

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.

=====

ગુજરાત હાઈકોર્ટ, અમદાવાદ ખાતે

આર/સ્પેશ્યલ સિવિલ એપિલિકેશન નં. ૧૫૭૬૪/૨૦૨૧

મંજૂરી અને સહી માટે:

માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી નિર્ઝર એસ. દેસાઈ

=====

રિપોર્ટિંગ માટે મંજૂર	હા.	ના.
	હા.	

=====

કિષ્ના સ્નેહલકુમાર તાવડિયા

વિરુદ્ધ

સ્ટેટ ઓફ ગુજરાત અને અન્ય

=====

ઉપસ્થિતિ:

અરજદાર(ઓ) નં. ૧ માટે વિદ્વાન વકીલ શ્રી મનન એ શાહ (૫૪૧૨)

સામાવાળા(ઓ) નં. ૧ માટે આસિસ્ટન્ટ ગવર્નમેન્ટ પ્લીડર શ્રી આદિત્ય દાવડા

સામાવાળા(ઓ) નં. ૨, ૩ માટે વિદ્વાન વકીલ શ્રી મોનાલ જે દાવાવાલા
(૬૫૧૪)

સામાવાળા(ઓ) નં. ૨, ૩ માટે વિદ્વાન વકીલ સુશ્રી પી જે દાવાવાલા (૨૪૦)

=====

કોરમ : માનનીય ન્યાયમૂર્તિ શ્રી નિર્ઝર એસ. દેસાઈ

તારીખ: ૦૮/૦૧/૨૦૨૫

મૌખિક ચુકાદો

૧. અરજદાર તરફથી ઉપસ્થિત વિદ્વાન વકીલ શ્રી મનન એ. શાહ, સામાવાળા નં. ૧ – રાજ્ય તરફથી ઉપસ્થિત વિદ્વાન આસિસ્ટન્ટ ગવર્નમેન્ટ પ્લીડર શ્રી આદિત્ય દાવડા અને સામાવાળા નં. ૨ અને ૩ તરફથી ઉપસ્થિત વિદ્વાન વકીલ સુશ્રી પી. જે. દાવાવાલાને સાંભળવામાં આવ્યા.

૨. આ અરજી દ્વારા, અરજદારે સામાવાળા નં. ૨ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલ તારીખ ૩૧.૭.૨૦૨૧ ના હુકમને પડકાર્યો છે જેના દ્વારા અરજદારની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. અરજદારે વધુમાં તારીખ ૨૪.૮.૨૦૧૮ ના સર્વિસ કોન્ટ્રાક્ટ મુજબ અરજદારને પુનઃસ્થાપિત કરવા અને પગાર, પગારની બાકી રકમ, પ્રસૂતિ લાભો વગેરે સહિતના તમામ પરિણામી લાભો ચૂકવવા માટે નિર્દેશ આપવા અરજ કરેલ છે.

૩. સંબંધિત પક્ષકારો તરફથી ઉપસ્થિત વિદ્વાન વકીલોની સંમતિથી, બાબત અંતિમ સુનાવણી માટે હાથ ધરવામાં આવી હતી. આથી, રૂલ જારી કરવામાં આવે છે. વિદ્વાન આસિસ્ટન્ટ ગવર્નમેન્ટ પ્લીડર શ્રી આદિત્ય દાવડા અને વિદ્વાન વકીલ સુશ્રી પી. જે. દાવાવાલા અનુક્રમે સામાવાળા નં. ૧ – રાજ્ય અને સામાવાળા નં. ૨ અને ૩ વતી રૂલની સર્વિસ જતી કરે છે.

૪. અરજદારનો કેસ એવો છે કે અરજદાર બી. ટેક. કમ્પ્યુટર એન્જિનિયરિંગ અને માસ્ટર ઓફ બિઝનેસ એડમિનિસ્ટ્રેશન (હ્યુમન રિસોર્સ મેનેજમેન્ટ) ની શૈક્ષણિક લાયકાત ધરાવે છે.

પ. તારીખ ૭.૯.૨૦૧૯ ના રોજ, સામાવાળા નં. ૨ એ કરાર આધારિત કન્સલ્ટન્ટ તરીકે અરજદારની પસંદગી કરી હતી અને તારીખ ૨૪.૯.૨૦૧૯ ના રોજ, અરજદાર અને સામાવાળા નં. ૨ વચ્ચે એક સર્વિસ એગ્રીમેન્ટ કરવામાં આવ્યો હતો. ઉપરોક્ત સર્વિસ એગ્રીમેન્ટ મુજબ, અરજદારની સેવાની મુદત ત્રણ વર્ષની હતી અને સામાવાળા નિગમ દ્વારા તેને વધુ બે વર્ષ માટે લંબાવવાની જોગવાઈ હતી. ઉપરોક્ત સર્વિસ એગ્રીમેન્ટની શરત નં. ૧૦ મુજબ, સામાવાળા નિગમ દ્વારા કન્સલ્ટન્ટને કોઈપણ કારણ આપ્યા વિના એક મહિનાની નોટિસ આપીને અરજદારની સેવાઓ સમાપ્ત કરી શકાય છે.

ડ. અરજદારનો કેસ એવો છે કે તારીખ ૧૪.૯.૨૦૨૦ ના રોજ, અરજદારે સામાવાળા નં. ૨ ને એક ઈ-મેલ મોકલ્યો હતો જેમાં અન્ય બાબતોની સાથે એવું જણાવ્યું હતું કે અરજદાર છ અઠવાડિયાની ગર્ભવતી છે અને ડૉક્ટરે તેને ઘરેથી કામ કરવાની સલાહ આપી છે અને તેથી, અરજદારે સામાવાળા નં. ૨ ને વિનંતી કરી હતી કે તેની ગર્ભાવસ્થાને કારણે તેમજ કોવિડ-૧૯ મહામારીની પરિસ્થિતિને ધ્યાનમાં રાખીને તેને ઘરેથી કામ કરવાની પરવાનગી આપવામાં આવે.

૭. ઉપરોક્ત ઈ-મેલ મળવા છતાં, તેનો કોઈ જવાબ આપવામાં આવ્યો ન હતો અને અરજદારે તેની ગર્ભાવસ્થા અને કોવિડ-૧૯ ના તોળાઈ રહેલા ખતરા છતાં ૧૮.૧૧.૨૦૨૦ સુધી નિયમિતપણે ઓફિસમાં હાજર રહેવું પડ્યું હતું.

૮. તારીખ ૨.૩.૨૦૨૧ ના રોજ, અરજદારે ફરીથી સામાવાળા નં. ૨ ને એક ઈ-મેલ મોકલ્યો જેમાં જણાવ્યું હતું કે હવે તે ત્રીસ અઠવાડિયાની ગર્ભવતી છે અને તેની શારીરિક અને તબીબી સ્થિતિને કારણે, તેના તબક્કે કોઈપણ ગૂંચવણો ટાળવા માટે તેને સંપૂર્ણ બેડ રેસ્ટ કરવાની સલાહ આપવામાં આવી છે. તેથી, અરજદાર દ્વારા સામાવાળા નં. ૨ ને વિનંતી કરવામાં આવી હતી કે તેના ડૉક્ટરની સલાહ મુજબ તે બાળકને જન્મ આપે ત્યાં સુધી રજા મંજૂર કરવામાં આવે. જોકે, ઉપરોક્ત ઈમેલનો પણ કોઈ જવાબ આપવામાં આવ્યો ન હતો અને તેથી, અરજદારના સ્વાસ્થ્ય તેમજ તે સમયે પ્રવર્તમાન કોવિડ-૧૯ ની સ્થિતિને જોતા, અરજદારે ૧૮.૧૧.૨૦૨૦ થી ઓફિસ જવાનું બંધ કરી દીધું હતું.

૯. તારીખ ૨૭.૪.૨૦૨૧ ના રોજ, અરજદારે એક બાળકને જન્મ આપ્યો અને તેને ૨૯.૪.૨૦૨૧ ના રોજ હોસ્પિટલમાંથી રજા આપવામાં આવી. ફરી એકવાર, અરજદાર દ્વારા ૫.૫.૨૦૨૧ ના રોજ એક ઈ-મેલ મોકલવામાં આવ્યો હતો જેમાં સામાવાળા નં. ૨ ને ૧.૫.૨૦૨૧ થી તેણીની પ્રસૂતિ રજા મંજૂર કરવા વિનંતી કરવામાં આવી હતી. જોકે, એવું લાગે છે કે ઉપરોક્ત ઈ-મેલનો પણ કોઈ જવાબ

આપવામાં આવ્યો ન હતો અને અંતે, તારીખ ૩૧.૭.૨૦૨૧ ના હુકમ દ્વારા, પક્ષકારો વચ્ચે થયેલા સર્વિસ એગ્રીમેન્ટની શરત નં. ૧૦ ને ધ્યાનમાં રાખીને અરજદારની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી.

૧૦. વિદ્વાન વકીલ શ્રી મનન શાહના જણાવ્યા મુજબ, જોકે ટર્મિનેશન ઓર્ડરમાં કારણ વિશે કંઈ જણાવાયું નથી અને તે સર્વિસ એગ્રીમેન્ટની શરત નં. ૧૦ મુજબ સત્તાના ઉપયોગ પર આધારિત છે, પરંતુ સેવા સમાપ્તિ પાછળનું સાચું કારણ એ હતું કે અરજદાર જે વારંવાર પ્રસૂતિ રજા માંગતી હતી જે ન તો નકારવામાં આવી હતી કે ન તો મંજૂર કરવામાં આવી હતી અને તેથી, અરજદારના કેસને ગેરહાજરી તરીકે ગણીને, અરજદારની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી અને તેથી, જોકે પ્રથમ દષ્ટિએ ટર્મિનેશનનો ઓર્ડર કલંકરૂપ ન લાગતો હોય, પરંતુ આખરે તે અરજદારની પ્રસૂતિ રજા માટેની વિનંતી પર આધારિત હતો અને માત્ર પ્રસૂતિ લાભો અને મેટરનિટી બેનિફિટ એક્ટ, ૧૯૬૧ ની જોગવાઈઓ મુજબ અરજદારને મળવાપાત્ર અન્ય પ્રસૂતિ લાભો ટાળવા માટે હતો. તેથી, વિદ્વાન વકીલ શ્રી મનન શાહે ઉપરોક્ત હુકમ રદ કરવા અને અરજદારને પુનઃસ્થાપિત કરવા અરજ કરેલ છે.

૧૧. પુનઃસ્થાપન માટે વિદ્વાન વકીલ શ્રી મનન શાહ દ્વારા એવું ધ્યાન દોરવામાં આવ્યું હતું કે અરજદારની સેવાઓ તારીખ ૩૧.૭.૨૦૨૧ ના હુકમ દ્વારા સમાપ્ત

કરવામાં આવી હતી અને તેથી, હજુ ચોંદ મહિનાની સેવા બાકી હતી જે અરજદારે બજાવી હોત જો સામાવાળાઓએ અરજદારની સેવાઓ સમાપ્ત ન કરી હોત અને તેથી, તેણીને પુનઃસ્થાપિત કરવી જરૂરી છે.

૧૨. વિદ્વાન વકીલ શ્રી મનન શાહના જણાવ્યા મુજબ મેટરનિટી બેનિફિટ એક્ટની કલમ ૧૨ ગભા વસ્થાની ગેરહાજરી દરમિયાન નોકરીમાંથી કાઢી મૂકવા અંગેની જોગવાઈ કરે છે અને કાયદાની કલમ ૨૧ નોકરીદાતા દ્વારા કાયદાના ઉલ્લંઘન માટે દંડની જોગવાઈ કરે છે. બંને કલમો ૧૨ અને ૨૧ જેના આધારે વિદ્વાન વકીલ શ્રી મનન શાહ દ્વારા અરજદારનો કેસ રજૂ કરવામાં આવ્યો છે તે નીચે મુજબ છે :-

"૧૨. ગર્ભાવસ્થાની ગેરહાજરી દરમિયાન નોકરીમાંથી કાઢી મૂકવા અંગે.-

(૧) જ્યારે કોઈ સ્ત્રી આ કાયદાની જોગવાઈઓ મુજબ કામ પરથી ગેરહાજર રહે, ત્યારે તેના નોકરીદાતા માટે આવી ગેરહાજરી દરમિયાન અથવા તેના કારણે તેણીને છૂટી કરવી કે નોકરીમાંથી કાઢી મૂકવી અથવા ગેરહાજરી દરમિયાન નોટિસની મુદત પૂરી થાય તેવા દિવસે છૂટા કરવાની કે નોકરીમાંથી કાઢી મૂકવાની નોટિસ

આપવી, અથવા તેની સેવાની કોઈપણ શરતોમાં તેના ગેરલાભમાં ફેરફાર કરવો ગેરકાયદેસર રહેશે.

(૨) (એ) જો સ્ત્રી આવી રીતે છૂટી કરવામાં ન આવી હોત કે નોકરીમાંથી કાઢી મૂકવામાં ન આવી હોત તો તેણી કલમ ૮ માં જણાવ્યા મુજબ પ્રસૂતિ લાભ અથવા મેડિકલ બોનસ માટે હકદાર હોત, તો ગર્ભાવસ્થા દરમિયાન કોઈપણ સમયે સ્ત્રીને છૂટી કરવી કે નોકરીમાંથી કાઢી મૂકવાથી તેણીને પ્રસૂતિ લાભ અથવા મેડિકલ બોનસથી વંચિત કરવાની અસર થશે નહીં:

પરંતુ શરત એ છે કે જ્યાં નોકરીમાંથી કાઢી મૂકવાનું કારણ કોઈ નિર્ધારિત ગંભીર ગેરવર્તણૂક હોય, ત્યાં નોકરીદાતા, લેખિત હુકમ દ્વારા સ્ત્રીને જાણ કરીને, તેણીને પ્રસૂતિ લાભ અથવા મેડિકલ બોનસ અથવા બંનેથી વંચિત કરી શકે છે.

[(બી) પ્રસૂતિ લાભ અથવા મેડિકલ બોનસ અથવા બંનેથી વંચિત કરાયેલી, અથવા આ કાયદાની જોગવાઈઓ મુજબ કામ પરથી ગેરહાજરી દરમિયાન અથવા તેના કારણે છૂટી કરાયેલી

અથવા નોકરીમાંથી કાઢી મુકાયેલી કોઈપણ સ્ત્રી, તેણીને આવા વંચિત કરવા અથવા છૂટા કરવા અથવા નોકરીમાંથી કાઢી મૂકવાના હુકમની જાણ કરવામાં આવ્યાની તારીખથી સાઈઠ દિવસની અંદર, નિર્ધારિત સત્તાધિકારીને અપીલ કરી શકે છે, અને આવી અપીલ પર સત્તાધિકારીનો નિર્ણય કે શું સ્ત્રીને પ્રસૂતિ લાભ અથવા મેડિકલ બોનસ અથવા બંનેથી વંચિત કરવી જોઈએ કે નહીં, અથવા છૂટી કરવી જોઈએ કે નોકરીમાંથી કાઢી મૂકવી જોઈએ કે નહીં તે અંતિમ રહેશે.]

(સી) આ પેટા-કલમમાં સમાવિષ્ટ કંઈપણ પેટા-કલમ (૧) માં સમાવિષ્ટ જોગવાઈઓને અસર કરશે નહીં.

૨૧. નોકરીદાતા દ્વારા કાયદાના ઉલ્લંઘન માટે દંડ.— (૧) જો કોઈ નોકરીદાતા આ કાયદા હેઠળ હકદાર સ્ત્રીને પ્રસૂતિ લાભની કોઈપણ રકમ ચૂકવવામાં નિષ્ફળ જાય અથવા આ કાયદાની જોગવાઈઓ મુજબ કામ પરથી તેની ગેરહાજરી દરમિયાન અથવા તેના કારણે આવી સ્ત્રીને છૂટી કરે અથવા નોકરીમાંથી કાઢી મૂકે, તો તે કેદની સજાને પાત્ર થશે જે ત્રણ મહિનાથી ઓછી ન હોવી જોઈએ પરંતુ જે એક વર્ષ સુધી લંબાવી શકાય છે અને દંડ સાથે જે

બે હજાર રૂપિયાથી ઓછો ન હોવો જોઈએ પરંતુ જે પાંચ હજાર રૂપિયા સુધી લંબાવી શકાય છે:

પરંતુ શરત એ છે કે કોર્ટ, પર્યાપ્ત કારણો લેખિતમાં નોંધીને, માત્ર કેદની સજા અથવા કેદના બદલે દંડ લાદી શકે છે.

(૨) જો કોઈ નોકરીદાતા આ કાયદા અથવા તે હેઠળ બનાવેલા નિયમોની જોગવાઈઓનું ઉલ્લંઘન કરે છે, તો, જો આવા ઉલ્લંઘન માટે આ કાયદા દ્વારા અથવા તે હેઠળ અન્ય કોઈ દંડની જોગવાઈ કરવામાં આવી ન હોય, તો તે કેદની સજાને પાત્ર થશે જે એક વર્ષ સુધી લંબાવી શકાય છે, અથવા દંડ સાથે જે પાંચ હજાર રૂપિયા સુધી લંબાવી શકાય છે, અથવા બંને:

પરંતુ શરત એ છે કે જ્યાં ઉલ્લંઘન પ્રસૂતિ લાભ અથવા અન્ય કોઈપણ રકમની ચુકવણી સંબંધિત કોઈપણ જોગવાઈનું હોય અને આવો પ્રસૂતિ લાભ અથવા રકમ પહેલેથી જ વસૂલ કરવામાં આવી ન હોય, ત્યાં કોર્ટ, તે ઉપરાંત, આવો પ્રસૂતિ લાભ અથવા રકમ દંડ તરીકે વસૂલ કરશે અને તેના હકદાર વ્યક્તિને ચૂકવશે."

૧૩. ઉપરોક્ત રજૂઆતોને ધ્યાનમાં રાખીને, વિદ્વાન વકીલ શ્રી મનન શાહે અરજદારના ટર્મિનેશન ઓર્ડરને રદ કરવા અરજ કરેલ છે અને તમામ પરિણામી અને આનુષંગિક લાભો સાથે પુનઃસ્થાપિત કરવા અરજ કરેલ છે.

૧૪. સામાવાળા નં. ૨ અને ૩ સંસ્થા કે જેણે અરજદારને કન્સલ્ટન્ટ તરીકે નોકરીએ રાખ્યા હતા અને સર્વિસ કોન્ટ્રાક્ટ કર્યો હતો, તેમના તરફથી ઉપસ્થિત વિદ્વાન વકીલ સુશ્રી પી. જે. દાવાવાલાએ રજૂઆત કરી હતી કે અરજદારનો સમગ્ર કેસ અનુમાન પર આધારિત છે અને ટર્મિનેશન ઓર્ડરમાં ક્યાંય એવું જણાવવામાં આવ્યું નથી કે ગેરહાજરીના કારણે અરજદારની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી છે. વિદ્વાન વકીલ સુશ્રી દાવાવાલા આ કોર્ટનું ધ્યાન તારીખ ૩૧.૭.૨૦૨૧ ના ટર્મિનેશન ઓર્ડર તરફ દોરી ગયા હતા, સદર પત્રના સંબંધિત ભાગનો અનુવાદિત ભાગ નીચે મુજબ છે:—

"નિગમે તારીખ ૭.૯.૨૦૧૯ ના સર્વિસ કોન્ટ્રાક્ટના આધારે ક્ષિપ્ત તાવડિયાને કન્સલ્ટન્ટ તરીકે નિયુક્ત કર્યા હતા અને ૨૪.૯.૨૦૧૯ ના રોજ તેમની સાથે સર્વિસ એગ્રીમેન્ટ કરવામાં આવ્યો હતો, સદર સર્વિસ એગ્રીમેન્ટની શરત નં. ૧૦ ને ધ્યાનમાં

રાખીને તમારી સાથે કરવામાં આવેલ એગ્રીમેન્ટ સમાપ્ત કરવામાં આવે છે."

ઉપરોક્ત ટર્મિનેશન ઓર્ડર જણાવીને, સુશ્રી દાવાવાલાએ ધ્યાન દોર્યું કે નિગમે અરજદારની સેવાઓ સમાપ્ત કરવા માટે ગેરહાજરીને કારણ તરીકે ગણ્યું નથી પરંતુ સર્વિસ એગ્રીમેન્ટની કલમ ૧૦ ને ધ્યાનમાં રાખીને સામાવાળા નં. ૨ ને અપાયેલી સત્તાના કારણે અરજદારની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી છે. સર્વિસ એગ્રીમેન્ટની કલમ ૧૦ નીચે મુજબ વાંચવામાં આવે છે :-

"૧૦. નિગમ કોઈપણ કારણ આપ્યા વિના કન્સલ્ટન્ટને એક મહિનાની નોટિસ આપીને આ સર્વિસ એગ્રીમેન્ટ સમાપ્ત કરી શકે છે."

૧૫. તેથી, વિદ્વાન વકીલ સુશ્રી દાવાવાલાએ રજૂઆત કરી હતી કે ટર્મિનેશનના આ ઓર્ડરને કલંકરૂપ ઓર્ડર કહી શકાય નહીં, અરજદાર કરાર આધારિત કર્મચારી હતા અને તેથી, જ્યારે ટર્મિનેશનનો ઓર્ડર કલંકરૂપ નથી અથવા તે સામાવાળાઓ અથવા અન્ય કોઈ સંસ્થા સાથે રોજગાર મેળવવાના અરજદારના ભાવિ અધિકાર પર કોઈ પ્રતિકૂળ અસર ઊભી કરતો નથી અને જ્યારે કન્સલ્ટન્ટ

તરીકે અરજદારની સેવાઓ સામાવાળાઓની તરફેણમાં કોઈપણ કારણ આપ્યા વિના કરાર સમાપ્ત કરવાની શરત સાથે કરારના આધારે લેવામાં આવી હતી ત્યારે જ્યારે સામાવાળાઓએ તે સત્તાનો ઉપયોગ કર્યો હોય ત્યારે ટર્મિનેશનના આવા ઓર્ડરમાં આ કોર્ટ દ્વારા દખલ કરી શકાય નહીં. તેથી, વિદ્વાન વકીલ સુશ્રી દાવાવાલાએ અરજી કાઢી નાખવા અરજ કરેલ છે.

૧૬. આ તબક્કે, રિજોઇન્ડરમાં, વિદ્વાન વકીલ શ્રી મનન શાહે સામાવાળાઓ દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલા એફિડેવિટ ઇન રિપ્લાય પરથી ધ્યાન દોર્યું હતું કે સામાવાળા – નિગમ દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલા એફિડેવિટ ઇન રિપ્લાયનો સૂર અને લહેકો અરજદારના કેસને સમર્થન આપે છે કે અરજદારનું ટર્મિનેશન ભલે સ્પષ્ટ શબ્દોમાં નહોતું કે તે અરજદારની ગર્ભાવસ્થાના કારણે ગેરહાજરી પર આધારિત છે પરંતુ અરજદારની સેવાઓ સમાપ્ત કરવા પાછળનું સાચું કારણ તેની ગર્ભાવસ્થાના કારણે તેની ગેરહાજરી હતી અને તેથી, કોર્ટ સમગ્ર ચિત્રને ધ્યાનમાં લઈ શકે છે અને માત્ર ટર્મિનેશન ઓર્ડરને ધ્યાનમાં ન લઈ શકે.

૧૭. મેં સંબંધિત પક્ષકારો તરફથી ઉપસ્થિત વિદ્વાન વકીલોને સાંભળ્યા છે અને રેકૉર્ડ તપાસ્યો છે. રેકૉર્ડ તપાસતાં, મને જાણવા મળ્યું છે કે પક્ષકારો વચ્ચે વર્ષ ૨૦૧૯ માં અને ચોક્કસ કહીએ તો ૨૪.૯.૨૦૧૯ ના રોજ થયેલા સર્વિસ કોન્ટ્રાક્ટની કલમ ૧૦, સામાવાળા નં. ૨ નિગમને કોઈપણ કારણ આપ્યા વિના

અરજદારની સેવાઓ સમાપ્ત કરવાની સત્તા આપે છે અને અરજદારની સેવાઓ સમાપ્ત કરતી વખતે સામાવાળા નિગમ દ્વારા સદર સત્તાનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો છે. જોકે, પૂછપરછ પર, કોર્ટને જાણવા મળ્યું છે કે અરજદારને એક મહિનાની નોટિસ આપવામાં આવી ન હતી. અરજદારને એક મહિનાની નોટિસ આપવામાં આવી ન હતી તે હકીકતને ધ્યાનમાં લેતાં, વિદ્વાન વકીલ સુશ્રી દાવાવાલા દ્વારા, સૂચનાઓ પરથી, એવું નિવેદન આપવામાં આવ્યું હતું કે સામાવાળાઓ અરજદારને નોટિસના બદલામાં એક મહિનાનો પગાર આપવા તૈયાર છે. જોકે, અરજદારનું ટર્મિનેશન એ કલંકરૂપ ટર્મિનેશન નથી તે હકીકતને ધ્યાનમાં લેતાં અને વિદ્વાન વકીલ સુશ્રી દાવાવાલા દ્વારા વધુ એવું નિવેદન આપવામાં આવે છે કે સામાવાળાઓ જ્યારે પણ પ્રસંગ ઊભો થાય અને જો અરજદાર સામાવાળા નં. ૨ પાસે નોકરી માટે અરજી કરે તો અરજદારને પુનઃ નોકરી પર રાખીને આવકારવા તૈયાર અને રાજી છે અને તે સ્પષ્ટ કરે છે કે આ ટર્મિનેશન ચોક્કસપણે કલંકરૂપ ટર્મિનેશન નથી, જે ભવિષ્યમાં કોઈપણ રોજગારી મેળવતી વખતે અરજદારના માર્ગમાં નહીં આવે અને તેથી, તેમણે રજૂઆત કરી હતી કે સર્વિસ કોન્ટ્રાક્ટની કલમ ૧૦ મુજબ ટર્મિનેશન પહેલાં એક મહિનાની નોટિસ આપવામાં ન આવી હોય તો પણ, વિદ્વાન વકીલ સુશ્રી દાવાવાલા દ્વારા આપવામાં આવેલા નિવેદનને ધ્યાનમાં રાખીને કોર્ટ દ્વારા તેનું ધ્યાન રાખી શકાય છે.

૧૮. મેં ઉપરોક્ત રજૂઆતો ધ્યાનમાં લીધી છે અને મેં એ હકીકત પણ ધ્યાનમાં લીધી છે કે જે સમયે અરજદારની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી, તે સમયે અરજદારની સેવાના લગભગ ચૌદ મહિના બાકી હતા. મેં એ હકીકત પણ ધ્યાનમાં લીધી છે કે ટર્મિનેશન ઓર્ડરની ભાષા પરથી જણાય છે તેમ અરજદારના ટર્મિનેશનને કલંકરૂપ ટર્મિનેશન કહી શકાય નહીં અને તે કાયદાની દૃષ્ટિએ ખરાબ હોવાનું પણ માની શકાય નહીં કારણ કે તે સર્વિસ એગ્રીમેન્ટની શરત નં. ૧૦ મુજબ સામાવાળાઓ પાસે ઉપલબ્ધ સત્તાઓ પર આધારિત છે. જોકે, અરજદારનો પગાર જે રૂ. ૪૪,૦૦૦/- નોટિસ પે હતો અને જેના માટે અરજદાર હકદાર હતા તે ઉપરાંત, સામાવાળા સત્તામંડળને મેટરનિટી બેનિફિટ એક્ટ, ૧૯૬૧ હેઠળ પૂરા પાડવામાં આવેલા પ્રસૂતિ લાભો પેટે વધુ રૂ. ૬૦,૦૦૦/- ની રકમ ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવે તો ન્યાયના હિતની જાળવણી કરી શકાય, એટલે કે સમગ્ર વિવાદનો અંત લાવવા માટે એક મહિનાના નોટિસ પે પેટે રૂ. ૪૪,૦૦૦/- અને પ્રસૂતિ લાભો પેટે રૂ. ૬૦,૦૦૦/- મળી કુલ રૂ. ૧,૦૪,૦૦૦/- ની રકમ ચૂકવવામાં આવે. તદનુસાર, વર્તમાન અરજી અંશતઃ મંજૂર કરવામાં આવે છે. જોકે આ કોર્ટ દ્વારા ટર્મિનેશન ઓર્ડરમાં દખલ કરવામાં આવતી નથી, સામાવાળાઓને હુકમ મળ્યાની તારીખથી ચાર અઠવાડિયાની અંદર અરજદારને નોટિસ પે ની રકમ પેટે રૂ. ૪૪,૦૦૦/- અને પ્રસૂતિ લાભ તરફ વળતર પેટે રૂ. ૬૦,૦૦૦/- મળી કુલ રૂ. ૧,૦૪,૦૦૦/- ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવે છે.

૧૯. ઉપરોક્ત અવલોકન અને નિર્દેશ સાથે, વર્તમાન અરજી અંશતઃ મંજૂર કરવામાં આવે છે. રૂલ માત્ર ઉપરોક્ત હદ સુધી જ સંપૂર્ણ કરવામાં આવે છે. ખર્ચ અંગે કોઈ હુકમ નથી.

સહી/ -

(નિર્ઝર એસ. દેસાઈ, ન્યાયમૂર્તિ)

પક્ષવી

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.*