

- મોટી શિક્ષા તથા તપાસ સમિતિની કાર્યવાહી -

બિનસરકારી માધ્યમિક શાળાઓના કર્મચારીઓને મોટી શિક્ષા કરવા માટેની કાર્યપદ્ધતિ આચારસંહિતા હેઠળ વિનયમ ૨૭(અ)(ક) હેઠળ નિયત કરેલી છે. તેમાં દર્શાવ્યા મુજબ આજ્ઞાબંધ, ફરજ પ્રત્યેની બેદરકારી, ગભીર પ્રકારની ગેરવર્તણૂક, ત્રૈતિક મદ્યપતન તથા બોર્ડની જાહેર પરીક્ષાઓમાં આચરેલ ગેરરીતિઓ માટે કરવાની ધાય છે. મોટી શિક્ષાની આ જોગવાઈ કાયમી કર્મચારીઓના કિસ્સામાંજ લાગુ પાડવાની છે. પાયરી ઉતાર, બરતરફી, રૂબસદ તથા ફરજીયાત નિવૃત્તિ જેવી શિક્ષા ગુજરાત માધ્યમિક શિક્ષણ અધિનિયમની કલમ ૩૬(૧) માં નિશ્ચિત થયેલી હોવાથી આ કલમ અવયે કરવાની છે. તેમજ આ કલમના ભાગ ૩૬(૧)મ ની જોખવાઈ પ્રમાણે સંબંધિત કર્મચારીને તેની સામેના આક્ષેપો અંગે બચાવનું વ્યાજબી તક આપવાની હોવાથી આવો બચાવ તે કરી શકે તે માટે વિનયમ ૨૭(અ)(ક) હેઠળ રચવામાં આવેલી તપાસ સમિતિ દ્વારા યોગ્ય -ચાચી અને વ્યાજબી તપાસ ચલાવ્યા બાદજ આવી મોટી શિક્ષા થઈ શકશે.

- મોટી શિક્ષા કરવાની કાર્યપદ્ધતિ -

મોટી શિક્ષા તરીકે ગુજરાત માધ્યમિક શિક્ષણ ધારાની કલમ ૩૬(૧) માં બરતરફી, રૂબસદ તથા પાયરી ઉતાર એમ ત્રણ શિક્ષાઓ દર્શાવી છે. ફરજીયાત નિવૃત્તિને એક પ્રકારની રૂબસદ ગણીને તેના સમાવેશ આ ત્રણ શિક્ષાઓ સાથે કરી આ ચાર શિક્ષાઓને મોટી શિક્ષા ગણી વિનયમ ૨૭(અ)(૨) માં નીચે મુજબ નકકર સ્વરૂપ આપ્યું છે:-

(૧) પાયરી ઉતાર (૨) ભવિષ્યમાં માધ્યમિક શાળાની નોકરી માટે ગેરલાયક ઠરે તે રીતે નોકરીમાંથી બરતરક (૩) ભવિષ્યમાં માધ્યમિક શાળાની નોકરી માટે ગેરલાયક ઠરે નહિ તે રીતે નોકરીમાંથી રૂબસદ (૪) ફરજીયાત નિવૃત્તિ.

નોંધ:- પાયરી ઉતારની શિક્ષા માત્ર બિનશૈક્ષણિક કર્મચારીઓનેજ લાગુ પડશે.

- : મોટી શિક્ષા માટેનું પ્રથમ પગલું :-

(૧) મોટી શિક્ષા કરવા માટે વિનયમ ૨૭(અ)(ક) માં દર્શાવેલ ગુ-હાઓ/ દોષો બદલ કર્મચારી દોષિત હોવાનું વ્યાજબી કાસ્સા/કાસ્સો સંચાલક મંડળને લાગે ત્યારે સૌ પ્રથમ સંચાલક મંડળે સંબંધિત કર્મચારીને માધ્યમિક ધારાની કલમ

૩૬(૧) હેઠળ તેના તમામ દોષો દર્શાવતો અને આ કલમમાં દર્શાવેલ શિક્ષાઓ પૈકી કોઈ એક શિક્ષા કરવાની ધારણા દર્શાવતી આવી શિક્ષા શા માટે તેને કરવી નહિ તેના કારણો માંગતી કારણદર્શક નોટીસ આપવાની છે. અર્થાત્ આ નોટીસમાં આ પ્રમાણે મુદ્દાઓ હોવા જોઈએ :---

(અ) કર્મચારી સામે દોષારોપણના સંજોગો/કારણો.

(બ) આવા સંજોગો/કારણોના કારણે લેવા ધારેલા વિનયમ ૨૭(અ)(૨) માં દર્શાવેલ પગલાંઓ પૈકીનું કોઈપણ એક પગલું.

આ નોટીસ સમગ્ર શિક્ષાત્મક કાર્યવાહીનો પાયો હોવાથી તેમાં પાછળથી કોઈ ફેરફાર થઈ શકતો નથી તેમજ તેમાં દોષારોપણના જે મુદ્દાઓનો સમાવેશ થયો હોય તે મુદ્દા પરત્વેજ કાર્યવાહી થઈ શકશે. આ નોટીસમાં કોઈ મહત્વની ક્ષતિ રહી જાય તો સમગ્ર કાર્યવાહી અદાલતી ધોરણે પાછળથી રદ થવાને પાત્ર ઠરે છે.

(૨) ઉપરોક્ત કારણદર્શક નોટીસનો લેખિત જવાબ કર્મચારીએ નોટીસ મળ્યાથી દિવસ પંદરમાં સંચાલક મંડળને આપવાનો છે. કર્મચારી ૩૬(૧) હેઠળની નોટીસ સ્વીકારે નહિ તો તેણે આ નોટીસ સ્વીકારી છે તેમ માની લેવાનું છે.

નોટીસ તથા તેનો જવાબ રજી.એ.ડી.ટપાલથી કે હાથોહાથ આપવાનો છે.

આ રીતે કલમ ૩૬(૧) હેઠળની સંચાલક મંડળની નોટીસ અને કર્મચારીનો આ નોટીસ અંગેનો જવાબ આપતા ખુલાસાની પ્રક્રિયા દરમિયાન હજુ વિનયમ ૨૭(અ)(૬) હેઠળની તપાસ સમિતિ ચિત્રમાં આવતી નથી.

(૩) કલમ ૩૬(૧) ની કારણદર્શક નોટીસના જવાબમાં કર્મચારી તરફથી મળેલો ખુલાસો સંચાલક મંડળને સંતોષાકારક લાગે તો શિક્ષાની આગળની કાર્યવાહી કરવાની રહેતી નથી. તેમજ સદર નોટીસમાંના દોષો/ગુ-હાઓ જો કર્મચારી કબુલ કરી તેની જવાબદારી સ્વીકારે તો શિક્ષાત્મક કાર્યવાહી સંચાલક મંડળે આગળ ચલાવવાની નથી પણ તેની આ કબુલાતના કારણે સંચાલક મંડળ શિક્ષાત્મક પગલું ભરી કરવા ધારેલી શિક્ષા કરી શકે છે. તેવું ગુજરાત હાઈકોર્ટ ટ્રીબ્યુનલના કેઈસ નં.૭૫/૮૧ સામેની અપીલમાં ઠરાવ્યું છે.

(૪) પરંતુ કારણદર્શક નોટીસના જવાબમાં કર્મચારી તરફથી મળેલો ખુલાસો સંચાલક મંડળને સંતોષાકારક લાગે નહિ અથવા કર્મચારી સમય મર્યાદામાં કે બીજી રીતે લેખિત ખુલાસો કરે નહિ અને શિક્ષાત્મક પગલું ભરવાનું યોગ્ય જણાય તો સંચાલક મંડળ વિનયમ ૨૭(અ)૬ ના (૨૧) મુજબ તપાસ સમિતિ નિમવાનો હુકમ કરશે.

(૫) સંબંધિત કર્મચારીને માધ્યમિક ધારાની કલમ ૩૬(૧) ના ભાગ 'એ' માં દર્શાવ્યા મુજબ વ્યાજબી ખુલાસા/બચાવની તક મળે અને તેની સામેના આક્ષેપોની યોગ્ય ચકાસણી થાય અને કર્મચારી પણ પોતાના બચાવમાં રજૂઆત કરી શકે તેવા બંધારણીય હેતુ માટે તપાસ સમિતિનો જોગવાઈ આચારસંહિતા હેઠળ કરવામાં આવી છે.

(૬) તપાસ સમિતિની રચના :- વિનિયમ ૨૭(અ)(ક) (૨) મુજબ :---

(૧) સંબંધિત શાળા સંચાલક મંડળના પ્રતિનિધી.

(૨) સંબંધિત કર્મચારીએ નિયુક્ત કરેલ પોતાના પ્રતિનિધી.

(૩) આ હેતુ માટે જે તે જિલ્લા માટે બોર્ડ તૈયાર કરેલ પેનલમાંથી સંબંધિત શાળાના આચાર્યને પસંદ કરેલ સભ્ય.

નોંધ:- (૧) આચાર્યની સામેની તપાસ માટે જિલ્લા શિક્ષણ અધિકારીને પસંદ કરેલા બોર્ડની પેનલના સભ્ય.

(૨) આ હેતુ માટે પ્રતિનિધી તરીકે વકીલ/એડવોકેટની નિમણૂક થઈ શકશે નહીં.

(૭) સંબંધિત કર્મચારીને તપાસ સમિતિમાં પોતાનો પ્રતિનિધી નિયુક્ત કરવા સંચાલક મંડળ રજી.એ.ડી. ટપાલથી/હાથોહાથ લેખિત જણાવશે અને કર્મચારીએ પોતાના પ્રતિનિધી નિયુક્ત કરી તેની લેખિત જાણ ૧૫ દિવસમાં સંચાલક મંડળને કરવાની રહેશે. જો કર્મચારી આમ કરે નહિ તો તેને પોતાનો પ્રતિનિધી નિયુક્ત કરવાનો નથી તેમ માનીને મંડળ તપાસ સમિતિની રચના પુરી કરી શકશે.

(૮) સંચાલક મંડળે પોતાના પ્રતિનિધીની નિમણૂક પોતાના ઠરાવથી ૧૫ દિવસમાં કરી તેની જાણ સંબંધિત કર્મચારીને લેખિત રીતે કરવાની છે.

(૯) કર્મચારીના કિસ્સામાં આચાર્યને તથા આચાર્યના કિસ્સામાં જિલ્લા શિક્ષણ અધિકારીશ્રીને બોર્ડ નક્કી કરેલ પેનલમાંથી એક સભ્ય પસંદ કરી ૩૦ દિવસમાં સંચાલક મંડળને જાણ કરવાની છે. સંચાલક મંડળે તપાસ સમિતિ નિયુક્ત કરવાના આપેલા આદેશની તારીખથી આ ૩૦ દિવસ ગણવાના છે.

-: તપાસ સમિતિની કાર્યપદ્ધતિ :-

(૧) આક્ષેપનામું :- ઉપર મુજબ તપાસ સમિતિની રચના પૂર્ણ થયેથી ૧૦ દિવસમાં સંબંધિત કર્મચારી સામે આક્ષેપનામું તૈયાર કરવા તપાસ સમિતિના સભ્યો મળશે. કર્મચારીને આપવામાં આવેલી માધ્યમિક ધારાની કલમ ૩૬(૧) હેઠળ અપાયેલી કારણદર્શક નોટીસમાં કર્મચારી સામે જે જે સંજોગો (ગ્રાઉ-ડસ)

(૪)

દોષારોપણ માટે લેવામાં આવ્યા હોય તેને જ કે-દ્માં રાખી તેને લગત પુરાવાઓ, નિવેદનો, આધારો અને તે અંગેનો સદર નોટીસનો કર્મચારીનો ખુલાસો (જો તેણે આપેલ હોય તો) વિચારણામાં લઈને આક્ષેપનામું તૈયાર કરવાનું છે. ઉપરની વિગતોની હકુમતમાં નહિ આવતો બાબતો વિષે આક્ષેપનામાનો કોઈ મુદ્દો ધડવાનો નથી. આક્ષેપનામાની રચનાને બચાવની વ્યાજબી તક સાથે સીધો સંબંધ હોવાથી આક્ષેપનામું અદાલતી ચકાસણી માટે પાછળથી નિર્ણાયક બને છે. માટે આક્ષેપનામું દોષો અનુસાર મુદ્દાવાર, સ્પષ્ટ તથા સ્પષ્ટ ભાષામાં હોવું જોઈએ.

(૨) તપાસ સમિતિમાં પેનલ મેમ્બર પ્રમુખસ્થાને રહેશે તથા સંચાલક મંડળના પ્રતિનિધી તપાસ સમિતિમાં સંવાહકપદે રહેશે અને તપાસ સમિતિ અંગેનો પત્ર વહેવાર તેની સહીથી થશે. તપાસ સમિતિ સમક્ષ સંચાલક મંડળ અથવા તેમના પ્રતિનિધી પોતાના કેઈસ રજુ કરશે.

(૩) ઉપરના પેરા-૧ અનુસાર તૈયાર થયેલું આક્ષેપનામું પુરાવા પત્રક સહિત કર્મચારીને રજી.એ.ડી./હાથોહાથ પંદર દિવસમાં મોકલવાનું છે.

(૪) ઉપરોક્ત વિધી બાદ તપાસ સમિતિના સભ્યો આક્ષેપોની તપાસ કરવા તેની ચથાર્થતા ચકાસવા મીટીંગ રૂપે મળશે. જેમાં સૌ પ્રથમ સંચાલક મંડળ કે તેમના પ્રતિનિધી પોતાનો કેઈસ રજુ કરશે. જેમાં કર્મચારી વિરુદ્ધના પુરાવાઓ, મૌખિક નિવેદનો, સંબંધિત મેમાઓ તેમજ સાક્ષીઓનો સમાવેશ થાય છે. આ તમામ પુરાવાઓ, નિવેદનો વગેરે તપાસ સમિતિ રોજકામરૂપે લખી લઈ તેના ઉપર સંબંધિત કર્મચારીની તથા મંડળ વતી રજુઆત કરનારની સહીઓ લેવાની છે. આ કાર્યવાહી દરમિયાન સંબંધિત કર્મચારીને હાજર રાખવાના છે. જો તે ગેરહાજર રહે તો તપાસની આ કાર્યવાહી દરમિયાન રજુ થયેલા પુરાવાઓ સાક્ષીઓના નિવેદનો, રોજકામ વગેરે સાહિત્યનો નકલ તેને આપવાની છે.

(૫) ત્યાર પછી બીજા ભાગની તપાસ સમિતિની કાર્યવાહીમાં સંબંધિત કર્મચારી પોતાનો બચાવ રજુ કરશે. તેની સામે રજુ થયેલા નિવેદનો, પુરાવાઓ, સાક્ષીઓ વગેરેની ઉલટ તપાસ તથા ચકાસણી કરી શકશે. કર્મચારીએ જે કાંઈ પોતાના બચાવમાં કહેવાનું હોય તે રૂબરૂમાં તથા નિવેદન દ્વારા કહી શકશે. આ તમામ બાબતની રોજકામ એ તપાસ સમિતિએ નોંધ લેવાની છે. તેમજ પોતાના સાક્ષીઓ, પુરાવાઓ વગેરે પોતાના સમર્થનમાં રજુ કરશે. આ તબક્કે કર્મચારી સંપૂર્ણ રીતે પોતાનો બચાવ કરી શકશે. જેમાં સંચાલક મંડળ/તેના પ્રતિનિધી કર્મચારીના પુરાવાઓ સાક્ષીઓની ઉલટ તપાસ પણ કરી શકશે.

(૫)

(૬) ઉપર મુજબ તપાસ સમિતિની કાર્યવાહી પૂર્ણ થયા બાદ બે અઠવાડીયામાં સંબંધિત તપાસ દરમ્યાન રજુ થયેલા તમામ આધારો, પુરાવાઓ, નિવેદનોને ધ્યાનમાં લઈ તપાસ સમિતિ પોતાના તારણોનો અહેવાલ કારણો સહિત સંચાલક મંડળને લેખિતમાં રજુ કરવાનો છે.

(૭) તપાસ સમિતિના અહેવાલમાં છેવટનો નિર્ણય સુચિત શિક્ષા સંબંધે કરવામાં તપાસ સમિતિનાં સભ્યોમાં મતભેદ ઉભો થાય તો જે તે સભ્ય સભ્યો પોતાના મતભેદનો ( *Dissenting opinion* ) નોંધ સદર અહેવાલમાં કરશે.

(૮) તપાસ સમિતિનો અહેવાલ મળ્યાના એક અઠવાડીયામાં સંચાલક મંડળ અહેવાલની એક નકલ સંબંધિત કર્મચારીને રજી.એ.ડી. પોસ્ટથી કે હાથોહાથ મોકલશે અને તેની સાથે કારણદર્શક નોટીસ આપી તેમાં જણાવશે કે સદર અહેવાલમાં સુચવેલ પગલાં તેની સામે શા માટે ન લેવા ?

(૯) આવી કારણદર્શક નોટીસ મળ્યાના દશ દિવસમાં સંબંધિત કર્મચારીએ પોતાનો લેખિત ખુલાસો રજી.એ.ડી. કે હાથોહાથ સંચાલક મંડળને આપવાનો રહેશે. કર્મચારીનો આવો ખુલાસો નિયત સમયમાં મળ્યા બાદ તેમજ કર્મચારી આવો ખુલાસો કરે નહિ તો પણ ટ્રસ્ટી મંડળની મીટીંગમાં અથવા મંડળની કારોબારીમાં સંબંધિત કર્મચારી સામેની શિક્ષાનો નિર્ણય લેવાનો છે.

(૧૦) ઉપર મુજબ કર્મચારીને તપાસ સમિતિના અહેવાલ અનુસાર શિક્ષા કરવાનું સંચાલક મંડળમાં નક્કી થાય તો માધ્યમિક ધારાની કલમ ૩૬(૧)ખ મુજબ કાર્યવાહી કરવાની છે.

ખાસ નોંધપાત્ર બાબત એ છે કે તપાસ સમિતિએ શિક્ષા બાબતે તથા તેના લગત અન્ય બાબતો અંગે જે નિર્ણયો આવ્યા હોય તેમાં સંચાલક મંડળ કે જિલ્લા શિક્ષણ અધિકારી ફેરફાર કરી શકતા નથી.

(૧૧) માધ્યમિક ધારાની કલમ ૩૬(૧)ખ હેઠળ તપાસ સમિતિના અહેવાલ અનુસાર સંચાલક મંડળે કરવા ધારેલી શિક્ષા અંગે જિલ્લા શિક્ષણ અધિકારીશ્રીની બહાલી મેળવવાની છે. આવી બહાલી આપતા પહેલા જિલ્લા શિક્ષણ અધિકારીશ્રી તપાસની શરૂઆતથી અંત સુધીની તમામ કાર્યવાહીની ચકાસણી કરશે. સંબંધિત પક્ષકારોને સંબંધિત ત્યાર બાદ તપાસ સમિતિએ સુચવેલી શિક્ષા બહાલ રાખવી કે નહિ તેનો લેખિત હુકમ કારણો દર્શાવીને આપશે.

(૧૨) જિલ્લા શિક્ષણ અધિકારીશ્રીના હુકમથી નારાજ થયેલ પક્ષકાર માધ્યમિક ધારાની કલમ ૩૬(૧) ની જોગવાઈ પ્રમાણે ગુજરાત સેકન્ડરી એજ્યુકેશન ટ્રીબ્યુનલમાં દાદ માંગી શકશે. અને ટ્રીબ્યુનલનો નિર્ણય ગુજરાત હાઈકોર્ટની હુકમતને પાત્ર છે.

(ક)

- : અ-થ બાબતો :-

(૧) બિનસરકારી માધ્યમિક શાળાઓના કર્મચારીઓ માટેની શિક્ષણ વિભાગના જી.આર.નં. :-મશબ-૧૦૮૮-૨૯૫૮/૭ તા.૨૦-૫-૧૯૯૨ થી લાગુ પાડવામાં આવેલી આચારસંહિતા બિનસરકારી ઉચ્ચતર માધ્યમિક શાળાઓના કર્મચારીઓને પણ અદ્દા રૂઝ: શિક્ષણ વિભાગના જી.આર.નં. :- ઉમશ-૧૧૯૩-૨૪૦૦-ગ-૧ તા.૨૩-૧૨-૯૩ થી લાગુ પાડવામાં આવી છે.

(૨) આચાર સંહિતાની તમામ જોગવાઈઓ શૈક્ષણિક તથા બિનશૈક્ષણિક કર્મચારીઓને એકસરખી રીતે લાગુ પડે છે.

(૩) આચારસંહિતા તથા તેના પરિશિષ્ટો વિનિયમ ૨૭(અ) તથા વિનિયમ ૨૭(૯) તેમજ ૨૭(૧૦) ઉમેરોને તેમના હેઠળ નિયત કરવામાં આવેલી છે. તેથી વિનિયમ ૪૩ માં જણાવ્યા પ્રમાણે વિનિયમ ૨૭ ની તમામ જોગવાઈઓ લઘુમતિ શાળાને લાગુ પડતી નથી. તેથી સમગ્ર આચાર સંહિતાની કોઈપણ જોગવાઈ લઘુમતિ શાળાને લાગુ પડતી નથી.

(૪) ગુજરાત માધ્યમિક શિક્ષણ અધિનિયમ ૧૯૭૨ ની કલમ ૪૦ એ માં જણાવેલ છે કે આ ધારાની કલમ ૩૬ માં દર્શાવેલી શિક્ષાત્મક જોગવાઈ પણ લઘુમતિ શાળાને લાગુ પડતી નથી. જેને સરકારે મુજ નં.એસએ-૧૦૭૩-૩૭૧૭૫-જી તા.૧૨-૭-૭૫ થી સમર્થન આપ્યું છે.

(૫) વિનિયમ ૨૭(અ)(૨) માં 'કરજીયાત નિવૃત્તિ' નું વર્ગીકરણ મોટી શિક્ષા તરીકે થયું છે. મોટી શિક્ષાઓ માધ્યમિક ધારાની કલમ ૩૬ અ-વચેજ કરવાની છે. કરજીયાત નિવૃત્તિને એક પ્રકારની રૂબસદ ગણી છે તેમ જણાવે છે. આમ છતાં આ મુદ્દો અદાલતમાં યુક્તારને પાત્ર છે. સજા રૂપે જ્યારે કરજીયાત નિવૃત્તિ આપવામાં આવે ત્યારે કર્મચારીએ કરેલી નોકરીના પ્રમાણમાં પેન્શન આપવામાં આવે છે. અમુક વર્ષોની પેન્શન પાત્ર નોકરી હોવી જોઈએ તેવો આગ્રહ આ જાતના શિક્ષાત્મક પગલાં માટે રાખવામાં આવતો નથી. આ જાતનું સરકારી ધોરણ બિનસરકારી માધ્યમ/ઉચ્ચ માધ્યમ શાળાને પણ લાગુ પડે છે.

(૬) બરતરફ થયેલ કર્મચારીની નોકરી પેન્શન પાત્ર નથી. પણ બીજી શાળામાં નોકરી માટે લાયક ઠરે તે રીતે જો રૂબસદ આપી હોય તો સમગ્ર નોકરી પેન્શન પાત્ર છે.

(૭) વિનિયમ ૨૭(અ)(૨) માં ભવિષ્યમાં અસર કરે તે રીતે ઈજાફો અટકાવવાની શિક્ષાને નાની શિક્ષા ગણી છે. આવી રીતે કાયમી ધોરણે ઈજાફો રોકવાની શિક્ષા માની શિક્ષા ગણાય નહિ તેવું સુપ્રીમ કોર્ટ કેઈસ નં.૨૬૬૦/૧૯૮૭ માં ઠરાવ્યું છે. સુપ્રીમ કોર્ટના આ ચુકાદા અનુસાર કાયમી ધોરણે ઈજાફો રોકવાની શિક્ષાને મોટી શિક્ષા (major punishment) ગણવાની છે. તેથી ગુજરાત સરકારના સામાન્ય વહીવટ વિભાગે જી.આર.નં.સીડીઆર-૧૦૬૨-૩૧૧-ખા.ત.એ તા.૨-૧૨-૯૨ ની સુચના આપી છે કે કાયમી ધોરણે ભવિષ્યમાં અસર કરે તે રીતે ઈજાફો રોકવા માટે ગુજરાત રાજ્ય સેવા (શિસ્ત અને અપીલ) ના નિયમ ૭૧ ના પેટા નિયમ (૯) અને (૧૦) માં નિર્દિષ્ટ તપાસની સંપૂર્ણ કાર્યવાહી કરવી. પણ આ જોગવાઈ સરકારી કર્મચારીઓ માટે છે. બિનસરકારી શાળાઓ માટે આ બાબત મોટી શિક્ષા ગણવી તેવો નિર્ણય સરકારે આપવો જરૂરી છે.