[2019] 6 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 97

ਭਾਰਤ ਬ੍ਰਾਡਬੈਂਡ ਨੈੱਟਵਰਕ ਲਿਮਟਿਡ

ਬਨਾਮ

ਯੂਨਾਇਟੇਡ ਟੈਲੀਕਾਮ ਲਿਮਟਿਡ

(2019 ਦੀ ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 3972)

16 ਅਪ੍ਰੈਲ 2019

[ਆਰ.ਐਫ. ਨਰੀਮਨ ਅਤੇ ਵਿਨੀਤ ਸਰਨ, ਜੇ.ਜੇ.]

ਵਿਚੋਲਗੀ ਅਤੇ ਸਮਝੌਤਾ 10996: ਧਾਰਾ 12 (5) ਅਤੇ ਇਸ ਦਾ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ - ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ - ਧਾਰਨ - ਧਾਰਨਾ: ਧਾਰਾ 12 (5) ਦਾ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਕੇਵਲ ਤਾਂ ਹੀ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜੇ ਧਿਰਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਝਗੜੇ ਉੱਤਪੰਨ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਧਿਰਾਂ ਲਿਖਤੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇੱਕ ਸਪੱਸ਼ਟ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੁਆਰਾ ਧਾਰਾ 12 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (5) ਦੀ ਉਪਯੋਗਤਾ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੰਦੀਆਂ ਹਨ - ਸ਼ਬਦ "ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸਹਿਮਤੀ ਪ੍ਰਗਟ ਕਰੋ" ਸ਼ਬਦ ਇੱਕ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਉਲਟ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਮਝੌਤੇ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜਿਸਦਾ ਆਚਰਣ ਦੁਆਰਾ ਅਨੁਮਾਨ ਲਗਾਇਆ ਜਾਣਾ ਹੈ - ਤੁਰੰਤ ਕੇਸ ਨੇ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਸਪੱਸ਼ਟ ਸਮਝੌਤਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ - ਤੱਥ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਦਾਅਵੇ ਦਾ ਬਿਆਨ ਵਿਚੋਲੇ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਦਾਇਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸਪੱਸ਼ਟ ਸਹਿਮਤੀ ਸੀ ਕਿ ਦੋਵੇਂ ਧਿਰਾਂ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਅਯੋਗ ਹੋਣ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਵਿਚੋਲੇ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੁੰਦੀਆਂ ਸਨ।

ਆਰਬਿਟਰੇਸ਼ਨ ਅਤੇ ਸਮਝੌਤਾ 1996: ਧਾਰਾ 12 (5) - ਆਰਬਿਟਰੇਸ਼ਨ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਹੋਣ ਦੀ ਯੋਗਤਾ - ਤੁਰੰਤ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ-ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧ ਨਿਰਦੇਸ਼ਕ ਦੁਆਰਾ ਵਿਚੋਲਗੀ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸਮਝੌਤਾ - ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ, ਆਰਬਿਟਰੇਸ਼ਨ ਕਲਾਜ਼ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਆਰਬਿਟਰੇਸ਼ਨ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ - 3.7.2017 ਨੂੰ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ **TRF** ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਕਿਉਂਕਿ ਇੱਕ ਕੰਪਨੀ

ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਨਿਰਦੇਸ਼ਕ ਜੋ ਆਰਬਿਟਰੇਸ਼ਨ ਦੀਆਂ ਧਿਰਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਸੀ, ਖੁਦ ਆਰਬਿਟਰੇਸ਼ਨ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਅਯੋਗ ਸੀ, ਅਜਿਹਾ ਅਯੋਗ ਵਿਅਕਤੀ ਇੱਕ ਵਿਚੋਲੇ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਸੀ, ਅਤੇ ਅਜਿਹੀ ਕੋਈ ਵੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਰੱਦ ਅਤੇ ਰੱਦ ਹੋ ਜਾਵੇਗੀ - **TRF** ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਤੁਰੰਤ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਪ੍ਰਬੰਧ ਨਿਰਦੇਸ਼ਕ ਦੁਆਰਾ ਖੁਦ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਆਰਬਿਟਰੇਸ਼ਨ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਵੈਧਤਾ ਨੂੰ - ਕਿਹਾ ਗਿਆ: ਤੁਰੰਤ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਆਰਬਿਟਰੇਸ਼ਨ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਕਿਤਾਬ ਵਿੱਚ ਧਾਰਾ 12 (5) ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਹੋਈ ਸੀ - ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਨਿਰਦੇਸ਼ਕ ਖੁਦ ਵਿਚੋਲੇ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਸੀ, ਸੱਤਵੀਂ ਅਨੁਸੂਚੀ ਦੀ ਆਈਟਮ 5 ਦੇ ਤਹਿਤ ਵਿਚੋਲੇ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਅਯੋਗ ਕਰਾਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ - ਉਪ-ਧਾਰਾ 12, 13 ਅਤੇ 14 ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਕੋਈ ਵਿਚੋਲਗੀ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਖੁਲਾਸਾ ਕਰਦੀ ਹੈ ਜਿਸ ਨਾਲ ਉਸਦੀ ਆਜ਼ਾਦੀ ਜਾਂ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਬਾਰੇ ਜਾਇਜ਼ ਸ਼ੱਕ ਹੋਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਅਜਿਹੇ ਵਿਚੋਲੇ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨੂੰ ਉਪ-ਧਾਰਾ 12 (1) ਤੋਂ 12 (4) ਅਤੇ ਧਾਰਾ 13 ਦੇ ਤਹਿਤ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ- ਹਾਲਾਂਕਿ, ਜਿੱਥੇ ਅਜਿਹਾ ਵਿਅਕਤੀ ਵਿਚੋਲੇ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਹੋਣ ਲਈ "ਅਯੋਗ" ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਅਜਿਹੇ ਵਿਚੋਲੇ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਅਜਿਹੇ ਵਿਚੋਲੇ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇਣ ਦਾ ਸਵਾਲ ਹੀ ਉੱਤਪੰਨ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ - ਅਜਿਹੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਅਰਥਾਤ ਇੱਕ ਕੇਸ ਜੋ ਧਾਰਾ 12 (5) ਦੇ ਅਧੀਨ ਆਉਂਦਾ ਹੈ, ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 14 (1) (ਏ) ਉਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਆਰਬਿਟਰੇਸ਼ਨ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਜੋਂ ਬਣ ਜਾਂਦਾ ਹੈ (ਭਾਵ ਡੀ ਜੂਰ) ਧਾਰਾ 12 (5) ਦੇ ਤਹਿਤ ਆਪਣੇ ਕਾਰਜਾਂ ਨੂੰ ਨਿਭਾਉਣ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰੱਥ, ਇੱਕ ਵਿਚੋਲੇ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਹੋਣ ਲਈ ਅਯੋਗ ਹੋਣਾ - ਅਜਿਹਾ ਹੋਣ ਕਰਕੇ, ਉਸਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਆਪਣੇ ਆਪ ਖਤਮ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਫਿਰ ਉਸਦੀ ਥਾਂ ਧਾਰਾ 14 (1) ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਵਿਚੋਲੇ ਦੁਆਰਾ ਲਿਆ ਜਾਵੇਗਾ - ਜੇ ਕੋਈ ਵਿਚੋਲਗੀ ਆਪਣੇ ਕਾਰਜਾਂ ਨੂੰ ਨਿਭਾਉਣ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰੱਥ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਧਾਰਾ 12 (5) ਵਿੱਚ ਦੱਸੀਆਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕਿਸੇ ਵਿੱਚ ਆਉਂਦਾ ਹੈ, ਸੱਤਵੀਂ ਅਨੁਸੂਚੀ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਕੋਈ ਧਿਰ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਜੋ ਫਿਰ ਫੈਸਲਾ ਕਰੇਗੀ ਕਿ ਕੀ ਉਸਦਾ ਫਤਵਾ ਖਤਮ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ।

ਅਪੀਲਾਂ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ ਅਦਾਲਤ ਨੇ,

ਕਿਹਾ ਕਿ : 1.1 ਆਰਬਿਟਰੇਸ਼ਨ ਐਂਡ ਕੰਸੀਲੀਏਸ਼ਨ (ਸੋਧ) ਐਕਟ, 2015 ਦੀ ਥਾਂ ਧਾਰਾ 12 (1) ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਆਰਬਿਟਰੇਸ਼ਨ ਵਜੋਂ ਉਸ ਦੀ ਸੰਭਾਵਿਤ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸੰਪਰਕ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਉਸਦਾ ਫਰਜ਼ ਬਣਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਜਿਹੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਦਾ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਖੁਲਾਸਾ ਕਰੇ ਜੋ ਉਸਦੀ ਆਜ਼ਾਦੀ ਜਾਂ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਬਾਰੇ ਜਾਇਜ਼ ਸ਼ੱਕ ਉੱਤਪੰਨ ਕਰਨ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਰੱਖਦੇ ਹਨ। ਇਕ ਵਾਰ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਵਿਚੋਲੇ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨੂੰ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿ ਧਾਰਾ 12 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (3) ਦੇ ਤਹਿਤ ਧਾਰਾ 12 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (4) ਦੁਆਰਾ ਦਰਜ ਕੀਤੀ ਗਈ ਚੇਤਾਵਨੀ ਦੇ ਅਧੀਨ ਜਾਇਜ਼ ਸ਼ੱਕ ਉੱਤਪੰਨ ਹੋਏ ਹਨ। ਚੁਣੌਤੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਫਿਰ ਧਾਰਾ 13 (2) ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸਮਾਂ ਸੀਮਾ ਦੇ ਨਾਲ ਧਾਰਾ 13 ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਆਰਬਿਟਰਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਪਹਿਲਾਂ ਉਕਤ ਚੁਣੌਤੀ 'ਤੇ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਜੇ ਇਹ ਸਫਲ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕਾਰਵਾਈ ਜਾਰੀ ਰੱਖੇਗਾ ਅਤੇ ਫੈਸਲਾ ਦੇਵੇਗਾ। ਇਨਾਮ ਮਿਲਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਹੀ ਕਿਸੇ ਵਿਚੋਲੇ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇਣ ਵਾਲੀ ਧਿਰ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 34 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਅਜਿਹੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ। [ਪੈਰਾ 14][113-ਈ-ਐਚ; 114-ਏ-ਬੀ]

ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ ਧਾਰਾ 12 (5), ਇੱਕ ਨਵੀਂ ਵਿਵਸਥਾ ਹੈ ਜੋ ਕਿਸੇ ਵਿਚੋਲੇ ਦੀ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਅਸਮਰੱਥਾ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ। ਇਸ ਵਿਵਸਥਾ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਧਾਰਾ 12 (5) ਦੀ ਗੈਰ-ਅੜਿੱਕੇ ਵਾਲੀ ਧਾਰਾ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਦੇ ਉਲਟ ਕਿਸੇ ਵੀ ਪੂਰਵ ਸਮਝੌਤੇ ਨੂੰ ਉਸ ਸਮੇਂ ਖਤਮ ਕਰ

ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਜਿਸਦਾ ਧਿਰਾਂ ਜਾਂ ਵਕੀਲ ਜਾਂ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਵਿਸ਼ਾ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧ ਸੱਤਵੀਂ ਅਨੁਸੂਚੀ ਦੇ ਅਧੀਨ ਆਉਂਦਾ ਹੈ। ਉਪ-ਧਾਰਾ ਫਿਰ ਘੋਸ਼ਣਾ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹਾ ਵਿਅਕਤੀ ਵਿਚੋਲੇ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਹੋਣ ਲਈ "ਅਯੋਗ" ਹੋਵੇਗਾ। ਇਸ ਅਯੋਗਤਾ ਨੂੰ ਦੂਰ ਕਰਨ ਦਾ ਇਕੋ ਇਕ ਤਰੀਕਾ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਦੁਆਰਾ ਹੈ, ਜੋ ਦੁਬਾਰਾ ਇਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਵਿਵਸਥਾ ਹੈ ਜੋ ਕਹਿੰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਧਿਰਾਂ ਵਿਚਾਲੇ ਉੱਤਪੰਨ ਹੋਏ ਵਿਵਾਦਾਂ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਲਿਖਤੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਕ ਸਪੱਸ਼ਟ ਸਮਝੌਤੇ ਦੁਆਰਾ ਧਾਰਾ 12 (5) ਦੀ ਲਾਗੂਕਰਨ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ। ਜਿੱਥੇ ਧਿਰਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮਝੌਤੇ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਸੱਤਵੀਂ ਅਨੁਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਵਿੱਚ ਆਉਂਦਾ ਹੈ, ਉਹ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਜੋਂ, ਵਿਚੋਲੇ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਹੋਣ ਲਈ ਅਯੋਗ ਹੈ। ਕਾਨੂੰਨ ਵਿਚ ਇਸ ਅਯੋਗਤਾ ਨੂੰ ਦੁਬਾਰਾ ਦੂਰ ਕਰਨ ਦਾ ਇਕੋ ਇਕ ਤਰੀਕਾ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਧਿਰਾਂ ਆਪਣੇ ਵਿਚਕਾਰ ਵਿਵਾਦ ਉੱਤਪੰਨ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, "ਲਿਖਤੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਸਮਝੌਤਾ" ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਉਪ-ਧਾਰਾ ਦੀ ਉਪਯੋਗਤਾ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ। "ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਗਟ ਸਹਿਮਤੀ" ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਸੱਤਵੀਂ ਅਨੁਸੂਚੀ ਦੁਆਰਾ ਦੋਸ਼ੀ ਠਹਿਰਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਪਰ ਜਿਸ ਨੂੰ ਧਿਰਾਂ ਦੁਆਰਾ (ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਵਿਵਾਦ ਉੱਤਪੰਨ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ) ਇੱਕ ਅਜਿਹਾ ਵਿਅਕਤੀ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਹੈ, ਇਸ ਤੱਥ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਸੱਤਵੀਂ ਅਨੁਸੂਚੀ ਦੁਆਰਾ ਦੋਸ਼ੀ ਠਹਿਰਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। [ਪੈਰਾ 15] [114-B-F]

XXXXXX

ਭਾਰਤ ਬ੍ਰਾਡਬੈਂਡ ਨੈੱਟਵਰਕ ਲਿਮਟਿਡ ਬਨਾਮ ਯੂਨਾਇਟੇਡ ਟੈਲੀਕਾਮ ਲਿਮਟਿਡ 99

2.1 ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਮਿਸ਼ਨ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕੁਝ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਪੱਧਰ ਦੀ ਸੁਤੰਤਰਤਾ ਅਤੇ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਹੈ ਜੋ ਧਿਰਾਂ ਦੇ ਸਮਝੌਤੇ ਦੀ ਪਰਵਾਹ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਵਿਚੋਲਗੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੀ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਹ ਵੇਖਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਕਿ ਪਾਰਟੀ ਦੀ ਖੁਦਮੁਖਤਿਆਰੀ ਦਾ ਸਨਮਾਨ ਸਿਰਫ ਕੁਝ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ

ਜੋ ਪਰਿਵਾਰਕ ਵਿਚੋਲਗੀ ਜਾਂ ਹੋਰ ਵਿਚੋਲਗੀ ਵਿੱਚ ਉੱਤਪੰਨ ਹੋਣ ਵਾਲੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਹੋ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ ਜਿੱਥੇ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਪੱਖਾਂ ਦੇ ਅੰਨ੍ਹੇ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਉਸਦੀ ਸੁਤੰਤਰਤਾ ਅਤੇ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਬਾਰੇ ਉਦੇਸ਼ਪੂਰਨ ਜਾਇਜ਼ ਸ਼ੱਕ ਮੌਜੂਦ ਹਨ। ਇਸ ਲਈ ਧਾਰਾ 12, 13 ਅਤੇ 14 ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਕੋਈ ਵਿਚੋਲਗੀ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਖੁਲਾਸਾ ਕਰਦੀ ਹੈ ਜਿਸ ਨਾਲ ਉਸਦੀ ਆਜ਼ਾਦੀ ਜਾਂ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਬਾਰੇ ਜਾਇਜ਼ ਸ਼ੱਕ ਹੋਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਅਜਿਹੇ ਵਿਚੋਲੇ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨੂੰ ਧਾਰਾ 12 (1) ਤੋਂ 12 (4) ਅਤੇ ਧਾਰਾ 13 ਦੇ ਤਹਿਤ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਜਿੱਥੇ ਅਜਿਹਾ ਵਿਅਕਤੀ ਵਿਚੋਲੇ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਹੋਣ ਲਈ "ਅਯੋਗ" ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਅਜਿਹੇ ਵਿਚੋਲੇ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਅਜਿਹੇ ਵਿਚੋਲੇ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇਣ ਦਾ ਸਵਾਲ ਹੀ ਉੱਤਪੰਨ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ। ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਅਰਥਾਤ, ਕੋਈ ਕੇਸ ਜੋ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 12 (5), ਧਾਰਾ 14 (1) (ਏ) ਦੇ ਅਧੀਨ ਆਉਂਦਾ ਹੈ, ਓਨਾ ਹੀ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਿੰਨਾ ਕਿ ਆਰਬਿਟਰੇਸ਼ਨ, ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਜੋਂ (ਭਾਵ, ਡੀ ਜੂਰ) ਬਣ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਧਾਰਾ 12 (5) ਦੇ ਤਹਿਤ ਆਪਣੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰੱਥ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਵਿਚੋਲੇ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਹੋਣ ਲਈ ਅਯੋਗ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਅਜਿਹਾ ਹੋਣ 'ਤੇ ਉਸ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਆਪਣੇ ਆਪ ਖਤਮ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਫਿਰ ਉਸ ਦੀ ਥਾਂ ਧਾਰਾ 14 (1) ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਵਿਚੋਲੇ ਦੁਆਰਾ ਲਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਇਹ ਕੇਵਲ ਤਾਂ ਹੀ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਇਸ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਵਿਵਾਦ ਉੱਤਪੰਨ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਉਹ ਆਪਣੇ ਕਾਰਜਾਂ ਨੂੰ ਨਿਭਾਉਣ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰੱਥ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਕਿਸੇ ਧਿਰ ਨੂੰ ਫਤਵੇ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਬਾਰੇ ਫੈਸਲਾ ਲੈਣ ਲਈ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇਣੀ ਪੈਂਦੀ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਧਿਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸਹਿਮਤੀ ਨਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਧਾਰਾ 12 (5) ਦੇ ਸਾਰੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਚੁਣੌਤੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਜੇ ਕੋਈ ਵਿਚੋਲਗੀ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਰੀ ਰਹਿੰਦੀ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਧਾਰਾ 12 (5) ਵਿੱਚ ਦੱਸੀਆਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕਿਸੇ ਵਿੱਚ ਆਉਂਦੀ ਹੈ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਸੱਤਵੀਂ ਅਨੁਸੂਚੀ ਦੇ ਨਾਲ ਪੜ੍ਹਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇੱਕ ਧਿਰ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਜੋ ਫਿਰ ਫੈਸਲਾ ਕਰੇਗੀ ਕਿ ਉਸਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਖਤਮ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। (ਪਾਰਸ 16, 17) [114-F-G; 116-A-G]

XXXXXX

2.2 ਤੁਰੰਤ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਨਿਰਦੇਸ਼ਕ ਸੱਤਵੀਂ ਅਨੁਸੂਚੀ ਦੇ ਆਈਟਮ 5 ਦੇ ਤਹਿਤ ਵਿਚੋਲੇ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਅਯੋਗ ਕਰਾਰ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ ਕਰਕੇ ਖੁਦ ਵਿਚੋਲੇ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਕੀ ਅਜਿਹਾ ਅਯੋਗ ਵਿਅਕਤੀ ਖੁਦ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਵਿਚੋਲੇ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਇਹ ਸਿਰਫ 03.07.2017 ਨੂੰ TRF ਲਿਮਟਿਡ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੁਆਰਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਕਿਸੇ ਅਯੋਗ ਵਿਅਕਤੀ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਨਿਯੁਕਤੀ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੈ। ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਸ਼ੱਕ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਵਿਵਾਦ 23.10.2015 ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਕਿਤਾਬ ਵਿੱਚ ਧਾਰਾ 12 (5) ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਹੀ ਉੱਤਪੰਨ ਹੋਏ ਸਨ, ਅਤੇ ਆਰਬਿਟਰੇਸ਼ਨ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ 23.10.2015 ਤੋਂ ਬਹੁਤ ਬਾਅਦ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। TRF ਲਿਮਟਿਡ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਕਿਤੇ ਵੀ ਇਹ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਸਿਰਫ ਸੰਭਾਵਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ। ਸੋਧ ਐਕਟ 2015 ਦੀ ਧਾਰਾ 26 ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਸੋਧ ਐਕਟ, 2015 23.10.2015 ਨੂੰ ਜਾਂ ਉਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋਈ ਵਿਚੋਲਗੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ। APO ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਸਾਲ 2014 ਦੀ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਮੈਨੇਜਿੰਗ ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤੀ ਸੋਧ ਐਕਟ, 2015 ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ TRF ਲਿਮਟਿਡ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਜੱਜ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਾਨੂੰਨ ਵਜੋਂ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਵਿਚੋਲੇ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਇਸ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। [ਪੈਰਾ 18] [116-H; 117-B-G]

3. ਇਸ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ 'ਤੇ ਧਾਰਾ 12 (5) ਦੇ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ।

XXXXXX

ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4 ਦੇ ਉਲਟ, ਜੋ ਕਿ ਵਿਵਹਾਰ ਦੁਆਰਾ ਇਤਰਾਜ਼ ਕਰਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਛੋਟ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ, ਧਾਰਾ 12 (5) ਦਾ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਕੇਵਲ ਤਾਂ ਹੀ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ ਜੇ ਧਿਰਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਵਿਵਾਦ ਉੱਤਪੰਨ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਧਿਰਾਂ ਲਿਖਤੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇੱਕ ਸਪੱਸ਼ਟ ਸਮਝੌਤੇ ਦੁਆਰਾ ਧਾਰਾ 12 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (5) ਦੀ ਉਪਯੋਗਤਾ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੰਦੀਆਂ ਹਨ। ਇਸ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ, ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 7 ਦੀ ਸਮਾਨਤਾ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਦਲੀਲ ਨੂੰ ਵੀ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 7 ਵਿਚੋਲਗੀ ਸਮਝੌਤਿਆਂ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹੈ ਜੋ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਫਿਰ ਦੱਸਦੇ ਹਨ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਸਮਝੌਤੇ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜੋ ਅਜਿਹੇ ਸਮਝੌਤਿਆਂ ਦਾ ਰਿਕਾਰਡ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਧਾਰਾ 12 (5) "ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਗਟ ਸਹਿਮਤੀ" ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਇੱਕ "ਪ੍ਰਗਟ" ਸਮਝੌਤਾ ਹੋਵੇ। ਇਹ ਸਮਝੌਤਾ ਇੱਕ ਅਜਿਹਾ ਸਮਝੌਤਾ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਦੋਵੇਂ ਧਿਰਾਂ, ਇਸ ਤੱਥ ਦੀ ਪੂਰੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੇ ਨਾਲ ਕਿ ਸ਼੍ਰੀ ਖਾਨ ਇੱਕ ਵਿਚੋਲੇ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਹੋਣ ਲਈ ਅਯੋਗ ਹਨ, ਅਜੇ ਵੀ ਅੱਗੇ ਵਧਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਕਹਿੰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਲਈ ਉਸ ਵਿੱਚ ਪੂਰਾ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਹੈ। ਤੁਰੰਤ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥ ਅਜਿਹੇ ਕਿਸੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਸਮਝੌਤੇ ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ। ਨਿਯੁਕਤੀ ਪੱਤਰ ਜਿਸ 'ਤੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ 'ਤੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਸਹਿਮਤੀ ਦਾ ਸੰਕੇਤ ਵਜੋਂ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਮਿਤੀ 17.01.2017 ਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤਾਰੀਖ ਨੂੰ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਮੈਨੇਜਿੰਗ ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਨੂੰ ਨਿਸ਼ਚਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪਤਾ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿ ਸ਼੍ਰੀ ਖਾਨ ਨੂੰ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਕਿਉਂਕਿ ਸੱਤਵੀਂ ਅਨੁਸੂਚੀ ਦੇ ਨਾਲ ਪੜ੍ਹੀ ਗਈ ਧਾਰਾ 12 (5) ਸਿਰਫ ਪ੍ਰਬੰਧ ਨਿਰਦੇਸ਼ਕ ਦੀ ਆਰਬਿਟਰੇਸ਼ਨ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀਤਾ ਵੱਲ ਗਈ ਸੀ। ਸ਼੍ਰੀ ਖਾਨ ਦੀ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਿਯੁਕਤੀ TRF ਲਿਮਟਿਡ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਐਲਾਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਹੀ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੋਈ, ਜੋ ਕਿ 03.07.2017 ਨੂੰ ਹੀ ਸੀ। ਇਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਸ਼੍ਰੀ ਖਾਨ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਵੈਧਤਾ ਬਾਰੇ ਧਿਰਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਸਪੱਸ਼ਟ ਸਹਿਮਤੀ ਹੋਣ ਦੀ ਬਜਾਏ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ 07.10.2017 ਨੂੰ ਇਕਲੌਤੇ ਵਿਚੋਲੇ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਇੱਕ ਅਰਜ਼ੀ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਆਰਬਿਟਰੇਸ਼ਨ ਦਾ ਧਿਆਨ TRF ਲਿਮਟਿਡ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਵੱਲ ਖਿੱਚਿਆ ਗਿਆ ਅਤੇ

ਉਸਨੂੰ ਇਹ ਘੋਸ਼ਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਕਿ ਉਹ ਇੱਕ ਵਿਚੋਲੇ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਅਯੋਗ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਸਹੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਦੋਂ ਇਹ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4, ਧਾਰਾ 7, ਧਾਰਾ 12 (4), ਧਾਰਾ 13 (2) ਅਤੇ ਧਾਰਾ 16 (2) ਨੂੰ ਤੁਰੰਤ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅੱਗੇ ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਆਰਬਿਟਰੇਸ਼ਨ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਦਾ ਮੁੱਦਾ ਉਠਾਉਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ, ਜਿਸ ਨੇ ਖੁਦ ਵਿਚੋਲੇ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕੀਤੀ ਹੈ। [ਪੈਰਾ 20] [118-B-H; 119-A-C]

TRF ਲਿਮਟਿਡ ਬਨਾਮ ਐਨਰਗੋ ਇੰਜੀਨੀਅਰਿੰਗ ਪ੍ਰੋਜੈਕਟਸ ਲਿਮਟਿਡ (2017) 8 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ 377: [2017] 7 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 409; *ਵੋਸਟਾਲਪਾਈਨ ਸ਼ੀਨੇਨ GmbH ਬਨਾਮ ਦਿੱਲੀ ਮੈਟਰੋ ਰੇਲ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਲਿਮਟਿਡ* (2017) 4 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ 665 *HRD ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਬਨਾਮ ਗੇਲ (ਇੰਡੀਆ) ਲਿਮਟਿਡ* (2018) 12 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ 471: [2017] 11 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 857 – ਭਰੋਸੇਯੋਗ।

XXXXXX

ਆਲ ਇੰਡੀਆ ਪਾਵਰ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਬਨਾਮ ਸਾਸਨ ਪਾਵਰ ਲਿਮਟਿਡ (2017) 1 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ 487: [2016] 9 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 901; *ਵਾਸੂ ਪੀ ਸ਼ੈੱਟੀ ਬਨਾਮ ਹੋਟਲ ਵੰਦਨਾ ਪੈਲੇਸ* (2014) 5 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ 660: [2014] 9 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 38; *BSNL ਬਨਾਮ ਮੋਟੋਰੋਲਾ ਇੰਡੀਆ ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਲਿਮਟਿਡ* (2009) 2 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ 337: [2008] 13 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 445 - ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋਇਆ।

ਕਾਨੂੰਨੀ ਕੇਸ ਹਵਾਲਾ		
[2017] 7 SCR 409	ਭਰੋਸਾ ਕਿਤਾ ਗਿਆ	ਪੈਰਾ 5
(2017) 4 SCC 665	ਭਰੋਸਾ ਕਿਤਾ ਗਿਆ	ਪੈਰਾ 11
[2017] 11 SCR 857	ਭਰੋਸਾ ਕਿਤਾ ਗਿਆ	ਪੈਰਾ 12

[2016] 9 SCR 901	ਅਣਉਚਿਤ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ	ਪੈਰਾ 21
[2014] 9 SCR 38	ਅਣਉਚਿਤ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ	ਪੈਰਾ 21
[2008] 13 SCR 445	ਅਣਉਚਿਤ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ	ਪੈਰਾ 21

ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ: 2019 ਦੀ ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 3972.

2017 ਦੀ OMP (T) (ਕਮ) 84 ਵਿੱਚ ਦਿੱਲੀ ਹਾਈ ਕੋਰਟ, ਨਵੀਂ ਦਿੱਲੀ ਦੇ 22.11.2017 ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਅਤੇ ਆਦੇਸ਼ ਤੋਂ।

ਨਾਲ

2019 ਦੀ ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 3973.

ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਐਡਵੋਕੇਟਸ ਵੱਲੋਂ ਵਿਕਰਮਜੀਤ ਬੈਨਰਜੀ, ਵਧੀਕ ਸੋਲੀਸਟਰ ਜਨਰਲ ਚੰਦਨ ਕੁਮਾਰ, ਅਨਿਰੁਧ ਪੀ. ਮਜੀ।

ਉੱਤਰਦਤਾਵਾਂ ਵੱਲੋਂ ਐਸ. ਬੀ ਉਪਾਧਿਆਏ, ਸੀਨੀਅਰ ਐਡਵੋਕੇਟਸ, ਪਵਨ ਉਪਾਧਿਆਏ, ਐਸ.ਐਸ ਸ਼ਾਸਤਰੀ, ਸਰਵਜੀਤ ਪ੍ਰਤਾਪ ਸਿੰਘ, ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਅਨੀਸ਼ਾ ਉਪਾਧਿਆਏ, ਨਿਸ਼ਾਂਤ ਕੁਮਾਰ, ਯੂ.ਐਨ.ਯੂ.ਸੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਐਲਐਲਪੀ, ਸੀ ਐਮ ਪਟੇਲ।

ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਦੁਆਰਾ ਸੁਣਾਇਆ ਗਿਆ :

ਆਰ.ਐਫ. ਨਰੀਮਨ, ਜੇ.1. ਆਗਿਆ ਪ੍ਰਦਾਨ (Leave granted)।

2. ਮੌਜੂਦਾ ਅਪੀਲਾਂ ਆਰਬਿਟਰੇਸ਼ਨ ਐਂਡ ਕੰਸੀਲੀਏਸ਼ਨ ਐਕਟ, 1996 ਦੀ ਧਾਰਾ 12 (5) ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਬਾਰੇ ਇੱਕ ਦਿਲਚਸਪ ਸਵਾਲ ਉਠਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ।

XXXXXX

3. ਅਪੀਲਕਰਤਾ, ਭਾਰਤ ਬ੍ਰਾਡਬੈਂਡ ਨੈੱਟਵਰਕ ਲਿਮਟਿਡ ("**BBNL**") ਨੇ 05.08.2013 ਨੂੰ ਇੱਕ ਟੈਂਡਰ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਸੀ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ GPON ਉਪਕਰਣਾਂ ਅਤੇ ਸੂਰਜੀ ਊਰਜਾ ਉਪਕਰਣਾਂ ਦੀ ਸਪਲਾਈ, ਸਥਾਪਨਾ, ਚਾਲੂ ਕਰਨ ਅਤੇ ਰੱਖ-ਰਖਾਅ ਲਈ ਇੱਕ ਟਰਨਕੀ ਪ੍ਰੋਜੈਕਟ ਲਈ ਬੋਲੀਆਂ ਮੰਗੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ। ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਸਫਲ L1 ਬੋਲੀਦਾਤਾ ਸੀ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ 30.09.2014 ਨੂੰ ਇੱਕ ਅਗਾਊਂ ਖਰੀਦ ਆਰਡਰ ["**APO**"] ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ। ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀਆਂ ਆਮ (ਵਪਾਰਕ) ਸ਼ਰਤਾਂ ["**GCC**"] ਦੀ ਧਾਰਾ III.20.1 ਵਿਚੋਲਗੀ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਉਪਰੋਕਤ ਧਾਰਾ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ:

"III.20 ਵਿਚੋਲਗੀ

III.20.1 ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਤਹਿਤ ਜਾਂ ਇਸ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਉੱਤਪੰਨ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਵਾਲ, ਵਿਵਾਦ ਜਾਂ ਮਤਭੇਦ ਦੀ ਸੂਰਤ ਵਿੱਚ (ਮਾਮਲਿਆਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ, ਜਿਸ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਇਸ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਤਹਿਤ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ), ਉਸ ਨੂੰ CMD, BBNL ਦੀ ਇਕੱਲੀ ਵਿਚੋਲਗੀ ਕੋਲ ਭੇਜਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਾਂ ਜੇ ਉਸਦਾ ਅਹੁਦਾ ਬਦਲ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਉਸਦਾ ਅਹੁਦਾ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਫਿਰ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ CMD, BBNL ਦੇ ਕੰਮਾਂ ਵਿੱਚ (ਭਾਵੇਂ ਉਸਦੀਆਂ ਆਪਣੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ) ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਇਕੱਲੀ ਵਿਚੋਲਗੀ ਲਈ ਅਜਿਹੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਬੁਲਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ (ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਕਤ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਜੋਂ ਜਾਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ), ਅਤੇ ਜੇ CMD ਜਾਂ ਉਕਤ ਅਧਿਕਾਰੀ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰੱਥ ਜਾਂ ਤਿਆਰ ਹੈ, ਫਿਰ CMD ਜਾਂ ਉਕਤ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਇਕੱਲੀ ਵਿਚੋਲਗੀ ਲਈ। ਵਿਚੋਲਗੀ

ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਦਾ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਆਰਬਿਟਰੇਸ਼ਨ ਐਂਡ ਕੰਸੀਲੀਏਸ਼ਨ ਐਕਟ 1996 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਅਜਿਹੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਨਿਯੁਕਤੀ 'ਤੇ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੋਈ ਇਤਰਾਜ਼ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਵਿਚੋਲਗੀ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੈ ਜਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਉਸ ਮਾਮਲੇ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣਾ ਪਵੇਗਾ ਜਿਸ ਨਾਲ ਸਮਝੌਤਾ ਸਬੰਧਤ ਹੈ ਜਾਂ ਇਹ ਕਿ ਇੱਕ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ/PSU ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਜੋਂ ਆਪਣੇ ਫਰਜ਼ਾਂ ਦੌਰਾਨ ਉਸਨੇ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਸਾਰੇ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਾਮਲੇ 'ਤੇ ਆਪਣੇ ਵਿਚਾਰ ਪ੍ਰਗਟ ਕੀਤੇ ਹਨ। ਵਿਚੋਲੇ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਅੰਤਮ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਸਮਝੌਤੇ ਦੀਆਂ ਦੋਵਾਂ ਧਿਰਾਂ ਲਈ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੋਵੇਗਾ। ਜੇ ਅਜਿਹਾ ਆਰਬਿਟਰੇਟਰ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਇਹ ਮਾਮਲਾ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਦਾ ਤਬਾਦਲਾ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਆਪਣਾ ਅਹੁਦਾ ਖਾਲੀ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰੱਥ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ CMD, BBNL ਜਾਂ ਉਕਤ ਅਧਿਕਾਰੀ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਵਿਚੋਲੇ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰੇਗਾ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਿਯੁਕਤ ਵਿਅਕਤੀ ਉਸ ਪੜਾਅ ਤੋਂ ਅੱਗੇ ਵਧਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਸ 'ਤੇ ਉਸਦੇ ਪੂਰਵ-ਪੁਰਖਿਆਂ ਨੇ ਇਸ ਨੂੰ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਸੀ।

XXXXXX

4. ਕਿਉਂਕਿ ਧਿਰਾਂ ਵਿਚਾਲੇ ਵਿਵਾਦ ਅਤੇ ਮਤਭੇਦ ਉੱਤਪੰਨ ਹੋਏ ਸਨ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੇ ਆਪਣੇ 03.01.2017 ਦੇ ਪੱਤਰ ਦੁਆਰਾ ਉਪਰੋਕਤ ਵਿਚੋਲਗੀ ਧਾਰਾ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਅਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਚੇਅਰਮੈਨ ਅਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧ ਨਿਰਦੇਸ਼ਕ ਨੂੰ 30.09.2014 ਦੇ ਉਪਰੋਕਤ APO ਤੋਂ ਉੱਤਪੰਨ ਹੋਏ ਵਿਵਾਦਾਂ ਦੇ ਨਿਪਟਾਰੇ ਲਈ ਇਕ ਸੁਤੰਤਰ ਅਤੇ ਨਿਰਪੱਖ ਵਿਚੋਲੇ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ। 17.01.2017 ਨੂੰ ਲਿਖੇ ਇੱਕ ਪੱਤਰ ਦੁਆਰਾ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਚੇਅਰਮੈਨ ਅਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧ ਨਿਰਦੇਸ਼ਕ ਨੇ, GCC ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਵਿਚੋਲਗੀ ਧਾਰਾ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਧਿਰਾਂ ਵਿਚਕਾਰ

ਉੱਤਪੰਨ ਹੋਏ ਵਿਵਾਦਾਂ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਅਤੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਸ਼੍ਰੀ ਕੇ.ਐਚ. ਖਾਨ ਨੂੰ ਇਕਲੌਤੇ ਵਿਚੋਲੇ ਵਜੋਂ ਨਾਮਜ਼ਦ ਕੀਤਾ। ਉਸਨੇ ਇਹ ਵੀ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕੀਤਾ ਕਿ ਧਿਰਾਂ ਨੂੰ ਉਪਰੋਕਤ ਇਕਲੌਤੇ ਵਿਚੋਲੇ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਦਾਅਵੇ ਅਤੇ ਜਵਾਬੀ ਦਾਅਵੇ ਦਾਇਰ ਕਰਨ ਦੀ ਆਜ਼ਾਦੀ ਹੋਵੇਗੀ।

5. 03.07.2017 ਨੂੰ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ **TRF ਲਿਮਟਿਡ ਬਨਾਮ ਐਨਰਗੋ ਇੰਜੀਨੀਅਰਿੰਗ ਪ੍ਰੋਜੈਕਟਸ ਲਿਮਟਿਡ,** (2017) 8 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ 377 ["TRF ਲਿਮਟਿਡ"] ਵਿੱਚ ਆਪਣੇ ਫੈਸਲੇ ਦੁਆਰਾ ਕਿਹਾ ਕਿ ਕਿਉਂਕਿ ਇੱਕ ਕੰਪਨੀ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਨਿਰਦੇਸ਼ਕ ਜੋ ਆਰਬਿਟਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਪੱਖਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਸੀ, ਖੁਦ ਆਰਬਿਟਰੇਸ਼ਨ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਅਯੋਗ ਸੀ, ਇਸ ਲਈ ਅਜਿਹਾ ਅਯੋਗ ਵਿਅਕਤੀ ਆਰਬਿਟਰੇਸ਼ਨ ਨਿਯੁਕਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਸੀ, ਅਤੇ ਅਜਿਹੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨਾ ਪਏਗਾ।

6. ਉਪਰੋਕਤ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਦੇਖਦੇ ਹੋਏ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਖੁਦ ਉਪਰੋਕਤ ਇਕਲੌਤੇ ਵਿਚੋਲੇ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਉਪਰੋਕਤ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਘੋਸ਼ਣਾ ਹੋਣ ਦੇ ਨਾਤੇ ਫੈਸਲੇ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਵਿਚੋਲਗੀ ਦੀਆਂ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਬਚਾਇਆ ਨਹੀਂ ਜਾਂਦਾ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਕਲੌਤੇ ਵਿਚੋਲੇ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਵਿਚੋਲੇ ਵਜੋਂ ਆਪਣਾ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਿਚ ਅਸਮਰੱਥ ਹੈ, ਇਸ ਲਈ ਉਸ ਨੂੰ ਕਾਰਵਾਈ ਤੋਂ ਪਿੱਛੇ ਹਟਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਧਿਰਾਂ ਨੂੰ ਉਸ ਦੀ ਜਗ੍ਹਾ ਬਦਲਵੇਂ ਵਿਚੋਲੇ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਕਰਨ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕੇ। 21.10.2017 ਦੇ ਇੱਕ ਆਦੇਸ਼ ਦੁਆਰਾ, ਸ਼੍ਰੀ ਖਾਨ ਨੇ ਦੋਵਾਂ ਧਿਰਾਂ ਨੂੰ ਸੁਣਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ ਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਦੱਸੇ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ਇਸ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 14 ਅਤੇ 15 ਦੇ ਤਹਿਤ 28.10.2017 ਨੂੰ ਦਿੱਲੀ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਆਰਬਿਟਰੇਸ਼ਨ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰੱਥ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਥਾਂ ਇੱਕ ਬਦਲਵੇਂ ਵਿਚੋਲੇ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ।

22.11.2017 ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੁਆਰਾ, ਇਸ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਇਹ ਕਹਿੰਦੇ ਹੋਏ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਜਿਸ ਵਿਅਕਤੀ ਨੇ ਵਿਚੋਲੇ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕੀਤੀ ਸੀ, ਉਸ ਨੂੰ ਇਹ ਪਟੀਸ਼ਨ ਉਠਾਉਣ ਤੋਂ ਰੋਕਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿਚ ਹਿੱਸਾ ਲੈਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅਜਿਹੇ ਵਿਚੋਲੇ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ। ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 12 (5) ਦੇ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਖੁਦ ਸ਼੍ਰੀ ਖਾਨ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੇ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਰਿਜ਼ਰਵੇਸ਼ਨ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਦਾ ਬਿਆਨ ਦਾਇਰ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਵੀ, ਇਹ ਲਿਖਤੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇੱਕ ਸਪੱਸ਼ਟ ਸਮਝੌਤਾ ਹੋਵੇਗਾ ਜੋ ਇਸ ਲਈ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 12 (5) ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਤੋਂ ਛੋਟ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋਵੇਗਾ।

XXXXXX

7. ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ ਵਧੀਕ ਸਾਲਿਸਿਟਰ ਜਨਰਲ ਸ਼੍ਰੀ ਵਿਕਰਮਜੀਤ ਬੈਨਰਜੀ ਨੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 12 ਤੋਂ 14 ਅਤੇ **TRF ਲਿਮਟਿਡ (ਸੁਪਰਾ**) ਦੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਹੈ ਅਤੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਹੈ ਕਿ ਸ਼੍ਰੀ ਖਾਨ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਵਿਚੋਲੇ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਹੋਣ ਦੀ ਯੋਗਤਾ 'ਤੇ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਜਿਸ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਨਿਯੁਕਤੀ ਸ਼ੁਰੂ ਤੋਂ ਹੀ ਰੱਦ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, **TRF ਲਿਮਟਿਡ (ਸੁਪਰਾ)** ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਘੋਸ਼ਣਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਕਿਉਂਕਿ ਦੋਵਾਂ ਧਿਰਾਂ ਵਿਚਾਲੇ ਉੱਤਪੰਨ ਹੋਏ ਵਿਵਾਦਾਂ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਲਿਖਤੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੋਈ ਸਪੱਸ਼ਟ ਸਹਿਮਤੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਸ਼੍ਰੀ ਖਾਨ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ 'ਤੇ ਸਹਿਮਤੀ ਹੈ, ਇਸ ਲਈ ਇਹ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿਚ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ।

8. ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ ਸੀਨੀਅਰ ਵਕੀਲ ਸ਼੍ਰੀ ਸ਼ਰਦ ਯਾਦਵ ਨੇ ਇਸ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਤਰਕ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕੀਤਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਧਾਰਾ 12 (4) ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕੋਈ ਧਿਰ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਵਿਚੋਲੇ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਸ ਨੂੰ ਪਤਾ ਲੱਗਿਆ ਸੀ। ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਵਿੱਚ ਕਿਉਂਕਿ ਧਾਰਾ 12 (5) ਅਤੇ ਸੱਤਵੀਂ ਅਨੁਸੂਚੀ 23.10.2015 ਤੋਂ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਕਿਤਾਬ ਵਿੱਚ ਸਨ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਣਦਾ ਸੀ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਨਿਰਦੇਸ਼ਕ ਸੱਤਵੀਂ ਅਨੁਸੂਚੀ ਦੀ ਆਈਟਮ 5 ਦੁਆਰਾ ਮਾਰਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕੋਈ ਵੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਰੱਦ ਹੋ ਜਾਵੇਗੀ। ਅਜਿਹਾ ਹੋਣ ਕਰਕੇ, ਧਾਰਾ 12 (4) ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੁਆਰਾ ਧਾਰਾ 14 ਅਤੇ 15 ਤਹਿਤ ਦਾਇਰ ਪਟੀਸ਼ਨ 'ਤੇ ਰੋਕ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਧਾਰਾ 13 (2) ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕੋਈ ਧਿਰ ਜੋ ਵਿਚੋਲੇ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇਣ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਰੱਖਦੀ ਹੈ, ਧਾਰਾ 12 (3) ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਹਾਲਾਤਾਂ ਤੋਂ ਜਾਣੂ ਹੋਣ ਦੇ 15 ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਆਰਬਿਟਰੇਸ਼ਨ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇਣ ਦੇ ਕਾਰਨਾਂ ਦਾ ਇੱਕ ਲਿਖਤੀ ਬਿਆਨ ਭੇਜੇਗੀ। ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਉਕਤ ਧਾਰਾ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸਮਾਂ ਸੀਮਾ ਦੇ ਅੰਦਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਜਿਸ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੁਆਰਾ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਉਪਰੋਕਤ ਪਟੀਸ਼ਨ ਖਾਰਜ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਧਾਰਾ 12 (5) ਦੇ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ 'ਤੇ ਆਉਂਦਿਆਂ, ਸ਼੍ਰੀ ਯਾਦਵ ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਧਾਰਾ 12 (5) ਦੇ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਵਿੱਚ "ਲਿਖਤੀ ਸਹਿਮਤੀ" ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਵਿੱਚ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪੂਰੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਧਿਰਾਂ ਦਰਮਿਆਨ ਰਸਮੀ ਸਮਝੌਤੇ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ, ਪਰ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਸਹੀ ਕਿਹਾ ਸੀ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੁਆਰਾ ਜਾਰੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਪੱਤਰ ਅਤੇ ਨਾਲ ਹੀ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਆਰਬਿਟਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਦਾਇਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਦਾਅਵੇ ਦੇ ਬਿਆਨ ਤੋਂ ਇਸ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਨਾਲ ਧਾਰਾ 12 (5) ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਤੋਂ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਮਿਲਦੀ ਹੈ।

XXXXXX

9. 246ਵੇਂ ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਮਿਸ਼ਨ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ। ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਇਸ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਦਾ ਸਬੰਧ ਹੈ, ਧਾਰਾ 11 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (8) ਨੂੰ ਪਹਿਲਾਂ ਦੀ ਧਾਰਾ 11 (8)1 ਦੀ ਥਾਂ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਧਾਰਾ 12 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (1) ਨੂੰ ਪਹਿਲਾਂ ਦੀ ਧਾਰਾ 12 (1)2 ਦੀ ਥਾਂ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਧਾਰਾ 12 (4) ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਇੱਕ ਨਵੀਂ ਧਾਰਾ 12(5)[3] ਜੋੜੀ ਗਈ ਸੀ। ਧਾਰਾ 14 (1)4 ਦੀਆਂ ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਲਾਈਨਾਂ ਨੂੰ ਵੀ ਬਦਲ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

10. ਸੋਧ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਉਪਰੋਕਤ ਧਾਰਾਵਾਂ ਅਤੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4 ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ:

4. ਇਤਰਾਜ਼ ਕਰਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਤੋਂ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਇੱਕ ਪਾਰਟੀ ਜੋ ਇਹ ਜਾਣਦੀ ਹੈ-

(ਏ) ਇਸ ਭਾਗ ਦੀ ਕੋਈ ਵਿਵਸਥਾ ਜਿਸ ਤੋਂ ਧਿਰਾਂ ਨਿਰਾਸ਼ ਹੋ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ, ਜਾਂ

(ਅ) ਵਿਚੋਲਗੀ ਸਮਝੌਤੇ ਤਹਿਤ ਕੋਈ ਲੋੜ,

ਇਸ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਫਿਰ ਵੀ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਬੇਲੋੜੀ ਦੇਰੀ ਦੇ ਅਜਿਹੀ ਗੈਰ-ਪਾਲਣਾ 'ਤੇ ਆਪਣਾ ਇਤਰਾਜ਼ ਦੱਸੇ ਬਿਨਾਂ ਵਿਚੋਲਗੀ ਨਾਲ ਅੱਗੇ ਵਧਦਾ ਹੈ ਜਾਂ, ਜੇ ਇਹ ਦੱਸਣ ਲਈ ਕੋਈ ਸਮਾਂ-ਸੀਮਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਇਤਰਾਜ਼, ਉਸ ਸਮੇਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਉਸ ਉਦੇਸ਼ ਦੇ ਉਸ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

(11. ਵਿਚੋਲਗੀ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ -

xxx xxx xxx xxx

(8) ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਜਾਂ ਜਿਵੇਂ ਵੀ ਮਾਮਲਾ ਹੋਵੇ, ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਜਾਂ ਅਜਿਹੀ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਨਾਮਜ਼ਦ ਵਿਅਕਤੀ ਜਾਂ ਸੰਸਥਾ, ਵਿਚੋਲਗੀ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਧਾਰਾ 12 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (1) ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸੰਭਾਵਿਤ ਵਿਚੋਲੇ ਤੋਂ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਖੁਲਾਸਾ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰੇਗੀ ਅਤੇ ਇਸ ਦਾ ਉਚਿਤ ਸਤਿਕਾਰ ਕਰੇਗੀ,

---

2016 ਦੇ ਐਕਟ 3 ਦੁਆਰਾ [1]ਉਪ-ਧਾਰਾ, ਧਾਰਾ 6 (iv) (23.10.2015 ਤੋਂ) ਬਦਲਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਧਾਰਾ 11 (8) ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪੜ੍ਹਦੀ ਹੈ:

(11. ਵਿਚੋਲਗੀ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ -

(8) ਚੀਫ਼ ਜਸਟਿਸ ਜਾਂ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤ ਵਿਅਕਤੀ ਜਾਂ ਸੰਸਥਾ, ਵਿਚੋਲਗੀ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ, ਹੇਠ ਲਿਖਿਆਂ ਦਾ ਉਚਿਤ ਸਤਿਕਾਰ ਕਰੇਗੀ:

(ਏ) ਧਿਰਾਂ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੁਆਰਾ ਵਿਚੋਲੇ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੀ ਕੋਈ ਯੋਗਤਾ; ਅਤੇ

(ਬੀ) ਹੋਰ ਵਿਚਾਰ ਜੋ ਕਿਸੇ ਸੁਤੰਤਰ ਅਤੇ ਨਿਰਪੱਖ ਵਿਚੋਲੇ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕਰਨ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਰੱਖਦੇ ਹਨ।

2016 ਦੇ ਐਕਟ 3 ਦੁਆਰਾ ਉਪ-ਧਾਰਾ, ਧਾਰਾ 8 (1) (23.10.2015 ਤੋਂ) ਬਦਲਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਧਾਰਾ 12 (1) ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪੜ੍ਹਦੀ ਹੈ:

"12. ਚੁਣੌਤੀ ਲਈ ਆਧਾਰ. (1) ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਵਿਚੋਲੇ ਵਜੋਂ ਉਸ ਦੀ ਸੰਭਾਵਿਤ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸੰਪਰਕ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਥਿਤੀ ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਕਰੇਗਾ ਜਿਸ ਨਾਲ ਉਸਦੀ ਸੁਤੰਤਰਤਾ ਜਾਂ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਬਾਰੇ ਜਾਇਜ਼ ਸ਼ੱਕ ਉੱਤਪੰਨ ਹੋਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੋਵੇ।

2016 ਦੇ ਐਕਟ [3], ਧਾਰਾ 8 (ii) (23.10.2015 ਤੋਂ) ਦੁਆਰਾ 3.

2016 ਦੇ ਐਕਟ [3], ਧਾਰਾ 9 (23.10.2015 ਤੋਂ) ਦੁਆਰਾ [4]ਉਪ-ਉਪ- ਬਦਲਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਧਾਰਾ 14 (1) ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪੜ੍ਹਦੀ ਹੈ:

(14. ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲਤਾ ਜਾਂ ਅਸੰਭਵਤਾ — (1) ਵਿਚੋਲੇ ਦਾ ਹੁਕਮ ਖਤਮ ਹੋ ਜਾਵੇਗਾ ਜੇ-"

XXXXXX

ਇੱਕ ਵਿਚੋਲਾ, ਧਾਰਾ 12 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (1) ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸੰਭਾਵਿਤ ਵਿਚੋਲੇ ਤੋਂ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਖੁਲਾਸਾ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰੇਗਾ, ਅਤੇ ਇਸ ਦਾ ਉਚਿਤ ਸਤਿਕਾਰ ਕਰੇਗਾ :--

(ਏ) ਧਿਰਾਂ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੁਆਰਾ ਵਿਚੋਲੇ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੀ ਕੋਈ ਯੋਗਤਾ; ਅਤੇ

(ਬੀ) ਖੁਲਾਸੇ ਦੀ ਸਮੱਗਰੀ ਅਤੇ ਹੋਰ ਵਿਚਾਰ ਜੋ ਇੱਕ ਸੁਤੰਤਰ ਅਤੇ ਨਿਰਪੱਖ ਵਿਚੋਲੇ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕਰਨ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਰੱਖਦੇ ਹਨ।

xxx xxx xxx "

"12. **ਚੁਣੌਤੀ ਲਈ ਆਧਾਰ:-** (1) ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਵਿਚੋਲੇ ਵਜੋਂ ਆਪਣੀ ਸੰਭਾਵਿਤ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸੰਪਰਕ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਕਿਸੇ ਵੀ ਹਾਲਤ ਦਾ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਖੁਲਾਸਾ ਕਰੇਗਾ:---

(ਏ) ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵੀ ਧਿਰ ਨਾਲ ਜਾਂ ਵਿਵਾਦ ਅਧੀਨ ਵਿਸ਼ਾ-ਵਸਤੂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਚਾਹੇ ਵਿੱਤੀ, ਕਾਰੋਬਾਰੀ, ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਜਾਂ ਹੋਰ ਕਿਸਮ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਤੀਤ ਜਾਂ ਵਰਤਮਾਨ ਸੰਬੰਧ

ਜਾਂ ਦਿਲਚਸਪੀ ਦਾ ਸਿੱਧਾ ਜਾਂ ਅਸਿੱਧਾ ਹੋਂਦ, ਜਿਸ ਨਾਲ ਉਸਦੀ ਸੁਤੰਤਰਤਾ ਜਾਂ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਬਾਰੇ ਜਾਇਜ਼ ਸ਼ੱਕ ਉੱਤਪੰਨ ਹੋਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੋਵੇ; ਅਤੇ

(ਬੀ) ਜਿਸ ਨਾਲ ਉਸ ਦੀ ਵਿਚੋਲਗੀ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦਾ ਸਮਾਂ ਦੇਣ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਅਤੇ ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬਾਰਾਂ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਅੰਦਰ ਸਮੁੱਚੀ ਵਿਚੋਲਗੀ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਦੀ ਉਸ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਹੋਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ।

ਵਿਆਖਿਆ 1. ਪੰਜਵੀਂ ਅਨੁਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਦੱਸੇ ਗਏ ਆਧਾਰ ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮਾਰਗ ਦਰਸ਼ਨ ਕਰਨਗੇ ਕਿ ਕੀ ਅਜਿਹੇ ਹਾਲਾਤ ਮੌਜੂਦ ਹਨ ਜੋ ਕਿਸੇ ਵਿਚੋਲੇ ਦੀ ਸੁਤੰਤਰਤਾ ਜਾਂ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਬਾਰੇ ਜਾਇਜ਼ ਸ਼ੱਕਾਂ ਨੂੰ ਜਨਮ ਦਿੰਦੇ ਹਨ।

ਵਿਆਖਿਆ 2. ਇਹ ਖੁਲਾਸਾ ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੁਆਰਾ ਛੇਵੀਂ ਅਨੁਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਫਾਰਮ ਵਿੱਚ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।

(2) ਕੋਈ ਵਿਚੋਲਾ, ਆਪਣੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਅਤੇ ਸਾਰੀ ਵਿਚੋਲਗੀ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੌਰਾਨ, ਬਿਨਾਂ ਦੇਰੀ ਕੀਤੇ ਉਪ-ਧਾਰਾ (1) ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਕਿਸੇ ਵੀ ਹਾਲਾਤਾਂ ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਧਿਰਾਂ ਨੂੰ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਕਰੇਗਾ ਜਦ ਤੱਕ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਸੂਚਿਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

(3) ਕਿਸੇ ਵਿਚੋਲੇ ਨੂੰ ਕੇਵਲ ਤਾਂ ਹੀ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੇ-

(ਏ) ਅਜਿਹੇ ਹਾਲਾਤ ਮੌਜੂਦ ਹਨ ਜੋ ਉਸ ਦੀ ਸੁਤੰਤਰਤਾ ਜਾਂ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਬਾਰੇ ਜਾਇਜ਼ ਸ਼ੱਕ ਉੱਤਪੰਨ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਜਾਂ

(ਬੀ) ਉਸ ਕੋਲ ਉਹ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਨਹੀਂ ਹਨ ਜਿੰਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਧਿਰਾਂ ਸਹਿਮਤ ਹਨ।

XXXXXX

(4) ਕੋਈ ਧਿਰ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਿਸੇ ਵਿਚੋਲੇ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਜਾਂ ਜਿਸ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਵਿੱਚ ਉਸਨੇ ਭਾਗ ਲਿਆ ਹੈ, ਸਿਰਫ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਬਾਰੇ ਉਸਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਪਤਾ ਲੱਗਦਾ ਹੈ।

(5) ਇਸ ਦੇ ਉਲਟ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਗਾਊਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਕੋਈ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਜਿਸਦਾ ਰਿਸ਼ਤਾ ਧਿਰਾਂ ਜਾਂ ਸਲਾਹਕਾਰ ਜਾਂ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਵਿਸ਼ਾ-ਵਸਤੂ ਨਾਲ ਸੱਤਵੀਂ ਅਨੁਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕਿਸੇ ਦੇ ਅਧੀਨ ਆਉਂਦਾ ਹੈ, ਵਿਚੋਲੇ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਹੋਣ ਲਈ ਅਯੋਗ ਹੋਵੇਗਾ:

ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ ਧਿਰਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਉੱਤਪੰਨ ਹੋਏ ਵਿਵਾਦਾਂ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਲਿਖਤੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇੱਕ ਸਪੱਸ਼ਟ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਉਪ-ਧਾਰਾ ਦੀ ਉਪਯੋਗਤਾ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ।

"13. **ਚੁਣੌਤੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ**: - (1) ਉਪ-ਧਾਰਾ (4) ਦੇ ਅਧੀਨ ਧਿਰਾਂ ਕਿਸੇ ਵਿਚੋਲੇ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇਣ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ 'ਤੇ ਸਹਿਮਤ ਹੋਣ ਲਈ ਸੁਤੰਤਰ ਹਨ।

(2) ਉਪ-ਧਾਰਾ (1) ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਕਿਸੇ ਵੀ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਹਿਣ 'ਤੇ ਕੋਈ ਧਿਰ ਜੋ ਕਿਸੇ ਵਿਚੋਲੇ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇਣ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਰੱਖਦੀ ਹੈ, ਆਰਬਿਟਰਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਗਠਨ ਬਾਰੇ ਜਾਣੂ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪੰਦਰਾਂ ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਜਾਂ ਧਾਰਾ 12 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (3) ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਕਿਸੇ ਵੀ ਹਾਲਾਤਾਂ ਤੋਂ ਜਾਣੂ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਆਰਬਿਟਰਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇਣ ਦੇ ਕਾਰਨਾਂ ਦਾ ਇੱਕ ਲਿਖਤੀ ਬਿਆਨ ਭੇਜੇਗੀ।

(3) ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਪ-ਧਾਰਾ (2) ਅਧੀਨ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਵਿਚੋਲਗੀ ਆਪਣੇ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਪਿੱਛੇ ਨਹੀਂ ਹਟਦੀ ਜਾਂ ਦੂਜੀ ਧਿਰ ਚੁਣੌਤੀ ਲਈ ਸਹਿਮਤ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ, ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਆਰਬਿਟਰਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਚੁਣੌਤੀ 'ਤੇ ਫੈਸਲਾ ਕਰੇਗਾ।

(4) ਜੇ ਧਿਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸਹਿਮਤ ਕਿਸੇ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਅਧੀਨ ਜਾਂ ਉਪ-ਧਾਰਾ (2) ਅਧੀਨ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਅਧੀਨ ਚੁਣੌਤੀ ਸਫਲ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ, ਤਾਂ ਵਿਚੋਲਗੀ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਵਿਚੋਲਗੀ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਜਾਰੀ ਰੱਖੇਗਾ ਅਤੇ ਇੱਕ ਆਰਬਿਟਰਲ ਫੈਸਲਾ ਦੇਵੇਗਾ।

(5) ਜਿੱਥੇ ਉਪ-ਧਾਰਾ (4) ਦੇ ਅਧੀਨ ਕੋਈ ਆਰਬਿਟਰਲ ਅਵਾਰਡ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਵਿਚੋਲਗੀ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇਣ ਵਾਲੀ ਧਿਰ ਧਾਰਾ 34 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਅਜਿਹੇ ਆਰਬਿਟਰਲ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ।

(6) ਜਿੱਥੇ ਉਪ-ਧਾਰਾ (5) ਅਧੀਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਅਰਜ਼ੀ 'ਤੇ ਕੋਈ ਵਿਚੋਲਗੀ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਅਦਾਲਤ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇਣ ਵਾਲਾ ਆਰਬਿਟਰੇਟਰ ਕਿਸੇ ਫੀਸ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ।

(1) ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲਤਾ ਜਾਂ ਅਸੰਭਵ:- ਕਿਸੇ ਵਿਚੋਲੇ ਦਾ ਹੁਕਮ ਖਤਮ ਹੋ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਉਸ ਦੀ ਥਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਵਿਚੋਲੇ ਨੂੰ ਲਿਆ ਜਾਵੇਗਾ, ਜੇ :-

XXXXXX

a) ਉਹ ਆਪਣੇ ਕਾਰਜਾਂ ਨੂੰ ਨਿਭਾਉਣ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰੱਥ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਹੋਰ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਬੇਲੋੜੀ ਦੇਰੀ ਦੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ; ਅਤੇ

b) ਉਹ ਆਪਣੇ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਪਿੱਛੇ ਹਟ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਜਾਂ ਪਾਰਟੀਆਂ ਉਸ ਦੇ ਫਤਵੇ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਸਹਿਮਤ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ।

(2) ਜੇ ਉਪ-ਧਾਰਾ (1) ਦੀ ਧਾਰਾ (ਏ) ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਕਿਸੇ ਵੀ ਆਧਾਰ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਵਿਵਾਦ ਬਣਿਆ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਕੋਈ ਧਿਰ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਧਿਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸਹਿਮਤੀ ਨਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ, ਆਦੇਸ਼ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਬਾਰੇ ਫੈਸਲਾ ਲੈਣ ਲਈ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ।

(3) ਜੇ ਧਾਰਾ 13 ਦੀ ਇਸ ਧਾਰਾ ਜਾਂ ਉਪ-ਧਾਰਾ (3) ਦੇ ਤਹਿਤ, ਕੋਈ ਵਿਚੋਲਗੀ ਆਪਣੇ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਪਿੱਛੇ ਹਟ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਕੋਈ ਧਿਰ ਕਿਸੇ ਵਿਚੋਲੇ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਸਹਿਮਤ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਇਸ ਧਾਰਾ ਜਾਂ ਧਾਰਾ 12 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (3) ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਕਿਸੇ ਵੀ ਆਧਾਰ ਦੀ ਵੈਧਤਾ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ।

11. ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਤਿੰਨ ਫੈਸਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਧਾਰਾ 12 (5) ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਿਆ ਜਾ ਚੁੱਕਾ ਹੈ। **ਵੋਸਟਾਲਪਾਈਨ ਸ਼ੀਨੇਨ GmbH ਬਨਾਮ ਦਿੱਲੀ ਮੈਟਰੋ ਰੇਲ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਲਿਮਟਿਡ,** (2017) 4 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ 665 ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਉਪਰੋਕਤ ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਮਿਸ਼ਨ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਦੀਆਂ ਸਿਫਾਰਸ਼ਾਂ 'ਤੇ ਗੌਰ ਕੀਤਾ, ਅਤੇ ਧਾਰਾ 12 ਵਿੱਚ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੋਧ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਾਨੂੰਨ ਦਾ ਬਹੁਤ ਵਿਸਥਾਰ ਨਾਲ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ ਫਿਰ ਕਿਹਾ:

"23. ਇਸ ਗੱਲ ਤੋਂ ਵੀ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਕਿ ਸੱਤਵੀਂ ਅਨੁਸੂਚੀ IBA ਦੇ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੈ ਜੋ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅੰਤਰਰਾਸ਼ਟਰੀ ਅਧਾਰਤ ਅਭਿਆਸਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧਤਾ ਵਜੋਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ 'ਤੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਧਾਰਾਵਾਂ ਤੋਂ ਕਾਨੂੰਨਾਂ, ਕੇਸ ਕਾਨੂੰਨ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਰਾਏ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੈ। ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਵਿੱਚ ਹੀ ਇਸ ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

xxx xxx xxx xxx

XXXXXX

25. ਧਾਰਾ 12 ਵਿੱਚ ਸੋਧ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਵਿਚੋਲਿਆਂ ਦੀ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਭਾਵ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸੁਤੰਤਰਤਾ ਅਤੇ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਨੂੰ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕੇ। ਸੋਧੇ ਹੋਏ ਪ੍ਰਬੰਧ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ "ਹਾਲਾਤਾਂ" ਦੀ ਪਛਾਣ ਕਰਨ ਲਈ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜੋ ਵਿਚੋਲੇ ਦੀ ਆਜ਼ਾਦੀ ਜਾਂ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਬਾਰੇ "ਜਾਇਜ਼ ਸ਼ੱਕ" ਨੂੰ ਜਨਮ ਦਿੰਦੇ ਹਨ। ਜੇ ਇਹਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕੋਈ ਵੀ ਹਾਲਾਤ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਸ ਵਿੱਚ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਪੱਖਪਾਤ ਦੇ ਜਾਇਜ਼ ਖਦਸ਼ੇ ਨੂੰ ਜਨਮ ਦੇਵੇਗਾ। ਐਕਟ ਦੀ ਪੰਜਵੀਂ ਅਨੁਸੂਚੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਆਧਾਰਾਂ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕਰਦੀ ਹੈ ਜੋ ਇਸ ਕਿਸਮ ਦੇ ਜਾਇਜ਼ ਸ਼ੱਕਾਂ ਨੂੰ ਜਨਮ ਦੇ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸੱਤਵੀਂ ਅਨੁਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਹਾਲਾਤਾਂ ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜੋ ਧਾਰਾ 12 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (5) ਦੀਆਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਕਰਨਗੇ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਉਲਟ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਗਾਊਂ ਸਮਝੌਤੇ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦੇਣਗੇ। ਇਸ ਕੇਸ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਜ਼ਿਕਰ ਕਰਨਾ ਢੁਕਵਾਂ ਹੈ ਕਿ ਜੇ ਕੋਈ ਵਿਚੋਲਗੀ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਸਲਾਹਕਾਰ, ਸਲਾਹਕਾਰ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਧਿਰ ਨਾਲ ਕੋਈ ਅਤੀਤ ਜਾਂ ਵਰਤਮਾਨ ਕਾਰੋਬਾਰੀ ਸੰਬੰਧ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਇੱਕ ਵਿਚੋਲੇ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਅਯੋਗ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਵਿਚੋਲਗੀ ਦੀ ਭੂਮਿਕਾ ਨਿਭਾਉਣ ਲਈ ਅਯੋਗ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਇੱਕ ਮੈਨੇਜਰ ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਜਾਂ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਹੈ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਇੱਕ ਧਿਰ ਦੇ ਸਹਿਯੋਗੀ ਵਿੱਚ ਇਕੋ ਨਿਯੰਤਰਣ ਪ੍ਰਭਾਵ ਹੈ ਜੇ ਐਫੀਲੀਏਟ ਆਰਬਿਟਰੇਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਉਹ ਵਿਅਕਤੀ ਜੋ ਨਿਯਮਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਪਾਰਟੀ ਜਾਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਪਾਰਟੀ ਦੇ ਸਹਿਯੋਗੀ ਨੂੰ ਸਲਾਹ ਦਿੰਦੇ ਹਨ, ਅਸਮਰੱਥ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਇੱਕ ਵਿਆਪਕ ਸੂਚੀ ਅਨੁਸੂਚੀ 5 ਅਤੇ ਅਨੁਸੂਚੀ 7 ਵਿੱਚ ਗਿਣੀ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਸੂਚੀਬੱਧ ਵਿਅਕਤੀ ਉਕਤ ਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵੀ ਚੀਜ਼ ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ।

12. ਐਚ.ਆਰ.ਡੀ (**HRD)** ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਬਨਾਮ ਗੇਲ (ਇੰਡੀਆ) ਲਿਮਟਿਡ, (2018) 12 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ 471 ਵਿੱਚ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 12 ਅਤੇ ਪੰਜਵੀਂ, ਛੇਵੀਂ ਅਤੇ ਸੱਤਵੀਂ ਅਨੁਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀਆਂ ਸੋਧਾਂ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਮੰਨਿਆ:

"12. 2016 ਦੇ ਸੋਧ ਐਕਟ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਐਕਟ ਦੁਆਰਾ ਉਹਨਾਂ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਇੱਕ ਵਿਰੋਧਾਭਾਸ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਜੋ ਵਿਚੋਲੇ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਲਈ

"ਅਯੋਗ" ਹੋ ਜਾਂਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਉਹ ਵਿਅਕਤੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਬਾਰੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸੁਤੰਤਰਤਾ ਜਾਂ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਬਾਰੇ ਜਾਇਜ਼ ਸ਼ੱਕ ਮੌਜੂਦ ਹਨ। ਕਿਉਂਕਿ ਅਯੋਗਤਾ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਜੜ੍ਹ ਤੱਕ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਇਸ ਲਈ ਸੱਤਵੀਂ ਅਨੁਸੂਚੀ ਦੇ ਨਾਲ ਪੜ੍ਹੀ ਗਈ ਧਾਰਾ 12 (5) ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਜੇ ਵਿਚੋਲਗੀ ਸੱਤਵੀਂ ਅਨੁਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕਿਸੇ ਇੱਕ ਵਿੱਚ ਆਉਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਵਿਚੋਲੇ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ "ਅਯੋਗ" ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਕ ਵਾਰ ਜਦੋਂ ਉਹ ਅਯੋਗ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਧਾਰਾ 14 (1) (ਏ) ਦੇ ਤਹਿਤ ਉਹ ਫਿਰ ਆਪਣੇ ਕੰਮਾਂ ਨੂੰ ਨਿਭਾਉਣ ਵਿਚ ਅਸਮਰੱਥ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿਚ ਉਸ ਨੂੰ "ਅਯੋਗ" ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿ ਕੀ ਕੋਈ ਵਿਚੋਲਗੀ ਆਪਣੇ ਕਾਰਜਾਂ ਨੂੰ ਨਿਭਾਉਣ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰੱਥ ਹੈ, ਧਾਰਾ 13 ਦੇ ਤਹਿਤ ਆਰਬਿਟਰਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕੋਲ ਜਾਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਕਿਉਂਕਿ ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀ ਕੋਲ ਅੱਗੇ ਵਧਣ ਲਈ ਅੰਦਰੂਨੀ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦੀ ਘਾਟ ਹੋਵੇਗੀ, ਇਸ ਲਈ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਉਸ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਬਾਰੇ ਫੈਸਲਾ ਲੈਣ ਲਈ ਧਾਰਾ 14 (2) ਤਹਿਤ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਅਰਜ਼ੀ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਦੇ ਉਲਟ ਇੱਕ ਚੁਣੌਤੀ ਵਿੱਚ ਜਿੱਥੇ ਪੰਜਵੀਂ ਅਨੁਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਦੱਸੇ ਗਏ ਆਧਾਰਾਂ ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਵਿਚੋਲੇ ਦੀ ਸੁਤੰਤਰਤਾ ਜਾਂ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਬਾਰੇ ਜਾਇਜ਼ ਸ਼ੱਕਾਂ ਨੂੰ ਜਨਮ ਦਿੰਦੇ ਹਨ, ਸੁਤੰਤਰਤਾ ਜਾਂ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਬਾਰੇ ਅਜਿਹੇ ਸ਼ੱਕਾਂ ਨੂੰ ਧਾਰਾ ਦੇ ਤਹਿਤ ਆਰਬਿਟਰਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਵਿੱਚ ਤੱਥ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

XXXXXX

ਭਾਰਤ ਬ੍ਰਾਡਬੈਂਡ ਨੈੱਟਵਰਕ ਲਿਮਟਿਡ ਬਨਾਮ ਯੂਨਾਇਟੇਡ ਟੈਲੀਕਾਮ ਲਿਮਟਿਡ 111
[ਆਰ.ਐਫ. ਨਰੀਮਨ, ਜੇ.]

13. ਜੇ ਕੋਈ ਚੁਣੌਤੀ ਸਫਲ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਆਰਬਿਟਰਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਫੈਸਲਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਆਰਬਿਟਰੇਸ਼ਨ/ਆਰਬਿਟਰੇਟਰਾਂ ਦੀ ਸੁਤੰਤਰਤਾ ਜਾਂ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਜਾਇਜ਼ ਸ਼ੱਕ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਤਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਧਾਰਾ 13 (4) ਦੇ ਤਹਿਤ ਵਿਚੋਲਗੀ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਫੈਸਲਾ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਅਜਿਹਾ ਫੈਸਲਾ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਹੀ ਪੰਜਵੀਂ ਅਨੁਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਆਧਾਰਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚੋਲੇ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇਣ ਵਾਲੀ

ਧਿਰ ਉਪਰੋਕਤ ਆਧਾਰਾਂ 'ਤੇ ਧਾਰਾ 34 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਆਰਬਿਟਰਲ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਜਸਟਿਸ ਦੋਆਬੀਆ ਅਤੇ ਜਸਟਿਸ ਲਾਹੋਟੀ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਵਿਰੁੱਧ ਪੰਜਵੀਂ ਅਨੁਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕਿਸੇ ਵੀ ਚੁਣੌਤੀ 'ਤੇ ਇਸ ਪੜਾਅ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ, ਬਲਕਿ ਆਰਬਿਟਰਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਵੱਲੋਂ ਫੈਸਲਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਹੀ ਇਸ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਇਸ ਲਈ ਅਸੀਂ ਪੰਜਵੀਂ ਅਨੁਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਚੀਜ਼ਾਂ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਰਾਏ ਜ਼ਾਹਰ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਜਿਸ ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਚੋਲੇ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਵੱਲੋਂ ਫੈਸਲਾ ਸੁਣਾਏ ਜਾਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਹੀ ਉਹ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਲਈ ਸੁਤੰਤਰ ਹੋਣਗੇ।

xxx xxx xxx xxx

14. ਪੰਜਵੀਂ ਅਤੇ ਸੱਤਵੀਂ ਅਨੁਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਆਧਾਰਾਂ ਦੀ ਗਣਨਾ IBA ਦੇ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਤੋਂ ਲਈ ਗਈ ਹੈ, ਖਾਸ ਕਰਕੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਲਾਲ ਅਤੇ ਸੰਤਰੀ ਸੂਚੀਆਂ ਤੋਂ। ਉਪਰੋਕਤ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਵਿੱਚ ਤਿੰਨ ਸੂਚੀਆਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ। ਲਾਲ ਸੂਚੀ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਗੈਰ-ਮੁਆਫੀਯੋਗ ਅਤੇ ਮੁਆਫ ਕਰਨ ਯੋਗ ਦਿਸ਼ਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ, ਅਜਿਹੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਨੂੰ ਕਵਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜੋ "ਵਧੇਰੇ ਗੰਭੀਰ" ਅਤੇ "ਗੰਭੀਰ" ਹਨ, "ਵਧੇਰੇ ਗੰਭੀਰ" ਇਤਰਾਜ਼ ਮੁਆਫ ਨਹੀਂ ਕੀਤੇ ਜਾ ਸਕਦੇ। ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਓਰੇਂਜ ਸੂਚੀ ਵਿਚ, ਅਜਿਹੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਦੀ ਇੱਕ ਸੂਚੀ ਹੈ ਜੋ ਵਿਚੋਲੇ ਦੀ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਜਾਂ ਸੁਤੰਤਰਤਾ ਬਾਰੇ ਸ਼ੱਕ ਉੱਤਪੰਨ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਜਿਸ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਆਰਬਿਟਰੇਸ਼ਨ ਦਾ ਫਰਜ਼ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਅਜਿਹੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਕਰੇ। ਗ੍ਰੀਨ ਲਿਸਟ ਉਨ੍ਹਾਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਦੀ ਸੂਚੀ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਉਦੇਸ਼ਪੂਰਨ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਤੋਂ ਹਿੱਤਾਂ ਦਾ ਕੋਈ ਅਸਲ ਟਕਰਾਅ ਮੌਜੂਦ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਜਿਸ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਵਿਚੋਲੇ ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਫਰਜ਼ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਹ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ ਪਹਿਲੀ ਵਾਰ ਸਾਲ 2004 ਵਿੱਚ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵਿਸ਼ਵ ਭਰ ਵਿੱਚ ਵਿਚੋਲਗੀ ਦੇ ਤਜ਼ਰਬੇ ਨੂੰ ਵੇਖਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਇਹਨਾਂ ਵਿੱਚ ਸੋਧ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਇਸ ਦੇ ਭਾਗ 1 ਵਿੱਚ, ਨਿਰਪੱਖਤਾ, ਸੁਤੰਤਰਤਾ ਅਤੇ ਖੁਲਾਸੇ ਬਾਰੇ ਆਮ ਮਾਪਦੰਡ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ।

xxx xxx xxx xxx

XXXXXX

"17. ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਕਿ ਪੰਜਵੀਂ ਅਨੁਸੂਚੀ ਦੀਆਂ ਆਈਟਮਾਂ 1 ਤੋਂ 19 ਸੱਤਵੀਂ ਅਨੁਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਉਪਰੋਕਤ ਆਈਟਮਾਂ ਦੇ ਸਮਾਨ ਹਨ। ਇਹ ਚੀਜ਼ਾਂ ਪੰਜਵੀਂ ਅਨੁਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਵੀ ਦਿਖਾਈ ਦੇਣ ਦਾ ਇੱਕੋ ਇੱਕ ਕਾਰਨ ਵਿਚੋਲੇ ਦੁਆਰਾ ਖੁਲਾਸੇ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਪ੍ਰਸਤਾਵਿਤ ਵਿਚੋਲਗੀ ਪੰਜਵੀਂ ਅਨੁਸੂਚੀ ਦੇ ਆਈਟਮ 1 ਤੋਂ 34 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਆਪਣੀ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਦਾ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਖੁਲਾਸਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ, ਅਜਿਹੇ ਖੁਲਾਸੇ ਦੀ ਘਾਟ ਹੋਵੇਗੀ, ਜਿਸ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਧਿਰਾਂ ਨੂੰ ਨੁਕਸਾਨ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿਉਂਕਿ ਅਜਿਹੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਅਕਸਰ ਸਿਰਫ ਵਿਚੋਲੇ ਦੇ ਨਿੱਜੀ ਗਿਆਨ ਵਿੱਚ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਇਹੀ ਕਾਰਨ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹਾ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਕਿ ਆਈਟਮ 1 ਤੋਂ 19 ਵੀ ਪੰਜਵੀਂ ਅਨੁਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਦਿਖਾਈ ਦਿੰਦੇ ਹਨ।

13. **TRF ਲਿਮਟਿਡ (**ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 12 (5) ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਇੱਕ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧ ਨਿਰਦੇਸ਼ਕ ਦੁਆਰਾ ਇੱਕ ਵਿਚੋਲੇ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤਾ, ਜੋ ਸੱਤਵੀਂ ਅਨੁਸੂਚੀ ਦੇ ਤਹਿਤ ਵਿਚੋਲੇ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਅਯੋਗ ਹੋ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕਿਹਾ:

"50. ਪਹਿਲਾਂ ਅਸੀਂ ਧਾਰਾ (ਡੀ) ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਾਂਗੇ। ਇਸ ਵਿਚ ਕੋਈ ਝਗੜਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 12 (5) ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ, ਜੇ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਜੋ ਸੱਤਵੀਂ ਅਨੁਸੂਚੀ ਵਿਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਵਿਚੋਂ ਕਿਸੇ ਦੇ ਅਧੀਨ ਆਉਂਦਾ ਹੈ, ਵਿਚੋਲੇ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਹੋਣ ਲਈ ਅਯੋਗ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਸ ਵਿਚ ਕੋਈ ਸ਼ੱਕ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਸੱਤਵੀਂ ਅਨੁਸੂਚੀ ਵਿਚ ਵਰਤੀ ਗਈ ਭਾਸ਼ਾ ਲਈ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਨਿਰਦੇਸ਼ਕ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਸੰਚਾਲਨ ਦੁਆਰਾ ਅਯੋਗ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਸੀਨੀਅਰ ਵਕੀਲ ਦਾ ਇਹ ਪੱਖ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ

ਵਾਰ ਪ੍ਰਬੰਧ ਨਿਰਦੇਸ਼ਕ ਅਯੋਗ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਨਾਮਜ਼ਦ ਕਰਨ ਲਈ ਵੀ ਅਯੋਗ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਉਪਰੋਕਤ ਪੱਖ ਦਾ ਖੰਡਨ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਸੀਨੀਅਰ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਅਯੋਗਤਾ ਕਿਸੇ ਨਾਮਜ਼ਦ ਵਿਅਕਤੀ ਤੱਕ ਨਹੀਂ ਵਧ ਸਕਦੀ, ਜੇ ਉਹ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਤੋਂ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਖਾਸ ਕਰਕੇ ਜਦੋਂ ਲੋੜੀਂਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਅਸੀਂ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਨਾ ਉਚਿਤ ਸਮਝਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਅਸੀਂ ਨਾ ਤਾਂ ਖੁਲਾਸੇ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹਾਂ, ਨਾ ਹੀ ਨਿਰਪੱਖਤਾ, ਨਾ ਹੀ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਅਜਿਹੀ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਸਥਿਤੀ ਨਾਲ। ਅਸੀਂ ਇਕੱਲੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸ ਮੁੱਦੇ ਨਾਲ ਚਿੰਤਤ ਹਾਂ, ਕੀ ਪ੍ਰਬੰਧ ਨਿਰਦੇਸ਼ਕ, ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਸੰਚਾਲਨ ਦੁਆਰਾ ਅਯੋਗ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕੀ ਉਹ ਅਜੇ ਵੀ ਵਿਚੋਲੇ ਨੂੰ ਨਾਮਜ਼ਦ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੈ। ਦੁਹਰਾਉਣ ਦੀ ਕੀਮਤ 'ਤੇ, ਅਸੀਂ ਇਹ ਕਹਿ ਸਕਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਜਦੋਂ ਦੋ ਧਿਰਾਂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ, ਤਾਂ ਇਕ ਵਿਚੋਲੇ ਨੂੰ ਨਾਮਜ਼ਦ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਦੂਜੀ ਦੂਜੀ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਬਿਲਕੁਲ ਵੱਖਰੀ ਸਥਿਤੀ ਹੈ। ਜੇ ਕੋਈ ਧਾਰਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਧਿਰਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਸਬੰਧਤ ਵਿਚੋਲੇ ਨੂੰ ਨਾਮਜ਼ਦ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਨਾਮਜ਼ਦ ਕਰਨ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ 'ਤੇ ਸਵਾਲ ਨਹੀਂ ਉਠਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਉਸ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਜਿਸ ਚੀਜ਼ 'ਤੇ ਸਵਾਲ ਉਠਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਉਹ ਹੈ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਤਮਕ ਪਾਲਣਾ ਅਤੇ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਇਸ ਨਾਲ ਜੁੜੀਆਂ ਅਨੁਸੂਚੀਆਂ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਵਿਚੋਲੇ ਦੀ ਯੋਗਤਾ। ਪਰ ਇੱਥੇ ਇੱਕ ਅਜਿਹਾ ਮਾਮਲਾ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਪ੍ਰਬੰਧ ਨਿਰਦੇਸ਼ਕ "ਨਾਮਿਤ ਇਕਲੌਤਾ ਆਰਬਿਟਰੇਸ਼ਨ" ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਕਿਸੇ ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਨਾਮਜ਼ਦ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਵੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਜੋ ਉਸਦੀ ਜਗ੍ਹਾ ਵਿਚੋਲਗੀ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਸੂਖਮ ਅੰਤਰ ਹੈ....."

xxx xxx xxx xxx

XXXXXX

"54. ਅਜਿਹੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਮੂਲ ਇਹ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਕੀ ਕੋਈ ਅਯੋਗ ਆਰਬਿਟਰੇਸ਼ਨ, ਮੈਨੇਜਿੰਗ ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਵਾਂਗ ਇੱਕ ਵਿਚੋਲੇ ਨੂੰ ਨਾਮਜ਼ਦ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਹੋਰ ਯੋਗ ਅਤੇ ਸਤਿਕਾਰਯੋਗ ਵਿਅਕਤੀ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪਹਿਲਾਂ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਅਸੀਂ ਨਾ ਤਾਂ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਸਤਿਕਾਰ ਨਾਲ ਚਿੰਤਤ ਹਾਂ। ਅਸੀਂ ਸਿਰਫ ਪ੍ਰਬੰਧ ਨਿਰਦੇਸ਼ਕ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਜਾਂ ਸ਼ਕਤੀ ਨਾਲ ਚਿੰਤਤ ਹਾਂ। ਸਾਡੇ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਦੁਆਰਾ, ਅਸੀਂ ਇਸ ਸਿੱਟੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਣ ਲਈ ਪਾਬੰਦ ਹਾਂ ਕਿ ਇਕ ਵਾਰ ਜਦੋਂ ਵਿਚੋਲਗੀ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਸੰਚਾਲਨ ਦੁਆਰਾ ਅਯੋਗ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਨੂੰ ਵਿਚੋਲੇ ਵਜੋਂ ਨਾਮਜ਼ਦ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ। ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 12 (5) ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੀ ਤਜਵੀਜ਼ ਅਨੁਸਾਰ ਵਿਚੋਲਗੀ ਅਯੋਗ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਇਹ ਸਮਝ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਹੈ ਕਿ ਜਿਹੜਾ ਵਿਅਕਤੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਯੋਗ ਹੈ ਉਹ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਨਾਮਜ਼ਦ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਕਹਿਣ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਇਕ ਵਾਰ ਬੁਨਿਆਦੀ ਢਾਂਚਾ ਢਹਿ-ਢੇਰੀ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਸੁਪਰਸਟ੍ਰਕਚਰ ਢਹਿ-ਢੇਰੀ ਹੋਣਾ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ। ਪਿੰਥ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਕੋਈ ਇਮਾਰਤ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ। ਜਾਂ ਇਸ ਨੂੰ ਵੱਖਰੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਕਹਿਣ ਲਈ, ਇਕ ਵਾਰ ਜਦੋਂ ਪ੍ਰਬੰਧ ਨਿਰਦੇਸ਼ਕ ਦੀ ਇਕਲੌਤੀ ਵਿਚੋਲੇ ਵਜੋਂ ਪਛਾਣ ਖਤਮ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਨੂੰ ਵਿਚੋਲੇ ਵਜੋਂ ਨਾਮਜ਼ਦ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਖਤਮ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਵੱਲੋਂ ਪ੍ਰਗਟਾਏ ਗਏ ਵਿਚਾਰ ਟਿਕਾਊ ਨਹੀਂ ਹਨ ਅਤੇ ਅਸੀਂ ਅਜਿਹਾ ਕਹਿੰਦੇ ਹਾਂ।

14. ਉਪਰੋਕਤ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੇ ਨਜ਼ਰੀਏ ਤੋਂ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਆਰਬਿਟਰੇਸ਼ਨ ਅਤੇ ਕੰਸੀਲੀਏਸ਼ਨ (ਸੋਧ) ਐਕਟ, 2015 ["ਸੋਧ ਐਕਟ, 2015") ਦੁਆਰਾ ਬਦਲੀ ਗਈ ਧਾਰਾ 12 (1) ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਆਰਬਿਟਰੇਸ਼ਨ ਵਜੋਂ ਉਸਦੀ ਸੰਭਾਵਿਤ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸੰਪਰਕ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸਦਾ ਫਰਜ਼ ਬਣਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਜਿਹੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਦਾ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਖੁਲਾਸਾ ਕਰੇ ਜੋ ਉਸਦੀ ਆਜ਼ਾਦੀ ਜਾਂ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਬਾਰੇ ਜਾਇਜ਼ ਸ਼ੱਕ ਉੱਤਪੰਨ ਕਰਨ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਰੱਖਦੇ ਹਨ। ਖੁਲਾਸਾ ਛੇਵੀਂ ਅਨੁਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਫਾਰਮ ਵਿੱਚ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਪੰਜਵੀਂ ਅਨੁਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਦੱਸੇ

ਗਏ ਆਧਾਰ ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਕ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਕੀ ਅਜਿਹੇ ਹਾਲਾਤ ਮੌਜੂਦ ਹਨ ਜੋ ਕਿਸੇ ਵਿਚੋਲੇ ਦੀ ਸੁਤੰਤਰਤਾ ਜਾਂ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਬਾਰੇ ਜਾਇਜ਼ ਸ਼ੱਕਾਂ ਨੂੰ ਜਨਮ ਦਿੰਦੇ ਹਨ। ਇਕ ਵਾਰ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵਿਚੋਲੇ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨੂੰ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿ ਧਾਰਾ 12 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (3) ਦੇ ਤਹਿਤ ਧਾਰਾ 12 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (4) ਦੁਆਰਾ ਦਰਜ ਕੀਤੀ ਗਈ ਚੇਤਾਵਨੀ ਦੇ ਅਧੀਨ ਜਾਇਜ਼ ਸ਼ੱਕ ਉੱਤਪੰਨ ਹੋਏ ਹਨ। ਚੁਣੌਤੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਫਿਰ ਧਾਰਾ 13 (2) ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸਮਾਂ ਸੀਮਾ ਦੇ ਨਾਲ ਧਾਰਾ 13 ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ।

XXXXXX

ਧਿਆਨ ਦੇਣ ਵਾਲੀ ਗੱਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਆਰਬਿਟਰੇਸ਼ਨ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਪਹਿਲਾਂ ਉਕਤ ਚੁਣੌਤੀ 'ਤੇ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਜੇ ਇਹ ਸਫਲ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕਾਰਵਾਈ ਜਾਰੀ ਰੱਖੇਗਾ ਅਤੇ ਫੈਸਲਾ ਦੇਵੇਗਾ। ਇਹ ਸਿਰਫ ਇਨਾਮ ਪੋਸਟ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਵਿਚੋਲੇ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇਣ ਵਾਲੀ ਧਿਰ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 34 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਅਜਿਹੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ।

15. ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਧਾਰਾ 12 (5), ਇੱਕ ਨਵੀਂ ਵਿਵਸਥਾ ਹੈ ਜੋ ਕਿਸੇ ਵਿਚੋਲੇ ਦੀ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਅਸਮਰੱਥਾ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ। ਇਸ ਵਿਵਸਥਾ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਇਸ ਦੇ ਉਲਟ ਕਿਸੇ ਵੀ ਪੂਰਵ ਸਮਝੌਤੇ ਨੂੰ ਧਾਰਾ 12 (5) ਦੀ ਗੈਰ-ਅੜਿੱਕੇ ਵਾਲੀ ਧਾਰਾ ਦੁਆਰਾ ਉਸ ਸਮੇਂ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਜਿਸਦਾ ਧਿਰਾਂ ਜਾਂ ਵਕੀਲ ਜਾਂ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਵਿਸ਼ਾ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧ ਸੱਤਵੀਂ ਅਨੁਸੂਚੀ ਦੇ ਅਧੀਨ ਆਉਂਦਾ ਹੈ। ਉਪ-ਧਾਰਾ ਫਿਰ ਘੋਸ਼ਣਾ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹਾ ਵਿਅਕਤੀ ਵਿਚੋਲੇ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਹੋਣ ਲਈ "ਅਯੋਗ" ਹੋਵੇਗਾ। ਇਸ ਅਯੋਗਤਾ ਨੂੰ ਦੂਰ ਕਰਨ ਦਾ ਇਕੋ ਇਕ ਤਰੀਕਾ ਉਪਬੰਧ ਦੁਆਰਾ ਹੈ, ਜੋ ਦੁਬਾਰਾ ਇਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਵਿਵਸਥਾ ਹੈ ਜੋ ਕਹਿੰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਧਿਰਾਂ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚਾਲੇ ਉੱਤਪੰਨ ਹੋਏ ਵਿਵਾਦਾਂ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਲਿਖਤੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਕ

ਸਪੱਸ਼ਟ ਸਮਝੌਤੇ ਦੁਆਰਾ ਧਾਰਾ 12 (5) ਦੀ ਲਾਗੂਕਰਨ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ। ਇਸ ਲਈ ਜੋ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ, ਉਹ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਧਿਰਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮਝੌਤੇ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਸੱਤਵੀਂ ਅਨੁਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਵਿੱਚ ਆਉਂਦਾ ਹੈ, ਉਹ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਜੋਂ, ਵਿਚੋਲੇ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਹੋਣ ਲਈ ਅਯੋਗ ਹੈ। ਕਾਨੂੰਨ ਵਿਚ ਇਸ ਅਯੋਗਤਾ ਨੂੰ ਦੁਬਾਰਾ ਦੂਰ ਕਰਨ ਦਾ ਇਕੋ ਇਕ ਤਰੀਕਾ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਧਿਰਾਂ ਆਪਣੇ ਵਿਚਕਾਰ ਵਿਵਾਦ ਉੱਤਪੰਨ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, "ਲਿਖਤੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਸਮਝੌਤਾ" ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਉਪ-ਧਾਰਾ ਦੀ ਉਪਯੋਗਤਾ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ। ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ, "ਲਿਖਤੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰਗਟ ਸਹਿਮਤੀ" ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਸੱਤਵੀਂ ਅਨੁਸੂਚੀ ਦੁਆਰਾ ਦੋਸ਼ੀ ਠਹਿਰਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਪਰ ਜਿਸ ਨੂੰ ਧਿਰਾਂ ਦੁਆਰਾ (ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਵਿਵਾਦ ਉੱਤਪੰਨ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ) ਇੱਕ ਅਜਿਹਾ ਵਿਅਕਤੀ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਹੈ, ਇਸ ਤੱਥ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਸੱਤਵੀਂ ਅਨੁਸੂਚੀ ਦੁਆਰਾ ਦੋਸ਼ੀ ਠਹਿਰਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ।

16. ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਮਿਸ਼ਨ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ, ਜਿਸ ਦਾ ਸਾਡੇ ਕੁਝ ਫੈਸਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਵਿਆਪਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕੁਝ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਪੱਧਰ ਦੀ ਸੁਤੰਤਰਤਾ ਅਤੇ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਹੈ ਜੋ ਧਿਰਾਂ ਦੇ ਸਮਝੌਤੇ ਦੀ ਪਰਵਾਹ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਵਿਚੋਲਗੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੀ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਮਾਮਲਾ ਹੋਣ ਕਰਕੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਮਿਸ਼ਨ ਨੇ ਫਿਰ ਪਾਇਆ:

XXXXXX

59. ਕਮਿਸ਼ਨ ਨੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਰਿਸ਼ਤੇ ਜਾਂ ਹਿੱਤ ਦੀ ਹੋਂਦ ਬਾਰੇ ਆਪਣੀ ਸੰਭਾਵਿਤ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਪੜਾਅ 'ਤੇ ਵਿਚੋਲੇ ਦੁਆਰਾ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਖੁਲਾਸੇ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਦਾ ਪ੍ਰਸਤਾਵ

ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨਾਲ ਜਾਇਜ਼ ਸ਼ੱਕ ਉੱਤਪੰਨ ਹੋਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ। ਕਮਿਸ਼ਨ ਨੇ ਚੌਥੀ ਅਨੁਸੂਚੀ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਦਾ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਦਿੱਤਾ ਹੈ, ਜੋ ਅੰਤਰਰਾਸ਼ਟਰੀ ਵਿਚੋਲਗੀ ਵਿੱਚ ਹਿੱਤਾਂ ਦੇ ਟਕਰਾਅ ਬਾਰੇ IBA ਦੇ ਦਿਸ਼ਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਦੀ ਲਾਲ ਅਤੇ ਸੰਤਰੀ ਸੂਚੀ ਤੋਂ ਲਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਜਿਸ ਨੂੰ ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ "ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਕ" ਵਜੋਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਕਿ ਕੀ ਅਜਿਹੇ ਹਾਲਾਤ ਮੌਜੂਦ ਹਨ ਜੋ ਅਜਿਹੇ ਜਾਇਜ਼ ਸ਼ੱਕਾਂ ਨੂੰ ਜਨਮ ਦਿੰਦੇ ਹਨ। ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ ਐਕਟ ਦੀ ਪ੍ਰਸਤਾਵਿਤ ਧਾਰਾ 12 (5) ਅਤੇ ਪੰਜਵੀਂ ਅਨੁਸੂਚੀ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ IBA ਦਿਸ਼ਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉੱਪਰ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ) ਦੀ ਲਾਲ ਸੂਚੀ ਵਿੱਚੋਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਇੱਕ ਵਿਚੋਲੇ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਲਈ ਪ੍ਰਸਤਾਵਿਤ ਵਿਅਕਤੀ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਿਯੁਕਤ ਹੋਣ ਲਈ ਅਯੋਗ ਹੋਵੇਗਾ, ਭਾਵੇਂ ਇਸ ਦੇ ਉਲਟ ਕੋਈ ਅਗਾਊਂ ਸਮਝੌਤਾ ਹੋਵੇ। ਜੇ ਅਜਿਹੇ ਅਯੋਗ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਆਰਬਿਟਰੇਸ਼ਨ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਧਾਰਾ 14 ਦੇ ਪ੍ਰਸਤਾਵਿਤ ਸਪੱਸ਼ਟੀਕਰਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਆਪਣੇ ਕਾਰਜਾਂ ਨੂੰ ਨਿਭਾਉਣ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰੱਥ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਇਸ ਲਈ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਦੀ ਇੱਕ ਵਿਆਪਕ ਸੂਚੀ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਖੁਲਾਸਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਚੌਥੀ ਅਨੁਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਅਤੇ ਜਿਵੇਂ ਕਿ IBA ਦਿਸ਼ਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਦੀਆਂ ਲਾਲ ਅਤੇ ਸੰਤਰੀ ਸੂਚੀਆਂ ਦੇ ਅਧਾਰ ਤੇ), ਇੱਕ ਵਿਚੋਲੇ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਅਯੋਗਤਾ (ਅਤੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰੱਥਾ) ਸਥਿਤੀਆਂ ਦੇ ਇੱਕ ਛੋਟੇ ਅਤੇ ਵਧੇਰੇ ਗੰਭੀਰ ਉਪ-ਸਮੂਹ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪੰਜਵੀਂ ਅਨੁਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਅਤੇ IBA ਦਿਸ਼ਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਦੀ ਲਾਲ ਸੂਚੀ ਦੇ ਅਧਾਰ ਤੇ)।

60. ਹਾਲਾਂਕਿ ਕਮਿਸ਼ਨ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਸਲ ਅਤੇ ਅਸਲ ਪਾਰਟੀ ਖੁਦਮੁਖਤਿਆਰੀ ਦਾ ਸਨਮਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਕੁਝ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਪਾਰਟੀਆਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਸਤਾਵਿਤ ਪੰਜਵੀਂ ਅਨੁਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਅਯੋਗਤਾ ਦੀਆਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਨੂੰ ਵੀ ਮੁਆਫ ਕਰਨ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਪਰਿਵਾਰਕ ਵਿਚੋਲਗੀ ਜਾਂ ਹੋਰ ਵਿਚੋਲਗੀ ਦੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਆਪਣੀ ਸੁਤੰਤਰਤਾ ਅਤੇ

ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਬਾਰੇ ਉਦੇਸ਼ਪੂਰਨ "ਜਾਇਜ਼ ਸ਼ੱਕ" ਦੀ ਮੌਜੂਦਗੀ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ, ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਪੱਖਾਂ ਦੇ ਅੰਨ੍ਹੇ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਅਜਿਹੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਲਈ ਕਮਿਸ਼ਨ ਨੇ ਧਾਰਾ 12 (5) ਦੇ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਦਾ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਦਿੱਤਾ ਹੈ, ਜਿੱਥੇ ਧਿਰਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਉੱਤਪੰਨ ਹੋਏ ਵਿਵਾਦਾਂ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਲਿਖਤੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇੱਕ ਸਪੱਸ਼ਟ ਸਮਝੌਤੇ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਸਤਾਵਿਤ ਧਾਰਾ 12 (5) ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ। ਹੋਰ ਸਾਰੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਸਤਾਵਿਤ ਧਾਰਾ 12 (5) ਵਿੱਚ ਆਮ ਨਿਯਮ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਜੇ ਕਿਸੇ ਵਿਚੋਲੇ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਪਹੁੰਚ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਕਮਿਸ਼ਨ ਨੇ ਧਾਰਾ 12 (1) ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਖੁਲਾਸਾ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਦਾ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਦਿੱਤਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਕਿਸ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਜਾਂ ਨਾਮਜ਼ਦ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਆਰਬਿਟਰੇਸ਼ਨ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹੇ ਖੁਲਾਸੇ ਦੀ ਸਮੱਗਰੀ ਦਾ "ਉਚਿਤ ਸਤਿਕਾਰ" ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

(ਮੂਲ ਵਿੱਚ ਜ਼ੋਰ)

XXXXXX

ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਇਹ ਵੇਖਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਕਿ ਪਾਰਟੀ ਦੀ ਖੁਦਮੁਖਤਿਆਰੀ ਦਾ ਸਨਮਾਨ ਸਿਰਫ ਕੁਝ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਪਰਿਵਾਰਕ ਵਿਚੋਲਗੀ ਜਾਂ ਹੋਰ ਵਿਚੋਲਗੀ ਵਿੱਚ ਉੱਤਪੰਨ ਹੋਣ ਵਾਲੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਹੋ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ, ਜਿੱਥੇ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਪੱਖਾਂ ਦੇ ਅੰਨ੍ਹੇ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਉਸਦੀ ਸੁਤੰਤਰਤਾ ਅਤੇ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਬਾਰੇ ਉਦੇਸ਼ਪੂਰਨ ਜਾਇਜ਼ ਸ਼ੱਕ ਮੌਜੂਦ ਹਨ।

17. ਇਸ ਲਈ ਧਾਰਾ 12, 13 ਅਤੇ 14 ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਕੋਈ ਵਿਚੋਲਗੀ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਖੁਲਾਸਾ ਕਰਦੀ ਹੈ ਜਿਸ ਨਾਲ ਉਸਦੀ ਆਜ਼ਾਦੀ ਜਾਂ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਬਾਰੇ ਜਾਇਜ਼ ਸ਼ੱਕ ਹੋਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਅਜਿਹੇ ਵਿਚੋਲੇ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨੂੰ ਧਾਰਾ 12 (1) ਤੋਂ

12 (4) ਅਤੇ ਧਾਰਾ 13 ਦੇ ਤਹਿਤ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਜਿੱਥੇ ਅਜਿਹਾ ਵਿਅਕਤੀ ਵਿਚੋਲੇ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਹੋਣ ਲਈ "ਅਯੋਗ" ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਅਜਿਹੇ ਵਿਚੋਲੇ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਅਜਿਹੇ ਵਿਚੋਲੇ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇਣ ਦਾ ਸਵਾਲ ਹੀ ਉੱਤਪੰਨ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ। ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਅਰਥਾਤ ਕੋਈ ਕੇਸ ਜੋ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 12 (5), ਧਾਰਾ 14 (1) (ਏ) ਦੇ ਅਧੀਨ ਆਉਂਦਾ ਹੈ, ਉਸ ਨੂੰ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਆਰਬਿਟਰੇਸ਼ਨ, ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਜੋਂ (ਭਾਵ, ਡੀ ਜੂਰ) ਧਾਰਾ 12 (5) ਦੇ ਤਹਿਤ ਆਪਣੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰੱਥ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਵਿਚੋਲੇ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਹੋਣ ਲਈ ਅਯੋਗ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਅਜਿਹਾ ਹੋਣ 'ਤੇ, ਉਸ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਆਪਣੇ ਆਪ ਖਤਮ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਫਿਰ ਉਸ ਦੀ ਥਾਂ ਧਾਰਾ 14 (1) ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਵਿਚੋਲੇ ਦੁਆਰਾ ਲਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਇਹ ਕੇਵਲ ਤਾਂ ਹੀ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਇਸ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਵਿਵਾਦ ਉੱਤਪੰਨ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਉਹ ਆਪਣੇ ਕਾਰਜਾਂ ਨੂੰ ਨਿਭਾਉਣ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰੱਥ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਕਿਸੇ ਧਿਰ ਨੂੰ ਫਤਵੇ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਬਾਰੇ ਫੈਸਲਾ ਲੈਣ ਲਈ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇਣੀ ਪੈਂਦੀ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਧਿਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸਹਿਮਤੀ ਨਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਧਾਰਾ 12 (5) ਦੇ ਸਾਰੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਚੁਣੌਤੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਜੇ ਕੋਈ ਵਿਚੋਲਗੀ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਰੀ ਰਹਿੰਦੀ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਧਾਰਾ 12 (5) ਵਿੱਚ ਦੱਸੀਆਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕਿਸੇ ਵਿੱਚ ਆਉਂਦੀ ਹੈ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਸੱਤਵੀਂ ਅਨੁਸੂਚੀ ਦੇ ਨਾਲ ਪੜ੍ਹਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇੱਕ ਧਿਰ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਜੋ ਫਿਰ ਫੈਸਲਾ ਕਰੇਗੀ ਕਿ ਉਸਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਖਤਮ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਧਾਰਾ 14 ਅਧੀਨ ਉੱਠਣ ਵਾਲੇ ਸਵਾਲ ਇਹ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ ਕਿ ਕੀ ਅਜਿਹਾ ਵਿਅਕਤੀ ਸੱਤਵੀਂ ਅਨੁਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਦੱਸੀਆਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕਿਸੇ ਵਿੱਚ ਆਉਂਦਾ ਹੈ, ਜਾਂ ਕੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 12 (5) ਦੇ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਛੋਟ ਹੈ। ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਜੋਂ, ਇਹ ਨੋਟ ਕਰਨਾ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ ਕਿ ਧਾਰਾ 12 (5) ਦੇ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਨੂੰ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4 ਦੇ ਉਲਟ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਧਾਰਾ 4 ਆਚਰਣ ਦੁਆਰਾ ਮੁਆਫੀ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ; ਜਦੋਂ ਕਿ ਧਾਰਾ 12 (5) ਦਾ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਧਿਰਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਲਿਖਤੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਸਮਝੌਤੇ ਦੁਆਰਾ ਛੋਟ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ ਜੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਉੱਤਪੰਨ ਹੋਏ ਵਿਵਾਦਾਂ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

18. ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ 'ਤੇ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਨਿਰਦੇਸ਼ਕ ਸੱਤਵੀਂ ਅਨੁਸੂਚੀ ਦੀ ਆਈਟਮ 5 ਦੇ ਤਹਿਤ ਵਿਚੋਲੇ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਅਯੋਗ ਕਰਾਰ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ ਕਾਰਨ ਖੁਦ ਵਿਚੋਲੇ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਸੀ, ਜੋ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ:

XXXXXX

"ਧਿਰਾਂ ਜਾਂ ਸਲਾਹਕਾਰ ਨਾਲ ਆਰਬਿਟਰੇਸ਼ਨ ਦਾ ਰਿਸ਼ਤਾ

xxx xxx xxx xxx

5. ਵਿਚੋਲਗੀ ਇਕ ਮੈਨੇਜਰ, ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਜਾਂ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਹੈ, ਜਾਂ ਇਕ ਧਿਰ ਦੇ ਸਹਿਯੋਗੀ ਵਿਚ ਇਕੋ ਜਿਹਾ ਨਿਯੰਤਰਣ ਪ੍ਰਭਾਵ ਹੈ, ਜੇ ਐਫੀਲੀਏਟ ਆਰਬਿਟਰੇਸ਼ਨ ਵਿਚ ਵਿਵਾਦ ਵਾਲੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ।

ਕੀ ਅਜਿਹਾ ਅਯੋਗ ਵਿਅਕਤੀ ਖੁਦ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਵਿਚੋਲੇ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਇਹ ਸਿਰਫ 03.07.2017 ਨੂੰ TRF ਲਿਮਟਿਡ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੁਆਰਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਕਿਸੇ ਅਯੋਗ ਵਿਅਕਤੀ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਨਿਯੁਕਤੀ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ 03.07.2017 ਨੂੰ ਹੀ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੋ ਗਿਆ ਕਿ ਸ਼੍ਰੀ ਖਾਨ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਸ਼ੁਰੂ ਤੋਂ ਹੀ ਰੱਦ ਹੋ ਜਾਵੇਗੀ। ਕਿਉਂਕਿ ਅਜਿਹੀ ਨਿਯੁਕਤੀ "ਯੋਗਤਾ" ਭਾਵ ਮਾਮਲੇ ਦੀ ਜੜ੍ਹ ਤੱਕ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਸ਼੍ਰੀ ਖਾਨ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਰੱਦ ਹੋ ਜਾਵੇਗੀ। ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਸ਼ੱਕ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਵਿਵਾਦ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਕਿਤਾਬ ਵਿੱਚ ਧਾਰਾ 12 (5) ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਹੀ ਉੱਤਪੰਨ ਹੋਏ ਸਨ, ਅਤੇ ਸ਼੍ਰੀ ਖਾਨ ਨੂੰ 23.10.2015 ਤੋਂ ਬਹੁਤ ਬਾਅਦ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। TRF ਲਿਮਟਿਡ (ਸੁਪਰਾ) ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਕਿਤੇ ਵੀ ਇਹ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਸਿਰਫ ਸੰਭਾਵਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਲਾਗੂ

ਹੋਵੇਗਾ, ਭਾਵ ਸ਼੍ਰੀ ਖਾਨ ਵਰਗੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀਆਂ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਜਾਇਜ਼ ਹੋਣਗੀਆਂ ਜੇ ਫੈਸਲੇ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ। ਸੋਧ ਐਕਟ 2015 **ਦੀ** ਧਾਰਾ 26 ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਸੋਧ ਐਕਟ 2015 ਨੂੰ ਜਾਂ ਉਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ 23.10.2015 ਸ਼ੁਰੂ ਹੋਈ ਵਿਚੋਲਗੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ। ਦਰਅਸਲ, ਫੈਸਲੇ ਨੇ ਖੁਦ ਆਰਬਿਟਰੇਸ਼ਨ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ, ਜੋ ਕਿ 27.01.2016 ਦਾ ਇੱਕ ਆਦੇਸ਼ ਸੀ, ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧ ਨਿਰਦੇਸ਼ਕ ਨੇ 10.05.2014 ਦੇ ਖਰੀਦ ਆਦੇਸ਼ ਦੀ ਧਾਰਾ 33 (ਡੀ) ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਇੱਕ ਸਾਬਕਾ ਜੱਜ ਨੂੰ ਇਕਲੌਤੇ ਵਿਚੋਲੇ ਵਜੋਂ ਨਾਮਜ਼ਦ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥ ਕੁਝ ਸਮਾਨ ਹਨ। APO ਖੁਦ ਸਾਲ 2014 ਦਾ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਮੈਨੇਜਿੰਗ ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤੀ ਸੋਧ ਐਕਟ 2015 ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ TRF ਲਿਮਟਿਡ (ਸੁਪਰਾ) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਗੱਲ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਕਿ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਇੱਕ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਜੱਜ ਦੀ TRF ਲਿਮਟਿਡ (ਸੁਪਰਾ) ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਰਾਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਸ਼੍ਰੀ ਖਾਨ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਵੀ ਇਸ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

XXXXXX

19. ਹਾਲਾਂਕਿ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ ਵਿਦਵਾਨ ਸੀਨੀਅਰ ਐਡਵੋਕੇਟ ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਹੈ ਕਿ ਧਾਰਾ 12 (4) ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ 'ਤੇ ਰੋਕ ਲਗਾਏਗੀ। ਧਾਰਾ 12 (4) ਸਿਰਫ ਉਦੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗੀ ਜਦੋਂ ਉਸੇ ਧਿਰ ਦੁਆਰਾ ਕਿਸੇ ਵਿਚੋਲੇ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਿਸ ਨੇ ਅਜਿਹੇ ਵਿਚੋਲੇ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਇਹ ਫਿਰ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 13 ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਚੁਣੌਤੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਧਾਰਾ 12 (4) ਧਾਰਾ 14 (2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀ ਗਈ ਅਰਜ਼ੀ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਇਹ

ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕੇ ਕਿ ਕੀ ਕਿਸੇ ਵਿਚੋਲੇ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਖਤਮ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਕਾਨੂੰਨ ਅਨੁਸਾਰ, ਆਪਣੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰੱਥ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 12 (5) ਤਹਿਤ ਨਿਯੁਕਤ ਹੋਣ ਲਈ ਅਯੋਗ ਹੈ।

20. ਫਿਰ ਇਹ ਸਾਨੂੰ ਇਸ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ 'ਤੇ ਧਾਰਾ 12 (5) ਦੇ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਵੱਲ ਲਿਆਉਂਦਾ ਹੈ। ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4 ਦੇ ਉਲਟ ਜੋ ਕਿ ਵਿਵਹਾਰ ਦੁਆਰਾ ਇਤਰਾਜ਼ ਕਰਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ, ਧਾਰਾ 12 (5) ਦਾ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਕੇਵਲ ਤਾਂ ਹੀ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ ਜੇ ਧਿਰਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਵਿਵਾਦ ਉੱਤਪੰਨ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਧਿਰਾਂ ਲਿਖਤੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇੱਕ ਸਪੱਸ਼ਟ ਸਮਝੌਤੇ ਦੁਆਰਾ ਧਾਰਾ 12 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (5) ਦੀ ਉਪਯੋਗਤਾ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੰਦੀਆਂ ਹਨ। ਇਸ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ, ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 7 ਦੀ ਸਮਾਨਤਾ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਦਲੀਲ ਨੂੰ ਵੀ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 7 ਵਿਚੋਲਗੀ ਸਮਝੌਤਿਆਂ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹੈ ਜੋ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਫਿਰ ਦੱਸਦੇ ਹਨ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਸਮਝੌਤੇ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜੋ ਅਜਿਹੇ ਸਮਝੌਤਿਆਂ ਦਾ ਰਿਕਾਰਡ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ ਧਾਰਾ 12 (5) "ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਗਟ ਸਹਿਮਤੀ" ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ। ਸ਼ਬਦ "ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸਹਿਮਤੀ ਜ਼ਾਹਰ ਕਰੋ" ਇੱਕ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਉਲਟ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਕੀਤੇ ਗਏ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜਿਸਦਾ ਅਨੁਮਾਨ ਆਚਰਣ ਦੁਆਰਾ ਲਗਾਇਆ ਜਾਣਾ ਹੈ। ਇੱਥੇ, ਇੰਡੀਅਨ ਕੰਟਰੈਕਟ ਐਕਟ, 1872 ਦੀ ਧਾਰਾ 9 ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ:

"9. **ਵਾਅਦੇ, ਪ੍ਰਗਟ ਅਤੇ ਸੰਕੇਤ :-** ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਾਅਦੇ ਨੂੰ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਜਾਂ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਗੱਲ ਹੈ, ਵਾਅਦੇ ਨੂੰ ਪ੍ਰਗਟ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਅਜਿਹੇ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਜਾਂ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਨੂੰ ਸ਼ਬਦਾਂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਹੋਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਵਾਅਦੇ ਨੂੰ ਸੰਕੇਤ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਇਸ ਲਈ ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਇੱਕ "ਪ੍ਰਗਟ" ਸਮਝੌਤਾ ਹੋਵੇ। ਇਹ ਸਮਝੌਤਾ ਇੱਕ ਅਜਿਹਾ ਸਮਝੌਤਾ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਦੋਵੇਂ ਧਿਰਾਂ, ਇਸ ਤੱਥ ਦੀ

ਪੂਰੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੇ ਨਾਲ ਕਿ ਸ਼੍ਰੀ ਖਾਨ ਇੱਕ ਵਿਚੋਲੇ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਹੋਣ ਲਈ ਅਯੋਗ ਹਨ, ਅਜੇ ਵੀ ਅੱਗੇ ਵਧਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਕਹਿੰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਲਈ ਉਸ ਵਿੱਚ ਪੂਰਾ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਹੈ। ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥ ਅਜਿਹੇ ਕਿਸੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਸਮਝੌਤੇ ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ। ਨਿਯੁਕਤੀ ਪੱਤਰ ਜਿਸ 'ਤੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ 'ਤੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਸਹਿਮਤੀ ਦਾ ਸੰਕੇਤ ਵਜੋਂ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਮਿਤੀ 17.01.2017 ਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਮੈਨੇਜਿੰਗ ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਨੂੰ ਨਿਸ਼ਚਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪਤਾ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿ ਸ਼੍ਰੀ ਖਾਨ ਨੂੰ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ, ਕਿਉਂਕਿ ਸੱਤਵੀਂ ਅਨੁਸੂਚੀ ਦੇ ਨਾਲ ਪੜ੍ਹੀ ਗਈ ਧਾਰਾ 12 (5) ਸਿਰਫ ਪ੍ਰਬੰਧ ਨਿਰਦੇਸ਼ਕ ਦੀ ਆਰਬਿਟਰੇਸ਼ਨ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀਤਾ ਵੱਲ ਗਈ ਸੀ। ਸ਼੍ਰੀ ਖਾਨ ਦੀ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਿਯੁਕਤੀ **TRF ਲਿਮਟਿਡ** (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਐਲਾਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਹੀ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੋ ਗਈ, ਜੋ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਅਸੀਂ ਉੱਪਰ ਦੇਖਿਆ ਹੈ, 03.07.2017 ਨੂੰ ਹੀ ਸੀ। ਇਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਸ਼੍ਰੀ ਖਾਨ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਵੈਧਤਾ ਬਾਰੇ ਧਿਰਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਸਪੱਸ਼ਟ ਸਹਿਮਤੀ ਹੋਣ ਦੀ ਬਜਾਏ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ 07.10.2017 ਨੂੰ ਇਕਲੌਤੇ ਵਿਚੋਲੇ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਇੱਕ ਅਰਜ਼ੀ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਆਰਬਿਟਰੇਸ਼ਨ ਦਾ ਧਿਆਨ TRF ਲਿਮਟਿਡ (ਸੁਪਰਾ) ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਵੱਲ ਖਿੱਚਿਆ ਗਿਆ ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਇਹ ਘੋਸ਼ਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਕਿ ਉਹ ਇੱਕ ਵਿਚੋਲੇ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰੱਥ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਇਹ ਤੱਥ ਕਿ ਦਾਅਵੇ ਦਾ ਬਿਆਨ ਵਿਚੋਲੇ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਦਾਇਰ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸਪੱਸ਼ਟ ਸਮਝੌਤਾ ਹੈ ਜੋ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰੇਗਾ ਕਿ ਦੋਵੇਂ ਧਿਰਾਂ ਚਾਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ ਕਿ ਸ਼੍ਰੀ ਖਾਨ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਅਯੋਗ ਹੋਣ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਵਿਚੋਲੇ ਵਜੋਂ ਬਣੇ ਰਹਿਣ। ਅਜਿਹਾ ਹੋਣ ਕਰਕੇ, ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਸਹੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਦੋਂ ਇਹ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4, ਧਾਰਾ 7, ਧਾਰਾ 12 (4), ਧਾਰਾ 13 (2) ਅਤੇ ਧਾਰਾ 16 (2) ਨੂੰ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅੱਗੇ ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵਿਚੋਲੇ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਦਾ ਮੁੱਦਾ ਉਠਾਉਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ, ਖੁਦ ਵਿਚੋਲੇ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਅਪੀਲ ਅਧੀਨ ਫੈਸਲਾ ਇਹ ਕਹਿਣ ਵਿੱਚ

ਵੀ ਗਲਤ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਤੱਥ ਤੋਂ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸਪੱਸ਼ਟ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤੀ ਪੱਤਰ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਅਤੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਆਰਬਿਟਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਦਾਅਵੇ ਦਾ ਬਿਆਨ ਦਾਇਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਜਿਵੇਂ ਹੀ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਪਤਾ ਲੱਗਿਆ ਕਿ ਸ਼੍ਰੀ ਖਾਨ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੋਵੇਗੀ, ਉਸਨੇ ਉਸ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਇਕਲੌਤੇ ਵਿਚੋਲੇ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਅਰਜ਼ੀ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ।

XXXXXX

21. ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਵੱਲੋਂ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ ਵਿਦਵਾਨ ਵਧੀਕ ਸਾਲਿਸਿਟਰ ਜਨਰਲ ਨੇ **ਆਲ ਇੰਡੀਆ ਪਾਵਰ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਬਨਾਮ ਸਾਸਨ ਪਾਵਰ ਲਿਮਟਿਡ,** (2017) 1 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ 487 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਪੈਰਾ 21 ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਹੈ, ਜੋ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ:

"21. ਉਪਰੋਕਤ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦੀ ਗੱਲ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਠੇਕਾ ਐਕਟ, 1872 ਦੀ ਧਾਰਾ 63 ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਪਰ ਇਹ ਨੋਟ ਕਰਨਾ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ ਕਿ ਮੁਆਫੀ ਕਿਸੇ ਜਾਣੇ-ਪਛਾਣੇ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਜਾਣਬੁੱਝ ਕੇ ਤਿਆਗਣਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿਸੇ ਪਾਰਟੀ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਣੇ ਜਾਂਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਛੱਡਣ ਦਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਇਰਾਦਾ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ, ਕਿਸੇ ਪਾਰਟੀ ਨੂੰ ਇਸ ਨੂੰ ਮੁਆਫ ਕਰਨ ਲਈ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਪਰ ਗੱਲ ਇੱਥੇ ਹੀ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ। ਇਹ ਵੀ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਜੇ ਜਨਤਕ ਹਿੱਤ ਦਾ ਕੋਈ ਤੱਤ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਸਮਝੌਤੇ ਦੀ ਕਿਸੇ ਧਿਰ ਦੁਆਰਾ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਅਜਿਹੀ ਛੋਟ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜੇ ਇਹ ਅਜਿਹੇ ਜਨਤਕ ਹਿੱਤਾਂ ਦੇ ਉਲਟ ਹੈ। ਇਹ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੇ ਪੜ੍ਹਨ ਤੋਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ।

XXXXXX

ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਸੰਭਵ ਤੌਰ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਕਿਉਂਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 12 (5) ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਦੀ ਸਪੱਸ਼ਟ ਭਾਸ਼ਾ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਵੱਲੋਂ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ ਵਿਦਵਾਨ ਸੀਨੀਅਰ ਐਡਵੋਕੇਟਸ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ **ਵਾਸੂ ਪੀ ਸ਼ੈੱਟੀ ਬਨਾਮ ਹੋਟਲ ਵੰਦਨਾ ਪੈਲੇਸ**, (2014) 5 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ 660, ਅਤੇ **BSNL ਬਨਾਮ ਮੋਟੋਰੋਲਾ ਇੰਡੀਆ ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਲਿਮਟਿਡ**, (2009) 2 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ 337 ["BSNL") ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਫੈਸਲਿਆਂ ਨੂੰ ਧਾਰਾ 12 (5) ਦੇ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਦੀ ਪ੍ਰਗਟ ਭਾਸ਼ਾ 'ਤੇ ਕੋਈ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਇਹ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ BSNL (ਸੁਪਰਾ) ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4 ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਦਾ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉੱਪਰ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਕੋਈ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਧਾਰਾ 12 (5) ਦੇ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਦੀ ਭਾਸ਼ਾ ਨਾਲ ਉਲਟ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

22. ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਸੀਂ ਅਪੀਲਾਂ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੰਦੇ ਹਾਂ ਅਤੇ ਵਿਵਾਦਿਤ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਦੇ ਹਾਂ। ਸ਼੍ਰੀ ਖਾਨ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਇੱਕ ਵਿਚੋਲੇ ਵਜੋਂ ਆਪਣਾ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰੱਥ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ, ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੋਵਾਂ ਧਿਰਾਂ ਦੀ ਸਹਿਮਤੀ ਨਾਲ ਇੱਕ ਬਦਲਵੇਂ ਵਿਚੋਲੇ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ।

23. ਮਿਤੀ 25.01.2018 ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਰਾਹੀਂ, ਅਸੀਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਆਗਿਆ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਨੋਟਿਸ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਸੀ ਅਤੇ ਨਾਲ ਹੀ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਕੀਤੀ ਅੰਤਰਿਮ ਰਾਹਤ 'ਤੇ ਸੂਚਨਾ ਵੀ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਕਿਉਂਕਿ ਰੋਕ ਦਾ ਕੋਈ ਆਦੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਇਸ ਲਈ ਵਿਚੋਲਗੀ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਫੈਸਲੇ ਦੀ ਮਿਤੀ, ਯਾਨੀ 22.11.2017 ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ ਜਾਰੀ ਰਹੀ ਅਤੇ 11.07.2018 ਅਤੇ 12.07.2018 ਦੇ ਦੋ ਫੈਸਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਸਮਾਪਤ ਹੋਈ। ਸਾਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉਪਰੋਕਤ ਪੁਰਸਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੁਆਰਾ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 34 ਤਹਿਤ ਅਰਜ਼ੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਦਿੱਲੀ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਇੱਕਲੇ

ਜੱਜ ਦੁਆਰਾ ਕੁਝ ਅੰਤਰਿਮ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ। ਇਹ ਪੁਰਸਕਾਰ, ਇਸ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੋਣ ਕਰਕੇ, ਰੱਦ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ। ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਧਾਰਾ 34 ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਬੇਕਾਰ ਹੋ ਗਈ ਹੈ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਲਈ ਇਹ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਉਹ ਦਿੱਲੀ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਦਾਇਰ ਧਾਰਾ 34 ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਅੰਤਰਿਮ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਦਿਆਂ ਜਮ੍ਹਾਂ ਰਕਮ ਨੂੰ ਮੁੜ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਦਿੱਲੀ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਦੇਵਿਕਾ ਗੁਜਰਾਲ ਅਪੀਲਾਂ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਗਈ।

ਡਿਸਕਲੇਮਰ: - ਸਥਾਨਕ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਅਨੁਵਾਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਨਿਆ ਨਿਰਣਾਂ ਕੇਵਲ ਮੁਕਦਮੇਬਾਜ਼ਾਂ ਲਈ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਆਪਣੀ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਸਮਝਣ ਤੱਕ ਹੀ ਸੀਮਤ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਦਾ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਇਸਤੇਮਾਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ । ਸਾਰੇ ਵਿਹਾਰਕ ਅਤੇ ਅਧਿਕਾਰਤ ਮੰਤਵਾਂ ਲਈ ਨਿਆ ਨਿਰਣੇ ਦਾ ਅੰਗਰੇਜ਼ੀ ਸੰਸਕਰਨ ਪ੍ਰਮਾਣਿਕ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਅਮਲ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਇਸ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ।



Prabhat Kiran, Advocate
D/923/2000
Bar Council of Delhi