

v.

THE PRESIDING OFFICER, IND. TRIBUNAL, JALANDHAR AND
ORS. (Rajiv Narain Raina, J.)**ਰਾਜੀਵ ਨਰਾਇਣ ਰੈਨਾ ਜੇ.****ਐਗਜ਼ੀਕਿਊਟਿਵ ਟੈਕਨੀਕਲ ਐਂਡ ਸਕੇਲ ਬੈਂਚੀ
ਇਨਫੋਟੈਕ ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਲਿਮਿਟੇਡ - ਪਟੀਸ਼ਨਰ****ਬਨਾਮ****ਪ੍ਰਧਾਨ ਅਧਿਕਾਰੀ, ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ,
ਜਲੰਧਰ ਅਤੇ ਹੋਰ - ਉੱਤਰਦਾਤਾ****2016 ਦਾ CWP ਨੰ.18507****ਮਈ 02, 2017**

ਭਾਰਤ ਦਾ ਸੰਵਿਧਾਨ, 1950 - ਆਰਟਿਕਲ 226 ਅਤੇ 227 - ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 - ਐੱਸ. 2(s) ਅਤੇ 25-F - ਜਵਾਬਦੇਹ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਅਤੇ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਨਾਲ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਬਹਾਲ - ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ - ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਕਿ ਕੀ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਇੱਕ 'ਕੰਮਕਾਰ' ਸੀ ਅਤੇ ਕੀ ਉਸਨੂੰ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਦਿੱਤਾ ਜਦੋਂ ਉਸਨੇ ਅਸਤੀਫਾ ਪੱਤਰ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਵਾਪਸ ਲੈ ਲਿਆ।

ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੂੰ ਸੌਂਪੇ ਗਏ ਕਰਤੱਵਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ, ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਇਸ ਸਿੱਟੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਿਆ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਜਾਂ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਦੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਨਹੀਂ ਨਿਭਾ ਰਿਹਾ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਸ. ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, ਉਸ ਨੂੰ ਦਿੱਤੇ ਗਏ 'ਸੀਨੀਅਰ ਐਗਜ਼ੀਕਿਊਟਿਵ ਗਾਹਕ ਸਹਾਇਤਾ ਅਤੇ ਸਿਖਲਾਈ' ਦੇ ਸ਼ਾਨਦਾਰ ਅਤੇ ਉੱਚੇ ਅਹੁਦਿਆਂ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ।

ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤ੍ਰਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਧਾਨਕ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ, ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਇਸ ਸਿੱਟੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਿਆ ਕਿ ਸੇਵਾ ਸੇਵਾ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ - ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਅਸਤੀਫਾ ਪੱਤਰ ਭਵਿੱਖ ਦੀ ਮਿਤੀ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਵਾਪਸ ਲੈ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ - ਉੱਚ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿਚ ਪੱਤਰ ਸਿਰਫ ਅਸਤੀਫੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਸੀ ਅਤੇ ਪੱਤਰ ਵਿਚ ਵਿਚਾਰੀ ਗਈ ਭਵਿੱਖ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਣਾ ਸੀ - ਅਸਤੀਫਾ ਸਿਰਫ ਪੱਤਰ ਵਿਚ ਦੱਸੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ - ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਵਾਪਸ ਲੈ ਲਿਆ ਗਿਆ ਪੱਤਰ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ। ਪ੍ਰਭਾਵ - ਪੱਤਰ ਵਿੱਚ ਸ਼ਿਕਰ ਕੀਤੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੁਆਰਾ ਅਸਤੀਫੇ ਦੀ ਜਲਦੀ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨਾ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੇ S. 25-F ਦੇ ਅਰਥ ਦੇ ਅੰਦਰ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੈ - S. 25-F ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ - ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਗੈਰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ.

ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਸਰਟੀਓਰੀ ਦੀ ਉਹ ਰਿੱਟ ਭੇਸ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਅਪੀਲ ਦੇ ਕੱਪੜੇ ਵਜੋਂ ਜਾਰੀ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗੀ - ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਦਾਲਤਾਂ ਇਸ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਦੇਣ ਤੋਂ ਘਿਣਾਉਣਗੀਆਂ

ਇੱਕ ਅਵਾਰਡ ਜਿੱਥੇ ਤੱਥਾਂ ਦੀਆਂ ਖੋਜਾਂ ਨੂੰ ਭੌਤਿਕ ਤੱਥਾਂ ਦੀ ਪੜਚੋਲ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਰਿਕਾਰਡ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ - ਇਹ ਸਿਰਫ ਉਦੋਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਰਿਕਾਰਡ ਦੇ ਚਿਹਰੇ 'ਤੇ ਕੋਈ ਗਲਤੀ ਜ਼ਾਹਰ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ - ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਖਾਰਜ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

ਹੋਲਡ, ਉਸ ਜਵਾਬਦੇਹ ਦਾਅਵੇਦਾਰ ਨੇ ਇਸ ਸਿੱਟੇ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕਰਨ ਲਈ ਆਪਣੇ ਸਬੂਤ ਦਾ ਖੰਡਨ ਕੀਤਾ ਕਿ ਉਸ ਦਾ ਅਹੁਦਾ ਇਕੱਲੇ ਇਸ ਮੁੱਦੇ ਦੇ ਨਿਰਧਾਰਨ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿ ਕੀ ਉਹ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੁਆਰਾ "ਕਾਰਜਕਾਰੀ" ਸੀ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਉਹ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰਨ ਲਈ ਸਾਬਤ ਹੋਈ ਸੀ। ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਦੇ ਫੰਕਸ਼ਨ ਜਾਂ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰੀ ਕਰਤੱਵਾਂ ਅਤੇ ਇਸਲਈ, ਕੇਸ ਆਈ ਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 2 (s) ਵਿੱਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਵਿੱਚ ਆਉਂਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਤੇ ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਵਾਲੀ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤੋਂ ਵੱਖ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਕਦੇ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ ਸੀ; ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਮੌਜੂਦ ਸੰਭਾਵੀ ਸਬੂਤਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਫੈਸਲੇ ਨਾ ਲੈਣ 'ਤੇ ਕੰਪਨੀ ਅਤੇ ਉਸ ਦੇ ਸਹਿ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਪਾਬੰਦ ਹੋਣ 'ਤੇ ਸੀਨੀਅਰ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਗਾਹਕ ਸਹਾਇਤਾ ਅਤੇ ਸਿਖਲਾਈ ਦੀ ਤਰੱਕੀ ਅਤੇ ਉੱਚ-ਅਵਾਜ਼ ਵਾਲੀ ਪੋਸਟ 'ਤੇ ਵੀ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਸਿਰਫ 'ਸੀਨੀਅਰ ਐਗਜ਼ੀਕਿਊਟਿਵ' ਸ਼ਬਦ ਕਾਗਜ਼ 'ਤੇ ਦੱਸੇ ਬਿਨਾਂ, ਅਹੁਦੇ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਕਰਤੱਵਾਂ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਕੋਈ ਮਦਦਗਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ।

(17 ਲਈ)

ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਉਸ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਕੋਲ ਮੌਕਾ ਸੀ ਪਰ ਉਹ ਦਾਅਵੇਦਾਰ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਰਤੱਵਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਣ ਵਾਲੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਬੂਤ ਨੂੰ ਜੋੜਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਿਹਾ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਪੱਖ ਦੇ ਸਮਰਥਨ ਵਿੱਚ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਹੀਂ ਸੀ ਬਲਕਿ ਇੱਕ ਸੀਨੀਅਰ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਸੀ ਅਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦਾ ਇੱਕ ਹਿੱਸਾ ਸੀ ਜੋ ਇੱਕ ਕਾਰੋਬਾਰੀ ਨੀਤੀ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰ ਰਹੀ ਸੀ। . ਕਿਸੇ ਵੀ ਭਰੋਸੇਯੋਗ ਸਬੂਤ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ, ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਰਿਕਾਰਡ ਵਿੱਚ ਮੌਜੂਦ ਸਮੱਗਰੀ ਦੀ ਘਾਟ ਨੂੰ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਗੰਭੀਰਤਾ ਨਾਲ ਵਿਵਾਦਿਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ, ਨੂੰ ਰਿਕਾਰਡ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਾਂ ਤਾਂ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ੀ ਜਾਂ ਬੇਲੋੜੇ ਜ਼ਬਾਨੀ ਸਬੂਤ ਦੁਆਰਾ, ਫਿਰ ਇਹ ਬਿਨਾਂ ਸਬੂਤ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਸੀ। ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ; ਮਾਰਕ ਕੀਤੇ ਅਤੇ ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਿਤ ਨਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਦੋ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ਾਂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਬੂਤ ਵਜੋਂ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਸਬੂਤ ਦੇ ਢੰਗ 'ਤੇ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ। ਅਤੇ ਇਹ ਉਹ ਸਭ ਸੀ ਜੋ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੁਆਰਾ ਆਪਣਾ ਕੇਸ ਸਥਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰ ਰਹੀ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ "ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਾ" ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਦੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦੇ ਤੱਥ 'ਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੇ ਸਬੂਤ ਇਸ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਖੋਜ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖਣ ਲਈ ਬਹੁਤ ਕਮਜ਼ੋਰ ਸਨ।

(ਪੈਰਾ 18)

ਅੱਗੋਂ ਇਹ ਵੀ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਸਵਾਲ ਵਿਚਾਰਨ ਯੋਗ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਨਿੱਜੀ ਕੰਪਨੀ ਵਿਚ ਸੇਵਾ ਦੇ ਨਿੱਜੀ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਸਤੀਫਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਭਵਿੱਖ ਦੀ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਕਿਸ ਦਿਨ ਲਵੇਗੀ

ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੈ, ਫਿਰ (1) ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੂੰ ਅਸਤੀਫਾ ਪੱਤਰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਮਿਆਦ ਦੀ

ORs. (Bainy Narain Raina o.p.)
 ਸਮਾਪਤੀ ਦੀ ਉਡੀਕ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜਾਂ (2) ਇਸਨੂੰ ਤੁਰੰਤ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਅੱਗੇ ਵਧ ਸਕਦਾ ਹੈ।

(ਪੈਰਾ 11)

ਅੱਗੋਂ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਪਰ ਜੇਕਰ ਅਸਤੀਫ਼ੇ ਦੀ ਸਵੀਕ੍ਰਿਤੀ ਨੂੰ ਭਵਿੱਖ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਬਣਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਉਸ ਦਿਨ ਦੇ ਆਉਣ ਦੀ ਉਡੀਕ ਕਰਨੀ ਪਵੇਗੀ। ਇਹ ਇਸ ਲਈ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਅਸਤੀਫ਼ੇ ਨੂੰ ਪਾਸੇ ਰੱਖ ਕੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਉਚਿਤ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਕੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਅਸਤੀਫ਼ਿਆਂ ਦੀ ਗੱਲ ਹੈ, ਆਮ ਨਿਯਮ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਕੋਲ ਤਤਕਾਲ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਾਲ ਅਸਤੀਫ਼ਾ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਅਸਤੀਫ਼ੇ ਦਾ ਪੱਤਰ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫ਼ਾ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਤੇ ਮੁਕਤ ਹੋਣ ਲਈ ਭਵਿੱਖ ਦੀ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਸ਼ਾਮਲ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਲਈ; ਵੇਖੋ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ ਬਨਾਮ ਹਿਤੋਂਦਰ ਕੁਮਾਰ ਸੋਨੀ, (2014) 13 SCC 204 ਵਿੱਚ ਬੋਲਦਾ ਹੈ। ਵਿਸ਼ੇ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਵਿਸਤ੍ਰਿਤ ਅਧਿਐਨ ਲਈ ਪੜ੍ਹੋ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ ਬਨਾਮ ਗੋਪਾਲ ਚੰਦਰ ਮਿਸ਼ਰਾ, (1978) 2 SCC 301 ਜੋ ਇਹ ਇੱਕ ਪ੍ਰਮੁੱਖ ਕੇਸ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਲਾਹਾਬਾਦ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਇੱਕ ਮੌਜੂਦਾ ਜੱਜ ਨੇ ਭਵਿੱਖ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਭਾਰਤ ਦੇ ਰਾਸ਼ਟਰਪਤੀ ਨੂੰ ਆਪਣਾ ਅਸਤੀਫ਼ਾ ਸੌਂਪਣਾ ਅਤੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਆਖਰੀ ਦਿਨ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਇਸਨੂੰ ਵਾਪਸ ਲੈਣਾ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਹੈ।

(ਪੈਰਾ 12)

ਅੱਗੋਂ ਇਹ ਵੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ, ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਜਨਤਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਅਸਤੀਫ਼ਾ ਸੇਵਾ ਸੰਚਾਲਨ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਲਈ ਸਮਰੱਥ ਵਿਅਕਤੀ ਦੁਆਰਾ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ 'ਤੇ ਅਸਤੀਫ਼ਾ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਨਿਜੀ ਕਾਨੂੰਨ ਡੋਮੇਨ ਵਿੱਚ ਵਿਸ਼ਾ ਵਸਤੂ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ ਸਥਿਤੀ ਵੱਖਰੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਨਿੱਜੀ ਸੇਵਾ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿੱਚ ਅਸਤੀਫ਼ਾ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਇਰਾਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੀ ਅਸਤੀਫ਼ਾ ਪੱਤਰ ਸਖਤੀ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਉਹ ਭਵਿੱਖ ਦੀ ਮਿਤੀ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਆਖਰੀ ਦਿਨ ਤੱਕ ਅਸਤੀਫ਼ਾ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਰੋਕਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਇਹ ਬਰਖਾਸਤਗੀ, ਡਿਸਚਾਰਜ, ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਛਾੱਟੀ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਆਈ ਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2A ਵਿੱਚ। ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਦੌਰਾਨ ਮਾਲਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਲਈ ਬਰਖਾਸਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਮਾਡਲ ਜਾਂ ਪ੍ਰਮਾਣਿਤ ਸਥਾਈ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਜਿਹੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜੇਕਰ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ।

(ਪੈਰਾ 13)

ਅੱਗੋਂ ਇਹ ਵੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿਉਂਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਦੀਆਂ ਧਿਰਾਂ ਸੇਵਾ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਅਸਤੀਫ਼ੇ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਜਾਂ ਅਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੇ ਕੋਈ ਨਿਯਮ ਨਹੀਂ ਸਨ ਅਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੁਆਰਾ ਕਿਸੇ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਇਸ ਲਈ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਗੈਰ-ਨਿਯਮ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਖੜ੍ਹਾ ਹੈ,

ਬਿਨਾਂ ਇਹ ਦੱਸੇ ਕਿ ਅਸਤੀਫਿਆਂ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਕਿਵੇਂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ। 'ਚ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਦਿਨ ਤੱਕ ਦਾਅਵੇਦਾਰ ਦੇ ਮਾਮਲੇ 'ਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾ ਸਿਲਸਿਲਾ ਚੱਲਦਾ ਰਿਹਾ

ਅਸਤੀਫੇ ਦਾ ਪੱਤਰ. ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੂੰ ਅਸਤੀਫਾ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਆਈ ਡੀ ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਬਣਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਅੱਗੇ ਵਧ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਪਰ ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਵੱਲੋਂ ਅਜਿਹਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ। ਇਸਲਈ, ਨਿਜੀ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਕੋਲ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਉਸਦੇ ਅਸਤੀਫੇ ਦੇ ਪੱਤਰ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਮਿਆਦ ਪੁੱਗਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਈ ਸਥਿਤੀ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਇਹ ਪੱਤਰ ਅਸਤੀਫਾ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਭਵਿੱਖ ਦੀ ਵਿਚਾਰੀ ਗਈ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਲਈ ਅਸਤੀਫੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਹੈ। ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਨੂੰ ਭੰਗ ਕਰਨਾ ਸਿਰਫ ਅਸਤੀਫੇ ਦੇ ਪੱਤਰ ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਈ ਗਈ ਮਿਤੀ 'ਤੇ ਹੀ ਲਿਆਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜੇਕਰ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂ ਇਸ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸਿੱਧੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦਾ ਸਹਾਰਾ ਨਹੀਂ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ।

(ਪੈਰਾ 14)

ਅੱਗੋਂ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਵਿੱਚ ਅਨੁਚਿਤ ਅਭਿਆਸ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਉਦੋਂ ਪ੍ਰਗਟ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਦਾਅਵੇਦਾਰ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੂੰ ਨਿਰਵਿਵਾਦ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਪੇਸ਼ਗੀ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਪੂਰਵ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਇਹ ਇਰਾਦਾ ਸਥਾਪਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਤੇ ਜਿੰਨੀ ਜਲਦੀ ਹੋ ਸਕੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਤੋਂ ਛੁਟਕਾਰਾ ਪਾਉਣਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਸੀ ਜਿਸ ਲਈ ਉਹਨਾਂ ਕੋਲ ਸੁਵਿਧਾਜਨਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਸੀ। ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੀ ਤੇਜ਼ੀ ਨਾਲ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਦੀ ਨਿਰਾਸ਼ਾ ਨੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਗੰਭੀਰ ਮੁਸ਼ੀਬਤ ਵਿੱਚ ਪਾ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਅਤੇ ਆਈਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25 ਐੱਫ ਵਿੱਚ ਪੂਰਵ-ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਨ ਦੀ ਨਾ-ਮੁੜਨਯੋਗ ਅਤੇ ਲਾਇਲਾਜ ਗਲਤੀ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਨੂੰ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਅਤੇ ਦਾਅਵੇਦਾਰ ਨੂੰ ਸੀਨ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਲਈ ਚੁੱਕੇ ਗਏ ਕਦਮਾਂ ਵਿੱਚ ਗਲਤ ਸਲਾਹ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਗਲਤੀ ਦੀ ਕੀਮਤ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਹਿੱਸੇ ਆਉਂਦੀ ਹੈ।

(ਪੈਰਾ 15)

ਅੱਗੋਂ ਇਹ ਵੀ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਕਿ ਸਿੱਖਿਅਤ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਪੱਖਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਬੂਤਾਂ 'ਤੇ ਤੱਥਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸਵਾਲ ਦਾ ਜਵਾਬ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ ਇਹ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਿਆ ਕਿ ਦਾਅਵੇਦਾਰ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਖਤਮ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਅਸਤੀਫਾ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇ ਅੰਦਰ ਸੀ। ਸਵੀਕ੍ਰਿਤੀ ਇੱਕ ਧੋਖਾ ਸੀ ਅਤੇ ਜਵਾਬਦੇਹ ਦਾਅਵੇਦਾਰ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ 'ਤੇ ਪਾਬੰਦ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਕਾਰਵਾਈ ਸਿਰਫ ਸਮਾਪਤੀ ਤੱਕ ਹੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਤੁਰੰਤ ਹੀ ਇੱਕ ਅਨੁਵਾਹ ਫਲੈਸ਼ ਵਿੱਚ ਆਈ ਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 25F ਦੇ ਲਾਜ਼ਮੀ ਉਪਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਉਸੇ ਹੀ ਅਨੁਵਾਹ ਗਤੀ ਨਾਲ ਧਰੁਵੀਕਰਨ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਅਸਤੀਫੇ ਦਾ ਪੱਤਰ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਇੱਕ ਦਿਨ ਬਾਅਦ।

(ਪੈਰਾ 16)

ਅੱਗੋਂ ਇਹ ਵੀ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਵੱਲੋਂ ਫਾਈਲ 'ਤੇ ਮੌਜੂਦ ਸਬੂਤਾਂ ਦੀ ਕਦਰ

ORS. (Rajiv Narain Bainsa, Jc)

ਕਰਨ 'ਤੇ ਬਾਅਦ ਇਸ ਸਿਟੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਣ ਲਈ ਅਪਣਾਇਆ ਗਿਆ ਤਰਕ ਬੇਮਿਸਾਲ ਹੈ ਅਤੇ ਮੇਰੇ ਮਨ ਵਿੱਚ ਸਬੂਤਾਂ ਦਾ ਸਹੀ ਨਜ਼ਰੀਆ ਹੈ।

ਜਦੋਂ ਸਿੱਖੀ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਸਬੂਤਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਸ਼ੰਸਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਰਿੱਟ ਕੋਰਟ ਦਾ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਇਸਦੀ ਮੁੜ ਪ੍ਰਸ਼ੰਸਾ ਕਰੇ ਅਤੇ ਤਰਕ ਵਿੱਚ ਟੋਏ ਲੱਭੇ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਵੱਖਰੇ ਸਿਟੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਣ ਲਈ ਇੱਕ ਰਾਏ ਦੀ ਥਾਂ ਦੂਜੇ ਦੀ ਥਾਂ ਲੈ ਲਵੇ। ਜੇਕਰ ਅਵਾਰਡ ਕਾਨੂੰਨ ਅਤੇ ਤੱਥਾਂ 'ਤੇ ਸ਼ੱਕ ਤੋਂ ਮੁਕਤ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਬਣਾਉਣ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਸਪੱਸ਼ਟ ਵਿਗਾੜ ਜਾਂ ਤਰਕਹੀਣਤਾ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਰਿੱਟ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਦੀ ਵਾਰੰਟੀ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 226 ਦੇ ਤਹਿਤ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਕੰਮ ਦੀ ਨਿਆਂਇਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਮੀਖਿਆ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਦੇ ਮਾਪਦੰਡ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਿਪਟਾਏ ਗਏ ਹਨ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਸਈਅਦ ਯਾਕੂਬ VKS ਰਾਧਾਕ੍ਰਿਸ਼ਨਨ, AIR 1964 SC ਵਿੱਚ ਮਸ਼ਹੂਰ ਅਤੇ ਬਹੁਤ ਹੀ ਉਲੇਖਤ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। 477

(ਪੈਰਾ 20)

ਅੱਗੋਂ ਕਿਹਾ ਗਿਆ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਇਹ ਉਦੋਂ ਹੀ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਅਵਾਰਡ ਕਿਸੇ ਸਬੂਤ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ, ਜਾਂ ਵਿਗਾੜਿਆ ਜਾਂ ਤਰਕਹੀਣ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਰਿਕਾਰਡ ਦੇ ਚਿਹਰੇ 'ਤੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਗਲਤੀਆਂ ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਦੀ ਪ੍ਰਸ਼ੰਸਾ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਇਹਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕੋਈ ਵੀ ਨਕਾਰਾਤਮਕ ਤੱਤ ਅਵਾਰਡ ਵਿੱਚ ਮੌਜੂਦ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਤਾਂ ਮੈਂ ਇਸ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰਨ ਦੇ ਕਾਰਨਾਂ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਸਿੱਖਿਅਤ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਭੌਤਿਕ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਪ੍ਰਸ਼ੰਸਾ 'ਤੇ ਦਰਜ ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਦੇਣ ਤੋਂ ਘਿਣ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਾਂਗਾ। “ਸਰਟੀਓਰਰੀ ਦੀ ਰਿੱਟ ਭੇਸ ਵਿੱਚ ਅਪੀਲ ਦੇ ਕੱਪੜੇ ਵਜੋਂ ਜਾਰੀ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗੀ”। ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਆਪਣੇ ਖੁਦ ਦੇ ਹੱਲ ਅਤੇ ਸੰਭਾਵਨਾਵਾਂ ਲੱਭਣ ਲਈ ਲੇਬਰ ਅਦਾਲਤਾਂ ਅਤੇ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਅਪੀਲ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਬੈਠਦੀ। ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਤਾਂ ਹੀ ਜਾਇਜ਼ ਹੈ ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਆਸਾਨੀ ਨਾਲ ਧਿਆਨ ਦੇਣ ਯੋਗ ਬੁਨਿਆਦੀ ਨੁਕਸ ਹੈ ਜੋ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਵਿਗਾੜਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦਾ ਉਲੰਘਣ ਹੋਇਆ ਹੈ।

(ਪੈਰਾ 21)

ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਵਕੀਲ ਆਸ਼ੀਸ਼ ਵਰਮਾ ਨੇ ਸੀ .

ਤਨੂ ਬੇਦੀ, ਐਡਵੋਕੇਟ,

ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰ.2 ਲਈ।

ਰਾਜੀਵ ਨਰੈਣ ਰੈਣਾ, ਜੇ. (ਓਰਲ)

2017 ਦਾ CM ਨੰਬਰ 6525

(1) ਲਈ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਆਗਿਆ ਦਿੱਤੀ ਗਈ। ਦਸਤਾਵੇਜ਼ਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਸੰਗਿਕਤਾ ਦੇ ਅਧੀਨ, ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਿੱਥੋਂ ਇਹ ਰਿੱਟ ਪੈਦਾ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

2016 ਦਾ CWP ਨੰਬਰ 18507 (O&M)

(2) ਜਦੋਂ ਇਹ ਮਾਮਲਾ 22.12.2016 ਨੂੰ ਮੌਜੂਦਾ ਸੁਣਵਾਈ ਲਈ ਆਇਆ ਤਾਂ ਕੋਆਰਡੀਨੇਟ ਬੈਚ ਨੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਮੁੜ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ।

ਜਵਾਬਦੇਹ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਸ ਮੁਕੱਦਮੇ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਦੇ ਅਧੀਨ ਤੁਰੰਤ. ਅਜਿਹਾ ਅੰਤਰਿਮ ਹੁਕਮ ਪ੍ਰਿਜ਼ਾਈਡਿੰਗ ਅਫ਼ਸਰ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ-ਕਮ-ਇੰਡਸਟ੍ਰੀਅਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ, ਜਲੰਧਰ ਵੱਲੋਂ 05 ਮਈ, 2016 ਨੂੰ ਜਵਾਬਦੇਹ 1 ਅਤੇ 3-ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਨੂੰ ਉਸੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਅਤੇ ਉਸੇ ਸ਼ਰਤਾਂ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਨਤੀਜਾ ਹੈ। ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਅਤੇ ਵਿਚਕਾਰਲੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਨਾਲ ਸ਼ਰਤਾਂ। ਹਵਾਲਾ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਵਾਬਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਅਤੇ 4, ਅਰਥਾਤ, ਅਕਬਰ ਟਰੇਵਲਸ ਆਫ ਇੰਡਿਆ ਪਰਾਇਵੇਟ ਲਿਮਿਟਡ, ਜਲੰਧਰ ਅਤੇ ਅਥੈਕਸ ਡਿਸਟ੍ਰੀਬਿਊਸ਼ਨ ਸਿਸਟਮ (ਇੰਡੀਆ) ਪ੍ਰਾ. ਲਿਮਿਟੇਡ, ਮੁੰਬਈ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਅਪੀਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨੀ ਪਈ ਸੀ, ਜਿਸ ਕਾਰਨ ਦਾਅਵੇਦਾਰ ਦੁਆਰਾ ਜਲੰਧਰ ਵਿਖੇ ਕੰਮ ਦੁਬਾਰਾ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

(3) ਇਸ ਦੌਰਾਨ, ਦਾਅਵੇਦਾਰ ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ ਨੰਬਰ 2 ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਪੇਸ਼ ਹੋਈ ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਤਨੂ ਬੇਦੀ ਨੇ 2017 ਦਾ ਸੀ.ਐੱਮ. ਨੰਬਰ 5261 ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਲਿਆਂਦਾ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰ.2 ਨੂੰ 19 ਜਨਵਰੀ, 2017 ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਦਾਲਤ ਦੀ ਲਖਨਊ ਸ਼ਾਖਾ ਨੂੰ ਤਬਦੀਲ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਕੰਪਨੀ ਅਤੇ ਇੱਕ ਸ਼੍ਰੀ ਸ਼ਵੇਜ਼ ਜਾਫਰੀ, ਸਹਾਇਕ ਮੈਨੇਜਰ, ਬੈਂਜ਼ੀ ਇਨਫੋਟੈਕ ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਲਿਮਿਟਡ ਨੂੰ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨੀ ਹੈ। ਲਿਮਿਟੇਡ, ਲਖਨਊ ਕੰਪਨੀ ਦੁਆਰਾ ਰੱਖੇ ਗਏ ਤਬਾਦਲੇ ਦਾ ਕਾਰਨ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਜਲੰਧਰ ਅਤੇ ਉੱਤਰੀ ਭਾਰਤ ਦੀਆਂ ਹੋਰ ਸ਼ਾਖਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਅਸਾਮੀ ਖਾਲੀ ਨਹੀਂ ਹੈ।

(4) ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੇ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਹੈ ਕਿ ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਦੇ ਹੱਥੋਂ ਉਸ ਨੂੰ ਤੰਗ-ਪ੍ਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨਾ ਜਾਰੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਦੇ ਹੱਕਾਂ ਦੀ ਪੂਰਤੀ ਲਈ ਚੱਲ ਰਹੇ ਮੁਕੱਦਮੇ ਅਤੇ ਮੁਕੱਦਮੇ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਦੇ ਅਧੀਨ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਵੱਲੋਂ ਅੰਤਰਿਮ ਹੁਕਮਨਾਮੇ ਤੋਂ ਸੁਚੇਤ ਹੋ ਕੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਕਾਰਨ ਉਹ ਪੀੜਤ ਹੋ ਰਹੀ ਹੈ।

(5) ਜਦੋਂ ਮੁੱਖ ਮੰਤਰੀ 19 ਅਪ੍ਰੈਲ, 2017 ਨੂੰ ਮੇਰੇ ਸਾਹਮਣੇ ਆਏ, ਤਾਂ ਗੈਰ-ਬਿਨੈਕਾਰ/ਪਟੀਸ਼ਨਰਾਂ ਨੂੰ ਮੁੱਖ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਪਹਿਲਾਂ ਤੋਂ ਹੀ ਨਿਰਧਾਰਤ ਮਿਤੀ ਭਾਵ 02 ਮਈ, 2017 ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

(6) ਤਬਾਦਲੇ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ 'ਤੇ ਰੋਕ ਲਗਾਉਣ ਸਬੰਧੀ ਨੋਟਿਸ ਵੀ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

(7) ਇਸ ਦੌਰਾਨ ਅੰਤਰਿਮ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਿ ਤਬਾਦਲੇ ਦੇ ਹੁਕਮ ਅਗਲੇ ਹੁਕਮਾਂ ਤੱਕ ਰੋਕੇ ਰਹਿਣਗੇ।

(8) ਸ਼੍ਰੀ ਆਸ਼ੀਸ਼ ਵਰਮਾ ਅਤੇ ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਤਨੂ ਬੇਦੀ ਨੂੰ ਲੰਮਾ ਸਮਾਂ ਸੁਣਿਆ।

(9) ਇਸ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਸਿਰਫ ਦੋ ਗੰਭੀਰਤਾ ਨਾਲ ਲੜੇ ਗਏ ਮੁੱਦੇ ਇਹ ਹਨ ਕਿ ਕੀ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 2 (ਆਂ) ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਦੇ

THE PRESIDING OFFICER, IND. TRIBUNAL, JALANDHAR AND

ORs. (Rajiv Narain Raina, J)

ਅੰਦਰ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਜੋਂ ਯੋਗਤਾ ਪੂਰੀ ਕਰਦਾ ਹੈ (ਛੋਟੇ ਲਈ 'ਆਈਡੀ ਐਕਟ') ਅਤੇ ਦੂਜਾ। ਕੀ ਦਾਅਵੇਦਾਰ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਅਸਤੀਫ਼ੇ ਤੋਂ ਪੈਦਾ ਹੋਇਆ ਮੁੱਦਾ ਭਵਿੱਖ ਦੀ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਦਾ ਸਮਾਂ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿਹੜਾ ਅਸਤੀਫ਼ਾ ਪੱਤਰ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ

ਸਮਾਂ ਖਤਮ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ। ਦਾਅਵੇਦਾਰ ਨੇ ਆਪਣਾ ਮਨ ਬਦਲ ਲਿਆ ਸੀ, ਪਰ ਉਸਨੂੰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਸਬੰਧਾਂ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਕਰਨ ਲਈ ਮਜਬੂਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਿਸ ਨੇ ਇਸ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਜਨਮ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਕੀ ਇਹ ਕਾਰਵਾਈ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੈ।

(10) ਇਹ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਹੈ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਕਾਰਜਕਾਰੀ, ਸਿਖਲਾਈ ਅਤੇ ਗਾਹਕ ਸਹਾਇਤਾ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਸ ਨੂੰ 15 ਦਸੰਬਰ, 2010 ਦੇ ਪੱਤਰ ਰਾਹੀਂ ਸੀਨੀਅਰ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਗਾਹਕ ਸਹਾਇਤਾ ਅਤੇ ਸਿਖਲਾਈ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ 11500/- ਰੁਪਏ ਦੀ ਮੁਢਲੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਨਾਲ HRA ਅਤੇ ਰੁਪਏ ਦੀ ਰਕਮ ਵਿੱਚ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਭੱਤੇ ਦੇ ਨਾਲ ਤਰੱਕੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਕ੍ਰਮਵਾਰ 5750/- ਅਤੇ 2750/- ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ। ਪ੍ਰਮੋਸ਼ਨ ਆਰਡਰ ਤੋਂ ਇਹ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਕਿ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਪ੍ਰੋਫ਼ਾਈਲ ਯਾਤਰਾ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕੰਮ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ। ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਸੇਵਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਉਸਨੇ ਆਪਣਾ ਅਸਤੀਫ਼ਾ ਪੱਤਰ ਮਿਤੀ 18 ਜਨਵਰੀ, 2012 ਨੂੰ ਸੌਂਪਿਆ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਕੁਝ ਸਮਾਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਉਸਨੇ 20 ਜਨਵਰੀ, 2012 ਦੇ ਰਜਿਸਟਰਡ ਪੱਤਰ ਦੁਆਰਾ ਆਪਣਾ ਅਸਤੀਫ਼ਾ ਵਾਪਸ ਲੈ ਲਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਅਸਤੀਫ਼ਾ ਪੱਤਰ ਜਮ੍ਹਾਂ ਕਰਾਉਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਬਾਅਦ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ। 19 ਜਨਵਰੀ, 2012 ਨੂੰ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਵੱਲੋਂ ਅਸਤੀਫ਼ਾ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਈ-ਮੇਲ ਜਵਾਬਦੇਹ ਦੇ ਪਤੇ 'ਤੇ ਇੱਕ ਅਜੀਬ ਅਤੇ ਦੇਰ ਨਾਲ ਭੇਜੀ ਗਈ ਸੀ।

(11) ਵਿਚਾਰਨ ਵਾਲਾ ਸਵਾਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਸੇਵਾ ਦੇ ਨਿੱਜੀ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਇੱਕ ਨਿੱਜੀ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਸਤੀਫ਼ਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਭਵਿੱਖ ਦੀ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਤੋਂ ਇਹ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ, ਤਾਂ (1) ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਮਿਆਦ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੀ ਉਡੀਕ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਅਸਤੀਫ਼ਾ ਪੱਤਰ ਜਾਂ (2) ਇਸਨੂੰ ਤੁਰੰਤ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਅੱਗੇ ਵਧ ਸਕਦਾ ਹੈ।

(12) ਪਰ ਜੇਕਰ ਅਸਤੀਫ਼ੇ ਦੀ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਭਵਿੱਖ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਉਸ ਦਿਨ ਦੇ ਆਉਣ ਦੀ ਉਡੀਕ ਕਰਨੀ ਪੈਂਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਇਸ ਲਈ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਅਸਤੀਫ਼ੇ ਨੂੰ ਪਾਸੇ ਰੱਖ ਕੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਉਚਿਤ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਕੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਅਸਤੀਫ਼ਿਆਂ ਦੀ ਗੱਲ ਹੈ, ਆਮ ਨਿਯਮ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਕੋਲ ਤਤਕਾਲ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਾਲ ਅਸਤੀਫ਼ਾ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਅਸਤੀਫ਼ੇ ਦਾ ਪੱਤਰ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫ਼ਾ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਮੁਕਤ ਹੋਣ ਲਈ ਭਵਿੱਖ ਦੀ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਸ਼ਾਮਲ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਲਈ; ਵੇਖੋ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ **ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਬਨਾਮ ਹਿਤੋਦਰ ਕੁਮਾਰ ਸੋਨੀ ਵਿੱਚ ਗੱਲ ਕੀਤੀ**

1। ਵਿਸ਼ੇ ਦੇ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਵਿਸਤ੍ਰਿਤ ਅਧਿਐਨ ਲਈ **ਭਾਰਤ ਦੀ ਯੂਨੀਅਨ** ਬਨਾਮ **ਗੋਪਾਲ ਚੰਦਰ ਮਿਸ਼ਰਾ ਪੜ੍ਹੇ**² ਜੋ ਕਿ ਇੱਕ ਮੌਜੂਦਾ ਜੱਜ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਇੱਕ ਪ੍ਰਮੁੱਖ ਕੇਸ ਹੈ।

ਇਲਾਹਾਬਾਦ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਭਵਿੱਖ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਭਾਰਤ ਦੇ ਰਾਸ਼ਟਰਪਤੀ ਨੂੰ ਆਪਣਾ ਅਸਤੀਫਾ ਸੌਂਪਿਆ ਅਤੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਆਖਰੀ ਦਿਨ ਦੀ ਮਿਆਦ ਖਤਮ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਵਾਪਸ ਲੈ ਲਿਆ।

(13) ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਜਨਤਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਅਸਤੀਫਾ ਸੇਵਾ ਸੰਚਾਲਨ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਲਈ ਸਮਰੱਥ ਵਿਅਕਤੀ ਦੁਆਰਾ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ 'ਤੇ ਅਸਤੀਫਾ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਨਿਜੀ ਕਾਨੂੰਨ ਡੋਮੇਨ ਵਿੱਚ ਵਿਸ਼ਾ ਵਸਤੂ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ ਸਥਿਤੀ ਵੱਖਰੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਨਿੱਜੀ ਸੇਵਾ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿੱਚ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਇਰਾਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੀ ਅਸਤੀਫਾ ਪੱਤਰ ਸਖਤੀ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਉਹ ਭਵਿੱਖ ਦੀ ਮਿਤੀ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਆਖਰੀ ਦਿਨ ਤੱਕ ਅਸਤੀਫਾ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਰੋਕਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਇਹ ਬਰਖਾਸਤਗੀ, ਡਿਸਚਾਰਜ, ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਛਾਟੀ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਆਈ ਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2A ਵਿੱਚ। ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਦੌਰਾਨ ਮਾਲਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਲਈ ਬਰਖਾਸਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਮਾਡਲ ਜਾਂ ਪ੍ਰਮਾਣਿਤ ਸਥਾਈ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਜਿਹੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜੇਕਰ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ।

(14) ਕਿਉਂਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਧਿਰਾਂ ਸੇਵਾ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਅਸਤੀਫੇ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਜਾਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੇ ਕੋਈ ਨਿਯਮ ਨਹੀਂ ਸਨ ਅਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੁਆਰਾ ਕਿਸੇ 'ਤੇ ਵੀ ਭਰੋਸਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਇਸ ਲਈ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਗੈਰ-ਨਿਯਮ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਖੜ੍ਹਾ ਹੈ ਇਹ ਦੱਸੇ ਬਿਨਾਂ ਕਿ ਅਸਤੀਫੇ ਕਿਵੇਂ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣੇ ਹਨ। ਪ੍ਰਬੰਧਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ। ਦਾਅਵੇਦਾਰ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਨੌਕਰੀ ਦਾ ਧਾਗਾ ਅਸਤੀਫੇ ਦੇ ਪੱਤਰ ਵਿੱਚ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਦਿਨ ਤੱਕ ਚੱਲਦਾ ਰਿਹਾ। ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੂੰ ਅਸਤੀਫਾ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਆਈ ਡੀ ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਬਣਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਅੱਗੇ ਵਧ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਪਰ ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਵੱਲੋਂ ਅਜਿਹਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ। ਇਸਲਈ, ਨਿਜੀ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਕੋਲ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਉਸਦੇ ਅਸਤੀਫੇ ਦੇ ਪੱਤਰ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਮਿਆਦ ਪੁੱਗਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਈ ਸਥਿਤੀ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਇਹ ਪੱਤਰ ਅਸਤੀਫਾ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਭਵਿੱਖ ਦੀ ਵਿਚਾਰੀ ਗਈ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਲਈ ਅਸਤੀਫੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਹੈ। ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਨੂੰ ਭੰਗ ਕਰਨਾ ਸਿਰਫ ਅਸਤੀਫੇ ਦੇ ਪੱਤਰ ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਈ ਗਈ ਮਿਤੀ 'ਤੇ ਹੀ ਲਿਆਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜੇਕਰ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂ ਇਸ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸਿੱਧੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦਾ ਸਹਾਰਾ ਨਹੀਂ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ।

(15) ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਵਿੱਚ ਅਨੁਚਿਤ ਅਭਿਆਸ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਦੋਂ ਪ੍ਰਗਟ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਦਾਅਵੇਦਾਰ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੂੰ ਨਿਰਵਿਵਾਦ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਪੇਸ਼ਗੀ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤੇ ਮਹੀਨੇ

ORs. (Rajiv Narain Raina, J)

ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਅਦਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਸਾਬਕਾ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਇਹ ਇਰਾਦਾ ਸਥਾਪਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਤੇ ਜਿੰਨੀ ਜਲਦੀ ਹੋ ਸਕੇ ਜਵਾਬਦੇਹ ਤੋਂ ਛੁਟਕਾਰਾ ਪਾਉਣਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਸੀ ਜਿਸ ਲਈ ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਸੁਵਿਧਾਜਨਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇੱਕ ਹੱਥ ਸੀ।

ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਦਸਤਾਵੇਜ਼. ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੀ ਤੇਜ਼ੀ ਨਾਲ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਦੀ ਨਿਰਾਸ਼ਾ ਨੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਗੰਭੀਰ ਮੁਸੀਬਤ ਵਿੱਚ ਪਾ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਅਤੇ ਆਈਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25 ਐੱਫ ਵਿੱਚ ਪੂਰਵ-ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਨ ਦੀ ਨਾ-ਮੁੜਨਯੋਗ ਅਤੇ ਲਾਇਲਾਜ ਗਲਤੀ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਨੂੰ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਅਤੇ ਦਾਅਵੇਦਾਰ ਨੂੰ ਸੀਨ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਲਈ ਚੁੱਕੇ ਗਏ ਕਦਮਾਂ ਵਿੱਚ ਗਲਤ ਸਲਾਹ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਗਲਤੀ ਦੀ ਕੀਮਤ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਹਿੱਸੇ ਆਉਂਦੀ ਹੈ।

(16) ਸਿੱਖਿਅਤ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਪੱਖਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਬੂਤਾਂ 'ਤੇ ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸਵਾਲ ਦਾ ਜਵਾਬ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ ਇਹ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਿਆ ਕਿ ਦਾਅਵੇਦਾਰ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਖਤਮ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਅਸਤੀਫਾ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇ ਅੰਦਰ ਸੀ। ਸਵੀਕ੍ਰਿਤੀ ਇੱਕ ਧੋਖਾ ਸੀ ਅਤੇ ਜਵਾਬਦੇਹ ਦਾਅਵੇਦਾਰ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ 'ਤੇ ਪਾਬੰਦ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਕਾਰਵਾਈ ਸਿਰਫ ਸਮਾਪਤੀ ਤੱਕ ਹੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਤੁਰੰਤ ਹੀ ਇੱਕ ਅਨੁਵਾਹ ਫਲੈਸ਼ ਵਿੱਚ ਆਈ ਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 25F ਦੇ ਲਾਜ਼ਮੀ ਉਪਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਉਸੇ ਹੀ ਅਨੁਵਾਹ ਗਤੀ ਨਾਲ ਪਰਵੀਕਰਨ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਅਸਤੀਫੇ ਦਾ ਪੱਤਰ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਇੱਕ ਦਿਨ ਬਾਅਦ।

(17) ਇੱਕ ਵਾਰ ਜਦੋਂ ਇਸ ਰੁਕਾਵਟ ਨੂੰ ਪਾਰ ਕਰ ਲਿਆ ਗਿਆ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਮਾਨਤਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ, ਤਾਂ ਸਿੱਖਿਅਤ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਇਸ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ ਚਲੀ ਗਈ ਕਿ ਕੀ ਦਾਅਵੇਦਾਰ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਅਨੁਸਾਰ "ਕੰਮਕਾਰ" ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ ਸਬੂਤ ਦੇ ਜਵਾਬ ਲਈ ਇੱਕ ਮੁੱਦਾ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਜਵਾਬਦੇਹ ਦਾਅਵੇਦਾਰ ਨੇ ਇਸ ਸਿੱਟੇ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕਰਨ ਲਈ ਆਪਣੇ ਸਬੂਤ ਦਾ ਖੰਡਨ ਕੀਤਾ ਕਿ ਉਸ ਦਾ ਅਹੁਦਾ ਇਕੱਲੇ ਇਸ ਮੁੱਦੇ ਦੇ ਨਿਰਧਾਰਨ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿ ਕੀ ਉਹ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੁਆਰਾ ਇੱਕ "ਕਾਰਜਕਾਰੀ" ਸੀ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਉਹ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਕਾਰਜਾਂ ਨੂੰ ਨਾ ਕਰਨ ਲਈ ਸਾਬਤ ਹੋਈ ਸੀ ਜਾਂ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਦੇ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰੀ ਕਰਤਵਾਂ ਅਤੇ ਇਸਲਈ, ਕੇਸ ਆਈ ਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2 (s) ਵਿੱਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਵਿੱਚ ਆਉਂਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਤੇ ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਵਾਲੀ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤੋਂ ਵੱਧ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਕਦੇ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ ਸੀ; ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਮੌਜੂਦ ਸੰਭਾਵੀ ਸਬੂਤਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਫੈਸਲੇ ਨਾ ਲੈਣ 'ਤੇ ਕੰਪਨੀ ਅਤੇ ਉਸ ਦੇ ਸਹਿ-ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ 'ਤੇ ਬੰਧਨਬੱਧ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਫੈਸਲੇ ਨਾ ਲੈਣ 'ਤੇ ਸੀਨੀਅਰ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਗਾਹਕ ਸਹਾਇਤਾ ਅਤੇ ਸਿਖਲਾਈ ਦੀ ਤਰੱਕੀ ਅਤੇ ਉੱਚ-ਅਵਾਜ਼ ਵਾਲੀ ਪੋਸਟ 'ਤੇ ਵੀ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ। ਸਿਰਫ 'ਸੀਨੀਅਰ ਐਗਜ਼ੀਕਿਊਟਿਵ' ਸ਼ਬਦ ਕਾਗਜ਼ 'ਤੇ ਦੱਸੇ ਬਿਨਾਂ, ਅਹੁਦੇ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਕਰਤਵਾਂ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਕੋਈ ਮਦਦਗਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ।

(18) ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਕੋਲ ਮੌਕਾ ਸੀ ਪਰ ਦਾਅਵੇਦਾਰ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਰਤਵਾਂ

ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਣ ਵਾਲੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਬੂਤ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਪੱਖ ਦੇ ਸਮਰਥਨ ਵਿੱਚ ਜੋੜਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਿਹਾ ਕਿ ਉਹ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਸਗੋਂ ਇੱਕ ਸੀਨੀਅਰ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਸੀ ਅਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦਾ ਇੱਕ ਹਿੱਸਾ ਸੀ ਜੋ ਇੱਕ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਕਾਰੋਬਾਰ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰ ਰਹੀ ਸੀ। ਨੀਤੀ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਭਰੋਸੇਯੋਗ ਸਬੂਤ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਰਿਕਾਰਡ ਵਿੱਚ ਮੌਜੂਦ ਸਮੱਗਰੀ ਦੀ ਘਾਟ ਨੂੰ ਗੰਭੀਰਤਾ ਨਾਲ ਵਿਵਾਦ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ।

ਦਸਤਾਵੇਜ਼ੀ ਜਾਂ ਬੇਲੋੜੇ ਜੁਬਾਨੀ ਸਬੂਤਾਂ ਦੁਆਰਾ ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ, ਫਿਰ ਇਹ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਕੋਈ ਸਬੂਤ ਨਾ ਹੋਣ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਸੀ; ਮਾਰਕ ਕੀਤੇ ਅਤੇ ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਿਤ ਨਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਦੋ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ਾਂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਬੂਤ ਵਜੋਂ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਸਬੂਤ ਦੇ ਢੰਗ 'ਤੇ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ। ਅਤੇ ਇਹ ਉਹ ਸਭ ਸੀ ਜੋ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੁਆਰਾ ਆਪਣਾ ਕੇਸ ਸਥਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰ ਰਹੀ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ "ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਾ" ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਦੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦੇ ਤੱਥ 'ਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੇ ਸਬੂਤ ਇਸ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਖੋਜ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖਣ ਲਈ ਬਹੁਤ ਕਮਜ਼ੋਰ ਸਨ।

(19) ਹਾਲਾਂਕਿ ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਨੇ ਗਵਾਹਾਂ ਨੂੰ ਪੇਸ਼ ਕਰਕੇ ਕੁਝ ਜੁਬਾਨੀ ਸਬੂਤ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਪਰ ਉਹ ਆਈ.ਡੀ. ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2 (ਸ) ਦੇ ਦੰਦਾਂ ਤੋਂ ਆਪਣਾ ਬਚਾਅ ਕਰਨ ਲਈ ਆਪਣੇ ਪੱਖ ਵਿਚ ਬਹੁਤ ਕੁਝ ਨਹੀਂ ਕਹਿ ਸਕੇ। ਇਸ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ ਬੋਝ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਪ੍ਰਬੰਧਨ 'ਤੇ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਇਸ ਨੂੰ ਛੱਡਣ। ਜੇਕਰ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਸਬੂਤ ਦੇ ਆਪਣੇ ਬੋਝ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਿਹਾ, ਤਾਂ ਮੈਨੂੰ ਇਸ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਗਲਤ ਨਹੀਂ ਲੱਗਦਾ ਕਿ ਸਿੱਖਿਅਤ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਦਾਅਵੇਦਾਰ ਨੂੰ ਆਈਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸੁਰੱਖਿਅਤ "ਕੰਮਕਾਰ" ਘੋਸ਼ਿਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਜੋ ਤਰਕ ਦਿੱਤਾ ਹੈ। ਕਿਉਂਕਿ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੇ ਬਚਾਅ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸੀ ਕਿ ਇਸ ਨੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲਈ ਕੋਈ ਅਪਵਾਦ ਜਾਂ ਬਚਣ ਦਾ ਰਸਤਾ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਅਤੇ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਦਾ ਕੁਦਰਤੀ ਨਤੀਜਾ ਆਈਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-ਐਫ ਦੇ ਲਾਜ਼ਮੀ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਘੋਰ ਉਲੰਘਣਾ ਹੋਵੇਗੀ, ਜੋ ਪ੍ਰਬੰਧਨ 'ਤੇ ਨਜ਼ਰ ਮਾਰਦੀ ਹੈ। ਇਸਲਈ, ਅਸਤੀਫਾ ਪੱਤਰ ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਅਸਤੀਫੇ ਦੀ ਜਲਦਬਾਜ਼ੀ ਵਿੱਚ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨਾ ਨਿਸ਼ਚਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਸ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੈ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਸਿੱਖਿਅਤ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਤੇ ਅਯੋਗ ਕਰਾਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਪ੍ਰੀਜ਼ਾਈਡਿੰਗ ਅਫਸਰ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਐਲਾਨ ਹੈ। , ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ, ਜਲੰਧਰ ਨੇ 5 ਮਈ, 2016 ਦੇ ਆਪਣੇ ਅਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਅਵਾਰਡ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਵਿਰੁੱਧ ਅਤੇ ਦਾਅਵੇਦਾਰ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਸੰਦਰਭ ਦਾ ਜਵਾਬ ਦਿੱਤਾ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਉਸੇ ਅਸਾਮੀ 'ਤੇ ਅਤੇ ਉਸੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ 'ਤੇ ਸੇਵਾ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਅਤੇ ਵਿਚਕਾਰਲੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਨਾਲ ਬਹਾਲੀ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਹੈ।

(20) ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਵੱਲੋਂ ਫਾਈਲ 'ਤੇ ਮੌਜੂਦ ਸਬੂਤਾਂ ਦੀ ਕਦਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਇਸ ਸਿੱਟੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਣ ਲਈ ਅਪਣਾਇਆ ਗਿਆ ਤਰਕ ਬੇਮਿਸਾਲ ਹੈ ਅਤੇ ਮੇਰੇ ਮਨ ਵਿਚ ਸਬੂਤਾਂ ਦਾ ਸਹੀ ਨਜ਼ਰੀਆ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਸਿੱਖੀ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਸਬੂਤਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਸ਼ੰਸਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਰਿੱਟ ਕੋਰਟ ਦਾ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਇਸਦੀ ਮੁੜ ਪ੍ਰਸ਼ੰਸਾ ਕਰੇ ਅਤੇ ਤਰਕ ਵਿੱਚ ਟੋਏ ਲੱਭੇ ਅਤੇ

ORs - *Rajni Narain/Rajni A*
 ਕਿਸੇ ਵੱਖਰੇ ਸਿਟੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਣ ਲਈ ਇੱਕ ਰਾਏ ਦੀ ਥਾਂ ਦੂਜੇ ਦੀ ਥਾਂ ਲੈ ਲਵੇ। ਜੇਕਰ ਅਵਾਰਡ

ਕਾਨੂੰਨ ਅਤੇ ਤੱਥਾਂ 'ਤੇ ਸ਼ੱਕ ਤੋਂ ਮੁਕਤ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਬਣਾਉਣ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਸਪੱਸ਼ਟ ਵਿਗਾੜ ਜਾਂ ਤਰਕਹੀਣਤਾ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਰਿੱਟ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਦੀ ਵਾਰੰਟੀ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 226 ਦੇ ਤਹਿਤ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਕੰਮ ਦੀ ਨਿਆਂਇਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਮੀਖਿਆ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਦੇ ਮਾਪਦੰਡ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਿਪਟਾਏ ਗਏ ਹਨ।

ਸਈਅਦ ਯਾਕੂਬ ਬਨਾਮ ਕੇ. ਐਸ. ਰਾਧਾਕ੍ਰਿਸ਼ਨਨ³ ਦੇ ਮਸ਼ਹੂਰ ਅਤੇ ਬਹੁਤ ਹੀ ਚਰਚਿਤ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੀ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਬੈਂਚ ਨੇ ਕੀਤਾ ਹੈ।

(21) ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਇਹ ਉਦੋਂ ਹੀ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਅਵਾਰਡ ਕਿਸੇ ਸਬੂਤ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ, ਜਾਂ ਵਿਗਾੜਿਆ ਜਾਂ ਤਰਕਹੀਣ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਰਿਕਾਰਡ ਦੇ ਚਿਹਰੇ 'ਤੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਗਲਤੀਆਂ ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਇਹਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕੋਈ ਵੀ ਨਕਾਰਾਤਮਕ ਤੌਰ ਅਵਾਰਡ ਵਿੱਚ ਮੌਜੂਦ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਤਾਂ ਮੈਂ ਇਸ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰਨ ਦੇ ਕਾਰਨਾਂ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਸਿੱਖਿਅਤ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਭੌਤਿਕ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਪ੍ਰਸ਼ੰਸਾ 'ਤੇ ਦਰਜ ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਦੇਣ ਤੋਂ ਘਿਣ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਾਂਗਾ। “ਸਰਟੀਓਰਰੀ ਦੀ ਰਿੱਟ ਭੇਸ ਵਿੱਚ ਅਪੀਲ ਦੇ ਕੱਪੜੇ ਵਜੋਂ ਜਾਰੀ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗੀ” ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਆਪਣੇ ਖੁਦ ਦੇ ਹੱਲ ਅਤੇ ਸੰਭਾਵਨਾਵਾਂ ਲੱਭਣ ਲਈ ਲੇਬਰ ਅਦਾਲਤਾਂ ਅਤੇ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਅਪੀਲ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਬੈਠਦੀ। ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਤਾਂ ਹੀ ਜਾਇਜ਼ ਹੈ ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਆਸਾਨੀ ਨਾਲ ਧਿਆਨ ਦੇਣ ਯੋਗ ਬੁਨਿਆਦੀ ਨੁਕਸ ਹੈ ਜੋ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਵਿਗਾੜਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦਾ ਉਲੰਘਣ ਹੋਇਆ ਹੈ।

(22) ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਮੈਰਿਟ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰਨ ਦਾ ਹੁਕਮ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

(23) ਹਾਲਾਂਕਿ ਫਿਲਹਾਲ, ਜਲੰਧਰ ਤੋਂ ਲਖਨਊ ਤੋਂ ਦੂਰ-ਦੁਰਾਡੇ 'ਚ ਤਬਾਦਲੇ 'ਤੇ ਰੋਕ ਲਗਾਉਣ ਦੇ ਅੰਤਰਿਮ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਨਿਰੋਲ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਹ ਜਿਆਦਾਤਰ ਕਾਰਨ ਹੈ ਕਿ ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਤਨੂ ਬੇਦੀ ਨੇ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤਾ ਕਿ ਔਰਤ ਅਣਵਿਆਹੀ ਹੈ, ਜਲੰਧਰ ਸਥਿਤ ਪਰਿਵਾਰ ਤੋਂ ਹੈ ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਮਾਤਾ-ਪਿਤਾ ਨਾਲ ਉਥੇ ਰਹਿੰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਅਜਿਹਾ ਦੂਰ-ਦੁਰਾਡੇ ਦਾ ਤਬਾਦਲਾ ਵਾਜਬ ਬੁੱਧੀ ਵਾਲੇ ਆਮ ਆਦਮੀ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਅਤੇ ਬੇਇਨਸਾਫੀ ਜਾਪਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਉਸ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਛੱਡਣ ਲਈ ਕਹਿਣ ਵਰਗਾ ਹੋਵੇਗਾ।

ਪੀ ਐਸ ਬਾਜਵਾ

ਡਿਸਕਲੇਮਰ:- ਸਥਾਨਕ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਅਨੁਵਾਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਨਿਰਣਾ ਕੇਵਲ ਮੁਕੱਦਮੇਬਾਜ਼ੀ 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।