



प्रकाशन हेतु अनुमोदित

छत्तीसगढ़ उच्च न्यायालय, बिलासपुर
रिट याचिका सं 355/2014

सुरीत राम पिता फगुलाल 48 वर्ष, निवासी ग्राम हाटोड, पीएस तथा तहसील कासडोल, जिला बलौदा बाजार (पुराना जिला रायपुर), सी. जी.

---- अपीलार्थी

बनाम

1. छत्तीसगढ़ राज्य अपने सचिव के द्वारा, छत्तीसगढ़ के जल संसाधन विभाग, डी. के. एस. भवन, मंत्रालय का वर्तमान पता महानदी भवन, पीएस राखी, नई रायपुर, जिला रायपुर, छत्तीसगढ़
2. राज्य औद्योगिक न्यायालय, अपने पंजीयक के द्वारा, रायपुर, जिला रायपुर, छत्तीसगढ़

---उत्तरवादी

रिट याचिका सं 317/2014

रामखिलावन साहू पिता गंगा प्रसाद साहू 50 वर्ष निवासी गाँव खार्चे, पी. ओ. कासडोल, जिला रायपुर, छत्तीसगढ़

---- अपीलार्थी

बनाम

1. कार्यकारी अभियंता निर्माण प्रभाग जल संसाधन विभागकासडोल, जिला रायपुर, छत्तीसगढ़
2. अनुमंडल अधिकारी, बल्लार नहर अनुमंडल कासडोल, ताह कासडोल, जिला रायपुर, छत्तीसगढ़

---उत्तरवादी

रिट याचिका सं 378/2014

जनक राम पिता तीर सिंह पटेल (लिखित याचिका में गलत तरीनिवासी पिता वीर सिंह पटेल निवासी रूप में उल्लिखित), 48 वर्ष ग्राम हाटोड, पीएस तथा पीओ कासडोल, जिला रायपुर, अब जिला बलौदा बाजार, छत्तीसगढ़

---- अपीलार्थी



बनाम

1. छत्तीसगढ़ राज्य ,जल संसाधन विभाग, सचिव के द्वारा , महानदी भवन, पीएस राखी, नई रायपुर, जिला रायपुर, छत्तीसगढ़
- 2.जल संसाधन विभाग के अधीक्षक अभियंतारायपुर, जिला रायपुर, छत्तीसगढ़
3. कार्यकारी अभियंता जल संसाधन प्रभाग, बलौदा बाजार, जिला रायपुर, छत्तीसगढ़
4. उपमंडलीय अधिकारी, जल संसाधन उपखंड, कासडोल, तहसील कासडोल, जिला रायपुर, छत्तीसगढ़
5. पीठासीन अधिकारी, औद्योगिक न्यायालय , रायपुर, जिला रायपुर, छत्तीसगढ़ 6.पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय , रायपुर, जिला रायपुर, छत्तीसगढ़

---उत्तरवादी

रिट याचिका सं 390/2014

सुरेंद्र कुमार साहू पिता सालिक्रम साहू, 37 वर्ष, गांव तथा पोस्ट कांकेरा तह तथा जिलामहासमुंद, छत्तीसगढ़

---- अपीलार्थी

बनाम

1. छत्तीसगढ़ राज्य वरिष्ठ कृषि विकास अधिकारी, ब्लॉक महासमुंद तह तथा जिलामहासमुंद, छत्तीसगढ़
2. उप निदेशक कृषि (कृषि विभाग) महासमुंद, जिलामहासमुंद, छत्तीसगढ़
3. पीठासीन अधिकारी श्रम न्यायालय रायपुर, जिलामहासमुंद, छत्तीसगढ़

--उत्तरवादी

रिट याचिका सं 392/2014

टोकराम राजवाडे (मृत्यु) विधिक उत्तराधिकारियों के द्वारा श्रीमती. गीता बाई राजवाडे पति स्वर्गीय श्री टोकराम राजवाडे लगभग 39 वर्ष, निवासी गाँव कांकी ब्लॉक कर्ताला, पुलिस थाना कर्ताला, जिला कोरबा, छत्तीसगढ़।

---- अपीलार्थी

बनाम

1. छत्तीसगढ़ राज्य अपने कार्यकारी अभियंता के द्वारा हसदेव बैराज जल संसाधन रामपुर, छत्तीसगढ़



2. उप-मंडल अधिकारी हसदेव आर. बी. सी. जल संसाधन उप-मंडल संख्या 1, पंतोरा जिलाजांजगीर-चांपा, छत्तीसगढ़

3. छत्तीसगढ़ राज्य अपने सचिव के द्वारा, विधि तथा विधानमंडल विभाग महंदी भवन नया रायपुर, जिला:रायपुर, छत्तीसगढ़ सचिव, सामान्य प्रशासन विभाग मंत्रालय महंदी भवन नया रायपुर, जिला रायपुर, छत्तीसगढ़

--उत्तरवादी

अपीलार्थी हेतु :श्री विनोद देशमुख, श्री रितेश गिरि, श्री हर्षल चौहान, श्री केशव देवांगन, अधिवक्ता।

उत्तरवादीगण/राज्य हेतु श्री वाई.एस.ठाकुर, अतिरिक्त महाधिवक्ता

सुनवाई दिनांक :01/08/2025

आदेश दिनांक :29/08/2025

माननीय श्री रमेश सिन्हा, मुख्य न्यायाधीश

माननीय श्री नरेश कुमार चंद्रवंशी, न्यायाधीश

माननीय श्री रवींद्र कुमार अग्रवाल, न्यायाधीश

सी.ए.वी आदेश

रमेश सिन्हा, मुख्य न्यायाधीश के अनुसार

1. संबंधित अपीलकर्ताओं के विद्वान अधिवक्ता श्री विनोद देशमुख, श्री रितेश गिरि, श्री हर्षल चौहान, श्री केशव देवांगन और राज्य/उत्तरवादी के अतिरिक्त महाधिवक्ता श्री वाई.एस.ठाकुर को सुना गया।

2. चूंकि इन सभी मामलों में तथ्य लगभग समान हैं, इसलिए इन पर एक साथ विचार किया जा रहा है।

3. रिट याचिका सं 355/2014 को प्रमुख मामले के रूप में लिया गया है।

4. इस अपील में प्रस्तुत तथ्य संक्षेप में यह है कि अपीलकर्ता को प्रारंभ में 01.03.1985 को श्रमिक के रूप में नियुक्त किया गया था और उसने 01.08.1994 तक बिना किसी सेवा-विराम के लगातार काम किया। अचानक दिनांक 01.08.1994 को उप-विभागीय अधिकारी, बलार नहर, उप-विभाग, कसाडोल द्वारा बिना कोई कारण बताए मौखिक आदेश द्वारा अपीलकर्ता की सेवाएं समाप्त कर दी गईं। इसी प्रकार की स्थिति वाले अन्य कर्मचारियों तुलाराम, बड़कू, धनीराम, खेलाफ, भरत, रामनारायण, हरिशंकर, दुकालू, धनीराम, श्यामू, कुशु राम, रामनारायण, हरिशंकर की सेवाएं तत्कालीन मध्य प्रदेश सरकार द्वारा वर्ष 1994 में जारी एक परिपत्र के



आधार पर मौखिक आदेश द्वारा वर्ष 1994 में समाप्त कर दी गई थीं। दिनांक 01.08.1994 के मौखिक आदेश द्वारा सेवा की समाप्ति/बंद किए जाने के विरुद्ध अपीलकर्ता ने वर्ष 1995 में मध्य प्रदेश औद्योगिक संबंध अधिनियम, 1960 (संक्षेप में एमपीआईआर अधिनियम) की धारा 31(3) के तहत एक आवेदन प्रस्तुत करके श्रम न्यायालय, रायपुर के समक्ष संपर्क किया और अपीलकर्ता का उक्त आवेदन प्राप्त होने पर विद्वान श्रम न्यायालय ने मामला क्रमांक 197/एमपीआईआर अधिनियम/1995 पंजीकृत किया गया। संबंधित विभाग को नोटिस जारी किया गया, जिस पर विभाग ने अपना रिटर्न दाखिल किया। विद्वान श्रम न्यायालय, रायपुर ने साक्ष्य और सामग्री का मूल्यांकन किए बिना, दिनांक 26.06.2003 के आदेश द्वारा अपीलकर्ता के उक्त आवेदन को खारिज कर दिया।

5. दिनांक 26.06.2003 के उक्त आदेश को अपीलकर्ता द्वारा प्रकरण संख्या 173/सीजीआईआर अधिनियम/1995 में विद्वान औद्योगिक न्यायालय में चुनौती दी गई थी तथा औद्योगिक न्यायालय ने भी विचारण न्यायालय के अभिलेखों और साक्ष्यों का अवलोकन करने के बाद यह माना कि विद्वान श्रम न्यायालय ने अपीलकर्ता के मामले पर विचार करते समय साक्ष्यों और दस्तावेजों का उचित मूल्यांकन नहीं किया तथा यह भी अभिनिधारित किया कि अपीलकर्ता ने पिछले 12 महीनों में 240 दिन से अधिक समय पूरा कर लिया है तथा विभाग ने प्रत्यर्थी की छंटनी से पहले औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 25 (एफ) के प्रावधानों का अनुपालन नहीं किया है। औद्योगिक न्यायालय द्वारा पारित निर्णय के अनुसरण में अपीलार्थी को दिनांक 10.07.2007 से सेवा में पुनः बहाल कर दिया गया तथा अपीलार्थी की सेवा पुस्तिका भी तैयार कर दी गई, तब से वह निरंतर कार्यरत है। मौखिक आदेश दिनांक 01.08.1994 द्वारा अपीलकर्ता के साथ बर्खास्त किए गए कर्मचारी/दैनिक वेतनभोगी कर्मचारी अर्थात् तुलाराम, बड़कू, धनीराम, खेलाफ, भरत, रामनारायण, हरिशंकर, दुकालू, धनीराम, श्यामू कुशु राम, रामनारायण, हरिशंकर और अन्य कर्मचारी ने भी सीजी/एमपीआईआर अधिनियम के तहत श्रम न्यायालय रायपुर में अपील की थी और श्रम न्यायालय ने यह अभिनिधारित किया था कि छंटनी/समाप्ति का आदेश अवैध था और उन्हें श्रम न्यायालय द्वारा पारित आदेश के पालन में सेवा में बहाल किया गया था। इस बीच, राज्य सरकार ने दिनांक 05.03.2008 को एक अधिसूचना/परिपत्र जारी किया, जिसके द्वारा यह निर्णय लिया गया कि 31 दिसंबर 1988 और 1997 से पहले काम कर रहे दैनिक वेतनभोगी कर्मचारी अपने संबंधित पदों पर नियमितीकरण के हकदार होंगे। 6. याचिकाकर्ता/विभाग द्वारा दायर की गई रिट याचिका के लंबित होने के कारण ही, राज्य सरकार ने अपीलकर्ता के नियमितीकरण के लिए जारी परिपत्र दिनांक 05.03.2008 के अनुसार उसके मामले पर विचार नहीं किया है। राज्य सरकार ने उत्तरवादी क्रमांक 1/कर्मचारी के साथ बर्खास्त किए गए अन्य समान कर्मचारियों के पक्ष में श्रम न्यायालय द्वारा पारित आदेशों को भी चुनौती दी थी। अंततः, राज्य सरकार की रिट याचिका सुनवाई के लिए आई और दिनांक 12.08.2014 के आदेश के तहत विद्वान एकल न्यायाधीश ने उपलब्ध सामग्री के आधार पर विद्वान औद्योगिक न्यायालय द्वारा दर्ज किए गए निष्कर्षों पर उचित विचार किए बिना, औद्योगिक न्यायालय द्वारा दर्ज किए गए निष्कर्षों में हस्तक्षेप किया और अपीलकर्ता की बहाली के आदेश को संशोधित किया और राज्य द्वारा दायर रिट याचिका को अनुमति दी और माना कि अपीलकर्ता/कर्मचारी मुआवजे के रूप में 1,00,000/- रुपये की राशि का हकदार था, जिसे रिट अपीलों के समूह के साथ इस अपील में चुनौती दी गई है।



7. रिट अपीलों के इस समूह की सुनवाई इस न्यायालय की एक विद्वान खंडपीठ द्वारा की जा रही थी, तथापि, ये अपीलें विद्वान खंडपीठ द्वारा पारित दिनांक 22.12.2016 के आदेश के आलोक में इस पूर्ण पीठ के समक्ष आई हैं, जिसमें निम्नलिखित प्रश्नों को विचारार्थ भेजा गया है:

“(i) भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 और 227 के तहत न्यायिक पुनर्विलोकन की शक्ति की सीमा क्या है और क्या रिट न्यायालय श्रम न्यायालय/औद्योगिक न्यायाधिकरण द्वारा दी गई राहत में हस्तक्षेप कर सकता है और यदि हाँ, तो किन परिस्थितियों में?

ii) क्या ऐसे मामले में जहाँ कामगारों की छंटनी को औद्योगिक विवाद अधिनियम के प्रावधानों का उल्लंघन माना जाता है, कामगार स्वतः ही बहाल होने का हकदार है या बहाली के स्थान पर क्षतिपूर्ति दिया जा सकता है?

(iii) किन मामलों में बहाली दी जानी चाहिए तथा किन मामलों में मुआवजे की अनुतोष दी जानी चाहिए, यह तय करने हेतु कौन से मापदंड हैं?

((iv) किन मामलों में श्रमिकों को पूर्ण वेतन या आंशिक वेतन दिया जाना चाहिए तथा किन मामलों में श्रमिकों को वेतन के लाभ से वंचित किया जाना चाहिए, यह तय करने के लिए कौन से मापदंड हैं?

(v) कर्मचारी द्वारा अपने बर्खास्तगी के आदेश को चुनौती देने हेतु उपयुक्त प्राधिकारी से संपर्क करने में देरी का क्या प्रभाव पड़ता है?”

8. उन तथ्यों तथा परिस्थितियों पर संक्षेप में ध्यान देना फायदेमंद होगा जिनके कारण उपरोक्त प्रश्नों को इस पीठ के समक्ष भेजा गया।

9. रिट अपीलों के इस समूह में, विचार हेतु जो मुख्य प्रश्न उठा था, वह यह था कि जब कर्मचारियों की सेवा से बर्खास्तगी को खराब माना जाता है तो वे किस अनुतोष के हकदार हैं। क्या इसके परिणामस्वरूप कामगारों को पूर्ण बकाया वेतन, आंशिक बकाया वेतन या बिना बकाया वेतन के स्वचालित रूप से बहाल कर दिया जाना चाहिए या क्या कामगारों को मौद्रिक क्षतिपूर्ति का भुगतान करके प्रतिपूर्ति की जानी चाहिए और बहाली और बकाया वेतन की अनुतोष से वंचित किया जाना चाहिए?

10. एक और सवाल जो उठता है वह यह है कि श्रम न्यायालय द्वारा दी गई अनुतोष के संबंध में न्यायिक पुनर्विलोकन की शक्ति क्या है? यह सवाल बड़ी संख्या में मामलों में उठता है। इस मामले के इस पहलू पर सर्वोच्च न्यायालय के विभिन्न निर्णय हैं। सर्वोच्च न्यायालय ने विभिन्न सिद्धांत निर्धारित किए हैं कि किन मामलों में बहाली दी जानी चाहिए, किन मामलों में पिछला वेतन दिया जाना चाहिए और किन मामलों में बहाली और पिछले वेतन के भुगतान का आदेश न्यायोचित नहीं है और क्षतिपूर्ति ही श्रमिकों के लिए उपलब्ध पर्याप्त अनुतोष है।

11. विद्वान खंडपीठ ने यह टिप्पणी की कि ऐसा कोई निश्चित सूत्र नहीं हो सकता जिसे निर्धारित किया जा सके और प्रत्येक मामले का निर्णय उसके अपने गुण-दोष के आधार पर किया जाना चाहिए।



हालाँकि, जैसा कि तत्कालीन मुख्य न्यायाधीश ने टिप्पणी की थी कि इस न्यायालय की विभिन्न एकल पीठों द्वारा दिए जा रहे निर्णय बिल्कुल परस्पर विरोधी थे, इसलिए मामले को खंडपीठ में उठाया गया।

12. विद्वान खंडपीठ के समक्ष दो निर्णय प्रस्तुत किए गए, जिनमें से एक दावेदारों की ओर से रिट अपील संख्या 568/2015 था, जिसमें बहाली का लाभ और श्रम न्यायालय द्वारा पारित बहाली के आदेश की पुष्टि की गई थी। सर्वोच्च न्यायालय के विभिन्न निर्णयों के संबंध में कोई विस्तृत चर्चा नहीं हुई है। उद्दृत दूसरा मामला रिट अपील सं. 50/2011 था। यद्यपि इस मामले में सर्वोच्च न्यायालय के निर्णयों के संबंध में कुछ चर्चा हुई, परंतु विद्वान खंडपीठ का मानना था कि इस मामले में भी इस विषय पर विस्तार से चर्चा नहीं की गई और सर्वोच्च न्यायालय के विभिन्न निर्णयों पर विचार नहीं किया गया है। मामला यहाँ समाप्त नहीं हुआ। उपरोक्त निर्णयों के बाद भी, इस संबंध में सर्वोच्च न्यायालय द्वारा नए निर्णय दिए गए। इसलिए, यह महसूस किया गया कि इस न्यायालय के समक्ष प्रतिदिन उठने वाले इन मुद्दों पर पूर्ण पीठ द्वारा विचार किए जाने की आवश्यकता है और इसलिए, उपरोक्त प्रश्नों को इस पीठ को संदर्भित किया गया।

13. अपीलकर्ताओं/कर्मचारियों की ओर से उपस्थित विद्वान अधिवक्ता श्री विनोद देशमुख ने प्रस्तुत किया कि अपीलकर्ता सेवा में पुनः बहाल किए जाने के हकदार हैं क्योंकि उन्होंने प्रतिवादी/विभाग में काफी लंबे समय तक सेवा की है और ऐसे कई निर्णय हैं जो अपीलकर्ताओं के तर्कों का समर्थन करते हैं।

14. पहले प्रश्न (i) के संबंध में, श्री देशमुख भुवनेश कुमार द्विवेदी बनाम हिंडाल्को इंडस्ट्रीज लिमिटेड {((2014) 2 एससीसी (एल एंड एस) 437}, देविंदर सिंह बनाम नगर परिषद, सनौर ((2011) 6 एससीसी 584}, हरजिंदर सिंह बनाम पंजाब राज्य भंडारण निगम ((2010) 3 एससीसी 192}, अनूप शर्मा बनाम कार्यकारी अभियंता, जन स्वास्थ्य प्रभाग संख्या 1 पानीपत, (हरियाणा) ((2010) 2 एससीसी (एल एंड एस) 63}, कृष्ण सिंह बनाम कार्यकारी अभियंता, हरियाणा राज्य कृषि विषयन बोर्ड, रोहतक (हरियाणा) ((2010) 1 एससीसी (एल एंड एस) 890}, जसमेर सिंह बनाम हरियाणा राज्य एवं अन्य ((2015) 2 एससीसी (एल एंड एस) 46}.

15. इस मुद्दे के संबंध में कि क्या सेवा में बहाली की राहत हर उस मामले में दी जा सकती है जहां श्रम न्यायालय या औद्योगिक न्यायालय ने यह माना है कि कर्मचारी की सेवा समाप्त अवैध है, और इसके अलावा, जब आईडी अधिनियम, 1947 की धारा 25 एफ का पालन न करने पर सेवा में बहाली हो जाती है, तो श्री देशमुख रमेश कुमार बनाम हरियाणा राज्य ((2010) 1 एससीसी (एल एंड एस) 420}, सुदर्शन राजपूत बनाम उत्तर प्रदेश राज्य सङ्केत परिवहन निगम ((2015) 1 एससीसी (एल एंड एस) 451}, मैकिनॉन मैकेंज़ी एंड कंपनी लिमिटेड बनाम मैकिनॉन कर्मचारी 9 संघ (2015) 2 एस. सी. सी. (एल. एंड. एस.) 66), राज कुमार दीक्षित बनाम विजय कुमार गौरी शंकर, कानपुर नगर (2015) 2 एस. सी. सी. (एल. एंड. एस.) 776), अजयपाल सिंह बनाम हरियाणा भंडारण निगम (2015) 2 एस. सी. सी. (एल. एंड. एस.) 279), गौरी शंकर बनाम राजस्थान राज्य (2015 (145) एफ. एल. आर. 671), भारत संचार निगम लिमिटेड बनाम मान सिंह (2012) 1 एस. सी. सी. 558, जगबीर सिंह बनाम हरियाणा राज्य कृषि विषयन बोर्ड और एक अन्य (2009) 15 एस. सी. सी. 327। सहायक अभियंता, राजस्थान विकास निगम और एक अन्य



बनाम गीतम सिंह (2013) 5 एस. सी. सी. 136), सहायक अभियंता, राजस्थान राज्य कृषि विपणन बोर्ड बनाम मोहन लाल (2013) 14 एस. सी. सी. 543), महाराष्ट्र राज्य सहकारी विपणन संघ लिमिटेड बनाम। सुरेश (2015) 4 एस. सी. सी. 542, भावनगर नगर निगम और अन्य बनाम जडेजा गोवुभा छानुभा और एक अन्य (2014) 16 एस. सी. सी. 130), कुलपति, लखनऊ विश्वविद्यालय, लखनऊ उत्तर प्रदेश बनाम अखिलेश कुमार खरे और एक अन्य (2016) 1 एस. सी. सी. 521, हरियाणा शहरी विकासप्राधिकरण बनाम ओम पाल (2007) 2 एस. सी. सी. (एल. एंड. एस.) 255}, उप कार्यकारीइंजीनियर बनाम कुबेरभाई कांजीभाई (2019) 4 एस. सी. सी. 307), जयंतीभाई रावजीभाई पटेल बनाम नगर परिषद, नारखेड़ तथा अन्य (2019) 17 एस. सी. सी. 184), K.V.Anil मित्रा तथा एक अन्य बनाम श्री शंकराचार्य संस्कृत विश्वविद्यालय तथा एक अन्य [सिविल अपील सं. <आई. डी. 3], रणबीर सिंह बनाम कार्यकारी अभियंता, पी. डब्ल्यू. डी.{सिविल अपील सं. 4483/2010,02.09.2021}, मंडल पर निर्णय लिया गयानियंत्रक, महाराष्ट्र राज्य सड़क परिवहन निगम बनाम कलावती पांडुरंग फुलजेले (सिविल अपील सं. 463/2022, पर निर्णय लिया गया 31.01.2022}, मध्य भारत ग्रामीण बैंक बनाम पंचम लाल यादव{सिविल अपील सं. 9792/2010}, में सर्वोच्च न्यायालय के निर्णयों पर भरोसा करते हैं।

16. पुराने दावों/सीमा/विलंब और लापरवाही के संबंध में, श्री देशमुख प्रभाकर बनाम संयुक्त निदेशक, रेशम उत्पादन विभाग एवं अन्य {((2015) 15 एससीसी 1}, अजायब सिंह बनाम सरहिंद कॉर्पोरेशन मार्केटिंग कम प्रोसेसिंग सर्विस सोसाइटी लिमिटेड {((1999) 6 एससीसी 82}, बलबीर सिंह बनाम पंजाब रोडवेज {((2001) 1 एससीसी 133}, मेसर्स भारत कोर्किंग कोल लिमिटेड के सुदामडीह कोलियरी प्रबंधन बनाम राष्ट्रीय कोलियरी मजदूर संघ के श्रमिक {((2006) 2 एससीसी 329}, यू.पी. राज्य सड़क परिवहन निगम बनाम मानसिंह {((2006) 7 एससीसी 752}, निदेशक, खाद्य एवं आपूर्ति पंजाब बनाम गुरमित सिंह {((2007) 5 एससीसी 727}, कृषि उत्पादन मंडी समिति बनाम पहल सिंह {((2007) 12 एससीसी 193}, हरियाणा भूमि सुधार विकास निगम लिमिटेड बनाम। निर्मल कुमार {((2008) 2 एससीसी 366}, मुख्य अभियंता रंजीत सागर बांध बनाम शाम लाल {((2006) एससीसी (एल एंड एस) 1617 }, रघुबीर सिंह बनाम हरियाणा रोडवेज {((2015) 1 एससीसी एल एंड एस 23}, सहायक अभियंता, सीएडी, कोटा बनाम धन कुँवर {((2006) 13 एससीसी 299)}।

17. यह तय करने के मापदंडों के संबंध में कि किस मामले में किसी कामगार को पूर्ण/आंशिक पिछला वेतन दिया जाना चाहिए और किस मामले में उसे पिछले वेतन का लाभ देने से इनकार किया जाना चाहिए, श्री देशमुख दीपाली गुंदू सुरवासे बनाम क्रांति जूनियर अध्यापक महाविद्यालय (डी.एड) एवं अन्य, {((2013) 10 एससीसी 324} और जयंतीभाई रावजीभाई पटेल {सुप्रा} में सर्वोच्च न्यायालय के निर्णय पर भरोसा करते हैं।

18. दूसरी ओर, रिट याचिकाकर्ता/राज्य की ओर से उपस्थित विद्वान अतिरिक्त महाधिवक्ता श्री वाई.एस.ठाकुर ने प्रस्तुत किया कि विद्वान खंडपीठ द्वारा किए गए संदर्भ का उत्तर माननीय सर्वोच्च न्यायालय के विभिन्न निर्णयों द्वारा दिया गया है, हालाँकि, वह निष्पक्ष रूप से स्वीकार करते हैं कि रिट याचिकाकर्ता/राज्य के पक्ष और विपक्ष में दोनों तरह के निर्णय हैं। वह मध्य भारत ग्रामीण बैंक बनाम पंचमलाल यादव {((2021) 20



एससीसी 633}, हरि नंदन प्रसाद एवं अन्य बनाम भारतीय खाद्य निगम के प्रबंधन के नियोक्ता प्रभारी एवं अन्य {((2014) 7 एससीसी 190}, भारत संचार निगम लिमिटेड बनामभुरुमल {((2014) 7 एससीसी 177}, गीतम सिंह (सुप्रा), भारतसंचार निगम लिमिटेड (सुप्रा) प्रभारी अधिकारी एवं अन्य बनाम शंकर शेष्ठी {((2010) 9 एससीसी 126}, वरिष्ठ अधीक्षक टेलीग्राफ (यातायात) भोपाल बनाम संतोष कुमार सील एवं अन्य {((2010) 6 एससीसी 773} और जगबीर सिंह (सुप्रा) में दिए गए सर्वोच्च न्यायालय के निर्णयों पर भरोसा करते हैं।

19. विद्वान खंडपीठ द्वारा संदर्भित प्रथम प्रश्न, भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के अंतर्गत न्यायिक समीक्षा की सीमा, के संबंध में, रिट न्यायालय के पास बहुत व्यापक शक्तियाँ हैं। यह मौलिक अधिकारों के प्रवर्तन के साथ-साथ किसी अन्य उद्देश्य, अर्थात् कानूनी अधिकारों के लिए भी रिट जारी कर सकता है। अधिकार क्षेत्र विवेकाधीन, न्यायसंगत तथा असाधारण है। हालाँकि, यह एक अपीलीय क्षेत्राधिकार नहीं है। उच्च न्यायालय साक्ष्य की फिर से सराहना नहीं करता है जैसे कि अपील में बैठा हो। जहाँ तक संविधान के अनुच्छेद 227 का संबंध है, यह अधीक्षण की शक्ति है। उच्च विचारण के पास समस्त विद्वान विचारण विचारणों/न्यायाधिकरणों पर अधीक्षण की शक्ति है। इसमें न्यायाधिकरणों को उनके अधिकार की सीमा के भीतर रखना, यह सुनिश्चित करना शामिल है कि वे विकृत या अवैध रूप से कार्य नहीं करते हैं। इसका उद्देश्य तथ्य या विधि की हर त्रुटि को ठीक करना नहीं है, परंतु केवल ऐसी त्रुटियां हैं जो अधिकार क्षेत्र, विकृति या न्याय की विफलता में जाती हैं। श्रम न्यायालय तथा औद्योगिक न्यायाधिकरण औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (संक्षेप में, आई. डी. अधिनियम) के तहत विशेष तथ्य-खोज तथा न्यायनिर्णायक निहेतुय हैं। उनके पंचाट आम तौर पर तथ्यों के आधार पर अंतिम होते हैं। उच्च न्यायालय, रिट अधिकार क्षेत्र में, केवल सीमित परिस्थितियों में हस्तक्षेप कर सकता है जैसे अर्थात् अधिकार क्षेत्र की त्रुटियां, अभिलेख के चेहरे की स्पष्ट त्रुटि, विकृति या कोई साक्ष्य नहीं होने का मामला, प्राकृतिक न्याय का उल्लंघन, मनमानेपन।

20. माननीय उच्चतम न्यायालय ने सैयद याकूब बनाम के. एस. राधाकृष्णन (ए. आई. आर. 1964 एस. सी. 477), सूर्य देव राय बनाम राम चंद्र राय ((2003) 6 एस. सी. सी. 675), तथा हरजिंदर सिंह बनाम पंजाब राज्य भंडारण मामले मैनिगम (2010) 3 एस. सी. सी. 192) ने लगातार यह अभिनिर्धारित किया है कि जबकि उच्च न्यायालय के पास अनुच्छेद 226 के तहत व्यापक शक्तियाँ तथा अनुच्छेद 227 के तहत पर्यवेक्षी अधिकार क्षेत्र है, परंतु ऐसी शक्तियों का प्रयोग बहुत सावधानी के साथ किया जाना चाहिए तथा केवल यह सुनिश्चित करने के लिए कि श्रम न्यायालय /न्यायाधिकरण अपने अधिकार की सीमा के भीतर कार्य करते हैं।

21. विद्वान खंड पीठ द्वारा निर्दिष्ट दूसरे प्रश्न के संबंध में, अदालतें पारंपरिक रूप से जो अनुतोष देती थीं, वह पिछले वेतन के साथ बहाली थी। इससे पहले, तय सिद्धांत यह था कि एक बार छंटनी/समाप्ति को अवैध या आई. डी. अधिनियम की धारा 25 एफ का उल्लंघन माना जाता है, तो सामान्य नियम सेवा की निरंतरता तथा पिछले वेतन के साथ बहाली थी। यह इस विचार पर आधारित था कि वैधानिक सुरक्षा उपायों के अनुपालन के बिना छंटनी शुरू से ही अमान्य है। लेकिन समय के साथ न्यायिक दृष्टिकोण में बदलाव आया है। समय के साथ, माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने इस नियम को बारीक करते हुए माना है कि स्वचालित बहाली हमेशा उचित नहीं



होती है, विशेष रूप से जब:(i) कर्मचारी एक आकस्मिक/अस्थायी कर्मचारी था, (ii) उद्योग/नियोक्ता ने पुनर्गठन या कटौती की है (iii) विवाद उठाने में लंबी देरी हुई है या (iv) औद्योगिक शांति या व्यावहारिकव्यवहार्यता दांव पर है।हिन्दुस्तान टिन वर्क्स बनाम कर्मचारी (1979) 2 एस. सी. सी. 80}, पिछले वेतन को एक सामान्य नियम माना जाता था, परंतु इसके अधीन इक्विटी।सुरेंद्र कुमार वर्मा बनाम केंद्र सरकार। औद्योगिक ट्रिब्यून एल {(1980) 4 एस. सी. सी. 443} यह देखा गया कि यदि छंटनी आई. डी. अधिनियम की धारा 25 एफ का उल्लंघन है, तो बहाली सामान्य रूप से होती है।“4. दिल्ली प्रशासन, हरियाणा राज्य इलेक्ट्रॉनिक्स देव। कॉर्प.कंपनी लिमिटेड बनाम मामनी {(2006) एस. सी. सी. 434} यह अभिनिर्धारित किया गया है कि बहाली स्वचालित नहीं है तथा तथ्यों के आधार पर क्षतिपूर्ति दिया जा सकता है।

22. जगबीर सिंह बनाम हरियाणा राज्य कृषि विषयन बोर्ड {(2009)15 एससीसी 327} में, सर्वोच्च न्यायालय ने माना कि पूर्ण बकाया वेतन के साथ बहाली की राहत स्वतः नहीं मिलती है।इसके बजाय, क्षतिपूर्ति पर्याप्त राहत हो सकता है, खासकर जहाँ कर्मचारी अल्पावधि के लिए या दैनिक वेतन पर नियोजित किया गया हो।भुरुमल (सुप्रा) मामले में, बहाली के बजाय क्षतिपूर्ति दिया गया; और स्वचालित बहाली अब नियम नहीं मानी गई।वर्तमान कानूनी स्थिति यह है कि छंटनी को अवैध ठहराए जाने पर भी कोई स्वचालित बहाली नहीं दी जा सकती है।अनुतोष निम्नलिखित कारकों पर निर्भर करती है: (i) रोजगार की प्रकृति (स्थायी/दिहाड़ी मजदूर) (ii) सेवा की अवधि (iii) विवाद उठाने में देरी, (iv) क्या बहाली व्यावहारिक या न्यायसंगत है

23. बहाली के बदलेक्षतिपूर्ति देने की प्रक्रिया तेज़ी से बढ़ रही है, खासकर जहाँ बहाली अव्यावहारिक हो। लंबी सेवा वाले स्थायी/नियमित कर्मचारी को, निश्चित रूप से, न्यायसंगत शर्तों के अधीन, बहाली मिलने की संभावना है और इसके विपरीत, दिहाड़ी मजदूर/अल्पकालिक कर्मचारी या जहाँ दावे देर से उठाए जाते हैं, उन्हें बहाली के बजाय मौद्रिकक्षतिपूर्ति मिलने की संभावना है।इस प्रकार, यह निष्कर्ष निकाला जा सकता है कि जब छंटनी को औद्योगिक अपराध अधिनियम का उल्लंघन माना जाता है, तो सेवा में बहाली स्वतः नहीं होती है।

24. जहाँ तक तीसरे प्रश्न का संबंध है, यह तय करने में कि बहाली या क्षतिपूर्ति दिया जाए, रोजगार की प्रकृति मुख्य कारकों में से एक है।यदि रोजगार की प्रकृति स्थायी/नियमित है, तो बहाली सामान्य नियम है, जबकि दैनिक मजदूरी के मामले मेंआकस्मिक/अस्थायी/संविदात्मक कर्मचारी, क्षतिपूर्ति आमतौर पर बहाली के बजाय दी जाती है।जगबीर सिंह (ऊपर)}।एक अन्य कारक जिसे ध्यान में रखना होगा वह है सेवा की अवधि।लंबे, निरंतर सेवा (जैसे, 10–15 वर्ष) के मामले में, निरंतरता के साथ बहाली उचित हो सकती है, जबकि कम सेवा या संक्षिप्त जुड़ाव के मामले में, क्षतिपूर्ति दिया जाना चाहिए, क्योंकि बहाली असमान हो सकती है।विवाद उठाने में देरी भी एक महत्वपूर्ण कारक है जिस पर विचार किया जाना चाहिए।शीघ्र चुनौती के मामले में, बहाली की अनुमति दिए जाने की अधिक संभावना है तथा इसके विपरीत, परंतु यदि लंबे समय तक अस्पष्टीकृत देरी होती है, तो बहाली से इनकार किया जा सकता है तथा क्षतिपूर्ति दिया जा सकता है।

25. कर्मकार का आचरण भी उतना ही महत्वपूर्ण है।यदि कर्मचारी का आचरण निर्दोष है, तो बहाली का पक्ष लिया जा सकता है तथा कदाचार या अनुशासनहीनता साबित होने की स्थिति में, परंतु समाप्ति में तकनीकी दोष हैं, तो बहाली के बजाय क्षतिपूर्ति दिया जा सकता है।बहाली की व्यवहार्यता पर भी विचार किया जाना



आवश्यक है। यदि उद्योग/प्रतिष्ठान बंद हो गया है, पुनर्गठित हो गया है, या पद बंद हो गया है, तो बहाली संभव नहीं हो सकती है तथा मुआवजे का पुरस्कार उचित होगा। नियोक्ता का आकार तथा पद भी मायने रखता है। बड़े प्रतिष्ठान जहां बहाली से दक्षता में कोई गड़बड़ी नहीं होगी, वहां बहाली का आदेश दिया जा सकता है। लघु उद्योग/नियोक्ता, जहां बहाली असमान कठिनाइयों का कारण बनती है, क्षतिपूर्ति बेहतर होता है। न्यायालय को समता तथा न्याय बनाए रखना भी है। अदालतें आर्थिक कठिनाइयों, समय के बीतने, औद्योगिक शांति तथा कामगार की गरिमा पर विचार करती हैं। अनुतोष को तदनुसार ढाला जा सकता है {देखें कि: भुरुमल (सुप्रा)}। इससे पहले की न्यायिक प्रवृत्ति पिछली मजदूरी के साथ स्वचालित बहाली थी। {सुरेंद्र कुमार वर्मा (ऊपर)} जबकि वर्तमान प्रवृत्ति यह है कि बहाली स्वचालित नहीं है। 15 के तथ्यों के आधार पर कई मामलों में क्षतिपूर्ति दिया जाता है। बहाली की व्यवहार्यता पर भी विचार किया जाना आवश्यक है। यदि उद्योग/प्रतिष्ठान बंद हो गया है, पुनर्गठित हो गया है, या पद समाप्त हो गया है, तो बहाली संभव नहीं हो सकती है और क्षतिपूर्ति देना उचित होगा। नियोक्ता का आकार और पद भी मायने रखता है। बड़े प्रतिष्ठानों में, जहाँ बहाली से कार्यकुशलता में कोई बाधा नहीं आएगी, बहाली का आदेश दिया जा सकता है। छोटे उद्योग/नियोक्ता में, जहाँ बहाली से असंगत कठिनाइयाँ पैदा होंगी, क्षतिपूर्ति देना बेहतर होगा। न्यायालय को समता और न्याय भी बनाए रखना होता है। न्यायालय आर्थिक कठिनाई, समय बीतने, औद्योगिक शांति और कामगार की गरिमा को ध्यान में रखते हैं। राहत को तदनुसार ढाला जा सकता है {देखें: भुरुमल (सुप्रा)}। पहले न्यायिक प्रवृत्ति बकाया वेतन के साथ स्वचालित बहाली की थी {देखें: सुरेंद्र कुमार वर्मा (सुप्रा)}। जबकि वर्तमान प्रवृत्ति यह है कि बहाली स्वचालित नहीं होती है। कई मामलों में, विशेष मामले के तथ्यों के आधार पर क्षतिपूर्ति दिया जाता है। पहले, अवैध छंटनी का स्वाभाविक परिणाम पूरे वेतन के साथ बहाली थी। लेकिन जगबीर सिंह (सुप्रा) मामले में सर्वोच्च न्यायालय ने कहा कि इस सिद्धांत में आमूल-चूल परिवर्तन आया है। जगबीर सिंह (सुप्रा) मामले में, कर्मचारी ने अल्प अवधि (लगभग 2 वर्ष) के लिए दिहाड़ी मजदूर के रूप में काम किया था। उसने कई वर्षों बाद विवाद उठाया। सर्वोच्च न्यायालय ने बहाली के बदले 50,000 रुपये का एकमुश्तक्षतिपूर्ति देने का आदेश दिया।

26. कारकों/परिस्थितियों को संक्षेप में निम्नानुसार प्रस्तुत किया जा सकता है:

| कारक | पुनर्स्थापना | क्षतिपूर्ति |
|---------------------------|--------------------------------|-----------------------------------|
| रोजगार की प्रकृति | स्थायी/नियमित | दैनिक मजदूरी/आकस्मिक/अस्थायी |
| सेवा की अवधि लंबी, निरंतर | | छोटा या छिटपुट |
| देरी | त्वरित चुनौती | लंबी, अस्पष्टीकृत देरी |
| व्यवहार्यता | नियोक्ता कार्यात्मक, पद उपलब्ध | प्रतिष्ठान बंद/समाप्त होने के बाद |
| आचरण | निर्दोष। | दुर्व्यवहार/अनुशासनहीनता |
| समता | नियोक्ता को कोई | पुनर्स्थापना अव्यावहारिक/असमान |



| | | |
|--|-------------|--|
| | कठिनाई नहीं | |
|--|-------------|--|

27. इस प्रकार, यह निष्कर्ष निकाला जा सकता है कि बहाली स्वचालित नहीं है।न्यायालय/न्यायाधिकरण रोजगार की प्रकृति, सेवा की अवधि, देरी, कर्मचारी के आचरण, व्यवहार्यता तथा इक्विटी के संतुलन पर विचार करते हैं।जहां बहाली अव्यवहारिक या असमान है, उसके बजाय क्षतिपूर्ति दिया जाता है।

28. प्रश्न संख्या (iv) के संबंध में, जैसा कि ऊपर चर्चा की गई है, एक बार समाप्ति/छंटनी अवैध पाए जाने तथा बहाली का आदेश दिए जाने के बाद, सामान्य नियम पूर्ण वेतन था।यह इस तर्क पर था कि कर्मचारी, अवैध रूप से काम से वंचित होने के कारण, उस अवधि हेतु पूर्ण मजदूरी का हकदार है।हालांकि, उपरोक्त दृष्टिकोण में बदलाव आया है तथा अब इसे स्वचालित नहीं माना जा रहा है।हाल के वर्ष में, माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने स्पष्ट किया है कि पूर्ण वेतन का अनुदान 16 नहीं हैस्वचालित तथा तथ्यों, इक्विटी तथा आचरण पर निर्भर करता है तथा अनुतोष को नियोक्ता तथा कर्मचारी दोनों के हितों को संतुलित करना चाहिए।पूर्ण वेतन तब दिया जा सकता है जब यह किसी स्थायी या लंबे समय तक सेवा करने वाले कर्मचारी की अवैध/अनुचित समाप्ति का मामला हो, कर्मचारी को समाप्ति की अवधि के दौरान लाभकारी रूप से नियुक्त नहीं किया गया था, अवैध समाप्ति के लिए की गई चुनौती त्वरित तथा बिना देरी के थी, तथा आगे किसी भी कदाचार के लिए कर्मचारी को जिम्मेदार नहीं ठहराया जा सकता है।हालांकि, उपरोक्त दृष्टिकोण में बदलाव आया है और अब इसे स्वचालित नहीं माना जा रहा है।हाल के वर्षों में, माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने स्पष्ट किया है कि पूर्ण बकाया वेतन का अनुदान स्वचालित नहीं है और यह तथ्यों, न्यायसंगतता और आचरण पर निर्भर करता है और राहत नियोक्ता और कर्मचारी दोनों के हितों के अनुरूप होनी चाहिए।पूर्ण बकाया वेतन तब दिया जा सकता है जब यह किसी स्थायी या लंबे समय से कार्यरत कर्मचारी की अवैध/अनुचित बर्खास्तगी का मामला हो, कर्मचारी समाप्ति की अवधि के दौरान लाभकारी रूप से कार्यरत नहीं था, अवैध बर्खास्तगी को चुनौती शीघ्र और बिना किसी देरी के दी गई थी, और कर्मचारी द्वारा किसी भी कदाचार का आरोपण नहीं किया गया है {देखें:दीपाली गुंदू सुरवासे (सुप्रा)}।

29. उन मामलों में मजदूरी से इनकार किया जा सकता है जहां विवाद को उठाने में एक लंबी अस्पष्टीकृत देरी होती है जहां लाठी के सिद्धांत को लागू किया जाएगा, कर्मचारी को उस अवधि के दौरान कहीं तथा लाभकारी रूप से नियुक्त किया गया था (नियोक्ता पर साबित करने का बोझ, परंतु एक बार प्रथम दृष्टया, बोझ कर्मचारी पर स्थानांतरित हो जाता है), कर्मचारी की समाप्ति दुर्भावनापूर्ण नहीं थी, बल्कि वास्तविक पुनर्गठन/छंटनी के कारण थी, हालांकि विधिक रूप से दोषपूर्ण थी तथा यदि कर्मचारी की ओर से कदाचार होता है, भले ही समाप्ति आदेश तकनीकी रूप से अमान्य हो।{देखिएःयू. पी. राज्य पीतल के बर्तनकॉर्प.बनाम उदय नारायण पांडे (2006) 1 एस. सी. सी. 479।उपरोक्तचर्चा को संक्षेप में इस प्रकार प्रस्तुत किया जा सकता है:



| अनुतोष | मापदंड |
|----------------------|--|
| पूर्ण वेतन | अवैध समाप्ति + स्थायी/लंबी सेवा + कोई कदाचार नहीं + त्वरित चुनौती + कोई लाभकारी रोजगार नहीं |
| आंशिक मजदूरी | विवाद में देरी + अल्पावधि + संभावित लाभकारी रोजगार + नियोक्ता की वित्तीय कठिनाई |
| कोई वापस मजदूरी नहीं | लंबे समय तक अस्पष्टीकृत विलम्ब + लाभदायक अन्यत्र रोजगार + कर्मचारी द्वारा दुराचार + प्रामाणिक परंतु तकनीकी रूप से दोषपूर्ण समाप्ति |

30. जहाँ तक निर्दिष्ट अंतिम प्रश्न का संबंध है, सबसे पहले, यह समझना होगा कि कर्मचारी द्वारा चुनौतीपूर्ण समाप्ति में देरी का क्या प्रभाव होगा। मान लीजिए, आई. डी. अधिनियम, 1947 के तहत कोई वैधानिक सीमा नहीं है। उक्त अधिनियम किसी औद्योगिक विवाद को उठाने या धारा 10 के तहत सरकार द्वारा संदर्भ मांगने हेतु कोई सीमा अवधि निर्धारित नहीं करता है। इसलिए, तकनीकी रूप से, लंबे विलंब के पश्चात् भी विवाद उठाया जा सकता है। हालांकि, विलंब तथा विलंब के सिद्धांतों को लागू किया जा सकता है। वैधानिक सीमा के अभाव में भी, अदालतें विलंब तथा बाधाओं के न्यायसंगत सिद्धांत को लागू करती हैं। लंबे समय तक अस्पष्टीकृत देरी कर्मचारी के विरुद्ध भारी पड़ सकती है, विशेष रूप से अगर यह नियोक्ता के लिए पूर्वाग्रह का कारण बनती है (जैसे, खोए हुए अभिलेख, प्रतिष्ठान बंद, प्रतिस्थापन कर्मचारी)। नेदुंगडी बैंक लिमिटेड बनाम.के. पी. माधवनकुम्ही (2000) 2 एस. सी. सी. 455}, उच्चतम न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया है कि हालांकि कोई सीमा निर्धारित नहीं है, लेकिन विवादों को उचित समय के भीतर उठाया जाना चाहिए। एक बासी। दावे पर विचार नहीं किया जाना चाहिए। सहायक अभियंता, सीएडी, कोटा बनाम। धन कुंवर [(2006) एस. सी. सी. (एल. एंड. एस.) 1142], यह देखा गया कि संदर्भ प्राप्त करने में 7 वर्ष की देरी घातक थी। अजैब सिंह बनाम सरहिंद कूप। मार्केटिंग सोसाइटी लिमिटेड ((1999) 6 एस. सी. सी. 82), शीर्ष न्यायालय ने कहा कि हालांकि कोई सीमा नहीं है, अनुतोष को देरी पर विचार करते हुए ढाला जा सकता है; लंबी अवधि के पश्चात् बहाली असमान हो सकती है तथा मुआवजे को प्रतिस्थापित किया जा सकता है।

31. विलंब एक अधिकार क्षेत्र प्रतिबंध नहीं है; विवाद को अभी भी संदर्भित किया जा सकता है। हालांकि, अनुतोष से इनकार या संशोधन किया जा सकता है, बहाली से इनकार किया जा सकता है तथा इसके बजाय एक मुश्त क्षतिपूर्ति दिया जा सकता है, वापस मजदूरी को प्रतिबंधित या अस्वीकार किया जा सकता है तथा इसके पीछे अंतर्निहित सिद्धांत 1 समान बात यह है कि एक न्यायालय से इक्विटी को संतुलित करने की अपेक्षा की जाती है, एक ओर, श्रमिक को केवल सीमा की कमी के कारण अन्याय का सामना नहीं करना चाहिए तथा दूसरी ओर, ई-नियोक्ता को दशकों के पश्चात् किसी को बहाल करने की कठिनाई का सामना नहीं करना चाहिए जब औद्योगिक शांति तथा अभिलेख आगे बढ़े हैं। बखर्स्तगी को चुनौती देने में कर्मचारी द्वारा देरी आईडी अधिनियम के तहत



विवाद पर रोक नहीं लगाती है, परंतु यह अनुतोष को गंभीर रूप से प्रभावित करती है। एक पुराने दावे के परिणामस्वरूप बहाली से इनकार हो सकता है तथा केवल क्षतिपूर्ति दिया जा सकता है।

32. उपरोक्त चर्चा से जो पता लगाया जा सकता है वह यह है कि निर्दिष्ट प्रश्नों के संबंध में कोई स्ट्रैटजैकेट सूत्र नहीं रखा जा सकता है तथा इसका उत्तर हमेशा हेतु मुद्दों को हल करने हेतु नहीं दिया जा सकता है, तथा यदि प्रश्न किसी विशेष मामले में उठाए जाते हैं, तो उनसे उस विशेष मामले की समस्त तथ्यों की स्थिति को ध्यान में रखते हुए निराकरण किया जाना चाहिए।

33. विद्वत् खण्डपीठ द्वारा दिए गए संदर्भ का तदनुसार उत्तर दिया जाता है।

34. रजिस्ट्री को इन अपीलों को बैंच के समक्ष सूचीबद्ध करने का निर्देश दिया जाता है, जिसमें गुण-दोष के आधार पर निर्णय लेने के लिए सूची होती है।

सही/-

(रमेश सिन्हा)

मुख्य न्यायाधीश

सही/-

(रवींद्र कुमार अग्रवाल)

न्यायाधीश

सही/-

(नरेश कुमार चंद्रवंशी)

न्यायाधीश





अस्वीकरण: हिन्दी भाषा में निर्णय का अनुवाद पक्षकारों के सीमित प्रयोग हेतु किया गया है ताकि वो अपनी भाषा में इसे समझ सकें एवं यह किसी अन्य प्रयोजन हेतु प्रयोग नहीं किया जाएगा। समस्त कार्यालयी एवं व्यवाहरिक प्रयोजनों हेतु निर्णय का अंग्रेजी स्वरूप ही अभिप्रामाणित माना जाएगा और कार्यान्वयन तथा लागू किए जाने हेतु उसे ही वरीयता दी जाएगी।

