

मुख्य न्यायमूर्ति एस.एस. संधावालिया और न्यायमूर्ति पी. सी. जैन के समक्ष

मीटर्स एंड इंस्ट्रुमेंट्स प्राइवेट लिमिटेड-अपीलकर्ता

बनाम

देव दयाल शर्मा और अन्य-प्रतिवादी

पत्र पेटेंट अपील संख्या 1102/1981

15 मार्च 1982

औद्योगिक विवाद अधिनियम (1947 का XIV)–धारा 33(2)(बी)–औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम (1946 का XX)–धारा 5 - एक औद्योगिक विवाद के लंबित रहने के दौरान कामगार को घरेलू जांच के बाद सेवा से बर्खास्त कर दिया गया– धारा 33(2)(बी) के तहत प्रबंधन द्वारा ट्रिब्यूनल की मंजूरी मांगी गई - ट्रिब्यूनल ने घरेलू जांच को निष्पक्ष पाया और प्रबंधन को किसी भी उत्पीड़न का दोषी नहीं पाया - हालाँकि, अनुमोदन इस आधार पर अस्वीकार कर दिया गया कि बर्खास्तगी का आदेश सक्षम अधिकारी द्वारा पारित नहीं किया गया था जैसा कि कंपनी के स्थायी आदेशों में परिकल्पित है - इस तरह का विचार क्या अनुमोदन को अस्वीकार करने में प्रासंगिक है - धारा 33 (2) (बी) - का दायरा - स्थायी आदेशों की व्याख्या - फैक्टरी प्रबंधक को दंड देने वाले प्राधिकारी के रूप में वर्णित किया गया है - प्रबंधन का अर्थ प्रबंध निदेशक और कुछ अन्य अधिकारियों से है - प्रबंध निदेशक - क्या वह बर्खास्तगी का आदेश पारित कर सकता है।

यह अभिनिर्णीत किया गया कि औद्योगिक न्यायाधिकरण द्वारा विचार करने के लिए प्रासंगिक एकमात्र प्रश्न यह है कि प्रबंधन ने जो कदम उठाया, क्या वह किसी अनुचित श्रम अभ्यास या उत्पीड़न का दोषी था। यदि ट्रिब्यूनल इन मामलों में प्रबंधन के प्रतिकूल निष्कर्ष पर नहीं पहुंचता

है, तो उसके पास प्रबंधन द्वारा मांगी गई अनुमति को अस्वीकार करने का कोई अधिकार क्षेत्र नहीं होगा। वास्तव में, न्यायाधिकरण के पास बहुत कम विवेक है, यदि अधिकार क्षेत्र की आभासी कमी नहीं है, तो वैधानिक पूर्व शर्तें स्थापित होने पर अनुमोदन को अस्वीकार करने के लिए।

(पैरा 9 एवं 10)

यह अभिनिर्णीत किया गया कि 'प्रबंधन' की परिभाषा को पढ़ने से यह स्पष्ट हो जाएगा कि स्थायी आदेश किसी भी तरह से प्रबंध निदेशक द्वारा बर्खास्तगी के आदेश को पारित करने पर रोक नहीं लगाते हैं और वास्तव में, ऐसा होने की परिकल्पना करते हैं। 'नियोक्ता' शब्द को स्थायी आदेशों में परिभाषित नहीं किया गया है, लेकिन इसके स्पष्ट शब्दकोश अर्थ पर, 'नियोक्ता' का अर्थ किसी भी मामले में अंतिम नियोक्ता हो सकता है, न कि केवल उसके मंत्रिस्तरीय अधीनस्थ, जिसका वर्णन स्थायी आदेशों द्वारा किया गया हो सकता है। दंड देने वाले प्राधिकारी के रूप में आदेश।

(पैरा 12)

माननीय श्री न्यायमूर्ति एम. आर. शर्मा द्वारा सिविल रिट याचिका संख्या 2679/1970 में पारित आदेश दिनांक 18 सितंबर, 1981 के खिलाफ पंजाब और हरियाणा उच्च न्यायालय के लेटर्स पेटेंट के खंड एक्स के तहत अपील, जिसने अपीलकर्ता की रिट याचिका को खारिज कर दिया था।

अपीलकर्ता के लिए अधिवक्ता भागीरथ दास और अधिवक्ता रमेश कुमार।

प्रतिवादियों की ओर से अधिवक्ता जे.सी. वर्मा।

## निर्णय

एस.एस. संधावालिया, मुख्य न्यायमूर्ति-

1. औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 33 की उपधारा (2) के खंड (बी) (परंतुक के साथ पढ़ें) का वास्तविक दायरा और दायरा कुछ हद तक सार्थक प्रश्न है जो इस अपील में सामने आया है लेटर्स पेटेंट के खंड एक्स के तहत।

2. प्रतिवादी-देव दयाल शर्मा को अपीलकर्ता-कंपनी द्वारा एक श्रमिक के रूप में नियुक्त किया गया था। 5 मार्च, 1969 को फैक्ट्री प्रबंधक श्री एच.एस. मलिक के साथ बेहद अशोभनीय तरीके से दुर्व्यवहार करने और उन्हें हिंसक रूप से धमकी देने जैसे गंभीर कदाचार के कृत्यों के लिए, 11 मार्च, 1969 को उनके खिलाफ आरोप पत्र दायर किया गया था। उनका स्पष्टीकरण, विधिवत बुलाया गया, पूरी तरह से असंतोषजनक पाया गया और उनके खिलाफ घरेलू जांच की गई। फैक्ट्री प्रबंधक, श्री एच एस मलिक, जो मामले में शिकायतकर्ता थे, उक्त जांच कार्यवाही में अन्य लोगों के साथ गवाह के रूप में उपस्थित हुए थे। जांच अधिकारी इस ठोस निष्कर्ष पर पहुंचे कि उपरोक्त आरोप निर्णायक रूप से स्थापित हो गया है।

3. प्रतिवादी-कर्मचारी पर कई आरोपों के लिए फिर से आरोप पत्र दायर किया गया था

(i) श्री एस.के. भल्ला पर हमला करना; (ii) मशीन की दुकान में घूमना जहां उसका कोई काम नहीं था; (iii) अपने पर्यवेक्षक श्री एफ. सी. शर्मा को हिंसक रूप से धमकी देना; और (iv) श्री एफ. सी. शर्मा के विरुद्ध अभद्र एवं अभद्र भाषा का प्रयोग करना। इस संबंध में उनका स्पष्टीकरण

फिर से पूरी तरह से असंतोषजनक पाया गया और एक और घरेलू जांच की गई। श्री एस.के. हीराजी, जो जांच अधिकारी थे, ने आरोप (i), (iii) और (iv) को पूरी तरह से स्थापित माना। फैक्ट्री प्रबंधक श्री एच.एस. मलिक के साथ अभद्र व्यवहार करने और उन पर हिंसक हमला करने की धमकी देने तथा पर्यवेक्षक के खिलाफ अभद्र और अभद्र भाषा का प्रयोग करने और उन्हें शारीरिक रूप से धमकाने के आरोपों की स्थापना से प्रमाणित कदाचार की गंभीरता को ध्यान में रखते हुए, प्रबंध निदेशक ने प्रतिवादी-कर्मचारी पर बर्खास्तगी की सजा लगाने के लिए मजबूर महसूस किया। हालाँकि, क्योंकि प्रबंधन और श्रमिकों के बीच एक और औद्योगिक विवाद पहले से ही लंबित था, प्रबंधन ने अधिनियम की धारा 33(2) के तहत नियोक्ता द्वारा बर्खास्तगी की कार्रवाई की मंजूरी के लिए एक आवेदन दायर किया। इसके तहत एक महीने के वेतन भुगतान की आवश्यकता का विधिवत अनुपालन किया गया था।

4. पक्षों की दलीलों पर, ट्रिब्यूनल ने निम्नलिखित मुद्दे तय किए: -

- 1) क्या प्रतिवादी के उत्तर में प्रारंभिक आपत्तियों में बताये गये कारणों से आवेदन पोषणीय नहीं है?
- 2) क्या कर्मचारी के खिलाफ जांच अधिकारी के निष्कर्ष विकृत हैं और बिना किसी सबूत पर आधारित हैं और उक्त जांच में कोई उचित प्रक्रिया का पालन नहीं किया गया है और प्राकृतिक न्याय के नियमों का उल्लंघन किया गया है?
- 3) क्या मांगी गई मंजूरी दी जानी चाहिए?

मुद्दा संख्या (1) का निर्णय प्रतिवादी-कर्मचारी के विरुद्ध किया गया। मुद्दा संख्या (2) के तहत, ट्रिब्यूनल सबूतों के मूल्यांकन के बाद एक ठोस नतीजे पर पहुंचा कि फैक्ट्री प्रबंधक श्री एच.एस.

मलिक के साथ दुर्यवहार और मारपीट के आरोप के संबंध में कामगार के खिलाफ प्रथम दृष्टया मामला स्थापित किया गया था। इसी प्रकार, इस बिंदु पर विज्ञापन देने और सबूतों का वजन करने के बाद, यह माना गया कि प्रतिवादी के खिलाफ श्री एफ.सी. शर्मा, पर्यवेक्षक के साथ दुर्यवहार करने और धमकी देने का प्रथम दृष्टया मामला भी स्थापित किया गया था। परिणामस्वरूप, वाद क्रमांक (2) का निर्णय प्रतिवादी कर्मकार के विरुद्ध किया गया।

5. फिर भी दृढ़ता से यह मानने के बावजूद कि प्रतिवादी-कर्मचारी की कार्रवाई स्थायी आदेश द्वारा निर्धारित कदाचार के अंतर्गत आती है और उसकी सेवाएं वैध रूप से समाप्त की जा सकती हैं, ट्रिब्यूनल ने मंजूरी देने से इनकार कर दिया। यह केवल इस आधार पर किया गया था कि प्रतिवादी-कर्मचारी की बर्खास्तगी का आदेश प्रबंध निदेशक के बजाय फैक्ट्री प्रबंधक द्वारा पारित किया जाना चाहिए था। उस धारणा पर और स्थायी आदेश के निर्माण पर ट्रिब्यूनल का मानना था कि प्रतिवादी-कर्मचारी का अपील का अधिकार प्रभावित हुआ था। नतीजतन, मुद्दा संख्या (3) प्रबंधन के खिलाफ तय किया गया और आवेदन खारिज कर दिया गया और इस प्रकार दावा की गई एकमात्र राहत को अस्वीकार कर दिया गया।

6. विद्वान एकल न्यायाधीश के समक्ष यह स्पष्ट रूप से आग्रह किया गया था कि यदि किसी जांच में कोई कामगार दोषी पाया जाता है और ट्रिब्यूनल इस नतीजे पर पहुंचता है कि कामगार के खिलाफ प्रथम दृष्टया मामला बनता है, तो ट्रिब्यूनल को उसे रोकना नहीं चाहिए था। इस बात पर भी प्रकाश डाला गया कि फैक्ट्री प्रबंधक स्वयं शिकायतकर्ता और मामले में गवाह होने के नाते संभवतः इसमें दंड देने वाले प्राधिकारी के रूप में कार्य नहीं कर सकता था।

7. यह मानते हुए कि जहां तक कानून के सिद्धांत का संबंध है, प्रस्ताव में कोई अपवाद नहीं हो सकता है, विद्वान एकल न्यायाधीश ने इस प्रश्न पर ध्यान दिया कि क्या स्थायी आदेश के तहत कर्मचारी के कुछ विशेष अधिकार क्षीण हुए हैं या नहीं और यह पाया कि प्रतिवादी-कर्मचारी का अपील का अधिकार प्रभावित हो गया था, उसने ट्रिब्यूनल के आदेशों में हस्तक्षेप करने से इनकार कर दिया।

8. उपरोक्त से यह स्पष्ट हो जाएगा कि यहां मुख्य प्रश्न यह है कि इसके परंतुक के साथ पठित धारा 33(2)(बी) के तहत दंडात्मक कार्रवाई के लिए मंजूरी देने के लिए पूर्व-आवश्यकताएं क्या हैं और क्या ये कायम हैं? वर्तमान मामले में पूरी तरह संतुष्ट हूं।

9. यहां वास्तविक कानूनी स्थिति गंभीर संदेह में नहीं दिखती है। वास्तव में, प्रतिवादी कार्यकर्ता के विद्वान वकील भी यह स्वीकार करने में काफी निष्पक्ष थे कि यह मामला पटना इलेक्ट्रिक सप्लाइ कंपनी बनाम श्री बती राय मामले में अंतिम न्यायालय द्वारा तय किया गया है और बाद में इससे विचलित नहीं हुआ है। उसमें धारा 33(2)(बी) के तहत अनुमोदन प्रदान करने के समान मुद्दे पर निर्णय करते समय, उनके आधिपत्य ने बिना किसी अनिश्चित शर्तों के निम्नानुसार पालन किया: - “औद्योगिक न्यायाधिकरण द्वारा विचार किया जाने वाला एकमात्र प्रश्न यह होगा कि उसने जो कदम उठाया, उसमें अपीलकर्ता किसी अनुचित श्रम अभ्यास या उत्पीड़न का दोषी नहीं था। यदि औद्योगिक न्यायाधिकरण इन मामलों में अपीलकर्ता के प्रतिकूल निष्कर्ष पर नहीं पहुंचता है, तो उसके पास अपीलकर्ता द्वारा मांगी गई अनुमति को अस्वीकार करने का कोई अधिकार क्षेत्र नहीं होगा।

10. अब उपरोक्त आधिकारिक घोषणा के आधार पर ट्रिब्यूनल के दृष्टिकोण का परीक्षण करने पर यह स्पष्ट प्रतीत होता है कि अपेक्षित मानदंड न केवल संतुष्ट थे बल्कि वास्तव में ट्रिब्यूनल द्वारा अपीलकर्ता प्रबंधन के पक्ष में मुद्दा संख्या 2 का निर्णय लेने में तीन बार दोहराया गया था। जैसा कि उनके आधिपत्य ने कहा है कि वैधानिक पूर्व शर्तें स्थापित होने पर अनुमोदन को अस्वीकार करने के लिए न्यायाधिकरण के पास वास्तव में बहुत कम विवेक है, यदि अधिकार क्षेत्र की आभासी कमी नहीं है। इसलिए, सवाल यह है कि क्या ट्रिब्यूनल मुद्दा संख्या 2 पर अपने स्पष्ट निष्कर्षों के बावजूद मंजूरी देने से इनकार कर सकता है।

11. इस संदर्भ में ट्रिब्यूनल को बाध्य करने वाला दोहरा विचार यह है कि स्थायी आदेश में अनम्य रूप से यह निर्धारित किया गया है कि वर्तमान मामले में दंड देने वाला प्राधिकारी केवल कारखाना प्रबंधक हो सकता है और इस शर्त का पालन नहीं किया गया है कि प्रतिवादी-कर्मचारी के अपील का कथित अधिकार था प्रतिकूल प्रभाव डाला गया।

12. सबसे पहले स्थायी आदेशों की ओर ध्यान दिलाते हुए मेरा मानना है कि ट्रिब्यूनल ने जो अत्यधिक शाब्दिक और अतिरिक्तकी दृष्टिकोण अपनाया है, वह शायद ही तर्कसंगत है।

पैरा 11(डी) और (एफ) जो प्रासंगिक हैं वे निम्नलिखित शर्तों में हैं: -

“11 निलंबन एवं बर्खास्तगी की प्रक्रिया-

(डी) यदि जांच में कर्मचारी को आरोपों का दोषी पाया गया है और यह माना जाता है कि बर्खास्तगी का आदेश न्याय के उद्देश्य को पूरा करेगा, तो नियोक्ता तदनुसार आदेश पारित करेगा। जब ऐसे आदेश पारित किए जाते हैं तो कर्मचारी को निलंबन की अवधि के दौरान इयूटी से अनुपस्थित माना जाएगा और वह ऐसी अवधि के लिए किसी भी पारिश्रमिक का हकदार नहीं होगा, लेकिन उसे पहले से भुगतान किया गया निर्वाह भत्ता वापस नहीं लिया जाएगा।

(एफ) इन स्थायी आदेशों के तहत सजा देते समय, फैक्ट्री प्रबंधक कदाचार की गंभीरता, कर्मचारी के पिछले रिकॉर्ड, यदि कोई हो, और कई अन्य कम करने वाली या गंभीर परिस्थितियों को ध्यान में रखेगा। अब निर्माण के स्थापित सिद्धांतों पर, स्थायी आदेशों को समग्र रूप से पढ़ा जाना चाहिए और अनिवार्य रूप से सामंजस्यपूर्ण ढंग से समझा जाना चाहिए।

उपरोक्त पैरा 11(डी) स्पष्ट रूप से बताता है कि यदि कोई कामगार आरोपों का दोषी पाया गया है और बर्खास्तगी का आदेश न्याय के उद्देश्य को पूरा करेगा तो नियोक्ता अपेक्षित आदेश पारित करेगा।

'नियोक्ता' शब्द, जो स्पष्ट रूप से व्यापक अर्थों में से एक है, को इसके पहले पैरा 2 में एक परिभाषा खंड के बावजूद स्थायी आदेशों में परिभाषित नहीं किया गया है। इसलिए, इसके स्पष्ट शब्दकोश अर्थ पर, 'नियोक्ता' का अर्थ किसी भी मामले में अंतिम नियोक्ता होगा, न कि उसके मंत्रिस्तरीय अधीनस्थ। सामान्य विचारों के अलावा यह स्पष्ट है कि 'नियोक्ता' शब्द को व्यापक रूप से समझा जाना चाहिए क्योंकि स्थायी आदेशों के पैरा 2 (बी) में प्रबंधन को व्यापक आयाम के शब्दों में परिभाषित किया गया है: -



'प्रबंधन' का अर्थ है प्रबंध निदेशक, प्रभारी निदेशक, नई दिल्ली कार्यालय, फैक्टरी प्रबंधक, कार्यालय प्रबंधक या उस समय के अगले वरिष्ठ कार्यकारी प्रभारी। प्रबंधक फैक्टरी अधिनियम के तहत अधिसूचित व्यक्ति होगा।

उपरोक्त परिभाषा की पृष्ठभूमि में पैरा 11 (डी) को पढ़ने से यह स्पष्ट हो जाएगा कि स्थायी आदेश किसी भी तरह से प्रबंध निदेशक द्वारा बर्खास्तगी के आदेश को पारित करने पर रोक नहीं लगाते हैं और वास्तव में ऐसा होने की परिकल्पना करते हैं। इस बड़े संदर्भ में धारा (एफ) का अर्थ स्पष्ट रूप से यह है कि जिन मामलों में फैक्ट्री प्रबंधक दंड देने वाला प्राधिकारी है, वह प्रभारी होने के नाते या किसी भी मामले में कर्मचारी के पिछले रिकॉर्ड से अवगत होने के कारण सजा देने से पहले इसे ध्यान में रखेगा। अब सजा या सजा देने का संबंध कर्मचारी के पिछले आचरण और रिकॉर्ड से हो सकता है और पैरा 11(एफ) किसी भी तरह से प्रबंध निदेशक या अंतिम नियोक्ता को इस पर विचार करने से नहीं रोकता है। मामले को जिस भी तरीके से देखा जाए, मैं यह नहीं समझ पा रहा हूं कि पैरा 11(एफ) कैसे निर्धारित करता है कि प्रत्येक मामले में एकमात्र दंड देने वाला प्राधिकारी फैक्ट्री प्रबंधक होना चाहिए और कोई नहीं। मैं यह समझने में असफल हूं कि पैरा 11(एफ) कैसे पैरा 11(डी) को ओवरराइड और विलोपित कर देगा, जो नियोक्ता को बर्खास्तगी की शक्ति प्रदान करता है। पैरा 11(एफ) (जैसा कि ट्रिब्यूनल द्वारा किया गया है) पर ऐसा निर्माण करने से खंड 11(डी) पूरी तरह से निरर्थक हो जाएगा और पैरा 2(बी) में प्रबंधन की व्यापक परिभाषा स्पष्ट रूप से अर्थहीन हो जाएगी। ऐसा प्रतीत होता है कि खंड (डी) और (एफ) को सामंजस्यपूर्ण ढंग से पढ़ने के अलावा कोई विकल्प नहीं है कि केवल उन मामलों में जिनमें फैक्ट्री प्रबंधक को सजा देनी है, वह उसमें निर्धारित आदेश का पालन करेगा। मामले के इस दृष्टिकोण में यह स्पष्ट है कि ट्रिब्यूनल ने यह निष्कर्ष निकालते हुए स्थायी आदेशों को पूरी तरह से गलत

समझा कि फैक्ट्री प्रबंधक एकमात्र दंड देने वाला प्राधिकारी था और वह अकेले ही मामले में इस तरह कार्य कर सकता था और उसे बर्खास्तगी का आदेश पारित करना चाहिए था।

(13) मेरा यह मानना है कि भले ही यह प्रावधान किया गया हो कि फैक्ट्री प्रबंधक को वर्तमान मामले में दंड देने वाला प्राधिकारी होना चाहिए, वह इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए स्पष्ट रूप से कार्य करने के लिए अयोग्य होगा कि श्री एच.एस. मलिक यहाँ फैक्ट्री प्रबंधक इस मामले में मुख्य प्रस्तावक और शिकायतकर्ता था और जांच कार्यवाही में प्रतिवादी कर्मचारी के खिलाफ एक महत्वपूर्ण गवाह के रूप में पेश हुआ था। यहां यह निर्विवाद है कि कदाचार के आरोपों में से एक का पूरा मामला स्वयं फैक्ट्री प्रबंधक के विरुद्ध था। यह मामला फैक्ट्री प्रबंधक को प्रतिवादी-कर्मचारी द्वारा बेहद अशोभनीय तरीके से दी गई गालियाँ देने और धमकी देने तथा शारीरिक रूप से हमला करने का था। इस प्रकार फैक्ट्री प्रबंधक शिकायतकर्ता था और जांच अधिकारी श्री पी.एन.पुरी के समक्ष, वह प्रतिवादी कामगार के खिलाफ मुख्य गवाह था। इसमें नोटिस की मांग की गई है कि जांच कार्यवाही में किसी भी स्तर पर प्रतिवादी श्रमिक की ओर से यह शिकायत नहीं की गई कि जांच अधिकारी श्री पी.एन. पुरी के बजाय फैक्ट्री प्रबंधक श्री एच.एस. मलिक को स्वयं जांच अधिकारी और दंड प्राधिकारी होना चाहिए। वास्तव में, मुझे ऐसा प्रतीत होता है कि यदि श्री एच.एस. मलिक जांच अधिकारी और दंड देने वाले प्राधिकारी होते, तो प्रतिवादी-कर्मचारी गंभीर रूप से पूर्वाग्रहग्रस्त होता और ऐसी किसी भी कार्यवाही को वैध और सफलतापूर्वक चुनौती दे सकता था जो उसके खिलाफ उसके मामले को पूर्वाग्रहित करने के समान होता। सैद्धांतिक तौर पर और इससे भी अधिक कानून की रोशनी में, जैसा कि आज है और प्राकृतिक न्याय की अवधारणाओं के विकास में, यह कल्पना करना कठिन है कि वास्तविक शिकायतकर्ता, जो एक अर्ध न्यायिक कार्यवाही में गवाह भी है, एक न्यायाधीश होना चाहिए अपने स्वयं के कारण में

स्वयं दंड देने वाला प्राधिकारी बनकर। ऐसा रुख न केवल सिद्धांत के विपरीत है बल्कि न्यायिक विवेक को झकझोरता है। इसलिए, सिद्धांत रूप में, कोई भी इस बात से दूर-दूर तक सहमत नहीं हो सकता है कि इस मामले की विशिष्ट परिस्थितियों में दंड देने वाला प्राधिकारी अनिवार्य रूप से फैक्ट्री प्रबंधक होगा और इस अस्थिर आधार पर बर्खास्तगी की मंजूरी से इनकार किया जाना चाहिए था।

(14) अंत में किसी को खुद को याद दिलाना होगा कि जैसा कि पटना इलेक्ट्रिक सप्लाइ कंपनी बनाम श्री बती राय मामले में आधिकारिक रूप से निर्धारित किया गया है, ट्रिब्यूनल के लिए सर्वोपरि विचार यह है कि क्या प्रबंधन बर्खास्तगी का आदेश पारित करने में किसी अनुचित श्रम अभ्यास या उत्पीड़न का दोषी था। ट्रिब्यूनल स्पष्ट रूप से इस निष्कर्ष पर पहुंचा है कि ऐसा नहीं था और वास्तव में स्थायी आदेशों के मापदंडों के भीतर प्रतिवादी कर्मचारी के खिलाफ प्रथम दृष्टया मामला बनाया गया था, इसलिए मांगी गई अनुमति को अस्वीकार करने से इनकार नहीं किया जा सकता था। इसलिए, इस संदर्भ में कोई भी अन्य विचार उसके समक्ष मौजूद मुद्दे से असंगत और विदेशी होगा।

(15) उपरोक्त चर्चा और ऊपर दर्ज निष्कर्षों के आलोक में, हम इस अपील को स्वीकार करने और विद्वान एकल न्यायाधीश के फैसले को रद्द करने और उपरोक्त टिप्पणियों के आलोक में अनुमोदन प्रदान करने के प्रश्न पर नए सिरे से निर्णय लेने के निर्देश के साथ ट्रिब्यूनल के पुरस्कार को रद्द करने के लिए बाध्य हैं। हालाँकि पार्टियों को अपनी लागत वहन करने के लिए छोड़ दिया गया है।

अस्वीकरण : स्थानीय भाषा में अनुवादित निर्णय वादी के सीमित उपयोग के लिए है ताकि वह अपनी भाषा में इसे समझ सके और किसी अन्य उद्देश्य के लिए इसका उपयोग नहीं किया जा सकता है। सभी व्यवहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए निर्णय का अँग्रेजी संस्करण प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य के लिए उपयुक्त रहेगा ।

Checked By:

Karandeep

Trainee Judicial Officer

Chandigarh Judicial Academy,

Chandigarh