

=====

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.

=====

મ્યુનિસિપલ કાઉન્સિલ, સમરાલા

વિરૂદ્ધ

સુખવિંદર કૌર

ઓગસ્ટ ૮, ૨૦૦૬

[એસ. બી. સિન્હા, ન્યાયમૂર્તિશ્રી અને દલવીર ભંડારી, ન્યાયમૂર્તિશ્રી]

ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ --- કલમ ૨(ઓઓ)(બીબી)

અને રપએફ --- કોઈપણ સૂચના વિના બરતરફ કરવાની સત્તા સાથે નિમણૂક

--- કલમ ૨પએફ નું પાલન કર્યા વિના કર્મચારીની બરતરફી --- માન્યતા

--- ઠરાવ્યું --- સમાપ્તિ માન્ય --- કાયદાની કલમ ૨(ઓઓ)(બીબી)

લાગુ પાડી શકાય - કર્મચારીને ખબર હતી કે તેની સેવાઓ સૂચના વિના સમાપ્ત

થઈ શકે છે અને તેણે કોઈપણ અવરોધ વિના નિમણૂકોની ઓફરની શરતો અને

નિયમો સ્વીકાર્યા.

પ્રતિવાદીને અપીલકર્તા, મ્યુનિસિપલ કાઉન્સિલ દ્વારા કારકુન તરીકે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા, એક ઓફિસ ઓર્ડર દ્વારા જેમાં અન્ય બાબતોની સાથે જણાવવામાં આવ્યું હતું કે તેમની નિમણૂક કરારના આધારે હતી, સંપૂર્ણપણે કામચલાઉ હતી અને કાર્યકારી અધિકારી પાસે કોઈપણ નોટિસ જારી કર્યા વિના તેમને બરતરફ કરવાની સત્તા હતી.સમાન શરતો પર, તેમણે જુદા જુદા સમયગાળા માટે કામ કર્યું હતું.તેમની સેવાઓ સમાપ્ત થવા પર ઔદ્યોગિક વિવાદ ઊભો થયો હતો.શ્રમ અદાલતે એવું માન્યું હતું કે તેણીની બરતરફી ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ની કલમ ૨૫-એફની જોગવાઈઓને અનુરૂપ નથી અને તેણીને સેવાની સાતત્યતા અને પાછળના વેતન સાથે પુનઃસ્થાપિત કરવાનો નિર્દેશ આપ્યો હતો.હાઈકોર્ટ સમક્ષ આ વિરુદ્ધ અપીલકર્તાની રિટ પિટિશનને તેમની દલીલને નકારી કાઢી હતી કે પ્રતિવાદીની સમાપ્તિ કાયદાની કલમ ૨ (ઓઓ) (બીબી) અનુસાર હતી અને તેની કલમ ૨૫-એફ ની જોગવાઈઓ લાગુ કરવામાં આવી ન હતી.તેથી આ અપીલ.

અપીલનો નિકાલ કરતા, કોર્ટે

ઠરાવ્યુ:૧.૧.ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૨ (ઓઓ) (બીબી) આ કેસની હકીકતો અને સંજોગો લાગુ પાડી શકાય છે.[૩૮૪-ઈ]

૨. લગભગ ૧૮ મહિનાના ગાળામાં પ્રતિવાદીની ત્રણ વખત નિમણૂક કરવામાં આવી હતી અને ત્રણ વખત તેને છૂટા કરવામાં આવ્યો હતો.તેમની નિમણૂક કરારના આધારે કરવામાં આવી હતી.આ નિમણૂકો કામચલાઉ હતી.તેણી જાણતી હતી કે તેની સેવા નોટિસ વિના સમાપ્ત થઈ શકે છે.તેણીએ કોઈપણ સંકોચ વિના નિમણૂકોની ઉપરોક્ત ઓફરોના નિયમો અને શરતો સ્વીકારી લીધી.[૩૮૪-એ-બી]

મ્યુનિસિપલ કાઉન્સિલ, સમરાલા વિ. રાજ કુમાર, [૨૦૦૬] ૩ એસસીસી ૮૧ અને હરિયાણા રાજ્ય કૃષિ માર્કેટિંગ બોર્ડ વિ. સુભાષ ચંદ અને અન્ય, (૨૦૦૬) ૨ સ્કેલ, ૬૧૪ પર આધાર રાખ્યો હતો.

એસ.એમ. નીલાજકર અને અન્ય વિરુદ્ધ ટેલિકોમ ડિસ્ટ્રિક્ટ મેનેજર, કર્ણાટક, [૨૦૦૩] ૪ એસસીસી ૨૭, સંદર્ભિત.

૩. નોકરીદાતા અને સંબંધિત કામદાર વચ્ચે રોજગાર કરારનો કોઈ નિશ્ચિત સમયગાળો ન હતો અને તેથી, તેની મુદત પૂરી થતાં તેના નવીકરણનો કોઈ પ્રશ્ન જ નથી.[૩૮૪-ડી-ઈ]

જ. ઉચ્ચ અદાલતે આ પ્રશ્ન પર વિચાર કર્યો ન હતો કે શું અપીલકર્તા પાસે પદના સંદર્ભમાં કોઈ ખાલી જગ્યા છે કે કેમ.[૩૮૬-એચ]

રાજ્ય સાંસદ અને અન્ય વિરુદ્ધ અર્જુનલાલ રજક, (૨૦૦૬) ૨ સ્કેલ ૬૧૦, નગર મહાપાલિકા (હવે મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશન) વિરુદ્ધ રાજ્ય ઉત્તર પ્રદેશ અને અન્ય, (૨૦૦૬) સ્કેલ ૧૪૫ અને હરિયાણા રાજ્ય ઇલેક્ટ્રોનિક્સ ડેવલપમેન્ટ કોર્પોરેશન લિમિટેડ વિરુદ્ધ મામી, (૨૦૦૬) સ્કેલ ૧૬૪, સંદર્ભિત.

સિવિલ રિટ પિટિશન નં.૧૦૩૧૭/૨૦૦૩ માં ચંદીગઢ ખાતે પંજાબ અને હરિયાણા હાઈકોર્ટના તારીખ ૧.૯.૨૦૦૩ ના ચુકાદા અને આદેશમાંથી અને સમીક્ષા અરજી નં.૬/૨૦૦૪ માં તારીખ ૯.૭.૨૦૦૪ માંથી.

અપીલકર્તા તરફે અજય મજીઠિયા, રાજેશ કુમાર અને ડૉ. કૈલાશ ચંદ.

પ્રતિવાદી તરફે એસ. કે. બંસલ, સાવિત્રી બંસલ અને ગુડવીલ ઇન્ડીવર

કોર્ટનો ચુકાદો આના દ્વારા આપવામાં આવ્યો હતો

એસ. બી. સિન્હા, ન્યાયમૂર્તિશ્રી. પરવાનગી આપવામાં આવી.

અપીલકર્તા મ્યુનિસિપલ કાઉન્સિલ છે.પ્રતિવાદીને તા.૦૬.૧૧.૧૯૯૫ ના ઓફિસ ઓર્ડર દ્વારા દર મહિને રૂ.૧૦૦૦ ના નિશ્ચિત પગાર પર કરારના આધારે રોકવામાં આવ્યો હતો.તેમણે ૮.૧૧.૧૯૯૫ થી ૧૭.૬.૧૯૯૬ સુધીના સમયગાળા માટે કામ કર્યું હતું.૬.૧૧.૧૯૯૫ તારીખનો ઉપરોક્ત ઓફિસ ઓર્ડર નીચે મુજબ છે:

"નગર પરિષદની કચેરી, સમરાલા (લુધિયાણા) નં.૫૮૮ તારીખ: ૦૬.૧૧.૧૯૯૫ ઓફિસ ઓર્ડર નં.

૬.૧૧.૧૯૯૫ ના રોજ, ૬.૧૧.૧૯૯૫ ના આદેશ દ્વારા, સરકારના નિર્દેશો અનુસાર, તમને રૂ. ૧૦૦૦/- પ્રતિ માસના નિશ્ચિત દરે કરાર ધોરણે કારકુન તરીકે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા છે, આ સંપૂર્ણપણે કામચલાઉ નિમણૂક છે.આ પદ સામે કોઈ બળજબરી નહીં કરે.કાર્યકારી અધિકારી પાસે તમને કોઈ નોટિસ જારી કર્યા વિના બરતરફ કરવાની સત્તા છે.કાર્યાલય દ્વારા બહાર પાડવામાં આવેલ તમામ નિયમો અને શરતો તમારા દ્વારા સ્વીકારવામાં આવશે.

સહિ/ – કાર્યકારી અધિકારી

નગર પરિષદ, સમરાલા "

તેમણે ફરીથી ૨૦.૬.૧૯૯૬ ના ઓફિસ ઓર્ડરના સંદર્ભમાં કરારના આધારે નિમણૂકની ઓફર હેઠળ કામ કર્યું હતું.૩.૯.૧૯૯૬ અને ૨૩.૫.૧૯૯૭ વચ્ચેના સમયગાળા માટે તેમણે તારીખ ૨૦.૧૦.૧૯૯૬ ની નિમણૂકની દરખાસ્તના સંદર્ભમાં સમાન નિયમો અને શરતો પર પણ કામ કર્યું હતું.તેમની સેવાઓ સમાપ્ત થવા પર ઔદ્યોગિક વિવાદ ઊભો થયો હતો.

શ્રમ અદાલતના પીઠાસીન અધિકારીએ ૧૧.૨.૨૦૦૩ તારીખના ચુકાદા દ્વારા અભિપ્રાય આપ્યો હતો કે પ્રતિવાદીને સેવાઓમાંથી બરતરફ કરવો એ ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ (ટૂંકમાં 'અધિનિયમ') ની ૨૫-એફ ની જોગવાઈઓને અનુરૂપ નથી.તેણે ૨૫ ટકા જૂનું વેતન ની સાથે સેવાની સાતત્યતા સાથે તેમની પુનઃસ્થાપનાનો નિર્દેશ આપ્યો હતો.

અહીં અપીલકર્તાએ પંજાબ અને હરિયાણા હાઈકોર્ટ સમક્ષ રિટ પિટિશન દાખલ કરી હતી, જેમાં અન્ય બાબતોની સાથે સાથે આ ચુકાદાની સત્યતતા પર સવાલ ઉઠાવ્યો હતો, અને જેમાં દલીલ કરવામાં આવી હતી કે પ્રતિવાદીની

નિમણૂક કાયદાની કલમ ૨ (ઓઓ) (બીબી) ના વર્ણનનો જવાબ આપે છે; તેની કલમ ૨૫-એફ ની જોગવાઈઓ આકર્ષાય નહીં. અપીલકર્તાની ઉપરોક્ત દલીલને એમ કહીને નકારી કાઢવામાં આવી હતી કે:

"શ્રમ અદાલતે એવું પણ શોધી કાઢ્યું છે કે ફાઈલમાં એવું કંઈ નથી જે દર્શાવે કે કામદારની સેવાઓની સમાપ્તિની તારીખ પછી કામ ઉપલબ્ધ ન હતું. પક્ષકારો દ્વારા એ પણ સ્વીકારવામાં આવ્યું છે કે કામદારની સેવાઓ કોઈપણ નોટિસ, આરોપપત્ર, તપાસ અથવા વળતરની ચુકવણી વિના સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી. તેથી શ્રમ અદાલતે ચુકાદો આપ્યો કે ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમ, ૧૯૪૭ની કલમ ૨૫નું ઉલ્લંઘન થયું છે. જો કે, કામદારને માત્ર ૨૫ ટકા પાછા વેતન સાથે પુનઃસ્થાપિત કરવાનો આદેશ આપવામાં આવ્યો હતો.

અપીલકર્તા દ્વારા હાઈકોર્ટમાં દાખલ કરવામાં આવેલી પુનર્વિચાર અરજી પણ ફગાવી દેવામાં આવી હતી.

લગભગ ૧૮ મહિનાના ગાળામાં પ્રતિવાદીની ત્રણ વખત નિમણૂક કરવામાં આવી હતી અને ત્રણ વખત તેને છૂટા કરવામાં આવ્યો હતો. અહીં અગાઉ નોંધ્યું છે તેમ, તેણીની નિમણૂક કરારના આધારે કરવામાં આવી હતી. આ નિમણૂકો કામચલાઉ હતી. તેણી જાણતી હતી કે તેમની સેવાઓ નોટિસ વિના

સમાપ્ત થઈ શકે છે.તેમણે નિમણૂકની ઉપરોક્ત દરખાસ્તોના નિયમો અને શરતોને કોઈપણ વાંધા વિના સ્વીકાર્યા.કાયદાની કલમ ૨ (ઓ. ઓ.) છટાણીને વ્યાખ્યાયિત કરે છે કે કામદારની સેવાની નોકરીદાતા દ્વારા કોઈપણ કારણોસર સમાપ્તિ, શિસ્તભંગની કાર્યવાહી દ્વારા લાદવામાં આવેલી સજા સિવાય, પરંતુ તેમાં નીચેનાનો સમાવેશ થતો નથી:

"(બીબી) નોકરીદાતા અને સંબંધિત કામદાર વચ્ચે રોજગાર કરાર સમાપ્ત થવા પર તેનું નવીકરણ ન થવાના પરિણામે કામદારની સેવા સમાપ્ત કરવી અથવા તેમાં સમાવિષ્ટ તે વતી કોઈ શરત હેઠળ આવા કરાર સમાપ્ત કરવામાં આવે તો;"

જો કે, નોકરીદાતા અને સંબંધિત કામદાર વચ્ચે રોજગાર કરારનો કોઈ નિશ્ચિત સમયગાળો ન હતો અને આમ, તેની સમાપ્તિ પર તેના નવીકરણનો કોઈ પ્રશ્ન જ નથી, પરંતુ કરારમાં એક શરત અસ્તિત્વમાં હતી કે કાર્યકારી અધિકારીને કોઈ નોટિસ જારી કર્યા વિના તેને બરતરફ કરવાની સત્તા છે.હવે જે પ્રશ્ન વિચારણા માટે ઊભો થાય છે તે એ છે કે શું કાયદાની કલમ ૨ (ઓઓ) (બીબી) આ કેસની હકીકતો અને સંજોગો તરફ આકર્ષાય છે.

અમે, આ વતી, આ ક્ષેત્રમાં કાર્યરત કેટલાક ઉદાહરણોની નોંધ લઈ શકીએ છીએ.

મ્યુનિસિપલ કાઉન્સિલમાં, સમરાલા વિ. રાજ કુમાર [(૨૦૦૬) ૩ એસસીસી ૮૧], તે યોજાયો હતો:

"અપીલકર્તા મ્યુનિસિપલ કાઉન્સિલ છે.તે કાયદાની જોગવાઈઓ દ્વારા સંચાલિત થાય છે.કર્મચારીઓની નિમણૂક અને તેમની સેવાઓની શરતો સાથે સંબંધિત બાબત નિર્વિવાદપણે સંબંધિત મ્યુનિસિપલ એક્ટ અને/અથવા તે હેઠળ ઘડવામાં આવેલા નિયમોની જોગવાઈઓ દ્વારા સંચાલિત થાય છે.વધુમાં, તેમાં કોઈ શંકા નથી કે મ્યુનિસિપલ કાઉન્સિલમાં રોજગારને લગતી બાબત વૈધાનિક જોગવાઈઓ દ્વારા સંચાલિત થવી જોઈએ અને તેથી નિમણૂકની આવી રજૂઆત તેના માટે અધિકૃત વ્યક્તિ દ્વારા થવી જોઈએ.પ્રશ્નનો એજન્ડા કારોબારી પરિષદ સમક્ષ તેની પાસેથી જરૂરી દિશા મેળવવા માટે મૂકવામાં આવ્યો હતો, જેના કારણે આ પત્ર લખવામાં આવ્યો હતો.કરારના આધારે આવી નિમણૂકનું કારણ તેમાં સ્પષ્ટપણે જણાવવામાં આવ્યું છે, એટલે કે, એક પદ ખાલી હતું અને બે કર્મચારીઓ રજા પર હતા અને આ બાબતને ધ્યાનમાં રાખીને, પરિષદમાં વ્યક્તિની સેવાઓ તાત્કાલિક જરૂરી હતી.આમ, પરિસ્થિતિની તાકીદને ધ્યાનમાં

રાખીને, મ્યુનિસિપલ કાઉન્સિલ દ્વારા મંજૂર કરાયેલ નિયમો અને શરતો પર પ્રતિવાદીની નિમણૂક કરવામાં આવી હતી.

અમે અહીં પહેલાં નોંધ્યું છે કે પ્રતિવાદી સમજી ગયો હતો કે તેની નિમણૂક હંગામી રહેશે. વધુમાં તેઓ સમજી ગયા હતા કે તેમની સેવાઓ કોઈપણ સમયે સમાપ્ત થઈ શકે છે કારણ કે તે કરારના આધારે હતી. આ બાબતના તે ટ્રાન્સક્રિપ્ટમાં જ, જેમ કે અહીં અગાઉ નોંધવામાં આવ્યું છે, તેમણે એક સોગંદનામાને સમર્થન આપ્યું હતું જેમાં જણાવ્યું હતું કે સમરાલની મ્યુનિસિપલ કાઉન્સિલ તેમની સેવાઓ આપી શકે છે અને તેમને આમ કરવાનો અધિકાર છે.

એસ.એમ. નીલાજકર અને અન્ય વિરુદ્ધ ટેલિકોમ ડિસ્ટ્રિક્ટ મેનેજર, કર્ણાટક [(૨૦૦૩) ૪ એસ.સી.સી ૨૭], માં એમ કહીને અલગ પાડવામાં આવ્યા હતા::

"એસ.એમ. નીલાજકર વિરુદ્ધ ટેલિકોમ ડિસ્ટ્રિક્ટ મેનેજર કેસમાં આ કોર્ટના નિર્ણયમાં, જેના પર પ્રતિવાદીના વિદ્વાન વકીલે મજબૂત આધાર રાખ્યો હતો, આ કોર્ટ તેમાં પ્રાપ્ત થતી એક અલગ હકીકતની પરિસ્થિતિથી ચિંતિત હતી." તે કિસ્સામાં, ખોટકામ, કેબલ નાખવા, થાંભલા ઉભા કરવા, લાઈન દોરવા અને અન્ય જોડાયેલા કામો માટે નિયુક્ત કરાયેલા કર્મચારીઓને સમાવિષ્ટ કરવા

માટેની યોજના બનાવવામાં આવી હતી જે તા.૦૧-૧૦-૧૯૮૯ થી અમલમાં આવી હતી, અને જે લોકોના નામ ઉપરોક્ત યોજના હેઠળ નિયમિતકરણ માટે સામેલ ન હતા, તેમણે જ સહાયક શ્રમ કમિશનર, મેંગલોર સમક્ષ વિવાદ ઉઠાવ્યો હતો.બેલગામના ટેલિકોમ ડિસ્ટ્રિક્ટ મેનેજરના મેનેજમેન્ટ દ્વારા કેન્ડ્રુઅલ મઝદૂરોની સેવાઓ સમાપ્ત કરવાનો નિર્ણય, ઔદ્યોગિક વિવાદ અધિનિયમની કલમ ૧૦ હેઠળ તેમને આપવામાં આવેલી સત્તાનો ઉપયોગ કરીને યોગ્ય સરકારે કરેલા સંદર્ભમાં પ્રશ્નાર્થમાં આવ્યો. આ અદાલતે, પ્રતિવાદીઓ દ્વારા ઉઠાવવામાં આવેલી દલીલોને ધ્યાનમાં લેતા કે અપીલકર્તા બેલગામ જિલ્લામાં ટેલિકોમ ઓફિસના પ્રોજેક્ટ અને વિસ્તરણમાં ખોદકામ, કેબલ નાખવા, થાંભલા ઉભા કરવા, લાઈનો દોરવા અને અન્ય જોડાયેલા કામોમાં રોકાયેલા હતા, તેનો અભિપ્રાય આપ્યો હતો:(એસ.સી.સી. પી.૩૭, ફરર ૧૩) "૧૩.યોજના અથવા પ્રોજેક્ટમાં રોકાયેલા કામદારની સેવા સમાપ્તિ, પેટા-કલમ (બીબી) ના અર્થમાં છટણી તરીકે ગણી શકાય નહીં, જો નીચેની શરતો પૂરી થાય તો:

(૧) કામદાર કામચલાઉ સમયગાળાના પ્રોજેક્ટ અથવા યોજનામાં રોકાયેલો હતો;

(૨) રોજગાર કરાર પર હતો, સામાન્ય દૈનિક વેતન ઉપર નહીં, જેમાં અન્ય બાબતોની સાથે જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી કે યોજના અથવા પ્રોજેક્ટની સમાપ્તિ પર રોજગાર સમાપ્ત થઈ જશે;

(૩) રોજગાર યોજના અથવા પ્રોજેક્ટની સમાપ્તિ સાથે અને કરારની શરતો સાથે સુસંગત રીતે સમાપ્ત થયો; અને

(૪) નોકરીની શરૂઆત વખતે નોકરીદાતા દ્વારા કામદારને ઉપરોક્ત શરતોની જાણ કરવામાં આવી હોવી જોઈએ અથવા તેની જાણ કરવામાં આવી હોવી જોઈએ.

આ અદાલતે હરિયાણા રાજ્ય કૃષિ માર્કેટિંગ બોર્ડ વિરુદ્ધ સુભાષ ચંદ અને અન્યમાં રાજ કુમાર (ઉપરોક્ત) ને અનુસર્યા છે. [૨૦૦૬ (૨) સ્કેલ ૬૧૪] હોલિંગ:

"અપીલકર્તાની દલીલ છે કે પ્રતિવાદીની નિમણૂક 'ઘઉંની મોસમ' અથવા 'ડાંગરની મોસમ' દરમિયાન કરવામાં આવી હતી. એ વાતમાં પણ કોઈ વિવાદ નથી કે અપીલકર્તા પંજાબ અને હરિયાણા કૃષિ ઉત્પાદન માર્કેટિંગ બોર્ડ અધિનિયમ હેઠળ રચાયેલી એક વૈધાનિક સંસ્થા છે. ઉપરોક્ત અધિનિયમની

જોગવાઈઓના સંદર્ભમાં, નિર્વિવાદપણે, બજાર સમિતિઓમાં કામ કરતા કર્મચારીઓની સેવાના નિયમો અને શરતો નક્કી કરીને બોર્ડ દ્વારા નિયમો બનાવવામાં આવે છે.નિમણૂકની દરખાસ્તનું ખાલી અવલોકન સ્પષ્ટપણે દર્શાવે છે કે નિમણૂકો કરારના આધારે કરવામાં આવી હતી.તે એવો કેસ ન હતો કે જ્યાં માત્ર ૧ દિવસના કૃત્રિમ તફાવતથી કામદારની સતત નિમણૂક કરવામાં આવતી હતી.નિર્વિવાદપણે, પ્રતિવાદીને નોંધપાત્ર સમયગાળા (ઓ) પછી કરારના આધારે તેની સેવાઓ સમાપ્ત કર્યા પછી ફરીથી નિયુક્ત કરવામાં આવ્યો હતો.

કાયદાનું પ્રકરણ વી. એ. લાગુ થશે કે નહીં તે પ્રશ્ન એ મુદ્દા પર નિર્ભર કરશે કે છટણીનો આદેશ કાયદાની કલમ ૨ (ઓ. ઓ.) (બી. બી.) ના કાર્યક્ષેત્રમાં આવે છે કે નહીં.જો કાયદાની કલમ ૨ (ઓ. ઓ.) ની કલમો (બી. બી.) માં સમાવિષ્ટ અપવાદને ધ્યાનમાં રાખીને સેવાની સમાપ્તિ 'છટણી'નથી, તો તેના પ્રકરણ વી. એ. ની લાગુ થવાનો પ્રશ્ન ઊભો થશે નહીં.

વધુમાં ઉચ્ચ અદાલતે આ પ્રશ્ન પર વિચાર કર્યો ન હતો કે શું અપીલકર્તા પાસે પદના સંદર્ભમાં કોઈ ખાલી જગ્યા છે કે કેમ.

તેથી અમારો અભિપ્રાય છે કે ઉપરોક્ત નિર્ણયો તાત્કાલિક કેસમાં લાગુ પડે છે.

જો કે, એવું લાગે છે કે, ઉચ્ચ અદાલત સમક્ષ સમીક્ષા અરજીમાં, અપીલકર્તાએ પોતે જ તેની પુનઃસ્થાપનના બદલામાં એક સામટી વળતર આપવાનો પ્રસ્તાવ મૂક્યો હતો. અપીલકર્તા પોતે હાઈકોર્ટ સમક્ષ હતો તે ધ્યાનમાં રાખીને, અમારો અભિપ્રાય છે કે જો પ્રતિવાદીને Rs.30,000/- ની રકમ ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવે તો ન્યાયના હિતનું પાલન કરવામાં આવશે, જેમ કે એમ. પી. અને અન્યો વિરુદ્ધ અર્જુનલાલ રજક [૨૦૦૬ (૨) સ્કેલ ૬૧૦], નગર મહાપલિકા (હવે મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશન) માં નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો. વી. યુ. પી. રાજ્ય અને અન્યો . [૨૦૦૬ (૫) સ્કેલ ૧૪૫] અને હરિયાણા સ્ટેટ ઇલેક્ટ્રોનિક્સ ડેવલપમેન્ટ કોર્પોરેશન લિમિટેડ વિરુદ્ધ મામની [૨૦૦૬ (૫) સ્કેલ ૧૬૪].

ઉપરોક્ત રકમ પ્રતિવાદીને આ આદેશની નકલ પ્રાપ્ત થયાની તારીખથી ચાર અઠવાડિયાના સમયગાળાની અંદર ચૂકવવામાં આવશે, જેમાં નિષ્ફળ જતાં તે ચૂકવણીની તારીખ સુધી વાર્ષિક @૬% વ્યાજ મેળવવા માટે હકદાર રહેશે.

અપીલોનો નિકાલ ઉપરોક્ત શરતો પર કરવામાં આવે છે.

અરજી ફગાવી દેવામાં આવે 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 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.

=====