[2021] 9 एस. सी. आर. 592

प्रदीप एस/ओ राजकुमार जैन

बानाम

मैंगनीज ओर (इंडिया) लिमिटेड एंड ऑर्स।

(2021 की सिविल अपील संख्या 7607)

10 दिसंबर, 2021

[के. एम. जोसेफ और पामिदिघंतम श्री नरसिम्हा, जे. जे.]

श्रम कानून-पुनर्स्थापना लाभ-तथ्यों पर, विवादित आदेश द्वारा, उच्च न्यायालय ने अपीलार्थी (जिसे पहले सेवा से बर्खास्त कर दिया गया था) की पुनर्स्थापना का आदेश दिया, लेकिन उसे वापस पाने के लाभ से इनकार कर दिया-अपीलार्थी को वापस लेने से इनकार-यदि उचित हो-अभिनिर्धारित किया गया: जब यह सवाल उठता है कि क्या बैकवेज दिया जाना है और इसकी सीमा क्या होनी है

पिछले वेतन, ये ऐसे मामले हैं जो मामले के तथ्यों पर निर्भर करेंगे-ऐसे मामले में जहां यह पाया जाता है कि कर्मचारी की कोई गलती नहीं थी और फिर भी, उसे अवैध समाप्ति या समाप्ति के साथ देखा गया था, जो वास्तव में द्वेष से सक्रिय है, उसे उस रोजगार के फल से वंचित करना अनुचित हो सकता है जो उसे प्राप्त होता लेकिन अवैध/दुर्भावनापूर्ण समाप्ति के लिए-अदालत का प्रयास तब उस तरीके से यथास्थिति को बहाल करने के लिए होना चाहिए जो प्रत्येक मामले के तथ्यों में उपयुक्त है-आरोपों की प्रकृति, सटीक

जैसा कि मूल्यांकन किया गया है, समाप्ति का कारण और निश्चित रूप से, यह प्रश्न कि क्या कर्मचारी लाभप्रद रूप से नियोजित था, ऐसे मामले होंगे जो न्यायालय द्वारा विचार में लाए जाएँगे-वर्तमान मामले में, अपीलकर्ता इस बात से इनकार नहीं करता है कि वह वास्तव में उस अवधि के दौरान कुछ राशि अर्जित कर रहा था जब वह नौकरी से बाहर था-हालाँकि, प्रतिवादी के लिए सेवाओं को समाप्त करने का शायद ही कोई सार्थक कारण था-उच्च न्यायालय का विवादित आदेश स्वयं दर्शाता है कि अपीलकर्ता की सेवाओं को समाप्त करने का कोई आधार नहीं था-जब अपीलकर्ता योग्य था और विशेष रूप से, जब अपीलकर्ता के पास यह मामला भी है कि यह सब कुछ इस कारण से किया गया था कि उसने प्रत्यर्थी के मामलों को चलाने के तरीके से संबंधित कुछ मुद्दों को उठाया था।

दीपाली गुंडू सुरवासे बनाम। क्रांति जूनियर अध्यापक महाविद्यालय (डी. एड.) और अन्य। (2013) 10 एससीसी 324: [

2013] 9 एस. सी. आर. 1-पर निर्भर।

592 प्रदीप एस/ओ राजकुमार जैन बनाम। मैंगनीज ओर (इंडिया) लिमिटेड एंड ऑर्स।

तलवाड़ा कोऑपरेटिव क्रेडिट एंड सर्विस सोसाइटी लिमिटेड v.

सुशील कुमार (2008) 9 एससीसी 486: [2008] 14 एससीआर 53;
राजस्थान राज्य सड़क परिवहन निगम, जयपुर

वी. कानूनी प्रतिनिधियों के माध्यम से फूल चंद (मृत)
(2018) 18 एससीसी 299: [2018] 11 एससीआर 448; प्रबंधक

आर. बी. आई. बैंगलोर बनाम एस. मणि और अन्य। (2005) 05 एससीसी 100

: [2005] 2 एससीआर 797; नगर परिषद सुजानपुर बनाम।

सुरिंदर कुमार (2006) 5 एससीसी 173: [2006] 1 पूरक।

एससीआर 914 और शंभू नाथ गोयल बनाम। बैंक ऑफ बड़ौदा

और अन्य (1983) 4 एससीसी 491: [1984] 1 एससीआर 85 -
संदर्भित किया गया।

मामला कानून संदर्भ

[2013] 9 एससीआर 1

उस पर भरोसा करें

पैरा 6

[2008] 14 एससीआर 53

संदर्भित किया गया है

पैरा 7

[2018] 11 एससीआर 448

संदर्भित किया गया है

पैरा 7

[2005] 2 एससीआर 797

संदर्भित किया गया है

पैरा 9

[2006] 1 पूरक। एससीआर 914

संदर्भित किया गया है

पैरा 10

[1984] 1 एससीआर 85

संदर्भित किया गया है

पैरा 10

सिविल अपीलीय न्यायनिर्णय: सिविल अपील No.7607

2021 से।

उच्च न्यायालय के 04.04.2017 दिनांकित निर्णय और आदेश से

2009 की रिट याचिका संख्या 1780 में बॉम्बे, नागपुर पीठ में न्यायिक कार्य।

मेहूल एम. गुप्ता, आर. पी. गुप्ता, अधिवक्ता। अपीलार्थी के लिए।
देवाशीष भारुका, सुश्री सर्वश्री, जस्टिन जॉर्ज, मानस स्याल,

अधिवक्ता। उत्तरदाताओं के लिए।

न्यायालय का आदेश पारित किया गया था
के. एम. जोसेफ, जे.

(1) छुट्टी दे दी गई।

(2) अपीलार्थी एक योग्य चार्टर्ड एकाउंटेंट है। वह था।

उन्हें 2005 में बालाघाट खदान में उप प्रमुख के रूप में तैनात किया गया था। (वित्त)। कुछ परिस्थितियों में, जो मृत्यु के कारण थे [2021] 9 एस. सी. आर.

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

(3) विवाद एक बहुत ही संकीर्ण दिशा में है। जबकि डिवीजन बेंच ने अपीलार्थी की बहाली का आदेश दिया है, अदालत ने उसे मजदूरी के लाभ से वंचित कर दिया है। दूसरे शब्दों में, इस न्यायालय को यह तय करने के लिए कहा जाता है कि क्या अपीलार्थी को प्रतिदान से इनकार करने का औचित्य है।

(4) हमने अपीलार्थी के लिए विद्वान वकील और प्रत्यर्थी के लिए विद्वान वकील को सुना है।

(5) प्रतिवादी, निस्संदेह, संविधान के अनुच्छेद 12 के तहत राज्य है। अपीलार्थी का तर्क है कि अपीलार्थी

चार्टर्ड एकाउंटेंट पीड़ित हुआ है। उनके खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू करने में कानून या तथ्यों में कोई औचित्य नहीं था।

अपीलार्थी और यह उच्च न्यायालय द्वारा भी विवादित आदेश में इस प्रकार अभिनिर्धारित किया गया है। हालाँकि, उच्च न्यायालय ने यह विचार रखने के लिए आगे बढ़ना शुरू कर दिया है कि अपीलार्थी वापस पाने का हकदार नहीं है। कारण इस प्रकार दिया गया है 'विशेष रूप से जब अपीलार्थी ने उक्त अवधि के दौरान काम नहीं किया है'।

(6) प्रत्यर्थी के विद्वान वकील अपील का विरोध करेंगे

यह इंगित करते हुए कि बोझ कर्मचारी पर है, यदि अपीलकर्ता यह दिखाना चाहता है कि उसने उस अवधि के दौरान काम नहीं किया था जब उसे रोजगार से बाहर रखा गया था। अपीलार्थी का वकील इस प्रस्ताव के साथ इस मुद्दे को जोड़ता है। वह इंगित करता है कि इस न्यायालय के निर्णय स्थापित करते हैं सिद्धांत कि केवल यह आवश्यक है कि कर्मचारी/अपीलार्थी को यह अभिवचन करना चाहिए कि उसने उस अवधि के दौरान काम नहीं किया था जब उसे बाहर रखा गया था।

अवैध समाप्ति द्वारा रोजगार। इस संबंध में, अपीलार्थी ने कहा मामला कानून के एक बड़े निकाय से समर्थन। विशेष रूप से, उन्होंने हमारा ध्यान आकर्षित किया

दीपाली गुंडू सुरवासे बनाम में इस न्यायालय के निर्णय के लिए। क्रांति जूनियर अध्यापक महाविद्यालय (डी. एड.) और अन्य। (2013) 10 एससीसी 324। उक्त मामले में दो विद्वान न्यायाधीशों की पीठ ने मामले की कानून की समीक्षा करने के बाद, जिसमें इस न्यायालय के पहले के दो तीन न्यायाधीशों की पीठों का सर्वेक्षण शामिल था, निम्नलिखित निष्कर्ष निकाला है:

प्रदीप एस/ओ राजकुमार जैन बनाम। मैंगनीज ओर (इंडिया) लिमिटेड एंड ऑर्स। [के. एम. जोसेफ, जे.]

" 38. उपरोक्त निर्णयों से जिन प्रस्तावों को निकाला जा सकता है, वे हैं: 38.1 . गलत तरीके से सेवा समाप्त करने के मामलों में, सेवा की निरंतरता और पिछले वेतन के साथ बहाली सामान्य नियम है।

38.2 . उपरोक्त नियम इस बात पर निर्भर करता है कि पिछले वेतन के मुद्दे पर निर्णय लेते समय, न्यायनिर्णायक प्राधिकरण या अदालत कर्मचारी/कर्मचारी की सेवा की अवधि, कर्मचारी/कर्मचारी के खिलाफ साबित होने वाले कदाचार की प्रकृति, यदि कोई हो, नियोक्ता की वित्तीय स्थिति और इसी तरह के अन्य कारकों को ध्यान में रख सकती है।

38.3 . आम तौर पर, एक कर्मचारी या कर्मचारी जिसकी सेवाएं समाप्त कर दी जाती हैं और जो मजदूरी वापस पाने का इच्छुक है, की आवश्यकता होती है।

या तो अभिवचन करना या कम से कम न्यायनिर्णायक प्राधिकारी या प्रथम दृष्टांत न्यायालय के समक्ष एक बयान देना कि वह लाभकारी रूप से नियोजित नहीं था या कम मजदूरी पर नियोजित था। यदि नियोक्ता पूर्ण वेतन के भुगतान से बचना चाहता है, तो उसे यह साबित करने के लिए दलील देनी होगी कि कर्मचारी/कर्मचारी लाभकारी रूप से कार्यरत था और उसे सेवा की समाप्ति से पहले प्राप्त मजदूरी के बराबर मजदूरी मिल रही थी। ऐसा इसलिए है क्योंकि यह एक स्थापित कानून है कि किसी विशेष तथ्य के अस्तित्व के प्रमाण का भार उस व्यक्ति पर होता है जो सकारात्मक बनाता है।

इसके अस्तित्व के बारे में कथन। सकारात्मक साबित करना हमेशा आसान होता है।

एक नकारात्मक तथ्य साबित करने की तुलना में तथ्य। इसलिए, एक बार जब कर्मचारी यह दिखा देता है कि वह नियोजित नहीं था, तो नियोक्ता पर विशेष रूप से अनुरोध करने और यह साबित करने की जिम्मेदारी होती है कि कर्मचारी लाभकारी था।

नियोजित था और समान या काफी हद तक समान परिलब्धि प्राप्त कर रहा था।

पूर्ण वेतन न देने का विवेकाधिकार रखें। तथापि, यदि श्रम न्यायालय/औद्योगिक न्यायाधिकरण पाता है कि कर्मचारी या कर्मचारी किसी भी कदाचार या नियोक्ता द्वारा झूठा आरोप लगाने के लिए बिल्कुल भी दोषी नहीं है, तो पूर्ण वेतन देने के लिए पर्याप्त औचित्य होगा।

38.5 . जिन मामलों में सक्षम अदालत या न्यायाधिकरण यह पाता है कि नियोक्ता ने वैधानिक प्रावधानों और/या प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का घोर उल्लंघन किया है या कर्मचारी या कर्मचारी को पीड़ित करने का दोषी है, तो अदालत या न्यायाधिकरण

पूर्ण वेतन के भुगतान का निर्देश देने में संबंधित पूरी तरह से उचित होगा। ऐसे मामलों में, उच्च न्यायालयों को संविधान के अनुच्छेद 226 या 136 के तहत शक्ति का प्रयोग नहीं करना चाहिए और हस्तक्षेप नहीं करना चाहिए श्रम न्यायालय आदि द्वारा पारित अधिनिर्णय के साथ केवल इसलिए कि पूर्ण वेतन प्राप्त करने के लिए कर्मचारी/कर्मचारी की पात्रता या उसी का भुगतान करने के लिए नियोक्ता के दायित्व पर अलग राय बनाने की संभावना है। अदालतों को हमेशा यह ध्यान रखना चाहिए कि गलत तरीके से/अवैध रूप से सेवा समाप्त करने के मामलों में, गलत काम करने वाला नियोक्ता होता है और पीड़ित कर्मचारी/कर्मचारी होता है और नियोक्ता को उसके गलत कामों का प्रीमियम देने का कोई औचित्य नहीं है।

मजदूरी।

मामलों के निपटारे में देरी। इसके लिए वादियों को दोषी या दंडित नहीं किया जा सकता है। यह एक गंभीर अन्याय के बराबर होगा कर्मचारी या कर्मचारी यदि उसे केवल इसलिए मजदूरी वापस करने से इनकार कर दिया जाता है क्योंकि उसकी सेवा की समाप्ति और बहाली के आदेश को दी गई अंतिमता के बीच लंबा समय बीत गया है। अदालतों को यह ध्यान रखना चाहिए कि इनमें से अधिकांश मामलों में, नियोक्ता एक मामले में है।

कर्मचारी या कर्मचारी की तुलना में लाभप्रद स्थिति। वह पीड़ा को बढ़ाने के लिए सर्वश्रेष्ठ कानूनी मस्तिष्क की सेवाओं का लाभ उठा सकता है।

पीड़ित यानी कर्मचारी या कर्मचारी, जो एक निश्चित मात्रा में प्रसिद्धि वाले वकील पर पैसा खर्च करने का खर्च वहन नहीं कर सकता है। इसलिए, ऐसे मामलों में हिंदुस्तान टिन वर्क्स (पी) लिमिटेड में सुझाए गए पाठ्यक्रम को अपनाना विवेकपूर्ण होगा। कर्मचारी (1979) 2 एस. सी. सी. 80: 1979 एस. सी. सी. (एल. एंड एस.) 53]।

38.7 . जे. के. सिंथेटिक्स लिमिटेड बनाम में किया गया अवलोकन। के. पी. अग्रवाल [(2007) 2 एससीसी 433: (2007) 1 एस. सी. सी. (एल एंड एस) 651] कि बहाली पर कर्मचारी/कर्मचारी प्रदीप एस/ओ राजकुमार जैन बनाम की निरंतरता का दावा नहीं कर सकता है।

मैंगनीज ओर (इंडिया) लिमिटेड एंड ऑर्स। [के. एम. जोसेफ, जे.]

अधिकार के रूप में सेवा के निर्णयों के अनुपात के विपरीत है

तीन-न्यायाधीश पीठ [हिंदुस्तान टिन वर्क्स (पी) लिमिटेड बनाम।

कर्मचारी (1979) 2 एस. सी. सी. 80: 1979 एस. सी. सी. (एल. एंड एस.) 53], [सुरेंद्र कुमार वर्मा बनाम। केंद्र सरकार। औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय, (1980) 4 एससीसी 443: 1981 एस. सी. सी. (एल. एंड. एस.) 16] जिसे ऊपर संदर्भित किया गया है और इसे अच्छा कानून नहीं माना जा सकता है। निर्णय का यह भाग एक की बहाली की अवधारणा के खिलाफ भी है

कर्मचारी/कर्मचारी।

" 42. परिणामस्वरूप, अपील की अनुमति दी जाती है, आक्षेपित आदेश [क्रांति]

कनिष्ठ अध्यापक महाविद्यालय बनाम। महाराष्ट्र राज्य,

(2012) 1 माह एलजे 370] को दरकिनार कर दिया जाता है और न्यायाधिकरण द्वारा पारित आदेश को बहाल कर दिया जाता है। प्रबंधन पूर्ण वेतन का भुगतान करेगा।

अपीलार्थी को इस आदेश की प्रति की प्राप्ति की तारीख से चार महीने के भीतर, जिसमें विफल रहने पर उसे अपीलार्थी के निलंबन की तारीख से वास्तविक बहाली की तारीख तक 9 प्रतिशत प्रति वर्ष की दर से ब्याज देना होगा। यह भी स्पष्ट किया जाता है कि इस आदेश का पालन न करने की स्थिति में प्रबंधन खुद को अदालतों की अवमानना के तहत दंडित करने के लिए उत्तरदायी बनाएगा।

अधिनियम, 1971 "।

(7) दूसरी ओर, प्रत्यर्थी के विद्वान वकील ने निर्णयों की एक अन्य पंक्ति से समर्थन मांगा जो बाद के दृष्टिकोण का प्रतिनिधित्व करते हैं। तलवाड़ा कोऑपरेटिव क्रेडिट एंड सर्विस सोसाइटी लिमिटेड बनाम में इस न्यायालय द्वारा अपनाया गया। सुशील कुमार (2008) 9 एससीसी 486। उन्होंने राजस्थान राज्य सड़क परिवहन निगम के फैसले से भी समर्थन मांगा।

जयपुर बनाम. फूल चंद (मृत) कानूनी प्रतिनिधियों के माध्यम से (2018) 18 एससीसी 299।

(8) अपीलार्थी के लिए विद्वान वकील, निर्णयों की इस पंक्ति का सामना करने पर, सबसे पहले, इंगित करेंगे कि तलवाड़ा कोऑपरेटिव क्रेडिट एंड सर्विस सोसाइटी लिमिटेड (ऊपर) में इस न्यायालय ने कहा है कि साक्षय अधिनियम की धारा 106 और इसलिए, बोझ कर्मचारी पर पड़ता है जिसके लिए पहले के फैसले का संदर्भ दिया गया था और वह

यह इंगित करेगा कि वास्तव में, पहले के फैसले में, साक्षय अधिनियम की धारा 106 का कोई संदर्भ नहीं है।

(9) हम देखते हैं कि यह सच है कि तलवाड़ा कोऑपरेटिव क्रेडिट एंड सर्विस सोसाइटी लिमिटेड (ऊपर) में, इस न्यायालय ने अन्य बातों के साथ-साथ यह निर्णय दिया है:

" 13. इस न्यायालय ने बड़ी संख्या में मामलों में लाभकारी रोजगार [2021] 9 एस. सी. आर. के संबंध में सबूत के बोझ के मामले में प्रतिमान परिवर्तन को देखा।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

नियोक्ता की ओर से यह अभिनिर्धारित करते हुए कि साक्षय अधिनियम की धारा 106 में निहित प्रावधानों को ध्यान में रखते हुए, बोझ कर्मचारी पर होगा। हालांकि, बोझ नकारात्मक है।

एक. यदि केवल उसी का निर्वहन कर्मचारी द्वारा किया जाता है, तो प्रमाण की जिम्मेदारी नियोक्ता पर यह दिखाने के लिए स्थानांतरित हो जाएगी कि संबंधित कर्मचारी वास्तव में लाभकारी रूप से कार्यरत था। सुरिंदर कुमार में

[(2006) 5 एससीसी 173: 2006 एस. सी. सी. (एल. एंड एस.) 967], इस न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया: (एस. सी. सी पी. 177 , पैरा 12-14)
" 12. श्रम न्यायालय और उच्च न्यायालय ने भी कार्यवाही की

गलत तरीके से इस आधार पर कि समाप्ति से पहले बारह महीने की अवधि के भीतर 240 दिनों के काम को पूरा न करने के प्रमाण का भार प्रबंधन पर था। बोझ मजदूर पर था। (यू. पी. स्टेट ब्रासवेयर कार्पोरेशन को देखें। लिमिटेड वी. उदय नारायण पांडे [(2006) 1 एससीसी 479: 2006 एस. सी. सी. (एल एंड एस) 250 जे. टी. (2005) 10 एस. सी. 344] और एम. पी. राज्य बनाम। अर्जुनलाल रजक [(2006) 2 एससीसी 711: 2006 एस. सी. सी. (एल एंड एस) 429]।)

13. समान रूप से अच्छी तरह से स्थापित यह सिद्धांत है कि साक्षय अधिनियम की धारा 106 के अनुरूप सिद्धांतों को ध्यान में रखते हुए कि वह लाभकारी रूप से नियोजित नहीं था, सबूत का भार इस पर था -

मजदूर। (आर. बी. आई. वी. देखें। एस. मणि [(2005) 5 एससीसी 100: 2005 एस. सी. सी. (एल एंड एस) 609]।)

14. यह भी एक सामान्य कानून है कि केवल इसलिए कि प्रबंधन द्वारा कुछ दस्तावेज प्रस्तुत नहीं किए गए हैं, प्रबंधन के खिलाफ प्रतिकूल निष्कर्ष नहीं निकाला जाएगा। (एस. मणि [(2005) 5 एससीसी 100: 2005 एस. सी. सी. (एल एंड एस) 609]।) " " "

वास्तव में, उक्त निर्णय ने प्रबंधक आर. बी. आई. बैंगलोर बनाम में रिपोर्ट किए गए निर्णय का संदर्भ दिया है। एस. मणि और ओआरएस। (2005) 05

पैरा 13 में जो कहा गया है उसके लिए एस. सी. सी. 100। (10) वास्तव में, हम प्रबंधक आर. बी. आई. बैंगलोर (उपर्युक्त) में साक्षय अधिनियम की धारा 106 का कोई संदर्भ नहीं पाते हैं। यह है।

तथापि, यह सत्य है कि नगर परिषद सुजानपुर बनाम में दिए गए निर्णय में। सुरिंदर कुमार (2006) 5 एस. सी. सी. 173, साक्षय अधिनियम की धारा 106 का एक संदर्भ दिया गया है और जिस तरह से इसे पैराग्राफ 13 में कहा गया है, उसे तलवाड़ा कोऑपरेटिव क्रेडिट एंड सर्विस सोसाइटी लिमिटेड (ऊपर) में भी उद्धृत किया गया है।

तीन विद्वान न्यायाधीशों की पीठ द्वारा दिया गया इस न्यायालय का एक पूर्व निर्णय है जो शंभू नाथ गोयल बनाम में रिपोर्ट किया गया है।

बैंक प्रदीप एस/ओ राजकुमार जैन बनाम। मैंगनीज ओर (इंडिया) लिमिटेड एंड ऑर्स। [के. एम. जोसेफ, जे.]

रोडा और अन्य (1983) 4 एस. सी. सी. 491 जिसमें निम्नलिखित शब्दों में चर्चा की गई है:

इस प्रकार प्रबंधन को कदम उठाते हुए देखा जा रहा है

समय-समय पर यह देखने के लिए कि विवाद का किसी न किसी तरह से जल्द से जल्द निपटारा न हो। इस सवाल पर एक मुद्दा तैयार नहीं करने का दोष अकेले न्यायाधिकरण पर नहीं डाला जा सकता है कि कर्मचारी को मध्यवर्ती अवधि में लाभकारी रूप से नियोजित किया गया था या नहीं। यह प्रबंधन का समान रूप से कर्तव्य था कि वह उस मुद्दे को न्यायाधिकरण द्वारा तैयार करे और आवश्यक साक्षय पेश करे जब तक कि इसका उद्देश्य उस प्रश्न को बाद के किसी चरण में श्रमिक के नुकसान के लिए नहीं उठाना था जैसा कि वास्तव में किया गया है। द.

नकारात्मक। इन परिस्थितियों में, हमें नहीं लगता कि यह न्याय के हित में होगा कि उस श्रमिक की पीड़ा को और बढ़ाया जाए, जिसकी इतने लंबे समय तक रोजगार से बाहर रहने की पीड़ा को सहन करने और प्रबंधन बैंक का विरोध करने की शक्ति है, इस लंबे मुकदमे में अपने निपटान में सभी धन शक्ति के साथ एक राष्ट्रीयकृत उपक्रम बहुत सीमित है, जिससे बैंक को आवेदन में देर से मांगे गए लाभ की अनुमति मिल जाती है। दिनांक 8 फरवरी, 1979 को एक औद्योगिक विवाद में जो 1965 में इतनी जल्दी उठा था।

यह, निस्संदेह, तब सच होता है जब यह सवाल उठता है कि क्या मजदूरी दी जानी है और बैकवेज की सीमा क्या है, ऐसे मामले हैं जो मामले के तथ्यों पर निर्भर करेंगे जैसा कि अली गुंडू सुरवसे (ऊपर) में उल्लेख किया गया है। एक ऐसे मामले में जहां यह पाया जाता है कि ओवाई की कोई गलती नहीं थी और फिर भी, उससे अवैध [2021] 9 एस. सी. आर. के साथ मुलाकात की गई थी।

प्रत्येक मामले के तथ्यों में उपयुक्त। शुल्कों की प्रकृति, मूल्यांकित समाप्ति का सटीक कारण और निश्चित रूप से, यह प्रश्न कि क्या कर्मचारी को लाभकारी रूप से नियोजित किया गया था, ऐसे मामले होंगे जिन पर न्यायालय विचार करेगा। (11) जहाँ तक वर्तमान मामले का संबंध है, उच्च न्यायालय द्वारा विवादित आदेश में बैकवेज से इनकार करने का कारण स्पष्ट रूप से दिया गया है

हमसे अपील नहीं करता है। अपीलार्थी के अनुसार, अपीलार्थी ने वास्तव में कहा है कि वह काम नहीं कर रहा था। प्रत्यर्थी का मामला यह है कि वह एक चार्टर्ड एकाउंटेंट था और वह वास्तव में कमा रहा था। अपीलार्थी का विद्वान वकील इस बात से इनकार नहीं करता है कि अपीलार्थी वास्तव में लेखांकन से संबंधित काम करके कुछ राशि अर्जित कर रहा था और उसने आयकर अधिनियम के तहत विवरणी दाखिल की थी। इसका मतलब है कि जैसा कि चीजें हमारे सामने खड़ी हैं, यह एक ऐसा मामला है जहां अपीलार्थी को इस अवधि के दौरान किसी भी आय के बिना नहीं माना जाना चाहिए। वह कमाई कर रहा था। हालाँकि, हमने यह भी देखा है कि उत्तरदाता के लिए सेवाओं को समाप्त करने का शायद ही कोई सार्थक कारण था। विवादित आदेश स्वयं दर्शाता

है कि अपीलार्थी की सेवाओं को समाप्त करने का कोई आधार नहीं था। जब अपीलार्थी योग्य था और विशेष रूप से, जब अपीलार्थी के पास यह भी मामला है कि यह सब इस कारण से किया गया था कि उसने प्रत्यर्थी के मामलों को चलाने के तरीके से संबंधित कुछ मुद्दों को उठाया था, तो हम सोचेंगे कि उच्च न्यायालय बैकवेज से संबंधित उचित आदेश नहीं देने में गलती कर रहा था।

(12) जहां तक पिछले वेतन की मात्रा का संबंध है, परस्पर विरोधी दावे हैं। प्रत्यर्थी के अनुसार, यदि प्रदर्शन के रूप में वर्णित किया गया है

भत्ता नहीं जोड़ा जाता है, बैकवेज का 100 प्रतिशत जिसका अपीलार्थी हकदार होगा, लगभग Rs.66 लाख के क्षेत्र में होगा। अपीलार्थी का दावा 3 करोड़ रुपये से अधिक का है। हालाँकि, वह अपने मुवक्किल से निर्देश प्राप्त करने के बाद कहता है कि अपीलार्थी को एक राशि दी जा सकती है

रु. से। डेढ़ करोड़। वह, विशेष रूप से, बताते हैं कि यह काल्पनिक पदोन्नति के लाभों को ध्यान में रखे बिना है।

हम इस मुद्दे पर अधिक विचार नहीं कर रहे हैं क्योंकि यह कहा गया है कि सांकेतिक पदोन्नति के अधिकार से संबंधित मुकदमेबाजी पहले विचाराधीन है।

उच्च न्यायालय।

प्रदीप एस/ओ राजकुमार जैन बनाम। मैंगनीज ओर (इंडिया) लिमिटेड एंड ऑर्स। [के. एम. जोसेफ, जे.]

अपीलार्थी को उस पूरी अवधि के लिए बैकवेज के रूप में कुल 1 लाख रुपये का भुगतान करने का निर्देश दें जिसके लिए समाप्ति संचालित की गई थी। तदनुसार,अपील की आंशिक रूप से अनुमति है। आक्षेपित आदेश को संशोधित किया जाता है और हम प्रत्यर्थी को आज से छह सप्ताह की अवधि के भीतर अपीलार्थी को Rs.80 लाख की राशि का भुगतान करने का निर्देश देते हैं।

लागत के बारे में कोई आदेश नहीं।

अपील की आंशिक रूप से अनुमति है।

बिभूति भूषण बोस