિવિઝન બેંચ દ્વારા ફગાવી દેવામાં આવી. સદર હુકમ સામે, અપીલકર્તાએ ૧૭ મે, ૨૦૦૪ ના રોજ સ્પેશિયલ લીવ પિટિશન દાખલ કરીને આ કોર્ટનો સંપર્ક કર્યો હતો.

જ્યારે આ બાબત ૨૭ જુલાઈ, ૨૦૦૪ ના રોજ પ્રવેશ માટે મૂકવામાં આવી, ત્યારે આ કોર્ટ દ્વારા નોટિસ જારી કરવામાં આવી હતી. ૨૫ જુલાઈ, ૨૦૦૫ ના રોજ, તે બે ન્યાયમૂર્તિઓની બેંચ સમક્ષ મૂકવામાં આવી હતી. વિશેષ પરવાનગી આપવામાં આવી અને કોર્ટે નીચે મુજબનો હુકમ પસાર કર્યો હતો:

> "વિલંબ માફ કરવામાં આવે છે. વિશેષ પરવાનગી આપવામાં આવે છે. [૧૯૮૪] (પૂરક.) એસ.સી.સી. ૫૫૪ માં અહેવાલ થયેલ વર્કમેન ઓફ હિન્દુસ્તાન સ્ટીલ લિમિટેડ વિરુદ્ધ હિન્દુસ્તાન સ્ટીલ લિમિટેડ અને અન્ય ના કેસમાં અને [૧૯૯૬] ૧ એસ.સી.સી. ૫૩૬ માં અહેવાલ થયેલ હરિપદ ખાન વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા અને અન્ય ના કેસમાં પરસ્પર વિરોધાભાસી ચુકાદાઓ હોવાની હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને, આ બાબત મોટી બેંચ દ્વારા વિચારવામાં આવે તે યોગ્ય રહેશે. જરૂરી હુકમો માટે કાગળો નામદાર મુખ્ય ન્યાયમૂર્તિશ્રી સમક્ષ મૂકવામાં આવે."

આ તબક્કે જણાવી શકાય કે ૨૦ નવેમ્બર, ૨૦૦૪ ના રોજ, અહીંના અપીલકર્તાએ બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૨ હેઠળ એક મૂળ અરજી દાખલ કરી અને ઈન્ડિયન ઓઈલ કોર્પોરેશનના સર્ટિફાઈડ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સના સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦ ની કલમ (vi) ની કાયદેસરતા અને માન્યતાને પડકારી, કારણ કે તેમણે કલકત્તા હાઈકોર્ટ સમક્ષ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સની માન્યતાને પડકારી ન હતી. ૨૦ જાન્યુઆરી, ૨૦૦૫ ના રોજ, નોટિસ જારી કરવામાં આવી હતી અને રિટ પિટિશનને એસ.એલ.પી. (સી) નં. ૨૧૨૪૮/૨૦૦૪ (૨૦૦૫ ની સિવિલ અપીલ નં. ૪૫૪૪) સાથે જોડવાનો હુકમ કરવામાં આવ્યો હતો. આ રીતે, બંને

બાબતો અમારી સમક્ષ મૂકવામાં આવી છે.

અમે પક્ષકારોના વિદ્વાન વકીલશ્રીઓને સાંભળ્યા છે.

અપીલકર્તા વતી ઉપસ્થિત રહેલા વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલ શ્રી પી. પી. રાવે એવી દલીલ કરી હતી કે સામાવાળા કોર્પોરેશન બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૨ ના અર્થમાં 'રાજ્ય' છે અને તેથી કોર્પોરેશનનું દરેક પગલું બંધારણના ભાગ III દ્વારા ખાતરી આપવામાં આવેલા મૂળભૂત અધિકારોને અનુરૂપ હોવું જોઈએ. તેમના જણાવ્યા અનુસાર, સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦, અને ખાસ કરીને તેની કલમ (vi), મનસ્વી, અતાર્કિક અને બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ ના અલ્ટ્રા વાયર્સ છે કારણ કે તે કોર્પોરેશનના જનરલ મેનેજરને ઓડી અલ્ટરમ પાર્ટમના નિયમનું પાલન કર્યા વિના અને કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું પાલન કર્યા વિના કર્મચારીને બરતરફ કરવાની સત્તા આપે છે અને અધિકૃત કરે છે. શ્રી રાવે રજૂઆત કરી કે આવો નિયમ ન્યાયના મૂળભૂત સિદ્ધાંતોનું ઉલ્લંઘન કરે છે અને અનુચ્છેદ ૧૪ નો ભંગ કરે છે. બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૧૧(૨) ના બીજા પરંતુકના પ્રકારની સમાન જોગવાઈનું આ કોર્ટ દ્વારા અનેક કેસોમાં અર્થઘટન કરવામાં આવ્યું છે અને એવું ઠેરવવામાં આવ્યું છે કે ગંભીર પરિસ્થિતિઓ સિવાય, કુદરતી ન્યાયના નિયમોનું પાલન કર્યા વિના કોઈપણ કર્મચારીને સેવામાંથી બરતરફ કે દૂર કરી શકાય નહીં. આવી જોગવાઈઓને ધ કોન્ટ્રાક્ટ એક્ટ, ૧૮૭૨ ની કલમ ૨૩ હેઠળ ખામીયુક્ત અને જાહેર નીતિ વિરુદ્ધ પણ ઠેરવવામાં આવી છે. જો કરારમાં અથવા કોઈ નિયમમાં આવી શરત હોય, તો પણ તે મનસ્વી અને અનુચ્છેદ ૧૪ તેમજ બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૧૧(૨) ના અલ્ટ્રા વાયર્સ તરીકે રદ થવાને પાત્ર છે. વકીલશ્રીએ એવી રજૂઆત પણ કરી હતી કે વિદ્વાન સિંગલ જજ તેમજ ડિવિઝન બેંચ બાર સમક્ષ ટાંકવામાં આવેલા ચુકાદાઓ પર આધાર ન રાખીને અને યાંત્રિક તેમજ અંધ રીતે સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦ ની કલમ (vi) લાગુ કરીને ભૂલ કરી હતી.

ગુણદોષ પર પણ, અપીલકર્તાને જવાબદાર ગણી શકાય નહીં. તેઓ માત્ર પારુલ જાનાના બે પુત્રો સાથે હોસ્પિટલ ગયા હતા. કમનસીબ ઘટના ચીફ

મેડિકલ ઓફિસરના વર્તનનું પરિણામ હતી જેના માટે તેઓ પોતે જ જવાબદાર હતા અને ડો. ભટ્ટાચાર્યના દુષ્કૃત્યો માટે અપીલકર્તાને સજા કરી શકાય નહીં. શ્રી રાવ દ્વારા વધુમાં એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે આ એક યોગ્ય કેસ છે જેમાં આ કોર્ટ દ્વારા જરૂરી માર્ગદર્શિકા જારી કરવાની જરૂર છે જેથી સદર જોગવાઈ હેઠળની સંપૂર્ણ અને અનિયંત્રિત સત્તાનો જનરલ મેનેજર દ્વારા દુરુપયોગ ન થઈ શકે. એવી રજૂઆત પણ કરવામાં આવી હતી કે જ્યારે અપીલકર્તા વિરુદ્ધ ફોજદારી કેસ નોંધવામાં આવ્યો હતો અને તેમની સામે મૂકવામાં આવેલા આરોપોમાંથી તેઓ નિર્દોષ છૂટ્યા હતા, ત્યારે તેમને સંપૂર્ણ પાછલા વેતન સાથે સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવાની કોર્પોરેશનની ફરજ હતી. છેવટે, એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે અપીલકર્તા વયનિવૃત્તિની વયે પહોંચી ગયા છે. આમ પુનઃસ્થાપનાનો પ્રશ્ન અકાદમિક છે. તેથી, એવી અરજ કરવામાં આવી હતી કે હકીકતોની સમગ્રતાને ધ્યાનમાં રાખીને, સામાવાળાને અપીલકર્તાને નાણાકીય લાભો આપવાનો નિર્દેશ આપીને જનરલ મેનેજર દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલ હુકમ રદબાતલ કરવો જોઈએ.

બીજી તરફ, સામાવાળા કોર્પોરેશનના વિદ્વાન વકીલે હુકમને સમર્થન આપ્યું હતું. એવું જણાવવામાં આવ્યું હતું કે અપીલકર્તા બંધારણના ભાગ XIV હેઠળ 'સિવિલ પોસ્ટ' ધરાવતા કર્મચારી હોવાનું કહી શકાય નહીં અને તે રીતે, તેઓ અનુચ્છેદ ૩૧૧ ના સંરક્ષણનો દાવો કરી શકે નહીં. તેઓ કોર્પોરેશનના નિયમો, વિનિયમો અને સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ દ્વારા શાસિત છે. કોર્પોરેશન સર્ટિફાઇડ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ દ્વારા શાસિત છે. સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦ ની કલમ (iii) કોર્પોરેશનના કર્મચારી સામે શિસ્તભંગની તપાસ અને આવી તપાસના આધારે યોગ્ય પગલાં લેવાની જોગવાઈ કરે છે. જોકે, સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦ ની કલમ (vi) અમુક કેસોમાં વિશેષ પ્રક્રિયા સાથે સંબંધિત છે અને અમુક સંજોગોમાં કામદારને સેવામાંથી બરતરફ કરવાની કે દૂર કરવાની સત્તા જનરલ મેનેજરને આપે છે. સદર સત્તાના શુદ્ધબુદ્ધિપૂર્વકના ઉપયોગમાં, જનરલ મેનેજરે ૬ મે, ૧૯૯૯ ના રોજ હુકમ પસાર કર્યો અને અપીલકર્તાને સેવામાંથી બરતરફ કર્યા. આ હુકમ એક

સ્પીકિંગ ઓર્ડર છે જેમાં કયા સંજોગોએ જનરલ મેનેજરને આ કેસને અસાધારણ પ્રકારનો ગણવા માટે મજબૂર કર્યા અને જનરલ મેનેજરને સદર જોગવાઈ હેઠળ તેમની સત્તાનો ઉપયોગ કરવાની ફરજ પડી તેનાં કારણો નોંધવામાં આવ્યા છે. એવી રજૂઆત પણ કરવામાં આવી હતી કે હુકમ પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે અપીલકર્તાએ હોસ્પિટલના સ્ટાફ સાથે ગેરવર્તણૂક કરી હતી અને ચીફ મેડિકલ ઓફિસર પર હુમલો કરી ઈજાઓ પહોંચાડી હતી. શિસ્તની જાળવણી સુનિશ્ચિત કરવા અને અનેક નિવેદનો ધ્યાનમાં લઈને, જનરલ મેનેજરે વાદગ્રસ્ત પગલું લીધું હતું. આવા પગલાંને મનસ્વી, અતાર્કિક કે સત્તાનો દુરુપયોગ કહી શકાય નહીં. વકીલશ્રીએ રજૂઆત કરી હતી કે જ્યાં સુધી જનરલ મેનેજર દ્વારા સત્તાના ઉપયોગનો સંબંધ છે ત્યાં સુધી ફોજદારી અદાલત દ્વારા નિર્દોષ છોડવામાં આવે તે ભાગ્યે જ કોઈ સુસંગત બાબત છે. સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦(vi) અસાધારણ પ્રકારના કેસોમાં વિશેષ પ્રક્રિયા સાથે સંબંધિત છે. આવી જોગવાઈને બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ ના અલ્ટ્રા વાયર્સ કહી શકાય નહીં. જ્યાં સુધી અનુચ્છેદ ૩૧૧ નો સંબંધ છે, તે કોર્પોરેશનના કર્મચારીઓને લાગુ પડતો નથી અને તેથી, અપીલકર્તા દ્વારા તેને લાગુ કરી શકાય નહીં કે ઉપયોગમાં લઈ શકાય નહીં. વધુમાં એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે અપીલકર્તાએ પિટિશન દાખલ કરીને બરતરફીના હુકમને પડકાર્યો હતો પરંતુ તેમણે વિદ્વાન સિંગલ જજ સમક્ષ કે ડિવિઝન બેંચ સમક્ષ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦ ની કલમ (vi) ની કાયદેસરતા કે માન્યતાને પડકારી ન હતી અને ગુણદોષ પર બાબતની દલીલ કરી હતી તથા કેસનો નિર્ણય તેમની વિરુદ્ધમાં આવ્યો હતો. તેથી, હવે તેમને આ કોર્ટ સમક્ષ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦ ની કલમ (vi) ની માન્યતાને પડકારવાની પરવાનગી આપી શકાય નહીં કારણ કે આવો પડકાર રેસ જ્યુડિકેટા અથવા કન્સ્ટ્રક્ટિવ રેસ જ્યુડિકેટા દ્વારા બાધિત બનશે. એવી રજૂઆત પણ કરવામાં આવી હતી કે જનરલ મેનેજર દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલ હુકમ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સના સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૧ હેઠળ અપીલને આધીન છે અને અપીલકર્તાએ અપીલ દાખલ કરીને સદર અધિકારનો ઉપયોગ કર્યો હતો. એપેલેટ ઓથોરિટીએ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સની સંબંધિત જોગવાઈઓ તેમજ જનરલ મેનેજર દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલા ૬ મે,

૧૯૯૯ ના રોજના હુકમની વિચારણા કરી હતી અને હકીકતો અને સંજોગો પર પોતાનું ધ્યાન કેન્દ્રિત કર્યા પછી, અપીલકર્તા પર લાદવામાં આવેલી સજામાં દખલગીરી કરવા માટે કોઈ કારણ નથી તેવું નોંધીને અપીલ ફગાવી દીધી હતી. તેથી, એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે અપીલકર્તા દ્વારા કોઈ કેસ બનાવવામાં આવ્યો નથી અને અપીલ ફગાવી દેવાને પાત્ર છે. અપીલકર્તાએ હાઈકોર્ટ સમક્ષ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦ ની કલમ (vi) ની માન્યતાને પડકારી ન હોવાથી, તેમની અરજી ચલાવવાપાત્ર નથી અને તે પણ ફગાવી દેવી જોઈએ.

પક્ષકારોના વિદ્વાન વકીલશ્રીઓને સાંભળ્યા પછી, અમારો એવો મત છે કે અપીલ તેમજ રિટ પિટિશન બંને ફગાવી દેવાને પાત્ર છે. જ્યાં સુધી આ કોર્ટમાં અરજીની ચલાવવાપાત્રતા અંગેના પ્રારંભિક વાંધા અને અપીલમાં રેસ જ્યુડિકેટા લાગુ પડવાનો સંબંધ છે, તે સાચું છે કે અપીલકર્તાએ હાઈકોર્ટના વિદ્વાન સિંગલ જજ સમક્ષ કે ડિવિઝન બેંચ સમક્ષ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦ ની કલમ (vi) ની કાયદેસરતા અંગેનું કારણ લીધું ન હતું. તે જ સમયે, જોકે, જ્યારે તેઓ હાઈકોર્ટના નિર્ણય સામે આ કોર્ટ સમક્ષ આવ્યા છે અને આ કારણ ઉપસ્થિત કર્યું છે, ત્યારે તેમને સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦ ની કલમ (vi) ની કાયદેસરતા કે માન્યતા પર કેસની દલીલ કરવાથી અટકાવવા તે યોગ્ય રહેશે નહીં. તદુપરાંત, તેમણે સદર હેતુ માટે બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૨ હેઠળ એક મૂળ અરજી પણ દાખલ કરી છે. તેથી, પ્રારંભિક વાંધો અમને પ્રભાવિત કરતો નથી અને અમે બંને પક્ષકારોને સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦(vi) ની કાયદેસરતા તેમજ ગુણદોષ પર કેસની દલીલ કરવાની પરવાનગી આપી છે.

જ્યાં સુધી ફોજદારી અદાલત દ્વારા અપીલકર્તાને નિર્દોષ છોડવાનો સંબંધ છે, અમારા મતે, જો અન્યથા પરવાનગીપાત્ર હોય તો સદર હુકમ કોર્પોરેશનને પગલાં લેવાથી અટકાવતો નથી. અમારા ચુકાદા અનુસાર, કાયદો તદ્દન સુસ્થાપિત છે. ફોજદારી અદાલત દ્વારા નિર્દોષ છોડવામાં આવે તે અમલમાં રહેલા નિયમો અને વિનિયમો અનુસાર સત્તાનો ઉપયોગ કરવાથી નોકરીદાતાને અટકાવશે નહીં. બે કાર્યવાહીઓ – ફોજદારી અને ખાતાકીય તદ્દન અલગ છે.

તેઓ જુદા જુદા ક્ષેત્રોમાં કાર્ય કરે છે અને જુદા જુદા ઉદ્દેશો ધરાવે છે. જ્યારે ફોજદારી ટ્રાયલનો ઉદ્દેશ ગુનેગારને યોગ્ય સજા કરવાનો છે, ત્યારે તપાસની કાર્યવાહીનો હેતુ ગેરવર્તણૂક કરનાર સાથે ખાતાકીય રીતે વ્યવહાર કરવાનો અને નોકરીના નિયમો અનુસાર દંડ લાદવાનો છે. ફોજદારી ટ્રાયલમાં, અમુક સંજોગોમાં અથવા અમુક અધિકારીઓ સમક્ષ આરોપી દ્વારા કરવામાં આવેલું ગુનાહિત નિવેદન પુરાવા તરીકે સંપૂર્ણપણે અગ્રાહ્ય છે. પુરાવા અને પ્રક્રિયાના આવા કડક નિયમો ખાતાકીય કાર્યવાહીને લાગુ પડશે નહીં. દોષિત ઠેરવવાનો હુકમ કરવા માટે જે પુરાવાની માત્રા જરૂરી છે તે ગેરવર્તણૂક આચર્યાની નોંધ કરવા માટે જરૂરી પુરાવાની માત્રા કરતાં ભિન્ન છે. બંને કાર્યવાહીઓમાં પુરાવાના મૂલ્યાંકનને લગતો નિયમ પણ સમાન નથી. ફોજદારી કાયદામાં, પુરાવાનો બોજ ફરિયાદપક્ષ પર હોય છે અને જ્યાં સુધી ફરિયાદપક્ષ 'વાજબી શંકાથી પર' આરોપીનો ગુનો સાબિત કરવામાં સક્ષમ ન બને ત્યાં સુધી તેને કાયદાની અદાલત દ્વારા દોષિત ઠેરવી શકાય નહીં. બીજી બાજુ, ખાતાકીય તપાસમાં, 'સંભાવનાની પ્રબળતા' ના આધારે નોંધવામાં આવેલા તારણ પર ગેરવર્તણૂક કરનાર અધિકારી પર દંડ લાદી શકાય છે. તેથી, જ્યુડિશિયલ મેજિસ્ટ્રેટ દ્વારા અપીલકર્તાને નિર્દોષ છોડવામાં આવે તે આપોઆપ તેમને કોર્પોરેશનની શિસ્તભંગની હકુમત હેઠળની જવાબદારીમાંથી મુક્ત કરતું નથી. તેથી, અમે અપીલકર્તાની એ દલીલ માન્ય રાખવામાં અસમર્થ છીએ કે તેઓ ફોજદારી અદાલત દ્વારા નિર્દોષ છૂટ્યા હોવાના કારણે તેમને સેવામાંથી બરતરફ કરતો વાદગ્રસ્ત હુકમ રદબાતલ કરવાને પાત્ર છે.

જ્યાં સુધી અપીલકર્તાના દરજ્જાનો સંબંધ છે, એ જણાવવું જરૂરી છે કે વરિષ્ઠ વકીલ શ્રી રાવે અપીલ અને રિટ પિટિશનની સુનાવણી વખતે યોગ્ય રીતે સ્વીકાર્યું હતું કે અપીલકર્તા 'સિવિલ સર્વન્ટ' કહી શકાય નહીં તેથી તેઓ બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૧૧ દ્વારા શાસિત નથી. આ સંબંધમાં, [૧૯૭૦] ૩ એસ.સી.આર. ૩૬૩ ; [૧૯૭૦] ૧ એસ.સી.સી. ૧૭૭ ના ડો. એસ. એલ. અગ્રવાલ વિરુદ્ધ જનરલ મેનેજર, હિન્દુસ્તાન સ્ટીલ લિમિટેડ, (હિન્દુસ્તાન

સ્ટીલ લિમિટેડ I) માં આ કોર્ટની બંધારણીય બેંચના નિર્ણયનો સંદર્ભ લેવો લાભદાયી રહેશે. તે કેસમાં, કોર્પોરેશનના બોર્ડ ઓફ ડિરેક્ટર્સ દ્વારા એક વર્ષ માટે એ ની આસિસ્ટન્ટ સર્જન તરીકે નિમણૂક કરવામાં આવી હતી. પ્રોબેશનનો સમયગાળો પૂર્ણ થયા પછી, તેમની કરારના આધારે નિમણૂક કરવામાં આવી હતી અને કરારની શરતો અનુસાર તેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. તેમણે હાઇકોર્ટમાં રિટ પિટિશન દાખલ કરીને એવી દલીલ કરી હતી કે તેમની સેવાઓ ખોટી રીતે સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી જે બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૧૧ નો ભંગ હતો. કોર્પોરેશને એવી દલીલ કરી હતી કે અનુચ્છેદ ૩૧૧ તેમને લાગુ પડતો નથી કારણ કે તેઓ કોર્પોરેશન દ્વારા નોકરી પર રખાયા હતા અને તેઓ ન તો યુનિયનની સિવિલ સર્વિસના હતા કે ન તો યુનિયન હેઠળ સિવિલ પોસ્ટ ધરાવતા હતા.

વાંધો માન્ય રાખતાં અને અનુચ્છેદ ૩૧૧ ની મર્યાદા અને વ્યાપને ધ્યાનમાં લેતાં, આ કોર્ટે ઠેરવેલ કે કોર્પોરેશનના કર્મચારી 'સિવિલ પોસ્ટ' ધરાવતા હોવાનું કહી શકાય નહીં અને તેથી તેઓ અનુચ્છેદ ૩૧૧ ના સંરક્ષણ માટે હકદાર નથી. કોર્ટના જણાવ્યા અનુસાર, કોર્પોરેશનને 'સરકારનો વિભાગ' કહી શકાય નહીં અને આવા કોર્પોરેશનના કર્મચારીઓ યુનિયન હેઠળના કર્મચારીઓ ન હતા. કોર્પોરેશન સ્વતંત્ર અસ્તિત્વ ધરાવે છે અને અપીલકર્તા અનુચ્છેદ ૩૧૧ લાગુ કરવા હકદાર ન હતા. હિન્દુસ્તાન સ્ટીલ લિમિટેડ (I) નું આ કોર્ટ દ્વારા અનેક કેસોમાં અનુસરણ કરવામાં આવ્યું છે. [જુઓ સુખદેવ સિંઘ અને અન્ય વિરુદ્ધ ભગતરામ સરદાર સિંઘ રઘુવંશી અને અન્ય, [૧૯૭૫] ૧ એસ.સી.સી. ૪૨૧, સોમ પ્રકાશ રેખી વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા, [૧૯૮૧] ૧ એસ.સી.સી. ૪૪૯, એ. એલ. કાલરા વિરુદ્ધ પ્રોજેક્ટ એન્ડ ઈક્વિપમેન્ટ કોર્પોરેશન ઓફ ઈન્ડિયા લિમિટેડ, [૧૯૮૪] ૩ એસ.સી.સી. ૩૧૬, ટેકરાજ વાસંડી વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા અને અન્ય, [૧૯૮૮] ૧ એસ.સી.સી. ૨૩૬, પ્યારે લાલ શર્મા વિરુદ્ધ મેનેજિંગ ડિરેક્ટર અને અન્ય, [૧૯૮૯] ૩ એસ.સી.સી. ૪૪૮, સ્ટેટ બેંક ઓફ ઈન્ડિયા વિરુદ્ધ એસ. વિજય કુમાર,

[૧૯૯૦] ૪ એસ.સી.સી. ૪૮૧ અને સતિન્દર સિંઘ અરોરા વિરુદ્ધ સ્ટેટ બેંક ઓફ પટિયાલા, [૧૯૯૨] પૂરક૨ એસ.સી.સી. ૨૨૪]

આ કોર્ટના ઉપરોક્ત ચુકાદાઓને ધ્યાનમાં રાખીને, તેમાં કોઈ શંકા નથી કે સામાવાળા–કોર્પોરેશનની એ રજૂઆત સાચી છે કે અપીલકર્તા યુનિયન અથવા રાજ્ય હેઠળ 'સિવિલ પોસ્ટ' ધરાવતા હોવાનું દર્શાવીને અનુચ્છેદ ૩૧૧ લાગુ કરી શકે નહીં. તેથી, બંધારણનો અનુચ્છેદ ૩૧૧ કેસની હકીકતોને લાગુ પડતો નથી.

જોકે, શ્રી રાવે આ કોર્ટની બે ન્યાયમૂર્તિઓની બેંચના [૧૯૮૪] પૂરકએસ.સી.સી. ૫૫૪ ના વર્કમેન ઓફ હિન્દુસ્તાન સ્ટીલ લિમિટેડ અને અન્ય વિરુદ્ધ હિન્દુસ્તાન સ્ટીલ લિમિટેડ અને અન્ય, (હિન્દુસ્તાન સ્ટીલ II) ના નિર્ણય પર ભારે આધાર રાખ્યો હતો. તે કેસમાં, નોકરીદાતાએ તપાસ કર્યા વિના અને સાંભળવાની તક આપ્યા વિના કામદારને સેવામાંથી બરતરફ કર્યા હતા. આ સત્તા કોર્પોરેશનના સર્ટિફાઇડ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સના સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૩૨ હેઠળ વાપરવામાં આવી હતી.

સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૩૨ નીચે મુજબ વંચાતો હતો :

> "૩૨. અમુક કેસોમાં વિશેષ પ્રક્રિયા.– જ્યાં કામદારને કાયદાની અદાલતમાં ફોજદારી ગુના માટે દોષિત ઠેરવવામાં આવ્યો હોય અથવા જ્યાં જનરલ મેનેજરને લેખિતમાં નોંધવાના કારણોસર સંતોષ થાય કે કામદારને નોકરીમાં ચાલુ રાખવો તે અયોગ્ય છે અથવા સુરક્ષાના હિતો વિરુદ્ધ છે, ત્યાં કામદારને સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૩૧ માં નિર્ધારિત પ્રક્રિયાનું પાલન કર્યા વિના સેવામાંથી દૂર કરી શકાય અથવા બરતરફ કરી શકાય."

સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૩૨ ની ભાષા સામાવાળા–કોર્પોરેશનના સર્ટિફાઇડ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સના સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦ (vi) ને 'મોટે ભાગે' સમાન છે જે નીચે મુજબ વંચાય છે :

"જ્યાં કામદારને કાયદાની અદાલતમાં ફોજદારી ગુના માટે દોષિત ઠેરવવામાં આવ્યો હોય અથવા જ્યાં જનરલ મેનેજરને લેખિતમાં નોંધવાના કારણોસર સંતોષ થાય કે કામદારને ચાલુ રાખવો તે ન તો યોગ્ય છે કે ન તો સુરક્ષાના હિતમાં છે, ત્યાં કામદારને આ કલમના III હેઠળ નિર્ધારિત પ્રક્રિયાનું પાલન કર્યા વિના સેવામાંથી દૂર કરી શકાય અથવા બરતરફ કરી શકાય."

કામદારે અન્ય બાબતો સાથે એવા કારણસર આ પગલાંને પડકાર્યું હતું કે સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૩૨ ની જોગવાઈ અતાર્કિક, મનસ્વી અને અનુચ્છેદ ૩૧૧ નો ભંગ કરનારી છે. કોર્ટે અનુચ્છેદ ૩૧૧ ની એરણ પર સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૩૨ સામેના વાંધાની વિચારણા હાથ ધરી હતી. આ જોગવાઈને તદ્દન ટકાવી ન શકાય તેવા હુકમને ટકાવી રાખવા અને કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોના ભંગમાં લેવાયેલા પગલાંને વાજબી ઠેરવવા માટે જાહેર ક્ષેત્રના એક સાહસ દ્વારા આધાર લેવાયેલા 'હાયર એન્ડ ફાયરના દિવસોની યાદ અપાવતા પ્રાચીન સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર' તરીકે વર્ણવતાં કોર્ટે જણાવ્યું કે આવી જોગવાઈ ટકી શકે નહીં. બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૧૧ ને ટાંકતાં કોર્ટે ઠેરવેલ કે કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતના પાલનની ન્યૂનતમ આવશ્યકતાને માફ કરી શકાય નહીં અને કોર્પોરેશન દ્વારા લેવાયેલ પગલું ગેરકાયદેસર અને ગેરકાનૂની હતું. તેથી, કોર્ટે કામદારને પુનઃસ્થાપિત કરીને 'હુકમ પાછો ખેંચવા અને રદ કરવાનો' કોર્પોરેશનને નિર્દેશ આપ્યો હતો. કોર્પોરેશનને બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૧૧(૨) ના બીજા પરંતુક સાથે સુસંગત બનાવવા માટે તેના સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૩૨ ને ફરીથી ઘડવાની તક આપવામાં આવી હતી.

અમારી સમક્ષ શ્રી રાવનો પ્રયાસ એવો છે કે ઉપરોક્ત કેસ કોર્પોરેશનના કર્મચારીની સેવા સમાપ્ત કરવાનો કેસ હતો. તે કેસમાં વિચારણા માટે આવેલ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર જે સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર સાથે અમારે સંબંધ છે તેને 'મોટે ભાગે' સમાન હતો. કર્મચારી કોર્પોરેશન દ્વારા રાખવામાં આવ્યો હતો તે હકીકત હોવા છતાં, કોર્ટે બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૧૧ ની જોગવાઈઓ અને સિવિલ સર્વન્ટ્સને લાગુ

પડતા સિદ્ધાંતો ધ્યાનમાં લીધા હતા. તેથી, એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે વર્તમાન કેસમાં પણ તે કેસમાં ઠેરવવામાં આવેલ રેશિયો લાગુ કરવો જોઈએ અને કોર્પોરેશન દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલ વાદગ્રસ્ત હુકમ રદ કરવો જોઈએ.

અમે શ્રી રાવ સાથે સંમત થવામાં અસમર્થ છીએ. એ વાત સાચી છે કે હિન્દુસ્તાન સ્ટીલ લિમિટેડ (II) માં બે ન્યાયમૂર્તિઓની બેંચ સમક્ષ વિચારણા માટે આવેલી જોગવાઈ કોર્પોરેશન દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલા હુકમ સામે હતી. તે સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦ ની કલમ (vi) ને સમાન હતી જેને આ કોર્ટે વિચારવાની છે. તે જ સમયે, જોકે, એ અવગણી શકાય નહીં કે બે ન્યાયમૂર્તિઓની બેંચે અનુચ્છેદ ૩૧૧ ની એરણ પર જોગવાઈની માન્યતાની વિચારણા કરી હતી જે લાગુ ન પડતો હોવાથી આકર્ષિત થઈ શકે નહીં. આ મુદ્દો આ કોર્ટની બંધારણીય બેંચ દ્વારા હિન્દુસ્તાન સ્ટીલ લિમિટેડ (I) માં સુનિશ્ચિત અને આખરી રીતે નક્કી કરવામાં આવ્યો હતો. જોકે કમનસીબે, કોર્ટનું ધ્યાન સદર કેસ તરફ દોરવામાં આવ્યું ન હતું અને હિન્દુસ્તાન સ્ટીલ લિમિટેડ (II) માં કોર્ટે એવી રીતે કાર્યવાહી કરી જાણે કોર્પોરેશનના કર્મચારીઓ અનુચ્છેદ ૩૧૧ દ્વારા શાસિત હોય. હિન્દુસ્તાન સ્ટીલ લિમિટેડ (II) આમ પર ઇન્ક્યુરિયમ છે. જો બે ન્યાયમૂર્તિઓની બેંચનું ધ્યાન હિન્દુસ્તાન સ્ટીલ લિમિટેડ (I) માં બંધારણીય બેંચના નિર્ણય તરફ દોરવામાં આવ્યું હોત તો તે અનુચ્છેદ ૩૧૧ લાગુ કરી શકી ન હોત.

પ્રવેશ સુનાવણી વખતે, [૧૯૯૬] ૧ એસ.સી.સી. ૫૩૬ ના હરિ પદ ખાન વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા અને અન્ય માં આ કોર્ટની અન્ય બે ન્યાયમૂર્તિઓની બેંચના નિર્ણયનો પણ સંદર્ભ આપવામાં આવ્યો હતો. તે કેસમાં, અરજદાર જે ઈન્ડિયન ઓઈલ કોર્પોરેશનના કાયમી સ્ટાફ સભ્ય હતા તેઓ તેલની ચોરીમાં સંડોવાયેલા હતા અને તેમની સામે પ્રથમ માહિતી અહેવાલ (એફઆઈઆર) નોંધવામાં આવ્યો હતો. તે અહેવાલના આધારે ફોજદારી કેસ નોંધવામાં આવ્યો હતો અને તેમની ધરપકડ કરવામાં આવી હતી. કોર્પોરેશનના સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦(iv) પર આધાર રાખીને, તેમને સેવામાંથી બરતરફ કરવામાં

આવ્યા હતા. સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦(iv), જે તે સમયે હતો, તે વર્તમાન સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦(vi) ને સમાન હતો અને જો કોઈ કામદારને કાયદાની અદાલતમાં ફોજદારી ગુના માટે દોષિત ઠેરવવામાં આવ્યો હોય અથવા જો જનરલ મેનેજરને લેખિતમાં નોંધવાના કારણોસર સંતોષ થાય કે કામદારને સેવામાં ચાલુ રાખવો તે ન તો યોગ્ય છે કે ન તો કોર્પોરેશનના હિતમાં છે, તો તેને બરતરફ કરવાની સત્તા કોર્પોરેશનના જનરલ મેનેજરને આપતો હતો.

સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦(iv) નીચે મુજબ વંચાતો હતો;

"જ્યાં કામદારને કાયદાની અદાલતમાં ફોજદારી ગુના માટે દોષિત ઠેરવવામાં આવ્યો હોય અથવા જ્યાં જનરલ મેનેજરને લેખિતમાં નોંધવાના કારણોસર સંતોષ થાય કે કામદારને ચાલુ રાખવો તે ન તો યોગ્ય છે કે ન તો સુરક્ષાના હિતમાં છે, ત્યાં કામદારને આ કલમના III હેઠળ નિર્ધારિત પ્રક્રિયાનું પાલન કર્યા વિના સેવામાંથી દૂર કરી શકાય અથવા બરતરફ કરી શકાય."

કોર્પોરેશનના પગલાંને બરતરફ કરાયેલા કર્મચારી દ્વારા પડકારવામાં આવ્યું હતું. કોર્પોરેશનના હુકમને બહાલ રાખતાં, આ કોર્ટે ઠેરવ્યું કે પગલાં લઈ શકાય છે. કોર્ટે જણાવ્યું હતું કે આરોપનામું બજાવવામાં આવ્યું હોય અને તેના અનુસંધાનમાં ધરપકડ કરાઈ હોય તેવા કોર્પોરેશનના કર્મચારીને સેવામાં ચાલુ રહેતાં અટકાવવાના ઈરાદા સાથે કોર્પોરેશન દ્વારા આ નિયમ બનાવવામાં આવ્યો હતો.

જોકે, શ્રી રાવે નીચેના અવલોકનો પર આધાર રાખ્યો હતો :

"અલબત્ત તે ટ્રાયલના પરિણામને આધીન રહેશે. કોઈ ગુનામાં સંડોવાયેલા અધિકારીનું ચાલુ રહેવું તે કામદારોના સારા અને શિસ્તબદ્ધ વર્તનનું અપમાન ગણાશે. કોર્પોરેશનની સેવામાં તેમનું ચાલુ રહેવું સેવાને નિરાશ કરશે. તેથી, જાહેર હિતમાં વધુ કોઈ તપાસ ન કરવી અને તેમની

સેવાઓ તરત જ સમાપ્ત કરવી તે સૌથી વધુ યોગ્ય હતું. જોકે, તે ટ્રાયલના પરિણામને આધીન રહેશે."

શ્રી રાવનો પ્રયાસ એવો છે કે આ કોર્ટે હરિ પદ ખાન માં સ્પષ્ટપણે જણાવ્યું હતું કે સેવામાંથી બરતરફીનો હુકમ ટ્રાયલના પરિણામને આધીન રહેશે. વર્તમાન કેસમાં, અપીલકર્તા વિરુદ્ધ ફોજદારી કેસ નોંધવામાં આવ્યો હતો અને તેમની સામે કાર્યવાહી કરવામાં આવી હતી. જોકે, કાર્યવાહીનું પરિણામ અપીલકર્તાના નિર્દોષ છૂટવામાં આવ્યું. શ્રી રાવે રજૂઆત કરી કે, હરિ પદ ખાન ના રેશિયો મુજબ, અપીલકર્તા પુનઃસ્થાપના માટે હકદાર છે.

અમે આ દલીલ સ્વીકારવામાં અસમર્થ છીએ. એ સાચું છે કે હરિ પદ ખાન માં, આ કોર્ટે સ્પષ્ટપણે એવું અવલોકન કરીને બરતરફીના હુકમને માન્ય રાખ્યો હતો કે તે ટ્રાયલના પરિણામને આધીન રહેશે પરંતુ શ્રી રાવ જે ભૂલી જાય છે તે એ છે કે હરિ પદ ખાન માં, જનરલ મેનેજર દ્વારા સત્તાનો ઉપયોગ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦ (iv) ના બીજા ભાગ હેઠળ નહીં, પરંતુ તેના પ્રથમ ભાગ પર કરવામાં આવ્યો હતો, જે ફોજદારી ગુના માટે કામદારની દોષિતતાના કેસોને આવરી લેતો હતો. બીજો ભાગ કામદારને સેવામાં ન રાખવાની યોગ્યતા વિશે જનરલ મેનેજરના સંતોષ સાથે સંબંધિત હતો. જનરલ મેનેજર દ્વારા પ્રથમ ભાગ પર સત્તાનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો હોવાથી અને તેનો આધાર કામદાર સામે ફોજદારી કેસની નોંધણીનો હોવાથી, સ્વાભાવિક રીતે જ, આ કોર્ટ એવું અવલોકન કરવામાં વ્યાજબી હતી કે જ્યારે ફોજદારી કેસ પેન્ડિંગ હોવાના આધારે પગલાં લેવામાં આવ્યા હોય, ત્યારે કામદારની બરતરફીનું પગલું ટ્રાયલના પરિણામને આધીન રહેવું જોઈએ. અમારી સમક્ષના કેસની હકીકતો તદ્દન અલગ છે. આ કેસમાં, જનરલ મેનેજરે સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦(vi) ના બીજા ભાગ હેઠળ સત્તાનો ઉપયોગ કર્યો છે જે તેમને લેખિતમાં નોંધવાના કારણોસર એવો સંતોષ થાય કે કામદારને સેવામાં ચાલુ રાખવો તે સુરક્ષાના હિતમાં નથી ત્યારે પગલાં લેવાની સત્તા આપે છે. તેથી, અપીલકર્તા દ્વારા રાહત મેળવવા માટે હરિ પદ ખાન નો નિર્દેશ વર્તમાન કેસની હકીકતલક્ષી પરિસ્થિતિને લાગુ પડતો નથી.

હરિ પદ ખાન માં અપીલકર્તાએ હિન્દુસ્તાન સ્ટીલ લિમિટેડ (II) પર આધાર રાખ્યો હતો, અને રજૂઆત કરી હતી કે તે કેસમાં, આ કોર્ટે કુદરતી ન્યાયનું ઉલ્લંઘન કરતી હોવાથી અને અનુચ્છેદ ૧૪ નું પણ ઉલ્લંઘન કરતી હોવાથી સમાન જોગવાઈ રદ કરી હતી. જોકે, કોર્ટે ઠેરવ્યું કે જ્યારે સત્તાવાળાનો એવો મત હોય કે તપાસ હાથ ધરવી અયોગ્ય રહેશે અને જ્યારે ગંભીર કૃત્યો સંસ્થાના પાયાને અસર કરે તેવી શક્યતા હોય ત્યારે ગુનેગાર કામદારને નોકરીમાં ચાલુ રાખવો તે કોર્પોરેશનની સુરક્ષાના હિત વિરુદ્ધ હશે ત્યારે કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતો લાગુ પડતા નથી. કોર્ટે એ પણ નોંધ્યું કે ૧૩ નવેમ્બર, ૧૯૯૫ ના રોજ નિર્ણીત મથુરા રિફાઈનરી મઝદૂર સંઘ વિરુદ્ધ ડેપ્યુટી ચીફ લેબર કમિશનર અને અન્ય, સ્પેશિયલ લીવ પિટિશન (સિવિલ) નં. ૧૧૬૫૯/૧૯૯૨ માં આ કોર્ટ દ્વારા આવી જ સમાન જોગવાઈને કાયદેસર અને ઈન્ટ્રા વાયર્સ ઠેરવવામાં આવી હતી.

ત્યારબાદ શ્રી રાવે એવી દલીલ કરી હતી કે કોર્પોરેશનના કર્મચારી હોવાના કારણે જોકે બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૧૧ ની જોગવાઈ અપીલકર્તાને લાગુ પડતી નથી, તેમ છતાં સદર જોગવાઈ પાછળના સામાન્ય સિદ્ધાંતો કોર્પોરેશનના કર્મચારીઓને પણ લાગુ પડશે. તેથી, તેમણે એવી રજૂઆત કરી હતી કે કોર્પોરેશનના કર્મચારીના કેસ સાથે કામ કરતી વખતે, અનુચ્છેદ ૩૧૧(૨) નું બીજું પરંતુક અને સદર જોગવાઈનું અર્થઘટન કરતા આ કોર્ટના નિર્ણયો કોર્ટ દ્વારા ધ્યાનમાં રાખવામાં આવશે. તેમણે એવી રજૂઆત પણ કરી હતી કે કોર્પોરેશન બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૨ ના અર્થમાં 'રાજ્ય' હોવાથી, સામાવાળાને અનુચ્છેદ ૧૪ લાગુ પડશે અને મનસ્વી રીતે તથા કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું પાલન કર્યા વિના પસાર કરવામાં આવેલ હુકમ અથવા લેવાયેલ પગલું રદબાતલ અને શૂન્ય ગણવું જોઈએ.

આ સંબંધમાં [૧૯૮૫] ૩ એસ.સી.સી. ૩૯૮ ના યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા અને અન્ય વિરુદ્ધ તુલસી રામ પટેલ માં બંધારણીય બેંચના નિર્ણયનો સંદર્ભ આપવામાં આવ્યો હતો. તુલસી રામ પટેલ માં, સરકાર દ્વારા બંધારણના

અનુચ્છેદ ૩૧૧(૨) ના બીજા પરંતુકનો આશરો લઈને અમુક સિવિલ સર્વન્ટ્સને દંડ તરીકે સેવામાંથી બરતરફ કરવામાં આવ્યા હતા. તેમણે અન્ય બાબતોની સાથે એવા કારણસર હુકમોની માન્યતાને પડકારી હતી કે આ પગલું કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોની વિરુદ્ધ હતું અને અનુચ્છેદ ૩૧૧(૨) ના બીજા પરંતુકનો આશરો લઈ શકાયો ન હોત. તેથી, આ કોર્ટે અનુચ્છેદ ૩૧૧(૨) ની જોગવાઈઓ અને કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોના પાલનના સંદર્ભમાં હુકમોની કાયદેસરતા અને માન્યતા પર વિચારણા કરવાની જરૂર પડી હતી.

૪ : ૧ ની બહુમતીથી, કોર્ટે અનુચ્છેદ ૩૧૧(૨) ના બીજા પરંતુક હેઠળ અસાધારણ સત્તાનો આશરો લેવાના સરકારના પગલાંને માન્ય રાખ્યું હતું. કોર્ટે અવલોકન કર્યું કે કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોને બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ માં સમાવિષ્ટ બાંહેધરીના એક ભાગ તરીકે ઓળખવામાં આવ્યા છે અને તેનું ઉલ્લંઘન એટલે કે તે પગલું મનસ્વી અને અતાર્કિક હશે. કોર્ટે એ પણ જણાવ્યું કે અનુચ્છેદ ૩૧૧(૨) માં એવી જોગવાઈ છે કે કોઈ સિવિલ સર્વન્ટને બરતરફ કરવામાં આવે, સેવામાંથી દૂર કરવામાં આવે અથવા હોદ્દામાં ઘટાડો કરવામાં આવે તે પહેલાં તપાસ થવી જોઈએ અને તેની સામે મૂકવામાં આવેલા આરોપોના સંબંધમાં તેને સાંભળવાની વાજબી તક આપવી જોઈએ. જોકે, કોર્ટે અવલોકન કર્યું કે અમુક સંજોગોમાં, કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોના અમલમાં ફેરફાર કરી શકાય છે અને તેને બાકાત પણ રાખી શકાય છે. ઇંગ્લેન્ડ અને ભારત બંનેમાં એ સુસ્થાપિત છે કે જ્યાં હુકમ પસાર કરતાં પહેલાં પૂર્વ નોટિસ અને સાંભળવાની તક આપવાનો અધિકાર તાત્કાલિક પગલાં લેવામાં અવરોધરૂપ બને, ત્યાં આવા અધિકારને બાકાત રાખી શકાય છે. જ્યાં લેવાના પગલાંનું સ્વરૂપ, તેનો ઉદ્દેશ અને હેતુ તથા સંબંધિત કાનૂની જોગવાઈઓની યોજના તેને બાકાત રાખવાની ખાતરી આપે ત્યાં પણ તેને બાકાત રાખી શકાય છે. જો આવા સૂત્રને લાગુ કરવાથી વહીવટી પ્રક્રિયા સ્થગિત થઈ જવાની અસર થતી હોય અથવા જ્યાં ત્વરિતતા કે તાકીદની જરૂરિયાત આવી માંગ કરતી હોય તો ઓડી અલ્ટરમ પાર્ટમના સૂત્રનો આશરો લઈ શકાય નહીં. કોર્ટે જણાવ્યું કે જો કાયદો અને

પરિસ્થિતિની જરૂરિયાતો ઓડી અલ્ટરમ પાર્ટમના નિયમ સહિત કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોને બાકાત રાખી શકે, તો બંધારણની જોગવાઈ પણ વધુ મજબૂત રીતે તેમ કરી શકે છે, કારણ કે બંધારણીય જોગવાઈ કાનૂની જોગવાઈ કરતાં ઘણી વધારે અને સર્વવ્યાપી પવિત્રતા ધરાવે છે. તેણે એ પણ જણાવ્યું કે કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોને બંધારણીય જોગવાઈ દ્વારા, એટલે કે અનુચ્છેદ ૩૧૧(૨) ના બીજા પરંતુક દ્વારા સ્પષ્ટપણે બાકાત રાખવામાં આવ્યા હોવાથી, તપાસની જોગવાઈ કરીને તેને પાછલા બારણેથી ફરીથી દાખલ કરી શકાય નહીં. જોકે, કોર્ટે ઉમેર્યું કે જ્યાં અનુચ્છેદ ૩૧૧(૨) નું બીજું પરંતુક કોઈ બાહ્ય કારણ પર અથવા તે કલમમાં કલ્પિત પરિસ્થિતિ સાથે કોઈ સંબંધ ન ધરાવતા કારણ પર લાગુ કરવામાં આવે, તો તે પગલું દ્વેષપૂર્ણ અને શૂન્ય રહેશે. આવા કેસમાં, અમાન્ય કરનાર પરિબળ અનુચ્છેદ ૧૪ ને આધીન હોઈ શકે છે. અનુચ્છેદ ૩૧૧(૨) નું બીજું પરંતુક જાહેર નીતિ પર, જાહેર હિતમાં અને જાહેર કલ્યાણ માટે આધારિત હતું અને તેને અમલમાં મૂકવું જ જોઈએ. અનુચ્છેદ ૩૧૧(૨) ના બીજા પરંતુક હેઠળ સત્તાના ઉપયોગમાં જે સરકારી કર્મચારીઓ સામે કાર્યવાહી કરવામાં આવી છે તેમને મળતી તકો અંગે કોર્ટે જણાવ્યું :

> "આ સંબંધમાં, એ યાદ રાખવું જોઈએ કે સરકારી કર્મચારી સંપૂર્ણપણે કોઈપણ તક વિનાનો હોતો નથી. અનુચ્છેદ ૩૦૯ ના પરંતુક હેઠળ અથવા તે અનુચ્છેદને સંબંધિત કાયદાઓ હેઠળ બનાવેલા નિયમો સામાન્ય રીતે તે કેસો સિવાય અપીલ કરવાનો અધિકાર આપે છે જ્યાં બરતરફી, સેવામાંથી દૂર કરવાનો અથવા હોદ્દામાં ઘટાડો કરવાનો હુકમ રાષ્ટ્રપતિ અથવા રાજ્યના રાજ્યપાલ દ્વારા પસાર કરવામાં આવે છે કારણ કે તેઓ સર્વોચ્ચ બંધારણીય હોદ્દેદારો હોવાથી, તેમનામાંથી કોઈ એક દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલા હુકમ સામે કોઈ ઉચ્ચ સત્તાવાળા સમક્ષ અપીલ થઈ શકે નહીં. આમ, જ્યાં બીજું પરંતુક લાગુ પડે છે, ત્યાં જોકે સરકારી કર્મચારીને પોતાની સામે મૂકવામાં આવેલા આરોપો સામે પોતાનો બચાવ કરવાની પૂર્વ તક મળતી નથી, તેમ છતાં તેને પોતે દાખલ કરેલી

અપીલમાં એ દર્શાવવાની તક મળે છે કે તેની સામે મૂકવામાં આવેલા આરોપો સાચા નથી. આ કુદરતી ન્યાયની આવશ્યકતાઓનું પૂરતું પાલન ગણાશે. મેનકા ગાંધી ના કેસમાં અને લિબર્ટી ઓઇલ મિલ્સ વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા માં, પગલાં લેવાયા પછી રજૂઆત કરવાનો અધિકાર પૂરતો ઉપાય માનવામાં આવ્યો હતો, અને અપીલ એ રજૂઆત કરવાના અધિકાર કરતાં ઘણો વ્યાપક અને વધુ અસરકારક ઉપાય છે."

શ્રી રાવની રજૂઆત એ છે કે અનુચ્છેદ ૩૧૧(૨) નું બીજું પરંતુક ત્રણ પરિસ્થિતિઓ સાથે સંબંધિત છે,

(૧) જ્યાં કોઈ વ્યક્તિને ફોજદારી આરોપસર દોષિત ઠેરવવામાં આવી હોય;

(૨) જ્યાં શિસ્તભંગની સત્તાવાળાને લેખિતમાં નોંધવાના કારણોસર સંતોષ થાય કે તપાસ કરવી વ્યાજબી રીતે વ્યવહારુ નથી;

(૩) જ્યાં રાષ્ટ્રપતિ અથવા રાજ્યપાલને સંતોષ થાય કે રાજ્યની સુરક્ષાના હિતમાં, તપાસ કરવી યોગ્ય નથી.

શ્રી રાવના જણાવ્યા અનુસાર, સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦ ની કલમ (vi) પણ તે જ રીતે બે સંભવિત સંજોગોને ધ્યાનમાં લે છે;

(૧) કાયદાની અદાલત દ્વારા ફોજદારી ગુના માટે કામદારની દોષિતતા; અને

(૨) લેખિતમાં નોંધવાના કારણોસર જનરલ મેનેજરનો સંતોષ કે કામદારને ચાલુ રાખવો તે ન તો યોગ્ય છે કે ન તો સુરક્ષાના હિતમાં છે.

તેમણે એવી રજૂઆત કરી હતી કે સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦ ની કલમ (vi) હેઠળની સત્તા કામદારના અધિકાર પર ગંભીર તરાપ છે અને તેનું કડક અર્થઘટન

થવું જોઈએ. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, તે એક કડક જોગવાઈ છે જે કુદરતી ન્યાય અને ઓડી અલ્ટરમ પાર્ટમના નિયમના અમલને સંપૂર્ણપણે બાકાત રાખે છે અને તે પણ કોર્પોરેશનના નહીં પરંતુ જનરલ મેનેજરના સંતોષ પર. બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૧૧(૨) ના બીજા પરંતુકની કલમ (સી) બંધારણીય હોદ્દેદાર, એટલે કે ભારતના રાષ્ટ્રપતિ અથવા રાજ્યના રાજ્યપાલના સંતોષની કલ્પના કરે છે. જોકે, સામાવાળા–કોર્પોરેશનના કેસમાં આ સત્તા કોર્પોરેશનના એક અધિકારી એવા જનરલ મેનેજરને સોંપવામાં આવી છે. જો આ જોગવાઈ માન્ય રાખવામાં આવે, તો સત્તાનો દુરુપયોગ કે ખોટો ઉપયોગ થવાની પૂરી શક્યતા અને સંભાવના છે. તેથી, આવી જોગવાઈને મનસ્વી અને અનુચ્છેદ ૧૪ ના અલ્ટ્રા વાયર્સ ગણવી જોઈએ.

અમે વિદ્વાન વકીલ સાથે સંમત થવામાં અસમર્થ છીએ. આ મુદ્દે કાયદો સ્પષ્ટ છે. તુલસી રામ પટેલ માં આવી જ જોગવાઈની વિચારણા કરવામાં આવી હતી અને તેને બંધારણીય રીતે માન્ય અને અનુચ્છેદ ૧૪ ના ઈન્ટ્રા વાયર્સ ઠેરવવામાં આવી હતી. તે યુનિયન અથવા રાજ્ય હેઠળના સિવિલ સર્વન્ટ્સ સાથે સંબંધિત હોવાથી, કલમ (સી) માં "રાજ્યની સુરક્ષાના હિતમાં" યથાપ્રસંગ રાષ્ટ્રપતિ અથવા રાજ્યપાલ દ્વારા સંતોષની જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી. સામાવાળા–કોર્પોરેશનના સર્ટિફાઇડ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ કોર્પોરેશન પૂરતો મર્યાદિત અમલ ધરાવે છે. તેથી, રાજ્યની સુરક્ષાનો કોઈ પ્રશ્ન ન હતો અને તેથી, કોર્પોરેશનની સુરક્ષાની મર્યાદિત સત્તા જનરલ મેનેજરને સોંપવામાં આવી છે. જનરલ મેનેજર કોર્પોરેશનના સર્વોચ્ચ વહીવટી વડા છે. તેથી એવી દલીલ કરી શકાય નહીં કે આ સત્તા કોર્પોરેશનના કોઈ નાના અધિકારીને સોંપવામાં આવી છે.

સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦ ની કલમ (vi) જનરલ મેનેજરને સંપૂર્ણ અથવા અનિયંત્રિત સત્તા આપે છે તેવી દલીલથી અમે સમાન રીતે પ્રભાવિત નથી અને તેથી તેને માન્ય રાખવામાં અસમર્થ છીએ. અમારા ચુકાદા અનુસાર, ખુદ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સમાં જ પૂરતી માર્ગદર્શિકા અને સુરક્ષા પૂરી પાડવામાં આવી છે,

જેમ કે (૧) આ સત્તા કોર્પોરેશનના સર્વોચ્ચ વહીવટી વડાને આપવામાં આવી છે; (૨) સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦ ની કલમ (vi) માં આકસ્મિક સંજોગો ખાસ અને સ્પષ્ટ રીતે જણાવવામાં આવ્યા છે; (૩) આવો કોઈ સંજોગ ઊભો થયો છે તે અંગે જનરલ મેનેજરનો સંતોષ; (૪) લેખિતમાં કારણોની નોંધણી; અને (૫) જનરલ મેનેજરના નિર્ણય સામે અપીલ કરવાનો અધિકાર. અમારા સુવિચારિત મત અનુસાર, આવી જોગવાઈને મનસ્વી અથવા ગેરવાજબી, બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ નું ઉલ્લંઘન કરતી ગણી શકાય નહીં.

કોઈ ચોક્કસ કેસમાં જનરલ મેનેજર કાયદેસર, યોગ્ય અને વાજબી રીતે સત્તાનો ઉપયોગ ન પણ કરે તેવી રજૂઆત કરવામાં શ્રી રાવ સાચા હોઈ શકે છે. તે કેસમાં, તે પગલું ખામીયુક્ત ગણાશે. જનરલ મેનેજર દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલા હુકમ સામે અપીલ ઉપલબ્ધ છે તે હકીકત ઉપરાંત, નારાજ પક્ષકાર બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૬/૨૨૭ હેઠળ હાઈકોર્ટનો અને/અથવા બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૨/૧૩૬ હેઠળ આ કોર્ટનો સંપર્ક પણ કરી શકે છે. બંધારણ દ્વારા હાઈકોર્ટો અને આ કોર્ટને આપવામાં આવેલી ન્યાયિક સમીક્ષાની સત્તા અબાધિત અને અપ્રભાવિત રહે છે.

એ સુસ્થાપિત છે કે જે જોગવાઈ અન્યથા કાયદેસર, માન્ય અને ઈન્ટ્રા વાયર્સ હોય તેને માત્ર એવી સત્તાના દુરુપયોગ કે ખોટા ઉપયોગની શક્યતા છે તેવા કારણોસર ગેરબંધારણીય કે અલ્ટ્રા વાયર્સ જાહેર કરી શકાય નહીં. જો જોગવાઈ કાયદેસર અને માન્ય હોય, તો તે કાનૂન પુસ્તકમાં રહેશે. તેનાથી વિપરીત જો જોગવાઈ મનસ્વી, અલ્ટ્રા વાયર્સ કે ગેરબંધારણીય હોય, તો તેની પાછળ રહેલા પ્રશંસનીય ઉદ્દેશ્ય હોવા છતાં તેને તેવી જાહેર કરવી પડે છે.

આશરે પાંચ દાયકા પહેલાં [૧૯૫૫] ૨ એસ.સી.આર. ૧૧૯૬ ના એ. થંગલ કુંજુ મુસલિયાર વિરુદ્ધ એમ. વેંકટાચલમ પોટ્ટી અને અન્ય માં સમાન દલીલની વિચારણા કરતાં, બંધારણીય બેંચ વતી બોલતાં ન્યાયમૂર્તિ ભગવતીએ જણાવ્યું હતું;

"જ્યાં સુધી વિપરીત દર્શાવવામાં ન આવે ત્યાં સુધી એવું માની લેવાનું રહેશે કે કોઈ ચોક્કસ કાયદાનો વહીવટ 'દૂષિત દષ્ટિ અને અસમાન હાથથી' કરવામાં આવશે નહીં અને કમિશન દ્વારા તપાસ માટે મોકલવાના વ્યક્તિઓના કેસોની સરકાર દ્વારા કરવામાં આવેલી પસંદગી ભેદભાવપૂર્ણ રહેશે નહીં."

ફરીથી, [૧૯૭૭] ૩ એસ.સી.સી. ૫૯૨ ના સ્ટેટ ઓફ રાજસ્થાન અને અન્ય વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા અને અન્ય ના અગ્રણી કેસમાં સાત ન્યાયમૂર્તિઓની બેંચ સમક્ષ સમાન દલીલ પર વિચારણા કરવાની જરૂર પડી હતી. એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૫૬ દ્વારા આપવામાં આવેલી અસાધારણ સત્તાનો દુરુપયોગ થઈ શકે છે.

દલીલને નકારતાં, ન્યાયમૂર્તિ ભગવતીએ (જેઓ તે સમયે હતા) જણાવ્યું હતું;

"એ યાદ રાખવું જોઈએ કે માત્ર સત્તાનો ક્યારેક દુરુપયોગ થઈ શકે છે તે સત્તાના અસ્તિત્વને નકારવા માટેનું કોઈ કારણ નથી. માનવીય બુદ્ધિ હજુ સુધી એવી સરકારની કલ્પના કરવામાં સક્ષમ બની નથી કે જેની પાસે તેની તમામ કાયદેસર જરૂરિયાતો પૂરી કરવા માટે પૂરતી સત્તા હોય અને તે જ સમયે તે ગેરરીતિ આચરવા માટે અસમર્થ હોય'. (ભારપૂર્વક જણાવેલું)"

તદ્દન તાજેતરમાં, [૨૦૦૫] ૬ એસ.સી.સી. ૨૮૧ ના સુશીલ કુમાર શર્મા વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા અને અન્ય માં, પીનલ કોડની કલમ ૪૯૮-એ ની બંધારણીય માન્યતાને અન્ય બાબતોની સાથે તેના ખોટા ઉપયોગ અને/અથવા દુરુપયોગના કારણોસર પડકારવામાં આવી હતી. વરિષ્ઠ વકીલ શ્રી રાવ દ્વારા અમારી સમક્ષ કરવામાં આવી છે તેવી જ સમાન અરજ સુશીલ કુમાર શર્મા માં પણ કરવામાં આવી હતી કે જો આ જોગવાઈને બંધારણીય અને ઈન્ટ્રા-વાયર્સ ઠેરવવામાં આવે, તો આ કોર્ટ 'માર્ગદર્શિકા' ઘડી શકે જેથી ખોટા

આક્ષેપો કરતાં અસામાજિક તત્વો દ્વારા નિર્દોષ વ્યક્તિઓ ભોગ ન બને. કાનૂની જોગવાઈના દુરુપયોગની માત્ર શક્યતા કાયદાને અમાન્ય બનાવતી નથી તે સિદ્ધાંતનો પુનરોચ્ચાર કરીને, કોર્ટે અરજ ફગાવી દીધી હતી.

અમારા મતે, સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સમાં પૂરતી સુરક્ષા પૂરી પાડવામાં આવી હોવાથી અને સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦(vi) હેઠળ જનરલ મેનેજર દ્વારા લેવાયેલા પગલાંને સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૧ હેઠળ અપીલમાં અને હાઈકોર્ટમાં બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૬/૨૨૭ હેઠળ તથા આ કોર્ટમાં બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૨/૧૩૬ હેઠળ પડકારી શકાતું હોવાથી, તેને મનસ્વી, ગેરવાજબી અથવા બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ ના અલ્ટ્રા વાયર્સ ગણી શકાય નહીં. જો કોઈ ચોક્કસ કેસમાં સત્તાનો દુરુપયોગ કે ખોટો ઉપયોગ થયો હોય, તો તેવું પગલું અથવા હુકમ ખામીયુક્ત ગણાશે. જોકે, તેનાથી સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦(vi) અલ્ટ્રા વાયર્સ બનશે નહીં.

અમારા મતે, સામાવાળા-કોર્પોરેશનના વિદ્વાન વકીલ સાચા છે કે સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૧ જે નારાજ પક્ષકારને અપીલ દાખલ કરવા સક્ષમ બનાવે છે તે ખૂબ વ્યાપક છે. તે નીચે મુજબ વંચાય છે:

> "૨૧. અપીલો :
>
> સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર નં. ૨૦ માં ઉલ્લેખિત વિવિધ દંડો લાદવા માટે સક્ષમ સત્તાવાળાઓ તેમજ એપેલેટ ઓથોરિટીઓ મેનેજમેન્ટ દ્વારા સમયાંતરે સૂચિત કરવામાં આવશે. જે કામદાર પર કોઈપણ દંડ લાદવામાં આવ્યો હોય તેને આ હેતુ માટે સૂચિત સત્તાવાળા સમક્ષ અપીલ કરવાનો અધિકાર રહેશે. અપીલ શિક્ષા કરનાર સત્તાવાળાના હુકમની પ્રાપ્તિના ૧૫ દિવસની અંદર રજૂ કરવાની રહેશે, અને એપેલેટ ઓથોરિટી અપીલ મળ્યાના ૩૦ દિવસની અંદર અપીલનો નિકાલ કરશે.

અપીલમાં યોજવામાં આવેલી આગળની તપાસમાં, જો કોઈ હોય તો, સંબંધિત કામદારને સહ–કાર્યકરની સહાયથી પોતાના પગલાંની સમજૂતી આપવા અને પોતાનો બચાવ કરવાની વાજબી તક આપવામાં આવશે અને પ્રેઝન્ટિંગ ઓફિસરને પણ વધુ પુરાવા રજૂ કરવાની તક આપી શકાય છે. એપેલેટ ઓથોરિટી અરજદારને કારણદર્શક તક આપ્યા પછી વધારેલી સજા પણ લાદી શકે છે."

ઉપરોક્ત સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડરનું સ્પષ્ટ વાંચન તદ્દન સ્પષ્ટ કરે છે કે જે કામદાર પર કોઈપણ દંડ લાદવામાં આવ્યો હોય તેને અપીલ કરવાનો અધિકાર છે અને એપેલેટ ઓથોરિટીએ કામદારની આવી અપીલનો તેને વાજબી તક આપ્યા પછી કાયદા અનુસાર નિર્ણય કરવાનો રહે છે. તે અપીલકર્તા–કામદારને સહ–કાર્યકરની સહાય મેળવવાની મંજૂરી પણ આપે છે. તેથી, એવું કહી શકાય નહીં કે સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦ ની કલમ (vi) હેઠળ એકવાર પગલું લેવામાં આવે એટલે બાબત પૂરી થઈ ગઈ. કલમ (vi) દ્વારા કલ્પિત અસાધારણ પરિસ્થિતિને ધ્યાનમાં રાખીને અને જનરલ મેનેજરને તાત્કાલિક પગલાં જરૂરી હોવાનો સંતોષ થતાં, તેઓ કામદારને સેવામાંથી બરતરફ કે દૂર કરી શકે છે. જોકે, આવો કામદાર સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૧ નો આશરો લઈ શકે છે અને અપીલ દાખલ કરી શકે છે તથા એપેલેટ ઓથોરિટીને ખાતરી કરાવી શકે છે કે સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦(vi) હેઠળ સત્તાના કથિત ઉપયોગમાં જનરલ મેનેજર દ્વારા લેવાયેલ પગલું ગેરકાયદેસર કે અયોગ્ય હતું. જો એપેલેટ ઓથોરિટીને સંતોષ થાય, તો તે જનરલ મેનેજરના પગલાંને રદ કરી શકે છે અને કામદારને યોગ્ય રાહત આપી શકે છે. જો એપેલેટ ઓથોરિટી કામદાર વિરુદ્ધ તારણ આપે અને બરતરફી/દૂર કરવાના હુકમની પુષ્ટિ કરે તો પણ, નારાજ અપીલકર્તા માટે મર્યાદિત આધારો પર ન્યાયિક સમીક્ષા ઉપલબ્ધ છે. તેથી, અમારા માટે એ સ્પષ્ટ છે કે સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦(vi) જનરલ મેનેજરને ઊભી થયેલી અસાધારણ પરિસ્થિતિને ધ્યાનમાં રાખીને કટોકટીમાં પગલાં લેવાની મંજૂરી આપે છે અને તેમને સંતોષ થાય છે કે સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦(iii) માં નિર્ધારિત પ્રક્રિયાનું પાલન કર્યા વિના કામદારને

સેવામાંથી દૂર કરવો કે બરતરફ કરવો જોઈએ. જ્યારે સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦(iii) સામાન્ય કેસો સાથે સંબંધિત છે અને તપાસ તથા નિર્ણય-પૂર્વેની સુનાવણીની જોગવાઈ કરે છે, ત્યારે સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦(vi) સામાન્ય નિયમનો અપવાદ છે અને વિશેષ કેસો સાથે સંબંધિત છે જે હેઠળ પગલાં લઈ શકાય છે. તમામ કેસોમાં અપીલની જોગવાઈ હોવાથી, આ કેસ નિર્ણય-પશ્ચાતની સુનાવણીનો કેસ છે.

અમે એ સામાન્ય નિયમથી વાકેફ છીએ કે વ્યક્તિને ન્યાયી ટ્રાયલ અને ન્યાયી અપીલ મળવી જોઈએ અને તેને અન્યાયી ટ્રાયલ તથા ન્યાયી અપીલથી સંતુષ્ટ થવા કહી શકાય નહીં. અમે એ સામાન્ય સિદ્ધાંત પ્રત્યે પણ સભાન છીએ કે નિર્ણય-પૂર્વેની સુનાવણી વધુ સારી છે અને હંમેશા નિર્ણય-પશ્ચાતની સુનાવણી કરતાં તેને પ્રાધાન્ય આપવું જોઈએ. અમે વધુમાં વાકેફ છીએ કે એવું કહેવામાં આવ્યું છે કે માનવ કાયદાઓ ઉપરાંત, ઈશ્વરના કાયદાઓ પણ ઓડી અલ્ટરમ પાર્ટમના નિયમનું પાલન કરે છે. એવું કહેવામાં આવ્યું છે કે માનવ ઈતિહાસમાં પ્રથમ સુનાવણી ઈડન ગાર્ડનમાં આપવામાં આવી હતી. ઈશ્વરે એડમ અને ઈવને તેમણે પ્રતિબંધિત ફળ શા માટે ખાધું તે અંગે કારણ દર્શાવવાની તક આપ્યા વિના સજા ફટકારી ન હતી. (જુઓ આર વિરુદ્ધ યુનિવર્સિટી ઓફ કેમ્બ્રિજ, (૧૭૨૩) ૧ એસટીઆર ૫૫૭). પરંતુ અમે એ પણ જાણીએ છીએ કે કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતો જડ કે અપરિવર્તનશીલ નથી અને તેથી તેમને જડ માળખામાં કેદ કરી શકાય નહીં. તેમણે પરિસ્થિતિની તાકીદને આધીન રહેવું જોઈએ અને તેની સાથે બદલાવું જોઈએ. તેમને તેમની મર્યાદાઓમાં મર્યાદિત રાખવા જોઈએ અને તેમને અનિયંત્રિત થવા દઈ શકાય નહીં. એવું કહેવામાં આવ્યું છે : "આખરે કોઈ મોટું યોગ્ય કામ કરવા માટે, ક્યારેક થોડું ખોટું કરવાની પરવાનગી હોય છે". [ચરણ લાલ સાહુ વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા, (ભોપાલ ગેસ દુર્ઘટના); [૧૯૯૦] ૧ એસ.સી.સી. ૬૧૩ માં મુખ્ય ન્યાયમૂર્તિ મુખર્જીના મત મુજબ] કાનૂની જોગવાઈઓનું અર્થઘટન કરતી વખતે, કાયદાની અદાલત જીવનની કઠોર વાસ્તવિકતાઓથી અજાણ રહી શકે નહીં. અમારા મતે,

આવા કેસો સાથે વ્યવહાર કરવામાં કોર્ટનો અભિગમ સંકુચિત થવા કરતાં વ્યવહારુ, સિદ્ધાંતવાદી થવા કરતાં વાસ્તવિક, ઔપચારિક થવા કરતાં કાર્યાત્મક અને 'પૂર્વઉદાહરણલક્ષી' થવા કરતાં પ્રાયોગિક હોવો જોઈએ.

શ્રી રાવે એવી દલીલ કરી હતી કે જનરલ મેનેજરે કેસની હકીકતો ધ્યાનમાં લીધા વિના યાંત્રિક રીતે સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦(vi) હેઠળ હુકમ પસાર કર્યો છે અને તે કારણસર પણ તે રદ થવાને પાત્ર છે. હવે, સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦(vi) હેઠળ સત્તાના ઉપયોગમાં જનરલ મેનેજર દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલ તારીખ ૬ મે, ૧૯૯૯ નો હુકમ રેકોર્ડ પર છે. તે એક સ્વયં-સંપૂર્ણ હુકમ છે. જનરલ મેનેજર દ્વારા વિગતવાર કારણો નોંધવામાં આવ્યા છે જેમાં અન્ય બાબતોની સાથે એવું જણાવવામાં આવ્યું છે કે અહીંના અપીલકર્તા ગુંડાઓના એક જૂથને હલ્દિયા રિફાઇનરી હોસ્પિટલમાં દોરી ગયા હતા અને ચીફ મેડિકલ ઓફિસર ડો. ભટ્ટાચાર્ય, જ્યારે તેઓ અન્ય ડોકટરો સાથે હોસ્પિટલમાં ઇનડોરમાં એક ગંભીર દર્દીની સારવાર કરી રહ્યા હતા ત્યારે તેમના પર હુમલો કર્યો હતો અને ગાળો આપી હતી. અપીલકર્તાએ ડો. ભટ્ટાચાર્યને થપ્પડ મારી હતી, લાતો મારી હતી, ધક્કા માર્યા હતા અને ઢસડ્યા હતા. અપીલકર્તાએ પોતાના સાથીદારો સાથે મળીને ત્યાં હાજર કોઈપણ વ્યક્તિને ફોન પર પણ બહાર સંપર્ક કરતાં અટકાવ્યા હતા. ઘટના વિશે જાણ થતાં, કેટલાક અધિકારીઓ સ્થળ પર પહોંચ્યા હતા. અપીલકર્તા દ્વારા તેમને પણ ગાળો આપવામાં આવી હતી અને ધમકી આપવામાં આવી હતી. ત્યારબાદ જનરલ મેનેજરે ઘટના દરમિયાન અને ઘટના પછી તરત જ હાજર વિવિધ વ્યક્તિઓની ફરિયાદો/અહેવાલો જોયા અને સામગ્રીની ઝીણવટભરી તપાસ કર્યા પછી, તેમને સંતોષ થયો કે અપીલકર્તાએ કોઈપણ માન્ય કારણ અથવા અનિવાર્ય સંજોગો કે ઉશ્કેરણી વિના હિંસાના કૃત્યો કર્યા હતા. અપીલકર્તાના તે કૃત્યોના પરિણામે હોસ્પિટલ પરિસરમાં ભયનો માહોલ ઊભો થયો હતો. હોસ્પિટલના ડોકટરોએ સંયુક્ત રીતે રજૂઆત સબમિટ કરીને હોસ્પિટલના સ્ટાફના મનમાં ઊભી થયેલી ચિંતા અને મનોબળ તોડી નાખનારી તથા ભયજનક અસર વ્યક્ત કરી હતી. જનરલ મેનેજરે એ પણ નોંધ્યું કે આ

ઘટનામાંથી એવી પરિસ્થિતિ ઊભી થઈ હતી જેના પરિણામે હોસ્પિટલની સેવાઓ સ્થગિત થઈ ગઈ હતી જેના કારણે રિફાઇનરી ટાઉનશીપના રહેવાસીઓને ભારે અસુવિધા થઈ હતી. ઓફિસર્સ એસોસિએશન, જે માન્ય યુનિયન હતું તેણે આ ઘટનાની નિંદા કરી હતી અને કડક પગલાં લેવાની માંગ કરી હતી. જનરલ મેનેજરે ઈન્ડિયન મેડિકલ એસોસિએશનની હલ્દિયા અને ચૈતન્યપુર શાખાઓના પ્રતિનિધિઓ તથા એસોસિએશન ઓફ હેલ્થ સર્વિસીસ ડોક્ટર્સ (ડબલ્યુબી), હલ્દિયા શાખા દ્વારા આ ઘટનાની અને ડો. ભટ્ટાચાર્ય પરના હુમલાની નિંદા કરતાં તેમને સુપરત કરાયેલા આવેદનપત્રનું અવલોકન કર્યું હતું. જનરલ મેનેજરે નોંધ્યું કે અપીલકર્તા હલ્દિયા હોસ્પિટલના હેડ સિસ્ટર–ઈન–ચાર્જ પારુલ જાનાના કેસ સાથે સીધા જોડાયેલા ન હતા, જેઓ એપોલો હોસ્પિટલ, મદ્રાસ ખાતે સારવાર લઈ રહ્યાં હતાં, જે ૩ મે, ૧૯૯૯ ના રોજ સફળતાપૂર્વક હાથ ધરાઈ હોવાનું જાણવા મળ્યું હતું. જનરલ મેનેજરને સંતોષ થયો હતો કે રિફાઇનરી હોસ્પિટલના વરિષ્ઠ અધિકારીને ધમકી આપવા, ડરાવવા અને તેમના પર હુમલો કરવાના તથા ઉચ્ચ સત્તાવાળા સાથે ગાળાગાળી કરવાના અને અસભ્ય વર્તન કરવાના અપીલકર્તાના કૃત્યો કોર્પોરેશનના હિત માટે વિધ્વંસક અને નુકસાનકારક સમાન હતા. તેમને એવો પણ 'સંતોષ' અને 'ખાતરી' થઈ હતી કે ગેરવર્તણૂકના સદર કૃત્યો 'ખૂબ જ ભારે અને ગંભીર' હતા. તે કૃત્યોએ માત્ર રિફાઇનરી હોસ્પિટલની જ નહીં પરંતુ કોર્પોરેશનની પણ સામાન્ય કામગીરીને જોખમમાં મૂકી હતી. હકીકતો અને સંજોગોની ઝીણવટભરી તપાસ કરવા ઉપરાંત, જનરલ મેનેજરે અપીલકર્તાના ભૂતકાળના રેકોર્ડની પણ તપાસ કરી હતી. અપીલકર્તાને ગેરવર્તણૂકના કૃત્યો માટે સંચયી અસર સાથે ચાર વાર્ષિક ઈન્ક્રીમેન્ટ રોકવાની સજા કરવામાં આવી હતી. જોકે, મેનેજમેન્ટે નરમ અને ઉદાર વલણ અપનાવ્યું હતું અને સજામાં બે વાર સુધારો કર્યો હતો, પ્રથમ ૧૨ માર્ચ, ૧૯૯૦ ના રોજ અને ત્યારબાદ ૪ ફેબ્રુઆરી, ૧૯૯૭ ના રોજ, જેથી સજા ઘટાડીને બિન–સંચયી અસર સાથે માત્ર એક વાર્ષિક ઈન્ક્રીમેન્ટ રોકવા સુધી લાવવામાં આવી હતી. જનરલ મેનેજરના જણાવ્યા મુજબ, અપીલકર્તાએ કોઈપણ ઉશ્કેરણી અથવા અનિવાર્ય સંજોગો વિના ગેરવર્તણૂકના કૃત્યો કર્યા

હતા. તેથી, તેમને સંતોષ થયો હતો કે ગંભીર અને ભારે કૃત્યો માટે, તેમની સામે પગલાં લેવાની જરૂર હતી. જનરલ મેનેજરના જણાવ્યા અનુસાર, સંકળાયેલા મુદ્દાઓની વિશાળતાને ધ્યાનમાં રાખીને અને કોર્પોરેશનના કર્મચારીઓ, અને ખાસ કરીને હોસ્પિટલ સ્ટાફની સામાન્ય શિસ્ત અને મનોબળ પુનઃસ્થાપિત કરવા અને જાળવવાના હિતમાં તથા ઓફિસર્સ સમુદાયને તેમની ફરજો આદરપૂર્વક અને નિર્ભયપણે યોગ્ય રીતે બજાવવામાં તેમની સુરક્ષા અંગેનો વિશ્વાસ તાત્કાલિક પુનઃસ્થાપિત કરવા માટે, અને રિફાઇનરીની સુરક્ષાના હિતમાં, દ્રઢ પગલાં લેવા જરૂરી હતા. તેમને ખાતરી થઈ હતી કે વિલંબથી કોર્પોરેશનના હિતોને, ખાસ કરીને બીમાર અને જરૂરિયાતમંદોને તબીબી સેવાઓ પૂરી પાડવાની આવશ્યક જરૂરિયાતને ગંભીર નુકસાન થશે અને આ ઘટનાની રિફાઇનરીની સામાન્ય કામગીરી પર ગંભીર અસર પડી શકે છે. તે કારણોસર, અને હકીકતો તથા સંજોગોમાં, જનરલ મેનેજરને સંતોષ થયો હતો કે અપીલકર્તાને કોર્પોરેશનની નોકરીમાં ચાલુ રાખવા તે રિફાઇનરી અને સ્ટાફની સુરક્ષાના હિતમાં નથી અને તે અનુસાર તેમણે સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦(iii) હેઠળની તપાસ માફ કરી હતી અને સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦(vi) હેઠળ સત્તાનો ઉપયોગ કર્યો હતો તથા વાદગ્રસ્ત હુકમ પસાર કર્યો હતો. અમારા મતે, આવા પગલાંને ક્યારેય મનસ્વી, અતાર્કિક કે ગેરવાજબી કહી શકાય નહીં.

જ્યારે અપીલકર્તાએ જનરલ મેનેજર દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલા હુકમ સામે અપીલ કરી, ત્યારે એપેલેટ ઓથોરિટીએ કેસની હકીકતો અને સંજોગો ધ્યાનમાં લીધા અને ૧૧ ડિસેમ્બર, ૨૦૦૧ ના રોજના હુકમથી અપીલ ફગાવી દીધી. એપેલેટ ઓથોરિટીએ નોંધ્યું કે અપીલકર્તાએ તેમના અપીલના આવેદનપત્રમાં હલ્દિયા રિફાઇનરી ખાતે ૬ મે, ૧૯૯૯ ની ગંભીર ઘટના તરફ દોરી ગયેલા ગેરવર્તણૂકના વિવિધ કૃત્યોનો ઇનકાર કર્યો ન હતો. અપીલકર્તાએ કમનસીબ ઘટના માટે કોઈ ખુલાસો કે ઉશ્કેરણી પણ આગળ ધરી ન હતી પરંતુ સ્વીકાર્યું હતું કે તેઓ અમુક કૃત્યોમાં સામેલ હતા જેને તેઓ યાદ રાખવા માંગતા નથી. તેથી, એપેલેટ ઓથોરિટીએ ઠેરવ્યું કે ગેરવર્તણૂકના કૃત્યો 'ખૂબ જ ભારે

અને ગંભીર' હતા અને ઉશ્કેરણી કે અનિવાર્ય સંજોગો વિના કરવામાં આવ્યા હતા.

એપેલેટ ઓથોરિટીએ એ પણ અવલોકન કર્યું કે હુમલામાં ડો. ભટ્ટાચાર્યને ઘણી ઈજાઓ થઈ હતી. હલ્દિયા હોસ્પિટલના સ્વતંત્ર ડોક્ટર એવા ડો. બિમલ મૈતી દ્વારા જારી કરાયેલા અહેવાલ મુજબ, ડો. ભટ્ટાચાર્યના શરીર પર નીચે મુજબની ઈજાઓ હતી;

(૧) જમણી જાંઘના આગળના ભાગમાં મોટું એચિમોસિસ;

(૨) જમણી જાંઘના પાછળના ભાગ પર મોટું એચિમોસિસ;

(૩) નાક પર નાનો ઘસરકો (ડાબી બાજુ);

(૪) ગાલ પર મોટો સોળ (ડાબી બાજુ);

(૫) ગાલ પર અનેક સ્ક્રેચિસ;

(૬) જમણી કોણી પર દર્દનાક સોળ; અને

(૭) જમણી કોણીની બરાબર નીચે હેમેટોમા.

તેથી, એપેલેટ ઓથોરિટીના જણાવ્યા મુજબ, ઘટનામાંથી એવી પરિસ્થિતિ ઊભી થઈ હતી જેમાં કામદારને હવે વધુ ચાલુ રાખવો તે ન તો યોગ્ય હતો કે ન તો રિફાઇનરી અને તેના કર્મચારીઓની સુરક્ષાના હિતમાં હતો અને જનરલ મેનેજર દ્વારા સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦(vi) હેઠળ સત્તાનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો હતો. એપેલેટ ઓથોરિટીએ નોંધ્યું કે ભૂતકાળમાં પણ અપીલકર્તાએ ગેરવર્તણૂક કરી હતી પરંતુ ઉદાર વલણ અપનાવવામાં આવ્યું હતું અને તેમના પર લાદવામાં આવેલી સજા ઘટાડવામાં આવી હતી. જોકે, આવી સજાની અપીલકર્તા પર કોઈ નિવારક અસર થઈ ન હતી અને તેમણે ૧૯૯૯ માં ગેરવર્તણૂકના સમાન કૃત્યોનું પુનરાવર્તન કર્યું હતું. તેથી, વધુ ઉદારતા માટે કોઈ

કારણ ન હતું. કરવામાં આવેલી ભારે અને ગંભીર ગેરવર્તણૂક તથા સામાન્ય શિસ્ત અને અધિકારીઓની સુરક્ષા પર તેની સંભવિત અસરોને ધ્યાનમાં રાખીને, તેમના પર લાદવામાં આવેલી સજામાં કોઈ દખલગીરીની જરૂર ન હતી. તે અનુસાર, અપીલ ફગાવી દેવામાં આવી હતી.

અમારા મતે, કેસની હકીકતો અને સંજોગોમાં, એવું કહી શકાય નહીં કે ઉપરોક્ત તારણ પર પહોંચવામાં જનરલ મેનેજર અથવા એપેલેટ ઓથોરિટી બંનેમાંથી કોઈએ કાયદાની એવી કોઈ ભૂલ કરી છે જેમાં આ કોર્ટ દ્વારા ન્યાયિક સમીક્ષાની સત્તાના ઉપયોગમાં દખલગીરી કરવાની જરૂર પડે.

[૧૯૮૫] ૪ એસ.સી.સી. ૨૫૨ ના સત્યવીર સિંઘ અને અન્ય વિરુદ્ધ યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા અને અન્ય માં, આ કોર્ટની ત્રણ ન્યાયમૂર્તિઓની બેંચે ઠેરવ્યું છે કે અસાધારણ સંજોગોમાં યોગ્ય પગલાં લેવા તે શિસ્તભંગની સત્તાવાળા દ્વારા કરવામાં આવતા મૂલ્યાંકનની બાબત છે અને તે સમયે પ્રવર્તતા સંજોગોના પ્રકાશમાં તેનું મૂલ્યાંકન થવું જોઈએ. સામાન્ય રીતે, સ્થળ પરનો અધિકારી જ પરિસ્થિતિનો શ્રેષ્ઠ ન્યાયાધીશ હોય છે અને તેના નિર્ણયમાં સહેલાઈથી દખલ કરવી જોઈએ નહીં. સત્યવીર સિંઘ માં, આ કોર્ટે બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૧૧(૨) દ્વારા કલ્પિત તપાસ કર્યા વિના રિસર્ચ એન્ડ એનાલિસિસ વિંગ (રો) ના કેટલાક કર્મચારીઓ સામે પસાર કરવામાં આવેલા બરતરફીના હુકમોની વિચારણા કરી હતી. શિસ્તભંગની સત્તાવાળા દ્વારા અનુચ્છેદ ૩૧૧(૨) ના બીજા પરંતુક હેઠળ આ સત્તાનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો હતો. તુલસી રામ પટેલ માં નિર્ધારિત સિદ્ધાંતોનો પુનરોચ્ચાર કરતાં અને આ પગલાંને માન્ય રાખતાં, કોર્ટે અવલોકન કર્યું કે એવા સંજોગો હોય છે જેમાં આવા કડક પગલાં લેવાની જરૂર પડે છે. કોર્ટે નોંધ્યું કે બંધારણના અનુચ્છેદ ૩૧૧(૨) હેઠળ તપાસ યોજવી વ્યાજબી રીતે વ્યવહારુ ન હોય તેવા કેસોની ગણતરી કરવી શક્ય નથી, પરંતુ અમુક દૃષ્ટાંતરૂપ કેસો પ્રકાશિત કરવામાં આવ્યા છે જેમાં કોઈ સિવિલ સર્વન્ટ વિરુદ્ધ પુરાવા આપી શકે તેવા સાક્ષીઓને આતંકિત કરવા, ધમકાવવા કે ડરાવવાની પ્રવૃત્તિઓ અથવા શિસ્તભંગની સત્તાવાળા કે તેમના પરિવારના સભ્યોને ધમકાવવા, ડરાવવા કે

આતંકિત કરવા અથવા હિંસાનું વાતાવરણ કે સામાન્ય ગેરશિસ્ત અને અવજ્ઞા ઊભી કરવાનો સમાવેશ થાય છે.

કોર્ટે એ પણ દર્શાવ્યું હતું કે જોકે તપાસ માફ કરવા માટે લેખિતમાં કારણો નોંધવા તે બંધારણનો આદેશ હતો, પરંતુ આવા કારણો આખરી હુકમમાં સ્થાન પામે અથવા તે કસૂરવારને જણાવવામાં આવે તે જરૂરી ન હતું. એ વાત પર ભાર મૂકવામાં આવ્યો હતો કે જો આવા કારણો ખુદ હુકમમાં જ નોંધવામાં આવે અને કસૂરવાર અધિકારીને જણાવવામાં આવે તો તે વધુ સારું રહેશે. સિવિલ સર્વન્ટના સસ્પેન્શન અંગે, કોર્ટે એવો મત વ્યક્ત કર્યો હતો કે જ્યાં સુધી પરિસ્થિતિ સુધરે અને તેની સામે તપાસ યોજવી શક્ય બને ત્યાં સુધી સિવિલ સર્વન્ટને સસ્પેન્શન હેઠળ રાખવો જરૂરી નથી. કોર્ટના જણાવ્યા અનુસાર, પરિસ્થિતિ કેટલો સમય ચાલશે અને સામાન્ય સ્થિતિ ક્યારે પાછી આવશે કે પુનઃસ્થાપિત થશે તે પહેલેથી જોવું મુશ્કેલ હશે.

કોર્ટે ત્યારબાદ કહ્યું ;

> "અમુક કેસોમાં, પરિસ્થિતિની તાકીદ એવી માંગ કરશે કે ત્વરિત પગલાં લેવા જોઈએ અને સિવિલ સર્વન્ટને સસ્પેન્ડ કરવાથી હેતુ સરશે નહીં અને ક્યારેક ત્વરિત પગલાં ન લેવાથી મુશ્કેલી ફેલાઈ શકે છે અને પરિસ્થિતિ વધુ વણસી શકે છે તથા કેટલીકવાર બેકાબૂ બની શકે છે. ત્વરિત પગલાં ન લેવાને તોફાનીઓ દ્વારા સત્તાવાળાઓની નબળાઈની નિશાની તરીકે પણ અર્થઘટિત કરી શકાય છે અને આમ તેઓ પોતાની પ્રવૃત્તિઓ કે આંદોલનને વેગ આપવા પ્રોત્સાહિત થઈ શકે છે. આવું બનતું અટકાવવા માટે જ્યાં આવા ત્વરિત પગલાં લેવામાં આવે છે, ત્યાં તેમાં નિવારકતાનું એક તત્વ રહેલું છે પરંતુ સત્તાવાળાઓ દ્વારા ઊભી ન કરાયેલી પરિસ્થિતિમાંથી ઉદ્ભવતા આવા પગલાંનું આ એક અનિવાર્ય અને આવશ્યક આનુષંગિક પરિણામ છે."

અમારા મતે, [૧૯૮૬] ૩ એસ.સી.સી. ૧૫૬ ના સેન્ટ્રલ ઇનલેન્ડ વોટર

ટ્રાન્સપોર્ટ કોર્પોરેશન વિરુદ્ધ બ્રજો નાથ ગાંગુલી અને [૧૯૯૧] પૂરક૧ એસ.સી.સી. ૬૦૦ JT (૧૯૯૦) ૩ એસ.સી. ૭૨૫ ના દિલ્હી ટ્રાન્સપોર્ટ કોર્પોરેશન વિરુદ્ધ દિલ્હી ટ્રાન્સપોર્ટ કોર્પોરેશન મઝદૂર કોંગ્રેસ માં ઠેરવવામાં આવેલ રેશિયો પ્રસ્તુત કેસ માટે સુસંગત કે લાગુ પડતો નથી. તે કેસોમાં, કાયમી/કન્ફર્મ થયેલા કર્મચારીની સેવાઓ સમાપ્ત કરવાની સત્તા સત્તાવાળાને આપવામાં આવી હતી. તેથી, આ કોર્ટે ઠેરવ્યું કે આવી જોગવાઈ કાયદા સાથે સુસંગત હોવાનું કહી શકાય નહીં. બ્રજો નાથ ગાંગુલી માં, કોર્ટે અવલોકન કર્યું કે આ જોગવાઈ ધ કોન્ટ્રાક્ટ એક્ટ, ૧૮૭૨ ની કલમ ૨૩ માં પ્રતિબિંબિત જાહેર નીતિની વિરુદ્ધ હતી અને આ જોગવાઈને હેનરી VIII કલમ તરીકે વર્ણવવામાં આવી હતી.

અમે વિદ્વાન સિંગલ જજ તેમજ ડિવિઝન બેંચના નિર્ણયનું પણ અવલોકન કર્યું છે. કેસના રેકોર્ડ પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે અપીલકર્તા સામે બરતરફીનો હુકમ પસાર થયા પછી તરત જ તેમના દ્વારા રિટ પિટિશન દાખલ કરવામાં આવી હતી અને વિદ્વાન સિંગલ જજે હુકમની કાયદેસરતાની વિચારણા કરી હતી. વિદ્વાન સિંગલ જજે સુનાવણી વખતે રજૂ કરાયેલા સંબંધિત રેકોર્ડનું અવલોકન કર્યું હતું અને નોંધ્યું હતું કે કથિત ઘટના ખરેખર બની હતી. તમામ વ્યક્તિઓએ અરજદાર (અહીંના અપીલકર્તા) સામે કડક પગલાં લેવાની વિનંતી કરી હતી અને કોઈ ઉદાર વલણ અપનાવવાની જરૂર ન હતી. પારુલ જાનાના પુત્રો પ્રથમ માળેથી નીચે આવ્યા અને અરજદારને જાણ કરી કે તેમની માતાની સ્થિતિ સ્થિર છે તે પછી પણ, અરજદારે આંદોલન ચાલુ રાખ્યું હતું. કોર્પોરેશનના કર્મચારી હોવાના કારણે, અરજદારને અનિયંત્રિત ટોળાની આગેવાની કરવાનો કોઈ અધિકાર ન હતો જેના પરિણામે મિલકતને નુકસાન થયું હતું અને ફરજ પરના તથા કાર્ડિયાક સારવાર મેળવતા દર્દી સહિતના દર્દીઓની સારવાર કરી રહેલા હોસ્પિટલ–સ્ટાફ પર હુમલો થયો હતો.

વિદ્વાન સિંગલ જજે, તેથી, તારણ કાઢ્યું ;

"જો આવી ગેરશિસ્તને ગંભીર ન ગણવામાં આવે, તો મને ખબર નથી કે બરતરફીના હુકમને વાજબી ઠેરવવા માટે બીજું શું યોગ્ય હોવું જોઈએ".

જ્યારે તે હુકમ સામે ઇન્ટ્રા–કોર્ટ અપીલ દાખલ કરવામાં આવી, ત્યારે ડિવિઝન બેંચે ફરીથી અપીલકર્તા દ્વારા ઉપસ્થિત કરવામાં આવેલી દલીલો ધ્યાનમાં લીધી. દસ્તાવેજો આપવામાં આવ્યા ન હતા તેવી દલીલ સાથે વ્યવહાર કરતાં, કોર્પોરેશન વતી એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે આવી કોઈ અરજ કરવામાં આવી ન હતી. તેથી, કોર્ટે [૨૦૦૦] એસ.સી. ૨૭૮૩ ના અલીગઢ મુસ્લિમ યુનિવર્સિટી અને અન્ય વિરુદ્ધ મન્સૂર અલી ખાન માં આ કોર્ટના નિર્ણય પર આધાર રાખીને અવલોકન કર્યું કે અપીલકર્તાને કોઈ પૂર્વગ્રહ થયો નથી. કોર્ટે અહેવાલની તપાસ કરી અને રેકોર્ડનું અવલોકન કર્યું. કોર્ટ સમક્ષ મૂકવામાં આવેલી સામગ્રી પરથી એ બહાર આવ્યું હતું કે એવી પરિસ્થિતિ હતી જેણે સંસ્થામાં અવ્યવસ્થા ઊભી કરી હતી જેના માટે પોલીસને બોલાવવી પડી હતી અને ઇન–ચાર્જ જનરલ મેનેજર (પીજે) એ મોડી રાત્રે દોડી જવું પડ્યું હતું. લોકો ભયભીત હતા અને સ્ટાફના સભ્યો દ્વારા અલ્ટીમેટમ આપવામાં આવ્યું હતું જેના કારણે સમગ્ર સિસ્ટમ તૂટી પડવાની શક્યતા હતી. ડિવિઝન બેંચે, તેથી, જણાવ્યું; "આ એવી પરિસ્થિતિઓ છે જેનો સ્થળ પર રહેલી વ્યક્તિએ સામનો કરવો પડે છે. સ્થળ પરના સત્તાવાળા પ્રવર્તતી પરિસ્થિતિના શ્રેષ્ઠ ન્યાયાધીશ છે. તેમણે જ પરિસ્થિતિનું મૂલ્યાંકન કરવાનું છે અને પગલાં લેવાના છે". પ્રવર્તમાન સંજોગોના પ્રકાશમાં, ડિવિઝન બેંચે અવલોકન કર્યું કે આ પગલાંને ગેરકાયદેસર, ગેરકાનૂની કે વિકૃત ગણી શકાય નહીં. દ્વેષભાવના સંબંધમાં, કોર્ટે નોંધ્યું કે રેકોર્ડ પર પૂરતી સામગ્રી મૂકવામાં આવી નથી જે દર્શાવે કે હુકમ દ્વેષપૂર્ણ કે બદદાનતભર્યો હતો. ડિવિઝન બેંચે, તેથી, અપીલ ફગાવી દીધી હતી.

અમારા મતે, વિદ્વાન સિંગલ જજ અથવા ડિવિઝન બેંચ બંનેમાંથી કોઈએ કાયદાની અને/અથવા હકુમતની એવી કોઈ ભૂલ કરી નથી જેમાં બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૩૬ હેઠળ મુક્તવિવેકી હકુમતના ઉપયોગમાં દખલગીરી કરવાની

જરૂર પડે. જેમ સ્પષ્ટ છે તેમ, પરિસ્થિતિ અપીલકર્તા દ્વારા ઊભી કરવામાં આવી હતી. તે ખૂબ જ ભારે અને ગંભીર હતી અને જનરલ મેનેજર દ્વારા તાત્કાલિક કડક પગલાં લેવાની માંગ કરતી હતી. આવા સંજોગોમાં સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦ (vi) હેઠળ અસાધારણ સંજોગોમાં અસાધારણ સત્તાનો ઉપયોગ મનસ્વી, ગેરવાજબી કે દ્વેષપૂર્ણ કહી શકાય નહીં. એ સુસ્થાપિત છે કે બદદાનત સાબિત કરવાનો બોજ આક્ષેપો કરનાર વ્યક્તિ પર હોય છે અને આ બોજ "ખૂબ ભારે" હોય છે. [જુઓ ઇ. પી. રોયપ્પા વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ તમિલનાડુ અને અન્ય [૧૯૭૪] ૪ એસ.સી.સી. ૩]. વહીવટીતંત્રની તરફેણમાં એવી પૂરી ધારણા છે કે સત્તાનો ઉપયોગ શુદ્ધબુદ્ધિપૂર્વક અને નેકદાનતથી કરવામાં આવ્યો છે. એ યાદ રાખવું જોઈએ કે બદદાનતના આક્ષેપો સાબિત કરવા કરતાં કરવા વધુ સરળ હોય છે અને આવા આક્ષેપોની ગંભીરતા ઉચ્ચ કક્ષાની વિશ્વસનીયતાના પુરાવાની માંગ કરે છે. જેમ ન્યાયમૂર્તિ કૃષ્ણા ઐયરે [૧૯૭૬] ૧ એસ.સી.સી. ૮૦૦ ના ગુલામ મુસ્તફા અને અન્ય વિરુદ્ધ સ્ટેટ ઓફ મહારાષ્ટ્ર અને અન્ય માં જણાવ્યું હતું; "તે (બદદાનત) હારતા પક્ષકારનો છેલ્લો આશરો છે".

અમે સામાવાળા–કોર્પોરેશનના સર્ટિફાઇડ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સના સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૨૦ ની કલમ (vi) ને માન્ય, બંધારણીય અને બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ ના ઇન્ટ્રા વાયર્સ ઠેરવીએ છીએ. સામાવાળા–કોર્પોરેશનના જનરલ મેનેજર દ્વારા અપીલકર્તા–અરજદારને સેવામાંથી બરતરફ કરવા માટે લેવાયેલા પગલાંને પણ અમે કાયદેસર અને કાનૂની ઠેરવીએ છીએ. આમ અમે અપીલ અથવા રિટ પિટિશન બંનેમાંથી કોઈમાં કોઈ તથ્ય જોતા નથી અને તેથી બંને ફગાવી દેવામાં આવે છે. કેસની હકીકતો અને સંજોગોમાં, જોકે, ખર્ચ અંગે કોઈ હુકમ કરવામાં આવતો નથી.

અપીલ અને રિટ પિટિશન ફગાવી દેવામાં આવે છે.

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.

==