

द बकिंगहैम एंड कार्नाटिक कंपनी लिमिटेड

बनाम

वेंकटिया और अन्य

(पी. बी. गजेन्द्रगढ़कर, के. एन. वांचू और के. सी. दास गुप्ता जे. जे.)

औद्योगिक विवाद-स्थायी आदेश-बिना छुट्टी के अनुपस्थिति सेवा कर्मचारी का कार्यकाल-"नियोक्ता बीमारी की अवधि के दौरान कर्मचारी को बर्खास्त या दंडित नहीं करेगा"-कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 (1948 का 34) का दायरा और प्रभाव, धारा 73, उप-धारा (1) और (2) और धारा 85(घ)-स्थायी आदेश संख्या 8 (ii) और 13 (च) विनियम 53 से 86

प्रत्यर्थी वेंकटिया छह दिनों के लिए छुट्टी पर चले गए और छुट्टी की अवधि समाप्त होने पर ड्यूटी में शामिल नहीं हुए, लेकिन अपीलकर्ता को अपनी छुट्टी बढ़ाने के लिए कोई संचार भेजे बिना अनुपस्थिति रहे। बाद में, उन्होंने अपीलकर्ता को लगभग दो महीने की अवधि के लिए अपनी बीमारी के संबंध में एक सिविल सहायक सर्जन द्वारा जारी चिकित्सा प्रमाण पत्र के साथ एक पत्र भेजा। अपीलकर्ता का चिकित्सा अधिकारी इस बात की पुष्टि करने में असमर्थ था कि वह दो महीने की अवधि से बीमार था। अपनी अभावि के लिए स्पष्टीकरण को असंतोषजनक पाते हुए अपीलकर्ता ने उसे अपने कार्य में वापस लेने से इनकार कर दिया। इस बीच उन्होंने कर्मचारी राज्य बीमा निगम के क्षेत्रीय निदेशक के पास आवेदन किया था और सिविल सहायक सर्जन द्वारा जारी चिकित्सा प्रमाण पत्र द्वारा कवर की गई अवधि के लिए नकद बीमारी लाभ प्राप्त किया था। अपीलकर्ता द्वारा उसे अपनी नौकरी में वापस लेने से इनकार करने पर, प्रत्यर्थी संघ ने उसका मामला न्यायनिर्णयन के लिए श्रम न्यायालय को भेज दिया और अपीलकर्ता के प्रबंधन को उसे बहाल करने का निर्देश दिया गया। अपीलकर्ता ने तब उच्च

न्यायालय में एक रिट याचिका दायर की और इसे विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा अनुमति दी गई। इसके बाद प्रत्यर्थी ने उच्च न्यायालय की एक खण्ड पीठ के समक्ष लेटर्स पेटेंट अपील को प्राथमिकता दी। खण्ड पीठ द्वारा अपील को स्वीकार कर लिया गया और श्रम न्यायालय द्वारा पारित निर्णय को बहाल कर दिया गया। उक्त निर्णय के खिलाफ अपनी अपील में इस न्यायालय में अपीलार्थी का मुख्य तर्क था कि वेंकटिया का मामला स्थायी आदेश 8 (ii) और उच्च न्यायालय के प्रावधानों के भीतर आता है। यह अभिनिर्धारित करना गलत था कि अपीलकर्ता का वेंकटिया की अनुपस्थिति में को माफ करने से इनकार करने का निर्णय या तो अनुचित या अनुचित था, या यह धारा 73 के प्रावधानों का उल्लंघन करता था। कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 प्रतिवादी ने मुख्य रूप से तर्क दिया कि वर्तमान मामले में कर्मचारी को बीमारी का लाभ मिलता है, और इसलिए, उक्त बीमारी के लिए, उस पर कोई जुर्माना नहीं लगाया जा सकता है।

अभिनिर्धारित किया (i) स्थायी आदेश 8 (ii) वर्तमान मामले में लागू था और यह तथ्य कि एक ही आचरण को दो अलग-अलग स्थायी आदेशों में निपटाया गया था, वर्तमान मामले में स्थायी आदेश 8 (ii) की प्रयोज्यता को प्रभावित नहीं कर सकता था।

(ii) अपीलकर्ता को सिविल सहायक सर्जन का प्रमाणपत्र स्वीकार करना चाहिए था या नहीं, यह मुख्य रूप से अपीलकर्ता को विचार करना था; क्योंकि इस मामले में दुर्भावना के बारे में कोई आरोप नहीं था, इसलिए उच्च न्यायालय के लिए अपने रिट अधिकार क्षेत्र का प्रयोग करते हुए, इस बिंदु पर श्रम न्यायालय द्वारा किए गए निष्कर्ष की औचित्य पर विचार करने के लिए खुला नहीं था।

(iii) धारा 73(1) के उचित निर्माण पर उप-धारा(2) के साथ धारा 73 आह्वान करना असंभव था। अपीलकर्ता के खिलाफ, क्योंकि वेंकटिया की सेवाओं की समाप्ति

उनकी बीमारी की अवधि के दौरान नहीं हुई थी, जिसके लिए उन्हें बीमारी का लाभ मिला था; उच्च न्यायालय का यह विचार उचित नहीं था कि एस. ओ. 8 (ii) के तहत वेंकटिया की सेवाओं की समाप्ति धारा 73(1) के प्रावधानों का उल्लंघन करती है।

(iv) विनियम 53 के परंतुक के तहत सिविल सहायक सर्जन के प्रमाण पत्र के प्रभाव के बारे में क्षेत्रीय निदेशक द्वारा लिया गया दृष्टिकोण अपीलकर्ता के लिए बाध्यकारी नहीं कहा जा सकता है और धारा 73(1) पर लगाए गए निर्माण को देखते हुए। उक्त खंड और स्थायी आदेश 8 (ii) के बीच कोई विसंगति नहीं थी।

सिविल अपीलीय न्यायनिर्णय: सिविल याचिका सं 874/1962

मद्रास उच्च न्यायालय की रिट अपील संख्या 82/1959 के 15 जनवरी, 1962 के निर्णय और आदेश से।

अपीलकर्ता के लिए ए. वी. विश्वनाथ शास्त्री, जी. बी. पाई और बी. एन. घोष।

प्रतिवादी के लिए बी. आर. डोलिया, एम. राजगोपालन और के. आर. चौधरी।

न्यायालय का निर्णय 2 अगस्त, 1963 को गजेंद्रगडकर, जे. द्वारा दिया गया।

इस अपील में जो प्रमुख प्रश्न उत्पन्न होता है, वह धाराओं में निहित प्रावधानों के वास्तविक दायरे और प्रभाव से संबंधित है। कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 (जिसे इसके बाद अधिनियम कहा जाता है। अपीलकर्ता, बकिंघम एंड कर्नाटक कंपनी लिमिटेड, भारतीय कंपनी अधिनियम के तहत पंजीकृत एक कंपनी है और इसका पंजीकृत कार्यालय मद्रास में है। मद्रास शहर में इसकी एक कपड़ा मिल है जिसमें 14,000 कर्मचारी काम करते हैं। 10 जनवरी, 1957 को, प्रतिवादी वेंकटिया, जिसका मामला प्रतिवादी संघ, मद्रास श्रम संघ द्वारा प्रायोजित है, छह दिनों के लिए छुट्टी पर चले गए थे। बीच की छुट्टियों को ध्यान में रखते हुए, उक्त छुट्टी 18 जनवरी, 1957 को समाप्त हो गई। हालाँकि, वह 19 जनवरी को ड्यूटी में शामिल नहीं हुए, जैसा कि

उन्हें होना चाहिए था, लेकिन अपीलकर्ता को अपनी छुट्टी बढ़ाने के लिए कोई संचार भेजे बिना बिना छुट्टी के अनुपस्थिति रहे। 11 मार्च 1957 को उन्होंने अपीलकर्ता को एक पत्र भेजा जिसमें कहा गया था कि कनिगिरी के पास अपने गाँव पहुंचने के कुछ समय बाद उन्हें बुखार और पेचिश हो गई और कनिगिरी के सिविल सहायक सर्जन ने उनका इलाज किया। इस पत्र के साथ उक्त सिविल सहायक सर्जन द्वारा जारी एक प्रमाण पत्र भी था। इस प्रमाण पत्र में कहा गया था कि वेंकटिया 15 जनवरी से 7 मार्च, 1957 तक पुराने मलेरिया और पेचिश से पीड़ित थे। जब वह कंपनी के प्रबंधक के सामने पेश हुए, तो उन्हें जाँच के लिए अपीलकर्ता के वरिष्ठ चिकित्सा अधिकारी के पास जाने के लिए कहा गया। उक्त अधिकारी ने उनकी जाँच की और यह पुष्टि करने में असमर्थ रहे कि वे लगभग दो महीने से बीमार थे। उस राय पर कार्रवाई करते हुए अपीलकर्ता ने वेंकटिया को वापस लेने से इनकार कर दिया और जब वेंकटिया ने वापस लेने के लिए दबाव डाला, तो अपीलकर्ता ने उन्हें 23 मार्च, 1957 को सूचित किया कि उन्हें बहाल नहीं किया जा सकता क्योंकि उनकी अभाव के लिए उनका स्पष्टीकरण असंतोषजनक था। वेंकटिया के मामले पर अपीलकर्ता द्वारा अपीलकर्ता के स्थायी आदेशों के स्थायी आदेश संख्या 8 (ii) के तहत विचार किया गया था।

इस बीच, वेंकटिया ने कर्मचारी राज्य बीमा निगम में आवेदन किया था और 15 जून 1957 को या उसके आसपास उन्होंने जारी किए गए चिकित्सा प्रमाण पत्र द्वारा कवर की गई अवधि के लिए नकद बीमारी लाभ प्राप्त किया था। सिविल सहायक सर्जन, कनिगिरी द्वारा क्षेत्रीय निदेशक, जिन्हें वेंकटिया ने उक्त सहायता के लिए आवेदन किया था, ने उक्त प्रमाण पत्र को वैकल्पिक साक्ष्य के रूप में स्वीकार कर लिया और निर्देश दिया कि उन्हें अधिनियम के तहत अनुमत सीमा तक भुगतान किया जा सकता है। तदनुसार, ₹ 8,21,400 उसे भुगतान किया गया था।

जब अपीलकर्ता ने वेंकटिया को अपनी नौकरी में वापस लेने से इनकार कर दिया, तो प्रत्यर्थी संघ ने उनका मामला उठाया और इसे एक औद्योगिक विवाद (एस. पी. ओ. नं. का ए-5411/1958) श्रम न्यायालय के समक्ष अपीलकर्ता ने आग्रह किया कि दिया गया संदर्भ अमान्य था और इसने यह भी तर्क दिया कि वेंकटिया की सेवाओं की समाप्ति 'न्यायोचित' थी। श्रम न्यायालय ने संदर्भ की अयोग्यता के बारे में अपीलार्थी के प्रारंभिक उद्देश्य को खारिज कर दिया। इसने अभिनिर्धारित किया कि यदि मामले पर केवल स्थायी आदेशों के संदर्भ में विचार किया जाना है, तो अपीलकर्ता सफल होने का हकदार है, क्योंकि वेंकटिया की कथित बीमारी के संबंध में उसके चिकित्सा अधिकारी द्वारा दी गई राय पर कार्रवाई करना उचित था। जब श्रम न्यायालय के समक्ष उक्त राय पर हमला किया गया, तो उसने कहा कि इस तरह का हमला करना आसान था और यह अभिनिर्धारित किया कि "वह यह दिखाने के लिए किसी भी मजबूत सबूत की अनुपस्थिति में में आलोचना की शुद्धता को प्रतिग्रहण करना करने के लिए इच्छुक नहीं था कि चिकित्सा अधिकारी कर्मचारी के खिलाफ पूर्वाग्रह से ग्रस्त था और पीड़ित होने के विचार से प्रेरित था। "हालाँकि, प्रत्यर्थी मुख्य रूप से इस आधार पर श्रम न्यायालय के समक्ष सफल हुआ कि अपीलकर्ता का वेंकटिया को वापस नहीं लेने का निर्णय धारा 73 अधिनियम से के प्रावधानों के साथ असंगत था। यही कारण है कि श्रम न्यायालय ने अपीलकर्ता के प्रबंधन को निर्देश दिया कि वे अपने निर्णय के लागू होने के दो सप्ताह के भीतर वेंकटिया को वापस मजदूरी का भुगतान करने के दायित्व के बिना, लेकिन सेवा की निरंतरता के साथ बहाल करें।

श्रम न्यायालय द्वारा इस पुरस्कार की घोषणा के बाद, अपीलकर्ता ने 2 रिट याचिकाओं द्वारा मद्रास उच्च न्यायालय का रुख किया और अनुरोध किया कि उक्त पुरस्कार को रद्द कर दिया जाए (डब्ल्यू. पी. सं. 716/1958) इस रिट याचिका को न्यायाधीश बालकृष्ण अय्यर ने मंजूरी दी थी। विद्वान न्यायाधीश ने अभिनिर्धारित किया

कि अधिनियम की धारा 73 वर्तमान मामले में लागू नहीं थी और पाया कि, वास्तव में, श्रम न्यायालय ने अपना निर्णय वेंकटिया के प्रति सहानुभूति के आधार पर दिया था, न कि परिणाम के गुण-दोष के आधार पर, उक्त पुरस्कार को विद्वान न्यायाधीश द्वारा अलग कर दिया गया था। प्रत्यर्थी ने मद्रास उच्च न्यायालय की एक खण्ड पीठ (एल. पी. ए.सं 82/1959) प्रतिवादी की अपील को खण्ड पीठ द्वारा स्वीकार कर लिया गया था और इसके परिणामस्वरूप, श्रम न्यायालय द्वारा पारित निर्णय को बहाल कर दिया गया है। खण्ड पीठ ने यह अभिनिर्धारित किया है कि धारा 73 वर्तमान मामले में आवेदन किया गया और इसने अपीलकर्ता के वेंकटिया को अपने रोजगार में वापस लेने से इनकार को अवैध बना दिया। इसने यह भी देखा है कि वेंकटिया को वापस लेने से इनकार करने में अपीलकर्ता ने वेंकटिया के स्पष्टीकरण की उचित रूप से जांच करने के अपने दायित्व का ठीक से निर्वहन नहीं किया था और इससे उसे वापस नहीं लेने के उसके निर्णय में कमजोरी आ गई थी। दूसरे शब्दों में, खण्ड पीठ के अनुसार, प्रबंधन की कार्रवाई धारा 73 के प्रावधानों का उल्लंघन है। अधिनियम का और अन्यथा उचित नहीं था। यह इस निर्णय के खिलाफ है कि अपीलकर्ता संविधान के अनुच्छेद 133 (1) (सी) के तहत मद्रास उच्च न्यायालय द्वारा जारी प्रमाण पत्र के साथ इस न्यायालय में आया है।

अपीलकर्ता के लिए श्री शास्त्री का तर्क है कि वेंकटिया का मामला स्थायी आदेश 8 (ii) के प्रावधानों के भीतर आता है और उच्च न्यायालय ने यह अभिनिर्धारित करने में त्रुटि की कि वेंकटिया की अनुपस्थिति में को माफ करने से इनकार करने में अपीलकर्ता का निर्णय या तो अनुचित या अनुचित था, या यह धारा 73 के प्रावधानों अधिनियम का उल्लंघन करता है। आइए हम आगे बढ़ने से पहले स्थायी आदेश संख्या 8 (ii) की जांच करें। उक्त स्थायी आदेश इस प्रकार है:

"बिना छुट्टी के अनुपस्थित:कोई भी कर्मचारी जो बिना छुट्टी के लगातार आठ कार्य दिवसों के लिए अनुपस्थित रहता है, उसे बिना किसी सूचना के कंपनी की सेवा छोड़ दी मानी जाएगी जिससे उसका सेवा अनुबंध समाप्त हो जाएगा। यदि वह प्रबंधन की संतुष्टि के लिए कोई स्पष्टीकरण देता है, तो अभाव को बिना वेतन या महँगाई भत्ते के छुट्टी में परिवर्तित कर दिया जाएगा। इस तरह से कंपनी की सेवा छोड़ने वाले किसी भी कर्मचारी का मिलों में पुनर्नियुक्ति के लिए कोई दावा नहीं होगा।

लेकिन यदि प्रबंधन की संतुष्टि के लिए अभाव बीमारी के कारण साबित होती है, तो ऐसी अभाव को ऐसी अवधि के लिए चिकित्सा अवकाश में परिवर्तित कर दिया जाएगा क्योंकि कर्मचारी अनुमेय भत्तों के लिए पात्र है।"

यह स्थायी आदेश प्रमाणित स्थायी आदेशों का एक हिस्सा है जिसे 1957 में पक्षों के बीच एक मध्यस्थता पुरस्कार द्वारा संशोधित किया गया था। प्रासंगिक खंड का स्पष्ट रूप से अर्थ है कि यदि कोई कर्मचारी इसके पहले भाग की शरारत के दायरे में आता है, तो यह इस प्रकार है कि चूक करने वाले कर्मचारी ने अपने सेवा अनुबंध को समाप्त कर दिया है। खंड (ii) में पहला प्रावधान इस आधार पर आगे बढ़ता है कि बिना छुट्टी के लगातार आठ दिनों तक अनुपस्थिति से यह निष्कर्ष निकलेगा कि अनुपस्थित कर्मचारी अपने सेवा अनुबंध को समाप्त करने का इरादा रखता है। प्रमाणित स्थायी आदेश एक वैधानिक रूप में सेवा के प्रासंगिक नियमों और शर्तों का प्रतिनिधित्व करते हैं और वे पार्टियों पर कम से कम उतना ही बाध्यकारी हैं, जितना कि सेवा के समान नियमों और शर्तों को शामिल करने वाले निजी अनुबंध यह सच है कि सामान्य कानून के तहत एक निष्कर्ष कि एक कर्मचारी ने सेवा छोड़ दी है या छोड़ दिया है, आसानी से

तब तक नहीं लिया जाता है जब तक कि अभाव की अवधि और आसपास की अन्य परिस्थितियों से उस प्रभाव का एक निष्कर्ष वैध रूप से नहीं निकाला जा सकता है और यह माना जा सकता है कि कर्मचारी ने सेवा परित्याग करना का इरादा किया था। त्याग या सेवा परित्याग हमेशा इरादे का सवाल होता है, और आम तौर पर, इस तरह के इरादे का श्रेय किसी कर्मचारी को उस ओर से पर्याप्त सबूत के बिना नहीं दिया जा सकता है। लेकिन जहां पक्ष सेवा के नियमों और शर्तों पर सहमत होते हैं और उन्हें प्रमाणित स्थायी आदेशों में शामिल किया जाता है, वहां सामान्य कानून के सिद्धांत या समानता के विचार प्रासंगिक नहीं होंगे। फिर यह प्रासंगिक शब्द का ही अर्थ निकालने की बात है। इसलिए, स्थायी आदेश 8 (ii) का पहला भाग अनिवार्य रूप से इस निष्कर्ष की ओर ले जाता है कि यदि कोई कर्मचारी बिना छुट्टी के लगातार आठ दिनों तक अनुपस्थिति रहता है, तो माना जाता है कि उसने अपना सेवा अनुबंध समाप्त कर दिया है और इस प्रकार अपना रोजगार छोड़ दिया है या छोड़ दिया है।

हालाँकि, इस खंड के बाद के भाग में यह प्रावधान है कि कर्मचारी अपनी अभाव के बारे में स्पष्टीकरण दे सकता है और यदि प्रबंधन द्वारा सुश्री स्पष्टीकरण संतोषजनक पाया जाता है, तो उसकी अभाव को बिना वेतन या महँगाई भत्ते के अवकाश में परिवर्तित कर दिया जाएगा। अब यह खंड अपने पहले भाग के लिए एक परंतुक है। खंड के पहले भाग से उत्पन्न होने वाली सेवा के त्याग के निष्कर्ष को प्रभाव देने से पहले, कर्मचारी को स्पष्टीकरण देने का अवसर दिया जाता है और यदि उक्त स्पष्टीकरण को प्रबंधन द्वारा संतोषजनक माना जाता है, तो सेवा अनुबंध की समाप्ति के निष्कर्ष का खंडन किया जाता है और विचाराधीन छुट्टी को बिना वेतन के छुट्टी या महँगाई भत्ता माना जाता है। यह बाद वाला खंड स्पष्ट रूप से यह अभिनिर्धारित करता है कि यदि कर्मचारी द्वारा दिया गया स्पष्टीकरण प्रबंधन द्वारा संतोषजनक नहीं पाया जाता है, तो पहले भाग से उत्पन्न निष्कर्ष प्रबल होता है और कर्मचारी को इस परिणाम के साथ

अपने सेवा अनुबंध को समाप्त करने वाला माना जाएगा कि मालिक और नौकर का पक्षों के बीच संबंध समाप्त हो गया है। उक्त स्थायी आदेश के शेष भाग के साथ हम इस अपील में चिंतित नहीं हैं।

यह सच है कि लगातार आठ दिनों तक छुट्टी बिना अनुपस्थिति को भी सी. एल.13 (च) के तहत कदाचार माना जाता है। स्थायी आदेशों का उक्त खंड उक्त अभावित और छुट्टी बिना अनुपस्थिति के आदतन अभावित को संदर्भित करता है। दूसरे शब्दों में, स्थायी आदेशों के तहत स्थिति यह प्रतीत होती है कि लगातार आठ दिनों से अधिक समय तक छुट्टी बिना अनुपस्थिति स्थायी आदेश 8 (ii) के तहत सेवा अनुबंध की समाप्ति को जन्म दे सकती है या प्रासंगिक स्थायी आदेश द्वारा आवश्यक जांच के बाद कदाचार के लिए दिए जाने वाले दंड का कारण बन सकती है। यह तथ्य कि एक ही आचरण से दो अलग-अलग स्थायी आदेशों में निपटा जाता है, वर्तमान मामले में एस. ओ. 8 (ii) की प्रयोज्यता को प्रभावित नहीं कर सकता है। ऐसा नहीं है कि अपीलकर्ता एस. ओ. 13 (एफ) के तहत वेंकटैया की अभावित को कदाचार मानने के लिए बाध्य है और उसकी सेवाओं को समाप्त करने से पहले उसके खिलाफ जांच करने के लिए आगे बढ़ता है। एस. ओ. 13 के तहत परिभाषित कदाचार के लिए बर्खास्तगी के एस. ओ. 8 (ii) के परिणामस्वरूप सेवा की समाप्ति से शायद अलग और अधिक गंभीर परिणाम हो सकते हैं। हालांकि यह हो सकता है कि यदि एस. ओ. 8 (ii) लागू होता है, तो एस. ओ. 8 (ii) के तहत अपीलार्थी के मामले का यह कहना कि एस. ओ. 13 (एफ) आकर्षित है, कोई जवाब नहीं होगा। यह स्थिति गंभीर रूप से विवाद में नहीं है।

ऐसा प्रतीत होता है कि उच्च न्यायालय ने यह विचार रखा है कि अपीलकर्ता ने वेंकटैया के मामले को अस्वीकार करने में निष्पक्ष रूप से कार्य नहीं किया कि वह बीमार था और अपने मामले के समर्थन में उसके द्वारा प्रस्तुत प्रमाण पत्र पर कार्रवाई करने से इनकार कर दिया। सबसे पहले, इस निष्कर्ष की शुद्धता की जांच करना

आवश्यक है। जैसा कि हम पहले ही संकेत दे चुके हैं, सिविल सहायक सर्जन ने निस्संदेह 7 मार्च, 1957 को प्रमाणित किया कि वेंकटिया 15 जनवरी से 7 मार्च, 1957 तक पुरानी पेचिश से पीड़ित थे, और उन्होंने कहा कि वे तब बीमारियों से पूरी तरह से मुक्त थे और 9 मार्च 1957 को इयूटी में शामिल होने के लिए स्वास्थ्य की स्थिति में थे। संयोग से, उपचार के अंत में प्रमाण पत्र प्रदान किया गया है और विशेष रूप से यह बताता है कि वह 9 मार्च, 1957 को शामिल होने के लिए पर्याप्त रूप से फिट थे। जब 22 मार्च 1957 को अपीलकर्ता के चिकित्सा अधिकारी द्वारा वेंकटिया की जांच की गई, तो चिकित्सा अधिकारी इस बात की पुष्टि करने में असमर्थ थे कि वह लगभग दो महीने की अवधि से बीमार थे। उच्च न्यायालय ने इस प्रमाणपत्र को अस्पष्ट बताते हुए इसकी आलोचना की है। हमारी राय में, इस प्रमाण पत्र के माध्यम से चिकित्सा अधिकारी विनम्रता से सुझाव देते हैं कि 22 मार्च को वेंकटिया की जांच करने पर उन्होंने जो राय बनाई थी, उसे ध्यान में रखते हुए, वह सिविल सहायक सर्जन द्वारा जारी प्रमाण पत्र की पुष्टि करने में असमर्थ थे। जिस बात ने उच्च न्यायालय को प्रमाण पत्र में अस्पष्ट माना, वह स्पष्ट रूप से अपीलार्थी के चिकित्सा अधिकारी की उस प्रमाण पत्र के साथ व्यवहार करने में पेशेवर शिष्टाचार का पालन करने की इच्छा का परिणाम है जिस पर वेंकटिया ने भरोसा किया था। हालाँकि, इस पहलू के अलावा, हम यह नहीं देखते हैं कि इस बिंदु पर श्रम न्यायालय द्वारा किए गए निष्कर्ष की औचित्य पर विचार करने के लिए उच्च न्यायालय के लिए यह कैसे खुला था। हम पहले ही देख चुके हैं कि श्रम न्यायालय ने अपीलकर्ता के चिकित्सा अधिकारी के आचरण के खिलाफ प्रत्यर्थी द्वारा की गई आलोचना को विशेष रूप से खारिज कर दिया है और यह अभिनिर्धारित किया है कि यदि मामले पर केवल स्थायी आदेश 8 (ii) के आलोक में विचार किया जाता, तो अपीलकर्ता सफल होता। ऐसा होने पर, यह देखना आसान नहीं है कि श्रम न्यायालय के उक्त निष्कर्ष के खिलाफ प्रतिवादी की शिकायत को उच्च न्यायालय द्वारा संविधान के

अनुच्छेद 226 के तहत अपने रिट अधिकार क्षेत्र का प्रयोग करते हुए कैसे उचित रूप से बरकरार रखा जा सकता था। अपीलकर्ता को सिविल सहायक सर्जन का प्रमाणपत्र स्वीकार करना चाहिए था या नहीं, यह मुख्य रूप से अपीलकर्ता को विचार करने के लिए था। यह महत्वपूर्ण है कि इस मामले में दुर्भावनापूर्ण होने का कोई आरोप नहीं है, और इसलिए, हमें नहीं लगता कि उच्च न्यायालय अपीलकर्ता के खिलाफ इस आधार पर निष्कर्ष निकालना उचित था कि अपीलकर्ता ने अपनी अभाव के संबंध में वेंकटिया के स्पष्टीकरण पर उचित रूप से विचार करने के स्थायी आदेशों के तहत अपने दायित्व का निर्वहन नहीं किया था। उच्च न्यायालय स्पष्ट रूप से इस स्थिति से अवगत था और इसलिए, उसने अपने निर्णय के दौरान कहा है कि वह अपने निर्णय को इस बात पर निर्भर करेगा कि वह धारा 73 का क्या प्रभाव मानता है।"यह मानते हुए भी कि तत्काल मामले में कर्मचारी का निर्वहन स्थायी आदेश 8 (ii) के संचालन के आधार पर स्वचालित था, और इसलिए, अब हमें मामले के इस हिस्से की ओर रुख करना चाहिए।

हालाँकि, ऐसा करने से पहले, हम श्री डोलिया द्वारा प्रत्यर्थी के लिए हमारे समक्ष आग्रह किए गए तर्क का उल्लेख कर सकते हैं कि यह विसंगति होगी यदि अपीलकर्ता के लिए वेंकटिया के मामले को अस्वीकार करने के लिए खुला है कि वह प्रासंगिक अवधि के दौरान बीमार था जब उक्त मामले को निगम द्वारा स्वीकार कर लिया गया था-जब उसने उसे धारा 73 के तहत राहत दी थी। और अधिनियम के तहत बनाए गए विनियम श्री डोलिया इस तथ्य पर भरोसा करते हैं कि वेंकटिया ने अधिनियम के प्रावधानों को प्रशासित करने वाले संबंधित अधिकारियों को संतुष्ट किया कि वह प्रासंगिक अवधि के दौरान बीमार थे, और वास्तव में, उस आधार पर सहायता दी गई थी, ताकि अधिनियम के उद्देश्यों के लिए उन्हें उस अवधि के दौरान बीमार ठहराया जा सके, और फिर भी स्थायी आदेश 8 (ii) के उद्देश्य के लिए अपीलकर्ता का मानना है कि उसी अवधि में वेंकटिया बीमार नहीं थे। श्री डोलिया कहते हैं कि इस तरह की स्पष्ट

विसंगति को प्रबल होने देना विधायिका का इरादा नहीं हो सकता था, और इसलिए, उन्होंने सुझाव दिया कि अपीलकर्ता इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि वेंकटिया की बीमारी को अधिनियम के तहत संबंधित अधिकारियों द्वारा प्रतिग्रहण करना किया गया था, प्रासंगिक अवधि के दौरान बीमार होने के लिए बाध्य था। यह तर्क निस्संदेह, प्रथमदृष्टया, आकर्षक है, लेकिन इसे प्रतिग्रहण करना करने से पहले, यह पता लगाना आवश्यक होगा कि क्या अधिनियम में कोई विशिष्ट प्रावधान है जो अपीलार्थी को अधिनियम के तहत संबंधित प्राधिकारी द्वारा लिए गए विचार को प्रतिग्रहण करना करने के लिए मजबूर करता है जब उसने वेंकटिया को सहायता देने का निर्णय लिया था।

अधिनियम की खंड 73 इस प्रकार है:

"नियोक्ता बीमारी आदि की अवधि के दौरान कर्मचारी को बर्खास्त या दंडित नहीं करेगा-

(1) कोई भी नियोक्ता किसी कर्मचारी को उस अवधि के दौरान बर्खास्त नहीं करेगा, छुट्टी नहीं देगा, या कम नहीं करेगा या अन्यथा दंडित नहीं करेगा जब कर्मचारी को बीमारी का लाभ या मातृत्व लाभ प्राप्त होगा, और न ही वह नियमों के तहत दिए गए प्रावधानों के अलावा, किसी कर्मचारी को उस अवधि के दौरान बर्खास्त करेगा, छुट्टी देगा या कम करेगा या अन्यथा दंडित करेगा जब वह अस्थायी रूप से विकलांग होने के लिए विकलांगता लाभ प्राप्त कर रहा है या बीमारी के लिए चिकित्सा उपचार के तहत है या गर्भावस्था या कारावास से उत्पन्न होने वाली बीमारी के परिणामस्वरूप काम से अनुपस्थिति है जो कर्मचारी को काम के लिए अयोग्य बनाता है।

(2) उप-धारा (1) में निर्दिष्ट अवधि के दौरान किसी कर्मचारी को बर्खास्तगी या निर्वहन या कटौती की कोई सूचना वैध या प्रभावी नहीं होगी।”

श्री डोलिया का तर्क है कि चूंकि यह अधिनियम बीमारी, प्रसूति और रोजगार चोट के मामले में कर्मचारियों को कुछ लाभ प्रदान करने के लिए पारित किया गया है, इसलिए यह आवश्यक है कि अधिनियम के परिचालन प्रावधानों को अदालत से एक उदार और लाभकारी निर्माण प्राप्त होना चाहिए। यह सामाजिक कानून का एक हिस्सा है जिसका उद्देश्य उन श्रमिकों को निर्दिष्ट लाभ प्रदान करना है जिन पर यह लागू होता है, और इसलिए, प्रासंगिक प्रावधानों को तकनीकी या संकीर्ण अर्थों में समझने का प्रयास करना अनुचित होगा। इस स्थिति पर विवाद नहीं किया जा सकता है। लेकिन श्री डोलिया द्वारा उठाई गई याचिका पर विचार करते हुए कि खंड का उदारतापूर्वक अर्थ लगाया जाना चाहिए, हम इस तथ्य को नजरअंदाज नहीं कर सकते कि उदार निर्माण अंततः खंड में उपयोग किए गए शब्दों से प्रवाहित होना चाहिए। यदि खंड में उपयोग किए गए शब्द दो निर्माणों में समर्थ हैं, जिनमें से एक को अधिनियम के उद्देश्य की प्राप्ति में सहायता के लिए स्पष्ट रूप से दिखाया गया है, तो अदालतों को उस निर्माण को दूसरे की तुलना में पसंद करना उचित होगा जो अधिनियम के उद्देश्य को आगे बढ़ाने में समर्थ नहीं हो सकता है। लेकिन, दूसरी ओर, यदि खंड में उपयोग किए गए शब्द केवल एक निर्माण के लिए यथोचित रूप से समर्थ हैं और उस निर्माण के संबंध में स्पष्ट रूप से कठिन हैं जिसके लिए श्री डोलिया तर्क देते हैं, तो उदार निर्माण का सिद्धांत कोई सहायता नहीं कर सकता है।

श्री डोलिया का सुझाव है कि धारा 73 की सामान्य नीति बर्खास्तगी, निर्वहन, कटौती या अन्य सजा को लागू होने से रोकने के लिए है। एक कर्मचारी जो बीमार है यदि यह दिखाया गया है कि उसे बीमारी का लाभ मिला है। इस खंड में ऐसे अन्य

मामलों का उल्लेख किया गया है जिन पर श्री डोलिया के तर्क से निपटने के उद्देश्य से उल्लेख करना आवश्यक नहीं है। श्री डोलिया के अनुसार, धारा 73 का संचालन उदाहरण के लिए बीमारी के मामलों तक सीमित है, और यह किसी भी दंड के अधिरोपण को प्रतिबंधित करता है जहां यह दिखाया गया है कि विचाराधीन बीमारी के संबंध में, कर्मचारी को बीमारी लाभ प्राप्त हुआ है। वर्तमान मामले में, कर्मचारी को बीमारी का लाभ मिला है, और इसलिए, उक्त बीमारी के लिए, उस पर कोई जुर्माना नहीं लगाया जा सकता है। संक्षेप में यही वह तर्क है जिसे श्री डोलिया ने हमारे सामने रखा है।

दूसरी ओर, श्री शास्त्री का तर्क है कि खंड में उपयोग किए गए शब्द केवल एक निर्माण करने में सक्षम हैं। यह खंड केवल कर्मचारी के खिलाफ उसकी बीमारी की अवधि के दौरान की जा रही किसी भी दंडात्मक कार्रवाई को निषेधित करती है, और वह आग्रह करता है कि निषेध केवल बीमारी के संबंध में दंडात्मक कार्रवाई तक ही सीमित नहीं है, बल्कि सभी प्रकार के कदाचार के संबंध में दंडात्मक कार्रवाई तक विस्तारित है। खंड जो कहती है वह यह है कि उस अवधि के दौरान जब कर्मचारी बीमार है, उसके खिलाफ कोई कार्रवाई नहीं की जा सकती है चाहे उक्त कार्रवाई का कारण कुछ भी हो।

श्री शास्त्री ने यह भी तर्क दिया कि खंड "उस अवधि के दौरान कर्मचारी बीमारी लाभ प्राप्त कर रहा है" उस अवधि को कवर कर सकता है जिसके दौरान उसे वास्तव में बीमारी लाभ प्राप्त होता है, और इसलिए, उनका सुझाव है कि चूंकि वेंकटिया की बीमारी की अवधि के दौरान ही उसे कोई बीमारी लाभ प्राप्त नहीं हुआ था। धारा 73 (i) पूरी तरह से लागू नहीं होती है। हम इस तर्क से प्रभावित नहीं हैं। हमारी राय में, खंड "उस अवधि के दौरान जब कर्मचारी बीमारी लाभ प्राप्त कर रहा है" उसकी वास्तविक बीमारी की अवधि को संदर्भित करता है और यह आवश्यक है कि बीमारी की उक्त अवधि के लिए, उसे बीमारी लाभ प्राप्त होना चाहिए था। यह बिल्कुल स्पष्ट है कि अधिकांश मामलों

में, कर्मचारी द्वारा उसकी बीमारी समाप्त होने के बाद बीमारी लाभ के लिए आवेदन किया जाएगा और प्राप्त किया जाएगा, और इसलिए, यह अभिनिर्धारित करने के लिए कि वहां निर्दिष्ट अवधि वह अवधि है जिसके दौरान कर्मचारी को बीमार होना चाहिए और बीमारी लाभ भी प्राप्त करना चाहिए, खंड को पूरी तरह से अव्यवहारिक बना देगा। यही कारण है कि हम यह नहीं सोचते कि श्री शास्त्री जिस सीमा को यह सुझाव देकर प्रस्तुत करना चाहते हैं कि बीमारी के दौरान ही बीमारी लाभ का भुगतान किया जाना चाहिए, उसे खंड में पढ़ा जा सकता है।

फिर भी, धारा 73(1) का क्या प्रभाव पड़ता है? इस प्रश्न पर विचार करते समय, उपखंडों के प्रावधानों को ध्यान में रखना उपयोगी होगा। इस उप-धारा (2)में प्रावधान है कि उप-धाराओं में निर्दिष्ट अवधि के दौरान किसी कर्मचारी को कोई सूचना नहीं दी गई है। (i) वैध या क्रियाशील होगा। इस प्रकार, यह स्पष्ट है कि निर्दिष्ट अवधि के दौरान नोटिस देना इसे अमान्य बनाता है, और यह उल्लेखनीय है कि नोटिस केवल बीमारी के संबंध में बर्खास्तगी, निर्वहन या कमी के संबंध में नहीं है, बल्कि इसमें जारी किए गए ऐसे सभी नोटिस शामिल हैं, चाहे उन्हें उचित ठहराने वाला कदाचार कुछ भी हो। इस प्रकार, इसमें कोई संदेह नहीं हो सकता है कि दंडात्मक कार्रवाई जो धारा 73(1) द्वारा निषिद्ध है। बीमारी के कारण अभाव के आधार पर दंडात्मक कार्रवाई की पुष्टि नहीं की जाती है; यह सभी प्रकार के दुराचार के आधार पर दंडात्मक कार्रवाई है जो विचाराधीन दंड के अधिरोपण को उचित ठहराती है। क्या धारा 73(1) निषेध ऐसी दंडात्मक कार्रवाई है और यह उक्त निषेध की सीमा को उस अवधि तक सीमित करती है जिसके दौरान कर्मचारी बीमार है। हम यह स्वीकार करने के लिए स्वतंत्र हैं कि खंड बहुत खुशी से नहीं लिखा गया है, लेकिन हमें ऐसा लगता है कि खंड का स्पष्ट उद्देश्य कर्मचारी की बीमारी विचाराधीनता रहने के दौरान सभी दंडात्मक कार्यों के खिलाफ एक प्रकार की रोक लगाना है। यदि कर्मचारी बीमार है और यदि ऐसा प्रतीत होता है कि उसे ऐसी

बीमारी के लिए बीमारी का लाभ मिला है, तो बीमारी की उस अवधि के दौरान उसके खिलाफ कोई दंडात्मक कार्रवाई नहीं की जा सकती है। यह हमें धारा 73(1) के उस हिस्से का प्रभाव प्रतीत होता है। जिसके बारे में हम वर्तमान अपील में चिंतित हैं। यदि ऐसा है, तो धारा 73 को लागू करना मुश्किल है। अपीलकर्ता के खिलाफ, क्योंकि वेंकटिया की सेवाओं की समाप्ति उनकी बीमारी की अवधि के दौरान नहीं हुई है, जिसके लिए उन्हें बीमारी का लाभ मिला था।

इस प्रश्न का एक और पहलू है जिसका उल्लेख करना आवश्यक है। खंड 73 (1) नियोक्ता को किसी कर्मचारी को बर्खास्त करने, निर्वहन करने, कम करने या अन्यथा दंडित करने से रोकती है। ऐसा प्रतीत होता है कि नियोक्ता की ओर से कुछ सकारात्मक कार्य निषिद्ध है, जैसे कि उसके द्वारा पारित आदेश या तो कर्मचारी को बर्खास्त करना, निर्वहन करना या कम करना या दंडित करना। जहां कर्मचारी की सेवाओं की समाप्ति या तो किसी अनुबंध से या किसी निर्दिष्ट अवधि के लिए छुट्टी बिना अनुपस्थिति के कर्मचारी की अनुपस्थिति के कारण किसी स्थायी आदेश से स्वचालित रूप से होती है, ऐसी समाप्ति नियोक्ता की ओर से किसी सकारात्मक कार्य या आदेश का परिणाम नहीं है, और इसलिए इस तरह की समाप्ति के लिए धारा 73(1) में निहित निषेध यह लागू नहीं होगा। श्री डोलिया ने निस्संदेह तर्क दिया कि 'निर्वहन' शब्द धारा 73(1) में आता है। इसका उदारतापूर्वक अर्थ लगाया जाना चाहिए और उन्होंने तर्क दिया कि स्थायी आदेश 8 (ii) के तहत भी सेवा की समाप्ति को धारा 73(1) के तहत निर्वहन माना जाना चाहिए। हम इस तर्क को प्रतिग्रहण करना करने के लिए तैयार नहीं हैं। धारा 73(1), में "निर्वहन" शब्द के सही अर्थ के बारे में प्रश्न पर विचार करते हुए। अधिनियम की खंड 85 (घ) के प्रावधानों को ध्यान में रखना प्रासंगिक है। 277 खंड 85 (डी) में प्रावधान है कि यदि कोई व्यक्ति खंडों का उल्लंघन करता है। कोई विनियम किसी कर्मचारी को बर्खास्त करता है, निर्वहन करता है, कम करता है या

अन्यथा दंडित करता है, वह कारावास से दंडनीय होगा जो तीन महीने तक बढ़ सकता है या जुर्माने से जो पांच सौ रुपये तक बढ़ सकता है, या दोनों से दंडनीय होगा। दूसरे शब्दों में, धारा 73(1) का उल्लंघन दंड दिया जाता है। और इसलिए, "निर्वहन" शब्द पर सबसे व्यापक संभव अर्थ लगाना उचित नहीं होगा। धारा 73(1) में "निर्वहन" शब्द 73(1) इसलिए, संदर्भ में, एक निर्वहन के रूप में लिया जाना चाहिए जो उसके द्वारा पारित आदेश में सन्निहित नियोक्ता के निर्णय का परिणाम है। इसमें संभवतः एक निर्वहन का मामला भी शामिल हो सकता है जहां एक स्थायी द्वारा निर्वहन प्रदान किया जाता है। ऐसे मामले में, यह कहा जा सकता है कि स्थायी आदेश से बहने वाला निर्वहन, वस्तुतः, स्थायी आदेश की सहायता से नियोक्ता द्वारा किया गया निर्वहन है। फिर भी, यह कर्मचारी द्वारा सेवा के परित्याग के मामले को शामिल नहीं कर सकता है जो स्थायी, आदेश 8 (ii) के तहत अनुमानित है। इसलिए, हमें नहीं लगता कि उच्च न्यायालय का यह विचार उचित था कि एस. ओ. 8 (2) के तहत वेंकटिया की सेवाओं की समाप्ति, जिस पर अपीलकर्ता ने उसे वापस लेने से इनकार करके प्रभाव डाला है, धारा 73(1) के प्रावधानों का उल्लंघन करता है।

श्री डोलिया ने तर्क दिया कि अपीलार्थी के निर्माण पर 73 (1) कर्मचारियों को बहुत असंतोषजनक और खराब सुरक्षा प्रदान करेगा। अगर वह सब धारा 73(1) श्री डोलिया कहते हैं कि कर्मचारी के बीमार होने की अवधि के दौरान उसके खिलाफ की जा रही किसी भी दंडात्मक कार्रवाई को रोकने के लिए उसे बहुत अधिक सुरक्षा नहीं दी जाती है। इसमें कोई संदेह नहीं है कि इस तर्क में कुछ ताकत है:लेकिन जैसा कि हम पहले ही देख चुके हैं, धारा 73(1) में उपयोग किए गए शब्द के साथ पढ़ें। (2) श्री डोलिया तर्क देते हैं कि यह उचित रूप से निर्माण की ओर नहीं ले जा सकता है। हम समझते हैं कि केवल इस परिकल्पना पर प्रासंगिक खंड का अर्थ लगाना, यदि अवैध नहीं तो अनुचित होगा कि विधायिका का उद्देश्य कर्मचारियों को एक बड़ा संरक्षण प्रदान

करना है, जबकि उक्त परिकल्पना को अधिनियम द्वारा उपयोग किए गए शब्दों के आलोक में तैयार नहीं किया जा सकता है।

धारा 96 द्वारा राज्य सरकार को प्रदत्त शक्ति के आधार पर नियम बनाने के लिए 1950 में अधिनियम के तहत कुछ नियम बनाए गए थे। इन विनियमों का अध्याय III लाभ दावों से संबंधित है। इस अध्याय में विनियम 53 से 86 बीमारी और अस्थायी अक्षमता के प्रमाणन और दावों से संबंधित हैं। विनियमन 54 चिकित्सा प्रमाणपत्र जारी करने के लिए सक्षम व्यक्तियों के लिए प्रावधान करता है और विनियमन 55 के लिए आवश्यक है कि चिकित्सा प्रमाणपत्र निर्धारित प्रपत्र में भरा जाना चाहिए। विनियमन 57 पहली परीक्षा पर चिकित्सा प्रमाणपत्र से संबंधित है और विनियमन 58 अंतिम चिकित्सा प्रमाणपत्र को संदर्भित करता है। विनियमन 63 बीमारी या अस्थायी अक्षमता के लिए दावे का रूप निर्धारित करता है। बीमारी लाभ का दावा करने के इच्छुक बीमित व्यक्ति को डाक द्वारा या अन्यथा उपयुक्त स्थानीय कार्यालय में उक्त प्रपत्र जमा करना होगा। विनियम 64 में कहा गया है कि यदि ऐसा दावेदार डाक द्वारा उपयुक्त स्थानीय कार्यालय में या अन्यथा निर्धारित अवधि के भीतर पहला चिकित्सा प्रमाण पत्र या कोई बाद का चिकित्सा प्रमाण पत्र जमा करने में विफल रहता है, तो वह उसके तहत इंगित अवधि के संबंध में उस लाभ के लिए पात्र नहीं होगा। इन विनियमों के आलोक में विनियम 53 पर विचार किया जाना चाहिए। इस विनियम में यह प्रावधान है कि बीमारी लाभ का दावा करने वाला प्रत्येक बीमित व्यक्ति अपनी बीमारी के दिनों के संबंध में उचित रूप में विनियमों के अनुसार बीमा चिकित्सा अधिकारी द्वारा दिए गए चिकित्सा प्रमाण पत्र के माध्यम से बीमारी का प्रमाण प्रस्तुत करेगा। हालाँकि, विनियमन 53 में एक प्रावधान है जिसमें कहा गया है कि निगम बीमारी या अस्थायी अक्षमता के किसी भी अन्य साक्ष्य को प्रतिग्रहण करना कर सकता है यदि उसकी राय में किसी विशेष मामले की परिस्थितियाँ उचित हैं। वर्तमान मामले में, क्षेत्रीय निदेशक

ने विनियमन 53 के प्रावधान के तहत सिविल सहायक सर्जन के प्रमाण पत्र को स्वीकार कर लिया है, जब उन्होंने निर्देश दिया कि धारा 73(1) के तहत वेंकटिया को नकद लाभ का भुगतान किया जा सकता है। इन विनियमों को ध्यान में रखते हुए, यह देखना मुश्किल है कि सिविल सहायक सर्जन द्वारा जारी प्रमाण पत्र के प्रभाव के बारे में क्षेत्रीय निदेशकों द्वारा लिया गया दृष्टिकोण अपीलकर्ता पर कैसे बाध्यकारी कहा जा सकता है। अधिनियम या विनियमों में कोई प्रावधान नहीं है, जिसके लिए धारा 73 (1) संदर्भित करती है, जिसके द्वारा यह तर्क दिया जा सकता है कि एक बार बीमित कर्मचारी की बीमारी को अधिनियम के तहत उपयुक्त प्राधिकारी द्वारा स्वीकार कर लिया जाता है, तो इसे स्थायी आदेशों के तहत उक्त कर्मचारी के मामले से निपटने में नियोक्ता द्वारा स्वचालित रूप से स्वीकार किया जाना चाहिए। इसलिए, यह तर्क कि असंगत परिणाम आ सकते हैं यदि किसी दिए गए कर्मचारी की बीमारी के बारे में दो विचारों को लेने की अनुमति दी जाती है, अपीलकर्ता की मदद नहीं करता है। इसके अलावा, जैसा कि हम पहले ही संकेत दे चुके हैं, इस तर्क की उस निर्माण को देखते हुए शायद ही कोई प्रासंगिकता है जिसे हम पहनने के लिए इच्छुक हैं। उक्त खंड के हमारे निर्माण को ध्यान में रखते हुए, श्री डोलिया के इस तर्क की भी कोई वैधता नहीं है कि उक्त खंड और स्थायी आदेश 8 (ii) के बीच विसंगति है।

इस मामले को छोड़ने से पहले, हमें यह जोड़ना चाहिए कि शुरुआत में ही, अपीलकर्ता की ओर से श्री शास्त्री ने हमें यह स्पष्ट कर दिया था कि अपीलकर्ता इस अपील का विरोध वेंकटिया के पक्ष में पारित बहाली के आदेश का विरोध करने के लिए नहीं कर रहा था ताकि इस न्यायालय से धारा 73(1) के अधिनियम से वास्तविक दायरे और प्रभाव के बारे में निर्णय लिया जा सके। दूसरे शब्दों में, उन्होंने तर्क दिया कि इस मामले को उक्त खंड के निर्माण के सवाल पर एक परीक्षण मामले के रूप में लड़ा गया था। इसलिए, जब हमने श्री शास्त्री को सुझाव दिया कि अपीलकर्ता जो एक बहुत बड़ा

समृद्ध नियोक्ता है, उसे एक भी कर्मचारी की बहाली का विरोध नहीं करना चाहिए, जिसका मामला इस न्यायालय में लाया गया है, तो उन्होंने हमें आश्वासन दिया कि वह नियोक्ता को इस मामले में पहली बार में श्रम न्यायालय द्वारा निर्धारित शर्तों पर वेंकटिया को वापस लेने की सिफारिश करेंगे।

परिणामस्वरूप, अपील की अनुमति दी जाती है, मद्रास उच्च न्यायालय की खण्ड पीठ द्वारा पारित आदेश को दरकिनार कर दिया जाता है और एकल न्यायाधीश के आदेश को बहाल कर दिया जाता है। लागत के बारे में कोई आदेश नहीं होगा।

अपील की अनुमति दी गई।

यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल 'सुवास' की सहायता से अनुवादक 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।