

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 judgement 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 judgement shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.

=====

ભારતીય કૃષિ સંશોધન પરિષદ અને અન્ય.

વિરુદ્ધ

સંતોષ

ઓક્ટોબર ૧૬, ૨૦૦૬

[અરિજીત પાસાયત અને લોકેશ્વર સિંહ પંતા, જસ્ટીસ]

સેવા કાયદો:

પેન્શન ફેમિલી પેન્શન-યોજનાને ધ્યાનમાં રાખીને કામચલાઉ દરજ્જો ધરાવતા કેઝ્યુઅલ મજૂર, મૃત કામચલાઉ કર્મચારીના કાનૂની વારસદારનો હક-તેની વિધવા દ્વારા કરવામાં આવેલા કૌટુંબિક પેન્શન માટેના તેના મૃત્યુના દાવા પર-અરજી નામંજૂર-ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા મંજૂર કરાયેલ કાનૂની વારસદાર જે મૃત્યુની તારીખે મૃત કર્મચારીને નિયમિત કરવા માટે પેન્શનનો હકદાર છે-હાઈકોર્ટ દ્વારા આ આધાર પર સમર્થન આપવામાં આવ્યું કે કાનૂની વારસદારને અનુકંપા ના

અધારે નિમણૂક આપવામાં આવી હતી-અપીલ પર જણાવ્યું હતું કે:યોજનાની જોગવાઈઓને ધ્યાનમાં રાખીને, મૃત કર્મચારીનો કાનૂની વારસદાર કૌટુંબિક પેન્શન માટે હકદાર ન હતો-મૃત કર્મચારીને નિયમિત કરવા માટે ટ્રિબ્યુનલનો નિર્દેશ સાચો ન હતો-માત્ર કાનૂની વારસદારને અનુકંપા ના અધારે નિમણૂકની મંજૂરીથી સેવામાં મૃત કર્મચારીની સ્થિતિમાં ફેરફાર થઈ શકતો નથી-ભારત સરકારની ૧૯૯૩ની કેબ્યુઅલ મજૂર (કામચલાઉ દરજ્જો અને નિયમિતકરણની મંજૂરી) યોજના-કલમ ૪,૫ અને ૬.

પ્રતિવાદીને તેના મૃત પતિ સેવામાં કાયમી દરજ્જો ધરાવતા ન હોવાના આધારે અપીલકર્તા દ્વારા કૌટુંબિક પેન્શન અને અન્ય અંતિમ લાભોનો ઇનકાર કરવામાં આવ્યો હતો.તેણીએ રાહત માંગતી અરજી દાખલ કરી હતી, અને તેને સેન્ટ્રલ એડમિનિસ્ટ્રેટિવ ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા મંજૂરી આપવામાં આવી હતી કે તેમ છતાં તેણીના મૃત પતિ સેવામાં કાયમી દરજ્જો ધરાવતા ન હતા, તેમ છતાં તેણી તેમના મૃત્યુની તારીખે તેમને નિયમિત કરવામાં આવી હોવાનું માનીને કૌટુંબિક પેન્શન અને અન્ય લાભો મેળવવા માટે હકદાર હતી.ટ્રિબ્યુનલના આદેશ સામે રિટ પિટિશન પણ ફગાવી દેવામાં આવી હતી, જેમાં એવું માનવામાં આવ્યું હતું કે પ્રતિવાદીને અનુકંપા ના અધારે નિમણૂક આપવામાં આવી હોવાથી, રિટ પિટિશનમાં કોઈ યોગ્યતા નથી.

આ અદાલતની અપીલમાં અપીલકર્તાએ દલીલ કરી હતી કે પ્રતિવાદી રાહત માંગવા માટે હકદાર નથી કારણ કે તેનો મૃત પતિ માત્ર એક કામચલાઉ મજૂર હતો જેણે ભારત સરકાર, ૧૯૯૩ની કામચલાઉ મજૂરો (કામચલાઉ દરજ્જો

અને નિયમિતકરણની મંજૂરી) યોજનાને ધ્યાનમાં રાખીને કામચલાઉ દરજ્જો મેળવ્યો હતો અને ટ્રિબ્યુનલ નિયમિતકરણ અને કૌટુંબિક પેન્શનની મંજૂરીનો નિર્દેશ આપી શકે નહીં.

અપીલને મંજૂરી આપતા કોર્ટે ઠરાવ્યું:

૧. ભારત સરકારની કેબ્યુઅલ મજૂર (કામચલાઉ દરજ્જો અને નિયમિતકરણની મંજૂરી) યોજના, ૧૯૮૩ ની જોગવાઈઓનું સ્પષ્ટ વાંચન એ સ્પષ્ટ કરે છે કે મૃત કર્મચારીની પત્ની કોઈ પણ કૌટુંબિક પેન્શન માટે હકદાર નહોતી. ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા નિયમિત કરવા માટે આપવામાં આવેલ નિર્દેશ આ અદાલતના ચુકાદાની વિરુદ્ધ છે. [૨૫૮- એચ]

સચિવ, કર્ણાટક રાજ્ય અને અન્ય. વિ. ઉમાદેવી (૩) અને અન્યો, [૨૦૦૬] ૪ એસસીસી ૧, પર આધાર રાખ્યો હતો.

૨. માત્ર એટલા માટે કે મૃતક કર્મચારીના કાનૂની વારસદારને અનુકંપા ના અધારે નિમણૂક આપવામાં આવી છે, જે પ્રતિવાદી ના કિસ્સામાં કોઈ પણ રીતે પરિસ્થિતિમાં સુધારો કરતું નથી. તે કર્મચારીના મૃત્યુ પછી નિયમિત તરીકે સ્વીકારવામાં આવે તો પણ કાનૂની વારસદારને આપવામાં આવતી નિમણૂક છે અને આવી નિમણૂક સેવામાં મૃત કર્મચારીની સ્થિતિમાં ફેરફાર કરી શકતી નથી. [૨૬૦- એ]

ગીતા રાની સાંત્રા વિરુદ્ધ ભારત સંઘ અને અન્યો, જેનો ઉલ્લેખ ૧૯૮૭-૨૦૦૧ એટ કુલ બેન્ચ જજમેન્ટ પેજ ૨૯૫ માં કરવામાં આવ્યો છે.

દિવાની અપીલ અધિકારક્ષેત્ર:

૨૦૦૬ની સિવિલ અપીલ નંબર ૪૪૯૯.

૨૦૦૫ની ડી. બી. સિવિલ રિટ પિટિશન નંબર ૧૦૩૮માં જોધપુર ખાતે રાજસ્થાન માટે ઉચ્ચ ન્યાયાલયની અદાલતના તારીખ ૨૧.૨.૨૦૦૫ ના અંતિમ ચુકાદા અને આદેશમાંથી.

અપીલકર્તાઓ માટે એ. શરણ, એ. એસ. જી., એલ. બી. ગૌર, એસ. એસ. નેહરા, દીપાલી ટંડન અને ગાર્ગી ખન્ના.

પ્રતિવાદી માટે જીતેન્દ્ર શર્મા, બી. કે. પાલ અને પી. એન. ઝા.

કોર્ટનો ચુકાદો ન્યાયાધીશ અરિજીત પાસાયત દ્વારા આપવામાં આવ્યો હતો.

અરજી મંજૂર

આ અપીલમાં પડકાર એ છે કે જોધપુર ખાતેની રાજસ્થાન હાઈકોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચે સેન્ટ્રલ એડમિનિસ્ટ્રેટિવ ટ્રિબ્યુનલ, જોધપુર બેન્ચ (ટૂંકમાં 'કે. એ. ટી.') દ્વારા પસાર કરાયેલા આદેશની શુદ્ધતા પર સવાલ ઉઠાવતી વર્તમાન અપીલકર્તાઓ દ્વારા દાખલ કરાયેલી રિટ અરજીને ફગાવી દીધી છે.

આ વિવાદ નો લાભ અત્યંત મર્યાદિત છે.

પ્રતિવાદીએ કેન્દ્રીય વહીવટી ટ્રિબ્યુનલ સમક્ષ ૨૦૦૩ની મૂળ અરજી No.૨૯૧ દાખલ કરી હતી, જેમાં ફરિયાદ કરવામાં આવી હતી કે તેણીના મૃત

પતિ સેવામાં કાયમી દરજ્જો ધરાવતા ન હોવાના આધારે વર્તમાન અપીલકર્તા દ્વારા તેણીને કૌટુંબિક પેન્શન અને અન્ય અંતિમ લાભો નકારવામાં આવી રહ્યા છે. સેન્ટ્રલ એડમિનિસ્ટ્રેટિવ ટ્રિબ્યુનલે ચુકાદો આપ્યો હતો કે તેમના મૃત પતિ દુર્ગાલાલ સેવામાં કાયમી દરજ્જો ધરાવતા ન હોવા છતાં, પ્રતિવાદી તેમના મૃત્યુની તારીખે તેમને નિયમિત કરવામાં આવ્યા હોવાનું માનીને પારિવારિક પેન્શન અને અન્ય લાભો મેળવવાનો હકદાર છે.

ઉચ્ચ અદાલતે રિટ અરજીને ફગાવી દીધી હતી અને જણાવ્યું હતું કે પ્રતિવાદીને *અનુકંપા ના અધારે* નિમણૂક આપવામાં આવી હોવાથી, રિટ અરજીમાં કોઈ યોગ્યતા નથી.

અપીલના સમર્થનમાં, વિદ્વાન વકીલશ્રી રજૂઆત કરી હતી કે એક યોજના અમલમાં છે અને સ્વર્ગસ્થ દુર્ગાલાલ કાયમી દરજ્જો ધરાવતા ન હતા અને માત્ર એક કામચલાઉ મજૂર હતા જેમણે યોજનાને ધ્યાનમાં રાખીને કામચલાઉ દરજ્જો મેળવ્યો હતો. સચિવ, કર્ણાટક રાજ્ય અને અન્યોમાં આ અદાલતના બંધારણીય ખંડપીઠે આપેલા નિર્ણય પર આધાર રાખવામાં આવ્યો હતો જે સચિવ કર્ણાટક રાજ્ય અને અન્ય v. ઉમાદેવી (૩) અને અન્યો., [૨૦૦૬] ૪ એસ. સી. સી. ૧), એવું માનવામાં આવ્યું હતું કે સેન્ટ્રલ એડમિનિસ્ટ્રેટિવ ટ્રિબ્યુનલ નિયમિતકરણનો નિર્દેશ આપી શક્યું ન હોત અને કોઈ પણ સંજોગોમાં કૌટુંબિક પેન્શનની મંજૂરીનો નિર્દેશ આપી શક્યું ન હોત.

જવાબમાં, પ્રતિવાદીના વિદ્વાન વકીલશ્રી રજૂઆત કરી હતી કે મૃતક સ્વર્ગસ્થ દુર્ગાલાલે લગભગ ૨૦ વર્ષ સુધી કામ કર્યું હતું અને માત્ર એટલા માટે કે તેમને કાયમી દરજ્જો આપતો કોઈ ઔપચારિક આદેશ ન હતો, એવું માનવું પડ્યું કે સ્વર્ગસ્થ દુર્ગાલાલ નિયમિત સેવામાં હતા. સેન્ટ્રલ એડમિનિસ્ટ્રેટિવ ટ્રિબ્યુનલ એ આધાર પર આગળ વધ્યું હતું કે રેલવેના કર્મચારીઓને લાગુ પડતા કેટલાક પરિપત્રો અને ગીતા રાની સાંત્રા વિરુદ્ધ ભારત સંઘ અને અન્યો (પૂર્ણ પીઠના ચુકાદાના પાનું ૨૯૫ પર ૧૯૯૭-૨૦૦૧ માં અહેવાલ) માં ટ્રિબ્યુનલના પૂર્ણ પીઠના નિર્ણયના સંદર્ભમાં પ્રતિવાદીનો દાવો સ્વીકાર્ય હતો.

પરસ્પર વિરોધી રજૂઆતોની મૂલ્યાંકન કરવા માટે કેટલીક જોગવાઈઓ નોંધવાની જરૂર છે.

અપીલકર્તા નંબર ૧ ના કર્મચારીઓને લાગુ પડતી યોજના તેના કાર્યક્ષેત્રમાં ખૂબ જ ચોક્કસ છે. આ યોજના કર્મચારી અને તાલીમ વિભાગ દ્વારા બહાર પાડવામાં આવી હતી અને આ યોજનાને "કેઝ્યુઅલ લેબરર્સ (કામચલાઉ દરજ્જો અને નિયમિતકરણની મંજૂરી) ભારત સરકારની યોજના, ૧૯૯૩" (ટૂંકમાં 'યોજના') કહેવામાં આવે છે. આ યોજના ૧.૯.૧૯૯૩ થી લાગુ થાય છે. કલમ ૪ ની જોગવાઈ નીચે મુજબ છે:

"૪. કામચલાઉ સ્થિતિ:

(i) આ ઓ. એમ. બહાર પાડવાની તારીખે નોકરીમાં રહેલા અને ઓછામાં ઓછા એક વર્ષની સતત સેવા આપનાર તમામ કામચલાઉ મજૂરોને

કામચલાઉ દરજ્જો આપવામાં આવશે, જે સૂચવે છે કે કોઈપણ ઓછામાં ઓછા ૨૪૦ દિવસ (૫ દિવસના અઠવાડિયાનું પાલન કરતી કચેરીઓના કિસ્સામાં ૨૦૬ દિવસ) માટે રોકાયેલા હોવા જોઈએ.

((૨) કામચલાઉ દરજ્જાની આવી ફાળવણી નિયમિત જૂથ 'ડી' હોદ્દાઓના સર્જન/ઉપલબ્ધતાના સંદર્ભ વિના હશે.

(૩) કામચલાઉ મજૂરને કામચલાઉ દરજ્જો આપવામાં આવે તો તેની ફરજો અને જવાબદારીઓમાં કોઈ ફેરફાર થતો નથી.આ જોડાણ જરૂરિયાતના આધારે દૈનિક પગારના દર પર હશે.કામની ઉપલબ્ધતાના આધારે તેને ભરતી એકમ/પ્રાદેશિક વર્તુળમાં ગમે ત્યાં તૈનાત કરી શકાય છે.

(૪) કામચલાઉ દરજ્જો મેળવનારા આવા કામચલાઉ મજૂરોને જ્યાં સુધી જૂથ 'ડી' હોદ્દાઓ માટે નિયમિત પસંદગી પ્રક્રિયા દ્વારા પસંદ કરવામાં ન આવે ત્યાં સુધી કાયમી સંસ્થામાં લાવવામાં આવશે નહીં.

તેવી જ રીતે, કલમ ૫ જ્યાં સુધી સુસંગત છે તે નીચે મુજબ વાંચે છે:

“XX XX XX XX XX

(૫) કામચલાઉ દરજ્જા હેઠળ આપવામાં આવતી સેવાનો ૫૦ ટકા હિસ્સો તેમના નિયમિતકરણ પછી નિવૃત્તિ લાભોના હેતુ માટે ગણવામાં આવશે.

કલમ ૬ એ સ્થિતિ સ્પષ્ટ કરે છે કે યોજનામાં અગાઉ નિર્દિષ્ટ કરેલા સિવાયના કોઈ પણ લાભો કામચલાઉ દરજ્જો ધરાવતા કામચલાઉ મજૂરોને સ્વીકાર્ય રહેશે નહીં.સંબંધિત કલમ નીચે પ્રમાણે વાંચે છે:

"કામચલાઉ દરજ્જો ધરાવતા કામચલાઉ મજૂરોને ઉપર ઉલ્લેખિત લાભો સિવાય અન્ય કોઈ લાભ સ્વીકાર્ય રહેશે નહીં.જો કે, જો ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની જોગવાઈઓને ધ્યાનમાં રાખીને ઔદ્યોગિક સંસ્થાઓમાં કામ કરતા કામચલાઉ કામદારોને કોઈ વધારાના લાભો સ્વીકાર્ય હોય, તો તેઓ આવા કામચલાઉ કામદારોને સ્વીકાર્ય રહેશે.

આ જોગવાઈઓનું ખાલી વાંચન એ સ્પષ્ટ કરે છે કે સ્વર્ગીય દુર્ગાલાલ કોઈ પણ પારિવારિક પેન્શન માટે હકદાર નહોતા.સેન્ટ્રલ એડમિનિસ્ટ્રેટિવ ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા નિયમિત કરવા માટે આપવામાં આવેલ નિર્દેશ ઉમા દેવીના કેસમાં (ઉપરોક્ત) જે કહેવામાં આવ્યું છે તેનાથી વિપરીત છે.

ચુકાદાના પેરા ૪૫માં નીચે મુજબ નોંધવામાં આવી હતી:

૪૫. કામચલાઉ અથવા આકસ્મિક નિમણૂકો નિયમિત અથવા કાયમી બનાવવાનો નિર્દેશ આપતી વખતે, અદાલતો એ હકીકતથી પ્રભાવિત થાય છે કે સંબંધિત વ્યક્તિએ અમુક સમય માટે અને કેટલાક કિસ્સાઓમાં નોંધપાત્ર સમય માટે કામ કર્યું છે.એવું નથી કે જે વ્યક્તિ કામચલાઉ અથવા અનૌપચારિક રીતે સગાઈ સ્વીકારે છે, તે તેની નોકરીની પ્રકૃતિથી વાકેફ નથી.તે નોકરીને પૂરી સમજણ સાથે સ્વીકારે છે.તે સાચું હોઈ શકે છે કે તે સોદો કરવાની સ્થિતિમાં

નથી-લાંબા સમય સુધી નહીં-કારણ કે તે પોતાની આજીવિકા મેળવવા માટે કોઈ નોકરીની શોધમાં હોઈ શકે છે અને તેને જે મળે છે તે સ્વીકારે છે.પરંતુ માત્ર તે જ આધાર પર, નિમણૂકની બંધારણીય યોજનાને રદ કરવી અને એવો મત રાખવો યોગ્ય રહેશે નહીં કે જે વ્યક્તિએ અસ્થાયી અથવા આકસ્મિક રીતે નોકરી મેળવી છે તેને કાયમી ધોરણે ચાલુ રાખવાનો નિર્દેશ આપવો જોઈએ.આમ કરવાથી, તે જાહેર નિમણૂકની બીજી રીત બનાવશે જે સ્વીકાર્ય નથી.જો કોર્ટ આ પ્રકારની કરારની નોકરીને આ આધાર પર રદ કરશે કે પક્ષો પાસે સમાન સોદાબાજીની સત્તા નથી, તો તે પણ કોર્ટને તે કર્મચારીને કોઈ રાહત આપવા માટે સક્ષમ બનાવશે નહીં.વહીવટી જરૂરિયાતોને ધ્યાનમાં રાખીને અને જો લાદવામાં આવે તો, આવા કેઝ્યુઅલ અથવા કામચલાઉ રોજગાર પર સંપૂર્ણ પ્રતિબંધ શક્ય નથી, તેનો અર્થ એ છે કે કેટલાક લોકો કે જેઓ ઓછામાં ઓછા કામચલાઉ, કરાર અથવા આકસ્મિક રીતે રોજગાર મેળવે છે, તેમને તે રોજગાર પણ નહીં મળે જ્યારે આવા રોજગારને સુરક્ષિત કરવાથી તેમને ઓછામાં ઓછી થોડી રાહત મળે છે.છેવટે, આપણા વિશાળ દેશના અસંખ્ય નાગરિકો રોજગારની શોધમાં છે અને જો કોઈ વ્યક્તિ આવી નોકરી માટે જવા માટે ઈચ્છુક ન હોય તો તેને કેઝ્યુઅલ અથવા કામચલાઉ નોકરી સ્વીકારવાની ફરજ પાડવામાં આવતી નથી.તે સંદર્ભમાં જ વ્યક્તિએ એ આધાર પર આગળ વધવું પડે છે કે રોજગારને તેની પ્રકૃતિ અને તેનાથી થતા પરિણામોને સંપૂર્ણ રીતે જાણીને સ્વીકારવામાં આવ્યો હતો.બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, નોકરી સ્વીકારતી વખતે પણ સંબંધિત વ્યક્તિ તેની નોકરીની પ્રકૃતિ જાણે છે.તે વાસ્તવિક અર્થમાં કોઈ પદ માટે

નિમણૂક નથી.જે હોદ્દા પર તેઓ કામચલાઉ રીતે કાર્યરત છે તે હોદ્દા પર તેમના દ્વારા મેળવવામાં આવેલ દાવો અથવા તે હોદ્દા પરના હિતને એટલા મોટા હોવાનું ગણી શકાય નહીં કે જેથી રાજ્યની સેવાઓમાં ઉપલબ્ધ હોદ્દાઓ પર નિયમિત નિમણૂકો કરવા માટે સ્થાપિત પ્રક્રિયા છોડી શકાય.આ દલીલ કે કોઈ વ્યક્તિ થોડા સમયથી આ પદ પર કામ કરી રહ્યો છે, તે માત્ર તેને નોકરીમાંથી કાઢી નાખવા માટે નહીં હોય, ભલે તે નોકરીની પ્રકૃતિથી વાકેફ હતો જ્યારે તેણે તેને પ્રથમ વખત હાથ ધરી હતી, તે એવી દલીલ નથી જે જાહેર રોજગાર માટે કાયદા દ્વારા સ્થાપિત પ્રક્રિયાને દૂર કરવા બાજુ પર મુકવા માટે પૂરતું નથી બનાવશે અને બંધારણની અનુચ્છેદ ૧૪ માં સમાવિષ્ટ બંધારણીયતા અને તકની સમાનતાના આધારસ્તંભ પર પરીક્ષણ કરવામાં આવે ત્યારે તે નિષ્ફળ જશે.

માત્ર એટલા માટે કે સ્વર્ગીય દુર્ગાલાલના કાનૂની વારસદારને *અનુકંપા ના* અધારે નિમણૂક આપવામાં આવી છે જે પ્રતિવાદી નો સંબંધ છે ત્યાં સુધી કોઈ પણ રીતે પરિસ્થિતિમાં સુધારો કરતી નથી.તે કાનૂની વારસદારને આપવામાં આવતી નિમણૂક છે, જો તેને નિયમિત તરીકે સ્વીકારવામાં આવે તો પણ, દુર્ગાલાલના મૃત્યુ પછી અને આવી નિમણૂક સેવામાં સ્વર્ગસ્થ દુર્ગાલાલની સ્થિતિને બદલી શકતી નથી.સેન્ટ્રલ એડમિનિસ્ટ્રેટિવ ટ્રિબ્યુનલની પુષ્ટિ કરતા હાઈકોર્ટના વિવાદિત ચુકાદાને ટકાવી શકાતો નથી.સેન્ટ્રલ એડમિનિસ્ટ્રેટિવ ટ્રિબ્યુનલના આદેશ અને હાઈકોર્ટના ચુકાદા બંનેને રદ કરવામાં આવે છે.અપીલને મંજૂરી છે પરંતુ ખર્ચ અંગેના કોઈપણ આદેશ વિના.

અપીલને મંજૂરી આપવામાં આવી છે.

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 judgement 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 judgement shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.