



2020:APHC:32098

ఆంధ్రప్రదేశ్ హైకోర్టు

మంగళవారం, ఏప్రిల్ ఇరవై ఎనిమిదవ రోజు

రెండు వేల ఇరవై

PRSENT

గౌరవనీయ శ్రీ జస్టిస్ డిసోమయాజులు.ఎస్.ఎస్.వి.

రిట్ పిటిషన్ నెంబరు :7350 ఆఫ్ 2019

మధ్య:

1. మారపు శంకరరావు,తండ్రి ఎంసూర్యనారాయణ.,
వయస్సు 55 సంవత్సరాలు, 49-36-14, గార్లపాటి రెసిడెన్సీ,
ఎన్టీజీవోస్ కాలనీ, అక్కయ్యపాలెం,విశాఖపట్నం -530 016.
... పిటిషనర్(లు)

మరియు:

1. భారత ప్రభుత్వం, నౌకాయాన మంత్రిత్వ శాఖ,
పరివాహాన్ భవన్, 1 సంసద్ మార్గ్,న్యూఢిల్లీ -110 001,
దాని కార్యదర్శి ప్రాతినిధ్యం వహిస్తున్నారు.
2. డ్రెడ్డింగ్ కార్పొరేషన్ ఆఫ్ ఇండియా లిమిటెడ్, 2వ అంతస్తు, డ్రెడ్జ్ హౌస్, పోర్టు
వైశాల్యం, విశాఖపట్నం -53001,
దీని మేనేజింగ్ డైరెక్టర్ ప్రాతినిధ్యం వహిస్తున్నారు.
3. విశాఖపట్నం పోర్ట్ ట్రస్ట్ పోర్ట్ ఏరియా, విశాఖపట్నం -530035,
దాని చైర్మన్ ప్రాతినిధ్యం వహిస్తున్నారు.
4. పారాడీప్ పోర్ట్ ట్రస్ట్ పారాడీప్ పోర్ట్ -754142, ఒదిషా, దాని ప్రాతినిధ్యం
అద్యక్షుడు.



2020:APHC:32098

5. జవహర్లాల్ నెహ్రూ పోర్ట్ ట్రస్ట్, 1107, రహజా సెంటర్, ఎప్పీజే మార్గ్,

నారిమన్ పాయింట్, ముంబై -400021,

మహారాష్ట్ర, దాని చైర్మన్ ప్రాతినిధ్యం వహించారు.

6. దీన్దయాళ్ పోర్ట్ ట్రస్ట్, పి.బాక్స్ నెం.ఓ.50, అడ్మినిస్ట్రేటివ్ ఆఫీస్ బిల్డింగ్,

రాగూర్ రోడ్, గాంధీధామ్ - (కచ్)370201, గుజరాత్, దీని ప్రాతినిధ్యం

అధ్యక్షుడు.... ప్రతిస్పందకులు

పిటిషనర్ తరపు న్యాయవాది ప్రకాశ్ బుద్ధారపు :

ప్రతివాదుల తరపు న్యాయవాది అసిస్టెంట్ సొలిసిటర్ కృష్ణమోహన్.బి : రజనరల్ ఆఫ్ ఇండియా(

కోర్టు ఈ క్రింది విధంగా చేసిన ఉత్తర్వు :



2020:APHC:32098

గౌరవనీయ శ్రీ జస్టిస్ డిసోమయాజులు.ఎస్.ఎస్.వి.

రిట్ పిటిషన్ నెంబరు :7350 ఆఫ్ 2019

మధ్య:

1. మారపు శంకరరావు,తండ్రి ఎంసూర్యనారాయణ.,
వయస్సు 55 సంవత్సరాలు, 49-36-14, గార్లపాటి రెసిడెన్సీ,
ఎన్టీజీవోస్ కాలనీ, అక్కయ్యపాలెం,విశాఖపట్నం -530 016.
... పిటిషనర్(లు)

మరియు:

1. భారత ప్రభుత్వం, నౌకాయాన మంత్రిత్వ శాఖ,
పరివాహన్ భవన్, 1 సంసద్ మార్గ్,న్యూఢిల్లీ -110 001,
దాని కార్యదర్శి ప్రాతినిధ్యం వహిస్తున్నారు.
2. డ్రెడ్డింగ్ కార్పొరేషన్ ఆఫ్ ఇండియా లిమిటెడ్, 2వ అంతస్తు, డ్రెడ్డ్ హౌస్, పోర్టు
వైశాల్యం, విశాఖపట్నం -53001,
దీని మేనేజింగ్ డైరెక్టర్ ప్రాతినిధ్యం వహిస్తున్నారు.
3. విశాఖపట్నం పోర్ట్ ట్రస్ట్ పోర్ట్ ఏరియా, విశాఖపట్నం -530035,
దాని చైర్మన్ ప్రాతినిధ్యం వహిస్తున్నారు.
4. పారాడీప్ పోర్ట్ ట్రస్ట్ పారాడీప్ పోర్ట్ -754142, ఒదిషా, దాని ప్రాతినిధ్యం
అధ్యక్షుడు.
5. జవహర్లాల్ నెహ్రూ పోర్ట్ ట్రస్ట్, 1107, రహజా సెంటర్, ఎప్పీజే మార్గ్,
నారిమన్ పాయింట్, ముంబై -400021,
మహారాష్ట్ర, దాని చైర్మన్ ప్రాతినిధ్యం వహించారు.
6. దీన్దయాళ్ పోర్ట్ ట్రస్ట్, పి.ఓ.బాక్స్ నెం.50, అడ్మినిస్ట్రేటివ్ ఆఫీస్ బిల్డింగ్,



2020:APHC:32098

రాగూర్ రోడ్, గాంధీధామ్ - (కచ్)370201, గుజరాత్, దీని ప్రాతినిధ్యం

అధ్యక్షుడు.... ప్రతిస్పందకులు

పిటిషనర్ తరపు న్యాయవాది ప్రకాశ్ బుద్ధారపు :

ప్రతివాదుల తరపు న్యాయవాది అసిస్టెంట్ సొలిసిటర్ జనరల్) కృష్ణమోహన్.బి : ి ఆఫ్ ఇండియా (

ప్రతివాది నెం.2, 3 నుంచి 6 వరకు న్యాయవాది: శ్రీ ఎం.సురేంద్రరావు

సారాంశం:

హెడ్ నోట్:

రిఫర్ చేసిన కేసులు:

1 ఏఐఆర్ 2011 ఎస్సీ 1463

2 ఏఐఆర్ 1959 ఎస్సీ 24

3 మను/డిఇ/8215 2007



2020:APHC:32098

గౌరవనీయ శ్రీ జస్టిస్ డిసోమయాజులు.ఎస్.ఎస్.వి.

రిట్ పిటిషన్ నెంబరు :7350 ఆఫ్ 2019

ఆర్డరు:

ఈ క్రింది ఉపశమనం కోరుతూ ఈ రిట్ పిటిషన్ దాఖలు చేయబడింది:

"11.03.2019 నాటి లెటర్ నెం.డిసిఐఎల్/ఎండి/2019/638లో 2వ ప్రతివాది జారీ చేసిన ప్రొసీడింగ్స్ ను 11.03.2019 మరియు ఆఫీస్ ఆర్డర్ నెం.24/2019లో రిఫ్.డిసిఎల్/హెచ్ ఆర్/41ఎస్ 00890/2019-2019లో 2019-2019లో తన కంపెనీ సెక్రటరీ ద్వారా జారీ చేసిన ప్రొసీడింగ్స్ ను 11.03.2019 నుంచి 2019-2019లో నిలిపివేసినట్లుగా ప్రకటిస్తూ తగిన రిట్ ఆర్డర్ లేదా డైరెక్షన్ జారీ చేయడం. భారత రాజ్యాంగం ద్వారా హామీ ఇవ్వబడిన ప్రాథమిక హక్కులను నిరంకుశంగా మరియు ఉల్లంఘించడం, ముఖ్యంగా భారత రాజ్యాంగంలోని ఆర్టికల్స్ 19(1)(జి) 21 మరియు 14 లను ఉల్లంఘించడం, 08.03.2019 నాటి షేర్ కొనుగోలు ఒప్పందం కింద ప్రతివాదుల మధ్య నమోదు చేయబడ్డ షరతులతో పాటుగా, ప్రతివాదుల మధ్య 08.03.2019 నాటి షరతులను ఉల్లంఘించడం. 23.04.2019 నాటి తేదీ 23.04.2019న 2వ ప్రతివాదులు ప్రతివాదులు ముఖ్యంగా 2 నుంచి 6 వరకు పిటిషనర్ ను డైరెక్టర్ (ఆపరేషన్స్ అండ్ టెక్నికల్)గా కొనసాగించాలని ఆదేశిస్తూ జారీ చేసిన తేదీ 23.04.2019(ii) వాటా కొనుగోలు ఒప్పందం తేదీ నుంచి అంటే 08.03.2019 (ii) పిటిషనర్ కు జనరల్ మేనేజర్ హోదాలో లీన్ అనే ఆఫ్ఫీస్ ను ఉపయోగించడానికి అనుమతించని 2వ ప్రతివాది చర్యను ప్రకటించాలని ఆదేశించింది. ఆపరేషన్స్ మరియు టెక్నికల్ చట్టవిరుద్ధమైన ఏకపక్షమైనవి మరియు అన్యాయమైనవి, అందువల్ల పిటిషనర్ జనరల్ మేనేజర్ పోస్టులో లీన్ యొక్క తన ఎంపికను ఉపయోగించడానికి అనుమతించాలని 2 వ ప్రతివాదిని ఆదేశిస్తుంది."



పిటిషనర్ తరపు సీనియర్ న్యాయవాది శ్రీ ప్రకాశ్ బుద్ధారపు తరపు సీనియర్ న్యాయవాది శ్రీ ఎ.సత్యప్రసాద్, ప్రతివాది నెం.1 తరపున అదనపు సొలిసిటర్ జనరల్, ప్రధాన ప్రతివాది నెం.2, ప్రతివాది నెం.3 నుంచి 6 వరకు సీనియర్ న్యాయవాది శ్రీ ఎం.సురేందర్ రావు వాదనలు వినిపించారు.

ఫాక్ట్స్:

ఈ కోర్టు ముందు పిటిషనర్ విశాఖ కేంద్రంగా ఉన్న కంపెనీల చట్టం కింద ఏర్పాటైన కంపెనీ అయిన రెండో ప్రతివాదితో కలిసి పనిచేశారు. దేశవ్యాప్తంగా డైరెక్టింగ్ కార్యకలాపాలు నిర్వహిస్తున్న 2వ ప్రతివాది సంస్థలో డిప్యూటీ జనరల్ మేనేజర్ (ఆపరేషన్స్/ప్రాజెక్ట్స్)గా 2006లో నియమితులయ్యారని పిటిషనర్ పేర్కొన్నారు. ఆ తర్వాత కొన్నాళ్లకు 2వ సంస్థలో పలు పదవులు నిర్వహించారు. ఇంటర్వ్యూ తరువాత, పిటిషనర్ ను ఎంపిక చేసి డైరెక్టర్ (ఆపరేషన్స్ & టెక్నికల్) (ఇకపై "డైరెక్టర్" అని పిలుస్తారు) గా 08.05.2015 నాటి ఆఫీస్ ఆర్డర్ ద్వారా నియమించారు. 01.06.2015న డైరెక్టర్ గా చేరారు. అప్పటికి ఆయన జనరల్ మేనేజర్ (ఆపరేషన్స్) పదవిలో ఉన్నారు. డైరెక్టర్ (ఆపరేషన్స్ అండ్ టెక్నికల్) పోస్టుకు ఐదేళ్ల కాలపరిమితి ఉంటుంది.

ఆ దశలో భారత ప్రభుత్వ చొరవతో రెండో ప్రతిస్పందక సంస్థ షేర్లను పెట్టుబడుల ఉపసంహరణ పేరుతో వ్యూహాత్మక అమ్మకానికి పెట్టారు. రెస్పాండెంట్ నెం.3 నుంచి 6 వరకు చట్టబద్ధమైన ప్రక్రియలను పాటించారు మరియు 2వ ప్రతిస్పందక కంపెనీ యొక్క 73.47% షేర్లను కొనుగోలు చేశారు. అందువల్ల, వారు ఇప్పుడు 2 వ ప్రతిస్పందక కంపెనీ యొక్క ప్రస్తుత యజమానులు. ఇదీ వాస్తవ నేపథ్యం.

**వివాదం:**

11.03.2019న పిటిషనర్ డైరెక్టర్ పదవికి చేసిన రాజీనామాను ఆమోదించిన 2వ ప్రతివాది కంపెనీ చర్యతో ఈ వివాదం తలెత్తింది మరియు అతను రెండవ ప్రతివాది యొక్క హోల్ టైమ్ ఉద్యోగిగా కూడా కొనసాగడం లేదని తెలియజేశారు.

షేర్ పర్చేజ్ అగ్రిమెంట్ అనే డాక్యుమెంట్ లో ఉన్న అమ్మకం నియమనిబంధనల ప్రకారం డైరెక్టర్ గా కొనసాగడానికి అర్హుడు అని పిటిషనర్ వాదన. ప్రత్యామ్నాయంలో అతను పదవీ విరమణ తేదీ వరకు 2 వ ప్రతివాదిలో జనరల్ మేనేజర్ (ఆపరేషన్స్) గా తన పదవిలో కొనసాగడానికి అర్హుడని వాదించాడు.

పిటిషనర్ వాదనలు:

పిటిషనర్ తరపు సీనియర్ న్యాయవాది ప్రకారం షేర్ పర్చేజ్ అగ్రిమెంట్ నిబంధనలు, అమ్మకం మొదలైనవి నిజంగా వివాదంలో లేవు. షేర్ పర్చేజ్ అగ్రిమెంట్ నియమనిబంధనల ప్రకారం కొత్త యజమానులకు తమ డైరెక్టర్లను నియమించుకునే హక్కు ఉంటుంది. పిటిషనర్ చెప్పిన కొన్ని విజ్ఞప్తులపై ఆధారపడి రాజీనామా చేశారు. రెండో ప్రతివాది, ప్రతివాది నెం.3 నుంచి 6 మధ్య కుదిరిన ఒప్పందం ద్వారా పిటిషనర్ హక్కులను హరించలేమని పిటిషనర్ తరపు న్యాయవాది వాదించారు. పిటిషనర్ అనుమతి లేకుండా ప్రతివాదులు ఏకపక్షంగా ఉద్యోగ నిబంధనలను మార్చడానికి వీల్లేదన్నది ఆయన వాదన. పిటిషనర్ తరపున సీనియర్ న్యాయవాది వాదనలు వినిపిస్తూ షేర్ పర్చేజ్ అగ్రిమెంట్ లోని ఈ క్రింది క్లాజులపై ఆధారపడతారు.



"7.2A. ముగింపు తేదీ నాడు, విక్రేత ద్వారా నామినేట్ చేయబడ్డ కంపెనీ యొక్క డైరెక్టర్లు తమ రాజీనామాను సమర్పించాలి మరియు హోల్ టైమ్ డైరెక్టర్లు తిరిగి నియామకానికి అర్హులు. రాజీనామా చేసిన డైరెక్టర్ల స్థానంలో కొనుగోలుదారులు బోర్డులో తమ నామినేట్లను నియమిస్తారు.

7.4. కొనుగోలుదారుడు రాజీనామా చేసిన హోల్ టైమ్ డైరెక్టర్లను తిరిగి నియమించవచ్చు, దీనిలో విఫలమైతే అటువంటి హోల్ టైమ్ డైరెక్టర్లు వారి ఉద్యోగ ఒప్పంద నిబంధనలకు అనుగుణంగా కంపెనీ నుండి నష్టపరిహారాన్ని పొందడానికి అర్హులు, ఇది ఏదైనా టెర్మినల్ టెనిషిట్స్, లీవ్ ఎన్వ్యామ్మెంట్, గ్రాట్యుటీ, విఆర్ఎస్ కింద ప్రయోజనాలకు అదనంగా ఉంటుంది.

11.1 డైరెక్టర్లు: కొనుగోలుదారులు ప్రస్తుత కాలపరిమితి ముగిసే వరకు ప్రస్తుత హోల్ టైమ్ డైరెక్టర్లు, ఇండిపెండెంట్ డైరెక్టర్లు మరియు నామినేట్ డైరెక్టర్ల నియామకాన్ని కొనసాగించాలి. ఏదేమైనా, క్లజింగ్ తేదీ తరువాత, కొనుగోలుదారులు క్లాజ్ 7 మరియు వర్తించే చట్టానికి అనుగుణంగా హోల్ టైమ్ డైరెక్టర్లు మరియు ఇతర డైరెక్టర్లను నియమించే హక్కు కలిగి ఉంటారు.

11.2 ఉద్యోగి నిలుపుదల: అమలు తేదీ నాటికి కంపెనీ యొక్క ఉద్యోగులందరూ కంపెనీ యొక్క ఉద్యోగంలో కొనసాగేలా కొనుగోలుదారులు ధృవీకరించాలి మరియు కొనుగోలుదారులు, వర్తించే సిబ్బంది నిబంధనలకు అనుగుణంగా కంపెనీ యొక్క ఉద్యోగులను వారి ఉద్యోగం నుండి తొలగించడం లేదా తొలగించడం మినహా ముగింపు తేదీ నుండి 1 సంవత్సరం పాటు ప్రత్యక్షంగా లేదా పరోక్షంగా కంపెనీ యొక్క ఉద్యోగులను తొలగించరాదు. కంపెనీ యొక్క స్టాండింగ్ ఆర్డర్ లు మరియు వర్తించే చట్టం. కొనుగోలు చేసేవారు ఉద్యోగ నిబంధనల్లో మార్పు, ఉద్యోగులకు లభ్యం అయ్యే ప్రయోజనాల్లో మార్పు, లేదా ఇతరత్రా, ఉద్యోగి తన ఉద్యోగాన్ని తొలగించడానికి దారితీసే లేదా ఉద్యోగుల హక్కులు, అర్హతలు లేదా ప్రయోజనాలను ప్రతికూలంగా ప్రభావితం చేసే ఎలాంటి పరిస్థితులను సృష్టించరాదు."

పిటిషనర్ తరపు సీనియర్ న్యాయవాది వాదనలు వినిపిస్తూ, ఒప్పందాన్ని అర్థం చేసుకోవడానికి క్లాజుల సరళమైన భాష వివరణ ఉత్తమ పద్ధతి అని వాదించారు. ఆయన ప్రకారం క్లాజ్ 7.2ఏ



రెండు బాధ్యతలను విధించింది. (ఎ) ప్రతివాది నెం.2 ద్వారా నామినేట్ చేయబడ్డ కంపెనీ డైరెక్టర్లు రాజీనామా చేయాలి మరియు (బి) హోల్ టైమ్ డైరెక్టర్లు తిరిగి నియామకానికి అర్హులు. కొనుగోలుదారులకు వారి స్వంత డైరెక్టర్లను నామినేట్ చేసే హక్కు ఉందని కూడా ఆయన పేర్కొన్నారు. "విల్" అనే పదం యొక్క ఉపయోగం ఆధారంగా, హోల్ టైమ్ డైరెక్టర్లు తిరిగి నియామకానికి అర్హులని మరియు పరిగణనలోకి తీసుకోవాల్సి ఉంటుందని సీనియర్ న్యాయవాది వాదించారు. అతను క్లాజ్ 11.2 లోని పదాల యొక్క అక్షరార్థాన్ని కూడా నమ్ముతాడు మరియు కార్మికులు / ఉద్యోగుల ప్రయోజనాలకు హాని కలిగించే ఎటువంటి ఒప్పందాన్ని కొనుగోలుదారులు కుదుర్చుకోలేరని వాదించాడు. క్లాజ్ 11.2 ప్రకారం కొనుగోలుదారులు ఉద్యోగ నిబంధనలు, ఉద్యోగులకు లభించే ప్రయోజనాలను మార్చడానికి వీల్లేదని స్పష్టం చేశారు. పిటిషనర్ తరపు సీనియర్ న్యాయవాది వాదనలు వినిపిస్తూ, కొనుగోలుదారులకు తమ డైరెక్టర్లను నామినేట్ చేసే హక్కు ఉన్నప్పటికీ, రీ-అపాయింట్ మెంట్ కు అర్హులైన హోల్ టైమ్ డైరెక్టర్లు లేనప్పుడు లేదా హోల్ టైమ్ డైరెక్టర్ల కాలపరిమితి ముగిసిన తర్వాత మాత్రమే అలా చేయవచ్చని వాదించారు. పిటిషనర్, ప్రతివాది నెం.2 మధ్య ఉద్యోగ ఒప్పంద నిబంధనలకు విరుద్ధంగా ఒప్పందం కుదుర్చుకోవడం ద్వారా ప్రతివాదులు క్లాజ్ 11.2ను ఉల్లంఘించారని సీనియర్ న్యాయవాది వాదించారు. క్లాజ్ 7.2వ ద్వారా పిటిషనర్ కు పునర్నియామకానికి అర్హత లభించిందని, అందువల్ల పిటిషనర్ కు హోల్ టైమ్ డైరెక్టర్ గా తిరిగి నియమించే అర్హత ఉందని ఆయన పేర్కొన్నారు. అంతేకాకుండా పిటిషనర్ జనరల్ మేనేజర్ (ఆపరేషన్స్) పోస్టులో ఉన్నారని, ఆ సమయంలో ఆయనను డైరెక్టర్ (టెక్నికల్)గా ఎంపిక చేశారని సీనియర్ న్యాయవాది కూడా ప్రత్యామ్నాయంగా వాదించారు.

అందువల్ల డైరెక్టర్ గా తిరిగి నియమించడానికి అర్హత లేకపోయినా పిటిషనర్ జనరల్ మేనేజర్ (ఆపరేషన్స్)గా కొనసాగే అర్హత ఉందని ఆయన వాదన. పిటిషనర్ ను డైరెక్టర్ గా నియమించడం కాలపరిమితితో కూడిన నియామకం కాబట్టి, ప్రస్తుతం ఉన్న జనరల్ మేనేజర్ పోస్టుపై పిటిషనర్



కు ఉన్న హక్కు పోదని ఆయన వాదన. ఆయన ప్రకారం, ఇంకా కొనసాగుతోంది. అందువల్ల పిటిషనర్ పదవీ విరమణ చేసే వరకు జనరల్ మేనేజర్ (ఆపరేషన్స్)గా కొనసాగే హక్కు ఉందని ఆయన ప్రత్యామ్నాయంగా వాదించారు. అందువల్ల వాస్తవం, చట్టం రెండింటి ఆధారంగా రిట్ ను అనుమతించాలని ఆయన వాదించారు.

ప్రతిస్పందకుడి యొక్క సమర్పణలు:

దీనిపై ప్రతివాది నెం.2 నుంచి 6 వరకు హాజరైన సీనియర్ న్యాయవాది సురేందర్ రావు కౌంటర్ అఫిడవిట్ కు అనుగుణంగా వాదనలు వినిపించారు. ఇంతకు ముందు ప్రస్తావించిన క్లాజులపై కూడా ఆయన ఆధారపడతారు. పిటిషనర్ తరపు సీనియర్ న్యాయవాది సూచించిన విధంగా క్లాజ్ 7.2ఎను అర్థం చేసుకోలేమని ప్రతివాదుల తరపు సీనియర్ న్యాయవాది వాదించారు. ఈ ఒప్పందాన్ని మొత్తంగా చదివితే ప్రధాన ఉద్దేశం స్పష్టమవుతుందని, తన దృష్టిలో రెండో ప్రతిస్పందక సంస్థ యాజమాన్యాన్ని స్వాధీనం చేసుకోవడానికి కుదిరిన ఒప్పందమని ఆయన అభిప్రాయపడ్డారు. అందువల్ల, క్లాజ్ 7.2ఎ స్పష్టంగా కంపెనీ యొక్క ప్రస్తుత డైరెక్టర్లు రాజీనామా చేయాలని మరియు వారు తిరిగి నియామకానికి "అర్హులు" అని ఆయన సమర్పించారు. రాజీనామా చేసిన ప్రస్తుత డైరెక్టర్లకు కేవలం అర్హత మాత్రమే ఉందని, తిరిగి నియామకానికి పరిగణనలోకి తీసుకునే హక్కు లేదని ఆయన వాదించారు. పదాలు చాలా స్పష్టంగా ఉన్నాయని, వాక్యంలో 'అర్హులు' అనే పదాన్ని చేర్చడం వల్ల వారికి తిరిగి నియమించే హక్కు లేదని స్పష్టమవుతోందని ఆయన పేర్కొన్నారు. కొనుగోలుదారులు తమ నామినీలను నియమించాలని ఇదే క్లాజులో స్పష్టం చేశారని ఆయన అభిప్రాయపడ్డారు. ఏ విధమైన బాధ్యతను అంగీకరించకుండా, క్లాజ్ 7.4 కొత్త కొనుగోలుదారులకు (ప్రతివాది నెం.3 నుండి 6 వరకు) నియమించబడని హోల్ టైమ్ డైరెక్టర్లకు నష్టపరిహారం చెల్లించే అవకాశాన్ని ఇస్తుందని కూడా ఆయన ప్రత్యామ్నాయంలో ఎత్తిచూపారు. చివరగా, అతను క్లాజ్ 11.1 పై ఆధారపడతాడు



మరియు క్లాజ్ 11.1 క్లాజ్ 11.1 క్లాజ్ 7 మరియు వర్తించే చట్టానికి అనుగుణంగా కొనుగోలుదారులు హోల్ టైమ్ డైరెక్టర్లను మరియు ఇతరులను నియమించడానికి అర్హులని స్పష్టంగా పేర్కొందని గట్టిగా వాదించాడు. అందువల్ల, ముగింపు తేదీ తరువాత, (ఇది క్లాజ్ 11.1 మరియు 11.2 లో నిర్వచించబడింది) కొనుగోలుదారులు క్లాజ్ 7 ప్రకారం వారి స్వంత హోల్ టైమ్ డైరెక్టర్లను నియమించడానికి అర్హులని సీనియర్ న్యాయవాది స్పష్టంగా పేర్కొన్నారు. డైరెక్టర్ గా కొనసాగే హక్కు పిటిషనర్లకు ముగింపు తేదీ ముగిసే వరకు మాత్రమే పొడిగించవచ్చని, ముగింపు తేదీ దాటి పొడిగించడానికి వీల్లేదని సీనియర్ న్యాయవాది వాదించారు. కొనుగోలుదారులు కొత్త డైరెక్టర్ల నియామకాన్ని సులభతరం చేయడానికి ప్రస్తుత డైరెక్టర్లు రాజీనామా చేయాల్సిన బాధ్యత ఉందని ఆయన అభిప్రాయపడ్డారు. పిటిషనర్ కూడా తనంతట తానుగా రాజీనామా చేశారని, దానిని కూడా అంగీకరించారని ఆయన వాదించారు. అందువల్ల రాజీనామా ఆమోదం పొందిన తర్వాత పిటిషనర్ కు మాండ్రమ్స్ రిట్ కోసం ప్రార్థించే హక్కు లేదని ఆయన వాదన. పిటిషనర్ జనరల్ మేనేజర్ పదవిని ఎంచుకోలేదని ఆయన కౌంటర్ లో వాదించారు. పిటిషనర్ అధికారికంగా దరఖాస్తు చేసుకుంటే తప్ప మంజూరు చేయలేమన్నది ఆయన వాదన. అందువల్ల పిటిషనర్ కు జనరల్ మేనేజర్ (ఆపరేషన్స్) (డైరెక్టర్ గా ఎంపికయ్యే తేదీ వరకు ఆయన నిర్వహించిన పోస్టు)పై కూడా హక్కు లేదని వాదించారు. అందువల్ల పిటిషనర్ కు ఎలాంటి ఉపశమనం లభించదని సీనియర్ న్యాయవాది తేల్చిచెప్పారు.

11.2 క్లాజ్ ఉద్యోగులకు మాత్రమే సంబంధించినదని, ఏ డైరెక్టర్ ను సూచించదని ప్రతివాదుల తరపు సీనియర్ న్యాయవాది వాదించారు. ఉద్యోగుల తొలగింపు అనే పదం వాడకం, స్టాండింగ్ ఆర్డర్ ప్రస్తావన చూస్తుంటే ఆ క్లాజు ఉద్యోగులకు మాత్రమే వర్తిస్తుందని, డైరెక్టర్లకు వర్తించదని స్పష్టమవుతోందన్నది ఆయన వాదన.

రిజాయిండర్ /ప్రత్యుత్తరం:



2020:APHC:32098

దీనికి సమాధానంగా పిటిషనర్ తరపు సీనియర్ న్యాయవాది వాదిస్తూ.. ఆ పదవిలో కొనసాగే హక్కు అని, ప్రత్యేకంగా దరఖాస్తు చేసుకోవాల్సిన అవసరం లేదని వాదించారు. గతంలో ప్రస్తావించిన క్లాజులను చదివితే పిటిషనర్ పునర్నియామకానికి అర్హుడని స్పష్టమవుతోందని వాదించారు. వాస్తవానికి 08.03.2019న రాజీనామా లేఖ సమర్పించినప్పటికీ, పిటిషనర్ డైరెక్టర్ (ఆపరేషన్ అండ్ టెక్నికల్)గా కొనసాగాలని 09.03.2019న లేఖ కూడా రాశారు. 11.03.2019న రాజీనామాను ఆమోదించినట్లు ఉత్తర్వులు జారీ చేసే వరకు తనకు ఎలాంటి అధికారిక సమాచారం అందలేదని ఆయన వాదించారు. అందువల్ల పిటిషనర్ కోరిన విధంగా ఉపశమనాలకు అర్హులని ఆయన పేర్కొన్నారు.

అభినివేశం DETERMINATION:

ఈ కేసులో 7.2ఎ, 11.1 క్లాజులపై ఇవ్వాలన్న వివరణ చుట్టూ ఈ కోర్టు అభిప్రాయంలో వివాదం కేంద్రీకృతమైంది.

క్లాజ్ 7.2ఎ ఈ క్రింది విధంగా ఉంది:

7.2A. ముగింపు రోజున, విక్రేత ద్వారా నామినేట్ చేయబడ్డ కంపెనీ యొక్క డైరెక్టర్లు తమ రాజీనామాను సమర్పించాలి మరియు హోల్ టైమ్ డైరెక్టర్లు తిరిగి నియామకానికి అర్హులు. రాజీనామా చేసిన డైరెక్టర్ల స్థానంలో కొనుగోలుదారులు బోర్డులో తమ నామినేషన్లను నియమిస్తారు.

క్లాజ్ 11.1 ఈ క్రింది విధంగా ఉంది:

11.1 డైరెక్టర్లు: కొనుగోలుదారులు ప్రస్తుత కాలపరిమితి ముగిసే వరకు ప్రస్తుత హోల్ టైమ్ డైరెక్టర్లు, ఇండిపెండెంట్ డైరెక్టర్లు మరియు నామినేట్ డైరెక్టర్ల నియామకాన్ని కొనసాగించాలి. ఏదేమైనా, క్లోజింగ్ తేదీ తరువాత, కొనుగోలుదారులు క్లాజ్ 7 మరియు వర్తించే చట్టానికి అనుగుణంగా హోల్ టైమ్ డైరెక్టర్లు మరియు ఇతర డైరెక్టర్లను నియమించే హక్కు కలిగి ఉంటారు.



ఈ రెండు క్లాజుల పునఃసమీక్ష ప్రశ్న. క్లాజ్ 7.2ఎలో రాజీనామా, పునర్నియామకానికి అర్హత గురించి ప్రస్తావించారు. క్లాజ్ 11.1 ప్రకారం డైరెక్టర్ల నియామకాలు ప్రస్తుత కాలపరిమితి ముగిసే వరకు కొనసాగుతాయి. అంతేకాకుండా, క్లాజ్ 11.1 ప్రకారం, క్లోజింగ్ తేదీకి, క్లాజ్ 7 ప్రకారం హోల్ టైమ్ డైరెక్టర్లను నియమించే హక్కు పిటిషనర్ కు ఉంటుంది.

ఈ రెండు క్లాజుల పునఃసమీక్ష ప్రశ్న. క్లాజ్ 7.2ఎలో రాజీనామా, పునర్నియామకానికి అర్హత గురించి ప్రస్తావించారు. క్లాజ్ 11.1 ప్రకారం ప్రస్తుత పదవీకాలం ముగిసే వరకు డైరెక్టర్ల నియామకం కొనసాగుతుంది. అంతేకాకుండా, క్లాజ్ 11.1 ప్రకారం, క్లోజింగ్ తేదీకి, క్లాజ్ 7 ప్రకారం హోల్ టైమ్ డైరెక్టర్లను నియమించే హక్కు పిటిషనర్ కు ఉంటుంది.

ఒప్పంద వివరణల యొక్క ప్రసిద్ధ మరియు స్థిరమైన సూత్రాలలో, బాగా తెలిసిన వాటిలో ఒకటి ఒప్పందాన్ని పూర్తిగా చదవాలి అనే సూత్రం. **DLF యూనివర్సల్ లిమిటెడ్, వర్నెస్టైరెక్టర్, టాస్ అండ్ కంట్రీ ప్లానింగ్, హర్యానా** నుంచి ఈ క్రింది వాక్యం ఇవ్వబడింది:-

11. ఒక ఒప్పందాన్ని దాని ఉద్దేశ్యానికి అనుగుణంగా నిర్వచించడం చట్టంలో స్థిరపడిన సూత్రం. ఒక ఒప్పందం యొక్క ఉద్దేశ్యం అనేది ఒప్పందం వాస్తవీకరించడానికి రూపొందించబడిన ఆసక్తులు, లక్ష్యాలు, విలువలు, విధానం. ఇందులో పార్టీల ఉమ్మడి ఉద్దేశం ఉంటుంది. అటువంటి ప్రతి ఒప్పందం ఒప్పంద పక్షాల వ్యక్తిగత సంకల్పం యొక్క స్వయంప్రతిపత్తిని వ్యక్తపరుస్తుంది. ఇది పార్టీల మధ్య సహేతుకమైన, చట్టబద్ధంగా సంరక్షించబడిన అంచనాలను సృష్టిస్తుంది మరియు దాని ఫలితాలపై ఆధారపడుతుంది. పరిపూర్ణ వివరణ యొక్క స్వభావానికి అనుగుణంగా, ఒప్పందం ఏర్పడే సమయంలో



పార్టీల ఉమ్మడి ఉద్దేశ్యం ద్వారా ఒప్పందం యొక్క అంతిమ ఉద్దేశ్యాన్ని కోర్టు నిర్ణయించాల్సి ఉంటుంది. ఇది ఏ ఒక్క పార్టీ ఉద్దేశం కాదు. ఇది ఇరు పక్షాల ఉమ్మడి ఉద్దేశం మరియు పార్టీల ఉమ్మడి ఉద్దేశ్యం ఒప్పందం యొక్క సంపూర్ణత మరియు దాని ఏర్పాటు చుట్టూ ఉన్న పరిస్థితుల నుండి కనుగొనబడుతుంది.

అంతేకాదు, ఈ అంశంపై చట్టప్రకారం రాధా సుందర్ దత్తా వర్సెస్ మహ్మద్ సహా.. జహదూర్ రహీమ్ 2 మరియు ఇండియా ట్రేడ్ ప్రమోషన్ ఆర్గనైజేషన్ వర్సెస్ ఇంటర్నేషనల్ అమ్యూజ్ మెంట్ లిమిటెడ్ 3, రెండు వివరణలు సాధ్యమైతే, ఒకటి అన్ని క్లాజులను అమలు చేస్తుంది మరియు మరొకటి ఒకటి లేదా అంతకంటే ఎక్కువ క్లాజులను అమలు చేస్తుంది, ఇది ఒప్పందాన్ని అమలు చేస్తుంది. దీనికీతోడు మునుపటి క్లాజు, తర్వాతి క్లాజు ఉంటే అది మునుపటి క్లాజు అని కూడా నిర్ణయించారు. ఒప్పందాలు, దస్తావేజులకు వర్తించే వివరణ నియమం ఇది. వీలునామాలో, ఇది మునుపటి క్లాజు కంటే తరువాతి క్లాజు ఆధిపత్యం వహిస్తుంది. కానీ ఒక సాధారణ ఒప్పందం లేదా దస్తావేజులో, అవి రాజీపడలేకపోతే లేదా ఒకదానికొకటి విరుద్ధంగా ఉంటే మునుపటి నిబంధన తరువాత ఉంటుంది. రాధా సుందర్ దత్తా కేసులో (2 సుప్ర) భారత అత్యున్నత న్యాయస్థానం ఈ క్రింది విధంగా తీర్పునిచ్చింది:

"..... వాస్తవానికి మునుపటి క్లాజుకు, తర్వాతి క్లాజులకు మధ్య వైరుధ్యం ఏర్పడి వాటన్నింటికీ కార్యరూపం ఇవ్వడం సాధ్యం కాకపోతే, మునుపటి క్లాజులే తరువాతి క్లాజులను అధిగమించాలి తప్ప అందుకు విరుద్ధంగా ఉండకూడదనేది నిర్మాణ నియమం. **ఫోర్ట్స్ వర్సెస్** [1922] 1 A.C. 256 లో లార్డ్ రెన్నర్ ఈ నియమాన్ని ఈ క్రింది విధంగా పేర్కొన్నాడు:



2020:APHC:32098

ఒక దస్తావేజులో మునుపటి క్లాజును అనుసరించి, మునుపటి క్లాజు సృష్టించిన బాధ్యతను పూర్తిగా నాశనం చేసే తరువాతి క్లాజును అనుసరిస్తే, తరువాతి క్లాజును అసహ్యకరమైనదిగా తిరస్కరించాలి మరియు మునుపటి క్లాజ్ అమలులో ఉంటుంది. ఈ సందర్భంలో రెండు క్లాజులను సర్దుబాటు చేయలేమని, ఒప్పందంలో మునుపటి నిబంధన తరువాత దాని కంటే ఎక్కువగా ఉంటుందని తెలిపింది.

గతంలో ఢిల్లీ హైకోర్టు ఇచ్చిన తీర్పులోనూ ఇదే అభిప్రాయాన్ని పునరుద్ఘాటించారు. అందువల్ల, ఈ రిట్ ను నిర్ణయించడానికి ఈ స్థిరమైన వివరణ సూత్రాలను ఉపయోగించినట్లయితే, ప్రస్తుత పేర్ పర్పేజ్ అగ్రిమెంట్ నుండి ఇది స్పష్టమవుతుంది:

(1) 2వ ప్రతిస్పందక సంస్థ యొక్క యాజమాన్యం మరియు నిర్వహణను కొత్త యజమానులకు అంటే ప్రతిస్పందకులు 3 నుండి 6 వరకు బదిలీ చేయడమే ఒప్పందం యొక్క ఉద్దేశ్యం.

(2) 7.2.ఎ డైరెక్టర్లు రాజీనామా చేయాలని, ఆ తర్వాత వారు నియామకానికి అర్హులని మాత్రమే స్పష్టంగా పేర్కొంది. తదుపరి క్లాజు ప్రకారం కొనుగోలుదారులు డైరెక్టర్ల స్థానంలో తమ నామినీని నియమించాలి. 7.4 రాజీనామా చేసిన డైరెక్టర్లకు నష్టపరిహారం చెల్లించడం గురించి కూడా మాట్లాడుతుంది.

(3) క్లాజ్ 11-11.1 యొక్క మొదటి భాగం ప్రకారం డైరెక్టర్లు వారి ప్రస్తుత పదవీకాలం వరకు పదవిలో కొనసాగుతారు. అయితే, ముగింపు తేదీ తర్వాత, కొనుగోలుదారులు క్లాజ్ 7 ప్రకారం డైరెక్టర్లను నియమించడానికి అర్హులు.



అందువల్ల, మొత్తం కాంట్రాక్ట్ యొక్క సామరస్యపూర్వక నిర్మాణాన్ని అవలంబిస్తే, ఒప్పందం యొక్క ఉద్దేశ్యం యాజమాన్యం మరియు నియంత్రణను కొత్త యజమానులకు బదిలీ చేయడమే అని స్పష్టమవుతుంది- ప్రతిస్పందకుడు నెం.3 నుండి 6 వరకు. పిటిషనర్ తరపు సీనియర్ న్యాయవాది వివరణ ఒప్పందంలోని ప్రధాన ఉద్దేశానికి విరుద్ధంగా ఉంటుంది. కొత్త కొనుగోలుదారులకు డైరెక్టర్ పదవికి తమ సొంత నామినీలను నియమించుకునే అవకాశం కల్పించాలి. ఇది కాకుండా, 7.29 మరియు 11.00 మధ్య సంఘర్షణను గౌరవనీయ భారత సుప్రీంకోర్టు తీర్పు మరియు ఇంతకు ముందు ఉదహరించిన ఢిల్లీ హైకోర్టు తీర్పుకు అనుగుణంగా చూస్తే, క్లాజ్ 11.1 కంటే క్లాజ్ 7.2 ఎ విజయం సాధిస్తుంది. ప్రస్తుతం ఉన్న డైరెక్టర్లు రాజీనామా చేయాల్సి ఉంటుందని, ఆ తర్వాతే వారు పునర్నియామకానికి పరిగణనలోకి తీసుకుంటారని పేర్కొన్నారు. అందువల్ల, రాజీనామా చేయాల్సిన ప్రాథమిక బాధ్యత డైరెక్టర్లపై ఉంటుంది. క్లాజ్ 7 ప్రకారం కొత్త డైరెక్టర్లను నియమించాలని 11.1 స్పష్టం చేసింది. అందువల్ల మాజీ డైరెక్టర్లు మాత్రమే పునర్నియామకానికి "అర్హులు".

పిటిషనర్ 08.03.2019 న తన రాజీనామాను సమర్పించినట్లు కూడా స్పష్టమవుతోంది. రాజీనామా ఆమోదాన్ని తనకు ఇవ్వాలని, రిజిస్ట్రార్ ఆఫ్ కంపెనీస్ వద్ద దాఖలు చేసిన ఫారం కాపీని కూడా తనకు ఇవ్వాలని ఆయన లేఖలో స్పష్టంగా పేర్కొన్నారు. 08.03.2019 న రెండవ ప్రతివాది సంస్థ వెల్లడించిన కాపీని పిటిషనర్ స్వయంగా (సెబీ)కి సమర్పించారు, ప్రస్తుత డైరెక్టర్లందరూ రాజీనామా చేశారని స్పష్టంగా పేర్కొన్నారు మరియు నియమితులైన కొత్త డైరెక్టర్ల పేర్లను కూడా పేర్కొన్నారు. దీంతో రాజీనామాను కూడా ఆమోదించి చర్యలు తీసుకున్నట్లు స్పష్టమవుతోంది.



అందువల్ల, క్లాజు యొక్క వివరణ మరియు వాస్తవాల ఆధారంగా, పిటిషనర్ కంపెనీ డైరెక్టర్ల పరిగణించడానికి / కొనసాగించడానికి అర్హుడని చెప్పడానికి పిటిషనర్ కేసు వేయలేదని ఈ కోర్టు అభిప్రాయపడింది.

జీఎం (ఆపరేషన్స్) పోస్టుపై పిటిషనర్ కు ఉన్న మరో అంశం పరిశీలనలో ఉంది. దీన్ని పరిగణనలోకి తీసుకోవాలంటే పిటిషనర్ దరఖాస్తు చేసుకోవాలని ప్రతివాదులు అభిప్రాయపడ్డారు. పిటిషనర్ ప్రభుత్వ సంస్థల శాఖ రూపొందించిన ప్రామాణిక నియమనిబంధనలపై ఆధారపడింది. ఈ డాక్యుమెంట్ లో పేరా 1.1.8 ప్రకారం పిటిషనర్ తనకు ఉన్న పదవిలో కొనసాగే హక్కు ఉందని స్పష్టమవుతోంది. ప్రతివాది దాఖలు చేసిన డాక్యుమెంట్ కూడా యూనిఫామ్ పాలసీని లీన్ కోసం రూపొందించినట్లు చూపిస్తుంది, కానీ ఉద్యోగి లైసెన్స్ కోసం "దరఖాస్తు" చేయాలని చెప్పలేదు. అంతే కాకుండా ఈ అంశంపై కేసు చట్టం కూడా స్పష్టంగా ఉంది. లీన్ అనేది ఒక పోస్ట్ కు జతచేయబడినది. నియామకం చెల్లుబాటు అయిన తర్వాత, ప్రభుత్వ ఉద్యోగిని శాశ్వతంగా మరొక పోస్టులో నియమించే వరకు పదవిలో కొనసాగుతారు. ఈ కేసులో పిటిషనర్ కు డైరెక్టర్ గా ఐదేళ్ల కాలపరిమితి మాత్రమే ఇచ్చారు. అందువల్ల ఆయన నిర్వహిస్తున్న పదవిపై పట్టు కోల్పోయారని చెప్పలేం. అందువల్ల పిటిషనర్ పదవీ విరమణ తేదీ వరకు జనరల్ మేనేజర్ (ఆపరేషన్స్)గా కొనసాగడానికి అర్హులని, సంబంధిత నియమ నిబంధనలకు లోబడి ఉండాలని ఈ కోర్టు పేర్కొంది.

జనరల్ మేనేజర్ (ఆపరేషన్స్)గా కొనసాగే పిటిషనర్ హక్కును ప్రతివాదులు హరించలేరని ఈ కోర్టు అభిప్రాయపడింది. పిటిషనర్ రిట్ లో విజయం సాధించినందున; జనరల్ మేనేజర్ (ఆపరేషన్స్)గా కొనసాగడానికి, కొనసాగించడానికి అర్హుడు.



తుది ఉత్తర్వులు వెలువడుతున్న దృష్ట్యా, ఐవలో తదుపరి ఉత్తర్వులు ఏవీ లేవు. 2019లో నెం.1, 2019లో 3వ స్థానంలో నిలిచింది. ఇక ఐవ విషయానికొస్తే.. నెం.5, 6లకు సంబంధించి, రిట్ పిటిషన్ దాఖలు చేసిన తరువాత తలెత్తే సమస్యలకు సంబంధించినవి కాబట్టి సవరణలను అనుమతించాలని ఈ కోర్టు అభిప్రాయపడింది, ఇవి ప్రధాన సమస్యపై ప్రభావం చూపుతాయి. అందువల్ల అవసరమైన సవరణలు చేయాలని కార్యాలయాన్ని ఆదేశించారు. 2019 నాటి జీఎం ఆపరేషన్ల ఐ.ఎ.నెం.2పై కూడా పిటిషనర్ కు హక్కు ఉందని, పదవీ విరమణ కార్పస్ మొదలైన వాటి నుంచి ఎలాంటి రికవరీలు చేయలేమని ఈ కోర్టు పేర్కొంది. 2019 ఐ.ఎ.నెం.2 అనుమతించబడినందున, 2019 ఐ.ఎ.నెం.2లో ఉత్తర్వులను ఎత్తివేయడానికి దాఖలు చేసిన 2019 ఐ.ఎ.నెం.4ను కొట్టివేస్తున్నారు.

ఇక ఐవ విషయానికొస్తే.. 2019 నెం.7కు సంబంధించి, 18.09.2019 నాటి 2019 ప్రకటన నెం.3 యొక్క కార్యకలాపాలను నిలిపివేయాలని అభ్యర్థించారు. పిటిషనర్ కు అనుకూలంగా ఏ ఉత్తర్వు ఇచ్చినా ఫలితం లేకుండా చేసేందుకు ఉద్దేశపూర్వకంగానే మరో పోస్టును సృష్టించారనేది పిటిషనర్ వాదన. ఈ ఉత్తర్వులు/ప్రకటనల అమలును నిలిపివేస్తూ 01.10.2019న మధ్యంతర ఉత్తర్వులు జారీ చేసింది. మధ్యంతర ఉత్తర్వులు నేటికీ కొనసాగుతూనే ఉన్నాయి. రిట్ పిటిషన్ లో పాక్షికంగా విజయం సాధించే హక్కు పిటిషనర్ కు ఉందని ఈ కోర్టు నిర్ధారణకు వచ్చింది. పిటిషనర్ కు కార్పొరేషన్ తలుపులు మూసివేస్తున్నారని పిటిషనర్ తరపు సీనియర్ న్యాయవాది చెప్పిన దాంట్లో తగినంత బలం ఉందని ఈ కోర్టు గుర్తించింది. రిట్ పిటిషన్ పెండింగ్ లో ఉన్న సమయంలో కొత్త పోస్టును సృష్టించి భర్తీ చేసేందుకు ప్రయత్నిస్తారు. జీఎం (ఆపరేషన్స్) నిర్వర్తిస్తున్న విధులనే కొత్త వ్యక్తికి ఇవ్వాలని ప్రతిపాదించారు. దీనికి సరైన లేదా హేతుబద్ధమైన వివరణ ఇవ్వబడలేదు. ఈ కొత్త చీఫ్ ఆపరేటింగ్ ఆఫీసర్ పోస్టు నాన్ కేడర్ పోస్టు అనే వాదనను కూడా కొట్టిపారేయలేం. డైరెక్టర్ (ఆపరేషన్స్) విధులను నిర్వర్తించడానికి చీఫ్ ఆపరేటింగ్ ఆఫీసర్ (సీఓఓ) పదవిని సృష్టిస్తున్నారని పిటిషనర్ తరపు న్యాయవాది చెప్పిన దానిలో బలం ఉందని ఈ



2020:APHC:32098

కోర్టు గుర్తించింది. అందుకే ఐ.ఎ. 2019 నెం.7ను కూడా అనుమతించారు మరియు 18.09.2019 నాటి ప్రకటన నెం.3/2019 ను పక్కన పెట్టారు.

పైన పేర్కొన్న అన్ని కారణాల వల్ల, రిట్ పిటిషన్ పాక్షికంగా అనుమతించబడుతుంది. పిటిషనర్ పదవీ విరమణ చేసే వరకు, నియమనిబంధనల ప్రకారం రెండో ప్రతివాది డిసిఐలో జనరల్ మేనేజర్ (ఆపరేషన్స్) పదవిలో కొనసాగడానికి అర్హుడని పేర్కొంది. ఈ ఉత్తర్వు ఫలితంగా, పిటిషనర్ సహజంగా / పర్యవసానంగా ప్రవహించే మరియు ఉత్పన్నమయ్యే అన్ని ప్రయోజనాలకు అర్హులు.

దీనికి కొనసాగింపుగా, ఇతర దరఖాస్తులు ఏవైనా పెండింగ్లో ఉంటే, మూసివేయబడతాయి.

డి.వి.ఎస్.ఎస్.సోమయాజులు, జె.

తేది : 28.04.2020

గమనిక: ఎల్.ఆర్.కాపీ మార్క్ చేయాలి.

B/o

కె.ఎల్.పి.