

25 اپریل 1963

ازعدالت عظمیٰ

سور انامیل اینڈ اسٹیمپنگ ورکس (پی) لمیٹڈ

بنام

ان کے کارکن

(پی۔ بی۔ گچیندرگڈ کر، کے۔ این۔ وانچو، اور کے۔ سی۔ داس گپتا جسٹسز۔)

صنعتی تنازعہ۔ ملازم کی برطرفی۔ محکمہ کی طرف سے کوئی مناسب تحقیقات نہیں۔ صنعتی ٹریبونل کی طرف سے بحالی۔ جواز۔ "مسلسل خدمت"، جس کا مطلب ہے۔ صنعتی تنازعات ایکٹ، 1947 (1947 کا 14) دفعات 2 (ای ای ای) 25 بی۔

اپیل کنندہ کمپنی میں کام کرنے والے ڈی کو 23 اکتوبر 1959 کو ایک نوٹس جاری کیا گیا تھا، جس میں الزام لگایا گیا تھا کہ اس کی غلطیوں کی وجہ سے متعدد اشیاء خراب ہوئے ہیں، اور اس سے کہا گیا تھا کہ وہ اس کی وجہ بتائے کہ کمپنی اس کے خلاف تادیبی کارروائی کیوں نہ کرے۔ ان کے خلاف کی گئی تفتیش میں الزام ثابت کرنے کے لیے ان کے علاوہ کسی سے بھی پوچھ گچھ نہیں کی گئی۔ اس کا سامنا اعلیٰ اور دیگر افراد کی اپنی پیٹھ کے پیچھے کی گئی رپورٹوں سے ہوا اور صرف یہ پوچھا کہ یہ افراد اس کے خلاف جھوٹی رپورٹیں کیوں بنا رہے ہیں۔ 11 نومبر 1959 کو انتظامیہ کی طرف سے انہیں کمپنی کی خدمت سے برخاست کرنے کا حکم دیا گیا تھا "انتظامیہ کے اعلیٰ کے کسی بھی حکم کے لیے جان بوجھ کر نافرمانی یا نافرمانی کرنے کے لیے چاہے وہ اکیلے ہو یا کسی اور یا دوسروں کے ساتھ مل کر ہو۔" انڈسٹریل ٹریبونل، جس کے پاس تنازعہ بھیجا گیا تھا، کا خیال تھا کہ گھریلو ٹریبونل نے قدرتی انصاف کے اصولوں پر عمل نہیں کیا اور اس کے سامنے پیش کیے گئے شواہد کی جانچ پڑتال کے بعد ٹریبونل اس نتیجے پر پہنچا کہ یہ قرار دینے کے لیے کافی مواد موجود نہیں ہے کہ ڈی نافرمانی یا نافرمانی کا مجرم تھا جس کے لیے برطرفی کا حکم دیا گیا تھا، یا کمپنی کی املاک کو ہونے والے مبینہ نقصان کے حوالے سے۔ ٹریبونل نے اس کے مطابق برخاستگی کے حکم کو کالعدم قرار دیا اور ڈی کی بحالی کی ہدایت کی۔ اپیل کنندہ نے ٹریبونل کے حکم کے جواز کو اس بنیاد پر چیلنج کیا کہ یہ ٹریبونل کے لیے کھلا نہیں ہے کہ وہ گھریلو ٹریبونل کے ذریعے اخذ کردہ نتائج کے پیچھے جائے۔

یہ قرار دیا گیا کہ اگر کسی صنعتی ملازم کی خدمات قدرتی انصاف کے قواعد کے مطابق ہونے والی مناسب گھریلو انکوائری کے بعد ختم کردی جاتی ہیں اور انکوائری میں جو نتائج اخذ کیے جاتے ہیں وہ غلط نہیں ہوتے ہیں، تو صنعتی ٹریبونل مذکورہ نتائج کی صداقت یا درستگی پر غور کرنے کا حقدار نہیں ہے۔ لیکن، جہاں موجودہ معاملے کی طرح، کوئی مناسب انکوائری نہیں تھی، ٹریبونل کو گھریلو ٹریبونل کے نتائج کو نظر انداز کرنے میں جائز قرار دیا گیا۔

یہ نہیں کہا جاسکتا کہ انکوائری مناسب طریقے سے کی گئی ہے جب تک کہ (1) ملازم کے خلاف کارروائی کرنے والے کو اس

کے خلاف لگائے گئے الزامات کے بارے میں واضح طور پر آگاہ نہیں کیا گیا ہو، (2) الزامات کے سلسلے میں عام طور پر ملازم کی موجودگی میں گواہوں سے پوچھ گچھ کی جاتی ہے، (3) ملازم کو گواہوں سے پوچھ گچھ کرنے کا مناسب موقع دیا جاتا ہے، (4) اگر وہ کسی متعلقہ معاملے پر چاہے تو اسے اپنے دفاع میں خود سمیت گواہوں سے پوچھ گچھ کرنے کا مناسب موقع دیا جاتا ہے، اور (5) انکوائری افسر اپنی رپورٹ میں اس کی وجوہات کے ساتھ اپنے نتائج درج کرتا ہے۔

اپیل کنندہ کمپنی کی خدمت میں دو کارکنوں کو 10 مارچ 1959 کو مقرر کیا گیا تھا لیکن ان کی خدمات 15 جنوری 1960 کو ختم کر دی گئیں۔ ایک کام کرنے والا جو کسی آجر کے تحت کم از کم ایک سال تک مسلسل خدمت میں رہا ہو وہ صنعتی تنازعات ایکٹ 1947 کی دفعہ 25 ایف کے تحت کچھ فوائد کا حقدار تھا اور دفعہ 25 بی کے تحت ایک کام کرنے والا جس نے بارہ کیلنڈر مہینوں کی مدت کے دوران کسی صنعت میں کم از کم 240 دن کام کیا ہو اسے صنعت میں ایک سال کی مکمل خدمت مکمل کرنے والا سمجھا جائے گا۔ یہ پایا گیا کہ دونوں کارکنوں نے ملازمت کی مدت کے دوران 11 کیلنڈر مہینوں سے بھی کم عرصے تک 240 دن سے زیادہ کام کیا تھا۔

قراردیا کہ دونوں مزدور صنعتی تنازعات ایکٹ 1947 کی دفعہ 25 ایف کے فوائد کے حقدار نہیں تھے۔

اس سے پہلے کہ کسی کارکن نے کسی بھی صنعت میں ایک سال کی مسلسل خدمت مکمل کی ہو، پہلے یہ ظاہر کرنا ضروری ہے کہ وہ کم از کم 12 کیلنڈر مہینوں کی مدت کے لیے ملازم تھا اور اس کے بعد ان 12 کیلنڈر مہینوں کے دوران اس نے کم از کم 240 دن کام کیا تھا۔ دفعہ 25 بی کے تقاضے محض اس حقیقت سے پورا نہیں ہوں گے کہ کام کے دنوں کی تعداد 240 دنوں سے کم نہیں ہے۔

دیوانی اپیل کا عدالتی حد اختیار 1962: کی سول اپیل نمبر 681۔

1960 کے کیس نمبر VIII 167 میں مغربی بنگال کے پانچویں صنعتی ٹریبونل کے 13 مارچ 1961 کے ایوارڈ سے خصوصی اجازت کے ذریعے اپیل۔

اپیل کنندہ کی طرف سے پی کے سین گپتا اور ڈی این مکھرجی۔

جواب دہندگان کے لیے جنارڈن شرما۔

1963 7 مئی۔ عدالت کا فیصلہ اس کے ذریعے دیا گیا

داس گپتا۔ ہے۔ یہ اپیل اپیل گزار اور اس کے کارکنوں کے درمیان صنعتی تنازعہ کی وجہ سے پیدا ہوتی ہے۔ یہ تنازعہ 11 کارکنوں کی برطرفی کے حوالے سے تھا اور اسے پانچویں صنعتی ٹریبونل، مغربی بنگال کو بھیج دیا گیا تھا۔ اس اپیل میں ہم ان 11 میں سے صرف تین کے بارے میں فکر مند ہیں کیونکہ کمپنی کو ان تینوں کے سلسلے میں ٹریبونل کے فیصلے کے خلاف اپیل کرنے کی خصوصی اجازت دی

گئی تھی۔ وہ ہیں، مانیک چندر داس، ناگین بورا اور منوہرن۔

ہم سب سے پہلے مانیک چندر داس کے معاملے سے نمٹیں گے۔ ایسا معلوم ہوتا ہے کہ 23 اکتوبر 1959 کو انہیں ایک نوٹس جاری کیا گیا تھا جس میں الزام لگایا گیا تھا کہ ان کی غلطیوں کی وجہ سے متعدد اشیائی خراب ہو گئے تھے۔ ان سے کہا گیا کہ وہ نوٹس موصول ہونے کے 48 گھنٹوں کے اندر وجہ بتائیں کہ کمپنی ان کے خلاف تادیبی اقدامات کیوں نہ کرے۔ 25 اکتوبر کے اپنے جواب میں انہوں نے اس معاملے میں کسی بھی ذمہ داری سے انکار کیا اور ذکر کیا کہ انہوں نے سپروائزر اور سرداروں کو ناقص اشیائی کے بارے میں پہلے ہی اطلاع دے دی تھی اور ان کے مشورے کے مطابق سرحدیں پینٹ کر دی تھیں۔ انتظامیہ کے مطابق، مانیک کے خلاف 29 اکتوبر 1959 کو انکو انگری کی گئی اور انکو انگری افسر، ورسکس مینجر کی رپورٹ پر انہیں برخاست کر دیا گیا۔ برطرفی کا حکم 11 نومبر 1959 کو دیا گیا۔ اس میں یہ کہا گیا تھا کہ اسے کمپنی کی خدمت سے برخاست کر دیا گیا تھا "اعلیٰ یا انتظامیہ کے کسی بھی حکم کی جان بوجھ کر نافرمانی یا نافرمانی کرنے پر، چاہے وہ اکیلے ہو یا کسی اور یا دوسروں کے ساتھ مل کر ہو۔"

ایسا معلوم ہوتا ہے کہ مانیک کے خلاف انڈسٹریل ٹریبونل کے سامنے کچھ شواہد پیش کیے گئے تھے تاکہ یہ ظاہر کیا جاسکے کہ اس نے کمپنی کی جائیداد کو کچھ نقصان پہنچایا تھا۔ ٹریبونل نے فیصلہ دیا کہ گھریلو ٹریبونل نے قدرتی انصاف کے اصولوں پر عمل نہیں کیا۔ اس کے بعد اس نے انتظامیہ کی جانب سے گواہوں کی طرف سے پیش کردہ شواہد کی جانچ پڑتال کی اور اس نتیجے پر پہنچا کہ ٹریبونل کے سامنے ایسا کوئی کافی مواد موجود نہیں ہے جس میں یہ قرار دیا جاسکے کہ مانیک نافرمانی یا نافرمانی کا مجرم تھا جس کے لیے برطرفی کا حکم منظور کیا گیا تھا۔ ٹریبونل نے مزید نشاندہی کی کہ کمپنی کی املاک کو ہونے والے مبینہ نقصان کے سلسلے میں اس کے سامنے موجود ثبوت کسی بھی الزام کو قائم کرنے کے لیے کافی نہیں تھے جو برخاستگی کے لائق ہو۔ اس کے مطابق، اس نے کمپنی کی طرف سے منظور کردہ برطرفی کے حکم کو کالعدم قرار دیا اور اس کی بحالی کی ہدایت کی۔

اس حکم کے خلاف اپیل کی حمایت میں مسٹر سین گپتا نے زور دیا ہے کہ انڈسٹریل ٹریبونل کے لیے یہ کھلا نہیں ہے کہ وہ گھریلو ٹریبونل کے ذریعے اخذ کردہ نتائج کے پیچھے جائے۔ انہوں نے دعویٰ کیا کہ ٹریبونل کا یہ سوچنا غلط تھا کہ قدرتی انصاف کے اصولوں پر عمل نہیں کیا گیا۔ ایسا معلوم ہوتا ہے کہ مانیک اور ایک برتنچی کے خلاف مشترکہ تفتیش کی گئی تھی۔ الزامات کو ثابت کرنے کے لیے اس تفتیش میں کسی سے پوچھ گچھ نہیں کی گئی۔ صرف مانیک اور برتنچی کی جانچ کی گئی۔ ان کا سامنا سپروائزر اور ان کی پیٹھ کے پیچھے بنائے گئے دیگر افراد کی رپورٹوں سے کیا گیا اور ان سے صرف یہ پوچھا گیا کہ یہ افراد ان کے خلاف جھوٹی رپورٹیں کیوں بنا رہے ہیں۔ یہ واضح نہیں ہے کہ انہوں نے جو کہا وہ ریکارڈ کیا گیا تھا یا نہیں۔ تفتیشی اتھارٹی کے مطابق وہ "اس بات کی وضاحت کرنے سے قاصر تھے کہ یہ افراد ان کے خلاف جھوٹی رپورٹیں کیوں بنا رہے ہوں گے"۔ ہماری رائے میں، یہ الفاظ کا غلط استعمال ہوگا کہ یہ مناسب تحقیقات کے انعقاد کے مترادف ہے۔ اس عدالت نے فیصلوں کے سلسلے میں یہ کہا ہے کہ اگر کسی صنعتی ملازم کی خدمات قدرتی انصاف کے قواعد کے مطابق کی گئی مناسب گھریلو تحقیقات کے بعد ختم کر دی جاتی ہیں اور انکو انگری میں جو نتائج اخذ کیے جاتے ہیں وہ متضاد نہیں ہوتے ہیں تو صنعتی ٹریبونل مذکورہ نتائج کی ملکیت یا درستگی پر غور کرنے کا حقدار نہیں ہے۔ حالیہ مہینوں میں اس عدالت میں آنے والے متعدد مقدمات میں، ہم دیکھتے ہیں کہ کچھ آجروں نے اس عدالت کے فیصلوں کو اس معنی میں غلط سمجھا ہے کہ محض انکو انگری کی شکل صنعتی قانون کے تقاضوں کو پورا کرے گی اور ان کے ذریعے کی گئی تادیبی کارروائی کو چیلنج سے بچائے گی۔ یہ رویہ مکمل طور پر غلط نہیں کا شکار ہے۔ یہ نہیں کہا جاسکتا کہ

انکوائری مناسب طریقے سے کی گئی ہے جب تک کہ (1) ملازم کے خلاف کارروائی کرنے والے کو اس کے خلاف لگائے گئے الزامات کے بارے میں واضح طور پر مطلع نہیں کیا گیا ہو، (2) گواہوں سے پوچھ گچھ کی جاتی ہے۔ عام طور پر ملازمین کی موجودگی میں الزامات کے سلسلے میں، (3) ملازم کو گواہوں سے پوچھ گچھ کرنے کا مناسب موقع دیا جاتا ہے، (4) اگر وہ کسی متعلقہ معاملے پر چاہتا ہے تو اسے اپنے دفاع میں خود سمیت گواہوں سے پوچھ گچھ کرنے کا مناسب موقع دیا جاتا ہے، اور (5) انکوائری افسر اپنی رپورٹ میں اس کی وجوہات کے ساتھ اپنے نتائج درج کرتا ہے۔ موجودہ معاملے میں وہ افراد جن کے ملازمین کی پیٹھ کے پیچھے دیے گئے بیانات کو تفتیشی اتھارٹی نے استعمال کیا تھا، انہیں جرح کے لیے دستیاب نہیں کیا گیا تھا لیکن ایسا معلوم ہوتا ہے کہ وہ انکوائری میں موجود بھی نہیں تھے۔ یہ بھی ظاہر نہیں ہوتا کہ یہ رپورٹیں انکوائری ہونے سے پہلے کسی بھی وقت ملازم کو فراہم کی گئی تھیں۔ یہاں تک کہ اگر رپورٹیں بنانے والے افراد موجود ہوتے اور ملازم کو ان سے جرح کرنے کا موقع دیا جاتا، تو ان حالات میں یہ کہنا مشکل ہوتا کہ یہ ایک منصفانہ اور کافی موقع تھا۔ لیکن اس معاملے میں یہ ظاہر ہوتا ہے کہ رپورٹ بنانے والے افراد انکوائری میں بالکل بھی شریک نہیں ہوئے۔ معاملے کے جس بھی پہلو سے جانچ پڑتال کی جائے یہ واضح ہے کہ نام کے قابل کوئی تفتیش نہیں تھی اور ٹریبونل نے گھریلو ٹریبونل کے ذریعے اخذ کردہ نتیجے کو مکمل طور پر نظر انداز کرنے کا جواز پیش کیا۔

ایک بار پھر دلچسپ صورتحال یہ ہے کہ اگرچہ گھریلو ٹریبونل نے خام مال کو جان بوجھ کر نقصان پہنچانے کے الزام میں مائیک کو برخاست کرنے کی سفارش کی تھی لیکن انتظامیہ کی طرف سے جاری کردہ برخاستگی کا حکم اس بدانتظامی کے سلسلے میں نہیں تھا۔ شرائط میں حکم نامے میں ذکر کیا گیا ہے کہ "آپ کو کمپنی کی خدمت سے برخاست کر دیا جاتا ہے کہ آیا آپ اکیلے یا کسی دوسرے یا دوسروں کے ساتھ مل کر، اعلیٰ یا انتظامیہ کے کسی بھی حکم کی جان بوجھ کر نافرمانی یا نافرمانی کرتے ہیں۔" ایسا معلوم ہوتا ہے کہ 23 اکتوبر 1959 کو مائیک کو بھیجی گئی فرد جرم میں "جان بوجھ کر نافرمانی یا نافرمانی" کے کسی الزام کا ذکر نہیں تھا۔ یہ بالکل واضح ہے کہ گھریلو ٹریبونل نے اسے کسی بھی نافرمانی یا نافرمانی کا مجرم نہیں پایا۔ یہ سمجھنا مشکل ہے کہ جائیداد کو نقصان پہنچانے کا الزام اور انکوائری افسر کی رپورٹ اسی سلسلے میں ہونے کی وجہ سے، برطانیہ کا حکم کسی اور چیز کے لیے کیسے دیا گیا۔ یہ خود برخاستگی کے حکم کو الگ کرنے کے لیے کافی بنیاد ہوگی۔

یہاں تک کہ اگر ہم یہ فرض کریں کہ مسٹر سین گپتا نے ہمیں قائل کرنے کی کوشش کی کہ مائیک کو واقعی اس وجہ سے برخاست کیا گیا تھا کہ وہ املاک کو نقصان پہنچانے کا مجرم پایا گیا تھا اور برخاستگی کے حکم میں یہ بیان غلط طریقے سے دیا گیا تھا کہ برخاستگی کی بنیاد اس کی جان بوجھ کر نافرمانی یا نافرمانی تھی، اپیل گزار کا معاملہ بہتر نہیں ہوگا۔ کیونکہ، گھریلو ٹریبونل کی طرف سے کوئی مناسب تحقیقات نہ ہونے کی وجہ سے آج صرف صنعتی ٹریبونل کو الزام کی سچائی سے مطمئن کر کے برخاستگی کے حکم کا جواز پیش کر سکتا ہے۔ ٹریبونل مطمئن نہیں ہوا ہے اور ہم اس سلسلے میں اس کے فیصلے کی درستگی کا جائزہ لینے کے لیے مائل نہیں ہیں کیونکہ عام طور پر حقیقت کے نتائج کو آرٹیکل 136 کے تحت اپیلوں میں چیلنج کرنے کی اجازت نہیں ہے۔ ہماری رائے میں، ٹریبونل نے کمپنی کی طرف سے منظور کردہ برخاستگی کے حکم کو صحیح طور پر کالعدم قرار دیا اور مائیک کی بحالی کا حکم دیا۔

اب ناگین بورا اور منوہرن کے معاملے پر آتے ہیں، ہم دیکھتے ہیں کہ وہ عارضی مزدور تھے۔ ٹریبونل نے فیصلہ دیا کہ ان کی خدمات کو ختم کرنے کا حکم صرف صنعتی تنازعات ایکٹ کی دفعہ 25 ایف کی دفعات کی عدم تعمیل کی وجہ سے برا تھا اور دوسری صورت میں نہیں۔ ٹریبونل نے ان افراد کو معاوضے کے طور پر کچھ ادائیگیاں کرنے کی ہدایت کی۔ مسٹر سین گپتا یہ دلیل دینا چاہتے تھے کہ چونکہ یہ

دونوں عارضی کارکن تھے اس لیے وہ دفعہ 25 ایف کے فائدے کے حقدار نہیں تھے۔ ہمارے لیے اس سوال پر غور کرنا غیر ضروری ہے، کیونکہ ہمیں ایسا لگتا ہے کہ یہ فرض کرتے ہوئے کہ عارضی مزدور بھی دفعہ 25 ایف کے فائدے کے حقدار ہیں، نہ ہی ناگین بورا اور نہ ہی منوہرن اس دفعہ کی شرائط کے تحت آتے ہیں۔

دفعہ کی سادہ شرائط پر صرف ایک کام کرنے والا شخص جو کسی آجر کے تحت کم از کم ایک سال سے مسلسل خدمات انجام دے رہا ہو، اس کے فائدے کا حقدار ہے۔ "مسلسل خدمت کی تعریف دفعہ 2 (ای ای ای) میں اس طرح کی گئی ہے جس کا مطلب بلا تعطل خدمت ہے، اور اس میں ایسی خدمت شامل ہے جو محض بیماری یا مجاز چھٹی یا حادثے یا ہڑتال کی وجہ سے رکاوٹ بن سکتی ہے جو غیر قانونی نہیں ہے یا لاک آؤٹ یا کام کا خاتمہ جو کارکن کی طرف سے کسی غلطی کی وجہ سے نہیں ہے۔ دفعہ 25 بی میں "مسلسل خدمت کا سال" سے کیا مراد ہے اس کی وضاحت کی گئی ہے۔ اس دفعہ کے تحت ایک کام کرنے والا جس نے بارہ کیلنڈر مہینوں کی مدت کے دوران کسی صنعت میں کم از کم 240 دن کام کیا ہو اسے صنعت میں مکمل خدمت کا ایک سال مکمل کرنے کے لیے ڈم کیا جائے گا۔ ناگین بورا اور منوہرن دونوں کو 10 مارچ 1959 کو دوبارہ مقرر کیا گیا۔ ان کی خدمات 15 جنوری 1960 کو ختم کر دی گئیں۔ تھو سٹھیسر میں ملازمت کی کل مدت 11 ماہ سے بھی کم تھی۔ یہ تنازعہ نہیں ہے کہ 10 مارچ 1959 کو ان کی دوبارہ تقرری سے پہلے کمپنی کے تحت ان کی سابقہ ملازمت کی مدت کو ایک سال کی مدت کا حساب لگانے میں مد نظر نہیں رکھا جاسکتا، کیونکہ یہ عام بنیاد ہے کہ 10 مارچ 1959 کو ان کی دوبارہ تقرری ایک نئی تقرری تھی۔ اس لیے مؤقف یہ ہے کہ ملازمت کی مدت کے دوران 11 کیلنڈر مہینوں سے بھی کم عرصے تک ان دونوں افراد نے 240 دن سے زیادہ کام کیا۔ ہماری رائے میں یہ دفعہ 25 بی کی ضرورت کو پورا نہیں کرے گا۔ اس سے پہلے کہ کسی کارکن کو کسی صنعت میں ایک سال کی مسلسل خدمت مکمل کرنے والا سمجھا جائے، پہلے یہ ظاہر کرنا ضروری ہے کہ وہ 12 کیلنڈر مہینوں سے کم مدت کے لیے ملازم تھا اور اس کے بعد ان 12 کیلنڈر مہینوں کے دوران کم از کم 240 دن کام کیا تھا۔ جہاں، موجودہ معاملے کی طرح، کارکنوں کو 12 کیلنڈر مہینوں کی مدت کے لیے بالکل بھی ملازمت نہیں دی گئی ہے، یہ جانچنا غیر ضروری ہو جاتا ہے کہ آیا کام کے اصل دنوں کی تعداد 240 دن یا اس سے زیادہ ہے۔ کیونکہ، کسی بھی صورت میں، دفعہ 25 بی کے تقاضے محض اس حقیقت سے پورا نہیں ہوں گے کہ کام کے دنوں کی تعداد 240 دنوں سے کم نہیں ہے۔

اس لیے ہم اس نتیجے پر پہنچے ہیں کہ ٹریبونل کا یہ سوچنا غلط تھا کہ یہ دونوں کارکن دفعہ 25 ایف کے فائدے کے حقدار تھے۔ اس کے مطابق، ہم اس ہدایت کو مسترد کرتے ہیں جو ٹریبونل نے ناگین بورا اور منوہرن کو معاوضے کے طور پر ادائیگی کے لیے دی تھی۔

اس لیے مائیک چندر داس کے حوالے سے اپیل مسترد کر دی گئی ہے، لیکن ناگین بورا اور منوہرن کے حوالے سے اجازت دی گئی ہے۔

مسٹر سین گپتا، جو اپیل کنندہ کی طرف سے ہمارے سامنے پیش ہوئے، نے ہمیں یقین دلایا، تاہم، اپیل کنندہ ٹریبونل کی طرف سے دی گئی ادائیگیوں کو کم کرے گا جو ٹریبونل کے حکم کی تعمیل میں پہلے ہی ادا کی جا چکی ہے۔ ہمیں اس میں کوئی شک نہیں ہے کہ اپیل کنندہ کمپنی اپنے وکیل کی طرف سے دی گئی اس یقین دہانی پر عمل کرے گی۔ اخراجات کے حوالے سے کوئی آرڈر نہیں۔

جزوی طور پر اپیل کی اجازت ہے۔

