

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.

=====

[૨૦૧૮] ૧૩ એસ.સી.આર. ૭૪૦

સંજય જૈન

વિરુદ્ધ

નેશનલ એવિએશન કો. ઓફ ઇન્ડિયા લિ.

(સિવિલ અપીલ નં. ૭૮૨૨/ ૨૦૧૧)

૦૧/૧૧/૨૦૧૮

[અરુણ મિશ્રા અને વિનીત સરન, ન્યાયમૂર્તિશ્રીઓ]

સેવાકીય કાયદો: રાજીનામું – સ્વીકૃતિની જરૂરિયાત છે કે કેમ – અપીલકર્તા–
કર્મચારીની નિમણૂક – લઘુત્તમ પાંચ વર્ષના સમયગાળા માટે સેવા આપવા

માટેનું બોન્ડ હતું – બોન્ડનો સમયગાળો પૂરો થયા પછી, અપીલકર્તાએ ૩૦ દિવસનો સમયગાળો પૂરો થયા પછી અમલમાં આવે તે રીતે રાજીનામાની નોટિસ આપી – નોટિસનો સમયગાળો પૂરો થયા પછી, જ્યારે કર્મચારી તેના બાકી લેણાં છોડવા માટે એમ્પ્લોયર (નિયોક્તા) પાસે ગયો – એમ્પ્લોયરે કર્મચારીને ફરજ પર હાજર થવા જણાવ્યું કારણ કે તેનું રાજીનામું સ્વીકારવામાં આવ્યું ન હતું – એમ્પ્લોયરના આદેશને પડકારતી રિટ પિટિશન – હાઈકોર્ટ દ્વારા ફગાવી દેવામાં આવી – અપીલ પર, ઠરાવ્યું: કર્મચારીની સેવાની શરતો પ્રમાણિત સ્થાયી આદેશો (સર્ટિફાઇડ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર્સ) દ્વારા સંચાલિત થાય છે જે સર્ટિફાઇંગ ઓફિસર હેઠળ ઔદ્યોગિક રોજગાર (સ્થાયી આદેશો) અધિનિયમ, ૧૯૪૬ હેઠળ ઘડવામાં આવ્યા છે – સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૧૮ માં રાજીનામાની સ્વીકૃતિ માટે કોઈ જોગવાઈ નથી – કાયમી કર્મચારીને ૩૦ દિવસની નોટિસ આપીને સેવામાંથી રાજીનામું આપવાનો અધિકાર છે – અન્ય કોઈ સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર અથવા નિયમ નથી કે જે કર્મચારીને રાજીનામું આપવા પર રોક લગાવે અથવા એમ્પ્લોયરને રાજીનામું નકારવાની સત્તા આપે – ૫ વર્ષનો બોન્ડ સમયગાળો પહેલેથી જ પૂરો થઈ ગયો હતો – ૩૦ દિવસનો સમયગાળો વીતી જતાં રાજીનામું અસરકારક બન્યું – રાજીનામું આપવું એ કર્મચારીનો અધિકાર છે જેને જો તે તૈયાર ન હોય તો સેવા કરવા માટે દબાણ કરી શકાય નહીં, જ્યાં સુધી નિયમોમાં અથવા નિમણૂકની શરતોમાં કોઈ શરત ન હોય અથવા શિસ્તભંગની કાર્યવાહી પેન્ડિંગ અથવા વિચારણા હેઠળ ન હોય જેમાંથી બચવા માટે સેવામાંથી રાજીનામું

આપવામાં આવ્યું હોય – રાજીનામું સ્વીકારવાનો ઈનકાર કરતા એમ્પ્લોયરના
આદેશને રદ કરવામાં આવે છે – અપીલ મંજૂર.

પંજાબ નેશનલ બેંક વિ. પી.કે. મિતલ (૧૯૮૯) સપ્લિ. (૨) એસસીસી ૧૭૫:
[૧૯૮૯] ૧ એસસીઆર ૬૧૨; ઉત્તર પ્રદેશ રાજ્ય વિ. અચલ સિંહ (૨૦૧૮)
૧૦ સ્કેલ ૮૯; દિનેશ ચંદ્ર સાંગમા વિ. આસામ રાજ્ય (૧૯૭૭) ૪ એસસીસી
૪૪૧: [૧૯૭૮] ૧ એસસીઆર ૬૦૭ પર આધાર રાખ્યો.

મોતી રામ વિ. પરમ દેવ અને અન્ય (૧૯૯૩) ૨ એસસીસી ૭૨૫: [૧૯૯૩] ૨
એસસીઆર ૨૫૦ થી અલગ પાડ્યું.

કેસ લો સંદર્ભ

- [૧૯૮૯] ૧ એસ.સી.આર. ૬૧૨ ના પેરા ૫ પર આધાર રાખ્યો
- (૨૦૧૮) ૧૦ સ્કેલ ૮૯ ના પેરા ૫ પર આધાર રાખ્યો
- [૧૯૭૮] ૧ એસ.સી.આર. ૬૦૭ ના પેરા ૫ પર આધાર રાખ્યો
- [૧૯૯૩] ૨ એસ.સી.આર. ૨૫૦ ના પેરા ૬ ને અલગ તારવ્યો

સિવિલ એપેલેટ અધિકારક્ષેત્ર: સિવિલ અપીલ નં. ૭૮૨૨/ ૨૦૧૧

બોમ્બે હાઈકોર્ટના રિટ પિટિશન નં. ૧૭૪૦/ ૨૦૧૦ માં તારીખ
૦૭/૦૮/૨૦૧૦ ના ચુકાદા અને આદેશ પરથી

સાથે સિવિલ અપીલ નં. ૧૦૮૮૧/ ૨૦૧૮

મોહન બીર સિંહ, ઉદિત ગુપ્તા, અનુપ જૈન, રવિ કુમાર તોમર, મેસર્સ ઉદિત
કિશન એન્ડ એસોસિએટ્સ, અપીલકર્તા માટેના એડવોકેટ્સ. શુભા એસ.
સક્સેના, મેસર્સ એમ.વી. કિની એન્ડ એસોસિએટ્સ, પ્રતિવાદી માટેના
એડવોકેટ્સ.

કોર્ટ દ્વારા નીચે મુજબનો આદેશ પસાર કરવામાં આવ્યો હતો:

આદેશ

સિવિલ અપીલ નં. ૭૮૨૨/ ૨૦૧૧

૧. પક્ષકારોના વિદ્વાન વકીલોને સાંભળ્યા.

૨. અપીલકર્તા બોમ્બે હાઈકોર્ટ દ્વારા તારીખ ૦૭/૦૮/૨૦૧૦ ના રોજ પસાર

કરવામાં આવેલા ચુકાદા અને આદેશથી નારાજ છે, જેણે રિટ પિટિશન નં. ૧૭૪૦, ૨૦૧૦ ના વર્ષની ને ફગાવી દીધી હતી. પ્રશ્ન એ ઊભો થાય છે કે શું અપીલકર્તા ૦૧/૧૦/૨૦૦૬ થી પ્રતિવાદીના કર્મચારી તરીકે મટી ગયા છે કારણ કે તેમણે ૦૧/૦૮/૨૦૦૬ ના રોજ રાજીનામું આપ્યું હતું અને ઉપરોક્ત તારીખે ૩૦ દિવસનો સમયગાળો પૂરો થયો હતો.

૩. અપીલકર્તા તારીખ ૦૧/૦૮/૧૯૯૨ થી એર ઇન્ડિયા લિ.માં એન્જિનિયરિંગ વિભાગના મેજર મેન્ટેનન્સ ડિવિઝનમાં આસિસ્ટન્ટ એરક્રાફ્ટ એન્જિનિયર તરીકે સેવામાં જોડાયા હતા. શરતો અને નિયમો મુજબ, તેમણે તેમની નિમણૂકના પત્રમાં નિર્દિષ્ટ શરત મુજબ ઓછામાં ઓછા પાંચ વર્ષના સમયગાળા માટે એર ઇન્ડિયામાં સેવા આપવી જરૂરી હતી. જે દિવસે તેમણે રાજીનામું આપ્યું તે દિવસે તેમણે પાંચ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કરી હતી. ઔદ્યોગિક રોજગાર (સ્થાયી આદેશો) અધિનિયમ, ૧૯૪૬ (ટુંકમાં "૧૯૪૬ નો અધિનિયમ") હેઠળ સર્ટિફિકેટિંગ ઓફિસર હેઠળ ઘડવામાં આવેલા પ્રમાણિત સ્થાયી આદેશો, જે એર ઇન્ડિયા લિ.માં દાખલ કરવામાં આવ્યા હતા અને સંસ્થાને લાગુ પડતા હતા, તેમાં એમ્પ્લોયર માટે કામદારને લાગુ પડતી સેવાની શરતો અને નિયમો વ્યાખ્યાયિત કરવા અને તેને તેની જાણ કરવી જરૂરી હતી. પ્રમાણિત સ્થાયી આદેશ, અન્ય બાબતોની સાથે, તે શરતો સાથે વ્યવહાર કરે છે કે જે હેઠળ કર્મચારી તેનું રાજીનામું આપી શકે છે. તે તેની રોજગારીની સમાપ્તિ

સમયે કરવામાં આવેલી સેવાનું પ્રમાણપત્ર મેળવવા માટે હકદાર છે. પ્રમાણિત સ્થાયી આદેશ ૧૯૪૬ ના અધિનિયમ હેઠળ એમ્પ્લોયરને રાજીનામું સ્વીકારવાની સત્તા આપે છે જો તેના રાજીનામાના સંબંધિત સમયે કોઈ શિસ્તભંગની કાર્યવાહી પેન્ડિંગ હોય અથવા વિચારણા હેઠળ હોય.

૪. કર્મચારી દ્વારા રજૂ કરવામાં આવેલા કેસ મુજબ, પ્રમાણિત સ્થાયી આદેશ નક્કી કરે છે કે કર્મચારી ૩૦ દિવસની નોટિસ આપીને અથવા ૩૦ દિવસના વેતનની સમાન રકમ ચૂકવીને સેવામાંથી મુક્ત થઈ શકે છે. ટૂંકી નોટિસના કિસ્સામાં સ્વીકૃતિનો પ્રશ્ન ઊભો થાય છે, જ્યાં વેતનની ચુકવણીનો પ્રશ્ન સંકળાયેલો હોય. રાજીનામું ૩૦ દિવસ પછી તેની સ્વીકૃતિ વગર પણ અસરકારક છે. અપીલકર્તાએ ૦૧/૦૮/૨૦૦૬ ના રોજ ૩૦ દિવસનો સમયગાળો પૂરો થયા પછી ૦૧/૧૦/૨૦૦૬ થી અમલમાં આવે તે રીતે રાજીનામાની નોટિસ આપી હતી. એર ઇન્ડિયા લિ. પાસે તારીખ ૨૦/૦૮/૨૦૦૬ ના સંદેશાવ્યવહાર દ્વારા જાણ કર્યા મુજબ રાજીનામું સ્વીકારવાનો ઇનકાર કરવાનો કોઈ અધિકાર ઉપલબ્ધ ન હતો.

૫. રાજીનામું આપ્યા પછી, એર ઇન્ડિયા લિ. સાથેની રોજગારીનો અંત આવ્યો હતો. અપીલકર્તા ત્યારબાદ ૦૩/૧૦/૨૦૦૬ ના રોજ જેટ એરવેઝમાં જોડાયા હતા. તેમણે એર ઇન્ડિયાનો સંપર્ક કરી તેમના બાકી લેણાં, પ્રોવિડન્ટ ફંડ,

ગ્રેયુઈટી અને અવેતન વેતન ચૂકવવા વિનંતી કરી. એર ઇન્ડિયા લિ.એ તારીખ ૧૬/૦૭/૨૦૦૮ ના રોજ એક પત્ર જારી કર્યો હતો કે કારણ કે તેમનું રાજીનામું સ્વીકારવામાં આવ્યું નથી, તેથી તેમને ફરજ પર રિપોર્ટ કરવા માટે જણાવવામાં આવ્યું હતું. અપીલકર્તાએ સેન્ટ્રલાઈઝ્ડ ગ્રીવન્સ સેલમાં ફરિયાદ નોંધાવી અને લેણાંની ચુકવણી માટે રીમાઈન્ડર મોકલ્યું. અંતે, અપીલકર્તાએ ૨૩ મી જુલાઈ ૨૦૧૦ ના રોજ બોમ્બે હાઈકોર્ટમાં રિટ અરજી દાખલ કરી જે ફગાવી દેવામાં આવી હતી. પરિણામે, આ કોર્ટમાં અપીલ દાખલ કરવામાં આવી છે.

૬. અપીલકર્તા વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલ દ્વારા એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે ૧૯૪૬ ના અધિનિયમ હેઠળ ઘડવામાં આવેલા સ્ટેનિંગ ઓર્ડર ૧૮ હેઠળ રાજીનામું સ્વીકારવાની કોઈ જરૂર નહોતી. સ્ટેનિંગ ઓર્ડર્સમાં સમાવિષ્ટ જોગવાઈઓના આધારે, કાયમી કામદાર દ્વારા ૩૦ દિવસની નોટિસ આપવી પડે અથવા નોટિસના સમયગાળાના બદલામાં વેતન ચૂકવવું પડે. તેમણે પંજાબ નેશનલ બેંક વિ. પી.કે. મિત્તલ (૧૯૮૯) સપ્લિ. (૨) એસસીસી ૧૭૫, ઉત્તર પ્રદેશ રાજ્ય વિ. અચલ સિંહ (૨૦૧૮) ૧૦ સ્કેલ ૮૯, અને દિનેશ ચંદ્ર સાંગમા વિ. આસામ રાજ્ય (૧૯૭૭) ૪ એસસીસી ૪૪૧ ના ચુકાદાઓ પર આધાર રાખ્યો છે.

૭. બીજી તરફ, પ્રતિવાદી વતી હાજર રહેલા વિદ્વાન વકીલે આ કોર્ટના મોતી રામ

વિ. પરમ દેવ અને અન્ય (૧૯૯૩) ૨ એસસીસી ૭૨૫ ના ચુકાદા પર આધાર રાખ્યો હતો અને દલીલ કરી હતી કે રાજીનામાની સ્વીકૃતિ જરૂરી હતી.

૮. હરીફ રજૂઆતોની પ્રશંસા કરવા માટે, એર ઇન્ડિયા દ્વારા ૧૯૪૬ ના અધિનિયમ હેઠળ ઘડવામાં આવેલા સ્થાયી આદેશોના સ્ટેનિંગ ઓર્ડર ૧૭ અને ૧૮ માં સમાવિષ્ટ જોગવાઈઓ ધ્યાનમાં લેવી જરૂરી છે. સ્ટેનિંગ ઓર્ડર ૧૭ અને ૧૮ નીચે મુજબ ઉદ્ધૃત છે:

"૧૭. સેવાની સમાપ્તિ:

(i) સક્ષમ સત્તાધિકારી દ્વારા, કારણો દર્શાવ્યા વગર, કામદારની સેવાઓ નીચે મુજબ સમાપ્ત કરી શકાય છે:

(એ) કાયમી કામદારની ૩૦ દિવસની લેખિત નોટિસ આપીને અથવા નોટિસના બદલામાં વેતન આપીને.

(બી) પ્રોબેશન પર રહેલા કામદારની ૨૪ કલાકની લેખિત નોટિસ આપીને અથવા નોટિસના બદલામાં વેતન/સ્ટાઈપેન્ડ આપીને ૭ દિવસની નોટિસ આપીને.

(સી) એપ્રેન્ટિસ સહિતના હંગામી કામદારની ૨૪ કલાકની લેખિત નોટિસ આપીને અથવા નોટિસના બદલામાં વેતન/સ્ટાઈપેન્ડ

આપીને.

(ડી) બદલી અથવા અવેજી કામદારની નોટિસ અથવા નોટિસના બદલામાં વેતન વગર.

(ii) નિર્દિષ્ટ સમયગાળા માટે નિયુક્ત કામદારની સેવા તે સમયગાળાના અંતે સમાપ્ત કરવા માટે કોઈ નોટિસની જરૂર નથી.

(iii) પરચુરણ અથવા અંશકાલિક કામદારની સેવાઓ સમાપ્ત કરવા માટે કોઈ નોટિસની જરૂર નથી.

(iv) જે કામદાર દસ દિવસ કે તેથી વધુ સમયગાળા માટે પરવાનગી વગર ગેરહાજર રહે છે તેને કંપનીની સેવાઓનો સ્વેચ્છાએ ત્યાગ કર્યો હોવાનું માનવામાં આવશે.

સ્પષ્ટીકરણ:

આ સ્ટેનિંગ ઓર્ડરના હેતુ માટે, "વેતન" શબ્દમાં તમામ ભથ્થાઓનો સમાવેશ થશે જે જો કામદાર પ્રિવિલેજ લીવ (હક રજા) પર હોય તો તેને મળવાપાત્ર હોય.

૧૮. રાજીનામું:

(i) કોઈપણ કામદાર કંપનીની સેવામાંથી રાજીનામું આપશે નહીં સિવાય કે તે સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૧૭ હેઠળ તેની સેવાઓ સમાપ્ત કરવામાં આવી હોત તો તેને મળી હોત તેવી નોટિસ આપીને, અથવા આવી નોટિસના બદલામાં વળતર આપીને, સિવાય કે, કામદારની વિનંતી પર, સક્ષમ સત્તાધિકારી દ્વારા લેખિતમાં નોટિસ માફ કરવામાં આવે અથવા ટૂંકી નોટિસ સ્વીકારવામાં આવે. આવું વળતર સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૧૭ ના સ્પષ્ટીકરણમાં વ્યાખ્યાયિત વેતનની રકમ જેટલું હશે જે કામદારને તે સમયગાળા દરમિયાન મળ્યું હોત કે જેના દ્વારા નોટિસ નિર્ધારિત સમયગાળા કરતા ટૂંકી પડે છે, અને એર ઇન્ડિયા એમ્પ્લોઈઝ પ્રોવિડન્ટ ફંડ રેગ્યુલેશન્સ, ૧૯૫૪ ના રેગ્યુલેશન ૨૨ (૨) ના હેતુ માટે કંપનીને ચૂકવવાપાત્ર દેવું માનવામાં આવશે.

(ii) ઉપરોક્ત (i) હેઠળ આપવામાં આવેલ રાજીનામું તાત્કાલિક અસરથી અથવા નોટિસના સમયગાળાની સમાપ્તિ પહેલા કોઈપણ સમયે સ્વીકારી શકાય છે, તે કિસ્સામાં કામદારને તેણે આપેલી નોટિસના સમગ્ર સમયગાળાના સંદર્ભમાં તેનું વેતન ચૂકવવામાં આવશે.

(iii) જો કામદારની વિનંતી પર ટૂંકા ગાળાની નોટિસ સ્વીકારવામાં આવે છે, તો તે ફક્ત ખરેખર કામ કરેલા દિવસો માટે જ તેનું વેતન

મેળવવા માટે હકદાર રહેશે.

(iv) જો કોઈ કામદાર કોઈ નોટિસ આપ્યા વગર અથવા અપૂરતી નોટિસ આપીને કંપનીની સેવા છોડી દે છે, તો આવા રાજીનામાને ગેરવર્તણૂક તરીકે ગણવામાં આવશે અને સ્ટેનિંગ ઓર્ડર ૨૦ હેઠળ નિર્ધારિત કોઈપણ સજા થઈ શકે છે.

(v) ઉપરોક્ત કલમ (I) અને (iii) માં ગમે તે હોય તેમ છતાં, કામદાર તેનું રાજીનામું આપવા માટે હકદાર રહેશે નહીં અને તેના દ્વારા આપવામાં આવેલું કોઈપણ રાજીનામું કંપની સામે અસરકારક અથવા કાર્યરત રહેશે નહીં, જ્યાં સુધી કંપની રાજીનામું સ્વીકારવાનું નક્કી ન કરે, જો, જ્યારે આવું રાજીનામું આપવામાં આવે ત્યારે, તેની સામે શિસ્તભંગની કાર્યવાહી પેનિંગ હોય અથવા યોગ્ય સત્તાધિકારી દ્વારા તેની સામે લેવાનો હેતુ હોય અથવા દરખાસ્ત હોય."

૯. સ્ટેનિંગ ઓર્ડર ૧૮ માં સમાવિષ્ટ જોગવાઈઓના સાદા વાંચન પરથી તે સ્પષ્ટ થાય છે કે કામદારને સ્ટેનિંગ ઓર્ડર ૧૭ હેઠળ નિર્ધારિત સમયગાળાની નોટિસ આપીને સેવામાંથી રાજીનામું આપવાનો અધિકાર છે જે કાયમી કામદાર પર ૩૦ દિવસની નોટિસ આપીને અને પ્રોબેશન પર રહેલા કામદાર અને હંગામી કામદાર પર ૨૪ કલાકની નોટિસ આપીને સેવાની સમાપ્તિની જોગવાઈ કરે છે.

આમ, કાયમી કર્મચારી માટે, સ્ટેનિંગ ઓર્ડર ૧૭ અને ૧૮ ની જોગવાઈઓના સંયુક્ત વાંચન પરથી જણાય છે તેમ સેવાની સમાપ્તિ અથવા રાજીનામું આપવા માટે ૩૦ દિવસનો સમયગાળો પૂરો પાડવામાં આવ્યો છે.

૧૦. સ્ટેનિંગ ઓર્ડર ૧૮ ની કલમ ૨ એવી જોગવાઈ કરે છે કે જો રાજીનામું તાત્કાલિક અસરથી અથવા નોટિસના સમયગાળાની સમાપ્તિ પહેલાના કોઈપણ સમયે હોય, તો રાજીનામાની સ્વીકૃતિ જરૂરી છે. ૩૦ દિવસની નોટિસ આપવામાં આવી હોય તે કિસ્સામાં સ્વીકૃતિની જરૂર નથી. સેવા આપવી એ કામદારનો અધિકાર છે અને તેના દ્વારા આપવામાં આવેલું રાજીનામું અપવાદ સાથે અસરકારક અથવા કાર્યરત રહેશે, જો જ્યારે આવું રાજીનામું આપવામાં આવે ત્યારે તેની સામે શિસ્તભંગની કાર્યવાહી પેનિંગ હોય અથવા યોગ્ય સત્તાધિકારી દ્વારા તેની સામે લેવાનો હેતુ હોય અથવા દરખાસ્ત હોય, સિવાય કે કંપની રાજીનામું સ્વીકારવાનું નક્કી કરે.

૧૧. અમારા મતે, સ્ટેનિંગ ઓર્ડર ૧૮ માં સમાવિષ્ટ જોગવાઈઓના સાદા વાંચન પરથી તે સ્ફટિક સ્પષ્ટ છે કે કાયમી કર્મચારીને સ્ટેનિંગ ઓર્ડર ૧૭ હેઠળ નિર્ધારિત ૩૦ દિવસની નોટિસ આપીને સેવામાંથી રાજીનામું આપવાનો અધિકાર છે, અને તે સમયગાળા માટે એમ્પ્લોયર પાસેથી પ્રમાણપત્ર મેળવવા માટે હકદાર છે જે સમયગાળા માટે સેવાઓ આપવામાં આવી છે.

૧૨. સ્ટેનિંગ ઓર્ડર ૧૮ ની કલમ ૨ એવી જોગવાઈ કરે છે કે જો રાજીનામું તાત્કાલિક અસરથી અથવા નોટિસના સમયગાળાની સમાપ્તિ પહેલા કોઈપણ સમયે સબમિટ કરવામાં આવે છે, તો સ્વીકૃતિ જરૂરી છે. ૩૦ દિવસની નોટિસ આપવામાં આવી હોય તે કિસ્સામાં રાજીનામાની સ્વીકૃતિ જરૂરી નથી. તે સમયગાળો વીતી જતાં કાર્યરત અને અસરકારક બનશે. એમ્પ્લોયરની સેવા કરવી અને ૩૦ દિવસની નોટિસ આપીને રાજીનામું આપવું એ કામદારનો અધિકાર છે. સેવા આપવા માટેનું બોન્ડ તેની નિમણૂકના આદેશમાં નિર્ધારિત મુજબ ફક્ત પાંચ વર્ષ માટે હતું. સેવા આપવા માટેના બોન્ડનો સમયગાળો સ્વીકાર્યપણે પૂરો થઈ ગયો હતો. અન્ય કોઈ સ્ટેનિંગ ઓર્ડર અથવા નિયમ નથી કે જે કર્મચારીને રાજીનામું આપવા પર રોક લગાવે અથવા એમ્પ્લોયરને રાજીનામું નકારવાની સત્તા આપે.

૧૩. જ્યારે કર્મચારીએ રાજીનામું આપ્યું ત્યારે તેની સામે કોઈ શિસ્તભંગની કાર્યવાહી પેનિંગ અથવા વિચારણા હેઠળ ન હતી. ૩૦ દિવસનો સમયગાળો વીતી જતાં રાજીનામું અસરકારક બન્યું. સ્ટેનિંગ ઓર્ડર ૧૮ મુજબ એમ્પ્લોયર પાસે આવા રાજીનામાને નકારવાની કોઈ સત્તા નહોતી. વધુમાં, પાંચ વર્ષની સેવાનો બોન્ડ સમયગાળો પહેલેથી જ પૂરો થઈ ગયો હતો. સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિનો કિસ્સો રાજીનામા કરતા અલગ ધોરણ પર હોય છે. સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિ નાણાકીય

લાભોના અમુક નાગરિક પરિણામો સાથે હોય છે. તે ચોક્કસ જોગવાઈમાં વપરાયેલા શબ્દસમૂહ પર આધાર રાખે છે કે રાજીનામું અથવા સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિ માટે કરવામાં આવેલી વિનંતી સ્વીકારવી જરૂરી છે કે તે સ્વીકૃતિ વગર અસરકારક બને છે. કેસની હકીકતોમાં, કારણ કે સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૧૮ માં, રાજીનામું સ્વીકારવા માટે કોઈ જોગવાઈ નથી. જો ૩૦ દિવસના જરૂરી સમયગાળા માટે નોટિસ આપવામાં આવે છે, તો દેખીતી રીતે, અપીલકર્તાને સેવામાંથી રાજીનામું આપવાનો અધિકાર હતો. ઉપરોક્ત નિષ્કર્ષને પંજાબ નેશનલ બેંક વિ. પી.કે. મિત્તલ (ઉપરોક્ત) માં કરવામાં આવેલા નીચેના અવલોકનો દ્વારા સમર્થન મળે છે:

"૫. અમે વિદ્વાન વકીલની આ દલીલ પર ધ્યાનપૂર્વક વિચાર કર્યો છે અને અમારો અભિપ્રાય છે કે હાઈકોર્ટ તેના નિષ્કર્ષમાં સાચી હતી. રેગ્યુલેશન ૨૦ ની કલમ (૨) બેંકના અધિકારી માટે રાજીનામું આપતા પહેલાં આવા સૂચિત રાજીનામાની લેખિત નોટિસ આપવી અનિવાર્ય બનાવે છે અને આ કલમ એ પણ સ્પષ્ટ કરે છે કે આવી નોટિસ આપ્યાના ત્રણ મહિનાની સમાપ્તિ સિવાય રાજીનામું અસરકારક રહેશે નહીં. આ કલમનું અર્થઘટન કરવાની બે રીત છે. એક એ છે કે સેવામાંથી કર્મચારીનું રાજીનામું એ કર્મચારીના પક્ષે સ્વૈચ્છિક કાર્ય છે, તે તે તારીખ પસંદ કરવા માટે

હકદાર છે કે જે તારીખથી તેનું રાજીનામું અસરકારક રહેશે અને તે મુજબ એમ્પ્લોયરને નોટિસ આપવી. એકમાત્ર પ્રતિબંધ એ છે કે સૂચિત તારીખ રાજીનામાની નોટિસ આપવામાં આવે તે તારીખથી ત્રણ મહિના કરતા ઓછી હોવી જોઈએ નહીં. આ અર્થઘટન પર, કર્મચારી દ્વારા મોકલવામાં આવેલ તારીખ ૨૧ મી જાન્યુઆરી ૧૯૮૬ નો પત્ર આ કલમની શરતોનું સંપૂર્ણ પાલન કરે છે. જોકે પત્ર જાન્યુઆરી ૧૯૮૬ માં લખવામાં આવ્યો હતો, કર્મચારીએ ત્રણ સ્પષ્ટ મહિનાની નોટિસ આપી હતી અને જણાવ્યું હતું કે તે ૩૦ જૂન ૧૯૮૬ થી અમલમાં આવે તે રીતે રાજીનામું આપવા ઈચ્છે છે, અને તેથી રાજીનામું ફક્ત તે જ તારીખે અસરકારક બન્યું હોત. બીજું અર્થઘટન એ છે કે, જ્યારે કોઈ કર્મચારી રાજીનામાની નોટિસ આપે છે, ત્યારે તે તેની તારીખથી ત્રણ મહિનાની સમાપ્તિ પર અસરકારક બને છે. આ અર્થઘટન પર, પ્રતિવાદીનું રાજીનામું ૨૧/૦૪/૧૯૮૬ ના રોજ અથવા તેની આસપાસ અમલમાં આવ્યું હોત, ભલે તેણે પછીની તારીખનો ઉલ્લેખ કર્યો હોય. બંનેમાંથી કોઈપણ દૃષ્ટિકોણથી, પ્રતિવાદીનું રાજીનામું ૨૧/૦૪/૧૯૮૬ અથવા ૩૦/૦૬/૧૯૮૬ સુધી અસરકારક બન્યું ન હતું. તે સામાન્ય રીતે તે બંનેમાંથી કોઈપણ તારીખે આપમેળે અમલમાં આવ્યું હોત કારણ કે એમ્પ્લોયર દ્વારા

રાજીનામાની કોઈ સ્વીકૃતિ અથવા અસ્વીકાર માટે કોઈ જોગવાઈ નથી, જે અન્ય નિયમોમાં જોવા મળે છે, જેમ કે સરકારી સેવા આચરણ નિયમો.

૬. પ્રતિવાદીની સેવાઓ વહેલી સમાપ્ત કરવાના બેંકના પગલાને વાજબી ઠેરવવા માટે નિયમન ૨૦ ના કલોઝ એ (૨) ના પ્રોવાઈઝોની શરતો પર ઘણો ભાર મૂકવામાં આવ્યો હતો, પરંતુ અમને નથી લાગતું કે પ્રોવાઈઝોનું અર્થઘટન બેંકના વિદ્વાન વકીલ દ્વારા સૂચવવામાં આવેલી રીતે કરી શકાય. અધિકારીના રાજીનામાના પત્રમાં કલોઝના મુખ્ય ભાગ હેઠળ ઓછામાં ઓછી ત્રણ મહિનાની એડવાન્સ નોટિસ આપવી આવશ્યક છે. પ્રોવાઈઝો જે બાબતનું મનન કરે છે તે એ છે કે જે કિસ્સામાં કર્મચારી એવી ઈચ્છા રાખે કે તેનું રાજીનામું ત્રણ મહિનાનો સમયગાળો પૂરો થયા પહેલા અથવા તેના દ્વારા નોટિસ આપ્યા વિના પણ અમલી બને, તો બેંક આવી વિનંતી પર વિચાર કરી શકે છે અને જો તેને યોગ્ય લાગે તો નોટિસના સમયગાળા અથવા તેની જરૂરિયાતને માફ કરી શકે છે. તે પ્રશ્ન વર્તમાન કેસમાં ઉદ્ભવતો નથી કારણ કે કર્મચારીએ બેંકને નોટિસનો સમયગાળો ઘટાડવા અથવા નોટિસની જરૂરિયાત માફ કરવા માટે વિનંતી કરી ન હતી. ડો.

આનંદ પ્રકાશ પ્રોવાઈઝોનું અર્થઘટન એવી રીતે કરવા માંગે છે કે જે બેંકને, કર્મચારી તરફથી કોઈ વિનંતી વિના પણ, સમયગાળો ઘટાડવા અથવા નોટિસની જરૂરિયાત માફ કરવાની સત્તા આપે છે. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, તેઓ કહે છે કે બેંક પાસે તાત્કાલિક અસરથી રાજીનામું સ્વીકારવાની સત્તા છે ભલે નોટિસ માત્ર સૂચિત ભાવિ રાજીનામાની હોય. અમને નથી લાગતું કે આ દલીલ સ્વીકારી શકાય. જેમ આપણે અગાઉ ઉલ્લેખ કર્યો છે તેમ, રાજીનામું એ કર્મચારીનું સ્વૈચ્છિક કૃત્ય છે. જો બેંક તેની સાથે સહમત થાય તો તે તાત્કાલિક અસરથી અથવા ત્રણ મહિનાથી ઓછી નોટિસ સાથે રાજીનામું આપવાનું પસંદ કરી શકે છે. તે ત્રણ મહિનાના સમયગાળાની સમાપ્તિ પર અથવા તે પછીની ભવિષ્યની તારીખે પણ રાજીનામું આપી શકે છે પરંતુ આ માટે બેંકની વધુ કોઈ સંમતિની જરૂર નથી. ડૉ. આનંદ પ્રકાશની દલીલ સ્વીકારવાનો અર્થ એ થશે કે, ભલે કોઈ કર્મચારી ભવિષ્યની તારીખથી રાજીનામું આપવાની ઇચ્છા વ્યક્ત કરે, તેમ છતાં તેની ઇચ્છા વિના, વહેલી તારીખથી રાજીનામું સ્વીકારી શકાય છે. આ રાજીનામું જે શરતોમાં ઓફર કરવામાં આવ્યું છે તે શરતોમાં તેનો સ્વીકાર ગણાશે નહીં. તે ખરેખર કર્મચારી પર તેની પસંદગીની તારીખ સિવાયની સેવા સમાપ્તિની તારીખ લાદવા સમાન છે જે

પસંદ કરવા માટે તે નિયમો હેઠળ હકદાર છે. હાઈકોર્ટે યોગ્ય રીતે નિર્દેશ કર્યો છે તેમ, કલોઝ (૨) હેઠળ સેવાની સમાપ્તિ કર્મચારીના આગ્રહથી અસરકારક બને છે અને આ કલોઝ હેઠળ એમ્પ્લોયર દ્વારા કર્મચારીની સેવાઓ સમાપ્ત કરી શકાતી નથી."

(ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે)

૧૪. સ્ટેટ ઓફ યુ.પી. વિ. અચલ સિંહ (ઉપરોક્ત) માં કોર્ટે અવલોકન કર્યું હતું કે રાજીનામું/સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિની પ્રાર્થના માટે સ્વીકૃતિની જરૂર છે કે કેમ તે ચોક્કસ જોગવાઈમાં વપરાયેલી શબ્દાવલી પર આધારિત રહેશે. નીચે મુજબના અવલોકનો કરવામાં આવ્યા છે:

પેરા ૧૩: અમારા મતે, સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિ સ્વચાલિત છે કે કોઈ આદેશ પસાર કરવાની જરૂર છે તે ચોક્કસ નિયમમાં વપરાયેલી શબ્દાવલી પર આધાર રાખે છે જે હેઠળ નિવૃત્તિનો આદેશ આપવાનો હોય અથવા સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિ માંગવામાં આવી હોય. કોર્ટના કોઈ અન્ય નિયમનું અર્થઘટન કરતા સિદ્ધાંતને લાગુ કરતી વખતે દરેક કેસની તથ્યલક્ષી સ્થિતિને લાગુ પડતા નિયમો સાથે જોવી જોઈએ અને તે સમાન વિષયવસ્તુ ધરાવતા (પારી મટેરિયા)

હોવા જોઈએ. નિયમ ૫૬(૨) જાહેર હિતમાં સરકારી કર્મચારીને નિવૃત્ત કરવા માટે સરકારના સંતોષ સાથે સંબંધિત છે. તે હેતુ માટે, સરકાર સરકારી કર્મચારીને લગતી કોઈપણ સામગ્રી પર વિચાર કરી શકે છે અને તકેદારી સ્થાપના (વિજિલન્સ એસ્ટાબ્લિશમેન્ટ) પાસેથી કોઈપણ અહેવાલની માંગણી કરી શકે છે.

૨૩. સ્ટેટ ઓફ હરિયાણા (ઉપરોક્ત) માં, આ કોર્ટે એ પણ અવલોકન કર્યું હતું કે કેટલાક નિયમો એવી ભાષામાં ઘડવામાં આવ્યા છે, જેના પરિણામે કર્મચારીની નોટિસમાં નિર્દિષ્ટ સમયગાળો પૂરો થતાં કર્મચારીની આપમેળે નિવૃત્તિ થાય છે. બીજી બાજુ, કેટલાક અન્ય વિભાગોમાં ચોક્કસ નિયમો એવી ભાષામાં ઘડવામાં આવ્યા છે જે સ્પષ્ટ કરે છે કે નોટિસમાં નિર્દિષ્ટ સમયગાળો પૂરો થયા પછી પણ, નિવૃત્તિ સ્વચાલિત નથી અને પરવાનગી આપતો સ્પષ્ટ આદેશ જરૂરી છે અને તે જણાવવો આવશ્યક છે. માલિક અને સેવકનો સંબંધ નિયમોના પછલા પ્રકારમાં નોટિસમાં નિર્દિષ્ટ સમયગાળા પછી પણ ચાલુ રહે છે જ્યાં સુધી આવી સ્વીકૃતિ જણાવવામાં ન આવે અને પરવાનગીનો ઈનકાર પણ ત્રણ મહિના પછી જણાવી શકાય છે અને કર્મચારી સેવામાં ચાલુ રહે છે. આ કોર્ટ દ્વારા કરવામાં આવેલા ઉપરોક્ત

પછલા અવલોકનો છે, જે ઉત્તર પ્રદેશ રાજ્યમાં લાગુ પડતા પ્રશ્નાધીન નિયમને સીધી રીતે લાગુ પડે છે."

૧૫. દિનેશ ચંદ્ર સાંગમા વિ. સ્ટેટ ઓફ આસામ (૧૯૭૭) ૪ એસસીસી ૪૪૧ માં, ડીઆઈએસઆઈ નિયમોના નિયમ ૧૧૯ ની જોગવાઈઓ વિચારણા માટે આવી હતી. તેમાં અવલોકન કર્યું હતું;

૧૫. અર્થઘટનનો આ એક મુખ્ય નિયમ છે કે કાયદાની અથવા નિયમની જોગવાઈઓનું અર્થઘટન કરતી વખતે કોઈ પણ શબ્દને બિનજરૂરી કે વધારાનો ગણવો જોઈએ નહીં. સ્પષ્ટીકરણ ૨ રોજગારની સ્પષ્ટ અથવા ગર્ભિત શરત કહેતું નથી પરંતુ તેના "રોજગારના કરારની સ્પષ્ટ અથવા ગર્ભિત શરત" નો ઉલ્લેખ કરે છે. જો સ્પષ્ટીકરણ ૨ માં ભાષા અલગ હોત, એટલે કે "રોજગારનો કરાર" ને બદલે રોજગારની સ્પષ્ટ અથવા ગર્ભિત શરત હોત, તો સ્થિતિ અલગ હોત. સ્પષ્ટીકરણ ૨ જોકે એક શિક્ષાત્મક નિયમ છે છતાં તે "રોજગારના કરાર" શબ્દોનો ઉપયોગ કરવાની કાળજી રાખે છે અને રોજગારની બે શ્રેણીઓને બાકાત રાખે છે, એટલે કે એક કેન્દ્ર સરકાર હેઠળની અને બીજી રાજ્ય સરકાર હેઠળની. સ્પષ્ટીકરણ ૨ તેની અસરમાં માત્ર રોજગારની ત્રીજી શ્રેણી લે છે

જ્યાં માલિક અને કર્મચારી વચ્ચેનો સંબંધ રોજગારના કરાર દ્વારા સંચાલિત હોય છે. કારણ કે એફઆર પડ એ સેવાની એક વૈધાનિક શરત છે જે રોજગારના કરારના સંદર્ભ વિના કાયદામાં કાર્ય કરે છે, તેથી નિયમ ૧૧૮ અને એફઆર પડ વચ્ચે કંઈપણ અસંગત નથી.

૧૬. અપીલકર્તાએ તેના રોજગારના કરારની સ્પષ્ટ અથવા ગર્ભિત શરત અનુસાર નહીં, પરંતુ વૈધાનિક નિયમના અનુસંધાને ત્રણ મહિનાની નોટિસ આપીને સ્વૈચ્છિક રીતે નિવૃત્તિ લીધી છે. નિયમ ૧૧૮ નું સ્પષ્ટીકરણ ૨ વૈધાનિક નિયમ હેઠળ નિવૃત્તિનો કોઈ ઉલ્લેખ કરતું નથી અને તેથી તે સ્પષ્ટપણે લાગુ પડતું નથી. નિયમ ૧૧૮ એ એફ.આર.પડ પર અતિશય પ્રભાવી (સુપરઈમ્પોઝ્ડ) છે તેવી રજૂઆતમાં આ કેસમાં કોઈ દમ નથી.

૧૭. હાઈકોર્ટે એવું ઠેરવીને કાયદાની ભૂલ કરી છે કે એફ.આર.પડ(સી) હેઠળ અપીલકર્તાની સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિને કાનૂની અસર આપવા માટે સરકારની સંમતિ જરૂરી હતી. કારણ કે એફઆર પડ(સી) ની શરતો પૂર્ણ થાય છે, આ કિસ્સામાં, અપીલકર્તાએ ૨ જુ ઓગસ્ટ ૧૯૭૬ થી સૂચિત કર્યા મુજબ કાયદેસર રીતે નિવૃત્તિ લીધી હોવાનું માનવું જોઈએ.

૧૬. કાયદાના ઉપરોક્ત પ્રતિપાદનને ધ્યાનમાં રાખીને અને કેસની હકીકતો અને

સંજોગોમાં સ્ટેબિલિંગ ઓર્ડર ૧૮ માં સમાવિષ્ટ જોગવાઈઓના વિચારણા પર, અમારો અભિપ્રાય છે કે અપીલકર્તાએ રાજીનામા માટે જરૂરી નોટિસ આપીને સંબંધનો યોગ્ય રીતે અંત લાવ્યો છે. રાજીનામું આપવું એ કર્મચારીનો અધિકાર છે જેને સેવા આપવા માટે દબાણ કરી શકાય નહીં જો તે તૈયાર ન હોય ત્યાં સુધી કે જ્યાં સુધી નિયમોમાં અથવા નિમણૂકની શરતોમાં કોઈ જોગવાઈ ન હોય અથવા શિસ્ત વિષયક કાર્યવાહી પેનિલિંગ અથવા વિચારણા હેઠળ ન હોય જેને સેવામાંથી રાજીનામું આપીને ટાળવા માંગવામાં આવતી હોય. આમ, અમારો અભિપ્રાય છે કે હાઈકોર્ટે અન્યથા ઠેરવવામાં કાયદાકીય ભૂલ કરી છે.

૧૭. પ્રતિવાદી વતી ઉપસ્થિત વિદ્વાન વકીલે મોતી રામ વિ. પરમ દેવ અને અન્ય (૧૯૯૩) ૨ એસસીસી ૭૨૫ પેરા ૧૬ અને ૧૮ ના નિર્ણય પર આધાર રાખ્યો છે:

૧૬. આ કોર્ટે નિર્દેશ કર્યો છે તેમ, 'રાજીનામું' એટલે પોતાના અધિકારનો સ્વયંસ્ફૂર્ત ત્યાગ અને હોદ્દાના સંબંધમાં, તેનો અર્થ હોદ્દો છોડી દેવો અથવા ત્યાગ કરવો એવો થાય છે. એવું માનવામાં આવ્યું છે કે સામાન્ય ન્યાયશાસ્ત્રની દ્રષ્ટિએ, સંપૂર્ણ અને કાર્યરત રાજીનામું રચવા માટે હોદ્દો છોડી દેવાનો અથવા ત્યાગ કરવાનો ઇરાદો અને તેના ત્યાગનું આનુષંગિક કૃત્ય હોવું આવશ્યક છે. એવું

પણ જોવામાં આવ્યું છે કે ત્યાગનું કૃત્ય હોદ્દાની પ્રકૃતિ અને તેને સંચાલિત કરતી શરતોના આધારે વિવિધ સ્વરૂપો લઈ શકે છે અથવા એકપક્ષીય અથવા દ્વિપક્ષીય પાત્ર ધારણ કરી શકે છે. (યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા વિ. શ્રી ગોપાલ ચંદ્ર મિશ્રા અને અન્ય, [૧૯૭૮] ૩ એસસીઆર ૧૨ પાના નં. ૨૧ પર). જો ત્યાગનું કૃત્ય એકપક્ષીય પાત્રનું હોય, તો જ્યારે હોદ્દો ત્યાગ કરવાનો ઇરાદો દર્શાવતું આવું કૃત્ય સક્ષમ સત્તાધિકારીને જણાવવામાં આવે ત્યારે તે અમલમાં આવે છે. જે સત્તાધિકારીને ત્યાગના કૃત્યની જાણ કરવામાં આવે છે તેણે કોઈ પગલાં લેવાની જરૂર હોતી નથી અને જ્યાં રાજીનામું વર્તમાનમાં (ઇન પ્રેસેન્ટી) કાર્યરત કરવાનો ઇરાદો હોય ત્યાં આવી જાણ કર્યાની તારીખથી ત્યાગ પ્રભાવી બને છે. રાજીનામું ભાવિ તારીખથી કાર્યરત થવા માટે સંભવિત પણ હોઈ શકે છે અને તે કિસ્સામાં, તે તેમાં દર્શાવેલ તારીખથી અમલમાં આવશે અને જાણ કરવાની તારીખથી નહીં. એવા કિસ્સાઓમાં કે જ્યાં ત્યાગનું કૃત્ય દ્વિપક્ષીય પાત્રનું હોય, ત્યાં ત્યાગ કરવાના ઇરાદાની જાણ કરવી એ પોતે હોદ્દાના ત્યાગ માટે પૂરતું નથી અને ત્યાગ કરવાના ઇરાદાની આવી જાણ પર કોઈ કાર્યવાહી કરવાની જરૂર હોય છે, દા.ત., હોદ્દો છોડવાની ઉક્ત વિનંતીની સ્વીકૃતિ, અને આવા કિસ્સામાં જ્યાં સુધી આવી કાર્યવાહી કરવામાં ન આવે

ત્યાં સુધી ત્યાગ અસરકારક અથવા કાર્યરત થતો નથી. હોદ્દાના ત્યાગનું કૃત્ય એકપક્ષીય છે કે દ્વિપક્ષીય પાત્રનું છે તે હોદ્દાની પ્રકૃતિ અને તેને સંચાલિત કરતી શરતો પર આધાર રાખશે.

૧૮. જો કે, રોજગારનો કરાર એક અલગ પાયા પર ઊભો છે જેમાં ત્યાગનું કૃત્ય દ્વિપક્ષીય પાત્રનું છે અને કર્મચારીનું રાજીનામું માલિક દ્વારા તેનો સ્વીકાર કરવા પર જ અસરકારક બને છે. જ્યાં સુધી સરકારી કર્મચારીઓનો સંબંધ છે, ત્યાં સેવા નિયમોમાં વિશિષ્ટ જોગવાઈઓ છે જે રાજીનામું અસરકારક બને તે પહેલાં તેની સ્વીકૃતિની જરૂર રાખે છે. રાજ કુમાર વિ. યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયા, [૧૯૬૮] ૩ એસસીઆર ૮૫૭ માં, એવું ઠેરવવામાં આવ્યું છે કે "પરંતુ જ્યારે કોઈ સરકારી સેવકે તેના રાજીનામાના પત્ર દ્વારા તેની રોજગાર સમાપ્ત કરવા માટે આમંત્રણ આપ્યું હોય, ત્યારે તેની સેવાઓ સામાન્ય રીતે તે તારીખથી સમાપ્ત થાય છે જે તારીખે યોગ્ય સત્તાધિકારી દ્વારા રાજીનામાનો પત્ર સ્વીકારવામાં આવે છે, અને તેની સેવાની શરતોને સંચાલિત કરતા વિપરીત કોઈપણ કાયદા કે નિયમની ગેરહાજરીમાં, યોગ્ય સત્તાધિકારી દ્વારા રાજીનામું સ્વીકાર્યા પછી સરકારી સેવક માટે તેનું રાજીનામું પાછું ખેંચવાનું ખુલ્લું રહેશે નહીં. સ્વીકૃતિને સંચાલિત કરતા નિયમોને અનુરૂપ

યોગ્ય સત્તાધિકારી દ્વારા રાજીનામું સ્વીકારવામાં ન આવે ત્યાં સુધી, સંબંધિત સરકારી સેવક પાસે પસ્તાવો કરવાનો (લોકસ પોએનીટેન્ટી) અવકાશ છે પરંતુ ત્યારબાદ નહીં".

(ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે)

૧૮. ઉક્ત નિર્ણયો પર આધાર રાખતા, પ્રતિવાદીના વિદ્વાન વકીલે દલીલ કરી છે કે રોજગારના કરારના કિસ્સામાં તેને સમાપ્ત કરવો જરૂરી છે. તે એકપક્ષીય કાર્યવાહી હોઈ શકે નહીં. ઉપરોક્ત નિર્ણયની હકીકતલક્ષી વિગતો તદ્દન અલગ હતી. જોકે કર્મચારીએ રાજીનામું આપ્યું હતું પરંતુ જે તારીખે તેણે ચૂંટણી લડવા માટે ઉમેદવારી પત્ર ભર્યું હતું તે તારીખે તે સ્વીકારવામાં આવ્યું ન હતું. તે સંદર્ભમાં અવલોકનો કરવામાં આવ્યા છે. જો કે, એવું અવલોકન કરવામાં આવ્યું હતું કે તે ચોક્કસ જોગવાઈમાં વપરાયેલી શબ્દાવલી પર આધાર રાખશે કે શું સ્વીકૃતિની આવશ્યકતા છે અથવા અન્ય કોઈ ઔપચારિકતાની જરૂર છે જ્યારે એવું કહી શકાય કે વ્યક્તિ હોદ્દો ધરાવતો બંધ થાય છે. તમામ નિષ્પક્ષતા સાથે, પ્રતિવાદી વતી ઉપસ્થિત વિદ્વાન વકીલ દ્વારા ઉપરોક્ત રજૂઆતનો વિરોધ કરવામાં આવ્યો નથી. આ કેસમાં, ૧૭ સાથે વંચાતા સ્ટેન્ડિંગ ઓર્ડર ૧૮ ની જોગવાઈઓ હેઠળ આવા કર્મચારી દ્વારા સ્વીકૃતિની કોઈ જરૂરિયાત નથી. આમ, મોતી રામ (ઉપરોક્ત) નો નિર્ણય લાગુ પડતો નથી.

૧૯. પરિણામે, અમે અપીલ મંજૂર કરીએ છીએ. હાઈકોર્ટ દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલ ચુકાદો અને આદેશ અને પ્રતિવાદી દ્વારા રાજીનામું સ્વીકારવાનો ઈનકાર કરતો આદેશ આથી રદ કરવામાં આવે છે. જે લાભો ઉપલબ્ધ હોઈ શકે તે અપીલકર્તાને ચૂકવવામાં આવશે. સમયાંતરે પ્રવર્તમાન વ્યાજના દર સાથે પ્રોવિડન્ટ ફંડ. ગ્રેયુઈટી, જો ચૂકવવાપાત્ર હોય અથવા અન્ય કોઈ લાભ, વાર્ષિક ૬% ના વ્યાજ સાથે ચૂકવવામાં આવશે. બાકી રકમ, જો કોઈ હોય તો, આજથી ત્રણ મહિનાના ગાળામાં ચૂકવી દેવામાં આવે.

સિવિલ અપીલ નં. ૧૦૮૮૧/૨૦૧૮

૨૦. લીવ મંજૂર કરવામાં આવે છે.

૨૧. આ અપીલ સમાન હોવાથી આજે નક્કી કરાયેલ સિવિલ અપીલ નં. ૭૮૨૨/૨૦૧૧ ની સમાન શરતોમાં પણ મંજૂર કરવામાં આવે છે.

કલ્પના કે. ત્રિપાઠી

અપીલો મંજૂર કરવામાં આવી.

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.