

ਆਗਸਟੀਨ ਜਾਰਜ ਮਸੀਹ, ਜੇ.

ਹਰਨੇਕ ਸਿੰਘ - ਪਟੀਸ਼ਨਰ

ਬਨਾਮ

ਪ੍ਰਧਾਨ ਅਫਸਰ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਬਠਿੰਡਾ ਅਤੇ ਹੋਰ, -ਜਵਾਬਦਾਤਾ

1987 ਦਾ CWPNo 1671

19 ਫਰਵਰੀ, 2009

ਭਾਰਤ ਦਾ ਸੰਵਿਧਾਨ, 1950 - ਆਰਟੀਕਲ. 226 - ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ - ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ - ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਸਮਾਜ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਫੰਡ ਦੇ ਗਬਨ ਜਾਂ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦਾ ਕੋਈ ਹਵਾਲਾ ਨਹੀਂ - ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਗਬਨ ਕਰਨ ਦੇ ਦੋਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਿਹਾ ਅਤੇ ਪ੍ਰਮੁੱਖ ਕੋਜ਼ੈਟ ਦੁਆਰਾ ਹੜਤਾਲ ਵਿੱਚ ਭਾਰੀਦਾਰੀ ਸਬੂਤ—ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਯੋਗਤਾ ਤੋਂ ਰਹਿਤ—ਨਾ ਤਾਂ ਕੋਈ ਚਾਰਜਸ਼ੀਟ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੁਣਵਾਈ ਦਾ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ—ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ—ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਅਤੇ 50% ਬੈਕ ਵੇਜ ਦੇ ਨਾਲ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਠਹਿਰਾਇਆ ਗਿਆ।

ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਹੜਤਾਲ ਵਿੱਚ ਹਿੱਸਾ ਲੈਣ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਉਸਦੀ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਅਤੇ ਟਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਆਦਿ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਬੇਨਤੀਆਂ ਦਾ ਕੋਈ ਨਤੀਜਾ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿਉਂਕਿ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਜਿਸ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਸੀ, ਭਾਵ ਕਿ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰ-ਹਾਜ਼ਰੀ, ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਹੜਤਾਲ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਮੰਨ ਕੇ, ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਦੇ ਆਧਾਰ ਨੂੰ, ਜੋ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੁਆਰਾ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣ ਲਈ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਕਥਿਤ ਗਬਨ ਸਾਬਤ ਨਹੀਂ ਹੋਇਆ ਹੈ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਇਸ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਦੀ ਪ੍ਰੀਖਿਆ ਪਾਸ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਜੋ ਕਿ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਵਿਆਖਿਆ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣ ਦਾ ਪੂਰਾ ਮੌਕਾ ਦੇਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਬਠਿੰਡਾ ਵੱਲੋਂ 24 ਅਪਰੈਲ 1986 ਨੂੰ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ।

(ਪਰਾ ੭)

ਜੇ.ਸੀ ਵਰਮਾ, ਸੀਨੀਅਰ ਐਡਵੋਕੇਟ, ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਮੀਨਾਕਸ਼ੀ ਵਰਮਾ, ਐਡਵੋਕੇਟ, /ਜਾਂ
ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਨਾਲ।

ਜਵਾਬਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਲਈ ਐਡਵੋਕੇਟ ਵੀ.ਐੱਸ.ਡੋਗਰਾ ।

ਆਗਸਟੀਨ ਜਾਰਜ ਮਸੀਹ, ਜੇ.

(1) ਮੌਜੂਦਾ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਚੁਣੌਤੀ ਮਿਤੀ 24 ਅਪ੍ਰੈਲ, 1986 (ਅੰਗ੍ਰੇਜ਼ੀ P-7) ਨੂੰ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਬਠਿੰਡਾ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਜਵਾਬ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਸਮਰੱਥ ਹੈ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਸਥਾਪਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਅਤੇ, ਇਸ ਲਈ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਹੁਕਮ ਜਾਇਜ਼ ਹੈ।

(2) ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਵਕੀਲ ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਮੌਜੂਦ ਸਬੂਤਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸਿੱਟੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਦੇ ਹੋਏ ਧਾਰਨਾਵਾਂ ਅਤੇ ਅਨੁਮਾਨਾਂ 'ਤੇ ਅੱਗੇ ਵਧਿਆ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਇਸ ਦੇ ਦੇਸ਼ਪੂਰਨ ਅਵਾਰਡ ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਉਸ ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਇਹ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣਾ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੜਤਾਲ 'ਤੇ ਸੀ ਅਤੇ ਅੱਗੇ ਕਿ ਉਕਤ ਹੜਤਾਲ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਸੀ, ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਬੂਤ ਦੇ ਉਲਟ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ, ਬਰਕਰਾਰ ਨਹੀਂ ਰਹਿ ਸਕਦਾ। ਉਹ ਦਲੀਲ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਮਤਾ ਮਿਤੀ 3 ਜੂਨ, 1981 (ਅੰਕੜਾ ਪੀ-1) ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਆਧਾਰ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਉਸ ਨੂੰ ਰਜਿਸਟਰਡ ਨੋਟਿਸ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਅਤੇ ਜ਼ੁਬਾਨੀ ਵੀ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਅਤੇ ਜਦੋਂ ਉਹ 2 ਜੂਨ 1981 ਨੂੰ ਸਭਾ ਦੇ ਦਫ਼ਤਰ ਆਇਆ ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ 3 ਜੂਨ 1981 ਨੂੰ ਡਿਊਟੀ ਜੁਆਇਨ ਕਰਨ ਦਾ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਪਰ ਇਸ ਸਭ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਉਹ ਗੈਰ-ਹਾਜ਼ਰ ਰਿਹਾ ਅਤੇ ਰਿਕਵਰੀ ਵਜੋਂ ਸਭਾ ਦੇ ਕੇਸ ਦੁਖੀ ਸਨ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਵਕੀਲ ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਹੜਤਾਲ 'ਤੇ ਜਾਣ ਦਾ ਕੋਈ ਦੋਸ਼ ਨਹੀਂ ਸੀ ਜਾਂ ਹੜਤਾਲ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਨਾ ਹੀ ਜਵਾਬਦੇਹ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੁਆਰਾ ਦਾਅਵੇ ਦੇ ਬਿਆਨ ਦਾ ਕੋਈ ਜਵਾਬ ਦਰਜ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜੋ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਕਾਰਨ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਹੜਤਾਲ 'ਤੇ ਜਾਣਾ, ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਲਈ ਆਧਾਰ ਬਣਨਾ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਜ਼ੁਬਾਨੀ ਸਬੂਤ ਜਾਂ ਹੋਰ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ੀ ਸਬੂਤ ਇਹ ਸਾਬਤ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੜਤਾਲ 'ਤੇ ਗਿਆ ਸੀ, ਨਾ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਆਪਣੀ ਜ਼ਿਰ੍ਹਾ ਵਿੱਚ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਉਸਨੇ ਹੜਤਾਲ ਵਿੱਚ ਹਿੱਸਾ ਨਹੀਂ ਲਿਆ ਸੀ। . ਇਸ ਲਈ, ਉਹ ਦਲੀਲ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਹੜਤਾਲ 'ਤੇ ਜਾ ਰਹੇ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੀਆਂ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦਲੀਲਾਂ ਅਤੇ ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਸਬੂਤਾਂ ਤੋਂ ਪਰੇ ਹਨ। ਉਸਨੇ ਅੱਗੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਲਗਾਏ ਗਏ ਦੋਸ਼ ਕਿ ਉਸਨੇ ਸੋਸਾਇਟੀ ਦੀ ਰਕਮ ਦਾ ਗਬਨ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਉਸਦੀ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਆਧਾਰ ਨਹੀਂ ਸੀ ਜਿਵੇਂ ਕਿ 3 ਜੂਨ, 1981 ਦੇ ਮਤੇ ਤੋਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ (ਅਨੈਕਸਰ ਪੀ-1) ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। . ਵਕੀਲ ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਇਹ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਲਿਆ ਜਾਵੇ ਕਿ

ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਵੱਲੋਂ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਚੱਲ ਰਹੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਸਾਬਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ, ਫਿਰ ਵੀ ਉਕਤ ਦੋਸ਼ ਮਜ਼ਦੂਰ ਵਿਰੁੱਧ ਨਾ ਤਾਂ ਅਸਲੀ ਰਿਕਾਰਡ ਵਜੋਂ ਸਾਬਤ ਹੋਏ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਉਹਨਾਂ ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੀ ਕੋਈ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਪੈਸੇ ਹੋਣ ਦਾ ਦੋਸ਼ ਹੈ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ / ਗ਼ਬਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਪੈਦਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ. ਕੋਈ ਵੀ ਮੈਂਬਰ ਇਹ ਦੱਸਣ ਲਈ ਪੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਕਿ ਉਸ ਦੇ ਪੈਸੇ ਦੀ ਗ਼ਬਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਨਾ ਹੀ ਕੋਈ ਅਸਲੀ ਰਜਿਸਟਰ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਨਾ ਹੀ ਉਹ ਰਿਕਾਰਡ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਿਸ 'ਤੇ ਦੋਸ਼ ਲਗਾਏ ਗਏ ਸਨ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਆਰਬਿਟਰੇਸ਼ਨ ਅਵਾਰਡ ਜੋ ਆਰਬਿਟਰੇਸ਼ਨ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਰੁੱਧ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦਾ ਦੋਸ਼ ਲਗਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਪੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਸਭ ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸੋਸਾਇਟੀ ਦੇ ਪੈਸਿਆਂ ਦੇ ਗ਼ਬਨ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਦੋਸ਼ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਬੂਤ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਮਜ਼ਦੂਰ ਵਿਰੁੱਧ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਫੋਟੋਸਟੈਟ ਦੀਆਂ ਰਸੀਦਾਂ 'ਤੇ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਕਥਿਤ ਦਸਤਖਤ, ਜੋ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਇਨਕਾਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ, ਅਸਲ ਰੀਆਰਡਰ ਤਿਆਰ ਕਰਕੇ ਜਾਂ ਅਜਿਹੀਆਂ ਰਸੀਦਾਂ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਕੇ ਸਾਬਤ ਨਹੀਂ ਹੋਏ ਹਨ। ਵਕੀਲ ਮੱਖਣ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਨਰੈਣਪੁਰਾ ਕੋ-ਆਪਰੇਟਿਵ ਐਗਰੀਕਲਚਰਲ ਸਰਵਿਸ ਸੋਸਾਇਟੀ ਲਿਮਟਿਡ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ (1) ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਮਾਣਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਇਹ ਦਲੀਲ ਦੇਣ ਲਈ ਕਿ ਉਕਤ ਫੈਸਲਾ ਸਾਰੇ ਚਾਰਾਂ ਨੂੰ ਕਵਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਕੇਸ। ਤੱਥ, ਉਹ ਇਲਜ਼ਾਮ ਅਤੇ ਸਬੂਤ ਜੋ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਲਏ ਗਏ ਹਨ, ਉਪਰੋਕਤ ਕੇਸ ਦੇ ਸਮਾਨ ਸਨ। ਮਾਣਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਕਿਹਾ ਸੀ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦਾ ਅਵਾਰਡ ਟਿਕਾਉ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸਲਈ, ਇਸਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਸਮੇਤ ਸਾਰੇ ਨਤੀਜੇ ਵਾਲੇ ਲਾਭਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੱਕ ਸੇਵਾਵਾਂ। ਉਹ ਅੱਗੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ 1985 ਦੇ ਸੀਡਬਲਯੂਪੀ ਨੰਬਰ 4033 ਸਰਦਾਰ ਅਲੀ ਬਨਾਮ ਪ੍ਰੀਜ਼ਾਈਡਿੰਗ ਅਫਸਰ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਬਠਿੰਡਾ ਅਤੇ ਹੋਰ, 19 ਜਨਵਰੀ, 2005 ਦੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਸੀ ਕਿ ਜੇ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਦਾ ਦੋਸ਼ ਹੈ। ਛੁੱਟੀ, ਇਹ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦਾ ਗਠਨ ਕਰੇਗਾ ਅਤੇ ਇਹ ਮਾਲਕ ਲਈ ਬਿਨਾਂ ਨੋਟਿਸ ਅਤੇ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਦਰ 'ਤੇ, ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਸਿਧਾਂਤ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਹ ਵੀ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਖਤਮ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕੋਈ ਜਾਂਚ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਦੱਸੇ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਲਈ ਇਸ ਫੈਸਲੇ ਦੀ ਰੋਸ਼ਨੀ ਵਿੱਚ ਵੀ ਸ਼.

ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਬਹਾਲ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ। ਉਹ ਅੱਗੇ ਮੈਸਰਜ਼ ਬਰਨ ਐਂਡ ਕੰਪਨੀ ਲਿਮਟਿਡ ਬਨਾਮ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਵਰਕਰਾਂ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ (2) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਮਾਣਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਇਹ ਦਲੀਲ ਦੇਣ ਲਈ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੜਤਾਲ 'ਤੇ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਉਕਤ ਹੜਤਾਲ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਸੀ, ਫਿਰ ਵੀ ਉਪਰੋਕਤ ਫੈਸਲੇ ਦੀ ਰੋਸ਼ਨੀ ਵਿੱਚ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਕਿਉਂਕਿ ਨਾ ਤਾਂ ਕੋਈ ਜਾਂਚ, ਨਾ ਹੀ ਕਾਰਨ ਦੱਸੇ ਨੋਟਿਸ, ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕੋਈ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਉਹ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ। ਵਕੀਲ ਹਰਦਿਆਲ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਪ੍ਰੀਜ਼ਾਈਡਿੰਗ ਅਫਸਰ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਅਤੇ 1988 ਦੇ CWP ਨੰਬਰ 1005 ਵਿੱਚ 8 ਦਸੰਬਰ, 2008 ਨੂੰ ਇੱਕ ਹੋਰ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ।

(3) ਦੂਜੇ ਚੰਡ 'ਤੇ, ਮੈਂ ਜਵਾਬਦੇਹ ਦੇ ਲਈ ਸਲਾਹ ਦਿੰਦਾ ਹਾਂ ਹਾਲਾਂਕਿ ਮਤਾ ਮਿਤੀ 3 ਜੂਨ, 1981 (ਅੰਗ੍ਰੇਜ਼ੀ P-1) - ਜਿਸ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, "ਹੜਤਾਲ" ਸ਼ਬਦ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਪਰ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੜਤਾਲ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਕਾਰਨ ਸੀ। ਉਸ ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਦੇ ਜਵਾਬ ਵਿਚ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਨੇ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਸਟੈਂਡ ਲਿਆ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਲਗਭਗ ਇਕ ਮਹੀਨਾ ਲਗਾਤਾਰ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਤੱਕ ਉਹ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਸੀ। ਉਸ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੇ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੜਤਾਲ ਕੀਤੀ ਹੈ ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਕੀਤਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਗ਼ਬਨ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਜਿਸਦਾ ਵੇਰਵਾ ਜਵਾਬਦੇਹ ਸੁਸਾਇਟੀ ਦੇ ਸਕੱਤਰ, ਪ੍ਰਬੰਧਕ ਗਵਾਹ ਸ਼੍ਰੀ ਬਲਬੀਰ ਚੰਦ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਉਸ ਨੇ ਅੱਗੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਸੁਸਾਇਟੀ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਤੋਂ ਮਜ਼ਦੂਰ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਈ ਰਕਮ ਦੀਆਂ ਰਸੀਦਾਂ ਦੀਆਂ ਫੋਟੋਸਟੇਟ ਕਾਪੀਆਂ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ ਜੋ ਇਹ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕਾਫੀ ਹੱਦ ਤੱਕ ਸਿੱਧ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਰਕਮ ਦੀ ਗ਼ਬਨ ਕੀਤੀ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਪ੍ਰਤੀਬਿੰਬ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਸੁਸਾਇਟੀ ਦੇ ਰਿਕਾਰਡ ਵਿੱਚ, ਉਸਨੇ ਅੱਗੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਆਪਣੀ ਜਿਹੜਾ ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਕਰਵਾਈ ਹੈ ਕਿ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾਵਾਂ 3 ਜੂਨ, 1981 ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ ਅਤੇ ਉਸਨੇ ਅੱਗੇ ਮੰਨਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉਸਨੂੰ 11 ਜੂਨ, 1981 ਨੂੰ ਗ੍ਰਿਫਤਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ 72 ਦਿਨਾਂ ਬਾਅਦ ਰਿਹਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਤੋਂ ਪਤਾ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਜੋੜਿਆ ਸੀ। ਟਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਦੇ ਨਾਲ ਅਤੇ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਉਸਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਉਸਦੀ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਵੀ ਉਸਦੀ ਟਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਕਾਰਨ ਸੀ ਅਤੇ, ਇਸ ਲਈ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਉਸਨੇ ਹੜਤਾਲ ਵਿੱਚ ਹਿੱਸਾ ਲਿਆ ਸੀ ਜਿਸ ਕਾਰਨ ਉਸਦੀ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਹੋਈ ਸੀ। ਉਹ ਦਲੀਲ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸ਼ਬਦ "ਹੜਤਾਲ" ਅਤੇ "ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ" ਉਹੀ ਅਰਥ ਰੱਖਣ ਵਾਲੇ ਪਰਿਵਰਤਨਯੋਗ ਸ਼ਬਦ ਹਨ ਜੋ ਮਤੇ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਨੂੰ ਦੇਖਦੇ ਹੋਏ, - ਜਿਸ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਸਨੇ ਅੱਗੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਉਸਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਲੰਬਿਤ ਸਾਲਸੀ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਬਾਰੇ ਉਸਦੀ ਜਾਗਰੂਕਤਾ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸਨੇ ਮੰਨਿਆ ਕਿ ਉਸਨੂੰ 7 ਨਵੰਬਰ, 1985 ਨੂੰ ਸਾਲਸੀ, ਸ਼੍ਰੀ ਸਾਧੂ ਰਾਮ ਦੁਆਰਾ ਸੰਮਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਉਸਦੀ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ, ਉਸਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਇਜ਼ ਸੀ ਅਤੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਦਰਜ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਖੋਜਾਂ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

(4) ਮੈਂ ਧਿਰਾਂ ਲਈ 1 ਵਕੀਲ ਸੁਣਿਆ ਹੈ। ਮੈਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਬੇਨਤੀਆਂ 'ਤੇ ਸੋਚ-ਸਮਝ ਕੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕੇਸ ਦੇ ਰਿਕਾਰਡ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਦੇਸ਼ੀ ਅਵਾਰਡ ਦੀ ਵੀ ਘੋਖ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਸਭ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, 3 ਜੂਨ, 1981 ਦੇ ਮਤੇ ਦੀ ਪੜਚੋਲ (ਅੰਕੜਾ ਪੀ 1) ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਸੁਸਾਇਟੀ ਦੇ ਫੰਡਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਗ਼ਬਨ ਜਾਂ ਦੁਰਵਰਤੋਂ ਦਾ ਕੋਈ ਹਵਾਲਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਵਿਚ ਇਹ ਵੀ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਹੜਤਾਲ ਕੀਤੀ ਸੀ ਜਾਂ ਉਸ ਵਿਚ ਹਿੱਸਾ ਲਿਆ ਸੀ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਉਕਤ ਮਤਾ ਸਿਰਫ ਉਸਦੀ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਵੱਲ ਸੰਕੇਤ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੇ ਵਕੀਲ ਦੀ ਇਹ ਦਲੀਲ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਉਸਦੀ ਹੜਤਾਲ ਵਿੱਚ ਭਾਗੀਦਾਰੀ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਗਲਤ ਧਾਰਨਾ ਹੈ। ਇਹ, ਮੈਂ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਦਲੀਲਾਂ ਅਤੇ ਸਬੂਤਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ

'ਤੇ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਦਾ ਹਾਂ। ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਦਾਅਵੇ ਦੇ ਬਿਆਨ ਦਾ ਜੋ ਜਵਾਬ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਉਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੜਤਾਲ 'ਤੇ ਗਏ ਅਤੇ ਉਸ ਵਿੱਚ ਹਿੱਸਾ ਲੈਣ ਦੀ ਗੱਲ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ। ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਜਿੰਦਗੀ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੇ ਸੁਝਾਅ ਨੂੰ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਸਗੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਇਸ ਹੱਦ ਤੱਕ ਕਹਿ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਆਪਣੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਤੋਂ ਇਕ ਮਹੀਨਾ ਪਹਿਲਾਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਜਵਾਬਦੇਹ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਇਹ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਸਫਲ ਰਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੜਤਾਲ 'ਤੇ ਗਿਆ ਸੀ ਜਾਂ ਉਸ ਵਿੱਚ ਹਿੱਸਾ ਲਿਆ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੁਆਰਾ ਕੋਈ ਨੋਸ ਸਬੂਤ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਕਿ ਮਜ਼ਦੂਰ ਨੇ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੜਤਾਲ ਵਿੱਚ ਹਿੱਸਾ ਲਿਆ ਹੈ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਯੋਗਤਾ ਤੋਂ ਸੱਖਣਾ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਵੀ ਹਾਲਤ ਵਿੱਚ, ਗੁਜਰਾਤ ਸਟੀਲ ਟਿਊਬਜ਼ ਲਿਮਿਟਿਡ ਆਦਿ ਬਨਾਮ ਗੁਜਰਾਤ ਸਟੀਲ ਟਿਊਬਜ਼ ਮਜ਼ਦੂਰ ਸਭਾ ਅਤੇ ਹੋਰ (3) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਇਹ

ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਲਿਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੜਤਾਲ ਵਿਚ ਹਿੱਸਾ ਲਿਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਵੀ ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਦੰਡਕਾਰੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਜਾਂਚ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਅਜਿਹਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਦੇ ਹੁਕਮ ਸਮਾਪਤੀ ਇਕੱਲੇ ਇਸ ਜ਼ਮੀਨ 'ਤੇ ਮਾੜੇ ਹਨ। ਇਹ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਨਾ ਤਾਂ ਕੋਈ ਜਾਂਚ ਹੋਈ ਹੈ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਖਤਮ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕੋਈ ਨੋਟਿਸ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਉਸ ਨੂੰ ਕੋਈ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਇਕੱਲੇ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ, ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਹੁਕਮ, ਜੋ ਕਿ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰ-ਹਾਜ਼ਰੀ 'ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਸੀ, ਨੂੰ ਇਸ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ ਬਰਕਰਾਰ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰ-ਹਾਜ਼ਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੇ ਆਧਾਰ ਵਜੋਂ ਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਦੁਬਾਰਾ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦਾ ਕਾਰਨ ਬਣਦਾ ਹੈ। ਇੱਕ ਸਹੀ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਦੇ ਕਿਉਂਕਿ ਕੋਈ ਜਾਂਚ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੁਆਰਾ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੀ ਅਸਥਾਈਤਾ ਨੂੰ ਵਿਵਾਦ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਮੇਰਾ ਇਹ ਸਿੱਟਾ ਸਰਦਾਰ ਅਲੀ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਇੱਕ ਫੈਸਲੇ ਦੁਆਰਾ ਸਮਰਥਤ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਬਿਨਾਂ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ, ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਮਾਲਕ ਲਈ ਬਿਨਾਂ ਨੋਟਿਸ ਜਾਂ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕੀਮਤ 'ਤੇ ਸੇਵਾ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਕੁਦਰਤ ਦੇ ਨਿਆਂ ਦੇ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਸਿਧਾਂਤ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ। ਅਸਲ ਰਿਕਾਰਡਾਂ ਦੇ ਉਤਪਾਦਨ ਨਾ ਕਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੁਆਰਾ ਕੋਈ ਜਾਇਜ਼ ਸਪੱਸ਼ਟੀਕਰਨ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

(5) ਹੁਣ ਆ ਰਿਹਾ ਹੈ (ਫੰਡਾਂ ਦੀ ਗਬਨ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ 2 ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਜੋ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਕਥਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਇਹ ਜ਼ਮੀਨ ਤਿਆਰ ਹੋ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ - ਸੋਸਾਇਟੀ ਦੁਆਰਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਦਾਅਵੇ ਦੇ ਬਿਆਨ ਦੇ ਜਵਾਬ ਵਿੱਚ ਲਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਬਿਨਾਂ ਸ਼ੱਕ, ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ, ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 11-ਏ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਆਪਣੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾ ਸਕਦੀ ਸੀ, ਪਰ ਫਿਰ ਵੀ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੁਆਰਾ ਲਗਾਏ ਗਏ ਦੋਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਸੀ। ਠੋਸ ਸਬੂਤ। ਇੱਥੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਵਾਲੇ ਸਬੂਤਾਂ ਨੂੰ ਘੋਖਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ। ਸਿਰਫ਼ ਇੱਕ ਗਵਾਹ ਭਾਵ ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ-ਸੋਸਾਇਟੀ ਦਾ ਸਕੱਤਰ ਬਲਬੀਰ ਚੰਦ, ਜਿਸਦਾ ਬਿਆਨ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੇ ਨਾਲ ਅਨੁਸੂਚੀ P-6 ਵਜੋਂ ਨੱਥੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਪੇਸ਼ ਹੋਇਆ। MW-1 ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਜਿਸ ਨੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਆਪਣੇ ਬਿਆਨ ਵਿਚ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਪੈਸੇ ਦੀ ਗਬਨ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਉਹ ਮੰਨਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਕੋਲ ਆਰਬਿਟਰੇਟਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਅਵਾਰਡਾਂ ਦੀਆਂ ਕਾਪੀਆਂ ਨਹੀਂ ਹਨ ਅਤੇ, ਇਸ ਲਈ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰੱਥ ਸੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਉਸਨੇ ਬਿਆਨ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਰਕਮਾਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀਆਂ ਸਨ ਸੁਸਾਇਟੀ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਵੱਲੋਂ। ਉਸਨੇ ਰਸੀਦਾਂ ਦੀਆਂ ਕੁਝ ਫੋਟੋ ਕਾਪੀਆਂ ਤਿਆਰ ਕੀਤੀਆਂ, ਜੋ ਉਸਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਹੱਥ ਵਿੱਚ ਸਨ ਅਤੇ ਉਸਦੇ ਦਸਤਖਤ ਸਨ। ਉਸਨੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਕਿ ਫੋਟੋਸਟੈਟ ਦੀਆਂ ਰਸੀਦਾਂ ਦੀਆਂ ਅਸਲ ਰਸੀਦਾਂ ਜੋ ਉਸਨੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨੀ M-3 ਅਤੇ M-4 ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀਆਂ ਸਨ, ਉਸਦੇ ਕੋਲ ਨਹੀਂ ਸਨ। ਉਸਨੇ ਅੱਗੇ ਮੰਨਿਆ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਉਸਦੀ ਮੌਜੂਦਗੀ ਵਿੱਚ ਰਸੀਦਾਂ 'ਤੇ ਦਸਤਖਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤੇ। ਇਹ ਇੱਕੋ ਇੱਕ ਸਬੂਤ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਵੱਲੋਂ ਮਜ਼ਦੂਰ ਵਿਰੁੱਧ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਇਸ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਗਵਾਹ MW-1 ਦੇ ਬਿਆਨ ਤੋਂ ਕੀ ਸਿੱਟਾ ਨਿਕਲਦਾ ਹੈ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਕੋਈ ਅਸਲ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਪੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਸਲ ਰਿਕਾਰਡਾਂ ਨਾਲ ਟਕਰਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਕਥਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਗਬਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਪੈਸਿਆਂ ਦੇ ਗਬਨ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ

ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕੋਈ ਚਾਰਜਸ਼ੀਟ ਜਾਰੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਦਸਤਾਵੇਜ਼ਾਂ 'ਤੇ ਦਸਤਖਤ, ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਉਹ ਰਸੀਦਾਂ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵੱਲੋਂ ਗਬਨ ਕਰਾਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਹੋਣ ਦਾ ਸਬੂਤ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਕਿਉਂਕਿ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਗਵਾਹ ਨੇ ਖੁਦ ਮੰਨਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉਕਤ ਦਸਤਖਤ ਉਸ ਦੀ ਮੌਜੂਦਗੀ ਵਿੱਚ ਰਸੀਦਾਂ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਲਗਾਏ ਗਏ ਸਨ। ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਾ। ਸੋਸਾਇਟੀ ਦਾ ਕੋਈ ਵੀ ਮੈਂਬਰ ਅਜਿਹਾ ਪੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਜੋ ਇਹ ਕਹਿ ਸਕੇ ਕਿ ਇਹ ਪੇਸ਼ਾ ਮਜ਼ਦੂਰ ਨੂੰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜੋ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਖਾਤਿਆਂ ਜਾਂ ਪਾਸ-ਬੁੱਕਾਂ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਦਰਜਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਵੱਲੋਂ ਕੋਈ ਵੀ ਪਾਸ-ਬੁੱਕ ਤਿਆਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਜਿਸ ਤੋਂ ਪਤਾ ਲੱਗਦਾ ਹੋਵੇ ਕਿ ਰਸੀਦਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਜੋ ਪੇਸ਼ੇ ਮਜ਼ਦੂਰ ਨੂੰ ਮਿਲੇ ਸਨ, ਉਹ ਸੁਸਾਇਟੀ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੀਆਂ ਪਾਸ-ਬੁੱਕਾਂ ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਸੋਸਾਇਟੀ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕੋਈ ਵੀ ਬਹੀ/ਰਜਿਸਟਰ, ਅਸਲ ਬਾਰੇ ਕੀ ਕਹੀਏ, ਪੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜੋ ਇਹ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸੋਸਾਇਟੀ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਰਕਮ ਲਈ ਜੋ ਰਸੀਦਾਂ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ, ਉਹਨਾਂ ਦਾ ਲੇਖਾ-ਜੋਖਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਸੁਸਾਇਟੀ ਦੇ ਖਾਤੇ. ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਦਾ ਗਵਾਹ ਇਹ ਵੀ ਮੰਨਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਕੋਲ ਆਰਬਿਟਰੇਸ਼ਨ ਅਵਾਰਡਾਂ ਦੀਆਂ ਕਾਪੀਆਂ ਨਹੀਂ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਕਥਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਆਰਬਿਟਰੇਟਰ ਦੁਆਰਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਸਾਰੇ ਕਾਰਕ ਇੱਕ ਅਤੇ ਕੇਵਲ ਇੱਕ ਸਿੱਟੇ ਵੱਲ ਇਸ਼ਾਰਾ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਭਾਵ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਕਿਸੇ ਠੋਸ ਸਬੂਤ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਕਰਕੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਰੁੱਧ ਘਪਲੇਬਾਜ਼ੀ ਦੇ ਦੋਸ਼ ਨੂੰ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਗਬਨ ਦਾ ਇਲਜ਼ਾਮ ਸਥਾਪਿਤ ਨਾ ਹੋਣ ਕਾਰਨ, ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਦੁਆਰਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਜਾਇਜ਼ਤਾ ਜ਼ਮੀਨ 'ਤੇ ਡਿੱਗ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

(6) ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਮੱਖਣ ਸਿੰਘ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਦੀ ਸੀ ਜਿਸ ਵਿਚ ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਲਗਭਗ ਇਕੋ ਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਅਤੇ ਤੱਥਾਂ ਵਿਚ ਇਸ ਸਿੱਟੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚੀ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਦਾ ਹੁਕਮ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਜਾਇਜ਼ ਹੈ। ਉਕਤ ਮਾਮਲੇ 'ਚ ਵੀ ਮੌਜੂਦਾ ਮਾਮਲੇ ਦੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਐੱਸ.

ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਨੇ ਹੋਰਨਾਂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਦੋ ਖਾਸ ਆਧਾਰ ਲਏ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬਿਨਾਂ ਕੋਈ ਛੁੱਟੀ ਲਏ ਹੜਤਾਲ 'ਤੇ ਚਲਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਨੇ ਸੁਸਾਇਟੀ ਦੇ ਪੈਸਿਆਂ ਦਾ ਵੀ ਗਬਨ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਉਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਵੀ, ਗਬਨ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਦੋਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਸਾਬਤ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਨੇ ਪਾਸ ਬੁੱਕ ਵਿੱਚ ਐਂਟਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਤਿੰਨ ਫੋਟੋਸਟੈਟ ਕਾਪੀਆਂ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀਆਂ ਪਰ ਅਸਲ ਪੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਰਕਮ ਦੀ ਦੁਰਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਅੱਗੇ ਦੋਸ਼ ਲਾਇਆ ਕਿ ਫੋਟੋਸਟੈਟ ਕਾਪੀਆਂ ਜਾਅਲੀ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਸਨ। ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਵੱਲੋਂ ਮੂਲ ਤਿਆਰ ਨਾ ਕਰਨ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਸਪੱਸ਼ਟੀਕਰਨ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ, ਮਾਣਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਇਸ ਨਤੀਜੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚੀ ਕਿ ਸੁਸਾਇਟੀ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਵਿਚ ਜੋ ਸਬੂਤ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ, ਉਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਲਗਾਏ ਗਏ ਦੋਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਸਾਬਤ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਇਸ ਲਈ, ਮਾਣਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਲਈ ਅੱਗੇ ਵਧਿਆ ਅਤੇ ਸਾਰੇ ਨਤੀਜੇ ਵਾਲੇ ਲਾਭਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਵਾਪਸ ਰੱਖਣ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦਿੱਤੇ। ਇਸ ਪੜਾਅ 'ਤੇ ਉਕਤ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਪੈਰੇ 3 ਅਤੇ 4 ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਲਾਭਦਾਇਕ ਹੋਵੇਗਾ:-

"3. ਮੰਨਿਆ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੁਆਰਾ ਕੋਈ ਘਰੇਲੂ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਦੋ ਆਧਾਰਾਂ 'ਤੇ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕੀਤੀ, ਅਰਥਾਤ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਸੁਸਾਇਟੀ ਦੀਆਂ ਕੁਝ ਰਕਮਾਂ ਦਾ ਗਬਨ ਕੀਤਾ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਉਹ ਛੁੱਟੀ ਪ੍ਰਾਪਤ

ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਹੋ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਦੁਆਰਾ ਕਥਿਤ ਗਬਨ ਦੇ ਸਮਰਥਨ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਵਾਲੇ ਸਬੂਤ ਸੱਚਮੁੱਚ ਬਹੁਤ ਹੀ ਘਟੀਆ ਹਨ। ਇਹ ਰਾਮ ਸਰੂਪ, ਜੋ ਕਿ ਸੁਸਾਇਟੀ ਦੇ ਸਕੱਤਰ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ, ਦੇ ਸਬੂਤਾਂ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਰੁਪਏ ਦੀ ਰਕਮ ਮਿਲੀ ਸੀ। ਇਕ ਸ਼ੇਅਰਧਾਰਕ ਭਾਗਾ ਰਾਮ ਤੋਂ 125 ਰੁਪਏ ਲਏ ਸਨ ਪਰ ਉਸ ਨੇ ਲੇਖਾ-ਜੋਖਾ ਵਿੱਚ ਇਹ ਕਹਿ ਕੇ ਐਂਟਰੀ ਕੀਤੀ ਸੀ ਕਿ ਸਿਰਫ਼ ਰੁਪਏ ਦੀ ਰਕਮ ਹੈ। 100 ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਏ ਸਨ ਅਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਰੁਪਏ ਦੀ ਰਕਮ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਈ ਸੀ। 1,125 ਅਤੇ ਰੁ. ਸੋਸਾਇਟੀ ਦੇ ਸ਼ੇਅਰ ਧਾਰਕ ਸਤ ਪਾਲ ਅਤੇ ਜਗੀਰ ਸਿੰਘ ਤੋਂ ਕ੍ਰਮਵਾਰ 150 ਰੁਪਏ ਲਏ ਸਨ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਖਾਤਾ ਬੁੱਕਾਂ ਵਿੱਚ ਐਂਟਰੀਆਂ ਕੀਤੀਆਂ ਸਨ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਰੁ. 920 ਅਤੇ ਰੁ. ਉਨ੍ਹਾਂ ਤੋਂ ਕ੍ਰਮਵਾਰ 125. ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੇ ਪਾਸ-ਬੁੱਕਾਂ ਵਿੱਚ ਐਂਟਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਤਿੰਨ ਫੋਟੋਸਟੇਟ ਕਾਪੀਆਂ ਤਿਆਰ ਕੀਤੀਆਂ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨੀ M/1 ਵਜੋਂ ਚਿੰਨ੍ਹਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

M/3. ਮੂਲ ਪੈਦਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਰੁਪਏ ਦੀ ਰਕਮ ਦੀ ਦਰਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕੀਤਾ। 25 ਪਹਿਲੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਰੁ. ਦੂਜੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ 205 ਅਤੇ ਰੁ. ਤੀਜੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ 25. ਉਨ੍ਹਾਂ ਕਿਹਾ ਕਿ ਫੋਟੋਸਟੇਟ ਕਾਪੀਆਂ ਜਾਅਲੀ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਸਨ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਹਾਲਾਂਕਿ ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਦੁਆਰਾ ਆਪਣੇ ਸਾਹਮਣੇ ਰੱਖੇ ਸਬੂਤਾਂ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਲਿਆ। ਇਹ ਇਸ ਸਵਾਲ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਗਿਆ ਕਿ ਕੀ ਫੋਟੋਸਟੇਟ ਕਾਪੀਆਂ, ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨੀ M/1 ਤੋਂ M/3, ਨੂੰ ਅਸਲ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ ਸਬੂਤ ਵਜੋਂ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਅਵਾਰਡ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਦੁਆਰਾ ਮੂਲ ਨਾ ਤਿਆਰ ਕਰਨ ਲਈ ਕੋਈ ਸਪੱਸ਼ਟੀਕਰਨ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਅਸੀਂ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਦਰਜ ਕੀਤੀ ਗਈ ਖੋਜ ਤੋਂ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਨਹੀਂ ਹਾਂ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਸੋਸਾਇਟੀ ਦੀਆਂ ਰਕਮਾਂ ਦਾ ਗਬਨ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਉਕਤ ਖੋਜ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਆਧਾਰ ਦੇ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ, ਇਕ ਪਾਸੇ ਰੱਖਣ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹ ਹੈ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਇਹ ਵੀ ਮੰਨਿਆ ਹੈ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਬਿਨਾਂ ਛੁੱਟੀ ਲਏ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਹੋ ਗਿਆ ਸੀ। ਦਿਲਚਸਪ ਗੱਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਸੋਸਾਇਟੀ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਬਿਨਾਂ ਛੁੱਟੀ ਲਏ ਹੜਤਾਲ 'ਤੇ ਚਲਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਜੇਕਰ ਉਹ ਹੜਤਾਲ 'ਤੇ ਚਲੇ ਜਾਂਦੇ ਤਾਂ ਛੁੱਟੀ ਲੈਣ ਦਾ ਸਵਾਲ ਹੀ ਪੈਦਾ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਗਵਾਹੀ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ ਕਿਹਾ ਕਿ ਉਹ ਬੀਮਾਰ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਉਹ ਆਪਣੀ ਡਿਊਟੀ 'ਤੇ ਹਾਜ਼ਰ ਹੋਣ ਦੇ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਉਸਨੇ ਇਹ ਵੀ ਕਿਹਾ ਕਿ ਉਸਨੇ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਰਹਿਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਮਨਜ਼ੂਰਸ਼ੁਦਾ ਲੋੜੀਂਦੀ ਛੁੱਟੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਬੇਸ਼ੱਕ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਨੂੰ ਕੋਈ ਛੁੱਟੀ ਪੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਸੀ ਜੋ ਸਿਰਫ਼ ਸੁਸਾਇਟੀ ਦੇ ਕਬਜ਼ੇ ਵਿੱਚ ਹੋ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਕਿਸੇ ਵੀ ਸੂਰਤ ਵਿੱਚ ਉਸ ਵੱਲੋਂ ਦਿੱਤੇ ਸਬੂਤਾਂ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਉਪਰੋਕਤ ਸਵਾਲ ਦਾ ਸਿੱਟਾ ਵੀ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਰੱਖੀ ਸਮੱਗਰੀ 'ਤੇ ਟਿਕਾਉ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਸਾਨੂੰ ਇਹ ਦੇਖ ਕੇ ਅਫਸੋਸ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਪੂਰੇ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਲੈ ਕੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੀ ਪਹੁੰਚ ਬਹੁਤ ਹੀ ਸਾਧਾਰਨ ਅਤੇ ਸਤਹੀ ਹੈ।

- (4) ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਰੱਖੀ ਸਾਰੀ ਸਮੱਗਰੀ ਨੂੰ ਵਿਚਾਰਨ 'ਤੇ ਅਸੀਂ ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਕਰਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਤੁਰੰਤ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਘਰੇਲੂ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਦੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਸਹੀ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ ਅਸੀਂ ਮੰਨਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਗੈਰ-ਵਾਜ਼ਬ ਹੈ। ਨਤੀਜੇ

ਵਜੋਂ, ਅਸੀਂ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਅਤੇ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਪਾਸੇ ਰੱਖ ਦਿੱਤਾ

ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਅਤੇ ਸੋਸਾਇਟੀ ਨੂੰ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ 30 ਮਈ, 1981 ਤੋਂ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਵਾਲਾ ਇੱਕ ਅਵਾਰਡ ਪਾਸ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਸੋਸਾਇਟੀ ਨੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਮਤਾ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਰੁਕਾਵਟ ਦੇ ਸੋਸਾਇਟੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਉਹ ਸਾਰੇ ਪਰਿਣਾਮੀ ਲਾਭਾਂ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ। ਅਸੀਂ ਸੋਸਾਇਟੀ ਨੂੰ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੰਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਤੋਂ ਲੈ ਕੇ ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੱਕ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ।

(7) ਉਪਰੋਕਤ ਦੀ ਰੋਸ਼ਨੀ ਵਿੱਚ, ਹੜਤਾਲ ਵਿੱਚ ਭਾਗ ਲੈਣ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਉਸਦੀ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਅਤੇ ਟਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਆਦਿ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਜਵਾਬਦੇਹ ਦੇ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਬੇਨਤੀਆਂ ਦਾ ਕੋਈ ਨਤੀਜਾ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿਉਂਕਿ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ 'ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਸੀ, ਅਤੇ ਇਹ ਮੰਨ ਕੇ ਕਿ ਇਹ ਹੜਤਾਲ 'ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਦਾ ਆਧਾਰ ਜੋ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੁਆਰਾ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣ ਲਈ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਕਥਿਤ ਗਬਨ ਸਾਬਤ ਨਹੀਂ ਹੋਇਆ ਹੈ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਹੋਇਆ ਹੈ। ਇਸਨੇ ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਦੀ ਪ੍ਰੀਖਿਆ ਪਾਸ ਕੀਤੀ ਜਿਸ ਲਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣ ਦਾ ਪੂਰਾ ਮੌਕਾ ਦੇਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, 24 ਅਪ੍ਰੈਲ, 1986 (ਅਗ੍ਰੇਜ਼ੀ P-7) ਨੂੰ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਬਠਿੰਡਾ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਅਵਾਰਡ ਬਰਕਰਾਰ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ।

(8) ਉਪਰੋਕਤ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਮੌਜੂਦਾ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਹੈ; 24 ਅਪ੍ਰੈਲ, 1986 ਨੂੰ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਬਠਿੰਡਾ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਅਣਗਹਿਲੀ ਵਾਲਾ ਅਵਾਰਡ (ਅਗ੍ਰੇਜ਼ੀ P-7) ਇਸ ਦੁਆਰਾ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਦੇ ਨਾਲ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

(9) ਰਿਕਾਰਡ ਦੀ ਇੱਕ ਪੜਚੋਲ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੀ ਪੈਡੈਸੀ ਦੀ ਮਿਆਦ 15 ਅਗਸਤ, 1998 ਨੂੰ ਖਤਮ ਹੋ ਗਈ ਹੈ, ਇਸਲਈ, ਉਸਨੂੰ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਵਾਪਸ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਰਿਕਾਰਡਾਂ ਤੋਂ ਅੱਗੇ ਇਹ ਸੰਕੇਤ ਮਿਲਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਆਪਣੇ ਪਰਿਵਾਰ ਨੂੰ ਸੰਭਾਲਣ ਲਈ ਕੁਝ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ ਅਤੇ, ਇਸਲਈ, ਉਸਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਉਸਦੀ ਮਿਆਦ ਪੁੱਗਣ ਜਾਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੱਕ, ਜੋ ਵੀ ਪਹਿਲਾਂ ਹੋਵੇ, ਉਸਨੂੰ 50% ਬੈਕ ਵੇਜ ਦੇਣਾ ਜਾਇਜ਼ ਅਤੇ ਵਾਜਬ ਹੋਵੇਗਾ।

ਆਰ. ਐਨ. ਆਰ

ਡਿਸਕਲੇਮਰ :- ਸਥਾਨਕ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਅਨੁਵਾਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਨਿਰਣਾ ਕੇਵਲ ਮੁਕੱਦਮੇਬਾਜ਼ਾਂ ਲਈ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਆਪਣੀ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਸਮਝਣ ਤੱਕ ਹੀ ਸੀਮਤ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਦਾ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਇਸਤੇਮਾਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਸਾਰੇ ਵਿਹਾਰਕ ਅਤੇ ਅਧਿਕਾਰਤ ਮੰਤਵਾਂ ਲਈ, ਨਿਆਂ ਨਿਰਣੇ ਦਾ ਅੰਗਰੇਜ਼ੀ ਸੰਸਕਰਣ-ਪ੍ਰਮਾਣਿਕ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਅਮਲ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਇਸ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

