

**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.

=====

સતીશ ચંદ્ર યાદવ

વિ.

યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્ય

(સિવિલ અપીલ નં. ૬૯૫૫/૨૦૨૨)

સપ્ટેમ્બર ૨૬, ૨૦૨૨

[સૂર્યકાંત અને જે. બી. પારડીવાલા, ન્યાયમૂર્તિઓ.]

સર્વિસ લો – નિમણૂક – વેરિફિકેશન ફોર્મમાં માહિતી છુપાવવી/ખોટી માહિતી આપવી – અપીલકર્તાઓને સેવામાંથી બરતરફ કરવા – ની યથાર્થતા – ઠેરવવામાં આવેલ કે: એસએલપી (સી) નં. ૨૦૮૬૦/૨૦૧૯ માંથી ઉદ્ભવતી સિવિલ અપીલના અપીલકર્તાના કિસ્સામાં, તેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરવાનું કારણ તે સમયે પડતર રહેલા ફોજદારી કેસમાં તેમની સંડોવણી ન હતી, જેમાં તેઓ પાછળથી નિર્દોષ છૂટી ગયા હતા, પરંતુ હકીકત એ હતી કે વેરિફિકેશન ફોર્મ ભરતી વખતે તેમણે સંબંધિત માહિતી છુપાવી હતી – અપીલકર્તાને વેરિફિકેશન

ફોર્મમાં આપેલી હકીકતોની ચકાસણીને આધીન પ્રોબેશન પર નિમણૂક આપવામાં આવી હતી – તેથી, જો તપાસમાં જણાય કે આપેલી હકીકતો ખોટી છે, તો સામાવાળા અપીલકર્તાની સેવાઓ સમાપ્ત કરવા માટે સ્વતંત્ર હતા – એસએલપી (સી) નં. ૫૧૭૦/૨૦૨૧ માંથી ઉદ્ભવતી જોડાયેલી અપીલમાં, અપીલકર્તાને બરતરફ કરતા પહેલા લગભગ ચાર વર્ષની સેવા આપી હતી, જોકે સદર અપીલ પણ એ જ તર્કના આધારે નિષ્ફળ જાય છે – સેન્ટ્રલ સિવિલ સર્વિસિસ (ટેમ્પરરી સર્વિસ) રુલ્સ, ૧૯૬૫ – રુલ ૫ – સીઆરપીએફ એક્ટ, ૧૯૪૮ – સેન્ટ્રલ રિઝર્વ પોલીસ ફોર્સ રુલ્સ, ૧૯૫૫ – રુલ ૨૭.

સર્વિસ લો – નિમણૂક – જાહેર રોજગાર – ફોજદારી પૂર્વવૃત્તાંત – વેરિફિકેશન ફોર્મમાં માહિતી છુપાવવી અથવા ખોટી માહિતી આપવી – આવા દાવાઓને લાગુ કરવા માટે કાયદાના સિદ્ધાંતો – ઠેરવવામાં આવેલ કે: સંબંધિત જાહેર નોકરીદાતા દ્વારા તેના નિયુક્ત અધિકારીઓ મારફત દરેક કેસની ઝીણવટપૂર્વક તપાસ થવી જોઈએ – વધુમાં, પોલીસ દળ માટેની ભરતીના કિસ્સામાં, જેઓ વ્યવસ્થા જાળવવા અને કાયદાના ઉદ્દેશ્યને પહોંચી વળવાની ફરજ હેઠળ છે, કારણ કે લોકોનો વિશ્વાસ જગાડવાની તેમની ક્ષમતા એ સમાજની સુરક્ષા માટેનો આધાર છે – એવા કિસ્સામાં પણ જ્યાં કર્મચારીએ પૂર્ણ થયેલા ફોજદારી કેસની સાચી અને યોગ્ય રીતે ઘોષણા કરી હોય, નોકરીદાતાને હજુ પણ પૂર્વવૃત્તાંત ધ્યાનમાં લેવાનો અધિકાર છે, અને ઉમેદવારની નિમણૂક કરવાની ફરજ પાડી શકાય નહીં – વધુમાં, ફોજદારી કેસમાં નિર્દોષ છુટકારો આપોઆપ ઉમેદવારને પદ પર નિમણૂક માટે હકદાર બનાવશે નહીં –

નોકરીદાતા માટે હજુ પણ પૂર્વવૃત્તાંત પર વિચાર કરવાનું અને સંબંધિત ઉમેદવાર પદ પર નિમણૂક માટે યોગ્ય છે કે કેમ તેની તપાસ કરવાનું ખુલ્લું રહેશે – ગુનેગારોના વર્તનને માફ કરવા તરફ દોરી જતા ઉમેદવારોની યુવાની, કારકિર્દીની સંભાવનાઓ અને ઉંમર વિશેના સામાન્યીકરણને ન્યાયિક ચુકાદામાં દાખલ થવું જોઈએ નહીં અને ટાળવું જોઈએ.

સર્વિસ લો – નિમણૂક – વેરિફિકેશન ફોર્મમાં માહિતી છુપાવવી/ખોટી માહિતી સબમિટ કરવી – ફોજદારી કાય વાહી, ધરપકડ અથવા ફોજદારી કેસનું પડતર હોવું – અવતાર સિંહના કેસની મિસાલ – અવતાર સિંહ પછીની કાયદાની સ્થિતિ – ચર્ચા કરવામાં આવી.

ભારતનું બંધારણ – અનુચ્છેદ ૧૩૬ – હેઠળ અપીલનો અવકાશ – ઠેરવવામાં આવેલ કે: જ્યાં સુધી, તે દર્શાવવામાં ન આવે કે અપવાદરૂપ અને વિશેષ સંજોગો અસ્તિત્વમાં છે; કે નોંધપાત્ર અને ગંભીર અન્યાય થયો છે અને આ કેસ અને પ્રશ્ન અપીલ કરાયેલા નિર્ણયની સમીક્ષાની ખાતરી આપવા માટે પૂરતી ગંભીરતાના લક્ષણો રજૂ કરે છે, સુપ્રિમ કોર્ટ અનુચ્છેદ ૧૩૬(૧) હેઠળ તેની સર્વોચ્ચ સત્તાઓનો ઉપયોગ કરશે નહીં – અનુચ્છેદ ૧૩૬ હેઠળ આપવામાં આવેલ વ્યાપક વિવેકાધીન સત્તાનો ઉપયોગ ભાગ્યે જ અને માત્ર અપવાદરૂપ કિસ્સાઓમાં જ કરવાનો રહે છે.

અપીલો નામંજૂર કરતા, કોર્ટે

ઠેરવેલ કે: ૧. સમયાંતરે આ કોર્ટ દ્વારા આપવામાં આવેલા વિવિધ નિર્ણયોનો સંદર્ભ લેવા અને જોવાનું એકમાત્ર કારણ એ છે કે વિષયને સંચાલિત કરતા તેમાં ઘડવામાં આવેલા કાયદાના સિદ્ધાંતો થોડા અસંગત છે. અવતાર સિંહના કેસમાં મોટી બેન્ચના નિર્ણય પછી પણ વિવિધ કોર્ટોએ અલગ-અલગ સિદ્ધાંતો રજૂ કર્યા છે. આવા સંજોગોમાં, આ કોર્ટે કાયદાના વ્યાપક સિદ્ધાંતોને શોર્ટલિસ્ટ કરવા માટે કેટલીક ક્વાયત હાથ ધરી છે જે વર્તમાન પ્રકૃતિના દાવાઓને લાગુ કરવા જોઈએ. સિદ્ધાંતો નીચે મુજબ છે:

(એ) સંબંધિત જાહેર નોકરીદાતા દ્વારા તેના નિયુક્ત અધિકારીઓ મારફત દરેક કેસની ઝીણવટપૂર્વક તપાસ થવી જોઈએ- વધુમાં, પોલીસ દળ માટેની ભરતીના કિસ્સામાં, જેઓ વ્યવસ્થા જાળવવા અને કાયદાના ઉદ્દેશ્યને પહોંચી વળવાની ફરજ હેઠળ છે, કારણ કે લોકોનો વિશ્વાસ જગાડવાની તેમની ક્ષમતા એ સમાજની સુરક્ષા માટેનો આધાર છે. [જુઓ રાજ કુમાર]

(બી) એવા કિસ્સામાં પણ જ્યાં કર્મચારીએ પૂર્ણ થયેલા ફોજદારી કેસની સાચી અને યોગ્ય રીતે ઘોષણા કરી હોય, નોકરીદાતાને હજુ પણ પૂર્વવૃત્તાંત ધ્યાનમાં લેવાનો અધિકાર છે, અને ઉમેદવારની નિમણૂક કરવાની ફરજ પાડી શકાય નહીં. ફોજદારી કેસમાં નિર્દોષ છુટકારો આપોઆપ ઉમેદવારને પદ પર નિમણૂક માટે હકદાર બનાવશે નહીં. નોકરીદાતા માટે હજુ પણ પૂર્વવૃત્તાંત પર વિચાર કરવાનું અને સંબંધિત ઉમેદવાર પદ પર નિમણૂક માટે યોગ્ય છે કે કેમ તેની તપાસ કરવાનું ખુલ્લું રહેશે.

(સી) વેરિફિકેશન ફોર્મમાં ધરપકડ, કાર્યવાહી, દોષિત ઠરાવવા વગેરે સંબંધિત ભૌતિક માહિતી છુપાવવી અને ખોટું નિવેદન કરવું, તે કર્મચારીના ચારિત્ર્ય, આચરણ અને પૂર્વવૃત્તાંત પર સ્પષ્ટ અસર કરે છે. જો એવું જણાય છે કે કર્મચારીએ પદ માટેની તેની યોગ્યતા પર અસર કરતી બાબતોના સંબંધમાં માહિતી છુપાવી છે અથવા ખોટી માહિતી આપી છે, તો તેને સેવામાંથી બરતરફ કરી શકાય છે.

(ડી) ગુનેગારોના વર્તનને માફ કરવા તરફ દોરી જતા ઉમેદવારોની યુવાની, કારકિર્દીની સંભાવનાઓ અને ઉંમર વિશેના સામાન્યીકરણને ન્યાયિક ચુકાદામાં દાખલ થવું જોઈએ નહીં અને ટાળવું જોઈએ.

(ઈ) કોર્ટે તપાસ કરવી જોઈએ કે શું સંબંધિત સત્તાધિકારી કે જેના પગલાંને પડકારવામાં આવી રહ્યું છે તેણે બદલિયાથી કાર્ય કર્યું છે.

(એફ) શું સત્તાધિકારીના નિર્ણયમાં પક્ષપાતનું કોઈ તત્વ છે?

(જી) શું સંબંધિત સત્તાધિકારી દ્વારા અપનાવવામાં આવેલી તપાસની પ્રક્રિયા ન્યાયી અને વાજબી હતી? [પેરા ૬૮, ૬૯][૫૮૬-જી-એચ; ૫૮૭-એ-જી]

અવતાર સિંહ વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા, (૨૦૧૬) ૮ એસ.સી.સી. ૪૭૧ : [૨૦૧૬] ૭ એસ.સી.આર. ૪૪૫; કમિશનર ઓફ પોલીસ વિ. રાજ કુમાર, (૨૦૨૧) ૮ એસ.સી.સી. ૩૪૭ – સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો.

૨. બંધારણનો અનુચ્છેદ ૧૩૬ સુપ્રિમ કોર્ટને સશસ્ત્ર દળો સંબંધિત કોઈપણ કાયદા દ્વારા અથવા તેના હેઠળ રચાયેલ કોઈપણ કોર્ટ અથવા ટ્રિબ્યુનલ સિવાય કોઈપણ કોર્ટ અથવા ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલ અથવા કરવામાં આવેલ કોઈપણ કારણ અથવા બાબતમાં કોઈપણ ચુકાદા, હુકમનામા, નિર્ધારણ, સજા અથવા હુકમ સામે તેના વિવેકાધિકારમાં વિશેષ રજા મંજૂર કરવાની સત્તા આપે છે. અનુચ્છેદ ૧૩૬ દ્વારા પ્રદાન કરવામાં આવેલ અધિકારક્ષેત્ર બે તબક્કામાં વિભાજિત કરી શકાય તેવું છે: પ્રથમ તબક્કો અપીલ દાખલ કરવા માટે વિશેષ રજા માટેની અરજીના નિકાલ સુધીનો છે અને બીજો તબક્કો ત્યારે શરૂ થાય છે, જ્યારે અપીલ કરવા માટેની રજા મંજૂર કરવામાં આવે છે અને વિશેષ રજાની અરજીને અપીલમાં રૂપાંતરિત કરવામાં આવે છે. આમ, ઉપરોક્તમાંથી સ્પષ્ટ થતા કાયદાના સિદ્ધાંતો એ છે કે જ્યાં સુધી, તે દર્શાવવામાં ન આવે કે અપવાદરૂપ અને વિશેષ સંજોગો અસ્તિત્વમાં છે; કે નોંધપાત્ર અને ગંભીર અન્યાય થયો છે અને આ કેસ અને પ્રશ્ન અપીલ કરાયેલા નિર્ણયની સમીક્ષાની ખાતરી આપવા માટે પૂરતી ગંભીરતાના લક્ષણો રજૂ કરે છે, આ કોર્ટ અનુચ્છેદ ૧૩૬(૧) હેઠળ તેની સર્વોચ્ચ સત્તાઓનો ઉપયોગ કરશે નહીં. અનુચ્છેદ ૧૩૬ હેઠળ આ કોર્ટને આપવામાં આવેલ વ્યાપક વિવેકાધીન સત્તાનો ઉપયોગ ભાગ્યે જ અને માત્ર અપવાદરૂપ કિસ્સાઓમાં જ કરવાનો રહે છે. [પેરા ૭૦, ૭૧ અને ૭૫][૫૮૭-જી-એચ; ૫૮૮-સી-ડી; ૫૯૨-ઈ-એફ]

પ્રિતમ સિંહ વિ. સ્ટેટ, એ.આઈ.આર. ૧૯૫૦ એસ.સી. ૧૬૯:[૧૯૫૦] એસ.સી.આર. ૪૫૩; પી.એસ.આર. સધાનાન્થમ વિ. અરુણાચલમ અને

અન્ય, (૧૯૮૦) ૩ એસ.સી.સી. ૧૪૧ : [૧૯૮૦] ૨ એસ.સી.આર. ૮૭૩ – અનુસરવામાં આવ્યો.

કુન્હાયામેદ વિ. સ્ટેટ ઓફ કેરળ, (૨૦૦૦) ૬ એસ.સી.સી. ૩૫૯ : [૨૦૦૦] ૧ સપ્લિ. એસ.સી.આર. ૫૩૮; ખોડે ડિસ્ટિલરીઝ લિ. વિ. મહાદેશ્વર સહકારા સક્કરે કારખાને લિ., (૨૦૧૯) ૪ એસ.સી.સી. ૩૭૬ : [૨૦૧૯] ૩ એસ.સી.આર. ૪૧૧; હેમ રાજ, બિજયનગરના દેવીલાલ મહાજનના પુત્ર, ફાંસીની સજા પામેલ કેદી, હાલમાં સેન્ટ્રલ જેલ, અજમેરમાં કેદ વિ. સ્ટેટ ઓફ અજમેર, એ.આઈ.આર. ૧૯૫૪ એસ.સી. ૪૬૨ : [૧૯૫૪] એસ.સી.આર. ૧૧૩૩ – આધાર રાખવામાં આવ્યો.

૩.૧ જ્યાં સુધી 'એસસીવાય' દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલ વિશેષ રજા અરજી (સી) નં. ૨૦૮૬૦/૨૦૧૯ માંથી ઉદ્ભવતી અપીલનો સંબંધ છે, તે નિષ્ફળ જવી જોઈએ. વેરિફિકેશન ફોર્મ ભર્યું તે તારીખે તેની સામે કોઈ ફોજદારી કેસ પડતર ન હોવાની જાણ અહીં સામાવાળાને કરવા માટે 'એસસીવાય' દ્વારા રજૂ કરવામાં આવેલ કેસથી આ કોર્ટ બિલકુલ સહમત નથી. 'એસસીવાય' દ્વારા આપવામાં આવેલ ખુલાસો માત્ર ફોજદારી કેસની કાર્યવાહી અને પેન્ડન્સી વિશેની તેની પોતાની સમજણ છે. જો તે જાણે છે કે આરોપ ઘડવા સાથે સુનાવણી શરૂ થઈ હોવાનું માનવામાં આવે છે, તો તે જાણે છે અને સમજે છે કે ફોજદારી કાર્યવાહી શું છે. નિર્વિવાદપણે, 'એસસીવાય' તે સમયે હજુ પણ પ્રોબેશન હેઠળ હતો, તેની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. રેકૉર્ડ પરથી એ

પણ સ્પષ્ટ થાય છે કે 'એસસીવાય' ને વેરિફિકેશન ફોર્મમાં આપેલી હકીકતોની ચકાસણીને આધીન પ્રોબેશન પર નિમણૂક આપવામાં આવી હતી. તેથી, જો તપાસમાં જણાય કે આપેલી હકીકતો ખોટી છે, તો અહીં સામાવાળા અપીલકર્તા 'એસસીવાય' ની સેવાઓ સમાપ્ત કરવા માટે સ્વતંત્ર હતા કારણ કે આ તબક્કે કોઈપણ લાંછન અને દંડાત્મક પરિણામોનો પ્રશ્ન ઉભો થશે નહીં. તે પુનરાવર્તન કરે છે કે અપીલકર્તા 'એસસીવાય' ની સેવાઓ સમાપ્ત કરવાનું કારણ તે સમયે પડતર રહેલા ફોજદારી કેસમાં તેમની સંડોવણી ન હતી, અને જેમાં તેઓ પાછળથી નિર્દોષ છૂટી ગયા હતા, પરંતુ હકીકત એ હતી કે વેરિફિકેશન ફોર્મ ભરતી વખતે તેમણે સંબંધિત માહિતી છુપાવી હતી.

૩.૨ વિદ્વાન એએસજી એ કેન્દ્રીય વિદ્યાલય સંગઠન પર યોગ્ય રીતે આધાર રાખ્યો છે જેમાં આ કોર્ટે ઠેરવ્યું છે કે કર્મચારીને વેરિફિકેશન ફોર્મમાં કાર્યવાહી/દોષિત ઠરાવવા વગેરે સંબંધિત માહિતી પૂરી પાડવાનું કહેવાનો હેતુ રોજગાર અને સેવામાં ચાલુ રાખવાના હેતુ માટે તેના ચારિત્ર્ય અને પૂર્વવૃત્તાંતનું મૂલ્યાંકન કરવાનો હતો; કે ભૌતિક માહિતી છુપાવવી અને કાર્યવાહી અને દોષિત ઠરાવવા સંબંધિત પ્રશ્નોના જવાબમાં ખોટું નિવેદન કરવું એ કર્મચારીના ચારિત્ર્ય, આચરણ અને પૂર્વવૃત્તાંત પર સ્પષ્ટ અસર કરે છે; અને જ્યાં એવું જણાય છે કે કર્મચારીએ પદ માટેની તેની યોગ્યતા પર અસર કરતી બાબતોના સંબંધમાં માહિતી છુપાવી છે અથવા ખોટી માહિતી આપી છે, તો તેને કોઈપણ તપાસ કર્યા વિના પ્રોબેશન સમયગાળા દરમિયાન સેવામાંથી બરતરફ કરી શકાય છે. આ કોર્ટે એ પણ સ્પષ્ટ કર્યું છે કે ન તો ફોજદારી ગુનાની ગંભીરતા અને ન તો તેમાં આખરી

નિર્દોષ છુટકારો સુસંગત હતો જ્યારે એ વિચારવામાં આવે કે શું પ્રોબેશનર કે જે ભૌતિક હકીકત છુપાવે છે (નોક્કરીદાતાને પૂરી પાડવામાં આવેલી વ્યક્તિગત માહિતીમાં ફોજદારી કેસમાં સંડોવાયેલા હોવાની), તે પ્રોબેશનર તરીકે ચાલુ રાખવા માટે યોગ્ય છે. ઉપરોક્ત કેસમાં અવલોકનો 'એસસીવાય' દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી અપીલને સંપૂર્ણપણે લાગુ પડે છે. 'એસસીવાય' અપીલકર્તા તરફથી સંબંધિત માહિતી અટકાવવાનો ઇરાદાપૂર્વકનો પ્રયાસ હતો અને તે આ જ ચૂક છે જેના કારણે પ્રોબેશન સમયગાળા દરમિયાન તેની સેવા સમાપ્ત થઈ છે. જ્યાં સુધી 'પીકેવાય' દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલ વિશેષ રજા અરજી (સી) નં. ૫૧૭૦/૨૦૨૧ માંથી ઉદ્ભવતી જોડાયેલી અપીલનો સંબંધ છે, તે પણ સમાન તર્કના આધારે નિષ્ફળ જાય છે. અપીલકર્તા 'પીકેવાય' ના કિસ્સામાં માત્ર એટલો જ તફાવત છે કે તેને બરતરફ કરવામાં આવે તે પહેલા તેણે લગભગ ચાર વર્ષની સેવા આપી હતી. [પેરા ૭૯-૮૨][૫૯૩-એચ; ૫૯૪-એ-એફ]

કેન્દ્રીય વિધાલય સંગઠન અને અન્ય વિ. રામ રતન યાદવ, (૨૦૦૩) ૩ એસ.સી.સી. ૪૩૭ : [૨૦૦૩] ૨ એસ.સી.આર. ૩૬૧ – આધાર રાખવામાં આવ્યો.

યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્ય વિ. મેથુ મેડા, (૨૦૨૨) ૧ એસ.સી.સી. ૧; યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્ય વિ. એમ. ભાસ્કરન, એ.આઈ.આર. (૧૯૯૬) એસ.સી. ૬૮૬ : [૧૯૯૫] ૪ સપિલ. એસ.સી.આર. ૫૨૬; દિલ્લી એડમિનિસ્ટ્રેશન, વિ. સુશીલ કુમાર, (૧૯૯૬) ૧૧ એસ.સી.સી.

૬૦૫ : [૧૯૯૬] ૭ સપ્લિ. એસ.સી.આર. ૧૯૯; કમલ નયન મિશ્રા વિ. સ્ટેટ  
 ઓફ મધ્ય પ્રદેશ અને અન્ય, (૨૦૧૦) ૨ એસ.સી.સી. ૧૬૯ : [૨૦૦૯] ૧૬  
 એસ.સી.આર. ૨૩૭; આર. રાધાકૃષ્ણન વિ. ડિરેક્ટર જનરલ ઓફ પોલીસ અને  
 અન્ય, (૨૦૦૮) ૧ એસ.સી.સી. ૬૬૦ : [૨૦૦૭] ૧૧ એસ.સી.આર. ૪૫૬;  
 યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્ય વિ. બિપાદ ભંજન ગાયેન, (૨૦૦૮) ૧૧  
 એસ.સી.સી. ૩૧૪ : [૨૦૦૮] ૮ એસ.સી.આર. ૯૯; સ્ટેટ ઓફ હરિયાણા  
 અને અન્ય વિ. દિનેશ કુમાર (૨૦૦૮) (૩) એસ.સી.સી. ૨૨૨ : [૨૦૦૮] ૧  
 એસ.સી.આર. ૨૮૧; દયા શંકર યાદવ વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્ય,  
 (૨૦૧૦) ૧૪ એસ.સી.સી. ૧૦૩ : [૨૦૧૦] ૧૩ એસ.સી.આર. ૧૦૭૬;  
 કમિશનર ઓફ પોલીસ અને અન્ય. વિ. સંદીપ કુમાર (૨૦૧૧) ૪ એસ.સી.સી.  
 ૬૪૪ : [૨૦૧૧] ૩ એસ.સી.આર. ૯૬૪; જ્ઞાનેન્દ્ર સિંહ વિ. સ્ટેટ ઓફ યુ.પી.  
 ટીઆર. પ્રિન્સિપલ સેક્રેટરી હોમ અને અન્ય, (૨૦૧૨) ૮ એસ.સી.સી. ૭૪૮ :  
 [૨૦૧૨] ૬ એસ.સી.આર. ૧૦૪૭; અવતાર સિંહ વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા  
 અને અન્ય, (૨૦૧૬) ૮ એસ.સી.સી. ૪૭૧ : [૨૦૧૬] ૭ એસ.સી.આર.  
 ૪૪૫; કમિશનર ઓફ પોલીસ, નવી દિલ્હી અને અન્ય વિ. મહેર સિંહ,  
 (૨૦૧૩) ૭ એસ.સી.સી. ૬૮૫ : [૨૦૧૩] ૧૩ એસ.સી.આર. ૪૩૨;  
 કેન્દ્રશાસિત પ્રદેશ, ચંદીગઢ વહીવટીતંત્ર અને અન્ય વિ. પ્રદીપ કુમાર અને  
 અન્ય, (૨૦૧૮) ૧ એસ.સી.સી. ૭૯૭ : [૨૦૧૮] ૧ એસ.સી.આર. ૧૧૨;  
 સ્ટેટ ઓફ મધ્ય પ્રદેશ અને અન્ય વિ. ભંટી, (૨૦૨૦) ૧૭ એસ.સી.સી. ૬૫૪;  
 સ્ટેટ ઓફ રાજસ્થાન અને અન્ય વિ. લવ કુશ મીના, (૨૦૨૧) ૮ એસ.સી.સી.

૭૭૪; યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા (યુઓઆઇ) વિ. દિલીપ કુમાર મલ્હિક, (૨૦૨૨) ૬ સ્કેલ ૧૦૮; પવન કુમાર વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા, (૨૦૨૨) એસ.સી.સી. ઓનલાઇન એસ.સી. ૫૩૨; રાજસ્થાન રાજ્ય વિદ્યુત પ્રસારણ નિગમ લિમિટેડ અને અન્ય વિ. અનિલ કન્વારિયા, (૨૦૨૧) ૧૦ એસ.સી.સી. ૧૩૬; મોહમ્મદ ઇમરાન વિ. સ્ટેટ ઓફ મહારાષ્ટ્ર અને અન્ય (૨૦૧૯) ૧૭ એસ.સી.સી. ૬૯૬ – સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો.

### કેસ લો સંદર્ભ

[૨૦૧૬] ૭ એસ.સી.આર. ૪૪૫ પેરા ૮ નો સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો

[૧૯૯૫] ૪ સપિલ. એસ.સી.આર. ૫૨૬ પેરા ૩૭ નો સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો

[૧૯૯૬] ૭ સપિલ. એસ.સી.આર. ૧૯૯ પેરા ૩૯ નો સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો

[૨૦૦૩] ૨ એસ.સી.આર. ૩૬૧ પેરા ૪૦ નો આધાર રાખવામાં આવ્યો

[૨૦૦૯] ૧૬ એસ.સી.આર. ૨૩૭ પેરા ૪૨ નો સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો

[૨૦૦૭] ૧૧ એસ.સી.આર. ૪૫૬ પેરા ૪૪ નો સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો

[૨૦૦૮] ૮ એસ.સી.આર. ૯૯ પેરા ૪૫ નો સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો

[૨૦૦૮] ૧ એસ.સી.આર. ૨૮૧ પેરા ૪૬ નો સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો

[૨૦૧૦] ૧૩ એસ.સી.આર. ૧૦૭૬ પેરા ૪૮ નો સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો

[૨૦૧૧] ૩ એસ.સી.આર. ૯૬૪ પેરા ૫૦ નો સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો

[૨૦૧૨] ૬ એસ.સી.આર. ૧૦૪૭ પેરા ૫૨ નો સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો

[૨૦૧૬] ૭ એસ.સી.આર. ૪૪૫ પેરા ૫૪ નો સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો

[૨૦૧૩] ૧૩ એસ.સી.આર. ૪૩૨ પેરા ૫૪ નો સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો

[૨૦૧૮] ૧ એસ.સી.આર. ૧૧૨ પેરા ૫૮ નો સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો

[૨૦૦૦] ૧ સપ્લિ. એસ.સી.આર. ૫૩૮ પેરા ૭૧ નો આધાર રાખવામાં આવ્યો

[૨૦૧૯] ૩ એસ.સી.આર. ૪૧૧ પેરા ૭૧ નો આધાર રાખવામાં આવ્યો

[૧૯૫૦] એસ.સી.આર. ૪૫૩ પેરા ૭૨ ને અનુસરવામાં આવ્યો

[૧૯૫૪] એસ.સી.આર. ૧૧૩૩ પેરા ૭૩ નો આધાર રાખવામાં આવ્યો

[૧૯૮૦] ૨ એસ.સી.આર. ૮૭૩ પેરા ૭૪ ને અનુસરવામાં આવ્યો

સિવિલ અપેલેટ અધિકારક્ષેત્ર : સિવિલ અપીલ નં. ૬૯૫૫/૨૦૨૨.

નવી દિલ્હી ખાતેની દિલ્હી હાઇકોર્ટના રિટ પિટિશન (સી) નં. ૧૧૬૭/૨૦૧૮ માં પસાર કરવામાં આવેલ તારીખ ૧૫.૦૪.૨૦૧૮ ના ચુકાદા અને હુકમમાંથી.

સાથે

સિવિલ અપીલ નં. ૬૯૫૬/૨૦૨૨.

અપીલકર્તાઓ માટે સુશ્રી જ્યોતિ દત્ત શર્મા, સુશ્રી જયકૃતિ એસ. જાડેજા, સી. કે. ભટ્ટ, હિમાંશુ ગૌતમ, એમ. એમ. સિંહ, જિતેન્દ્ર કુમાર, રામેશ્વર પ્રસાદ ગોયલ, વકીલો.

પ્રતિવાદીઓ માટે સુશ્રી માધવી દીવાન, એએસજી, મેરુસાગર સામંતરાય, સુશ્રી બી. સુનિતા રાવ, સુશ્રી નિધિ ખન્ના, રાઘવ શર્મા, એ. કે. શર્મા, બી. વી. બલરામ દાસ, વકીલો.

કોર્ટનો ચુકાદો આમના દ્વારા આપવામાં આવેલ

જે. બી. પારડીવાલા, ન્યાયમૂર્તિ :

૧. રજા મંજૂર કરવામાં આવે છે.

૨. કેમ કે બંને કેપ્શનવાળી બાબતોમાં ઉઠાવવામાં આવેલા મુદ્દાઓ લગભગ સમાન છે અને લાગુ પડતા કાયદાના સિદ્ધાંતો પણ સામાન્ય છે,

તેઓને સમાનરૂપે સુનાવણી માટે લેવામાં આવ્યા હતા અને આ સામાન્ય ચુકાદા અને હુકમ દ્વારા તેનો નિકાલ કરવામાં આવી રહ્યો છે.

૩. અમે સૌપ્રથમ વિશેષ રજા અરજી (સિવિલ) નં. ૨૦૮૬૦/૨૦૧૯ માંથી ઉદ્ભવતી અપીલ હાથ ધરીએ છીએ.

વિશેષ રજા અરજી (સિવિલ) નં. ૨૦૮૬૦/૨૦૧૯

૪. આ અપીલ દિલ્લી હાઇકોર્ટમાં દાખલ કરાયેલ રિટ પિટિશન (સી) નં. ૧૧૬૭/૨૦૧૮ ની રિટ અરજીના અસફળ રિટ અરજદારના કિસ્સામાં છે અને તારીખ ૧૫.૦૪.૨૦૧૯ ના ચુકાદા અને હુકમ વિરુદ્ધ નિર્દેશિત છે જેના દ્વારા હાઇકોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચે રિટ અરજદાર (અહીં અપીલકર્તા) દ્વારા દાખલ કરાયેલ રિટ અરજીને નામંજૂર કરી જેના દ્વારા સીઆરપીએફ સાથે કોન્સ્ટેબલ (જનરલ ડ્યુટી) તરીકેની સેવામાંથી અહીં અપીલકર્તાની બરતરફીની પુષ્ટિ કરવામાં આવી.

૫. આ અપીલને જન્મ આપતી હકીકતોનો નીચે મુજબ સારાંશ આપી શકાય:

૫.૧ અહીં અપીલકર્તા સીઆરપીએફ સાથે કોન્સ્ટેબલ (જનરલ ડ્યુટી) તરીકે સેવા આપતા હતા. તેમની ભરતી ૨૮.૦૭.૨૦૧૪ ના રોજ સીઆરપીએફ માં કોન્સ્ટેબલ (જીડી) ના પદના કામચલાઉ કર્મચારી તરીકે કરવામાં આવી

હતી. મૂળભૂત તાલીમ લીધા પછી, તેમણે ૧૭.૧૨.૨૦૧૫ ના રોજ ૧૭૯મી બટાલિયનમાં રિપોર્ટ કર્યો.

પ.૨ સીઆરપીએફ માં તેમની ભરતી સમયે કોલમ ૧૨ માં તેમની સામે કોઈ કેસ પડતર છે કે કેમ તે પ્રશ્નના જવાબમાં જરૂરી વેરિફિકેશન ફોર્મ-૨૫ ભરતી વખતે, અપીલકર્તાએ નકારાત્મકમાં જવાબ આપ્યો.

પ.૩ ત્યારબાદ, સીઆરપીએફ રુલ્સ ના રુલ ૧૪ હેઠળ, અપીલકર્તાનું ચારિત્ર્ય અને પૂર્વવૃત્તાંત વેરિફિકેશન ફોર્મ કલેક્ટર, જિલ્લો સંત કબીર નગર, ઉત્તર પ્રદેશને મોકલવામાં આવ્યું હતું. કલેક્ટરે, તેમના તારીખ ૨૫.૦૨.૨૦૧૫ ના પત્ર દ્વારા, નાયબ પોલીસ મહાનિરીક્ષક (ડીઆઈજીપી), ગ્રુપ સેન્ટર, સીઆરપીએફ રામપુરને જાણ કરી કે ફોજદારી કેસ નં. ૧૦૧૫/૨૦૦૮ પીએસ ખલીલાબાદ સંત કબીર નગર, પોલીસ સ્ટેશન ખાતે અહીં અપીલકર્તા સામે ભારતીય દંડ સંહિતા (ટૂંકમાં, "આઈપીસી") ની કલમો ૧૪૭, ૩૨૩, ૩૨૪, ૫૦૪ અને ૫૦૬ હેઠળ શિક્ષાપાત્ર ગુનાઓ માટે નોંધવામાં આવ્યો છે. ઉપરોક્ત માહિતી પ્રાપ્ત થયા પછી, સેન્ટ્રલ સિવિલ સર્વિસિસ (ટેમ્પરરી સર્વિસ) રુલ્સ, ૧૯૬૫ ના રુલ ૫(૧) હેઠળ આપવામાં આવેલી સત્તાઓનો ઉપયોગ કરીને તારીખ ૧૧.૦૩.૨૦૧૬ ના હુકમ દ્વારા અહીં અપીલકર્તાની સેવાઓ એ આધાર પર સમાપ્ત કરવામાં આવી કે તેણે ફોર્મ-૨૫ ભરતી વખતે ઉપરોક્ત માહિતી છુપાવી હતી.

૫.૪ અહીં અપીલકર્તા દ્વારા ઇન્સ્પેક્ટર જનરલ (આઈજી) ને કરવામાં આવેલી વધુ અપીલ પણ નામંજૂર કરવામાં આવી હતી.

૫.૫ અહીં અપીલકર્તાએ દિલ્લી હાઇકોર્ટમાં રિટ પિટિશન (સી) નં. ૧૦૫૫૮/૨૦૧૬ દાખલ કરીને સેવામાંથી તેમની બરતરફીને પડકારી હતી. સદર રિટ પિટિશનનો હાઇકોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચ દ્વારા ૨૫.૦૮.૨૦૧૭ ના રોજ નિકાલ કરવામાં આવ્યો હતો જેમાં અહીં અપીલકર્તા રજૂઆત કરે તે તારીખથી છ અઠવાડિયાની અંદર નવી વિચારણા માટે રિવિઝનરી ઓથોરિટીને મામલો મોકલવામાં આવ્યો હતો.

૫.૬ અહીં અપીલકર્તા દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી રજૂઆત આખરે નામંજૂર કરવામાં આવી હતી અને અપીલકર્તાની સેવાઓની સમાપ્તિને પુનરાવર્તિત કરતો નવો હુકમ તારીખ ૦૫.૦૧.૨૦૧૮ પસાર કરવામાં આવ્યો હતો.

૫.૭ અહીં અપીલકર્તાએ તેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરતા તારીખ ૦૫.૦૧.૨૦૧૮ ના વાદગ્રસ્ત હુકમને પડકારતી નવી રિટ પિટિશન (સી) નં. ૧૧૬૭/૨૦૧૮ ફરીથી દાખલ કરી હતી.

૫.૮ હાઇકોર્ટે તારીખ ૧૫.૦૪.૨૦૧૮ ના હુકમ દ્વારા નીચે મુજબ ઠેરવતા રિટ પિટિશન નામંજૂર કરી હતી:

“૯. હકીકત એ રહે છે કે પીએસ ખલીલાબાદ ખાતે અરજદાર સામે એફઆઈઆર નં. ૧૦૧૫/૨૦૦૮ નોંધવામાં આવી હતી અને આઈપીસી ની કલમ ૧૪૭/૩૨૩/૩૨૪/૫૦૪/૫૦૬ હેઠળ રાખવામાં આવી હતી. નિઃશંકપણે, અરજદારને ઉપરોક્ત ફોજદારી કેસમાં જામીન મળ્યા હતા જે કોન્સ્ટેબલ ગુનાઓ માટે હતો. તેથી એવો કોઈ કેસ નથી કે વેરિફિકેશન ફોર્મ-૨૫ ભરતી વખતે અરજદારને તેની સામે ફોજદારી કેસ પડતર હોવાની જાણ ન હતી.

X X X

૧૧. વર્તમાન કેસમાં, વેરિફિકેશન ફોર્મ ભરવાની તારીખે અરજદાર સામે ફોજદારી કેસ પડતર હતો. ફોર્મ ભર્યા પછી ચાર્જશીટ દાખલ કરવામાં આવી હતી તે હકીકત અરજદારે તેની સામે કોઈ કેસ પડતર હતો કે કેમ તે પ્રશ્નનો ઇરાદાપૂર્વક ખોટો જવાબ આપ્યો હતો તે હકીકતમાં કોઈ ફરક પાડશે નહીં. આને નિર્દોષ કહી શકાય નહીં. અરજદાર અર્ધ લશ્કરી દળમાં કોન્સ્ટેબલના પદ માટે અરજી કરી રહ્યો છે અને વેરિફિકેશન ફોર્મમાં કોલમના તમામ જવાબોમાં તે સાચો રહે તેવી અપેક્ષા છે. ફોર્મ ભરતી વખતે અરજદાર ફોજદારી કેસ પડતર હોવા અંગે ખૂબ જ જાગૃત હતો. તેથી, કોલમ ૧૨ હેઠળના પ્રશ્નના જવાબમાં સાચો જવાબ ન ભરવા માટે કોઈ બહાનું હોઈ શકે નહીં.”

૧૨. ઉપરોક્ત કારણોસર, કોર્ટેને ડીએ ના વાદગ્રસ્ત હુકમમાં દખલ કરવાનું કોઈ કારણ જણાતું નથી જેની પુષ્ટિ એએ દ્વારા કરવામાં આવી હતી.”

૬. ઉપર જણાવેલ આવા સંજોગોમાં, અપીલકર્તા હાલની અપીલ સાથે આ કોર્ટ સમક્ષ અહીં છે.

### અપીલકર્તા વતી રજૂઆતો

૭. અપીલકર્તા તરફથી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલ સુશ્રી જ્યોતિ દત્ત શર્માએ ભારપૂર્વક રજૂઆત કરી હતી કે હાઇકોર્ટે વાદગ્રસ્ત હુકમ પસાર કરવામાં ગંભીર ભૂલ કરી છે. તેઓ રજૂઆત કરશે કે અપીલકર્તા સામેની કાર્યવાહી ખૂબ જ નજીવી પ્રકૃતિની હતી. તેમાં કોઈ નૈતિક અધમતા સામેલ ન હતી. માહિતી છુપાવવી, જો બિલકુલ માનવામાં આવે તો પણ, જાહેર રોજગાર નકારવા માટે તે જાતે જ કોઈ કારણ બની શકે નહીં. એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે જ્યારે વેરિફિકેશન ફોર્મ ભરવામાં આવ્યું હતું તે તારીખે અપીલકર્તાને ફોજદારી કેસ પડતર હોવા અંગે કોઈ જાણકારી નહોતી. તેમણે રજૂઆત કરી હતી કે શું ગુનાહિત ઇરાદા સાથે માહિતી છુપાવવામાં આવી હતી તે નક્કી કરવાના હેતુથી, વેરિફિકેશન ફોર્મ ખૂબ જ સ્પષ્ટ હોવું જોઈએ અને અસ્પષ્ટ ન હોવું જોઈએ જેથી આવા ફોર્મ ભરનાર વ્યક્તિ મૂંઝવણમાં મુકાય. વધુમાં એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે સંબંધિત સમયે, અપીલકર્તા ૧૯ વર્ષની ઉંમરના હતા. તેમની સાથે અન્ય લોકો સામેની ફોજદારી કાર્યવાહી પારિવારિક વિવાદને કારણે હતી. સદર કેસમાં અપીલકર્તાને ખોટી રીતે આરોપી તરીકે દર્શાવવામાં આવ્યા હતા. સ્થાનિક

ગ્રામ પંચાયત સમક્ષ પક્ષકારો વચ્ચે સમાધાન થયું હતું. આખરે, અહીં અપીલકર્તા સાથે અન્ય સહ-આરોપીઓને ટ્રાયલ કોર્ટ દ્વારા નિર્દોષ છોડી મૂકવામાં આવ્યા હતા.

૮. ખોટી માહિતી આપવા બદલ સેવાઓ સમાપ્ત કરવાનો હુકમ પસાર કરતી વખતે, નોકરીદાતાએ કેસના વિશેષ સંજોગો, જો કોઈ હોય તો, તેની નોંધ લેવી જોઈએ, તેવી તેમની રજૂઆતને મજબૂત કરવા માટે વિદ્વાન વકીલે અવતાર સિંહ વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા, (૨૦૧૬) ૮ એસ.સી.સી. ૪૭૧ ના કેસમાં આ કોર્ટના નિર્ણય પર મજબૂત આધાર રાખ્યો હતો. હાઇકોર્ટે, દાવાના પ્રથમ રાઉન્ડમાં, ધ્યાન ન આપવાની આવી બાબતની નોંધ લીધી હતી અને નવા વિચાર માટે કેસ પાછો મોકલવાનું યોગ્ય માન્યું હતું. એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે નવા વિચાર પર પછા, સત્તાધિકારીએ સેવા સમાપ્તિનો પુનરોચ્ચાર કરતી વખતે આ જ ભૂલ કરી હતી.

૯. અંતમાં, વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે હાઇકોર્ટ એ હકીકતના મહત્વપૂર્ણ પ્રશ્નને ધ્યાનમાં લેવામાં નિષ્ફળ રહી છે કે ફોર્મ સીઆરપી-૨૫ તક્ષન અસ્પષ્ટ હતું અને ફોજદારી પૂર્વવૃત્તાંત સંબંધિત માહિતી વિશે સ્પષ્ટ ન હતું. આવી અસ્પષ્ટતાને કારણે જ અપીલકર્તા યોગ્ય રીતે પ્રશ્ન સમજી શક્યા ન હતા અને તે મુજબ જવાબ આપ્યો જે હવે ખોટી માહિતી તરીકે ગણવામાં આવી રહ્યો છે.

૧૦. ઉપર જણાવેલ આવા સંજોગોમાં, વિદ્વાન વકીલ અરજ કરે છે કે તેમની અપીલમાં યોગ્યતા હોવાથી, તે મંજૂર કરવામાં આવે અને હાઈકોર્ટ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલ વાદગ્રસ્ત હુકમ રદ કરવામાં આવે અને અપીલકર્તાને સંપૂર્ણ પાછલા પગાર સાથે સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવાનો હુકમ કરવામાં આવે.

### પ્રતિવાદી વતી રજૂઆતો

૧૧. બીજી બાજુ, આ અપીલનો શ્રીમતી માધવી દીવાન, અધિક સોલિસિટર જનરલ (એએસજી) દ્વારા ભારપૂર્વક વિરોધ કરવામાં આવ્યો છે, તેમણે રજૂઆત કરી છે કે હાઈકોર્ટ દ્વારા વાદગ્રસ્ત હુકમ પસાર કરવામાં કાયદાની કોઈ ભૂલની વાત તો દૂર, કોઈ ભૂલ કરવામાં આવી હોવાનું કહી શકાય નહીં. તેઓ રજૂઆત કરશે કે અપીલકર્તા ભૌતિક હકીકતો "છુપાવવા" માટે દોષિત છે જે, જાતે જ, તેમની સેવાઓ સમાપ્ત કરવા માટે પૂરતું હતું. એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે અહીં અપીલકર્તાની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી કારણ કે તે ખોટી માહિતી સબમિટ કરવા માટે દોષિત જણાયા હતા અથવા બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, ભૌતિક હકીકતો છુપાવવા માટે દોષિત હતા. વિદ્વાન એએસજી એ ભારપૂર્વક રજૂઆત કરી હતી કે અહીં અપીલકર્તાએ માત્ર તેમની ધરપકડ વિશેની માહિતી છુપાવી ન હતી પરંતુ વેરિફિકેશન ફોર્મ ભરતી વખતે તેમની સામે પડતર રહેલા ફોજદારી કેસ વિશેની માહિતી પણ છુપાવી હતી.

૧૨. વિદ્વાન એએસજી એ વધુમાં રજૂઆત કરી હતી કે અહીં અપીલકર્તા અને અન્ય સહ-આરોપીઓને સન્માનપૂર્વક નિર્દોષ જાહેર કરવામાં આવ્યા ન

હતા. ફરિયાદપક્ષના સાક્ષીઓ ફરી જતાં તે તમામ નિર્દોષ છૂટી ગયા હતા. વિદ્વાન એએસજી એ, અવતાર સિંહ (સુપ્રા) ના કેસમાં આ કોર્ટના નિર્ણય પર, ખાસ કરીને તેમાં પેરા ૩૮.૪ પર આધાર રાખતા રજૂઆત કરી હતી કે વેરિફિકેશન ફોર્મ ભરતી વખતે નિર્દોષ છુટકારો નોંધાયેલ ન હોય તેવી સ્થિતિમાં સંબંધિત સત્તાધિકારી ગુનાની ગંભીરતાને ધ્યાનમાં લેવા માટે બંધાયેલ છે.

૧૩. એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે શિસ્તબદ્ધ દળમાં જે અખંડિતતાના ઉચ્ચ ધોરણો જાળવવાનો પ્રયાસ કરે છે તેમાં ભૌતિક હકીકતો છુપાવવાને સ્વીકારી શકાય નહીં.

૧૪. અંતમાં, વિદ્વાન એએસજી એ રજૂઆત કરી હતી કે ઉમેદવારની યોગ્યતા સંબંધિત બાબતોમાં બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૩૬ હેઠળ ન્યાયિક સમીક્ષા એ નક્કી કરવા પૂરતી મર્યાદિત છે કે સંબંધિત સત્તાધિકારીએ ઢ્રેષ, ધ્યાન ન આપવા અથવા ગંભીર ગેરકાયદેસરતા સાથે કાર્ય કર્યું હતું કે કેમ. આ પ્રકારની બાબતોમાં ન્યાયિક સમીક્ષાનો વ્યાપ ખૂબ જ મર્યાદિત છે તેવી તેમની રજૂઆતને મજબૂત કરવા માટે તેમણે કમિશનર ઓફ પોલીસ વિ. રાજ કુમાર, (૨૦૨૧) ૮ એસ.સી.સી. ૩૪૭ ના કેસમાં આ કોર્ટના નિર્ણય પર મજબૂત આધાર રાખ્યો હતો. તેમણે આ કોર્ટ દ્વારા કરવામાં આવેલા નીચેના અવલોકનો પર આધાર રાખ્યો હતો:

“૨૮. ન્યાયિક સમીક્ષાનો ઉપયોગ કરતી કોર્ટો કોઈપણ સાર્વજનિક કાર્યાલય અથવા પદ માટે ઉમેદવારની યોગ્યતા વિશે અનુમાન લગાવી શકતી

નથી. જાહેર નોકરીદાતા દ્વારા ક્ષેષ અથવા ધ્યાન ન આપવા (સામગ્રીઓ પ્રત્યે), અથવા ગેરકાયદેસરતાના પુરાવા ન હોવા પર, શા માટે અયોગ્ય તરીકે ઉમેદવારને બાકાત રાખવામાં આવ્યો છે તેની ઝીણવટભરી તપાસ, કોર્ટોના નિર્ણયને વ્યક્તિની નિમણૂક માટેની યોગ્યતા નક્કી કરવાની કારોબારી સત્તામાં દખલગીરીના આક્ષેપ માટે શંકાસ્પદ બનાવે છે. આ કોર્ટ દ્વારા એમ.વી. થિમ્મૈયા વિ. યુપીએસસી [એમ.વી. થિમ્મૈયા વિ. યુપીએસસી, (૨૦૦૮) ૨ એસ.સી.સી. ૧૧૮ : (૨૦૦૮) ૧ એસ.સી.સી. (એલ એન્ડ એસ) ૪૦૮] માં ભારપૂર્વક જણાવવામાં આવ્યું હતું જેમાં નીચે મુજબ ઠેરવવામાં આવ્યું હતું: (એસ.સી.સી. પૃ. ૧૩૧, ૧૩૫-૩૬, પેરા ૨૧ અને ૩૦)

“૨૧. હવે, ઉમેદવારોની પસંદગીના સંબંધમાં પ્રશ્ન આવે છે. સામાન્ય રીતે, બદલ્લિયા અથવા વૈધાનિક નિયમોના ગંભીર ઉલ્લંઘનના આધાર સિવાય પસંદગી સમિતિની ભલામણોને પડકારી શકાય નહીં. અપીલની કોર્ટની જેમ પસંદગી સમિતિની ભલામણોની તપાસ કરવા માટે કોર્ટો અપીલ સત્તાધિકારી તરીકે બેસી શકતી નથી. આ વિવેકાધિકાર માત્ર પસંદગી સમિતિને જ આપવામાં આવ્યો છે અને કોર્ટો ભાગ્યે જ ઉમેદવારોની પસંદગીની તપાસ કરવા માટે અપીલની કોર્ટ તરીકે બેસે છે અને દરેક ઉમેદવારની તપાસ કરવી અને પોતાનો અભિપ્રાય નોંધવો એ કોર્ટનું કામ નથી. ...

X X X X

૩૧. જાહેર સેવા - અન્ય કોઈની જેમ, એવું માને છે કે રાજ્યના નોકરીદાતાને તેની સેવામાં કોણે પ્રવેશ કરવો જોઈએ તે અંગે છૂટછાટ અથવા પસંદગીનું તત્વ છે. સિદ્ધાંતો પર આધારિત ધોરણો, લાયકાત, અનુભવ, ઉંમર, ઉમેદવારને મંજૂર કરવામાં આવેલા પ્રયાસોની સંખ્યા વગેરે જેવા આવશ્યક પાસાઓને સંચાલિત કરે છે. આ વ્યાપકરૂપે, જાહેર સેવામાં પ્રવેશવાની આકાંક્ષા ધરાવતા દરેક ઉમેદવાર અથવા અરજદાર પાસેથી જરૂરી પાત્રતાની શરતોની રચના કરે છે. બંધારણ હેઠળ ન્યાયિક સમીક્ષા એ સુનિશ્ચિત કરવા માટે અનુમતિપાત્ર છે કે તે ધોરણો ન્યાયી અને વાજબી છે, અને ભેદભાવ વિના યોગ્ય રીતે લાગુ કરવામાં આવ્યા છે. જોકે, યોગ્યતા તદ્દન અલગ છે; જાહેર નોકરીદાતાની સ્વાયત્તતા અથવા પસંદગી સૌથી મોટી છે, જ્યાં સુધી નિર્ણય લેવાની પ્રક્રિયા ગેરકાયદેસર, અયોગ્ય અથવા શુદ્ધ બુદ્ધિનો અભાવ ન હોય.”

૧૫. વિદ્વાન એએસજી એ યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્ય વિ. મેથુ મેડા, (૨૦૨૨) ૧ એસ.સી.સી. ૧ ના કેસમાં આ કોર્ટના નિર્ણય પર, વધુ વિશેષરૂપે, નીચે મુજબના અવલોકનો પર મજબૂત આધાર રાખ્યો હતો:

“૧૭. ઉપરોક્ત બાબતોને ધ્યાનમાં રાખીને, વર્તમાન કેસની હકીકતોમાં, અવતાર સિંહ કેસના પેરા ૩૮.૩, ૩૮.૪.૩ અને ૩૮.૫ મુજબ [અવતાર સિંહ વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા, (૨૦૧૬) ૮ એસ.સી.સી. ૪૭૧ : (૨૦૧૬) ૨ એસ.સી.સી. (એલ એન્ડ એસ) ૪૨૫] મુજબ, તે સ્પષ્ટ છે કે ઉમેદવારને રોજગારમાં સામેલ કરવા અંગેનો નિર્ણય લેતી વખતે નોકરીદાતાને સરકારી

આદેશો/સૂચનાઓ/નિયમો મુજબ ઉમેદવારની યોગ્યતા પર વિચાર કરવાનો અધિકાર છે. ધૃણાસ્પદ/ગંભીર પ્રકૃતિના ગુનાઓના સંબંધમાં તકનીકી આધાર પર નિર્દોષ છુટકારો, જે શુદ્ધ નિર્દોષ છુટકારો નથી, નોકરીદાતાને પૂર્વવૃત્તાંતો વિશે ઉપલબ્ધ તમામ સંબંધિત હકીકતો પર વિચાર કરવાનો અધિકાર હોઈ શકે છે, અને કર્મચારીને ચાલુ રાખવા અંગે યોગ્ય નિર્ણય લઈ શકે છે. એવા કિસ્સામાં પણ કે જ્યાં કર્મચારી દ્વારા પૂર્ણ થયેલી ટ્રાયલ અંગે સાચી જાહેરાત કરવામાં આવી હોય, તો પણ નોકરીદાતાને પૂર્વવૃત્તાંતો પર વિચાર કરવાનો અધિકાર છે અને ઉમેદવારની નિમણૂક કરવાની ફરજ પાડી શકાય નહીં.”

### વિશ્લેષણ

૧૬. ઉપર જણાવેલ આવા સંજોગોમાં, વિદ્વાન એએસજી એ પ્રાર્થના કરી હતી કે આ અપીલમાં કોઈ યોગ્યતા ન હોવાથી, તેને ફગાવી દેવામાં આવે.

૧૭. પક્ષકારો તરફથી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલોને સાંભળ્યા પછી અને રેકૉર્ડ પરની સામગ્રીઓમાંથી પસાર થયા પછી, અમારી વિચારણા માટે માત્ર એક જ પ્રશ્ન ઊભો થાય છે કે શું હાઈકોર્ટે વાદગ્રસ્ત હુકમ પસાર કરવામાં ભૂલ છે?

૧૮. નીચેની હકીકતોમાં કોઈ વિવાદ નથી:

(એ) વેરિફિકેશન ફોર્મ અપીલકર્તા દ્વારા ૦૨.૦૮.૨૦૧૪ ના રોજ ભરવામાં આવ્યું હતું.

(બી) આઈપીસી ની કલમો ૧૪૭, ૧૪૮, ૩૨૩, ૩૨૪, ૫૦૪ અને ૫૦૬ હેઠળ શિક્ષાપાત્ર ગુનાઓ માટે અહીં અપીલકર્તા અને અન્ય સામે ૨૬.૦૫.૨૦૦૮ ના રોજ ફર્સ્ટ ઇન્ફોર્મેશન રિપોર્ટ નોંધવામાં આવ્યો હતો.

(સી) ૨૬.૦૫.૨૦૦૮ ના રોજ એફઆઈઆર ની નોંધણી પર, અહીં અપીલકર્તાએ સંત કબીર નગરના ચીફ જ્યુડિશિયલ મેજિસ્ટ્રેટની કોર્ટમાં બે અરજીઓ દાખલ કરી હતી, એક અરજી ઉપર જણાવેલ એફઆઈઆર ના સંબંધમાં કોર્ટ સમક્ષ શરણાગતિ મેળવવા માંગતી હતી અને બીજી અરજી નિયમિત જામીન મેળવવા માંગતી હતી.

(ડી) એવું જણાય છે કે ચીફ જ્યુડિશિયલ મેજિસ્ટ્રેટ સમક્ષ શરણાગતિ આપ્યા પછી અપીલકર્તાને ૦૬.૦૬.૨૦૦૮ થી ડીમ્ડ જ્યુડિશિયલ કસ્ટડીમાં લેવામાં આવ્યા હતા અને તેમને ૧૦.૦૬.૨૦૦૮ ના રોજ જામીન પર મુક્ત કરવાનો હુકમ કરવામાં આવ્યો હતો. એવું જણાય છે કે અપીલકર્તા દ્વારા દાવો કરવામાં આવ્યો હતો તેમ અપીલકર્તાને ખરેખર જેલના સળિયા પાછળ રાખવામાં આવ્યા ન હતા.

(ઈ) તપાસના અંતે, તપાસ અધિકારીએ ચીફ જ્યુડિશિયલ મેજિસ્ટ્રેટની કોર્ટમાં ચાર્જશીટ દાખલ કરી જેના પરિણામે ફોજદારી કેસ નં. ૧૦૧૫/૨૦૦૮ થયો. અહીં અપીલકર્તા અને અન્ય સહ-આરોપીઓને સુનાવણી પર મૂકવામાં આવ્યા હતા અને ચીફ જ્યુડિશિયલ મેજિસ્ટ્રેટ ડિસ્ટ્રિક્ટ સંત કબીર નગર દ્વારા

પસાર કરવામાં આવેલ તારીખ ૧૩.૦૧.૨૦૧૬ ના ચુકાદા અને હુકમ દ્વારા નિર્દોષ છોડી મૂકવામાં આવ્યા હતા.

(એફ) જ્યારે અપીલકર્તાની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી, ત્યારે તેઓ પ્રોબેશનર હતા.

(જી) વેરિફિકેશન ફોર્મમાં, ખાસ કરીને કલમ ૧૨ માં, નીચેના પ્રશ્નો જોવા મળે છે:

“(એ) શું તમારી ક્યારેય ધરપકડ કરવામાં આવી છે? હા/ના

(બી) શું તમારી સામે ક્યારેય કાર્યવાહી કરવામાં આવી છે? હા/ના

(સી) શું તમને ક્યારેય અટકાયતમાં રાખવામાં આવ્યા છે હા/ના

X X X X

(આઈ) શું આ વેરિફિકેશન રોલ ભરતી વખતે કાયદાની કોઈપણ કોર્ટમાં તમારી સામે કોઈ કેસ પડતર છે હા/ના”

૧૯. ઉપરોક્ત તમામ પ્રશ્નો સામે, અપીલકર્તાએ ઉપર મુજબ “ના” પર ટિક કરી હતી.

૨૦. સંબંધિત સત્તાધિકારી એવા તારણ પર પહોંચ્યા કે અપીલકર્તાએ માત્ર એ જ હકીકત છુપાવી નથી કે તેની સામે એફઆઈઆર નોંધવામાં આવી હતી પરંતુ તેણે ચીફ જ્યુડિશિયલ મેજિસ્ટ્રેટ સમક્ષ આત્મસમર્પણ કર્યું હતું જેણે

બદલામાં તેને નિયમિત જામીન પર મુક્ત કર્યો હતો તે હકીકત પણ છુપાવી હતી. તેણે એ હકીકત પણ છુપાવી હતી કે તેની સામે ફોજદારી કેસ નં. ૧૦૧૫/૨૦૦૮ નોંધવામાં આવ્યો હતો અને ઉપર જણાવેલ ગુનાઓ માટે ચીફ જ્યુડિશિયલ મેજિસ્ટ્રેટની કોર્ટમાં પડતર હતો.

૨૧. આવા સંજોગોમાં, અહીં અપીલકર્તાને કારણદર્શક નોટિસ પાઠવવામાં આવી હતી કે શા માટે તેની સેવાઓ સમાપ્ત ન કરવી જોઈએ. તપાસ પૂર્ણ થવા પર અપીલકર્તાને આખરે સેવામાંથી બરતરફ કરવામાં આવ્યો હતો.

૨૨. હવે આપણે વિશેષ રજા અરજી (સિવિલ) નં. ૫૧૭૦/૨૦૨૧ માંથી ઉદ્ભવતી જોડાયેલી અપીલ જોઈએ.

### **વિશેષ રજા અરજી (સિવિલ) નં. ૫૧૭૦/૨૦૨૧.**

૨૩. આ અપીલ દિલ્લી હાઈકોર્ટમાં દાખલ કરાયેલ રિટ પિટિશન (સિવિલ) નં. ૯૪૫૬/૨૦૧૮ ની રિટ અરજીના અસફળ રિટ અરજદારના કિસ્સામાં છે અને તારીખ ૦૪.૦૨.૨૦૨૦ ના ચુકાદા અને હુકમ વિરુદ્ધ નિર્દેશિત છે જેના દ્વારા હાઈકોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચે રિટ અરજદાર (અહીં અપીલકર્તા) દ્વારા દાખલ કરાયેલ રિટ અરજીને નામંજૂર કરી જેના દ્વારા સબ-ઇન્સ્પેક્ટર/જીડી, જપમી બટાલિયન, સીઆરપીએફ તરીકેની સેવામાંથી અહીં અપીલકર્તાની બરતરફીની પુષ્ટિ કરવામાં આવી.

૨૪. આ અપીલને જન્મ આપતી હકીકતોનો નીચે મુજબ સારાંશ આપી શકાય:

૨૪.૧ અહીં અપીલકર્તા સીઆરપીએફ સાથે એસઆઈ/જીડી ના પદ પર સેવા આપતા હતા.

૨૪.૨ ઓગસ્ટ, ૨૦૧૧ માં, અપીલકર્તાએ યુનિયન પબ્લિક સર્વિસ કમિશન દ્વારા અરજીઓની માંગણી મુજબ સીઆરપીએફ માં એસઆઈ પદ માટે અરજી કરી હતી.

૨૪.૩ સદર અરજીના ભાગરૂપે, અપીલકર્તાએ સીઆરપી-૨૫ વેરિફિકેશન ફોર્મ ભરવાની જરૂર હતી. ઓગસ્ટ, ૨૦૧૧ માં ફોર્મ ભરતી વખતે, કાયદાની કોઈપણ કોર્ટમાં તેની સામે કોઈ ફોજદારી કાર્યવાહી પડતર છે કે કેમ તે પ્રશ્નના જવાબમાં, તેણે નકારાત્મકમાં જવાબ આપ્યો.

૨૪.૪ અપીલકર્તાને એસઆઈ તરીકે સીઆરપીએફ માં સામેલ કરવામાં આવ્યા હતા.

૨૪.૫ અપીલકર્તાને નાયબ પોલીસ મહાનિરીક્ષક (ડીઆઈજીપી), રામપુર, યુપી ની કચેરીમાંથી તારીખ ૧૯.૧૧.૨૦૧૫ નો હુકમ મળ્યો જેમાં તેમને જાણ કરવામાં આવી હતી કે તેમની સામે ઘડવામાં આવેલા સીઆરપીએફ રુલ્સ, ૧૯૫૫ ના રુલ ૨૭ સાથે વંચાણે લેતા સીઆરપીએફ એક્ટ ની કલમ ૧૧ હેઠળ

આર્ટિકલ ઓફ ચાર્જ (એઓસી) પર તપાસ શરૂ થશે. એઓસી ના નિવેદનનું અનુવાદિત સંસ્કરણ નીચે મુજબ વાંચે છે:

“કે નંબર ૧૧૫૨૧૩૬૨૮ એસઆઈ/જીડી પુષ્પેન્દ્ર કુમાર યાદવ, સી / જપ બટાલિયન, સીઆરપીએફ, સબ ઇન્સ્પેક્ટર / જીડી ના પદ પર કામ કરતી વખતે, દળના સભ્ય હોવાને કારણે, ગેરવર્તણૂક અને ગેરવર્તન કર્યું છે, જેમાં ભરતી સમયે, કર્મચારીઓએ પાસ્ટ એન્ટીસીડન્ટ્સ વેરિફિકેશન ફોર્મ (સીઆરપી ફોર્મ – ૨૫) માં કોલમ નં. ૧૨ (એ અને બી) પર ખોટી માહિતી આપી હતી કે કોઈપણ કોર્ટમાં કર્મચારી સામે કોઈ કેસ પડતર નથી, જોકે કર્મચારીની ભરતી પહેલાં, ગુના નં. ૨૬૧/૨૦૦૨ આઈપીસી ની કલમ ૧૪૭, ૧૪૮, ૩૨૩, ૩૨૫, ૫૦૪, ૫૦૬, ૩૦૭ હેઠળ તેની સામે પોલીસ સ્ટેશન ખજની, જિલ્લો ગોરખપુર (યુપી) ખાતે નોંધાયેલ હતો. કર્મચારીએ, તેની ભરતી દરમિયાન, તેની સામે પડતર ફોજદારી કેસ સંબંધિત માહિતી છુપાવી છે અને ખોટી માહિતી આપીને વિભાગને ગેરમાર્ગે દોર્યા છે, જે સીઆરપીએફ એક્ટ, ૧૯૪૮ ની કલમ ૧૧(૧) અને સેન્ટ્રલ રિઝર્વ પોલીસ ફોર્સ રુલ્સ, ૧૯૫૫ ના રુલ ૨૭ હેઠળ શિક્ષાપાત્ર ગુનો છે.”

૨૪.૬ તારીખ ૨૩.૦૮.૨૦૧૬ ના હુકમ દ્વારા, ડીઆઈજીપી ની કચેરીએ અરજદારને સેવામાંથી દૂર કરવાનો દંડ ફટકાર્યો.

૨૪.૭ ખાતાકીય તપાસ હાથ ધરવામાં આવી જેમાં અપીલકર્તાએ તેનું બચાવ નિવેદન રજૂ કર્યું. તપાસ અધિકારીએ પોતાનો અહેવાલ કમાન્ડન્ટ, જપ્તી બટાલિયનને સુપરત કર્યો, જેમણે બદલામાં ડીઆઈજી ને તે સુપરત કર્યો.

૨૪.૮ અપીલકર્તાએ તેમના બચાવમાં અન્ય બાબતો સાથે નીચેના કારણો આપ્યા:

(૧) તેઓ રામપુરમાં તેમની સામેના કેસના પડતર હોવા વિશે સંપૂર્ણપણે અજાણ હતા કારણ કે તેઓ “ગામની બહાર અભ્યાસ કરી રહ્યા હતા.”

(૨) જ્યારે તેઓ કેટલાક સહ-આરોપીઓને મળ્યા, ત્યારે તેઓએ તેમને “ખાતરી” આપી કે ફોજદારી કેસમાં સમાધાન થઈ ગયું છે.

(૩) તેમને ક્યારેય કોઈ સમન્સ મળ્યા નથી અથવા કોઈપણ કોર્ટ સમક્ષ હાજર થયા નથી.

(૪) તેઓ વેરિફિકેશન ફોર્મના ૧૨(એ) અને (બી) ની વિગતોનો અર્થ સમજી શક્યા નહીં.

૨૪.૯ અપીલકર્તા દ્વારા રજૂ કરાયેલા ઉપરોક્ત કારણો અને વેરિફિકેશન ફોર્મની કોલમ ૧૨ (એ) અને (બી) ના પ્રશ્નોના તેમના પ્રતિસાદને ધ્યાનમાં લીધા પછી, ડીઆઈજીપી, રામપુરે તારીખ ૨૩.૦૯.૨૦૧૬ ના હુકમ દ્વારા અપીલકર્તાને સેવામાંથી દૂર કરવાનો દંડ ફટકાર્યો.

૨૪.૧૦ પોલીસ મહાનિરીક્ષક (આઈજીપી), લખનૌની કચેરીમાં અપીલકર્તા દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી અપીલ પણ નામંજૂર કરવામાં આવી હતી.

૨૪.૧૧ અપીલકર્તા દ્વારા એસડીજી ની કચેરીમાં દાખલ કરવામાં આવેલી રિવિઝન પિટિશન પણ નકારી કાઢવામાં આવી હતી.

૨૪.૧૨ અપીલકર્તાએ ત્યારબાદ સેવામાંથી દૂર કરવાની કાર્યવાહીની કાયદેસરતા અને માન્યતા અંગે પ્રશ્ન ઉઠાવતા હાઈકોર્ટમાં રિટ પિટિશન નં. ૯૪૫૬/૨૦૧૮ દાખલ કરી હતી.

૨૪.૧૩ હાઈકોર્ટે રિટ પિટિશનની સુનાવણી કરી અને તારીખ ૦૪.૦૨.૨૦૨૦ ના વાદગ્રસ્ત ચુકાદા અને હુકમ દ્વારા તેને નકારી કાઢી. હાઈકોર્ટે રિટ અરજીને નકારી કાઢતી વખતે નીચે મુજબ ઠેરવેલ કે:

“૨૬. કોર્ટે અગાઉના ફકરાઓમાં નોંધ્યા મુજબ, અરજદારના કેસની આસપાસની હકીકતોની નોંધ લેતા તમામ વાદગ્રસ્ત હુકમો વાંચ્યા છે અને અરજદારને સેવામાંથી દૂર કરવાના નિર્ણય પર પહોંચી છે. અરજદારની દલીલ કે પ્રતિવાદીઓએ અવતાર સિંહ (સુપ્રા) ના નિર્ણય મુજબ તેમના પૂર્વવૃત્તાંતો તરીકે સંબંધિત હકીકતોને ધ્યાનમાં લેવાની જરૂર હતી, તે અસમર્થ છે. અરજદારની માંગ કરવા માટે કે પ્રતિવાદીઓ અવતાર સિંહ (સુપ્રા) ના ફકરા ૩૪(જ)(સી) મુજબ સેવામાંથી સમાપ્તિનો હુકમ પસાર કરતા પહેલા તેમના પૂર્વવૃત્તાંતો પર

વિચાર કરે, અરજદારનો નિર્દોષ છુટકારો તેની નિમણૂક પહેલાં હોવો જોઈએ. સ્પષ્ટપણે, અરજદારનો કેસ એવો નથી

તેમના કામની વહેંચણી મુજબ. આવા કિસ્સાઓમાં, ફરિયાદ પ્રથમ ફરિયાદીને સ્વીકારવા/અસ્વીકાર કરવા માટે મોકલવામાં આવશે, જેવો કેસ હોય. જો ફરિયાદ મોકલ્યાના ૧૫ દિવસની અંદર ફરિયાદી તરફથી કોઈ જવાબ ન મળે, તો રિમાઈન્ડર મોકલવામાં આવશે. રિમાઈન્ડર મોકલ્યા પછી ૧૫ દિવસ રાહ જોયા પછી, જો હજુ પણ કંઈ સાંભળવા ન મળે, તો સદર ફરિયાદ મંત્રાલય/વિભાગ દ્વારા ગુપ્તનામી તરીકે ફાઈલ કરી શકાશે.”

૩૦. આ તબક્કે, એ નોંધવું જોઈએ કે અરજદારનો કેસ એવો નથી કે પ્રતિવાદીઓ દ્વારા ઉપર જણાવેલ ફકરાનું પાલન કરવામાં આવ્યું ન હતું. કોઈપણ સંજોગોમાં, ઉપરોક્ત ફકરો ૩(૩) આવી ફરિયાદને “ગુપ્તનામી” તરીકે ફાઈલ કરવામાં આવે તે પહેલાં ફરિયાદીની ઓળખ સુનિશ્ચિત કરવાની પદ્ધતિની જોગવાઈ કરે છે. કેસના રેકૉર્ડનું માત્ર અવલોકન દર્શાવે છે કે એસપી, ગોરખપુર સાથે પત્રવ્યવહાર કરીને પ્રતિવાદીઓ દ્વારા આવો પ્રયાસ કરવામાં આવ્યો હતો, જેના દ્વારા ફોજદારી કાર્યવાહીમાં અરજદારની સંડોવણી નિર્વિવાદપણે સ્થાપિત થઈ હતી. ખરેખર, ત્યારબાદ અરજદારે ક્યારેય કેસમાં તેની સંડોવણીનો ઇનકાર કર્યો નથી. તેથી, અરજદાર સામેની કાર્યવાહીમાં માત્ર અપ્રમાણિત ગુપ્તનામી ફરિયાદ પર આધાર રાખવા બદલ પ્રતિવાદીઓને દોષી ઠેરવી શકાય નહીં.

૩૧. અરજદાર માટેના વિદ્વાન વકીલે ત્યારબાદ ગૃહ મંત્રાલય દ્વારા બહાર પાડવામાં આવેલ તારીખ ૧ ફેબ્રુઆરી ૨૦૧૨ ના પત્રનો સંદર્ભ આપ્યો હતો જેમાં ‘સીએપીએફ માં નિમણૂક માટે ઉમેદવારોના કેસો પર વિચાર કરવા માટેની નીતિ માર્ગદર્શિકા – ઉમેદવારો સામે ફોજદારી કેસોનું પડતર હોવું– ની અસર:’ ની જાહેરાત કરવામાં આવી હતી. તેમણે ખાસ કરીને સદર દસ્તાવેજના પેરા ૨(૩) નો સંદર્ભ આપ્યો હતો જે એવા દાખલાઓની યાદી આપે છે કે જ્યાં ઉમેદવારને ‘ભરતી માટે ધ્યાનમાં લેવામાં આવશે નહીં’ અને તેના પ્રથમ પ્રોવિઝો કે જે જણાવે છે કે “વધુમાં શરત એ છે કે જો માત્ર એફઆઈઆર નોંધવામાં આવી હોય/કેસ તપાસ હેઠળ હોય અને કોઈપણ કાયદાની કોર્ટમાં એફઆઈઆર અથવા ફરિયાદ પર કોઈ આરોપો ઘડવામાં આવ્યા ન હોય, તો ઉપરોક્ત કેસોમાં ઉમેદવારને ગેરલાયક ઠેરવવામાં આવશે નહીં.” અરજદાર માટેના વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે વર્તમાન કેસમાં ઓગસ્ટ ૨૦૧૧ માં તેમણે ફોર્મ ભરતી વખતે માત્ર તેમની સામે એફઆઈઆર નોંધાઈ હતી અને હજુ સુધી આરોપો ઘડવામાં આવ્યા ન હતા, તેથી ઉપરોક્ત પ્રોવિઝો લાગુ થશે.

૩૨. આ કોર્ટ ઉપરોક્ત રજૂઆત સ્વીકારવામાં અસમર્થ છે. સદર નીતિ માર્ગદર્શિકા ઉમેદવારને અરજી/એટેસ્ટેશન ફોર્મમાં પૂછવામાં આવેલા પ્રશ્નોના સાચા જવાબો આપવા માટે માફ કરતી નથી. વાસ્તવમાં, તે એવું માને છે કે ઉમેદવાર પડતર એફઆઈઆર વિશે સાચા રહ્યા છે. જોકે, વર્તમાન કેસમાં, તે વિવાદિત નથી કે અરજદારે તેમની સામે ફોજદારી કેસના પડતર હોવા અંગેના

મહત્વના પ્રશ્નોના સાચા જવાબો આપ્યા ન હતા. તેથી, ઉપરોક્ત પેરા ૨(૩) નો પ્રોવિઝો અરજદારને મદદ કરતો નથી.

૩૩. ઉપરોક્ત તમામ કારણોસર, કોર્ટને અરજીમાં કોઈ યોગ્યતા જણાતી નથી અને તેને નામંજૂર કરે છે.”

૨૫. ઉપર જણાવેલ આવા સંજોગોમાં, અપીલકર્તા હાલની અપીલ સાથે આ કોર્ટ સમક્ષ અહીં છે.

### **અપીલકર્તા વતી રજૂઆતો:**

૨૬. રિટ અરજદાર તરફથી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલ શ્રી એમ. એમ. સિંહે ભારપૂર્વક રજૂઆત કરી હતી કે હાઈકોર્ટે વાદગ્રસ્ત હુકમ પસાર કરવામાં ગંભીર ભૂલ કરી છે. તેઓ રજૂઆત કરશે કે ફોજદારી કાર્યવાહીમાં કોઈ નૈતિક અધમતા સામેલ નથી. તેમણે એ હકીકત પર ખૂબ ભાર મૂક્યો હતો કે વર્ષ ૨૦૦૨ માં જ્યારે ફોજદારી કાર્યવાહી શરૂ કરવામાં આવી હતી ત્યારે અપીલકર્તાની ઉંમર માત્ર ૧૯ વર્ષની હતી અને તેઓ ગામમાં પણ રહેતા ન હતા કારણ કે તેઓ અન્ય કોઈ જગ્યાએ પોતાનો અભ્યાસ કરતા હતા. તેમણે ધ્યાન દોર્યું કે કેમ કે તે પારિવારિક વિવાદ હતો, તેથી તેનું નિરાકરણ કરવામાં આવ્યું. પક્ષકારો વચ્ચે સમાધાન થયું હતું.

૨૭. ઉપરોક્ત સંદર્ભમાં, વિદ્વાન વકીલે પેપર બુકના પૃષ્ઠ ૧૬૩ પર આ કોર્ટનું ધ્યાન દોર્યું. પેપર બુકના પૃષ્ઠ ૧૬૩ પરનો દસ્તાવેજ સ્થાનિક ગ્રામ

પંચાયત સમક્ષ લેખિતમાં નોંધાયેલ સમાધાનના સ્વરૂપમાં છે જે સંબંધિત પક્ષકારો દ્વારા યોગ્ય રીતે સહી કરવામાં આવેલ છે. તે આ મુજબ વાંચે છે:

### “પંચાયત દ્વારા સમાધાન

અમે, રામ પ્રિત યાદવ તે ઈશ્વરી યાદવના પુત્ર, રહેવાસી ગામ – નાકદાહ,  
પોલીસ સ્ટેશન-ખજની, જિલ્લો- ગોરખપુર

....પ્રથમ પક્ષકાર

અને

અમે, પરમહંસ યાદવ તે સ્વ. રામ બાલી યાદવના પુત્ર, રહેવાસી ગામ-  
નાકદાહ, પોલીસ સ્ટેશન-ખજની, જિલ્લો- ગોરખપુર

.....બીજો પક્ષકાર

અમે બંને પક્ષકારો એક જ ગામના રહેવાસી છીએ અને એકબીજા સાથે પાટીદાર છીએ. અમારા ઘરની પાસે આવેલી ખલિહાનની જમીન અને 'પૈમાઈશ'ના મુદ્દે ૨૮.૬.૨૦૦૨ ના રોજ અમારી વચ્ચે ઝઘડો થયો હતો અને મૂંઝવણ અને ગેરસમજને કારણે, મેં પ્રથમ પક્ષકારે પોલીસ સ્ટેશનમાં લેખિત ફરિયાદ રજૂ કરી છે. પરંતુ હવે અમે બંને પક્ષો સાથે બેસીને ૭.૭.૨૦૦૨ ના રોજ પંચાયત મારફત અમારા વિવાદનું સમાધાન કરી રહ્યા છીએ. હવેથી અમારી વચ્ચેના તમામ વિવાદો પરસ્પર ઉકેલાઈ ગયા છે/પૂર્ણ થઈ ગયા છે. હું રામ પ્રિત

યાદવ પ્રથમ પક્ષકાર આવતીકાલે પોલીસ સ્ટેશન ખજની ખાતે આ પંચાયતી સમાધાન અંગે જઈશ અને લેખિતમાં અરજ કરીશ કે રૂ.૨૦૦૨ ના રોજ બનેલી ઘટના અંગે આગળ કોઈ કાર્યવાહી કરવાની જરૂર નથી કારણ કે હવે અમે બંને પક્ષો આ મામલે કોર્ટમાં કોઈ આગળની કાર્યવાહી ઇચ્છતા નથી. અમે બંને પક્ષોએ પરસ્પર આ મુદ્દો ઉકેલી લીધો છે.

બીજો પક્ષકાર પ્રથમ પક્ષકાર

સહી/—પરમહંસ સહી/—રામ પ્રિત

પરમહંસ યાદવ રામ પ્રિત યાદવ

સાક્ષીઓ:

૧. રામાવતી

૨. સુભાષ ચંદ્ર ગુપ્તા

૩. અનિલ કુમાર ગુપ્તા

૪. ચંદ્ર ભાન

૫. શ્યામ સુંદર

૬. રામ સાગર

તારીખ: ૦૭.૦૭.૨૦૦૨"

૨૮. વિદ્વાન વકીલે વધુમાં રજૂઆત કરી હતી કે ફોર્મ અપીલકર્તા દ્વારા વર્ષ ૨૦૦૨ માં એફઆઈઆર ની નોંધણી તારીખથી લગભગ નવ વર્ષના સમયગાળા પછી ભરવામાં આવ્યું હતું. કેમ કે તે પારિવારિક વિવાદ હતો જેમાં આખરે સમાધાન કરવામાં આવ્યું હતું, તેથી અપીલકર્તા હંમેશા એવી છાપ હેઠળ હતા કે ફોજદારી કેસના સંબંધમાં આગળ કંઈપણ કરવાની જરૂર નથી. તેમણે વધુમાં ધ્યાન દોર્યું કે ટ્રાયલ કોર્ટ દ્વારા વર્ષ ૨૦૧૧ માં એટલે કે એફઆઈઆર ની નોંધણી તારીખથી લગભગ નવ વર્ષ પછી આરોપ ઘડવામાં આવ્યો હતો. પક્ષકારો વચ્ચે થયેલા સમાધાનને ધ્યાનમાં રાખીને ટ્રાયલ આખરે નિર્દોષ છુટકારામાં પરિણમી હતી.

૨૯. વિદ્વાન વકીલ રજૂઆત કરશે કે અપીલકર્તા શુદ્ધ બુદ્ધિથી માનતા હતા કે પક્ષકારો વચ્ચે થયેલા સમાધાનને ધ્યાનમાં રાખીને, ત્યારબાદ તેમની અને અન્ય લોકો સામે કોઈ ફોજદારી કેસ પડતર ન હતો.

૩૦. વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે વેરિક્સિકેશન ફોર્મ ભરતા પહેલા પણ, અપીલકર્તાના અગાઉના રેકૉર્ડની ડિસ્ટ્રિક્ટ મેજિસ્ટ્રેટ મારફત ચકાસણી કરવામાં આવી હતી જેમણે બદલામાં તારીખ ૨૮.૧૧.૨૦૧૧ ના પત્ર મારફત ડીઆઈજી, સીઆરપીએફ ને એક અહેવાલ મોકલ્યો હતો જેમાં જણાવાયું હતું કે પોલીસ રેકૉર્ડમાં કોઈ પ્રતિકૂળ બાબત મળી નથી. તેમણે રજૂઆત કરી હતી કે ૨૭.૦૨.૨૦૧૫ ના રોજ, બ્રિજેશ યાદવ નામના એક અજાણ્યા વ્યક્તિએ (જે બાદમાં શોધી ન શકાયો તેવું જણાયું હતું) કેસ પડતર હોવા અંગે અપીલકર્તા

વિરુદ્ધ પ્રતિવાદી/વિભાગમાં ફરિયાદ કરી હતી. કે ફરિયાદ વિભાગ દ્વારા પ્રાપ્ત થઈ હતી, અને ડીઆઈજી, સીઆરપીએફ ની કચેરી દ્વારા એસએસપી, ગોરખપુરની કચેરીમાંથી રિપોર્ટ માંગવામાં આવ્યો હતો. આના અનુસંધાનમાં, એસએસપી ગોરખપુરે સર્કલ ઓફિસર, ખજની, ગોરખપુર દ્વારા તપાસ હાથ ધરી અને સર્કલ ઓફિસરે પોતાનો અહેવાલ એસએસપી ને સુપરત કર્યો. અહેવાલમાં એવો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો હતો કે બ્રિજેશ યાદવ નામની કોઈ એવી વ્યક્તિ મળી ન હતી અને ક્રાઈમ કેસ નં. ૨૬૧/૨૦૦૨ સમાધાનના તબક્કે હતો પરંતુ કેમ કે ચાર્જશીટ દાખલ કરવામાં આવી હતી, તેથી તે કોર્ટમાં પડતર હતો. એસએસપી ગોરખપુર દ્વારા ડીઆઈજી સીઆરપીએફ ને અહેવાલ મોકલવામાં આવ્યો હતો. તેમણે વધુમાં ધ્યાન દોર્યું કે ૨૮.૦૭.૨૦૧૫ ના રોજ, અપીલકર્તાને તારીખ ૨૮.૦૭.૨૦૧૫ ના ચુકાદા અને હુકમ મારફત ગુણદોષ પર ક્રાઈમ કેસ નં. ૨૬૧/૨૦૦૨ માં વિદ્વાન એડિશનલ સેશન્સ જજ, ગોરખપુર દ્વારા તમામ આરોપોમાંથી નિર્દોષ જાહેર કરવામાં આવ્યા હતા.

૩૧. વિદ્વાન વકીલે વધુમાં રજૂઆત કરી હતી કે અપીલકર્તાએ સીઆરપીએફ માં લગભગ ૫ વર્ષ સુધી અત્યંત નિષ્ઠા અને વફાદારી સાથે સેવા આપી હતી. તેમની (અહીં અપીલકર્તા) સેવા દરમિયાન મોટાભાગનો સમય, એટલે કે લગભગ ૪ વર્ષ સુધી, તેમણે સેવા આપી હતી

૩૫. નીચેની હકીકતોમાં કોઈ વિવાદ નથી:

(એ) આઈપીસી ની કલમો ૧૪૭, ૧૪૮, ૩૨૩, ૩૨૫, ૩૦૭, ૫૦૪ અને ૫૦૬ હેઠળ શિક્ષાપાત્ર ગુનાઓ માટે અહીં અપીલકર્તા અને અન્ય સામે ક્રાઈમ કેસ નં. ૨૬૧/૨૦૦૨ ધરાવતા ખજની પોલીસ સ્ટેશન ખાતે તારીખ ૨૮.૦૬.૨૦૦૨ ના રોજ એફઆઈઆર નોંધવામાં આવી હતી;

(બી) અહીં અપીલકર્તા સહિત આરોપી વ્યક્તિઓની ધરપકડ કરવામાં આવી હતી અને બાદમાં સેશન્સ કોર્ટ, ગોરખપુર દ્વારા જામીન પર મુક્ત કરવાનો હુકમ કરવામાં આવ્યો હતો;

(સી) તપાસના અંતે, જ્યુડિશિયલ મેજિસ્ટ્રેટ, ગોરખપુરની કોર્ટમાં ચાર્જશીટ દાખલ કરવામાં આવી હતી. ચાર્જશીટ દાખલ કરવા પર, ફોજદારી કેસ નં. ૩૨૬૬/૨૦૦૮ જ્યુડિશિયલ મેજિસ્ટ્રેટ, ગોરખપુરની કોર્ટની ફાઈલ પર નોંધવામાં આવ્યો હતો;

(ડી) જ્યુડિશિયલ મેજિસ્ટ્રેટ કોર્ટ નં. ૨૪, ગોરખપુર દ્વારા તારીખ ૦૨.૦૮.૨૦૧૧ ના હુકમ દ્વારા સીઆરપીસી ની કલમ ૨૦૭ હેઠળ તેમની સત્તાનો ઉપયોગ કરીને સેશન્સ કોર્ટને કેસ સોંપવામાં આવ્યો હતો;

(ઈ) ગોરખપુર ખાતેની સેશન્સ કોર્ટે આઈપીસી ની કલમ ૧૪૮ સાથે વંચાણે લેતા કલમો ૧૪૭, ૩૨૩, ૩૨૫, ૩૦૭, ૫૦૪ અને ૫૦૬ હેઠળ શિક્ષાપાત્ર ગુનાઓ માટે તારીખ ૨૩.૧૨.૨૦૧૧ ના હુકમ દ્વારા આરોપ ઘડ્યો હતો;

(એફ) ફરિયાદપક્ષના સાક્ષીઓ ફરી જતાં ટ્રાયલ કોર્ટે આખરે તમામ આરોપીઓને નિર્દોષ છોડી મૂક્યા હતા;

(જી) રેકૉર્ડ પરની સામગ્રી દર્શાવે છે કે ૨૦.૦૮.૨૦૧૧ ના રોજ વેરિફિકેશન ફોર્મ ભરતી વખતે, અપીલકર્તા જામીન પર હતા. ૦૯.૦૭.૨૦૦૨ ના રોજ ચાર્જશીટ દાખલ કરવામાં આવી હતી અને ૦૨.૦૮.૨૦૧૧ ના રોજ, ચાર્જશીટની નકલ અપીલકર્તાને પણ પૂરી પાડવામાં આવી હતી;

(એચ) વેરિફિકેશન ફોર્મમાં, ખાસ કરીને કલમ ૧૨ માં, નીચેના પ્રશ્નો જોવા મળે છે:

“(એ) શું તમારી ક્યારેય ધરપકડ કરવામાં આવી છે? હા/ના

(બી) શું તમારી સામે ક્યારેય કાર્યવાહી કરવામાં આવી છે? હા/ના

(સી) શું તમને ક્યારેય અટકાયતમાં રાખવામાં આવ્યા છે હા/ના

X X X X

(આઈ) શું આ વેરિફિકેશન રોલ ભરતી વખતે કાયદાની કોઈપણ કોર્ટમાં તમારી સામે કોઈ કેસ પડતર છે હા/ના”

૩૬. ઉપરોક્ત તમામ પ્રશ્નો સામે, અપીલકર્તાએ ઉપર મુજબ “ના” પર ટિક કરી હતી.

**કાયદાની સ્થિતિ**

૩૭. યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા અને અન્ય વિ. એમ. ભાસ્કરન, એ.આઈ.આર. (૧૯૯૬) એસ.સી. ૬૮૬ માં, આ કોર્ટે ઠેરવ્યું હતું કે જ્યારે બોગસ અને બનાવટી કેઝ્યુઅલ લેબરર સર્વિસ કાર્ડના આધારે કામદાર દ્વારા નિમણૂક મેળવવામાં આવે છે, ત્યારે તે નોકરીદાતા સાથે ગેરરજૂઆત અને છેતરપિંડી સમાન હશે. તેથી, તે કામદારની તરફેણમાં કોઈ સમાનતા અથવા નોકરીદાતા સામે કોઈ એસ્ટોપેલ ઊભું કરશે નહીં અને આવી ગેરવર્તણૂક માટે, કોઈપણ આંતરિક તપાસ વિના બરતરફી વાજબી રહેશે. આ કોર્ટે ઠેરવ્યું:

“૬. ... પરિણામે, એવું માનવું પડશે કે રેલવે સેવામાં રોજગાર મેળવતી વખતે પ્રતિવાદીઓ અપીલકર્તા-નોકરીદાતા પર કરાયેલ ગેરરજૂઆત અને છેતરપિંડી માટે દોષિત હતા અને આવો રોજગાર છીનવી લીધો હતો જે જો તેઓ આવા બોગસ અને બનાવટી લેબરર સર્વિસ કાર્ડથી સજ્જ ન હોત તો તેમને ઉપલબ્ધ કરાવવામાં આવ્યો ન હોત. ...

... તે સ્પષ્ટપણે અપીલકર્તા-નોકરીદાતા સાથે છેતરપિંડીનો કિસ્સો હતો. જો એકવાર આવી છેતરપિંડી શોધી કાઢવામાં આવે, તો નિમણૂક હુકમો પોતે જ જે દૂષિત જણાયા હતા અને કર્મચારીઓ તરફથી છેતરપિંડી અને છેતરપિંડીના કૃત્યો દ્વારા દૂષિત થયા હતા, તે પાછા ખેંચવાને પાત્ર હતા અને સંબંધિત નોકરીદાતાના વિકલ્પ પર ઓછામાં ઓછા રદ કરવા પાત્ર હતા. ...

... પીડિત એવા તમામ લોકો છે જેઓ નિમણૂક પામેલા અથવા નિમણૂક પામેલાઓ કરતા સમાન અથવા વધુ સારી લાયકાત ધરાવતા હતા પરંતુ જેમણે

પદ માટે અરજી કરી ન હતી કારણ કે તેઓ જાહેરાતમાં ઉલ્લેખિત લાયકાતો ધરાવતા ન હતા. જ્યાં સુધી તે સ્પષ્ટપણે જાણાવવામાં ન આવે કે લાયકાતો હળવી કરી શકાય તેવી છે ત્યાં સુધી આવા સંજોગોમાં હલકી લાયકાત ધરાવતી વ્યક્તિઓની નિમણૂક કરવી એ લોકો સાથે છેતરપિંડી સમાન છે. કોઈપણ કોર્ટે છેતરપિંડીની પ્રથાને કાયમી બનાવવામાં પક્ષકાર ન બનવું જોઈએ. ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા નોંધવામાં આવ્યા મુજબ તે ચોક્કસપણે સાચું છે કે ઉપરોક્ત નિર્ણયમાં કેસની હકીકતો વર્તમાન કેસની હકીકતો કરતા અલગ હતી. અને એ પણ સાચું છે કે તે કેસમાં ટ્રિબ્યુનલના હુકમ અનુસાર ચાલુ રહેલી સેવા દરમિયાન સંબંધિત ઉમેદવારે જરૂરી લાયકાત મેળવી લીધી હતી અને તેથી આ કોર્ટ દ્વારા તેમની નિમણૂકમાં ખલેલ પહોંચાડવામાં આવી ન હતી. પરંતુ તે અહીં પણ નથી અને ત્યાં પણ નથી. ઉપરોક્ત નિર્ણયમાં જણાવ્યા મુજબ, જો છેતરપિંડી કરીને કોઈ રોજગાર મેળવવામાં આવે છે, તો આવી કપટપૂર્ણ પ્રથાને કાયદાની કોર્ટ દ્વારા સ્વીકારવાની મંજૂરી આપી શકાય નહીં. ...”

૩૮. એમ. ભાસ્કરન (સુપ્રા) એ છેતરપિંડીનો કિસ્સો હતો કારણ કે બનાવટી કરવામાં આવી હતી.

૩૯. દિલ્લી એડમિનિસ્ટ્રેશન, વિ. સુશીલ કુમાર, (૧૯૯૬) ૧૧ એસ.સી.સી. ૬૦૫ માં, આ કોર્ટે એ હકીકત પર ભાર મૂક્યો હતો કે ચારિત્ર્ય અને પૂર્વવૃત્તાંતની ચકાસણી એ ચકાસવા માટેના મહત્વપૂર્ણ માપદંડોમાંનું એક છે કે પસંદ કરેલ ઉમેદવાર રાજ્ય હેઠળના પદ માટે યોગ્ય છે કે કેમ.

૪૦. કેન્દ્રીય વિદ્યાલય સંગઠન અને અન્ય વિ. રામ રતન યાદવ,  
(૨૦૦૩) ૩ એસ.સી.સી. ૪૩૭ માં, આ કોર્ટે ઠેરવ્યું હતું કે:

“૧૨. ... વર્તમાન કેસમાં પ્રતિવાદીએ કેન્દ્રીય વિદ્યાલયમાં ફિઝિકલ એજ્યુકેશન ટીચર તરીકે સેવા આપવાની હતી. શિક્ષકના ચારિત્ર્ય, આચરણ અને પૂર્વવૃત્તાંતની અસર પ્રભાવશાળી વચના વિદ્યાર્થીઓના મન પર પડશે. તમામ પાસાઓ પર વિચાર કર્યા પછી અપીલકર્તાઓએ પ્રતિવાદીને સેવામાંથી બરતરફ કરવાનો હુકમ પસાર કર્યો હતો. ટ્રિબ્યુનલે યોગ્ય વિચારણા કર્યા પછી અપીલકર્તાઓ દ્વારા પસાર કરાયેલ બરતરફીના હુકમને સમર્થન આપીને હકીકતનું તારણ યોગ્ય રીતે નોંધ્યું હતું. ...”

૪૧. ઉપરોક્ત કેસમાં, આ કોર્ટે ઠેરવ્યું હતું કે કર્મચારીને વેરિફિકેશન ફોર્મમાં કાર્યવાહી/દોષિત ઠરાવવા વગેરે સંબંધિત માહિતી પૂરી પાડવાનું કહેવાનો હેતુ રોજગાર અને સેવામાં ચાલુ રાખવાના હેતુ માટે તેના ચારિત્ર્ય અને પૂર્વવૃત્તાંતનું મૂલ્યાંકન કરવાનો હતો; કે ભૌતિક માહિતી છુપાવવી અને કાર્યવાહી અને દોષિત ઠરાવવા સંબંધિત પ્રશ્નોના જવાબમાં ખોટું નિવેદન કરવું એ કર્મચારીના ચારિત્ર્ય, આચરણ અને પૂર્વવૃત્તાંત પર સ્પષ્ટ અસર કરે છે; અને જ્યાં એવું જણાય છે કે કર્મચારીએ પદ માટેની તેની યોગ્યતા પર અસર કરતી બાબતોના સંબંધમાં માહિતી છુપાવી છે અથવા ખોટી માહિતી આપી છે, તો તેને કોઈપણ તપાસ કર્યા વિના પ્રોબેશન સમયગાળા દરમિયાન સેવામાંથી બરતરફ કરી શકાય છે. આ કોર્ટે એ પણ સ્પષ્ટ કર્યું છે કે ન તો ફોજદારી ગુનાની ગંભીરતા

અને ન તો તેમાં આખરી નિર્દોષ છુટકારો સુસંગત હતો જ્યારે એ વિચારવામાં આવે કે શું પ્રોબેશનર કે જે ભૌતિક હકીકત છુપાવે છે (નોકરીદાતાને પૂરી પાડવામાં આવેલી વ્યક્તિગત માહિતીમાં ફોજદારી કેસમાં સંડોવાયેલા હોવાની), તે પ્રોબેશનર તરીકે ચાલુ રાખવા માટે યોગ્ય છે.

૪૨. કમલ નયન મિશ્રા વિ. સ્ટેટ ઓફ મધ્ય પ્રદેશ અને અન્ય, (૨૦૧૦) ૨ એસ.સી.સી. ૧૬૯ માં, રામ રતન ચાદવ (સુપ્રા) માં રેશિયો ડેસિડેન્ડી ની ચર્ચા અને સ્પષ્ટતા નીચે મુજબ કરવામાં આવી હતી:

“૧૪. તેથી, રામ રતન ચાદવ (૨૦૦૩) ૩ એસ.સી.સી. ૪૩૭ નો રેશિયો ડેસિડેન્ડી એ છે કે, જ્યાં કોઈ કર્મચારી (પ્રોબેશનર) ને તેની નિમણૂક સંબંધિત (નિમણૂકના સમયે અથવા તે પછી) એટેસ્ટેશન ફોર્મમાં તેનો વ્યક્તિગત ડેટા આપવો જરૂરી હોય, જો એવું જણાય છે કે કર્મચારીએ પદ માટેની તેની યોગ્યતા પર અસર કરતી બાબતોના સંબંધમાં માહિતી છુપાવી છે અથવા ખોટી માહિતી આપી છે, તો તેને કોઈપણ તપાસ કર્યા વિના પ્રોબેશન સમયગાળા દરમિયાન સેવામાંથી બરતરફ કરી શકાય છે. આ નિર્ણય પ્રોબેશનર સાથે સંબંધિત છે સિવિલ પોસ્ટ ધરાવનાર વ્યક્તિ સાથે નહીં, અને ક્યાંય એવો પ્રસ્તાવ મૂક્યો નથી કે રાજ્ય હેઠળ સિવિલ પોસ્ટ ધરાવનાર કાયમી કર્મચારીને, તેની સામેના આરોપોનો સામનો કરવાની તક આપ્યા વિના, એટેસ્ટેશન ફોર્મમાં ખોટી માહિતી આપવા બદલ સેવામાંથી બરતરફ કરી શકાય છે.” [ભાર આપવામાં આવેલ છે]

૪૩. આમ, કમલ નયન મિશ્રા (સુપ્રા) માં આ કોર્ટે ઠેરવ્યું હતું કે નિમણૂક સમયે ભૌતિક હકીકતો છુપાવવા બદલ દોષિત જણાયેલ કર્મચારીને તેની સામેના આરોપોનો બચાવ કરવાની તક આપવી જોઈએ અને યોગ્ય નોટિસ વિના તેને બરતરફ કરી શકાશે નહીં.

૪૪. આર. રાધાકૃષ્ણન વિ. ડિરેક્ટર જનરલ ઓફ પોલીસ અને અન્ય, (૨૦૦૮) ૧ એસ.સી.સી. ૬૬૦ માં, આ કોર્ટે ફાયરમેન તરીકે નિમણૂક માટેના એવા ઉમેદવારના કેસ પર વિચાર કર્યો હતો કે જેણે ખોટી માહિતી પૂરી પાડી હતી

આવી છેતરપિંડી અને કાવતરામાં જન્મેલી સેવા સાંખી શકાય નહીં.”

[ભાર આપવામાં આવેલ છે]

૪૫. તેવી જ રીતે, યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્ય વિ. બિપાદ ભંજન ગાયેન, (૨૦૦૮) ૧૧ એસ.સી.સી. ૩૧૪ માં, આ કોર્ટે રેલવે પ્રોટેક્શન ફોર્સમાં કોન્સ્ટેબલ તરીકે તાલીમ માટે પસંદ કરાયેલા ઉમેદવારની બરતરફીની માન્યતા અંગે વિચારણા કરી હતી. આ કોર્ટે માન્યતા આપી હતી કે જ્યારે ભૌતિક હકીકતો છુપાવવામાં આવે ત્યારે બરતરફીની માન્યતાના પ્રશ્ન નક્કી કરતી વખતે અલગ-અલગ સેવાઓને અલગ-અલગ માપદંડો લાગુ પડે છે.

૪૬. સ્ટેટ ઓફ હરિયાણા અને અન્ય વિ. દિનેશ કુમાર (૨૦૦૮) (૩) એસ.સી.સી. ૨૨૨ માં, આ કોર્ટે એક કર્મચારી (રાજ્ય પોલીસ માટે કોન્સ્ટેબલ ડ્રાઈવર) ના કેસ પર વિચાર કર્યો જેણે તેની ધરપકડ કરવામાં આવી હતી કે કેમ

તે અંગેની ક્વેરીનો જવાબ “ના” આપ્યો હતો. કર્મચારીએ દલીલ કરી હતી કે એક સામાન્ય વ્યક્તિ તરીકે, ધરપકડ વિશેની તેની સમજણ ધરપકડની કાનૂની વ્યાખ્યા સાથે મેળ ખાતી નથી. ઉમેદવારે જણાવ્યું હતું કે તેઓ સ્વેચ્છાએ મેજિસ્ટ્રેટ સમક્ષ હાજર થયા હતા, ઔપચારિક કસ્ટડીમાં લીધા વિના, જામીન આપવામાં આવ્યા હતા અને આખરે નિર્દોષ છૂટી ગયા હતા. આ કોર્ટે નીચે મુજબ ઠેરવેલ કે:

“૧૨. તેથી, આ બંને અપીલોમાં જવાબ આપવાની જરૂર હોય તેવા સામાન્ય પ્રશ્નોમાંનો એક એ છે કે શું જે રીતે તેઓ મેજિસ્ટ્રેટ સમક્ષ હાજર થયા હતા અને ઔપચારિક કસ્ટડીમાં લીધા વિના મુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા, તે કોલમ ૧૩(એ) માં પ્રશ્નના હેતુ માટે “ધરપકડ” સમાન હોઈ શકે છે. ...

X X X X

૩૧. અમારા મતે, દિનેશ કુમારના કેસમાં તે સંદર્ભમાં આપવામાં આવેલ તર્ક એક સંભવિત દષ્ટિકોણ છે અને તે બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૩૬ હેઠળ દખલની માંગ કરતો નથી. તેનાથી વિપરીત, દિનેશ કુમારના કેસમાં લેવાયેલા નિર્ણયની અનુરૂપ રહેવા માટે લલિત કુમાર અને ભૂપિન્દર દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી રિટ અરજીઓમાં આપવામાં આવેલો નિર્ણય ઉલટાવવો પડશે. જ્યારે શું “ધરપકડ” ની રચના કરે છે તે અંગેનો પ્રશ્ન લાંબા સમયથી વિવિધ હાઈકોર્ટ અને આ કોર્ટનું ધ્યાન ખેંચી રહ્યો છે, ત્યારે સામાન્ય માણસ માટે એવું અનુમાન લગાવવું સંપૂર્ણપણે ગેરવાજબી ન હોઈ શકે કે કોર્ટ સમક્ષ હાજર થવા અને તરત

જ જામીન મળવા પર તેની ક્યારેય ધરપકડ કરવામાં આવી નથી. જો સંબંધિત વ્યક્તિને જામીન પર મુક્ત કરવામાં ન આવ્યો હોત, તો સ્થિતિ અલગ હોત. અમે આ કેસોની હકીકતોમાં, દિનેશ કુમારના કેસમાં હાઇકોર્ટ દ્વારા લેવામાં આવેલા દષ્ટિકોણને સમર્થન આપતી વખતે, બીજી બે અપીલોમાં પણ અપીલકર્તાઓને ઈશદાપૂર્વક અને જાણીજોઈને ગેરરજૂઆત અને હકીકતો છુપાવવાના પરિણામને બદલે ભૂલભરી છાપનો લાભ આપીશું.”

[ભાર આપવામાં આવેલ છે]

૪૭. આમ, એવું ઠેરવવામાં આવ્યું હતું કે જો જે બન્યું તે તકનીકી રીતે ધરપકડ સમાન હોય, તો પણ ઈશદાપૂર્વક અને જાણીજોઈને ગેરરજૂઆત અને હકીકતો છુપાવવાના પરિણામોને બદલે ભૂલભરી છાપનો લાભ કર્મચારીને આપવો જોઈએ.

૪૮. આ કોર્ટ દયા શંકર ચાદવ વિ. યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા અને અન્ય, (૨૦૧૦) ૧૪ એસ.સી.સી. ૧૦૩ ના કેસમાં સમાન મુદ્દાનો સામનો કરી રહી હતી જેમાં સીઆરપીએફ અધિકારીને ભૌતિક હકીકતો છુપાવવા પર સેવામાંથી બરતરફ કરવામાં આવ્યા હતા. આ કોર્ટે તેના અગાઉના નિર્ણયોનો સંદર્ભ આપતા, નીચે મુજબની સ્થિતિનો સારાંશ આપ્યો:

“૧૪. ... સદર માહિતી માંગવાનો હેતુ ઉમેદવારના ચારિત્ર્ય અને પૂર્વવૃત્તાંતની ખાતરી કરવાનો છે જેથી પદ માટે તેની યોગ્યતાનું મૂલ્યાંકન કરી શકાય. તેથી, ઉમેદવારે આ કોલમમાં પ્રશ્નોના સાચા અને સંપૂર્ણ જવાબો આપવા

પડશે અને તેમાં કોઈપણ ગેરરજૂઆત અથવા છુપાવવી અથવા ખોટું નિવેદન, જાતે જ ગણવેશધારી સુરક્ષા સેવા માટે અયોગ્ય આચરણ અથવા ચારિત્ર્ય દર્શાવશે.”

૧૫. જ્યારે કોઈ કર્મચારી અથવા સંભવિત કર્મચારી વેરિફિકેશન ફોર્મમાં, ચારિત્ર્ય અને પૂર્વવૃત્તાંત સંબંધિત પ્રશ્નોના જવાબો જાહેર કરે છે, ત્યારે તેની ચકાસણી નીચેનામાંથી કોઈપણ પરિણામ તરફ દોરી શકે છે:

(એ) જો ઘોષણાકર્તાએ પ્રશ્નોના હકારાત્મક જવાબ આપ્યા હોય અને કોઈપણ ફોજદારી કેસ (જેમાં તે દોષિત ઠર્યો હોય અથવા પુરાવાના અભાવે શંકાનો લાભ આપીને નિર્દોષ છૂટી ગયો હોય) ની વિગતો પૂરી પાડી હોય, તો નોકરીદાતા તેને રોજગાર આપવાનો ઇનકાર કરી શકે છે (અથવા જો પહેલેથી જ પ્રોબેશન પર નોકરી કરતા હોય, તો તેને સેવામાંથી મુક્ત કરી શકે છે), જો તે જેમાં સામેલ હતો તે ગુના/ગુનાની પ્રકૃતિ અને ગંભીરતાને ધ્યાનમાં રાખીને અયોગ્ય જણાય.

(બી) બીજી બાજુ, જો નોકરીદાતાને જણાય છે કે ઘોષણાકર્તા દ્વારા જાહેર કરાયેલ ફોજદારી કેસ તકનીકી ગુનાઓ સંબંધિત છે, અથવા એવી પ્રકૃતિનો છે જે રોજગાર માટે ઘોષણાકર્તાની યોગ્યતાને અસર કરશે નહીં, અથવા જ્યાં ઘોષણાકર્તાને સન્માનપૂર્વક નિર્દોષ છોડી મૂકવામાં આવ્યો હોય અને મુક્ત કરવામાં આવ્યો હોય, તો નોકરીદાતા એ હકીકતને અવગણી શકે છે કે

ઘોષણાકર્તા સામે ફોજદારી કેસમાં કાર્યવાહી કરવામાં આવી હતી અને તેની નિમણૂક કરવા અથવા તેને નોકરીમાં ચાલુ રાખવા માટે આગળ વધી શકે છે.

(સી) જ્યાં ઘોષણાકર્તાએ પ્રશ્નોના નકારાત્મક જવાબ આપ્યા છે અને ચકાસણી પર એવું જણાય છે કે જવાબો ખોટા હતા, તો નોકરીદાતા ઘોષણાકર્તાને રોજગાર આપવાનો ઇનકાર કરી શકે છે (અથવા તેને મુક્ત કરી શકે છે, જો પહેલેથી જ નોકરી કરતા હોય), ભલે ઘોષણાકર્તાને આરોપોમાંથી મુક્ત કરવામાં આવ્યો હોય અથવા નિર્દોષ છૂટી ગયો હોય. આ એટલા માટે છે કારણ કે જ્યારે તેના ચારિત્ર્ય પર અસર કરતી ભૌતિક માહિતી છુપાવવામાં આવે છે અથવા જાહેર ન કરવામાં આવે છે, ત્યારે તે જાતે જ ઘોષણાકર્તાને નોકરી ન આપવાનું કારણ બની જાય છે.

(ડી) જ્યાં એટેસ્ટેશન ફોર્મ અથવા વેરિફિકેશન ફોર્મમાં ઘોષણાકર્તાને કોઈપણ ફોજદારી કાર્યવાહીમાં તેની સંડોવણી જાહેર કરવાની જરૂર હોય તેવા યોગ્ય અથવા પર્યાપ્ત પ્રશ્નો ન હોય, અથવા જ્યાં ઉમેદવારને વેરિફિકેશન રોલ/એટેસ્ટેશન ફોર્મમાં ઘોષણાઓ કરતી વખતે ફોજદારી કાર્યવાહી શરૂ થવાની જાણ ન હોય, તો ઉમેદવારને સંબંધિત માહિતી પૂરી ન પાડવા માટે દોષિત ઠેરવી શકાય નહીં. પરંતુ જો નોકરીદાતા અન્ય માધ્યમો (જેમ કે પોલીસ ચકાસણી અથવા ફરિયાદો વગેરે) દ્વારા ઘોષણાકર્તાની સંડોવણી વિશે જાણવા મળે છે, તો નોકરીદાતા ઉપર (એ) અથવા (બી) નો આશરો લઈ શકે છે.

૧૬. આમ પ્રોબેશન પરના કર્મચારીને સેવામાંથી મુક્ત કરી શકાય છે અથવા સંભવિત કર્મચારીને રોજગાર આપવાનો ઇનકાર કરી શકાય છે:

(૧) અસંતોષકારક પૂર્વવૃત્તાંતો અને ચારિત્ર્યના આધારે, જે ફોજદારી કેસમાં તેના દોષિત ઠરાવવાથી, અથવા ફોજદારી ગુનામાં તેની સંડોવણી (જો તે તકનીકી આધારો પર અથવા શંકાનો લાભ આપીને નિર્દોષ છૂટી ગયો હોય તો પણ) અથવા અન્ય આચરણ (જેમ કે પરીક્ષામાં નકલ કરવી) અથવા રસ્ટિકેશન અથવા સસ્પેન્શન અથવા કોલેજમાંથી પ્રતિબંધ વગેરે પરથી જાહેર થાય છે; અને

(૨) ભૌતિક માહિતી છુપાવવા અથવા ફોજદારી ગુના માટે કાર્યવાહી અથવા દોષિત ઠરાવવા સંબંધિત પ્રશ્નોના જવાબમાં ખોટું નિવેદન કરવાના આધારે (જો તે આખરે ફોજદારી કેસમાં નિર્દોષ છૂટી ગયો હોય તો પણ).

આ આધાર અગાઉના પૂર્વવૃત્તાંતો અને ચારિત્ર્યના આધાર કરતા અલગ છે, કારણ કે તે વર્તમાન શંકાસ્પદ આચરણ અને ઘોષણા કરવાના સમયે ચારિત્ર્યની ગેરહાજરી દર્શાવે છે, જેનાથી તે પદ માટે અયોગ્ય બને છે.”

૪૯. આ કોર્ટે ઉપરોક્ત કેસમાં વર્તમાન કેસમાં અપીલકર્તા પાસેથી વેરિફિકેશન ફોર્મમાં પૂછવામાં આવેલા સમાન પ્રશ્નો પર વિચાર કરતી વખતે ઠેરવ્યું હતું કે:

“૨૪. અમને સંતોષ છે કે અપીલકર્તાએ જાણીજોઈને ખોટું નિવેદન કર્યું હતું કે તેની સામે કોઈપણ ફોજદારી કેસમાં કાર્યવાહી કરવામાં આવી ન હતી.

તેથી, નોકરીદાતા (સીઆરપીએફ) ગણવેશધારી સેવામાં રોજગાર માટે સુસંગત એવા તેના પૂર્વવૃત્તાંતો અંગેની ભૌતિક માહિતી આપવામાં સાચું ન હોવાને કારણે તેની સેવાઓને સમાપ્ત કરવા માટે વાજબી હતા, અને તે જાતે જ સેવામાંથી તેની મુક્તિને વાજબી ઠેરવે છે. પરિણામે, અમે યોગ્યતા ન હોવાને કારણે આ અપીલને નામંજૂર કરીએ છીએ.”

૫૦. કમિશનર ઓફ પોલીસ અને અન્ય. વિ. સંદીપ કુમાર (૨૦૧૧) જ એસ.સી.સી. કજ્જ ના કેસમાં, ઉમેદવારે પરીક્ષા પાસ કર્યા પછી, ફોજદારી કેસમાં તેની સંડોવણી જાહેર કરી જેનું સમાધાન થયું હતું અને બાદમાં આવા સમાધાન પર નિર્દોષ છૂટી ગયો હતો. તેને એક કારણદર્શક નોટિસ પાઠવવામાં આવી હતી જેમાં તેમને કારણ દર્શાવવા માટે કહેવામાં આવ્યું હતું કે પદ માટેની તેમની ઉમેદવારી કેમ રદ ન કરવી જોઈએ કારણ કે તેમણે ફોજદારી કેસમાં તેમની સંડોવણીની હકીકત છુપાવી હતી અને તેમના અરજી ફોર્મમાં ખોટું નિવેદન કર્યું હતું. સત્તાવાળાઓએ આપેલા ખુલાસાથી સંતુષ્ટ ન હતા અને તેમની રોજગારી સમાપ્ત કરવા આગળ વધ્યા. તેમના દ્વારા એડમિનિસ્ટ્રેટિવ ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ એક પડકાર કરવામાં આવ્યો હતો જેણે દખલ કરવાનો ઇનકાર કર્યો હતો. જોકે, હાઈકોર્ટે તેમની ઉમેદવારી રદ કરવાની દરખાસ્તને બાજુ પર રાખીને રાહત આપી હતી. આ કોર્ટે રાહત આપીને હાઈકોર્ટના આદેશને સમર્થન આપ્યું અને નીચે મુજબ ઠેરવેલ કે:

નોકરીદાતાના વિકલ્પ પર કાયદેસર રીતે રદ કરવા પાત્ર ગણી શકાય અથવા નોકરીદાતા દ્વારા પાછો ખેંચી શકાય છે અને આવા કિસ્સાઓમાં માત્ર એટલા માટે કે પ્રતિવાદી કર્મચારીએ, કપટપૂર્વક મેળવેલા આવા રોજગારના આધારે, ઘણા વર્ષો સુધી સેવા ચાલુ રાખી છે, તેને તેની તરફેણમાં કોઈ સમાનતા અથવા નોકરીદાતા સામે કોઈ એસ્ટોપેલ મળી શકશે નહીં.

૨૯.૨ ચારિત્ર્ય અને પૂર્વવૃત્તાંતોની ચકાસણી એ પસંદ કરેલ ઉમેદવાર રાજ્ય હેઠળના પદ માટે યોગ્ય છે કે કેમ તે ચકાસવા માટેના મહત્વપૂર્ણ માપદંડોમાંનું એક છે અને તેના પૂર્વવૃત્તાંતોના કારણે નિમણૂક સત્તાધિકારી જો શિસ્તબદ્ધ દળમાં વ્યક્તિની નિમણૂક કરવી ઇચ્છનીય ન માને તો તેને અયોગ્ય કહી શકાય નહીં.

૨૯.૩ જ્યારે બનાવટી દસ્તાવેજોના આધારે વ્યક્તિ દ્વારા નિમણૂક મેળવવામાં આવી હોય, ત્યારે તે નોકરીદાતા સાથે ગેરરજૂઆત અને છેતરપિંડી સમાન હશે અને, તેથી, કોઈપણ તપાસ કર્યા વિના બરતરફીનો આશરો લેતી વખતે તે તેની તરફેણમાં કોઈ સમાનતા અથવા નોકરીદાતા સામે કોઈ એસ્ટોપેલ ઊભું કરશે નહીં.

૨૯.૪ ઉમેદવાર કે જેણે ભૌતિક માહિતી છુપાવી હોય અને/અથવા ખોટી માહિતી આપી હોય તે સેવામાં ચાલુ રહેવાનો અધિકાર દાવો કરી શકે નહીં અને નોકરીદાતાને, રોજગારની પ્રકૃતિ તેમજ અન્ય પાસાઓને ધ્યાનમાં રાખીને, તેની સેવાઓ સમાપ્ત કરવાનો વિવેકાધિકાર છે.

૨૯.૫ કોઈપણ ફોજદારી કેસ અથવા અટકાયત અથવા દોષિત ઠરાવવામાં સંડોવણી અંગેની માહિતી માંગવાનો હેતુ ભરતી સમયે ચારિત્ર્ય/પૂર્વવૃત્તાંતોની ચકાસણીના હેતુ માટે છે અને આવી ભૌતિક માહિતી છુપાવવાથી સેવામાં તેની સાતત્યતાના સંબંધમાં ઉમેદવારના ચારિત્ર્ય અને પૂર્વવૃત્તાંતો પર સ્પષ્ટ અસર પડશે.

૨૯.૬ જે વ્યક્તિએ ભૌતિક માહિતી છુપાવી છે અને/અથવા ખોટી માહિતી આપે છે તે નિમણૂક અથવા સેવામાં સાતત્ય માટે કોઈપણ અધિકારનો દાવો કરી શકશે નહીં.

૨૯.૭ ગણવેશધારી સેવામાં સેવા આપવા ઈચ્છતા વ્યક્તિ પાસેથી અપેક્ષિત ધોરણ અન્ય સેવાઓ કરતા તદ્દન અલગ છે અને, તેથી, મહત્વપૂર્ણ માહિતી સંબંધિત કોઈપણ ઈશદાપૂર્વકનું નિવેદન અથવા ભૂલ ગંભીરતાથી લઈ શકાય છે અને નિમણૂક સત્તાધિકારીના આજરી નિર્ણયને દોષી ઠેરવી શકાય નહીં.

૨૯.૮ પ્રોબેશન પરના કર્મચારીને સેવામાંથી મુક્ત કરી શકાય છે અથવા ભૌતિક માહિતી છુપાવવાના આધારે અથવા ફોજદારી કેસ, દોષિત ઠરાવવા અથવા અટકાયતમાં તેની સંડોવણી સંબંધિત ખોટું નિવેદન કરવાના આધારે રોજગાર આપવાનો ઈનકાર કરી શકાય છે, ભલે આજરે તે સદર કેસમાંથી નિર્દોષ છૂટી ગયો હોય, કેમ કે આવી પરિસ્થિતિ વ્યક્તિને પદ માટે અવાંછનીય અથવા અયોગ્ય બનાવશે.

૨૯.૯ ગણવેશધારી સેવામાં કર્મચારી પાસેથી ઉચ્ચ સ્તરની અખંડિતતાની અપેક્ષા રાખવામાં આવે છે કારણ કે આવી વ્યક્તિ કાચદાનું પાલન કરે તેવી અપેક્ષા રાખવામાં આવે છે અને તેનાથી વિપરીત આવી છેતરપિંડી અને કાવતરામાં જન્મેલી સેવા સાંખી શકાય નહીં.

૨૯.૧૦ કોન્સ્ટેબલની નિમણૂકની જવાબદારી સોંપાયેલ સત્તાવાળાઓ, કોન્સ્ટેબલના પદ માટે ઉમેદવાર યોગ્ય છે કે કેમ તે જાણવા માટે ઉમેદવારના પૂર્વવૃત્તાંતોની ચકાસણી કરવાની ફરજ હેઠળ છે અને જ્યાં સુધી ઉમેદવારને ફોજદારી કેસમાં નિર્દોષ છોડી મૂકવામાં ન આવે ત્યાં સુધી, તેને કોન્સ્ટેબલના પદ પર નિમણૂક માટે યોગ્ય ગણી શકાય નહીં.”

૫૧. ઉપરોક્ત બાબતમાં કોર્ટે એ હકીકતને ધ્યાનમાં લીધી હતી કે જ્યારે ઘટના બની ત્યારે સામાવાળાની ઉંમર ૨૦ વર્ષની હતી. કોર્ટે ઠેરવ્યું કે યુવાનો મોટા લોકોની જેમ પરિપક્વ વર્તન કરે તેવી અપેક્ષા રાખી શકાય નહીં. કોર્ટે ભારપૂર્વક જણાવ્યું હતું કે યુવાનો દ્વારા કરવામાં આવતી નાની ભૂલોને માફ કરવાનો અભિગમ હોવો જોઈએ, નહીં કે તેમને બાકીના જીવન માટે ગુનેગાર તરીકે ચિહ્નિત કરવાનો.

૫૨. જ્ઞાનેન્દ્ર સિંહ વિ. સ્ટેટ ઓફ યુ.પી. ટીઆર. પ્રિન્સિપલ સેક્રેટરી હોમ અને અન્ય, (૨૦૧૨) ૮ એસ.સી.સી. ૭૪૮ ના કેસમાં, આ કોર્ટે, ભૌતિક હકીકતો છુપાવવા એ બરતરફી માટેનું કારણ હોવાના મુદ્દા પર અગાઉના દાખલાઓનો સંદર્ભ આપતી વખતે ધ્યાનમાં લેવાના કેટલાક સિદ્ધાંતો નક્કી કર્યા

હતા. આ કોર્ટે આ મુદ્દાના ઉકેલ માટે મોટી બેન્ચની રચના કરવા પણ જણાવ્યું હતું. આ કોર્ટ દ્વારા નક્કી કરાયેલા માપદંડો નીચે મુજબ છે:

૫૩. મોટી બેન્ચને મુદ્દાઓ મોકલતી વખતે કોર્ટે પેરા ૩૦ અને ૩૧ માં અનુક્રમે નીચે મુજબ અવલોકન કર્યું:

“૩૦. જ્યારે અમે મોટાભાગના નિર્ણયોમાં ઘડવામાં આવેલા ઉપરોક્ત સિદ્ધાંતો પર વિચાર કરીએ છીએ, ત્યારે અમારી સમક્ષ જે મોટો પ્રશ્ન ઉભો થાય છે તે એ છે કે જ્યારે ભરતી સમયે ઇશદાપૂર્વક માહિતી છુપાવનારા ઉમેદવારોના આવા દાવા પર વિચાર કરવામાં આવે, ત્યારે શું રાહત મંજૂર કરવાની બાબતમાં અલગ અલગ માપદંડો લાગુ કરી શકાય છે.

૩૧. જોકે ઉપરોક્ત ફકરાઓમાં દર્શાવેલ વિવિધ મુદ્દાઓના સમર્થનમાં ઘણા બધા નિર્ણયો છે, કેમ કે અમે કોઓર્ડિનેટ બેન્ચોના અલગ અલગ મત લેતા કેટલાક અન્ય નિર્ણયો નોંધ્યા છે, તેથી અમને અધિકૃત ઉચ્ચારણ માટે આ કોર્ટની મોટી બેન્ચને ઉપરોક્ત મુદ્દાઓ મોકલવાનું યોગ્ય લાગે છે જેથી મંતવ્યોનો કોઈ સંઘર્ષ ન થાય અને જે કોર્ટોને આવા મુદ્દાઓ સાથે કામ કરતી વખતે કાયદાને સમાન રીતે લાગુ કરવામાં સક્ષમ બનાવશે.”

૫૪. આ કોર્ટે અવતાર સિંહ વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્ય, (૨૦૧૬) ૮ એસ.સી.સી. ૪૭૧ ના કેસમાં મુદ્દાઓનું નિરાકરણ કરતા પહેલા, કમિશનર ઓફ પોલીસ, નવી દિલ્હી અને અન્ય વિ. મહેર સિંહ, (૨૦૧૩) ૭ એસ.સી.સી. ૬૮૫ ના મામલામાં સદર સિદ્ધાંતોની વિસ્તૃત ચર્ચા કરી. આ

કેસમાં, દિલ્હી પોલીસમાં કોન્સ્ટેબલ પદ માટેના ઉમેદવારે ફોજદારી કેસમાં તેની સંડોવણી જાહેર કરી હતી, જેમાં તેને તકનીકી આધારો પર નિર્દોષ છોડી મૂકવામાં આવ્યો હતો. ઉમેદવારની પદ માટેની ઉમેદવારી સ્ટેનિંગ કમિટી દ્વારા નકારી કાઢવામાં આવી હતી. ઉમેદવારે દલીલ કરી હતી કે કેમ કે તેને નિર્દોષ છોડી મૂકવામાં આવ્યો હતો, તેથી સ્ટેનિંગ કમિટીએ તેની ઉમેદવારી નકારી કાઢીને સક્ષમ સત્તાધિકારીના નિર્ણય પર અતિક્રમણ કર્યું હતું. આ કોર્ટે, આ મુદ્દા પર નિર્ણય લેતી વખતે અને શું પ્રતિવાદીને સન્માનપૂર્વક નિર્દોષ જાહેર કરવામાં આવ્યો હતો કે કેમ તે અંગે નીચે મુજબ ઠેરવેલ કે:

“૨૫. આ કોર્ટ દ્વારા એસ. સમુથીરમ ૨૦૧૩ (૧) એસ.સી.સી. ૫૮૮ માં “સન્માનજનક નિર્દોષ છુટકારો” શબ્દપ્રયોગ પર વિચાર કરવામાં આવ્યો હતો. તે કેસમાં આ કોર્ટ એવી સ્થિતિ અંગે ચિંતિત હતી જ્યાં પોલીસ અધિકારી સામે શિસ્તની કાર્યવાહી શરૂ કરવામાં આવી હતી. આઈપીસી ની કલમ ૫૦૯ અને ઈવ-ટીફિંગ એક્ટની કલમ ૪ હેઠળ તેની સામે ફોજદારી કેસ પડતર હતો. મુખ્ય સાક્ષીઓની તપાસ ન થવાને કારણે તે કેસમાં તેને નિર્દોષ છોડી મૂકવામાં આવ્યો હતો. ફોજદારી કેસ ચલાવવામાં ગંભીર ખામી હતી. બે મહત્વના સાક્ષીઓ ફરી ગયા. આરબીઆઈ વિ. ભોપાલ સિંહ પંચાલ (૧૯૯૪) ૧ એસ.સી.સી. ૫૪૧ માં આ કોર્ટના ચુકાદાનો સંદર્ભ લેતા જ્યાં થોડી સમાન હકીકતની સ્થિતિમાં, આ કોર્ટે કર્મચારીને સેવામાં પુનઃસ્થાપિત કરવાનો ઇનકાર કરવાની બેંકની કાર્યવાહીને એ આધારે સમર્થન આપ્યું હતું કે ફોજદારી કેસમાં તેને શંકાનો લાભ આપીને નિર્દોષ છોડી મૂકવામાં આવ્યો હતો અને, તેથી, તે સન્માનજનક નિર્દોષ

છુટકારો ન હતો, આ કોર્ટે ઠેરવ્યું હતું કે ખાતાકીય કાર્યવાહીમાં લાદવામાં આવેલી સજાને બાજુ પર રાખવામાં હાઈકોર્ટ વાજબી ન હતી. આ કોર્ટે અવલોકન કર્યું કે “સન્માનજનક નિર્દોષ છુટકારો”, “આરોપમાંથી મુક્ત” અને “સંપૂર્ણપણે નિર્દોષ” શબ્દપ્રયોગો ક્રિમિનલ પ્રોસિજર કોડ અથવા પીનલ કોડ માટે અજાણ્યા છે. તેઓ ન્યાયિક ઉચ્ચારણો દ્વારા ઘડવામાં આવ્યા છે. “સન્માનપૂર્વક નિર્દોષ છુટકારો” શબ્દપ્રયોગનો અર્થ શું છે તે વ્યાખ્યાયિત કરવું મુશ્કેલ છે. આ કોર્ટે વ્યક્ત કર્યું કે જ્યારે ફરિયાદપક્ષના કેસ પર સંપૂર્ણ વિચારણા કર્યા પછી આરોપીને નિર્દોષ છોડી મૂકવામાં આવે છે અને ફરિયાદપક્ષ આરોપી સામે મૂકવામાં આવેલા આરોપોને સાબિત કરવામાં ખરાબ રીતે નિષ્ફળ જાય છે, ત્યારે શક્યતઃ એવું કહી શકાય કે આરોપીને સન્માનપૂર્વક નિર્દોષ જાહેર કરવામાં આવ્યો હતો.

૨૬. ઉપરોક્ત બાબતોના પ્રકાશમાં, અમારો અભિપ્રાય છે કે કેમ કે ખાતાકીય કાર્યવાહીનો હેતુ ગંભીર ગેરવર્તણૂક અથવા ફરજમાં બેદરકારી માટે દોષિત અથવા નૈતિક અધમતાના ગંભીર કેસોમાં દોષિત વ્યક્તિઓને વિભાગની બહાર રાખવાનો છે, જો જરૂરી જણાય તો, કારણ કે તેઓ વિભાગને પ્રદૂષિત કરે છે, તો ચોક્કસપણે ઉપરોક્ત સિદ્ધાંતો પોલીસ વિભાગમાં વ્યક્તિના પ્રવેશ સમયે એટલે કે ભરતી સમયે વધુ જોરથી લાગુ પડશે. જો સ્ક્રિનિંગ કમિટીને એવું જણાય છે કે નૈતિક અધમતા ધરાવતો ગંભીર કેસ નોંધાયેલ હોય તે વ્યક્તિને તકનીકી આધારો પર મુક્ત કરવામાં આવે છે અથવા સમાન આરોપમાંથી નિર્દોષ છોડી મૂકવામાં આવે છે પરંતુ નિર્દોષ છુટકારો સન્માનજનક નથી, તો સ્ક્રિનિંગ

કમિટી તેની ઉમેદવારી રદ કરવા માટે હકદાર રહેશે. શિસ્તબદ્ધ દળમાં વ્યક્તિઓની નિમણૂક કરતી વખતે કડક ધોરણો લાગુ કરવાની જરૂર છે કારણ કે તેમાં જાહેર હિત સંકળાયેલું છે.

X X X X

૩૪. પ્રતિવાદીઓ એ હકીકતમાંથી માઈલેજ મેળવવાનો પ્રયાસ કરી રહ્યા છે કે તેમના અરજી અને/અથવા એટેસ્ટેશન ફોર્મમાં તેઓએ ફોજદારી કેસમાં તેમની સંડોવણી જાહેર કરી છે. આ હકીકત તેમના કેસમાં કેવી રીતે સુધારો કરે છે તે અમને સમજાતું નથી. અરજી/એટેસ્ટેશન ફોર્મમાં આ હકીકતો જાહેર કરવી એ આવશ્યક જરૂરિયાત છે. ઉમેદવાર પાસેથી આ હકીકતો પ્રામાણિકપણે જણાવવાની અપેક્ષા રાખવામાં આવે છે. પ્રામાણિકતા અને અખંડિતતા એ પોલીસ દળની અંતર્ગત જરૂરિયાતો છે. તેથી, પ્રતિવાદીઓએ આ જાહેરાતને કારણે કોઈ બ્રાઉની પોઈન્ટ્સ મેળવવાની અપેક્ષા રાખવી જોઈએ નહીં. આ ઉપરાંત, આમાં કોઈ

પોલીસ દળની શિસ્ત માટે ખતરો ઊભો કરે છે. તેથી, સ્ટેનિંગ ઓર્ડરમાં આ બાબતોમાં નિર્ણય લેવાની કામગીરી સ્ક્રિનિંગ કમિટીને સોંપવામાં આવી છે. સ્ક્રિનિંગ કમિટીનો નિર્ણય બદલવાથી ન હોય ત્યાં સુધી આખરી ગણવો જોઈએ. તાજેતરના સમયમાં પોલીસ દળની છબી ખરડાઈ છે. સત્તાનો દુરુપયોગ કરીને મનસ્વી રીતે વર્તન કરતા પોલીસકર્મીઓના કિસ્સાઓ જાહેરમાં જોવા મળે છે અને તે ચિંતાનો વિષય છે. પોલીસ દળની પ્રતિષ્ઠાને ફટકો પડ્યો છે. આવી

સ્થિતિમાં, અમે દિલ્હી પોલીસ દ્વારા બનાવવામાં આવેલી સ્ક્રિનિંગ કમિટી જેવી મિકેનિઝમનું મહત્વ અને અસરકારકતા ઘટાડવા માંગતા નથી જેથી તે સુનિશ્ચિત કરી શકાય કે જે વ્યક્તિઓ તેની વિશ્વસનીયતાને તુકસાન પહોંચાડી શકે છે તેઓ પોલીસ દળમાં ન પ્રવેશે. તે જ સમયે, સ્ક્રિનિંગ કમિટી તેના પર મૂકવામાં આવેલા વિશ્વાસના મહત્વને સમજતી હોવી જોઈએ અને તમામ ઉમેદવારો સાથે સમાન રીતે વ્યવહાર કરવો જોઈએ.”

[ભાર આપવામાં આવેલ છે]

### અવતાર સિંહની મિસાલ

પપ. અવતાર સિંહ (સુપ્રા) ના કેસમાં, આ કોર્ટની ત્રણ-જજોની બેન્ચે જૈનેન્દ્ર સિંહ (સુપ્રા) માં પ્રકાશિત થયેલા વિવિધ નિર્ણયોમાં મંતવ્યોના સંઘર્ષની તપાસ કરી હતી. મોટી બેન્ચે વેરિફિકેશન ફોર્મમાં માહિતી છુપાવવા અથવા ખોટી માહિતી સબમિટ કરવાના પ્રશ્ન પર, ફોજદારી કાર્યવાહી, ધરપકડ અથવા ફોજદારી કેસ પડતર હોવાના પ્રશ્ન પર અસંખ્ય નિર્ણયો પર વિચાર કર્યો હતો. આ વિષય પર આ કોર્ટના અગાઉના તમામ નિર્ણયોનું વિશ્લેષણ કર્યા પછી, મોટી બેન્ચે નીચે મુજબ ઠેરવ્યું:

“૩૦. નોકરીદાતાને સેવાઓ સમાપ્ત કરવાનો અથવા અન્યથા ભૂલ માફ કરવાનો 'વિવેકાધિકાર' આપવામાં આવેલ છે. અન્યથા પણ, એકવાર નોકરીદાતાને નિર્ણય લેવાની સત્તા મળી જાય, જ્યારે વેરિફિકેશન ફોર્મ ભરતી વખતે ઘોષણાકર્તાને પહેલેથી જ દોષિત ઠરાવવામાં આવ્યો હોય/નિર્દોષ

છોડવામાં આવ્યો હોય, તેવા કિસ્સામાં, તે સ્પષ્ટ થઈ જાય છે કે પ્રશ્ન હેઠળની સેવાઓ માટે પદાસીન વ્યક્તિની યોગ્યતા નક્કી કરતી વખતે માહિતી છુપાવવા અથવા ખોટી માહિતીની અસર સહિત તમામ હકીકતો અને સંજોગોને ધ્યાનમાં લેવામાં આવે છે. જો નોકરીદાતા એવા તારણ પર પહોંચે છે કે માહિતી છુપાવવી એ બિનમહત્વપૂર્ણ છે અને જો હકીકતો જાહેર કરવામાં આવી હોત તો પણ તે પદાસીન વ્યક્તિની યોગ્યતા પર પ્રતિકૂળ અસર ન કરી હોત, તો નોંધવામાં આવતા કારણોસર, તેને ભૂલ માફ કરવાની સત્તા છે. જોકે, આવું કરતી વખતે નોકરીદાતાએ પદની પ્રકૃતિ અને બજાવવાની ફરજોને યોગ્ય રીતે ધ્યાનમાં રાખીને સમજદારીપૂર્વક કાર્ય કરવું પડશે. ઉચ્ચ અધિકારીઓ/ઉચ્ચ પદો માટે, ધોરણ ખૂબ ઊંચું હોવું જોઈએ અને થોડી ખોટી માહિતી અથવા છુપાવવાથી વ્યક્તિ જાતે જ પદ માટે અયોગ્ય બની શકે છે. જોકે, દરેક પદ માટે સમાન ધોરણ લાગુ કરી શકાય નહીં. પૂર્ણ થયેલા ફોજદારી કેસોમાં, એ જોવું પડશે કે જે માહિતી છુપાવવામાં આવી છે તે ભૌતિક હકીકત છે અને તેણે પદાસીન વ્યક્તિને નિમણૂક માટે અયોગ્ય ઠેરવ્યો હોત. નોકરીદાતા વિવિધ પાસાઓની યોગ્ય વિચારણા કર્યા પછી આવા પદાસીન વ્યક્તિની નિમણૂક ન કરવા અથવા જો નિમણૂક કરવામાં આવે તો તેની સેવાઓ સમાપ્ત કરવા વાજબી રહેશે. જો સાચી માહિતી આપવામાં આવી હોય તો પણ, નોકરીદાતાને યોગ્યતા ધ્યાનમાં લેવાનો અધિકાર છે અને આવું કરતી વખતે દોષિત ઠરાવવાની અસર અને કેસની પૃષ્ઠભૂમિની હકીકતો, ગુનાની પ્રકૃતિ વગેરે ધ્યાનમાં લેવા જોઈએ. જો નિર્દોષ છુટકારો થયો હોય તો પણ, નોકરીદાતા ગુનાની પ્રકૃતિ, નિર્દોષ છુટકારો

સન્માનજનક છે કે તકનીકી કારણોસર શંકાનો લાભ આપવામાં આવે છે તે ધ્યાનમાં લઈ શકે છે અને જે વ્યક્તિ અયોગ્ય છે અથવા શંકાસ્પદ ચારિત્ર્ય ધરાવે છે તેની નિમણૂક કરવાનો ઇનકાર કરી શકે છે. જે નોકરીદાતા એવા તારણ પર આવે છે કે ફોજદારી કેસમાં દોષિત ઠરાવવા અથવા નિર્દોષ છોડવાનો આધાર રોજગાર માટેની યોગ્યતાને અસર કરશે નહીં, તો પદાસીન વ્યક્તિની નિમણૂક કરી શકાય છે અથવા સેવામાં ચાલુ રાખી શકાય છે.”

૫૬. મોટી બેન્ચે જણાવ્યું હતું કે ભૌતિક હકીકતો છુપાવનારા કર્મચારીને બરતરફ કરતી વખતે ઉદ્દેશલક્ષી માપદંડ લાગુ કરવો જોઈએ. કોર્ટે ઠેરવ્યું હતું કે માહિતી છુપાવવી એ માત્ર બરતરફી માટેનું એકમાત્ર કારણ બની શકે નહીં અને કેસની હકીકતો પર યોગ્ય ધ્યાન આપવું જોઈએ. કોર્ટે લાગુ કરવાના ઉદ્દેશલક્ષી માપદંડોની ચર્ચા કરતી વખતે નીચે મુજબ ઠેરવેલ કે:

“૩૪. તેમાં કોઈ શંકા નથી કે યોગ્યતાનું મૂલ્યાંકન કરવા માટે ચારિત્ર્ય અને પૂર્વવૃત્તાંતની ચકાસણી એ મહત્વના માપદંડોમાંનું એક છે અને નોકરીદાતા માટે પદાસીન વ્યક્તિના પૂર્વવૃત્તાંતોની તપાસ કરવી ખુદી છે, પરંતુ આખરી પગલાં તમામ સંબંધિત પાસાઓ પર યોગ્ય વિચારણા પર ઉદ્દેશલક્ષી માપદંડો પર આધારિત હોવા જોઈએ.

૩૫. “ભૌતિક” માહિતી છુપાવવી એવું માને છે કે જે છુપાવવામાં આવ્યું છે તે “મહત્વનું” છે અને દરેક તકનીકી અથવા નાની બાબત નહીં. નોકરીદાતાએ ઉમેદવારી રદ કરવા અથવા કર્મચારીની સેવાઓ સમાપ્ત કરવા માટે

સત્તાનો ઉપયોગ કરીને નિયમો/સૂચનાઓ જો કોઈ હોય તો તેની યોગ્ય વિચારણા કરીને કાર્ય કરવાનું રહેશે. જોકે જે વ્યક્તિએ ભૌતિક માહિતી છુપાવી છે તે નિમણૂક અથવા સેવામાં સાતત્ય માટે અબાધિત અધિકારનો દાવો કરી શકતો નથી પરંતુ તેને મનસ્વી રીતે વ્યવહાર ન કરવાનો અધિકાર છે અને સત્તાનો ઉપયોગ કેસની હકીકતોને ધ્યાનમાં રાખીને ઉદ્દેશલક્ષીતા સાથે વાજબી રીતે થવો જોઈએ.

૩૬. કયો માપદંડ લાગુ કરવો તે પદની પ્રકૃતિ પર આધાર રાખે છે, ઉચ્ચ પદમાં તમામ સેવાઓ માટે કડક માપદંડનો સમાવેશ થશે, માત્ર ગણવેશધારી સેવા માટે જ નહીં. નીચલા પદો માટે કે જે સંવેદનશીલ નથી, ફરજોની પ્રકૃતિ, યોગ્યતા પર માહિતી છુપાવવાની અસર સંબંધિત સત્તાવાળાઓ દ્વારા પદ/ફરજોની પ્રકૃતિ/સેવાઓને ધ્યાનમાં રાખીને ધ્યાનમાં લેવાની રહેશે અને વિવિધ પાસાઓ પર યોગ્ય વિચારણા કરીને સત્તાનો ઉપયોગ કરવો પડશે.”

૫૭. કોર્ટે આગળ એવું પણ ઠેરવ્યું કે ઉમેદવારી રદ કરવાની સત્તાનો ઉપયોગ કરતી વખતે યોગ્ય કેસોમાં યુવા ગુનેગારોને સુધારણાની તક પૂરી પાડવી જોઈએ. ત્યારબાદ કોર્ટે નીચે જણાવ્યા મુજબ કેટલીક માર્ગદર્શિકાઓ નક્કી કરીને મુદ્દા પરની ચર્ચાનો સારાંશ આપ્યો:

“૩૮. અમે વિવિધ નિર્ણયો નોંધ્યા છે અને શક્ય હોય ત્યાં સુધી તેમને સમજાવવા અને સમાધાન કરવાનો પ્રયાસ કર્યો છે. ઉપરોક્ત ચર્ચાને ધ્યાનમાં રાખીને, અમે અમારા તારણનો સારાંશ આ પ્રમાણે આપીએ છીએ:

૩૮.૧. ઉમેદવાર દ્વારા નોકરીદાતાને દોષિત ઠરાવવા, નિર્દોષ છોડવા અથવા ધરપકડ, અથવા ફોજદારી કેસના પડતર હોવા અંગે આપવામાં આવેલી માહિતી, પછી ભલે તે સેવામાં પ્રવેશતા પહેલા હોય કે પછી સાચી હોવી જોઈએ અને જરૂરી માહિતી છુપાવવી અથવા ખોટો ઉલ્લેખ હોવો જોઈએ નહીં.

૩૮.૨. ખોટી માહિતી આપવા બદલ સેવાઓ સમાપ્ત કરવા અથવા ઉમેદવારી રદ કરવાનો આદેશ પસાર કરતી વખતે, આવી માહિતી આપતી વખતે નોકરીદાતા કેસના વિશેષ સંજોગો, જો કોઈ હોય તો, તેની નોંધ લઈ શકે છે.

૩૮.૩. નોકરીદાતા નિર્ણય લેતી વખતે કર્મચારીને લાગુ પડતા સરકારી આદેશો/સૂચનાઓ/નિયમો ધ્યાનમાં લેશે.

૩૮.૪. જો ફોજદારી કેસમાં સંડોવણી વિશે માહિતી છુપાવવામાં આવી હોય અથવા ખોટી માહિતી આપવામાં આવી હોય જ્યાં અરજી/વેરિફિકેશન ફોર્મ ભરતા પહેલા દોષિત ઠરાવવા અથવા નિર્દોષ છૂટકારો નોંધાઈ ચૂક્યો હોય અને આવી હકીકત પાછળથી નોકરીદાતાના ધ્યાનમાં આવે, તો કેસને યોગ્ય હોય તેવો નીચેનામાંથી કોઈપણ આશરો અપનાવી શકાય છે: –

૩૮.૪.૧. નાની પ્રકૃતિના કેસમાં જેમાં દોષિત ઠરાવવામાં આવ્યો હોય, જેમ કે નાની ઉંમરે સૂત્રોચ્ચાર કરવા અથવા નાના ગુના માટે કે જે જાહેર કરવામાં આવે તો પ્રશ્નવાળા પદ માટે પદાસીન વ્યક્તિ અયોગ્ય સાબિત ન થયો હોત, નોકરીદાતા, તેના વિવેકાધિકાર મુજબ, ભૂલ માફ કરીને હકીકત અથવા ખોટી માહિતી છુપાવવાની આવી બાબતને અવગણી શકે છે.

૩૮.૪.૨. જ્યાં એવા કેસમાં દોષિત ઠરાવવામાં આવ્યો હોય જે નાની પ્રકૃતિનો ન હોય, તો નોકરીદાતા ઉમેદવારી રદ કરી શકે છે અથવા કર્મચારીની સેવાઓ સમાપ્ત કરી શકે છે.

૩૮.૪.૩. જો નૈતિક અધમતા અથવા ઘૃણાસ્પદ/ગંભીર પ્રકૃતિના ગુનાના કેસમાં તકનીકી આધાર પર અગાઉથી નિર્દોષ છુટકારો નોંધાયેલ હોય અને તે સ્પષ્ટ નિર્દોષ છુટકારાનો કેસ ન હોય, અથવા વ્યાજબી શંકાનો લાભ આપવામાં આવ્યો હોય, તો નોકરીદાતા પૂર્વવૃત્તાંતો તરીકે ઉપલબ્ધ તમામ સંબંધિત હકીકતોને ધ્યાનમાં લઈ શકે છે, અને કર્મચારીને ચાલુ રાખવા અંગે યોગ્ય નિર્ણય લઈ શકે છે.

૩૮.૫ એવા કિસ્સામાં કે જ્યાં કર્મચારીએ પૂર્ણ થયેલા ફોજદારી કેસની સાચી ઘોષણા કરી હોય, નોકરીદાતાને હજુ પણ પૂર્વવૃત્તાંત ધ્યાનમાં લેવાનો અધિકાર છે, અને ઉમેદવારની નિમણૂક કરવાની ફરજ પાડી શકાય નહીં.

૩૮.૬. જો કે જ્યારે હકીકત સાચી જાહેર કરવામાં આવી હોય ત્યારે

યોગ્યતાના પ્રશ્ન પર. જોકે, આવા કિસ્સાઓમાં જે હકીકત પૂછવામાં પણ ન આવી હોય તે હકીકત સંબંધિત માહિતી છુપાવવા અથવા ખોટી માહિતી સબમિટ કરવાના આધારે કાર્યવાહી કરી શકાય નહીં.

૩૮.૧૧. વ્યક્તિને સપ્રેસિયો વેરી અથવા સજેશિયો ફાલ્સી માટે દોષિત ઠેરવવામાં આવે તે પહેલાં, હકીકતની જાણકારી તેના પર આરોપિત હોવી જોઈએ.”

### અવતાર સિંહ પછી કાયદાની સ્થિતિ

૫૮. યુનિયન ટેરિટરી, ચંડીગઢ એડમિનિસ્ટ્રેશન અને અન્ય વિ. પ્રદીપ કુમાર અને અન્ય, (૨૦૧૮) ૧ એસ.સી.સી. ૭૯૭ માં તેમાંના પ્રતિવાદીને સન્માનપૂર્વક નિર્દોષ છોડવામાં આવે અને ફરીથી નિમણૂક મેળવવા માટે હકદાર હોય તેવો મુદ્દો ઉઠાવવામાં આવ્યો હતો. આ કોર્ટે, મહેર સિંહ (સુપ્રા) પર આધાર રાખતા અને ગુનાઓની પ્રકૃતિની તપાસ થવી જોઈએ તેમ ઠેરવતા, નીચે મુજબ ઠેરવેલ કે:

“૧૩. આથી તે સુસ્થાપિત છે કે ફોજદારી કેસમાં નિર્દોષ છુટકારો તેને પદ પર નિમણૂક માટે આપોઆપ હકદાર બનાવતો નથી. હજુ પણ નોકરીદાતા માટે પૂર્વવૃત્તાંતો પર વિચાર કરવાનું અને તે પદ પર નિમણૂક માટે યોગ્ય છે કે કેમ તેની તપાસ કરવાનું ખુલ્લું છે. મહેર સિંહ (૨૦૧૩) ૭ એસ.સી.સી. ૬૮૫ અને પરવેઝ ખાન (૨૦૧૫) ૨ એસ.સી.સી. ૫૯૧ કેસોમાં આ કોર્ટના અવલોકનો પરથી, તે સ્પષ્ટ છે કે પોલીસ સેવામાં ભરતી થનાર ઉમેદવારનું ચારિત્ર્ય અને અખંડિતતા દોષરહિત હોવી જોઈએ. ગુનાહિત પૂર્વવૃત્તાંત ધરાવતી વ્યક્તિ આ શ્રેણીમાં ફિટ થશે નહીં. જો તેને નિર્દોષ છોડી મૂકવામાં આવે અથવા મુક્ત કરવામાં આવે તો પણ, એવું માની શકાય નહીં કે તેને સન્માનપૂર્વક નિર્દોષ

છોડવામાં આવ્યો હતો/સંપૂર્ણપણે દોષમુક્ત કરવામાં આવ્યો હતો. સ્કિનિંગ કમિટીનો નિર્ણય બદલિશદાથી ન હોય ત્યાં સુધી આખરી ગણવો જોઈએ. સ્કિનિંગ કમિટી તેના પર મૂકવામાં આવેલા વિશ્વાસના મહત્વને પણ સમજતી હોવી જોઈએ અને અત્યંત ચારિત્ર્ય સાથે ઉમેદવારની તપાસ કરવી જોઈએ.

X X X X

૧૫. ઉપરોક્ત વિગતો પરથી, અમને જણાય છે કે સ્કિનિંગ કમિટીએ પ્રતિવાદીઓના દરેક કેસની અને તેમના નિર્દોષ છુટકારા માટેના કારણોની તપાસ કરી હતી અને નિર્ણય લીધો હતો. જ્યારે પોલીસ દળમાં ફોજદારી કેસમાં સંડોવાયેલી વ્યક્તિ કે જે નિર્દોષ છૂટી ગઈ હોય અથવા મુક્ત થઈ ગઈ હોય તેને નિમણૂક આપવી કે કેમ તે નક્કી કરતી વખતે, તે જે ગુનામાં સંડોવાયેલ છે તેની પ્રકૃતિ, શું તે સન્માનજનક નિર્દોષ છુટકારો હતો કે સાક્ષીઓ ફરી જવા અને ફરિયાદપક્ષમાં ખામીઓને કારણે માત્ર શંકાના લાભનું વિસ્તરણ હતું તે તમામ પાસાઓ સ્કિનિંગ કમિટી દ્વારા ઉમેદવાર પદ માટે યોગ્ય છે કે કેમ તે નિર્ણય લેવા માટે ધ્યાનમાં લેવાના હોય છે.”

[ભાર આપવામાં આવેલ છે]

૫૯. સ્ટેટ ઓફ મધ્ય પ્રદેશ અને અન્ય વિ. બંટી, (૨૦૨૦) ૧૭ એસ.સી.સી. ૬૫૪ ના કેસમાં, ઉમેદવારે એ હકીકત જાહેર કરી ન હતી કે ચકાસણી સમયે તેની સામે ફોજદારી કાર્યવાહી પડતર હતી. ફોજદારી કાર્યવાહી ઉમેદવાર દ્વારા પોલીસ અધિકારી હોવાનો ડોળ કરવા પર આધારિત હતી અને

આ કોર્ટે તેને નૈતિક અધમતા ધરાવતો કેસ માન્યો હતો. ઉમેદવારને શંકાનો લાભ આપવામાં આવ્યો હતો. સાક્ષીના ફરી જવાના તકનીકી આધાર પર ઉમેદવારને નિર્દોષ છોડવામાં આવ્યો હતો. આ કોર્ટે ઠેરવ્યું હતું કે સ્ક્રિનિંગ કમિટી દ્વારા રચવામાં આવેલ ધારણા, કે તે શિસ્તબદ્ધ પોલીસ દળમાં સામેલ થવા માટે અયોગ્ય હતો, તે યોગ્ય હતી. વધુમાં એવું ઠેરવવામાં આવ્યું હતું કે, જ્યાં સુધી તેમાં કોઈ બદલ્લિસાઈ સામેલ ન હોય ત્યાં સુધી સ્ક્રુટિની કમિટીના નિર્ણયને ન્યાયિક દખલગીરીની ખાતરી આપતો નિર્ણય કહી શકાય નહીં.

૬૦. સ્ટેટ ઓફ રાજસ્થાન અને અન્ય વિ. લવ કુશ મીના, (૨૦૨૧) ૮ એસ.સી.સી. ૭૭૪ ના કેસમાં, પ્રતિવાદી પર આઈપીસી ની કલમ ૩૦૨, ૩૨૩, ૩૪૧/૩૪ મુજબનો આરોપ મૂકવામાં આવ્યો હતો અને ફરિયાદપક્ષ પોતાનો કેસ વાજબી શંકાની પેલે પાર સાબિત કરવામાં નિષ્ફળ રહેતા નિર્દોષ છોડી મૂકવામાં આવ્યો હતો. સાક્ષીઓ ફરી ગયા હતા. ઉમેદવારે અરજી કરતી વખતે સદર હકીકત જાહેર કરી હતી; જોકે, અવતાર સિંહ (સુપ્રા) પર આધાર રાખીને તેની નિમણૂક રદ કરવામાં આવી હતી. આ કોર્ટે નીચે મુજબ ઠેરવેલ કે:

“૨૪. ઉપરોક્ત કાનૂની સ્થિતિના સંદર્ભમાં વર્તમાન કેસમાં વિવાદની તપાસ કરતા, એ નોંધવું મહત્વપૂર્ણ છે કે આ કોર્ટનો દષ્ટિકોણ આરોપિત ગુનાની પ્રકૃતિ અને તેના પરિણામ પર આધારિત છે. માત્ર નિર્દોષ છુટકારાની હકીકત પૂરતી નહીં હોય પરંતુ તેના બદલે તે પુરાવાના સંપૂર્ણ અભાવના આધારે સ્પષ્ટ નિર્દોષ છુટકારો છે કે કેમ અથવા ફોજદારી ન્યાયશાસ્ત્રમાં કેસ વાજબી

શંકાની પેલે પાર સાબિત કરવાની જરૂર છે તેના પર આધાર રાખે છે, તે માપદંડ પૂર્ણ ન થયો હોવાથી, આરોપીને શંકાનો લાભ આપવામાં આવ્યો છે. ...

X X X X

૨૬. ઉપરોક્ત કાઢવામાં આવેલ સંબંધિત માપદંડ પર અવતાર સિંહ (૨૦૧૬) ૮ એસ.સી.સી. ૪૭૧ ના કેસનો ચુકાદો સ્પષ્ટપણે જણાવે છે કે જ્યાં ઘૂણાસ્પદ અથવા ગંભીર પ્રકૃતિના ગુનાના સંબંધમાં નિર્દોષ છુટકારો વાજબી શંકાના લાભ પર આધારિત છે, તે ઉમેદવારને લાયક બનાવી શકે નહીં.”

[ભાર આપવામાં આવેલ છે]

૬૧. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્ય વિ. મેથુ મેડા, (૨૦૨૨) ૧ એસ.સી.સી. ૧ ના કેસમાં, પ્રતિવાદીએ સીઆઈએસએફ માં કોન્સ્ટેબલ પદ માટે અરજી કરી હતી અને તેની પસંદગી થઈ હતી. પ્રતિવાદીએ તે કેસ વિશે ખુલાસો કર્યો હતો જેમાં તેને નિર્દોષ છોડી મૂકવામાં આવ્યો હતો. જોકે, તેમની પસંદગી ત્યારબાદ રદ કરવામાં આવી હતી. પ્રતિવાદીએ એક રિટ પિટિશન મારફત તેને પડકાર્યો, જેને હાઈકોર્ટે મંજૂર કર્યો. જોકે, આ કોર્ટે હાઈકોર્ટના હુકમને બાજુ પર રાખ્યો અને તકનીકી આધારો પર નિર્દોષ છુટકારાના પરિણામની ચર્ચા કરી. એ પણ પુનરાવર્તન કરવામાં આવ્યું હતું કે પોલીસ દળમાં જોડાનાર વ્યક્તિ દોષરહિત ચારિત્ર્યની હોવી જોઈએ અને તેનો કોઈ ગુનાહિત પૂર્વવૃત્તાંત હોવો જોઈએ નહીં. આ કોર્ટે નીચે મુજબ ઠેરવેલ કે:

“૧૭. ઉપરોક્ત બાબતોને ધ્યાનમાં રાખીને, વર્તમાન કેસની હકીકતોમાં, અવતાર સિંહ કેસ (સુપ્રા) (૨૦૧૬) ૮ એસ.સી.સી. ૪૭૧ ના પેરા ૩૮.૩, ૩૮.૪.૩ અને ૩૮.૫ મુજબ, તે સ્પષ્ટ છે કે નોકરીદાતાને રોજગારમાં ઉમેદવારને સામેલ કરવા માટે નિર્ણય લેતી વખતે સરકારી આદેશો/સૂચનાઓ/નિયમો અનુસાર ઉમેદવારની યોગ્યતા ધ્યાનમાં લેવાનો અધિકાર છે. ઘૃણાસ્પદ/ગંભીર પ્રકૃતિના ગુનાઓના સંબંધમાં તકનીકી આધાર પર નિર્દોષ છુટકારો, જે સ્પષ્ટ નિર્દોષ છુટકારો નથી, નોકરીદાતાને પૂર્વવૃત્તાંતો તરીકે ઉપલબ્ધ તમામ સંબંધિત હકીકતો ધ્યાનમાં લેવાનો અધિકાર હોઈ શકે છે, અને કર્મચારીને ચાલુ રાખવા અંગે યોગ્ય નિર્ણય લઈ શકે છે. કર્મચારી દ્વારા પૂર્ણ થયેલા ટ્રાયલ અંગે સાચી ઘોષણા કરવામાં આવી હોય તેવા કિસ્સામાં પણ, નોકરીદાતાને પૂર્વવૃત્તાંત ધ્યાનમાં લેવાનો અધિકાર છે અને ઉમેદવારની નિમણૂક કરવાની ફરજ પાડી શકાય નહીં.

X X X X

૨૦. ઉપરોક્ત બાબતોને ધ્યાનમાં રાખીને, એ સ્પષ્ટ છે કે પોલીસ દળમાં જોડાવા ઈચ્છતા પ્રતિવાદી અત્યંત પ્રામાણિક અને દોષરહિત ચારિત્ર્ય અને અખંડિતતા ધરાવતા હોવા જોઈએ. ગુનાહિત પૂર્વવૃત્તાંત ધરાવતી વ્યક્તિ આ શ્રેણીમાં ફિટ થશે નહીં. નોકરીદાતાને નિર્દોષ છુટકારાની પ્રકૃતિ પર વિચાર કરવાનો અધિકાર છે અથવા જ્યાં સુધી તે સંપૂર્ણપણે નિર્દોષ સાબિત ન થાય ત્યાં સુધી નિર્ણય લેવાનો અધિકાર છે કારણ કે તેના ગુનાઓના જીવન તરફ

વળવાની સંભાવના પણ પોલીસ દળની શિસ્ત માટે ખતરો ઉભો કરે છે. તેથી, સ્ટેનિંગ ઓર્ડરમાં આ બાબતોમાં નિર્ણય લેવાની કામગીરી સ્ક્રિનિંગ કમિટીને સોંપવામાં આવી છે અને કમિટીનો નિર્ણય બદલવા સિવાય અંતિમ રહેશે. ...

૨૧. ઉપર ચર્ચા કર્યા મુજબ, કાયદો સારી રીતે સ્થાપિત છે. જો કોઈ વ્યક્તિને નૈતિક અધમતા સંકળાયેલા ગુનાના આરોપમાંથી શંકાનો લાભ આપીને અથવા સાક્ષીઓ ફરી જવાને કારણે નિર્દોષ છોડી મૂકવામાં આવે છે, તો તે આપોઆપ તેને રોજગાર માટે હકદાર બનાવશે નહીં, તે પણ શિસ્તબદ્ધ દળમાં. નોકરીદાતાને સ્ક્રિનિંગ કમિટી દ્વારા બહાર પાડવામાં આવેલ પરિપત્રોના સંદર્ભમાં તેની ઉમેદવારી ધ્યાનમાં લેવાનો અધિકાર છે. માત્ર આરોપિત ગુનાઓ અને ટ્રાયલનું પરિણામ જાહેર કરવું પૂરતું નથી. સદર પરિસ્થિતિમાં, નોકરીદાતાને ઉમેદવારને નિમણૂક આપવાની ફરજ પાડી શકાય નહીં. ....”

[ભાર આપવામાં આવેલ છે]

૬૨. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા (યુઓઆઈ) વિ. દિલીપ કુમાર મલિક, (૨૦૨૨) ૬ સ્કેલ ૧૦૮ માં, એક સીઆરપીએફ અધિકારીએ એ હકીકત છુપાવી હતી કે આઈપીસી હેઠળ તેની સામે કાર્યવાહી પડતર હતી. કોર્ટે, અવતાર સિંહ (સુપ્રા) નો સંદર્ભ આપતી વખતે, ઠેરવ્યું કે માહિતી છુપાવવી એ એક આધાર હોઈ શકે છે

---

૧૬. હકીકતો અને સંજોગોના આપેલ સેટમાં, જ્યાં સંબંધિત માહિતી છુપાવવી એ વિવાદની બાબત નથી, ત્યાં કોર્ટ માટે દખલ કરવા માટે કોઈ કાનૂની આધાર હોઈ શકે નહીં કે હાઈકોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચ દ્વારા નિર્દેશિત કર્યા મુજબ નોકરીદાતાને 'કોઈપણ ઓછી સજા' લાદવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવે. સહાનુભૂતિ જગાડવા અને ઉદારતાની માંગ કરતી રજૂઆતો પ્રતિવાદીની તરફેણમાં કોઈ રાહત તરફ દોરી શકતી નથી.”

[ભાર આપવામાં આવેલ છે]

૬૩. પવન કુમાર વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા, (૨૦૨૨) એસ.સી.સી. ઓનલાઈન એસ.સી. ૫૩૨ ના કેસમાં, અપીલકર્તા સામે આઈપીસી ની કલમ ૧૪૮, ૧૪૯, ૩૨૩, ૩૫૬ અને ૫૦૬ હેઠળ શિક્ષાપાત્ર ગુનાઓ માટે કેસ નોંધવામાં આવ્યો હતો. અપીલકર્તાને સન્માનપૂર્વક નિર્દોષ જાહેર કરવામાં આવ્યો હતો. જોકે, અરજદાર દ્વારા ભરેલા એટેસ્ટેશન ફોર્મમાં સદર ફોજદારી કાર્યવાહીની હકીકત જાહેર કરવામાં આવી ન હતી. આવા આધાર પર, અપીલકર્તાને સેવામાંથી મુક્ત કરવામાં આવ્યો હતો. હાઈકોર્ટે બરતરફીને સમર્થન આપ્યું. અપીલને મંજૂર કરતી વખતે, આ કોર્ટે નીચે મુજબ ઠેરવેલ કે:

“૧૩. આ કોર્ટ દ્વારા નક્કી કરાયેલ સમજૂતીમાંથી જે બહાર આવે છે તે એ છે કે દોષિત ઠરાવવામાં આવ્યો છે કે નિર્દોષ છોડી મૂકવામાં આવ્યો છે તે હકીકતને ધ્યાનમાં લીધા વિના માત્ર ભૌતિક/ખોટી માહિતી છુપાવવાથી,

કર્મચારી/ભરતી થનારને માત્ર પેનના સ્ટ્રોકથી સેવામાંથી મુક્ત/સમાપ્ત કરવાનો નથી. તે જ સમયે, ફોજદારી કેસમાં સંડોવાયેલી ભૌતિક/ખોટી માહિતી છુપાવવાની અસર, જો કોઈ હોય તો, નોકરીદાતા માટે એટેસ્ટેશન ફોર્મમાં પૂરી પાડવામાં આવેલી હકીકતોની ચકાસણી પર નિર્ણય લેવાનું છોડી દેવામાં આવે છે કે ઉદ્દેશલક્ષી માપદંડો અને સંબંધિત સેવા નિયમોને ધ્યાનમાં રાખીને, કર્મચારીને સેવામાં ચાલુ રાખવા/યોગ્યતા અંગે યોગ્ય નિર્ણય લેતી વખતે પૂર્વવૃત્તાંતો તરીકે ઉપલબ્ધ તમામ સંબંધિત હકીકતો અને સંજોગોને ધ્યાનમાં લેવાનું. આ કોર્ટ દ્વારા જે નોંધવામાં આવ્યું છે તે એ છે કે કોઈ આપેલ કેસમાં માત્ર ભૌતિક/ખોટી માહિતી છુપાવવાનો અર્થ એ નથી કે નોકરીદાતા મનસ્વી રીતે કર્મચારીને સેવામાંથી મુક્ત/સમાપ્ત કરી શકે છે.

X X X X

૧૮. ફોજદારી કેસ ખરેખર નજીવી પ્રકૃતિનો હતો અને દળના સભ્ય બનવા માટે રુલ્સ ૧૯૮૭ ના રુલ પર ને ધ્યાનમાં રાખીને પદાસીન વ્યક્તિની એકંદર યોગ્યતાની તપાસ કરતી વખતે સક્ષમ સત્તાધિકારી દ્વારા પદની પ્રકૃતિ અને ભરતી થનાર દ્વારા બજાવવામાં આવતી ફરજોની પ્રકૃતિને ક્યારેય ધ્યાનમાં લેવામાં આવી ન હતી. અવતાર સિંહ (સુપ્રા) માં આ કોર્ટ દ્વારા વ્યક્ત કરાયેલ સમજૂતીને ધ્યાનમાં લેતા, અમારા સુવિચારિત મત મુજબ તારીખ ૨૪મી એપ્રિલ, ૨૦૧૫ ના રોજ સક્ષમ સત્તાધિકારી દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલ બરતરફીનો હુકમ ટકાઉ નથી અને તેના અનુસંધાનમાં દિલ્લી હાઇકોર્ટની

ડિવિઝન બેન્ચ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલ ચુકાદો યોગ્ય નથી અને તેને રદ કરવા પાત્ર છે.”

[ભાર આપવામાં આવેલ છે]

૬૪. રાજસ્થાન રાજ્ય વિદ્યુત પ્રસારણ નિગમ લિમિટેડ અને અન્ય વિ. અનિલ કાનવાડિયા, (૨૦૨૧) ૧૦ એસ.સી.સી. ૧૩૬ ના કેસમાં, આ કોર્ટે પ્રશ્ન હેઠળના મુદ્દાને સંપૂર્ણપણે અલગ પરિમાણ આપ્યું. સદર કેસમાં, પ્રતિવાદીએ અપીલકર્તા નિગમની સ્થાપના પર ટેકનિકલ હેલ્પર પદ માટે અરજી કરી હતી. પ્રતિવાદીની ૦૬.૦૫.૨૦૧૫ થી બે વર્ષના સમયગાળા માટે પ્રોબેશન પર ટેકનિકલ હેલ્પર તરીકે નિમણૂક કરવામાં આવી હતી. પ્રતિવાદીની નિમણૂક પ્રતિવાદીના મૂળ જિલ્લાના પોલીસ અધિક્ષક દ્વારા જારી કરવામાં આવનાર ચારિત્ર્ય પ્રમાણપત્ર/ચકાસણી અહેવાલના ઉત્પાદનને આધીન હતી. અધિક્ષક, સવાઈ માધોપુરે તેમના તારીખ ૦૫.૦૬.૨૦૧૫ ના રિપોર્ટ મારફત અપીલકર્તાને જાણ કરી હતી કે પ્રતિવાદી સામે આઈપીસી ની કલમ ૧૪૩, ૩૪૧ અને ૩૨૩ હેઠળ શિક્ષાપાત્ર ગુનાઓ માટે ક્રિમિનલ કેસ નં. ૧૩/૨૦૧૧ નોંધવામાં આવ્યો હતો અને ટ્રાયલ કોર્ટ દ્વારા પસાર કરાયેલા તારીખ ૦૫.૦૮.૨૦૧૩ ના ચુકાદા અને હુકમ મારફત પ્રતિવાદીને દોષિત ઠેરવવામાં આવ્યો હતો. પોલીસ અધિક્ષકના અહેવાલમાં વધુમાં જણાવાયું હતું કે પ્રતિવાદીને પ્રોબેશન ઓફ ઓફિન્ડર્સ એક્ટ, ૧૯૫૮ હેઠળ લાભ આપવામાં આવ્યો હતો. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, જોકે પ્રતિવાદીને કથિત ગુના માટે દોષિત ઠેરવવામાં આવ્યો હતો

છતાં ટ્રાયલ કોર્ટે તેને પ્રોબેશન પર મુક્ત કરવાનું યોગ્ય માન્યું. આ હકીકત પ્રતિવાદી દ્વારા તેની નિમણૂક સમયે છુપાવવામાં આવી હતી. આવા સંજોગોમાં, કાર્યવાહી કરવામાં આવી અને આખરે પ્રતિવાદીની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી. પ્રતિવાદીએ હાઇકોર્ટમાં સેવા સમાપ્તિના હુકમને પડકાર્યો. હાઇકોર્ટના વિદ્વાન સિંગલ જજે સેવા સમાપ્તિનો હુકમ રદ કર્યો અને અપીલકર્તાને પ્રતિવાદીને પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપ્યો. અપીલકર્તા નિગમે ડિવિઝન બેન્ચ સમક્ષ ઇન્ટ્રા-કોર્ટ અપીલ દાખલ કરી. અપીલ નામંજૂર કરવામાં આવી. અપીલકર્તા નિગમ આખરે આ કોર્ટમાં આવ્યું અને હાઇકોર્ટ દ્વારા પસાર કરાયેલા હુકમોને પડકાર્યો. આ કોર્ટે નિગમ દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી અપીલને મંજૂર કરતી વખતે પેરા ૧૪ માં નીચે મુજબ ઠેરવેલ કે:

“૧૪. મુદ્દા/પ્રશ્નને અન્ય દષ્ટિકોણથી, નોકરીદાતાના દષ્ટિકોણથી ધ્યાનમાં લેવામાં આવી શકે છે. પ્રશ્ન એ નથી કે કોઈ કર્મચારી નજીવી પ્રકૃતિના વિવાદમાં સામેલ હતો કે કેમ અને તેને ત્યારબાદ નિર્દોષ જાહેર કરવામાં આવ્યો છે કે નહીં. પ્રશ્ન એવા કર્મચારીની વિશ્વસનીયતા અને/અથવા ભરોસાપાત્રતા વિશે છે કે જેણે રોજગારના પ્રારંભિક તબક્કે, એટલે કે, ઘોષણા/ચકાસણી સબમિટ કરતી વખતે અને/અથવા પદ માટે અરજી કરતી વખતે ખોટી ઘોષણા કરી હોય અને/અથવા ફોજદારી કેસમાં સામેલ હોવાની ભૌતિક હકીકત જાહેર ન કરી હોય અને/અથવા છુપાવી હોય. જો સાચી હકીકતો જાહેર કરવામાં આવી હોત, તો નોકરીદાતાએ તેની નિમણૂક કરી ન હોત. તો પછી પ્રશ્ન ટ્રસ્ટનો છે. તેથી, આવી સ્થિતિમાં, જ્યાં નોકરીદાતાને લાગે છે કે જે કર્મચારીએ પ્રારંભિક

તબક્કે જ ખોટું નિવેદન આપ્યું છે અને/અથવા ભૌતિક હકીકતો જાહેર કરી નથી અને/અથવા ભૌતિક હકીકતો છુપાવી છે અને તેથી તેને સેવામાં ચાલુ રાખી શકાય નહીં કારણ કે ભવિષ્યમાં પણ આવા કર્મચારી પર આધાર રાખી શકાય નહીં, નોકરીદાતાને આવા કર્મચારીને ચાલુ રાખવા દબાણ કરી શકાય નહીં. આવા કર્મચારીને ચાલુ રાખવો કે ન ચાલુ રાખવો તે પસંદગી/વિકલ્પ હંમેશા નોકરીદાતાને જ આપવો જોઈએ. પુનરાવર્તનના ભોગે, એવું અવલોકન કરવામાં આવે છે અને અગાઉ નિર્ણયની શૃંખલામાં અવલોકન કરવામાં આવ્યું છે કે આવો કર્મચારી અધિકાર તરીકે નિમણૂક અને/અથવા સેવામાં ચાલુ રહેવાનો દાવો કરી શકશે નહીં.”

[ભાર આપવામાં આવેલ છે]

૬૫. આમ, આ કોર્ટે એવો દૃષ્ટિકોણ લીધો કે વિવાદ નજીવી પ્રકૃતિનો છે કે નહીં તેને ધ્યાનમાં લીધા વિના, જ્યારે જાહેર રોજગારની વાત આવે છે ત્યારે કોઈ ચોક્કસ કર્મચારીની વિશ્વસનીયતા/ભરોસાપાત્રતા સૌથી વધુ મહત્વ ધરાવે છે. આ કોર્ટે એવો દૃષ્ટિકોણ લીધો કે જો કોઈ ચોક્કસ કર્મચારી કંઈક મહત્વપૂર્ણ છુપાવે છે અથવા જાહેર રોજગાર મેળવવાના હેતુથી કોઈ ખોટી ઘોષણા કરે છે તો એવું કહી શકાય કે આવા કર્મચારીએ એવું વલણ દર્શાવ્યું છે જે નોકરીદાતાના વિશ્વાસને હચમચાવી શકે તેવી શક્યતા છે. આવા સંજોગોમાં, એવા કર્મચારીને ચાલુ રાખવો કે ન ચાલુ રાખવો તે નોકરીદાતાના વિવેકાધિકારમાં રહેશે કે જેણે

એવું વલણ દર્શાવ્યું છે જે તેના એકંદર ચારિત્ર્ય અથવા વિશ્વસનીયતા પર પ્રતિબિંબિત કરે છે.

૬૬. હવે આપણે મોહમ્મદ ઇમરાન વિ. સ્ટેટ ઓફ મહારાષ્ટ્ર અને અન્ય (૨૦૧૯) ૧૭ એસ.સી.સી. ૬૯૬ ના કેસમાં આ કોર્ટના નિર્ણય પર નજર કરીએ, જેના પર અહીં અપીલકર્તા વતી મજબૂત આધાર રાખવામાં આવ્યો છે. સદર કેસમાં, અપીલકર્તા મોહમ્મદ ઇમરાનને નૈતિક અધમતાના આધારે ન્યાયિક સેવામાં નિમણૂક આપવાનો ઇનકાર કરવામાં આવ્યો હતો કારણ કે તેણે આઈપીસી ની કલમ ૩૪ સાથે વંચાણે લેતા કલમ ૩૬૩ અને ૩૬૬ હેઠળ શિક્ષાપાત્ર ગુનાઓ માટે ફોજદારી કાર્યવાહીનો સામનો કરવો પડ્યો હતો. વર્ષ ૨૦૦૯ માં ન્યાયિક સેવામાં નિમણૂક માટેની પરીક્ષા પાસ કરતા પહેલા અપીલકર્તાને આઈપીસી ની કલમ ૩૪ સાથે વંચાણે લેતા કલમ ૩૬૩ અને ૩૬૬ હેઠળના આરોપમાંથી મુક્ત કરવામાં આવ્યો હતો. આમ, આ એવો કેસ હતો જેમાં ફોજદારી કાર્યવાહી અપીલકર્તાના માર્ગમાં આવી હતી. જોકે તેમને ટ્રાયલ કોર્ટ દ્વારા નિર્દોષ છોડી મૂકવામાં આવ્યા હતા છતાં “નૈતિક અધમતા” ના આધારે તેમને નિમણૂક નકારી કાઢવામાં આવી હતી.

“૫. આપણા દેશમાં રોજગારની તકો એક દુર્લભ વસ્તુ છે. દરેક જાહેરાત મર્યાદિત સંખ્યાની ખાલી જગ્યાઓ માટે મોટી સંખ્યામાં ઉમેદવારોને આમંત્રિત કરે છે. પરંતુ જ્યાં ઉમેદવારના પ્રમાણપત્રો લાયકાતને ધ્યાનમાં લીધા વિના યોગ્યતા અંગે ગંભીર પ્રશ્નો ઉભા કરી શકે છે, ત્યાં રાહત

આપવા માટે માત્ર સહાનુભૂતિ જગાડવા માટે આ પૂરતું ન હોઈ શકે. નિઃશંકપણે, ન્યાયિક સેવા અન્ય સેવાઓથી ખૂબ જ અલગ છે અને યોગ્યતાનો માપદંડ જે અન્ય સેવાઓને લાગુ પડી શકે છે, તે ન્યાયિક સેવા માટે સમાન હોઈ શકે નહીં. પરંતુ માત્ર ન્યાયિક સેવામાં નિમણૂક નકારવા માટે, નૈતિક અધમતાનો કોઈ યાંત્રિક અથવા અલંકારિક જપ હોઈ શકે નહીં. ઘણું બધું કેસની હકીકતો પર નિર્ભર રહેશે. દરેક વ્યક્તિ સુધારવાની, ભૂતકાળમાંથી શીખવાની અને આત્મસુધારણા દ્વારા જીવનમાં આગળ વધવાની તકને પાત્ર છે. ભૂતકાળના આચરણને, તમામ વિચારણાઓને ધ્યાનમાં લીધા વિના, ઉમેદવારના ગળામાં બાંધેલો બોજ (albatross) બનાવવો, હંમેશા ન્યાય ન ગણાય. જોકે, ઘણું બધું કેસની હકીકતની સ્થિતિ પર આધાર રાખે છે.

૬. “નૈતિક અધમતા” શબ્દપ્રયોગની ચોક્કસ વ્યાખ્યા આપી શકાતી નથી તેવું પવન કુમાર વિ. સ્ટેટ ઓફ હરિયાણા, [(૧૯૯૬) ૪ એસ.સી.સી. ૧૭ : ૧૯૯૬ એસ.સી.સી. (ક્લિમિનલ) ૫૮૩] માં ધ્યાનમાં લેવામાં આવ્યું હતું, અને અભિપ્રાય આપ્યો હતો: (એસ.સી.સી. પૃ. ૨૧, પેરા ૧૨)

“૧૨. “નૈતિક અધમતા” એ એક એવો શબ્દપ્રયોગ છે જેનો ઉપયોગ કાનૂની તેમજ સામાજિક ભાષામાં એવા આચરણનું વર્ણન કરવા માટે થાય છે જે મૂળભૂત રીતે હલકું, નીચ, ભ્રષ્ટ્ર હોય અથવા ભ્રષ્ટ્રતા દર્શાવતો કોઈ સંબંધ ધરાવતું હોય.”

૭. અપીલકર્તા સખત શૈક્ષણિક શ્રમના બળે ૧૬-૦૮-૨૦૦૯ ના રોજ લેવાયેલી સ્પર્ધાત્મક પરીક્ષામાં સફળ રહ્યા હતા અને મૌખિક પરીક્ષા (viva voce) પછી ૧૪-૧૦-૨૦૦૯ ના રોજ મહારાષ્ટ્ર પબ્લિક સર્વિસ કમિશન દ્વારા નિમણૂક માટે તેમની પસંદગી અને ભલામણ કરવામાં આવી હતી. તેમના એટેસ્ટેશન ફોર્મમાં, તેમણે તેમની સામેની કાર્યવાહી અને નિર્દોષ છુટકારો યોગ્ય રીતે જાહેર કર્યો હતો. યોગ્ય કેસમાં માત્ર જાહેરાત રોજગારમાં યોગ્યતા માટે પૂરતી ન હોઈ શકે. તેમ છતાં આક્ષેપોની પ્રકૃતિ અને કેસની હકીકતોમાં આચરણ ચોક્કસપણે એક સુસંગત પરિબળ હશે. જ્યારે અન્ય ભલામણ કરાયેલા લોકોની નિમણૂક કરવામાં આવી, ત્યારે પોલીસના ચારિત્ર્ય ચકાસણી અહેવાલને ધ્યાનમાં રાખીને ૪-૦૬-૨૦૧૦ ના રોજ અપીલકર્તાની પસંદગી રદ કરવામાં આવી.”

૮. એ નિર્ધિવાદ હકીકત છે કે શ્રી સુધીર ગુલાબરાવ બરડે કે જેઓ આઈપીસી ની કલમ ૨૯૪, ૫૦૪ અને ૩૪ હેઠળના કેસ નં. ૩૦૨૨/૨૦૦૭ માં ૨૪-૧૧-૨૦૦૯ ના રોજ નિર્દોષ છૂટી ગયા હતા, તેમની નિમણૂક કરવામાં આવી છે. અમને ખાતરી નથી કે વર્તમાન કેસની હકીકતો અને સંજોગોમાં, અપીલકર્તા સાથે ભેદભાવ કરી શકાય અને મનસ્વી રીતે નિમણૂક નકારી શકાય જ્યારે બંને નિમણૂકો ન્યાયિક સેવામાં, સમાન પસંદગી પ્રક્રિયા દ્વારા, ફોજદારી કાર્યવાહીનો સામનો કરી અને નિર્દોષ છૂટી ગયેલી વ્યક્તિઓની હતી. પ્રતિવાદીઓ દ્વારા ખેંચવામાં આવેલો ભેદ કે અગાઉનો વ્યક્તિ નૈતિક

અધમતાના કેસમાં સામેલ ન હતો, તે અમને ખાતરી આપતો નથી. જોગિન્દર સિંહ [જોગિન્દર સિંહ વિ. સ્ટેટ (યુટી ઓફ ચંડીગઢ), (૨૦૧૫) ૨ એસ.સી.સી. ૩૭૭: (૨૦૧૫) ૧ એસ.સી.સી. (એલ એન્ડ એસ) ૪૯૦] માં નીચે મુજબ અવલોકન કરવામાં આવ્યું હતું: (એસ.સી.સી. પૃ. ૩૮૩-૮૪, પેરા ૨૫)

“૨૫. વધુમાં, આ ફોજદારી કેસના નામે નાના ડાઘ સિવાય જેમાં તેને સન્માનપૂર્વક નિર્દોષ જાહેર કરવામાં આવ્યો છે, રેકૉર્ડ પર એવી કોઈ અન્ય સામગ્રી નથી જે દર્શાવે છે કે અપીલકર્તાના પૂર્વવૃત્તાંતો અથવા આચરણ તેને પદ પર નિમણૂક કરવા માટે યોગ્ય ન હતા.”

૯. વર્તમાન કાર્યવાહીમાં, ૨૩-૩-૨૦૧૮ ના રોજ [મોહમ્મદ ઇમરાન વિ. સ્ટેટ ઓફ મહારાષ્ટ્ર, (૨૦૧૯) ૧૭ એસ.સી.સી. ૭૦૦], આ કોર્ટે આ તારીખ સુધી અપીલકર્તાના પૂર્વવૃત્તાંતોની સાથે ચારિત્ર્ય ચકાસણીનો ગોપનીય અહેવાલ માંગ્યો હતો. પ્રાપ્ત થયેલ અહેવાલ દર્શાવે છે કે સંદર્ભ હેઠળના ફોજદારી કેસ સિવાય જેમાં તેમને નિર્દોષ છોડી મૂકવામાં આવ્યા છે, અપીલકર્તાનો રેકૉર્ડ સ્વચ્છ છે અને ન્યાયિક અધિકારીના પદ માટેની સ્પર્ધાત્મક પસંદગીમાં તેમના શૈક્ષણિક શ્રમનું ફળ નકારવા માટે તેમની સામે કોઈ પ્રતિકૂળ સામગ્રી નથી. અમારા મતે, અમારી સમક્ષ મૂકવામાં આવેલી સામગ્રીના આધારે કોઈ વાજબી વ્યક્તિ એવા નિષ્કર્ષ પર ન પહોંચી શકે કે અપીલકર્તાના પૂર્વવૃત્તાંતો અને ચારિત્ર્ય એવા છે કે તે ન્યાયિક અધિકારી તરીકે નિમણૂક માટે અયોગ્ય છે.

વર્તમાન પ્રકૃતિનું કથિત સિંગલ મિસએડવેન્ચર અથવા ગેરવર્તન, જો તેને એવું ગણી શકાય, તો અપીલકર્તાને નિમણૂક નકારવા માટે પૂરતું ન હોઈ શકે જ્યારે તે અન્ય તમામ પાસાઓ અને પરિમાણો પર નિમણૂક માટે યોગ્ય જણાયો હોય. અવતાર સિંહ વિ. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા [(૨૦૧૬) ૮ એસ.સી.સી. ૪૭૧ : (૨૦૧૬) ૨ એસ.સી.સી. (એલ એન્ડ એસ) ૪૨૫] માં આ બાબતે કાયદો સારી રીતે સ્થાપિત છે. જો પેનલમાં નામ હોવાથી નિમણૂકનો કોઈ અધિકાર મળતો નથી, તો પેનલમાં નામ આવ્યા પછી નિમણૂકનો મનસ્વી ઇનકાર પણ ન થઈ શકે.

૧૦. કેસની સંપૂર્ણ હકીકતો અને સંજોગોમાં, અમારો એવો સુવિચારિત મત છે કે અપીલકર્તાની ઉમેદવારીની વિચારણા અને તેનો અસ્વીકાર સંકુચિત દષ્ટિકોણથી પીડાય છે, જેને નૈતિક અધમતા તરીકે વર્ણવવામાં આવ્યું છે તેના ચશ્માથી ધૂંધળું છે, જે હકીકતોની અપૂરતી પ્રશંસા અને એપ્લિકેશન પણ દર્શાવે છે, જેની ન્યાય માંગ કરી શકે છે.

૧૧. તેથી, અમે વર્તમાન કેસને તારીખ ૪-૬-૨૦૧૦ ના હુકમ અને રિટ પિટિશનને ફગાવી દેતા વાદગ્રસ્ત હુકમ [મોહમ્મદ ઇમરાન વિ. સ્ટેટ ઓફ મહારાષ્ટ્ર, ૨૦૧૭ એસ.સી.સી. ઓનલાઈન બોમ્બે ૯૯૩૯] ને બાજુ પર રાખવા માટે યોગ્ય કેસ ગણીએ છીએ, અને પ્રતિવાદીઓને અપીલકર્તાની ઉમેદવારી પર પુનર્વિચાર કરવા નિર્દેશ આપીએ છીએ. આવી નવી વિચારણા કરવા દો અને વર્તમાન ચર્ચાના પ્રકાશમાં, પ્રાધાન્ય વર્તમાન હુકમની નકલ પ્રાપ્ત થયા અને રજૂ

થયાની તારીખથી મહત્તમ આઠ અઠવાડિયાના સમયગાળામાં યોગ્ય નિર્ણય લેવા દો. સિનિયોરિટી અથવા અન્યથા ભવિષ્યના કોઈપણ મુકદ્દમાને ટાળવા માટે, અમે સ્પષ્ટ કરીએ છીએ કે નિમણૂકના કિસ્સામાં, અપીલકર્તા અન્ય કોઈ રાહત માટે હકદાર રહેશે નહીં.”

૬૭. આમ, આ કોર્ટે એવો દૃષ્ટિકોણ લીધો કે જોકે રોજગારીની તક વર્તમાન સમયમાં મર્યાદિત ખાલી જગ્યાઓમાં ઘેરાયેલી હોવાથી દુર્લભ વસ્તુ છે છતાં પણ જ્યાં ઉમેદવારના પ્રમાણપત્રો તેની યોગ્યતા અંગે કોઈ પ્રશ્ન ઊભો કરી શકે છે, પાત્રતાને ધ્યાનમાં લીધા વિના, ત્યાં રાહત આપવા માટે માત્ર જાતે જ સહાનુભૂતિ જગાડવા માટે પૂરતું ન હોઈ શકે. જોકે, તે જ સમયે, આ કોર્ટે અવલોકન કર્યું કે સરકારી સેવામાં માત્ર નિમણૂક નકારવા માટે નૈતિક અધમતાનો કોઈ ચાંત્રિક અથવા અલંકારિક જપ ન હોવો જોઈએ જે દરેક કેસની હકીકતો પર આધાર રાખે છે. ન્યાયાધીશોના મનમાં વહેતી ન્યાયિક ફિલસૂફી એ છે કે દરેક વ્યક્તિ સુધારવાની, ભૂતકાળમાંથી શીખવાની અને આત્મસુધારણા માટે જીવનમાં આગળ વધવાની તકને પાત્ર છે. ભૂતકાળના આચરણને, તમામ વિચારણાઓને ધ્યાનમાં લીધા વિના, હંમેશા ન્યાય ન કહી શકાય. તે બધું આપેલ કેસની હકીકતની સ્થિતિ પર નિર્ભર રહેશે.

૬૮. સમયાંતરે આ કોર્ટ દ્વારા આપવામાં આવેલા વિવિધ નિર્ણયોનો સંદર્ભ લેવા અને જોવાનું એકમાત્ર કારણ એ છે કે વિષયને સંચાલિત કરતા તેમાં ઘડવામાં આવેલા કાયદાના સિદ્ધાંતો થોડા અસંગત છે. અવતાર સિંહ (સુપ્રા) ના

કેસમાં મોટી બેન્ચના નિર્ણય પછી પણ વિવિધ કોર્ટોએ અલગ-અલગ સિદ્ધાંતો રજૂ કર્યા છે.

૬૯. આવા સંજોગોમાં, આ કોર્ટે કાયદાના વ્યાપક સિદ્ધાંતોને શોર્ટલિસ્ટ કરવા માટે કેટલીક ક્વાયટ હાથ ધરી છે જે વર્તમાન પ્રકૃતિના દાવાઓને લાગુ કરવા જોઈએ. સિદ્ધાંતો નીચે મુજબ છે:

(એ) સંબંધિત જાહેર નોકરીદાતા દ્વારા તેના નિયુક્ત અધિકારીઓ મારફત દરેક કેસની ઝીણવટપૂર્વક તપાસ થવી જોઈએ- વધુમાં, પોલીસ દળ માટેની ભરતીના કિસ્સામાં, જેઓ વ્યવસ્થા જાળવવા અને કાયદાના ઉદ્દંધનને પહોંચી વળવાની ફરજ હેઠળ છે, કારણ કે લોકોનો વિશ્વાસ જગાડવાની તેમની ક્ષમતા એ સમાજની સુરક્ષા માટેનો આધાર છે. [જુઓ રાજ કુમાર (સુપ્રા)]

(બી) એવા કિસ્સામાં પણ જ્યાં કર્મચારીએ પૂર્ણ થયેલા ફોજદારી કેસની સાચી અને યોગ્ય રીતે ઘોષણા કરી હોય, નોકરીદાતાને હજુ પણ પૂર્વવૃત્તાંત ધ્યાનમાં લેવાનો અધિકાર છે, અને ઉમેદવારની નિમણૂક કરવાની ફરજ પાડી શકાય નહીં. ફોજદારી કેસમાં નિર્દોષ છુટકારો આપોઆપ ઉમેદવારને પદ પર નિમણૂક માટે હકદાર બનાવશે નહીં. નોકરીદાતા માટે હજુ પણ પૂર્વવૃત્તાંત પર વિચાર કરવાનું અને સંબંધિત ઉમેદવાર પદ પર નિમણૂક માટે યોગ્ય છે કે કેમ તેની તપાસ કરવાનું ખુલ્લું રહેશે.

(સી) વેરિફિકેશન ફોર્મમાં ધરપકડ, કાર્યવાહી, દોષિત ઠરાવવા વગેરે સંબંધિત ભૌતિક માહિતી છુપાવવી અને ખોટું નિવેદન કરવું, તે કર્મચારીના

ચારિત્ર્ય, આચરણ અને પૂર્વવૃત્તાંત પર સ્પષ્ટ અસર કરે છે. જો એવું જણાય છે કે કર્મચારીએ પદ માટેની તેની યોગ્યતા પર અસર કરતી બાબતોના સંબંધમાં માહિતી છુપાવી છે અથવા ખોટી માહિતી આપી છે, તો તેને સેવામાંથી બરતરફ કરી શકાય છે.

(ડી) ગુનેગારોના વર્તનને માફ કરવા તરફ દોરી જતા ઉમેદવારોની યુવાની, કારકિર્દીની સંભાવનાઓ અને ઉંમર વિશેના સામાન્યીકરણને ન્યાયિક ચુકાદામાં દાખલ થવું જોઈએ નહીં અને ટાળવું જોઈએ.

(ઈ) કોર્ટે તપાસ કરવી જોઈએ કે શું સંબંધિત સત્તાધિકારી કે જેના પગલાંને પડકારવામાં આવી રહ્યું છે તેણે બદલ્લાદાથી કાર્ય કર્યું છે.

(એફ) શું સત્તાધિકારીના નિર્ણયમાં પક્ષપાતનું કોઈ તત્વ છે?

(જી) શું સંબંધિત સત્તાધિકારી દ્વારા અપનાવવામાં આવેલી તપાસની પ્રક્રિયા ન્યાયી અને વાજબી હતી?

### **બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૩૬ હેઠળ અપીલનો અવકાશ**

૭૦. બંધારણનો અનુચ્છેદ ૧૩૬ સુપ્રિમ કોર્ટને સશસ્ત્ર દળો સંબંધિત કોઈપણ કાયદા દ્વારા અથવા તેના હેઠળ રચાયેલ કોઈપણ કોર્ટ અથવા ટ્રિબ્યુનલ સિવાય કોઈપણ કોર્ટ અથવા ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલ અથવા કરવામાં આવેલ કોઈપણ કારણ અથવા બાબતમાં કોઈપણ ચુકાદા, હુકમનામા,

નિર્ધારણ, સજા અથવા હુકમ સામે તેના વિવેકાધિકારમાં વિશેષ રજા મંજૂર કરવાની સત્તા આપે છે. તે આ મુજબ વાંચે છે:

“૧૩૬. સુપ્રિમ કોર્ટ દ્વારા અપીલ કરવા માટે વિશેષ રજા.—

(૧) આ પ્રકરણમાં કંઈપણ હોવા છતાં, સુપ્રિમ કોર્ટ, તેના વિવેકાધિકારમાં, ભારતના પ્રદેશમાં કોઈપણ કોર્ટ અથવા ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલ અથવા કરવામાં આવેલ કોઈપણ કારણ અથવા બાબતમાં કોઈપણ ચુકાદા, હુકમનામા, નિર્ધારણ, સજા અથવા હુકમમાંથી અપીલ કરવા માટે વિશેષ રજા મંજૂર કરી શકે છે.

તેનો સામનો કરવા માટે પણ કહેવામાં આવી શકે છે, જોકે યોગ્ય કેસમાં, અપીલ કરવાની રજા મંજૂર કરી હોવા છતાં, કોર્ટ પ્રતિવાદીને નોટિસ પાઠવ્યા વિના અપીલ નામંજૂર કરી શકે છે.

(૪) અપીલ કરવા માટે વિશેષ રજા માટેની અરજી દાખલ કરવામાં આવી હોવા છતાં, જે ચુકાદા, હુકમનામા અથવા હુકમ સામે અપીલ કરવાની રજા માંગવામાં આવી છે, તે પક્ષકારો વચ્ચે અંતિમ, અસરકારક અને બંધનકર્તા રહે છે. એકવાર અપીલ કરવાની રજા મંજૂર થઈ ગયા પછી, જે ચુકાદા, હુકમનામા અથવા હુકમ સામે અપીલ કરવામાં આવી છે તેની અંતિમતા જોખમમાં મુકાય છે, જોકે તે પક્ષકારો વચ્ચે બંધનકર્તા અને અસરકારક રહે છે સિવાય કે તે રદબાતલ ન હોય અથવા સિવાય કે કોર્ટ પડકાર હેઠળના ચુકાદા, હુકમનામા અથવા

હુકમની કામગીરી અથવા અમલવારી સ્થગિત અથવા મોકૂફ રાખવાનો ચોક્કસ હુકમ પસાર ન કરે.”

૭૧. અનુચ્છેદ ૧૩૬ દ્વારા આપવામાં આવેલ અધિકારક્ષેત્ર બે તબક્કામાં વિભાજિત છે: પ્રથમ તબક્કો અપીલ દાખલ કરવા માટેની વિશેષ રજા માટેની પ્રાર્થનાના નિકાલ સુધીનો છે અને બીજો તબક્કો ત્યારે શરૂ થાય છે, જ્યારે અપીલ કરવા માટેની રજા મંજૂર કરવામાં આવે છે અને વિશેષ રજા અરજીને અપીલમાં રૂપાંતરિત કરવામાં આવે છે. [જુઓ: કુન્હયમ્મદ અને અન્ય વિ. સ્ટેટ ઓફ કેરળ, (૨૦૦૦) ૬ એસ.સી.સી. ૩૫૯; ખોડે ડિસ્ટિલરીઝ લિમિટેડ (હવે ખોડે ઇન્ડિયા લિમિટેડ તરીકે ઓળખાય છે) અને અન્ય વિ. શ્રી મહાદેશ્વર સહકાર સક્કરે કારખાને લિમિટેડ, (૨૦૧૯) ૪ એસ.સી.સી. ૩૭૬ માં પુષ્ટિ થયેલ, બંને તબક્કાઓના કાર્યક્ષેત્ર બાબતે.]

૭૨. પ્રિતમ સિંહ વિ. સ્ટેટ, એ.આઈ.આર. ૧૯૫૦ એસ.સી. ૧૬૯ માં, આ કોર્ટની બંધારણીય બેન્ચે બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૩૬ હેઠળ આ કોર્ટના અવકાશ અને સત્તાઓને વિગતવાર સમજાવી છે:

“૯. અગાઉના અનુચ્છેદ સાથે અનુચ્છેદ ૧૩૬ ની કાળજીપૂર્વક તપાસ કરવા પર, એવું સ્પષ્ટ થાય છે કે જે વ્યાપક વિવેકાધીન સત્તા સાથે આ કોર્ટ તેના હેઠળ રોકાયેલ છે તેનો ઉપયોગ ભાગ્યે જ અને માત્ર અપવાદરૂપ કિસ્સાઓમાં જ કરવાનો રહે છે, અને શક્ય હોય ત્યાં સુધી આ અનુચ્છેદ હેઠળ તેની સમક્ષ આવી શકે તેવી બાબતોની વિશાળ શ્રેણીમાં વિશેષ રજા મંજૂર કરવા માટે વધુ કે ઓછા

સમાન ધોરણ અપનાવવું જોઈએ. આ અનુરોધની રૂએ, અમે સિવિલ કેસોમાં, ફોજદારી કેસોમાં, ઇન્કમ ટેક્સ કેસોમાં, કે જે વિવિધ પ્રકારના ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ આવે છે અને અન્ય વિવિધ કેસોમાં વિશેષ રજા મંજૂર કરી શકીએ છીએ. અમારા મતે જે એકમાત્ર સમાન ધોરણ સંજોગોમાં નક્કી કરી શકાય તે એ છે કે કોર્ટ ફક્ત તે જ કેસોમાં અપીલ કરવા માટે વિશેષ રજા મંજૂર કરવી જોઈએ જ્યાં વિશેષ સંજોગો અસ્તિત્વમાં હોવાનું દર્શાવવામાં આવ્યું હોય. પ્રિવી કાઉન્સિલે ફોજદારી કેસોમાં વિશેષ રજા મંજૂર કરવા માટે સમયાંતરે કેટલાક સિદ્ધાંતો નક્કી કરવાનો પ્રયાસ કર્યો છે, જેની ફેડરલ કોર્ટ દ્વારા કપિલદેવ વિ. કિંગમાં સમીક્ષા કરવામાં આવી હતી. અમારા હેતુ માટે એ કહેવું પૂરતું છે કે જોકે અમે તેમને ખૂબ કડક રીતે અનુસરવા માટે બંધાયેલા નથી કારણ કે બંધારણીય અને વહીવટી કારણો, જે ક્યારેક પ્રિવી કાઉન્સિલ સાથે વજન ધરાવતા હોય છે, તે અમારી સાથે વજન ધરાવે તે જરૂરી નથી, તેમ છતાં તેમાંના કેટલાક સિદ્ધાંતો વિશેષ રજા મંજૂર કરવામાં આ કોર્ટના વિવેકાધિકારનો ઉપયોગ કરવા માટે ઘણા કિસ્સાઓમાં યોગ્ય આધાર પૂરો પાડવા તરીકે ઉપયોગી છે. સામાન્ય રીતે કહીએ તો, આ કોર્ટ વિશેષ રજા મંજૂર કરશે નહીં, જ્યાં સુધી તે દર્શાવવામાં ન આવે કે અપવાદરૂપ અને વિશેષ સંજોગો અસ્તિત્વમાં છે, કે નોંધપાત્ર અને ગંભીર અન્યાય થયો છે અને પ્રશ્નવાળો કેસ અપીલ કરાયેલા નિર્ણયની સમીક્ષાની ખાતરી આપવા માટે પૂરતી ગંભીરતાના લક્ષણો રજૂ કરે છે. કેમ કે અમારા મતે વર્તમાન કેસ આમાંથી કોઈપણ શરતો પૂર્ણ કરતો નથી, તેથી અમે હાઈકોર્ટના નિર્ણયમાં દખલ કરી શકતા નથી, અને અપીલ નામંજૂર થવી જ જોઈએ.”

[ભાર આપવામાં આવેલ છે]

૭૩. આ કોર્ટની ત્રણ-જજોની બેન્ચે હેમ રાજ, બિજયનગરના દેવીલાલ મહાજનના પુત્ર, ફાંસીની સજા પામેલ કેદી, હાલમાં સેન્ટ્રલ જેલ, અજમેરમાં કેદ વિ. સ્ટેટ ઓફ અજમેર, એ.આઈ.આર. ૧૯૫૪ એસ.સી. ૪૬૨ ના કેસમાં નીચે મુજબ ઠેરવેલ કે:

“૨. જ્યાં સુધી તે દર્શાવવામાં ન આવે કે અપવાદરૂપ અને વિશેષ સંજોગો અસ્તિત્વમાં છે કે નોંધપાત્ર અને ગંભીર અન્યાય થયો છે અને પ્રશ્નવાળો કેસ અપીલ કરાયેલા નિર્ણયની સમીક્ષાની ખાતરી આપવા માટે પૂરતી ગંભીરતાના લક્ષણો રજૂ કરે છે, આ કોર્ટ બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૩૬(૧) હેઠળ તેની સર્વોચ્ચ સત્તાઓનો ઉપયોગ કરતી નથી અને એ સંજોગો કે વિશેષ રજા દ્વારા અપીલ દાખલ કરવામાં આવી હોવાને કારણે અપીલકર્તાને આખો કેસ ખોલવા અને હકીકતના તમામ તારણો સામે લડવા અને હાઈકોર્ટમાં ઉઠાવી શકાય તેવા દરેક મુદ્દા ઉઠાવવા માટે હકદાર બનાવતી નથી. અંતિમ સુનાવણી વખતે પણ માત્ર એવા મુદ્દાઓની જ અરજ કરી શકાય છે કે જે પ્રાથમિક તબક્કે અરજ કરવા યોગ્ય હોય જ્યારે અપીલ કરવાની રજા માંગવામાં આવે. વિચારણા માટેનો પ્રશ્ન એ છે કે શું આ બે અપીલોમાંથી કોઈમાં પણ આ કસોટી સંતોષાય છે. બંને અપીલોમાં વિદ્વાન વકીલને સાંભળ્યા પછી અમને ખાતરી થાય છે કે તેમાંના કોઈ પણ એવા પ્રશ્નો ઉભા કરતા નથી જે ઉપર જણાવેલ નિયમની અંદર આવે છે.”

[ભાર આપવામાં આવેલ છે]

૭૪. પી.એસ.આર. સધાનાન્થમ વિ. અરુણાચલમ અને અન્ય,  
(૧૯૮૦) ૩ એસ.સી.સી. ૧૪૧ ના કેસમાં આ કોર્ટની બંધારણીય બેન્ચે  
બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૩૬ ને નીચે મુજબ સમજાવ્યો છે:

“૭. ....સ્પષ્ટ શબ્દોમાં, અનુચ્છેદ ૧૩૬ પક્ષકારને અપીલનો અધિકાર  
આપતો નથી પરંતુ તે યોગ્ય કિસ્સાઓમાં દખલ કરવા માટે સુપ્રિમ કોર્ટને વ્યાપક  
વિવેકાધીન સત્તા આપે છે. વિવેકાધીન પરિમાણ નોંધપાત્ર છે પરંતુ તે કોર્ટની  
સત્તા સાથે સંબંધિત છે. પ્રશ્ન એ છે કે શું તે ગર્ભિત રીતે, અનુચ્છેદ ૨૧ દ્વારા  
વિચાર્યા મુજબ યોગ્ય પ્રક્રિયા દર્શાવે છે. અમારા મતે, તે દર્શાવે છે. અનુચ્છેદ  
૧૩૬ એ વિશેષ અધિકારક્ષેત્ર છે. તે શેષ સત્તા છે; તે તેના વ્યાપમાં અસાધારણ  
છે, તેની મર્યાદા, જ્યારે તે અન્યાયનો પીછો કરે છે, ત્યારે આકાશ જ છે. આ કોર્ટ  
કાર્યાત્મકરૂપે અન્યાય જ્યાં પાછો હોય ત્યાં પહોંચીને પોતાની જાતને પૂર્ણ કરે છે  
અને આ સત્તા મોટે ભાગે અનુચ્છેદ ૧૩૬ માંથી કેસોની સામાન્ય શ્રેણીમાં  
લેવામાં આવે છે. શું તે માત્ર કોર્ટમાં સત્તા છે જેનો ઉપયોગ તે ધારે તે રીતે કરી  
શકાય? શું કસરતની રીત અને કસરતના પ્રસંગમાં કોઈ પ્રક્રિયાગત મર્યાદા નથી?  
શું અનુચ્છેદ ૧૩૬ હેઠળ કેસની સુનાવણી કરતી વખતે, રજા મંજૂર કરવાની  
બાબતમાં અથવા, આવી મંજૂરી પછી, અપીલના અંતિમ નિકાલમાં ન્યાયી રીતે  
કાર્ય કરવાની કોઈ ફરજ નથી? અમને ભાગ્યે જ કોઈ શંકા છે કે અહીં સર્વોચ્ચ  
કોર્ટમાં નિહિત સત્તામાં અનિવાર્યપણે ગર્ભિત પ્રક્રિયા છે. એ યાદ રાખવું જોઈએ કે  
અનુચ્છેદ ૧૩૬ સર્વોચ્ચ કોર્ટને અધિકારક્ષેત્ર આપે છે. સ્થાપક પિતાઓ  
નિઃશંકપણે અનુચ્છેદ ૧૩૬ ની શરતોમાં જ ઈચ્છતા હતા કે તેનો ઉપયોગ દેશના

સર્વોચ્ચ ન્યાયાધીશો દ્વારા આપણા ન્યાયશાસ્ત્રમાં મિસાલ દ્વારા સારી રીતે સ્થાપિત ન્યાયિક સિદ્ધાંતોનું ચુસ્ત પાલન કરીને કરવામાં આવશે. ન્યાયિક વિવેક એ કેનાલાઈઝ્ડ ઓથોરિટી છે, મનસ્વી તરંગીતા નથી. કાર્ડોઝોએ, ભવ્ય ચોકસાઈ સાથે, અવલોકન કર્યું છે: [બેન્જામિન કાર્ડોઝો: ધ નેચર ઓફ ધ જ્યુડિશિયલ પ્રોસેસ, યેલ યુનિવર્સિટી પ્રેસ (૧૯૨૧)]

“ન્યાયાધીશ, જ્યારે તેઓ મુક્ત હોય, ત્યારે પણ સંપૂર્ણપણે મુક્ત હોતા નથી. તેમને આનંદ માટે નવીનતા લાવવાની નથી. તેઓ સુંદરતા અથવા સારાપણાના પોતાના આદર્શની શોધમાં ઈચ્છા મુજબ ભટકતા નાઈટ-એરન્ટ નથી. તેમણે પોતાને પવિત્ર સિદ્ધાંતોમાંથી પ્રેરણા મેળવવાની છે. તેને છૂટક છૂટક લાગણીઓ, અસ્પષ્ટ અને અનિયંત્રિત પરોપકારને વશ થવાનું નથી. તેમણે પરંપરા દ્વારા જાણ કરાયેલ, સામ્યતા દ્વારા પદ્ધતિસર કરાયેલ, સિસ્ટમ દ્વારા શિસ્તબદ્ધ અને ‘સામાજિક જીવનમાં વ્યવસ્થાની પ્રાથમિક આવશ્યકતા’ ને ગૌણ એવા વિવેકાધિકારનો ઉપયોગ કરવાનો છે. વિવેકાધિકારનું ક્ષેત્ર જે રહે છે તે તમામ અંતરાત્મામાં પૂરતું વિશાળ છે.”

૮. એ સ્પષ્ટ છે કે અનુચ્છેદ ૧૩૬ એ સંયુક્ત માળખું ધરાવે છે, તે સત્તા-સાથે-પ્રક્રિયા છે — સત્તા એ અર્થમાં કે તે સુપ્રિમ કોર્ટમાં અધિકારક્ષેત્ર નિહિત કરે છે, અને પ્રક્રિયા એ અર્થમાં કે તે સુનાવણીની રીત દર્શાવે છે. તે ન્યાયિક વિવેકનો ઉપયોગ અને કોર્ટની પ્રક્રિયાની લાક્ષણિકતા એવી સુનાવણીની રીતને

ફરજિયાત બનાવે છે. ટૂંકમાં, અનુચ્છેદ ૧૩૬ ના સંદર્ભમાં સત્તા અને પ્રક્રિયાની ઈન-બિલ્ટ પ્રિસ્ક્રિપ્શન છે જે અનુચ્છેદ ૨૧ ની માંગને પૂર્ણ કરે છે.

૯. આપણે મુદ્દાને થોડી અલગ રીતે જોઈ શકીએ છીએ. જો અનુચ્છેદ ૨૧ ને અનુચ્છેદ ૧૩૬ માં સમાવિષ્ટ કરવામાં આવે, તો નિષ્કર્ષ એ આવે છે કે યોગ્ય પ્રક્રિયા વિશેષ રજા પર છાપવામાં આવે છે જે કોર્ટ મંજૂર કરી શકે અથવા નામંજૂર કરી શકે. જ્યારે નિર્દોષ છુટકારા સામે અપીલ કરવાની રજા માટે પ્રસ્તાવ મૂકવામાં આવે છે, ત્યારે આ કોર્ટ તે કાર્યવાહીમાં સામેલ વ્યક્તિગત સ્વતંત્રતાના જોખમની ગંભીરતાને સમજે છે. એવું માની લેવું વાજબી છે કે અનુચ્છેદ ૧૩૬ હેઠળની અરજી પર વિચાર કરતી વખતે કોર્ટ સ્વતંત્રતાના પ્રશ્ન, જે વ્યક્તિ કોર્ટમાંથી આવી રજા માંગે છે, તેનો હેતુ અને તેના લોકસ સ્ટેન્ડી અને વિશેષ રજા મંજૂર કરવા માટે કોર્ટને સમજાવતા વજનદાર પરિબલો પર ધ્યાન આપશે. જ્યારે પ્રક્રિયાગત સંજોગો અને માપદંડોની આ બાબત

અનુચ્છેદ ૧૩૬ હેઠળ કોર્ટના અધિકારક્ષેત્ર પર રમે છે, ત્યારે એવું તારણ કાઢવું વાજબી છે કે અનુચ્છેદ ૨૧ માં ગર્ભિત યોગ્ય પ્રક્રિયાની ઈચ્છાનો પૂરતો જવાબ આપવામાં આવ્યો છે.

XXX XXX XXX

૧૧. વિવેકાધીન સત્તા જેટલી વ્યાપક છે તેનો ઉપયોગ તેટલો જ ઓછો છે. આ કોર્ટે વારંવાર ભાર મૂક્યો છે કે જોકે પક્ષકારો અવારનવાર આ અધિકારક્ષેત્રને “ઉશ્કેરે” છે, છતાં કોર્ટ કરકસરપૂર્વક આ સત્તાનો ઉપયોગ કરે છે.

વધુમાં, કોર્ટ વિશેષ પરિસ્થિતિઓ સિવાય, રેકૉર્ડ પર ઈઓ નોમિને પક્ષકાર ન હોય તેને રજા મંજૂર કરી શકશે નહીં. આમ, પ્રક્રિયાગત મર્યાદાઓ અસ્તિત્વમાં છે અને તે માર્ગદર્શનના યોગ્ય નિયમો દ્વારા સંચાલિત થાય છે.”

[ભાર આપવામાં આવેલ છે]

૭૫. આમ, ઉપરોક્તમાંથી સ્પષ્ટ થતા કાયદાના સિદ્ધાંતો એ છે કે જ્યાં સુધી, તે દર્શાવવામાં ન આવે કે અપવાદરૂપ અને વિશેષ સંજોગો અસ્તિત્વમાં છે; કે નોંધપાત્ર અને ગંભીર અન્યાય થયો છે અને આ કેસ અને પ્રશ્ન અપીલ કરાયેલા નિર્ણયની સમીક્ષાની ખાતરી આપવા માટે પૂરતી ગંભીરતાના લક્ષણો રજૂ કરે છે, આ કોર્ટ બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૩૬(૧) હેઠળ તેની સર્વોચ્ચ સત્તાઓનો ઉપયોગ કરશે નહીં. અનુચ્છેદ ૧૩૬ હેઠળ આ કોર્ટને આપવામાં આવેલ વ્યાપક વિવેકાધીન સત્તાનો ઉપયોગ ભાગ્યે જ અને માત્ર અપવાદરૂપ કિસ્સાઓમાં જ કરવાનો રહે છે.

૭૬. જ્યાં સુધી સતીશ ચંદ્ર યાદવ દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલ વિશેષ રજા અરજી (સી) નં. ૨૦૮૬૦/૨૦૧૮ માંથી ઉદ્ભવતી અપીલનો સંબંધ છે, તે નિષ્ફળ જવી જોઈએ. વેરિફિકેશન ફોર્મ ભર્યું તે તારીખે તેની સામે કોઈ ફોજદારી કેસ પડતર ન હોવાની જાણ અહીં સામાવાળાને કરવા માટે સતીશ ચંદ્ર યાદવ દ્વારા રજૂ કરવામાં આવેલ કેસથી અમે બિલકુલ સહમત નથી. સતીશ ચંદ્ર યાદવ દ્વારા આપવામાં આવેલ ખુલાસો માત્ર ફોજદારી કેસની કાર્યવાહી અને પેન્ડન્સી વિશેની તેની પોતાની સમજણ છે. જો તે જાણે છે કે આરોપ ઘડવા

સાથે સુનાવણી શરૂ થઈ હોવાનું માનવામાં આવે છે, તો અમને ખાતરી છે કે તે જાણે છે અને સમજે છે કે ફોજદારી કાર્યવાહી શું છે.

૭૭. નિર્વિવાદપણે, સતીશ ચંદ્ર યાદવ તે સમયે હજુ પણ પ્રોબેશન હેઠળ હતો, તેની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. રેકૉર્ડ પરથી એ પણ સ્પષ્ટ થાય છે કે સતીશ ચંદ્ર યાદવને વેરિફિકેશન ફોર્મમાં આપેલી હકીકતોની ચકાસણીને આધીન પ્રોબેશન પર નિમણૂક આપવામાં આવી હતી. તેથી, અમારા મતે, જો તપાસમાં જણાય કે આપેલી હકીકતો ખોટી છે, તો અહીં સામાવાળા અપીલકર્તા સતીશ ચંદ્ર યાદવની સેવાઓ સમાપ્ત કરવા માટે સ્વતંત્ર હતા કારણ કે આ તબક્કે કોઈપણ લાંછન અને દંડાત્મક પરિણામોનો પ્રશ્ન ઉભો થશે નહીં. તે પુનરાવર્તન કરે છે કે અપીલકર્તા સતીશ ચંદ્ર યાદવની સેવાઓ સમાપ્ત કરવાનું કારણ તે સમયે પડતર રહેલા ફોજદારી કેસમાં તેમની સંડોવણી ન હતી, અને જેમાં તેઓ પાછળથી નિર્દોષ છૂટી ગયા હતા, પરંતુ હકીકત એ હતી કે વેરિફિકેશન ફોર્મ ભરતી વખતે તેમણે સંબંધિત માહિતી છુપાવી હતી. એવું કહી શકાય કે તેણે એવું વલણ પ્રદર્શિત કર્યું હતું અથવા દર્શાવ્યું હતું જેણે સામાવાળાના વિશ્વાસને હચમચાવી દીધો હતો.

૭૮. વહીવટી કાયદાએ પરંપરાગત રીતે વિવેકાધીન તરીકે વર્ગીકૃત થયેલ નિર્ણયોની સમીક્ષાને કાયદાના નિયમોના અર્થઘટન સાથે સંકળાયેલા નિર્ણયોથી અલગ રીતે સંપર્ક કર્યો છે. નિયમ એ રહ્યો છે કે વિવેકાધીન તરીકે વર્ગીકૃત થયેલા નિર્ણયોની સમીક્ષા મર્યાદિત આધારો પર જ થઈ શકે છે જેમ કે નિર્ણય

લેનારાઓનો બદલ્લિદો, અયોગ્ય હેતુ માટે વિવેકબુદ્ધિનો ઉપયોગ અને અસંગત બાબતોનો ઉપયોગ. કેટલાક કિસ્સાઓમાં વિવેકાધીન નિર્ણયો પર “ગેરવાજબીપણા” નો સામાન્ય સિદ્ધાંત પણ લાગુ કરવામાં આવ્યો છે. અમારા મતે, આ સિદ્ધાંતો બે કેન્દ્રીય વિચારોને સમાવિષ્ટ કરે છે – તે વિવેકાધીન નિર્ણયો, અન્ય તમામ વહીવટી નિર્ણયોની જેમ, વૈધાનિક નિયમો દ્વારા આપવામાં આવેલા અધિકારક્ષેત્રની મર્યાદામાં લેવા જોઈએ, પરંતુ તે વિવેકાધિકારના ઉપયોગની સમીક્ષા કરતી વખતે અને નિર્ણય લેનારાઓના અધિકારક્ષેત્રની મર્યાદા નક્કી કરતી વખતે કોર્ટો દ્વારા નિર્ણય લેનારાઓને નોંધપાત્ર સન્માન આપવામાં આવશે. આ સિદ્ધાંતો સ્વીકારે છે કે તે ધારાસભાનો ઇરાદો છે, જ્યારે વૈધાનિક ભાષાનો ઉપયોગ કરે છે જે વહીવટી એજન્સીઓને વ્યાપક પસંદગીઓ આપે છે, ત્યારે કોર્ટોએ આવા નિર્ણયોમાં હળવાશથી દખલ ન કરવી જોઈએ, અને વિવેકાધિકારનો ઉપયોગ કઈ રીતે કરવામાં આવ્યો તેની સમીક્ષા કરતી વખતે નિર્ણય લેનારાઓને નોંધપાત્ર આદર આપવો જોઈએ. જોકે, વિવેકાધિકારનો ઉપયોગ કાયદાના શાસનના સિદ્ધાંતો અનુસાર, ધારાસભા દ્વારા વિચારવામાં આવેલ મર્યાદાના વાજબી અર્થઘટનની અંદર એવી રીતે થવો જોઈએ.

૭૯. સુશ્રી માધવી દીવાન, વિદ્વાન એએસજી એ યોગ્ય રીતે કેન્દ્રીય વિધાલય સંગઠન (સુપ્રા) પર આધાર રાખ્યો છે જેમાં આ કોર્ટે ઠેરવ્યું હતું કે કર્મચારીને વેરિફિકેશન ફોર્મમાં કાર્યવાહી/દોષિત ઠરાવવા વગેરે સંબંધિત માહિતી પૂરી પાડવાનું કહેવાનો હેતુ રોજગાર અને સેવામાં ચાલુ રાખવાના હેતુ

માટે તેના ચારિત્ર્ય અને પૂર્વવૃત્તાંતનું મૂલ્યાંકન કરવાનો હતો; કે ભૌતિક માહિતી છુપાવવી અને કાર્યવાહી અને દોષિત ઠરાવવા સંબંધિત પ્રશ્નોના જવાબમાં ખોટું નિવેદન કરવું એ કર્મચારીના ચારિત્ર્ય, આચરણ અને પૂર્વવૃત્તાંત પર સ્પષ્ટ અસર કરે છે; અને જ્યાં એવું જણાય છે કે કર્મચારીએ પદ માટેની તેની યોગ્યતા પર અસર કરતી બાબતોના સંબંધમાં માહિતી છુપાવી છે અથવા ખોટી માહિતી આપી છે, તો તેને કોઈપણ તપાસ કર્યા વિના પ્રોબેશન સમયગાળા દરમિયાન સેવામાંથી બરતરફ કરી શકાય છે. આ કોર્ટે એ પણ સ્પષ્ટ કર્યું છે કે ન તો ફોજદારી ગુનાની ગંભીરતા અને ન તો તેમાં આખરી નિર્દોષ છુટકારો સુસંગત હતો જ્યારે એ વિચારવામાં આવે કે શું પ્રોબેશનર કે જે ભૌતિક હકીકત છુપાવે છે (નોકરીદાતાને પૂરી પાડવામાં આવેલી વ્યક્તિગત માહિતીમાં ફોજદારી કેસમાં સંડોવાયેલા હોવાની), તે પ્રોબેશનર તરીકે ચાલુ રાખવા માટે યોગ્ય છે.

૮૦. અમને જણાય છે કે ઉપરોક્ત કેસમાં કરવામાં આવેલા અવલોકનો સતીશ ચંદ્ર ચાદવ દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી અપીલને સંપૂર્ણપણે લાગુ પડે છે. અમારો અભિપ્રાય છે કે સંબંધિત માહિતી રોકી રાખવાનો અપીલકતા સતીશ ચંદ્ર ચાદવનો ઈરાદાપૂર્વકનો પ્રયાસ હતો અને આ ભૂલ જ પ્રોબેશન સમયગાળા દરમિયાન તેમની સેવાની સમાપ્તિ તરફ દોરી ગઈ છે.

૮૧. ઉપરોક્ત બાબતોને ધ્યાનમાં રાખીને, સતીશ ચંદ્ર ચાદવ દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલ વિશેષ રજા અરજી (સી) નં. ૨૦૮૬૦/૨૦૧૯ માંથી ઉદ્ભવતી અપીલ નિષ્ફળ જાય છે અને તેને આથી નામંજૂર કરવામાં આવે છે.

૮૨. જ્યાં સુધી પુષ્પેન્દ્ર કુમાર યાદવ દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલ વિશેષ રજા અરજી (સી) નં. ૫૧૭૦/૨૦૨૧ માંથી ઉદ્ભવતી જોડાયેલી અપીલનો સંબંધ છે, તે પણ અમારા દ્વારા અપનાવવામાં આવેલ તર્કના સમાન આધારે નિષ્ફળ જાય છે. અપીલકર્તા પુષ્પેન્દ્ર કુમાર યાદવના કિસ્સામાં એકમાત્ર તફાવત એ છે કે તેમને બરતરફ કરતા પહેલા તેમણે લગભગ ચાર વર્ષની સેવા આપી હતી.

૮૩. પરિણામે, બંને અપીલો નિષ્ફળ જાય છે અને ખર્ચના કોઈ આદેશ વિના આથી નામંજૂર કરવામાં આવે છે.

૮૪. પડતર અરજી, જો કોઈ હોય તો, નિકાલ કરવામાં આવે છે.

દિવ્યા પાંડેય અપીલો નામંજૂર કરવામાં આવી.

(સહાયક : મહેન્દ્ર યાદવ, એલસીઆરએ)

***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 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.