

ਆਰ ਐਨ ਸਿੱਤਲ ਅਤੇ ਐਮ ਐਮ ਪੁੰਡੀ ਜੇ. ਜੇ.

ਕਪੂਰਥਲਾ ਸੈਟਰਲ ਕੋਆਪਰੇਟਿਵ ਬੈਂਕ ਲਿਮਿਟਡ, ' ਕਪੂਰਥਲਾ, - ਪਟੀਸ਼ਨਰ

ਬਨਾਮ

ਪ੍ਰਾਪਨ ਅਧਿਕਾਰੀ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਜੁਲੰਦੂਰ ਅਤੇ ਹੋਰ, - ਰਿਸਪੋਂਟੈਟ.

1983 ਦੀ ਸਿਵਲ ਰਿਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੰ. 3766 .

ਜਨਵਰੀ 1984

ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ (1947 ਦਾ XIV) — ਧਾਰਾ 25-ਬੀ, 25-F ਅਤੇ 25-ਐੱਚ—ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਸ ਦੀ ਇੱਕ ਸਾਲ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੇ ਨੇੜੇ ਹੈ— ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਉਸ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਤੋਂ ਵਾਂਝੇ ਕਰਨ ਲਈ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। —ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਫੈਕਟਰੀ ਨੂੰ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਕਰਦਾ ਹੈ—ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ—ਕੀ ਇੱਕ ਅਨੁਚਿਤ ਕਿਰਤ ਅਭਿਆਸ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੈ—ਵਰਕਮੈਨ—ਕੀ ਪੁਨਰ-ਸਥਾਪਨਾ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ—ਮੁੜ-ਸਥਾਪਨਾ ਅਤੇ ਮੁੜ-ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਅੰਤਰ।

ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 ਵਿੱਚ 240 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ 'ਤੇ ਵਿਭਾਜਨ ਰੇਖਾ ਖਿੱਚਣ ਲਈ ਇਨਬਿਲਟ ਨੀਤੀ ਇਹ ਜਾਪਦੀ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ 240 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਤਸੱਲੀਬਖਸ਼ ਢੰਗ ਨਾਲ ਜਾਰੀ ਰੱਖਦਾ ਸੀ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਧਾਰਾ 25-ਬੀ ਅਤੇ 25-ਐਫ ਵਿੱਚ ਕਲਪਨਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਐਕਟ, ਉਹ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੈ (ਹਾਲਾਂਕਿ ਇਹ ਸ਼ਬਦ ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਹੈ)। ਹੁਣ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਕਿਸੇ ਗਲਤੀ ਦੇ ਬਿਨਾਂ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਨੂੰ ਅਸਫਲ ਕਰਨਾ ਇੱਕ ਅਨੁਚਿਤ ਕਿਰਤ ਅਭਿਆਸ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸ ਅਧਾਰ 'ਤੇ, ਮਜ਼ਦੂਰ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਇਸਦਾ ਜਾਇਜ਼ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣ ਲਈ ਪਰਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਉਦਯੋਗਿਕ ਸ਼ਾਂਤੀ ਉਹ ਹੈ ਜਿਸਦੀ ਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਲੋੜ ਹੈ ਅਤੇ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਇਸ ਉਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਣ ਲਈ ਇੱਕ ਉਪਾਅ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਕੁਝ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਬਿਨਾਂ ਸ਼ਕ ਰੋਕਥਾਮ ਇਲਾਜ ਨਾਲ ਬਿਹਤਰ ਹੈ। 240 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਕਰਨ ਦੇ ਕੱਢੇ 'ਤੇ ਇੱਕ ਨਿਰਦੋਸ਼ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਜੇਕਰ ਉਸ ਦੀ ਕੋਈ ਕਸੂਰ ਨਾ ਹੋਣ 'ਤੇ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਲਈ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਗੁੱਸੇ, ਬੇਈਮਾਨੀ, ਨਿਰਾਸ਼ਾ ਅਤੇ ਘੋਰ ਘਿਣਾਉਣੀ ਭਾਵਨਾ ਨਾਲ ਜਾਵੇਗਾ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਦੋਂ ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਕੋਲ ਉਸ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਉਸ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕੁਝ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਕੰਮ ਅਤੇ ਆਚਰਣ. ਇਸ ਲਈ ਉਦਯੋਗਿਕ ਸ਼ਾਂਤੀ ਦੀ ਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਪ੍ਰਫੁੱਲਤ ਕਰਨ ਲਈ, ਉਹ ਕੰਮ ਜੋ ਵਿਗਾੜ ਦਾ ਕਾਰਨ ਬਣਦੇ ਹਨ ਜਾਂ ਪੈਦਾ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਮਨਾਹੀ ਨਾ ਹੋਵੇ, ਫਿਰ ਵੀ ਅਨੁਚਿਤ ਕਿਰਤ ਅਭਿਆਸਾਂ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਵਿੱਚ ਆ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੇ ਚੈਪਟਰ VA ਦੇ ਤਹਿਤ ਉਸਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਨੂੰ ਨਿਰਾਸ਼ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਸਾਲ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੇ ਨੇੜੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਛਾਂਟੀ ਕਰਨ ਦੀ ਪ੍ਰਥਾ, ਇੱਕ ਅਨੁਚਿਤ ਕਿਰਤ ਅਭਿਆਸ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਆਚਰਣ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਮਾਲਕ ਕੋਲ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਨਾ ਹੋਵੇ। ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਤਸੱਲੀਬਖਸ਼ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇੱਕ ਸਾਲ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਅਤੇ 'ਅਣਉਚਿਤ ਕਿਰਤ ਅਭਿਆਸ' ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਵਿੱਚ ਆਉਣ ਲਈ ਅਜਿਹਾ ਸਮਾਂ ਕਿੰਨਾ ਨੇੜੇ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਇਹ ਹਰੇਕ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਹਾਲਾਤਾਂ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ।

(ਪਾਰਾ 7 ਅਤੇ 8)

ਆਯੋਜਿਤ; ਕਿ ਬਹਾਲੀ ਅਤੇ ਮੁੜ-ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸ਼ਰਤਾਂ ਹਨ। ਇੱਕ ਬਹਾਲੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਛਾਂਟੀ ਦਾ ਹੁਕਮ (ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦਾ ਅੰਤਰ-ਪਰਿਵਰਤਨ ਆਦੇਸ਼) ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਬਹਾਲੀ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਨ ਲਈ ਦਖਲ ਦਿੱਤਾ। ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਮੁੜ-ਰੁਜ਼ਗਾਰ, ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-H ਦੇ ਅਧੀਨ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਵਿੱਚ, ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਛਾਂਟੀ/ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਦਾ ਇੱਕ ਵੈਧ ਆਦੇਸ਼ ਪਹਿਲਾਂ ਤੋਂ ਮੰਨਦਾ ਹੈ।
(ਪਰਾ 8)

226 ਅਤੇ 227 ਦੇ ਤਹਿਤ ਪਟੀਸ਼ਨ , ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਕੇਸ ਦੇ ਰਿਕਾਰਡ ਲਈ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ, ਅਤੇ

- (i) ਸਰਟੀਓਰਰੀ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਰਿਟ, ਜੋ ਇਮਪਿਊਨਡ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਅਨੁਸੂਚੀ P-6;
- (ii) ਕੇਸ ਦੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਢੁਕਵਾਂ ਅਤੇ ਉਚਿਤ ਸਮਝਦੀ ਹੈ ;

(ਹਾਈ) ਨੋਟਿਸ ਆਫ ਮੋਸ਼ਨ ਦੀ ਸੇਵਾ, ਕਿਉਂਕਿ ਇਪਗਨਡ ਅਵਾਰਡ 1 ਅਗਸਤ, 1983 ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਹੋ ਜਾਵੇਗਾ;

(i) P-1 ਤੋਂ P-8 ਦੀਆਂ ਅਸਲ/ਪ੍ਰਮਾਣਿਤ ਕਾਪੀਆਂ ਦਾਇਰ ਕਰਨਾ ;

(v) ਅਪ੍ਰੇਸ਼ਨ ਅਵਾਰਡ, ਅਨੁਸੂਚੀ ਪੀ-6, ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਰੋਕੀ ਗਈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਇਸ ਮਾਣਯੋਗ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਰਿਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ, ਅਤੇ

(vi) ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਖਰਚੇ।

ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਵਲੋਂ ਵਕੀਲ ਐਨ.ਕੇ.ਸੋਢੀ, ਸੀ .

ਜਵਾਬਦੇਹੀ ਲਈ ਐਡਵੋਕੇਟ ਐਸ.ਐਸ.ਗਰੇਵਾਲ ਸਨ ।

ਨਿਰਣਾ

ਐਮ ਐਮ ਪੁੰਡੀ, ਜੇ.

(1) ਉਦਯੋਗਿਕ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਨਾਲ ਨਾਲ ਜਾਣੇ ਜਾਂਦੇ ਅਨੁਚਿਤ ਕਿਰਤ ਅਭਿਆਸਾਂ ਦੀ ਲਗਾਤਾਰ ਵਧਦੀ ਸੂਚੀ ਵਿੱਚ, ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੇ ਚੈਪਟਰ VA ਦੇ ਤਹਿਤ ਉਸਦੇ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਲਈ, ਇੱਕ ਸਾਲ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੇ ਨੇੜੇ, ਇੱਕ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਆਦਮੀ ਨੂੰ ਛਾਂਟਣ ਦਾ ਅਭਿਆਸ ਕਰਦਾ ਹੈ, 1947, ਨਿਆਂਇਕ ਮਾਨਤਾ ਦੁਆਰਾ ਜੋੜਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ, ਇੱਕ ਗੁੰਝਲਦਾਰ ਸਵਾਲ ਹੈ ਜੋ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 226 ਅਧੀਨ ਇਸ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਸਾਹਮਣੇ ਆਇਆ ਹੈ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ

ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦਾ ਅਵਾਰਡ ਮਿਤੀ 4 ਅਪ੍ਰੈਲ, 1983 ਨੂੰ ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਗਜ਼ਟ ਵਿੱਚ 8 ਜੁਲਾਈ, 1983 ਨੂੰ

ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਿਤ, ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾ ਅਨੁਬੰਧ ਪੀ. 6,

(2) ਅਸੀਂ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰੀਖਣ ਕੀਤੇ ਤੱਥਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਾਂਗੇ। ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਇਸ ਦੇ ਸੱਤ ਹਵਾਲੇ ਸਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਉਠਾਏ ਗਏ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦਾਂ ਨੂੰ ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਣੇ ਲਈ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਪਗਨਡ ਅਵਾਰਡ ਦੇ ਜ਼ਰੀਏ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਇਕੱਠੇ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ-ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ 28 ਮਈ, 1979 ਨੂੰ ਉਸ ਸਮੇਂ ਸਮਾਪਤ ਕਰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ ਜਦੋਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਪੰਜਾਬ ਸਹਿਕਾਰੀ ਸਭਾਵਾਂ ਐਕਟ 1961 ਦੇ ਤਹਿਤ ਇੱਕ ਸੋਸਾਇਟੀ ਵਜੋਂ

Kapurthala Central Cooperative Bank Ltd., Kapurthala v. The Presiding Officer, Labour Court, Jullundur and others

(M. M. Punchhi, J.)

ਰਜਿਸਟਰਡ ਸਹਿਕਾਰੀ ਬੈਂਕ, ਜੋ ਕਿ ਇੱਕ ਸਹਿਕਾਰੀ ਬੈਂਕ ਹੈ, ਨਾਲ 230 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਕਾਰਵਾਈ ਸਾਰੇ ਕਾਮਿਆਂ ਦੇ ਸਮਾਨ ਸੀ। ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਨੁਕਸ ਜਾਂ ਦੁਰਵਿਹਾਰ, ਜੋਕਰ ਕੋਈ ਹੈ, ਦਾ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣ ਲਈ ਕੋਈ ਵਿਭਾਗੀ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਜਾਂ ਚਾਰਜਸ਼ੀਟ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਕੋਈ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ। ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਬੈਂਕ ਦੀ ਦਲੀਲ ਸੀ ਕਿ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ 28 ਮਈ, 1979 ਤੱਕ ਇੱਕ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਸਮੇਂ ਲਈ ਸਨ, ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਸਥਾਈ ਸਨ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੁਆਰਾ ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਰਜਿਸਟਰਾਰ, ਸਹਿਕਾਰੀ ਸਭਾਵਾਂ ਦੀਆਂ ਹਦਾਇਤਾਂ ਅਤੇ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਸਖਤੀ ਨਾਲ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ; ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਰਜਿਸਟਰਾਰ ਦੁਆਰਾ ਸਪੈਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਦੇਣ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਕੁਦਰਤ ਵਿੱਚ ਅਸਥਾਈ ਸੀ, ਅਤੇ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦਾ ਟਰਮੀ ਰਾਸ਼ਟਰ ਵੀ ਉਸਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਅਧੀਨ ਸੀ, 230 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਲਈ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਅੱਗੇ ਇਹ - ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਕਾਲਪਨਿਕ ਬਰੇਕਾਂ ਹਨ, ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਕੁੱਲ ਮਿਲਾ ਕੇ ਸਿਰਫ 230 ਦਿਨ ਦੀ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਕੀਤੀ ਹੈ, ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਬੋਰਡ ਤੋਂ ਉਪਰ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਧਿਰਾਂ ਦੀਆਂ ਦਲੀਲਾਂ 'ਤੇ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਦੋ ਮੁੱਦੇ ਬਣਾਏ ਗਏ ਸਨ: -

(1) ਕੀ ਜੋਗਿੰਦਰ ਸਿੰਘ... ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਜਾਇਜ਼ ਅਤੇ ਤਰਤੀਬਵਾਰ ਹੈ ?

'/H ਨਹੀਂ, ਕਿਸ ਰਾਹਤ ਲਈ?

ਪਾਰਟੀਆਂ ਨੇ ਆਪਣੇ ਸਬੂਤ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਫਿਰ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੱਖਿਆ: -

“ਸ਼੍ਰੀਮਾਨ ਐੱਮ.ਆਰ. ਮਿੱਤਲ, ਅਧਿਕਾਰਤ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀ, ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਿਹਾ ਅਤੇ

ਠੀਕ ਹੀ ਇਸ ਲਈ ਕਿਉਂਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ 5 ਅਕਤੂਬਰ 1978 ਤੋਂ 31 ਦਸੰਬਰ 1978 ਤੱਕ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਸਮੇਂ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ ਅਤੇ ਇੱਕ ਦਿਨ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ 2 ਜਨਵਰੀ 1979 ਤੋਂ 89 ਦਿਨਾਂ ਲਈ ਮੁੜ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ। ਇਹ ਇੱਕ ਅਨੁਚਿਤ ਕਿਰਤ ਪ੍ਰਥਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ 31 ਦਸੰਬਰ, 1978 ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸੇਵਾ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਨਹੀਂ ਚਾਹੁੰਦੇ ਸਨ। ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਦੇ ਗਵਾਹ ਸ੍ਰੀ ਰਣਜੀਤ ਸਿੰਘ ਦੀ ਜਿਹੜਾ ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਸਾਰੇ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦਾ ਕੰਮ ਤਸੱਲੀਬਖਸ਼ ਸੀ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਦੁਬਾਰਾ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਕੰਮ ਕਰ ਚੁੱਕੇ ਸਨ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਉਸੇ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਮੁੜ-ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾ ਪਹਿਲਾਂ ਅਧਿਕਾਰ ਸੀ, ਜਦੋਂ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਹੋਰਾਂ ਨੂੰ ਭਰਤੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਲਈ, ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਅਜਿਹਾ ਕੁਝ ਵੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਕਾਨੂੰਨ ਅਨੁਸਾਰ ਖਤਮ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ। ਇਸ ਲਈ ਮੈਂ ਪਾਇਆ ਕਿ ਇਹਨਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਨਾ ਤਾਂ ਜਾਇਜ਼ ਸੀ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਤਰਤੀਬ ਵਿੱਚ ਅਤੇ ਇਸ ਮੁੱਦੇ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਅਤੇ ਜਵਾਬਦੇਹ/ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਸੀ।

ਮੁੱਦਾ ਨੰ: 2

ਕਿਉਂਕਿ ਸਬੰਧਤ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਮੈਨੂੰ ਪਤਾ ਲੱਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਸਬੰਧਤ ਕਾਮੇ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਨਾਲ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਕੋਈ ਸਬੂਤ ਪੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਲਾਭਦਾਇਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਸਨ ਅਤੇ ਮੈਂ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਇਨ੍ਹਾਂ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਲੈਣ ਲਈ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੰਦਾ ਹਾਂ। ਡਿਊਟੀ 'ਤੇ ਜਦੋਂ ਇਹ ਅਵਾਰਡ ਲਾਗੂ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

(3) ਜਦੋਂ ਇਹ ਪਟੀਸ਼ਨ ਮੋਸ਼ਨ ਬੈਚ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਸੁਣਵਾਈ ਲਈ ਆਈ ਤਾਂ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਦੇ ਕਹਿਣ 'ਤੇ ਗੁਜਰਾਤ ਸਟੀਲ ਟਿਊਬਜ਼ ਲਿਮਿਟਿਡ ਬਨਾਮ ਗੁਜਰਾਤ ਸਟੀਲ ਟਿਊਬਜ਼ ਮਜ਼ਦੂਰ ਸਭਾ ਅਤੇ ਹੋਰ. (1) ਨੂੰ ਇਸ ਦੇ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦੇਣ ਲਈ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਦਬਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਕਿਉਂਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੇ 240 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਸੀ, ਉਹਨਾਂ ਕੋਲ ਉਦਯੋਗਿਕ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਸਨ। ਜਾਪਦਾ ਹੈ, ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ-ਜਵਾਬਕਾਰਾਂ ਨੇ ਰਾਜਬੀਰ ਸਿੰਘ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਦਬਾ ਦਿੱਤਾ। (2), ਇਹ ਸੁਝਾਅ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 25-H ਦੇ ਲਾਭ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਸਨ, ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਨੇ 240 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਜਾਹਰਾ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਇਨ੍ਹਾਂ ਆਰੋਪਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਮਾਮਲਾ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ

(1) ਏਆਈਆਰ 1980 ਐਸਸੀ 1896

(2) 1983(1) SLR 38.

Kapurthala Central Cooperative Bank Ltd., Kapurthala v. The
Presiding Officer, Labour Court, Jullundur and others
(M. M. Punchhi, J.)

ਇੱਕ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੂੰ. ਇਸ ਕਾਰਨ ਇਹ ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਧਿਰਾਂ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਸੁਣਾਏ ਗਏ ਸਨ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਗੁਜਰਾਤ ਸਟੀਲ ਟਿਊਬਜ਼ ਕੇਸ ਦੇ ਐਨਵੀਲ ਅਤੇ ਟੱਚ ਸਟੋਨ ' ਤੇ ਰਾਜਬੀਰ ਸਿੰਘ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਦੀ ਸੁੱਧਤਾ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਲਈ।

(4) ਪੱਖਾਂ ਦੇ ਵਕੀਲਾਂ ਨੂੰ ਲੰਮਾ ਸਮਾਂ ਸੁਣਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਅਸੀਂ ਇਸ ਸਿੱਟੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚੇ ਹਾਂ ਕਿ ਰਾਜਬੀਰ ਸਿੰਘ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਨਿਯਮ ਦੀ ਸੁੱਧਤਾ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਈ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਕੇਸ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਇੱਥੇ ਪੁੱਛੇ ਗਏ ਸਵਾਲ 'ਤੇ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਸਭ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਗੁਜਰਾਤ ਸਟੀਲ ਟਿਊਬਜ਼ ਦੇ ਕੇਸ ਤੋਂ ਕੁਝ ਸਕੋਰ ਲੈ ਕੇ। ਉਸ ਦਿਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਸਾਡਾ ਧਿਆਨ ਕੇਂਦਰਿਤ ਕਰਨ ਲਈ, ਇਸ ਗੱਲ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ ਕਿ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਲੋੜ ਅਨੁਸਾਰ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਹਵਾਲਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਸੀ; ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਦੀਆਂ ਧਿਰਾਂ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਉਹ ਸੰਦਰਭ ਦੇ ਕ੍ਰਮ ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਮੁੱਦੇ ਦੇ ਅਧਾਰ ਨੂੰ ਬਦਲਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਨਹੀਂ ਦੇ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਇਸ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਮਾਮਲੇ ਸੈਕੰਡਰੀ ਮਹੱਤਵ ਦੇ ਸਨ; ਮੁੱਢਲਾ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਇਜ਼ ਸੀ, ਅਤੇ ਜੇ ਨਹੀਂ, ਤਾਂ ਉਹ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੀ ਕਿੰਨੀ ਰਾਹਤ/ਸਹੀ ਰਕਮ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਸਨ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵਿਸਤਾਰ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਬਹਾਲੀ ਅਤੇ ਪੁਨਰ-ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸ਼ਰਤਾਂ ਹਨ। ਇੱਕ ਬਹਾਲੀ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਪਹਿਲਾਂ ਤੋਂ ਮੰਨਦਾ ਹੈ ਕਿ ਛਾਟੀ ਦਾ ਹੁਕਮ, (ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦਾ ਬਦਲਵੇਂ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਹੁਕਮ) ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਨ ਲਈ ਦਖਲ ਦਿੱਤਾ। ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਮੁੜ-ਰੁਜ਼ਗਾਰ, ਇੰਡਸ ਟ੍ਰਾਇਲ ਡਿਸਪਿਊਟਸ ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 25-H ਦੇ ਅਧੀਨ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਵਿੱਚ, ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਛਾਟੀ/ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਦੇ ਇੱਕ ਵੈਧ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਪਹਿਲਾਂ ਤੋਂ ਮੰਨਦਾ ਹੈ। ਫਰਕ ਇੰਨਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਹੁਣ ਧਿਆਨ ਦੇਣ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦਾ ਸੀ ਜਿਸ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਸੰਦਰਭ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਤੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਵਰਤੇ ਗਏ ਸਬਦਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਇਸ ਦੇ ਅੱਗੇ ਮੁੜ-ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾ ਕੋਈ ਸਵਾਲ ਨਹੀਂ ਪੈਦਾ ਹੋਇਆ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਉਸ ਦਿਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵੀ ਪੈਦਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਸਮਾਪਤ ਕਰਨ ਦੇ ਹੁਕਮ ਜਾਇਜ਼ ਸਨ ਅਤੇ ਕ੍ਰਮ ਅਨੁਸਾਰ, ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੀ ਕੋਈ ਰਾਹਤ/ਸਹੀ ਰਕਮ ਨਹੀਂ ਸੀ ਜੋ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਸੀ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਸਾਡਾ ਵਿਚਾਰ ਹੈ ਕਿ ਰਾਜਬੀਰ ਸਿੰਘ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਦਾ ਫੈਸਲਾ, ਇੱਕ ਅਜਿਹਾ ਕੇਸ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਮੁੜ-ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-ਐਚ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਤਰਜੀਹੀ ਇਲਾਜ ਲਈ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਵਿਚਾਰ ਅਧੀਨ ਸੀ, ਹੱਥ ਵਿੱਚ ਕੇਸ ਲਈ ਕੋਈ ਲਾਗੂ ਸਮਰੱਥਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਬੈਂਚ ਨੇ ਕਿਹਾ:-

"ਜਦੋਂ ਕਿ ਚੀਜ਼ਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਵਿੱਚ ਜਾਇਜ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਛਾਟੀ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਾਮੇ, ਅਧਿਕਾਰ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਪਿਛਲੀ ਉਜਰਤ ਦੇ ਨਾਲ ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਮੰਗ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ, ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-ਐਚ.

ਮੁੜ-ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਲਈ ਇੱਕ ਤਰਜੀਹੀ ਇਲਾਜ ਸਮਝੋ ਜੇ, ਛਾਟੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਉਦਯੋਗਿਕ ਅਦਾਰੇ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਤੁਲਨਾਤਮਕ ਪੋਸਟ ਮਿਲਦੀ ਹੈ" -

ਗੁਜਰਾਤ ਸਟੀਲ ਟਿਊਬਜ਼ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ, ਇੱਕ ਮਜ਼ਦੂਰ ਹੜਤਾਲ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸਨੂੰ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਰਾਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਭਾਗ ਲੈਣ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣਾ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸੀ ਪਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸਜ਼ਾ ਨੂੰ ਬਦਲਣ ਲਈ, ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 11-ਏ ਦੀ ਭਾਵਨਾ ਅਤੇ ਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਇਸ ਨੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਚਾਰ ਹਿੱਸਿਆਂ ਵਿਚ ਵੰਡ ਦਿੱਤਾ। ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਰਿਪੋਰਟ ਦੇ ਪੈਰੇ 154 ਤੋਂ 157 ਤੱਕ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ, ਦੋ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਸਥਾਈ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਆਦਮੀਆਂ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਵਿੱਚ ਆਉਂਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਬਾਕੀ ਦੋ ਅਸਥਾਈ ਜਾਂ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ। ਇੱਕ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੇ ਸਥਾਈ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਪਰ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਖਾਸ ਮਿਤੀ ਤੱਕ ਟਰਮੀਨਲ ਲਾਭਾਂ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25 ਦੇ ਤਹਿਤ 75 ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਬੈਕ ਵੇਜ, ਛਾਟੀ ਦੇ ਲਾਭ ਅਤੇ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਨੋਟਿਸ ਪੇਅ ਦੇ ਨਾਲ ਛਾਟੀ ਸਮਝਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਦੂਜੇ ਵਰਗ ਦੇ ਸਥਾਈ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ 50 ਫੀਸਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਨਾਲ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦੇ ਹੁਕਮ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਸਨ। ਗੈਰ-ਸਥਾਈ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਵੇਖ ਕੇ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਕੈਜ਼ੂਅਲ ਅਤੇ ਥੋੜ੍ਹੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਕੈਜ਼ੂਅਲ ਵਜੋਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਬੱਧ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ: -

“ਅਗਲੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਆਮ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਗਿਣਤੀ ਵਿੱਚ 131 ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚੋਂ 57 ਦੀ ਨੌ ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੋਂ ਘੱਟ ਸੇਵਾ ਹੈ। ਐਕਟ ਦੀ ਨੀਤੀ 240 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਾਲੇ ਅਤੇ ਜ਼ਿਆਦਾ ਅਤੇ ਘੱਟ ਸੇਵਾ ਵਾਲੇ ਲੋਕਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਅੰਤਰ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ। ਨੌ ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੋਂ ਘੱਟ ਸੇਵਾ ਵਾਲੇ ਕੈਜ਼ੂਅਲ ਦੀ ਗਿਣਤੀ 57 ਹੈ ਅਤੇ ਅਸੀਂ ਨਹੀਂ ਸੋਚਦੇ ਕਿ ਇਹ ਭਗੋੜੀ ਸੇਵਾ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਲਈ ਯੋਗ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਦੋਂ 'ਸਾਨੂੰ ਕਈ ਵਿਚਕਾਰਲੇ ਭਰਤੀ ਹੋਏ, ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਅਸਮਰੱਥ ਸੇਵਾ ਦੇ ਨਾਲ, ਨੂੰ ਬਾਹਰ ਕੱਢਣਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ।

ਅਸੀਂ ਇਹਨਾਂ 57 ਹੱਥਾਂ ਦੀ ਬਹਾਲੀ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਦੇ ਹਾਂ। ਹੋਰ 74 ਨੂੰ ਮੁੜ ਬਹਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਹਾਲਾਂਕਿ ਕਲਪਨਾਤਮਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪਰ ਗਲਤ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਆਮ ਵਾਂਗ ਦਿਖਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। 'ਜੀਵਨ' ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਵਿੱਚ, ਸਾਰੇ ਪ੍ਰਾਣੀ ਕੈਜ਼ੂਅਲ ਹਨ ਪਰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਰਥਾਂ ਵਿੱਚ, ਰੋਲ 'ਤੇ 240 ਦਿਨਾਂ ਦਾ ਰਿਕਾਰਡ ਰੱਖਣ ਵਾਲੇ, ਉਹ ਵਰਗ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਕਾਨੂੰਨ ਅਧੀਨ ਅਧਿਕਾਰ ਹਨ। ਅਸੀਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਹਿ ਗਏ 74 ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਕੈਜ਼ੂਅਲ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੰਦੇ ਹਾਂ ਪਰ 57 ਥੋੜ੍ਹੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਨਹੀਂ। ਇਸ ਹੱਦ ਤੱਕ, ਅਸੀਂ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਨੂੰ ਬਦਲਦੇ ਹਾਂ।”

(5) ਅਸੀਂ ਰਿਪੋਰਟ ਤੋਂ ਇਹ ਪਤਾ ਨਹੀਂ ਲਗਾ ਸਕੇ ਹਾਂ ਕਿ ਕੀ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਕੈਜ਼ੂਅਲ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਇਸ ਤੋਂ ਵੱਧ

Kapurthala Central Cooperative Bank Ltd., Kapurthala v. The
 Presiding Officer, Labour Court, Jullundur and others
 (M. M. Punchhi, J.)

240 ਦਿਨ ਦੀ ਸੇਵਾ। ਸਾਡੇ ਦਿਮਾਗ ਵਿੱਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਅਜਿਹਾ ਕੀਤਾ ਸੀ, ਉਹ ਬਿਲਕੁਲ ਵੀ ਆਮ ਨਹੀਂ ਸਨ। ਇਹ ਸੱਚ ਹੈ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ 9 ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਸੇਵਾ (ਜੋ ਸੰਭਵ ਤੌਰ 'ਤੇ 270 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸੇਵਾ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ) ਤੋਂ ਵੱਧ ਦਾ ਕਾਰਨ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਪਰ ਇਸ ਨੂੰ ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 25-ਬੀ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਦੇਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਉਸ ਸੈਕਸ਼ਨ ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸਾਲ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ 12 ਕੈਲੰਡਰ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਵਿੱਚ 240 ਦਿਨ ਕੰਮ ਜਿਸ ਮਿਤੀ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਗਣਨਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ। ਇੱਕ ਜਿਸਨੇ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਮਾਲਕ ਦੇ ਅਧੀਨ 12 ਕੈਲੰਡਰ ਮਹੀਨਿਆਂ ਵਿੱਚ 240 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਘੱਟ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਇੱਕ ਸਾਲ ਲਈ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, 12 ਕੈਲੰਡਰ ਮਹੀਨਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ 240 ਦਿਨਾਂ ਲਈ ਜ਼ਮੀਨ ਦੇ ਉੱਪਰ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਲਗਾਤਾਰ ਅਤੇ ਨਿਰਵਿਘਨ ਨਹੀਂ, ਪ੍ਰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਕੁਝ ਅਪਵਾਦਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ, ਉਹ 240 ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਬਾਅਦ ਦਾ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬਣ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਿਸਦੇ ਅਧੀਨ ਛਾਂਟੀ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਅਤੇ ਨੋਟਿਸ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ। ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-F, ਛਾਂਟੀ, ਪੁਨਰ-ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਆਦਿ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਤਰਜੀਹੀ ਇਲਾਜ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ ਲਈ, ਹੋਰ ਲਾਭਕਾਰੀ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਨਾਲ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਐਕਟ ਦੀ ਨੀਤੀ 240 ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਇੱਕ ਅੰਤਰ ਰੱਖਦੀ ਹੈ। ਦਿਨ ਅਤੇ ਬਾਅਦ - ਸੇਵਾ ਦੇ 240 ਦਿਨ; ਬਾਅਦ ਵਾਲੇ ਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਸ਼ੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਏ ਹਨ। ਅਤੇ ਕੀ ਪਹਿਲਾਂ ਵਾਲੇ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜਾਂ ਨਹੀਂ, ਇੱਥੇ ਚਰਚਾ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ¹, ਮੁੱਖ ਕਾਰਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਅਸੀਂ *ਰਾਜਬੀਰ ਸਿੰਘ ਦੇ ਕੇਸ* (ਸੁਪਰਾ) ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਛੂਹਿਆ ਹੈ।

(6) ਹੁਣ ਪੂਰਵਦਰਸ਼ੀ ਕੇਸ ਤੋਂ ਡੈੱਕਾਂ ਨੂੰ ਸਾਫ਼ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਅਸੀਂ ਆਪਣਾ ਧਿਆਨ ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਵੱਲ ਖਿੱਚਦੇ ਹਾਂ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਅਨੁਸੂਚੀ P1 ਤੋਂ P.3 ਤੱਕ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ, ਮਾਡਲ ਨਿਯੁਕਤੀ ਆਦੇਸ਼, ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ 5 ਅਕਤੂਬਰ, 1978 ਤੋਂ 31 ਦਸੰਬਰ, 1978 ਤੱਕ, 2 ਜਨਵਰੀ, 1979 ਤੋਂ 31 ਮਾਰਚ, 1979 ਤੱਕ ਅਤੇ 2 ਅਪ੍ਰੈਲ, 1979 ਤੋਂ 28 ਮਈ ਤੱਕ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ।, 1979, ਜਿਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਸਮਾਪਤ ਕਰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ, ਕਾਮਿਆਂ ਨੇ ਅਕਤੂਬਰ, 1978 ਤੋਂ ਮਈ, 1979 ਤੱਕ ਕੈਲੰਡਰ ਮਹੀਨਿਆਂ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਕੀਤੀ ਅਤੇ ਇਹ ਸਮਾਂ 12 ਕੈਲੰਡਰ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 25-ਬੀ (2) ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਕੋਈ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਵਿਅਕਤੀ ਧਾਰਾ (1) ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸਾਲ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਇਸ ਲਈ ਇੱਕ ਮਾਲਕ ਦੇ ਅਧੀਨ ਲਗਾਤਾਰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਅਵਧੀ ਜੇਕਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ 12 ਕੈਲੰਡਰ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ, ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਮਾਲਕ ਦੇ ਅਧੀਨ 240 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਘੱਟ ਨਹੀਂ ਲਈ ਸੇਵਾ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਇਹ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਇਹ 240 ਦਿਨ ਲਗਾਤਾਰ ਰਹਿਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ 12 ਕੈਲੰਡਰ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਅੰਦਰ 240 ਦਿਨਾਂ ਲਈ ਸੇਵਾ ਕੀਤੀ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਲਗਾਤਾਰ ਨਹੀਂ, ਉਹ ਇੱਕ ਮਾਲਕ ਦੇ ਅਧੀਨ ਲਗਾਤਾਰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਉਸ ਸਥਿਤੀ ਲਈ ਜਿੰਦਾ, . ਦੀ

ਰਜਿਸਟਰਾਰ, ਸਹਿਕਾਰੀ ਸਭਾਵਾਂ ਨੇ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ 230 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਸੀਮਾ ਪਾਰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਹਟਾਉਣ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤੇ ਸਨ। ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਦੇ ਦਰਦ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਅਜਿਹਾ ਨਾ ਹੋਵੇ ਕਿ ਇਸਦੀ ਅਣਆਗਿਆਕਾਰੀ ਦੇ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਭੁਗਤਣੇ ਪੈਣਗੇ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੇ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ। ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਇਹ ਰਜਿਸਟਰਾਰ ਦੀਆਂ ਹਦਾਇਤਾਂ, ਜੋ ਕਿ ਹਰੇਕ ਸਹਿਕਾਰੀ ਸਭਾ ਲਈ ਪਾਬੰਦ ਹਨ, ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੈ, ਕਿ ਇਹ ਕਦਮ ਪੂਰਾ ਹੋਇਆ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ 'ਤੇ ਕੋਈ ਦੋਸ਼ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਆਲੇ ਦੁਆਲੇ ਸਿਰਫ ਇੱਕ ਦਾਗ ਫੈਲਿਆ ਹੋਇਆ ਸੀ ਕਿ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-ਬੀ ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਵਿੱਚ "ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ" ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਕੁਝ ਦਿਨਾਂ ਵਿੱਚ ਪੱਕ ਰਹੀ ਸੀ, ਅਤੇ ਗੁਜਰਾਤ ਸਟੀਲ ਟਿਊਬ ਕੇਸ ਤੋਂ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੀ ਮਿਆਦ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ। (ਸੁਪਰਾ), ਕਰਮਚਾਰੀ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ "ਲਬੋ ਸਮੇਂ ਦੇ ਕੈਜ਼ੂਅਲ" ਸਨ। ਇਹ ਹੁਣ ਤੱਕ ਦਾ ਪੋਟੈਂਟ ਹੈ ਕਿ ਕਾਮਿਆਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਦੀ ਉਮੀਦ ਵਿੱਚ, ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਨੁਕਸ ਜਾਂ ਨੁਕਸ ਲਈ, ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ। ਸਗੋਂ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਮੈਨੇਜਰ ਦਾ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟੀਕਰਨ ਸੀ ਕਿ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਬੰਦਿਆਂ ਦਾ ਕੰਮ ਤਸੱਲੀਬਖਸ਼ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਜਦੋਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਹੋਰਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਤਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਦੁਬਾਰਾ ਨੌਕਰੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਸੀ ਕਿ ਕੰਮ ਉਪਲਬਧ ਸੀ। ਇਸ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਅਪਣਾ ਕੇ ਮੌਜੂਦਾ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਨਕਾਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ, ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਭਰਤੀ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹੋਰਾਂ ਨੂੰ ਦੇ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ। ਇਸ ਲਈ ਇੱਥੇ ਇੱਕ ਅਜਿਹਾ ਮਾਮਲਾ ਸੀ ਜਿੱਥੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਰੋਜ਼ੀ-ਰੋਟੀ ਦੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਤੋਂ ਸਿਰਫ ਇਸ ਲਈ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ 10 ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਸਮੇਂ ਵਿੱਚ, ਉਦਯੋਗਿਕ ਕਾਨੂੰਨ ਲਾਭਦਾਇਕ ਵੰਗ ਨਾਲ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਵਾਲੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਪਾ ਰਿਹਾ ਸੀ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਐਕਟ ਦੇ ਚੈਪਟਰ VA ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ।

(7) ਆਪਣੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣ ਵਾਲੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਲਈ ਸਿੱਖਿਅਤ ¹ ਵਕੀਲ ਨੇ ਦ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਆਫ ਕ੍ਰੋਮਪਟਨ ਇੰਜੀਨੀਅਰਿੰਗ ਕੰਪਨੀ (ਮਦਰਾਸ) ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਲਿਮਿਟਿਡ ਬਨਾਮ ਪ੍ਰੀਜ਼ਾਈਡਿੰਗ ਅਫਸਰ, ਐਡੀਸ਼ਨਲ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਮਦਰਾਸ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ (3) ਵਿੱਚ ਮਦਰਾਸ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਿੰਗਲ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕੀਤਾ। ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਮਿਆਦ ਲਈ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਕੰਮ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ - ਸਮਾਂ ਪੂਰਾ ਹੋਣ ਜਾਂ ਕੰਮ ਖਤਮ ਹੁੰਦੇ ਹੀ ਉਹਨਾਂ ਦਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਆਟੋਮੈਟਿਕ ਕਾਲ ਖਤਮ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਉਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਜਿਸ ਨੇ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦਾ ਹੁਕਮ ਦਿੱਤਾ ਸੀ, ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਟਾਲ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਸੁਝਾਅ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੈਜ਼ੂਅਲ ਕਾਮੇ ਹਨ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ 28 ਮਈ, 1979 ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਆਪ ਖਤਮ ਹੋ ਗਈਆਂ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਤੀਜੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਆਦੇਸ਼, ਅਨੁਸੂਚੀ ਪੀ. 3 ਤੋਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਸੀ। ਇਸ ਦੇ ਨਾਲ ਹੀ, ਇਸ ਗੱਲ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਕਿ 28 ਮਈ ਨੂੰ, 1979 ਨੂੰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ

ਲੋਕਾਂ ਅਤੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੇ ਰਜਿਸਟਰਾਰ, ਸਹਿਕਾਰੀ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਰਿਜ਼ੈਕਟਰਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਬੰਦ ਕਰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਸਨ।

ਸੁਸਾਇਟੀਆਂ। ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਹ ਸ਼ਾਇਦ ਹੀ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਿਰਫ ਇੱਕ ਮਿਆਦ ਨੂੰ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰਨ ਨਾਲ, ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਦਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਧਾਇਆ ਨਹੀਂ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ, ਖਾਸ ਕਰਕੇ ਜਦੋਂ ਕੰਮ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਹੋਇਆ ਸੀ। ਘਾਟਗੇ ਅਤੇ ਪਾਟਿਲ ਚਿੰਤਾਵਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਯੂਨੀਅਨ ਬਨਾਮ ਘਾਟਗੇ ਅਤੇ ਪਾਟਿਲ (ਟ੍ਰਾਂਸਪੋਰਟਸ) (ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ), ਲਿਮਿਟਿਡ, ਅਤੇ ਹੋਰ, (4) ਦੀ ਤਾਕਤ 'ਤੇ, ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕਰਨ ਲਈ ਸੁਤੰਤਰ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਕਿ ਉਹ ਇੱਕ ਰੈਗੂਲੇਟਰੀ ਕਾਨੂੰਨ ਅਤੇ ਇਸਦੇ ਦੰਡ ਦੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਤੋਂ ਬਚਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਉਸਦੇ ਕੋਲ, ਪ੍ਰਬੰਧ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ, ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਉਚਿਤ ਸਾਧਨ ਹੈ। ਇਹ ਵੀ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਹ ਕੋਈ ਕਾਨੂੰਨ ਨਹੀਂ ਤੋੜਦੇ। ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਮੋਟਰ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਵਰਕਰਜ਼ ਐਕਟ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਲਿਆ ਸੀ, ਜਿੱਥੇ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟਰ ਨੇ ਡਰਾਈਵਰਾਂ ਨੂੰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇਣ ਦੀ ਬਜਾਏ, ਮਾਲ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਵਪਾਰ ਨੂੰ ਚਲਾਉਣ ਲਈ ਆਪਣੇ ਵਾਹਨਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਲਈ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸਮਝੌਤੇ ਕੀਤੇ ਸਨ। ਉਸ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ, ਮੋਟਰ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਵਰਕਰਜ਼ ਐਕਟ ਨੂੰ ਇੱਕ ਰੈਗੂਲੇਟਰੀ ਕਾਨੂੰਨ ਵਜੋਂ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਦੀ ਅਵੱਗਿਆ ਲਈ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਨਤੀਜੇ

Kapurthala Central Cooperative Bank Ltd., Kapurthala v. The
Presiding Officer, Labour Court, Jullundur and others
(M. M. Punchhi, J.)

ਸਨਅਤੇ ਜਦੋਂ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟਰ ਨੇ ਆਪਣੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਨੂੰ ਇਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਵਿਵਸਥਿਤ ਕੀਤਾ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਇਸ ਤੋਂ ਬਚੇ ਬਿਨਾਂ ਰੈਗੂਲੇਟਰੀ ਕਨੂੰਨ ਅਤੇ ਇਸਦੇ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਤੋਂ ਬਚ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਇੱਕ ਅਨੁਚਿਤ ਕਿਰਤ ਅਭਿਆਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਜਾਂ ਕਿਰਤ ਦਾ ਕੋਈ ਸ਼ੋਸ਼ਣ ਕਰਨ ਲਈ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਵੀ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਕੇਸ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਨਹੀਂ ਵਧਾਉਂਦਾ। ਇਹ ਕਿਵੇਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ 240 ਦਿਨ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਦੇ ਜ਼ਰਮਾਨੇ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਮਿਲਣਗੇ? ਇਹ ਕਿਵੇਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਲਾਹੇਵੰਦ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕੁਦਰਤ ਵਿੱਚ ਸਿਰਫ਼ ਨਿਯਮਤ ਸਨ। 240 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ 'ਤੇ ਵਿਭਾਜਨ ਰੇਖਾ ਖਿੱਚਣ ਲਈ ਐਕਟ ਦੀ ਅੰਦਰੂਨੀ ਨੀਤੀ ਸਾਨੂੰ ਜਾਪਦੀ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ 240 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਤਸੱਲੀਬਖਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਾਰੀ ਰੱਖਦਾ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਕਲਪਨਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੈ। (ਹਾਲਾਂਕਿ ਇਹ ਸ਼ਬਦ ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਹੈ) ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ। ਹੁਣ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਕਿਸੇ ਗਲਤੀ ਦੇ ਬਿਨਾਂ, ਉਸ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਨੂੰ ਅਸਫਲ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਮਾਲਕ, ਸਾਡੇ ਦਿਮਾਗ ਵਿੱਚ, ਇੱਕ ਅਨੁਚਿਤ ਕਿਰਤ ਅਭਿਆਸ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ, ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਇਸ ਅਧਾਰ 'ਤੇ, ਮਜ਼ਦੂਰ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ, ਇੱਕ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਇਸਦੀ ਤਰਕ ਲੱਭੋ। ਉਦਯੋਗਿਕ ਸ਼ਾਂਤੀ ਉਹ ਹੈ ਜਿਸਦੀ ਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਲੋੜ ਹੈ ਅਤੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਡਿਸਪਿਊਟਸ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਇਸ ਉਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਣ ਲਈ ਇੱਕ ਉਪਾਅ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਕੁਝ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਰੋਕਥਾਮ ਬਿਨਾਂ ਸ਼ੱਕ ਇਲਾਜ ਨਾਲੋਂ ਬਿਹਤਰ ਹੈ। 24 ਕੁ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਕਰਨ ਦੀ ਕਗਾਰ 'ਤੇ ਇਕ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਜੇਕਰ ਉਸ ਦੀ ਕੋਈ ਕਸੂਰ ਨਾ ਹੋਣ 'ਤੇ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਲਈ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਗੁੱਸੇ, ਬੇਈਮਾਨੀ, ਨਿਰਾਸ਼ਾ ਅਤੇ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਘਿਣਾਉਣੀ ਭਾਵਨਾ ਨਾਲ ਜਾਵੇਗਾ, ਖਾਸ ਕਰਕੇ ਜਦੋਂ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਕੋਲ ਉਸ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕੁਝ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਉਸਦੇ ਕੰਮ ਜਾਂ ਵਿਹਾਰ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਮਨੁੱਖੀ ਸਮਗਰੀ ਇੰਨੀ ਸਸਤੀ ਅਤੇ ਸੌਖੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਛੱਡਿਆ ਜਾਂ ਛੱਡਿਆ ਜਾ ਸਕੇ। ਹਰ ਜੀਵਨ ਦੀ ਇੱਜ਼ਤ ਹੈ, ਮੁੱਲ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਉਦਯੋਗਿਕ ਸ਼ਾਂਤੀ ਦੀ ਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਪ੍ਰਫੁੱਲਤ ਕਰਨ ਲਈ, ਉਹ ਕੰਮ ਜੋ ਵਿਗਾੜ ਦਾ ਕਾਰਨ ਬਣਦੇ ਹਨ ਜਾਂ ਪੈਦਾ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਮਨਾਹੀ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਫਿਰ ਵੀ ਅਨੁਚਿਤ ਕਿਰਤ ਅਭਿਆਸਾਂ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਵਿੱਚ ਆ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਸਾਡਾ ਵਿਚਾਰ ਹੈ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਕਿਰਤੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦਾ ਇਲਾਜ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਸਹੀ ਸੀ, ਉਹਨਾਂ ਦੀ 230 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਧਾਰਣਾਤਮਕ ਬਰੇਕਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦਾ ਕੰਮ ਤਸੱਲੀਬਖਸ਼ ਸੀ, ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਦੀ ਭਰਤੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਜਗ੍ਹਾ, ਅਨੁਚਿਤ ਕਿਰਤ ਅਭਿਆਸ ਦੀ ਇੱਕ ਉਦਾਹਰਣ ਹੋਣ ਲਈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਸਾਨੂੰ ਰਿਕਾਰਡ ਦੇ ਚਿਹਰੇ 'ਤੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੋਈ ਗਲਤੀ ਨਹੀਂ ਮਿਲਦੀ ਜਿਸ ਲਈ ਦਖਲ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਇੱਕ ਵਾਰ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਠਹਿਰਾਇਆ ਗਿਆ, ਤਾਂ ਇਸਦਾ ਤਰਕਪੂਰਨ ਨਤੀਜਾ ਇਹ ਨਿਕਲਿਆ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਪੂਰੀ ਵਾਪਸੀ ਉਜਰਤ ਮਿਲਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਸੀ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ।

(8) ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਣ ਲਈ, ਅਸੀਂ ਮੰਨਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੇ ਚੈਪਟਰ VA ਦੇ ਤਹਿਤ ਉਸਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਨੂੰ ਨਿਰਾਸ਼ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸਦੀ ਇੱਕ ਸਾਲ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੇ ਨੇੜੇ ਛੱਡਣ ਦੀ ਪ੍ਰਥਾ, ਇੱਕ ਅਨੁਚਿਤ ਕਿਰਤ ਅਭਿਆਸ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਮਾਲਕ ਕੋਲ ਕਾਰਨ ਨਾ ਹੋਣ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਆਚਰਣ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਦੇ ਅਸੰਤੁਸ਼ਟੀਜਨਕ ਹੋਣ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ। ਇੱਕ ਸਾਲ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਅਤੇ "ਅਨੁਚਿਤ ਕਿਰਤ ਅਭਿਆਸ" ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਵਿੱਚ ਆਉਣ ਲਈ ਅਜਿਹਾ ਸਮਾਂ ਕਿੰਨਾ ਨੇੜੇ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਇਹ ਹਰੇਕ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਹਾਲਾਤਾਂ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਅਸੀਂ ਉਸ ਪਹਿਲੂ 'ਤੇ ਕੋਈ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਦਾ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਾਂ।

(9) ਉਪਰੋਕਤ ਵਿਚਾਰ ਲਈ, ਇਹ ਪਟੀਸ਼ਨ ਸਫਲ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਪਰ ਖਰਚੇ ਦੇ ਕਿਸੇ ਆਦੇਸ਼ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ।

ਰਾਜਿੰਦਰ ਨਾਥ ਮਿੱਤਲ, ਜੇ.—ਸੈਂ ਸਹਿਮਤ ਹਾਂ।

ਐਨ.ਕੇ.ਐਸ

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

ਮਹਿਕ