

ਆਸੂਤੋਸ਼ ਮੋਹੁੰਤਾ ਅਤੇ ਸੂਰਿਆ ਕਾਂਤ ਜੇ. ਜੇ

ਸ੍ਰੀ ਗੁਰੂ ਰਾਮ ਦਾਸ ਇੰਸਟੀਚਿਊਟ ਆਫ ਮੈਡੀਕਲ ਸਾਇੰਸਜ਼ ਐਂਡ
ਰਿਸਰਚ- ਪਟੀਸ਼ਨਰ

ਬਨਾਮ

ਪੀਓ ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ, ਪੰਜਾਬ ਅਤੇ ਹੋਰ-
ਜਵਾਬਦਾਤਾ

2003 ਦਾ CWP 2432

2 ਅਪ੍ਰੈਲ, 2004

ਭਾਰਤ ਦਾ ਸੰਵਿਧਾਨ, 1950 - ਅਨੁਛੇਦ. 226—ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947—ਐੱਸ. 10(1) (ਡੀ), 33-ਏ ਅਤੇ 33(1)-ਯੂਨੀਅਨ ਅਤੇ ਇੰਸਟੀਚਿਊਟ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ 10(1)(ਡੀ) ਦੇ ਅਧੀਨ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ-ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਇੱਕ ਸਰਗਰਮ ਵਰਕਰ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਸੰਦਰਭ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਦੋਸ਼ਾਂ 'ਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੁਆਰਾ - ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸ਼ਿਕਾਇਤ 'ਤੇ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਸਾਰੇ ਨਤੀਜੇ ਵਾਲੇ ਲਾਭਾਂ ਨਾਲ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ - ਇਸ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ - ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਵਿਚਾਰ ਅਧੀਨ ਵਿਵਾਦ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਸਿੱਧਾ ਸਬੰਧ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਹੁਕਮ - 1947 ਐਕਟ ਦੇ 33(1) ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਲੋੜੀਂਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਨਾ ਤਾਂ ਕੋਈ ਘਰੇਲੂ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਕੀਤੀ ਗਈ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਤੋਂ ਲਿਖਤੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੋਈ ਸਪੱਸ਼ਟ ਇਜਾਜ਼ਤ ਲਈ ਗਈ- ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਕੁਦਰਤ ਵਿੱਚ ਦੰਡਕਾਰੀ ਹੈ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਦੁਰਵਿਹਾਰ — ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਹੈ 33-ਏ ਅਧੀਨ ਕੰਮਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇ ਪੈਡੈਸੀ ਦੌਰਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸ਼ਿਕਾਇਤ 'ਤੇ ਨਿਰਣਾ ਕਰਨ ਲਈ — ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੀ ਪਟੀਸ਼ਨ ਖਾਰਜ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33 ਦੇ ਪਿੱਛੇ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਦੀ ਨਿਰਪੱਖ ਅਤੇ ਤਸੱਲੀਬਖਸ਼ ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣਾ ਹੈ ਜੋ ਮਾਲਕ ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਵਾਈ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਰੁਕਾਵਟ ਦੇ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਮਤਭੇਦ ਦਾ ਨਵਾਂ ਕਾਰਨ ਬਣੇਗਾ। ਇਹ ਪਾਰਟੀਆਂ ਦਰਮਿਆਨ ਸਥਿਤੀ ਸਿੱਧੀ ਦੀ ਤਿਉਂ ਬਣਾਈ ਰੱਖਣ ਦੀ ਵਿਧਾਨਕ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 33 ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਇਸਲਈ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਇਹ ਕਹਿੰਦੇ ਨਹੀਂ ਸੁਣਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਜਿਸ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ 33 ਅਧੀਨ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਬਕਾਇਆ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ "ਸਿੱਧਾ" ਜਾਂ "ਤੁਰੰਤ" ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਵਿਵਾਦ

(ਪੈਰਾ 14)

ਅੱਗੋਂ ਇਹ ਵੀ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਵਿਵਾਦ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਜੋ ਕਿ ਸਿੱਖ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਵਿਚਾਰ ਅਧੀਨ ਸੀ ਅਤੇ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਦੌਰਾਨ ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਡਿਸਚਾਰਜ ਦੇ ਰੱਦ ਕੀਤੇ ਗਏ ਆਦੇਸ਼ ਵਿਚਕਾਰ ਸਿੱਧਾ ਸਬੰਧ ਹੈ। ਅਜਿਹਾ ਹੋਣ ਕਰਕੇ, ਅਸੀਂ ਦੇਖਿਆ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਨਾਲ ਨਾ ਸਿਰਫ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਪੱਖਪਾਤੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬਦਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਸਗੋਂ ਇਹ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33 (1) (ਬੀ) ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ

ਵੀ ਸੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੁਆਰਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਡਿਸਚਾਰਜ ਸਰਲ ਵੀ ਬਕਾਇਆ ਹਵਾਲਾ ਬੇਅਸਰ ਕਰਨ ਦੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਇਰਾਦੇ ਨਾਲ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਦੀ ਇਲਜ਼ਾਮਬੱਧ ਕਾਰਵਾਈ, ਇਸ ਲਈ, ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33(1)(b) ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਛਤਰੀ ਨੂੰ ਸੱਦਾ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਬਕਾਇਆ ਵਿਵਾਦ ਨਾਲ ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜੁੜੀ ਹੋਈ ਸੀ। ਇਹ ਮੰਨਣ ਵਾਲੀ ਸਥਿਤੀ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਹੁਕਮ ਪਾਸ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸਿੱਖਿਅਤ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਤੋਂ ਲਿਖਤੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੋਈ ਸਪੱਸ਼ਟ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਲਈ ਗਈ ਸੀ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ-ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੁਆਰਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਛਾਟੀ ਕਰਨ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33(1) ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ 1.12.1999 ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਡਿਸਚਾਰਜ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਵਜੋਂ ਛੁਪਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਪਰ ਸਹੀ ਅਰਥਾਂ ਵਿੱਚ ਇਹ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਸਜ਼ਾਤਮਕ ਡਿਸਚਾਰਜ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਹੈ। ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਚੌਸ਼ਪੂਰਨ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕੋਈ ਘਰੇਲੂ ਜਾਂਚ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ।

(ਪੈਰਾ 16)

ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਵੱਲੋਂ ਐਡਵੋਕੇਟ ਗੁਰਮਿੰਦਰ ਸਿੰਘ।

ਵਨੀਤਾ ਸਪੈਰਾ ਕਟਾਰੀਆ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਲਈ ਐਡਵੋਕੇਟ।

ਨਿਰਣਾ

ਸੂਰਿਆ ਕਾਂਤ, ਜੇ.

(1) ਇਹ ਹੁਕਮ ਸਿਵਲ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ ਨੰ. 2417, 2432 ਅਤੇ 2468 ਆਫ਼ 2003 ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕਰੇਗਾ ਕਿਉਂਕਿ ਇਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਕਾਨੂੰਨ ਅਤੇ ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਆਮ ਸਵਾਲ ਪੈਦਾ ਹੋਏ ਹਨ। ਸਖਿਪਤਾ ਦੀ ਖ਼ਾਤਰ, 2003 ਦੇ CWP ਨੰਬਰ 2432 ਤੋਂ ਤੱਥ ਲਏ ਗਏ ਹਨ।

(2) ਇੱਥੇ ਚੁਣੌਤੀ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ, ਪੰਜਾਬ ਦੁਆਰਾ 6 ਫਰਵਰੀ, 2002 ਨੂੰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 33-ਏ (ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਐਕਟ ਵਜੋਂ ਜਾਣੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ) ਦੇ ਅਧੀਨ ਆਪਣੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਕੇ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਇੱਕ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਹੈ। ਸਿੱਖਿਅਤ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ (ਜਵਾਬਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2) ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਖਤਮ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਣ।

ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33 ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ, ਕਾਇਮ ਨਹੀਂ ਰਹਿ ਸਕਦੀ ਅਤੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੂੰ ਸਾਰੇ ਨਤੀਜੇ ਵਾਲੇ ਲਾਭਾਂ ਦੇ ਨਾਲ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਵਾਪਸ ਡਿਊਟੀ 'ਤੇ ਲੈਣ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਹੈ।

(3) ਬਿਆਨ ਕਰਨ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੇ ਤੱਥ ਇਹ ਹਨ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਸ੍ਰੀ ਗੁਰੂ ਰਾਮਦਾਸ ਇੰਸਟੀਚਿਊਟ ਆਫ਼ ਮੈਡੀਕਲ ਸਾਇੰਸਜ਼ ਐਂਡ ਰਿਸਰਚ, ਅੰਮ੍ਰਿਤਸਰ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਲੈਬਰਟਰੀ ਟੈਕਨੀਸ਼ੀਅਨ ਵਜੋਂ ਨੌਕਰੀ ਕਰਦਾ ਸੀ, ਅਰਥਾਤ ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਪ੍ਰਬੰਧਕ ਸ਼ੁਰੂ ਵਿੱਚ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ, - ਇੱਕ ਆਦੇਸ਼ ਦੁਆਰਾ ਮਿਤੀ 29 ਅਗਸਤ, 1997 ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਉਪਰੋਕਤ-ਦੱਸੀ ਮਿਆਦ, ਹਾਲਾਂਕਿ, 1 ਦਸੰਬਰ, 1999 (ਅੰਗ੍ਰੇਜ਼ੀ R-2) ਦੇ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੰਬਰ 2 ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਨਾਲ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਸਮੇਂ-ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਵਧਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। 31 ਦਸੰਬਰ, 1999 ਤੋਂ ਆਪਣੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਨੂੰ ਕਬਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਾ ਵਧਾ ਕੇ ਕਿ "ਉਹ ਨਾ ਤਾਂ ਆਗਿਆਕਾਰੀ ਸੀ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਆਪਣੇ ਕੰਮ ਵਿੱਚ ਦਿਲਚਸਪੀ ਲੈ ਰਿਹਾ ਸੀ"। ਉਪਰੋਕਤ ਹੁਕਮਾਂ (ਅੰਗ੍ਰੇਜ਼ੀ ਆਰ-2) ਤੋਂ ਦੁਖੀ ਹੋ ਕੇ, ਜਵਾਬਦੇਹ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ, ਪੰਜਾਬ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ 1999 ਦੇ 106/1 ਦੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਨੰਬਰ 106/1 ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ, ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਰੈਗੂਲਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੀ, ਫਿਰ

ਦੀ ਉਸਦਾ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਇਕ ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਮਨਿੰਦਰ ਕੌਰ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਸਿਰਫ ਇਸ ਲਈ ਕਿ ਉਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਯੂਨੀਅਨ ਦੀ ਅਹੁਦੇਦਾਰ ਸੀ ਅਤੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 10 (1) (ਬੀ) ਦੇ ਤਹਿਤ ਯੂਨੀਅਨ ਦੁਆਰਾ ਉਠਾਏ ਗਏ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਵਿਚ ਅਹਿਮ ਭੂਮਿਕਾ ਨਿਭਾ ਰਹੀ ਸੀ। ਜੋ ਕਿ ਸਿੱਖਿਅਤ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਵਿਚਾਰ ਅਧੀਨ ਸੀ; ਕਿ ਉਸਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਯੂਨੀਅਨ ਅਤੇ ਇਸਦੇ ਅਹੁਦੇਦਾਰਾਂ ਨੂੰ ਉਪਰੋਕਤ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤੇ ਹਵਾਲਿਆਂ ਦੀ ਪੈਰਵੀ ਕਰਨ ਤੋਂ ਰੋਕਣ ਲਈ ਇੱਕ ਦੰਡਕਾਰੀ ਉਪਾਅ ਵਜੋਂ ਸਮਾਪਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਇਸਲਈ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੁਆਰਾ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33 ਦੇ ਉਲਟ ਸੀ; ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਇਹ ਮੰਨਦੇ ਹੋਏ ਕਿ ਯੂਨੀਅਨ ਦੁਆਰਾ ਉਠਾਏ ਗਏ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ 22 ਸਤੰਬਰ, 1999 ਨੂੰ ਨਿਰਣੇ ਲਈ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ 31 ਦਸੰਬਰ, 1999 ਨੂੰ ਕਬਿਤ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਕਾਰਨ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾ ਸਕਦੀਆਂ ਸਨ। ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੀ ਅਗਾਊਂ ਇਜਾਜ਼ਤ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਬਕਾਇਆ ਵਿਵਾਦ, ਇਸਲਈ, ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੂੰ ਜਵਾਬਦੇਹ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸਾਰੇ ਲੋੜੀਂਦੇ ਲਾਭਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਡਿਊਟੀ 'ਤੇ ਲੈਣ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। 6 ਫਰਵਰੀ, 2002 ਦੇ ਉਪਰੋਕਤ ਅਵਾਰਡ ਤੋਂ ਦੁਖੀ ਹੋ ਕੇ, ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਕੀਤੀ ਹੈ।

(4) ਨੋਟਿਸ 'ਤੇ, ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ (ਜਵਾਬਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2) ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਲਿਖਤੀ ਬਿਆਨ ਦਾਇਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਹੋਰ ਗੱਲਾਂ ਦੇ ਨਾਲ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ-ਸੰਸਥਾ ਦੀ ਸਥਾਪਨਾ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਸ਼੍ਰੋਮਣੀ ਗੁਰਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਬੰਧਕ ਕਮੇਟੀ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਜੋ ਕਿ ਇੱਕ ਵਿਧਾਨਕ ਸੰਸਥਾ ਹੈ।

ਸਿੱਖ ਗੁਰਦੁਆਰਾ ਐਕਟ, 1925 ਦੇ ਉਪਬੰਧ; ਸਾਲ 1980 ਵਿੱਚ ਹਸਪਤਾਲ ਦਾ ਨਾਮ ਬਦਲ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਹਸਪਤਾਲ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਟਰੱਸਟ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ; ਇੰਸਟੀਚਿਊਟ ਮੈਡੀਕਲ 'ਕੋਸਲ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਹੈ। ਇਹ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਗੁਰੂ ਨਾਨਕ ਦੇਵ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ, ਅੰਮ੍ਰਿਤਸਰ ਨਾਲ ਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਸੀ ਪਰ ਵਰਤਮਾਨ ਵਿੱਚ ਇਹ ਬਾਬਾ ਫਰੀਦ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਆਫ ਹੈਲਥ ਐਂਡ ਸਾਇੰਸਜ਼, ਫਰੀਦਕੋਟ ਨਾਲ ਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੈ; ਇੰਸਟੀਚਿਊਟ ਵਿੱਚ 700 ਤੋਂ ਵੱਧ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਇੱਕ ਯੂਨੀਅਨ ਬਣਾਈ ਹੈ ਜਿਸਨੂੰ ਮੈਡੀਕਲ ਕਰਮਚਾਰੀ ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨ (ਰਜਿ.) ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਯੂਨੀਅਨ ਨੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 10(1)(d) ਦੇ ਤਹਿਤ ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਸਿੱਖਿਅਤ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਉਠਾਇਆ। ਜਵਾਬਦੇਹ-ਕੰਮਕਾਰ ਇੱਕ ਕੈਸ਼ੀਅਰ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਯੂਨੀਅਨ ਦਾ ਇੱਕ ਸਰਗਰਮ ਵਰਕਰ ਸੀ; ਉਸਨੇ ਆਪਣੇ ਸਹਿ-ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਨਾਲ ਉਹਨਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਰੈਗੂਲਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਜਾਣ ਵਾਲੀਆਂ ਗਰੇਡਾਂ ਆਦਿ ਵਰਗੀਆਂ ਸਹੂਲਤਾਂ ਦੇਣ ਦੀ ਮੰਗ ਉਠਾਈ; ਹਾਲਾਂਕਿ, ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨ ਦੇ ਅਹੁਦੇਦਾਰਾਂ ਅਤੇ ਸਰਗਰਮ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ ਭੜਕਾਉਣ ਅਤੇ ਅਲੱਗ-ਥਲੱਗ ਕਰਨ ਲਈ ਅਤੇ ਬਾਕੀ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ ਬਕਾਇਆ ਸੰਦਰਭ ਦੀ ਪੈਰਵੀ ਕਰਨ ਤੋਂ ਨਿਰਾਸ਼ ਕਰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਨਾਲ, ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੇ ਇਸਦੇ (ਪ੍ਰਧਾਨ, ਜਨਰਲ ਸਕੱਤਰ ਅਤੇ ਇੱਕ ਸਰਗਰਮ) ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਮੈਂਬਰ; ਜਵਾਬਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਉਹਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਸੀ; ਕਿਉਂਕਿ ਸੇਵਾਵਾਂ ਉਹਨਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਤੇ ਹੋਰ ਲਾਭਾਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹਵਾਲਾ ਦੇ ਪੈਡੋਸੀ ਦੌਰਾਨ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ, ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 33-ਏ ਦੇ ਅਧੀਨ ਇੱਕ ਅਰਜ਼ੀ ਭੇਜੀ ਗਈ ਸੀ; 20 ਨਵੰਬਰ 1999 ਨੂੰ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਨੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਐਡਹਾਕ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਰੈਗੂਲਰ ਕਰਨ ਦਾ ਮਤਾ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਸੀ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ 2 ਸਾਲ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ, ਪਰ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੰਬਰ 2 ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਰੈਗੂਲਰ ਕਰਨ ਦੀ ਬਜਾਏ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਨਿਪਟਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ; ਜਿਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਉਸ ਦੀ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਬਕਾਇਆ ਵਿਵਾਦ ਨਾਲ ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜੁੜਿਆ ਹੋਇਆ ਸੀ; ਕਿ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਹੁਕਮ ਕੁਦਰਤ ਵਿੱਚ ਕਲੰਕਜਨਕ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ ਹੀ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਜਾਂਚ ਦੇ ਅਤੇ ਉਦਯੋਗਿਕ

ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ/ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੀ ਪੂਰਵ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਲਏ ਬਿਨਾਂ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਇਹ ਸਹੀ ਹੈ। ਇੱਕ ਪਾਸੇ ਰੱਖ ਦਿਓ, — ਪ੍ਰਤੀਰੋਧਿਤ ਅਵਾਰਡ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ।

(5) ਅਸੀਂ ਸ੍ਰੀ ਗੁਰਮਿੰਦਰ ਸਿੰਘ, ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਲਈ ਸਿੱਖਿਅਤ ਵਕੀਲ, ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਵਨੀਤਾ ਸਪੈਰਾ ਕਟਾਰੀਆ, ਜਵਾਬਦੇਹ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ ਸਿੱਖੇ ਹੋਏ ਵਕੀਲ ਨੂੰ ਸੁਣਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਰਿਕਾਰਡ ਦੀ ਘੋਖ ਕੀਤੀ ਹੈ।

(6) ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਸ੍ਰੀ ਗੁਰਮਿੰਦਰ ਸਿੰਘ ਨੇ 6 ਫਰਵਰੀ 2002 ਦੇ ਦੋਸ਼ੀ ਅਵਾਰਡ ਦੇ ਖਿਲਾਫ਼ ਦੇ ਗੁਣਾ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ ਉਠਾਈਆਂ ਹਨ, ਅਰਥਾਤ, ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੂੰ ਵਿਦਵਤਾ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਦੇ ਖਿਲਾਫ਼ ਕਾਰਵਾਈ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕੋਈ ਮੌਕਾ ਨਹੀਂ ਸੀ।

ਇਸ ਨੂੰ ਜਾਂ ਤਾਂ ਸਬੂਤਾਂ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਲਈ ਜਾਂ ਆਪਣਾ ਬਚਾਅ ਕਰਨ ਲਈ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਸਿੱਖ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਗਲਤੀ ਨਾਲ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33 ਅਤੇ 33-ਏ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਕਿਉਂਕਿ ਦਸੰਬਰ 1, 1999 ਦੇ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਹੁਕਮ ਦਾ ਲੰਬਿਤ ਵਿਵਾਦ ਨਾਲ ਬਿਲਕੁਲ ਕੋਈ ਸਬੰਧ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਇਸ ਲਈ, ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33(1) ਦੀ ਕੋਈ ਉਲੰਘਣਾ ਨਹੀਂ ਸੀ ਜੋ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33-ਏ(ਬੀ) ਅਧੀਨ ਕਿਸੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਦੀ ਵਾਰੰਟੀ ਦਿੰਦੀ ਹੈ।

(7) ਸ੍ਰੀ ਗੁਰਮਿੰਦਰ ਸਿੰਘ ਦੀ ਪਹਿਲੀ ਬੇਨਤੀ ਦੀ ਪ੍ਰਸ਼ੰਸਾ ਕਰਨ ਲਈ, ਅਸੀਂ ਦੇਖਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਬੇਨਤੀਆਂ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਅਸਲੀਲ ਹੋਣ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਅਸਪਸ਼ਟ ਹਨ; ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਵੀ ਸ਼ਬਦ ਨਹੀਂ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੂੰ 4 ਜੂਨ, 2001 ਨੂੰ ਸਿੱਖਿਅਤ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪੇਸ਼ ਹੋਣ ਤੋਂ ਕੀ ਰੋਕਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਜਦੋਂ ਇਹ ਇੱਕ ਧਿਰ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕਾਰਵਾਈ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜਾਂ ਉਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਗਈ ਸੀ। ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੱਗਰੀ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਅਖਤਿਆਰੀ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਵਿੱਚ ਲੋੜੀਂਦੀ ਸਮੱਗਰੀ ਦੀ ਵਾਰੰਟਿੰਗ ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਦੀ ਗੱਲ ਨਾ ਕਰਨ ਲਈ, ਸਾਨੂੰ ਇਹ ਮੰਨਣ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਝਿਜਕ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ 6 ਫਰਵਰੀ 2002 (ਅੰਗ੍ਰੇਜ਼ੀ P-1) ਦਾ ਅਯੋਗ ਅਵਾਰਡ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ। ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੂੰ ਆਪਣਾ ਬਚਾਅ ਕਰਨ ਦਾ ਲੋੜੀਂਦਾ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤੇ ਬਿਨਾਂ ਪਾਸ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

(8) ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਦੂਜੀ ਦਲੀਲ, ਅਰਥਾਤ, ਕਿ ਇਪਗਨਡ ਅਵਾਰਡ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33-ਏ ਦੇ ਨਾਲ ਪੜ੍ਹੀ ਗਈ ਧਾਰਾ 33(1) ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਹੈ, ਉਪਰੋਕਤ ਉਪਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਦੁਬਾਰਾ ਪੇਸ਼ ਕਰਨਾ ਉਚਿਤ ਹੋਵੇਗਾ ਜੇ ਹੇਠਾਂ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹਨ:-

"33. ਸੇਵਾ ਆਦਿ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ, ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਦੌਰਾਨ ਕੁਝ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਬਦਲੇ ਨਾ ਰਹਿਣ ਲਈ- (1) ਕਿਸੇ ਸੁਲਾਹ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜਾਂ ਬੋਰਡ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਸਾਲਸ ਜਾਂ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਜਾਂ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ, ਕੋਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ-

- (a) ਵਿਵਾਦ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਾਮਲੇ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਅਜਿਹੇ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਪੱਖਪਾਤ ਨੂੰ ਬਦਲਣਾ, ਅਜਿਹੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋਣ ਤੋਂ ਤੁਰੰਤ ਪਹਿਲਾਂ ਉਹਨਾਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ; ਜਾਂ
- (b) ਵਿਵਾਦ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਲਈ, ਡਿਸਚਾਰਜ ਜਾਂ ਸਜ਼ਾ ਭਾਵੇਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂ

ਨਹੀਂ ਤਾਂ, ਅਜਿਹੇ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਸਬੰਧਤ ਕੋਈ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਅਥਾਰਟੀ ਦੀ ਲਿਖਤੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ, ਜਿਸ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਕਾਰਵਾਈ ਲੰਬਿਤ ਹੈ।

(2) ਤੋਂ (5) xxx xxx xxx xxx xxx

“33-ਏ. ਇਸ ਬਾਰੇ ਨਿਰਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਵਿਵਸਥਾ ਕਿ ਕੀ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ, ਆਦਿ, ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਦੌਰਾਨ ਬਦਲੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ - ਜਿੱਥੋਂ ਕੋਈ ਮਾਲਕ ਇੱਕ ਸੁਲਾਹ ਅਧਿਕਾਰੀ, ਬੋਰਡ, ਇੱਕ ਸਾਲਸ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਜਾਂ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਦੌਰਾਨ ਧਾਰਾ 33 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕੋਈ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਜਿਹੀ ਉਲੰਘਣਾ ਤੋਂ ਦੁਖੀ ਹੈ, ਨਿਰਧਾਰਤ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ-

- (a) ਅਜਿਹੇ ਸੁਲਾਹ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜਾਂ ਬੋਰਡ ਨੂੰ, ਅਤੇ ਸੁਲਾਹ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜਾਂ ਬੋਰਡ ਅਜਿਹੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਨਿਪਟਾਰੇ ਵਿੱਚ ਵਿਚੋਲਗੀ ਕਰਨ ਅਤੇ ਹੱਲਾਸ਼ੇਰੀ ਦੇਣ ਲਈ ਅਜਿਹੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖੇਗਾ; ਅਤੇ
- (b) ਅਜਿਹੇ ਆਰਬਿਟਰੇਟਰ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਜਾਂ ਨੈਸ਼ਨਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਅਤੇ ਅਜਿਹੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਣ 'ਤੇ, ਸਾਲਸ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਜਾਂ ਨੈਸ਼ਨਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕੇਸ ਹੋਵੇ, ਸ਼ਿਕਾਇਤ 'ਤੇ ਨਿਰਣਾ ਕਰੇਗਾ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਹ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਲੰਬਿਤ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਇਸ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਅਤੇ ਆਪਣਾ ਅਵਾਰਡ ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਸੌਂਪੇਗਾ ਅਤੇ ਇਸ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਉਸ ਅਨੁਸਾਰ ਲਾਗੂ ਹੋਣਗੇ।

(9) ਰੀਡਿੰਗ ਰੀਡਿੰਗ) ਦੀ ਧਾਰਾ 233tmakesCitJaptly ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰੇ ਕਿ ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਸਾਲਸ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ/ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਨੈਸ਼ਨਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਕਾਰਵਾਈ ਲੰਬਿਤ ਹੈ, ਤਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਬਕਾਇਆ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਾਮਲੇ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ ਨੁਕਸਾਨਦੇਹ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਬਦਲਣ ਦੀ ਮਨਾਹੀ ਹੈ। ਵਿਵਾਦ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕਰਨ ਜਾਂ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਵੀ ਰੋਕਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂ ਹੋਰ, ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਸਬੰਧਤ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਕਾਇਆ ਵਿਵਾਦ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਲਈ ਅਥਾਰਟੀ ਦੀ ਲਿਖਤੀ ਸਪੱਸ਼ਟ ਇਜਾਜ਼ਤ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਜਿਸ ਅੱਗੇ ਕਾਰਵਾਈ ਲੰਬਿਤ ਹੈ। ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33(1) ਦੇ ਤਹਿਤ ਮਾਲਕ 'ਤੇ ਲਗਾਈ ਗਈ ਪਾਬੰਦੀ ਦੇ ਪਿੱਛੇ ਸਲਾਘਾਯੋਗ ਵਸਤੂ ਦੇਹਰੇ ਇਰਾਦੇ ਨਾਲ ਤਿਆਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਭਾਵ, ਸਭ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਦੰਡਕਾਰੀ ਕਾਰਵਾਈ ਤੋਂ ਬਕਾਇਆ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੇ ਸੁਲਾ-ਸਫਾਈ, ਸਾਲਸੀ ਜਾਂ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਰੱਖਿਆ ਕਰਨ ਲਈ। ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਤੰਗ ਕਰਨ ਲਈ ਲਿਜਾਣ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਸੀ

ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਵਿਗਾੜਨਾ ਅਤੇ, ਦੂਜਾ, ਉਦਯੋਗਿਕ ਸ਼ਾਂਤੀ ਬਣਾਈ ਰੱਖਣ ਲਈ ਤਾਂ ਜੋ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਅਤੇ ਇਸਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਚਕਾਰ ਤਣਾਅਪੂਰਨ ਸਬੰਧ ਹੋਰ ਵਿਗੜ ਨਾ ਜਾਣ। ਜਦੋਂ ਕਿ ਉਪਰੋਕਤ ਉਪਬੰਧ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਬਦਲਣ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਹੋਰ ਕਿਸੇ ਅਥਾਰਟੀ ਦੀ ਲਿਖਤੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਾਲ ਜਿਸ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਕਾਰਵਾਈ ਲੰਬਿਤ ਹੈ, ਦੇ ਨਾਲ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਕਾਰਨ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਜਾਂ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਇਹ ਇਹ ਵੀ ਮੰਗ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਲੈਣ ਦਾ ਮੌਕਾ ਤਾਂ ਹੀ ਪੈਦਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਪੱਖਪਾਤ ਲਈ ਬਦਲਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਅਜਿਹੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ "ਬਕਾਇਆ ਵਿਵਾਦ ਨਾਲ ਜੁੜੀਆਂ ਹੋਈਆਂ ਹਨ" ਜਾਂ ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ ਦੇਣ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਾਂ "ਝਗੜੇ ਨਾਲ ਜੁੜੇ" ਕਿਸੇ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਲਈ ਸਜ਼ਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਵੀ

ਅਜਿਹੇ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਚਿੰਤਾ ਹੈ। ਸਚਿਦਾਨੰਦ ਬੈਨਰਜੀ ਬਨਾਮ ਸੀਤਾਰਾਮ ਅਗਰਵਾਲਾ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ (1) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ "ਸਬੰਧਤ" ਸ਼ਬਦ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਜਿਸਦਾ ਅਰਥ ਹੈ - ਵਿੱਚ ਦਿਲਚਸਪੀ, ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ, ਰਲਿਆ ਹੋਇਆ".....

(10) ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33-ਏ ਵਿੱਚ ਆਉਂਦੇ ਹੋਏ, ਉਪਬੰਧ ਦੀ ਸਾਦੀ ਭਾਸ਼ਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਸੂਚਿਤ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਮਾਲਕ ਨੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕੀਤੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਰਜ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਅਤੇ ਆਰਬਿਟਰੇਟਰ/ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ/ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਨੈਸ਼ਨਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕੇਸ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਸ਼ਿਕਾਇਤ 'ਤੇ ਨਿਰਣਾ ਕਰੇਗਾ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਹ ਇਸ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ "ਇਸ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਜਾਂ ਇਸ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਲੰਬਿਤ ਵਿਵਾਦ ਸੀ ਅਤੇ ਆਪਣਾ ਜਾਂ ਆਪਣਾ ਅਵਾਰਡ ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਸੌਂਪੇਗਾ।" (ਜ਼ੋਰ ਲਾਗੂ)

(11) ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਜੇਕਰ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ/ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਪਤਾ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮਾਲਕ ਨੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33 ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕੀਤੀ ਹੈ, ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕਰਨ ਲਈ ਕਹੋ, ਅਤੇ ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਉਸਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ/ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਇਸ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਏਗਾ ਅਤੇ ਨਿਰਣਾ ਕਰੇਗਾ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 10(1) ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਗਲਤ ਛਾਟੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕੋਈ ਹਵਾਲਾ ਹੈ।

(12) ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਪਿਛੋਕੜ ਵਿੱਚ, ਸ੍ਰੀ ਗੁਰਮਿੰਦਰ ਸਿੰਘ ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਹੈ ਕਿ "ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਅੱਗੇ ਲੰਬਿਤ ਕਾਰਵਾਈ" ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਮੁੱਦਿਆਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਸੀ:-

1. ਕੀ ਅਦਾਰੇ ਦੇ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਗੁਰੂ ਨਾਨਕ ਦੇਵ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਲੈਣ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ? ਜੇਕਰ ਅਜਿਹਾ ਹੈ ਤਾਂ ਮਜ਼ਦੂਰ ਕਿਸ ਰਾਹਤ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ।

(1) ਏਆਈਆਰ 1966 ਐਸਸੀ 955

2. ਕੀ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਕੈਲੰਡਰ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸਥਾਪਨਾ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ? ਜੇਕਰ ਅਜਿਹਾ ਹੈ ਤਾਂ ਕਿਸ ਵੇਰਵਿਆਂ ਨਾਲ?
3. ਕੀ ਅਦਾਰੇ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਰਦੀਆਂ ਅਤੇ ਗਰਮੀਆਂ ਦੀਆਂ ਵਰਦੀਆਂ ਸਮੇਤ ਭੱਤੇ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ? ਜੇਕਰ ਹਾਂ ਤਾਂ ਉਹ ਕਿਸ ਰਾਹਤ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ?
4. ਕੀ ਅਦਾਰੇ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੀ ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸਾਲਾਨਾ ਵਾਧੇ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ? ਜੇਕਰ ਹਾਂ ਤਾਂ ਉਹ ਕਿਸ ਰਾਹਤ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ?
5. ਕੀ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਨਿਯਮ ਬਣਾਏ ਜਾਣੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹਨ? ਜੇਕਰ ਹਾਂ, ਤਾਂ ਕਿਹੜੇ ਵੇਰਵਿਆਂ ਨਾਲ?

(13) ਜਵਾਬਦੇਹ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਨਾ ਵਧਾ ਕੇ ਛਾਟੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਉਹ "ਨਾ ਆਗਿਆਕਾਰੀ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਕੰਮ ਵਿੱਚ ਦਿਲਚਸਪੀ ਲੈਂਦਾ" ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਜਿਸ ਕਾਰਨ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਦਾ ਬਿਲਕੁਲ "ਕੋਈ ਸਬੰਧ" ਨਹੀਂ ਹੈ। ਲੰਬਿਤ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੇ ਨਾਲ, ਇਸ ਲਈ, ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੁਆਰਾ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33(1)(a) ਅਤੇ (b) ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਕਟਾਰੀਆ ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਯੂਨੀਅਨ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਦਾਅਵੇ ਨਾਲ ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਛੇੜਛਾੜ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਸਦਾ ਹਿੱਤ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇ ਅਜੇ ਤੱਕ ਨਿਰਣਾ ਲਈ ਲੰਬਿਤ ਹੈ, ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀ "ਸਬੰਧਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀ" ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਵਿੱਚ ਆਉਂਦਾ ਹੈ। ਉਸਨੇ (i) ਹਿੰਦੁਸਤਾਨ ਕਾਪਰ ਲਿਮਿਟਿਡ ਬਨਾਮ ਕੋਦਰੀ ਉਦਯੋਗਿਕ

ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ, ਜੈਪੁਰ, (2), (ii) ਈਸਟਰਨ ਪਲਾਈਵੁੱਡ ਮੈਨੂਫੈਕਚਰਿੰਗ ਕੰਪਨੀ ਬਨਾਮ ਈਸਟਰਨ ਪਲਾਈਵੁੱਡ ਮੈਨੂਫੈਕਚਰਿੰਗ ਕੰਪਨੀ ਵਰਕਰਜ਼ ਯੂਨੀਅਨ (3), ਅਤੇ (iii) ਨਿਊ ਇੰਡੀਆ ਮੋਟਰਜ਼ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਰੱਖਿਆ ਹੈ। (ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ) ਲਿਮਿਟੇਡ ਬਨਾਮ ਕੇ.ਟੀ. ਮੌਰਿਸ (4),

(14) ਪੱਖਾਂ ਦੇ ਵਕੀਲਾਂ ਨੂੰ ਸੁਣਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਸਾਡਾ ਵਿਚਾਰ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਯੋਗਤਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਖਾਰਜ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਯੋਗ ਹੈ। ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33 ਦੇ ਪਿੱਛੇ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਦੀ ਨਿਰਪੱਖ ਅਤੇ ਤਸੱਲੀਬਖਸ਼ ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣਾ ਹੈ ਜੋ ਮਾਲਕ ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਵਾਈ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਰੁਕਾਵਟ ਦੇ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਮਤਭੇਦ ਦਾ ਨਵਾਂ ਕਾਰਨ ਬਣੇਗਾ। ਇਹ ਪਾਰਟੀਆਂ ਦਰਮਿਆਨ ਸਥਿਤੀ ਜਿਉਂ ਦੀ ਤਿਉਂ ਬਣਾਈ ਰੱਖਣ ਦੀ ਵਿਧਾਨਕ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 33 ਦੇ ਘੇਰੇ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਮਾਲਕ, ਇਸ ਲਈ,

- (2) 1979 ਲੈਬ. ਆਈਸੀ 172
- (3) (1952) 1 LLJ 628
- (4) (1960) 1 LLJ 551

ਇਹ ਕਹਿੰਦੇ ਨਹੀਂ ਸੁਣਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਜਿਸ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਧਾਰਾ 33 ਦੇ ਤਹਿਤ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਬਕਾਇਆ ਵਿਵਾਦ ਨਾਲ "ਸਿੱਧਾ" ਜਾਂ "ਤੁਰੰਤ" ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33 ਦੀ ਅਜਿਹੀ ਤੰਗ ਉਸਾਰੀ ਨੂੰ ਕੇ.ਟੀ. ਥਾਮਸ (ਸੁਪਰੀਮ) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਬਹੁਤ ਹੀ ਵਿਧਾਨਕ ਉਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਹਰਾਉਣ ਲਈ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਾਂ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਕਈ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਹਨ ਜੋ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਕਾਮੇ ਦੁਆਰਾ ਨਹੀਂ ਉਠਾਏ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਸਿਰਫ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦੇ ਸਮੂਹ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਯੂਨੀਅਨ ਦੁਆਰਾ ਉਠਾਏ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਇਸ ਲਈ, "ਅਜਿਹੇ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਸਬੰਧਤ ਕਾਮੇ" ਦੀ ਸਮੀਕਰਨ ਕੇਵਲ ਇਹਨਾਂ ਤੱਕ ਹੀ ਸੀਮਿਤ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਉਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੋ ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਅਧੀਨ ਵਿਵਾਦ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹਨ ਪਰ ਉਹ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣਗੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਵਿਵਾਦ ਉਠਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਨਾਲ ਹੀ ਉਹ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣਗੇ ਜੋ ਅਵਾਰਡ ਦੁਆਰਾ ਪਾਬੰਦ ਹੋਣਗੇ ਜੋ ਅਜਿਹੇ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਪਾਸ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ।

(15) ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਫਰਨਾਸ!C"ਕੁਨੈਕਸ਼ਨ;hwith!Hthe।ਫੈਂਪੈਂਡਿੰਗ'disp ਦਾ ਸਬੰਧ ਹੈ, ਅਸੀਂ ਦੇਖਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਜਵਾਬਦੇਹ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਭਾਵਨਗਰ ਨਗਰਪਾਲਿਕਾ ਬਨਾਮ ਅਲੀਭਾਈ ਕਰੀਮਭਾਈ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕਵਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਅਤੇ ਹੋਰ (5) ਉਪਰੋਕਤ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਭਾਵਨਗਰ ਨਗਰਪਾਲਿਕਾ ਅਤੇ ਇਸਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਲੰਬਿਤ ਸੀ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਰਜਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਦੇ ਪੱਕੇ ਦਰਜੇ ਦੀ ਮੰਗ ਆਦਿ ਸਮੇਤ ਕਈ ਮੰਗਾਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਲੰਬਿਤ ਸੀ। , ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-ਐਫ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਕੁਝ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਛਾਂਟੀ ਕੀਤੀ। ਧਾਰਾ 33-ਏ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸ਼ਿਕਾਇਤ 'ਤੇ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੁਆਰਾ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33 (ਐਲ) (ਏ) ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਇਸ ਲਈ, ਉਸਨੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤੇ। ਜਦੋਂ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਲਿਜਾਇਆ ਗਿਆ, ਤਾਂ ਰਿਪੋਰਟ ਦੇ ਪੈਰਾ 14 ਵਿੱਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹਨ:-

"ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੇ ਅਸਥਾਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾ ਚਰਿੱਤਰ ਇੱਕ ਸਿੱਧਾ ਮੁੱਦਾ ਹੈ, ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਉਹ ਸ਼ਰਤ ਭਾਵੇਂ ਅਸੁਰੱਖਿਅਤ ਹੋਵੇ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਕਾਇਮ ਰਹੇਗੀ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਪਾ ਕੇ ਅਤੇ ਖਤਮ ਕਰਕੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਪੱਖਪਾਤ ਨੂੰ ਬਦਲਿਆ ਨਹੀਂ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਅਸਥਾਈ ਹਾਲਤ. ਅਜਿਹਾ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੀ ਸਪੱਸ਼ਟ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਾਲ ਹੀ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਇਹ ਕਹਿਣ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਹੈ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਲੰਬਿਤ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਚਿੰਤਤ ਸਨ। ਕੋਈ ਵੀ ਇਸ ਗੱਲ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਕਿ

ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੀ ਅਸਥਾਈ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਛਾਂਟੀ ਕਰਨਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਪੱਖਪਾਤ ਨਾਲ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਸਾਰੀਆਂ ਪੰਜ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਦਾ ਇਸ਼ਤਿਹਾਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

(5) 1977 ਲੈਬ. IC 834

ਉਪਰੋਕਤ ਤਤਕਾਲ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਮੌਜੂਦ ਹਨ। ਇਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਵਿਗਾੜ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦੇਣ ਲਈ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੀ ਪੂਰਵ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਧਾਰਾ 33 ਦੀ ਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਵਸਤੂ ਨੂੰ ਬੇਕਾਰ ਕਰਨਾ ਹੋਵੇਗਾ ਜੇ ਮੁੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਫੈਸਲੇ ਦੌਰਾਨ ਉਦਯੋਗਿਕ ਸ਼ਾਂਤੀ ਦੇ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਹਾਲਤਾਂ ਵਿੱਚ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖਣ ਲਈ ਨਿਰਦੇਸ਼ਿਤ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਅਸੀਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਰਾਏ ਰੱਖਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33(1)(a) ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕੀਤੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੇ ਕਹਿਣ 'ਤੇ ਧਾਰਾ 33-A ਦੇ ਅਧੀਨ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਬਣਾਈ ਰੱਖਣ ਯੋਗ ਹੈ। ਇਸ ਦੇ ਉਲਟ ਸ੍ਰੀ ਪਾਰੇਖ ਦੀ ਅਧੀਨਗੀ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ।

(16) ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਦੇ ਹਾਲਤਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਅਸੀਂ ਪਾਉਂਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਲੰਬਿਤ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ, ਇੱਕ ਪ੍ਰਮੁੱਖ ਮੁੱਦਾ ਗੁਰੂ ਨਾਨਕ ਦੇਵ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਅਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਲਈ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਸੀ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਕੈਲੰਡਰ ਅਨੁਸਾਰ ਆਪਣੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਤੈਅ ਕਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਨੂੰ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਦੀ ਵੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਰੈਗੂਲਰ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਦਰਜਾ ਦੇਣਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ, ਸਾਲਾਨਾ ਵਾਧੇ ਦੀ ਰਾਹਤ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਜੋ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਰੈਗੂਲਰ ਦਾ ਦਰਜਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਹੀ ਦਾਅਵਾ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਕਰਮਚਾਰੀ। ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੇ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਨੌਕਰ ਦੇ ਰਿਸ਼ਤੇ ਨੂੰ ਮਨਮਰਜ਼ੀ ਨਾਲ ਤੋੜ ਕੇ ਇਹਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਰਾਹਤ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਜਾਇਜ਼ ਉਮੀਦਾਂ ਨੂੰ ਤੋੜ ਦਿੱਤਾ। ਜੇਕਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਹੀ ਬਰਕਰਾਰ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਤਾਂ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਜਾਂ ਸਾਲਾਨਾ ਵਾਧੇ ਦੀ ਗ੍ਰਾਂਟ ਦੇਣ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਿਵੇਂ ਕਾਇਮ ਰਹਿ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਜਿਉਂਦਾ ਰਹਿ ਸਕਦਾ ਹੈ? ਸਾਡੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ, ਵਿਵਾਦ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਜੋ ਕਿ ਸਿੱਖਿਅਤ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਵਿਚਾਰ ਅਧੀਨ ਸੀ ਅਤੇ ਉਪਰੋਕਤ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਦੌਰਾਨ ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਡਿਸਚਾਰਜ ਦੇ ਅਪ੍ਰਯੋਗਿਤ ਆਦੇਸ਼ ਵਿਚਕਾਰ ਸਿੱਧਾ ਸਬੰਧ ਹੈ। ਅਜਿਹਾ ਹੋਣ ਕਰਕੇ, ਅਸੀਂ ਦੇਖਿਆ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਨਾਲ ਨਾ ਸਿਰਫ ਉਪਰੋਕਤ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਪੱਖਪਾਤੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬਦਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਬਲਕਿ ਇਹ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33 (1) (ਬੀ) ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਵੀ ਜੁਟ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਡਿਸਚਾਰਜ ਸਰਲ ਵੀ, ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੁਆਰਾ ਬਕਾਇਆ ਹਵਾਲਾ ਨੂੰ ਬੇਅਸਰ ਕਰਨ ਦੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਇਰਾਦੇ ਨਾਲ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਲਈ, ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੀ ਪ੍ਰਤੀਰੋਧਕ ਕਾਰਵਾਈ ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33(1)(b) ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਛਤਰੀ ਨੂੰ ਸੱਦਾ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਬਕਾਇਆ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਨਾਲ ਸੀ। ਇਹ ਹੈ

ਨੇ ਇਸ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਹੁਕਮ ਪਾਸ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸਿੱਖਿਅਤ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਤੋਂ ਲਿਖਤੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੋਈ ਸਪੱਸ਼ਟ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਲਈ ਗਈ ਸੀ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ-ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੁਆਰਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਛਾਂਟੀ ਕਰਨ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33(1) ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਅਸੀਂ ਇਹ ਜੋੜ ਸਕਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਭਾਵੇਂ 1 ਦਸੰਬਰ, 1999 ਨੂੰ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਆਰਡਰ ਨੂੰ ਡਿਸਚਾਰਜ ਦੇ ਆਰਡਰ ਵਜੋਂ ਛੁਪਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਪਰ ਅਸਲ ਅਰਥਾਂ ਵਿੱਚ ਇਹ ਇੱਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਦੁਰਵਿਹਾਰ, ਅਰਥਾਤ, ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸਜ਼ਾਤਮਕ ਡਿਸਚਾਰਜ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਹੈ। “ਨਾ ਤਾਂ

ਆਗਿਆਕਾਰੀ ਹੈ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਉਹ ਕੰਮ ਵਿਚ ਦਿਲਚਸਪੀ ਲੈਂਦਾ ਹੈ" ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਦੋਸ਼ਪੂਰਨ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕੋਈ ਘਰੇਲੂ ਜਾਂਚ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਅਸੀਂ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਅਜਿਹੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੀ ਕਾਨੂੰਨੀਤਾ 'ਤੇ ਕੋਈ ਅੰਤਮ ਰਾਏ ਪ੍ਰਗਟ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਰਹੇਜ਼ ਕਰਦੇ ਹਾਂ, ਪਰ ਇਹ ਪਹਿਲੀ ਨਜ਼ਰ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਭਾਵ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਦੰਡਕਾਰੀ ਡਿਸਚਾਰਜ ਦੀ ਬੁਨਿਆਦ ਇੱਕ ਕਥਿਤ ਦੁਰਵਿਹਾਰ 'ਤੇ ਹੈ ਜਿਸਦਾ ਲੰਬਿਤ ਵਿਵਾਦ ਨਾਲ ਸਬੰਧ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ- ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਕਾਮੇ ਨੂੰ ਦੱਸਣਾ ਚਾਹੁੰਦੀ ਸੀ ਕਿ ਰੈਗੂਲਰ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਦਾ ਦਰਜਾ ਜਾਂ ਰੈਗੂਲਰ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੀ ਕੀ ਗੱਲ ਕਰੀਏ, ਉਹ ਆਪਣੇ ਕਲੰਕ ਭਰੇ ਆਚਰਣ ਕਾਰਨ ਆਪਣੇ ਮੌਜੂਦਾ ਰੁਤਬੇ 'ਤੇ ਵੀ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦੇ ਲਾਇਕ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਸਾਨੂੰ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਯੂਨੀਅਨ ਦੁਆਰਾ ਕਈ ਮੰਗਾਂ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣਾ, 22 ਸਤੰਬਰ, 1999 ਨੂੰ ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਸੰਦਰਭ ਨੰਬਰ 106/1 ਆਫ 1999 ਦੁਆਰਾ, ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਲਈ ਪ੍ਰੇਰਿਆ ਗਿਆ। ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਹਾਲਾਂਕਿ "ਉਸਦੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਨਾ ਵਧਾਉਣਾ" ਦੀ ਆੜ ਹੇਠ ਪਾਸ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ।

(17) ਨੈਸ਼ਨਲ ਇੰਜੀਨੀਅਰਿੰਗ ਇੰਡਸਟਰੀਜ਼ ਲਿਮਿਟਡ ਬਨਾਮ ਹਨੂੰਮਾਨ (6), (ii) ਮਹਿੰਦਰ ਸਿੰਘ ਧੰਤਵਾਲ ਬਨਾਮ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਹਿੰਦੁਸਤਾਨ ਮੋਟਰਜ਼ ਲਿਮਿਟਡ ਅਤੇ ਹੋਰ (7), (iii) ਓਏ ਓਮਨ ਓਏ ਅਬ੍ਰਾਹਮ, ਬੰਗਲੌਰ, ਬਨਾਮ ਹਿੰਦੁਸਤਾਨ ਏਅਰੋਨਾਟਿਕਸ ਲਿਮਿਟਡ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਅਤੇ ਹੋਰ (8), ਅਤੇ (iv) ਜਿਓਵਾਨੋਲਾ-ਬਿੰਨੀ ਲਿਮਿਟਡ ਬਨਾਮ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕਾਲੀਕਟ ਅਤੇ ਹੋਰ (9)). ਨੈਸ਼ਨਲ ਇੰਜੀਨੀਅਰਿੰਗ ਇੰਡਸਟਰੀਜ਼ ਲਿਮਿਟਡ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪੈਰਾ) ਵਿੱਚ, ਮਾਣਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਹੁਕਮ ਇਹ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੀ ਨਿਯੁਕਤੀ 'ਤੇ ਅਧਿਕਾਰ ਗੁਆ ਦੇਵੇਗਾ ਜੇਕਰ ਉਹ ਡਿਊਟੀ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

- (6) ਏਆਈਆਰ 1968 ਐਸਸੀ 83
- (7) ਏਆਈਆਰ 1976 ਐਸਸੀ 2062
- (8) 1973 ਲੈਬ. IC 1002.
- (9) ਏਆਈਆਰ 1969 ਕੇਰਲਾ 313

ਉਸਦੀ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਪੁੱਗਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਸਮਾਂ, ਇਸਦਾ ਸਿਰਫ ਇਹ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਅਚਨਚੇਤੀ ਵਾਪਰਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਆਪਣੇ ਆਪ ਖਤਮ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਨਾ ਤਾਂ ਕਿਸੇ ਸਥਾਈ ਆਰਡਰ ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਜਾਰੀ ਹਨ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਉੱਪਰ ਦੱਸੇ ਗਏ ਵਾਂਗ ਕਿਸੇ ਅਚਨਚੇਤੀ ਦੇ ਕਾਰਨ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਮਹਿੰਦਰ ਸਿੰਘ ਧੰਤਵਾਲ (ਸੁਪੈਰਾ) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਾਂ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਜਾਂ ਸਥਾਈ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਅਧੀਨ "ਸਰਲ" ਜਾਂ "ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਵੈਚਾਲਤ ਸਮਾਪਤੀ" ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੀ ਅਜਿਹੀ ਕਾਰਵਾਈ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33 ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਜੇਕਰ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33-ਏ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕੋਈ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਉਸ ਦੇ ਫਾਰਮ (ਜ਼ੋਰ ਲਾਗੂ) ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਹੁਕਮ ਦੇ ਤੱਤ ਨੂੰ ਦੇਖਣ ਲਈ ਸਮਰੱਥ ਹੈ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਹੁਕਮ ਵਿੱਚ ਇਹ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦੇ ਕਾਰਨ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਵੀ ਸਮਾਪਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਇਸ ਲਈ, ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਅਧਾਰ ਤੇ ਵੱਖਰਾ ਹੈ। ਓਏ ਓਮਨ ਓਏ ਅਬ੍ਰਾਹਮ (ਸੁਪੈਰਾ) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਮੈਜਿਸਟਰੇਟ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33-ਏ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀ ਦੀ ਵਾਜ਼ਬਤਾ ਨੂੰ ਇੰਨੀ ਦੇਰ ਤੱਕ ਨਹੀਂ ਵਿਚਾਰੇਗਾ। ਸਥਾਈ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਲੰਬਿਤ ਵਿਵਾਦ ਨਾਲ ਅਣ-ਸੰਬੰਧਿਤ। ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਵਿਵਾਦ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਬਿਲਕੁਲ ਵੱਖਰੀ ਹੈ, ਇਸਲਈ, ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਵੀ ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਕਿਸਮ ਦੀ ਮਦਦ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ। ਜਿਓਵਾਨੋਲਾ-ਬਿੰਨੀ

ਲਿਮਟਿਡ (ਸੁਪੈਰਾ) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਕੋਰਲ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਜੇਕਰ ਇੱਕ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨਰ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ ਪੀਰੀਅਡ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਤੋਂ ਕੁਝ ਦਿਨਾਂ ਬਾਅਦ ਅਣਉਚਿਤਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਖਤਮ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ, ਤਾਂ ਇਹ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਕੇਸ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33 ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਆਵੇਗਾ। ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਉਪਰੋਕਤ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਨਾਲ ਸ਼ਾਇਦ ਹੀ ਕੋਈ ਵਿਵਾਦ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਪਰ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥ ਅਤੇ ਹਾਲਾਤ ਬਿਲਕੁਲ ਵੱਖਰੇ ਹਨ।

(18) ਅਸੀਂ ਹਾਂ। ਅਸੀਂ ਹਾਂ, 31 ਇਸਲਈ, ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 33-ਏ ਦੇ ਅਧੀਨ ਆਪਣੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਸਿੱਖਿਅਤ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33(1) ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ; ਆਈਓਫ 33(1) ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਡਿਸਚਾਰਜ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਇਜ਼ ਹੈ। ਇਸਲਈ, ਇਪਗਨਡ ਅਵਾਰਡ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਨੁਕਸ ਨਹੀਂ ਪਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੀ ਬਰਕਰਾਰ ਹੈ। ਇਸ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਖਾਰਜ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਕੋਈ ਖਰਚਾ ਨਹੀਂ।

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।

ਪ੍ਰਭਾਪ੍ਰੀਤ ਸਿੰਘ