ഭാരതത്തിന്റെ പരമോന്നത നീതിപീഠം

സിവിൽ അപ്പീൽ അധികാരപരിധി

സിവിൽ അപ്പീൽ നമ്പറുകൾ: 6567/2019

(പ്രാരംഭം: സ്പെഷ്യൽ ലീവ് പെറ്റീഷൻ (സിവിൽ) നമ്പർ 28182/2018)

എയർ ഇന്ത്യ എക്സ്പ്രസ് ലിമിറ്റഡ് മുതൽ പേർ .....അപ്പീൽ വാദി (കൾ)

Vs.

ക്യാപ്റ്റൻ ഗുരുദർശൻ കൗർ സന്ധു ..... എതിർകക്ഷി

വിധിന്യായം

Uday Umesh Lalit, J.

1. അപ്പീൽ നൽകുവാൻ അനുവദിച്ചു.

2. റിട്ട് ഹർജി (സിവിൽ) നം.1991/2018 ലെ സിംഗിൾ ജഡ്ജിയുടെ വിധി ശരിവച്ച അപ്പീൽവാദികളുടെ റിട്ട് അപ്പീൽ നം.796/2018 ലെ എറണാകുളം കേരള ഹൈക്കോടതിയുടെ 09.04.2018 ലെ ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് വിധി ഉത്തരവ് എന്നിവയിൽ നിന്നുമാണ് പ്രസ്തുത അപ്പീലിന്റെ ആവീർഭാവം.

3. അപ്പീൽ വാദിയായ കമ്പനിയിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്ന എതിർകക്ഷിയായ വൈമാനികൻ 03.07.2017 ന് നല്കിയ രാജി പിൻവലിക്കാൻ കഴിയുമോ എന്നതാണ് പ്രസ്തുത കേസിലെ അടിസ്ഥാന പ്രശ്നം.

4. വിവാദ വിഷയം സംബന്ധിച്ച നിയമപ്രകാരമുള്ള വകുപ്പു നിശ്ചിത ചട്ടങ്ങളും താഴെ പറയും പ്രകാരമുള്ളതാണ്.

A] എയർ ക്രാഫ്റ്റ് നിയമം 1934 ലെ വകുപ്പുകൾ 5, 7, 8 (2) ഇന്ത്യൻ ടെലിഗ്രാഫ് നിയമം 1885 ലെ വകുപ്പ് 4 പ്രകാരം കേന്ദ്ര സർക്കാർ എയർ ക്രാഫ്റ്റ് ചട്ടങ്ങൾ 1937 നിർമ്മിച്ചു (മേലിൽ 'ചട്ടങ്ങൾ' എന്ന് പാരമർശിക്കുന്നു) "കാര്യനിർവ്വഹണ വകുപ്പുകൾ" ചട്ടങ്ങളിലെ ഭാഗം XIIA-ൽ നിർദ്ദേശിക്കുന്നു, പ്രസ്തുത ഭാഗത്തിലെ ചട്ടം 133 A താഴെ പറയും വിധമാണ്:-

"133 A. ഡയറക്ടർ - ജനറലിന്റെ നിർദ്ദേശം .-- ഡയറക്ടർ ജനറൽ, എയർമെനിലൂടെ (NOTAMS) നോട്ടീസുകൾ, എയർനോട്ടിക്കൽ ഇൻഫർമേഷൻ പബ്ളിക്കേഷൻ, എയർനോട്ടിക്കൽ ഇൻഫർമേഷൻ സർക്കുലറുകൾ (എഐസികൾ), എയർ ക്രാഫ്റ്റ് ഓണർസ് മെയ്ന്റനൻസ് എൻജിനേഴ്സ് ആന്റ് പബ്ളിക്കേഷൻ എൻറ്റയിറ്റൽസ് സിവിൽ ഏവിയേഷൻ റികയർമെന്റ്സിനുള്ള നോട്ടീസ്, എയർ ക്രാഫ്റ്റ് നിയമം 1934 (1934 ലെ 22) ന് അല്ലെങ്കിൽ ഈ ചട്ടങ്ങൾക്ക് വിരുദ്ധമാകാതെ പ്രത്യേക നിർദ്ദേശങ്ങൾ നല്കുക, പ്രവർത്തനം, ഉപയോഗം, കൈവശം, അറ്റകുറ്റ പണി, ഇന്ത്യയിലും അല്ലെങ്കിൽ ഇന്ത്യയ്ക്ക് മീതെയും വിമാനം പറപ്പിക്കൽ അല്ലെങ്കിൽ ഇന്ത്യയിൽ രജിസ്റ്റർ ചെയ്ത വിമാനവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട്.

(1) ഉപചട്ടം (1) പ്രകാരമുള്ള സിവിൽ ഏവിയേഷൻ ആവശ്യകതകളെ സംബന്ധിച്ച രൂപരേഖ (draft) അത് മൂലം ബാധിതയായേക്കാവുന്ന വ്യക്തികളിൽ നിന്നും ആക്ഷേപങ്ങളും നിർദ്ദേശങ്ങളും സ്വീകരിക്കുന്നതിലേക്കായി, ഡയറക്ടറേറ്റ് ജനറൽ ഓഫ് സിവിൽ ഏവിയേഷൻ വെബ് സൈറ്റിൽ മുപ്പത് ദിവസത്തേക്ക് പ്രദർശിപ്പിച്ചശേഷം പുറപ്പെടുവിക്കേണ്ടതാണ്.

എന്നാൽ ഡയറക്ടർ ജനറലിന്, പൊതു താല്പര്യ പ്രകാരം ലിഖിത ഉത്തരവിനാൽ ആക്ഷേപങ്ങളും നിർദ്ദേശങ്ങളും ക്ഷണിക്കുന്നതിന്റെ ആവശ്യകത ഒഴിവാക്കുന്നതാണ്.

(3) ഉപചട്ടം (1) പ്രകാരം ഏത് വ്യക്തി അല്ലെങ്കിൽ വ്യക്തികൾക്ക് ആണോ നിർദ്ദേശം നല്കപ്പെട്ടത്, പ്രസ്തുത ആളുകൾ നിർദ്ദേശം പാലിക്കുവാൻ ബാദ്ധ്യസ്ഥരാണ്.

B] 27.10.2009 ന് സിവിൽ ഏവിയേഷൻ ഡയറക്ടർ ജനറൽ (DGCA)" സിവിൽ ഏവിയേഷൻ ആവശ്യകതകൾ താഴെ പറയും പ്രകാരം നിർദ്ദേശിച്ചു. ('CAR' എന്ന് ചുരുക്കത്തിൽ)

"ഡയറക്ടർ ജനറൽ സിവിൽ ഏവിയേഷൻ ഓഫീസ്, ടെക്നിക്കൽ സെന്റർ, സഫ്ദർജംഗ് എയർപോർട്ടിന് എതിർവശം, ദില്ലി. സിവിൽ ഏവിയേഷൻ ആവശ്യകത വകുപ്പ് 7 ഫ്ലൈറ്റ് ക്രൂ സ്റ്റാൻഡേർഡ്സ് ട്രയിനിങ്ങ് ആന്റ് ലൈസൻസിങ്ങ് സീരീസ് 'x' ഭാഗം II ഇഷ്യൂ 27 ഒക്ടോബർ 2009 മുതൽ ബാധകം.

വിഷയം: വിമാന കമ്പനിയിൽ നിയമിക്കപ്പെടുന്ന വൈമാനികർക്ക് ബാധകമായ 'നോട്ടീസ് കാലയളവ്' മാനദണ്ഡങ്ങൾ.

1. ആമുഖം.

1.1വിമാന കമ്പനിയിൽ നോട്ടീസ് നല്കാതെ വൈമാനികർ രാജി വയ്ക്കുന്നതായി ശ്രദ്ധയിൽപ്പെട്ടിട്ടുണ്ട്. ചില അവസരങ്ങളിൽ, നോട്ടീസ് നല്കാതെ വൈമാനികർ കൂട്ടത്തോടെ രാജിവയ്ക്കാറുണ്ട്, തല്ഫലമായി അവസാന നിമിഷം വിമാനയാത്ര റദ്ദുചെയ്യുവാൻ നിർബന്ധിതരാവാറുണ്ട്. വൈമാനികരുടെ അത്തരം രാജിയും തത്ഫലമായി വിമാനയാത്ര റദ്ദുചെയ്യേണ്ടി വരുന്നതും യാത്രക്കാർക്ക് അസൗകര്യവും അസഹ്യതയും ഉണ്ടാക്കാറുണ്ട്. വൈമാനികരുടെ ഭാഗത്തു നിന്നും അപ്രകാരം പെട്ടെന്നുള്ള പ്രവൃത്തി കരുതിക്കൂട്ടിയുള്ളതാണ്, ആയതിന് വിമാനകമ്പനി സേവന ന്യൂനത പകരം വയ്ക്കേണ്ടതായും യാത്ര ചെയ്യുന്ന പൊതുജനത്തെ സ്തബ്ദമാക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. ആയത് ഏറ്റവും അപ്രിയകരമായ പ്രവണതയും പൊതുതാല്പര്യത്തിന് എതിരുമാണ്.

1.2. വൈമാനികരുടെ പ്രസ്തുത പ്രവൃത്തി എയർ ക്രാഫ്റ്റ് ചട്ടങ്ങൾ 1937 ലെ ചട്ടം 39A യിലെ ഉപചട്ടം (2) ആകർഷിക്കുന്നത് താഴെ പറയും പ്രകാരമാണ്. "കേന്ദ്ര സർക്കാരിന് ഒരു വ്യക്തിയെ സ്ഥിരമായോ താത്ക്കാലികമായോ തങ്ങളുടെ ലൈസൻസിൽ നിന്നും ചട്ടം 38 ലെ നിരക്കിൽ നിന്നും ആവശ്യമെങ്കിൽ പൊതു താല്പര്യാർത്ഥം വിലക്കാം."

2. പ്രായോഗികത

2.1 എയർ ക്രാഫ്റ്റ് ചട്ടങ്ങൾ 1937 ലെ ഉപവാക്യം (9A) ലെ ചട്ടം 3 ൽ നിർവചിച്ച പ്രകാരം സിവിൽ ഏവിയേഷൻ റിക്വയർമെന്റ് എല്ലാ വ്യോമഗതാഗത സ്ഥാപനങ്ങളിലെ വൈമാനിക സ്ഥിരനിയമത്തിനും ബാധകമായിരിക്കും.

2.2 പ്രസ്തുത CAR ന് A 2012/08/2005-A നമ്പർ കത്ത് (സപ്തംബർ 2005 ലെ) A60015/024/2008-VE (21 ഒക്ടോബർ 2009 ലെ) കത്ത് എന്നിവ മുഖേന, സിവിൽ ഏവിയേഷൻ മന്ത്രാലയം അംഗീകാരം നൽകിയിട്ടുള്ളതാണ്.

3. ആവശ്യകതകൾ.

3.1 വിമാന കമ്പനിയുടെ പ്രവർത്തനങ്ങൾക്ക് ഉപയോഗിക്കുന്ന വിമാനം പ്രവർത്തിപ്പിക്കുവാൻ വൈമാനികനെ പരിശീലിപ്പിക്കുവാൻ നാല് മാസം എടുക്കും, ആയതിൽ

അദ്ദേഹം ലൈസൻസിനു വേണ്ടി വൈദഗ്ധ്യ പരീക്ഷയും സാങ്കേതികവും വിമാനത്തിന് ആവശ്യം വേണ്ടുന്ന പ്രായോഗിക പരീക്ഷകൾ, സിമുലേറ്ററുകൾ പറക്കൽ പരിശീലനങ്ങൾ എന്നിവയും പാസാക്കേണ്ടതായിട്ടുണ്ട്. ഈ പരിശീലനത്തിനുശേഷം, വൈമാനികന് സഹ-വൈമാനികനായി മാത്രമെ പ്രവർത്തിക്കാൻ കഴിയൂ. പൈലറ്റ്-ഇൻ-കമാന്റ് (പിഐസി) ആയി വിമാനം പ്രവർത്തിക്കുവാൻ, വിമാനം പറപ്പിക്കുന്നതിന് ആവശ്യമായ 'വൈദഗ്ധ്യ പരീക്ഷയും' പരിചയം നേടുന്നതിനും മറ്റൊരു നാല് മാസമോ മറ്റോ വേണ്ടി വരും. ആയതിനാൽ, പൈലറ്റ്-ഇൻ-കമാന്റനെ പകരം വയ്ക്കുവാൻ ഒരു വിമാനത്തിന് നാല് മാസത്തിൽ കൂടുതൽ വേണ്ടി വരും.

3.2 വൈമാനികർ നൈപുണ്യമുള്ള വ്യക്തിത്വങ്ങളാണ്. വിമാനത്തിന്റെയും യാത്രക്കാരുടെയും മുഴുവൻ ഉത്തരവാദിത്വവും ഏറ്റെടുക്കുവാൻ പ്രാപ്തരുമാണ്. വിമാന കമ്പനിക്ക് യാത്രക്കാരോടുള്ള ഉത്തരവാദിത്വം പങ്കുവയ്ക്കുന്നതിന് അവർക്ക് ഉയർന്ന വേതന നൽകപ്പെടുന്നു, മാത്രമല്ല ഉയർന്ന ഉത്തരവാദിത്വബോധത്തോടെ പ്രവർത്തിക്കുവാൻ അവർ ബാധ്യസ്ഥരുമാണ്.

3.3 മുകളിൽ പറഞ്ഞതിന് പ്രകാരം, രാജിക്ക് കുറഞ്ഞത് ആറ് മാസകാലം നോട്ടീസ് നല്കാതിരിക്കുക വഴി ഒടുവിലത്തെ നിമിഷം വിമാനയാത്ര റദ്ദു ചെയ്യേണ്ടിവരികയും യാത്രക്കാർക്ക് അസഹ്യത സൃഷ്ടിക്കുകയും ചെയ്യുന്നത് ഉൾപ്പെടെ പൈലറ്റ്മാരുടെ ഭാഗത്തു നിന്നുണ്ടാകുന്ന ഏതൊരു പ്രവർത്തിയും പൊതു താല്പര്യത്തിനെതിരെയുള്ള പ്രവർത്തിയായി സർക്കാർ കരുതുന്നു.

3.4 ആയതിനാൽ, വ്യോമഗതാഗത മേഖലയിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്ന ഏതൊരു വൈമാനികനും തൊഴിൽ ദാതാവിന് നോട്ടീസ് കാലയളവ് ആയി കുറഞ്ഞത് 6 മാസമെങ്കിലും മുൻപ് രാജി ഉദ്ദേശം അറിയിക്കേണ്ടതാണ്. നോട്ടീസ് കാലയളവിൽ, വൈമാനികൻ തങ്ങളുടെ വിമാനം പറപ്പിക്കലുമായുള്ള ചുമതലകൾ ഏറ്റെടുക്കാതിരിക്കാനോ തൊഴിൽ ദാതാവ് നിയമയുക്തമായ അവകാശങ്ങളും ആനുകൂല്യങ്ങളും നിഷേധിക്കാനോ പാടുള്ളതല്ല. CAR ചട്ടങ്ങൾ പാലിക്കാതെ ഇരുന്നാൽ എയർ ക്രാഫ്റ്റ് ചട്ടങ്ങൾ 1937 ലെ പ്രസക്ത വ്യവസ്ഥകൾ പ്രകാരം വൈമാനികനെതിരെയോ വ്യോമഗതാഗത സ്ഥാപനത്തിലനെതിരെയോ നടപടി എടുക്കുന്നതുമാണ്.

3.5 വ്യോമഗതാഗത സ്ഥാപനം തൊഴിലാളിയ്ക്ക ബുദ്ധിമുട്ടുണ്ടാകും വിധം ശമ്പളം / ആനുകൂല്യം അല്ലെങ്കിൽ മറ്റെന്തെങ്കിലും തൊഴിൽ മാനദണ്ഡങ്ങളിൽ, തൊഴിലാളിക്ക് ദോഷകരമാം വിധം മാറ്റം വരുത്തിയാൽ നോട്ടീസ് കാലയളവിന് മുമ്പായി രാജിയ്ക്കായി അപേക്ഷിക്കുവാൻ വൈമാനികന് സ്വാതന്ത്രം ഉണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ്. വ്യോമഗതാഗത സ്ഥാപനം അപേക്ഷ സ്വീകരിക്കുകയും വേണം.

3.6 നോട്ടീസ് കാലയളവിന്റെ 6 മാസം കഴിഞ്ഞാൽ വൈമാനികന് വ്യോമഗതാഗത മേഖല നിരാക്ഷേപ സാക്ഷ്യപത്രം നൽകേണ്ടതും, അല്ലാത്തപക്ഷം DGCA യ്ക്ക് നടപടി എടുക്കാവുന്നതുമാണ്.

3.7 വ്യോമഗതാഗത സ്ഥാപനം വൈമാനികന് 'നിരാക്ഷേപസാക്ഷ്യപത്രം' നല്കുകയും 6 മാസത്തിന് മുൻപ് രാജി സ്വീകരിക്കുകയും ചെയ്താൽ നോട്ടീസ് കാലയളവ് കുറയ്ക്കണം.

(ഡോ. നസിം സൈദി)
സിവിൽ ഏവിയേഷൻ ഡയറക്ടർ ജനറൽ"

C] സിവിൽ ഏവിയേഷൻ ഡയറക്ടർ ജനറൽ ഓഫീസ് ന്യൂദില്ലി 16.08.17 ന് പുറപ്പെടുവിച്ച നവീകരിച്ച CAR ഇപ്രകാരം രേഖപ്പെടുത്തുന്നതായും ഇവിടെ പറയാവുന്നതാണ്.

ലൈസൻസിനുവേണ്ടി വൈദഗ്ധ്യ പരീക്ഷയും സാങ്കേതികവും വിമാനത്തിന് ആവശ്യം വേണ്ടുന്ന പ്രായോഗിക പരീക്ഷകൾ, സിമുലേറ്ററുകൾ പറക്കൽ പരിശീലനങ്ങൾ പറക്കാൻ ഏല്പിക്കുന്നതിന് മുൻപായി പാസാക്കേണ്ടതായിട്ടുള്ളതിനാൽ വിമാന കമ്പനിയുടെ പ്രവർത്തനങ്ങൾക്ക് ഉപയോഗിക്കുന്ന വിമാനം പ്രവർത്തിപ്പിക്കുവാൻ വൈമാനികനെ പരിശീലിപ്പിക്കുവാൻ എട്ട് മുതൽ ഒൻപത് മാസം വരെ വേണ്ടി വരും.

5. ഹൈക്കോടതിയിൽ റിട്ട് ഹർജി ബോധിപ്പിക്കുവാൻ ഇടയായ വസ്തുതകൾ താഴെ പറയും വിധമാണ്:-

a) 15.06.2007 ന് B737-800 ൽ വിജയകരമായി പരിശീലനം പൂർത്തിയാക്കിയതിനാൽ എയർ ഇന്ത്യ ചാർട്ടേഴ്സ് ലിമിറ്റഡ് എതിർകക്ഷിക്ക് സഹവൈമാനികനായി 15.06.2007 മുതൽ നിയമനം നൽകി.

b) 26.03.2011 മുതൽ B737-800 ൽ വിജയകരമായി പരിശീലനം പൂർത്തിയാക്കിയതിനാൽ 28.7.2011 ന് പ്രതിയെ ക്യാപ്റ്റൻ ആയി എയർ ഇന്ത്യ ചാർട്ടേഴ്സ് ലിമിറ്റഡ് നിയമിച്ചു. 25.01.2017 ന് അവരെ കമാണ്ടർ ആയി നിയമിച്ചു. ഉപവാക്യങ്ങൾ 33, 34 ൽ ഉള്ള നിയമന

വ്യവസ്ഥകളും നിബന്ധനകളും ഇപ്രകാരമാണ്.

"33. സേവനം അവസാനിപ്പിച്ച് കമ്പനി വിട്ടുപോകാൻ എപ്പോഴെങ്കിലും തീരുമാനിച്ചാൽ 27 ഒക്ടോബർ 2009 ലെ CAR വകുപ്പ് 7 പ്രകാരം - ഫ്ളൈറ്റ് ക്രൂ സ്റ്റാന്റേർഡ് ട്രയിനിങ് & ലൈസൻസിങ് സീരീസ് 'x' ഭാഗം II, ഇഷ്യൂ II തീയതി 27 ഒക്ടോബർ 2009 – ൽ പ്രകാരവും കാലാനുസൃതവുമായ ഭേദഗതിക്കനുസൃതമായും കമ്പനിയ്ക്ക് ആറ് മാസം നോട്ടീസ് നൽകി എഴുതി നൽകണം. കുറഞ്ഞത് ആറ് മാസം കാലത്തേയ്ക്ക് നിങ്ങൾ നോട്ടീസ് കാലയളവിൽ കമ്പനിയ്ക്ക് സേവനം നല്കേണ്ടതുമാണ്.

34. ഏതെങ്കിലും കാരണത്താൽ സേവനം നിർത്തൽ ചെയ്താലോ, കമ്പനിയെ വിട്ടു പോയാലോ താങ്കൾ കമ്പനിയുടെ വസ്തുക്കൾ, തിരിച്ചറിയൽ കാർഡുകൾ, ഉപകരണങ്ങൾ, സാമഗ്രികൾ, പുസ്തകങ്ങൾ, യൂണിഫോമുകൾ, കമ്പനി താമസ സൗകര്യം കസ്റ്റഡിയിലോ, ചാർജ്ജിലോ ആയവ, തിരികെ നല്കേണ്ടതും ആയതിന് ഉത്തരവാദിയും അല്ലാത്തപക്ഷം തങ്ങളുടെ പഠനപരിശീലന കാലങ്ങളിൽ നൽകുന്ന വേതനം / ശമ്പളം തടഞ്ഞുവയ്ക്കുകയും അല്ലെങ്കിൽ തുല്യമായ തുക കണ്ടെടുക്കേണ്ടതും അല്ലെങ്കിൽ തക്കതായ നടപടി എടുക്കേണ്ടതുമാണ്....."

c) 05.05.2017 മുതൽ കമ്പനിയുടെ പേര് 'എയർ ഇന്ത്യ ചാർട്ടേഴ്സ് ലിമിറ്റഡ്" ൽ നിന്നും 'എയർ ഇന്ത്യ എക്സ് പ്രസ്സ് ലിമിറ്റഡ്" എന്ന് മാറ്റി.

d) 03.03.2017 ന് എതിർകക്ഷി ഇ-മെയിൽ വഴി 1-ാം വാദിയുടെ ചീഫ് ഓഫ് ഓപ്പറേഷൻസ് ന് രാജി അപേക്ഷ നൽകി. കത്തിലെ പ്രാധാന്യമുള്ള പ്രസ്താവനകൾ താഴെ പറയും പ്രകാരമാണ്:-

"ഞാൻ, ക്യാപ്റ്റൻ ജി.കെ. സന്ധു, എയർ ഇന്ത്യ എക്സ് പ്രസ്സ് ആദ്യ ബാച്ചിലെ വൈമാനികനാണ്. 12 വർഷത്തിൽ കൂടുതൽ പറന്ന് പരിചയവും എന്റെ പറക്കൽ ജീവിതത്തിൽ ഒരു ന്യൂനത പോലും ഇല്ലാത്ത വ്യക്തിയുമാണ്.

ഇന്ന് ഞാൻ എന്റെ രാജി സമർപ്പിക്കുന്നു. ദയവായി ഇത് എന്റെ ആറ് മാസ നോട്ടീസ് കാലയളവായി കണക്കാക്കിയാലും എന്റെ രാജിയ്ക്കുള്ള കാരണങ്ങൾ ഞാൻ താഴെ നൽകുന്നു.

***** ***** *****

ഏതെങ്കിലും സമയത്ത്, ഈ കാലയളവിൽ കൂടുതൽ കാലങ്ങളിലേക്ക് വീട് വിട്ടു നില്ക്കേണ്ടതിന് നിർബന്ധിതമായാൽ, ഞാൻ വിവരിച്ച ചുരുക്കം കാരണങ്ങളാൽ, നോട്ടീസ് കാലയാളവ് പൂർത്തീകരിക്കാതെ നിയമവശാൽ കമ്പനി വിട്ടു പോകുന്നതിനും കഴിയും.

e) വാദികളെ സംബന്ധിച്ച്, മുകളിലുള്ള രാജിയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ പകരക്കാരൻ വൈമാനികൻ ക്യാപ്റ്റൻ ജിബാൻ മഹാപാത്ര 14.08.2017 മുതൽ ക്യാപ്റ്റനാകുകയും 12,00,000/- രൂപയിൽ കൂടുതൽ ഉചിതമായ പരിശീലനത്തിന് ചിലവ് വന്നിട്ടുള്ളതുമാകുന്നു.

f) 02.09.2017 ന് എതിർകക്ഷി അയച്ച രാജി താഴെ പറയും പ്രകാരം വാദി സ്വീകരിച്ചിട്ടുള്ളതുമാണ്:-

"പ്രിയ മാഡം,

എയർ ഇന്ത്യ എക്സ് പ്രസ് സേവനത്തിൽ നിന്നും 03.07.2017 തീയതിയുള്ള താങ്കളുടെ രാജി ബന്ധപ്പെട്ട അധികാരി സ്വീകരിച്ചു. താങ്കളുടെ രാജി തീയതി മുതൽ ആറ് മാസം പൂർത്തിയാകുമ്പോൾ വിടുതൽ പ്രതീക്ഷിക്കാം. ഇത് താങ്കളുടെ അറിവിലേയ്ക്കാണ്. വിടുതലിൻ മുമ്പ് എല്ലാ ഭരണപരമായ ഔപചാരികതകളും (admin formalities) പൂർത്തീകരിക്കണമെന്ന് അറിയിക്കുന്നു."

g) മൂന്ന് മാസത്തിലധികം സമയത്തിന് ശേഷം, 18.12.2017 ന് എതിർകക്ഷി വാദികൾക്ക് ഒരു ഇ-മെയിൽ അയക്കുന്നു താഴെ പറയും പ്രകാരം പിൻവലിക്കണമെന്ന് ആവശ്യപ്പെട്ടുകൊണ്ട്:-

"ബഹുമാനപ്പെട്ട സർ,

3 ജൂലൈ 2017 ന് നല്കിയ രാജി സത്വരം പിൻവലിക്കുന്നതായി അറിയിക്കുന്നു, നിലവിലുള്ള പദവിയിൽ കമ്പനിയിൽ സേവനം തുടരുന്നതാണ്.

ആദരവോടെ,

ക്യാപ്റ്റൻ ജി.കെ. സന്ധു

സ്റ്റാഫ് നം.76002"

h) പ്രതി രാജി പിൻവലിച്ചതിനാൽ 02.01.2018 മുതൽ തുടർന്നുള്ള ഫ്ളൈറ്റുകളിൽ എതിർകക്ഷിയ്ക്ക് ജോലി നല്കണം എന്ന് ആവശ്യപ്പെട്ട് എതിർഭാഗം അഭിഭാഷകൻ 29.12.2007

ന് അയച്ച കത്ത് ലഭിച്ചു. വാദികൾ എതിർകക്ഷിക്ക് 04.01.2018 ന് നൽകിയ മറുപടി താഴെ പറയും പ്രകാരമാണ്:-

"..... 02.09.2018 ന് ഇ-മെയിൽ വഴി സ്വീകരിച്ചതിനാൽ 03.07.2017 ന് താങ്കളുടെ രാജി പ്രാബല്യത്തിൽ വന്നതിനാലും താങ്കളുടെ രാജി പിൻവലിക്കുന്നതിനുള്ള അപേക്ഷ സ്വീകരിക്കാനാവില്ലെന്ന് അറിയിക്കുന്നു. താങ്കളെ 02.01.2018 മുതൽ കമ്പനിയുടെ സേവനങ്ങളിൽ നിന്നും വിടുതൽ ചെയ്തിരിക്കുന്നു. (അതായത് 03.07.2017 മുതൽ ആറ് മാസ നോട്ടീസ് കാലയളവ് പൂർത്തിയാകുന്ന അന്ന് ....."

6. അതിന് ശേഷം, 02.09.2017 ലെയും 04.01.2018 ലെയും കത്തുകൾക്ക് എതിരെ എതിർകക്ഷി ഹൈക്കോടതിയിൽ റിട്ട് ഹർജി (സിവിൽ) നം.1991/2018 ബോധിപ്പിച്ചു. സർവ്വീസിൽ മുടക്കം കൂടാതെ എല്ലാ സേവന ആനുകൂല്യങ്ങളോടും തുടരുന്നതിന് പ്രതി ശമ്പളവും മറ്റ് സേവന വ്യവസ്ഥകളും നൽകാൻ വാദിയ്ക്ക് നിർദ്ദേശം നല്കണം എന്നും. 22.02.2018 ലെ വിധിയും ഉത്തരവും പ്രകാരം ഹൈക്കോടതിയിലെ സിംഗിൾ ജഡ്ജി റിട്ട് ഹർജി ഉത്തരവായി. ന്യായാധികാര പരിധി സംബന്ധിച്ച് വാദികളുടെ തർക്കവിഷയം തള്ളി. CAR ലെ ചട്ടങ്ങൾ കണക്കിലെടുത്തുകൊണ്ടും ഈ കോടതിയുടെ ശ്രീകണ്ഠ എസ്.എം v. ഭാരത് എർത്ത് മൂവേറർസ് ലിമിറ്റഡ്[1], ജെ.എൻ. ശ്രീവാസ്തവ v. യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ മുതൽ പേർ[2], ശംഭു മുരാരി സിൻഹ v. പ്രോജക്ട് ആൻഡ് ഡവലപ്മെന്റ് ഇന്ത്യ ലിമിറ്റഡ് മുതൽ പേർ[3] വിധികളെ ആശ്രയിച്ചുകൊണ്ട് ശരിയ്ക്കും വിടുതൽ ചെയ്യുന്നതിന് മുൻപ് പ്രതി നല്കിയ രാജി പിൻവലിക്കാനാവുമെന്ന് പ്രസ്താവിച്ചു. സിംഗിൾ ജഡ്ജി ഉപസംഹരിച്ചത്:

"നിലവിലുള്ള കേസിൽ, രാജി 02.01.2018 ന് പ്രാബല്യത്തിൽ വരേണ്ടതാണ്, വാദിക്ക് തന്റെ രാജി തീർച്ചയായും പിൻവലിക്കാവുന്നതും എതിർകക്ഷി ആയത് തടയേണ്ടതോ തിരസ്കരിക്കേണ്ടതോ ഇല്ലാതിരുന്നതുമാണ്. Ext.P3 ലെ 3.6 വാക്യത്തിൽ എതിർ കക്ഷികൾക്ക് രാജി സ്വീകരിക്കുന്നതിന് നിരാക്ഷേപ പത്രം നല്കണമെന്ന ഒരു ബാധ്യത കൂടിയുണ്ട്. Ext.P8 ലെ കത്ത് നല്കിയപ്പോൾ പോലും നിരാക്ഷേപ പത്രം നല്കിയിട്ടില്ലെന്ന് മാത്രമല്ല 02.01.2018 മുതൽ കടമകൾ നല്കാൻ വിസമ്മതിക്കുകയും ചെയ്തു".

7. സിംഗിൾ ജഡ്ജിയുടെ വിധിക്കെതിരെ അപ്പീൽവാദികൾ റിട്ട് അപ്പീൽ നം.796/2018 ബോധിപ്പിച്ചു. 09.04.2018 ലെ വിധിയാലും ഉത്തരവിനാലും ഹൈക്കോടതി ഡിവിഷൻ

ബെഞ്ച് അത് തള്ളുകയും ചെയ്തു. അതാണ് നിലവിൽ പരിഗണനയിലുള്ളത്. സിംഗിൾ ജഡ്ജി കണക്കിലെടുത്ത വിധികൾ ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് പരിഗണിക്കുകയും ഇപ്രകാരം ഉപസംഹരിക്കുകയും ചെയ്തു.

"പ്രസ്തുത വിഷയത്തിന്മേലുള്ള നിലവിലുള്ള വിധികളെ സംബന്ധിച്ച് അല്പം സംശയം ഉണ്ടാകാം. രാജി അപേക്ഷ നല്കിയ തൊഴിലാളിയെ സംബന്ധിച്ച് നോട്ടീസ് കാലയളവിന് മുമ്പ് ആയത് പിൻവലിക്കാവുന്നതാണ്..... വാദികളുടെ അഭിപ്രായത്തിൽ Ext.P2 രാജിക്കത്ത് സ്വീകരിച്ചു എങ്കിലും Ext.P5 ൽ നിന്നും തെളിയുന്നത് ആയത് നോട്ടീസ് കാലയളവിനുശേഷം സ്വീകരിക്കാവൂ എന്ന നിർദ്ദേശമാണ്. ഈ സാഹചര്യത്തിൽ Ext.P5 കത്ത് പരാമർശിക്കേണ്ടത് പ്രസക്തമാണ്."

8. വാദികൾക്ക് വേണ്ടി അഡീഷണൽ സോളിസിറ്റർ ജനറൽ, മിസ് മാധവി ദിവാനെയും എതിർകക്ഷിയ്ക്ക് വേണ്ടി സീനിയർ അഭിഭാഷകൻ മിസ്റ്റർ ജംഷദ് പി. കാമയെയും ഈ അപ്പീലിൽ കേട്ടു.

സാധാരണ സാഹചര്യങ്ങളിൽ രാജി നൽകിയ തൊഴിലാളിയ്ക്ക് രാജി നിലവിൽ വരുന്നതിന് മുമ്പ് അത് പിൻവലിക്കാനുള്ള അവകാശം ഉണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ് എന്നും എന്നാൽ ചട്ടങ്ങൾക്ക് രണ്ട് വർജ്ജനങ്ങൾ ഈ കോടതി സ്വീകരിച്ചു എന്നും അഡീഷണൽ സോളിസിറ്റർ ജനറൽ ബോധിപ്പിച്ചു. യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ v. ഗോപാൽ ചന്ദ്ര മിശ്ര [4], ബലറാം ഗുപ്ത v. യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ മുതൽ പേർ[5] എന്നീ വിധികളിൽ അവർ വിശ്വാസം അർപ്പിക്കുകയും CAR ൽ അംഗീകരിച്ച പ്രകാരം വൈമാനിക തസ്തികകൾ മറ്റൊരു തലത്തിലാണ് നില്ക്കുന്നത് പകരക്കാരനെ കണ്ടെത്തുക അല്ലെങ്കിൽ വൈമാനികന് പകരം വയ്ക്കുന്നതിന് പുതിയ പ്രതിഭകളെ പരിശീലിപ്പിക്കുന്നതിന് കുറച്ച് ചിലവുണ്ട് എന്നും ബോധിപ്പിച്ചു. ഈ സാഹചര്യത്തിൽ CAR കുറച്ച് നിയന്ത്രണങ്ങൾ ഏർപ്പെടുത്തുകയും പൊതു താല്പര്യത്തിനായി കുറച്ച് പ്രത്യേക വകുപ്പുകൾ ഉണ്ടാക്കുകയും ചെയ്തിരുന്നു. പകരക്കാരനെ കണ്ടെത്തുന്നതിനും പരിശീലിപ്പിക്കുന്നതിനും ഉചിതമായ നടപടികൾ വാദികൾ കൈകൊണ്ടിട്ടുള്ളതും നിലവിലുള്ള കേസ്, അംഗീകരിച്ച കോടതി വിധികളുടെ വർജ്ജനങ്ങളിൽ വരുന്നതുമാണ്.

നേരെ മറിച്ച്, രാജി പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്നതിന് മുൻപ് രാജി പിൻവലിക്കാനാവും

എന്ന് നിയമത്താൽ നിശ്ചയിക്കപ്പെട്ടിട്ടുണ്ട് എന്ന് സീനിയർ അഭിഭാഷകൻ മിസ്റ്റർ ജംഷദ് പി. കാമ ബോധിപ്പിച്ചു. ഭാവിയിൽ ഒരു തീയതിയിൽ പ്രതി സമർപ്പിച്ച രാജി പ്രാബല്യത്തിൽ വരുമെന്നും പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്നതിന് മുൻപ് രാജി പിൻവലിയ്ക്കുവാൻ പ്രതിയ്ക്ക് അവകാശമുണ്ടെന്നും അദ്ദേഹം ബോധിപ്പിച്ചു. അദ്ദേഹത്തെ സംബന്ധിച്ച് എയർ ഇന്ത്യ പോലുള്ള സ്ഥാപനങ്ങളിൽ വൈമാനികരുടെ ആവശ്യവും പരിശീലനവും സ്ഥിരമായുള്ള പ്രവൃത്തിയാണെന്നും മറ്റ് വൈമാനികരെ പരിശീലിപ്പിക്കുന്നതിന് വാദിയ്ക്ക് ചിലവ് വരുമെന്ന വസ്തുതയിൽ കാര്യമില്ല.

9. എതിർ വാദങ്ങൾ പരിഗണിക്കുമ്പോൾ നമ്മൾ പ്രധാനപ്പെട്ട വസ്തുത ശ്രദ്ധിക്കണം. പ്രതിയെ കൃത്യത്തിൽ പങ്കെടുക്കുവാൻ അനുവദിക്കാതിരുന്നപ്പോൾ, കുറച്ച് നാളത്തേയ്ക്ക് അവർ ജറ്റ് എയർ വേയ്സിൽ വൈമാനികയായി തൊഴിൽ ചെയ്തിരുന്നതായി കാണുന്നു. എന്നാലും, ജറ്റ് എയർ വേയ്സ് പ്രവർത്തനങ്ങൾ നിർത്തിവച്ചതിനാൽ, ഒരു എയർലൈനിലും വൈമാനികയായി ഒരു തസ്തികയിലും പ്രവൃത്തി ചെയ്യുന്നില്ല.

10. ഒരു തൊഴിലാളിയ്ക്ക് ഏതൊക്കെ സാഹചര്യങ്ങളിൽ നല്കിയ രാജി പിൻവലിയ്ക്കാമെന്നും പ്രസ്തുത അവകാശത്തിനുള്ള പരമിതികൾ എന്താണെന്നുള്ള വിഷയം നിരവധി തീർപ്പുകളിൽ ഈ കോടതി കൈകാര്യം ചെയ്തിട്ടുണ്ട്.

A] ജയ് റാം v. യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ[6], യിൽ ബന്ധപ്പെട്ട സർക്കാർ ജോലിക്കാരൻ 26.11.1946 ന് 55 വയസ്സ് പൂർത്തിയാക്കുമായിരുന്നു. അടിസ്ഥാന ചട്ടം 86 പ്രകാരം വിരമിക്കുന്നതിന് തയ്യാറെടുക്കുന്നതിന് 07.05.1945 ന് അദ്ദേഹം അപേക്ഷിച്ചു. അപേക്ഷ സ്വീകരിക്കുകയും 25.05.1947 ന് പൂർത്തിയാകും വിധം ആറ് മാസം അവധി നൽകി. അതിന് പത്ത് ദിവസം മുമ്പ്, അതായത് 16.05.1947 ന് അദ്ദേഹം കൃത്യത്തിൽ തുടരുമെന്ന വിവരം അറിയിച്ചു എന്നാൽ ആ അപേക്ഷ തള്ളി. വിരമിക്കുന്നതിനുള്ള പ്രായം 60 വയസ്സാണെന്നുള്ള അപേക്ഷ കോടതി തള്ളി. അധ്യായ IX ലെ അടിസ്ഥാന ചട്ടങ്ങളിലെ 56(b)(i) അപേക്ഷ പ്രകാരം 60 വയസ്സ് പൂർത്തിയാകും വരെ തുടരാനാവുമെന്നുള്ളത് നിരസിക്കപ്പെട്ടു. ഒരു സർക്കാർ ഉദ്യോഗസ്ഥൻ ജോലിയിൽ തുടരാൻ കഴിവില്ലായ്മ പ്രകടിപ്പിക്കുകയും വിരമിയ്ക്കുന്നതിന് അനുവാദം ചോദിക്കുകയും വിരമിക്കൽ പ്രായം 55 വയസ്സ് ആയിരിക്കുകയും 55 വയസ്സിൽ കൂടുതൽ തുടരുന്നത് 56(b)(i) പ്രകാരം

ആവശ്യമില്ലാത്തതുമാണ്. 16.05.1947 ന് ജോലിയിൽ തുടരുന്നതിന് അപേക്ഷിക്കുവാൻ കഴിയുമോ എന്നുള്ളത് ഈ സാഹചര്യത്തിൽ ഈ കോടതിയുടെ ഭരണഘടന ബെഞ്ച് പ്രസ്താവിച്ചത്:-

"സേവനത്തിൽ നിന്നും വിരമിക്കുന്നതിന് ആഗ്രഹം പ്രകടിപ്പിച്ച ജീവനക്കാരന് മേൽ ഉദ്യോഗസ്ഥനിൽ നിന്നും ആവശ്യമായ അനുവാദം അപേക്ഷിക്കുന്നതിനും ക്രമേണ മനസ്സ് മാറ്റുന്നതിനും ലഭിച്ച അനുവാദം റദ്ദ് ചെയ്യാൻ ആവശ്യപ്പെടാനും സേവനത്തിൽ നിന്നും വിടുതലാകുന്നതിന് ശേഷമല്ല സേവനത്തിൽ തുടരുന്ന കാലത്തോളം ജീവനക്കാരന് സ്വാതന്ത്ര്യം ഉണ്ടെന്ന് ശരി വയ്ക്കണം.

ഞങ്ങൾ മുകളിൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്ന പ്രകാരം വാദിയുടെ സേവനം 27 നവംബർ 1946 ന് അവസാനിച്ചു; ആ തീയതിയ്ക്കുശേഷം അനുവദിച്ച അവധി, എഫ്. ആർ 86 ൽ പറഞ്ഞ പ്രത്യേക സാഹചര്യങ്ങളിൽ നല്കുന്ന വിരമിച്ചതിനു ശേഷമുള്ള അവധിയാണ്. 26 നവംബർ 1946 ന് ശേഷം സേവനത്തിൽ തുടരുന്നതായി കണക്കാക്കാൻ കഴിയില്ല. ക്രമേണ 16 മെയ് 1947 ന് ജോലിയിൽ തുടരുന്നതിന് അപേക്ഷിക്കുവാനും കഴിയില്ല, വിരമിച്ചതിന് ശേഷമുള്ള അവധി കഴിഞ്ഞിട്ടില്ല എങ്കിൽ കൂടി ഞങ്ങളുടെ അഭിപ്രായത്തിൽ, ഹൈക്കോടതിയുടെ ലെറ്റഴ്സ് പേറ്റന്റ് ബെഞ്ചിന്റെ തീരുമാനം ശരിയല്ല, ഈ അപ്പീൽ തള്ളിയിരിക്കുന്നു."

B] രാജ് കുമാർ v. യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ[7], ഇന്ത്യൻ അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് സേവനത്തിലെ ഉദ്യോഗസ്ഥൻ രാജി സമർപ്പിക്കുകയും സംസ്ഥാന സർക്കാരിന്റെ കുറിപ്പോട്കൂടി ഭാരത സർക്കാരിന് നൽകണമെന്ന് കാണിച്ച് 30.08.1964 ന് രാജസ്ഥാൻ സർക്കാരിന്റെ ചീഫ് സെക്രട്ടറിയ്ക്ക് കത്ത് അയയ്ക്കുകയും ചെയ്തു. രാജി സ്വീകരിക്കുവാൻ സംസ്ഥാന സർക്കാർ ശുപാർശ നൽകുകയും 31.10.1964 ന് ഭാരത സർക്കാർ സംസ്ഥാന സർക്കാരിന്റെ ചീഫ് സെക്രട്ടറിയോട് "ഔദ്യോഗികമായി അറിയിപ്പ് പുറപ്പെടുവിക്കുന്നതിനായി വാദിയെ ജോലിയിൽ നിന്നും വിടുതൽ ചെയ്ത തീയതി അറിയിക്കണമെന്ന്" അപേക്ഷിച്ചു. തീയതി അറിയിക്കുന്നതിനും ഔദ്യോഗിക അറിയിപ്പ് പുറപ്പെടുവിക്കുന്നതിനും മുൻപ് ഉദ്യോഗസ്ഥൻ കത്ത് മുഖേന 27.11.1964 ന് രാജി പിൻവലിച്ചു. 29.03.1965 ന് രാജി പിൻവലിച്ചുകൊണ്ടുള്ള ഒരു ഉത്തരവ് നല്കപ്പെട്ടു. ഉദ്യോഗസ്ഥന്റെ വാദം തള്ളി ഭാരത സർക്കാർ രാജി സ്വീകരിച്ച

തീയതി മുതൽ പ്രാബല്യത്തിൽ വന്നു എന്ന് ഹൈക്കോടതി വിധിച്ചു. അപ്പീൽ തള്ളി ഈ കോടതിയുടെ മൂന്നംഗ ജഡ്ജിമാരുടെ ബെഞ്ച് പ്രസ്താവിച്ചത്:-

"21 ആഗസ്റ്റ് 1964, 30 ആഗസ്റ്റ് 1964 എന്നീ തീയതികളിൽ വാദി എഴുതിയ കത്തുകൾ പ്രകാരം രാജി സ്വീകരിച്ചതായി വാദിയെ അറിയിക്കുന്നത് വരെ രാജി പ്രാബല്യത്തിൽ വരികയില്ല എന്ന് കാണാനാവില്ല. തന്റെ രാജി എത്രയും പെട്ടെന്ന് സ്വീകരിക്കുന്നതിന് അയക്കണമെന്ന് രാജസ്ഥാൻ സംസ്ഥാന അധികാരികളെ വാദി അറിയിച്ചിട്ടുണ്ട്. നിയമന അധികാരികൾ സ്വീകരിക്കുമ്പോൾ തന്നെ രാജി പ്രാബല്യത്തിൽ വരുമെന്നതാണ് കത്തുകളിൽ നിന്നും മനസ്സിലാകുന്നത്. രാജി പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്നതിന്, രാജി സമർപ്പിച്ച വ്യക്തിയെ അറിയിച്ചിരിക്കണമെന്ന തരത്തിൽ ഒരു ചട്ടവും ഭരണഘടനയുടെ ആർട്ടിക്കൾ 309 പ്രകാരം നിർമ്മിക്കപ്പെട്ടിട്ടില്ല. ഈ കോടതിയുടെ വിധി സ്റ്റേറ്റ ഓഫ് പഞ്ചാബ് v. അവർ സിങ്ങ് ഹാരിക (AIR 1966 SCR 1313) ൽ നമ്മുടെ ശ്രദ്ധ ക്ഷണിച്ചു. ആയതിൽ അധികാരികളുടെ ഉത്തരവ് പ്രസ്തുത ഉദ്യോഗസ്ഥനെ അറിയിക്കാതിരുന്നാൽ അല്ലെങ്കിൽ പരസ്യപ്പെടുത്താതിരുന്നാൽ അധികാരിയുടെ ഉത്തരവുണ്ടായ യഥാർത്ഥ തീയതിയിൽ അത് പ്രാബല്യത്തിൽ വരികയില്ല; ആ ഉത്തരവ് പ്രസ്തുത ഉദ്യോഗസ്ഥനെ അറിയിക്കുകയോ പരസ്യപ്പെടുത്തുകയോ ചെയ്യുമ്പോഴാണ് പ്രാബല്യത്തിൽ വരിക. ആ കേസിലെ തത്വം ഇവിടെ ബാധകമല്ല. ഉത്തരവ് തൊഴിലാളിയെ അറിയിക്കാത്തിടത്തോളം സർക്കാരിന്റെ സേവനത്തിൽ നിന്നും പിരിച്ചുവിടൽ പ്രാബല്യത്തിൽ വരികയില്ല. എന്നാൽ ജീവനക്കാരൻ രാജിക്കത്ത് വഴി തന്റെ തൊഴിലിൽ തീരുമാനം വേണം എന്ന് ആവശ്യപ്പെടുന്ന പക്ഷം അധികാരി രാജിക്കത്ത് സ്വീകരിച്ച തീയതി സേവനങ്ങളിൽ നിന്നും വിടുതലായിരിക്കുന്നതിന് വിരുദ്ധമായി മറ്റ് നിയമമോ ചട്ടമോ ഇല്ലാതിരിക്കെ അധികാരി സ്വീകരിച്ചശേഷം രാജി പിൻവലിക്കുവാൻ കഴിയുകയില്ല. ചട്ടങ്ങൾ അനുസരിച്ച് അധികാരി രാജി സ്വീകരിക്കുന്നത് വരെ ജീവനക്കാരന് സേവനത്തിൽ നിന്ന് പിൻമാറാനാവും എന്നാൽ അതിനു ശേഷം കഴിയില്ല. രാജിക്കത്തിന് മേൽ നടപടി ജീവനക്കാരനെ അറിയിക്കുന്നതിൽ തക്കതല്ലാത്ത കാലതാമസം നേരിട്ടാൽ രാജി സ്വീകരിക്കാത്തതായി അനുമാനിക്കാം. നിലവിലെ കേസിൽ കുറഞ്ഞ കാലയളവിൽ രാജി സ്വീകരിച്ചു ഭാരത സർക്കാർ സ്വീകരിച്ച ശേഷം രാജസ്ഥാൻ സംസ്ഥാന സർക്കാർ ഉത്തരവ് പെട്ടെന്ന് നടപ്പാക്കിയില്ല, കൃത്യത്തിൽ നിന്നും വാദിയ്ക്ക് രാജി

നല്കി എന്നാൽ സ്വീകരിക്കുന്നത് അറിയിക്കുന്നതിന് കാലതാമസം വരുത്തിയോ കൃത്യത്തിൽ നിന്നും വിടുതൽ നൽകിയോ വാദി മുതലെടുക്കാൻ പാടില്ല."

C] യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ മുതൽ പേർ v. ഗോപാൽ ചന്ദ്ര മിശ്ര മുതൽ പേർ[4] എന്നതിൽ വാദവിഷയം, വരും തീയതിയിൽ രാജി വയ്ക്കുന്നതിനായി അറിയിച്ചുകൊണ്ട് രാഷ്ട്രപതിയ്ക്ക് തന്റെ കൈയക്ഷരത്തിൽ നല്കിയ രാജി കത്ത്, പ്രസ്തുത തീയതിയ്ക്കു മുൻപായി പിൻവലിക്കാനാവുമോ? ഭരണഘടനയുടെ ആർട്ടിക്കിൾ 217 ന്റെ നിബന്ധനയുടെ ഉപവാക്യം (a) യുടെ വ്യാപ്തിയും ജയ്റാം[6], രാജ് കുമാർ[7] എന്നീ വിധകൾ കണക്കിലെടുക്കുമ്പോൾ കോടതിയുടെ ഭരണഘടന ബെഞ്ച് പ്രസ്താവിച്ചത്:

"2.0 ഇവിടെ, നിബന്ധനയുടെ ഉപവാക്യം (a) യിൽ ശ്രദ്ധ കേന്ദ്രീകരണം. ഉപവാക്യത്തിൽ, തന്റെ കാലളവ് വിടുതലാവുന്നതിന്, ജഡ്ജി മൂന്ന് കാര്യങ്ങൾ സ്വമേധയാ ചെയ്യണം: "ഒന്നാമതായി തന്റെ കൈയ്യക്ഷരത്താൽ എഴുതണം" രണ്ടാമത്തേത്, എഴുത്ത് "രാഷ്ട്രപതിക്ക് സംബോധന ചെയ്തിരിക്കണം". മൂത്താമത്തേത്, ആ കത്തിനാൽ അദ്ദേഹം "ഓഫീസിൽ നിന്നും രാജിവയ്ക്കണം" ആ കത്തിനാൽ ഈ കാര്യങ്ങളിൽ ഒന്ന് ചെയ്തില്ല എങ്കിൽ ഏതെങ്കിലും ഒന്ന് പൂർത്തീകരിച്ചില്ല എങ്കിൽ ഉപവാക്യം (a) പ്രവർത്തനക്ഷമം ആകുകയില്ല ഓഫീസ് സേവന കാലയളവ് കുറയ്ക്കുന്നതിനോ വിടുതൽ ചെയ്യുന്നതിനോ. 22. തത്വത്തിൽ വിവക്ഷിക്കുന്ന പ്രസ്താവന എന്തെന്നാൽ ഭരണഘടനയുടെ ആർട്ടിക്കിൾ 217 ന്റെ നിബന്ധനയിൽ പറഞ്ഞ പ്രകാരം ജഡ്ജി ചെയ്യേണ്ടവ പൂർണ്ണമായി ചെയ്യ.

217 (1) തന്റെ പ്രവൃത്തി മൂലം ജഡ്ജിയ്ക്ക് തന്റെ ഔദ്യോഗിക സ്ഥാനത്ത് നിന്നും വിരമിക്കേണ്ടതിന് അദ്ദേഹം മൂന്ന് കാര്യങ്ങൾ ചെയ്യണം. ഈ കേസിൽ ആദ്യത്തെ രണ്ട് കാര്യങ്ങൾ നിർവ്വഹിക്കുന്നതിൽ തർക്കമില്ല. അതായത്: i) തന്റെ കൈയ്യക്ഷരത്തിൽ കത്തെഴുതിയാൽ ii) രാഷ്ട്രപതിയ്ക്ക് സംബോധന ചെയ്തുകൊണ്ട്. അങ്ങനെ ന്യായവാദത്തിന്റെ ആദ്യത്തെ രണ്ട് ഘടകൾ - ഹൈക്കോടതി ഉയർത്തിയ ആക്കമുള്ള അടിസ്ഥാനങ്ങളിലാണ്. എന്നാൽ, അത് മൂന്നാമത്തതിന് തുല്യമോ, ആയതിന്റെ തർക്കരഹിതവാദമോ? ഉപവാക്യം (a) യിൽ പറഞ്ഞപ്രകാരം ആയത് രാജിയ്ക്ക് ആവശ്യമായ പ്രവൃത്തിയോ? ഇത് ഉത്തരം നല്കേണ്ട അടിസ്ഥാന ചോദ്യമാണ്. ചോദ്യത്തിനുള്ള ഉത്തരം അതെ എന്നാണെങ്കിൽ, അപ്പീൽ തോല്ക്കണം. അല്ല എന്നാണെങ്കിൽ, ഹൈക്കോടതിയുടെ

അടിസ്ഥാന ന്യായം അപര്യാപ്തമാവുകയും അപ്പീൽ വിജയിക്കുകയും ചെയ്യും.

ഖണ്ഡിക 28 ൽ രാജിയുടെ ഗതിയും ഫലവും കണക്കാക്കുകയും, കത്ത് ഒരു അറിയിപ്പെന്നും വരും തീയതിയിൽ രാജി വയ്ക്കുന്നതിനുള്ള അറിയിപ്പെന്നും പറഞ്ഞിരിക്കുന്ന തീയതിക്ക് മുന്നെ രാജി പിൻവലിക്കാവുന്നതാണെന്നും പറയപ്പെട്ടു. നിരീക്ഷണങ്ങൾ ഇവയാണ്:-

"28. കത്തിലെ പ്രധാന ഭാഗം (ഈ വിധിയിലെ ആദ്യ ഭാഗത്തിൽ നിന്നും മുഴുവനും എടുത്തത്) മൂന്ന് വാചകങ്ങളിൽ മാത്രം ഉൾക്കൊള്ളുന്നു. ആദ്യത്തെ വാചകത്തിൽ പറഞ്ഞിച്ചിരിക്കുന്നത്: "എന്റെ ഓഫീസിൽ നിന്നും ജഡ്ജി സ്ഥാനത്തു നിന്നും രാജി അപേക്ഷ, അലഹബാദ് ഹൈക്കോടതി" ഈ വാചകം ഒറ്റയ്ക്ക് നിന്നാൽ അല്ലെങ്കിൽ ഈ കത്തിലെ ഒരേ ഉള്ളടക്കം, ആയത് നിലവിൽ പൂർണ്ണമായും രാജിയായി പ്രാബല്യത്തിൽ വരും ആയത് ഓഫീസിൽ നിന്നും പെട്ടെന്ന് രാജി വയ്ക്കുകയും ജഡ്ജിയുടെ കാലയളവിൽ നിന്ന് വിടുതലാവുകയും ചെയ്യും. എന്നാൽ ഇത് അങ്ങനെയല്ല. ആദ്യത്തെ വാചകത്തിന് പിന്നാലെ രണ്ട് കൂടി ഉണ്ട്. ആയത് വായിക്കപ്പെടുന്നത്: "ജൂലൈ 31, 1977 വരെ ഞാൻ അവധിയിലാണ്. ആഗസ്റ്റ് 1, 1977 ന് എന്റെ രാജി പ്രാബല്യത്തിൽ വരും" ആദ്യത്തെ വാചകം മറ്റ് വാചകങ്ങളിൽ നിന്നും മാറ്റി നിർത്താനാവില്ല, ഒറ്റയ്ക്ക് വ്യാഖ്യാനിക്കാനും: അർത്ഥം നല്കുന്ന മുൻമ്പിലുള്ള രണ്ട് വാചകങ്ങളുടെയും കൂടെ വേണം വായിച്ചെടുക്കാൻ. ഗതി അനുസരിച്ച് മുഴുവനായി വായിച്ചെടുത്താൽ മെയ്, 7, 1977 ലെ കത്ത് ഒരു വെറും അറിയിപ്പും അല്ലെങ്കിൽ ജഡ്ജി എന്ന നിലയിൽ വരും തീയതിയിൽ അതായത് ആഗസ്റ്റ് 1, 1977 വിരമിക്കാനുള്ള ഉദ്ദേശത്തോടുകൂടി എഴുതിയ ആളുടെ അറിയിപ്പ്. സൗകര്യത്തിനു വേണ്ടി, ഈ ആശയവിനിമയത്തെ ഭാവികാലപ്രാര്യമായ/ അന്തർലീമ രാജി, വരും കാല തീയതിയ്ക്ക് മുന്നെ, ആയത് മുഴുവനുമല്ല – രാജി പ്രാബല്യത്തിൽ വരികയില്ല ആയത് കാരണം എഴുതിയ ആളെ ജഡ്ജിയുടെ ഓഫീസിൽ നിന്നും പിരിക്കാനാവില്ല അല്ലെങ്കിൽ അദ്ദേഹത്തിന്റെ കാലയളവ് അവസാനിപ്പിക്കാനുമാവില്ല."

കോടതി തുടർന്ന് ഇപ്രകാരം പ്രസ്താവിച്ചു:-

"41. മുമ്പിലുള്ള സംഗ്രഹത്തിൽ ഉത്ഭവിക്കുന്ന പൊതുവെയുള്ള തത്വം, തസ്തികയ്ക്കുള്ള വ്യവസ്ഥകൾക്കും മാനദണ്ഡങ്ങൾക്കും വിരുദ്ധമായി ഒന്നുമില്ലെങ്കിൽ, അധികാരിക്ക്

ജീവനക്കാരൻ എഴുതി നല്കിയ അറിയിപ്പ്, തസ്തികയിൽ നിന്നോ ഓഫീസിൽ നിന്നോ വരുകാലത്ത് രാജി വയ്ക്കുവാൻ തീരുമാനിച്ചാൽ പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്നതിന് മുൻപ് ഏത് സമയത്തും പിൻവലിക്കാവുന്നതാണ്, അതായത് ഓഫീസ്/ തസ്തിക അല്ലെങ്കിൽ ജോലിയുടെ കാലയളവ് അവസാനിക്കും മുമ്പ്.

50. നിയമപരമായോ കരാർമൂലമുള്ളതോ ഭരണഘടനാപരമായതോ ആയ ഒരു നിരോധനത്തിന്റെ അഭാവത്തിൽ "ഭാവികാല" രാജി പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്നതിന് മുൻപ് ഏത് സമയത്ത് വേണമെങ്കിലും പിൻവലിക്കാനാകും എന്നത് പൊതിതത്വമാണെന്നത് തന്നെയാണ് ആവർത്തിക്കപ്പെടുന്നത്. ആയത് പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്നത് രാജിവയ്ക്കുന്നയാളുടെ ഓഫീസ് കാലയളവ് തീരുമ്പോഴാണ്. ഈ പൊതുചട്ടം ബാധകമാകുക സർക്കാർ ജീവനക്കാർക്കും അധികാരികൾക്കുമാണ്. ഏകപക്ഷീയമായ രാജി മൂലം സ്വന്തം സേവനം അവസാനിപ്പിക്കാൻ സാധിക്കാത്ത സർക്കാർ ജീവനക്കാരനോ പ്രവർത്തകനോ തന്റെ സേവനമോ ഔദ്യോഗിക പദവിയോ വേണ്ടെന്നു വയ്ക്കുകയോ സ്വമേധയാ തന്റെ പ്രവൃത്തി മൂലം സേവനത്തിന്റെയോ അല്ലെങ്കിൽ ഓഫീസിന്റെ വ്യവസ്ഥകൾ അല്ലാതെ രാജി വെച്ചാൽ, രാജി പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്നത് ബന്ധപ്പെട്ട അധികാരി രാജി സ്വീകരിക്കുമ്പോഴാണ്. തുടർന്ന് സേവനം/ സേവനകാലയളവ് അവസാനിക്കുന്നതുമാണ്. ഹൈക്കോടതി ജഡ്ജിയെ സംബന്ധിച്ച്, ഭരണഘടന അധികാരി ആയിരിക്കെ ആർട്ടിക്കിൾ 217(1) ഉപവാക്യം (a) പ്രകാരം സ്വമേധയാ അധികാരം ഉണ്ടായിരിക്കെ അല്ലെങ്കിൽ രാജി വയ്ക്കുന്നതിന് വിശേഷാധികാരം ഉണ്ടായിരിക്കെ, രാജി പ്രാബല്യത്തിൽ വരികയും കാലയളവ് അവസാനിക്കുകയും ചെയ്യുക അദ്ദേഹം സ്വയം ഓഫീസിൽ നിന്നും വിടുതൽ ചെയ്യുവാൻ തിരഞ്ഞെടുക്കുന്ന തീയതി മുതലാണ്. രാഷ്ട്രപതിയ്ക്ക് സ്വന്തം കൈയ്യക്ഷരത്തിൽ എഴുതി ബോധിപ്പിച്ചത്, നിലവിൽ രാജി വച്ചാൽ, രാജി ഓഫീസ് കാലയളവ് അവസാനിപ്പിക്കും ആയതിനാൽ അതിനുശേഷം പിൻവലിയ്ക്കാനോ പിൻമാറാനോ കഴിയുകയില്ല. എന്നാൽ അദ്ദേഹം പ്രസ്തുത എഴുത്തിലൂടെ അറിയിച്ചത് ഭാവി കാലത്തിലുള്ള രാജി ആയതിനാൽ ഓഫീസിൽ നിന്നുമുള്ള രാജി പൂർണ്ണമല്ല. കാരണം അതിന് മുമ്പ് അദ്ദേഹത്തിന്റെ കാലയളവ് അവസാനിപ്പിക്കുകയില്ല. പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്നതിന് ഉദ്ദേശമുള്ള ഭാവികാലത്തിൽ ഏതു സമയത്തും പിൻവലിക്കാനാവും. കാരണം ഭരണഘടന

അങ്ങനെയുള്ള പിൻവലിയ്ക്കൽ തടയുന്നില്ല.

ജയ് റാം[6] - ൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്ന നിയമത്തിന്റെ പ്രായോഗികത, പറഞ്ഞിരിക്കുന്നത്:-

"49. ഞങ്ങളുടെ അഭിപ്രായത്തിൽ, ജയ് റാം കേസിന്റെ യുക്തിയിൽ നിന്നും ഹൈക്കോടതി മുകളിൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്ന കാരണങ്ങൾ സാധുവാകുന്നതല്ല. ഒന്നാമതായി. ആയത് ആകസ്മിക അറിയിപ്പല്ല. ജയ് റാമിനു വേണ്ടി പറഞ്ഞിരുന്ന രണ്ടാമത്തെ വസ്തുത ഫലപ്രദമായും പൂർണ്ണമായും തീർപ്പാക്കേണ്ടത് അത്യാവശ്യമായിരുന്നു. കൂടാതെ, ഒരേ തത്വം തന്നെ വീണ്ടും വീണ്ടും 1968 ൽ രാജ്കുമാർ കേസിലും കൂടുതൽ മൂർച്ചയോടെ പറഞ്ഞു വയ്ക്കുകയുണ്ടായി. രണ്ടാമതായി സേവനത്തിൽ / ഓഫീസിൽ നിന്നും വിരമിക്കുവാനുള്ള ഒരു താത്പര്യവും ഓഫീസിൽ നിന്നും ഭാവി തീയതിയിൽ രാജിയാക്കുവാനുള്ള സമർപ്പണവും ചർച്ചയിൽ ഇരിക്കുന്ന വിഷയത്തിന്റെ ആവശ്യത്തിലേക്ക് ഉണ്ടായാൽ, ആയത് ഒരേ തലത്തിൽ നില്ക്കുന്നു. മൂന്നാമതായി രാജി സ്വീകരിക്കേണ്ട കേസും സ്വീകരിക്കേണ്ടതില്ലാത്ത കേസും തമ്മിൽ, ജയ് റാം കേസ് നിയമത്തിന്റെ പ്രായോഗികയെ സംബന്ധിച്ച് വിഷയത്തിൽ വ്യത്യസ്തമാകുന്നില്ല".

D] ബൽറാം ഗുപ്ത v. യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ[5] – ൽ ബന്ധപ്പെട്ട ഓഫീസർ മിനിസ്ട്രി ഓഫ് ഇൻഫർമേഷൻ ആൻഡ് ബ്രോഡ്കാസ്റ്റിങ്ങിന്റെ ഫോട്ടോ ഡിവിഷനിൽ അക്കൗണ്ടന്റായിരുന്നു. രാജ്കുമാർ[7], ഗോപാൽ ചന്ദ്ര മിശ്ര കേസുകളിൽ ഈ സംഗതി തീരുമാനിച്ചിട്ടുണ്ടെന്നിരിക്കെ, ഈ കോടതി പ്രസക്തമായ മാർഗ്ഗ നിർദ്ദേശങ്ങൾ കണക്കിലെടുത്തു കൊണ്ട് പ്രസ്താവിച്ചു.

"12. നോട്ടീസ് യഥാർത്ഥത്തിൽ നല്കിയപ്പോൾ ഉണ്ടായിരുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ നിന്ന് വസ്തുതാപരമായ മാറ്റങ്ങൾ ഉണ്ടായിട്ടുണ്ടെന്ന് ബന്ധപ്പെട്ട ഉദ്യോഗസ്ഥന് കാണിക്കുവാൻ കഴിഞ്ഞില്ല എങ്കിൽ ഈ കേസിലെ മാർഗ്ഗ നിർദ്ദേശങ്ങൾ പ്രകാരം സാധാരണ അനുവാദം നല്കുവാൻ പാടില്ലാത്തതാണ്. നിലവിലെ കേസിലെ വസ്തുതയിൽ അത്തരം സൂചനകൾ നല്കിയിട്ടുണ്ട്. ഉദ്യോഗസ്ഥ അംഗങ്ങളുടെ സ്ഥിരവും വ്യക്തിപരവുമായ അഭ്യർത്ഥനകളിൽ സ്വമേധയാ വിരമിക്കൽ തേടുക എന്ന ആശയം ഉപേക്ഷിച്ചതായി അപ്പീൽവാദി വ്യക്തമാക്കി. ഇത് എങ്ങനെ ഒരു നല്ലതും സാധുതയുമുള്ള കാരണം അല്ലെന്നു ഞങ്ങൾ കാണുന്നില്ല. അദ്ദേഹം രാജി വയ്ക്കുന്നു എന്നുള്ളത് ശരിയാണ്, സ്വമേധയാ വിരമിക്കുന്നതിനപേക്ഷിച്ചു

എന്നതൊഴിച്ച് രാജി നോട്ടീസിൽ അദ്ദേഹം ഒരു കാരണവും നൽകിയിട്ടില്ല. ഞങ്ങൾ ഇതിൽ തെറ്റായി ഒന്നും കാണുന്നില്ല. ആധുനിക കാലത്ത് ആളുകളുടെ തിരഞ്ഞെടുപ്പിനോ സ്വാതന്ത്ര്യത്തിനോ നമ്മൾ ഉപരോധം ഏർപ്പെടുത്തുവാൻ പാടില്ല. എന്നിരുന്നാലും ഭരണകൂടം അദ്ദേഹത്തിന്റെ രാജിയിലോ റിട്ടയർമെന്റ് കത്തിലോ വേണ്ടുന്ന മറ്റ് ജോലിക്കാരെ ജോലിയിൽ ലഭ്യമാക്കാൻ ക്രമീകരണങ്ങൾ നടത്തിയിരുന്നെങ്കിൽ അത് മറ്റൊരു വിഷയമായിരിക്കും. എന്നാൽ വാദി വിരമിക്കാമെന്ന വാഗ്ദാനവും പിൻമാറ്റവും പെട്ടെന്നാണ് നടന്നത്. ആയതിനാൽ ഒരു ഭരണപരമായ ക്രമീകരണത്തേയോ ക്രോഡീകരണത്തേയോ ബാധിച്ചു എന്ന് പറയാനാവില്ല. സംഗതി ആശയവിനിമയം നടത്താൻ സ്വന്തം നിലപാടിനാൽ ഭരണകൂടം കുറെ സമയമെടുത്തു. ആയതിന് എതിർകക്ഷിയെ വേണം കുറ്റപ്പെടുത്താൻ അപ്പീൽ വാദിയെ അല്ല".

E) യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ മുതൽ പേർ v. ഗോപാൽ ചന്ദ്ര മിശ്ര [4] ലെ തത്വങ്ങൾ തന്നെയാണ് ഈ കോടതി പി. കാശിലിംഗം v. പി.എസ്.ജി. കോളജ് ഓഫ് ടെക്നോളജി[8], പഞ്ചാബ് നാഷണൽ ബാങ്ക് v. പി.കെ. മിത്തൽ[9], മോത്തി റാം v. പരം ദേവ്[10], പവർ ഫിനാൻസ് കോർപ്പറേഷൻ ലിമിറ്റഡ് v. പ്രമോദ് കുമാർ ഭാട്ടിയ [11], നന്ദ കേശവർ പ്രസാദ് v. ഇന്ത്യൻ ഫാർമേഴ്സ് ഫെർട്ടിലൈസേഴ്സ് കൂപ്പ് ലിമിറ്റഡ്[12] v. ജെ.എൻ. ശ്രീവാസ്തവ v. യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ മുതൽ പേർ[2], യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ v. വിങ്ങ് കമാണ്ടർ റ്റി. പാർത്ഥസാരഥി[13], ശംഭു മുരാരി സിർഹ v. പ്രോക്ട് & ഡവലപ്മെന്റ് ഇന്ത്യ ലിമിറ്റഡ്[3], ബാങ്ക് ഓഫ് ഇന്ത്യ v. ഒ.പി.സ്വർണ്ണകാർ[14], റിസർവ് ബാങ്ക് ഓഫ് ഇന്ത്യ v. സെമ്പിൽ ഡെന്നീസ് സോളമൻ[15], ശ്രീകാന്ത എസ്. എം. v. ഭാരത് എർത് മൂവർസ് ലിമിറ്റഡ്[1], സെക്ര., ടെക്നിക്കൽ എജ്യുക്കേഷൻ, യു.പി. മുതൽ പേർ v. ലളിത് മോഹൻ ഉപാധ്യായ [16], ന്യൂ ഇന്ത്യ അഷ്യുറൻസ് കമ്പനി ലിമിറ്റഡ് v. രഘുവീർ സിങ്ങ് നാരങ്ങ് മുതൽ പേർ[17], യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ v. ഹിതേന്ദ്ര കുമാർ സോണി[18] എന്നീ കേസുകളിലും തുടർന്ന് വന്നത്.

F) പഞ്ചാബ് നാഷണൽ ബാങ്ക് v. പി.കെ. മിത്തൽ[9] ൽ ബാങ്കിലെ ഒരു സ്ഥിരം ഉദ്യോഗസ്ഥൻ പി.എൻ.ബി. (ഓഫീസേഴ്സ്) സേവന ചട്ടങ്ങൾ, 1979 ലെ ചട്ടം 20 പ്രകാരം 21.01.1986 ലെ രാജി കത്ത് നല്കി 30.06.1986 ൽ പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്നതിന്. പെട്ടന്ന് തന്നെ അദ്ദേഹത്തിന്റെ രാജി സ്വീകരിച്ചതായി 07.02.1986 ന് അദ്ദേഹത്തെ അറിയിച്ചു.

15.04.1986 ന് ഉദ്യോഗസ്ഥൻ രാജി പിൻവലിച്ചു. ഉദ്യോഗസ്ഥന് രാജി പിൻവലിക്കാൻ ചട്ടം 20 ന്റെ പശ്ചാത്തലത്തിൽ സാധിക്കുമോ എന്ന വാദമുണ്ടായി. ചട്ടം 20 താഴെ പറയും പ്രകാരമാണ്:

"20(1) ചട്ടം 16 ന്റെ ഉപചട്ടം (3) പ്രകാരം, ബാങ്കിന് ഏതൊരു ഉദ്യോഗസ്ഥന്റെയും സേവനങ്ങൾ അവസാനിപ്പിക്കുവാൻ മൂന്ന് മാസത്തെ നോട്ടീസ് എഴുതി നല്കിയാൽ സാധിയ്ക്കും അല്ലെങ്കിൽ മൂന്ന് മാസത്തെ ശമ്പളം പകരം നല്കണം.

(2) എഴുതി നല്കിയ മൂന്ന് മാസത്തെ നോട്ടീസ് കാലയളവ് കഴിഞ്ഞില്ലെങ്കിൽ ഒരു ഉദ്യോഗസ്ഥനും ബാങ്കിന്റെ സേവനത്തിൽ നിന്നും രാജിവയ്ക്കാനാവില്ല:

നോട്ടീസ് ഇളവ് ചെയ്യുന്നതിനും അല്ലെങ്കിൽ മൂന്ന് മാസകാലാവധി കുറവ് ചെയ്യുന്നതിനും ബന്ധപ്പെട്ട അധികാരിയ്ക്ക് സാധിക്കുന്നതാണ്.

ചട്ടം 20 ന്റെ ഉപവാക്യം 2 ഉം അതിന്റെ വ്യവസ്ഥയും ബാങ്കിന്റെ താൽപര്യം സംരക്ഷിക്കുവാൻ മാത്രമേ ഉദ്ദേശിച്ചുള്ളൂവെന്നും അതിനാൽ പ്രാബല്യത്തിൽ വരേണ്ട തീയതിക്ക് മുമ്പായി ബാങ്കിന് രാജി സ്വീകരിക്കാൻ കഴിയുമെന്ന സമർപ്പണം ഈ കോടതി ഇനി പറയുന്ന നിബന്ധനകളിൽ നിരസിച്ചു.

7. ഡോ.ആനന്ദ് പ്രകാശ് ഊന്നി പറയുന്നത് ഉപവാക്യം (2) അതിന്റെ നിബന്ധനയും ബാങ്കിന്റെ താല്പര്യം സംരക്ഷിക്കുന്നതിന് മാത്രമാണെന്നും അദ്ദേഹം പറഞ്ഞത് പ്രകാരം വ്യാഖ്യാനിക്കണം. ചട്ടത്തിന്റെ ഉപവാക്യം (2) ും നിബന്ധനയും ബാങ്കിന്റെ സംരക്ഷണം മാത്രമല്ല ജീവനക്കാരന്റെ പ്രയോജനത്തിനുമാണെന്ന് ഞങ്ങൾ അഭിപ്രായപ്പെടുന്നു. രാജി വയ്ക്കുവാൻ ഉദ്ദേശിക്കുന്നയാൾ പലപ്പോഴും ആ തീരുമാനത്തിൽ നിന്ന് പിന്മാറാം എന്നത് പൊതുവായ അറിവാണ്. രാജിവയ്ക്കുവാൻ ഉറപ്പിക്കുന്ന ഒരു സാഹചര്യത്തിലാണെങ്കിലും പെട്ടെന്ന് പോകാൻ അദ്ദേഹം തയ്യാറായിരിക്കുകയില്ല. മിക്കവാറുമുള്ള കേസുകളിൽ ക്രമീകരണം നടത്തുന്നതിന് ഒരു കാലയളവ് ആവശ്യമുള്ളതും വ്യക്തിപരമായ കാരണങ്ങളാൽ കുറെ മാസത്തേയ്ക്ക് ഉത്തരവാദിത്തങ്ങളിൽ നിന്നും വിടുതൽ നേടുന്ന യഥാർത്ഥ തീയതി മാറുവാൻ താല്പര്യമുണ്ടായേക്കാം. അതുപോലെ തന്നെ രാജിവയ്ക്കുന്ന ജീവനക്കാരന് വിടുതൽ നല്കുന്നതിന് മുമ്പ് പകരം ക്രമീകരണം നടത്തുവാൻ കുറച്ച് സമയം തൊഴിൽ ദാതാവിനും ആവശ്യമായി വന്നേക്കാം. ഈ രണ്ട് ആവശ്യങ്ങൾ മനസ്സിൽ

വച്ചാണ് ഉപവാക്യം (2) ൽ ശ്രദ്ധയോടെ വാക്കുകൾ ഉപയോഗിച്ചിരിക്കുന്നത്. ഇത് ജീവനക്കാരന് ക്രമീകരണം നടത്തുന്നതിനും പുനർ ചിന്തിക്കുന്നതിനും അവസരം നല്കും മാത്രമല്ല ഇത് ബാങ്കിന് തങ്ങളുടെ കാര്യങ്ങൾ ക്രമീകരിക്കുന്നതിനും ഉചിതമായ കേസിൽ ആവശ്യമായ അറിയിപ്പ് ഇല്ലാതെ പോലും രാജി സ്വീകരിക്കുവാനുള്ള സ്വാതന്ത്ര്യത്തോടുകൂടി പ്രവർത്തിക്കാൻ ബാങ്കിനെ പ്രാപ്തമാക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. ഒരാൾ രാജി വയ്ക്കുവാൻ ഉദ്ദേശിക്കുന്ന തീയതിയിൽ നിന്നും വ്യത്യസ്തമായി ചട്ടങ്ങളുടെ വ്യവസ്ഥ പ്രകാരം അയാളുടെ രാജിയെ പരിഗണിക്കാൻ ബാങ്കിന് അധികാരമുണ്ടെന്ന തരത്തിൽ ഞങ്ങളുടെ അഭിപ്രായത്തിലെ വ്യവസ്ഥയെ വ്യാഖ്യാനിക്കുവാൻ പാടുള്ളതല്ല. ഞങ്ങൾ, ആയതിനാൽ ഹൈക്കോടതിയോട് യോജിക്കുന്നു. നിലവിലെ ജീവനക്കാരന്റെ രാജി 21.04.1986 നോ അല്ലെങ്കിൽ 30.06.1986 നോ മാത്രമേ പ്രാബല്യത്തിൽ വരുമായിരുന്നുള്ളൂ. മാത്രമല്ല ബാങ്ക് അതിന് മുൻപുള്ള തീയതിൽ രാജി സ്വീകരിക്കുവാൻ പാടില്ലായിരുന്നു. ആയതിനാൽ 07.02.1986 ലെ കത്ത്, അധികാരപരിധിയില്ലാത്തതായിരുന്നു.

8. മുകളിലുള്ള വ്യാഖ്യാനത്തിന്റെ ഫലം എന്നത് ജീവനക്കാരൻ 21.04.1986 അല്ലെങ്കിൽ 30.06.1986 വരെ സേവനത്തിൽ തുടർന്നു എന്നതാണ്, ഈ തീയതിയിൽ അദ്ദേഹത്തിന്റെ സേവനങ്ങൾ സാധാരണഗതിയിൽ 21.01.1986 ലെ കത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ അവസാനിക്കും. എന്നാൽ അപ്പോഴേയ്ക്കും അദ്ദേഹം രാജി പിൻവലിക്കുവാനുള്ള അവകാശം പ്രയോഗിച്ചിരുന്നു. രാജി പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്നതിന് മുൻപ് രാജി പിൻവലിക്കുന്നതിനുള്ള കത്ത് എഴുതിയതിനാൽ രാജി പിൻവലിച്ചതായി വരികയും പ്രതി ബാങ്കിന്റെ സേവനത്തിൽ തുടരുകയും ചെയ്യുന്നു. രാജി പിൻവലിയ്ക്കാൻ ജീവനക്കാരനെ അനുവദിക്കുന്ന ചട്ടങ്ങളിൽ പ്രത്യേക വ്യവസ്ഥകളൊന്നുമില്ല എന്നത് സത്യമാണ്. എന്നിരുന്നാലും അത്തരം നിർദ്ദിഷ്ട നിയമങ്ങളൊന്നും ഉണ്ടായിരിക്കേണ്ട ആവശ്യമില്ല. രാജി പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്നതിന് മുമ്പ് കത്തിലെ വ്യവസ്ഥകൾ പ്രകാരം ചട്ടം 20 വായിച്ചാൽ പൊതു തത്വങ്ങൾ പ്രകാരം തന്റെ രാജികത്ത് പിൻവലിയ്ക്കാൻ ജീവനക്കാരന് കഴിയുന്നതാണ്. ആയതിനാലാണ്, പൊതു സേവനങ്ങളുടെ ചില കേസുകളിൽ, പിൻവലിക്കാനുള്ള ഈ അവകാശവും തൊഴിലുടമയുടെ അനുമതിക്ക് വിധേയമായിരിക്കുന്നത്. അങ്ങനെ ഒരു നിബന്ധന ഇവിടെ ഇല്ല. രാജ് കുമാർ v. യൂണിയൻ ബാങ്ക് ഓഫ് ഇന്ത്യ, യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യാ v. ഗോപാൽ ചന്ദ്ര മിശ്ര, ബൽറാം

ഉപ്പ v. യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ എന്ന നേരത്തെയുള്ള വിധികളാൽ ഈ വിഷയം തീരുമാനിക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ളതിനാൽ അത് കൂടുതൽ മുന്നോട്ട് കൊണ്ടു പോകേണ്ട ആവശ്യമില്ല.

11. അപ്രകാരം, സാധാരണഗതിയിൽ, രാജി പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്നതു വരെ, ജീവനക്കാരന് തന്റെ രാജി പിൻവലിയ്ക്കാനാകും എന്നത് ഉറപ്പിക്കപ്പെട്ടത് തന്നെയാണ്. രാജി എപ്പോൾ നിലവിൽ വരുമെന്നത് ബാധകമായ സേവന ചട്ടങ്ങൾ അല്ലെങ്കിൽ ഓഫീസ്/ തസ്തികയുടെ ചട്ടങ്ങളെയും വ്യവസ്ഥകളെയും അടിസ്ഥാനപ്പെടുത്തിയാണ്. ഗോപാൽ ചന്ദ്ര മിശ്ര [4] ലെ ഖണ്ഡിക 41, 50 ൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്ന പ്രകാരം "ഓഫീസ്/ തസ്തികയുടെ ബാധകമായ വ്യവസ്ഥകൾ നിബന്ധനകൾക്ക് വിരുദ്ധമായി ചട്ടങ്ങളിൽ ഒന്നും ഇല്ലാതിരിക്കെ "അല്ലെങ്കിൽ" നിയമവശാൽ കരാറിൽ ഇല്ലാത്തതും അല്ലെങ്കിൽ ഭരണഘടന വർജ്ജനം, 'ഭാവിയിലുള്ള രാജി' പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്നതിന് ഏത് സമയത്തിന് മുൻപും പിൻവലിയ്ക്കാൻ കഴിയുന്നതുമാണ്." കൂടാതെ ബൽറാം ഉപ്പ [5] ൽ പറഞ്ഞപ്രകാരം അദ്ദേഹത്തിന്റെ രാജി "അല്ലെങ്കിൽ വിരമിക്കുന്ന കത്തിനാൽ മറ്റ് ജീവനക്കാരനെ അദ്ദേഹത്തിന്റെ ജോലിയിൽ ഏർപ്പെടുത്തിയാൽ, അത് മറ്റൊരു കാര്യമാണ്."

12. മുകളിൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്ന തത്വങ്ങളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ പ്രതിയ്ക്ക് തന്റെ രാജി പിൻവലിയ്ക്കാൻ കഴിയുമോ എന്നുള്ളത് താഴെ പറയുന്ന ചോദ്യങ്ങളെ അടിസ്ഥാനപ്പെടുത്തിയാണ്:

എ) CAR-ലെ നോട്ടീസ് കാലയളവിലെ വ്യവസ്ഥ ജീവനക്കാരന്റെ താല്പര്യത്തെ സംരക്ഷിക്കുവാൻ ഉദ്ദേശിച്ച് ഉള്ളതാണോ?; കൂടെ

ബി) CAR-ലെ ചട്ടങ്ങളും ഗോപാൽ ചന്ദ്ര മിശ്ര [4] വിധിയിലെ ഖണ്ഡിക 41, 50 ലെ വർജ്ജനങ്ങൾ ആയതിലെ നിയന്ത്രണ തത്വങ്ങളിൽ പ്രത്യേക ചട്ടങ്ങളുടെ പ്രകൃതമോ കൂടെ ബൽറാം ഉപ്പ [5] ലെ വിധിയുടെ ഖണ്ഡിക 12 രാജി പിൻവലിയ്ക്കുന്നതിൽ നിന്നും പ്രതിയെ അയോഗ്യയാക്കുമോ?

13. വിമാനം പ്രവർത്തിപ്പിക്കുന്നതിന് വൈമാനികനെ പരിശീലിപ്പിക്കുന്നതിന് തക്കതായ കാലയളവ് ആവശ്യമെന്ന് CAR അംഗീകരിക്കുന്നു. കൂടെ പരിശീലനത്തിന്റെ ഭാഗമായി സാങ്കേതിക നൈപുണ്യ പരീക്ഷകളും സിമുലേറ്റർ, പറക്കൽ പരിശീലനവും നൈപുണ്യ

പരീക്ഷയും മാനദണ്ഡങ്ങൾക്ക് വിധേയമായി പുതിയ ഉദ്യോഗസ്ഥൻ വിജയിക്കേണ്ടതുണ്ട്. പരിശീലനം നല്കുന്നതിന് ശേഷവും, വൈമാനികന് വേണ്ട പ്രാഗൽഭ്യം നേടുന്നത് വരെ, ആ വ്യക്തി സഹ-വൈമാനികമായി മാത്രം പ്രവൃത്തിയ്ക്കുന്നതാണ്. CAR-ൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്ന പ്രകാരം കുറഞ്ഞത് ആറ് മാസത്തെ നോട്ടീസ് ഇല്ലാതെ രാജി അവസാന നിമിഷം വിമാന യാത്രകൾ റദ്ദുചെയ്യുന്നതിനും യാത്രക്കാരെ ബുദ്ധിമുട്ടിക്കുന്നതിനും ഇടയാക്കും. വൈമാനികർ ഉയർന്ന നൈപുണ്യമുള്ള ഉദ്യോഗസ്ഥരായിരിക്കുന്നതിനാൽ, കുറഞ്ഞത് ആറ് മാസത്തെ നോട്ടീസ് കാലയളവ് നല്കാതെ വിമാനകമ്പനിയിൽ നിന്നും രാജി നല്കുന്നത് ഉൾപ്പെടെയുള്ള ഏതൊരു പ്രവൃത്തിയും വൈമാനികരുടെ ഭാഗത്തുനിന്നുണ്ടായാൽ പൊതു താല്പര്യത്തിന് എതിരെയുള്ള പ്രവൃത്തിയായി പരിഗണിയ്ക്കുമെന്ന് തീരുമാനിച്ചിട്ടുണ്ട്. ആയതിനാൽ, CAR പ്രസ്താവിക്കുന്നത്:-

a) നോട്ടീസ് കാലയളവിൽ വൈമാനികൻ വിമാനയാത്ര ചുമതലകളിൽ നിന്നും പിൻമാറുവാനോ തൊഴിൽ ദാതാവ് വൈമാനികന് ഉള്ള നിയമപ്രകാരമുള്ള അവകാശങ്ങളും അധികാരങ്ങളും നല്കാതിരിക്കുവാനും പാടില്ല.

b) വിമാന കമ്പനി ശമ്പളവും / ആനുകൂല്യങ്ങളും കുറവ് ചെയ്താൽ, നോട്ടീസ് കാലയളവിന് മുൻപ് വൈമാനികന് വിടുതലിനായി അപേക്ഷിക്കാവുന്നതാണ്.

c) നോട്ടീസ് കാലയളവ് തീർന്ന് കഴിഞ്ഞാൽ വിമാന കമ്പനി ഉചിതമായ നിരാക്ഷേപ സാക്ഷ്യപത്രം നല്കേണ്ടതാണ്.

d) വൈമാനികന് നിരാക്ഷേപസാക്ഷ്യപത്രം നല്കിയാലോ ആറ് മാസങ്ങൾക്ക് മുൻപ് അദ്ദേഹത്തിന്റെ രാജി സ്വീകരിച്ചാലോ നോട്ടീസ് കാലയളവായ ആറ് മാസം കുറയ്ക്കാവുന്നതാണ്.

CAR-ലെ ചട്ടങ്ങൾ അനുസരിച്ചും, നിലവിലെ കേസിലെ നിയമന വ്യവസ്ഥകൾക്കും നിബന്ധനകൾ പറഞ്ഞിരിക്കുന്നതും പ്രകാരം വാദിയുടെ സേവനങ്ങളിൽ നിന്നും വിടുതൽ ആഗ്രഹിച്ചാൽ പ്രതി ആറ് മാസത്തെ നോട്ടീസ് നല്കിയിരിക്കണം.

14. നിർബന്ധിത നോട്ടീസ് കാലയളവിലെ വ്യവസ്ഥയ്ക്ക് പിന്നിലുള്ള അടിസ്ഥാന ആശയവും അന്തർഭവിച്ചിരിക്കുന്ന തത്വവും പൊതു താല്പര്യമാണ്. ജീവനക്കാരന്റെ താല്പര്യമല്ല സംരക്ഷിക്കേണ്ടത് എന്നാൽ പൊതുതാല്പര്യമാണ് കണക്കിലെടുക്കേണ്ടത്. അവസാന

നിമിഷം വിമാനയാത്ര റദ്ദുചെയ്യുന്നത് വഴി ബൃഹത്തായ അസൗകര്യം യാത്രക്കാർക്ക് ഉണ്ടാവുകയില്ല എന്ന് ഉറപ്പ് വരുത്തുന്നതിനാണ്. ഈ കാരണത്തിലാണ് നിശ്ചിത വൈമാനികൻ നോട്ടീസ് കാലയളവ് അവസാനിക്കുന്നത് വരെ സേവനം ചെയ്യണം എന്ന് ആവശ്യപ്പെടുന്നത്. നോട്ടീസ് കാലയളവിന് മുൻപ് രാജി സ്വീകരിച്ചാലോ നിശ്ചിത വൈമാനികന് നിരാക്ഷേപസാക്ഷ്യപത്രം നല്കിയാലോ നോട്ടീസ് കാലയളവ് കുറയ്ക്കാവുന്നതാണ്. നിലവിലെ കേസിൽ, നോട്ടീസ് കാലയളവ് തീരുന്നതിന് മുൻപ് രാജി അപേക്ഷിച്ച വൈമാനികന് പകരം പരിശീലിപ്പിക്കപ്പെട്ട വ്യക്തിയെ പകരം വയ്ക്കുവാൻ സാധിയ്ക്കുന്നതിന് CAR-ലെ ഉപവാക്യം 3.7 പ്രകാരം ഒരു നിവൃത്തി നല്കുന്നുണ്ട്. അങ്ങനെയുള്ള ആത്യന്തിക അവസരത്തിലും മാർഗ്ഗ നിർദ്ദേശ ആശയം അല്ലെങ്കിൽ പരിധി എന്നത് പൊതു താല്പര്യമാണ്.

നോട്ടീസ് കാലയളവിലെ നിബന്ധന എന്നത്, ആയതിനാൽ, പൊതു താല്പര്യ പ്രകാരവും തൊഴിദാതാവിന് അല്ലെങ്കിൽ വിമാന കമ്പനിയ്ക്ക് ഉചിതമായ പകരക്കാരെ വയ്ക്കുന്നതിനോ പ്രതിനിധീകരിക്കുന്നതിനോ വേണ്ടി തയ്യാറാക്കിപ്പെടുത്തിയിരിക്കുന്നു. ജോലിയുടെ പ്രകൃതം അനുസരിച്ച് പെട്ടെന്ന് വൈമാനികന് പകരം വയ്ക്കുവാൻ കഴിയില്ല. ആയതിനാലാണ്, ആറ് മാസ കാലയളവ് CAR പ്രസ്താവിക്കുന്നത് നിശ്ചിത പകരക്കാരനെ പ്രാപ്തമാക്കുവാൻ പരിശീലിപ്പിക്കുവാൻ യുക്തമായ ചിലവുകളും ശ്രമവും ആവശ്യമാണ്. പകരക്കാരനെ കണ്ടുപിടിക്കുന്നതിനോ പകരം വയ്ക്കുന്നതിനോ വിമാനകമ്പനി അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിദാതാവിന് നോട്ടീസ് കാലയളവ് സഹായിക്കുന്നു. നിലവിലെ കേസിൽ, ക്യാപ്റ്റൻ ജിബൻ മഹാപത്രയെ കണ്ടെത്തി പകരം വയ്ക്കുന്നതിന് വാദി നടപടി എടുത്തു. രാജി പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്നതിന് ഏത് സമയത്തിന് മുൻപും ജീവനക്കാരന് രാജി പിൻവലിയ്ക്കാമെന്ന സാധാരണ തത്വം CAR തത്വങ്ങൾക്ക് വിധേയമായിരിക്കും. ഞങ്ങളുടെ അഭിപ്രായത്തിൽ, നിലവിലെ സംഗതി വിധികളായ ഗോപാൽ ചന്ദ്ര മിശ്ര [4] ലെ ഖണ്ഡിക 41, 50 കൂടെ ബൽറാം ഗുപ്ത [5] ലെ ഖണ്ഡിക 12 ലെ വർജ്ജനങ്ങളിൽ പെടുന്നതാണ്, പ്രതി രാജി പിൻവലിക്കേണ്ടതില്ലായിരുന്നു.

15. പൂർണ്ണമായ ചർച്ചയ്ക്ക് രാജികത്ത് എടുക്കാവുന്നതാണ്. 03.07.2017 ലെ പ്രസ്തുത രാജി കത്തിന് മൂന്ന് പ്രസക്ത പ്രസ്താവനകൾ ഉണ്ട്:-

1. ഞാൻ എന്റെ രാജി സമർപ്പിക്കുന്നു.

2. എന്റെ ആറ് മാസകാലയളവായി ഇത് പരിഗണിച്ചാലും.

3. ഈ കാലയളവിൽ ഏതെങ്കിലും സമയത്ത് കൂറെ കാലത്തേയ്ക്ക് വീട് വിട്ട് നില്ക്കേണ്ടതായി വന്നാൽ, നോട്ടീസ് കാലയളവ് പൂർത്തീകരിക്കാതെ കമ്പനിയിൽ നിന്നും വിടുതലാകുവാൻ നിയമവശാൽ എനിക്ക് കഴിയുന്നതാണ്, ഞാൻ പറഞ്ഞവയിൽ നിസ്സാരമായ കാരണങ്ങൾ ആണ് ഇവ.

ആദ്യത്തെ വാചകം കാണിക്കുന്നത്, പ്രതി രാജി സമർപ്പിക്കുന്നുവെന്ന അറിയിപ്പ് പ്രസക്തമാണ് എന്നതാണ്. ആറ് മാസ നോട്ടീസ് കാലയളവ് പരാമർശിക്കുന്ന തുടർന്നുള്ള വാചകം CAR ലെ നിയമന വ്യവസ്ഥകളും നിബന്ധനകളും പ്രകാരമാണ്. മൂന്നാമത്തെ വാചകം വ്യക്തമായി നിർദ്ദേശിക്കുന്നത് നോട്ടീസ് കാലയളവിൽ കൂറെ നാളത്തേയ്ക്ക് വീട് വിട്ട് പ്രതി നില്ക്കേണ്ടതായി വന്നാൽ നോട്ടീസ് കാലയളവ് പൂർത്തീകരിക്കാതെ കമ്പനിയിൽ നിന്നും വിടുതലാകുവാൻ അവർക്കാകും. നോട്ടീസ് കാലയളവ് CAR ന്റെ വ്യവസ്ഥകൾക്ക് അനുസ്യൂതമാണ്.

16. ഈ സാഹചര്യത്തിൽ, ഞങ്ങൾ കല്പിക്കുന്നു പ്രതി 03.07.2017 ലെ രാജി കത്ത് പിൻവലിക്കേണ്ടിയിരുന്നില്ല എന്ന്. ഞങ്ങൾ, ആയതിനാൽ, ഈ അപ്പീൽ അനുവദിക്കുകയും, ഹൈക്കോടതി സിംഗിൾ ജഡ്ജിയുടെയും ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചിന്റെയും വിധിയും ഉത്തരവും റദ്ദു ചെയ്ത് റിട്ട് ഹർജി (സിവിൽ) നം.1991/2018 തള്ളുന്നു. ചിലവുകൾ തള്ളി വിധിയ്ക്കുന്നു.

..... J,

[Uday Umesh Lalit, J.]

..... J,

[Vineeth Saran J.]

ന്യൂഡൽഹി,
ആഗസ്റ്റ് 22, 2019.

1. (2005) 8 SCC 314
2. (1998) 9 SCC 559
3. (2002) 3 SCC 437

4. (1978) 2 SCC 301
5. 1987 (Supp) SCC 228
6. AIR 1954 SC 584
7.
8. (1981) 1 SCC 405
9. (1989) Supp 2 SCC 175
10. (1993) 2 SCC 725
11. (1997) 4 SCC 280
12. (1998) 5 SCC 461
13. (2001) 1 SCC 158
14. (2003) 2 SCC 721
15. (2004) 9 SCC 461
16. (2007) 4 SCC 492
17. (2010) 5 SCC 335
18. (2014) 13 SCC 204

ബാദ്ധ്യതാ നിരാകരണം: പ്രാദേശിക ഭാഷയിൽ വിവർത്തനം ചെയ്ത വിധിന്യായം വ്യവഹാരിയുടെ ഭാഷയിൽ മനസ്സിലാക്കുന്നതിനുള്ള നിയന്ത്രിത ഉപയോഗത്തെ ഉദ്ദേശിച്ചിട്ടുള്ളതാണ്; മറ്റേതെങ്കിലും ആവശ്യങ്ങൾക്കായി അത് ഉപയോഗിക്കാവുന്നതല്ല. എല്ലാവിധ പ്രായോഗികവും ഔദ്യോഗികവുമായ ആവശ്യങ്ങൾക്ക് വിധിന്യായങ്ങളുടെ ഇംഗ്ലീഷ് പതിപ്പാണ് ആധികാരികം, അത് എല്ലാ ആവശ്യങ്ങളും നടപ്പാക്കുന്നതിനും നടപ്പിലാക്കുന്നതിനും ആധികാരികമായി തുടരുകയും ചെയ്യുന്നതാണ്.