

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.

=====

અમદાવાદ ખાતે ગુજરાતની ઉચ્ચ કોર્ટમાં

આર/લેટર્સ પેટન્ટ એપ્લિકેશન નંબર ૧૨૨૫/૨૦૧૯

આર/વિશેષ દીવાની અરજી નંબર ૧૦૨૫૨/૨૦૧૮ માં

સાથે

દીવાની અરજી (સ્ટે માટે) નંબર ૧/૨૦૧૯

આર/ લેટર્સ પેટન્ટ એપ્લિકેશન નંબર ૧૨૨૫/૨૦૧૯

સાથે

દીવાની અરજી (નિર્દેશ માટે) નંબર ૩/૨૦૧૯

આર/ લેટર્સ પેટન્ટ એપ્લિકેશન નંબર ૧૨૨૫/૨૦૧૯ માં

મંજૂરી અને સહી માટે:

માનનીય મુખ્ય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી વિક્રમ નાથ.

અને

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી આશુતોષ જે. શાસ્ત્રી.

=====

૧	શું સ્થાનિક સમાચારપત્રોના પત્રકારોને ચુકાદો જોવાની મંજૂરી આપવામાં આવી શકે છે?	હા.
૨	પત્રકારને સંદર્ભ કરવામાં આવશે કે નહીં?	હા.
૩	શું ન્યાયમૂર્તિઓ ચુકાદાની ઉચિત નકલ જોવા માંગે છે?	ના.
૪	શું આ કેસમાં ભારતનું બંધારણ અથવા તે હેઠળ કરવામાં આવેલા કોઈ આદેશના અર્થઘટને સંબંધિત કાયદાનો કોઈ નોંધપાત્ર પ્રશ્નનો સમાવેશ થાય છે ?	ના.

=====

આઈ. ડી. એમ. સી. – ભૂતપુર્વ – ઇન્ડિયન ડેરી મશીનરી કંપની લિમિટેડ

વિરુદ્ધ

મોહિની પેસુરમ તિલવાણી

=====

ઉપસ્થિતિ :

અપીલકર્તા નંબર ૧,૨,૩,૪ માટે વરિષ્ઠ વકીલ શ્રી કે. એમ. પટેલ સાથે શ્રી ડી.

જી. ચૌહાણ (૨૧૮) અને રોનક ડી. ચૌહાણ (૭૭૦૯).

પ્રતિવાદી (ઓ) નંબર ૧ માટે વરિષ્ઠ વકીલ શ્રી ચતીન ઓઝા સાથે શ્રી એમ.

એન. મારફતિયા (૬૯૩૦).

=====

કોરમ: માનનીય મુખ્ય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી વિક્રમ નાથ

અને

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી આશુતોષ જે. શાસ્ત્રી

તારીખ:૨૪/૦૭/૨૦૨૦

CAV ચુકાદો

(**PER:** માનનીય મુખ્ય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી વિક્રમ નાથ)

૧. સત્ય એ ન્યાયનો પાયો છે અને સત્ય પર આધારિત ન્યાયનું વિતરણ એ ન્યાય વિતરણ પ્રણાલીમાં એક આવશ્યક લક્ષણ છે.સત્ય એક ચમત્કાર છે.તે માનવ મનના વિરામમાં રહે છે.જે બહાર આવે છે તે લાગણી, નિર્ણય અને ધારણાઓની ગૂંચવણો દ્વારા સંચાલિત ક્રિયાઓ છે.ન્યાયની કસોટી પર તપાસ

કરવામાં આવે છે, અદાલતો હકીકતનું મૂલ્યાંકન કરે છે કારણ કે તે રેકૉર્ડ પર બહાર આવે છે, ન્યાયિક મૂલ્યાંકન દ્વારા આ ક્રિયાઓને સમર્થન આપવા અથવા રદ કરવા માટે આગળ વધે છે. માનવ મનની જટિલતાઓને ઉકેલવી એ અદાલતોની જવાબદારી નથી. તે કહેવા માટે પૂરતું છે કે અરજદાર અને પ્રતિવાદીઓ બંનેએ અડધું સત્ય બોલ્યું છે.

૧.૧ કોર્ટ સમક્ષ કોઈપણ મુકદ્દમાના પક્ષકારોએ એવી ગેરસમજને આશ્રય આપવો જોઈએ નહીં કે લેડી જસ્ટિસની પ્રતિમાએ આંખો પર પટ્ટી બાંધી છે, તેથી ન્યાય પ્રણાલી પૂર્વ-પરિવર્તન, પ્રેરિત જૂઠાણાં, મિલીભગત અને તેના જેવા કૃત્યો તરફ આંખ આડા કાન કરે છે. સમગ્ર ન્યાયિક પ્રક્રિયામાં માર્ગદર્શક તારો તરીકે સત્યનો ઉપયોગ કરવો એ આપણો આદેશ, જવાબદારી અને ફરજ છે.

૨. હાલનો કેસ દેખીતી રીતે જટિલતાઓથી ભરેલો છે. બંને પક્ષો દ્વારા રજૂ કરાયેલા વિશાળ રેકૉર્ડને ગૂંચ કાઢ્યા પછી, અમે માનીએ છીએ કે અમે સત્યને પારખી શક્યા છીએ. બંને પક્ષોએ અડધું સત્ય બોલવાનો પ્રયાસ કર્યો છે. બંને પક્ષો દ્વારા ગુપ્તતા હોવાનું જણાય છે. સત્યની આ શોધ શરૂ કરતી વખતે આપણે માનવ વર્તન, રીતભાત, પ્રેરણાઓ અને નિર્ણય લેવાની પ્રક્રિયા પાછળ રહેલા ઘણા સૂક્ષ્મ રંગોમાં લાભદાયી સમજ મેળવી છે.

૩. ઉપર જણાવેલા સંદર્ભમાં, અપીલકર્તા કંપનીમાં પ્રતિવાદીની સગાઈ અને અપીલકર્તા કંપની તરફથી સાડા ચાર વર્ષની અનુકરણીય સેવા પછી અચાનક બરતરફીને લગતા કેટલાક સંક્ષિપ્ત તથ્યો અને અવ્યવસ્થિત પ્રશ્નો નીચે પુનઃઉત્પાદિત કરવામાં આવ્યા છે.આ હકીકતો રેકૉર્ડમાંથી બહાર આવી છે અને પક્ષો સમક્ષ વધુ કે ઓછું સ્વીકારવામાં આવે છે:—

[૧] પ્રતિવાદી રાષ્ટ્રીય ડેરી વિકાસ બોર્ડ સાથે કામ કરી રહ્યો હતો, જેની હાલની અપીલકર્તા કંપની સંપૂર્ણ માલિકીની પેટાકંપની છે.

[૨] ૨૦૧૨-૧૩ માં અપીલકર્તા કંપની સારી સ્થિતિમાં ન હતી, જેના માટે તેને રસ્તા પર પાછા લાવવા માટે વ્યવસ્થાપનમાં પુનર્ગઠન અને સંપૂર્ણ સુધારણાની જરૂર હતી.

[૩] પ્રતિવાદીને એન. ડી. ડી. બી. માંથી અપીલકર્તા કંપની દ્વારા લેવામાં આવ્યો હતો, જે મૂળ કંપની છે, અપીલકર્તા કંપનીમાં જોડાવા અને સેવા આપવા અને તેનું પુનર્ગઠન અને સુધારણા કરવા માટે.એન. ડી. ડી. બી. માં પ્રતિવાદીનું પ્રદર્શન નોંધપાત્ર જોવા મળ્યું હતું અને તેથી જ તેણીને અપીલકર્તા કંપની માટે પસંદ કરવામાં આવી હતી.

[૪] એપ્રિલ, ૨૦૧૩ માં તેણીને અપીલકર્તા કંપનીમાં સિનિયર જનરલ મેનેજર તરીકે નિમણૂક કરવામાં આવી હતી, જેમાં ૫ વર્ષના સમયગાળા માટે રૂ. ૨૬ લાખ રૂપિયાનું પ્રારંભિક વાર્ષિક પેકેજ હતું. એન. ડી. ડી. બી. માં તેમના પ્રદર્શન અહેવાલનો ઉલ્લેખ નિમણૂક પત્રમાં જોવા મળે છે.

[૫] સપ્ટેમ્બર, ૨૦૧૫માં તેણીને અપીલકર્તા કંપની દ્વારા ચીફ પીપલ ઓફિસર તરીકે રૂ. ૩૭૬૭૦૮૧ના પ્રારંભિક વાર્ષિક પેકેજ સાથે નવી નિમણૂક આપવામાં આવી હતી.

[૬] આ નિમણૂક વરિષ્ઠ મહાપ્રબંધક તરીકે કામ કરતા પ્રતિવાદીના અઢાર વર્ષ પછી આપવામાં આવી હતી. બંને નિમણૂક પત્રો આ ચુકાદામાં પહેલેથી જ ટાંકવામાં આવ્યા છે જેમાં તે અપીલકર્તા-એન. ડી. ડી. બી. અને આઈ. ડી. એમ. સી. માં તેમના અનુભવ, કામગીરી અને પરિણામ વિશે યોગ્ય રીતે નોંધવામાં આવ્યા છે.

[૭] વર્ષ ૨૦૧૪-૧૫ માટેના વાર્ષિક પ્રદર્શન અહેવાલનો ઉલ્લેખ ૦૩/૦૮/૨૦૧૫ ના બીજા નિમણૂક પત્રમાં 'ઉત્કૃષ્ટ' તરીકે કરવામાં આવ્યો છે. ૨૦૧૫-૧૬ માં ફરીથી તે "ઉત્કૃષ્ટ" હતું અને ૨૦૧૬-૧૭ માં તે "અપવાદરૂપ" હતું.

[૮] તેને "અપવાદરૂપ" જાહેર કરતો છેલ્લો વાર્ષિક પ્રદર્શન અહેવાલ ૧૭/૦૮/૨૦૧૭ તારીખનો છે.

[૯] રિટ પિટિશનમાં પ્રતિવાદી નંબર ૫ (અપીલકર્તા નંબર ૨) એ પ્રતિવાદી સામેની ફરિયાદોની તપાસ કરવા માટે બે વરિષ્ઠ અધિકારીઓની ૧૧/૧૧/૨૦૧૭ પર એક સમિતિની રચના કરી હોવાનું કહેવાય છે.

[૧૦] સમિતિએ આ ચુકાદામાં પહેલેથી જ પુનઃઉત્પાદિત ૨૧/૧૧/૨૦૧૭ પર પોતાનો અહેવાલ સુપરત કર્યો હતો.

[૧૧] રિટ પિટિશનના પ્રતિવાદી નંબર ૫ (અપીલકર્તા નંબર ૨) નું નામ દુર્ભાવનાપૂર્ણ હોવાના આરોપ હેઠળ તેમની સામે એપ્રિલ ૨૦૧૭માં કાર્યકારી મેનેજિંગ ડિરેક્ટર તરીકે અને બાદમાં ૧૮/૧૧/૨૦૧૭ પર મેનેજિંગ ડિરેક્ટર તરીકે નિમણૂક કરવામાં આવી હતી.

[૧૨] તેના પર ૩ દિવસની અંદર સમિતિનો અહેવાલ ૨૧/૧૧/૨૦૧૭ પર રજૂ કરવામાં આવ્યો હતો અને તેના પર એક અઠવાડિયાની અંદર ૨૮/૧૧/૨૦૧૭ પર સમાપ્તિ આદેશ પસાર થતો જોવા મળ્યો હતો.

[૧૩] અપીલકર્તા નંબર ૨ એ પ્રતિવાદીને સમાપ્તિનો આદેશ આપવા માટે ૨૮/૧૧/૨૦૧૭ પર સવારે ૧૦-૩૦ વાગ્યે તેના ચેમ્બરમાં બોલાવ્યો, જેને તેણીએ ટાળી દીધો.

[૧૪] પ્રતિવાદી સાંજે ૪-૩૦ વાગ્યે અપીલકર્તા નંબર ૨ના ચેમ્બરમાં આવ્યો હતો.તેણીને સમાપ્તિનો આદેશ મળ્યો ન હતો.એક અપ્રિય દ્રશ્ય સર્જાયું હતું.પ્રતિવાદી ચેમ્બરમાંથી બહાર નીકળી ગયો.

[૧૫] સમાપ્તિ આદેશ ઇમેઇલ દ્વારા ૨૮/૧૧/૨૦૧૭ પર ૬-૧૩ વાગ્યે મોકલવામાં આવે છે.

[૧૬] પ્રતિવાદીએ મોડી સાંજે ફરીથી કાર્યાલયની મુલાકાત લીધી, આ વખતે પોલીસ અધિકારીઓ સાથે.

[૧૭] જાતીય સતામણી અંગે પ્રતિવાદીની ફરિયાદ પોલીસ સ્ટેશનમાં ૨૮/૧૧/૨૦૧૭ પર ૦૦-૧૦ કલાક પર નોંધવામાં આવે છે.

[૧૮] ૨૯/૧૧/૨૦૧૭ પર કંપની દ્વારા પ્રતિવાદી સામે સંપત્તિ અને દસ્તાવેજો પરત કરવા માટે ફરિયાદ દાખલ કરવામાં આવે છે.

[૧૯] જાન્યુઆરી/ફેબ્રુઆરી ૨૦૧૮માં, પ્રતિવાદી અપીલકર્તા નંબર ૨ દ્વારા જાતીય સતામણીનો આરોપ લગાવતી ફરિયાદો રાષ્ટ્રીય મહિલા આયોગ અને આંતરિક ફરિયાદ સમિતિને મોકલે છે.

૩.૧ ઉપરોક્ત હકીકતોની પૃષ્ઠભૂમિમાં, નીચેના પ્રશ્નો/શંકાઓ ઊભી થાય છે, જેનો દેખીતી રીતે કોઈ જવાબ નથી.

[એ] એપ્રિલ, ૨૦૧૩થી નવેમ્બર, ૨૦૧૭ સુધી સાડા ચાર વર્ષથી વધુ સમય સુધી "ઉત્કૃષ્ટ" અને "અપવાદરૂપ" પ્રદર્શન સાથે કામ કર્યું છે, ૧૭/૦૮/૨૦૧૭ પછીના સમયગાળા દરમિયાન નવેમ્બર, ૨૦૧૭ની શરૂઆત સુધી શું ખોટું થયું. દોઢ મહિનાની અંદર તેણીનું પ્રદર્શન એક હદ સુધી બગડ્યું જેના પરિણામે તેને સમાપ્ત કરી દેવામાં આવ્યું.

[બ) ફરિયાદોની તપાસ કરવા માટે માત્ર નવેમ્બર, ૨૦૧૭માં બે સભ્યોની સમિતિની રચના કરવામાં આવી હતી. લાંબા સમયથી મળી રહેલી આ ફરિયાદોની તપાસ કરવા માટે આ સમિતિની રચના અગાઉ કેમ

કરવામાં આવી ન હતી?આ ફરિયાદો છતાં કામગીરીનું મૂલ્યાંકન "ઉત્કૃષ્ટ"
અને "અપવાદરૂપ" તરીકે શા માટે કરવામાં આવે છે?

[સી] સમિતિના અહેવાલની તારીખ ૨૧/૧૧/૨૦૧૭ નું ખાલી
અવલોકન દર્શાવે છે કે તે છેલ્લા દોઢ મહિના દરમિયાન કોઈ ચોક્કસ
ફરિયાદો અથવા નબળા પ્રદર્શન સુધી મર્યાદિત ન હતું, પરંતુ તે ઘણા
લાંબા સમયગાળા સુધી ફેલાયેલું હશે જે બે વર્ષ હોઈ શકે છે.જો આ સાચું
હતું, તો પછી શા માટે "ઉત્કૃષ્ટ" અને "અપવાદરૂપ" પ્રદર્શન અહેવાલો.

[ડી] સમાપ્તિ આદેશ ઇમેઇલ દ્વારા અથવા વિશેષ સંદેશવાહક અથવા
સ્પીડ પોસ્ટ/કુરિયર દ્વારા આપવામાં આવી શક્યો હોત.જ્યારે અપીલકર્તા
કંપની કહે છે કે સમાપ્તિ આદેશ આપવા માટે વ્યવસ્થાપક નિયામક દ્વારા
તેના ચેમ્બરમાં પ્રતિવાદીની ભૌતિક હાજરી જરૂરી હતી ત્યારે તે તર્ક સાથે
બંધબેસતું નથી.જ્યારે મેનેજિંગ ડિરેક્ટર સારી રીતે જાણતા હતા કે કોઈ
અપ્રિય અથવા અનિચ્છનીય ઘટના બની શકે છે અને પ્રતિવાદી પાસેથી
આવી વર્તણૂકની આશંકા હતી, ત્યારે જ્યારે પ્રતિવાદી રાત્રે ૪-૩૦ વાગ્યે
આવ્યો ત્યારે તેણે કંપનીના અન્ય મહિલા અધિકારીને તેની ચેમ્બરમાં
બોલાવ્યા અને તેમણે ખાતરી પણ કરી કે ઓફિસના પ્યૂન તેની ચેમ્બરની
બહાર ઊભા છે.

[ઈ] મેનેજિંગ ડિરેક્ટર દ્વારા અપેક્ષા મુજબ, તેમના જણાવ્યા અનુસાર, જ્યારે તેણી ૪-૩૦ વાગ્યે આવી ત્યારે પ્રતિવાદીએ દુર્વ્યવહાર કર્યો હતો અને સમાપ્તિ આદેશ પ્રાપ્ત કરવાનો ઇનકાર કર્યો હતો જે પછીથી ૬-૧૩ વાગ્યે ઇમેઇલ દ્વારા મોકલવામાં આવ્યો હતો. પ્રતિવાદીને તેના ચેમ્બરમાં બોલાવવાને બદલે તે જ ઇમેઇલ સવારે જ મોકલી શકાયો હોત અને વ્યક્તિગત રીતે સમાપ્તિ આદેશ આપવાનો પ્રયાસ કરી શક્યો હોત. આ વર્તન દર્શાવે છે કે ખરેખર સમાપ્તિ આદેશને અસર આપતા પહેલા વ્યક્તિગત રીતે સમાધાન અથવા વાટાઘાટો કરવા માટે કંઈક હતું.

[એફ] અપીલકર્તા નંબર ૨ એ પ્રતિવાદીના ઉપરી અધિકારી તરીકે કામ કર્યું છે અને તેણે પ્રતિવાદીની કામગીરીના મૂલ્યાંકનમાં ફાળો આપ્યો હશે.

[જી] જ્યારે પ્રતિવાદીએ અપીલકર્તા કંપની સાથે સાડા ચાર વર્ષના સમયગાળા દરમિયાન અપીલકર્તા નંબર ૨, મેનેજિંગ ડિરેક્ટર સામે પ્રતિવાદી દ્વારા જાતીય સતામણીની ક્યારેય કોઈ ફરિયાદ કરવામાં આવી ન હતી. આવા આક્ષેપો પ્રથમ વખત ૨૮/૧૧/૨૦૧૭ પર અને તે પછી સામે આવ્યા હતા.

[એચ] પોલીસને ફરિયાદો ૨૮/૧૧/૨૦૧૭ પર કરવામાં આવી હતી, રાષ્ટ્રીય મહિલા આયોગ અને આંતરિક ફરિયાદ સમિતિને જાન્યુઆરી-ફેબ્રુઆરી, ૨૦૧૮ માં કરવામાં આવી હતી, ૨૮/૧૧/૨૦૧૭ પર સમાપ્તિ આદેશ પસાર થયાના લાંબા સમય પછી.પ્રતિવાદી નંબર ૫ ને કાર્યકારી મેનેજિંગ ડિરેક્ટર તરીકે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હોવા છતાં તેનો દાવો કરવા છતાં કોઈપણ સત્તા સમક્ષ જાતીય સતામણીની ફરિયાદ કેમ દાખલ કરવામાં આવી ન હતી.

૩.૨.ઉપરોક્ત હકીકતો, જે આપણને મુશ્કેલીમાં મૂકે છે, તે આપણને ખરેખર સત્યનો અંદાજ કાઢવામાં મદદ કરે છે.આ કારણોસર, અમે નોંધ્યું છે કે બંને પક્ષોએ કોર્ટ સમક્ષ સંપૂર્ણ સત્ય જણાવ્યું નથી.જે કહેવામાં આવ્યું છે તેના કરતાં ઘણું વધારે છે.ઉપરોક્ત હકીકતો અને સંજોગોની પૃષ્ઠભૂમિમાં આપણે ખાતરીપૂર્વક માનીએ છીએ કે સમાપ્તિ એ શબ્દબદ્ધ હોવા છતાં સરળ ક્રમ નથી.તે જ મનસ્વીતા અને દુર્ભાવનાથી પીડાય છે.

૪. આ કેસની હકીકતો અને સંજોગો અને બંને પક્ષો દ્વારા રેકૉર્ડ પર મૂકવામાં આવેલી દલીલ તમામ હકીકતોને યોગ્ય રીતે વર્ણવતી નથી.અપીલકર્તા કંપની દ્વારા સમાપ્તિ માટે જે કડી સ્થાપિત કરવાનો પ્રયાસ કરવામા આવ્યો છે તે સંપૂર્ણ દેખાતી નથી કે પ્રતિવાદી દ્વારા કરવામાં આવેલા જાતીય સતામણીના આક્ષેપો

તેમને સ્વીકારવા માટે પૂરતો આત્મવિશ્વાસ પ્રેરિત કરતા નથી.અમે અહીં ઉદ્દેખ કરવામાં અચકાતા નથી કે બંને પક્ષો સંપૂર્ણ સત્ય સાથે બહાર આવ્યા નથી, પરંતુ બંનેએ સાચા તથ્યોને છુપાવવાનો પ્રયાસ કર્યો છે.

૫. હવે અમે ગુણદોષના આધારે આ મુદ્દાને ઉકેલવા માટે આગળ વધીએ છીએ.લેટર્સ પેટન્ટની કલમ ૧૫ હેઠળની આ અપીલ એમ્પ્લોયર અગાઉની ઇન્ડિયન ડાયરી મશીનરી કંપની લિમિટેડ (ટૂંકમાં "આઈ. ડી. એમ. સી. લિમિટેડ") દ્વારા દાખલ કરવામાં આવી છે, જેમાં સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નંબર ૧૦૨૫૨/૨૦૧૮ શીર્ષક મોહિની પ્રેસુરમ તિલવાની વિરુદ્ધ આઈ. ડી. એમ. સી. લિમિટેડ અને અન્ય ચારમાં પસાર કરાયેલા વિદ્વાન સિંગલ જજના ચુકાદા અને આદેશની ચોકસાઈ પર ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે, જેમાં વિદ્વાન સિંગલ જજે રિટ પિટિશનને મંજૂરી આપી હતી અને ૨૮.૧૧.૨૦૧૭ અને ૧૪.૦૨.૨૦૧૮ ના આદેશોને રદ કર્યા પછી પ્રતિવાદીની સેવાઓ સમાપ્ત કરી હતી અને વિભાગીય અપીલને ફગાવી દીધી હતી. તમામ પરિણામી નાણાકીય લાભો સાથે સમાપ્તિની તારીખે અસ્તિત્વમાં હતા તે જ નિયમો અને શરતો અને સ્થિતિ પર રિટ અરજદાર.

૬. વર્તમાન વિવાદને લગતી સંબંધિત હકીકતો એ છે કે પ્રતિવાદી રાષ્ટ્રીય ડેરી વિકાસ બોર્ડ (ટૂંકમાં "એન. ડી. ડી. બી".) સાથે કામ કરી રહ્યા હતા, જ્યાંથી

તેમણે રાજીનામું આપ્યું હતું અને તેમને મુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા જેથી તેઓ અપીલકર્તા કંપની સાથે કામ સંભાળી શકે.૨૬ લાખ રૂપિયાના વાર્ષિક પેકેજ (સી.ટી.સી) પર ૧૬/૦૪/૨૦૧૩ તારીખના સંદેશાવ્યવહાર દ્વારા પ્રતિવાદીને સિનિયર જનરલ મેનેજર તરીકે ૫ વર્ષ માટે કરારની નિમણૂકની ઓફર કરવામાં આવી હતી.નિમણૂક પત્ર નીચે મુજબ છે:

“આઈ.ડી.એમ.સી./HPD

મેનેજિંગ ડિરેક્ટર

પેટા:સુશ્રી મોહિની તિલવાનીની નિમણૂક

આઈ. ડી. એમ. સી. ની કામગીરીને સુવ્યવસ્થિત કરવાના ભાગરૂપે, એવું અનુભવાય છે કે આપણે "એચ. પી. ડી. એન્ડ સપોર્ટ સર્વિસીસ" નામના જૂથ સમૂહ દ્વારા નીચેના કાર્યો માટે જવાબદારી લઈ શકે તેવી યોગ્ય વ્યક્તિની વિચારણા કરી શકીએ છીએ, જેમાં નીચેનાનો સમાવેશ થાય છે:

૧. માનવ સંભવિત વિકાસ જૂથ:આમાં આઈ. ડી. એમ. સી. ખાતે પ્રવર્તમાન એસ. એ. પી. એચ. સી. એમ. માં ઇ. એસ. એસ./એમ.

એસ. એસ., ભરતી, પ્રદર્શન વ્યવસ્થાપન પ્રણાલી, મુસાફરી વ્યવસ્થાપન, તાલીમ અને કાર્યક્રમ વ્યવસ્થાપન જેવા એસ. એ. પી. મોડ્યુલોના અમલીકરણ માટેની મોટી જવાબદારી સામેલ હશે.

૨. કોર્પોરેટ કોમ્યુનિકેશન્સ

૩. આયાત અને નિકાસ

૪.વીમો

૫. સંકલન અને ટેબ્લેશન સેલ (સી એન્ડ એમ)

૬. મહેમાન સંબંધો

ઉપરોક્ત સંદર્ભમાં, એમડીને ૧૮મી માર્ચ, ૨૦૧૩ના રોજ એન. ડી. ડી. બી. ના એચ. આર. ડી. વડા સુશ્રી મોહિની તિલવાની તરફથી એક પત્ર મળ્યો છે, જેમાં આઈ. ડી. એમ. સી. સાથે કામ કરવાની તક માંગવામાં આવી છે. તેમણે એન. ડી. ડી. બી. ના ચેરમેન અને એમ. ડી. પાસેથી પણ સંમતિ મેળવી છે.

હાલમાં સુશ્રી મોહિની તિલવાણી નવેમ્બર ૨૦૧૦થી એન. ડી. ડી. બી., આનંદ સાથે વડા (એચ. આર. ડી.) તરીકે કામ કરી રહી છે અને ભરતી, કામગીરી મૂલ્યાંકન, નીતિ ઘડતર અને સમીક્ષાઓ, કરાર શ્રમ વ્યવસ્થાપન વગેરે સહિત તમામ એચ. આર. પ્રવૃત્તિઓનું નેતૃત્વ કરી રહી છે. એનડીડીબી પહેલાં, તેમણે આશિમા ગ્રૂપ સાથે કોર્પોરેટ હેડ * એચઆરડી એન્ડ આઈઆર) અને ડીએસએસ મોબાઈલ કોમ્યુનિકેશન્સ લિમિટેડ સાથે પ્રાદેશિક વડા (એચડીઆર એન્ડ એડમિનિસ્ટ્રેશન) તરીકે કામ કર્યું હતું. તેઓ પીપલ્સ મેનેજમેન્ટ, જનરલ મેનેજમેન્ટ, એચઆરડી અને આઈઆરના ક્ષેત્રોમાં ૨૧ વર્ષનો અનુભવ ધરાવે છે. તેઓ શ્રમ કલ્યાણમાં માસ્ટર ડિગ્રી, વિજ્ઞાન અને કાયદાકીય કાયદામાં સ્નાતકની ડિગ્રી અને એચઆરડીમાં અનુસ્નાતક ડિપ્લોમા ધરાવે છે.

તેથી એમ. ડી. અને ઇ. ડી. સાથે ચર્ચા કર્યા મુજબ, અમે સુશ્રી મોહિની તિલવાણીને વાર્ષિક ૨૬ લાખ રૂપિયાની સી. ટી. સી. સાથે વરિષ્ઠ મહાપ્રબંધક (એચ. પી. ડી. અને સહાયક સેવાઓ) તરીકે નિયુક્ત કરવાનો પ્રસ્તાવ મૂકીએ છીએ.”

૬.૧.બાદમાં ૦૩/૦૯/૨૦૧૫ ના સંદેશાવ્યવહાર દ્વારા, પ્રતિવાદીને ચીફ પીપલ ઓફિસર તરીકે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યો હતો અને તેને આઈ.ડી.એમ.સી. લિમિટેડ સાથે ૫ વર્ષ માટે ૩૭૬૭૦૯૧ રૂપિયાના વાર્ષિક પેકેજ (સી.ટી.સી) સાથે નવી કરારની નિમણૂકની ઓફર કરવામાં આવી હતી.ઉપરોક્ત નિમણૂક પત્ર નીચે પુનઃઉત્પાદિત કરવામાં આવ્યો છે:

“મોહિની તિલવાણી

સિનિયર જનરલ મેનેજર, એચઆર એન્ડ એડમિનિસ્ટ્રેશન

પ્રિય શ્રીમતી તિલવાણી,

૧૩/૦૪/૨૦૧૫ અને ૧૬/૦૪/૨૦૧૫ ના બે કાર્યાલય આદેશો ઉપરાંત, ચોક્કસ વિભાગો, શ્રેણીઓ, બજાર સામેના હોદ્દાઓ અને રિપોર્ટિંગ વ્યવસ્થામાં કર્મચારીઓને સોંપવાની પ્રક્રિયાને પ્રદર્શન વ્યવસ્થાપન પ્રણાલી સાથે સંકલનમાં અંતિમ સ્વરૂપ આપવામાં આવ્યું છે.

ઉપરોક્ત બાબતોને ધ્યાનમાં રાખીને, આઈ. ડી. એમ. સી. લિમિટેડ વતી, હું તમને નિશ્ચિત મુદત માટે સેવાના કરાર માટેની દરખાસ્તની નકલ

મોકલીને ખુશ છું.ઓફરની વિગતો જોડાણમાં વર્ણવવામાં આવી છે.મહેરબાની કરીને જોડાણ અને તેના જોડાણોને કાળજીપૂર્વક વાંચવા માટે સમય કાઢો, જે કરારનો બંધનકર્તા ભાગ છે.

કંપની માને છે કે તમારી પાસે આઈ.ડી.એમ.સી.ના વ્યૂહાત્મક લક્ષ્યાંકોને ૨૦૧૭-૧૮ સુધી હાંસલ કરવાના દષ્ટિકોણ સાથે સંસ્થાકીય કામગીરી અને વ્યક્તિગત વિકાસમાં નોંધપાત્ર યોગદાન આપવાની ક્ષમતા અને યોગ્યતા છે.

આપણે હવે નવા સંસ્થાકીય માળખામાં પરિવર્તિત થઈ ગયા છીએ અને તે મુજબ તમને "ગ્રેડ સી" સોંપવામાં આવે છે.વર્ષ ૨૦૧૪-૧૫ માટે તમારા પ્રદર્શનની સમીક્ષા કરવામાં આવી છે અને તમને "ઉત્કૃષ્ટ પ્રદર્શન" તરીકે મૂલ્યાંકન કરવામાં આવ્યું છે.તમને "ચીફ પીપલ ઓફિસર" તરીકે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા છે.૧લી એપ્રિલ, ૨૦૧૫થી તમારા સીટીસીમાં તે મુજબ સુધારો કરવામાં આવ્યો છે.

શું હું તમને વિનંતી કરી શકું છું કે ૧૧ સપ્ટેમ્બર, ૨૦૧૫ સુધીમાં દરેક પૃષ્ઠ પર યોગ્ય રીતે હસ્તાક્ષરિત જોડાયેલ કરારની ડુપ્લિકેટ નકલ પરત

કરીને તમારી સ્વીકૃતિ સૂચવો.નહિંતર, આ ઓફરને પાછી ખેંચી લેવાતી ગણવામાં આવશે.

સંદર્ભમાં

તમારી નિષ્ઠાપૂર્વક

સહી/ – અયોગ્ય

અનિલ શેનોઈ

કાર્યકારી નિયામક

જોડાણ : ઉપર મુજબ."

૭. પક્ષો દ્વારા કરાર પર સહી કરવામાં આવી હતી જેમાં નિયમો અને શરતો વિગતવાર દર્શાવવામાં આવી હતી.કરારની કલમ નંબર ૧૩ સ્પષ્ટપણે પૂરી પાડે છે કે બંને પક્ષો ત્રણ મહિનાની નોટિસ આપીને અથવા તેના બદલામાં ત્રણ મહિનાના મૂળભૂત પગારની ચુકવણી કરીને કરારને સમાપ્ત કરી શકે છે.

૮. નાણાકીય વર્ષ ૨૦૧૫-૧૬ માટે ૨૭/૦૬/૨૦૧૬ ના બાકી વાર્ષિક પ્રદર્શન અહેવાલના આધારે, મહેનતાણું અને કામગીરી સાથે જોડાયેલા લાભો માટેની વ્યવસ્થાપન નીતિ અનુસાર, પ્રતિવાદીનું વાર્ષિક પગાર પેકેજ (સી.ટી.સી) ૦૧/૦૪/૨૦૧૬ થી ૧૫ ટકા વધારીને ૪૩૩૨૧૪૬ રૂપિયા

કરવામાં આવ્યું હતું.તે પછી, ફરીથી ૧૭/૦૮/૨૦૧૭ ના વાર્ષિક પ્રદર્શન અહેવાલને નાણાકીય વર્ષ ૨૦૧૬-૧૭ માટે અપવાદરૂપ હોવાના આધારે, કામગીરી સાથે જોડાયેલા મહેનતાણું અને લાભો માટેની વ્યવસ્થાપન નીતિ અનુસાર, ૧૭/૦૮/૨૦૧૭ ના સંદેશાવ્યવહાર દ્વારા, વાર્ષિક પગાર પેકેજ (સી.ટી.સી) ને ૦૧/૦૪/૨૦૧૭ થી ૧૨ ટકા વધારીને ૪૮૫૨૦૦૯ રૂપિયા કરવામાં આવ્યું હતું.વાર્ષિક કામગીરી અહેવાલો નીચે રજૂ કરવામાં આવ્યા છે:

“કામગીરીનું મૂલ્યાંકન-નાણાકીય વર્ષ ૨૦૧૫-૧૬

તારીખ:૨૭-૦૭-૨૦૧૬

નાણાકીય વર્ષ ૨૦૧૫-૧૬ માટે તમારા પ્રદર્શનની સમીક્ષા કરવામાં આવી છે અને તે મુજબ તમારું પ્રદર્શન મૂલ્યાંકન 'ઉત્કૃષ્ટ પ્રદર્શન' છે.

તમારા સીટીસીમાં પરિશિષ્ટ એ મુજબ ૧ એપ્રિલ-૨૦૧૬થી સુધારો કરવામાં આવ્યો છે.

અભિનંદન પાઠવું છું.

તેને ચાલુ રાખો.

શુભેચ્છાઓ સાથે.”

“કામગીરીનું મૂલ્યાંકન-નાણાકીય વર્ષ ૨૦૧૬-૧૭

તારીખ:૧૭-૦૮-૨૦૧૭

નાણાકીય વર્ષ ૨૦૧૬-૧૭ માટે તમારા પ્રદર્શનની સમીક્ષા કરવામાં આવી છે અને તે મુજબ તમારા પ્રદર્શનને 'અસાધારણ પ્રદર્શન' તરીકે મૂલ્યાંકન કરવામાં આવ્યું છે.

તમારા સીટીસીમાં પરિશિષ્ટ એ મુજબ ૧ એપ્રિલ, ૨૦૧૭થી સુધારો કરવામાં આવ્યો છે.

અન્ય તમામ નિયમો અને શરતો તમારા હાલના નિશ્ચિત મુદત કરાર પત્રમાં ઉલ્લેખિત છે તે જ રહે છે.

અમે આશા રાખીએ છીએ કે તમે આગામી વર્ષોમાં વધુ સારું પ્રદર્શન કરશો.

શુભેચ્છાઓ સાથે.”

૯. મેનેજિંગ ડિરેક્ટરનું પદ ખાલી પડતાં, અપીલકર્તા નંબર ૨ ની ૨૮/૦૪/૨૦૧૭ થી અસર સાથે કંપની-અપીલકર્તા નંબર ૧ ના કાર્યકારી મેનેજિંગ ડિરેક્ટર તરીકે નિમણૂક કરવામાં આવી હતી.પાછળથી ૧૮/૧૧/૨૦૧૭ ની અસરથી, અપીલકર્તા નંબર ૨ ને અપીલકર્તા નંબર ૧ કંપનીના નિયમિત મેનેજિંગ ડિરેક્ટર તરીકે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા.

૧૦. આ દરમિયાન, પ્રતિવાદીની સ્થિતિ અને કામગીરી અંગે અહેવાલ રજૂ કરવા માટે અપીલકર્તા નંબર ૨ (મેનેજિંગ ડિરેક્ટર) દ્વારા બે ઉચ્ચ હોદ્દાના અધિકારીઓની બનેલી એક સમિતિની રચના કરવામાં આવી હતી.ઉક્ત ઉચ્ચ સ્તરીય સમિતિએ ૨૧/૧૧/૨૦૧૭ પર પોતાનો અહેવાલ મેનેજિંગ ડિરેક્ટર (અપીલકર્તા નંબર ૨) ને સુપરત કર્યો હતો.ઉચ્ચ સ્તરીય સમિતિના અહેવાલને ધ્યાનમાં લીધા પછી, પ્રતિવાદીની સેવાઓ દૂર કરવાનો નિર્ણય લેવામાં આવ્યો હતો અને તે મુજબ ૨૮/૧૧/૨૦૧૭ પર વિવાદિત સમાપ્તિ આદેશ જારી કરવામાં આવ્યો હતો.૨૧/૧૧/૨૦૧૭ તારીખનો અહેવાલ અને ૨૮/૧૧/૨૦૧૭ તારીખનો સમાપ્તિ આદેશ નીચે પુનઃઉત્પાદિત કરવામાં આવ્યો છે કારણ કે તે પછીના તબક્કે તેમની સામગ્રીને ધ્યાનમાં લેવા અને ચર્ચા કરવા માટે ખૂબ સુસંગત હશે.૨૧/૧૧/૨૦૧૭ તારીખનો અહેવાલ નીચે મુજબ વાંચે છે:

“અહેવાલ

તારીખ: ૨૧ નવેમ્બર ૨૦૧૭

છેલ્લા કેટલાક મહિનાઓમાં, સુશ્રી મોહિની તિલવાનીના વર્તન અને કાર્ય પ્રત્યેના અભિગમને લગતા ઘણા મુદ્દાઓ સામે આવ્યા છે. મેનેજિંગ ડિરેક્ટરે ઇચ્છા વ્યક્ત કરી હતી કે નીચેની ૨ હસ્તાક્ષરકર્તાઓની બનેલી સમિતિ એચઆર જૂથ અને સુશ્રી મોહિની તિલવાની સાથેના તેમના ઇન્ટરફેસમાં કર્મચારીઓની સમસ્યાઓ અને ફરિયાદો સંબંધિત મુદ્દાઓની તપાસ કરે. સમિતિએ વિવિધ કર્મચારીઓ સાથે વાતચીત કરી હતી અને એચઆર જૂથ અને ખાસ કરીને સુશ્રી મોહિની તિલવાનીની ખામીઓનો સારાંશ નીચે મુજબ છે:

એ. કર્મચારીઓને ખોટો ફોર્મ ૧૬ આપવામાં આવ્યો. આ કારણે સંખ્યાબંધ કર્મચારીઓને દંડ પણ ચૂકવવો પડ્યો છે અને તેમણે તેમના દ્વારા ઉઠાવવામાં આવેલા આવા મુદ્દાઓનો જવાબ પણ આપ્યો નથી. આ એક વૈધાનિક જરૂરિયાત છે અને તેનું પાલન કરવામાં આવ્યું નથી.

બી. શ્રમ પરવાનો વિના એકમો/પ્લાન્ટમાં કામ કરતા ઠેકેદારને તે સંબંધિત પ્લાન્ટમાં કામ કરવું પડશે. ઓડિટરો દ્વારા પણ તેમના

અહેવાલોમાં આ તરફ ધ્યાન દોરવામાં આવ્યું છે અને તે કાયદાકીય ભૂલ છે.ઠેકેદારોના યોગ્ય પી. એફ. રેકૉર્ડ ન જાળવવાના મુદ્દાઓ પણ સામે આવ્યા છે.આ તમામ આઈ. ડી. એમ. સી. પર દંડ અને ટોચની વ્યવસ્થાપન ટીમના કેટલાક કર્મચારીઓ સામે કાર્યવાહી તરફ દોરી શકે છે.

સી. કર્મચારીઓને વધારાની ચૂકવણી પી. એલ. આઈ. (કામગીરી સાથે સંકળાયેલ પ્રોત્સાહન) કરવામાં આવી હતી.આ પછી કર્મચારીઓ પાસેથી વસૂલવું પડ્યું હતું અને તે મુજબ સીપીઓને સૂચના આપ્યા પછી જ કરવામાં આવ્યું હતું.

ડી. કર્મચારીઓને વધારાની ચૂકવણીના અન્ય કિસ્સાઓ છે જેની વસૂલાત કરવામાં આવી રહી છે જે કર્મચારીઓના નૈતિકતામાં ઘટાડો તરફ દોરી જાય છે.

કેટલાક કર્મચારીઓને જૂથ વીમા યોજનામાં સામેલ કરવામાં આવ્યા ન હતા. ત્યાં ટેકનિશિયન હતા અને સી. એફ. ઓ. દ્વારા સી. પી. ઓ. ને રીમાઈન્ડર મોકલવા છતાં, સાચી યાદી આપવામાં આવી ન હતી.એક એવો કેસ હતો જેમાં કર્મચારી ખર્ચનો દાવો કરી શકતો ન હતો કારણ કે તે

કોઈ પણ પોલિસીમાં સામેલ નહોતો.આનાથી એકમ/ફેક્ટરીના તમામ કર્મચારીઓ નારાજ થયા અને તેઓએ એએમડીનો સંપર્ક કર્યો.તે પછી કંપનીએ ખર્ચ ઉઠાવવો પડ્યો હતો.

ચ. ભૂતકાળમાં કર્મચારીઓની બરતરફીના ઘણા કિસ્સાઓ સામે આવ્યા છે, જેના કારણે કર્મચારીઓનું મનોબળ નબળું પડ્યું છે.કર્મચારીઓએ સી. પી. ઓ. ના ઉચ્ચ નેતૃત્વની ફરિયાદ કરી છે.

જી. કામદારો કહે છે કે એચઆર પાસેથી નિવારણ મેળવવું ખૂબ જ મુશ્કેલ છે અને સીપીઓને મળવાના પ્રયાસો સામાન્ય રીતે નિર્થક છે, કારણ કે તેઓ ક્યારેય નિમણૂકો નહીં આપે.ત્યારબાદ તેઓએ સીધા એએમડીને મળવાનું નક્કી કર્યું અને એએમડીએ વીમા કેસ સહિત કામદારોના મુદ્દા પર સુનાવણી કરી જેનું સમાધાન કરવામાં આવ્યું હતું.

એચ. બોનસની ગણતરી ખોટી હોવાનું જણાયું હતું અને યોગ્ય બોનસ ચૂકવવા માટે એએમડીએ દરમિયાનગીરી કરવી પડી હતી.અગાઉના વર્ષોની ચુકવણી કદાચ વૈધાનિક જરૂરિયાતોને પૂર્ણ કરતી ન હોય.

આઈ. એપ્રેન્ટિસ અને કેઝ્યુઅલ કામદારોના પગારના બિલની પ્રક્રિયા કરવામાં આવતી નથી અને સમયસર ચૂકવણી કરવામાં આવતી નથી

તેવી ફરિયાદો.વિભાગના વડા તરફથી આ પ્રવૃત્તિ પર કોઈ દેખરેખ રાખવામાં આવતી નથી.

જે. નિયમિત કર્મચારીઓને પગારની ચુકવણી પણ યોગ્ય રીતે થઈ રહી છે તેની ખાતરી કરવા માટે એએમડીએ દરમિયાનગીરી કરવી પડી હતી.

કે. ગયા વર્ષના ફોર્મ ૧૬ સંબંધિત ગણતરીને ટેકો આપવા માટે કોઈ દસ્તાવેજો ઉપલબ્ધ નથી.કોઈ ફાઇલો જાળવવામાં આવી નથી અને તેથી તૃતીય પક્ષને આપવામાં આવેલી માહિતીની ચકાસણી થઈ શકી નથી.

એલ. મુખ્ય સલાહકારોના કરારની સમીક્ષા કરવાની જરૂર છે કારણ કે એચઆરમાંથી કોઈ પણ વડા પ્રધાનના પ્રતિનિધિને મળ્યું નથી અને સહાયક દસ્તાવેજો વ્યવહારમાં પ્રામાણિકતા સૂચવતા નથી.આ સલાહકારોની નિમણૂકમાં યોગ્ય ખંતનું પાલન કરવામાં આવ્યું નથી.

એમ. સી. પી. ઓ. અને તેમના વિભાગ તરફથી ભૂલો થયાના ઘણા ઉદાહરણો છે, અને સી. પી. ઓ. ક્યારેય તેની જવાબદારી સ્વીકારશે નહીં, તેના બદલે તેઓ બિનઉપયોગી હોવાનો દાવો કરતા ગોંધા અધિકારીઓને દોષ આપશે વગેરે.

એન. કર્મચારીઓના સંપૂર્ણ અને અંતિમ સમાધાનના ઘણા કિસ્સાઓ કરવામાં આવ્યા ન હતા અને ઘણા લોકો એએમડીને પણ ફરિયાદ કરી રહ્યા છે.એ જ રીતે પી. એફ. મુદ્દાઓનું સમાધાન પણ બાકી હતું.વસાહતોને તાર્કિક નિષ્કર્ષ પર લઈ જવામાં આવી ન હતી.

ઓ. અમને તાજેતરમાં (ઉપનામ પર) લગભગ ૩ આર. ટી. આઈ. પ્રાપ્ત થયા છે, જેની વિગતો સૂચવે છે કે પૂછવામાં આવેલી માહિતી માનવ સંસાધન વિભાગના કોઈ વ્યક્તિ દ્વારા આપવામાં આવી છે અને જેની પાસે કેટલીક મહત્વપૂર્ણ માહિતી છે.હકીકત એ પણ છે કે ડૉ. થોમસની નિમણૂક જેવા કેટલાક ચોક્કસ પ્રશ્નો પૂછવામાં આવ્યા છે જે સૂચવે છે કે આર. ટી. આઈ. શ્રીમતી તિલવાણી દ્વારા મોકલવામાં આવી છે, કારણ કે આ બાબતે અન્ય કોઈની પાસે માહિતી નહોતી.આ આર. ટી. આઈ. ની પ્રાપ્તિઓ સૂચવે છે કે શ્રીમતી તિલવાણી કોઈ ને કોઈ બહાનું આપીને કોઈને/આઈ. ડી. એમ. સી. ને ફસાવવા માટે કેસ ચલાવી રહી છે.

પી. અમને વિવિધ કર્મચારીઓ તરફથી ઘણી મૌખિક તેમજ લેખિત ફરિયાદો મળી છે કે તેણીનું વર્તન અસંસ્કારી/શૈતાની છે અને તેઓ

કોઈપણ કર્મચારી બાબત માટે તેણીનો સંપર્ક કરવા માંગતા નથી, ભલે તે એચઆરના વડા હોય. આ આંતર-કર્મચારી સંબંધોને અસર કરી રહ્યું છે.

ક્યૂં સવારે કામ પર આવવાનો તેમનો સમય ગંભીર ચિંતાનો વિષય છે.તેણી હંમેશા મોડા આવે છે અને સામાન્ય રીતે ૦૮૦૦ કલાકના નિર્ધારિત સમયે ક્યારેય ઓફિસમાં આવતી નથી.એક જવાબદાર કર્મચારી અને વડા (એચઆર) હોવાને કારણે, તે જરૂરી છે કે તે તેના દ્વારા જે કરવામાં આવી રહ્યું છે તેનાથી વિપરીત, સાચો દાખલો બેસાડે.

ઘણી ભૂલોને ધ્યાનમાં રાખીને, તેમાંની કેટલીક વૈધાનિક પ્રકૃતિની છે અને કર્મચારીઓના મનોબળ પર સુશ્રી મોહિની તિલવાનીના વર્તનની અસર, માનવ સંસાધન વિભાગની અસરકારકતા અને સુશ્રી મોહિની તિલવાનીનું ચાલુ રહેવું અથવા અન્યથા તેમના કરાર પર મેનેજિંગ ડિરેક્ટર દ્વારા વિચાર કરી શકાય છે."

૧૦.૧ ૨૮/૧૧/૨૦૧૭ તારીખનો સમાપ્તિ આદેશ નીચે મુજબ વાંચે છે:

"આઈ.ડી.એમ.સી.

લિમિટેડ

ઓફિસ ઓર્ડર

તમને ૩ સપ્ટેમ્બર, ૨૦૧૫ના રોજ લેટર નંબર એચ. આર. ૨૮૩૪ દ્વારા જારી કરાયેલ સેવાના કરારના સંદર્ભમાં, વર્તમાનમાં આઈ. ડી. એમ. સી. વિહ્વલ ઉદ્યોગનગર ખાતે તૈનાત ચીફ પીપલ ઓફિસર શ્રીમતી મોહિની તિલવાણીને જાણ કરવામાં આવે છે કે ઉપરોક્ત કરારની કલમ નંબર ૧૩ મુજબ, આઈ. ડી. એમ. સી. સાથેની તેમની સેવાઓ આથી સમાપ્ત કરવામાં આવી છે અને તેમને ૨૮ નવેમ્બર, ૨૦૧૭ (કાર્યાલયના કલાકો પછી) થી આઈ. ડી. એમ. સી. માંથી મુક્ત કરવામાં આવ્યા છે.

શ્રીમતી તિલવાણીને તેમના કરારની શરતો અનુસાર ત્રણ મહિનાની નોટિસના બદલામાં ત્રણ મહિનાના મૂળ પગારની સમકક્ષ રકમ ચૂકવવામાં આવશે.

આ નિયમો અનુસાર શ્રીમતી તિલવાણી પાસેથી બાકી નીકળતી રકમની વસૂલાત કરવાના વ્યવસ્થાપનના અધિકાર પ્રત્યે પૂર્વગ્રહ વિના છે. સંપૂર્ણ અને અંતિમ સમાધાન નો ડ્યુઝ સર્ટિફિકેટની મંજૂરીને આધિન રહેશે.

આઈ.ડી.એમ.સી. લિમિટેડ માટે

સહી/ -

કાર્યકારી મેનેજિંગ ડિરેક્ટર

સુશ્રી મોહિની તિલવાની

ચીફ પીપલ ઓફિસર

આઈ.ડી.એમ.સી. VU નગર

સીસી:એમ. ડી. ની કચેરી, આઈ. ડી. એમ. સી. આનંદ "

૧૧. બોર્ડ ઓફ ડિરેક્ટર્સ દ્વારા યોગ્ય ચર્ચા કર્યા પછી સમાપ્તિ સામે પ્રતિવાદી દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી અપીલની તારીખ ૧૦/૦૨/૨૦૧૮ ના નિર્ણય દ્વારા ચર્ચા કરવામાં આવી હતી કારણ કે બોર્ડને જાણવા મળ્યું હતું કે સમાપ્તિ સંપૂર્ણપણે ન્યાયી અને યોગ્ય હતી.બોર્ડના આ નિર્ણયની જાણ ૧૪/૦૨/૨૦૧૮ પર પ્રતિવાદીને કવર લેટર દ્વારા કરવામાં આવી હતી.

૧૨. સમાપ્તિ આદેશ અને અપીલ બોર્ડના આદેશને પડકારતી રિટ અરજીને વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા ૩૦/૪/૨૦૧૯ ના ચુકાદા અને આદેશ દ્વારા મંજૂરી આપવામાં આવી હતી.તેનાથી નારાજ, વર્તમાન અપીલ એમ્પ્લોયર આઈ.ડી.એમ.સી. લિમિટેડ અને તેના મેનેજિંગ ડિરેક્ટર દ્વારા ૧૦/૬/૨૦૧૯ પર દાખલ કરવામાં આવી હતી.વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા પેરા ૫.૧ થી ૫.૯,૬ અને ૬.૧ માં નોંધાયેલા તારણોને નીચે પ્રમાણે પુનઃઉત્પાદિત કરવા યોગ્ય રહેશે:

“ ૫.૧ શરૂઆતમાં, એવું કહી શકાય કે અરજદારે, તેણીની દલીલોમાં, ખાનગી પ્રતિવાદી નંબર ૫ દ્વારા તેણીની કથિત જાતીય સતામણીના સંબંધમાં વ્યાપક દાવાઓ અને આક્ષેપો કર્યા છે, જેમાં તે કાર્યકારી મેનેજિંગ ડિરેક્ટર હતા.એવું અવલોકન કરવું પડશે કે સમાપ્તિના વિવાદિત આદેશના સંદર્ભમાં બંને પક્ષોના ગુણદોષ પરની વિવિધ દલીલોની પ્રશંસા કરતી વખતે, આરોપોમાં સત્ય શોધવાની અથવા અન્યથા કરવાની ક્વાયત હાથ ધરવી જરૂરી નથી.ન તો આવી ક્વાયત રિટ અધિકારક્ષેત્રમાં હાથ ધરી શકાય છે.ન તો તે કોઈ પણ રીતે સુસંગત છે.કોર્ટે અરજદાર પર જાતીય સતામણીના આરોપોની સત્યતા અથવા અન્યથા બિલકુલ તપાસ કરી નથી.સમાપ્તિના આદેશની કાયદેસરતાનો નિર્ણય કરતી વખતે કોર્ટ પણ તે ગણતરી પર કોઈ અભિપ્રાય વ્યક્ત કરતી નથી.જે સુસંગત છે તે

એ છે કે જાતીય સતામણીના આક્ષેપો માત્ર આરોપોના દાયરામાં હોવા છતાં, તે મૂળમાં હતા કે અરજદાર સામે સમાપ્તિ આદેશ પસાર કરવાની કાર્યવાહી કરવાના પાયામાં હતા.

૫.૨ પ્રતિવાદી નંબર ૩ માં જોડાયા પછી અરજદારે તેની કારકિર્દીમાં હાંસલ કરેલી ઝડપી પ્રગતિ અને અરજદારના કામ અને કાર્યક્ષમતાની ભરપૂર પ્રશંસા કરવામાં અને તેને ઉન્નત વેતન આપવામાં પ્રતિવાદી નંબર ૩ ના વલણ વિશે જણાવેલી સ્વીકૃત હકીકતોને યાદ કરતા, તે ઘટનાઓ નીચે મુજબ હતી, જે ટૂંકા ગાળામાં થઈ હતી જે ૨૮ નવેમ્બર, ૨૦૧૭ ના સમાપ્તિના આદેશની તરત પહેલાની હતી.

(i) ૧૬મી એપ્રિલ, ૨૦૧૩ના રોજ નિમણૂક આદેશની સામગ્રીને વાંચીને, તે સરળતાથી સમજી શકાય છે કે પ્રતિવાદી નંબર ૩ તેની બાબતો અને કામગીરીમાં સુધારો કરવા માંગતો હતો અને નિમણૂક પત્રમાં ઉદ્દેખિત કાર્ય કરવા માટે નિપુણતા ધરાવતી વ્યક્તિ ઈચ્છતો હતો.તે સમયે પ્રતિવાદી નંબર ૨-એન. ડી. ડી. બી. હેઠળ કામ કરી રહેલા અરજદારની સેવાઓ પ્રતિવાદી નંબર ૩ માટે માંગવામાં આવી હતી, જે પ્રતિવાદી નંબર ૨નું અંગ હતું.એવું લાગે છે કે આવી વ્યવસ્થા દ્વારા,

અરજદારને નોકરી પર રાખવામાં આવ્યો હતો.અરજદારને ₹ ૨૬.૦૦ લાખમાં કંપનીને કિંમત (સી.ટી.સી) ઓફર કરવામાં આવી હતી.

(ii) તે વધુ સ્પષ્ટ થાય છે કે પ્રતિવાદી નંબર ૩એ અરજદારની કામગીરીને ઉત્કૃષ્ટ ગણાવી હતી.અરજદારને ચીફ પીપલ ઓફિસરનું પદ આપવામાં આવ્યું હતું અને અરજદારની સીટીસી ૩ સપ્ટેમ્બર, ૨૦૧૫ના રોજ વધારીને ૩૭૬૭૦૯૧ રૂપિયા કરવામાં આવી હતી.

(iii) ઉપરોક્ત પત્રમાં 'બઢતી' શબ્દનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો નથી, તેમ છતાં અરજદાર માટે વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલની રજૂઆતને હળવાશથી નકારી શકાય નહીં કે તે અરજદારની ઉપરની માન્યતા હતી અને તેના પ્રદર્શનને પુરસ્કાર આપવામાં આવ્યો હતો.

(iv) ત્યારબાદની ઘટનાઓ માત્ર એ બાબતને રેખાંકિત કરે છે કે અરજદારનું કાર્ય ઉત્કૃષ્ટતાના ક્ષેત્રમાં હોવાનું મૂલ્યાંકન કરવામાં આવ્યું હતું.૨૭મી જુલાઈ, ૨૦૧૬ના રોજ પ્રતિવાદી નંબર ૩એ અરજદારનું કામ બાકી હોવાનું મૂલ્યાંકન કર્યું હતું અને ફરીથી અરજદારનું સીટીસી વધારીને ૪૩૩૨૧૪૬ રૂપિયા કરવામાં આવ્યું હતું.

(૧૭મી ઓગસ્ટ, ૨૦૧૭ના રોજ અરજદારને અસાધારણ કામગીરીનું મૂલ્યાંકન આપવામાં આવ્યું હતું. આ તબક્કે પણ તેમની સીટીસી વધારીને ૪૮૫૨૦૦૯ રૂપિયા કરવામાં આવી હતી.

૫.૩ ત્યારબાદ ૨૮મી નવેમ્બર, ૨૦૧૭ના રોજ સમાપ્તિ આદેશ પસાર કરવામાં આવ્યો હતો, જે થોડા મહિનાઓ પસાર થયા પછી તરત જ હતો. અરજદારને તેના અસાધારણ પ્રદર્શન માટે ઉચ્ચ રેટિંગ આપવાની, મહિનાઓની અંદર તેના પગારમાં લગભગ બમણો વધારો કરવાની અને અરજદાર દ્વારા પ્રદાન કરવામાં આવતી સેવાઓની નોંધ લેવાની અને તેણીને એલિવેટેડ પ્લેસમેન્ટ આપીને અને પછીથી અચાનક સેવાઓ સમાપ્ત કરવાની પૃષ્ઠભૂમિ હકીકતોને ધ્યાનમાં રાખીને ઘટનાઓનો ઝડપી ક્રમ અગમ્ય હતો. જો આ હકીકતોને વેડનેસબરી વાજબીતાના સિદ્ધાંત દ્વારા માપવામાં આવે છે, તો અરજદારની સેવાઓ સમાપ્ત કરવાનો નિર્ણય લેવામાં તર્કસંગતતા નિષ્ક્રિયતા અને પ્રમાણસરતા બંનેની દ્રષ્ટિએ પ્રતિવાદી નંબર ૩ નું વર્તન અગમ્ય હતું.

૫.૪ જી. આર. આઈ. ડી. સી. ઓ. લિમિટેડ વિરુદ્ધ દયાનંદ ડોલોઈ [એ. આઈ. આર. ૨૦૧૨ એસ. સી. ૭૨૯] માં સુપ્રીમ કોર્ટે અવલોકન કર્યું હતું કે વહીવટી કાર્યવાહીની ન્યાયિક સમીક્ષાને લગતા કાયદાના વિકાસ

સાથે, એક રિટ કોર્ટ હવે જાહેર સત્તા દ્વારા પસાર કરાયેલા સમાપ્તિ આદેશની માન્યતાની તપાસ કરી શકે છે.એવું કહેવામાં આવ્યું હતું કે કરારના ક્ષેત્રમાં અલગ કાર્યવાહી ન્યાયિક સમીક્ષા માટે ખુલ્લી નથી તેવી દલીલ કરવા માટે આદેશ પસાર કરનાર સત્તાધિકારી માટે હવે તે ખુલ્લું નથી.સર્વોચ્ચ કોર્ટ દ્વારા વધુમાં અવલોકન કરવામાં આવ્યું હતું કે રિટ કોર્ટ કાર્યવાહીની ન્યાયિક સમીક્ષા કરવા અને તે નક્કી કરવા માટે હકદાર છે કે શું કોઈ ગેરકાયદેસરતા, વિકૃતિ, ગેરવાજબીતા, અન્યાયીતા અથવા અતાર્કિકતા છે કે જે કાર્યવાહીને દૂષિત કરશે, પછી ભલે તે કાર્યવાહી કરારના ક્ષેત્રમાં હોય.

પ.પ મેસર્સ સૂર્યા કન્સ્ટ્રક્શન્સ વિરુદ્ધ ઉત્તર પ્રદેશ રાજ્ય સિવિલ અપીલ નંબર ૨૬૧૦/૨૦૧૮ હોવાના તાજેતરના નિર્ણયમાં ૦૮મી માર્ચ, ૨૦૧૮ના રોજ નિર્ણય લેવામાં આવ્યો હતો, જેમાં સુપ્રીમ કોર્ટે નીચેનો સિદ્ધાંત દર્શાવ્યો હતો.

“તેવી જ રીતે, તે સારી રીતે નક્કી કરવામાં આવ્યું છે કે જ્યાં રાજ્ય મનસ્વી રીતે વર્તે છે, કરારના ક્ષેત્રમાં પણ, ઉચ્ચ કોર્ટ ભારતના બંધારણની કલમ ૨૨૬ [‘એબીએલ ઇન્ટરનેશનલ લિમિટેડ

વિરુદ્ધ એક્સપોર્ટ ક્રેડિટ ગેરંટી કોર્પોરેશન ઓફ ઇન્ડિયા લિમિટેડ
[(૨૦૦૪) ૩ એસસીસી ૫૫૩]' હેઠળ દખલ કરી શકે છે.

૫.૬ જ્યારે પ્રતિવાદી નંબર ૩ અને ૫ વતી સામાન્ય રીતે દાખલ કરાયેલ સોગંદનામા-ઇન-રિપ્લાય જોવામાં આવ્યું, ત્યારે ઉપરોક્ત સ્કોર પર બચાવની કુલ અછત જોવા મળી હતી, જેના કારણે નોકરીદાતાએ અચાનક કર્મચારીની સેવાઓ સમાપ્ત કરી દીધી હતી, જે નજીકના ભૂતકાળમાં, ફરજો નિભાવવામાં તેની કાર્યક્ષમતા માટે ખૂબ વખાણાયેલી હતી અને મહેનતાણું અને દરજ્જાની દ્રષ્ટિએ ઉન્નત હતી. એફિડેવિટ-ઇન-રિપ્લાયના ફક્ત ૧૬માં, એવું દર્શાવવામાં આવ્યું હતું કે, "અરજદારની કામગીરી, જેમ કે કર્મચારીઓ/કર્મચારીઓ પાસેથી અનેક અને સતત પ્રતિસાદ પ્રાપ્ત કર્યા પછી તારણ કાઢવામાં આવ્યું હતું, તે જે પદ પર રોકાયેલી હતી તેની સાથે સુસંગત ન હતી, ખાસ કરીને કર્મચારી-એમ્પ્લોયરના સરળ સંબંધના સંદર્ભમાં, જે પ્રતિવાદી નંબર ૩ ના વ્યવસાયને ચિહ્નિત કરી રહ્યો હતો".તેવી જ રીતે અન્ય જગ્યાએ સોગંદનામામાં કહેવામાં આવ્યું હતું કે અરજદારની કામગીરી, જેમ કે કર્મચારીઓ તરફથી અનેક અને સતત પ્રતિસાદ પ્રાપ્ત કર્યા પછી તારણ કાઢવામાં આવ્યું હતું, તે અરજદારની સ્થિતિ સાથે સુસંગત ન હતી, ખાસ

કરીને કર્મચારી-નોકરીદાતાના સરળ સંબંધોના સંદર્ભમાં, જેણે કામના વાતાવરણને અસર કરી હતી.

પ.૭ જ્યારે અરજદારની સેવાઓને ઉત્કૃષ્ટ અને અસાધારણ તરીકે ઓળખવામાં આવી હતી, જ્યારે તેણીને પ્લેસમેન્ટ અને પદની દ્રષ્ટિએ ઉન્નત કરવામાં આવી હતી અને જ્યારે તેણીના પ્રદર્શનને માન્યતા આપવા માટે તેણીના વેતનમાં નોંધપાત્ર વધારો કરવામાં આવ્યો હતો, ત્યારે પ્રતિવાદી નંબર ૩ તરફથી ઉપરોક્ત વલણને ભાગ્યે જ સ્વીકારી શકાય છે.ઉપરોક્ત દાવાઓ કોઈ પણ સામગ્રી દ્વારા સમર્થિત વગર એકદમ દાવાઓ હતા, તેના બદલે પરિચર તથ્યો અને સંજોગોએ પરિસ્થિતિને તદ્દન વિપરીત સૂચવી હતી.અરજદારના વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલ પ્રતિવાદી તરફથી ઉપરોક્ત બચાવને માત્ર કોરી કલ્પના તરીકે યોગ્ય રીતે વર્ણવી શકે છે કે આવી કોઈ પ્રતિક્રિયા અસ્તિત્વમાં નથી.

પ.૮ આખો બચાવ બનાવટી હતો અને ઉછેર કરવા માટે ઉઠાવવામાં આવ્યો હતો.પહેલેથી જ નોંધ્યું છે તેમ, સમયગાળાની દ્રષ્ટિએ પણ, એક તરફ અરજદારની સેવાઓ માટે માન્યતા અને આશંકા અને બીજી તરફ અચાનક સમાપ્ત કરવાના આદેશ વચ્ચે નિકટતા હતી.બંને વચ્ચે કોઈ

કલ્પનીય કારણ અને અસરનો સંબંધ નહોતો.જો ત્યાં કોઈ સાંઠગાંઠ હતી, તો તે મનસ્વીપણાની દ્રષ્ટિએ હતી.

૫.૯ વધુ મહત્વની વાત એ છે કે ઉપરોક્ત સંજોગો એકલા સંજોગો ન હતા.તેમાં પ્રતિવાદી નંબર ૩ ના ઉચ્ચ હોદ્દાના કર્મચારી દ્વારા અરજદાર દ્વારા છેલ્લા કેટલાક મહિનામાં ફેલાયેલા જાતીય સતામણીના ગંભીર આક્ષેપોની પૃષ્ઠભૂમિ હતી.અરજદારે આ પ્રકારની સતામણીનો આરોપ લગાવીને ફોજદારી ફરિયાદ દાખલ કરી હતી.તે જોવામાં આવશે કે અરજદારે તેની દલીલોમાં ૨૮મી નવેમ્બર, ૨૦૧૭ના રોજ પ્રતિવાદી નંબર ૫ની કચેરીમાં બનેલી ઘટનાઓનો આરોપ લગાવીને વર્ણન કર્યું હતું, જે પછી અરજદાર દ્વારા ૨૮મી નવેમ્બર, ૨૦૧૭ના રોજ ફોજદારી ફરિયાદ દાખલ કરવામાં આવી હતી.સમાપ્તિ આદેશ પસાર કરવાની તારીખ, એટલે કે ૨૮મી નવેમ્બર, ૨૦૧૭ સાથે થઈ હતી, કારણ કે તે તે જ દિવસે પસાર કરવામાં આવ્યો હતો.અરજદાર વતી, એ હકીકતો પરથી પ્રકાશ પાડવામાં આવ્યો હતો કે પ્રતિવાદી નંબર ૩ દ્વારા સમાપ્તિનો આદેશ પસાર કરવો એ એક સાથે હાથ ધરવામાં આવેલી કવાયત હતી જ્યારે અરજદાર પોલીસ સ્ટેશનમાં તેની ફરિયાદ નોંધાવવા માટે સંઘર્ષ કરી રહ્યો હતો.સમાપ્તિ આદેશ તે જ દિવસે પસાર કરવામાં આવ્યો હતો અને નોટિસના બદલામાં

ત્રણ મહિનાના પગારની રકમ અરજદારના ખાતામાં તેની જાણ વિના સીધી જમા કરવામાં આવી હતી.

૬. ઉપરોક્ત તમામ હકીકતો અને ઘટનાઓએ એક મજબૂત પાયો બનાવ્યો જેના પર સમાપ્તિ આદેશ ઊભો કરવામાં આવ્યો હોવાનું દર્શાવવામાં આવ્યું હતું. પાયાનું પરિબળ, ભલે તે પરિસ્થિતિજન્ય હોય, તે નિષ્કર્ષનો પ્રતિકાર કરવા માટે ખૂબ જ મજબૂત હતું કે તે એક પ્રતિક્રિયાત્મક કૃત્ય હતું. કેસની હકીકતો અને સંજોગોમાં આ એક વાજબી અને અનિવાર્ય નિષ્કર્ષ હતો. સમાપ્તિ ક્રમમાં આંખોને જે મળ્યું તેના કરતાં ઘણું વધારે હતું. તેને કરારની સમાપ્તિ તરીકે રજૂ કરીને પસાર કરવામાં આવ્યો હોવા છતાં, આ આદેશ સ્પષ્ટપણે વિવિધ તથ્યો અને પાયા હેઠળ ઢોંગ કરવામાં આવ્યો હોવાનું જણાય છે.

૬.૧ સમાપ્તિનો આદેશ મનસ્વી અને બંધારણની કલમ ૧૪ના સિદ્ધાંતોનું ઉદ્ધંધન હોવાનું માનવામાં આવે છે. તે અરજદારને કરારની સમાપ્તિના વેશમાં આપવામાં આવેલી સજા હતી જે કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોને અવગણના થશે. મનસ્વીતા, જ્યારે પણ અને જ્યાં પણ અસ્તિત્વમાં હોય, તેના સ્વભાવથી, મોટી લખાય છે."

૧૩. વર્તમાન અપીલની સાથે, વધારાના દસ્તાવેજો રજૂ કરવા માટે દાખલ કરાયેલ સિવિલ પ્રોસિજર કોડના આદેશ XLI નિયમ ૨૭ હેઠળની અરજીને ડિવિઝન બેન્ચે ૩૧/૦૬/૨૦૧૯ ના વિગતવાર ચુકાદા દ્વારા મંજૂરી આપી હતી. ઉપરોક્ત આદેશથી નારાજ થઈને પ્રતિવાદીએ માનનીય સર્વોચ્ચ કોર્ટ સમક્ષ એસએલપી પસંદ કરી હતી, જેને ૦૬/૦૮/૨૦૧૯ ના આદેશ દ્વારા ફગાવી દેવામાં આવી હતી.

૧૪. ડિવિઝન બેન્ચ દ્વારા સ્વીકારવામાં આવેલા વધારાના દસ્તાવેજો સાથે વર્તમાન અપીલની સુનાવણી ૩૧/૦૬/૨૦૧૯ ના આદેશ દ્વારા પક્ષકારોના વિદ્વાન વકીલની સંમતિ સાથે કરવામાં આવી છે.

૧૫. આ કોર્ટ સાથે સંકળાયેલા મુખ્ય પ્રશ્નો એ છે કે શું પ્રતિવાદીની સેવાઓની સમાપ્તિ એ સમાપ્તિ આદેશમાં જણાવેલી સરળ સમાપ્તિ છે કે શું તે ઉપરોક્ત ધ્યેય હાંસલ કરવા માટે સુસ્થાપિત યોજના પર આધારિત છે. જો એમ હોય તો, શું પ્રતિવાદીને પૂરતી તક આપવામાં આવી હતી અને આવી પરિસ્થિતિમાં કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું પાલન કરવામાં આવ્યું હતું કે નહીં? બીજો પ્રશ્ન એ છે કે શું કેસની હકીકતો અને સંજોગોમાં સમાપ્તિનો સાદો હુકમ સમાપ્તિ સરળીકરણ તરીકે વર્ણવવામાં આવ્યો હોવા છતાં હકીકતમાં બાહ્ય વિચારણા દ્વારા દૂષિત હતો.

૧૬. આપણે આ મુદ્દા પર સંક્ષિપ્તમાં કેસ કાયદાનો સંદર્ભ લઈ શકીએ છીએ.ગુજરાત સ્ટીલ ટ્યુબ્સ લિમિટેડ વિરુદ્ધ ગુજરાત સ્ટીલ ટ્યુબ્સ મજૂર સભાના કેસમાં [(૧૯૮૦) ૨ એસ. સી. સી. ૫૯૩] અહેવાલમાં, સુપ્રીમ કોર્ટે પેરા ૫૦ થી ૫૭ માં સમજાવ્યું હતું કે ડિસ્ચાર્જના સરળ આદેશમાં પણ છઠ્ઠાવરણ હોઈ શકે છે અને સમાપ્તિ માટેનું કારણ શોધી શકાય છે.સુપ્રીમ કોર્ટે એમ પણ કહ્યું હતું કે કોર્ટ પડદો ઉપાડવા અને આદેશની સાચી પ્રકૃતિ નક્કી કરવા માટે હંમેશા ખુદી છે.ઉપરોક્ત અહેવાલના પરિચ્છેદ ૫૦ અને ૫૭ નીચે મુજબ વાંચે છે:

“૫૦ બરતરફીના હુકમની શરીરરચના કોઈ રહસ્ય નથી, એકવાર આપણે સંમત થઈએ કે પદાર્થ, સામ્યતા નહીં, નિર્ણયને નિયંત્રિત કરે છે.કાયદાકીય માપદંડ એટલા લપસણા નથી કે મૌખિક હેરફેર કોર્ટને પછાડી શકે.મોટે ભાગે કહીએ તો, ચહેરો એ મનનો અરીસો છે અને તેના ચહેરા પર ઓર્ડર મેળો તેના અંકિત મૂલ્ય પર લઈ શકાય છે.પરંતુ તેમાં તે કરતાં વધુ છે, કારણ કે કેટલીકવાર શબ્દો ભાષાકીય ઇજનેરી દ્વારા કાર્યોને છુપાવવા માટે રચવામાં આવે છે.તેથી તે વિવાદની બહાર છે કે જે ક્રમમાં અથવા જે ભાષામાં તેને જોડવામાં આવે છે તેનું સ્વરૂપ નિર્ણાયક નથી.આદેશની સાચી પ્રકૃતિ જોવા માટે કોર્ટ પડદો ઉપાડશે.”

“૫૭.ચુકાદાઓનો વરસાદ માત્ર વોલ્યુમમાં વધારો કરે છે, દરખાસ્તના વજનમાં નહીં, અને તેથી અમે તે બધાને ટાંકવાનું ટાળીએ છીએ.આ કોર્ટના સાત ન્યાયાધીશોની ખંડપીઠે શમશેર સિંહના કેસમાં આ ચોક્કસ મુદ્દાને ધ્યાનમાં લીધો અને મુખ્ય ન્યાયમૂર્તિ રેએ ચુકાદો આપ્યો:(એસ. સી. સી. પાનું ૮૫૫, પેરા ૮૦)

"આદેશનું સ્વરૂપ નિર્ણાયક નથી કે શું આદેશ સજા દ્વારા છે કે નહીં.સેવાને સમાપ્ત કરતો નિર્દોષ શબ્દોનો આદેશ પણ કેસની હકીકતો અને સંજોગોમાં સ્થાપિત કરી શકે છે કે કલમ ૩૧૧ ની જોગવાઈના ઉલ્લંઘનમાં કલંક સાથે સંકળાયેલા ગેરવર્તણૂકના ગંભીર અને ગંભીર પાત્રના આક્ષેપોની તપાસ કરવામાં આવી છે.આવા કિસ્સામાં ક્રમના સ્વરૂપની સરળતા કોઈ પવિત્રતા નહીં આપે.ઈશ્વર ચંદ અગ્રવાલના કિસ્સામાં પણ એવું જ થયું છે.સમાસિનો આદેશ ગેરકાયદેસર છે અને તેણે તેને અલગ રાખવો જોઈએ.

૧૬.૧ [(૨૦૦૦) ૫ એસ. સી. સી. ૧૫૨] માં નોંધાયેલા ચંદ્ર પ્રકાશ શાહી વિરુદ્ધ ચુ. પી. રાજ્યના કેસમાં, સુપ્રીમ કોર્ટે તેના પરિચ્છેદ ૨૭ થી ૨૯ માં નીચે

મુજબ ડિસ્ચાર્જ/સમાપ્તિના કેસોમાં હેતુ અને પાયાની સમજણમાં તફાવત પર વધુ વિગતવાર જણાવ્યું હતું.પરિચ્છેદ ૨૭ થી ૨૯ નીચે મુજબ વાંચે છે:

“૨૭. આમ સમગ્ર કેસ કાયદો દરેક વ્યક્તિગત કેસની વિશિષ્ટ હકીકતો પર આધારિત છે અને એવું કહેવું ખોટું છે કે નિર્ણયો લોલકની જેમ ઝૂલતા રહ્યા છે; જમણે, આદેશ માન્ય છે; ડાબે, આદેશ શિક્ષાત્મક છે.આ કોર્ટ સમક્ષ એકથી વધુ વખત વિનંતી કરવામાં આવી હતી, જેમાં રામચંદ્ર ત્રિવેદીના કેસ (ઉપરોક્ત) નો સમાવેશ થાય છે કે આદેશને સરળ સમાપ્તિ આદેશ અથવા શિક્ષાત્મક આદેશ હોવાના પ્રશ્ન પર નિર્ણયોમાં વિરોધાભાસ હતો, પરંતુ દરેક વખતે કોર્ટે દલીલને નકારી કાઢી હતી અને એવું માન્યું હતું કે સ્પષ્ટ સંઘર્ષ વિવિધ કેસોના વિવિધ તથ્યોને કારણે હતો જેમાં આ કોર્ટ દ્વારા વિવિધ નિર્ણયોમાં પહેલેથી જ નિર્ધારિત સિદ્ધાંતોને અલગ પરિસ્થિતિ પર લાગુ કરવાની જરૂર હતી.પરંતુ "હેતુ" અને "પાયો" ની વિભાવનાને હંમેશા ધ્યાનમાં રાખવામાં આવી હતી.

૨૮. પ્રોબેશનરને લગતા "હેતુ" અને "પાયો" ની વિભાવના પર અનુમાન કરી શકાય તેવા મહત્વપૂર્ણ સિદ્ધાંતો એ છે કે પ્રોબેશનરને આ પદ પર રહેવાનો કોઈ અધિકાર નથી અને તેની સેવાઓ પ્રોબેશનના સમયગાળા દરમિયાન અથવા તેના અંતે કોઈપણ સમયે સમાપ્ત કરી શકાય છે.જો

પ્રશ્નમાં રહેલા પદ માટે પ્રોબેશનરની યોગ્યતાના નિર્ધારણ માટે અથવા સેવામાં તેની વધુ જાળવણી માટે અથવા પુષ્ટિ માટે, તપાસ હાથ ધરવામાં આવે છે અને તે તપાસના આધારે જ તેની સેવા સમાપ્ત કરવાનો નિર્ણય લેવામાં આવે છે, તો આદેશ શિક્ષાત્મક સ્વરૂપનો રહેશે નહીં.પરંતુ, જો ગેરવર્તણૂકના આક્ષેપો હોય અને તે ગેરવર્તણૂકનું સત્ય જાણવા માટે તપાસ હાથ ધરવામાં આવે અને તે તપાસના આધારે સેવા સમાપ્ત કરવાનો આદેશ પસાર કરવામાં આવે, તો આદેશ શિક્ષાત્મક હશે કારણ કે તપાસ પ્રશ્નમાં રહેલા પદ માટે કર્મચારીની સામાન્ય યોગ્યતાનું મૂલ્યાંકન કરવા માટે નહીં, પરંતુ તે કર્મચારી સામેના ગેરવર્તણૂકના આક્ષેપોની સત્યતા શોધવા માટે કરવામાં આવી હતી.આ પરિસ્થિતિમાં, આદેશ ગેરવર્તણૂક પર આધારિત હશે અને તે માત્ર "હેતુ" ની બાબત નહીં હોય.

૨૯. "'મોટિવ' એ ગતિશીલ શક્તિ છે જે ચોક્કસ પરિણામ માટે ક્રિયાને પ્રેરિત કરે છે, અથવા તેને અલગ રીતે કહીએ તો, 'મોટિવ' તે છે જે વ્યક્તિને કાર્ય કરવા માટે ઉશ્કેરે છે અથવા ઉત્તેજિત કરે છે.કર્મચારીની સેવાઓને સમાપ્ત કરવાનો આદેશ એ નોકરીદાતા દ્વારા કરવામાં આવેલ કાર્ય છે.તે કયા પરિબળ છે જેણે નોકરીદાતાને આ પગલાં લેવા માટે પ્રેરિત કર્યા.જો તે કર્મચારીની તેના દ્વારા યોજાયેલા પદ માટે સામાન્ય અયોગ્યતાનું પરિબળ હતું, તો કાયદામાં કાર્યવાહીને સમર્થન આપવામાં

આવશે.જો, તેમ છતાં, કર્મચારી સામે ગંભીર ગેરવર્તણૂકના આક્ષેપો થયા હોય અને તે આક્ષેપોની સત્યતા જાણવા માટે તેની પીઠ પાછળ પ્રાથમિક તપાસ કરવામાં આવે અને ત્યારબાદ સમાપ્તિ આદેશ પસાર કરવામાં આવે, તો અન્ય સંજોગોને ધ્યાનમાં રાખીને, આદેશ, ગેરવર્તણૂકના આરોપો પર આધારિત હશે જે પ્રારંભિક તપાસમાં સાચા હોવાનું જણાયું હતું.”

૧૬.૨ રત્નેશ કુમાર ચૌધરી વિરુદ્ધ ઇન્દિરા ગાંધી ઇન્સ્ટિટ્યૂટ ઓફ મેડિકલ સાયન્સિસ, પટના, બિહારના [(૨૦૧૫) ૧૫ એસ. સી. સી. ૧૫૧] અને રાધે શ્યામ ગુપ્તા વિરુદ્ધ યુ. પી. સ્ટેટ એગ્રો ઇન્ડસ્ટ્રીઝ કોર્પોરેશન લિમિટેડના [(૧૯૯૨) ૨ એસ. સી. સી. ૨૧] માં નોંધાયેલા કેસોનો પણ સંદર્ભ મળી શકે છે.

૧૭. અમે સાંભળ્યું છે કે શ્રી કે. એમ. પટેલ, વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલ, શ્રી ડી. જી. ચૌહાણ અને શ્રી રોનક ચૌહાણ, અપીલકર્તાઓ માટે વિદ્વાન વકીલ અને શ્રી યતીન ઓઝા, વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલ, શ્રી એમ. એન. મર્ફતિયા દ્વારા સહાયિત, પ્રતિવાદી વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલ.અમે રેકૉર્ડ પરની સામગ્રીનો પણ અભ્યાસ કર્યો છે.

૧૮. અપીલકર્તાના વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલ શ્રી પટેલ દ્વારા ઉઠાવવામાં આવેલી પ્રથમ દલીલ રિટ પિટિશનની જાળવણીને લગતી છે, કારણ કે તેમના મતે અપીલકર્તા બંધારણની કલમ ૧૨ના અર્થમાં રાજ્ય નથી, કારણ કે ભારતના બંધારણની કલમ ૨૨૬ હેઠળની રિટ પિટિશન જાળવણીપાત્ર નહોતી. આ દલીલ પર વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા આ મુદ્દા પર હકીકતો અને કાયદો બંનેનો ઉલ્લેખ કરીને વિગતવાર કાર્યવાહી કરવામાં આવી છે અને અમને અલગ દ્રષ્ટિકોણ લેવાનું કોઈ કારણ મળતું નથી. અમે એ હકીકતથી વાકેફ છીએ કે અમે અપીલમાં છીએ અને અવકાશ મર્યાદિત છે. આ પાસા પર વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા નોંધાયેલા તારણને કોઈ પણ રીતે વિકૃત અથવા કાયદાની વિરુદ્ધ ન કહી શકાય.

૧૯. શ્રી કે. એમ. પટેલ, વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલે વિદ્વાન સિંગલ જજના ચુકાદાને ટેકો આપતા અન્ય ઘણી દલીલો કરી હતી. આમ કરવાથી, શ્રી પટેલ વધારાના પુરાવા લેવા માટે અરજી સાથે દાખલ કરાયેલા દસ્તાવેજોની શ્રેણી પર આધાર રાખે છે.

૨૦. વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલ શ્રી કે. એમ. પટેલ દ્વારા ભારપૂર્વક વિનંતી કરવામાં આવી છે કે વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે એક તારણ નોંધવામાં ભૂલ કરી હતી જે રેકૉર્ડની વિરુદ્ધ હતું અને તેને દૂષિત પણ કરવામાં આવ્યું હતું કારણ કે વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશ સમક્ષ અપીલકર્તાને પૂરતી તક આપવામાં આવી ન હતી. જોકે

અપીલકર્તા દ્વારા અપીલમાં આ તકનો લાભ ઉઠાવીને સિવિલ પ્રોસિજર કોડ, ૧૯૦૮ના આદેશ-૪૧ નિયમ-૨૭ હેઠળ રેકૉર્ડ પર વધારાના પુરાવા લેવા માટે અરજી દાખલ કરવામાં આવી છે.આ અરજીને આ કોર્ટ દ્વારા મંજૂરી આપવામાં આવી હતી અને ઉપરોક્ત આદેશને સુપ્રીમ કોર્ટ દ્વારા સમર્થન આપવામાં આવ્યું હતું.શ્રી પટેલે રજૂઆત કરી હતી કે આ કોર્ટ હવે અપીલમાં મૂકવામાં આવેલી વધુ સામગ્રીના પ્રકાશમાં અપીલકર્તાની દલીલો અને રજૂઆતો પર વિચાર કરી શકે છે અને તે પછી વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશના તારણની ચકાસણી કરી શકે છે.

૨૧. બીજી બાજુ, પ્રતિવાદીની દલીલ એ અસર માટે છે કે અપીલકર્તા દ્વારા મૂકવામાં આવેલી વધારાની સામગ્રીને ધ્યાનમાં લેવામાં આવે તો પણ, સમાપ્તિ સરળ ન હોવાના અંતિમ તારણને ખલેલ પહોંચાડી શકાતી નથી અને તે હજુ પણ તે જ રહેશે જે હકીકતોના ઘટનાક્રમ અને પહેલેથી જ રેકૉર્ડ પરની સામગ્રી પરથી સ્પષ્ટ થશે જે વિદ્વાન સિંગલ જજ સમક્ષ હતી.પ્રતિવાદીનો એવો પણ કેસ છે કે વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશના તારણને કોઈ પણ રીતે દૂષિત ન કહી શકાય.

૨૨. વધારાના પુરાવા મૂળભૂત રીતે મામલાના બે પાસાઓને આવરી લે છે.પ્રથમ, જાતીય સતામણી સંબંધિત આરોપ વિશે અને તે પ્રતિવાદી દ્વારા તેણીની સમાપ્તિ માટેનું કારણ હોવાનું અને બીજું, પ્રતિવાદીની સમાપ્તિ માટેના પાયા વિશે.શ્રી પટેલ, વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલના જણાવ્યા અનુસાર, વિદ્વાન

એકલ ન્યાયાધીશે ઉપરોક્ત બે મુદ્દાઓ પર અપીલકર્તાને બોલાવ્યા વિના અપીલકર્તા સામે બંને મુદ્દાઓ પર તારણો નોંધવા માટે આગળ વધ્યા અને તેથી આવી સામગ્રીને અપીલમાં મૂકવી જરૂરી બની ગઈ હતી.

૨૩. વધારાના પુરાવા દ્વારા અપીલકર્તા દ્વારા નોંધમાં લાવવામાં આવેલી હકીકતો અને દસ્તાવેજો નીચે મુજબ હકીકતો દર્શાવે છે:

૨૩.૧ સમાપ્તિ આદેશનો મુસદ્દો તે જ દિવસે સવારે લગભગ ૧૦ વાગ્યે તૈયાર કરવામાં આવ્યો હતો.પ્રતિવાદીને ગુપ્ત રીતે ખબર પડી કે તેની સેવાઓ સમાપ્ત થવાની સંભાવના છે, તે ૨૮/૧૧/૨૦૧૭ ની સવારે ઓફિસમાં આવી ન હતી અને સંદેશ દ્વારા વાતચીત કરી હતી કે તે ૪-૦૦ વાગ્યે ચીકોદરા પ્લાન્ટની મુલાકાત લેશે.પ્રતિવાદીને ૨૮/૧૧/૨૦૧૭ પર તેમના ચેમ્બરમાં ૪-૩૦ વાગ્યે મેનેજિંગ ડિરેક્ટર (અપીલકર્તા નંબર ૨) ને મળવાનો સંદેશ મોકલવામાં આવ્યો હતો.પ્રતિવાદી આપેલ સમયે મેનેજિંગ ડિરેક્ટર (અપીલકર્તા નંબર ૨) ને મળવા આવ્યો હતો.પ્રતિવાદીને સમાપ્તિ આદેશ આપવાનો હોવાથી અને પ્રતિવાદી દ્વારા કોઈ પ્રકારનું અનિચ્છનીય દ્રશ્ય સર્જવાની આશંકા હોવાથી, મેનેજિંગ ડિરેક્ટર (અપીલકર્તા નંબર ૨) એ તેમના ચેમ્બરમાં અન્ય મહિલા અધિકારી, કંપની સેક્રેટરી, શ્રીમતી કિન્નરી શાહની હાજરી સુનિશ્ચિત કરી હતી.અપેક્ષા મુજબ, જ્યારે પ્રતિવાદીને સમાપ્તિ આદેશ પ્રાપ્ત કરવાની વિનંતી

કરવામાં આવી ત્યારે તેણે સ્વીકારવાનો ઇનકાર કર્યો અને મેનેજિંગ ડિરેક્ટર (અપીલકર્તા નંબર ૨) ને બૂમો પાડવા અને ધમકી આપવાનું શરૂ કર્યું. સમાપ્તિ પત્ર પ્રાપ્ત કર્યા વિના, તેણીએ મેનેજિંગ ડિરેક્ટર (અપીલકર્તા નંબર ૨) ની ઓફિસ છોડી દીધી. પ્રતિવાદીને કંપનીના લેપટોપ સાથે ભાગ લેવા અને જમા કરવા માટે પણ વિનંતી કરવામાં આવી હતી પરંતુ પ્રતિવાદીએ આમ કરવાનો ઇનકાર કર્યો હતો. અપીલકર્તાઓના જણાવ્યા અનુસાર, મેનેજિંગ ડિરેક્ટર (અપીલકર્તા નંબર ૨) ના ચેમ્બરની બહાર, પીઓન-શ્રી ગોવિંદભાઈ પરમાર પણ હાજર હતા.

૨૩.૨ પ્રતિવાદીએ સમાપ્તિ આદેશ સ્વીકારવાનો ઇનકાર કર્યો હોવાથી, તે જ દિવસે સાંજે ૬-૧૩ પર ઇમેઇલ દ્વારા મોકલવામાં આવ્યો હતો એટલે કે ૨૮/૧૧/૨૦૧૭ અને નોટિસના બદલામાં ત્રણ મહિનાના મૂળ પગારની સમકક્ષ રકમ પ્રતિવાદીના બેંક ખાતામાં જમા કરવામાં આવી હતી. પ્રતિવાદીએ સાંજે પોલીસ કર્મચારીઓ સાથે ફરીથી કાર્યાલયની મુલાકાત લીધી અને આરોપ લગાવ્યો કે તેણીની કાર્યાલય તોડી નાખવામાં આવી હતી અને તેણીનો થોડો સામાન દૂર કરવામાં આવ્યો હતો પરંતુ પછી જાણવા મળ્યું કે તેણીની કાર્યાલય તોડી નાખવામાં આવી ન હતી અને તે શરમજનક હતું કે પ્રતિવાદીએ દુર્વ્યવહાર કર્યો હતો. અડધી રાત પછી ૨૮/૧૧/૨૦૧૭ અને ૨૯/૧૧/૨૦૧૭ ની વચ્ચે લગભગ ૦૦-૧૦ વાગ્યે, પ્રતિવાદીએ અપીલકર્તા નંબર ૨ દ્વારા જાતીય

સત્તામણીનો આરોપ લગાવીને પોલીસમાં ફરિયાદ નોંધાવી હતી.ત્યારબાદ કંપની સચિવે ૨૯/૧૧/૨૦૧૭ પર પ્રતિવાદી સામે કંપનીના ડેટા સાથે કંપનીનું લેપટોપ બળજબરીથી છીનવી લેવા બદલ પોલીસમાં પ્રથમ માહિતી અહેવાલ દાખલ કર્યો હતો.

૨૪. અમે જાતીય સત્તામણી સંબંધિત દસ્તાવેજોની પણ તપાસ કરી છે જેનો ઉલ્લેખ માત્ર રિટ પિટિશનમાં જ નહીં પરંતુ અપીલમાં દાખલ કરવામાં આવેલા વધારાના પુરાવા લેવા માટેની અરજીમાં પણ જોવા મળે છે.તેમાં દરેક દસ્તાવેજની ચર્ચા કરવી જરૂરી નથી પરંતુ પ્રતિવાદી દ્વારા તેની રિટ પિટિશનમાં ઉઠાવવામાં આવેલા જાતીય સત્તામણીના આરોપોમાં કોઈ તથ્ય નથી તેવું તારણ નોંધવામાં અમને કોઈ ખચકાટ નથી.ઉપરોક્ત તારણો વિદ્વાન સિંગલ જજ સમક્ષ અથવા અપીલમાં અમારી સમક્ષ રેકૉર્ડ પર મૂકવામાં આવેલી સામગ્રી પર આધારિત છે.રિટ પિટિશનમાં ઉલ્લેખિત વોટ્સએપના સંદેશમાં કોઈ પણ રીતે પીછો કરવાનો અથવા જાતીય સત્તામણીનો આરોપ મૂકવામાં આવ્યો નથી.વધુમાં, જાતીય સત્તામણીની લેખિત ફરિયાદને લગતી ફરિયાદ અને અન્ય તમામ આક્ષેપો પ્રતિવાદીની સેવાઓ સમાપ્ત થવાની તારીખના તે જ દિવસે હોવા છતાં, સમાપ્તિના આદેશની સેવાની તારીખ પછીના સમયે છે.એકમાત્ર પુરાવો જે બાકી છે તે પ્રતિવાદીના શપથ પરના દાવા અને મેનેજિંગ ડિરેક્ટર દ્વારા શપથ પરના તેના અસ્વીકારનો છે.એ નોંધવું સુસંગત રહેશે કે સમાપ્તિ પહેલાના સમગ્ર

સમયગાળા દરમિયાન ક્યારેય જાતીય સતામણીની કોઈ ફરિયાદ કરવામાં આવી ન હતી.

૨૫. ઉપરોક્તનો અર્થ એ નથી કે અથવા કોઈપણ રીતે એ હકીકતનો સંકેત નથી કે આ કારણોસર સમાપ્તિ આદેશ ખરાબ નથી.સમાપ્તિ આદેશની ચકાસણી કરવાનું કારણ માત્ર જાતીય સતામણીના આરોપો સુધી મર્યાદિત નથી.

૨૬. શ્રી પટેલે રજૂઆત કરી હતી કે પરિચ્છેદ-૫.૧ માં વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે સ્પષ્ટપણે ઉલ્લેખ કર્યો છે કે જાતીય સતામણીના આરોપોમાં સત્ય શોધવાની અથવા અન્યથા કરવાની કવાયત હાથ ધરવી જરૂરી નથી.વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે વધુમાં નોંધ્યું હતું કે કોર્ટ અરજદારની જાતીય સતામણી સંબંધિત આક્ષેપોની સત્યતા અથવા અન્યથા બિલકુલ નથી ગઈ અને કોર્ટ, સમાપ્તિના આદેશની કાયદેસરતાનો ન્યાય કરતી વખતે તે ગણતરી પર કોઈ અભિપ્રાય વ્યક્ત કરતી નથી.પરંતુ તે જ સમયે, વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે પરિચ્છેદ-૫.૮ માં જણાવ્યા મુજબ તેના તારણો રેકૉર્ડ કરતી વખતે જાતીય સતામણીના આરોપોને ધ્યાનમાં લીધા હતા.વિવાદિત ચુકાદાના પરિચ્છેદ ૫.૧ અને ૫.૮ માંથી અર્ક અગાઉ પુનઃઉત્પાદિત કરવામાં આવ્યા છે.

૨૭. શ્રી પટેલે ખૂબ જ ભારપૂર્વક રજૂઆત કરી છે કે ચુકાદામાં કરવામાં આવેલા ઉપરોક્ત વિરોધાભાસી અવલોકનોને ધ્યાનમાં રાખીને વિદ્વાન સિંગલ જજના ચુકાદાને દૂષિત કરવામાં આવશે.જો આપણે ઉપરોક્ત દલીલ સ્વીકારીએ તો પણ પ્રશ્ન હજુ પણ રહે છે કે શું સમાપ્તિનો આદેશ માત્ર એક સરળ આદેશ હતો કે નહીં અથવા પડદો ઉઠાવ્યા પછી પ્રતિવાદીની સેવાઓ સમાપ્ત કરવા માટે એક પાયો હતો અને જો એમ હોય તો, શું આવા પાયાને તક લંબાવવાની જરૂર છે અને એ પણ કે શું ઉપરોક્ત પાયો માત્ર સમાપ્તિ માટેનો આધાર બનાવવા માટે પ્રામાણિક ક્વાયટ અથવા દુર્ભાવનાપૂર્ણ ક્વાયટ હતી.

૨૮. અપીલકર્તા નંબર ૨ અપીલકર્તા કંપનીના મેનેજિંગ ડિરેક્ટર એપ્રિલ, ૨૦૧૭માં મેનેજિંગ ડિરેક્ટરના પદ પર ખાલી જગ્યા સર્જ્યા પછી કાર્યકારી/કાર્યકારી મેનેજિંગ ડિરેક્ટર બન્યા હતા.ત્યારબાદ અપીલકર્તા કંપનીએ ૧૮/૧૧/૨૦૧૭ પર કંપનીના નિયમિત મેનેજિંગ ડિરેક્ટર તરીકે અપીલકર્તા નંબર ૨ ની નિમણૂક કરી હતી.ઉપરોક્ત હકીકતની સુસંગતતા મહત્વ પ્રાપ્ત કરે છે કારણ કે અપીલકર્તા નંબર ૨ નિયમિત મેનેજિંગ ડિરેક્ટર તરીકે કાર્યભાર સંભાળ્યા પછી ૧૦ દિવસની અંદર, પ્રતિવાદીની સેવાઓ સમાપ્ત થઈ જાય છે.

૨૯. હવે સમાપ્તિના કારણ અંગે અપીલકર્તા કંપની દ્વારા લેવામાં આવેલા વલણ પર આવીએ.અપીલકર્તા કંપની પોતે જ એક કેસ લઈને આવી છે કે સમાપ્તિનો

કોઈ આધાર અથવા કારણ હતું.અપીલકર્તા પેઢીના જણાવ્યા અનુસાર, પ્રતિવાદીની કામગીરી સંતોષકારક ન હોવાનું જણાયું હતું જેથી તેણી આગળ ચાલુ રાખી શકે.અપીલકર્તાઓના જણાવ્યા અનુસાર, અપીલકર્તા નંબર ૨ દ્વારા બે સભ્યોની સમિતિની રચના કરવામાં આવી હતી, જેમાં મેનેજિંગ ડિરેક્ટર પ્રતિવાદીની કામગીરી અંગે અહેવાલ રજૂ કરવા માટે હતા કારણ કે વિવિધ વિભાગોમાંથી પ્રતિવાદીની બિન-કામગીરી અથવા અસંતોષકારક કામગીરી અંગે કેટલીક ફરિયાદો મળી રહી હતી, જેના કારણે અપીલકર્તા કંપનીના કર્મચારીઓને હેરાનગતિ થઈ હતી અને અમુક નાણાકીય લાભો સમયસર તેમને આપવામાં આવ્યા ન હતા.બે સભ્યોની સમિતિનો અહેવાલ પણ અપીલકર્તા દ્વારા રેકૉર્ડ પર મૂકવામાં આવ્યો છે, જેની તારીખ ૨૧/૧૧/૨૦૧૭ છે.અહેવાલમાં સમિતિની રચના કઈ તારીખે કરવામાં આવી હતી તેનો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો નથી.અહેવાલની સામગ્રી શક્ય તેટલી અસ્પષ્ટ અને સામાન્ય છે.૨૧/૧૧/૨૦૧૭ તારીખના અહેવાલની સામગ્રી પહેલેથી જ પુનઃઉત્પાદિત કરવામાં આવી છે.

૩૦. જો તે સ્વીકારવામાં આવે કે તારણો ગંભીર હતા અને ગેરવર્તણૂકની રચના કરી હતી, તો પણ તક આપવી જોઈએ.કોઈપણ તપાસ અથવા તકની ગેરહાજરી તેને કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું ઉલ્લંઘન કરશે.

૩૧. જો કે, અપીલમાં લેવામાં આવતા વધારાના દસ્તાવેજો માટેની અરજ સાથે દાખલ કરાયેલ અપીલકર્તા નંબર ૨ ના સોગંદનામામાં પરિચ્છેદ-૧૪ માં પ્રતિવાદી તરફથી થયેલી ગંભીર ભૂલનો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે, જેના પરિણામે કર્મચારીઓમાં ભારે અસંતોષ છે અને મુશ્કેલી થાય છે, જેના પરિણામે કંપનીને નાણાકીય નુકસાન પણ થાય છે.વિવિધ ઉદાહરણો આપવામાં આવ્યા છે.ફકરા-૨૩માં જણાવવામાં આવ્યું છે કે નવેમ્બર, ૨૦૧૭ના પ્રથમ સપ્તાહમાં એક સ્વતંત્ર સમિતિની રચના કરવામાં આવી હતી અને ફકરા-૨૪માં તેની નકલ જોડતા અહેવાલનો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે.આવા અહેવાલના આધારે, ૨૮/૧૧/૨૦૧૭ ના આદેશ દ્વારા કરાર સમાપ્ત કરવામાં આવ્યો હતો.અપીલકર્તા નંબર ૨ દ્વારા વિદ્વાન સિંગલ જજ સમક્ષ અને અપીલમાં પણ દાખલ કરવામાં આવેલા સોગંદનામાની સામગ્રીમાં સ્પષ્ટપણે ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે કે એપ્રિલ, ૨૦૧૩ થી નવેમ્બર, ૨૦૧૭ સુધી જાતીય સતામણીની કોઈ ફરિયાદ નહોતી.રસપ્રદ વાત એ છે કે એપ્રિલ, ૨૦૧૩ થી ૨૦૧૭ ના બીજા અર્ધવાર્ષિક ગાળા દરમિયાન પ્રતિવાદીની કામગીરી અથવા કામગીરી અંગે કોઈ ફરિયાદ નહોતી, જ્યારે તેણીને ઓગસ્ટ, ૨૦૧૭ માં 'અપવાદરૂપ' હોવાનું મૂલ્યાંકન કરતી છેલ્લી પગાર સુધારણા આપવામાં આવી હતી.જો પ્રતિવાદીની કામગીરી અસંતોષકારક હતી, કંપની માટે હાનિકારક હતી, જે કંપનીને નાણાકીય નુકસાન પહોંચાડતી હતી અને કર્મચારીઓનો વિશ્વાસ પણ ગુમાવતો

હતો, તો પછી તેના વાર્ષિક ગોપનીય અહેવાલોનું મૂલ્યાંકન અથવા રેટિંગ બાકી અને ઉત્તમ તરીકે વાજબી ઠેરવી શકાય નહીં.

૩૨. વિદ્વાન પરિષ્ઠ વકીલ શ્રી કે. એમ. પટેલ એ પણ રજૂઆત કરી છે કે પ્રતિવાદીની સેવાઓની સમાપ્તિ કરારની દ્રષ્ટિએ હતી કારણ કે જ્યાં સુધી સમાપ્તિ દુર્ભાવનાપૂર્ણ અથવા બાહ્ય કારણોસર ન હોય ત્યાં સુધી તે ન્યાયિક સમીક્ષાના દાયરામાં નહીં આવે.આ રજૂઆતના સમર્થનમાં, શ્રી પટેલ (૨૦૧૧) ૧૫ એસ. સી. સી. ૧૬માં અહેવાલિત ગ્રીડકો લિમિટેડ વિરુદ્ધ દયાનંદ ડોલોઈ અને એ. આઈ. આર. ૧૯૫૩ એસ. સી. ૨૫૦માં અહેવાલિત સતીશ ચંદ્ર આનંદ વિરુદ્ધ ભારત સંઘના કેસમાં સુપ્રીમ કોર્ટના ચુકાદાઓ પર આધાર રાખે છે.અપીલકર્તા- નોકરીદાતા વતી શ્રી પટેલ દ્વારા કરવામાં આવેલી ઉપરોક્ત રજૂઆત અંગે કોઈ વાંધો નથી.આ દરખાસ્ત પર પણ કોઈ ઝઘડો થઈ શકે નહીં કે જો કરારની સમાપ્તિ કરારની દ્રષ્ટિએ હોય અને સમાપ્તિ સરળ હોય તો અદાલતો આવી સમાપ્તિમાં દખલ કરશે નહીં.જો કે, શ્રી પટેલ પોતાની રજૂઆત મુજબ એવા કિસ્સાઓમાં ન્યાયિક સમીક્ષા માટે વાજબીપણું હશે કે જ્યાં બરતરફી દુર્ભાવનાપૂર્ણ અથવા બાહ્ય કારણોસર હોય.આ તે પાસું છે જેની આપણે સંપૂર્ણ તપાસ કરી છે.

૩૨.૧ શ્રી કે. એમ. પટેલ, વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલે વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશના ચુકાદામાં ખામી શોધવાના પ્રયાસમાં પહેલેથી જ ઉઠાવવામાં આવેલા અને ચર્ચા કરાયેલા આધારો ઉપરાંત નીચેના આધારો પણ લીધા છે.

[i] વિદ્વાન સિંગલ જજે એ હકીકતને નજરઅંદાજ કરી હતી કે બોર્ડ ઓફ ડિરેક્ટર્સ સમક્ષ દાખલ કરવામાં આવેલી અપીલને ફગાવી દેવામાં આવી હતી અને એપેક્સ બોર્ડી એટલે કે બોર્ડ ઓફ ડિરેક્ટર્સે પણ શોધી કાઢ્યું છે કે પ્રતિવાદીનું ચાલુ રહેવું સંસ્થાના વ્યાપક હિતમાં નહોતું.

[ii] શ્રી રાજેશ સુબ્રમણ્યમ, મેનેજિંગ ડિરેક્ટર, જેમને વ્યક્તિગત રીતે પ્રતિવાદી નંબર ૫ તરીકે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા છે, તેમના વિશે વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા કરવામાં આવેલી ટિપ્પણીઓ ખોટી છે, જેમાં તેમણે પોતાનું વ્યક્તિગત સોગંદનામું કે વ્યક્તિગત રીતે તેમનું વકાલતનામા દાખલ કર્યું ન હતું અને જાતીય સતામણીના આરોપોને નકારી કાઢવામાં આવ્યા ન હતા.એમ્પ્લોયર કંપની વતી સોગંદનામું મેનેજિંગ ડિરેક્ટર શ્રી સુબ્રમણ્યમ દ્વારા દાખલ કરવામાં આવ્યું હતું અને તેથી વિદ્વાન સિંગલ જજ દ્વારા લેવામાં આવેલો મત ખૂબ તકનીકી અને ખોટો છે.

[iii] અહીં પ્રતિવાદીએ જાતીય સતામણીના અવિચારી અને ખોટા આક્ષેપો કર્યા હતા તે હકીકતને ધ્યાનમાં રાખીને વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશે પરિણામી લાભો સાથે પુનઃસ્થાપનની રાહત આપવી જોઈએ નહીં.

૩૩. અમે ૧૦/૦૨/૨૦૧૮ તારીખના બોર્ડ ઓફ ડિરેક્ટર્સના નિર્ણયનો અભ્યાસ કર્યો છે, જે ૧૪/૦૨/૨૦૧૮ તારીખના કવર લેટર દ્વારા જણાવવામાં આવ્યો છે. બોર્ડ ઓફ ડિરેક્ટર્સનો નિર્ણય અસ્પષ્ટ છે અને તે માત્ર વરિષ્ઠ વકીલ દ્વારા આપવામાં આવેલા કાનૂની અભિપ્રાય પર આધારિત છે, જે દેખીતી રીતે સ્વીકારવામાં આવ્યો છે. બોર્ડ ઓફ ડિરેક્ટર્સ દ્વારા કોઈ દેખીતી ચર્ચા અથવા મનનો ઉપયોગ થતો નથી. અમે અહીં વધુ રેકૉર્ડ કરી શકીએ છીએ કે અપીલકર્તા કંપનીએ વિદ્વાન સિંગલ જજ સમક્ષ સંપૂર્ણ દસ્તાવેજો દાખલ ન કરવાની અપીલમાં સ્વીકાર કર્યો છે કારણ કે પૂરતી તક આપવામાં આવી ન હતી. અપીલમાં ઉપરોક્ત તકનો લાભ લેવામાં આવ્યો છે અને અપીલમાં દાખલ કરાયેલા દસ્તાવેજોની અમારા દ્વારા યોગ્ય રીતે તપાસ કરવામાં આવી છે અને અસરકારક રીતે અમે શ્રી પટેલ, વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલની એ દલીલનો સ્વીકાર કર્યો છે કે પ્રતિવાદી દ્વારા કરવામાં આવેલા જાતીય સતામણીના આરોપોને અરજીમાં સમાપ્તિનો આધાર ન ગણી શકાય, પરંતુ તે જ સમયે અમે એવું પણ માન્યું છે કે પ્રતિવાદીનો કરાર સમાપ્ત કરવો ન તો પ્રામાણિક હતો અને ન તો

વાજબી અને વાજબી હતો.અમે શ્રી પટેલનો તર્ક સૈદ્ધાંતિક રીતે સ્વીકારી લીધો છે.આપણે અહીં વધુમાં ઉલ્લેખ કરી શકીએ કે જાતીય સતામણીના પાયાવિહોણા અને અવિચારી આક્ષેપો અમારા દ્વારા સ્વીકારવામાં ન આવ્યા હોવા છતાં, અમારો મત છે કે પ્રતિવાદીના કારણની સમાપ્તિ મનસ્વી હતી અને પ્રામાણિક નહોતી.એકવાર સમાપ્તિ મનસ્વી હોવાનું માનવામાં આવે તે પછી, પ્રતિવાદી તમામ લાભો મેળવવા માટે હકદાર રહેશે જાણે કે સમાપ્તિ આદેશ અસ્તિત્વમાં ન હોય.

૩૩.૧ શ્રી પટેલ અપીલમાં દાખલ કરવામાં આવેલા વધારાના પુરાવાઓનો ઉલ્લેખ કરીને વિવિધ તથ્યો અને સંજોગો તરફ અમારું ધ્યાન દોર્યું છે જે દર્શાવે છે કે પ્રતિવાદીની કામગીરી ફેક્ટરીમાં સુમેળભર્યા અને સરળ ઔદ્યોગિક સંબંધો માટે અનુકૂળ નહોતી.આ વ્યાપક રીતે નીચે મુજબ છે:

[i] મોટી સંખ્યામાં કર્મચારીઓને સ્વૈચ્છિક આરોગ્ય યોજના (વી. એચ. એસ.) દ્વારા આવરી લેવામાં આવ્યા ન હતા, જે હેઠળ કર્મચારીઓ અને તેમના પરિવારના સભ્યો આનંદ ખાતેની પ્રતિષ્ઠિત હોસ્પિટલમાં મફત તબીબી સારવાર મેળવે છે (પાનું પૃષ્ઠ ૫૦૧).

[ii] કામગીરી સાથે જોડાયેલા પ્રોત્સાહન માટે કર્મચારીઓને કરવામાં આવેલી વધારાની ચુકવણી, જેમાં વસૂલાતની જરૂર પડે છે, જેના કારણે કર્મચારીઓમાં રોષ ફેલાયો હતો (પાનું ૬૩૦-૬૪૮).

[iii] કર્મચારીઓના પગારમાંથી ખોટી આવકવેરાની કપાત અને ફોર્મ નંબર ૧૬ જારી કરવામાં વિલંબ (પાનું ૫૭૮ -૫૯૧).

[iv]. મૃત કર્મચારીના કાયદાકીય પ્રતિનિધિઓને લગભગ એક વર્ષ સુધી પ્રોવિડન્ટ ફંડ વગેરે જેવી બાકી રકમની ચુકવણી ન કરવી જે નિષ્ફુર અને ઉદાસીન વલણ દર્શાવે છે.તેણીને સેવામાંથી બરતરફ કર્યા પછી, અપીલકર્તાઓ દ્વારા મૃત કર્મચારીઓના કાનૂની વારસદારોને ૨૦,૪૯૩૭૫ રૂપિયાની ચુકવણી કરવામાં આવી હતી (પાનું ૬૭૨ થી ૬૭૫).

[v] અપીલકર્તા નંબર ૧ દ્વારા રોકાયેલા ઠેકેદારોને કરાર શ્રમ (નિયમન અને નાબૂદી) અધિનિયમ, ૧૯૭૦ની જોગવાઈઓનું ઉલ્લંઘન કરીને કામ કરવાની મંજૂરી આપવામાં આવી હતી, કારણ કે તેઓ તે ફેક્ટરીમાં કામ કરતા હતા જેના માટે કોઈ લાઇસન્સ નહોતું.એવું કહી શકાય કે અપીલકર્તા નંબર ૧ પાસે છ ફેક્ટરીઓ છે અને કેટલાક ઠેકેદારો

ફેક્ટરીઓમાં કામ કરતા હતા જ્યાં તેમની પાસે કામ કરવા માટે લાયસન્સ નહોતું. આનાથી વ્યવસ્થાપન સામે કાર્યવાહીનું જોખમ અને ઠેકેદાર મજૂરો દ્વારા નિયમિત કરવાના સંભવિત દાવાનો પર્દાફાશ થયો (ઓડિટ અહેવાલનું પાનું ૫૭૬ જે ઉપરોક્ત સ્થિતિ દર્શાવતું કોષ્ટક દર્શાવે છે).

[vi] જોકે રિપોર્ટિંગનો સમય સવારે ૯ વાગ્યે છે., પ્રતિવાદી વારંવાર ફરજ માટે મોડો અહેવાલ આપતો હતો (પાનું ૬૭૬ થી ૬૮૧).

[vii] અપીલકર્તાઓ પાસે એવું માનવાનું કારણ હતું કે પ્રતિવાદી પોતે અથવા તેણીના કહેવા પર ઉપનામથી આર. ટી. આઈ. અરજીઓ મેળવે છે.

[viii] પ્રતિવાદીએ મેસર્સ વર્ક ફોર્સ સોલ્યુશન, અમદાવાદ દ્વારા વાર્ષિક ૭.૨૦ લાખ રૂપિયાની મેનેજિંગ ડિરેક્ટરની ઓફિસની નોંધ લીધા વિના વાર્ષિક ₹૧ લાખના ઊંચા દરે પ્રાથમ બિઝનેસ સોલ્યુશન મુંબઈને યોગ્ય ખંત વગર કન્સલ્ટન્સી સેવાઓ મેળવી હતી (પાનું ૬૧૬ થી ૬૧૮, ૬૨૮ અને ૬૩૫).

૩૩.૨ આ આક્ષેપો તારીખ ૨૧/૧૧/૨૦૧૭ ના તપાસ અહેવાલમાં પ્રથમ દષ્ટિએ સાબિત થયા હોવાનું જાણવા મળે છે અને તે પ્રતિવાદીના કરારને સમાપ્ત કરવા માટેનો પાયો બનાવે છે, પછી તે ગંભીર ગેરવર્તણૂક હતી.તેમાંના કેટલાક કંપનીને નાણાકીય નુકસાન સાથે સંબંધિત છે અને નાણાકીય નુકસાનનો કોઈપણ આરોપ અથવા આરોપ ગંભીર ગેરવર્તણૂક સમાન હશે.એવું ન કહી શકાય કે આવા આરોપો અથવા આક્ષેપો સરેરાશ અથવા નબળી કામગીરી સાથે સંબંધિત હશે અને તે પણ પ્રતિવાદી જેટલું ઊંચું નોંધપાત્ર વાર્ષિક પેકેજ મેળવનાર અધિકારી દ્વારા.

૩૩.૩ ઉપરોક્ત આક્ષેપો પરથી આપણને વધુ જાણવા મળે છે કે તેઓ ઓગસ્ટ, ૨૦૧૭ પછીના સમયગાળાથી નવેમ્બર, ૨૦૧૭ના પ્રથમ અઠવાડિયા સાથે સંબંધિત નથી.આ આક્ષેપો પ્રતિવાદીના કામ સાથે ઘણા મોટા સમયગાળા અથવા બે વર્ષ સુધી સંબંધિત હશે.તેથી, કરારને સમાપ્ત કરતા પહેલા યોગ્ય તપાસ અને પર્યાપ્ત તક પૂરી પાડવી જોઈએ.

૩૩.૪ શ્રી પટેલે આ દસ્તાવેજો પર ભાર મૂક્યો હોવાથી અને તેનો સંદર્ભ આપ્યો હોવાથી, અમે ફક્ત ઉપરના મુદ્દા પર ઉલ્લેખિત એકનો જ ઉલ્લેખ કરી શકીએ છીએ જે દર્શાવે છે કે આ પ્રતિવાદી સામે કરવામાં આવેલો ખોટો આરોપ/આરોપ હતો.પેપર બુકના પાનું ૬૭૨ થી ૬૭૫ પર દાખલ કરાયેલા દસ્તાવેજો એવા

આક્ષેપો સાથે સંબંધિત છે કે મૃત કર્મચારીના કાનૂની પ્રતિનિધિઓને લગભગ એક વર્ષથી પ્રોવિડન્ટ ફંડ વગેરે જેવી બાકી રકમની ચુકવણી કરવામાં આવી ન હતી, જે પ્રતિવાદીનું કઠોર અને ઉદાસીન વલણ દર્શાવે છે. પાનું ૬૭૨ પરનો દસ્તાવેજ મૃતક કર્મચારી શ્રી ગિરીશભાઈ પટેલ સંબંધમાં ૧૦/૦૧/૨૦૧૮ પર કરવામાં આવેલા પ્રોવિડન્ટ ફંડના દાવાનો ઉલ્લેખ કરે છે. એ જ દસ્તાવેજ દર્શાવે છે કે દાવો ૧૦/૦૧/૨૦૧૮ તારીખનો છે, જે ૨૮/૧૧/૨૦૧૭ પર પ્રતિવાદીની સમાપ્તિ પછી છે. પાનું ૬૭૫ પર જોડાયેલ અન્ય દસ્તાવેજ મૃત્યુ પ્રમાણપત્ર છે, જે અનુસાર, શ્રી ગિરીશભાઈ પટેલનું મૃત્યુ ૨૬/૦૧/૨૦૧૮ પર થયું હતું. મૃત્યુ પ્રમાણપત્ર ૧૦/૦૮/૨૦૧૭ પર જારી કરવામાં આવ્યું હોવાનું દર્શાવવામાં આવ્યું છે. પરિવારના સભ્યોએ ૮ મહિનાથી મૃત્યુ પ્રમાણપત્ર મેળવ્યું ન હતું અને તેમણે દેખીતી રીતે ૧૦/૦૧/૨૦૧૮ પર દાવો કર્યો હતો. પૃષ્ઠ ૬૭૩ અને ૬૭૪ પરના દસ્તાવેજમાંથી આપણે એન. ઇ. એફ. ટી. દ્વારા ૧૨.૦૧.૨૦૧૮ના રોજ કાનૂની વારસદારોને કરવામાં આવેલી ૨૦,૪૯૩૭૫ રૂપિયાની ચુકવણી શોધી કાઢીએ છીએ. વિલંબિત ચુકવણી માટે પ્રતિવાદીને કેવી રીતે જવાબદાર ઠેરવી શકાય તે ઉપરોક્ત દસ્તાવેજોમાંથી સમજી શકાયું નથી. આ આગળ સૂચવી શકે છે કે કોઈક રીતે પ્રતિવાદીને અમુક આરોપો માટે દોષિત ઠેરવવા માટે કેટલાક પૂર્વ-નિર્ધારણ હતા જેની સાથે તેણીને કોઈ ચિંતા નહોતી અને તે રેકૉર્ડમાંથી જ ખોટા સાબિત થાય છે. આમ, સમિતિની રચના અને અહેવાલ મેળવવાની સમગ્ર ક્વાયત વાજબી ન હતી. ઉપર ઉલ્લેખિત અન્ય

આક્ષેપો દર્શાવે છે કે તેઓ કાં તો અસ્પષ્ટ છે અને જો તેઓ ખરેખર અસ્તિત્વમાં હતા તો પ્રતિવાદી "ઉત્કૃષ્ટ" અને "અપવાદરૂપ" વાર્ષિક પ્રદર્શન અહેવાલોને પાત્ર નથી.બંને સાથે રહી શકતા નથી અને સાથે જઈ શકતા નથી.

૩૪. અમારા માનવામાં આવેલા દષ્ટિકોણમાં પણ, દસ્તાવેજો અને ઘટનાક્રમ દ્વારા રેકૉર્ડ પર મૂકવામાં આવેલી હકીકતો અને સંજોગો આપણને એક નિષ્કર્ષ કાઢવા માટે મજબૂર કરે છે કે કરારની સમાપ્તિ સરળ, વાસ્તવિક અને પ્રામાણિક ન હતી.અમે આગળ કોઈ રેકૉર્ડ કરવા માંગતા નથી અને આ તબક્કે આ બાબતને છોડવા માંગતા નથી.વિદ્વાન એકલ ન્યાયાધીશના અંતિમ નિષ્કર્ષમાં, અમારા માનવામાં આવેલા અભિપ્રાયમાં, કોઈ હસ્તક્ષેપની જરૂર નથી.

૩૫. ઉપર નોંધાયેલા તમામ કારણોસર, અપીલ નિષ્ફળ જાય છે અને તે મુજબ તેને બરતરફ કરવામાં આવે છે.અપીલની બરતરફીને ધ્યાનમાં રાખીને, સંબંધિત સિવિલ અરજીઓનો નિકાલ કરવામાં આવે છે.

(વિક્રમ નાથ, સીજે)

(આશુતોષ જે. શાસ્ત્રી,જે)

વધુ ઓર્ડર

ચુકાદો જાહેર થયા પછી, અપીલકર્તાઓના વિદ્વાન વકીલ શ્રી ડી. જી. ચૌહાણે વિનંતી કરી હતી કે આ ચુકાદાની અસર અને અમલ પર ત્રણ મહિના માટે રોક મૂકવામાં આવે જેથી તેઓ વધુ ઉપાય મેળવી શકે.જો કે, કેસની હકીકતો અને સંજોગોમાં, અમને વિનંતી સ્વીકારવાનું કોઈ વાજબીપણું મળતું નથી.તે મુજબ તેને નકારી કાઢવામાં આવે છે.

(વિક્રમ નાથ, મુખ્ય ન્યાયમૂર્તિ)

(આશુતોષ જે. શાસ્ત્રી, ન્યાયમૂર્તિ)

This judgment has been translated using AI Tool - SUVAS.

=====

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

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