

ए.वी. डी'कोस्टा

बनाम

बी.सी. पटेल और अन्य

(विवियन बोस, जगन्नाथादास, वेंकटरामा

अय्यर एवं सिन्हा न्यायमूर्तिगण)

मजदूरीमान भुगतान अधिनियम, 1936, (सन् 1936 का चौथा अधिनियम), धाराएँ 5, 7, 15(1)(2) — व्यक्तियों के उन्नयन (अपग्रेडिंग) की व्यवस्था लागू हो जाने के आधार पर देय मजदूरीमान का दावा—दावेदार के अधिकार को मासिक मजदूरीमान की अनदेखी के रूप में रखा जाना—अभिवाक् किया कि मजदूरीमान भुगतान में कोई विलंब अथवा भुगतान में कटौती नहीं— अधिनियम के तहत प्राधिकारी को प्रार्थी के परिवाद को निर्णित करने का क्षेत्राधिकार था अथवा नहीं ।

दूसरा प्रत्यर्थी रेलवे द्वारा विनिर्दिष्ट दैनिक मजदूरीमान दर्जा प्राप्त अनियमित श्रमिक के रूप में 1941 से केंद्रीय रेलवे का कर्मचारी था। उसे विनिर्दिष्ट दरों पर अक्टूबर 1949 तक लगातार मजदूरीमान प्राप्त होता रहा। अक्टूबर 1949 में उसके द्वारा एक पंजीकृत मजदूर संघ के पदाधिकारी के माध्यम से एक आवेदन प्रस्तुत किया। उसे मजदूरीमान भुगतान अधिनियम की धारा 15 की उपधारा (2) के तहत प्राधिकारी द्वारा अनुमति दी गई—मई से अक्टूबर 1949 तक प्रत्यर्थी ने यह अभिवाक् नहीं किया कि सन् 1936 के अधिनियम (IV) की धारा 5 या धारा 7 के सुसंगत उपबंधों के उल्लंघन में भुगतान में देरी या भुगतान में कटौती की हो। प्रत्यर्थी ने अभिवाक् किया कि उसे रेलवे प्रशासन द्वारा तय किये गये वास्तविक मजदूरीमान का भुगतान किया गया परंतु दैनिक मजदूरीमान के रूप में नियोजित व्यक्तियों के उन्नयन की योजना लागू करने के

पश्चात् अन्य ऐसे व्यक्ति जो उससे कनिष्ठ थे, उन्हें मासिक मजदूरीमान योजना में रखे गये और उसकी अनदेखी कर दी गयी और उसे उस मजदूरीमान श्रृंखला के आधार पर भुगतान नहीं किया गया जो उसे मासिक मजदूरीमान योजना में रखे जाने पर वह इसका हकदार होता ।

अभिनिर्धारित, न्यायमूर्ति सिन्हा के अनुसार (विवियन बोस और वेंकटरामा अय्यर न्यायमूर्तिगण) सहमति का निर्णय, जगन्नाथादास न्यायमूर्ति असहमति का निर्णय, प्रत्यर्थी का परिवाद संभाव्य मजदूरीमान की श्रेणी में आता है और अधिनियम के तहत नियुक्त प्राधिकारी को संभाव्य मजदूरीमान के प्रश्न को तय करने का क्षेत्राधिकार नहीं था। उसे यह तय करने का क्षेत्राधिकार था कि पक्षकारों के मध्य वास्तव में संविदा की शर्तें क्या थीं, जो कि हम कह सकते हैं कि वास्तविक मजदूरीमान को निर्धारित करना।

प्रत्यर्थी की ओर से प्रस्तुत किए गए मामले में उसे दैनिक मजदूरीमान भोगी से उच्च संवर्ग में उन्नति करने के लिये वरिष्ठ अधिकारियों के आदेश जरूरी थे। अधिनियम के तहत प्राधिकारी अधिनियम की धारा 15 के अंतर्गत वरिष्ठ अधिकारियों को इस प्रकार के निर्देश देने के लिये सशक्त नहीं थे।

न्यायमूर्ति जगन्नाथादास के अनुसार- निस्संदेह उच्चतर संभाव्य मजदूरीमान का दावा "मजदूरीमान में कटौती और भुगतान में विलंब से उत्पन्न होने वाले दावे" की श्रेणी के अंतर्गत नहीं लाया जा सकता, यदि वह मजदूरीमान उच्चतर विभाग के अभिनिर्धारण पर आधारित था अथवा किसी व्यक्ति विशेष उच्चतर मजदूरीमान के लिये हकदार होने के लिये अन्य प्राधिकारी अभिनिर्धारण करे। ऐसा अभिनिर्धारण जिसमें प्रशासनिक निर्णय की कार्यवाही सम्मिलित हो अथवा विवेक अथवा प्रमाणीकरण, और जो ऐसी परिस्थितियों में मजदूरीमान के भुगतान की शर्तें भी हो। परंतु जहां उच्चतर

मजदूरीमान ऐसे अभिनिर्धारण पर निर्भर नहीं हो परंतु आवेदन पर निर्भर करे और किन्हीं नियमों या आदेश को प्रभाव देने, ऐसे उद्देश्य के लिये रोजगार की संविदा में ही समाहित माना जाना चाहिए। ऐसा मजदूरीमान केवल इसी कारण से भविष्यलक्षी मजदूरीमान नहीं है कि भुगतान करने वाले संबंधित प्राधिकारी ने गलती की है या नियमों के लागू होने के कार्यों में भूल की हो। अधिनियम के अंतर्गत देय मजदूरीमान में यह जरूरी नहीं कि पूर्वनिर्धारित मजदूरीमान से ठीक पहले का, बल्कि वर्तमान में भुगतान किये जाने वाला मजदूरीमान। एक कर्मचारी चाहे वह उच्चतर श्रेणी के मजदूरीमान का हकदार था अथवा नहीं, ऐसी दशा में वह अब कितना मजदूरीमान आहरित कर रहा था, यह सब नियमों के दायरों पर ही पूरी तरह निर्भर होगा, जिन नियमों के संदर्भ के कारण एक उच्चतर श्रेणी के मजदूरीमान का हकदार हो जाता है और यह प्रागनुभव (“ए प्रिओरी”) के रूप में नहीं माना जा सकता है कि इस प्रकार का दावा भविष्यलक्षी मजदूरीमान का दावा है। मामले के तथ्यों के आधार पर यह विवाद मजदूरीमान का एक विवाद है, जो संबंधित प्राधिकारी के क्षेत्राधिकार के अंतर्गत आता है।

सिविल अपीलीय क्षेत्राधिकार: सिविल अपील संख्या : 147/1953।

“हाईकोर्ट आफ ज्यूडीकेचर एट बॉम्बे के आदेश दिनांकित 24 अगस्त 1951 के विरुद्ध विशेष अनुमति द्वारा अपील तथा उक्त उल्लिखित न्यायालय द्वारा मूल क्षेत्राधिकार का प्रयोग करते हुए विविध सं. 143/1951 के 19 जून 1951 के आदेश के विरुद्ध।

अपीलकर्ता के लिए एम.सी. सीतलवाड, अटॉर्नी-जनरल, भारत (पोरस ए. मेहता और पी.जी. गोखले, उनके साथ)।

प्रत्यर्थी नंबर 2 के लिए जे.बी. दादाचंजी, एम.वी. जयकर और राजिंदर नारायण।

4 मार्च, 1955 विवियन बोस, वेंकटारामा अय्यर और सिन्हा न्यायमूर्तिगण का फैसला न्यायमूर्ति सिन्हा द्वारा सुनाया गया। जगन्नाथादास न्यायमूर्ति द्वारा एक अलग निर्णय सुनाया गया।

न्यायमूर्ति सिन्हा- यह "हाईकोर्ट आफ ज्यूडीकेचर एट बॉम्बे में 24 अगस्त 1951 के आदेश के खिलाफ विशेष अनुमति द्वारा एक अपील है, जिसमें मूल क्षेत्राधिकार में बैठे उस अदालत के एकल न्यायाधीश के उस फैसले को बरकरार रखते हुए जिसमें ऐसे एकल न्यायाधीश द्वारा संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत अपीलकर्ता की उत्प्रेषण याचिका को खारिज की जाकर प्रथम प्रत्यर्थी, प्राधिकारी अंतर्गत मजदूरीमान भुगतान अधिनियम (इसके बाद इसे अधिनियम के रूप में संदर्भित किया जा रहा है) के द्वारा पारित आदेश दिनांक 23 जनवरी 1951 को रद्द किया गया।

इस अपील से जुड़े तथ्यों को जल्द ही इस प्रकार बताया जा सकता है: दूसरा प्रत्यर्थी हर समय केंद्रीय रेलवे (जिसे पहले जी.आई.पी. रेलवे कहा जाता था) का कर्मचारी है और रहा है, जिसका प्रतिनिधित्व अपीलकर्ता ने किया है, जिसे रेलवे द्वारा नामित किया गया है अधिनियम की धारा 3 के तहत मजदूरीमान के भुगतान के लिए प्रशासन जिम्मेदार है। पहले 1941 से, दूसरे प्रत्यर्थी को रेलवे प्रशासन द्वारा दैनिक मजदूरीमान पर बढ़ई के रूप में नियुक्त किया गया है, और उसे दैनिक रेटेड अनियमित मजदूर के रूप में माना जाता है और उसे रुपये की दर से मजदूरीमान का भुगतान किया गया है। प्रति दिन 3-4-0 उन्हें बिना किसी आपत्ति के अक्टूबर 1949 तक उसी दर पर अपना मजदूरीमान मिलता रहा और इस प्रकार प्राप्त मजदूरीमान की रसीदें भी मिलती रहीं। 2 दिसंबर, 1949 को मजदूरीमान भुगतान अधिनियम, 1936 की धारा 15 की उप-धारा (2) के तहत के.एन. पिटकर, "पंजीकृत ट्रेड यूनियन के एक अधिकारी, प्राधिकारी द्वारा अनुमति प्राप्त व्यक्ति" द्वारा एक आवेदन जी.आई.पी. रेलवे प्रशासन मंडल

अभियंता, परेल, बॉम्बे के माध्यम से किया गया था। दूसरे प्रत्यर्थी की ओर से यह आरोप लगाया गया कि मई से अक्टूबर 1949 तक छह महीने के संबंध में उनका मजदूरीमान बकाया था। जैसा कि अनुसूची में दिखाया गया है, 245 का भुगतान नहीं किया गया था या अवैध कटौती के अधीन किया गया था। कार्यक्रम इसके बाद निर्धारित किया जाएगा। मुआवजे के रूप में 245 रुपये प्लस 15 रुपये का दावा किया गया था।

अपीलकर्ता ने, प्राधिकारी के समक्ष विपरीत पक्ष के रूप में, अन्य बातों के साथ-साथ, इस आधार पर दावे का विरोध किया-

(1) कि रु. 245 दूसरे प्रत्यर्थी के मजदूरीमान से अवैध रूप से कटौती नहीं की गई थी; और

(2) कि दूसरे प्रत्यर्थी का दावा, जो निर्दिष्ट दैनिक मजदूरीमान पर दैनिक रेटेड अनियमित मजदूर के रूप में कार्यरत था, को मासिक मजदूरीमान दर के पैमाने पर स्थायी कैंडर पर रखा जाना निराधार था।

आगे यह और अभिवाक् किया गया कि दूसरा प्रत्यर्थी रेलवे सेवा (मजदूरी का पुनःरीक्षण) नियमों के दायरे में नहीं आता है जैसा कि वह एक दैनिक वेतनभोगी अनियमित मजदूर है और ऐसे दैनिक वेतनभोगी अनियमित मजदूरों की भुगतान की दरों और सेवा शर्तों को संचालित करने के लिये कोई नियम प्रत्यर्थी सं. 2 की तरह नहीं बनाए गए हैं। इसलिए उनकी सेवा-शर्तें कुल मिलाकर उन्हें दी जाने वाली दैनिक मजदूरी थीं। इसलिए यह तर्क दिया गया कि उनके मजदूरीमान से कोई कटौती नहीं की गई थी। रेलवे श्रमिक वर्गीकरण न्यायाधिकरण के पंचाट दिनांकित 28 मई, 1948 के संबंध में एक निर्देश(रेफरेंस) किया गया।

प्राधिकारी ने अपने आदेश दिनांक 23 जनवरी 1951 द्वारा निर्णित किया कि दूसरे प्रत्यर्थी की स्थिति एक अनियमित मजदूर की नहीं बल्कि एक "अस्थायी कर्मचारी" की थी और इसलिए वह 55-150 रुपये मजदूरीमान व उस पर स्वीकार्य भत्ते पाने का हकदार था। इस निष्कर्ष पर पहुंचने पर प्राधिकारी ने पाया कि दूसरे प्रत्यर्थी द्वारा किया गया कार्य स्थायी स्टाफ के सदस्य के समान प्रकृति का है। इसलिए दूसरे प्रत्यर्थी को अनियमित मजदूर नहीं कहा जा सकता। इसमें संविधान के अनुच्छेद 39 (डी) का भी संदर्भ दिया गया जिसमें निर्देश है कि समान काम के लिए समान मजदूरीमान होना चाहिए। प्राधिकारी ने अपीलकर्ता की ओर से उठाए गए इस तर्क को भी खारिज कर दिया कि किसी कर्मचारी के वर्गीकरण का प्रश्न उसके अधिकार क्षेत्र से बाहर है। उक्त आदेश के अनुसरण में प्राधिकारी ने 2 मार्च 1951 के अपने अगले आदेशों द्वारा दूसरे प्रत्यर्थी के आवेदन को स्वीकार कर लिया।

प्राधिकारी के उक्त आदेशों के खिलाफ अपीलकर्ता ने संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत उपरोक्त आदेशों को निरस्त कराने के लिये एक आवेदन द्वारा बॉम्बे में न्यायिक उच्च न्यायालय का रुख किया। इस मामले की सुनवाई सबसे पहले उस अदालत के एक विद्वान एकल न्यायाधीश ने की, जिन्होंने 19 जून 1951 के अपने आदेश से आवेदन को खारिज कर दिया। अपीलकर्ता ने लेटर्स पेटेंट के तहत एक अपील दायर की जिसकी सुनवाई उस अदालत की एक डिवीजन बेंच ने की। डिवीजन बेंच ने अपने आदेश दिनांक 24 अगस्त 1951 द्वारा अपील को खारिज कर दिया और मूल पक्ष के न्यायाधीश के निष्कर्षों से सहमत हुए कि प्राधिकारी ने अधिकार क्षेत्र के बिना कार्य नहीं किया है या दूसरे प्रत्यर्थी के आवेदन पर विचार करने में अपने अधिकार क्षेत्र का उल्लंघन नहीं किया है। इस अदालत में अपील करने की अनुमति के लिए अपीलकर्ता के आवेदन को

उच्च न्यायालय द्वारा खारिज कर दिए जाने पर, अपीलकर्ता ने इस अदालत का रुख किया और 2 फरवरी 1953 को अपील करने के लिए विशेष अनुमति प्राप्त की।

इस अदालत में पक्षों के बीच मुख्य विवाद यह है कि क्या अधिनियम के प्रासंगिक प्रावधानों को ध्यान में रखते हुए, पहला प्रत्यर्थी उन आदेशों को पारित करने में सक्षम था, जिनके आदेशों को बॉम्बे उच्च न्यायालय ने बरकरार रखा था।

प्रश्नगत कानून की धारा 15 के तहत स्थापित प्राधिकारी निर्विवाद रूप से सीमित क्षेत्राधिकार वाला एक न्यायाधिकरण है। विवादों को सुनने और निर्धारित करने की इसकी शक्ति आवश्यक रूप से अधिनियम के प्रावधानों में पाई जानी चाहिए। इसमें कोई संदेह नहीं है कि ऐसा न्यायाधिकरण किसी भी विवाद का निर्धारण नहीं कर सकता है जो उन प्रावधानों के दायरे में नहीं है। अधिनियम के प्रासंगिक प्रावधानों की जांच करने पर यह देखा जाएगा कि इसका उद्देश्य उद्योग में कार्यरत व्यक्तियों के कुछ वर्गों को मजदूरीमान के भुगतान को विनियमित करना है। यह सबसे पहले किसी कारखाने में कार्यरत या रेलवे प्रशासन द्वारा नियोजित व्यक्तियों को मजदूरीमान के भुगतान पर लागू होता है; लेकिन राज्य सरकार के पास तीन महीने का नोटिस देने के बाद औद्योगिक प्रतिष्ठानों के किसी भी वर्ग या समूह में कार्यरत किसी भी वर्ग के व्यक्तियों को मजदूरीमान के भुगतान के लिए अधिनियम या उनमें से किसी भी प्रावधान का विस्तार करने की शक्ति है। "मजदूरीमान" का अर्थ है-

"सभी पारिश्रमिक, जो धन के रूप में व्यक्त किए जा सकते हैं, जो, यदि रोजगार अनुबंध की व्यक्त या निहित शर्तों को पूरा किया जाता है, तो नियोजित व्यक्ति को उसके संबंध में देय होगा। रोजगार या ऐसे रोजगार में किया गया काम..." (हमारे वर्तमान उद्देश्य के लिए आवश्यक नहीं शब्दों को छोड़ना)।

धारा 3 में कहा गया है कि प्रत्येक नियोक्ता या उसका प्रतिनिधि या नामांकित व्यक्ति उसके द्वारा नियोजित व्यक्तियों को सभी मजदूरीमान के भुगतान के लिए जिम्मेदार होगा। धारा में "मजदूरीमान-अवधि" के निर्धारण का प्रावधान है जो किसी भी मामले में एक महीने से अधिक नहीं होगी। धारा 5 अंतिम तिथि को इंगित करता है जिसके भीतर, विशेष मजदूरीमान-अवधि के संदर्भ में, मजदूरीमान का भुगतान किया जाएगा। धारा 7 में कहा गया है कि एक नियोजित व्यक्ति की मजदूरीमान उसे किसी भी प्रकार की कटौती के बिना भुगतान की जाएगी, सिवाय इसके कि या इसके तहत अधिकृत कटौती के बिना। अधिनियम की धारा 7(2) खंड (ए) से (के) उन शीर्षों को निर्दिष्ट करती है जिनके तहत मजदूरीमान से कटौती की जा सकती है, अर्थात् जुर्माना; इयूटी से अनुपस्थिति के लिए कटौती; नियोक्ता के माल की क्षति या हानि के लिए कटौती; नियोक्ता द्वारा आपूर्ति किए गए गृह आवास के लिए कटौती; नियोक्ता द्वारा आपूर्ति की गई सुविधाओं और सेवाओं के लिए कटौती; अग्रिम की वसूली के लिए कटौती या मजदूरीमान के अधिक भुगतान के समायोजन के लिए कटौती; कर्मचारी द्वारा देय आयकर की कटौती; के आदेशों के तहत की जाने वाली कटौती एक न्यायालय या अन्य सक्षम प्राधिकारी; किसी भी भविष्य निधि से सदस्यता के लिए और अग्रिमों के पुनर्भुगतान के लिए कटौती; सहकारी समितियों आदि को भुगतान के लिए कटौती; और अंत में, सरकार द्वारा अनुमोदित कुछ योजनाओं को आगे बढ़ाने के लिए नियोजित व्यक्ति की सहमति से की गई कटौतियाँ। कोई अन्य कटौती अनुमन्य नहीं है। यह भी निर्धारित किया गया है कि नियोजित व्यक्ति द्वारा नियोक्ता या उसके एजेंट को किया गया प्रत्येक भुगतान मजदूरीमान से कटौती माना जाएगा। उपरोक्त कटौतियों के कई शीर्षकों में से प्रत्येक को धारा 8 से 13 में विस्तार से बताया गया है। धारा 8 उन शर्तों और सीमाओं को बताती है जिनके अधीन जुर्माना लगाया जा सकता है और ऐसे जुर्माने लगाने की प्रक्रिया भी बताई गई है। इसमें मजदूरीमान के भुगतान के लिए जिम्मेदार

व्यक्ति द्वारा ऐसे जुर्माने का एक रजिस्टर बनाए रखना भी आवश्यक है। धारा 9 कर्तव्य से अनुपस्थिति के कारण कटौतियों से संबंधित है और मजदूरीमान की सीमा व उसके अनुपात को निर्धारित करती है। इसी तरह धारा 10 नियोक्ता को हुई क्षति या हानि के लिए कटौती और उसे निर्धारित करने की प्रक्रिया से संबंधित है। धारा 8 की तरह, इस धारा के लिए भी मजदूरीमान के भुगतान के लिए जिम्मेदार व्यक्ति द्वारा ऐसी कटौतियों और वसूली का एक रजिस्टर बनाए रखना आवश्यक है। धारा 11 घर के आवास और अन्य सुविधाओं या सेवाओं के लिए कटौती की सीमाएं निर्धारित करती हैं, जिन्हें कर्मचारी द्वारा स्वीकार किया जा सकता है, ऐसी शर्तों के अधीन जो राज्य सरकार लगा सकती है। धारा 12 उन शर्तों को निर्धारित करती है, जिनके अधीन अग्रिम राशि की वसूली के लिए मजदूरीमान से कटौती की जा सकती है। अंत में धारा 13 में प्रावधान है कि सहकारी समितियों और बीमा योजनाओं को भुगतान के लिए कटौती ऐसी शर्तों के अधीन होगी जो राज्य सरकार निर्धारित कर सकती है। धारा 14 अधिनियम के उद्देश्य को पूरा करने के लिए निरीक्षकों की नियुक्ति का प्रावधान करती है, जिसमें किसी भी परिसर में प्रवेश करने और मजदूरीमान की गणना या भुगतान से संबंधित किसी भी रजिस्टर या दस्तावेजों की जांच करने और मौके पर साक्ष्य लेने की शक्ति होती है। उसका कार्य यह देखना है कि कटौतियों और अन्य मामलों के संबंध में आवश्यक प्रविष्टियों वाले अधिनियम द्वारा निर्धारित रजिस्ट्रों या दस्तावेजों को नियोक्ताओं या उनके एजेंटों द्वारा ठीक से रखा गया है ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि धारा 7 से 13 तक के प्रावधान अनुसार मजदूरीमान से अधिक कटौती नहीं की गई है। फिर हम धारा 15 पर आते हैं जो "किसी निर्दिष्ट क्षेत्र के लिए मजदूरीमान में कटौती या उस क्षेत्र में कार्यरत या भुगतान किए गए व्यक्तियों के मजदूरीमान के भुगतान में देरी से उत्पन्न होने वाले सभी दावों को सुनने और निर्णय लेने के लिए" प्राधिकारी की नियुक्ति का प्रावधान करता है। जहां प्राधिकारी को पता चलता है कि किसी नियोजित व्यक्ति के

मजदूरीमान से कोई कटौती की गई है या किसी मजदूरीमान के भुगतान में देरी हुई है, तो वह स्वयं मजदूरीमान भोगी या किसी कानूनी व्यवसायी या पंजीकृत ट्रेड यूनियन के किसी अधिकारी के कहने पर ऐसा कर सकता है। अपनी ओर से कार्य करने के लिए लिखित रूप से अधिकृत या अधिनियम के तहत किसी निरीक्षक या प्राधिकारी की अनुमति से कार्य करने वाले किसी अन्य व्यक्ति को, ऐसी पूछताछ करने के बाद जो वह उचित समझे और मजदूरीमान के भुगतान के लिए जिम्मेदार व्यक्ति को एक अवसर देने के बाद धारा 3 कारण बताने के लिए, नियोजित व्यक्ति को कटौती की गई राशि की वापसी या विलंबित मजदूरीमान के भुगतान के साथ-साथ ऐसे मुआवजे का निर्देश देगा जो वह निर्धारित कर सकता है। यदि वह इस बात से संतुष्ट है कि किसी कर्मचारी की ओर से किया गया आवेदन या तो दुर्भावनापूर्ण या परेशान करने वाला था, तो यह धारा नियोजित व्यक्ति को मुआवजा या नियोक्ता को जुर्माना देने का निर्देश देने की उसकी शक्ति की सीमाएं और शर्तें भी बताती है। धारा 17 के तहत अपील के बहुत सीमित अधिकार के अधीन निर्धारण अंतिम है। धारा 18 साक्ष्य लेने, गवाहों की उपस्थिति को लागू करने और दस्तावेजों के प्रस्तुतीकरण के लिए बाध्य करने के उद्देश्य से प्राधिकारी को सिविल प्रक्रिया संहिता के तहत एक दीवानी न्यायालय की सभी शक्तियां प्रदान की जाती हैं। धारा 22 में कहा गया है कि कोई भी न्यायालय मजदूरीमान या मजदूरीमान से कटौती के संबंध में किसी भी मुकदमे पर विचार नहीं करेगा, जहां तक दावा अधिनियम के तहत लंबित कार्यवाही का विषय बनता है या पक्ष या विपक्ष में निर्देश का विषय बनता है। धारा 15 के तहत वादी या जिसे उस धारा के तहत आवेदन द्वारा पुनर्प्राप्त किया जा सकता था। धारा 26 राज्य सरकार को धारा 15 और 17 में निर्दिष्ट अधिकारियों और न्यायालयों द्वारा अपनाई जाने वाली प्रक्रिया को विनियमित करने के लिए नियम बनाने का अधिकार देती है और यह प्रावधान करती है कि अन्य बातों के साथ-साथ रिकॉर्ड, रजिस्टर, रिटर्न और नोटिस के रखरखाव की

आवश्यकता के लिए नियम बनाए जा सकते हैं। अधिनियम के तहत और ऐसे परिसरों में नियोजित व्यक्तियों को देय मजदूरीमान की दरों को निर्दिष्ट करने वाले नोटिस को किसी विशिष्ट स्थान पर प्रदर्शित करना; ऐसे जुर्माने लगाने की प्रक्रिया और उन कृत्यों और चूकों की सूची बनाने के लिए प्राधिकारी को निर्धारित करना, जिनके संबंध में जुर्माना लगाया जा सकता है।

हमने ऊपर अधिनियम के प्रासंगिक प्रावधानों को कुछ विस्तार से बताया है ताकि यह इंगित किया जा सके कि वे प्रावधान वर्तमान मामले में की गई शिकायत पर लागू नहीं होते हैं। इस संबंध में उनके आवेदन के साथ संलग्न अनुसूची में "दावे के विवरण" को विस्तृत रूप से निर्धारित करना आवश्यक है जो इस प्रकार है:

"आवेदक आई.ओ.डब्ल्यू., बायकुला के तहत विपक्षी के साथ बढई-मिस्री के रूप में काम कर रहा है। निर्धारित मजदूरीमान लागू करने के आदेश के अनुसार, रेलवे प्रशासन को नियमों के तहत आई.ओ.डब्ल्यू. के तहत काम करने वाले कर्मचारियों को स्थायी मासिक मजदूरीमान योजना पर काम करना है। आवेदक अन्य लोगों के साथ अब तक दैनिक मजदूरीमान योजना के तहत था। आई.ओ.डब्ल्यू. के तहत लगभग 20 पद जहां आवेदक काम कर रहा है, उसे स्थायी किया जाना था। आवेदक के दावे को अधिक्रमण करते हुए विपक्षी ने अपने कनिष्ठों की 55-3-85-4-125-5-130 के स्केल में कुशल कामगार के रूप में स्थायी मजदूरीमान पर पुष्टि की है, जबकि विपक्षी ने आवेदक को दैनिक मजदूरीमान योजना पर भुगतान करना जारी रखा, जिससे वह निर्धारित मजदूरीमान के तहत अपने वैध मजदूरीमान से वंचित हो गया, जिसके परिणामस्वरूप आवेदक को

प्रति माह 40-13-4 रुपये की आर्थिक हानि हुई। आवेदक की ओर से विपक्षी पार्टी को इस संबंध में नोटिस दिया गया था, लेकिन कोई फायदा नहीं हुआ और इसलिए यह आवेदन दिया गया। अप्रैल, 1949 से निर्धारित मजदूरीमान के तहत कनिष्ठों को भुगतान कर दिया गया है, उस तिथि से आवेदक निर्धारित मजदूरीमान 55-130 (कुशल कामगार के लिए मजदूरीमान) का भी हकदार था।"

मजदूरीमान के भुगतान में देरी का कोई आरोप नहीं है क्योंकि यह प्रत्यर्थी का मामला नहीं है कि उसकी मजदूरीमान का भुगतान धारा 5 में निर्धारित समय सीमा के भीतर नहीं किया गया था; न ही यह दिखाने के आरोप हैं कि नियोजित व्यक्ति द्वारा नियोक्ता या उसके एजेंट को कोई भुगतान किया गया है, जिसे धारा 7 के अर्थ के तहत उसके मजदूरीमान से कटौती माना जा सकता है। धारा 7 में निर्धारित कटौतियों की किसी भी श्रेणी का उल्लेख नहीं किया गया है। दूसरे शब्दों में, यह आरोप नहीं लगाया गया है कि उनका मजदूरीमान इतना अधिक था और धारा 7(2) के तहत निर्धारित किसी भी शीर्ष के तहत इतनी अधिक कटौती की गई थी। प्रत्यर्थी द्वारा लगाए गए आरोप केवल यह कहने के बराबर हैं कि उन्हें रेलवे प्रशासन द्वारा तय की गई वास्तविक मजदूरीमान का भुगतान किया गया था, लेकिन दैनिक मजदूरीमान योजना के तहत नियोजित व्यक्तियों के उन्नयन की योजना शुरू होने के बाद, अन्य जो उनसे कनिष्ठ थे, मासिक मजदूरीमान योजना पर रखा गया था, जबकि इस तरह रखे जाने के उनके दावे को नजरअंदाज कर दिया गया था। इसलिए, प्रत्यर्थी की मुख्य शिकायत यह प्रतीत होती है कि उसे उस पैमाने पर मजदूरीमान का भुगतान नहीं किया गया है जिसके वह हकदार होते अगर उसे मासिक मजदूरीमान योजना में रखा जाता।

हमारी राय में, ऊपर बताए गए अधिनियम की योजना से पता चलता है कि यदि कोई कर्मचारी यह बताता है कि मान लीजिए उसकी मजदूरीमान रूपये 100 प्रति माह थी और वह मजदूरीमान के भुगतान के लिए जिम्मेदार प्राधिकारी द्वारा गलत तरीके से 10 रूपये की कटौती की गई थी, जिसका अर्थ है कि कटौती धारा 7 (2) में निर्धारित श्रेणियों में से किसी एक के अंतर्गत नहीं आ सकती है, यह सीधे तौर पर अधिनियम के दायरे में आने वाला मामला होगा और धारा 15 के तहत नियुक्त प्राधिकारी विवाद पर विचार कर सकते हैं, लेकिन प्रत्यर्थी की ओर से कहा गया है कि प्राधिकारी के पास न केवल धारा 15 की उप-धारा (3) द्वारा नियोजित व्यक्ति को अवैध रूप से काटी गई किसी भी राशि को वापस करने के लिए निर्देश देने का अधिकार क्षेत्र है, बल्कि यह भी पता लगाना है कि इसकी शर्तें क्या हैं। अनुबंध इस प्रकार था कि यह निर्धारित किया जाता था कि नियोजित व्यक्ति का मजदूरीमान क्या होगा। उस प्रस्ताव को स्वीकार करने में कोई कठिनाई नहीं है, यदि पार्टियों ने सेवा के अनुबंध में प्रवेश किया है, उदाहरण के लिए पत्राचार द्वारा और अनुबंध को उनके बीच पारित पत्रों के संदर्भ में निर्धारित किया जाना है, तो यह विवाद का फैसला करने और यह पता लगाने के लिए प्राधिकारी के लिए खुला हो सकता है कि अनुबंध की शर्तें क्या हैं उन पत्रों के संदर्भ में थे, लेकिन अगर कोई कर्मचारी कहे कि उसकी मजदूरीमान 100 रूपये प्रति माह जो उसे वास्तव में देय होने पर प्राप्त हुआ था, लेकिन वह उच्च मजदूरीमान का हकदार होगा यदि उच्च मजदूरीमान योजना पर रखे जाने के उसके दावों को मान्यता दी गई थी और उन्हें प्रभावी किया गया था, हमारी राय में यह उसके अधिकार क्षेत्र का मामला नहीं होगा। प्राधिकारी के पास यह तय करने का अधिकार क्षेत्र है कि पार्टियों के बीच अनुबंध की शर्तें वास्तव में क्या थीं, यानी वास्तविक मजदूरीमान निर्धारित करने के लिए; लेकिन प्राधिकारी के पास संभावित मजदूरीमान के प्रश्न को निर्धारित करने का कोई अधिकार क्षेत्र नहीं है। वर्तमान मामले में प्रत्यर्थी की शिकायत बाद वाले उदाहरण

के अंतर्गत आती है, जो प्रत्यर्थी का दावा उच्च मजदूरीमान की योजना पर रखा गया था। अपीलकर्ता द्वारा अनुचित रूप से पारित किया गया, यदि वास्तव में उसके पास ऐसा करने की शक्ति थी, तो प्रत्यर्थी का स्पष्ट उपाय विभागीय अपील या पुनरीक्षण के माध्यम से रेलवे प्रशासन के उच्च अधिकारियों से संपर्क करना था; लेकिन ऐसा करने के बजाय, उन्होंने अधिनियम के तहत प्राधिकारी के समक्ष अपना दावा करके अपना निवारण मांगा है। सवाल यह है कि क्या प्राधिकारी को अपीलकर्ता या उसके वरिष्ठ अधिकारियों को, जो वर्गीकरण के लिए जिम्मेदार हो सकते हैं, वर्गीकरण को संशोधित करने का निर्देश देने की शक्ति है ताकि उसे दैनिक मजदूरीमान भोगी की श्रेणी से मासिक मजदूरीमान योजना कर्मचारी की श्रेणी में अपग्रेड किया जा सके। यदि प्रत्यर्थी मासिक मजदूरीमान के संवर्ग में था और यदि अपीलकर्ता ने अपने वरिष्ठ अधिकारियों के आदेश के बिना, अपने मजदूरीमान में वृद्धि को रोक दिया था, जिसके लिए वह स्वचालित रूप से हकदार था, तो उचित रूप से प्राधिकारी से अपनी शिकायत के निवारण का दावा किया जा सकता था क्योंकि यह कम भुगतान के बराबर होता। लेकिन वर्तमान मामले में, प्रत्यर्थी की ओर से किए गए मामले में, उसे दैनिक मजदूरीमान भोगी से उच्च देखभाल में अपग्रेड करने के लिए वरिष्ठ अधिकारियों के आदेश आवश्यक थे। अधिनियम के तहत प्राधिकारी को धारा 15 के तहत उन वरिष्ठ अधिकारियों को ऐसा कोई निर्देश देने का अधिकार नहीं दिया गया है। अपीलकर्ता प्रत्यर्थी को केवल उतनी ही मजदूरीमान का भुगतान करने के लिए जिम्मेदार है जो अधिनियम के प्रावधानों के तहत विभाग द्वारा बनाए गए मजदूरीमान के प्रासंगिक रजिस्टर में दिखाया गया है, लेकिन उसे प्राधिकारी द्वारा निर्धारण पर प्रत्यर्थी को उच्च मजदूरीमान का भुगतान करने के लिए निर्देशित नहीं किया जा सकता है उसे मासिक मजदूरीमान योजना पर रखा जाना चाहिए था।

इस मामले को देखते हुए इस विवाद के गुण-दोष में जाना आवश्यक नहीं है कि रेलवे कर्मचारी वर्गीकरण न्यायाधिकरण द्वारा बताए गए और रेलवे प्रशासन द्वारा अपनाए गए किस वर्गीकरण के तहत दूसरे प्रत्यर्थी को लाया जाना चाहिए था। यदि वह प्रश्न प्राधिकारी द्वारा निर्धारण के लिए खुला होता, तो हमें पक्षों को सभी प्रासंगिक साक्ष्य प्रस्तुत करने और फिर अपने अंतिम निष्कर्ष पर पहुंचने के लिए एक नया अवसर देने के लिए मामला प्राधिकारी को भेजना पड़ता, जैसा कि हमें लगा, मामले की सुनवाई के दौरान सभी प्रासंगिक जानकारी प्राधिकारी के समक्ष नहीं रखी गई थी। लेकिन, चूंकि, हमारी राय में, यह प्राधिकारी के सीमित अधिकार क्षेत्र का मामला नहीं होने जैसी संभाव्यता उत्पन्न नहीं होती है।

ऊपर दिए गए कारणों से हम इस अपील को स्वीकार करते हैं, प्राधिकारी और उच्च न्यायालय के आदेशों को रद्द करते हैं, लेकिन इस मामले की विशेष परिस्थितियों में हम अपील के खर्च के संबंध में कोई आदेश नहीं देते हैं।

जगन्नाथादास न्यायमूर्ति - मुझे खेद है कि मैं स्वयं को सहमत होने में असमर्थ पाता हूँ।

हमारे सामने दूसरा प्रत्यर्थी, जो 1941 से रेलवे में बढ़ई के रूप में कार्यरत है, दैनिक दर पर अनियमित मजदूर के रूप में काम कर रहा है। उन्होंने दावा किया कि उन्हें मासिक-रेटेड स्थायी कर्मचारी के रूप में समाहित किया जाना चाहिए था और उन्हें गलत तरीके से हटा दिया गया है। एक स्थायी कर्मचारी के रूप में व्यवहार किए जाने के उनके दावे को स्पष्ट रूप से न्यायाधिकरण (बॉम्बे के लिए मजदूरीमान भुगतान अधिनियम की धारा 15 के तहत प्राधिकारी) द्वारा स्वीकार नहीं किया गया था। लेकिन यह माना गया कि आवेदक की स्थिति दैनिक-रेटेड अनियमित मजदूर की नहीं बल्कि मासिक-रेटेड अस्थायी कर्मचारी की है। उनके दावे को न्यायाधिकरण द्वारा काफी हद

तक इस आधार पर माना और बरकरार रखा गया था कि केंद्रीय मजदूरीमान आयोग की सिफारिशों के संबंध में रेलवे श्रमिक वर्गीकरण न्यायाधिकरण के फैसले को रेलवे बोर्ड द्वारा अनुमोदित किया गया था और लागू करने का निर्देश दिया गया था, और वह इसके आधार पर वह अब केवल एक अनियमित मजदूर नहीं था, बल्कि मासिक दर वाले मजदूर के स्तर पर उच्च मजदूरीमान का हकदार था। इसमें कोई सवाल नहीं उठता कि न्यायाधिकरण का आदेश खराब है किए गए दावे और दी गई राहत के बीच अंतर। जैसा कि उच्च न्यायालय ने कहा है, इन मामलों में दलीलों को उदारतापूर्वक समझा जाना चाहिए। कर्मचारी के दावे के जवाब में उनकी ओर से दायर किए गए बयान से यह स्पष्ट है कि उनके दावे को रेलवे अधिकारियों द्वारा स्वयं रेलवे श्रमिक वर्गीकरण न्यायाधिकरण के फैसले पर आधारित माना गया था। क्षेत्राधिकार के प्रश्न के अलावा, बचाव दोतरफा था। (1) आवेदक एक दैनिक-रेटेड अनियमित मजदूर है, जिसे काम पर लगाया जाता है, रेलवे बोर्ड का निर्देश उस पर लागू नहीं होता है। (2) यहां तक कि अगर यह आवेदक की स्थिति में किसी व्यक्ति पर लागू होता है, तो वह खुद को कुशल साबित करने के लिए पहले से ट्रेड टेस्ट पास किए बिना, कुशल ग्रेड में मजदूरीमान की मासिक दरों पर लाने का हकदार नहीं था। उसका व्यापार और वह परीक्षा में उत्तीर्ण नहीं हुआ। न्यायाधिकरण, अपने आदेश में उल्लिखित सामग्री के आधार पर, इस निष्कर्ष पर पहुंचे (1) कि आवेदक वर्कचार्ज कर्मचारियों की श्रेणी में नहीं आता है, (2) कि रेलवे श्रमिक वर्गीकरण न्यायाधिकरण के फैसले के तहत, कोई व्यापार परीक्षण नहीं किया गया था आवेदक के लिए आवश्यक है जो एक बढई था, और (3) कि संबंधित प्राधिकारी के कुछ निर्देशों के अनुसार, अनियमित श्रम की अवधि छह महीने तक सीमित होनी थी, और चूंकि यह आवेदक रेलवे के तहत एक अनियमित श्रमिक था बहुत बड़ी अवधि में, यानी 1941 के बाद से, वह एक अस्थायी कर्मचारी के रूप में माने जाने का हकदार बन गया, न कि एक अनियमित मजदूर के रूप में और

उस तरह से मजदूरीमान प्राप्त करने का। ये निष्कर्ष सही हैं या गलत, यह सवाल हमारे सामने नहीं है। एकमात्र सवाल यह है कि क्या न्यायाधिकरण के पास यह पता लगाने का अधिकार क्षेत्र था कि रेलवे के आदेश के परिणामस्वरूप, आवेदक एक मासिक-रेटेड अस्थायी कर्मचारी की परिलब्धियों का हकदार था, न कि एक दैनिक-रेटेड अनियमित मजदूर का। बोर्ड वर्गीकरण न्यायाधिकरण के फैसले के कार्यान्वयन का निर्देश दे रहा है।

न्यायाधिकरण का क्षेत्राधिकार मजदूरीमान भुगतान अधिनियम, 1936 (1936 का अधिनियम IV) (इसके बाद अधिनियम के रूप में संदर्भित) की धारा 15 के तहत उत्पन्न होता है। न्यायाधिकरण का गठन "मजदूरीमान से कटौती या मजदूरीमान के भुगतान में देरी से उत्पन्न होने वाले सभी दावों" पर निर्णय लेने के लिए किया गया है। वह जो राहत देने के लिए अधिकृत है, वह है "काटी गई राशि की वापसी, या विलंबित मजदूरीमान के भुगतान" का निर्देश देना। अधिनियम की धारा 17 के तहत, न्यायाधिकरण द्वारा दिया गया ऐसा निर्देश अंतिम है, जो उसमें दिए गए अपील के अधिकार के अधीन है। धारा 22 के तहत, मजदूरीमान या उससे किसी कटौती की वसूली के लिए किसी भी अदालत में कोई मुकदमा नहीं है, जिसे धारा 15 के तहत एक आवेदन द्वारा पुनर्प्राप्त किया जा सकता था। न्यायाधिकरण का यह अधिकार क्षेत्र कितना भी सीमित क्यों न हो, और नियोक्ता द्वारा कर्मचारियों को देय मजदूरीमान की तालिका तैयार करने और प्रदर्शित करने और फैक्ट्री निरीक्षकों द्वारा उसके निरीक्षण के लिए अधिनियम में प्रावधान कितने भी विस्तृत क्यों न हों, यह नहीं माना जा सकता है कि न्यायाधिकरण का अधिकार क्षेत्र केवल प्रदर्शित या अन्यथा स्वीकृत मजदूरीमान को लागू करना है। इस तरह का संकीर्ण निर्माण अधिनियम की मशीनरी की उपयोगिता को काफी हद तक खत्म कर देगा और इसके आवेदन को उन मामलों तक ही सीमित कर देगा जो रेलवे जैसे सुव्यवस्थित प्रशासन में अक्सर उत्पन्न होने की संभावना नहीं है।

वास्तव में, मैं इस बात से सहमत नहीं हूँ कि हमारे सामने, तर्कों में इस तरह के निर्माण पर जोर दिया गया था। यहां तक कि विचाराधीन न्यायाधिकरण की तरह, सीमित क्षेत्राधिकार वाले न्यायाधिकरण के पास आवश्यक रूप से उन प्रारंभिक तथ्यों पर निर्णय लेने का अधिकार क्षेत्र होना चाहिए जिन पर दावा या विवाद निर्भर करता है। मौजूदा मामले में, उसके पास यह तय करने का अधिकार क्षेत्र होना चाहिए कि देय मजदूरीमान क्या है और, उस उद्देश्य के लिए, रोजगार का अनुबंध और उसकी शर्तें क्या हैं। इस मामले में मेरे विद्वान भाइयों का निर्णय स्पष्ट रूप से न्यायाधिकरण के अधिकार क्षेत्र को मान्यता देता है जैसा कि ऊपर कहा गया है, जब उसने कहा कि न्यायाधिकरण के पास "यह पता लगाने की शक्ति है कि अनुबंध की शर्तें क्या थीं, यह निर्धारित करने के लिए कि नियोजित व्यक्ति की मजदूरीमान क्या थी"। इस संबंध में न्यायाधिकरण का निर्णय निर्णायक है या नहीं, यह ऐसा मामला है जो इस मामले में निर्णय के लिए नहीं उठता है।

लेकिन, ऐसा कहा जाता है कि न्यायाधिकरण के पास "संभावित मजदूरीमान" के प्रश्न को निर्धारित करने का कोई अधिकार नहीं है। निःसंदेह उच्च संभावित मजदूरीमान के दावे को "मजदूरीमान से कटौती या मजदूरीमान में देरी से उत्पन्न होने वाले दावे" की श्रेणी में नहीं लाया जा सकता है। मजदूरीमान का निर्धारण यदि वह मजदूरीमान किसी वरिष्ठ विभागीय या अन्य प्राधिकारी के निर्धारण पर निर्भर करता है कि कोई विशेष कर्मचारी उच्च मजदूरीमान का हकदार है या नहीं - एक निर्धारण जिसमें प्रशासनिक निर्णय या विवेक या प्रमाणीकरण का प्रयोग शामिल है, और जो ऐसी स्थिति में, मजदूरीमान के भुगतान की शर्त होगी। लेकिन जहां उच्च मजदूरीमान इस तरह के निर्धारण पर निर्भर नहीं करती है बल्कि कुछ नियमों और आदेशों के लागू होने और उन्हें प्रभावी बनाने पर निर्भर करती है, जो, इस उद्देश्य को, रोजगार के

अनुबंध में शामिल माना जाना चाहिए, मेरे विचार में, ऐसा मजदूरीमान, संभावित मजदूरीमान नहीं है, केवल इसलिए कि संबंधित भुगतान प्राधिकारी नियमों के आवेदन पर काम करने में चूक करता है या त्रुटि करता है। इस संदर्भ में यह नोटिस करना प्रासंगिक है कि अधिनियम में "मजदूरीमान" की परिभाषा "सभी पारिश्रमिक है जो अनुबंध की शर्तों, व्यक्त या निहित, को पूरा करने पर देय होगी"। इस परिभाषा में "थे" शब्द है जो मैंने रेखांकित किया है, ऐसा प्रतीत होता है कि एक "संभावित मजदूरीमान" भी, जो नियमों के उचित अनुप्रयोग पर देय होगा, जैसा कि मैंने ऊपर बताया है, इसके दायरे में आ सकता है। अधिनियम के तहत मजदूरीमान, आवश्यक रूप से, तत्काल पहले से मौजूद मजदूरीमान नहीं है, बल्कि वर्तमान में देय मजदूरीमान है।

हमारे समक्ष मामले में, न्यायाधिकरण का आदेश इस दृष्टिकोण पर आगे बढ़ा कि आवेदक वर्तमान में रेलवे बोर्ड के निर्देशों के आधार पर मासिक-रेटेड अस्थायी कर्मचारी के रूप में व्यवहार करने का हकदार है, न कि दैनिक-रेटेड अनियमित मजदूर, के रूप में वर्गीकरण की योजना के कार्यान्वयन के लिए और इसलिए वह उचित उच्च मजदूरीमान का हकदार था। हमें यह इंगित करने के लिए कोई सामग्री नहीं दिखाई गई है कि आवेदक का यह उच्च वर्गीकरण केवल वर्गीकरण योजना और उसके तहत नियमों के आवेदन पर निर्भर नहीं था, बल्कि किसी विभागीय उच्च प्राधिकारी द्वारा किसी निर्धारण पर निर्भर था। यदि यह बाद वाला होता, तो निस्संदेह न्यायाधिकरण उस निर्धारण पर निर्णय देने का दावा नहीं कर सकता, चाहे वह सही था या गलत। ऐसा निर्धारण, यदि गलत है, तो उसे केवल अतिरिक्त विभागीय अपील, यदि कोई हो, द्वारा ही ठीक किया जा सकता है। लेकिन मेरी राय में, न्यायाधिकरण के पास यह पता लगाने का अधिकार था कि क्या आवेदक का मामला विभागीय प्राधिकारी द्वारा निर्धारण के दायरे में आता है या इस मामले के तथ्यों पर केवल नियमों के आवेदन में से एक

है। यदि इस संबंध में न्यायाधिकरण का निर्णय गलत था, तो रेलवे प्राधिकारी के लिए उचित उपाय अधिनियम की धारा 17 के तहत अपील के माध्यम से था। चूंकि इस मामले में न्यायाधिकरण के निष्कर्ष में छह व्यक्तियों का मामला शामिल था और आदेशित शुद्ध अतिरिक्त राशि 1,341 रुपये की राशि थी, कोई कर्मचारी उस समय तक जो मजदूरीमान प्राप्त कर रहा था, उससे उच्च श्रेणी के मजदूरीमान का हकदार था या नहीं, यह पूरी तरह से नियमों के दायरे पर निर्भर करेगा जिसके संदर्भ में वह उच्च श्रेणी में शामिल होने का हकदार है और इसे प्राथमिक नहीं माना जा सकता है ऐसा दावा "संभावित मजदूरीमान" का दावा है।

इसलिए, मेरे विचार में, बॉम्बे उच्च न्यायालय के विद्वान न्यायाधीशों के फैसले को पलटने का कोई पर्याप्त कारण नहीं है और इस अपील को जुर्माने के साथ खारिज कर दिया जाना चाहिए।

न्यायालय द्वारा बहुमत के निर्णय के अनुसार, अपील की अनुमति दी जाती है और प्राधिकारी और उच्च न्यायालय के आदेशों को रद्द कर दिया जाता है। अपील के खर्चों के संबंध में कोई आदेश नहीं होगा।

अपील स्वीकार की गई।

यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल 'सुवास' की सहायता से अनुवादक न्यायिक अधिकारी **सुनील कुमार बिश्रोई** (आर.जे.एस.) द्वारा किया गया है।

अस्वीकरण: यह निर्णय पक्षकार को उसकी भाषा में समझाने के सीमित उपयोग के लिए स्थानीय भाषा में अनुवादित किया गया है और किसी अन्य उद्देश्य के लिए इसका उपयोग नहीं किया जा सकता है। सभी व्यावहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए, निर्णय का अंग्रेजी संस्करण ही प्रामाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य से भी अंग्रेजी संस्करण ही मान्य होगा।