**സുപ്രീം കോടതി റിപ്പോർട്ടുകൾ**

2021_9_SCR_592_601

നിരാകരണപത്രം

(Disclaimer)

പ്രാദേശിക ഭാഷയിൽ വിവർത്തനം ചെയ്ത വിധിന്യായം കേരള ഹൈക്കോടതിയിലെ ഐ.റ്റി. ഡയറക്ടറേറ്റ് സാധൂകരിച്ചിട്ടുള്ളതാണ്. എന്നിരുന്നാലും, ഇതിന്റെ ഉള്ളടക്കത്തിൽ ആശയപരമായോ സാംഗത്യപരമായോ വ്യാകരണപരമായോ ആഖ്യാനപരമായോ തെറ്റുകൾ കടന്നു കൂടാൻ സാധ്യതയുള്ളതാണ്. ഈ തർജ്ജമ കേവലം വ്യവഹാരകക്ഷികളുടെയും പൊതുജനങ്ങളുടെയും പൊതുവായ അറിവിലേക്ക് ഉപയോഗപ്പെടുത്തുവാൻ വേണ്ടി മാത്രം ഉദ്ദേശിച്ചിട്ടുള്ളതുമാണ്. ഔദ്യോഗികവും പ്രായോഗികവുമായ എല്ലാ ആവശ്യങ്ങൾക്കും വിധി നിർവഹണ നടപ്പാക്കലുകൾക്കും പ്രസ്തുത വിധിന്യായത്തിന്റെ ഇംഗ്ലീഷ് പതിപ്പ് ആധികാരികവും അന്തിമവും ആയിരിക്കും.

**സുപ്രീം കോടതി റിപ്പോർട്ടുകൾ**

2021_9_SCR_592_601

**രാജ്കുമാർ ജെയിൻ മകൻ പ്രദീപ്**

**v**

**മംഗനീസ് ഓർ (ഇന്ത്യ) ലിമിറ്റഡും മറ്റുള്ളവരും**

**സിവിൽ അപ്പീൽ നമ്പർ 2021 ലെ 7607**

**ഡിസംബർ 10, 2021**

**ജസ്റ്റിസ് കെ എം ജോസെഫ്, ജസ്റ്റിസ് പമ്മിഡിഗണ്ഡം ശ്രീ നരസിംഹ**

*തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ - പുനഃസ്ഥാപനം – ബാക്ക്വേയ്ജ് –വസ്തുതകളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ,അപവാദിത ഉത്തരവിലൂടെ, ഹൈക്കോടതി( പിരിച്ചുവിടപ്പെട്ട ) അപ്പീൽവാദിയെ പുനഃസ്ഥാപിക്കാൻ ഉത്തരവിട്ടു ബാക്ക്വേയ്ജെസിന്റെ ആനുകൂല്യം നിഷേധിച്ചു - അപ്പീൽവാദിക്ക് ബാക്ക്വേയ്ജ്സിന്റെ ആനുകൂല്യം നിഷേധിക്കൽ – ന്യായീകരിക്കപ്പെട്ടാൽ – വിധി : ബാക്ക്വേയ്ജസ് നൽകണമോ എന്നും ബാക്ക്വേയ്ജെസിന്റെ വ്യാപ്തി എന്തായിരിക്കണമെന്നുമുള്ള ചോദ്യം ഉയരുമ്പോൾ, ഇവ വസ്തുതകളെ ആശ്രയിച്ചിരിക്കും - ജീവനക്കാരൻ തെറ്റുകാരനല്ലെന്ന് കണ്ടെത്തിയിട്ടും, നിയമവിരുദ്ധമായി പിരിച്ചുവിടുകയോ അല്ലെങ്കിൽ ദുരുദ്ദേശ്യത്തോടെ പിരിച്ചുവിടുകയോ ചെയ്ത സാഹചര്യത്തിൽ, നിയമവിരുദ്ധമായ / തെറ്റായ പിരിച്ചുവിടൽ ഇല്ലായിരുന്നെങ്കിൽ*

**സുപ്രീം കോടതി റിപ്പോർട്ടുകൾ**

2021_9_SCR_592_601

*അയാൾക്ക് ആസ്വദിക്കുമായിരുന്ന ജോലിയുടെ ഫലങ്ങൾ നിഷേധിക്കുന്നത് അന്യായമായിരിക്കാം – ഓരോ കേസിന്റെയും വസ്തുതകളിൽ ഉചിതമായ രീതിയിൽ നിലവിലെ സ്ഥിതി പുനഃസ്ഥാപിക്കുന്നതിനാണ് കോടതിയുടെ ശ്രമം - ചാർജ്ജുകളുടെ സ്വഭാവം , വിലയിരുത്തിയ പ്രകാരം പിരിച്ചുവിടലിനുള്ള കൃത്യമായ കാരണം, ജീവനക്കാരൻ ലാഭകരമായി ജോലി ചെയ്തിരുന്നോ എന്ന ചോദ്യം എന്നിവ കോടതിയുടെ പരിഗണനയിൽ വരുന്ന കാര്യങ്ങളായിരിക്കും – ഈ കേസിൽ, ജോലിക്ക് പുറത്തായിരുന്ന കാലയളവിൽ താൻ കുറച്ച് തുക സമ്പാദിച്ചിരുന്നുവെന്ന് അപ്പീൽവാദി നിഷേധിക്കുന്നില്ല - എന്നിരുന്നാലും, സേവനം അവസാനിപ്പിക്കാൻ എതിർകക്ഷിക്ക് ന്യായമായ ഒരു കാരണവുമില്ല - ഹൈക്കോടതിയുടെ തർക്കിത ഉത്തരവ് തന്നെ അപ്പീൽവാദിയുടെ സേവനം അവസാനിപ്പിക്കുന്നതിന് യാതൊരു അടിസ്ഥാനവുമില്ലെന്ന് കാണിക്കുന്ന - അപ്പീൽവാദി യോഗ്യത നേടിയിരുന്നപ്പോൾ, പ്രത്യേകിച്ച്, എതിർകക്ഷിയുടെ കാര്യങ്ങൾ നടത്തുന്ന രീതിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ചില വിഷയങ്ങൾ ഏറ്റെടുത്തതിനാലാണ് ഇതെല്ലാം ചെയ്തതെന്ന് അപ്പീൽവാദിയുടെ ഒരു കേസ് ഉള്ളപ്പോൾ, ബാക്ക്‌വേയ്ജസുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് ഉചിതമായ ഉത്തരവ് പുറപ്പെടുവിക്കാത്തതിൽ ഹൈക്കോടതിക്ക് തെറ്റുപറ്റി.*

ദീപാലി ഗുണ്ടു സർവാസേ v ക്രാന്തി ജൂനിയർ അധ്യാപക് മഹാവിദ്യാലയം (ഡി .എഡ് .) & മറ്റുള്ളവർ (2013) 10 എസ് സി സി 324: [2013] 9 എസ് സി ആർ 1 - ആശ്രയിച്ചു .

**സുപ്രീം കോടതി റിപ്പോർട്ടുകൾ**

2021_9_SCR_592_601

തൽവാര കോപ്പറേറ്റീവ് ക്രെഡിറ്റ് ആൻഡ് സർവീസ് സൊസൈറ്റി ലിമിറ്റഡ് v സുശീൽ കുമാർ (2008) 9 എസ് സി സി 486: [2008] 14 എസ് സി ആർ 53; രാജസ്ഥാൻ സ്റ്റേറ്റ് റോഡ് ട്രാൻസ്പോർട്ട് കോർപ്പറേഷൻ, ജയ്പൂർ v നിയമ പ്രതിനിധികൾ വഴി ഫൂൾ ചന്ദ് (മരിച്ച) (2018) 18 എസ് സി സി1299 : [2018] 11 എസ് സി ആർ 448; മാനേജർ ആർ ബി ഐ ബാംഗ്ലൂർ v S. മണി & മറ്റുള്ളവർ (2005) 05 എസ് സി സി100: [2005] 2 എസ് സി ആർ 797; മുനിസിപ്പൽ കൗൺസിൽ സുജൻപൂർ v സുരീന്ദർ കുമാർ (2006) 5 എസ് സി സി 173 : [2006] 1 സപ്പൈ എസ് സി ആർ 914 ഉം ശംഭു നാഥ് ഗോയൽ v ബാങ്ക് ഓഫ് ബറോഡ & മറ്റുള്ളവർ (1983) 4 എസ് സി സി491: [1984] 1 എസ് സി ആർ 85 പരാമർശിച്ചിരിക്കുന്നു.

**ഉദ്ധരിച്ച കേസ് നിയമങ്ങൾ**

| | | |
|---|---|---|
| [2013] 9 എസ് സിആർ 1 | ആശ്രയിച്ചു | ഖണ്ഡിക 6 |
| [2008] 14 എസ് സിആർ 53 | പരാമർശിച്ചു | ഖണ്ഡിക 7 |
| [2018] 11 എസ് സിആർ 448 | പരാമർശിച്ചു | ഖണ്ഡിക 7 |

**സുപ്രീം കോടതി റിപ്പോർട്ടുകൾ**

2021_9_SCR_592_601

| | | |
|---|---|---|
| [2005] 2 എസ് സിആർ 797 | പരാമർശിച്ചു | ഖണ്ഡിക 9 |
| [2006] 1 സപ്ലിമെന്റ് എസ് സിആർ 914 | പരാമർശിച്ചു | ഖണ്ഡിക 10 |
| [1984] 1 എസ് സിആർ 85 | പരാമർശിച്ചു | ഖണ്ഡിക 10 |

സിവിൽ അപ്പീൽ അധികാരപരിധി: 2021 ലെ സിവിൽ അപ്പീൽ നമ്പർ 7607.

നാഗ്പൂർ ബെഞ്ച് 2009 ലെ റിട്ട് പെറ്റീഷൻ നമ്പർ 1780 ൽ ബോംബെയിലെ ഹൈക്കോടതി ജുഡീഷ്യറിയുടെ 04.04.2017 ലെ വിധിന്യായത്തിൽ നിന്നും ഉത്തരവിൽ നിന്നും, .

അപ്പീൽവാദിക്ക് വേണ്ടി മെഹുൽ എം. ഗുപ്ത, ആർ. പി. ഗുപ്ത, എന്നിവർ ഹാജരായി.

**സുപ്രീം കോടതി റിപ്പോർട്ടുകൾ**

2021_9_SCR_592_601

ദേവാഷിഷ് ഭരുക്ക, ശ്രീമതി സർവശ്രീ, ജസ്റ്റിൻ ജോർജ്, മനസ് സിയാൽ, എന്നിവർ എതിർകക്ഷികൾക്കുവേണ്ടി ഹാജരായി .

കോടതിയുടെ ന്യായവിധി പ്രസ്താവിച്ചത് ജസ്റ്റിസ് കെ. എം. ജോസഫ്, .

(1) അനുമതി നൽകി.

(2) അപ്പീൽവാദി യോഗ്യതയുള്ള ഒരു ചാർട്ടേഡ് അക്കൗണ്ടന്റാണ്. 22.10.1997 ലെ ഉത്തരവ് പ്രകാരം അദ്ദേഹത്തെ മാനേജർ (ഫിനാൻസ്) ആയി നിയമിച്ചു. അതിനുശേഷം, 2005 ൽ ബാലഘട്ട് മൈൻസിൽ ഡെപ്യൂട്ടി ചീഫ് (ഫിനാൻസ്) ആയി നിയമിക്കപ്പെട്ടു. പിതാവിന്റെ മരണത്തെത്തുടർന്ന് ചില സാഹചര്യങ്ങളിൽ, മൂന്ന് ദിവസം ജോലിക്ക് വൈകി ഹാജരാകേണ്ടി വന്നു. അദ്ദേഹത്തിന് ഒരു ഷോ കോസ് നൽകി, തുടർന്ന് മറ്റൊരു ഷോ കോസ് കൂടി നൽകി. അതിന് മറുപടി നൽകി. 05.10.2007 ന് അദ്ദേഹത്തെ സസ്പെൻഡ് ചെയ്തു. 27.10.2007 ന് അദ്ദേഹത്തിന് ഒരു ചാർജ് മെമ്മോ നൽകി. തുടർന്ന്, 12.08.2008 ന് അദ്ദേഹത്തെ പിരിച്ചുവിട്ടു. അദ്ദേഹം നൽകിയ അപ്പീൽ തള്ളി. ശേഷം അദ്ദേഹം ഒരു റിട്ട്

2021_9_SCR_592_601

ഹർജി ഫയൽ ചെയ്തു. സമർപ്പിച്ച റിട്ട് ഹർജി ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് ഭാഗികമായി അനുവദിച്ചു , ഇത് ഇപ്പോഴത്തെ അപ്പീലിൽ കലാശിച്ചു.

(3) വിവാദം വളരെ ഇടുങ്ങിയ ഒരു പരിധിയിലാണ്. ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് അപ്പീൽവാദിയെ പുനഃസ്ഥാപിക്കാൻ ഉത്തരവിട്ടെങ്കിലും, കോടതി അദ്ദേഹത്തിന് ബാക്ക്വേജസിന്റെ ആനുകൂല്യം നിഷേധിച്ചു. മറ്റൊരു വിധത്തിൽ പറഞ്ഞാൽ, അപ്പീൽവാദിക്ക് ബാക്ക്വേജസ് നിഷേധിക്കുന്നതിന് ന്യായീകരണമുണ്ടോ എന്ന് തീരുമാനിക്കേണ്ടത് ഈ കോടതിയാണ്.

(4) അപ്പീൽവാദിക്കും എതിർ കക്ഷിക്കും വേണ്ടിയുള്ള വിദ്വാൻ അഭിഭാഷകന്റെ വാദം കേട്ടു.

(5) എതിർ ഭാഗം ഭരണഘടനയുടെ അനുച്ഛേദം 12 പ്രകാരം സ്റ്റേറ്റ് ആണ് . ചാർട്ടേഡ് അക്കൗണ്ടന്റ് എന്ന നിലയിൽ അപ്പീൽവാദിഇരയാക്കപ്പെട്ടു എന്നതാണ് വാദം. അപ്പീൽവാദിക്കെതിരെ അച്ചടക്ക നടപടികൾ ആരംഭിക്കുന്നതിന് നിയമത്തിലോ വസ്തുതകളിലോ യാതൊരു ന്യായീകരണവുമില്ല, കൂടാതെ ഹൈക്കോടതിയും അത് എതിർ ഉത്തരവിൽ നിലനിർത്തിയിട്ടുണ്ട്. എന്നിരുന്നാലും, അപ്പീൽവാദിക്ക് ബാക്ക്വേജസ് ലഭിക്കാൻ അർഹതയില്ലെന്ന് ഹൈക്കോടതി നിലപാട് സ്വീകരിച്ചു. കാരണം ഇപ്രകാരമാണ്, 'പ്രത്യേകിച്ച് അപ്പീൽവാദി പറഞ്ഞ കാലയളവിൽ ജോലി ചെയ്തിട്ടില്ലാത്തപ്പോൾ'.

2021_9_SCR_592_601

(6)ജോലിയിൽ നിന്ന് ഒഴിവാക്കപ്പെട്ട കാലയളവിൽ താൻ ജോലി ചെയ്തിട്ടില്ലെന്ന് അപ്പീൽവാദി കാണിക്കാൻ ആഗ്രഹിക്കുന്നുവെങ്കിൽ, അത് ജീവനക്കാരന്റെ ബാധ്യതയാണെന്ന് ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചുകൊണ്ട് എതിർകക്ഷിയുടെ അഭിഭാഷകൻ അപ്പീലിനെ എതിർക്കും, . അപ്പീൽവാദിയുടെ അഭിഭാഷകനും ഈ നിർദ്ദേശത്തോട് യോജിച്ചു. നിയമവിരുദ്ധമായി പിരിച്ചുവിട്ടതിലൂടെ ജോലിയിൽ നിന്ന് ഒഴിവാക്കപ്പെട്ട കാലയളവിൽ താൻ ജോലി ചെയ്തിട്ടില്ലെന്ന് തൊഴിലാളി/അപ്പീൽവാദി വാദിക്കണമെന്ന് മാത്രമേ ഈ കോടതിയുടെ വിധിന്യായങ്ങൾ സ്ഥാപിക്കുന്നുള്ളൂ എന്ന് അദ്ദേഹം ചൂണ്ടിക്കാട്ടുന്നു. ഇക്കാര്യത്തിൽ, അപ്പീൽവാദി പല കേസ് നിയമത്തിൽ നിന്ന് പിന്തുണ നേടി. പ്രത്യേകിച്ചും , ദീപാലി ഗുണ്ടു സർവാസെ vs. ക്രാന്തി ജൂനിയർ അധ്യാപക് മഹാവിദ്യാലയ (ഡി.എഡ് .) & മറ്റുള്ളവരും കേസിലെ (2013) 10 എസ് സി സി 324 ഈ കോടതിയുടെ വിധിന്യായത്തിലേക്ക് അദ്ദേഹം നമ്മുടെ ശ്രദ്ധ ആകർഷിച്ചു. ഈ കേസിൽ രണ്ട് ജഡ്ജിമാരുടെ ബെഞ്ച്, ഈ കോടതിയിലെ രണ്ട് മുൻ മൂന്ന് ജഡ്ജിമാരുടെ ബെഞ്ചുകളുടെ സർവേ ഉൾപ്പെടെയുള്ള കേസ് നിയമം അവലോകനം ചെയ്ത ശേഷം, ഇനിപ്പറയുന്ന നിഗമനത്തിലെത്തി:

> "38. മുകളിൽ പറഞ്ഞ വിധിന്യായങ്ങളിൽ നിന്ന് വേർതിരിച്ചെടുക്കാൻ കഴിയുന്ന നിർദ്ദേശങ്ങൾ ഇവയാണ്:

38.1. തെറ്റായ രീതിയിൽ സേവനം അവസാനിപ്പിക്കുന്ന സന്ദർഭങ്ങളിൽ, സേവന തുടർച്ചയും ബാക്ക് വേതനവും നൽകി പുനഃസ്ഥാപിക്കുക എന്നതാണ് സാധാരണ നിയമം.

38.2. മുൻപറഞ്ഞ നിയമം അനുസരിച്ച്, ശമ്പള കുടിശ്ശിക സംബന്ധിച്ച പ്രശ്നം തീരുമാനിക്കുമ്പോൾ, ജഡ്ജിംഗ് അതോറിറ്റിയോ കോടതിയോ ജീവനക്കാരന്റെയോ/തൊഴിലാളിയുടെയോ സേവന ദൈർഘ്യം, ജീവനക്കാരനെതിരെ/തൊഴിലാളിക്കെതിരെ തെളിയിക്കപ്പെട്ട ഏതെങ്കിലും പെരുമാറ്റദൂഷ്യത്തിന്റെ സ്വഭാവം, തൊഴിലുടമയുടെ സാമ്പത്തിക സ്ഥിതി, സമാനമായ മറ്റ് ഘടകങ്ങൾ എന്നിവ കണക്കിലെടുക്കാവുന്നതാണ്.

38.3. സാധാരണയായി, സേവനം അവസാനിപ്പിക്കപ്പെട്ട ഒരു ജീവനക്കാരനോ തൊഴിലാളിയോ, വേതനം തിരികെ ലഭിക്കാൻ ആഗ്രഹിക്കുന്നുണ്ടെങ്കിൽ, അയാൾ/അവൾ ലാഭകരമായി ജോലി ചെയ്തിട്ടില്ലെന്നോ കുറഞ്ഞ വേതനത്തിൽ ജോലി ചെയ്തിരുന്നെന്നോ ജഡ്ജിംഗ് അതോറിറ്റിയുടെയോ കോടതിയുടെയോ മുമ്പാകെ വാദിക്കുകയോ കുറഞ്ഞത് ഒരു പ്രസ്താവന നടത്തുകയോ ചെയ്യേണ്ടതുണ്ട്. മുഴുവൻ വേതനവും നൽകുന്നത് ഒഴിവാക്കാൻ തൊഴിലുടമ ആഗ്രഹിക്കുന്നുവെങ്കിൽ, ജീവനക്കാരൻ/തൊഴിലാളി ലാഭകരമായി ജോലി ചെയ്തിരുന്നുവെന്നും സേവനം അവസാനിപ്പിക്കുന്നതിന് മുമ്പ്

അയാൾക്ക്/അവൾക്ക് ലഭിച്ചിരുന്ന വേതനത്തിന് തുല്യമായ വേതനം ലഭിക്കുന്നുണ്ടെന്നും തെളിയിക്കുന്നതിനുള്ള തെളിവ് ഹാജരാക്കേണ്ടതുണ്ട്. കാരണം, ഒരു പ്രത്യേക വസ്തുതയുടെ നിലനിൽപ്പിന്റെ തെളിവിന്റെ ഭാരം അതിന്റെ നിലനിൽപ്പിനെക്കുറിച്ച് ഒരു അനുകൂല വാദം ഉന്നയിക്കുന്ന വ്യക്തിയുടെ മേലാണ്. ഒരു പ്രതികൂലാല വസ്തുത തെളിയിക്കുന്നതിനേക്കാൾ ഒരു അനുകൂല വസ്തുത തെളിയിക്കുന്നത് എല്ലായ്പ്പോഴും എളുപ്പമാണ്. അതിനാൽ, ജീവനക്കാരൻ താൻ ജോലി ചെയ്തിട്ടില്ലെന്ന് കാണിച്ചുകഴിഞ്ഞാൽ, ജീവനക്കാരന് ലാഭകരമായി ജോലി ലഭിച്ചിരുന്നുവെന്നും അതേ അല്ലെങ്കിൽ സമാനമായ ശമ്പളം ലഭിക്കുന്നുണ്ടെന്നും വ്യക്തമായി വാദിക്കുകയും തെളിയിക്കുകയും ചെയ്യേണ്ട ഉത്തരവാദിത്തം തൊഴിലുടമയിലായിരിക്കും.

38.4. 1947 ലെ വ്യാവസായിക തർക്ക നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 11-എ പ്രകാരം ലേബർ കോടതി/ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ട്രൈബ്യൂണൽ അധികാരം പ്രയോഗിക്കുകയും ജീവനക്കാരനോ/തൊഴിലാളിക്കോ എതിരെ നടത്തിയ അന്വേഷണം സ്വാഭാവിക നീതിയുടെ നിയമങ്ങൾക്കും/അല്ലെങ്കിൽ സാക്ഷ്യപ്പെടുത്തിയ സ്റ്റാൻഡിംഗ് ഓർഡറുകൾക്കും അനുസൃതമാണെന്നും, എന്നാൽ ശിക്ഷ തെളിയിക്കപ്പെട്ട പെരുമാറ്റദൂഷ്യത്തിന് ആനുപാതികമല്ലെന്നും വാദിക്കുന്നുണ്ടെങ്കിലും, മുഴുവൻ വേതനം നൽകാതിരിക്കാൻ അതിന്

വിവേചനാധികാരം ഉണ്ടായിരിക്കും. എന്നിരുന്നാലും, ജീവനക്കാരനോ തൊഴിലാളിയോ ഏതെങ്കിലും പെരുമാറ്റദൂഷ്യത്തിന് കുറ്റക്കാരനല്ലെന്നോ തൊഴിലുടമ തെറ്റായ കുറ്റം ചുമത്തിയതായോ ലേബർ കോടതി/ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ട്രൈബ്യൂണൽ കണ്ടെത്തിയാൽ, മുഴുവൻ വേതനം നൽകുന്നതിന് മതിയായ ന്യായീകരണമുണ്ടാകും.

38.5. നിയമപരമായ വ്യവസ്ഥകളുടെയും/അല്ലെങ്കിൽ സ്വാഭാവിക നീതിയുടെ തത്വങ്ങളുടെയും കടുത്ത ലംഘനം തൊഴിലുടമ നടത്തിയിട്ടുണ്ടെന്നോ അല്ലെങ്കിൽ ജീവനക്കാരനെയോ തൊഴിലാളിയെയോ ഇരയാക്കുന്നതിൽ കുറ്റക്കാരനാണെന്ന് യോഗ്യതയുള്ള കോടതിയോ ട്രൈബ്യൂണലോ കണ്ടെത്തുന്ന കേസുകളിൽ, മുഴുവൻ വേതനവും നൽകാൻ നിർദ്ദേശിക്കുന്നതിൽ ബന്ധപ്പെട്ട കോടതിയോ ട്രൈബ്യൂണലോ പൂർണ്ണമായും ന്യായീകരിക്കപ്പെടും. അത്തരം സന്ദർഭങ്ങളിൽ, തൊഴിലാളിയുടെ മുഴുവൻ വേതനവും ലഭിക്കാനുള്ള അവകാശത്തെക്കുറിച്ചോ അത് നൽകാനുള്ള തൊഴിലുടമയുടെ ബാധ്യതയെക്കുറിച്ചോ വ്യത്യസ്തമായ അഭിപ്രായം രൂപപ്പെടുത്താനുള്ള സാധ്യതയുള്ളതിനാൽ, ഭരണഘടനയുടെ അനുച്ഛേദം 226 അല്ലെങ്കിൽ 136 പ്രകാരമുള്ള അധികാരം പ്രയോഗിക്കുകയോ ലേബർ കോടതി പാസാക്കിയ വിധിയിൽ ഇടപെടുകയോ ചെയ്യരുത്. തെറ്റായതോ നിയമവിരുദ്ധമോ ആയ

സേവന പിരിച്ചുവിടൽ കേസുകളിൽ, തെറ്റ് ചെയ്തയാൾ തൊഴിലുടമയാണെന്നും ഇരയാകുന്നയാൾ ജീവനക്കാരനോ തൊഴിലാളിയോ ആണെന്നും മുഴുവൻ വേതനത്തിന്റെ രൂപത്തിൽ ജീവനക്കാരനോ തൊഴിലാളിക്കോ നൽകേണ്ട ബാധ്യതയിൽ നിന്ന് തൊഴിലുടമയെ ഒഴിവാക്കിക്കൊണ്ട്, തന്റെ തെറ്റുകൾക്ക് തൊഴിലുടമയ്ക്ക് പ്രീമിയം നൽകാൻ ഒരു ന്യായീകരണവുമില്ലെന്നും കോടതികൾ എപ്പോഴും ഓർമ വെക്കണം .

38.6. നിരവധി കേസുകളിൽ, മിക്ക കേസുകളിലും കക്ഷികൾ അത്തരം കാലതാമസങ്ങൾക്ക് ഉത്തരവാദികളല്ല എന്ന വസ്തുത അവഗണിച്ച്, വ്യവഹാരങ്ങൾ പൂർത്തിയാക്കാൻ വളരെ സമയമെടുക്കുന്നു എന്ന മുൻവിധിയോടെ മേൽ കോടതികൾ പ്രാഥമിക വിധിനിർണ്ണയ അധികാരിയുടെ വിധിയിൽ ഇടപെട്ടിട്ടുണ്ട്. അടിസ്ഥാന സൗകര്യങ്ങളുടെയും മാനവവിഭവശക്തിയുടെയും അഭാവമാണ് കേസുകൾ തീർപ്പാക്കുന്നതിൽ കാലതാമസം വരുത്തുന്നതിനുള്ള പ്രധാന കാരണം. ഇതിനായി വ്യവഹാരികക്ഷികളെ കുറ്റപ്പെടുത്താനോ ശിക്ഷിക്കാനോ കഴിയില്ല. സേവനം അവസാനിപ്പിക്കുന്നതിനും പുനഃസ്ഥാപന ഉത്തരവിന് അന്തിമരൂപം നൽകുന്നതിനും ഇടയിൽ ദീർഘകാല കാലതാമസം ഉണ്ടെന്ന കാരണത്താൽ ഒരു ജീവനക്കാരനോ ജോലിക്കാരനോ വേതനം തിരികെ നൽകാതിരിക്കുന്നത്

അവരോടുള്ള ഗുരുതരമായ അനീതിയായിരിക്കും. ഈ കേസുകളിൽ മിക്കതിലും, തൊഴിലുടമ ജീവനക്കാരനോ ജോലിക്കാരനോ അപേക്ഷിച്ച് അനുകൂലമായ സ്ഥാനത്താണ് എന്ന് കോടതികൾ ഓർമ്മിക്കേണ്ടതാണ്. ദുരിതമനുഭവിക്കുന്നയാളുടെ, തൊഴിലാളിയുടെ കഷ്ടത ദീർഘിപ്പിക്കുന്നതിനു തൊഴിലുടമയ്ക്ക് പ്രശസ്തനായ ഒരു അഭിഭാഷകനായി പണം ചെലവഴിക്കാൻ ആകും . അതുകൊണ്ട്, അത്തരം സന്ദർഭങ്ങളിൽ ഹിന്ദുസ്ഥാൻ ടിൻ വർക്ക്സ് (പി) ലിമിറ്റഡ് v. എംപ്ലോയീസ് [(1979) 2 എസ് സി സി 80 : 1979 എസ സി (എൽ &എസ്സ് ) 53] എന്ന കേസിൽ നിർദ്ദേശിച്ചിരിക്കുന്ന രീതി സ്വീകരിക്കുന്നതാണ് ബുദ്ധിപരമാകുക .

38.7. ജെ കെ സിന്തറ്റിക്സ് ലിമിറ്റഡ് v.കെ പി അഗർവാൾ [(2007) 2 എസ് സി സി 433 : (2007) 1 എസ് സി സി (എൽ &എസ്സ്) 651] ലെ നിരീക്ഷണം. പുനഃസ്ഥാപനത്തിൽ ജീവനക്കാരന്/തൊഴിലാളിക്ക് അവകാശമായി സേവനം തുടരാൻ അവകാശമില്ല എന്നത് മൂന്ന് ജഡ്ജിമാരുടെ ബെഞ്ചുകളുടെ വിധിന്യായങ്ങളുടെ അനുപാതത്തിന് വിരുദ്ധമാണ് [ഹിന്ദുസ്ഥാൻ ടിൻ വർക്ക്സ് (പി) ലിമിറ്റഡ് v. എംപ്ലോയീസ് , (1979) 2 എസ് സി സി 80 : 1979 എസ് സി സി (എൽ &എസ്സ്) 53] , [സുരേന്ദ്ര കുമാർ വർമ്മ v. സെൻട്രൽ ഗവൺമെന്റ് ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ട്രൈബ്യൂണൽ-കം-ലേബർ കോടതി, (1980) 4

2021_9_SCR_592_601

എസ് സി സി 443 : 1981 എസ് സി സി (എൽ &എസ്സ്) 16] മുകളിൽ പരാമർശിച്ചിരിക്കുന്നതിനാൽ നല്ല നിയമമായി കണക്കാക്കാൻ കഴിയില്ല. വിധിന്യായത്തിന്റെ ഈ ഭാഗം ഒരു ജീവനക്കാരനെ/തൊഴിലാളിയെ പുനഃസ്ഥാപനം എന്ന ആശയത്തിന് തന്നെ എതിരാണ്.

"42. തൽഫലമായി, അപ്പീൽ അനുവദിച്ചിരിക്കുന്നു, തർക്കിത ഉത്തരവ് [ ക്രാന്തി ജൂനിയർ അധ്യാപക് മഹാവിദ്യാലയ v. സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് മഹാരാഷ്ട്ര , (2012) 1 മഹ് എൽജെ 370] റദ്ദാക്കുകയും ട്രൈബ്യൂണൽ പാസാക്കിയ ഉത്തരവ് പുനഃസ്ഥാപിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. ഈ ഉത്തരവിന്റെ പകർപ്പ് ലഭിച്ച തീയതി മുതൽ നാല് മാസത്തിനുള്ളിൽ മാനേജ്മെന്റ് അപ്പീൽ വാദിക്ക് മുഴുവൻ വേതനവും തിരികെ നൽകണം, അല്ലാത്തപക്ഷം അപ്പീൽ വാദിയെ സസ്പെൻഡ് ചെയ്ത തീയതി മുതൽ യഥാർത്ഥത്തിൽ പുനഃസ്ഥാപിക്കുന്ന തീയതി വരെ പ്രതിവർഷം 9% നിരക്കിൽ പലിശ നൽകേണ്ടിവരും. ഈ ഉത്തരവ് പാലിക്കാത്ത സാഹചര്യത്തിൽ, 1971 ലെ കോടതിയലക്ഷ്യ നിയമപ്രകാരം മാനേജ്മെന്റ് ശിക്ഷിക്കപ്പെടുമെന്നും വ്യക്തമാക്കുന്നു ."

(7) മറുവശത്ത്, എതിർ ഭാഗത്തിന്റെ അഭിഭാഷകൻ, തൽവാര കോഓപ്പറേറ്റീവ് ക്രെഡിറ്റ് ആൻഡ് സർവീസ് സൊസൈറ്റി ലിമിറ്റഡ് v. സുശീൽ കുമാർ (2008) 9 എസ് സി സി 486 എന്ന കേസിൽ ഈ കോടതി സ്വീകരിച്ച വീക്ഷണത്തെ പ്രതിനിധീകരിക്കുന്ന മറ്റൊരു നിർണയത്തിന്റെ നിന്ന് പിന്തുണ തേടി. രാജസ്ഥാൻ സ്റ്റേറ്റ് റോഡ് ട്രാൻസ്പോർട്ട്

2021_9_SCR_592_601

കോർപ്പറേഷൻ, ജയ്പൂർ v. നിയമ പ്രതിനിധികളിലൂടെ ഫൂൾ ചന്ദ് (മരിച്ച) (2018) 18 എസ് സി സി 299 എന്ന കേസിലെ വിധിന്യായത്തിൽ നിന്നും പിന്തുണ തേടി.

(8) അപ്പീൽവാദിയുടെ അഭിഭാഷകൻ, തൽവാര കോപ്പറേറ്റീവ് ക്രെഡിറ്റ് ആൻഡ് സർവീസ് സൊസൈറ്റി ലിമിറ്റഡ് (മുകളിൽ) തെളിവ് നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 106 സൂചിപ്പിച്ചിട്ടുണ്ട് , അതിനാൽ, മുൻ വിധിന്യായത്തിൽ പരാമർശിക്കപ്പെട്ടപ്രകാരം ജീവനക്കാരന്റെ ചുമലിലാണ് ബാധ്യത, വാസ്തവത്തിൽ, മുൻ വിധിന്യായത്തിൽ തെളിവ് നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 106 പരാമർശിച്ചിട്ടില്ലെന്ന് ചൂണ്ടിക്കാണിക്കുന്നു.

(9) തൽവാര കോ-ഓപ്പറേറ്റീവ് ക്രെഡിറ്റ് ആൻഡ് സർവീസ് സൊസൈറ്റി ലിമിറ്റഡിൽ (മുകളിൽ ) ഈ കോടതി മറ്റ് കാര്യങ്ങൾക്കൊപ്പം ഇപ്രകാരം വിധിച്ചിരിക്കുന്നത് ശരിയാണെന്ന് കോടതി ശ്രദ്ധിക്കുന്നു :

"13. ലാഭകരമായ തൊഴിലിന്റെ വിഷയം പരിഗണിക്കുമ്പോൾ, തെളിവിന്റെ ബാധ്യത തൊഴിലുടമയിലേക്ക് മാറ്റുന്നതായുംഎന്നാൽ വകുപ്പ് 106 തെളിവ് നിയമം അനുസരിച്ച അത് തൊഴിലാളിയിൽ ആണെന്നും ഈ കോടതി നിരീക്ഷിച്ചിട്ടുണ്ട്. എന്നിരുന്നാലും, ബാധ്യത പ്രതികൂലമാണ് ആണ്. തൊഴിലാളി അത് നിർവ്വഹിച്ചാൽ, ബന്ധപ്പെട്ട ജീവനക്കാരൻ യഥാർത്ഥത്തിൽ ലാഭകരമായി ജോലി ചെയ്തിരുന്നുവെന്ന് കാണിക്കുന്നതിന് തെളിവിന്റെ ഉത്തരവാദിത്തം തൊഴിലുടമയിലേക്ക് മാറും. സുരീന്ദർ കുമാറിൽ [(2006) 5 എസ് സി സി

173 : 2006 എസ് സി സി (എൽ &എസ് ) 967], ഈ കോടതി വിധിച്ചിരിക്കുന്നത്: (എസ് സി സി പേജ് 177, ഖണ്ഡിക 12-14)

"12. പിരിച്ചുവിടലിന് മുമ്പുള്ള പന്ത്രണ്ട് മാസത്തിനുള്ളിൽ 240 ദിവസത്തെ ജോലി പൂർത്തിയാക്കിയിട്ടില്ല എന്ന് തെളിയിക്കാനുള്ള ബാധ്യത മാനേജ്മെന്റിനായിരുന്നു എന്ന വാദത്തിൽ ലേബർ കോടതിയും ഹൈക്കോടതിയും തെറ്റായി ഊന്നൽ നൽകി . ആ ബാധ്യത തൊഴിലാളിക്കായിരുന്നു. ( യുപി സ്റ്റേറ്റ് ബ്രാസ്വെയർ കോർപ്പറേഷൻ ലിമിറ്റഡ് v. ഉദയ് നരേൻ പാണ്ഡെ [(2006) 1 എസ് സി സി479 : 2006 എസ് സി സി എൽ &എസ്) 250 : ജെ റ്റി (2005) 10 എസ് സി 344], എം പി സംസ്ഥാനം v. അർജുൻലാൽ രജക് [(2006) 2 എസ് സി സി711 : 2006 എസ് സി സി(എൽ &എസ്) 429] എന്നിവ കാണുക.)

13. തെളിവ് നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 106- ന് സമാനമായ തത്വങ്ങൾ കണക്കിലെടുക്കുമ്പോൾ, അയാൾ ലാഭകരമായി ജോലി ചെയ്തിട്ടില്ലെന്ന് തെളിയിക്കേണ്ട ബാധ്യത തൊഴിലാളിയുടെ മേലാണെന്ന തത്വവും തുല്യമായി തീർപ്പാക്കപ്പെടുന്നു . (ആർ ബി ഐ v. എസ് മാണി [(2005) 5 എസ് സി സി 100 : 2005 എസ് സി സി (എൽ എസ് ) 609] കാണുക.)

14. മാനേജ്മെന്റ് ചില രേഖകൾ ഹാജരാക്കിയിട്ടില്ല എന്നതുകൊണ്ട് മാത്രം മാനേജ്മെന്റിനെതിരെ പ്രതികൂലമായ ഒരു നിഗമനം ഉണ്ടാകില്ല എന്നത് ഒരു

2021_9_SCR_592_601

സാരഹീനമായ നിയമമാണ്. (എസ്. മാണി [(2005) 5 എസ് സി സി100 : 2005 എസ് സി സി(എൽ എസ്) 609] കാണുക.)""

വാസ്തവത്തിൽ, ഖണ്ഡിക 13-ൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്ന കാര്യങ്ങൾക്ക് വേണ്ടി, പ്രസ്തുത വിധിന്യായത്തിൽ മാനേജർ ആർ ബി ഐ ബാംഗ്ലൂർ vs. എസ് . മാണി & മറ്റുള്ളവർ (2005) 05 എസ് സി സി100 എന്ന കേസിൽ റിപ്പോർട്ട് ചെയ്ത വിധിന്യായത്തെ പരാമർശിച്ചിട്ടുണ്ട്.

(10) വാസ്തവത്തിൽ, മാനേജർ ആർബിഐ ബാംഗ്ലൂർ (മുകളിൽ ) യിൽ തെളിവ് നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 106 നെക്കുറിച്ചുള്ള ഒരു പരാമർശവും കണ്ടെത്തിയില്ല. എന്നിരുന്നാലും, മുനിസിപ്പൽ കൗൺസിൽ സുജൻപൂർ v. സുരീന്ദർ കുമാർ (2006) 5 എസ്സിസി 173 ൽ റിപ്പോർട്ട് ചെയ്ത വിധിന്യായത്തിൽ, തെളിവ് നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 106 നെക്കുറിച്ചുള്ള ഒരു പരാമർശം ഉണ്ടെന്നും അത് ഖണ്ഡിക 13 ൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്ന രീതിയിൽ തൽവാര കോപ്പറേറ്റീവ് ക്രെഡിറ്റ് ആൻഡ് സർവീസ് സൊസൈറ്റി ലിമിറ്റഡിലും (മുകളിൽ) ഉദ്ധരിച്ചിട്ടുണ്ട് എന്നതും ശരിയാണ്.

ശംഭു നാഥ് ഗോയൽ v. ബാങ്ക് ഓഫ് ബറോഡ യും മറ്റുള്ളവരും (1983) 4 എസ് സി സി 491 എന്ന കേസിൽ റിപ്പോർട്ട് ചെയ്തിരിക്കുന്ന മൂന്നംഗ ബെഞ്ചിന്റെ ഈ കോടതിയുടെ ഒരു

2021_9_SCR_592_601

മുൻ വിധിന്യായമുണ്ട്, അത് താഴെപ്പറയുന്ന രീതിയിൽ ഈ വിഷയം കൈകാര്യം ചെയ്തിട്ടുണ്ട്:

> .....അതിനാൽ, തർക്കം ഒരു വിധത്തിലല്ലെങ്കിൽ മറ്റൊരു വിധത്തിൽ നേരത്തെ പരിഹരിക്കപ്പെടാതിരിക്കാൻ മാനേജ്മെന്റ് ഇടയ്ക്കിടെ നടപടികൾ സ്വീകരിച്ചതായി കാണപ്പെടുന്നു. ഇടക്കാല കാലയളവിൽ തൊഴിലാളിക്ക് ലാഭകരമായി ജോലി ലഭിച്ചിട്ടുണ്ടോ എന്ന വിഷയത്തിൽ ഒരു പ്രശ്നം രൂപപ്പെടുത്താത്തതിന് ട്രിബ്യൂണലിനെ മാത്രം കുറ്റപ്പെടുത്താൻ കഴിയില്ല. പിന്നീടുള്ള ഏതെങ്കിലും ഘട്ടത്തിൽ തൊഴിലാളിയുടെ പോരായ്മയിലേക്ക് ആ ചോദ്യം ഉന്നയിക്കുക എന്നതായിരുന്നു ലക്ഷ്യം എന്നല്ലാത്തപക്ഷം, ആ പ്രശ്നം ട്രൈബ്യൂണലിൽ രൂപപ്പെടുത്തുകയും ആവശ്യമായ തെളിവുകൾ ഹാജരാക്കുകയും ചെയ്യേണ്ടത് മാനേജ്മെന്റിന്റെ കടമയായിരുന്നു. മാനേജ്മെന്റ് ആദ്യമായി ഹൈക്കോടതിയിൽ മാത്രമാണ് പരാതിയുമായി മുന്നോട്ടുവന്നതെന്ന് തോന്നുന്നു. തൊഴിലാളിക്ക് ലാഭകരമായി ജോലി ലഭിച്ചതായി കാണിക്കുന്ന ഒരു രേഖയും എവിടെയും ഇല്ല. ഇത്രയും കാലം കഴിഞ്ഞിട്ടും മാനേജ്മെന്റ് ഈ കോടതിയിൽ പോലും ഇതുസംബന്ധിച്ച് ഒരു വിവരവും നൽകിയിട്ടില്ല. ആവശ്യമായ വിവരങ്ങൾ ആദ്യഘട്ടത്തിൽ തന്നെ നൽകാൻ തൊഴിലാളിയോട് ആവശ്യപ്പെടാമായിരുന്നു. മാനേജ്മെന്റ് ആ വഴി

സ്വീകരിച്ചിട്ടില്ല . തൊഴിലാളി പ്രതികൂലമായി തെളിയിക്കുമെന്ന് പ്രതീക്ഷിച്ചിരുന്നില്ല.

ഈ സാഹചര്യങ്ങളിൽ, ഇത്രയും കാലം ജോലിയില്ലാതെ ഇരുന്നതിന്റെ കഷ്ടപ്പാടുകൾ സഹിക്കാനും, ഈ നീണ്ട വ്യവഹാരത്തിൽ എല്ലാ പണശക്തിയും കൈവശമുള്ള ദേശസാൽകൃത സ്ഥാപനമായ ബാങ്ക്,മാനേജ്മെന്റിനെ (1965 ഫെബ്രുവരി 8 ന് സമർപ്പിച്ച ഒരു വ്യാവസായിക തർക്കത്തിൽ 1979 ഫെബ്രുവരി 8 ന് സമർപ്പിച്ച അപേക്ഷയിൽ കാലതാമസത്തോടെ നേടിയ ആനുകൂല്യം ബാങ്കിന് ലഭിക്കാൻ അനുവദിച്ചു) എതിർക്കാനും പരിമിതമായ ശേഷിയുള്ള തൊഴിലാളിയുടെ വേദന കൂടുതൽ നീട്ടിക്കൊണ്ടുപോകുന്നത് നീതിയുടെ താൽപ്പര്യത്തിന് വേണ്ടിയാണെന്ന് കരുതുന്നില്ല.

ബാക്ക്വേയ്ജസ് നൽകണമോ എന്നും ബാക്ക്വേയ്ജസിന്റെ വ്യാപ്തി എത്രയായിരിക്കുമെന്നും ഉള്ള ചോദ്യം ഉയരുമ്പോൾ അത് നിസ്സംശയമായും , ദീപാലി ഗുണ്ടു സർവാസെ (മുകളിൽ )യിൽ സൂചിപ്പിച്ചിരിക്കുന്നതുപോലെ, കേസിന്റെ വസ്തുതകളെ ആശ്രയിച്ചിരിക്കുന്ന കാര്യങ്ങളാണ് . ജീവനക്കാരൻ ഒട്ടും തെറ്റുകാരനല്ലെന്ന് കണ്ടെത്തിയിട്ടും, നിയമവിരുദ്ധമായി പിരിച്ചുവിടൽ അല്ലെങ്കിൽ പിരിച്ചുവിടൽ ദുരുദ്ദേശ്യത്തോടെ നടപ്പിലാക്കിയതാണെന്ന് കണ്ടെത്തിയ സാഹചര്യത്തിൽ, നിയമവിരുദ്ധമായ / ദുരുദ്ദേശ്യപരമായ പിരിച്ചുവിടലിന് വേണ്ടിയല്ലാതെ അയാൾ

**സുപ്രീം കോടതി റിപ്പോർട്ടുകൾ**

2021_9_SCR_592_601

ആസ്വദിക്കുമായിരുന്ന ജോലിയുടെ ഫലങ്ങൾ നിഷേധിക്കുന്നത് അന്യായമായിരിക്കാം. ഓരോ കേസിന്റെയും വസ്തുതകളിൽ ഉചിതമായ രീതിയിൽ സ്ഥിതി പുനഃസ്ഥാപിക്കുന്നതിനാണ് കോടതിയുടെ ശ്രമം. ചാർജ്ജുകളുടെ സ്വഭാവം, വിലയിരുത്തിയ ബാക്ക്വേയ്ജെസിന്റെ കൃത്യമായ കാരണം, , ജീവനക്കാരൻ ലാഭകരമായി ജോലി ചെയ്തിരുന്നോ എന്ന ചോദ്യം എന്നിവ കോടതിയുടെ പരിഗണനയിൽ വരുന്ന കാര്യങ്ങളായിരിക്കും.

.....

(11) ഇപ്പോഴത്തെ കേസിനെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം, ഹൈക്കോടതി നൽകിയ തടസ്സവാദ ഉത്തരവിൽ, കൂടിശ്ശിക നിഷേധിച്ചതിന് നൽകിയ കാരണം കോടതിക്ക് സ്വീകാര്യമല്ല. അപ്പീൽവാദിയുടെഭാഷ്യമനുസരിച്ച്, താൻ ജോലി ചെയ്യുന്നില്ലെന്ന് പറഞ്ഞിട്ടുണ്ട്. എതിർകക്ഷിയുടെ കേസ്, താൻ ഒരു ചാർട്ടേഡ് അക്കൗണ്ടന്റാണെന്നും അദ്ദേഹം യഥാർത്ഥത്തിൽ സമ്പാദിക്കുന്നുണ്ടെന്നും ആണ്. അക്കൗണ്ടൻസിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ജോലികൾ ചെയ്യുന്നതിലൂടെ അപ്പീൽവാദി കുറച്ച് സമ്പാദിക്കുന്നുണ്ടെന്നും ആദായനികുതി നിയമപ്രകാരം അദ്ദേഹം റിട്ടേൺ ഫയൽ ചെയ്തിട്ടുണ്ടെന്നും അപ്പീൽവാദിക്ക് വേണ്ടി വാദിച്ച അഭിഭാഷകൻ നിഷേധിക്കുന്നില്ല . ഇതിനർത്ഥം, കാര്യങ്ങൾ നമ്മുടെ മുമ്പാകെയുള്ളതുപോലെ, അപ്പീൽവാദിക്ക് ഈ കാലയളവിൽ യാതൊരു

വരുമാനവുമില്ലാത്തതായി കണക്കാക്കേണ്ടതില്ലാത്ത ഒരു കേസാണിത് എന്നാണ് . അദ്ദേഹം സമ്പാദിച്ചുകൊണ്ടിരുന്നു. എന്നിരുന്നാലും, പ്രതിക്ക് സേവനങ്ങൾ അവസാനിപ്പിക്കാൻ യാതൊരു ന്യായമായ കാരണവുമില്ലെന്നും ശ്രദ്ധിച്ചു. അപ്പീൽവാദിയുടെ സേവനം അവസാനിപ്പിക്കുന്നതിന് യാതൊരു അടിസ്ഥാനവുമില്ലെന്ന് തർക്കിത ഉത്തരവ് തന്നെ കാണിക്കുന്നു. അപ്പീൽവാദി യോഗ്യതയുള്ള ആളായിരുന്നപ്പോൾ, പ്രത്യേകിച്ച്, എതിർകക്ഷി യുടെ കാര്യങ്ങൾ നടത്തുന്ന രീതിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ചില വിഷയങ്ങൾ അദ്ദേഹം ഏറ്റെടുത്തതിനാലാണ് ഇതെല്ലാം ചെയ്തതെന്ന് അപ്പീൽവാദി ഉന്നയിക്കുമ്പോൾ, ബാക്ക്‌വേയ്ജെസുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് ഉചിതമായ ഉത്തരവ് പുറപ്പെടുവിക്കാത്തതിൽ ഹൈക്കോടതിക്ക് തെറ്റുപറ്റിയെന്ന് കരുതും.

(12) ബാക്ക്‌വേജുകളുടെ അളവ് സംബന്ധിച്ച്, പരസ്പരവിരുദ്ധമായ അവകാശവാദങ്ങളുണ്ട്. എതിർ ഭാഗത്തിന്റെ അഭിപ്രായത്തിൽ, പ്രകടന അലവൻസ് എന്ന് വിവരിച്ചിരിക്കുന്ന തുക ചേർത്തില്ലെങ്കിൽ, അപ്പീൽവാദിക്ക് അർഹതയുള്ള ബാക്ക്‌വേജിന്റെ 100 ശതമാനവും ഏകദേശം 66 ലക്ഷം രൂപയായിരിക്കും. അപ്പീൽവാദി അവകാശപ്പെടുന്നത് 3 കോടി രൂപയിൽ കൂടുതലാണ് . എന്നിരുന്നാലും, തന്റെ ക്ലയന്റിൽ നിന്ന് നിർദ്ദേശങ്ങൾ ലഭിച്ച ശേഷം, അപ്പീൽവാദിക്ക് 1.5 കോടി രൂപ നൽകാമെന്ന് അദ്ദേഹം

പ്രസ്താവിക്കും. ഇത് സാങ്കൽപ്പിക പ്രമോഷന്റെ ആനുകൂല്യങ്ങൾ കണക്കിലെടുക്കാതെയാണെന്ന് അദ്ദേഹം പ്രത്യേകിച്ച് ചൂണ്ടിക്കാട്ടുന്നു.

നോഷണൽ പ്രൊമോഷൻ അവകാശവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട കേസ് ഹൈക്കോടതിയുടെ പരിഗണനയിലാണെന്ന് പ്രസ്താവിച്ചിരിക്കുന്നതിനാൽ ഈ വിഷയത്തിലേക്ക് ഈ കോടതി കൂടുതൽ ആഴത്തിൽ കടക്കുന്നില്ല.

(13) എല്ലാ വസ്തുതകളുടെയും സാഹചര്യങ്ങളുടെയും വീക്ഷണത്തിൽ, പിരിച്ചുവിടൽ നടന്ന മുഴുവൻ കാലയളവിലെയും ബാക്ക്വേജസ് ആയി അപ്പീൽ വാദിക്ക് മൊത്തം 80 ലക്ഷം രൂപ നൽകാൻ കോടതി നിർദ്ദേശിച്ചാൽ നീതിയുടെ താൽപ്പര്യം നിറവേറ്റപ്പെടുമെന്ന് കരുതുന്നു. അതനുസരിച്ച്, അപ്പീൽ ഭാഗികമായി അനുവദനീയമാണ്. തർക്കിത ഉത്തരവ് പരിഷ്ക്കരിക്കുകയും ഇന്ന് മുതൽ ആറ് ആഴ്ചയ്ക്കുള്ളിൽ അപ്പീൽ വാദിക്ക് 80 ലക്ഷം രൂപ നൽകാൻ എതിർകക്ഷിയോട് നിർദ്ദേശിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു.

ചെലവുകൾ സംബന്ധിച്ച് ഉത്തരവുകളൊന്നുമില്ല.

ബിഭ്രതി ഭൂഷൺ ബോസ്

അപ്പീൽ ഭാഗികമായി അനുവദിച്ചിരിക്കുന്നു