

ਮੌਜੂਦਾ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਇਸ ਸਥਿਤੀ ਬਾਰੇ ਵਿਦਵਾਨ ਜੱਜਾਂ ਦੀ ਖੋਜ ਦੁਆਰਾ ਕੁਝ ਗੁੰਝਲਦਾਰ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹਨਾਂ ਕੇਸਾਂ ਵਿੱਚ ਧਿਰਾਂ ਦੇ ਰਿਵਾਜ ਅਨੁਸਾਰ ਇਹ ਸੰਭਾਵਤ ਜਾਪਦਾ ਸੀ ਕਿ ਵਿਧਵਾਵਾਂ ਨੇ ਆਪਣੇ ਪਤੀਆਂ ਦੇ ਭਰਾਵਾਂ ਨਾਲ ਕਿਸੇ ਕਿਸਮ ਦਾ ਅਖੌਤੀ ਕਰੇਵਾ ਵਿਆਹ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਹ ਸਵਾਲ ਪੈਦਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ, ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਕਿਸਮ ਦਾ ਵਿਆਹ ਹੋਇਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਵੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਵਿਧਵਾ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ? ਮੈਂ ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ ਇਹਨਾਂ ਅਰਜ਼ੀਆਂ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਾਂਗਾ ਅਤੇ ਹਰੇਕ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਤੰਦਰੁਸਤੀ ਦਾ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਾਂਗਾ, ਪਰ ਕੇਸਾਂ ਨੂੰ ਵੱਖਰਾ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਕਸਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਪਾਰਟੀਆਂ ਅਰਜ਼ੀਆਂ 'ਤੇ ਆਪਣਾ ਖਰਚਾ ਖੁਦ ਚੁੱਕਣਗੀਆਂ।

ਹਰਬੰਸ ਸਿੰਘ, ਜੇ.—ਮੈਂ ਸਹਿਮਤ ਹਾਂ।

ਬੀ.ਆਰ.ਟੀ.—

ਪੱਤਰ ਪੇਟੈਂਟ ਅਪੀਲ

ਡੀ.ਫਾਲਸ਼ਾ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੀ.ਜੇ. ਅਤੇ ਹਰਬੰਸ ਸਿੰਘ, ਜੇ.

M/s ਦਲਜੀਤ ਅਤੇ ਕੰਪਨੀ ਪੀ ਰਿਵੇਟ ਐਲ ਦੀ ਨਕਲ ਕੀਤੀ, - ਅਪੀਲਕਰਤਾ

ਬਨਾਮ

ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ, - ਉੱਤਰਦਾਤਾ

ਲੈਟਰਸ ਪੇਟੈਂਟ ਅਪੀਲ ਨੰ. 229 ਆਫ 1961

ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਡਿਸਪਿਊਟਸ ਐਕਟ (1947 ਦਾ XIV)—ਸੈਕਸ਼ਨ 10—ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਵਿਵਾਦ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ—ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਕੁਝ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨੂੰ ਗਲਤ ਠਹਿਰਾਇਆ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਅਤੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਅਵਾਰਡ ਦੇ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਨ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੱਕ ਦੇ ਤਿਹਾਈ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਦੇ ਨਾਲ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਬਹਾਲੀ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ—ਕੁਝ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਸਨ ਪਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਉਕਤ ਮਿਆਦ ਲਈ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ—ਕੀ ਉਚਿਤ ਹੈ।

ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਆਮ ਹੁਕਮ, ਜਦੋਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਪਾਸੇ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਦੇ ਨਾਲ ਬਹਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੱਕ ਗਲਤ ਮੰਨੀ ਗਈ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਲਈ ਹੈ। ਇਹ ਇਸ ਲਈ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੈ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਨਿੱਜੀ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਨੌਕਰੀ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਇਸ ਕਿਸਮ ਦੀ ਜਾਂਚ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਮਾਲਕ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਆਮ ਆਰਡਰ ਨੂੰ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ, ਜਾਂਚ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਇਹ ਮਾਮਲਾ ਉਠਾਉਣਾ ਅਤੇ ਇਹ ਸਾਬਤ ਕਰਨਾ ਉਸ ਲਈ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਵਿਚਾਰ ਅਧੀਨ ਅਵਧੀ ਦੇ ਪੂਰੇ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਹਿੱਸੇ ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਕਮਾ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਜਿੱਥੇ ਇਹ ਸਵਾਲ ਨਹੀਂ ਉਠਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਗਲਤ ਢੰਗ ਨਾਲ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੱਕ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦਾ ਦੋ ਤਿਹਾਈ ਹਿੱਸਾ ਦਿੰਦੀ ਹੈ, ਇਹ ਹੁਕਮ ਕਾਫ਼ੀ ਨਿਰਪੱਖ ਅਤੇ ਉਚਿਤ ਹੈ ਅਤੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 226 ਦੇ ਤਹਿਤ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਜਾਂ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਗਲਤ ਢੰਗ ਨਾਲ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦੇਣ ਅਤੇ ਜਿਸ ਨੂੰ ਗਲਤ ਢੰਗ ਨਾਲ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਛਾਂਟੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਵਿੱਚ ਸਿਧਾਂਤ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਅੰਤਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਹ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਜਾਂ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕਿਸੇ ਕਾਮੇ ਨੂੰ ਗਲਤ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਲਈ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦੇਣ ਅਤੇ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਅਤੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 226 ਦੇ ਤਹਿਤ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦਾ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਇਸ ਸਵਾਲ ਵਿੱਚ ਜਾਣ ਕਿ ਕੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਰਕਮ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਸੀ ਜਾਂ ਜਾਇਜ਼ ਸੀ।

1960 ਦੀ ਸਿਵਲ ਰਿੱਟ ਨੰਬਰ 1530 ਵਿੱਚ ਮਾਨਯੋਗ ਸ਼੍ਰੀਮਾਨ ਜਸਟਿਸ ਐਸ.ਬੀ. ਕੈਪੂਰ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ 28 ਜੁਲਾਈ, 1961 ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਲੈਟਰਸ ਪੇਟੈਂਟ ਦੀ ਧਾਰਾ X ਅਧੀਨ ਲੈਟਰਸ ਪੇਟੈਂਟ ਅਪੀਲ।

ਐਚ.ਐਲ. ਸਿੱਬਲ, ਐਸ.ਸੀ. ਸਿੱਬਲ, ਅਤੇ ਰਮੇਸ਼ ਸੇਤੀਆ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਵਕੀਲ ਹਨ।
ਜਵਾਬਦਾਤਾਵਾਂ ਲਈ ਐਡਵੋਕੇਟ ਬੀ.ਐੱਸ. ਬਿੰਦਰਾ।

ਨਿਰਣਾ

ਫਾਲਸ਼ੋ, ਸੀ.ਜੇ.— ਇਹ ਦੋ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ, M/S ਦਲਜੀਤ ਐਂਡ ਕੰਪਨੀ ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਲਿਮਿਟਿਡ, ਰੂਪੜ ਦੁਆਰਾ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 226 ਦੇ ਤਹਿਤ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਇੱਕ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਅੰਸ਼ਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਇੱਕ ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਦੋ ਕਰਾਸ ਅਪੀਲਾਂ ਹਨ।

ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਾ ਸਾਹਮਣੇ ਆਇਆ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਕੰਪਨੀ ਰੋਡ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਦੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਨਾਲ ਜੁੜੀ ਹੋਈ ਹੈ ਅਤੇ ਮਾਰਚ, 1959 ਵਿੱਚ ਇਸ ਨੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਕੰਪਨੀ ਅੰਬਾਲਾ ਬੱਸ ਸਿੰਡੀਕੇਟ ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਲਿਮਿਟਿਡ ਨਾਲ ਸਮਝੌਤਾ ਕੀਤਾ ਸੀ, ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਸਿੰਡੀਕੇਟ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤ 28 ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਕੰਪਨੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਸੀ। ਇਸ ਸਮਝੌਤੇ ਦਾ ਨਤੀਜਾ ਇਹ ਹੋਇਆ ਕਿ 10 ਮਾਰਚ, 1959 ਤੋਂ 28 ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬਣ ਗਏ। ਪਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕਈਆਂ ਨੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਤਬਾਦਲੇ ਕੀਤੇ ਜਾਣ 'ਤੇ ਇਤਰਾਜ਼ ਜਤਾਉਂਦੇ ਹੋਏ ਦੋਸ਼ ਲਾਇਆ ਕਿ ਇਹ ਤਬਾਦਲਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਏਕਤਾ ਨੂੰ ਤੋੜਨ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਜ਼ੁਲਮ ਕਰਨ ਦਾ ਉਪਾਅ ਸੀ। ਇਹਨਾਂ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਨੇ ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਖੜ੍ਹਾ ਕੀਤਾ ਜਿਸਨੂੰ ਪਟਿਆਲਾ ਵਿਖੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਨਿਰਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਹ ਵਿਵਾਦ ਵਾਪਸ ਲੈ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਦਾ ਰਸਮੀ ਫੈਸਲਾ 31 ਮਈ, 1960 ਦੇ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਇੱਕ ਅਵਾਰਡ ਦੁਆਰਾ 24 ਜੂਨ, 1960 ਨੂੰ ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਗਜ਼ਟ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਿਤ ਹੋਇਆ ਸੀ।

ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਇਹ ਵਿਵਾਦ ਟਾਇਰ ਵਿਵਾਦ ਦੁਆਰਾ ਬਦਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਜੋ ਕਿ 13 ਅਗਸਤ, 1960 ਨੂੰ ਰੋਹਤਕ ਵਿਖੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਪਰਿਣਾਮ ਹੋਇਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਉੱਤੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਦਾਇਰ ਦੋ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ ਦੁਆਰਾ ਹਮਲਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਇੱਕ ਕੰਪਨੀ ਦੁਆਰਾ ਧਾਰਾ 226 ਦੇ ਤਹਿਤ, ਅਤੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 227 ਦੇ ਤਹਿਤ ਕੁਝ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ।

10 ਅਪ੍ਰੈਲ, 1959 ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਮੈਸਰਜ਼ ਦਲਜੀਤ ਐਂਡ ਕੰਪਨੀ ਦੁਆਰਾ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਕ੍ਰਮਵਾਰ ਸੂਚੀਬੱਧ ਕੀਤੇ ਗਏ 18 ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਵਿਵਾਦ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ। ਇਹ ਮੁੱਦਾ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ, "ਕੀ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਇਜ਼ ਹੈ ਅਤੇ ਕ੍ਰਮ ਵਿੱਚ, ਜੇ ਨਹੀਂ, ਤਾਂ ਉਹਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਹਰੇਕ ਕਿਸ ਰਾਹਤ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ।" ਇਸ ਸੂਚੀ ਵਿੱਚ 18 ਵੇਂ ਨੰਬਰ 'ਤੇ ਚਰਨ ਸਿੰਘ ਨਾਂ ਦਾ ਇਕ ਮਜ਼ਦੂਰ ਸੀਨ ਤੋਂ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਗਾਇਬ ਹੋ ਗਿਆ ਸੀ। ਹੋਰ 17 ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ 11 ਮਾਰਚ, 1959 ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਜਾਂ 23 ਮਾਰਚ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਿਤੀ 'ਤੇ ਕਦੇ ਵੀ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ, ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਨੋਟਿਸਾਂ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਕਥਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਾਣਬੁੱਝ ਕੇ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਰਹਿਣ ਕਾਰਨ ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਦੁਆਰਾ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

ਰਾਹਤ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ 13 ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਦੇ ਨਾਲ ਬਹਾਲ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਅਵਾਰਡ ਦੇ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਨ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੱਕ ਉਹਨਾਂ ਦੀਆਂ ਉਜਰਤਾਂ ਦਾ ਦੋ ਤਿਹਾਈ ਹਿੱਸਾ ਅਦਾ ਕਰਨ ਦਾ ਹੁਕਮ ਦਿੱਤਾ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਅਵਾਰਡ ਦੇ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਨ ਤੋਂ 15 ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਡਿਊਟੀ 'ਤੇ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ।

ਰਾਮ ਗੋਪਾਲ, ਸਾਧੂ ਸਿੰਘ, ਬਲਦੇਵ ਸਿੰਘ ਅਤੇ ਰਾਮ ਸਿੰਘ ਨਾਮ ਦੇ ਬਾਕੀ ਚਾਰ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਬਾਰੇ ਪਤਾ ਲੱਗਾ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨਾ ਦੇਣ ਦੇ ਆਧਾਰ ਹਨ, ਜੋ ਕਿ ਬਦਨਾਮੀ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੀ ਸ਼ਾਂਤੀ ਭੰਗ ਕਰਨ ਦੇ ਪਾਬੰਦ ਹੋਣਗੇ। ਕਿਉਂਕਿ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਵਿੱਚ ਇਹ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਮੈਨੇਜਿੰਗ ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਪੁਲਿਸ ਨੂੰ ਝੂਠੀ ਰਿਪੋਰਟ ਦਿੱਤੀ ਸੀ ਅਤੇ ਸਮਰਥਨ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਇਹਨਾਂ ਹਾਲਤਾਂ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਅਵਾਰਡ ਦੇ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਨ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੱਕ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

ਸਿੱਖਿਅਤ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ ਕੰਪਨੀ ਦੀ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਵੀ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ 13 ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਦੋ ਤਿਹਾਈ ਦੀ ਦਰ 'ਤੇ ਬਕਾਏ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੰਪਨੀ ਦੀ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਵੀ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਕੰਪਨੀ ਦੀ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਇਸ ਹੱਦ ਤੱਕ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਅਵਾਰਡ ਦਾ ਉਹ ਹਿੱਸਾ ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਚਾਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਬਹਾਲੀ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਸ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਵਿਰੁੱਧ ਕੰਪਨੀ ਅਤੇ ਚਾਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵੱਲੋਂ ਅਪੀਲਾਂ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ, ਜੋ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਤੋਂ ਵਾਂਝੇ ਰਹਿ ਗਏ ਹਨ।

ਕੰਪਨੀ ਦੀ ਅਪੀਲ ਵਿੱਚ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਅਪੀਲ ਦੇ ਆਧਾਰ ਵਿੱਚ, ਪੁਰਸਕਾਰ ਦੇ ਸਾਰੇ ਹਿੱਸੇ ਜੋ ਕਿ ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੁਆਰਾ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, 'ਤੇ ਹਮਲਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਗਲਤੀਆਂ ਬਾਰੇ ਤੱਥਾਂ ਦੀ ਖੋਜ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਸੀ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਵਕੀਲ ਨੇ ਆਪਣੀ ਦਲੀਲ ਨੂੰ 10 ਅਪ੍ਰੈਲ 1959 ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ 13 ਅਗਸਤ 1960 ਤਰੀਕ ਨੂੰ ਅਵਾਰਡ ਦੇ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਨ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੱਕ ਦੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਦੋ ਤਿਹਾਈ ਦੀ ਦਰ ਨਾਲ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਅਵਾਰਡ 'ਤੇ ਹਮਲੇ ਤੱਕ ਸੀਮਤ ਰੱਖਿਆ ਹੈ। ਉਸ ਦੀ ਦਲੀਲ ਹੈ ਕਿ ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਅਜਿਹੀ

ਕੋਈ ਵੀ ਸਮੱਗਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੋਵੇ ਕਿ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦੀ ਬਹਾਲੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਉਹ ਕਿੰਨੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਸਨ, ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਇਨ੍ਹਾਂ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਸਿਰਫ਼ ਇੱਕ ਹੀ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਗਵਾਹ ਵਜੋਂ ਪੇਸ਼ ਹੋਇਆ ਸੀ। ਰਿਲਾਇੰਸ ਨੂੰ ਰੋਹਤਕ ਦਿੱਲੀ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ (ਪੀ) ਲਿਮਿਟਡ ਬਨਾਮ ਚੌਧਰੀ ਰਿਸਾਲ ਸਿੰਘ ਅਤੇ ਹੋਰ (1) ਦੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਉਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਡਰਾਈਵਰ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 10-ਏ ਦੇ ਤਹਿਤ ਇੱਕ ਸਥਾਨਕ ਵਕੀਲ ਨੂੰ ਸਾਲਸ ਵਜੋਂ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਸੰਦਰਭ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਇਹ ਸਨ, "ਕੀ ਸ਼੍ਰੀ ਮਨੋਹਰ ਲਾਈ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਜਾਂਚ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਕਿਸੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ, ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਹਾਂ, ਤਾਂ ਕਿੰਨੀ ਰਕਮ ਲਈ"। ਆਰਬਿਟਰੇਟਰ ਨੇ ਆਪਣੇ ਸੰਖੇਪ ਅਵਾਰਡ ਵਿੱਚ ਪਾਇਆ ਕਿ ਜਾਂਚ ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਲਗਭਗ ਇੱਕ ਪੱਖ ਸੀ, ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਬਚਾਅ ਲਈ ਕੋਈ ਮੌਕਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜੋ ਕਿ ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਸੀ, ਅਤੇ ਫਿਰ ਉਸਨੇ ਡਰਾਈਵਰ ਨੂੰ 2,700 ਰੁਪਏ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਵਜੋਂ ਦਿੱਤੇ ਬਿਨਾਂ ਇਹ ਦੱਸੇ ਕਿ ਇਹ ਰਕਮ ਕਿਵੇਂ ਪਹੁੰਚੀ। ਅਜਿਹਾ ਲਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਡਰਾਈਵਰ ਨੇ ਆਪਣੇ ਦਾਅਵੇ ਦਾ ਵਿਸਤ੍ਰਿਤ ਬਿਆਨ ਦਿੱਤਾ ਸੀ ਜੋ 4,578 ਰੁਪਏ ਦਾ ਸੀ। ਗਰੇਵਰ ਜੇ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਨਿਆਂਇਕ ਕਾਰਜਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਆਰਬਿਟਰੇਟਰ ਦੇ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਹ ਕਾਰਨ ਦਿਖਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਸ 'ਤੇ ਇਹ ਅਧਾਰਤ ਸੀ। ਅਤੇ ਇਹ ਖੁਲਾਸਾ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ ਦੁਆਰਾ ਅਰਧ-ਨਿਆਇਕ ਪਹੁੰਚ ਦਾ ਨਤੀਜਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਮੁਕਾਬਲੇ ਵਾਲੇ ਦਾਅਵਿਆਂ 'ਤੇ ਨਿਰਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਬੁਲਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਵਿਦਵਾਨ ਜੱਜ ਦਾ ਵਿਚਾਰ ਸੀ ਕਿ ਸਾਲਸ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਅਵਾਰਡ ਵਿੱਚ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਖਾਤਿਆਂ ਬਾਰੇ ਕੁਝ ਸੰਕੇਤ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ 'ਤੇ ਉਸ ਨੇ ਕੁੱਲ 2,700 ਰੁਪਏ ਦਾ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦਿੱਤਾ ਸੀ। ਅਤੇ ਦਾਅਵੇ ਦੇ ਵਿਸਤ੍ਰਿਤ ਬਿਆਨ ਵਿੱਚ ਉਹ ਕਿਹੜੀਆਂ ਆਈਟਮਾਂ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦੇ ਰਿਹਾ ਸੀ ਅਤੇ ਉਹ ਕਿਹੜੀਆਂ ਆਈਟਮਾਂ ਨੂੰ ਅਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ ਬਾਰੇ ਕੁਝ ਸੰਕੇਤ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਦੁਆ ਜੇ ਆਰਡਰ ਨਾਲ ਸਹਿਮਤ ਹੋ ਗਿਆ, ਪਰ ਇੱਕ ਵੱਖਰਾ ਫੈਸਲਾ ਲਿਖਿਆ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਸਨੇ ਮੰਨਿਆ ਕਿ ਇਹ ਮਾਮਲਾ ਕੁਝ ਮੁਸ਼ਕਲਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਸੀ, ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਉਸਨੂੰ ਆਪਣੇ ਵਿਦਵਾਨ ਭਰਾ ਦੇ ਵਿਚਾਰਾਂ ਨਾਲ ਸਹਿਮਤ ਹੋਣ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਝਿਜਕ ਸੀ।

ਮੇਰੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ ਇਸ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਲਈ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਉਠਾਏ ਗਏ ਸਵਾਲ 'ਤੇ ਬਹੁਤ ਘੱਟ ਜਾਂ ਕੋਈ ਅਸਰ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਸਭ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਇਹ ਸਿਰਫ਼ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਹਰਜਾਨੇ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਦਾ ਹੈ ਨਾ ਕਿ ਬਹਾਲੀ ਨਾਲ ਅਤੇ ਇਹ ਮੈਨੂੰ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਆਮ ਕ੍ਰਮ ਜਦੋਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨੂੰ ਪਾਸੇ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਦੇ ਨਾਲ ਬਹਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਲੈ ਕੇ ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੱਕ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਲਈ ਹੈ। ਇਹ ਇਸ ਲਈ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੈ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਨਿੱਜੀ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਨੌਕਰੀ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਸਿਰਫ਼ ਦੋ-ਤਿਹਾਈ ਦੀ ਦਰ ਨਾਲ ਵਿਚਾਰ ਅਧੀਨ ਮਿਆਦ ਲਈ ਉਜਰਤਾਂ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਹੈ। ਇਹ ਮੈਨੂੰ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜੇ ਇਸ ਕਿਸਮ ਦੀ ਜਾਂਚ ਵਿੱਚ ਕੋਈ

ਮਾਲਕ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਆਮ ਆਰਡਰ ਨੂੰ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ, (ਅਤੇ ਮੈਂ ਸੋਚ ਸਕਦਾ ਹਾਂ ਕਿ ਇਕੋ ਇਕ ਆਧਾਰ ਜਿਸ ਬਾਰੇ ਮੈਂ ਸੋਚ ਸਕਦਾ ਹਾਂ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਕੋਰਸ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਇਆ ਜਾਵੇਗਾ ਕਿ ਸਵਾਲ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤਾ ਸੀ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ,) ਇਹ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਉਠਾਉਣ ਲਈ ਮਾਲਕ ਲਈ ਹੈ, ਜਾਂਚ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਅਤੇ ਇਹ ਸਾਬਤ ਕਰੇ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਪੂਰੀ ਜਾਂ ਵਿਵਾਦਿਤ ਮਿਆਦ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਹਿੱਸੇ ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਕਮਾ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਪਰ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵੀ ਪੜਾਅ 'ਤੇ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਦੋਸ਼ ਨਹੀਂ ਲੱਗਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਮੈਂ ਇਸ ਵਿਚਾਰ ਦਾ ਹਾਂ ਕਿ ਕੰਪਨੀ ਦੀ ਅਪੀਲ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਜ਼ੋਰ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਚਾਰ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਅਪੀਲ 'ਤੇ ਮੁੜਦਿਆਂ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਠਹਿਰਾਏ ਗਏ ਸਨ, ਪਰ ਵਿਚਾਰ ਅਧੀਨ ਸਮੇਂ ਲਈ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਉਹ ਸਿੱਖਿਅਤ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੁਆਰਾ ਵਾਂਝੇ ਰਹਿ ਗਏ ਹਨ, ਇਨ੍ਹਾਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਦੇ ਵਕੀਲ ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਹੈ ਕਿ ਹੁਕਮ ਦਾ ਇਹ ਹਿੱਸਾ ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੁਆਰਾ ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਪਾਸ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਇਹ ਦਰਸਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਜਿਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ 10 ਅਪ੍ਰੈਲ 1959 ਨੂੰ ਕੰਪਨੀ ਦੁਆਰਾ ਸਾਰੇ 17 ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਦਾ ਹੁਕਮ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਉਹੀ ਸੀ, ਅਰਥਾਤ ਉਹ 11 ਮਾਰਚ 1959 ਤੋਂ ਨੋਟਿਸਾਂ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਜਾਣ ਬੁੱਝ ਕੇ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਰਹੇ ਸਨ, ਅਤੇ ਜਾਂਚ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵੱਖਰਾ ਦੋਸ਼ ਨਹੀਂ ਲਗਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ ਜਿਸ ਕਾਰਨ ਇਹਨਾਂ ਚਾਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਕਿਸੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ 'ਤੇ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਮਲੇ ਬਾਰੇ ਪੁਲਿਸ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਕਿਸੇ ਕਥਿਤ ਝੂਠੀ ਰਿਪੋਰਟ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਦੇ ਸਰਬ-ਵਿਆਪੀ ਆਦੇਸ਼ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਸਨ। ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਇਸ ਸਿੱਟੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚ ਕੇ ਕਾਫ਼ੀ ਜਾਇਜ਼ ਸੀ ਕਿ ਹਾਲਾਂਕਿ ਇਹ ਝੂਠਾ ਦੋਸ਼ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਇਨਕਾਰ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਤਣਾਅਪੂਰਨ ਸਬੰਧ ਭਵਿੱਖ ਵਿੱਚ ਮੁਸੀਬਤ ਦਾ ਕਾਰਨ ਬਣ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਫਿਰ ਵੀ ਉਹ ਆਪਣੀ ਗਲਤ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਲਈ ਕੁਝ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਸਨ ਅਤੇ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਲਈ ਧਾਰਾ 226 ਅਧੀਨ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਇਹ ਸਵਾਲ ਨਹੀਂ ਉਠਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ ਕਿ ਕੀ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਾਂ ਨਹੀਂ।

ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ M/S ਸਵਦੇਸਮਿਤਰਨ ਲਿਮਿਟਡ ਬਨਾਮ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ (2) ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰਤਾ ਰੱਖੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਛਾਂਟੀ ਲਈ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਕੇਸ ਸੀ ਅਤੇ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਦੋ ਮੁੱਖ ਨੁਕਤੇ ਉੱਠੇ, ਪਹਿਲਾ ਕੀ ਛਾਂਟੀ ਗੈਰ-ਵਾਜਬ ਅਤੇ ਗਲਤ ਸੀ ਅਤੇ ਦੂਜਾ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੀ ਰਕਮ ਜਿਸ ਨੇ ਵਿਵਾਦ 'ਤੇ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਸੀ, ਦੁਆਰਾ ਢੁਕਵਾਂ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ।

ਯਾਦ ਰਹੇ ਕਿ ਇਹ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 136 ਤਹਿਤ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਅਪੀਲ ਸੀ। ਅਤੇ ਮੈਨੂੰ ਨਹੀਂ ਲਗਦਾ ਕਿ ਇਸ 'ਤੇ ਸਵਾਲ ਉਠਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਅਪੀਲੀ ਅਦਾਲਤ ਦੀਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 226 ਦੇ ਅਧੀਨ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੀਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਹਨ। ਉਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਕਿ ਛਾਂਟੀ ਗੈਰ-ਵਾਜਬ ਅਤੇ ਗਲਤ ਸੀ, ਅਤੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਛਾਂਟੀ ਕੀਤੇ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦੇਣਾ ਲੇਬਰ

ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਲਈ ਵਿਵੇਕ ਦਾ ਵਿਸ਼ਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਅਪੀਲ ਵਿੱਚ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇਣ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਮੈਂ ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਜਾਂ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਵਿੱਚ ਸਿਧਾਂਤ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਅੰਤਰ ਨਹੀਂ ਦੇਖ ਸਕਦਾ ਹਾਂ ਜਿਸਨੂੰ ਗਲਤ ਢੰਗ ਨਾਲ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਇੱਕ ਜਿਸਨੂੰ ਗਲਤ ਢੰਗ ਨਾਲ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਛਾਂਟੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ।

ਮੈਨੂੰ ਇਹ ਅਸੰਭਵ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਿੱਖਿਅਤ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੇ ਵਿਚਾਰ ਨਾਲ ਕੁਝ ਹੱਦ ਤੱਕ ਹਮਦਰਦੀ ਨਾ ਹੋਵੇ ਕਿ ਚਾਰ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਦਰ 'ਤੇ ਉਜਰਤ ਦੇਣ ਵਿਚ ਕੁਝ ਤਰਕਹੀਣ ਹੈ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਬਹਾਲੀ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕਿਸੇ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਕਾਰਨ ਅਣਉਚਿਤ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਬਹਾਲ ਕੀਤੇ ਜਾ ਰਹੇ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਦੋ ਤਿਹਾਈ ਦੀ ਦਰ 'ਤੇ ਉਜਰਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਅਤੇ ਮੈਨੂੰ ਇਹ ਮੰਨਣ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਝਿਜਕ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਠਹਿਰਾਇਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਪੁਲਿਸ ਨੂੰ ਕਥਿਤ ਝੂਠੀ ਰਿਪੋਰਟ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਕਥਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਰਹਿਣ ਦੇ ਅਧਾਰ ਤੇ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੁੰਦੀ। ਫਿਰ ਵੀ, ਮੇਰੀ ਰਾਏ ਹੈ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਗਲਤ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਲਈ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਧਾਰਾ 226 ਦੇ ਤਹਿਤ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਇਸ ਸਵਾਲ ਵਿੱਚ ਜਾਣ ਕਿ ਕੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਰਕਮ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਸੀ ਜਾਂ ਜਾਇਜ਼ ਸੀ। ਨਤੀਜਾ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਮੈਂ ਕੰਪਨੀ ਦੀ ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿਆਂਗਾ ਅਤੇ ਚਾਰ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਾਂਗਾ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਅਵਾਰਡ ਦੇ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਨ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੱਕ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਉਜਰਤਾਂ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਲਈ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿਆਂਗਾ। ਮੈਂ ਇਸਨੂੰ ਇੱਕ ਢੁਕਵਾਂ ਮਾਮਲਾ ਸਮਝਦਾ ਹਾਂ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਪਾਰਟੀਆਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਖਰਚੇ ਚੁੱਕਣ ਲਈ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਹਰਬੰਸ ਸਿੰਘ, ਜੇ.—ਮੈਂ ਸਹਿਮਤ ਹਾਂ।

ਬੀ.ਆਰ.ਟੀ.

ਅਪੀਲੀ ਸਿਵਲ

ਸ਼ਮਸ਼ੇਰ ਬਹਾਦਰ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਜੇ.

ਗੋਬਿੰਦਾ, - ਅਪੀਲਕਰਤਾ

ਬਨਾਮ

ਅਰਜਨ ਅਤੇ ਹੋਰ, - ਉੱਤਰਦਾਤਾ

1957 ਦੀ ਨਿਯਮਤ ਦੂਜੀ ਅਪੀਲ ਨੰ. 528.

ਕੋਡ ਆਫ਼ ਸਿਵਲ ਪ੍ਰੋਸੀਜਰ (1908 ਦਾ V)—ਸੈਕਸ਼ਨ 152—ਦਾਇਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਡਿਕਰੀ ਤੋਂ ਅਪੀਲ—ਉਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸਹੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਡਿਕਰੀ—ਸੁਧਾਰੇ ਹੋਏ ਡਿਕਰੀ ਤੋਂ ਕੋਈ ਅਪੀਲ ਦਾਇਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ—ਮੂਲ ਫ਼ਰਮਾਨ ਤੋਂ ਅਪੀਲ—ਕੀ ਸਮਰੱਥ ਹੈ।

ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿ ਇਹ ਅਸਲ ਫ਼ਰਮਾਨ ਹੈ ਜਾਂ ਸੰਸ਼ੋਧਿਤ ਫ਼ਰਮਾਨ ਹੈ, ਜਿਸ ਤੋਂ ਅਪੀਲ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ, ਇਹ ਦੇਖਣਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਪਹਿਲੇ ਫ਼ਰਮਾਨ ਨੂੰ ਦੂਜੇ ਦੁਆਰਾ ਬਦਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਕੋਡ ਆਫ ਸਿਵਿਲ ਪ੍ਰੋਸੀਜਰ ਦੀ ਧਾਰਾ 152 ਅਸਲੀਅਤ ਵਿੱਚ ਕੇਵਲ ਇੱਕ ਫ਼ਰਮਾਨ ਦੀ ਸੋਧ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ ਨਾ ਕਿ ਕਿਸੇ ਸੋਧ ਲਈ। ਜਿੱਥੇ, ਇਸ ਲਈ, ਅਸਲ ਫ਼ਰਮਾਨ ਤੋਂ ਅਪੀਲ ਦਾਇਰ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕਿਸੇ ਇੱਕ ਧਿਰ ਦੇ ਕਹਿਣ 'ਤੇ ਇੱਕ ਸੁਧਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਫ਼ਰਮਾਨ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਬਦਲਦਾ ਹੈ, ਮੂਲ ਫ਼ਰਮਾਨ ਤੋਂ ਅਪੀਲ ਸਮਰੱਥ ਸੀ ਅਤੇ ਸਹੀ ਕੀਤੇ ਗਏ ਫ਼ਰਮਾਨ ਤੋਂ ਅਪੀਲ ਦਾਇਰ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਸੀ।

ਸ਼੍ਰੀ ਜੀ ਕੇ ਭਟਨਾਗਰ, ਸੀਨੀਅਰ ਸਬ-ਜੱਜ, ਵਧੀਆਂ ਅਪੀਲੀ ਸ਼ਕਤੀਆਂ, ਹਿਸਾਰ, ਮਿਤੀ 29 ਜਨਵਰੀ, 1957 ਦੀ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫ਼ਰਮਾਨ ਤੋਂ ਨਿਯਮਤ ਦੂਜੀ ਅਪੀਲ, ਮੁਦਈ ਦੀ ਅਪੀਲ 'ਤੇ ਸੋਧ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਸ਼੍ਰੀ ਰਾਮਪਾਲ ਸਿੰਘ, ਉਪ-ਜੱਜ, ਪਹਿਲੀ ਜਮਾਤ, ਹਿਸਾਰ। ਮਿਤੀ 8 ਮਈ, 1956।

ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਲਈ ਗੰਗਾ ਪਰਸ਼ਾਦ ਜੈਨ ਐਡਵੋਕੇਟ।

ਜਵਾਬਦੇਹੀ ਵੱਲੋਂ ਐਡਵੋਕੇਟ ਫਕੀਰ ਚੰਦ ਮਿੱਤਲ।

ਡਿਸਕਲੇਮਰ :- ਸਥਾਨਕ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਅਨੁਵਾਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਨਿਆਂ ਨਿਰਣਾਂ 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 ਹੋਵੇ ਅਤੇ ਅਮਲ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਇਸ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ |

ਮੋਹਿਤ ਕੁਮਾਰ (ਅਨੁਵਾਦਕ)