

ਆਗਸਟੀਨ ਜਾਰਜ ਮਸੀਹ ਜੋ

ਪੈਪਸੂ ਰੋਡ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ, ਪਟਿਆਲਾ
ਆਪਣੇ ਮੈਨੇਜਿੰਗ ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਰਾਹੀਂ, - ਪਟੀਸ਼ਨਰ

ਬਨਾਮ

ਪ੍ਰਧਾਨ ਅਧਿਕਾਰੀ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ,
ਪਟਿਆਲਾ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ, - ਉੱਤਰਦਾਤਾ

CWPNo 1996 ਦਾ 18976

14 ਮਈ, 2009

ਭਾਰਤ ਦਾ ਸੰਵਿਧਾਨ, 1950—ਆਰਟ. 226—ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947—
Ss.II-A ਅਤੇ 17-B—ਇੱਕ ਕੰਡਕਟਰ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਗਬਨ ਦੇ ਦੋਸ਼-ਜਾਂਚ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜਵਾਬ 'ਤੇ
ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਅਤੇ ਨਿੱਜੀ ਸੁਣਵਾਈ ਦਾ ਮੌਕਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦੋਸ਼ਾਂ ਲਈ ਦੋਸ਼ੀ ਪਾਉਂਦੇ
ਹੋਏ — ਸਮਾਪਤੀ—ਅਪੀਲੇਟ ਅਥਾਰਟੀ ਦੀ ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਕਰਮਚਾਰੀ—ਡਿਮਾਂਡ
ਨੋਟਿਸ—ਸੁਲਾਹ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਅਸਫਲ— ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ ਵਿਵਾਦ—ਰੁਪਏ ਦਾ
ਗਬਨ। ਕੇਵਲ 30- ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਸਜ਼ਾ ਦੀ ਤੀਬਰਤਾ ਨੂੰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀਆਂ
ਗਲਤੀਆਂ ਦੇ ਅਨੁਪਾਤ ਨਾਲ ਨਹੀਂ ਪਾਇਆ - ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ 11-ਏ ਦੇ ਅਧੀਨ ਆਪਣੀਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ
ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਸੰਚਾਰ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਾਲ ਦੋ ਵਾਧੇ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਲਈ ਸਜ਼ਾ ਨੂੰ ਬਦਲਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਦੀ
ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਦੇ ਨਾਲ ਬਹਾਲੀ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦਿੰਦੀ ਹੈ - ਲੇਬਰ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਅਦਾਲਤ ਦੀ 11-ਏ-
ਅਭਿਆਸ-ਸਿਰਫ ਅਸਧਾਰਨ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਜੋ ਕਿ ਸਿਰਫ ਗਲਤ ਹਮਦਰਦੀ ਅਤੇ ਹਮਦਰਦੀ 'ਤੇ
ਅਧਾਰਤ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ-ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦਾ ਅਵਾਰਡ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਟਿਕਾਊ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਇੱਕ
ਪਾਸੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ-ਕੰਮ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਤੱਕ ਆਪਣੇ ਫਰਜ਼ਾਂ ਨੂੰ
ਤਸੱਲੀਬਖਸ਼ ਢੰਗ ਨਾਲ ਨਿਭਾਉਂਦੇ ਹੋਏ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਦੁਆਰਾ ਵਾਪਸ - ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਕੋਈ
ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਨਹੀਂ - ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਹੁਕਮਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਵਿੱਚ ਡਿਊਟੀ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ
ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨਵੇਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦਾ ਹੁਕਮ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਵੀ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਡਿਸਪਿਊਟਸ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 11 -
ਏ ਦੇ ਤਹਿਤ ਆਪਣੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਉਚਿਤ ਦੇਖਭਾਲ ਅਤੇ ਸਾਵਧਾਨੀ ਵਰਤਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ
ਕਿਉਂਕਿ ਉਕਤ ਸ਼ਕਤੀ ਅਖਤਿਆਰੀ ਹੈ, ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਇਸਦੀ ਵਰਤੋਂ ਸਮਝਦਾਰੀ ਨਾਲ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ;
ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਇਸ ਅਸਾਧਾਰਨ ਵਿਵੇਕ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਆਪਣੀਆਂ ਇੱਛਾਵਾਂ ਅਤੇ ਇੱਛਾਵਾਂ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ। ਜਦੋਂ
ਵੀ ਅਖਤਿਆਰੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ, ਅਦਾਲਤ 'ਤੇ ਇਸ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਲਈ ਵਾਧੂ ਬੋਝ ਪਾਇਆ
ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਅਜਿਹਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ, ਵਿਭਾਗੀ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ

**PEPSU ROAD TRANSPORT CORPORATION, PATIALA THROUGH 23 7
ITS MANAGING DIRECTOR v. THE PRESIDING OFFICER, LABOUR
COURT, PATIALA AND ANOTHER (Augustine George Masih, J.)**

ਕਾਰਵਾਈਆਂ, ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੇ ਸਬੂਤ ਅਤੇ ਅਜਿਹੇ ਸਾਬਤ ਹੋਏ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਅਤੇ ਸੰਸਥਾ 'ਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿਚ ਰੱਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਨੂੰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਅਦਾਰਿਆਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਂਤੀ ਅਤੇ ਸਦਭਾਵਨਾ ਬਣਾਈ ਰੱਖਣ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਨਾਲ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਅਤੇ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਨਜ਼ਦੀਕੀ ਸਹਿਯੋਗ ਜਿਸ ਨਾਲ ਸੰਚਾਲਕ ਅਤੇ ਦੋਸਤਾਨਾ ਕੰਮਕਾਜੀ ਮਾਹੌਲ ਪੈਦਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨਾਲ ਉੱਚ ਉਤਪਾਦਨ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਸਮੁੱਚੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਮਾਜ ਲਈ ਲਾਭਦਾਇਕ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਜਿੱਥੇ ਕਰਮਚਾਰੀ 'ਤੇ ਗੰਭੀਰ ਦੋਸ਼ ਲਗਾਏ ਗਏ ਹਨ, ਜੋ ਕਿ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ 'ਚ ਸਾਬਤ ਹੋਏ ਹਨ, ਜਿਸ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਉਸ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ 'ਤੇ ਵਿਸ਼ਵਾਸ, ਵਿਸ਼ਵਾਸ, ਭਰੋਸੇ ਨੂੰ ਨੁਕਸਾਨ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਦੀ ਧਾਰਾ 11-ਏ ਦੇ ਤਹਿਤ ਆਪਣੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਨਹੀਂ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ। ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪ੍ਰਬੰਧਨ 'ਤੇ ਮਜ਼ਬੂਰ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਸਥਾਪਨਾ ਜਾਂ ਸੰਸਥਾ ਵਿੱਚ ਅਣਚਾਹੇ ਹੈ। ਇਹ ਨਾ ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਦੇ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਇਹ ਇੰਡੂ I ਸਟ੍ਰਾਇਲ ਵਾਤਾਵਰਣ ਲਈ ਸਿਹਤਮੰਦ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਸ ਲਈ, ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 11 -ਏ ਦੇ ਅਧੀਨ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਸਿਰਫ ਅਸਧਾਰਨ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਸਿਰਫ ਗਲਤ ਹਮਦਰਦੀ ਅਤੇ ਹਮਦਰਦੀ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਨਹੀਂ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ।

(ਪਰਾ 13)

ਆਰ.ਐਸ.ਆਹਲੂਵਾਲੀਆ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਵਕੀਲ ਸਨ।

ਵਿਕਾਸ ਸਿੰਘ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਦੇ ਵਕੀਲ।

ਆਗਸਟੀਨ ਜਾਰਜ ਮਸੀਹ, ਜੇ.

(1) ਪੈਪਸੂ ਰੋਡ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ, ਪਟਿਆਲਾ (ਇੱਥੇ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ) ਨੇ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੰਬਰ 2-ਜੋਗਿੰਦਰ ਕੁਮਾਰ, ਜੋ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਨਾਲ ਕੰਡਕਟਰ ਸੀ, ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਸਮਾਪਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ 9 ਅਗਸਤ, 1971 ਨੂੰ ਆਪਣੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਇਆ ਅਤੇ ਆਪਣੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੱਕ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਰੀ ਰਿਹਾ ਭਾਵ। 20 ਮਾਰਚ, 1990। ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਉਸ ਨੂੰ 21 ਜਨਵਰੀ, 1988 ਦੀ ਇੱਕ ਚਾਰਜਸ਼ੀਟ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਸ ਵਿਰੁੱਧ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਦੋਸ਼ ਲਾਏ ਗਏ ਸਨ:-

“(1) ਉਸ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਨੇ ਨਿਗਮ ਨੂੰ ਰੁਪਏ ਦੀ ਹੱਦ ਤੱਕ ਖੋਖਾਧੜੀ ਕੀਤੀ। 10 ਜਨਵਰੀ, 1988 ਨੂੰ ਬੱਸ ਨੰਬਰ 7381 ਨਾਲ ਡਿਊਟੀ ਦੌਰਾਨ ਟੈਕਸ ਸਮੇਤ 30.

(2) ਉਸ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਨੇ ਰੁਪਏ ਦੀਆਂ ਟਿਕਟਾਂ ਦੁਬਾਰਾ ਜਾਰੀ ਕਰਨ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਰੱਖਿਆ ਸੀ। ਬੱਸ ਨੰਬਰ 7403, ਮਿਤੀ 4 ਦਸੰਬਰ, 1987 ਦੀ ਐਡਵਾਂਸ ਬੁਕਿੰਗ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ ਕੰਡਕਟਰ ਦੀ ਮਿਲੀਭੁਗਤ ਨਾਲ 10.

(3) ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੰਬਰ 2 ਨੇ ਦਫਤਰੀ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨ ਦੇ ਉਲਟ ਕੰਮ ਕੀਤੇ।

(2) ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਉਕਤ ਚਾਰਜਸ਼ੀਟ ਦਾ ਜਵਾਬ ਦਾਇਰ ਕੀਤਾ, ਜੋ ਕਿ ਤਸੱਲੀਬਖਸ਼ ਨਹੀਂ ਪਾਇਆ ਗਿਆ, ਨਿਯਮਤ ਜਾਂਚ ਦੇ ਹੁਕਮ ਦਿੱਤੇ ਗਏ। ਜਾਂਚ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦੋਸ਼ੀ ਠਹਿਰਾਇਆ ਅਤੇ ਆਪਣੀ ਜਾਂਚ ਰਿਪੋਰਟ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਲਗਾਏ ਗਏ ਦੋਸ਼ ਨੰਬਰ 1 ਅਤੇ 3 ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਥਾਪਿਤ ਹਨ। ਉਸ ਨੂੰ ਕਾਰਨ ਦੱਸੇ ਨੋਟਿਸ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਨਿੱਜੀ

ਸੁਣਵਾਈ ਦਾ ਮੌਕਾ ਵੀ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਕਾਰਨ ਦੱਸੇ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਜਵਾਬ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨਿੱਜੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੁਣਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਜਾਂਚ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਦਰਜ ਕੀਤੇ ਗਏ ਨਤੀਜਿਆਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਸਿੱਧ ਹੋਏ ਸੀਆਰਜੀਜ਼ ਦੀ ਗੰਭੀਰਤਾ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ, ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ , , ਮਿਤੀ 20 ਮਾਰਚ, 1990। ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਨਿਗਮ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦਿੱਤੀ। ਅਪੀਲੀ ਅਥਾਰਟੀ ਨੇ ਉਸ ਨੂੰ ਨਿੱਜੀ ਇਲਾਜ ਦੀ ਰਿੰਗ ਦਿੱਤੀ। ਉਕਤ ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ 16 ਅਕਤੂਬਰ, 1992 ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਰਾਹੀਂ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਡਿਮਾਂਡ ਨੋਟਿਸ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦਿੱਤੀ ਅਤੇ ਸੁਲ੍ਹਾ-ਸਫ਼ਾਈ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਅਸਫਲ ਹੋ ਗਈ, ਇੱਕ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਪਟਿਆਲਾ ਨੂੰ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ। ਨਿਰਣਾ , — ਹਵਾਲਾ, ਮਿਤੀ 3 ਜਨਵਰੀ, 1994।

(3) ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ, ਧਿਰਾਂ ਦੀਆਂ ਦਲੀਲਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ, ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਮੁੱਦੇ ਬਣਾਏ:-

(1) ਕੀ ਨਿਰਪੱਖ ਅਤੇ ਸਹੀ ਜਾਂਚ ਹੋਈ ਹੈ?

(2) ਕੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਹੁਕਮ ਜਾਇਜ਼ ਅਤੇ ਕ੍ਰਮ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ?

(3) ਰਾਹਤ।”

(4) ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਮੁੱਦਾ ਨੰਬਰ 1 ਦਾ ਜਵਾਬ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਇਸ ਸਿੱਟੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਿਆ ਕਿ ਜਾਂਚ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਪੱਖ ਅਤੇ ਸਹੀ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਨਿਗਮ ਨੂੰ ਕਰੋੜਾਂ ਰੁਪਏ ਦੀ ਧੋਖਾਧੜੀ ਕਰਨ ਦਾ ਦੋਸ਼ ਹੈ। ਜਾਂਚ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੌਰਾਨ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਖਿਲਾਫ 30 ਦਾ ਮੁਕੱਦਮਾ ਦਰਜ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਹ ਸਿੱਟਾ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਆਪਣੀ ਜਿਰਾਹ ਵਿੱਚ ਮਜ਼ਦੂਰ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਦਾਖਲੇ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੱਢਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਸਨੇ ਮੰਨਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉਸਨੇ ਵਿਵਸਥਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਚਾਰਜਸ਼ੀਟ ਕੀਤੀ ਸੀ, ਜਿਸ ਦਾ ਉਸਨੇ ਜਵਾਬ ਦਾਖਲ ਕੀਤਾ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਨਿਯਮਤ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਸਨੇ ਹਿੱਸਾ ਲਿਆ ਅਤੇ ਗਵਾਹਾਂ ਤੋਂ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਕੀਤੀ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਅੱਗੇ ਮੰਨਿਆ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਪ੍ਰਸਤਾਵਿਤ ਸਜ਼ਾ ਲਈ ਕਾਰਨ ਦੱਸੇ ਨੋਟਿਸ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਵਾਲੀ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਉਸ ਨੂੰ ਨਿੱਜੀ ਸੁਣਵਾਈ ਦਾ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਐਪ ਆਈ ਐਲੇਟ ਅਥਾਰਟੀ ਨੇ ਉਸ ਦੀ ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਉਸਨੇ ਤਰਜੀਹ ਦਿੱਤੀ ਸੀ।

**PEPSU ROAD TRANSPORT CORPORATION, PATIALA THROUGH 23 7
ITS MANAGING DIRECTOR v. THE PRESIDING OFFICER, LABOUR
COURT, PATIALA AND ANOTHER (Augustine George Masih, J.)**

ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਹੁਕਮ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ. ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਆਪਣੀ ਜਿਹੜਾ ਵਿੱਚ ਇਹ ਵੀ ਮੰਨਿਆ ਕਿ ਜਾਂਚ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਮਜ਼ਦੂਰ ਨਾਲ ਕੋਈ ਦੁਸ਼ਮਣੀ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਦਾਖਲਿਆਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਇਸ ਸਿੱਟੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚੀ ਸੀ ਕਿ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਜਾਂਚ ਨਿਰਪੱਖ ਅਤੇ ਸਹੀ ਸੀ।

(5) ਮੁੱਦੇ ਨੰ. 2 'ਤੇ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 11 -A ਦਾ ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਡਿਸਪਟੂਜ਼ ਐਕਟ, 1947 (ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ 'ਐਕਟ' ਵਜੋਂ ਜਾਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ) ਦੇ ਤਹਿਤ ਆਪਣੀਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਲਈ ਅੱਗੇ ਵਧਿਆ। ਉਕਤ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਦੇਖਿਆ ਕਿ ਇਸ ਕੋਲ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਸਿਆਣਪ ਦੀ ਥਾਂ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਮਾਪ ਨੂੰ ਬਦਲਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਅਤੇ ਸ਼ਕਤੀ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਸੀ ਕਿ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਿਆ ਕਿ ਸਜ਼ਾ ਦੀ ਤੀਬਰਤਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਗਲਤੀਆਂ ਦੇ ਅਨੁਪਾਤੀ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਅੱਗੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਦੇ ਕਰੈਡਿਟ ਲਈ 19 ਸਾਲ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਚੈਕਿੰਗ ਸਟਾਫ ਦੁਆਰਾ ਰਿਪੋਰਟ ਕੀਤੀ ਗਈ ਗਬਨ ਸਿਰਫ ਰੁਪਏ ਦੀ ਸੀ। 30 ਜੋ ਯਾਤਰੀਆਂ ਤੋਂ ਵਸੂਲੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਕਿਰਾਏ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਸਾਬਤ ਹੋਇਆ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਕੁਦਰਤੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਗੰਭੀਰ ਹੈ, ਪਰ ਫਿਰ ਵੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 11 -ਏ ਦੇ ਅਧੀਨ ਆਪਣੀਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਸਮਾਪਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਸੰਚਿਤ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਾਲ ਦੋ ਵਾਧੇ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਨੂੰ ਬਦਲ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ। 20 ਮਾਰਚ, 1990. ਇਸ ਨੇ ਅੱਗੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਨਾਲ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਪਰ ਬਿਨਾਂ ਤਨਖਾਹ ਦੇ। ਇਹ ਅਵਾਰਡ 17 ਅਪ੍ਰੈਲ, 1996 ਨੂੰ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਪਟਿਆਲਾ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸਦੀ ਕਾਪੀ ਅਨੁਸੂਚੀ P-1 ਵਜੋਂ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ।

(6) ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਨੇ ਮੌਜੂਦਾ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦਿੱਤੀ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸਮਾਪਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਸੰਚਿਤ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਾਲ ਦੋ ਵਾਧੇ ਦੀ ਬਦਲੀ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਨਾਲ ਸੇਵਾ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਦੇ ਨਾਲ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦਾ ਹੁਕਮ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਮੌਜੂਦਾ ਅਵਾਜ਼ ਦੀ ਮੁੱਢਲੀ ਚੁਣੌਤੀ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਵਾਰ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਇਸ ਸਿੱਟੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਨਾਲ ਕਰੋੜਾਂ ਰੁਪਏ ਦੀ ਧੋਖਾਧੜੀ ਕੀਤੀ ਸੀ। 30 ਜੋ ਕਿ ਇਨਕੁਆਰੀ ਅਫਸਰ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਨਿਰਪੱਖ ਅਤੇ ਸਹੀ ਜਾਂਚ ਦੌਰਾਨ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਸਾਬਤ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਉਸ ਸਜ਼ਾ ਦਾ ਬਦਲ ਨਹੀਂ ਲੈ ਸਕਦੀ ਸੀ, ਜੋ ਕਿ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਨੇ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਆਪਣੀ ਸਿਆਣਪ ਵਰਤਦਿਆਂ ਮਜ਼ਦੂਰ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਹੈ। ਕੇਸ ਦੇ. ਨਿਗਮ ਅਤੇ ਚਾਰਜ ਦੀ ਧੋਖਾਧੜੀ ਕੀਤੀ

ਜਾਂਚ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਸਾਬਤ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਵੀ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ ਹੈ, ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦਾ ਕਰਮਚਾਰੀ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਖਤਮ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕਰਨਾ, ਜਿਸ 'ਤੇ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਨੂੰ ਭਰੋਸਾ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿਉਂਕਿ ਕੰਡਕਟਰ ਦੇ ਕੰਮ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਪੈਸੇ ਅਤੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਾਲ ਲੈਣ-ਦੇਣ ਕਰਨਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਨੇ ਧੋਖਾਧੜੀ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਨਿਗਮ, ਭਵਿੱਖ ਵਿੱਚ ਭਰੋਸਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਇਸ ਅਧਾਰ 'ਤੇ, ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਪਾਸੇ ਰੱਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

(7) ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਵਕੀਲ ਨੇ ਮੁੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਹਨਾਂ ਲਾਈਨਾਂ 'ਤੇ ਆਪਣੀਆਂ ਬੇਨਤੀਆਂ ਕੀਤੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਆਪਣੀਆਂ ਬੇਨਤੀਆਂ ਨੂੰ ਮਜ਼ਬੂਤ ਕਰਨ ਲਈ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ **ਕਰਨਾਟਕ ਸਟੇਟ ਰੋਡ ਟ੍ਰਾਂਸਪੋਰਟ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਬਨਾਮ ਬੀਐਸ ਹੁਲੀਕੱਟੀ, (1), ਯੂਪੀ ਸਟੇਟ ਰੋਡ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਬਨਾਮ ਮੋਹਨ ਲਾਲ ' ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਗੁਪਤਾ ਅਤੇ ਹੋਰ, (2), ਖੇਤਰੀ ਮੈਨੇਜਰ, RSRTC ਬਨਾਮ ਘਨਸ਼ਿਆਮ ਸ਼ਰਮਾ, (3) ਅਤੇ ਭਾਰਤ ਹੈਵੀ ਇਲੈਕਟ੍ਰੀਕਲਜ਼ ਲਿਮਿਟਡ ਬਨਾਮ ਐਮ. ਚੰਦਰਸ਼ੇਖਰ ਰੈਡੀ ਅਤੇ ਹੋਰ, (4)**। ਉਸ ਨੇ ਉਪਰੋਕਤ ਫੈਸਲਿਆਂ ਤੋਂ ਸਮਰਥਨ ਮੰਗਦੇ ਹੋਏ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 11 -ਏ ਦੇ ਤਹਿਤ ਵਰਤੀ ਗਈ ਸ਼ਕਤੀ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਵਾਜ਼ਬ ਸੀ। ਇਸ ਲਈ, ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ।

(8) ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਦੇ ਵਕੀਲ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕਿਰਤੀ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅਵਾਰਡ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਹ ਰਕਮ, ਜੋ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਧੋਖਾਧੜੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਸਿਰਫ ਰੁਪਏ ਹੈ। 30. ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 11-ਏ ਦੇ ਅਧੀਨ ਆਪਣੀਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਇਸ ਸਿੱਟੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਿਆ ਹੈ ਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਗੈਰ-ਵਾਜ਼ਬ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਮਜ਼ਦੂਰ ਵਿਰੁੱਧ ਸਾਬਤ ਹੋਇਆ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਗੰਭੀਰ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਜੋ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਟੈਨਿਨੇਸ਼ਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰੇਗਾ। ਉਸਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਅਖਤਿਆਰੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਸੇਵਾ ਦੀ ਮਿਆਦ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ, ਜੋ ਕਿ ਉਸਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਸਮੇਂ 19 ਸਾਲ ਸੀ ਅਤੇ ਹੋਰ ਮੁਸ਼ਕਲਾਂ, ਜਿਸਦਾ ਉਸਨੂੰ ਉਸ ਪੜਾਅ 'ਤੇ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨਾ ਪਵੇਗਾ, ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ। ਬਦਲੀ ਸਜ਼ਾ ਸੁਣਾਉਂਦੇ ਹੋਏ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਇਸ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਲਿਆ ਹੈ। ਉਸਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਕੇਸ ਦੇ ਦਿੱਤੇ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 11-ਏ ਅਧੀਨ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਇਜ਼ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਦਖਲ ਦੀ ਮੰਗ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ। ਉਸ ਨੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਹੈ

- (1) 2001 (2) SCC 574
- (2) 2000 (9) SCC 521
- (3) (2002) 10 SCC 330
- (4) 2005 (1) ਨਿਆਂਇਕ ਰਿਪੋਰਟਾਂ (SC) 168

ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਇਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਪੈਪਸੂ ਰੋਡ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ, ਪਟਿਆਲਾ ਦੁਆਰਾ ਆਪਣੇ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਬਨਾਮ ਪ੍ਰੀਜ਼ਾਈਡਿੰਗ ਅਫਸਰ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਪਟਿਆਲਾ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ, (5) ਅਤੇ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਨਾਮ ਧੰਨਾ ਸਿੰਘ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ, (6) ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਸੀ. ਨੇ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਨਰਮ ਨਜ਼ਰੀਆ ਅਪਣਾਇਆ ਹੈ ਅਤੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਵੱਲੋਂ ਦਿੱਤੇ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਦੇਣ ਤੋਂ ਗੁਰੇਜ਼ ਕੀਤਾ ਹੈ।

(9) ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਦੇ ਵਕੀਲ ਨੇ ਅੱਗੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਨੇ ਅਵਾਰਡ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਸੀ ਅਤੇ 13 ਦਸੰਬਰ, 1994 ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਤਹਿਤ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਉਕਤ ਅਵਾਰਡ ਦੇ ਸੰਚਾਲਨ 'ਤੇ ਰੋਕ ਲਗਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 17-ਬੀ ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਰਜ਼ੀ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਉਕਤ ਅਰਜ਼ੀ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ 23 ਫਰਵਰੀ, 1998 ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਰਾਹੀਂ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 17-ਬੀ ਦੇ ਲਾਭ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਠਹਿਰਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਅਤੇ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਹੁਕਮਾਂ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਜੋਗਿੰਦਰ ਕੁਮਾਰ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਆਗਿਆ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਉਜਰਤਾਂ ਦੇ ਬਕਾਏ ਉਸ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਆਖਰੀ ਵਾਰ ਖਿੱਚੀ ਗਈ ਉਜਰਤ ਦੀ ਦਰ 'ਤੇ। 27 ਮਈ, 1998 ਦੇ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ, ਪੈਪਸੂ ਰੋਡ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ, ਪਟਿਆਲਾ ਡਿਪੂ-2 (ਅਨੈਕਸਰ ਏ-1) ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹੁਕਮਾਂ ਰਾਹੀਂ ਉਸਨੂੰ ਤੁਰੰਤ ਡਿਊਟੀ 'ਤੇ ਵਾਪਸ ਭੇਜਣ ਦਾ ਹੁਕਮ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਸਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਇਸ ਹੁਕਮ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਦਿਆਂ, ਕਰਮਚਾਰੀ 31 ਅਕਤੂਬਰ, 2002 ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੱਕ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰਿਹਾ। ਉਸਨੇ ਅੱਗੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕੰਮ ਲਈ ਮੌਜੂਦਾ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਉਸਨੇ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਕੋਲ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਉਸਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੱਕ ਉਸਦੀ ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਮਿਤੀ। ਉਹ, ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ, ਦਲੀਲ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਇਸ ਪੜਾਅ 'ਤੇ ਅਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਅਵਾਰਡ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਨਹੀਂ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

(10) ਮੈਂ ਧਿਰਾਂ ਦੇ ਵਕੀਲ ਨੂੰ ਸੁਣਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਕੇਸ ਦੇ ਰਿਕਾਰਡ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਦੋਸ਼ੀ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਵੀ ਦੇਖਿਆ ਹੈ।

(11) ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਦਲੀਲਾਂ ਅਤੇ ਪੱਖਾਂ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਵਾਲੇ ਸਬੂਤਾਂ ਨੂੰ ਦੇਖਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਇਸ ਸਿੱਟੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਿਆ ਹੈ ਕਿ ਨਿਰਪੱਖ ਅਤੇ ਸਹੀ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਮਜ਼ਦੂਰ ਨੂੰ ਹਿੱਸਾ ਲੈਣ ਦਾ ਪੂਰਾ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਨੇ ਜਾਂਚ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਹਿੱਸਾ ਲਿਆ ਸੀ। ਉਸ ਦੀ ਹਾਜ਼ਰੀ ਵਿੱਚ ਗਵਾਹਾਂ ਦੇ ਬਿਆਨ ਦਰਜ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਤੋਂ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਕੀਤੀ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪ੍ਰਸਤਾਵਿਤ ਸਜ਼ਾ ਲਈ ਕਾਰਨ ਦੱਸੇ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਦਾ ਉਸ ਨੇ ਜਵਾਬ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ ਜਵਾਬ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਨਿੱਜੀ ਸੁਣਵਾਈ ਕਰਕੇ, ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਵਾਲੀ ਅਥਾਰਟੀ ਨੇ ਹੁਕਮ ਪਾਸ ਕੀਤਾ।

(5) 2000 (3) RSJ 554

(6) 2001 (3) SLR433

ਸਮਾਪਤੀ ਕਾਰਜਕਰਤਾ ਦੁਆਰਾ ਤਰਜੀਹੀ ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਅਪੀਲ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਨਿੱਜੀ ਸੁਣਵਾਈ ਦੇ ਬਾਅਦ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਵਿਭਾਗੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਆਪਣੀ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦੀ ਮੋਹਰ ਲਗਾ ਦਿੱਤੀ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਉਸਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਵਿੱਚ ਸਮਾਪਤ ਹੋਈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨਿਗਮ ਨੂੰ 10,000 ਰੁਪਏ ਦੀ ਧੋਖਾਧੜੀ ਕਰਨ ਦੇ ਦੋਸ਼ ਵਿੱਚ ਦੋਸ਼ੀ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ। 30.

PEPSU ROAD TRANSPORT CORPORATION, PATIALA THROUGH 23 7
ITS MANAGING DIRECTOR v. THE PRESIDING OFFICER, LABOUR
COURT, PATIALA AND ANOTHER (Augustine George Masih, J.)

(12) ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਦੋਸ਼ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਾਬਤ ਹੋ ਚੁੱਕਾ ਹੈ

ਸਵਾਲ, ਜੋ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਵਿਚਾਰਨ ਲਈ ਉੱਠਦਾ ਹੈ, ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਇੱਕ ਮਾਲਕ ਜਿਸਦਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਨਤਕ ਅਤੇ ਨਕਦੀ ਨਾਲ ਵਪਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ, - ਜੇਕਰ ਆਪਣੇ ਮਾਲਕ ਨਾਲ ਧੋਖਾਧੜੀ ਕਰਨ ਦਾ ਦੋਸ਼ੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਕੀ ਉਹ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਦੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ 'ਤੇ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਅਤੇ ਭਰੋਸਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਗੁਆ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ? ਇਸ ਸਵਾਲ ਦਾ ਜਵਾਬ 'ਨਾਂਹ' ਹੀ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਆਪਸੀ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਰਿਸ਼ਤੇ ਦੀ ਪਛਾਣ ਹੈ, ਜਿਸਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਹੋਣ 'ਤੇ, ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਦੋਂ ਪੈਸਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਦੁਬਾਰਾ ਨਹੀਂ ਬਣਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਇੱਕ ਬੇਈਮਾਨ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਜੋ ਮਾਲਕ ਦੇ ਫੰਡਾਂ ਦੀ ਧੋਖਾਧੜੀ ਨਾਲ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਬਰਕਰਾਰ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 11 -ਏ ਅਧੀਨ ਆਪਣੀਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਇਸ ਧਾਰਾ ਅਧੀਨ ਆਪਣੀਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮਾਲਕ 'ਤੇ ਜ਼ਬਰਦਸਤੀ ਨਹੀਂ ਲਗਾ ਸਕਦੀ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਕੋਲ ਸਜ਼ਾ ਦੀ ਮਾਤਰਾ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਦੇਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਅਤੇ ਸ਼ਕਤੀ ਹੈ। ਇਸ ਨੂੰ ਅਖਤਿਆਰੀ ਸ਼ਕਤੀ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਪਰ ਇਸ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਅਤੇ ਸਮਝਦਾਰੀ ਨਾਲ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਸਿਰਫ਼ ਇਸ ਲਈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਧੋਖਾਧੜੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਰਕਮ, ਇੱਕ ਛੋਟੀ ਜਿਹੀ ਰਕਮ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਸਾਬਤ ਹੋਏ ਗਲਤ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਘੱਟ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ। ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਜੋ ਥੋੜੀ ਜਿਹੀ ਰਕਮ ਨਾਲ ਬੇਈਮਾਨ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਵੱਡੀ ਰਕਮ ਵਿੱਚ ਭਰੋਸਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਬੇਈਮਾਨੀ, ਧੋਖਾਧੜੀ ਜਾਂ ਫੰਡਾਂ ਦੀ ਗਲਤ ਵਰਤੋਂ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 11-ਏ ਦੇ ਤਹਿਤ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਬਦਲੇ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਲਈ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨਾ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਕਿਸੇ ਬੇਈਮਾਨ ਕਰਮਚਾਰੀ 'ਤੇ ਮਾਲਕ 'ਤੇ ਜ਼ਬਰਦਸਤੀ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ, ਜਿਸ 'ਤੇ ਮਾਲਕ ਨੇ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਅਤੇ ਭਰੋਸਾ ਗੁਆ ਦਿੱਤਾ ਹੈ। ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ **ਕਰਨਾਟਕ ਸਟੇਟ ਰੋਡ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ (ਸੁਪਰਾ), ਯੂ., ਪੀ. ਸਟੇਟ ਰੋਡ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ (ਸੁਪਰਾ)** ਅਤੇ **ਖੇਤਰੀ ਮੈਨੇਜਰ, ਆਰਐਸਆਰਟੀਸੀ (ਸੁਪਰਾ)** ਨੇ ਫੰਡਕਟਰਾਂ ਦੇ ਕੇਸਾਂ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਦੇ ਹੋਏ, ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਿਹਾ ਸੀ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਗਲਤ ਹਮਦਰਦੀ ਜਾਂ ਹਮਦਰਦੀ 'ਤੇ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਨਹੀਂ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਜਿੱਥੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਆਪਣਾ ਭਰੋਸਾ ਗੁਆ ਲੈਂਦਾ ਹੈ *ਜਿਵੇਂ ਕਿ* ਕਰਮਚਾਰੀ।

(13) ਜਦੋਂ ਵੀ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਡਿਸਪਿਊਟਸ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 11-ਏ ਅਧੀਨ ਆਪਣੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਚਿਤ ਦੇਖਭਾਲ ਅਤੇ ਸਾਵਧਾਨੀ ਵਰਤਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਕਤ ਸ਼ਕਤੀ ਅਖਤਿਆਰੀ ਹੈ, ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਇਸਦੀ ਵਰਤੋਂ ਨਿਆਂਪੂਰਨ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਇਸ ਅਸਾਧਾਰਣ ਵਿਵੇਕ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਆਪਣੀਆਂ ਇੱਛਾਵਾਂ ਅਤੇ ਇੱਛਾਵਾਂ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ। ਜਦੋਂ ਵੀ ਅਖਤਿਆਰੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨੂੰ ਵਾਧੂ ਬੋਝ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ ਤਾਂ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਉਸੇ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਲਈ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਅਜਿਹਾ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ, ਇਲਜ਼ਾਮਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ, ਵਿਭਾਗ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ, ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੇ ਸਬੂਤ ਅਤੇ ਅਜਿਹੇ ਸਾਬਤ ਹੋਏ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਅਤੇ ਸੰਸਥਾ 'ਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਨੂੰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਅਦਾਰਿਆਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਂਤੀ ਅਤੇ ਸਦਭਾਵਨਾ ਬਣਾਈ ਰੱਖਣ

ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਨਾਲ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਅਤੇ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਨਜ਼ਦੀਕੀ ਸਹਿਯੋਗ ਜਿਸ ਨਾਲ ਅਨੁਕੂਲ ਅਤੇ ਦੋਸਤਾਨਾ ਕੰਮਕਾਜੀ ਮਾਹੌਲ ਪੈਦਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨਾਲ ਉੱਚ ਉਤਪਾਦਨ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਸਮੁੱਚੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਮਾਜ ਲਈ ਲਾਭਦਾਇਕ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਜਿਥੇ ਕਰਮਚਾਰੀ 'ਤੇ ਗੰਭੀਰ ਦੋਸ਼ ਲਗਾਏ ਗਏ ਹਨ, ਜੋ ਕਿ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਵਿਚ ਸਾਬਤ ਹੋਏ ਹਨ, ਜਿਸ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਉਸ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ 'ਤੇ ਵਿਸ਼ਵਾਸ, ਵਿਸ਼ਵਾਸ, ਭਰੋਸੇ ਨੂੰ ਨੁਕਸਾਨ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਧਾਰਾ 11-ਏ ਦੇ ਅਧੀਨ ਆਪਣੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਨਹੀਂ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ। ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪ੍ਰਬੰਧਨ 'ਤੇ ਮਜ਼ਬੂਰ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਸਥਾਪਨਾ ਜਾਂ ਸੰਸਥਾ ਵਿੱਚ ਅਣਚਾਹੇ ਹੈ। ਇਹ ਨਾ ਤਾਂ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਾਤਾਵਰਣ ਲਈ ਸਿਹਤਮੰਦ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਸੈਕਸ਼ਨ 11-A of the ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਸਿਰਫ ਅਸਧਾਰਨ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਸਿਰਫ ਗਲਤ ਹਮਦਰਦੀ ਅਤੇ ਹਮਦਰਦੀ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਨਹੀਂ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ।

(14) ਉਪਰੋਕਤ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਪਟਿਆਲਾ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ, ਮਿਤੀ 17 ਅਪ੍ਰੈਲ, 1996 (ਅੰਗ੍ਰੇਜ਼ੀ P-1) ਨੂੰ ਅਣਗੌਲਿਆ ਅਵਾਰਡ ਬਰਕਰਾਰ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਦੁਆਰਾ, ਇਸ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

(15) ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 17-ਬੀ ਦਾ ਲਾਭ ਦੇਣ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਨੂੰ ਪਾਸ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਨੇ 27 ਮਈ, 1998 ਦੇ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ, ਪੈਪਸੂ ਰੋਡ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਸਰਵਿਸ ਵਿੱਡ ਆਰਡਰ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਵਾਪਸ ਲੈ ਲਿਆ ਹੈ। ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ, ਪਟਿਆਲਾ-2 (ਅਨੈਕਸਚਰ ਏ-1)। ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਤੱਥਾਂ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਵਿਵਾਦਿਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਨੇ ਇਹ ਨਹੀਂ ਦੱਸਿਆ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਕੋਈ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਮਿਲੀ ਹੈ। ਇਹ ਤੱਥ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਵਾਪਸ ਲੈ ਜਾਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਭਾਵ 31 ਅਕਤੂਬਰ, 2002 ਤੱਕ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰਿਹਾ ਅਤੇ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕੰਮ ਲਈ ਉਸ ਨੂੰ ਮੌਜੂਦਾ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਨੂੰ ਵੀ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਵਿਵਾਦਿਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਕੇਸ ਦੇ ਅਜੀਬ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਅਤੇ ਤੱਥਾਂ ਦੀ ਰੋਸ਼ਨੀ ਵਿੱਚ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ।

ਉਸ ਦੇ ਆਪਣੇ ਪੁੱਛਣ 'ਤੇ ਅਤੇ ਉਸ ਦੇ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕੋਈ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਲਈ ਇਹ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਉਹ 27 ਮਈ, 1998 ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਵਿਚ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਜੁਆਇਨ ਕਰਨ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤੋਂ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਵਾਪਸੀ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰੇ। ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ (ਅੰਗ੍ਰੇਜ਼ੀ ਏ-1) ਦੁਆਰਾ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਭਾਵ 31 ਅਕਤੂਬਰ, 2002 ਤੱਕ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸਨੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨਾਲ ਤਸੱਲੀਬਖਸ਼ ਢੰਗ ਨਾਲ ਆਪਣੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਨਿਭਾਈਆਂ ਹਨ। ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਦੇ ਅਜੀਬ-ਗਰੀਬ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਇਹ ਨਿਆਂਪੂਰਨ ਅਤੇ ਬਰਾਬਰੀ ਵਾਲਾ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ, ਪੈਪਸੂ ਰੋਡ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ 27 ਮਈ, 1988 ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਵਿੱਚ ਡਿਊਟੀ ਜੁਆਇਨ ਕਰਨ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨਵੇਂ ਨਿਯੁਕਤੀ ਵਜੋਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇ। ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ, ਪਟਿਆਲਾ-2 (ਅਨੈਕਸਰ ਅਲ)।

(16) ਉਪਰੋਕਤ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਹੈ।

ਆਰ. ਐਨ. ਆਰ

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

ਆਗਸਟੀਨ ਜਾਰਜ ਮਸੀਹ ਜੇ

ਸ਼੍ਰੀ ਚੰਦਰਿਕਾ ਯਾਦਵ, - ਪਟੀਸ਼ਨਰ

ਬਨਾਮ

ਮੈਸਰਜ਼ ਅਮਨ ਸਕੋਲ (ਪੀ) ਲਿਮਿਟੇਡ ਫਰੀਦ ਅਬਾਦ

ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ, - ਉੱਤਰਦਾਤਾ

CWPNo 1997 ਦਾ 13274

3 ਜੁਲਾਈ, 2009

ਭਾਰਤ ਦਾ ਸੰਵਿਧਾਨ, 1950—ਆਰਟ.226—ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947—
Ss.10(1) ਅਤੇ 12(5)—ਫੈਕਟਰੀ ਦਾ ਬੰਦ ਹੋਣਾ—ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ—ਸੈਟਲਮੈਂਟ ਤੋਂ ਬਾਅਦ
ਆਪਣੇ ਬਕਾਏ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ—ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਆਪਣੇ ਬਕਾਏ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰ ਰਹੇ
—ਮੁੜ ਚਾਲੂ ਕਰਨਾ ਕਾਰਖਾਨੇ ਦੇ-ਮਜ਼ਦੂਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਡਿਮਾਂਡ ਨੋਟਿਸਾਂ ਦੀ
ਸੇਵਾ ਕਰਦੇ ਹਨ-ਸੁਲਾਹ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ-ਪ੍ਰਬੰਧਨ 'ਤੇ ਡਿਮਾਂਡ ਨੋਟਿਸਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨਾ ਕਰਨ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ
ਕੋਈ ਇਤਰਾਜ਼ ਨਹੀਂ-ਪਾਰਟੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਕੋਈ ਸਮਝੌਤਾ ਨਹੀਂ ਹੋਇਆ-ਲੇਬਰ-ਕਮ-ਸਹਿਯੋਗੀ
ਅਧਿਕਾਰੀ 12(4) ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਸਫਲਤਾ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕਰਦੇ ਹਨ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ 1947 ਦਾ
ਐਕਟ-ਪ੍ਰਬੰਧਨ-ਡਿਪਟੀ ਲੇਬਰ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਦੁਆਰਾ ਰੱਖੀ ਗਈ ਸੁਲਾ-ਸਫਾਈ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ
ਡਿਮਾਂਡ ਨੋਟਿਸ ਨਾ ਦੇਣ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਇਤਰਾਜ਼ ਨਹੀਂ ਲੈਣਾ-ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੇ ਸੁਲਾ-ਸਫਾਈ ਦੀ
ਕਾਰਵਾਈ ਦੌਰਾਨ ਉਕਤ ਮੰਗ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਚਿਤ ਨੂੰ ਕਾਫ਼ੀ ਸਮੱਗਰੀ ਦੇਣ ਦੀ ਬਜਾਏ
ਮੁਕਾਬਲਾ ਕਰਨਾ