

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

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

=====

હરિયાણા રાજ્ય અને અન્યો

વિરુદ્ધ

અંકુર ગુપ્તા

સપ્ટેમ્બર ૩, ૨૦૦૩

[માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી દોરાયસ્વામી રાજુ

અને

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી અરિજીત પાસાયત]

સેવા કાયદો:

નિમણૂક-દયાળુ નિમણૂક યોજના-સરકારી સૂચનાઓ એવી જોગવાઈ કરે છે કે માત્ર મૃત કર્મચારીઓના આશ્રિતો કે જેમના પરિવારની આવક નિર્ધારિત મર્યાદા

સુધી હોય અને કોઈ પણ માતા-પિતા સરકારી નોકરીમાં ન હોય-સામાવાળા યોજનાનું ઉલ્લંઘન કરીને કાર્યરત અપીલકર્તાઓની નિમણૂક ૪ વર્ષ પછી રદ કરવામાં આવી-ઉચ્ચ અદાલતે સામાવાળાની દયાળુ નિમણૂકને સમર્થન આપ્યું-યોજાયેલી, નિમણૂકને અધિકારની બાબત તરીકે દાવો કરી શકાતી નથી-દયાળુ નિમણૂકનો ઉદ્દેશ પરિવારને અચાનક નાણાકીય કટોકટીમાંથી બહાર નીકળવા માટે સક્ષમ બનાવવાનો છે પરંતુ તે નિયમો, નિયમો અથવા વહીવટી સૂચનાઓ અનુસાર નિમણૂક થવી જોઈએ. નીતિને ધ્યાનમાં રાખીને મંજૂરી નથી-જોકે, સામાવાળાએ ૪ વર્ષ સુધી સેવા આપી છે તે ધ્યાનમાં રાખીને, જો તે સામાન્ય રીતે અરજી કરે તો આ સમયગાળાને ધ્યાનમાં લેવામાં આવશે.

નિમણૂક-દયાળુ નિમણૂક યોજના-હાઈકોર્ટ અને વહીવટી ટ્રિબ્યુનલની સત્તા-જ્યારે નિયમો આવી નિમણૂકને આવરી લેતા નથી ત્યારે સહાનુભૂતિપૂર્ણ વિચારણાઓ પર નિમણૂક અસ્વીકાર્ય છે.

સામાવાળાના પિતા સેવામાં મૃત્યુ પામ્યા હતા.તેથી, સામાવાળાની અનુકંપા નિયુક્તિ યોજના હેઠળ સરકારી નોકરીમાં નિમણૂક કરવામાં આવી હતી.હાઈકોર્ટના નિર્ણય અનુસાર આ યોજનામાં ફેરફાર કરવામાં આવ્યો હતો.તે પ્રતિબંધ મૂકે છે કે જો કોઈ આશ્રિતના માતા-પિતા સરકારી નોકરીમાં હોય તો નિમણૂક માટે કોઈ હક રહેશે નહીં.સામાવાળાની નિમણૂક છૂટછાટના આધારે

કરવામાં આવી હતી, તે હકીકત હોવા છતાં કે તેની માતા સરકારી નોકરીમાં હતી અને પરિવારની આવક નિર્ધારિત સ્તરથી ઉપર હતી. અપીલકર્તાઓએ બાદમાં ૪ વર્ષ પછી નિમણૂક રદ કરી હતી કારણ કે તે યોજનાની વિરુદ્ધ હોવાનું જણાયું હતું. ઉચ્ચ અદાલતે આ આદેશને રદ કર્યો હતો, જેથી નિમણૂકને રદ કરી હતી. આથી રાજ્ય સરકાર દ્વારા આ અપીલ કરવામાં આવી છે.

અપીલકર્તાએ દલીલ કરી હતી કે હાઈકોર્ટનો અભિગમ ખોટો હતો કારણ કે નિમણૂક યોજનાનું ઉલ્લંઘન કરીને કરવામાં આવી હતી અને સામાવાળાને કોઈ કાનૂની અધિકાર આપવામાં આવ્યો ન હતો.

સામાવાળાએ દલીલ કરી હતી કે અભિગમ સાચો હતો કારણ કે રોજગાર મેળવવા માટે કોઈ ખોટી રજૂઆત અથવા છેતરપિંડીનો આશરો લેવામાં આવ્યો ન હતો.

અપીલને મંજૂરી આપતા કોર્ટે

ઠેરવ્યું કે :૧. જાહેર સેવાની નિમણૂક અરજીઓ અને યોગ્યતાના ખુદ્દા આમંત્રણના આધારે કડક રીતે થવી જોઈએ. દયાળુ ધોરણે નિમણૂક એ ભરતીનો બીજો સ્રોત નથી, પરંતુ સેવામાં પોતાના પરિવારને આજીવિકાના કોઈ સાધન વિના છોડીને જતા કર્મચારીના મૃત્યુની હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને ઉપરોક્ત જરૂરિયાતનો માત્ર એક અપવાદ છે. તેનો ઉદ્દેશ પરિવારને અચાનક આર્થિક

કટોકટીમાંથી બહાર લાવવા માટે સક્ષમ બનાવવાનો છે, પરંતુ અનુકંપા આધાર પર આવી નિમણૂકો નિયમો, નિયમો અથવા વહીવટી સૂચનાઓને ધ્યાનમાં રાખીને કરવી પડશે. [૩૩૭-G, H, ૩૩૮-A, B]

હરિયાણા રાજ્ય અને અન્યો વિ.રાણી દેવી અને અન્યો , જે. ટી. (૧૯૯૬) ૬ એસ. સી. સી. ૬૪૬; ઉમેશ કુમાર નાગપાલ વિરુદ્ધ હરિયાણા રાજ્ય અને અન્યો [૧૯૯૪) ૪ એસ. સી. સી. ૧૩૮; શિક્ષણ નિયામક (માધ્યમિક) અને અન્યો વી.પુષ્પેન્દ્ર કુમાર અને અન્યો (૧૯૯૮) ૫ એસ. સી. સી. ૧૯૨ અને સ્ટેટ ઓફ મણિપુર વિ. એમ. ડી. રાજાઓદિન પર આધાર રાખ્યો હતો.

૨. સુધારેલી નીતિને ધ્યાનમાં રાખીને સામાવાળાની નિમણૂક સ્વીકાર્ય ન હતી.નીતિગત નિર્ણયની ચોકસાઈ પડકાર હેઠળ ન હતી.કાનૂની સ્થિતિને ધ્યાનમાં રાખીને નીતિના તર્કને નબળી પાડી શકાય નહીં.

૩. જ્યારે તેના સંદર્ભમાં ઘડવામાં આવેલા નિયમો આવી નિમણૂકોને આવરી લેતા નથી અને તેના પર વિચાર કરતા નથી, ત્યારે ઉચ્ચ અદાલતો અને વહીવટી ટ્રિબ્યુનલ્સ સહાનુભૂતિપૂર્ણ વિચારણાઓ દ્વારા પ્રેરિત થઈને અનુકંપા આધારિત નિમણૂકો કરી શકે નહીં.[૩૩૭-જી]

ભારતીય જીવન વીમા નિગમ વિરુદ્ધ આશા રામચંદ્ર આંબેડકર (શ્રીમતી) અને અન્ય(૧૯૯૪) ૨ એસ.સી.સી. ૭૧૮ પર આધાર રાખ્યો હતો.

૪. આ પ્રશ્નના સંદર્ભમાં કે શું કોઈ છેતરપિંડી અથવા ખોટી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી, સંબંધિત અધિકારીઓ શરૂઆતથી જ નીતિની વિરુદ્ધ રીતે કામ કરી રહ્યા હતા.તે સ્પષ્ટપણે નોંધવામાં આવ્યું હતું કે સામાવાળાની માતા પહેલેથી જ સરકારી સેવામાં હતી અને એ પણ નોંધ્યું હતું કે માત્ર તે જ આશ્રિતો કે જેમના પરિવારની આવક રૂ. ૨૫૦૦/- જો કે સામાવાળાની માતાનો માસિક પગાર વધારે હતો અને સામાવાળાની નિમણૂક માટે કોઈ અવકાશ નહોતો, તેમ છતાં તેના કિસ્સામાં છૂટછાટ આપવામાં આવી હતી, તેમ છતાં નિમણૂક કરી છે.એવી કોઈ જોગવાઈ નથી કે જેમાં છૂટછાટને મંજૂરી આપવામાં આવે, ખાસ કરીને જ્યારે આ સંબંધમાં નીતિમાં હાઈકોર્ટના નિર્ણયના આધારે અને તેના અમલીકરણમાં ફેરફાર કરવામાં આવ્યો હોય.[૩૩૮-એફ-એચ, ૩૩૯-એ, બી]

૫. સામાવાળા ૪ વર્ષથી વધુ સમયથી સરકારી સેવામાં હતા.જો સામાવાળા બે વર્ષના સમયગાળાની અંદર સરકારી નોકરી માટે અરજી કરે અને દયાળુ નિમણૂક યોજના માટે પસંદ કરવામાં આવે, તો તેની વયમર્યાદા ઓળંગી જવાનો પ્રશ્ન તેના

માર્ગમાં નહીં આવે અને તેણે આપેલી સેવા યોગ્ય રીતે ધ્યાનમાં લેવામાં આવશે.

[૩૩૯-ડી, ઇ]

ભારત સંઘ અને અન્યો વિ.કે. પી. તિવારી, (૨૦૦૨) ૧ એલએલજે
૬૭૨, પ્રતિષ્ઠિત.

સિવિલ અપીલેટ જ્યુરિસડીક્શન:

સિવિલ અપીલ નંબર ૬૯૫૦/૨૦૦૩.

૨૦૦૧ ના સી. ડબલ્યુ. પી. નંબર ૧૫૮૫૨ માં પંજાબ અને હરિયાણા
હાઈકોર્ટના ૧૨.૧૦.૨૦૦૧ ના ચુકાદા અને આદેશમાંથી.

અપીલકર્તાઓ વતી પ્રવીણ કુમાર રાય અને સુશ્રી કવિતા વાડિયા.

સામાવાળા માટે આર. કે. જૈન અજય જૈન અને કમલેન્દ્ર મિશ્રા.

કોર્ટનો ચુકાદો આના દ્વારા આપવામાં આવ્યો હતો

અરિજીત પાસાયત, જે લીવ મંજૂર.

અપીલકર્તા-રાજ્યના પદાધિકારીઓ દ્વારા સામાવાળાને દયાના આધારે નિમણૂક
આપીને દર્શાવવામાં આવેલી કરુણા (ડાઈ-ઈન-હાર્નેસ યોજના હેઠળ) પછીના
આદેશ દ્વારા રદ કરવામાં આવી હતી.સામાવાળાએ ચંદીગઢ ખાતે પંજાબ અને

હરિયાણા હાઈકોર્ટ સમક્ષ તેની કાયદેસરતા પર સવાલ ઉઠાવ્યો હતો.વિવાદિત ચુકાદા દ્વારા, ઉચ્ચ અદાલતે એવું માન્યું હતું કે જોકે નિમણૂક દયાળુ નિમણૂકની નીતિ અનુસાર ન હોઈ શકે, તેમ છતાં હકીકત એ છે કે સામાવાળા (રિટ અરજદાર) એ લગભગ ૪ વર્ષ સુધી કામ કર્યું હતું અને યોજના હેઠળ નિમણૂક માંગવામાં કોઈ છેતરપિંડી અથવા ખોટી રજૂઆત માટે દોષિત ન હતો, ૨૪.૯.૨૦૦૧ તારીખનો વિવાદિત આદેશ વાજબી ન હતો.

વાસ્તવિક સ્થિતિ લગભગ નિર્વિવાદ છે અને તેનો સંક્ષિપ્ત સંદર્ભ પૂરતો હશે.

સેવામાં હતા ત્યારે સામાવાળાના પિતાનું મૃત્યુ ૨૧.૧૨.૧૯૯૬ પર થયું હતું.તે પહેલાં એટલે કે ૨૨.૮.૧૯૯૬ પર અગાઉ નિષ્ક્રિય હતી તેવી દયાળુ નિમણૂક સંબંધિત નીતિમાં ફેરફાર કરવામાં આવ્યો હતો.પંજાબ અને હરિયાણા હાઈકોર્ટના નિર્ણયને ધ્યાનમાં રાખીને આ ફેરફાર કરવામાં આવ્યો હતો.આ ફેરફાર પહેલા અનુકંપા નિયુક્તિ યોજના હેઠળ નિમણૂક મેળવવા પર કોઈ પ્રતિબંધ નહોતો, ભલે તેના માતા-પિતામાંથી એક તે સમયે સેવામાં હતા જ્યારે બીજાની મુદત પૂરી થઈ ગઈ હતી.ઉચ્ચ અદાલતે એવું માન્યું હતું કે દયાળુ નિમણૂકનો હેતુ નિમણૂકની આ પદ્ધતિ દ્વારા ખોવાઈ ગયો હતો.તેથી એવું નક્કી કરવામાં આવ્યું હતું કે, જો તેના માતા-પિતામાંથી કોઈ એક જીવિત હોય અને સરકારી નોકરીમાં હોય તો મૃતક સરકારી કર્મચારીના આશ્રિતને દયાના આધારે નોકરીનો અધિકાર

રહેશે નહીં.આ પરિવર્તનને ધ્યાનમાં રાખીને, કોઈ પણ વ્યક્તિ દયાળુ નિમણૂક માટે વિચારણા માટે હકદાર ન હતી જ્યાં તેના માતાપિતામાંથી એક જીવંત હોય અને સરકારી નોકરીમાં હોય.પ્રતિવાદીની માતા સરકારી નોકરીમાં હોવાથી, સત્તાવાળાઓને લાગ્યું કે ૨૨.૮.૧૯૯૬ ના નીતિગત નિર્ણયમાં સ્પષ્ટ શરતોને ધ્યાનમાં રાખીને તેમની નિમણૂક સ્વીકાર્ય નથી.૧૮.૫.૨૦૦૧ ના આદેશ દ્વારા નિમણૂકને રદ કરવાની માંગ કરવામાં આવી હતી.સામાવાળાની ડાઇ-ઇન-હાર્નેસ યોજના હેઠળ દયાના આધારે ૧૨.૯.૧૯૯૭ પર કારકુન તરીકે નિમણૂક કરવામાં આવી હતી.૧૮.૫.૨૦૦૧ પર શો નોટિસ જારી કરવામાં આવી હતી.સામાવાળાએ પોતાનો જવાબ રજૂ કર્યો, અને ૨૬.૯.૨૦૦૧ ના આદેશ દ્વારા ૧૨.૯.૧૯૯૭ પર જારી કરાયેલ નિમણૂક પત્ર રદ કરવામાં આવ્યો.ઉપર નોંધ્યા મુજબ, ઉચ્ચ અદાલતે કાર્યવાહીને રદ કરી દીધી હતી.

અપીલકર્તા-રાજ્યના વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે ઉચ્ચ ન્યાયાલયનો અભિગમ ખોટો છે.જ્યારે નિમણૂક નીતિનું ઉલ્લંઘન કરીને કરવામાં આવી હતી અને ભૂલથી સામાવાળાની નિમણૂક કરવામાં આવી હતી, ત્યારે તે તેને કોઈ કાનૂની અધિકાર આપતું નથી.જવાબમાં, સામાવાળાના વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે ઉચ્ચ અદાલત દ્વારા યોગ્ય રીતે અવલોકન કરવામાં આવ્યું છે તેમ, સામાવાળા દ્વારા રોજગાર મેળવવામાં કોઈ ખોટી રજૂઆત અથવા છેતરપિંડી કરવામાં આવી નથી.સામાવાળાએ ૪ વર્ષથી વધુ સમય સુધી કામ કર્યું છે અને

અન્યો આ અદાલતે ભારત સંઘ અને અન્યવિરુદ્ધ .કે. પી. તિવારી (૨૦૦૨ (૧) એલએલજે ૬૭૨), જે કહ્યું છે તેને ધ્યાનમાં રાખીને ભારતના બંધારણ, ૧૯૫૦ (ટૂંકમાં 'બંધારણ') ની અનુચ્છેદ ૧૩૬ હેઠળ અધિકારક્ષેત્રનો ઉપયોગ થવો જોઈએ નહીં.

અમને જાણવા મળ્યું છે કે ૨૨.૮.૧૯૯૬ થી અમલમાં આવેલી નીતિને ધ્યાનમાં રાખીને નિમણૂક સ્વીકાર્ય ન હતી. હાઈકોર્ટના નિર્ણયને ધ્યાનમાં રાખીને અગાઉની નીતિમાં ફેરફાર કરવામાં આવ્યો હતો. નીતિગત નિર્ણયની ચોકસાઈ પડકાર હેઠળ ન હતી.

જેમ કે હરિયાણા રાજ્યમાં જોવા મળ્યું હતું અને અન્યો વિ. રાણી દેવી અને (જે. ટી. ૧૯૯૬ (૬) એસ. સી. સી. ૬૪૬), એ તરફ ધ્યાન દોરવાની જરૂર નથી કે દયાના આધારે નિમણૂક માટે સંબંધિત વ્યક્તિનો દાવો તે જગ્યા પર આધારિત છે કે તે મૃત કર્મચારી પર નિર્ભર હતો. સખત રીતે આ દાવાને ભારતના બંધારણની કલમ ૧૪ અથવા ૧૬ના આધારસ્તંભ પર સમર્થન આપી શકાતું નથી. જો કે, આવા કર્મચારીના પરિવારમાં અચાનક સર્જાયેલી કટોકટીના આધારે આવા દાવાને વાજબી અને સ્વીકાર્ય માનવામાં આવે છે જેણે રાજ્યની સેવા કરી છે અને સેવામાં મૃત્યુ પામે છે. તેથી જ સત્તાવાળાઓ માટે નિયમો, નિયમો ઘડવા અથવા આવા વહીવટી આદેશો જારી કરવા જરૂરી છે જે કલમ ૧૪ અને ૧૬ની

કસોટીમાં ટકી શકે.દયાળુ ધોરણે નિમણૂકને અધિકારની બાબત તરીકે દાવો કરી શકાતો નથી.મૃત કર્મચારી દ્વારા આપવામાં આવતી સેવાની પ્રકૃતિને ધ્યાનમાં લીધા વિના તમામ પ્રકારની જગ્યાઓ પર ડાઈ-ઇન હાર્નેસ યોજના લાગુ કરી શકાતી નથી.રાણી દેવીના કેસમાં (ઉપરોક્ત) એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે અનુકંપા ધોરણે નિમણૂક સંબંધિત યોજના જો તમામ પ્રકારના કેઝ્યુઅલ અથવા એડહોક કર્મચારીઓને લાગુ કરવામાં આવે, જેમાં એપ્રેન્ટિસ તરીકે કામ કરતા લોકો પણ સામેલ છે, તો તેને બંધારણીય આધારો પર ન્યાયી ઠેરવી શકાય નહીં.ભારતીય જીવન વીમા નિગમ વિરુદ્ધ આશા રામચંદ્ર આંબેડકર (શ્રીમતી) અને અબ્ર. (૧૯૯૪ (૨) એસ. સી. સી. ૭૧૮) એ તરફ ધ્યાન દોરવામાં આવ્યું હતું કે, જ્યારે તેના સંબંધમાં ઘડવામાં આવેલા નિયમો આવી નિમણૂકોને આવરી લેતા નથી અને તેના પર વિચાર કરતા નથી, ત્યારે ઉચ્ચ અદાલતો અને વહીવટી ટ્રિબ્યુનલો અનુકંપાપૂર્ણ આધારો પર નિમણૂકો કરવા માટે સહાનુભૂતિપૂર્ણ વિચારણાઓ દ્વારા પ્રેરિત આશીર્વાદ આપી શકતા નથી.તે ઉમેશ કુમાર નાગપાલ વિરુદ્ધ હરિયાણા રાજ્ય અને અન્યો અન્યમાં નોંધવામાં આવ્યું હતું. (૧૯૯૪ (૪) એસ. સી. સી. ૧૩૮) કે જાહેર સેવાની નિમણૂકમાં નિયમ તરીકે અરજીઓ અને અન્યો યોગ્યતાના ખુલ્લા આમંત્રણના આધારે કડક રીતે થવી જોઈએ.દયાળુ ધોરણે નિમણૂક એ ભરતીનો બીજો સ્ત્રોત નથી, પરંતુ સેવામાં પોતાના પરિવારને આજીવિકાના કોઈ સાધન વિના છોડીને જતા કર્મચારીના મૃત્યુની હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને ઉપરોક્ત જરૂરિયાતનો માત્ર એક અપવાદ છે.આવા

કિસ્સાઓમાં તેનો ઉદ્દેશ પરિવારને અચાનક આર્થિક કટોકટીમાંથી બહાર કાઢવા માટે સક્ષમ બનાવવાનો છે.પરંતુ દયાના આધારે આવી નિમણૂકો મૃતકના પરિવારની આર્થિક સ્થિતિને ધ્યાનમાં રાખીને નિયમો, નિયમો અથવા વહીવટી સૂચનાઓ અનુસાર થવી જોઈએ.

શિક્ષણ નિયામક (માધ્યમિક) અને એન. આર. વિ.પુષ્પેન્દ્ર કુમાર અને અન્યો (૧૯૯૮ (૫) એસ. સી. સી. ૧૯૨) એવું અવલોકન કરવામાં આવ્યું હતું કે દયાળુ નિમણૂકની બાબતમાં કોઈ ચોક્કસ પદ માટે આગ્રહ રાખી શકાતો નથી.શુદ્ધ માનવતાવાદી વિચારણા અને એ હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને કે જ્યાં સુધી આજીવિકાનો કોઈ સ્રોત પૂરો પાડવામાં ન આવે ત્યાં સુધી પરિવાર બંને હેતુઓ પૂરા કરી શકશે નહીં, મૃતકના આશ્રિતોમાંથી એકને નિમણૂક આપવા માટેની જોગવાઈ કરવામાં આવે છે જે નિમણૂક માટે પાત્ર હોઈ શકે છે.જો કે, એ બાબતની કાળજી લેવી જોઈએ કે અનુકંપાભરી નોકરીના આધાર માટેની જોગવાઈ, જે સામાન્ય જોગવાઈઓને અપવાદરૂપ છે, તે અન્ય વ્યક્તિઓના અધિકારમાં અનુચિત રીતે દખલ કરતી નથી, જેઓ નિમણૂક માટે લાયક છે, જે હોદ્દાની સામે નિમણૂક મેળવવા માટે ઉપલબ્ધ હોત, પરંતુ મૃતક કર્મચારીના આશ્રિતની અનુકંપા આધારિત નિમણૂકને સક્ષમ કરવાની જોગવાઈ માટે.તે સામાન્ય જોગવાઈઓ માટે અપવાદની પ્રકૃતિમાં હોવાથી તે જે જોગવાઈમાં

અપવાદ છે તેને બદલી શકતી નથી અને તેથી મુખ્ય જોગવાઈ દ્વારા આપવામાં આવેલા અધિકારને સંપૂર્ણપણે છીનવીને મુખ્ય જોગવાઈને રદ કરી શકે છે.

મણિપુર રાજ્ય વિ. એમ. ડી. કેસમાં તાજેતરના ચુકાદામાં આ અદાલતે આ પાસાઓ પર પ્રકાશ પાડ્યો છે.

કાનૂની સ્થિતિથી ઉપર, નીતિના તર્કને નબળી પાડી શકાય નહીં.શું કોઈ છેતરપિંડી અથવા ખોટી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી તે પ્રશ્ન પર આવતા આપણે જોઈએ છીએ કે શરૂઆતથી જ સંબંધિત અધિકારીઓ નીતિની વિરુદ્ધ રીતે કામ કરી રહ્યા હતા.જ્યારે ઔદ્યોગિક તાલીમ અને વ્યાવસાયિક શિક્ષણ નિયામક, હરિયાણાએ કમિશનર અને સચિવ, હરિયાણા સરકાર, ઔદ્યોગિક તાલીમ અને વ્યાવસાયિક શિક્ષણ વિભાગને ૨૨.૫.૧૯૯૭ પર પત્ર લખ્યો, ત્યારે સ્પષ્ટપણે સંકેત આપવામાં આવ્યો હતો કે સામાવાળાની માતા પહેલેથી જ સરકારી સેવામાં હતી.એ પણ નોંધવામાં આવ્યું હતું કે, સરકારની સૂચનાઓ અનુસાર માત્ર મૃતક કર્મચારી/અધિકારીના તે જ આશ્રિતોની નિમણૂક કરી શકાય છે જેમના પરિવારની આવક Rs.૨૫૦૦/-p.m સુધી છે.પત્રમાં જ ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે કે સામાવાળાની માતાનો માસિક પગાર રૂ. ૫,૮૮૦/- હતો અને તેથી સામાવાળાની નિમણૂક માટે કોઈ અવકાશ નહોતો.આમ કહીને એવું સૂચવવામાં આવ્યું હતું કે તેના કિસ્સામાં છૂટછાટ આપવામાં આવી શકે છે.ઉચ્ચ

અદાલતે શરતોમાં છૂટછાટ હોય તેમ તેના આધારે કાર્યવાહી હાથ ધરી હતી.અમને એવી કોઈ જોગવાઈ બતાવી શકાતી નથી કે જેમાં છૂટછાટ સ્વીકાર્ય હોય, ખાસ કરીને જ્યારે આ સંબંધમાં નીતિમાં હાઈકોર્ટના નિર્ણયના આધારે અને તેના અમલીકરણમાં ફેરફાર કરવામાં આવ્યો હોય.સામાવાળાના વિદ્વાન વકીલે ૧૯૭૦ ની માર્ગદર્શિકાનો ઉલ્લેખ કર્યો હોવા છતાં જ્યાં છૂટછાટની તક હતી, તે સામાવાળાને મદદ કરતું નથી કારણ કે તે એવા સમયે કાર્યરત હતું જ્યારે ૨૨.૮.૧૯૯૬ ની નીતિ હાઈકોર્ટના ચુકાદાને અનુરૂપ હોવાનું સૂચિત કરવામાં આવ્યું હતું.

કોઈપણ ઢ્રષ્ટિકોણથી જોવામાં આવે તો ઉચ્ચ ન્યાયાલયનો મત અસમર્થનીય છે.તેથી હાઈકોર્ટના ચુકાદાને રદ કરવામાં આવે છે.પરંતુ રાજ્યની અપીલને મંજૂરી આપતી વખતે એ વાતની અવગણના ન કરી શકાય કે સામાવાળા લગભગ ૪ વર્ષથી વધુ સમયથી સરકારી સેવામાં હતો.સામાવાળાના વિદ્વાન વકીલ દ્વારા જણાવવામા આવ્યું છે કે તે સરકારી નોકરી માટે પહેલેથી જ વધુ ઉંમરનો થઈ ગયો છે.વિશિષ્ટ સંજોગોમાં, જો સામાવાળા બે વર્ષના સમયગાળાની અંદર સરકારી નોકરી માટે અરજી કરે છે અને તેની પસંદગી કરવામાં આવે છે, તો દયાળુ નિમણૂક યોજના, તેની વયમર્યાદા ઓળંગી જવાનો પ્રશ્ન, તેના માર્ગમાં નહીં આવે અને તેના દ્વારા આપવામાં આવેલી સેવા યોગ્ય

રીતે ધ્યાનમાં લેવામાં આવશે.ઉપરોક્ત અવલોકનોને આધિન અપીલને મંજૂરી આપવામાં આવે છે. ખર્ચમાં સરળતા રહે.

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 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.*