

ਉਸ ਕੋਲ ਵਾਪਸ ਜਾਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਉਸਦਾ ਆਚਰਣ ਉਸਦੇ ਦੋਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਝੁਠਲਾਉਂਦਾ ਹੈ।

(18) ਮਾਮਲੇ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਪਤਾ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਵਿਆਹ ਨੂੰ ਇੱਕ ਦਹਾਕੇ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮਾਂ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਹ ਅਟੱਲ ਤੌਰ 'ਤੇ ਟੁੱਟ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਹ ਇੱਕ 'ਅਘੁਲਣਯੋਗ ਗੜਬੜ' ਹੈ। ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਜੌਰਡਨ ਡਿਏਂਗਡੇਹ ਬਨਾਮ ਐਸ.ਐਸ. ਚੌਪੜਾ (1), ਚੰਦਰਆਰਟਿਕਲ ਤ੍ਰਿਵੇਦੀ ਬਨਾਮ ਡਾ. ਐਸ.ਪੀ. ਤ੍ਰਿਵੇਦੀ (2), ਵੀ. ਭਗਤ ਬਨਾਮ ਡੀ. ਭਗਤ (3), ਰੋਮੇਸ਼ ਚੰਦਰ ਬਨਾਮ ਸਾਵਿਤਰੀ (4) ਅਤੇ ਅਜੋਕੇ ਹੁਰਾ ਬਨਾਮ ਰੂਪਾ ਬਿਪਿਨ ਜ਼ਾਵੇਰੀ (5), ਅਸੀਂ ਸੋਚਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਅਨੁਸਾਰ ਤਲਾਕ ਦਾ ਫ਼ਰਮਾਨ ਦੇਣਾ ਉਚਿਤ ਹੋਵੇਗਾ।

(19) ਅਪੀਲ ਨੂੰ, ਇਸਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਹਾਲਾਤ ਵਿੱਚ, ਪਾਰਟੀਆਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਖਰਚੇ ਚੁੱਕਣ ਲਈ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਐਸ. ਸੀ. ਕੇ

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।

ਗੁਲਜ਼ੇਬਾ

ਜੀਐਸ ਸਿੰਘਵੀ ਅਤੇ ਇਕਬਾਲ ਸਿੰਘ ਜੇ. ਜੇ

ਗੀਤਾ ਰਾਮ, - ਪਟੀਸ਼ਨਰ

ਬਨਾਮ

ਪੀ ਓ ਐਲ ਸੀ ਬਠਿੰਡਾ ਅਤੇ ਹੋਰ, - ਜਵਾਬਦੇਹ

1997 ਦਾ CWP ਨੰਬਰ 11602

26 ਮਾਰਚ, 1998

ਭਾਰਤ ਦਾ ਸੰਵਿਧਾਨ, 1950 - ਆਰਟਿਕਲ 226/227 - ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 - ਐਸ. 10 - ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸ (ਸਜ਼ਾ ਅਤੇ ਅਪੀਲ) ਨਿਯਮ, 1970 - ਆਰ.ਐਲ.ਐਸ. 8 ਅਤੇ 14 — ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰ-ਹਾਜ਼ਰੀ — ਚਾਰਜਸ਼ੀਟਡ — ਇਕਪਾਸਤ ਪੁੱਛਗਿੱਛ — ਉਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ — ਲਗਾਏ ਗਏ ਦੋਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਲਈ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਕੋਈ ਸਬੂਤ ਪੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ — ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੇ ਸਾਰੇ ਦੋਸ਼ਾਂ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕੀਤਾ — ਨਿਯਮ 8(2) ਅਤੇ 14 ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ — ਦੋਸ਼ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਦਾ ਬੋਝ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਮਾਲਕ 'ਤੇ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਜਿਹੇ ਦੋਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ-ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਇਸ ਗੱਲ ਦੀ ਕਦਰ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਹੀ ਕਿ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ-ਕਨੂੰਨ ਦਾ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸੁਲਝਿਆ ਹੋਇਆ ਸਿਧਾਂਤ ਕਿ ਜੇਕਰ ਅਪੈਰਾਧੀ ਜਾਂਚ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਹਿੱਸਾ ਨਹੀਂ ਲੈਂਦਾ ਹੈ

(1)	ਏਆਈਆਰ	1985 ਐਸਸੀ	935
(2)	1993 (4) SCC 232		
(3)	ਏਆਈਆਰ	1994 ਐਸਸੀ	710
(4)	ਏਆਈਆਰ	1995 ਐਸਸੀ	851
(5)	ਏਆਈਆਰ	1997 ਐਸਸੀ	1266

ਵਿਭਾਗ ਨੇ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਸਾਬਤ ਕਰਨਾ ਹੈ-ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ- ਅਵਾਰਡ ਉਲਟ ਹੈ।

ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸ (ਸਜ਼ਾ ਅਤੇ ਅਪੀਲ) ਨਿਯਮ, 1970 ਦੇ ਨਿਯਮ 8(2) ਅਤੇ 14 ਦਾ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਦੋਸ਼ ਨੂੰ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਦਾ ਬੋਝ ਮਾਲਕ 'ਤੇ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੀ ਧਾਰਾ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ। ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੇ ਆਪਣੇ ਉੱਤੇ ਲਗਾਏ ਗਏ ਦੋਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ। ਸਗੋਂ, ਉਸਨੇ ਦੋਸ਼ਾਂ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਛੁੱਟੀ ਦੇਣ ਲਈ ਉਸਦੀ ਅਰਜ਼ੀ ਅਜੇ ਵੀ ਪੈਂਡਿੰਗ ਹੈ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਆਪਣੀ ਧੀ ਦੀ ਬਿਮਾਰੀ ਅਤੇ ਹੋਰ ਪਰਿਵਾਰਕ ਹਾਲਾਤਾਂ ਕਾਰਨ ਲੰਬੀ ਛੁੱਟੀ ਦੇਣ ਦੀ ਅਰਦਾਸ ਵੀ ਕੀਤੀ। ਬਦਕਿਸਮਤੀ ਨਾਲ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਪ੍ਰੀਜ਼ਾਈਡਿੰਗ ਅਫਸਰ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦੇ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਹੇ। ਇਸ ਦੀ ਬਜਾਏ, ਉਸਨੇ ਜਾਂਚ ਰਿਪੋਰਟ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ, ਜੋ ਕਿ ਹਰ ਪੱਖੋਂ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਧੂਰਾ ਸੀ ਅਤੇ ਜੋ ਕਿ ਬਹੁਤ ਹੀ ਮਨਮਾਨੇ ਅਤੇ ਅਜੀਬ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਸਿਰਫ ਇਸ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਜਾਂਚ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਹੋਇਆ ਸੀ। ਇਹ ਪਹੁੰਚ, ਸਾਡੀ ਮੰਨੀ ਜਾਂਦੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ, ਇੱਕ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਗਲਤ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਕਾਨੂੰਨ ਦਾ ਇੱਕ ਸੁਲਝਿਆ ਹੋਇਆ ਸਿਧਾਂਤ ਹੈ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਦੋਸ਼ੀ ਜਾਂਚ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਹਿੱਸਾ ਨਹੀਂ ਲੈਂਦਾ, ਵਿਭਾਗ ਨੂੰ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਦੋਸ਼ ਨੂੰ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਲਈ ਸਬੂਤ ਪੇਸ਼ ਕਰਨੇ ਪੈਂਦੇ ਹਨ। ਮੰਨਿਆ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ। ਇਸ ਲਈ, ਸਾਨੂੰ ਇਹ ਮੰਨਣ ਵਿਚ ਕੋਈ ਝਿਜਕ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਜਾਂਚ ਦੀ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਦੇ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਦਰਜ ਕੀਤੀ ਗਈ ਖੋਜ ਨਾ ਸਿਰਫ ਗਲਤ ਹੈ, ਬਲਕਿ ਵਿਗੜਦੀ ਹੈ।

(ਪੈਰਾ ੯)

ਭਾਰਤ ਦਾ ਸੰਵਿਧਾਨ, 1950 - ਆਰਟਿਕਲ 226/227—ਇੰਡਸਟ੍ਰੀਅਲ ਡਿਸਪਿਊਟਸ ਐਕਟ, 1947 — ਐੱਸ. 11 — ਏ—ਸਕੋਪ ਅਤੇ ਦਾਇਰੇ 'ਤੇ ਚਰਚਾ ਕੀਤੀ ਗਈ — ਇਮਪਗਡ ਅਵਾਰਡ ਨੇ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਕਿ ਕੀ ਸਜ਼ਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ—ਸੇਵਾ ਦੀ ਲੰਬਾਈ ਅਤੇ ਸੇਵਾ 'ਤੇ ਕਥਿਤ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ—ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਅਸਫਲ ਰਹੀ। ਸੈਕਸ਼ਨ 11-ਏ-ਅਵਾਰਡ ਦੇ ਤਹਿਤ ਇਸ ਵਿੱਚ ਨਿਯਤ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨਾ।

ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਸੀਂ ਧਾਰਾ 11-ਏ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਅਤੇ ਦਾਇਰੇ 'ਤੇ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਅਤੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੀ ਰੇਸ਼ਨੀ ਵਿੱਚ ਅਯੋਗ ਅਵਾਰਡ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਦੇ ਹਾਂ। ਇਹ ਤਰਕਸੰਗਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ 11-ਏ ਦੇ ਅਧੀਨ ਆਪਣੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਹੀ ਹੈ। ਵਿਦਵਾਨ ਪ੍ਰੀਜ਼ਾਈਡਿੰਗ ਅਫਸਰ ਨੇ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਬਿਲਕੁਲ ਵੀ ਵਿਚਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਕਿ ਕੀ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਲਗਾਈ ਗਈ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਜਾਇਜ਼ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ ਅਤੇ ਕੀ ਕੋਈ ਹੋਰ ਸਜ਼ਾ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਨਿਆਂ ਦੇ ਅੰਤ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰੋ। ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦਾ ਪਿਛਲਾ ਰਿਕਾਰਡ, ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਲੰਬਾਈ ਅਤੇ ਸੇਵਾ 'ਤੇ ਉਸ ਦੇ ਕਥਿਤ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਬਿਲਕੁਲ ਵੀ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੀ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਫਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ।

(ਪੈਰਾ 18)

ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਦੇ ਵਕੀਲ ਕੁਮਾਰ ਸੇਠੀ ਦੇ ਨਾਲ ਜੇ.ਕੇ ਸਿੱਬਲ, ਸੀਨੀਅਰ ਐਡਵੋਕੇਟ।

ਰੁਪਿੰਦਰ ਖੋਸਲਾ, ਡੀ. ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੰਬਰ 2 ਅਤੇ 3 ਲਈ ਐਡਵੋਕੇਟ ਜਨਰਲ, ਪੰਜਾਬ।

ਨਿਰਣਾ

ਜੀ.ਐਸ. ਸਿੰਘਵੀ, ਜੇ.

(1) ਕੀ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਬਠਿੰਡਾ ਵੱਲੋਂ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਣ ਵਾਲੇ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਣਾ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਗਲਤ ਹੈ ਅਤੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਮਾਣਿਕ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਵਿੱਚ ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਦਾ ਵਾਰੰਟ ਹੈ, ਇਸ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ।

(2) ਇਸ ਕੇਸ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਤੱਥ ਇਹ ਹਨ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ (ਸਜ਼ਾ ਅਤੇ ਅਪੀਲ) ਨਿਯਮ, 1970 ਦੇ ਨਿਯਮ 8 ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। 21 ਜਨਵਰੀ, 1986 ਤੋਂ ਡਿਊਟੀ। ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ 19 ਜਨਵਰੀ, 1990 ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ। ਉਸਨੇ ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਖੜ੍ਹਾ ਕੀਤਾ ਜਿਸ ਨੂੰ ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਬਠਿੰਡਾ ਵਿਖੇ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਮੁਕਾਬਲਾ ਕਰਨ ਵਾਲੀਆਂ ਧਿਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਬਣਾਏ ਗਏ ਸਬੰਧਤ ਕੇਸਾਂ ਦੀ ਘੋਖ ਕੀਤੀ ਅਤੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਭਾਵ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਬਹਾਲ ਹੋਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੋਈ ਜਾਂਚ ਵਿੱਚ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦਾ ਦੋਸ਼ੀ ਪਾਏ ਜਾਣ 'ਤੇ ਸਜ਼ਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਇਸ ਸਿੱਟੇ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ, ਇਸ ਨੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਇਪਗਨਡ ਅਵਾਰਡ ਪਾਸ ਕਰ ਦਿੱਤਾ।

(3) ਸ਼੍ਰੀ ਜੇ.ਕੇ ਸਿੱਬਲ ਵੱਲੋਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਪਹਿਲੀ ਦਲੀਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ 1970 ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦੇ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ ਦਰਜ ਕੀਤੀ ਗਈ ਖੋਜ ਬਿਲਕੁਲ ਗਲਤ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਦੇ ਮੁੱਦੇ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਨੇ ਜਾਂਚ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀਆਂ ਬੁਨਿਆਦੀ ਗਲਤੀਆਂ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਣਡਿੱਠ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ਸ਼੍ਰੀ ਸਿੱਬਲ ਦੁਆਰਾ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਦੂਜੀ ਦਲੀਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਅਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਪੁਰਸਕਾਰ ਦੇਣਦਾਰ ਹੈ

ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 11-ਏ ਦੇ ਤਹਿਤ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਵਿੱਚ ਨਿਯਤ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਹਿਣ ਦੇ ਕਾਰਨ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰ-ਹਾਜ਼ਰ ਰਹਿਣ ਲਈ ਦੋਸ਼ੀ ਪਾਏ ਗਏ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਰਾਹਤ ਦੇਣ ਲਈ ਧਾਰਾ 226 ਅਧੀਨ ਆਪਣੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗੀ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਧਿਆਨ ਦਿਵਾਇਆ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਜਾਂਚ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਹੋਇਆ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਉਸ ਨੂੰ ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਅਤੇ 1978 ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਬਾਰੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ। ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ 'ਤੇ ਲਗਾਈ ਗਈ ਸਜ਼ਾ ਦੀ ਜਾਇਜ਼ਤਾ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸਮਰੱਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਵਰਤੇ ਗਏ ਵਿਵੇਕ ਵਿਚ ਦਖਲ ਦੇਣ ਦੀ ਆਪਣੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਨਹੀਂ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ।

(4) ਅਸੀਂ (ਪ੍ਰੀਖਿਆਤਮਕ ਦਲੀਲਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਹੈ ਅਤੇ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੇ ਰਿਕਾਰਡ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ 13 ਫਰਵਰੀ, 1998 ਨੂੰ ਸਾਡੇ ਦੁਆਰਾ ਤਲਬ ਕੀਤੇ ਗਏ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਰਿਕਾਰਡ ਦੀ ਧਿਆਨ ਨਾਲ ਪੜਚੋਲ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਅਸੀਂ ਸੁਣਵਾਈ ਦੇ ਸਮੇਂ ਸ਼੍ਰੀ ਖੋਸਲਾ ਦੁਆਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਗਈ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਦੇ ਰਿਕਾਰਡ ਦੀ ਵੀ ਘੋਖ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਇਸ ਰਿਕਾਰਡ ਤੋਂ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਕਿ 28 ਅਕਤੂਬਰ, 1986 ਦਾ ਮੈਮੋਰੈਂਡਮ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 8 ਦੇ ਤਹਿਤ ਜਾਂਚ ਕਰਵਾਉਣ ਲਈ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜੋ ਕਿ 28 ਦਸੰਬਰ, 1986 ਦੇ ਅਖਬਾਰਾਂ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਤ ਹੋਇਆ ਸੀ। 29 ਜਨਵਰੀ, 1987 ਨੂੰ ਜਵਾਬ ਸੰਯੁਕਤ ਸਕੱਤਰ, ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਪਰਿਵਾਰ ਭਲਾਈ, ਪੰਜਾਬ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਵੱਲੋਂ ਭੇਜੀ ਗਈ ਜੇ.ਵੀ.ਐਸ. ਉਪਰੰਤ ਡਾ: ਪ੍ਰਿਥੀਪਾਲ ਸਿੰਘ, ਡਿਪਟੀ ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਨੂੰ ਜਾਂਚ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਕੁਝ ਨੋਟਿਸ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਅਤੇ

ਆਪਣੀ ਜਾਂਚ ਰਿਪੋਰਟ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਸੌਂਪ ਦਿੱਤੀ। ਪੱਤਰ ਨੰਬਰ DD(M) Pb-87/191 ਮਿਤੀ 21 ਦਸੰਬਰ, 1987 ਦੇ ਨਾਲ। ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਗਈ ਰਿਪੋਰਟ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ:-

“ਡਾ. ਗੀਤਾ ਰਾਮ ਗਰਗ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਜਾਂਚ ਰਿਪੋਰਟ, ਸ. ਨੰਬਰ 2310 ਇਨਕੁਆਰੀ ਅਫਸਰ ਦੁਆਰਾ।

ਪੇਸ਼ਕਾਰੀ ਅਧਿਕਾਰੀ, ਸੁਪਰਡੈਂਟ ਈ-2 ਬੀ.ਆਰ. ਨੇ 17 ਦਸੰਬਰ 1987 ਨੂੰ ਰਿਕਾਰਡ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ।

ਡਾ: ਗੀਤਾ ਰਾਮ ਗਰਗ, ਐੱਸ. 2310 ਹਾਜ਼ਰ ਨਹੀਂ ਹੋਏ। ਦਸਤਾਵੇਜ਼ਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ 'ਤੇ ਪਤਾ ਲੱਗਾ ਹੈ ਕਿ ਡਾ: ਗੀਤਾ ਰਾਮ ਗਰਗ 21 ਜਨਵਰੀ 1986 ਤੋਂ ਜਾਣਬੁੱਝ ਕੇ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰ-ਹਾਜ਼ਰ ਹਨ।

ਇਹ ਸਿਫਾਰਿਸ਼ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਦੀ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਜਾਣਬੁੱਝ ਕੇ ਗੈਰ-ਹਾਜ਼ਰ ਹੋਣ ਕਾਰਨ, ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ 21 ਜਨਵਰੀ, 1986 ਤੋਂ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

(Sd.)..."

(ਪ੍ਰਿਥੀਪਾਲ ਸਿੰਘ)

ਜਾਂਚ ਅਧਿਕਾਰੀ,

ਡਿਪਟੀ ਡਾਇਰੈਕਟਰ (ਮੈਡੀਕਲ), ਡਾ.

17 ਦਸੰਬਰ, 1987.

ਸਿਹਤ ਡਾਇਰੈਕਟੋਰੇਟ

ਅਤੇ ਐੱਫ ਡਬਲੀਓ ਪੰਜਾਬ।”

(5) ਡਾ.ਐਲ. ਪ੍ਰਿਥੀਪਾਲ ਦੁਆਰਾ 17 ਦਸੰਬਰ 1987 ਨੂੰ ਦਰਜ ਕੀਤੀ ਗਈ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵੀ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ:-

“ਅੱਜ 17 ਦਸੰਬਰ, 1987 ਨੂੰ, ਪੇਸ਼ਕਾਰੀ ਅਧਿਕਾਰੀ, ਸੁਪਰਡੈਂਟ, ਈ-2 ਸ਼ਾਖਾ, ਕੇਸ ਦੇ ਰਿਕਾਰਡ ਸਮੇਤ ਹਾਜ਼ਰ ਹੈ।

ਡਾ: ਗੀਤਾ ਰਾਮ ਗਰਗ, PCMS-II ਨੇ ਅੱਜ 17 ਦਸੰਬਰ 1987 ਨੂੰ ਸ਼ਾਮ 4.00 ਵਜੇ ਤੱਕ ਉਡੀਕ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ ਰਿਪੋਰਟ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ।

ਸਿੱਟੇ ਵਜੋਂ, ਮੈਂ ਇਸ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਨਿਰਵਿਘਨ ਆਯੋਜਿਤ ਕਰਨ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦਿੰਦਾ ਹਾਂ।

21 ਜਨਵਰੀ 1986 ਤੋਂ 19 ਅਪ੍ਰੈਲ 1986 ਤੱਕ ਦੀ ਕਮਾਈ ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਡਾ: ਗੀਤਾ ਰਾਮ ਗਰਗ, ਸ: ਗੀਤਾ ਰਾਮ ਗਰਗ, ਸ. (LPF ਦਾ ਪੰਨਾ ਨੰ. 198)।

ਉਪਰੋਕਤ ਪੱਤਰ ਸਿਵਲ ਸਰਜਨ, ਫਰੀਦਕੋਟ ਨੂੰ ਵਾਪਸ ਭੇਜ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਿਵਲ ਸਰਜਨ, ਫਰੀਦਕੋਟ ਦੁਆਰਾ ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਸਿਹਤ ਅਤੇ FW, ਪੰਜਾਬ ਨੂੰ ਰਿਪੋਰਟ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ (ਪੰਨਾ 207) ਰਿਕਾਰਡ ਅਨੁਸਾਰ ਇਹ ਅਧਿਕਾਰੀ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਉਸ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਪੱਤਰ ਨੰਬਰ DD(M) Pb-87/52-54, ਮਿਤੀ 2 ਅਪ੍ਰੈਲ, 1987 ਰਾਹੀਂ 20 ਅਪ੍ਰੈਲ, 1987 ਨੂੰ ਸਵੇਰੇ 11.00 ਵਜੇ ਡਿਪਟੀ ਡਾਇਰੈਕਟਰ (ਮੈਡੀਕਲ), ਸਿਹਤ ਅਤੇ FW ਦੇ ਦਫਤਰ ਵਿੱਚ ਜਾਂਚ ਵਿੱਚ ਹਾਜ਼ਰ ਹੋਣ ਲਈ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ। , ਪੰਜਾਬ। ਉਸਨੇ ਕਦੇ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਲਈ ਰਿਪੋਰਟ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ।

ਉਸ ਨੂੰ 17 ਦਸੰਬਰ, 1987 ਨੂੰ ਸਵੇਰੇ 11.00 ਵਜੇ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਦਾ ਇੱਕ ਹੋਰ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ। ਉਸ ਨੇ ਦੋ ਮੌਕੇ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਜਾਂਚ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਹੇਠਲੇ ਹਸਤਾਖਰ ਵਾਲੇ ਨੂੰ ਰਿਪੋਰਟ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਇਹ ਸਿੱਟਾ ਅਟੱਲ ਹੈ ਕਿ ਡਾ. ਗੀਤਾ ਰਾਮ ਗਰਗ ਜਾਣ ਬੁੱਝ ਕੇ ਜਾਂਚ ਤੋਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਰਹੇ। ਅਤੇ 21 ਜਨਵਰੀ 1986 ਨੂੰ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਜਾਣ ਬੁੱਝ ਕੇ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਹੈ।

(6) ਜਾਂਚ ਤੋਂ ਬਾਅਦ 'ਇਥੇ' ਰਿਪੋਰਟ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਜਿਓ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਿਭਾਗ ਨੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਜੁਰਮਾਨੇ ਦਾ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਕੇਸ ਨੂੰ ਪਬਲਿਕ ਸਰਵਿਸ ਕਮਿਸ਼ਨ ਕੋਲ ਭੇਜ ਦਿੱਤਾ। ਅਖੀਰ 19 ਜਨਵਰੀ, 1990 ਨੂੰ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਦਾ ਹੁਕਮ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ। ਲੇਬਰ

ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੇ ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਅਤੇ ਮਨਮਾਨੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਸੀ। ਉਸਨੇ ਇਹ ਵੀ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਲਗਾਈ ਗਈ ਸਜ਼ਾ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਜਾਇਜ਼ ਹੈ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਖੋਜਾਂ ਦਰਜ ਕੀਤੀਆਂ:-

“ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਦੁਆਰਾ ਬਿਨਾਂ ਨੋਟਿਸ ਜਾਂ ਚਾਰਜਸ਼ੀਟ ਦੇ , ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਜਾਂਚ-ਪੜਤਾਲ ਦੇ ਅਤੇ 1 ਜਨਵਰੀ, 1990 ਤੋਂ ਉਸ ਨੂੰ ਕੋਈ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦਿੱਤੇ ਬਿਨਾਂ ਸਮਾਪਤ ਕਰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਰਿਕਾਰਡ ਉੱਤੇ ਮੌਜੂਦ ਸਬੂਤ ਇਸ ਨੂੰ ਝੂਠਾ ਸਾਬਤ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਦਾਅਵਾ, ਦਫਤਰ ਸਿਵਲ ਸਰਜਨ, ਫਰੀਦਕੋਟ ਦੇ ਕਲਰਕ ਦਿਲਬਾਗ ਸਿੰਘ, ਜੋ ਕਿ ਐਮ.ਡਬਲਿਊ.ਐਲ., ਦਫਤਰ ਡਾਇਰੈਕਟਰ, ਸਿਹਤ ਤੇ ਪਰਿਵਾਰ ਭਲਾਈ, ਪੰਜਾਬ ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ ਦੇ ਸੀਨੀਅਰ ਸਹਾਇਕ ਰਾਜਿੰਦਰ ਸਿੰਘ, ਜੋ ਕਿ ਐਮ.ਡਬਲਿਊ.2. , ਅਤੇ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ Ex./M i /1 ਤੋਂ Ex. M/11, ਇਹ ਸਿੱਧ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬਿਨਾਂ ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਰਿਹਾ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ ਰੱਦ ਹੋਣ ਦੀ ਸੂਚਨਾ ਉਸਨੂੰ ਸਿਵਲ ਸਰਜਨ, ਫਰੀਦਕੋਟ ਦੁਆਰਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਪਤੇ 'ਤੇ ਰਜਿਸਟਰਡ ਡਾਕ ਰਾਹੀਂ ਭੇਜੀ ਗਈ ਸੀ ਪਰ ਉਸ ਨੇ ਪੱਤਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਹੋਏ ਅਤੇ ਇਹ ਰਿਪੋਰਟਾਂ ਲੈ ਕੇ ਸਿਵਲ ਸਰਜਨ ਦੇ ਦਫਤਰ ਨੂੰ ਵਾਪਸ ਭੇਜ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਵਾਰ-ਵਾਰ ਸੰਪਰਕ ਕਰਨ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਟੀਆਰਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਾਲ ਮੁਲਾਕਾਤ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕੀ। ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਐਕਸ-ਐਮ/1 ਤੋਂ ਐਕਸ. M/4. ਇਹ ਵੀ ਸਬੂਤ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਚਾਰਜਸ਼ੀਟ ਐਕਸ-ਐਮ/5, ਉਸ ਦੇ ਪਤੇ 'ਤੇ ਰਜਿਸਟਰਡ ਡਾਕ ਰਾਹੀਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਭੇਜੀ ਗਈ ਸੀ ਪਰ ਉਹ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਹੋਈ ਸੀ ਅਤੇ ਇੱਕ ਰਿਪੋਰਟ ਦੇ ਨਾਲ ਵਾਪਸ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਾਰ-ਵਾਰ ਸੰਪਰਕ ਕਰਨ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਮੁਲਾਕਾਤ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕੀ। Ex-M/7 ਅਤੇ Ex-M/8 ਦੇ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਸਾਬਤ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਅਜੀਤ, ਜਲੰਧਰ, ਮਿਤੀ 29 ਦਸੰਬਰ, 1986 ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਿਤ ਕਰਕੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। -ਐਮ/10 ਸਾਬਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਡਾ: ਪ੍ਰਿਥੀਪਾਲ ਸਿੰਘ, ਡਿਪਟੀ ਡਾਇਰੈਕਟਰ (ਐਮ), ਡਾਇਰੈਕਟੋਰੇਟ ਬਤੌਰ ਜਾਂਚ ਅਧਿਕਾਰੀ ਅਤੇ ਡਾ: ਪ੍ਰਿਥੀਪਾਲ ਸਿੰਘ ਨੇ ਵੀ 2 ਅਪ੍ਰੈਲ, 1987 ਅਤੇ 4 ਦਸੰਬਰ, 1987 ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤੇ ਸਨ।

ਪਰ ਇਸ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂਚ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਹੋਇਆ ਸੀ ਅਤੇ ਅੰਤ ਵਿਚ ਜਾਂਚ ਇਕਪਾਸੜ ਰੱਖੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦਾ ਦੋਸ਼ੀ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਪੰਜਾਬ ਲੋਕ ਸੇਵਾ ਕਮਿਸ਼ਨ ਤੋਂ ਸਲਾਹ ਲੈਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਪੰਜਾਬ ਨੇ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਸਨ। ਸਰਕਾਰੀ ਹੁਕਮ , ਮਿਤੀ 1 ਜਨਵਰੀ 1990, ਜੋ ਕਿ ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਗਜ਼ਟੀ, ਮਿਤੀ 9 ਫਰਵਰੀ, 1990 ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਿਤ ਕਰਕੇ ਅਧਿਸੂਚਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸਦੀ ਇੱਕ ਕਾਪੀ ਸਾਬਕਾ ਹੈ। M/11

WW1 ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਇਸ ਬਿਆਨ ਵਿੱਚ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸਨੂੰ ਚਾਰਜਸ਼ੀਟ ਦੀ ਇੱਕ ਕਾਪੀ ਮਿਲੀ ਸੀ ਅਤੇ ਫਿਰ ਉਸਨੇ ਇਸਦਾ ਜਵਾਬ ਦਿੱਤਾ ਸੀ। ਉਸ ਨੇ ਅੱਗੇ ਦੱਸਿਆ ਹੈ ਕਿ ਡਾਕਟਰ ਪ੍ਰਿਥੀਪਾਲ ਸਿੰਘ ਨੂੰ ਉਸ ਵਿਰੁੱਧ ਜਾਂਚ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਦੋ ਵਾਰ ਉੱਥੇ ਬੁਲਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ ਪਰ ਕੋਈ ਕਾਰਵਾਈ ਨਹੀਂ ਹੋਈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਉਸ ਅਨੁਸਾਰ ਜਦੋਂ ਉਹ ਤੀਜੀ ਵਾਰ ਜਾਂਚ ਅਧਿਕਾਰੀ ਅੱਗੇ ਪੇਸ਼ ਹੋਣ ਲਈ ਗਿਆ ਸੀ ਤਾਂ ਜਾਂਚ ਅਧਿਕਾਰੀ ਹਾਜ਼ਰ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਦੇ ਸਟੈਨੋ ਵੱਲੋਂ ਉਸ ਨੂੰ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਅਗਲੀ ਤਰੀਕ ਬਾਰੇ ਉਸ ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਪਰ ਉਹ ਨਹੀਂ ਮਿਲਿਆ। ਇਸ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਸੂਚਨਾ। ਉਸ ਦੇ ਬਿਆਨ ਵਿਚ ਇਹ ਵੀ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਜਾਂਚ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਲਈ ਨਹੀਂ ਬੁਲਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਉਸ ਨੂੰ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਦੱਸੇ ਨੋਟਿਸ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਉਸ ਦੀ ਕੋਈ ਨਿੱਜੀ ਸੁਣਵਾਈ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਉਸ ਨੇ ਇਹ ਵੀ ਬਿਆਨ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਅੱਗੇ ਦੋ ਤਿੰਨ ਵਾਰ ਪੇਸ਼ ਹੋ ਚੁੱਕਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸਬੰਧਤ ਸਕੱਤਰ ਨੂੰ ਵੀ ਮਿਲ ਚੁੱਕਾ ਹੈ ਪਰ ਉਸ ਦੀ

ਸੁਣਵਾਈ ਨਹੀਂ ਹੋਈ। ਉਸ ਅਨੁਸਾਰ ਉਸ ਨੇ ਵਿਭਾਗ ਨੂੰ ਜੋ ਪਤਾ ਦਿੱਤਾ ਸੀ, ਉਹ ਸਹੀ ਸੀ ਅਤੇ ਜ਼ਮੀਨ ਔਰਤ ਨੇ ਉਸ ਨੂੰ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੀ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਇਸੇ ਮਕਾਨ ਵਿੱਚ ਸਾਲ 1982 ਤੋਂ ਸਾਲ 1988 ਤੱਕ ਰਹਿ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਉਸਨੇ ਸਬੂਤ ਵਜੋਂ ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਦੁਆਰਾ ਕਥਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਦੀ ਇੱਕ photostat ਕਾਪੀ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਸਕੁੰਤਲਾ ਦੇਵੀ ਨਾਲ ਹਰੀ ਕਿਸ਼ਨ, ਵਾਸੀ ਮਕਾਨ ਨੰ. 1125, ਗਲੀ ਨੰ. 4, ਸਰਕੂਲਰ ਰੋਡ, ਅਬੋਹਰ, ਮਿਤੀ 4 ਫਰਵਰੀ, 1983 ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਕੰਮ ਅਤੇ ਆਚਰਣ ਦੇ ਤਸੱਲੀਬਖਸ਼ ਹੋਣ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਸਾਬਕਾ. ਡਬਲਯੂ/2.

ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਇਹ ਬਿਆਨ ਹਾਲਾਂਕਿ ਜਿਹਾ ਦੇ ਅਧੀਨ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਕਿਉਂਕਿ ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕਾਰਵਾਈ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਮਦਦ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਮੌਜੂਦ ਹੋਰ ਸਬੂਤ ਵੀ ਉਸ ਦੇ ਬਿਆਨ ਦੀ ਸ਼ੱਧਤਾ ਨੂੰ ਝੁਠਲਾਉਂਦੇ ਹਨ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉੱਪਰ ਚਰਚਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਜਾਂਚ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਹੋਇਆ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਵਿਰੁੱਧ ਕਾਰਵਾਈ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ।

ਸਾਬਕਾ ਧਿਰ. ਉਸ ਨੇ ਚਾਰਜਸ਼ੀਟ ਦਾ ਵੀ ਕੋਈ ਜਵਾਬ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਸੀ। ਰਜਿੰਦਰ ਸਿੰਘ, MW/2, ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਬਿਆਨ ਦਾ ਖੰਡਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਉਸ ਦੀ ਜਿਹਾ ਵਿਚ ਅਜਿਹਾ ਕੁਝ ਵੀ ਨਹੀਂ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਇਹ ਸਾਬਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕੇ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਚਾਰਜਸ਼ੀਟ ਦਾ ਕੋਈ ਜਵਾਬ ਦਾਖਲ ਕੀਤਾ ਸੀ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਿਤੀ 'ਤੇ ਜਾਂਚ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪੇਸ਼ ਹੋਇਆ ਸੀ। ਰਜਿੰਦਰ ਸਿੰਘ ਜਿਸ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਇਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਗਵਾਹ ਵਜੋਂ ਪੇਸ਼ ਹੋਇਆ ਸੀ, ਉਸ ਦਿਨ ਸਬੰਧਤ ਰਿਕਾਰਡ ਸਮੇਤ ਹਾਜ਼ਰ ਸੀ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਵੱਲੋਂ ਚਾਰਜਸ਼ੀਟ ਦੇ ਜਵਾਬ ਦੀ ਕੋਈ ਕਾਪੀ ਵੀ ਪੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ। ਜੇਕਰ ਉਸ ਨੇ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਜਵਾਬ ਜਮ੍ਹਾਂ ਕਰਵਾਇਆ ਸੀ, ਤਾਂ ਉਸ ਨੇ ਇਸ ਦੀ ਇਕ ਕਾਪੀ ਖੁਦ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਹੋਵੇਗੀ ਜਾਂ ਉਸ ਨੇ ਉਹੀ ਜਵਾਬ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਤੋਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤਾ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਜੇਕਰ ਉਹ ਜਾਂਚ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪੇਸ਼ ਹੋਇਆ ਸੀ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਸਦੇ ਦੱਸੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਉਸਨੇ ਆਪਣੀ ਜਿਹਾ ਵਿੱਚ ਰਜਿੰਦਰ ਸਿੰਘ, MW2, ਤੋਂ ਇਸ ਬਾਰੇ ਪੁੱਛਣਾ ਸੀ ਪਰ ਉਸਨੇ ਅਜਿਹਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਦੀ ਇਹ ਵੀ ਗੱਲ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵੱਲੋਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਪਤਾ ਸਹੀ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਉਕਤ ਪਤੇ 'ਤੇ ਭੇਜੇ ਗਏ ਪੱਤਰ, ਨੋਟਿਸ ਅਤੇ ਚਾਰਜਸ਼ੀਟ ਦੀ ਡਿਲਿਵਰੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਾਲ 1983 ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਦਾ ਕੰਮ ਅਤੇ ਆਚਰਣ ਤਸੱਲੀਬਖਸ਼ ਰਿਹਾ। ਗੱਲ ਸਿਰਫ ਇਸ ਗੱਲ ਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਖਿਲਾਫ ਕੋਈ ਜਾਂਚ ਹੋਈ ਸੀ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉੱਪਰ ਚਰਚਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਇਹ ਸਿੱਧ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਇੱਕ ਜਾਂਚ ਵਿਧੀਵਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਰੱਖੀ ਗਈ ਸੀ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਆਪਣੇ ਜਾਣੇ-ਪਛਾਣੇ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਹਿੱਸਾ ਨਹੀਂ ਲਿਆ ਸੀ।

ਜਨਵਰੀ, 1985 ਵਿੱਚ ਸੋਧੇ ਗਏ ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸ (ਸਜ਼ਾ ਅਤੇ ਅਪੀਲ) ਰੂਲਜ਼, 1970 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਅਨੁਸਾਰ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਉੱਤੇ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦਾ ਜ਼ਰਮਾਨਾ ਲਗਾਉਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਉਸ ਨੂੰ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਕਰਨ ਦਾ ਮੌਕਾ ਦੇਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਜ਼ਰਮਾਨਾ ਲਾਉਣ ਦੀ ਤਜਵੀਜ਼ ਹੈ। ਹਾਲਾਤ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਉਸ ਦੀ ਨਿੱਜੀ ਸੁਣਵਾਈ ਦੀ ਵੀ ਕੋਈ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਉਸ ਨੇ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਵਿੱਚ ਹਿੱਸਾ ਨਹੀਂ ਲਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਖਾਤੇ 'ਤੇ ਵੀ, ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨਾਲ ਕੋਈ ਨੁਕਸ ਨਹੀਂ ਪਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇੱਥੇ ਇਹ ਵੀ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਇਹ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਜਾਂਚ ਨਿਰਪੱਖ ਅਤੇ ਸਹੀ ਸੀ। ਉਸ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਦੇ ਬਿਆਨ ਵਿੱਚ ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਵੀ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਵੈਸੇ ਵੀ ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਮੌਜੂਦ ਸਬੂਤਾਂ ਤੋਂ ਇਹ ਵੀ ਸਾਬਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬਿਨਾਂ ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਰਿਹਾ ਸੀ |

ਅਤੇ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦਾ ਦੋਸ਼ੀ ਸੀ ਜਿਸ ਲਈ \$iis ਸੇਵਾਵਾਂ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੁਆਰਾ ਬੰਦ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਣੀਆਂ ਸਨ। ਕਾਮੇ ਨੇ ਆਪਣੇ ਬਿਆਨ ਵਿੱਚ, WW1 ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਤੱਥ ਬਾਰੇ ਇੱਕ ਸ਼ਬਦ ਵੀ ਨਹੀਂ

ਕਿਹਾ ਹੈ ਅਤੇ ਬਿਨਾਂ ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਆਪਣੀ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਸਪੱਸ਼ਟੀਕਰਨ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਹੈ। ਇਹ ਵੀ ਉਸ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਸਬੰਧਤ ਅਥਾਰਟੀ ਨੇ ਉਸ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ ਨੂੰ ਗਲਤ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ। ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਇਸ ਗੱਲ ਦਾ ਵੀ ਕੋਈ ਸਬੂਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਨੇ ਜਿਸ ਮਿਆਦ ਲਈ ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਦਿੱਤੀ ਸੀ, ਉਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਪੂਰੀ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ ਉਹ ਆਪਣੀ ਡਿਊਟੀ ਜੁਆਇਨ ਕਰ ਗਿਆ ਸੀ ਜਾਂ ਆਪਣੀ ਤਾਇਨਾਤੀ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਆਪਣੀ ਡਿਊਟੀ ਜੁਆਇਨ ਕਰਨ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਆਪਣੇ ਬਿਆਨ ਵਿੱਚ, asWW1, ਉਸਨੇ ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਵੀ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਕਿ ਉਸਨੇ ਕੋਈ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ੀ ਸਬੂਤ ਪੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਉਸ ਵੱਲੋਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਕੋਈ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧਤਾ ਪੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਉਸ ਦਾ ਇਹ ਬਿਆਨ ਕਿ ਉਹ ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਨੂੰ ਦੋ-ਤਿੰਨ ਵਾਰ ਮਿਲ ਚੁੱਕਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸਕੱਤਰ ਨੂੰ ਵੀ ਮਿਲ ਚੁੱਕਾ ਹੈ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਇਸ ਦਾ ਕੋਈ ਫਾਇਦਾ ਨਹੀਂ ਹੋਇਆ।

ਇਸ ਲਈ, ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਜਾਇਜ਼ ਅਤੇ ਕ੍ਰਮ ਵਿੱਚ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਇਸ ਮੁੱਦੇ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿਚ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਹੈ।

(7) ਅਵਾਰਡ ਦੇ ਉਪਰੋਕਤ ਅੰਸ਼ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਨਾਲ ਪੜ੍ਹਨ ਤੋਂ ਪਤਾ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਵਿਦਵਾਨ ਪ੍ਰੀਜ਼ਾਈਡਿੰਗ ਅਫਸਰ ਨੇ ਬੁਨਿਆਦੀ ਮੁੱਦੇ, ਅਰਥਾਤ, ਜਾਂਚ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੋਈ ਸੀ ਜਾਂ ਨਹੀਂ, ਵੱਲ ਖਿਲਕੁਲ ਵੀ ਧਿਆਨ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ। ਉਸਨੇ ਇਸ ਤੱਥ ਨੂੰ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕੀਤਾ ਕਿ 1970 ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 8 ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੀ ਜਾਂਚ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਪਾਲਣਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਕਿਉਂਕਿ ਮਾਲਕ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਲਗਾਏ ਗਏ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਦੋਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕੋਈ ਸਬੂਤ ਪੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਫਿਰ ਵੀ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਵੱਲੋਂ ਜਾਰੀ ਹੁਕਮ ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਹੀ ਹਨ।

(8) 1970 ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 8(2) ਅਤੇ 14 ਜੋ ਕਿ ਇਸ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਉਠਾਏ ਗਏ ਮੁੱਦਿਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਨਾਲ ਸਿੱਧਾ ਸਬੰਧ ਰੱਖਦੇ ਹਨ:-

ਨਿਯਮ 8(2) “ਜਦੋਂ ਵੀ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਵਾਲੀ ਅਥਾਰਟੀ ਦੀ ਰਾਏ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਜਾਂ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਕਿਸੇ ਦੋਸ਼ ਦੀ ਸੱਚਾਈ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਲਈ ਆਧਾਰ ਹਨ, ਤਾਂ ਉਹ ਖੁਦ ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੇ ਅਧੀਨ ਜਾਂ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਜਾਂਚ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਾਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜਨਤਾ ਦੇ

ਸਰਵੈਂਟਸ (ਇਨਕੁਆਰੀਜ਼) ਐਕਟ, 1850, ਜਿਵੇਂ ਵੀ ਮਾਮਲਾ ਹੋਵੇ, ਇਸਦੀ ਸੱਚਾਈ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਅਥਾਰਟੀ।

XX XX XX

ਨਿਯਮ 14 ਜਾਂਚ ਲਈ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤੀ ਮਿਤੀ 'ਤੇ, ਜ਼ੁਬਾਨੀ ਅਤੇ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ੀ ਸਬੂਤ ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੇ ਲੇਖਾਂ ਨੂੰ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਦੀ ਤਜਵੀਜ਼ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਵਾਲੀ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂ ਉਸ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਜਾਣਗੇ। ਗਵਾਹਾਂ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਾਰੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂ ਤਰਫੋਂ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਅਤੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂ ਉਸ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਅਧਿਕਾਰੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਨੁਕਤੇ 'ਤੇ ਗਵਾਹਾਂ ਤੋਂ ਦੁਬਾਰਾ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ, ਜਿਸ 'ਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਜਿਠ੍ਹਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਪਰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਨਵੇਂ ਮਾਮਲੇ 'ਤੇ, ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਅਥਾਰਟੀ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਨਹੀਂ। ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਅਥਾਰਟੀ ਗਵਾਹਾਂ ਨੂੰ ਅਜਿਹੇ ਸਵਾਲ ਵੀ ਰੱਖ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੋ ਉਹ ਉਚਿਤ ਸਮਝਦਾ ਹੈ।”

(9) ਉੱਪਰ ਦਿੱਤੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦੇ ਦੋਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਦਾ ਬੋਝ ਮਾਲਕ 'ਤੇ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੇ ਲੇਖਾਂ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ। ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੇ ਆਪਣੇ ਉੱਤੇ ਲਗਾਏ ਗਏ ਦੋਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ। ਸਗੋਂ, ਉਸਨੇ ਦੋਸ਼ਾਂ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਛੁੱਟੀ ਦੇਣ ਲਈ ਉਸਦੀ ਅਰਜ਼ੀ ਅਜੇ ਵੀ ਪੈਂਡਿੰਗ ਹੈ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਆਪਣੀ ਧੀ ਦੀ ਬਿਮਾਰੀ ਅਤੇ ਹੋਰ ਪਰਿਵਾਰਕ ਹਾਲਾਤਾਂ ਕਾਰਨ ਲੰਬੀ ਛੁੱਟੀ ਦੇਣ ਦੀ ਅਰਦਾਸ ਵੀ ਕੀਤੀ। ਬਦਕਿਸਮਤੀ ਨਾਲ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਪ੍ਰੀਜ਼ਾਈਡਿੰਗ ਅਫਸਰ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦੇ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਹੇ। ਇਸ ਦੀ ਬਜਾਏ, ਉਸਨੇ ਜਾਂਚ ਰਿਪੋਰਟ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ, ਜੋ ਕਿ ਹਰ ਪੱਖੋਂ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਧੂਰਾ ਸੀ ਅਤੇ ਜੋ ਕਿ ਬਹੁਤ ਹੀ ਮਨਮਾਨੇ ਅਤੇ ਅਜੀਬ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਸਿਰਫ ਇਸ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਜਾਂਚ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਹੋਇਆ ਸੀ। ਇਹ ਪਹੁੰਚ, ਸਾਡੀ ਮੰਨੀ ਜਾਂਦੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ, ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਗਲਤ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਕਾਨੂੰਨ ਦਾ ਇੱਕ ਨਿਬੇੜਾ ਸਿਧਾਂਤ ਹੈ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਦੋਸ਼ੀ ਜਾਂਚ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਹਿੱਸਾ ਨਹੀਂ ਲੈਂਦਾ, ਵਿਭਾਗ ਨੂੰ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦੇ ਦੋਸ਼ ਨੂੰ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਲਈ ਸਬੂਤ ਪੇਸ਼ ਕਰਨੇ ਪੈਂਦੇ ਹਨ। ਮੰਨਿਆ, ਅਜਿਹਾ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਲਈ, ਸਾਡੇ ਕੋਲ ਇਹ ਮੰਨਣ ਦੀ ਥੋੜੀ ਜਿਹੀ ਵੀ ਝਿਜਕ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਜਾਂਚ ਦੀ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਦੇ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਦਰਜ ਕੀਤੀ ਗਈ ਖੋਜ ਨਾ ਸਿਰਫ ਗਲਤ ਹੈ, ਬਲਕਿ ਵਿਗੜਦੀ ਹੈ।

(10) ਸਾਨੂੰ ਸ਼੍ਰੀ ਸਿੱਬਲ ਦੀ ਇਸ ਦਲੀਲ ਵਿੱਚ ਵੀ ਸਾਰਥਕਤਾ ਮਿਲਦੀ ਹੈ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ 1957 ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 11-ਏ ਦੇ ਅਧੀਨ ਇਸ ਵਿੱਚ ਨਿਯਤ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਨਾ ਕਰਕੇ ਗੰਭੀਰ ਗਲਤੀ ਕੀਤੀ ਹੈ। 15 ਦਸੰਬਰ, 1971 ਤੋਂ 1947 ਦੇ ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਧਾਰਾ 11-ਏ ਪਾਈ ਗਈ ਸੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦੀ ਸੀਮਾ ਦਾ ਸੰਕੇਤ ਦਿੱਤਾ ਸੀ।

ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਅਤੇ ਨੈਸ਼ਨਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਵੱਲੋਂ ਇੰਡੀਅਨ ਆਇਰਨ ਐਂਡ ਸਟੀਲ ਕੰਪਨੀ ਲਿਮਿਟਡ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਦੁਆਰਾ ਦੋਸ਼ੀ ਪਾਏ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਅਤੇ ਸਜ਼ਾ ਦੀ ਮਾਤਰਾ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਦੇਣ ਲਈ ਬਨਾਮ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਕਾਮੇ : (1); ਪੰਜਾਬ ਨੈਸ਼ਨਲ ਬੈਂਕ ਲਿਮਿਟਡ ਬਨਾਮ ਇਸ ਦੇ ਵਰਕਰ (2), ਰਿਟਜ਼ ਥੀਏਟਰ (ਪੀ) ਲਿਮਿਟਡ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਬਨਾਮ ਇਸ ਦੇ ਵਰਕਰ (3) ਅਤੇ ਮੈਸਰਜ਼ ਹਿੰਦ ਕੰਸਟਰਕਸ਼ਨ ਐਂਡ ਇੰਜੀਨੀਅਰਿੰਗ ਕੰਪਨੀ ਲਿਮਿਟਡ ਬਨਾਮ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ (4)। ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਾਂ ਨੇ ਮੰਨਿਆ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ/ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਅਪੀਲ ਦੀ ਅਦਾਲਤ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਅਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਆਪਣਾ ਫੈਸਲਾ ਨਹੀਂ ਬਦਲ ਸਕਦਾ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਹ ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਕਰੇਗਾ ਜਿੱਥੇ ਮਾਲਕ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਚੰਗੇ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਦੀ ਘਾਟ ਹੈ ਜਾਂ ਜਿੱਥੇ ਮਾਲਕ ਪੀੜਤ ਹੋਣ ਜਾਂ ਅਨੁਚਿਤ ਕਿਰਤ ਅਭਿਆਸ ਜਾਂ ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦਾ ਦੋਸ਼ੀ ਹੈ ਜਾਂ ਜਿੱਥੇ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਲਗਾਈ ਗਈ ਸਜ਼ਾ ਖਾਸ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਹੈਰਾਨਕੁਨ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਨੁਪਾਤਕ ਹੈ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਆਚਰਣ ਅਤੇ ਪਿਛਲਾ ਰਿਕਾਰਡ।

(11) ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਗਠਿਤ ਨਿਰਣਾਇਕ ਅਥਾਰਟੀਆਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਬਾਰੇ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਨ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ, ਧਾਰਾ 11-ਏ ਜੋੜਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 11-ਏ ਨੂੰ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਖਿੱਲ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਵਸਤੂਆਂ ਅਤੇ ਕਾਰਨਾਂ ਦਾ ਬਿਆਨ ਹੇਠਾਂ ਪੜ੍ਹਿਆ ਗਿਆ ਹੈ:

“ਇੰਡੀਆ ਆਇਰਨ ਐਂਡ ਸਟੀਲ ਕੰਪਨੀ ਲਿਮਿਟਡ ਬਨਾਮ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਵਰਕਰ (ਸੁਪੈਰਾ) ਵਿੱਚ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ, ਡਿਸਚਾਰਜ ਕਰਨ ਜਾਂ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਦੇਣ ਦੀ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨੂੰ ਵਿਚਾਰਦੇ ਹੋਏ, ਦੇਖਿਆ ਹੈ ਕਿ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ' ਦੁਰਵਿਹਾਰ 'ਤੇ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਅਪੀਲ ਦੀ ਅਦਾਲਤ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਲਈ ਆਪਣੇ ਫੈਸਲੇ ਦੀ ਥਾਂ ਨਹੀਂ ਲੈਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਉਦੋਂ ਹੀ ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਕਰੇਗਾ ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਪੱਖ ਤੋਂ ਨੇਕ ਵਿਸ਼ਵਾਸ, ਪੀੜਤ, ਅਨੁਚਿਤ ਕਿਰਤ ਅਭਿਆਸ ਆਦਿ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਪ੍ਰਬੰਧਨ।” ਇੰਟਰਨੈਸ਼ਨਲ ਲੇਬਰ ਆਰਗੇਨਾਈਜ਼ੇਸ਼ਨ ਨੇ ਜੂਨ, 1963 ਵਿੱਚ ਅਪਣਾਏ ਗਏ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀ ਪਹਿਲਕਦਮੀ 'ਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਬਾਰੇ ਆਪਣੀ

ਸਿਫਾਰਸ਼ (ਨੰਬਰ 119) ਵਿਚ ਇਹ ਸਿਫਾਰਸ਼ ਕੀਤੀ ਹੈ ਕਿ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਤੋਂ ਦੁਖੀ ਹੋਏ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਹੋਰਾਂ ਵਿਚ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਅਪੀਲ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। , ਇੱਕ ਨਿਰਪੱਖ ਸੰਸਥਾ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇੱਕ ਸਾਲਸ, ਇੱਕ ਅਦਾਲਤ, ਇੱਕ ਸਾਲਸੀ ਕਮੇਟੀ ਜਾਂ ਇੱਕ ਸਮਾਨ ਬਾਡੀ ਨੂੰ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਸਬੰਧਿਤ ਨਿਰਪੱਖ ਸੰਸਥਾ ਨੂੰ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

- | | | | | |
|-----|-------|------|------|-----|
| (1) | ਏਆਈਆਰ | 1958 | ਐਸਸੀ | 130 |
| <2) | ਏਆਈਆਰ | 1960 | ਐਸਸੀ | 160 |
| (3) | ਏਆਈਆਰ | 1963 | ਐਸਸੀ | 295 |
| (4) | ਏਆਈਆਰ | 1965 | ਐਸਸੀ | 917 |

ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਕਾਰਨ ਅਤੇ ਕੇਸ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੋਰ ਸਥਿਤੀਆਂ ਅਤੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣ 'ਤੇ ਫੈਸਲਾ ਦੇਣ ਲਈ। ਇੰਟਰਨੈਸ਼ਨਲ ਲੇਬਰ ਆਰਗੇਨਾਈਜ਼ੇਸ਼ਨ ਨੇ ਅੱਗੇ ਸਿਫਾਰਸ਼ ਕੀਤੀ ਹੈ ਕਿ ਨਿਰਪੱਖ ਸੰਸਥਾ ਨੂੰ ਸ਼ਕਤੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ (ਜੇਕਰ ਇਹ ਪਤਾ ਲਗਦੀ ਹੈ ਕਿ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਗੈਰ-ਵਾਜ਼ਬ ਸੀ) ਤਾਂ ਕਿ ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਬਿਨਾਂ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤੇ ਉਜਰਤਾਂ ਨਾਲ ਬਹਾਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ, ਉਚਿਤ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ ਜਾਂ ਕੁਝ ਹੋਰ ਰਾਹਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ। ਇਹਨਾਂ ਸਿਫਾਰਸ਼ਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ "ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਨਿਰਣਾਇਕ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਸੀਮਤ ਨਹੀਂ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕੋਲ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਕਤੀ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਕਿਤੇ ਵੀ ਡਿਸਚਾਰਜ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਅਜਿਹੇ ਨਿਯਮ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਅਤੇ ਸਿੱਧੀ ਬਹਾਲੀ - ਜੇ ਕੋਈ ਹੋਵੇ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਹ ਉਚਿਤ ਸਮਝਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਜਿਹੀਆਂ ਹੋਰ ਰਾਹਤਾਂ ਦੇਣੇ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕੇਸ ਦੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਡਿਸਚਾਰਜ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਬਦਲੇ ਕਿਸੇ ਵੀ 'ਘੱਟ ਸਜ਼ਾ' ਦਾ ਅਵਾਰਡ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ . ਇਸ ਮੰਤਵ ਲਈ, ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਨਵਾਂ S. 11(A) ਪਾਉਣ ਦਾ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਹੈ"

(12) ਸੈਕਸ਼ਨ 11A ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਅਤੇ ਦਾਇਰੇ ਨੂੰ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਵਰਕਮੈਨ ਆਫ ਮਾਊਂਟ ਫਾਇਰਸਟੋਨ ਟਾਇਰ ਐਂਡ ਰਬੜ ਕੰਪਨੀ ਬਨਾਮ ਦਿ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ (5) ਵਿੱਚ ਵਿਚਾਰਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਸਭ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ/ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕਾਨੂੰਨ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ। ਇਸਨੇ ਵਸਤੂਆਂ ਅਤੇ ਕਾਰਨਾਂ ਦੇ ਬਿਆਨ ਦਾ ਵੀ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ ਫਿਰ ਇਹ ਕਹਿਣਾ ਅੱਗੇ ਵਧਾਇਆ:-

"ਇਬਜੈਕਟ ਇਹ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕੋਲ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਕਤੀ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਜਿੱਥੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋਵੇ, ਡਿਸਚਾਰਜ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਇੱਕ ਪਾਸੇ ਕਰਨ ਅਤੇ ਸਿੱਧੀ ਬਹਾਲੀ ਜਾਂ ਕੋਈ ਘੱਟ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।"

ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸ਼ਾਸਕਾਂ ਨੇ ਅੱਗੇ ਕਿਹਾ ਕਿ, "ਸਾਡੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ, ਧਾਰਾ ਦਾ ਸਿਰਫ ਪੜ੍ਹਨਾ ਵੀ ਇਹ ਸੰਕੇਤ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਤਬਦੀਲੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ।"

(13) ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਮਾਲਕਾਂ ਨੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਮਾਲਕਾਂ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਝਗੜਿਆਂ ਨੂੰ ਦੋਖਿਆ, ਭਲਾਈ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਕੁਝ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਧਾਰਾ 11-ਏ ਦੇ ਬਾਅਦ ਵੀ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ

(5) ਏਆਈਆਰ 1973 ਐਸਸੀ 1227

ਘਰੇਲੂ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਦੀ ਕਾਨੂੰਨੀਤਾ ਅਤੇ ਵੈਧਤਾ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸਬੂਤ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜੇਕਰ ਇੱਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਅੱਗੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਸਬੂਤਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ 'ਇੱਕ ਜਾਂ ਦੂਜੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਸਿੱਟੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਜਿੱਥੇ ਇੱਕ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦਾ ਪਤਾ ਲਗਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਇੱਕ ਢੁਕਵੇਂ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਉਸ ਖੋਜ ਤੋਂ ਵੱਖਰਾ ਹੋਣ ਅਤੇ ਇਹ ਮੰਨਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਹੈ ਕਿ ਕੋਈ ਵੀ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਸਾਬਤ ਨਹੀਂ ਹੋਇਆ ਹੈ। ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਅੱਗੇ ਕਿਹਾ:-

"ਇਹ ਯਾਦ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਇਹ ਮੰਨ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਜ਼ਾ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ

ਦੇਸ਼ ਲਗਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਸਾਬਤ ਹੋਇਆ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਡਿਸਚਾਰਜ 'ਤੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਵਾਰੰਟੀ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਇਹ ਵੀ ਮੰਨ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਡਿਸਚਾਰਜ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਓਇਡਰ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਕਥਿਤ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ, ਖੁਦ ਸਬੂਤ ਦੁਆਰਾ ਸਥਾਪਿਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਸਿੱਟੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਣ ਲਈ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਲਈ ਸਬੂਤਾਂ ਦੀ ਮੁੜ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨੀ ਪਵੇਗੀ। ਅੰਤ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਮੰਨ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਖੁਦ ਸਾਬਤ ਨਹੀਂ ਹੋਇਆ ਹੈ ਜਾਂ ਇਹ ਕਿ ਸਾਬਤ ਹੋਇਆ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਡਿਸਚਾਰਜ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਦੀ ਵਾਰੰਟੀ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਇਸੇ ਲਈ, ਸਾਡੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਧਾਰਾ 11-ਏ ਹੁਣ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਸਬੂਤਾਂ ਵਿੱਚ ਜਾਣ ਅਤੇ ਇਹਨਾਂ ਦੋਵਾਂ ਨੁਕਤਿਆਂ 'ਤੇ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਕਰਨ ਦਾ ਪੂਰਾ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਹੁਣ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦਾ ਸਬੂਤਾਂ ਦੀ ਮੁੜ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਸਿੱਟੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਇਸ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਇਸ ਨੂੰ ਉਸ ਵਿਵਾਦ 'ਤੇ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਮਾਲਕ ਘਰੇਲੂ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਵਿੱਚ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਦਰਜ ਕੀਤੇ ਗਏ ਨਤੀਜਿਆਂ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਸਬੂਤਾਂ ਦੀ ਕਦਰ ਕਰਨ ਅਤੇ ਦੋਸ਼ੀ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਆਪਣੇ ਸਿੱਟੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਣ ਦੀ ਅਜਿਹੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨੂੰ ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਵਿੱਚ ਮਾਨਤਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜਦੋਂ ਇਹ ਪਹਿਲੀ ਵਾਰ ਕਿਸੇ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਦੋਵੇਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਨੂੰ ਹੁਣ ਸੈਕਸ਼ਨ 11-A ਦੁਆਰਾ ਬਰਾਬਰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ।

(14) ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਸ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਧਾਰਾ 11-ਏ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੁਆਰਾ ਲਗਾਈ ਗਈ ਸਜ਼ਾ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਦੇਣ ਦੀ ਕੋਈ ਸ਼ਕਤੀ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਸਾਬਤ ਹੋਏ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖਣਾ ਪੈਂਦਾ ਸੀ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਇਹ ਸਖ਼ਤ ਸੰਕੋਤ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦਾ, ਪਰ, ਧਾਰਾ 11-ਏ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਭਾਵੇਂ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਸਾਬਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੋਵੇ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੀ ਰਾਏ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਕਾਰਜ ਲਈ ਡਿਸਚਾਰਜ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਇਹ ਮੰਨ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਾਬਤ ਹੋਇਆ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਡਿਸਚਾਰਜ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਜੁਰਮਾਨਾ ਲਗਾਉਣ ਦੀ ਵਾਰੰਟੀ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਅਜਿਹੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਘੱਟ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ।

(15) ਪੈਰਾਫ 45 ਈਓਫ ਚੈ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਵਿਧਾਨ ਸਭਾ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਵਿਦਾਇਗੀ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਲਿਆ ਹੈ, ਕੁਝ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਕਾਨੂੰਨ ਹੈ ਕਿ ਪਹਿਲੀ ਵਾਰ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਹਨ। ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਕਰੋ ਕਿ ਕੀ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਸਾਬਤ ਹੋਇਆ ਹੈ। ਇਹ ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਦੋਂ ਵੀ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਰੱਖੀ ਗਈ ਜਾਂਚ ਵਿੱਚ ਖੋਜਾਂ ਨੂੰ ਦਰਜ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੋਵੇ। ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਲਗਾਈ ਗਈ ਸਜ਼ਾ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਦੇਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਵੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 11-ਏ ਦਾ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਨਾ ਕਿਸੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ, ਸਜ਼ਾ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਰਾਹਤ ਉਸ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਮੌਜੂਦ ਰਿਕਾਰਡ ਸਮੱਗਰੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਹੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ। ਪੈਰਾ 48 ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਾਂ ਨੇ ਅੱਗੇ ਦੇਖਿਆ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਇੱਕ ਉਚਿਤ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਖੋਜ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕੋਲ ਮਾਲਕ ਤੋਂ ਵੱਖ ਹੋਣ ਅਤੇ ਸਜ਼ਾ ਨੂੰ ਘਟਾਉਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਹੈ। ਨਿਰਣੇ ਦੇ ਪੈਰਾ 58 ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਾਂ ਨੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਨਿਰੀਖਣ ਕਰਕੇ ਇਸ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਨੂੰ ਦੁਬਾਰਾ ਦੁਹਰਾਇਆ:-

“ਅਸੀਂ ਧਾਰਾ 11-ਏ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਬਾਰੇ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਆਪਣਾ ਵਿਚਾਰ ਪ੍ਰਗਟ ਕਰ ਚੁੱਕੇ ਹਾਂ। ਅਸੀਂ ਮੰਨਿਆ ਹੈ ਕਿ ਪਿਛਲੇ ਕਾਨੂੰਨ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਜਿੱਥੇ ਘਰੇਲੂ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਕੁਝ ਖਾਸ ਹਾਲਾਤਾਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਖੋਜ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਦੇਣ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਸਥਿਤੀ ਅੱਗੇ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕਿਸੇ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਲਗਾਈ ਗਈ ਸਜ਼ਾ ਵਿੱਚ ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੋਵਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਜਿੱਥੇ ਸਹੀ ਘਰੇਲੂ ਜਾਂਚ ਵਿੱਚ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਸਥਾਪਨਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੋਵੇ ਅਤੇ ਅਜਿਹੇ ਕੇਸਾਂ ਵਿੱਚ ਵੀ ਜਿੱਥੇ

ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਅਜਿਹੇ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਸਾਹਮਣੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਬੂਤਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸਾਬਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੋਵੇ। ਇਹ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੀਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ 'ਤੇ ਇਨ੍ਹਾਂ ਸੀਮਾਵਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਮੁੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਮਾਨਤਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਅਤੇ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਕਾਰਜਾਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਸੀ। ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕਿ ਕਾਨੂੰਨ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਨੇ ਇੱਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਮਾਨਤਾ ਦਿੱਤੀ ਸੀ। ਅਸੀਂ ਦੱਸਿਆ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਹੁਣ ਧਾਰਾ 11 ਦੇ ਦੁਆਰਾ ਬਦਲ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਸ ਧਾਰਾ ਦਾ ਨਿਯੋਕਤਾ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਘਟਾ ਕੇ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਬਦਲਣ ਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਪਹਿਲੀ ਵਾਰ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕਿਸੇ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਖੋਜ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਲਗਾਈ ਗਈ ਸਜ਼ਾ ਦੋਵਾਂ 'ਤੇ ਵੱਖਰਾ ਹੋਵੇ, "

(16) 1994 ਦੇ CWP ਨੰਬਰ 11456 ਵਿੱਚ ਪੈਪਸੂ ਰੋਡ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ, ਪਟਿਆਲਾ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਪ੍ਰਿੰਜਾਈਡਿੰਗ ਫਫਸਰ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਜਲੰਧਰ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਨੇ 23 ਨਵੰਬਰ, 1994 ਨੂੰ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੀ ਸਮੀਖਿਆ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਰੱਖੇ:

“ਸੈਕਸ਼ਨ 11-ਏ ਅਧੀਨ ਆਪਣੀਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ/ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਪਹਿਲੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਜਾਂਚ ਦੀ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਦੇ ਸਵਾਲ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ, ਇਹ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਾਂਚ ਨਿਰਪੱਖ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਤਾਂ ਮਾਲਕ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਲਈ ਸਬੂਤ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦੇਣ ਲਈ ਬੇਨਤੀ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਉਸ ਘਟਨਾ ਵਿੱਚ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਬਚਾਅ ਵਿੱਚ ਗਵਾਹੀ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਦਾ ਮੌਕਾ ਵੀ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਦੋਵਾਂ ਕਿਸਮਾਂ ਦੇ ਕੇਸਾਂ ਵਿੱਚ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਜਾਂਚ ਨਿਰਪੱਖ ਮੰਨੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਜਿੱਥੇ ਇਸ ਨੂੰ ਬੇਇਨਸਾਫੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੇ ਸਮਰਥਨ ਵਿੱਚ ਸਬੂਤ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਦਾ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਸਬੂਤਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨੀ ਪੈਂਦੀ ਹੈ। ਅਤੇ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਦੋਸ਼ਾਂ 'ਤੇ ਆਪਣੀ ਖੁਦ ਦੀ ਖੋਜ ਨੂੰ ਰਿਕਾਰਡ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਇਹ ਮੰਨਦਾ ਹੈ ਕਿ ਗਲਤ ਵਿਵਹਾਰ ਸਾਬਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਸ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਕੀ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਲਗਾਈ ਗਈ ਸਜ਼ਾ ਜਾਇਜ਼ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਅਜਿਹਾ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਆਦਿ ਨੂੰ ਪੂਰੇ ਰਿਕਾਰਡ ਦੀ ਘੋਖ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਪਿਛਲੀ ਸਜ਼ਾ, ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਹੋਵੇ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ, ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਲੰਬਾਈ ਅਤੇ ਉਦਯੋਗ/ਸੇਵਾ 'ਤੇ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ ਅਤੇ ਫਿਰ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਸਜ਼ਾ ਬੇਇਨਸਾਫੀ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਇਸਦਾ ਸਿੱਟਾ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਹੈ, ਤਾਂ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸਜ਼ਾ ਨੂੰ ਘੱਟ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਨਾਲ ਬਦਲ ਸਕਦੀ ਹੈ।”

(17) CWPN ਵਿੱਚ 3307 ਆਫ਼ 1989 ਮੰਗਤ ਰਾਏ ਬਨਾਮ ਪੈਪਸੂ ਰੋਡ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ, 8 ਜਨਵਰੀ, 1998 ਨੂੰ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਧਾਰਾ 11-ਏ ਦੇ ਦਾਇਰੇ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਸਿਧਾਂਤ ਰੱਖੇ:-

“ਇਨ੍ਹਾਂ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਅਤੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟਾਂ ਨੇ ਵਿਭਾਗੀ/ਘਰੇਲੂ ਜਾਂਚ ਦੀ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਮੁੱਦੇ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਲਈ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 11-ਏ ਅਧੀਨ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟਾਂ/ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲਾਂ ਨੂੰ ਵਿਧਾਨਿਕ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮਾਨਤਾ ਦਿੱਤੀ ਹੈ। ਅਜਿਹੀ ਜਾਂਚ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਦਰਜ ਕੀਤੇ ਗਏ ਨਤੀਜਿਆਂ ਦੇ ਗੁਣ ਅਤੇ ਸਜ਼ਾ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਮੁੱਦੇ। ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੇ ਲਗਾਤਾਰ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉਚਿਤ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਅਤੇ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸਜ਼ਾ ਨੂੰ ਘੱਟ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਨਾਲ ਬਦਲ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਦਿੱਤੇ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਬਾਹਰਮੁਖੀ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ 'ਤੇ ਇਹ ਸਾਹਮਣੇ ਆਉਂਦਾ ਹੈ।

ਇਹ ਸਿੱਟਾ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸਜ਼ਾ ਬੇਇਨਸਾਫੀ ਜਾਂ ਹੈਰਾਨ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਅਸਪਸ਼ਟ ਜਾਂ ਬੇਲੋੜੀ ਸਖ਼ਤ ਹੈ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕਿਨ੍ਹਾਂ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸਜ਼ਾ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ ਇਹ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕੋਈ ਸਖ਼ਤ ਅਤੇ ਤੇਜ਼ ਨਿਯਮ ਨਹੀਂ ਬਣਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

(18) ਜੇਕਰ ਅਸੀਂ ਧਾਰਾ 11-ਏ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਅਤੇ ਦਾਇਰੇ 'ਤੇ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਅਤੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੀ ਰੋਸ਼ਨੀ ਵਿੱਚ ਅਯੋਗ ਅਵਾਰਡ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰੀਏ, ਤਾਂ ਇਹ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਸੈਕਸ਼ਨ ਦੇ ਅਧੀਨ ਆਪਣੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਹੀ ਹੈ। 11-ਏ. ਸਿੱਖਿਅਤ ਪ੍ਰੀਜ਼ਾਈਡਿੰਗ ਅਫਸਰ ਨੇ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਬਿਲਕੁਲ ਵੀ ਵਿਚਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਕਿ ਕੀ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਲਗਾਈ ਗਈ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਜਾਇਜ਼ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ ਅਤੇ ਕੀ ਕੋਈ ਹੋਰ ਸਜ਼ਾ ਨਿਆਂ ਦੇ ਅੰਤ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੀ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਪੁਰਾਣੇ ਰਿਕਾਰਡ, ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਲੰਬਾਈ ਅਤੇ ਸੇਵਾ 'ਤੇ ਉਸਦੇ ਕਥਿਤ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨੂੰ ਬਿਲਕੁਲ ਵੀ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ।

(19) ਉਪਰੋਕਤ ਚਰਚਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ, ਅਸੀਂ ਮੰਨਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਧਾਰਾ 11-ਏ ਦੇ ਅਧੀਨ ਇਸ ਵਿੱਚ ਨਿਯਤ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਹਿਣ ਕਾਰਨ ਅਤੇ ਇਹ ਵੀ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕਿ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਗਲਤੀ ਤੋਂ ਪੀੜਤ ਹੈ। ਇਸ ਦੇ ਚਿਹਰੇ 'ਤੇ.

(20) ਸਿੱਟੇ ਵਜੋਂ, ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। 13 ਫਰਵਰੀ, 1996 ਦੇ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਅਨੁਸਾਰ ਨਵੇਂ ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਕੇਸ ਨੂੰ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਭੇਜ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਬਠਿੰਡਾ ਨੂੰ ਇਸ ਹੁਕਮ ਦੀ ਤਸਦੀਕਸ਼ੁਦਾ ਕਾਪੀ ਮਿਲਣ ਦੇ 6 ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੇ ਅੰਦਰ-ਅੰਦਰ ਕਾਰਵਾਈ ਪੂਰੀ ਕਰਨ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਹਨ।

(21) ਰਜਿਸਟਰੀ ਨੂੰ ਹੁਕਮ ਦੀ ਕਾਪੀ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਬਠਿੰਡਾ ਨੂੰ ਭੇਜਣ ਲਈ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ।

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।

ਗੁਲਜ਼ੇਬਾ

ਜੇ. ਐੱਸ. ਟੀ

ਸਤ ਪਾਲ ਜੇ

ਸਤੀਸ਼ ਭਾਰਦਵਾਜ਼ - ਪਟੀਸ਼ਨਰ,

ਬਨਾਮ

ਧਨੀ ਰਾਮ ਅਤੇ ਹੋਰ।— ਉੱਤਰਦਾਤਾ।

ਸੀਆਰ ਨੰਬਰ 2084 ਆਫ 1997

9 ਫਰਵਰੀ, 1998

ਸਿਵਲ ਪ੍ਰੋਸੀਜਰ ਕੋਡ, 1908—ਆਰਡਰ 23 ਆਰ.ਐਲ. 7-ਮੁਕੱਦਮੇ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ -
ਅਪੀਲ ਦਾਇਰ - ਮੁਦਈ ਨੇ ਇਜਾਜ਼ਤ ਮੰਗਣ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ