గార్మెంట్ క్లీనింగ్ వర్క్ లు *వర్సెస్* **దాని పనివారు**

(పి. బి. గజేంద్రగడ్కర్ మరియు కె. ఎన్. వాంచూ, జె.జె.)

పారిశ్రామిక వివాదం - గ్రాట్యుటీ - ట్రిబ్యునల్ ద్వారా రూపొందించబడిన పథకం - పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం, 1947 (1947 యొక్క 14), సెక్షన్ 12 (5).

పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం 1947 లోని సెక్షన్ 12 ప్రకారం ఇండస్ట్రియల్ ట్రిబ్యునల్ అప్పీలు చేసిన కంపెనీకి గ్రాట్యుటీ పథకాన్ని రూపొందించింది. (1) యూనిట్ల ఆధారంగా ఈ పథకాన్ని రూపొందించారని, పరిశ్రమ కమ్ రీజియన్ ప్రాతిపదికన జరగాల్సిందని, (2) పదిహేనేళ్లుగా కాలపరిమితిని నిర్ణయించడానికి బదులుగా పదేళ్ల సర్వీసు తర్వాత ఉద్యోగి పదవీ విరమణ లేదా రాజీనామాపై గ్రాట్యుటీ ఇవ్వడానికి ఈ పథకం వీలు కల్పిస్తుందనే కారణాలతో ఈ పథకంలోని కొన్ని నిబంధనల చెల్లుబాటును కంపెనీ సవాలు చేసింది. మరియు (3) పనికి ఆర్థిక నష్టాన్ని కలిగించే దుష్ప్రవర్తన కారణంగా ఒక కార్మికుడిని తొలగించినా లేదా నిర్దోషిగా ప్రకటించినా, ఆ నష్టం మేరకు సంబంధిత కార్మికుడికి గ్రాట్యుటీ చెల్లించరాదని పేర్కొన్న పథకంలోని క్లాజ్ (ii)(బి) తప్పు, ఎందుకంటే, సూత్రప్రాయంగా, దుష్ప్రవర్తన అతని సేవ యొక్క స్వభావానికి మచ్చను కలిగిస్తుంది మరియు గ్రాట్యుటీ క్లెయిమ్ నుండి అనర్హుడిని చేస్తుంది.

1). గ్రాట్యుటీ పథకాన్ని రూపొందించడానికి పరిశ్రమ-కమ్-రీజియన్ ప్రాతిపదిక మాత్రమే ఆధారం కాదు మరియు యూనిట్ల ఆధారంగా రూపొందించబడినది చెల్లదని సవాలు చేయలేము.

భారత్ ఖండ్ టెక్స్ టైల్ మాన్యుఫ్యాక్చరింగ్ కంపెనీ లిమిటెడ్ వి. ది టెక్స్ టైల్ లేబర్ అసోసియేషన్, అహ్మదాబాద్, [1960] 3 ఎస్.సి.ఆర్.

(2) ఒక ఉద్యోగి గ్రాట్యుటీని క్లెయిమ్ చేసుకోవడానికి వీలుగా పదేళ్ల కనీస సర్వీసును నిర్దేశించే పథకంలోని నిబంధన చెల్లుబాటు అవుతుంది. ది ఎక్స్ ప్రెస్ న్యూస్ పేపర్స్ (పి.) లిమిటెడ్ వి. యూనియన్ ఆఫ్ ఇండియా, [1959] ఎస్.సి.ఆర్. 12 వివరించింది.

(3) గ్రాట్యుటీ ఒక ఉద్యోగికి ఉచితంగా లేదా కేవలం వరంగా చెల్లించబడదు, కానీ అతను యజమానికి చేసిన సేవకు అతనికి చెల్లించబడుతుంది; తత్ఫలితంగా, అటువంటి సేవ ముగింపులో అతను దుష్ప్రవర్తనకు పాల్పడినట్లు రుజువు చేయబడినప్పటికీ, సుదీర్ఘ మరియు ప్రతిభావంతుడైన సేవ ద్వారా పొందిన ప్రయోజనాన్ని అతను పూర్తిగా కోల్పోకూడదు, ఇది అతని తొలగింపుకు దారితీసింది. దీని ప్రకారం పథకంలోని క్లాజ్ (2)(బి) చెల్లుబాటు అవుతుంది.

సివిల్ అప్పీలేట్ పరిధి: సివిల్ అప్పీల్ నెం.621 ఆఫ్ 1960.

బొంబాయిలోని ఇండస్ట్రియల్ ట్రిబ్యునల్ 1960 జనవరి 15 న ఇచ్చిన తీర్పు నుంచి స్పెషల్ లీవ్ ద్వారా అప్పీలు (ఐటి.) 1959 నెంబరు 94,

పిటిషనర్ తరఫున బి.సేన్, ఐ.ఎన్.ష్రాఫ్.

జి.ఎల్. ధూడియా మరియు కె.ఎల్. హాథీ: ప్రతిస్పందకుడి కోసం.

1961, ఏప్రిల్ 3. ఈ మేరకు న్యాయమూర్తి జస్టిస్ గజేంద్రగడ్కర్ తీర్పు వెలువరించారు- ప్రతివాదులు చేసిన రెండు డిమాండ్లు, అప్పీలు కంపెనీ, గార్మెంట్ క్లీనింగ్ వర్క్స్, బొంబాయి యొక్క కార్మికులు, 1947 పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం, 14 లోని సెక్షన్ 12 (5) ప్రకారం పారిశ్రామిక పరిష్కారానికి పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్ కు పంపబడ్డారు. ఈ డిమాండ్లు వరుసగా గ్రాట్యుటీ మరియు ప్రావిడెంట్ ఫండ్ కోసం ఉన్నాయి. ఉద్యోగుల భవిష్య నిధి చట్టం, 1952

(1952 1952) కింద ప్రభుత్వం రూపొందించిన మోడల్ ప్రావిడెంట్ ఫండ్ పథకం తరహాలో మొత్తం వేతనంలో 6 1/4 శాతం కంట్రిబ్యూషన్ రేటుతో ప్రావిడెంట్ ఫండ్ పథకాన్ని రూపొందించాలని ట్రిబ్యునల్ ఉత్తర్వులు జారీ చేసింది. రూపొందించిన గ్రాట్యుటీ పథకం, ప్రావిడెంట్ ఫండ్ స్కీమ్ రూపకల్పనకు సంబంధించిన ఆదేశాలను పిటిషనర్ తన ప్రస్తుత అప్పీల్ ద్వారా సవాలు చేస్తూ ప్రత్యేక సెలవు ద్వారా ఈ కోర్టుకు తీసుకువచ్చింది.

గ్రాట్యుటీ పథకానికి సంబంధించి శ్రీ సేన్ మన ముందు ఉంచిన వాదన ఏమిటంటే, అటువంటి పథకాన్ని ప్రారంభించే సమస్యను పరిశ్రమ-కమ్-రీజియన్ ప్రాతిపదికన పరిగణనలోకి తీసుకొని, ఆ ప్రాతిపదికకు సంబంధించిన పరిగణనలను పరిగణనలోకి తీసుకోవాలి. ఈ వాదనకు మద్దతుగా ఆయన భారత్ ఖండ్ టెక్స్ టైల్ మంత్రిత్వ శాఖ జీవోలో ఈ కోర్టు ఇచ్చిన తీర్పుపై ఆధారపడ్డారు. లిమిటెడ్ అండ్ ఓర్స్. 5. టెక్స్టైల్ లేబర్ అసోసియేషన్, అహ్మదాబాద్ (1960 3 ఎస్.సి.ఆర్. 329.). ఆ సందర్భంలో పారిశ్రామిక న్యాయస్థానం పరిశ్రమ-కమ్-రీజియన్ ప్రాతిపదికన కార్మికులు చేసిన గ్రాట్యుటీ దావాను విచారించింది మరియు ఈ పథకానికి సంబంధించి యజమాని చేసిన ఆ విధానం యొక్క చెల్లుబాటుపై దాడిని ఈ కోర్టు తిప్పికొట్టింది. ఏదేమైనా, ఆ కేసులో ఈ కోర్టు నిర్ణయించినదల్లా పరిశ్రమ-కమ్-రీజియన్ ప్రాతిపదికన గ్రాట్యుటీ పథకం ఎప్పటికీ ఉండదని వాదించడం తప్పు అని, ఈ నిర్ధారణకు మద్దతుగా తీర్పులో అనేక అంశాలు పేర్కొనబడ్డాయి. గ్రాట్యుటీ పథకాన్ని సరైన సందర్భంలో పరిశ్రమ కమ్ రీజియన్ ప్రాతిపదికన రూపొందించవచ్చని చెప్పడం ఒకటైతే, గ్రాట్యుటీ పథకాన్ని రూపొందించడానికి పరిశ్రమ-కమ్-రీజియన్ ప్రాతిపదికన మాత్రమే ప్రాతిపదిక అని చెప్పడం మరొక విషయం. వాస్తవానికి చాలా సందర్భాల్లో యూనిట్ల ఆధారంగా గ్రాట్యుటీ పథకాలు రూపొందిస్తాయని, అలాంటి పథకాలు అనుమతించబడవని

ఎప్పుడూ సూచించబడలేదు లేదా నిర్వహించబడలేదు. అందువల్ల భారత్ ఖండ్ టెక్స్ టైల్ కంపెనీ లిమిటెడ్ ([1960] 3 ఎస్.సి.ఆర్. 329.) విషయంలో తీసుకున్న నిర్ణయం శ్రీ సేన్ వాదించిన ప్రతిపాదనకు మద్దతు ఇవ్వదు.

అప్పుడు గ్రాట్యుటీ పథకంలోని కొన్ని నిబంధనలను సేన్ విమర్శించారు. గ్రాట్యుటీ పథకంలోని క్లాజ్ (2) (ఎ) ప్రకారం ఒక కార్మికుడు పదేళ్ల సర్వీసు తర్వాత పదవీ విరమణ చేసినప్పుడు లేదా రాజీనామా చేసినప్పుడు ప్రతి సంవత్సరం సేవకు పది రోజుల ఏకీకృత వేతనాన్ని గ్రాట్యుటీగా ఇవ్వాలి. మిస్టర్ సేన్ ఈ నిబంధనతో విభేదిస్తాడు. ఉద్యోగికి పదిహేనేళ్ల సర్వీసు ఉంటే తప్ప ఈ నిబంధన కింద ఎలాంటి గ్రాట్యుటీకి అనుమతి ఉండదని ఆయన వాదించారు. ఈ వాదనకు మద్దతుగా శ్రీ సేన్ ది ఎక్స్ ప్రెస్ న్యూస్ పేపర్స్ (ప్రైవేట్) లిమిటెడ్ మరియు మరొక వి విషయంలో ఈ కోర్టు చేసిన కొన్ని పరిశీలనలను ప్రస్తావించారు. ది యూనియన్ ఆఫ్ ఇండియా అండ్ ఆర్డర్స్ ([1959] ఎస్.సి.ఆర్. 12, 154.). అలాంటప్పుడు వర్కింగ్ జర్నలిస్ట్స్ (సర్వీస్ కండిషన్స్) సెక్షన్ 5 (ఎల్) (ఎ) (3), ఇతర నిబంధనల చట్టం, 1955 (45 ఆఫ్ 1955) లోని నిబంధనలు ఆర్టికల్ 19 (1) (జి) హామీ ఇచ్చిన ప్రాథమిక హక్కును ఉల్లంఘించాయని కొట్టివేశారు. మూడేళ్ల సర్వీసులో ఉన్న ఉద్యోగికి గ్రాట్యుటీ నిబంధన ద్వారా వ్యాపారాన్ని కొనసాగించే యజమాని హక్కుపై అకారణమైన పరిమితిని విధించిందని, అందువల్ల దీనిని రాజ్యాంగ విరుద్ధంగా కొట్టివేయాలని ఈ కోర్టు తీర్మానించింది. ఆ నిబంధనను పరిగణనలోకి తీసుకున్న ఈ కోర్టు ఉద్యోగి పదిహేనేళ్లకు పైగా యజమాని సేవలో ఉన్నట్లయితే, అతను తన పదవికి రాజీనామా చేసినప్పుడు గ్రాట్యుటీ పొందడానికి అర్హుడని పేర్కొంది. తన పదవికి రాజీనామా చేసిన ఉద్యోగి పదిహేనేళ్ల సర్వీసులో ఉంటే తప్ప ఎలాంటి గ్రాట్యుటీ పొందడానికి అర్హుడు కాదని ఈ పరిశీలన సూచిస్తోందని సేన్ వాదించారు.

మా అభిప్రాయం ప్రకారం, ఈ వాదన ఏ పరిశీలనపై ఆధారపడి ఉంది? అన్ని గ్రాట్యుటీ పథకాలకు సంబంధించి సార్వత్రిక దరఖాస్తు నియమాన్ని రూపొందించడానికి ఉద్దేశించబడలేదు, కాబట్టి పదిహేనేళ్ల సర్వీసుకు బదులుగా 10 సంవత్సరాల కనీస సేవను నిర్దేశించి, ఒక ఉద్యోగి పదేళ్ల సర్వీస్ తర్వాత రాజీనామా చేస్తే నిర్ణయించిన రేటు ప్రకారం గ్రాట్యుటీని క్లెయిమ్ చేసుకోవడానికి వీలు కల్పించే గ్రాట్యుటీ పథకంపై దాడికి దీనిని ప్రాతిపదికగా చేయలేము. కాబట్టి క్లాజ్ (2)(ఎ)లోని నిబంధన అసమంజసమైనదిగా విజయవంతంగా సవాలు చేయవచ్చని మేము భావించడం లేదు.

అప్పుడు క్లాజ్ (iv)ను శ్రీ సేన్ సవాలు చేశారు. ఈ క్లాజు ప్రకారం ఒక పనివాడు దుష్ప్రవర్తన కారణంగా పనికి ఆర్థికంగా నష్టం కలిగించినట్లయితే, ఆ నష్టాన్ని సంబంధిత కార్మికుడికి చెల్లించకూడదు. గ్రాట్యుటీ క్లెయిమ్ లు సాధారణంగా ఆధారపడే సూత్రాలకు ఈ నిబంధన అసంబద్ధంగా ఉందని సేన్ వాదించారు. విశ్రాంత ప్రయోజన స్వభావంలో ఉన్న గ్రాట్యుటీ దీర్ఘకాలిక మరియు మెరిట్ సర్వీస్ పై ఆధారపడి ఉంటుంది, మరియు దుష్ప్రవర్తన కారణంగా ఒక ఉద్యోగి యొక్క సేవను తొలగించినట్లయితే, దుష్ప్రవర్తన అతని సేవ యొక్క స్వభావానికి మచ్చ తెస్తుంది మరియు గ్రాట్యుటీ క్లెయిమ్ కు అనర్హుడిని చేస్తుంది కాబట్టి గ్రాట్యుటీని క్లెయిమ్ చేయడానికి సూత్రప్రాయంగా అతనికి అవకాశం ఉండదనే వాదన ఉంది. దీనికి సంబంధించి పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టంలోని సెక్షన్ 2 (ఓ)లో పొందుపరిచిన 'తొలగింపు' నిర్వచనాన్ని ఆయన ప్రస్తావించారు. నిర్వచనం ప్రకారం, తొలగింపు అంటే, క్రమశిక్షణా చర్యల ద్వారా విధించే శిక్షగా కాకుండా, ఏ కారణం చేతనైనా ఉద్యోగి యొక్క సేవను యజమాని తొలగించడం. తొలగింపు ప్రయోజనం మరియు గ్రాట్యుటీ ఒకే ప్రయోజనం కోసం ఉద్యోగికి చెల్లించే చెల్లింపులు అని శ్రీ సేన్ సూచించారు. దుష్ప్రవర్తన కారణంగా ఏయూ ఉద్యోగిని తొలగించడం వల్ల తొలగింపు ప్రయోజనం

పొందే అర్హత లేనట్లయితే, దుష్ప్రవర్తన కారణంగా అతన్ని తొలగించినట్లయితే అతనికి గ్రాట్యుటీని నిరాకరించాలి. ఉద్యోగుల భవిష్య నిధి చట్టం 1952 ప్రకారం రూపొందించిన నిబంధనల ఆధారంగా ఇదే వాదన వినిపిస్తోంది. భవిష్య నిధి పథకం రూల్స్ లోని రూల్ 71 ప్రకారం తీవ్రమైన, ఉద్దేశపూర్వక దుష్ప్రవర్తన కారణంగా తొలగించిన సభ్యుడి ఖాతా నుంచి కొన్ని మినహాయింపులు లభిస్తాయి. తొలగించిన ఉద్యోగి గ్రాట్యుటీకి అర్హుడు కాదని కూడా ఈ నిబంధన చూపిస్తోందని కోరుతున్నారు. ఈ వాదనలు మమ్మల్ని ఆకట్టుకోలేదు.

సూత్రప్రాయంగా ఒక ఉద్యోగి దీర్ఘకాలిక మరియు ప్రతిభావంతులైన సేవ కోసం గ్రాట్యుటీని ఆర్జిస్తే, అటువంటి సేవ చివరిలో అతను దుష్ప్రవర్తనకు పాల్పడినట్లు రుజువు చేయబడినప్పటికీ, ఆ విధంగా దీర్ఘకాలిక మరియు ప్రతిభావంతులైన సేవ ద్వారా పొందిన ప్రయోజనం ఉద్యోగికి ఎందుకు అందుబాటులో ఉండకూడదో అర్థం చేసుకోవడం కష్టం, ఇది అతని తొలగింపుకు దారితీస్తుంది. గ్రాట్యుటీని ఉద్యోగికి ఉచితంగా లేదా కేవలం వరంగా చెల్లించరు. యజమానికి అతను చేసిన సేవకు ఇది చెల్లించబడుతుంది, మరియు అది ఒకసారి సంపాదించినప్పుడు, అతని తొలగింపుకు దుష్ప్రవర్తన స్వభావం ఎలా ఉన్నప్పటికీ దానిని అతనికి ఎందుకు నిరాకరించాలో అర్థం చేసుకోవడం కష్టం. పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టంలో తొలగింపు నిర్వచనం విషయానికి వస్తే, కార్మికుల హక్కులపై దుష్ప్రవర్తన ప్రభావానికి సంబంధించి గ్రాట్యుటీ మరియు తొలగింపు పరిహారం సరిగ్గా ఒకే ప్రాతిపదికన ఉన్నాయని మేము సంతృప్తి చెందలేదు. ప్రావిడెంట్ ఫండ్ స్కీమ్ యొక్క నియమం ఉద్యోగిని తొలగించినప్పటికీ మొత్తం ప్రావిడెంట్ ఫండ్ నిరాకరించబడదు, కానీ ఇది కొన్ని మినహాయింపులు చేయడానికి మాత్రమే అధికారం ఇస్తుంది మరియు అప్పుడు చేసిన మినహాయింపులు కూడా యజమానికి తిరిగి రావు. అందువల్ల దుష్ప్రవర్తన కారణంగా ఉద్యోగి సర్వీసును తొలగించిన అన్ని

సందర్భాల్లో అతనికి గ్రాట్యుటీ చెల్లించకూడదనే సాధారణ వాదనను అంగీకరించడం సాధ్యం కాదని మేము భావించడం లేదు. గ్రాట్యుటీ పథకాలను రూపొందించిన అవార్డులలో కొన్నిసార్లు సాధారణ దుష్ప్రవర్తనను తీవ్రమైన దుష్ప్రవర్తన నుండి వేరుచేసి, గ్రాట్యుటీ ప్రయోజనాన్ని జప్తు చేసే శిక్షను రెండవ సందర్భంలో తిరస్కరించినట్లు కనిపిస్తుంది, కాని మొదటి సందర్భంలో కాదు, కానీ పారిశ్రామిక ట్రిబ్యునల్స్ సాధారణంగా ప్రస్తుత పథకం యొక్క క్లాజ్ (2) (బి) లో ఉన్న నియమాన్ని అవలంబించినట్లు కనిపిస్తుంది. ఒక ఉద్యోగి యొక్క సేవను తొలగించిన దుష్ప్రవర్తన పనులకు ఆర్థిక నష్టాన్ని కలిగించినట్లయితే, అప్పుడు ఉద్యోగికి గ్రాట్యుటీ చెల్లించడానికి ముందు, అతని దుష్ప్రవర్తన వల్ల కలిగే మొత్తం ఆర్థిక నష్టానికి యజమానికి పరిహారం చెల్లించాలని పిలుస్తారు, ఈ తరువాత ఉద్యోగి క్లెయిమ్ చేసిన గ్రాట్యుటీ నుండి ఏదైనా బ్యాలెన్స్ అతనికి చెల్లించినట్లయితే యజమానికి పరిహారం చెల్లించబడుతుంది. మొత్తమ్మీద ప్రస్తుత కేసులో ఇండస్ట్రియల్ ట్రిబ్యునల్ రూపొందించిన క్లాజును సవరించాల్సిన అవసరం ఎంతైనా ఉంది.

గ్రాట్యుటీ పథకానికి సంబంధించి శ్రీ సేన్ లేవనెత్తిన చివరి వాదనలో పథకంలోని క్లాజ్ (V) ప్రస్తావన ఉంది. సర్వీసు సంవత్సరాలను లెక్కించడానికి కార్మికుల మొత్తం సేవను పరిగణనలోకి తీసుకోవాలని ఈ క్లాజ్ పేర్కొంది. "నిరంతరం" అనే పదాన్ని క్లాజ్ (v) లేదా క్లాజుల్లో (i), (ii) మరియు (iii) ఉపయోగించనప్పటికీ, పైన పేర్కొన్న అన్ని క్లాజుల్లో పేర్కొన్న సేవ నిరంతర సేవను సూచిస్తుందని మనం స్పష్టం చేయాలని శ్రీ సేన్ వాదించారు. ప్రతివాదులకు ఈ స్థానాన్ని మిస్టర్ దుధియా వివాదాస్పదం చేయలేదు. (i), (ii) మరియు (iii) క్లాజుల్లో పేర్కొనబడ్డ సేవ నిరంతర సేవను సూచిస్తుందని మేము స్పష్టం చేస్తాము.

ఉద్యోగుల భవిష్య నిధి చట్టంలో ప్రభుత్వం రూపొందించిన మోడల్ ప్రావిడెంట్ ఫండ్ పథకం తరహాలో ప్రావిడెంట్ ఫండ్ స్కీమ్ రూపకల్పనకు సంబంధించి ట్రిబ్యునల్ జారీ చేసిన ఆదేశాలపై పిటిషనర్ ఫిర్యాదుకు ఇది మమ్మల్ని తీసుకెళుతుంది. ఈ ఆదేశాలను జారీ చేయడంలో ట్రిబ్యునల్ పిటిషనర్ పై విధించే ఆర్థిక బాధ్యత పరిధిని మరియు పరిమిత స్వభావాన్ని సరిగ్గా అంచనా వేయలేదని శ్రీ సేన్ వాదించారు. దాని ఆర్థిక సామర్థ్యం.. పిటిషనర్ తన బ్యాలెన్స్ షీట్, ఇతర సంబంధిత పత్రాలను సమర్పించినప్పుడు పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టంలోని సెక్షన్ 21 ప్రకారం ప్రత్యేక హక్కును కోరినట్లు తెలుస్తోంది. అనివార్యంగా ట్రిబ్యునల్ తన తీర్పులో ఆ పుస్తకాలు వెల్లడించిన గణాంకాలను చర్చించలేకపోయింది. ఫలితంగా ట్రిబ్యునల్ సహజంగానే పిటిషనర్ ఆర్థిక స్థితిగతులపై సాధారణ పరిశీలనతో సంతృప్తి చెందింది. భవిష్య నిధి పథకాన్ని రూపొందించేటప్పుడు యజమాని మంచి లాభాలను ఆర్జించాడా, దాని భవిష్యత్తుకు భరోసా ఉందా, తగినంత నిల్వలను నిర్మించుకునే సామర్థ్యం ఉందా అనే ప్రశ్నను పరిగణనలోకి తీసుకోవాలని పేర్కొంది. ఈ ప్రశ్నను లేవనెత్తిన ట్రిబ్యునల్ పిటిషనర్ ఈ అవసరాలన్నింటినీ తీర్చాలని నిర్ధారణకు వచ్చింది. పిటిషనర్ వద్ద నిల్వలు లేవన్న వాస్తవాన్ని ట్రిబ్యునల్ పరిగణనలోకి తీసుకోలేదని, పెద్ద మొత్తంలో రుణాలు తీసుకుందని సేన్ వాదించారు. ఇది పూర్తిగా వాస్తవానికి సంబంధించిన ప్రశ్న అయిన ఒక ప్రశ్నను ఇప్పుడు పిటిషనర్ లేవనెత్తడానికి ఎలా వీలు కల్పిస్తుందో మాకు కనిపించడం లేదు. తన క్లయింట్ సెక్షన్ 21 యొక్క ప్రత్యేకాధికారాన్ని పొందాడు కాబట్టి, ట్రిబ్యునల్ తన వార్డులో గణాంకాలను చర్చించకపోవడం పూర్తిగా సమర్థనీయం కాబట్టి, సేన్ తన మార్గంలోని ఇబ్బందులను గ్రహించాడు. అందువల్ల, మేము చేయడానికి తగిన ఖర్చులకు సంబంధించిన ఏ ఉత్తర్వుకైనా లోబడి కేసును రిమాండ్ చేయవచ్చని, సంబంధిత పత్రాల వెలుగులో ఈ విషయాన్ని పునఃపరిశీలించమని ట్రిబ్యునల్

ను కోరవచ్చని, రిమాండ్ తర్వాత సెక్షన్ 21 కింద ప్రివిలేజ్ క్లెయిమ్ చేయబోనని ఆయన మాకు హామీ ఇచ్చారు. ఈ అభ్యర్థన స్పష్టంగా ఆమోదయోగ్యం కాదు. ట్రిబ్యునల్ తన తీర్పులో పేర్కొన్న గణాంకాలను పరిగణనలోకి తీసుకుని తన నిర్ధారణలను తెలియజేయాలని పిటిషనర్ కోరుకుంటే విచారణలో సెక్షన్ 21 కింద ప్రత్యేక హక్కును పొందాల్సిన అవసరం లేదు. ప్రివిలేజ్ ను రద్దు చేయాలని, ఈ విషయాన్ని ట్రిబ్యునల్ లేదా అప్పీల్ లో మనం కొత్తగా పరిగణనలోకి తీసుకోవాలని సూచించడం ఇప్పుడు చాలా ఆలస్యమైంది. అందువల్ల ప్రావిడెంట్ ఫండ్ పథకం రూపకల్పనకు సంబంధించి ట్రిబ్యునల్ ఇచ్చిన ఆదేశాల్లో జోక్యం చేసుకోవాల్సిన అవసరం కనిపించడం లేదు.

ఫలితంగా అప్పీలు విఫలమై ఖర్చులతో కొట్టివేయబడుతుంది .

అప్పీల్ కొట్టివేత..