

यूनाइटेड बैंक ऑफ इंडिया

बनाम

तमिलनाडु बैंक डिपॉजिट कलेक्टर्स यूनियन और अन्य

5 दिसंबर, 2007

[डॉ. अरिजीत पसायत और एस. एच. कपाडिया, जे. जे.]

श्रम कानून:

समाप्ति - न्यायाधिकरण द्वारा कायम- उच्च न्यायालय ने उस आदेश को पलट दिया जिसमें कहा गया था कि ट्रिब्यूनल ने नियोक्ता को समाप्ति को सही ठहराने के लिए सबूत पेश करने की अनुमति देकर गलती की है - धारणा की शुद्धता: सही नहीं है, क्योंकि कोई निष्कर्ष अभिलिखित नहीं किया गया है कि अनुमति गलत तरीके से दी गई थी- साक्ष्य प्रस्तुत करने के लिए गलत अनुमति दी गई थी साक्ष्य और स्वीकार्य साक्ष्य का अभाव वैचारिक रूप से अलग-अलग हैं-उच्च न्यायालय स्पष्ट रूप से दो अवधारणाओं के बीच भ्रमित हो गया।

अपीलकर्ता-बैंक ने दो जमा संग्रहकर्ताओं की नियुक्ति समाप्त कर दी। उन्होंने औद्योगिक विवाद खड़ा किया। औद्योगिक न्यायाधिकरण ने बैंक के पक्ष में निर्देश का उत्तर दिया।

उच्च न्यायालय ने यह कहते हुए आदेश को पलट दिया कि जमा संग्रहकर्ता श्रमिक थे और चूंकि उनके समाप्ति आदेशों में समाप्ति के किसी विशेष कारण का खुलासा नहीं किया गया था और न ही किसी कदाचार का उल्लेख किया गया था, इसलिए ट्रिब्यूनल ने अपीलकर्ता-बैंक को अपनी कार्रवाई को सही ठहराने के लिए दस्तावेजों और सामग्रियों पर भरोसा करने की अनुमति देकर गलती की और यह भी कि समाप्ति के आदेशों को उचित ठहराने के लिए ट्रिब्यूनल के समक्ष कोई स्वीकार्य साक्ष्य नहीं रखा गया था।

वर्तमान अपील को अनुमति देते हुए, न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया-

ऐसा कोई निष्कर्ष अभिलिखित नहीं किया गया है कि अपीलकर्ता-बैंक को समाप्ति के आदेश को सही ठहराने के लिए सबूत पेश करने की अनुमति गलत तरीके से दी गई थी। साक्ष्य प्रस्तुत करने के लिए दी गई गलत अनुमति और स्वीकार्य साक्ष्य का अभाव वैचारिक रूप से भिन्न हैं। ऐसा प्रतीत होता है कि उच्च न्यायालय दोनों अवधारणाओं के बीच भ्रमित था।[पैरा 11] [957-बी-सी]

मोतीपुर चीनी कारखाना (निजी) लिमिटेड के कामगार बनाम मोतीपुर चीनी कारखाना, [1965] 3 एससीआर 588; दिल्ली क्लॉथ एंड जनरल मिल्स कंपनी बनाम लुध बुद्ध सिंह, [1973] 3 एस. सी. आर. 29 और

फायर स्टोन टायर रबर कंपनी के कर्मचारी बनाम प्रबंधन, (1973) 1 एल. एल. जे. 78, पर निर्भर

सिविल अपीलिय क्षेत्राधिकार: सिविल अपील सं. 5344/2005.

डब्ल्यू.ए. संख्या 1660/1997 में मद्रास के उच्च न्यायालय के अंतिम निर्णय और आदेश दिनांक 14.12.2004 से।

ध्रुव मेहता और हर्षवर्धन झा (के. एल. मेहता एंड कंपनी के लिए) अपीलार्थी।

न्यायालय का निर्णय डॉ. अरिजीत पासायत, जे. द्वारा दिया गया।

1. इस अपील में चुनौती मद्रास उच्च न्यायालय की एक खंडपीठ द्वारा प्रतिवादियों द्वारा दायर रिट अपील को अनुमति देते हुए पारित आदेश को दी गई है।

2. संक्षेप में पृष्ठभूमि के तथ्य इस प्रकार हैं:

कोशी कोट्टिकेरन और लियाकथ अली नाम के दो व्यक्ति अपीलकर्ता बैंक की कोयंबटूर शाखा में कमीशन एजेंट के रूप में कार्यरत थे। दिनांक 11.10.1984 और 12.12.1984 को कोशी कोट्टिकेरन और लियाकथ अली की नियुक्ति संबंध अपीलकर्ता-बैंक द्वारा समाप्त कर दी गई। प्रतिवादी नंबर 1-संघ ने उपरोक्त दो व्यक्तियों की कथित समाप्ति के संबंध में दो विवाद उठाए, जिन्हें औद्योगिक विवाद माना जाता है। मामला औद्योगिक न्यायाधिकरण, तमिलनाडु (संक्षेप में 'न्यायाधिकरण') आईडी केस नंबर 26

और 44, 1987 को भेजा गया था। अपीलकर्ता बैंक ने यह रुख अपनाया कि ये दोनों व्यक्ति कामगार नहीं थे और उनके नियुक्ति संबंध को समाप्त करना कानूनी, उचित और अनुज्ञेय था। ट्रिब्यूनल ने दावेदार के खिलाफ और प्रबंधन के पक्ष में निर्देश का जवाब देते हुए एक सामान्य पंचाट पारित किया।

अवार्ड से व्यथित होकर प्रतिवादी संख्या 1-संघ ने मद्रास उच्च न्यायालय के समक्ष सिविल रिट याचिका संख्या 15538/1997 प्रस्तुत की।

विद्वान एकल न्यायाधीश ने आदेश दिनांक 15.10.1997 द्वारा रिट याचिका खारिज कर दी। यूनियन ने रिट अपील में मामले को आगे बढ़ाया। आक्षेपित आदेश के अनुसार उच्च न्यायालय की खंडपीठ ने रिट अपील की अनुमति दी। उच्च न्यायालय ने माना कि लघु जमा संग्राहक एक कर्मकार था। इसलिए, यह एक वैध विवाद है, और संदर्भित विवाद का निर्णय न्यायाधिकरण द्वारा किया जा सकता है। इसमें अलगाव के पत्रों का उल्लेख किया गया और यह माना गया कि समाप्ति आदेशों से पता चलता है कि वे समाप्ति के सरल आदेश थे। ऐसा होने पर सेवाओं को समाप्त करने का कोई विशेष कारण नहीं बताया गया। उन्होंने किसी भी कदाचार का उल्लेख नहीं किया और इसलिए ट्रिब्यूनल के लिए अपीलकर्ता-बैंक को आदेशों को उचित ठहराने के लिए दस्तावेजों और सामग्रियों पर भरोसा करने की अनुमति देने का कोई औचित्य नहीं था। यह भी माना गया कि

समाप्ति के आदेशों को सही ठहराने के लिए ट्रिब्यूनल के समक्ष कोई स्वीकार्य सबूत नहीं रखा गया था। तदनुसार रिट अपील स्वीकार की गयी।

3. अपीलकर्ताओं के विद्वान वकील ने निवेदन किया कि ट्रिब्यूनल के लिए यह अनुज्ञेय था कि वह नियोक्ता को साक्ष्य प्रस्तुत करने की अनुमति दे। विद्वान एकल न्यायाधीश ने स्पष्ट रूप से माना कि ट्रिब्यूनल के समक्ष पेश किए गए साक्ष्य दो श्रमिकों के कदाचार के बारे में नियोक्ता के रुख को साबित करने के लिए थे।

4. नोटिस की तामील के बावजूद प्रतिवादी नंबर 1-यूनियन की ओर से कोई उपस्थिति नहीं हुआ।

5. ऐसी परिस्थितियाँ, जब किसी नियोक्ता को समाप्ति के आदेश को सही ठहराने के लिए साक्ष्य पेश करने की अनुमति दी जा सकती है, इस न्यायालय द्वारा कई मामलों में उजागर की गई हैं।

6. न्यायाधिकरण का निर्देश इस प्रकार था:

“आईडी 26/87: क्या 20.12.1984 से श्री कोशी कोट्टिकरन, लघु जमा संग्राहक यूनाइटेड बैंक ऑफ इंडिया, ओप्पनक्कारा स्ट्रीट, कोयंबटूर की सेवाओं को समाप्त करने में यूनाइटेड बैंक ऑफ इंडिया, मद्रास के प्रबंधन की कार्रवाई कानूनी है? यदि नहीं तो संबंधित कामगार किस अनुतोष का हकदार है?”

आईडी 44/87: क्या 11.10.1984 से श्री लियाकत अली लघु जमा संग्राहक यूनाइटेड बैंक ऑफ इंडिया, ओप्पनक्कारा स्ट्रीट, कोयंबटूर की सेवाएं समाप्त करने में यूनाइटेड बैंक ऑफ इंडिया, मद्रास के प्रबंधन की कार्रवाई कानूनी है? यदि नहीं तो संबंधित कामगार किस अनुतोष का हकदार है?”

7. अपीलकर्ता बैंक के पक्ष में निर्णय लेने के लिए ट्रिब्यूनल ने जिन कारणों पर विचार किया, वे इस प्रकार हैं:

“उप महाप्रबंधक ने क्षेत्रीय प्रबंधक से टीएसएस के लिए कमीशन एजेंट की गैर-नियुक्ति के संबंध में विवरण देने के लिए कहा, जिसका खुलासा एक्स एम 10 द्वारा किया गया है। कमीशन एजेंटों ने 28.8.1984 से शाम 5.00 बजे बैंक के सामने एक सप्ताह और 28 दिन तक प्रदर्शन करने का निर्णय लिया, यह एक्स एम 11 से पता चलता है। शिकायतों और समस्याओं के कारण इस योजना को समाप्त कर दिया गया। लघु जमा योजना की शुरुआत का उद्देश्य समाज के कमजोर वर्ग में बचत की आदत पैदा करना है, यह एम 13 से सिद्ध होता है। प्रबंधक ने क्षेत्रीय प्रबंधक दक्षिणी क्षेत्र को लघु जमा योजना के संबंध में लिखा, एक जमाकर्ता ए अली ने आईडी संख्या 44/87 में याचिकाकर्ता

को 1,000/- रुपये का भुगतान किया और उसने कोई रसीद नहीं दी है, जिसका खुलासा एक्स एम 15 द्वारा किया गया है। उसने बैंक से ऋण प्राप्त किया था, यह एक्स एम 16 द्वारा 1,000/- रुपये दिनांक 15.11.84 को प्रेषित किया जाना प्रमाणित है। प्रबंधक ने अपीलकर्ता को आईडी संख्या 44/87 में एक पत्र भेजकर अपना स्पष्टीकरण प्रस्तुत करने के लिए कहा कि नोटिस प्राप्त होने की तारीख से 24 घंटे के भीतर उसके खिलाफ कार्रवाई क्यों नहीं की जानी चाहिए। उन्होंने अपना स्पष्टीकरण प्रस्तुत किया। आईडी संख्या 44/87 में अपीलकर्ता ने बैग के गुम होने की तुरंत रिपोर्ट बैंक को नहीं दी, यह एक्विजिबिट एम 21 द्वारा बनाया गया है। आईडी संख्या 44/87 में याचिकाकर्ता ने बैग के गुम होने की तुरंत बैंक को रिपोर्ट नहीं की। एक्स एम 21 द्वारा यह पता चला है कि आईडी संख्या 44/87 में याचिकाकर्ताओं ने बैग के गुम होने की सूचना तुरंत बैंक को नहीं दी थी। आईडी नंबर 44/87 में याचिकाकर्ता ने 455/- रुपये की वसूली बैंक को भेज दी, यह एक्स एम 22 द्वारा स्थापित है। प्रबंधक ने क्षेत्रीय प्रबंधक को एक गोपनीय पत्र भेजा, दक्षिणी क्षेत्र एक्स एम 23 द्वारा समर्थित है, बैंक ने कारण बताओ नोटिस जारी किया याचिकाकर्ता की आईडी

संख्या 44/87 को एक्स एम 24 द्वारा प्रमाणित किया गया है। उन्होंने प्रस्तुत किया कि उनका स्पष्टीकरण एक्स एम 25 द्वारा सिद्ध किया गया है। बैंक ने तमिल समाचार पत्र में नोटिस प्रकाशित किया है जो एक्स एम 20 द्वारा प्रमाणित है। दोनों आईडी में याचिकाकर्ताओं ने कूपन की मांग की है। कूपन में 500 और 1000 रुपये और मैनेजर के हस्ताक्षर। बैंक ने कमीशन एजेंटों की मांग मानने से इनकार कर दिया। रवि कुमार एक कमीशन एजेंट भी था और उसने कई कदाचार किए और उसके खिलाफ कार्रवाई की गई। कमीशन एजेंटों और उनके दो कर्मचारियों ने बैंक के सामने प्रदर्शन किया और उप महाप्रबंधक के खिलाफ अभद्र नारे लगाए, यह एमडब्ल्यूएस 1 और 2 के साक्ष्य से साबित होता है। यह स्वीकृत है कि कमीशन एजेंटों और एमडब्ल्यूएस 1 और 2 के बीच कोई दुश्मनी नहीं है। दोनों आईडी वाले याचिकाकर्ता और रवि कुमार ने अभद्र शब्दों का इस्तेमाल किया, यह एमडब्ल्यू 1 और 2 के कानूनी साक्ष्य से साबित होता है, दोनों आईडी में याचिकाकर्ताओं को चेतावनी दी गई थी और उनके कदाचार के बारे में नोटिस दिया गया था। दोनों आईडी में याचिकाकर्ताओं को सुधार करने के अवसर और चेतावनी दी गई थी। उनकी गलतियाँ.

दोनों आईडी में याचिकाकर्ता की समाप्ति कानूनी है। यहां तक कि कोई जांच पड़ताल भी नहीं की गई, इससे बर्खास्तगी का आदेश रद्द नहीं होगा, जो 1973 1 एलएलजे 78 एस.सी वर्कर्स ऑफ फायरस्टोन टायर रबर कंपनी बनाम मैनेजमेंट में हुआ था। यहां तक कि कोई जांच नहीं की गई और की गई जांच दोषपूर्ण है, कर्मचारी को आरोपों को साबित करने का अवसर दिया जाना चाहिए और उपरोक्त उद्धृत मामले में कर्मचारी को साक्ष्य नियंत्रण का अवसर दिया जाना चाहिए। इन दोनों आईडी में अपीलकर्ता और प्रतिवादी को इस ट्रिब्यूनल में आरोप साबित करने के लिए सबूत पेश करने का अवसर दिया गया था। आरोप एमडब्ल्यू 1 और 2 के साक्ष्य से सिद्ध होता है। इसके विपरीत कोई साक्ष्य नहीं है।"

8. मोतीपुर शुगर फैक्ट्री (प्राइवेट) लिमिटेड के श्रमिक बनाम मोतीपुर शुगर फैक्ट्री 1, [(1965) 3 एससीआर 588] में यह इस प्रकार देखा गया:

"अब इस न्यायालय के कई निर्णयों से यह अच्छी तरह से तय हो गया है कि जहां एक नियोक्ता किसी कर्मचारी को बर्खास्त करने या छुट्टी देने से पहले पूछताछ करने में विफल रहा है, तो उसके लिए न्यायाधिकरण के समक्ष सभी

प्रासंगिक साक्ष्य पेश करके कार्रवाई को उचित ठहराने का अधिकार खुला है। ऐसे मामले में नियोक्ता को वह लाभ नहीं मिलेगा जो उसे घरेलू पूछताछ के मामलों में मिलता था। संपूर्ण मामला न्यायाधिकरण के समक्ष खुला होगा, जिसके पास न केवल न्यायाधिकरण के सीमित प्रश्नों पर विचार करने का क्षेत्राधिकार होगा, जहां घरेलू जांच उचित रूप से आयोजित की गई है (देखें इंडियन आयरन एंड स्टील कंपनी बनाम उनके कर्मचारी [[1958] एससीआर 667]) लेकिन नियोक्ता द्वारा उसके समक्ष पेश किए गए तथ्यों पर खुद को संतुष्ट करने के लिए कि क्या बर्खास्तगी या सेवामुक्त करना उचित था। हम इस संबंध में मेसर्स सासा मूसा शुगर वर्क्स (पी) लिमिटेड बनाम शोबराती खान [[1959] पूरक। एससीआर 836], फुलबारी टी एस्टेट बनाम इसके कर्मचारी और पंजाब नेशनल बैंक लिमिटेड बनाम इसके कर्मचारी। इस अदालत द्वारा भारत शुगर मिल्स लिमिटेड में तीन मामलों पर आगे विचार किया गया। बनाम श्री जय सिंह, और श्री राम स्वारथ सिन्हा बनाम बेलौंड शुगर कंपनी [[1954] एलएसी 697] में श्रम अपीलीय न्यायाधिकरण के फैसले का भी निर्देशदिया गया था। यह इंगित किया गया था कि "जांच आयोजित करने के लिए

आयोग का महत्वपूर्ण प्रभाव केवल यह था: कि न्यायाधिकरण को केवल इस पर विचार नहीं करना होगा कि क्या प्रथम दृष्टया मामला था, बल्कि स्वयं को जो साक्ष्य प्रस्तुत हुई है उसके आधार पर निर्णय लेना होगा कि क्या वास्तव में जो आरोप लगाये गये हैं वो बनना पाये जाते हैं यह सच है कि फुलबारी टी एस्टेट के मामले को छोड़कर इनमें से तीन मामले औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 33 के तहत आवेदन पर थे। लेकिन सिद्धांत रूप में हमें कोई अंतर नहीं दिखता है कि मामला ट्रिब्यूनल के समक्ष धारा 33 के तहत मंजूरी के लिए आता है या औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 10 के तहत निर्देशपर आता है। किसी भी मामले में यदि जांच दोषपूर्ण है या यदि कोई जांच नहीं की गई है स्थायी आदेशों के अनुसार, पूरा मामला न्यायाधिकरण के समक्ष खुला रहेगा और नियोक्ता को तथ्यों के आधार पर यह भी बताना होगा कि उसकी बर्खास्तगी या सेवामुक्ति का आदेश उचित था। फुलबारी टी एस्टेट वाला प्रकरण धारा-10 वाला निर्देशन था वहां पर भी यही सिद्धांत लागू होते थे अंतर केवल इतना था कि उस मामले में, जांच दोषपूर्ण थी। दूषित जांच को हमारे मत में वैसे ही माना जावेगा जैसे की कोई जांच ही न हुई

इन दोनों ही प्रकारों में से किसी में भी ट्रिब्यूनल को यह शक्तियां प्राप्त हैं कि प्रकरण के तथ्यों पर जाकर यह देखे कि क्या नियोक्ता ने ट्रिब्यूनल को यह संतुष्ट कर दिया कि सेवामुक्ति या अनुमोचित वाला आदेश उचित था।"

9. पुनः दिल्ली क्लॉथ एंड जनरल मिल्स कंपनी बनाम लुध बुध सिंह

2, [1973(3) एससीआर 29] में इस न्यायालय ने इस प्रकार निर्णय दिया:

“जब प्रबंधन द्वारा एक घरेलू जांच आयोजित की गई है और प्रबंधन उसी पर निर्भर करता है, तो यह बाद के लिए खुला है कि वह ट्रिब्यूनल से घरेलू जांच की वैधता को प्रारंभिक मुद्दे के रूप में आजमाने का अनुरोध करे और सबूत पेश करने का अवसर भी मांगे। ट्रिब्यूनल के समक्ष, यदि प्रारंभिक मुद्दे पर निष्कर्ष प्रबंधन के खिलाफ है। प्रक्रिया चाहे कितनी भी विस्तृत और बोझिल क्यों न हो, ऐसी परिस्थितियों में, ट्रिब्यूनल घरेलू जांच की वैधता को प्रारंभिक मुद्दे के रूप में निपटाने के लिए खुला है। यदि प्रारंभिक मुद्दे पर इसका निष्कर्ष प्रबंधन के पक्ष में है, तो प्रबंधन द्वारा कोई अतिरिक्त साक्ष्य उद्धृत करने की आवश्यकता नहीं है। लेकिन यदि प्रारंभिक मुद्दे पर निष्कर्ष प्रबंधन के विरुद्ध है, ट्रिब्यूनल को नियोक्ता को अतिरिक्त

साक्ष्य उद्धृत करने का अवसर देना होगा और कर्मचारी को भी साक्ष्य के विपरीत नेतृत्व करने का एक समान अवसर देना होगा क्योंकि कार्यवाही के दौरान प्रबंधन द्वारा ट्रिब्यूनल को सबूत पेश करने का अनुरोध किया गया था और इससे पहले कि मुकदमा खत्म हो जाए जब प्रारंभिक मुद्दा प्रबंधन के खिलाफ तय किया जाता है और बाद वाला ट्रिब्यूनल के समक्ष साक्ष्य पेश करता है, तो ऐसी परिस्थितियों में स्थिति यह होगी कि प्रबंधन घरेलू ट्रिब्यूनल के निष्कर्ष को प्रथम दृष्टया सबूत के रूप में स्वीकार किए जाने के लाभ से वंचित है। कथित कदाचार का दूसरी ओर, प्रबंधन को उचित सबूत पेश करके यह साबित करना होगा कि कर्मचारी कदाचार का दोषी है; उसके द्वारा की गई कार्रवाई उचित है।“

10. वर्कमेन ऑफ फायर स्टोन टायर रबर कंपनी बनाम मैनेजमेंट, (1973) 1 एल एल जे 78 में इसे अन्य बातों के साथ-साथ इस प्रकार आयोजित किया गया था:

“4. भले ही किसी नियोक्ता द्वारा कोई जांच नहीं की गई हो या उसके द्वारा की गई जांच दोषपूर्ण पाई गई हो, ट्रिब्यूनल को आदेश की वैधता और वैधता के बारे में खुद

को संतुष्ट करने के लिए, नियोक्ता एवं कर्मचारी को अपने समक्ष साक्ष्य पेश करने का अवसर देना होगा। नियोक्ता पहली बार अपनी कार्रवाई को न्यायसंगत ठहराने के लिए साक्ष्य पेश करने के लिए स्वतंत्र है, और कर्मचारी इसके विपरीत साक्ष्य पेश करने के लिए स्वतंत्र है।

5. किसी नियोक्ता द्वारा जांच न करने का प्रभाव यह होगा कि ट्रिब्यूनल को केवल इस बात पर विचार नहीं करना होगा कि प्रथम दृष्टया कोई मामला था या नहीं। दूसरी ओर, बर्खास्तगी या सेवामुक्त करने के विवादित आदेश की खूबियों के बारे में मुद्दा ट्रिब्यूनल के समक्ष है और ट्रिब्यूनल को, उसके सामने पेश किए गए सबूतों के आधार पर, स्वयं यह निर्णय लेना होगा कि कथित कदाचार साबित हुआ है या नहीं। ऐसे मामलों में, प्रबंधकीय कार्यों के अभ्यास का मुद्दा ही नहीं उठता है। दोषपूर्ण जांच का मामला किसी भी जांच के समान नहीं है।

6. ट्रिब्यूनल को कार्रवाई के औचित्य के लिए पहली बार उसके सामने रखे गए साक्ष्य पर विचार करने का अधिकार क्षेत्र केवल तभी मिलता है, जब कोई जांच नहीं हुई हो या किसी नियोक्ता द्वारा की गई जांच दोषपूर्ण पाई गई हो।

7. यह कभी भी मान्यता नहीं दी गई है कि ट्रिब्यूनल को सीधे, बिना किसी और बात के, एक बर्खास्त या सेवामुक्त कर्मचारी की बहाली का निर्देश देना चाहिए, जब यह पाया जाता है कि कोई घरेलू जांच नहीं हुई है या उक्त जांच दोषपूर्ण पाई गई है।

8. एक नियोक्ता, जो अपनी कार्रवाई को सही ठहराने के लिए ट्रिब्यूनल के समक्ष पहली बार साक्ष्य प्रस्तुत करने के अवसर का लाभ उठाना चाहता है, उसे उचित चरण में इसके लिए पूछना चाहिए। यदि ऐसा अवसर मांगा जाता है, तो ट्रिब्यूनल के पास इनकार करने की कोई शक्ति नहीं है। किसी नियोक्ता को ट्रिब्यूनल के समक्ष पहली बार साक्ष्य प्रस्तुत करने का अवसर देना प्रबंधन और कर्मचारी दोनों के हित में है और ट्रिब्यूनल को कथित कदाचार के बारे में संतुष्ट होने में सक्षम बनाता है।

9. एक बार जब किसी नियोक्ता द्वारा की गई जांच में या पहली बार ट्रिब्यूनल के समक्ष रखे गए साक्ष्य से कदाचार साबित हो जाता है, तो ट्रिब्यूनल द्वारा दी गई सजा में हस्तक्षेप नहीं किया जा सकता है, सिवाय उन मामलों में

जहां सजा इतनी कठोर है कि उत्पीड़न का सुझाव दिया जाता है।

11. कानून में उपरोक्त स्थिति के मद्देनजर, अपरिहार्य निष्कर्ष यह है कि उच्च न्यायालय की डिवीजन बेंच द्वारा रिट अपील को स्वीकार करना उचित नहीं था। साक्ष्य प्रस्तुत करने के लिए दी गई गलत अनुमति और स्वीकार्य साक्ष्य का अभाव वैचारिक रूप से भिन्न हैं। ऐसा प्रतीत होता है कि डिवीजन बेंच दो अवधारणाओं के बीच भ्रमित हो गई है। ऐसा कोई निष्कर्ष दर्ज नहीं किया गया है कि अनुमति गलत तरीके से दी गई थी। ऐसा होने पर, अपील स्वीकार किए जाने योग्य है, जिसका हम निर्देश देते हैं। कोई लागत नहीं.

अपील स्वीकृत की गयी।

यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल 'सुवास' की सहायता से अनुवादक न्यायिक अधिकारी सुरेन्द्र सिंह (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।