

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.

=====

તેજ બહાદુર રામ

વિરુદ્ધ

ચુપી રાજ્ય અને અન્ય

સપ્ટેમ્બર ૭, ૨૦૦૬

[ન્યાયાધીશ ડૉ. એ. આર. લક્ષ્મણન અને ન્યાયાધીશ તરુણ ચટર્જી]

શ્રમ કાયદાઓ:

ચુપી સ્ટેટ ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ (કર્મચારીઓની નિવૃત્તિ) રેગ્યુલેશન્સ,

૧૯૭૫-રેગ્યુલેશન ૨-નિવૃત્તિ વચ-વ્યક્તિગત કર્મચારી માટે માંગવામાં

આવેલી વયમર્યાદાનું વિસ્તરણ-છૂટછાટ-હાથ:વ્યક્તિગત કર્મચારીની નિવૃત્તિની વય લંબાવવા માટે વ્યવસ્થાપનને કોઈ વિવેકબુદ્ધિ નથી.

અપીલકર્તા-કર્મચારીએ રિટ પિટિશન દાખલ કરીને પ્રતિવાદી-વ્યવસ્થાપનને પોતાની નિવૃત્તિની વય લંબાવવા માટે આદેશ માંગ્યો હતો, અને તેને નિવૃત્તિ વયની નિયત તારીખ સુધી સેવામાં ચાલુ રાખવાની મંજૂરી આપવા માટે પરિણામી રાહત.હાઈકોર્ટે રિટ પિટિશન નામંજૂર કરી હતી.

આ અદાલતને અપીલમાં અપીલકર્તાએ દલીલ કરી હતી કે યુપી સ્ટેટ ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ (કર્મચારીઓની નિવૃત્તિ) રેગ્યુલેશન્સ, ૧૯૭૫નું રેગ્યુલેશન ૨ (એ) ભારતના બંધારણ, ૧૯૫૦ની કલમ ૧૪ અને ૧૬ દ્વારા પ્રભાવિત છે.

અરજી નામંજૂર કરીને અદાલતે ઠરાવ્યું:

ઉચ્ચ અદાલતે રિટ પિટિશનને યોગ્ય રીતે નામંજૂર કરી દીધી છે કારણ કે વ્યક્તિગત કર્મચારીની નિવૃત્તિની ઉંમર વધારવા માટે મેનેજમેન્ટને કોઈ વિવેકાધિકાર નથી.યુપી સ્ટેટ ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ (એમ્પ્લોઈઝ રિટાયરમેન્ટ) રેગ્યુલેશન્સ, ૧૯૭૫ નો નિયમ ૨ મેનેજમેન્ટને ફરજિયાત નિવૃત્તિની ઉંમર પછી કર્મચારીને લેખિતમાં બોર્ડની અગાઉની મંજૂરી સાથે સેવામાં જાળવી રાખવાનો

વિવેકાધિકારઆપે છે, પરંતુ તેને ૬૦ વર્ષની ઉંમર પછી જાળવી રાખવો જોઈએ નહીં.[૭૯૭-ડી-એફ]

હિન્દુસ્તાન એન્ટિબાયોટિક્સ લિમિટેડ વિરુદ્ધ ધ વર્કમેન ઓફ કેરળ સ્ટેટ ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ, એ.આઈ.આર. ૧૯૬૭ એસસી ૯૪૮, વિશિષ્ટ.

દીવાની અપીલીય અધિકારક્ષેત્ર :સિવિલ અપીલ નંબર ૩૯૭૬/૨૦૦૬.

સિવિલ વિવિધ રિટ પિટિશન નંબર ૫૧૪૯૯/૨૦૦૫ માં અલ્હાબાદ ખાતેની હાઈકોર્ટના ૨૬/૭/૨૦૦૫ ના ચુકાદા અને આદેશમાંથી.

અપીલકર્તા માટે ડૉ. આર. જી. પાડિયા અને પૂર્ણિમા ભટ.

પ્રતિવાદીઓ માટે સુભ્રજ્યોતિ બોરહાકુર, બૈજોયોન્ટા બરુઆ અને સુનીલ કુમાર જૈન.

અદાલતનો ચુકાદો તેમના દ્વારા આપવામાં આવ્યો હતો

ન્યાયાધીશ ડૉ. એ. આર. લક્ષ્મણન. રજા આપવામાં આવી છે.

અપીલકર્તાના વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલ ડૉ. આર. જી. પાડિયા અને પ્રતિવાદીઓના વિદ્વાન વકીલ શ્રી સુભ્રજ્યોતિ બોરહાકુરને સાંભળ્યા હતા.

આ અપીલ સિવિલ મિસેલેનિયસ રિટ પિટિશન નંબર ૫૧૪૯૯/૨૦૦૫ માં પસાર કરાયેલા અલ્હાબાદ ખાતેની હાઈકોર્ટ ઓફ જ્યુડિકેચરના અંતિમ ચુકાદા અને ૨૬/૭/૨૦૦૫ ના આદેશ સામે નિર્દેશિત છે. અપીલકર્તાએ નીચેની વિનંતી સાથે હાઈકોર્ટ સમક્ષ રિટ અરજી દાખલ કરી હતી:

(i) પ્રતિવાદી નંબર ૩ (જોડાણ ૪) દ્વારા પસાર કરાયેલ તારીખ ૧૩/૮/૨૦૦૪ ના વિવાદિત આદેશને રદ કરતી પ્રમાણપત્ર સ્વરૂપની રિટ, આદેશ અથવા દિશા નિર્દેશ, જે અત્યાર સુધી માત્ર અરજદાર સાથે સંબંધિત છે;

(ii) અરજદારને ૩૧/૭/૨૦૦૭ નિવૃત્તિ વયની નિયત તારીખ સુધી સેવામાં ચાલુ રહેવાની મંજૂરી આપવા માટે પ્રતિવાદીઓને આદેશ આપતા મેન્ડમસના સ્વરૂપમાં રિટ, આદેશ અથવા નિર્દેશ;

(iii) અન્ય કોઈ રિટ, આદેશ અથવા નિર્દેશ કે જેને આ માનનીય અદાલત કેસની હકીકતો અને સંજોગોમાં યોગ્ય અને યોગ્ય માને છે.

ઉચ્ચ અદાલતે અપીલકર્તા દ્વારા દાખલ કરાયેલી રિટ અરજીને આ આધાર પર રદ્દ કરી હતી કે વ્યક્તિગત કર્મચારીની નિવૃત્તિની વય લંબાવવા માટે વ્યવસ્થાપનને કોઈ વિવેકાધિકાર નથી, અને તેથી, સર્વોચ્ચ અદાલતના નિર્ણયને કોઈ અરજી નથી.એ.આઈ.આર. ૧૯૬૭ એસસી ૯૪૮ માં અહેવાલિત હિન્દુસ્તાન એન્ટિબાયોટિક્સ લિમિટેડ વિરુદ્ધ ધ વર્કમેનમાં સુપ્રીમ કોર્ટના ચુકાદા તરફ પણ અમારું ધ્યાન દોરવામાં આવ્યું હતું.અમારા મતે, ઉચ્ચ અદાલતે રિટ પિટિશનને યોગ્ય રીતે રદ્દ કરી છે કારણ કે વ્યક્તિગત કર્મચારીની નિવૃત્તિની ઉંમર વધારવા માટે મેનેજમેન્ટને કોઈ વિવેકાધિકાર નથી.

અમારું ધ્યાન ચુપી સ્ટેટ ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ (કર્મચારીઓની નિવૃત્તિ) રેગ્યુલેશન્સ, ૧૯૭૫ ના નિયમ ૨ તરફ પણ દોરવામાં આવ્યું હતું, જે ફરજિયાત નિવૃત્તિની તારીખ સાથે સંબંધિત છે અને આ રીતે વાંચે છે:

"૨.ફરજિયાત નિવૃત્તિની તારીખ:

(એ) અત્યાર સુધી અનુસરવામાં આવતા કોઈપણ નિયમ અથવા અન્ય પ્રથા ન હોવા છતાં અને આ નિયમનની અન્ય કલમોમાં અન્યથા જોગવાઈ કરવામાં આવી છે તે સિવાય, બોર્ડના કર્મચારીની હલકી સેવામાં બોર્ડના કર્મચારી સિવાયની ફરજિયાત નિવૃત્તિની તારીખ, તે તારીખ છે કે જેના પર તે ૫૮ વર્ષની વય પ્રાપ્ત કરે છે.બોર્ડની અગાઉની લેખિત મંજૂરી સાથે ફરજિયાત નિવૃત્તિની ઉંમર પછી તેમને સેવામાં જાળવી શકાય છે, પરંતુ ખૂબ જ ખાસ સંજોગો સિવાય તેમને ૬૦ વર્ષની ઉંમર પછી જાળવી ન રાખવા જોઈએ.

....."

ડૉ. પાડિયાએ રજૂઆત કરી હતી કે ઉચ્ચ અદાલતે એ વાતનો મુલ્યાંકન ન કરવામાં ભૂલ કરી છે કે બોર્ડ માટે ૧૯૭૫ના નિયમો ખાસ કરીને નિયમન ૨ (એ) હેઠળ પૂરી પાડવામાં આવેલી માર્ગદર્શિકામાં એવી જોગવાઈ કરવામાં આવી નથી કે કર્મચારીએ ૬૦ વર્ષની ઉંમરે ક્યારે નિવૃત્ત થવું જોઈએ અને તે ક્યારે ૬૦ વર્ષથી વધુ અને તમામ વ્યવહારુ હેતુઓ માટે ચાલુ રહી શકે છે, મહત્તમ વય પણ નક્કી કર્યા વિના ૬૦ વર્ષ સુધી અથવા કોઈપણ વય સુધી કર્મચારીને ચાલુ રાખવાની બોર્ડની સત્તાઓમાં કોઈ તફાવત નથી અને આવી જોગવાઈ ભારતના બંધારણની કલમ ૧૪ અને ૧૬ દ્વારા સંપૂર્ણપણે પ્રભાવિત છે.

આ નિયમ વ્યવસ્થાપનને ફરજિયાત નિવૃત્તિની ઉંમર પછી કર્મચારીને લેખિતમાં બોર્ડની અગાઉની મંજૂરી સાથે સેવામાં જાળવી રાખવાનો વિવેકાધિકાર આપે છે, પરંતુ તેને ખૂબ જ ખાસ સંજોગો સિવાય ૬૦ વર્ષની ઉંમર પછી જાળવી રાખવો જોઈએ નહીં. વ્યક્તિગત કર્મચારીની નિવૃત્તિની વય લંબાવવા માટે વ્યવસ્થાપનને કોઈ વિવેકાધિકાર નથી.

અપીલકર્તાના વિદ્વાન પરિષ્ઠ વકીલ ડૉ. આર.જી. પાડિયાએ બીજી દલીલ પણ રજૂ કરી હતી કે ઉચ્ચ ન્યાયાલય એ બાબત પર વિચાર કરવામાં નિષ્ફળ ગયું છે કે યુપી વિધાનસભા દ્વારા પસાર કરાયેલા ઉત્તર પ્રદેશ વીજળી સુધારણા અધિનિયમ, ૧૯૯૯ની કલમ ૨૩ (૧) અનુસાર, જ્યારે બોર્ડના તમામ હિતો, અધિકારો અને જવાબદારીઓ રાજ્ય સરકારમાં નિહિત છે અને રાજ્ય વીજળી બોર્ડ પાસે કંઈ જ બાકી નથી, ત્યારે તેના તમામ અધિકારીઓ અને કર્મચારીઓ પણ રાજ્ય સરકારના અધિકારીઓ અને કર્મચારીઓ બની ગયા કારણ કે અન્ય કોઈપણ અર્થઘટન પર પરિસ્થિતિ સંપૂર્ણપણે અસંગત છે કારણ કે બોર્ડ પાસે માત્ર કોઈ ભંડોળ અને સંપત્તિ વિના અને કોઈ કાર્ય વિના નોકરીદાતા હશે. આ મુદ્દો હાઈકોર્ટ સમક્ષ ઉઠાવવામાં આવ્યો હતો કે કેમ તે અંગે અમારા દ્વારા પૂછવામાં આવેલા પ્રશ્નના જવાબમાં, ડૉ. પાડિયાએ રિટ પિટિશનમાં ગ્રાઉન્ડ નંબર ૧ તરફ અમારું ધ્યાન દોર્યું, જે આ રીતે વાંચે છે:

"૧. ચુપી વીજળી સુધારણા અધિનિયમ, ૧૯૯૯ની કલમ ૨૩ને ના કારણે, અરજદાર રાજ્યનો કર્મચારી બન્યો અને તેથી, તે આ કર્મચારીઓ માટે રાજ્ય દ્વારા ઘડવામાં આવેલા નિયમોનો લાભ મેળવવા માટે હકદાર છે, તેથી તે ૬૦ વર્ષની ઉંમર સુધી સેવામાં ચાલુ રહેવાનો હકદાર છે.

ચુપી વીજળી સુધારણા અધિનિયમ, ૧૯૯૯ની કલમ ૨૩ના સંદર્ભમાં આધાર ઉઠાવવામાં આવ્યો હોવા છતાં, આદેશમાંથી કોઈ સંકેત નથી કે આ દલીલ હાઈકોર્ટ સમક્ષ રજૂ કરવામાં આવી હતી.ઉચ્ચ અદાલતને આ મુદ્દા પર નિર્ણય લેવા માટે બોલાવવામાં આવી ન હતી, જેની સામે દલીલ કરવામાં આવી ન હતી.અમે રિટ પિટિશનમાં કરવામાં આવેલી વિનંતી પહેલેથી જ કાઢી લીધી છે.જ્યાં સુધી તે અપીલકર્તા સાથે સંબંધિત હોય ત્યાં સુધી પ્રતિવાદી નંબર ૩ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલા ૧૩/૮/૨૦૦૪ તારીખના આદેશને રદ કરવાની અને પ્રતિવાદીઓને અપીલકર્તાને ૩૧/૭/૨૦૦૭ નિવૃત્તિ વયની નિયત તારીખ સુધી સેવામાં ચાલુ રહેવાની મંજૂરી આપવા માટે આદેશ આપવાની વિનંતી છે.અપીલકર્તાએ ચુપી સ્ટેટ ઇલેક્ટ્રિસિટી બોર્ડ (કર્મચારીઓની નિવૃત્તિ) રેગ્યુલેશન્સ, ૧૯૭૫ની જોગવાઈઓની માન્યતા પર સવાલ ઉઠાવ્યો નથી.

ડૉ. પાડિયાએ એ.આઈ.આર. ૧૯૬૭ એસસી ૯૪૮ (હિન્દુસ્તાન એન્ટિબાયોટિક્સ લિમિટેડ વિરુદ્ધ કેરળ રાજ્ય વીજળી બોર્ડના કામદારો) નો ઉલ્લેખ કર્યો છે અને ફક્ત ૩૯ તરફ અમારું ધ્યાન દોર્યું છે, જે આ રીતે વાંચે છે:

"આગામી પ્રશ્ન કર્મચારીઓની નિવૃત્તિ વય નક્કી કરવાનો છે.જો કામદારોને યોગ્ય માનવામાં આવે અને જો તેઓ તબીબી રીતે તંદુરસ્ત અને માનસિક રીતે સતર્ક હોય તો મેનેજમેન્ટના વિવેકબુદ્ધિથી નિવૃત્તિની હાલની ઉંમર ૫૫ વર્ષથી વધારીને ૬૦ વર્ષ કરી શકાય છે.ટ્રિબ્યુનલે નિવૃત્તિની વય ૫૫ વર્ષથી વધારીને ૫૮ વર્ષ કરી હતી પરંતુ કંપનીને તે વય પછી કર્મચારીને ચાલુ રાખવાની વિવેકબુદ્ધિ આપી હતી.કામદારોના વિદ્વાન વકીલે દલીલ કરી હતી કે ટ્રિબ્યુનલ દ્વારા નક્કી કરવામાં આવેલી નિવૃત્તિ વય દેશમાં થયેલા સામાજિક ફેરફારોને પ્રતિબિંબિત કરતી નથી અને તે સંબંધમાં ન્યાયિક વલણને પણ અવગણ્યું છે.રિલાયન્સને જી. એમ. તલાંગ વિરુદ્ધ શો વોલેસ એન્ડ કંપની લિમિટેડ, (૧૯૬૪) ૭ એસ. સી. આર. ૪૨૪ માં આ અદાલતના નિર્ણય પર મૂકવામાં આવ્યું છે.તેમાં આ અદાલતે એવું માન્યું હતું કે રેકૉર્ડ પરના કેટલાક દસ્તાવેજો દ્વારા આપવામાં આવેલ અભિપ્રાય સ્પષ્ટપણે દર્શાવે છે કે બોમ્બે રાજ્યમાં કારકુની અને ગૌણ કર્મચારીઓની નિવૃત્તિ વય ૬૦ વર્ષ નક્કી કરવા માટે સુસંગત વલણ

છે.ચુકાદા દરમિયાન, આ અદાલતે ધોરણો સમિતિના અહેવાલની નોંધ લીધી જેમાં નીચેનો અભિપ્રાય વ્યક્ત કરવામાં આવ્યો હતો:

"બીજા પગાર પંચ સહિત અગાઉની સમિતિઓ અને આયોગોના મંતવ્યોને ધ્યાનમાં લીધા પછી, જેનો અહેવાલ તાજેતરમાં બહાર પાડવામાં આવ્યો છે, અમારું માનવું છે કે તમામ ઉદ્યોગોમાં કામદારો માટે નિવૃત્તિ વય ૬૦ નક્કી કરવી જોઈએ.તદનુસાર, નિવૃત્તિ વય માટેનો ધોરણ ૬૦ નક્કી કરવામાં આવ્યો છે.

પરંતુ એવું કહેવામાં આવે છે કે ચુકાદાનો વ્યાપ માત્ર બોમ્બે વિસ્તાર સુધી મર્યાદિત હતો અને તેનો વિસ્તાર પૂના વિસ્તાર સુધી થવો જોઈએ નહીં.ટ્રિબ્યુનલના ચુકાદાનું અવલોકન દર્શાવે છે કે તે શો વોલેસ એન્ડ કંપની લિમિટેડના વિવાદમાં તેના દ્વારા આપવામાં આવેલા નિર્ણયને અનુસરે છે, જેને આ અદાલત દ્વારા ઉલટાવી દેવામાં આવ્યો હતો.તે ભાગમાં, ટ્રિબ્યુનલે એ પણ માન્યતા આપી હતી કે નિવૃત્તિની વય ૫૫ વર્ષથી વધારીને ૫૮ વર્ષ કરવી જોઈએ અને તે પછી પણ નોકરીદાતાઓને કર્મચારીઓને ચાલુ રાખવા કે ન રાખવા માટે વિવેકાધિકાર આપવા જોઈએ.આ સૂચવે છે કે ટ્રિબ્યુનલના મતે, ઉદ્યોગના કર્મચારીઓના કિસ્સામાં નિવૃત્તિની ઉંમર વ્યાજબી રીતે ૫૮

વર્ષથી વધુ વધારી શકાય છે.અમને નથી લાગતું કે કંપનીને નિવૃત્તિની ઉંમર વધારવા અથવા ન કરવા માટે વિવેકબુદ્ધિ આપવી યોગ્ય છે, કારણ કે, નોકરીદાતા પર આવી અનિયંત્રિત વિવેકબુદ્ધિ સોંપવાથી હેરફેર અને ભોગ બનવું થઈ શકે છે.તેથી અમે ન્યાયિક અભિપ્રાયના વલણને અનુસરીને એવું માનીશું કે કંપનીના કર્મચારીઓની નિવૃત્તિ વય વધારીને ૬૦ વર્ષ કરવી જોઈએ.

તે નિર્ણય એવા કિસ્સામાં આપવામાં આવ્યો હતો કે જ્યાં નિયમ હેઠળ નિવૃત્તિની વય ૫૫ વર્ષ તરીકે નક્કી કરવામાં આવી હતી, જે વ્યવસ્થાપનની વિવેકબુદ્ધિથી ૬૦ વર્ષ સુધી લંબાવી શકાય છે, જો કામદારોને યોગ્ય માનવામાં આવે અને જો તેઓ તબીબી રીતે તંદુરસ્ત અને માનસિક રીતે સ્વસ્થ હોય.સુપ્રીમ કોર્ટે કહ્યું કે આ પ્રકારની વિવેકબુદ્ધિ મેનેજમેન્ટ પર છોડવી ન જોઈએ કારણ કે તે હેરાફેરી અને પીડામાં પરિણમી શકે છે અને તેથી, કર્મચારીની નિવૃત્તિ વય ૬૦ વર્ષની ઉપર હોવી જોઈએ.પહેલેથી જ નોંધ્યું છે તેમ, હાથમાં રહેલા કિસ્સામાં, નિયમન ૫૮ વર્ષની નિવૃત્તિ વય નક્કી કરે છે.કર્મચારીને ૫૮ વર્ષની ઉંમર પછી બોર્ડની અગાઉની લેખિત મંજૂરી સાથે સેવામાં જાળવી શકાય છે, પરંતુ તેને અત્યંત ખાસ સંજોગો સિવાય ૬૦ વર્ષની ઉંમર પછી જાળવી ન રાખવો જોઈએ.અમારા મતે, સુપ્રીમ કોર્ટનો નિર્ણય તથ્યોના આધારે અલગ પાડી શકાય તેવો છે અને તેનો કોઈ ઉપયોગ નથી.

પ્રતિવાદીઓના વિદ્વાન વકીલે રજૂઆત કરી હતી કે ઉચ્ચ અદાલત અહીં પડકારવામાં આવેલા ચુકાદાને પસાર કરવામાં સંપૂર્ણપણે ન્યાયી છે અને વિવાદિત ચુકાદામાં કોઈ વિકૃતિ અથવા ગેરકાયદેસરતા નથી.તેમણે એમ પણ રજૂઆત કરી હતી કે હિન્દુસ્તાન એન્ટિબાયોટિક્સ લિમિટેડ (ઉપરોક્ત) માં આ અદાલતના નિર્ણયને વર્તમાન કેસમાં કોઈ લાગુ પડતી નથી અને ઉચ્ચ અદાલતે તેને યોગ્ય રીતે અલગ પાડ્યું છે.તેમણે વધુમાં રજૂઆત કરી હતી કે કોર્પોરેશનના કર્મચારીઓની નિવૃત્તિ વય ૫૮ વર્ષથી વધારીને ૬૦ વર્ષ કરવાનો મુદ્દો રાજ્ય સરકાર તેમજ કોર્પોરેશન બંને દ્વારા ધ્યાનમાં લેવામાં આવ્યો હતો અને યોગ્ય વિચારણા પછી નિવૃત્તિ વય ૫૮ વર્ષ જાળવી રાખવામાં આવી હતી.તેમણે વધુમાં રજૂઆત કરી હતી કે અપીલકર્તાની સેવાઓ ક્યારેય રાજ્ય સરકાર દ્વારા હસ્તગત કરવામાં આવી ન હતી અથવા તેને સોંપવામાં આવી ન હતી અને તેથી અપીલકર્તા રાજ્ય સરકારનો કર્મચારી નથી અને ન હોઈ શકે અને તેથી તેમના કર્મચારીઓની નિવૃત્તિ વયને લગતા રાજ્ય સરકારના નિયમો અપીલકર્તાને લાગુ પડતા નથી.

અમે બંને બાજુ હાજર રહેલા વિદ્વાન સલાહકાર દ્વારા કરવામાં આવેલી હરીફ રજૂઆતોને કાળજીપૂર્વક ધ્યાનમાં લીધી છે.અપીલકર્તા માટે વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલ દ્વારા રજૂ કરવામાં આવેલી દલીલોમાં અમને કોઈ યોગ્યતા અને સાર

મળતો નથી.તેથી અમારો અભિપ્રાય છે કે હાઈકોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચે પસાર કરેલા આદેશમાં દખલગીરી માટે કોઈ વોરંટ નથી.સિવિલ અપીલ રદ કરવામાં આવે છે.ખર્ચ અંગે કોઈ ઓર્ડર નથી.

અરજી રદ.

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.