

ਤੇਜਿੰਦਰ ਸਿੰਘ ਢੀਡਸਾ ਜੇ.

ਗੁਰੂ ਨਾਨਕ ਦੇਵ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ, ਅੰਮ੍ਰਿਤਸਰ - ਪਟੀਸ਼ਨਰ

ਬਨਾਮ

**ਪ੍ਰਧਾਨ ਅਧਿਕਾਰੀ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਅੰਮ੍ਰਿਤਸਰ
ਅਤੇ ਹੋਰ - ਉੱਤਰਦਾਤਾ**

1993 ਦਾ CWP ਨੰ. 5815

ਫਰਵਰੀ 13, 2015

ਭਾਰਤ ਦਾ ਸੰਵਿਧਾਨ, 1950 - ਅਨੁਛੇਦ 226 - ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 - ਐੱਸ. 17(ਬੀ) ਅਤੇ 25 ਐੱਫ - ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ - ਮੁਆਵਜ਼ਾ - ਵਰਕਮੈਨ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਵਿੱਚ ਮੁੱਖ ਚੌਕੀਦਾਰ ਸੀ - ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਦੁਆਰਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਤਿੰਨ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਅਚਨਚੇਤ ਛੁੱਟੀ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ - ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਨਜ਼ਦੀਕੀ ਰਿਸ਼ਤੇਦਾਰ ਦੁਆਰਾ ਛੁੱਟੀ ਵਧਾਉਣ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀਆਂ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ - ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਬਿਮਾਰ ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਵੀ ਅਰਜ਼ੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ - ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਨੇ ਛੁੱਟੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ - ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਨੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਡਿਊਟੀ 'ਤੇ ਵਾਪਸ ਆਉਣ ਲਈ ਨੋਟਿਸ ਭੇਜਿਆ - ਜਦੋਂ ਉਸਨੇ ਰਿਪੋਰਟ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ, ਤਾਂ ਅਸਾਮੀ ਖਾਲੀ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕੀਤੀ ਗਈ - ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਅਤੇ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ ਵਾਪਿਸ ਉਜਰਤਾਂ - ਫਤਿਆ ਗਿਆ, ਕਿ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਅਣਅਧਿਕਾਰਤ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਦੇ ਦੋਸ਼ 'ਤੇ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਦੁਆਰਾ ਕੋਈ ਜਾਂਚ ਸ਼ੁਰੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ - ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਨੇ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਬਦਲੇ ਨੋਟਿਸ ਜਾਂ ਗ੍ਰਾਂਟ ਤਨਖਾਹ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂ ਛੁੱਟੀ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਜਾਰੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ - ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੀ ਖੋਜ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ - ਕਿਉਂਕਿ ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਮਿਆਦ ਪੁੱਗ ਚੁੱਕੀ ਸੀ, ਰੁਪਏ ਦਾ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਮਜ਼ਦੂਰ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਾਰਸਾਂ ਨੂੰ 3 ਲੱਖ ਰੁਪਏ ਦਿੱਤੇ ਗਏ।

ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਸੇਵਾਕਾਲ ਨੂੰ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ ਸੀ। ਮੰਨਿਆ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਦਾ ਰੈਗੂਲਰ ਅਤੇ ਪੱਕਾ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਸੀ। ਇਹ ਤੱਥ ਵੀ ਮੰਨਣਯੋਗ ਸਥਿਤੀ ਹੈ ਕਿ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਵੱਲੋਂ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਅਣਅਧਿਕਾਰਤ ਗੈਰ-ਹਾਜ਼ਰੀ ਦੇ ਦੋਸ਼ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਜਾਂਚ ਸ਼ੁਰੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਅਤੇ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ। ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੇ ਨਿਪਟਾਰੇ ਲਈ ਅਤੇ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਜਾਂਚ ਦਾ ਸਹਾਰਾ ਲਏ ਉਸ ਦੇ ਕਾਰਜਕਾਲ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਸਥਾਈ ਆਦੇਸ਼ਾਂ/ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ/ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਵੱਲੋਂ ਤੁਰੰਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ।

(ਪੈਰਾ ੯)

ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਇਹ ਵੀ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ 2-12-1981 ਨੂੰ ਫੈਸਲਾ ਲੈਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਨੇ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਬਦਲੇ ਕੋਈ ਨੋਟਿਸ ਜਾਂ ਗ੍ਰਾਂਟ ਤਨਖਾਹ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂ

(Tejinder Singh Dhindsa, J.)

ਛਾਂਟੀ ਜਾਰੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ।

ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮੁਆਵਜ਼ਾ. ਅਜਿਹੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ, ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-F ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਇਪਗਨਡ ਅਵਾਰਡ ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਕੀਤੀ ਗਈ ਖੋਜ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਦਖਲ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ ਅਤੇ ਅਜਿਹੀ ਖੋਜ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

(ਪੈਰਾ 10)

ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇੱਕ ਮੁੱਦਾ ਜਿਸ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ, ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਅਤੇ ਪੂਰੀ ਬੈਕ ਵੇਜ ਦੇ ਨਾਲ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਰਾਹਤ ਦੇਣ ਵਿੱਚ ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਵਿਵੇਕ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਹੈ।

(ਪੈਰਾ 11)

ਅੱਗੋਂ ਇਹ ਵੀ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਕਿ ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਦਰਜ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ ਤੋਂ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੋ ਜਾਵੇਗਾ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੁਆਰਾ ਰੱਖੀ ਗਈ ਪੋਸਟ ਨੂੰ ਮਿਤੀ 2-12-1981 ਨੂੰ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਖਾਲੀ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਫਿਰ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਉਠਾਇਆ ਸੀ। ਮਿਤੀ 15-9-1986 ਨੂੰ ਇੱਕ ਡਿਮਾਂਡ ਨੋਟਿਸ ਦੇਣਾ। ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਸੀਮਾ ਦੀ ਕੋਈ ਮਿਆਦ ਨਿਰਧਾਰਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਪਰ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਵੱਲੋਂ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਛੇੜਨ ਵਿੱਚ ਲਗਭਗ ਪੰਜ ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਦੇਰੀ ਨੂੰ ਕਿਰਤ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ। ਇਹ ਅਵਾਰਡ 15-12-1992 ਨੂੰ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਭਾਵ, ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਤੋਂ ਲਗਭਗ ਗਿਆਰਾਂ ਸਾਲਾਂ ਬਾਅਦ ਪੁਸ਼ਨਾਤਮਕ ਅਸਾਮੀ ਖਾਲੀ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਪਟਾਉਣ ਦੇ ਬਾਅਦ। ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਅੰਤਮ ਵਿਚਾਰ ਲੈਂਦੇ ਸਮੇਂ ਕੁਝ ਦਖਲ ਦੇਣ ਵਾਲੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਨੂੰ ਵੀ ਦੇਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ 31-12-1995 ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪੂਰੀ ਕਰ ਚੁੱਕਾ ਸੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਬਦਕਿਸਮਤੀ ਨਾਲ 2-7-1998 ਨੂੰ ਮੌਤ ਹੋ ਗਈ। ਮੌਜੂਦਾ ਕਾਰਵਾਈ ਹੁਣ ਉਸ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਾਰਸਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਮਿਤੀ 16-9-2003 ਨੂੰ ਰਿਕਾਰਡ ਰਾਹੀਂ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

(ਪੈਰਾ 12)

ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਵਿਚਾਰ ਹੈ ਕਿ ਨਿਆਂ ਦੇ ਅੰਤ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜੇਕਰ ਕਰਮਚਾਰੀ (ਮ੍ਰਿਤਕ ਤੋਂ ਬਾਅਦ) ਦੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਾਰਸਾਂ ਨੂੰ ਢੁਕਵਾਂ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਨਾ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਾਲ ਸਮਝਿਆ ਜਾਣ ਵਾਲਾ ਸਲੂਕ ਕਰਨ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਦੀ ਬਜਾਏ। ਸੇਵਾ। ਅਨੁਸਾਰ ਆਦੇਸ਼ ਦਿੱਤੇ ਹਨ।

(ਪੈਰਾ 13)

ਅੱਗੋਂ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉੱਪਰ ਦਰਜ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ, ਮੌਜੂਦਾ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਅੰਸ਼ਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ। 15-12-1992 ਦੇ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਇੱਕਮੁਸ਼ਤ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦੇਣ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸੋਧਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਬਦਲੇ 3 ਲੱਖ ਰੁਪਏ।

(ਪੈਰਾ 14)

ਅੰਮ੍ਰਿਤ ਪਾਲ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਵਕੀਲ ਸਨ।

ਬੀਰਇੰਦਰ ਸਿੰਘ ਖੇਹਰ, ਐਡਵੋਕੇਟ ਸ

ਪ੍ਰਤੀਕ ਮਹਾਜਨ, ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ ਨੰਬਰ 2 ਦੇ ਵਕੀਲ।

ਤੇਜਿੰਦਰ ਸਿੰਘ ਢੀਡਸਾ, ਜੇ.

(1) ਤਤਕਾਲ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਅੰਮ੍ਰਿਤਸਰ ਦੁਆਰਾ ਅਨੁਸੂਚੀ P1 ਵਿੱਚ 15.12.1992 ਨੂੰ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅਵਾਰਡ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਨਿਰਦੇਸ਼ਿਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸੰਦਰਭ ਦਾ ਜਵਾਬ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 - ਕਾਮੇ (ਮ੍ਰਿਤਕ ਤੋਂ) ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਅਤੇ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ।

(2) ਸ੍ਰੀ ਅੰਮ੍ਰਿਤ ਪਾਲ, ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਗੁਰੂ ਨਾਨਕ ਦੇਵ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ, ਅੰਮ੍ਰਿਤਸਰ (ਛੋਟੇ 'ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ' ਲਈ) ਵੱਲੋਂ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ ਐਡਵੋਕੇਟ ਦਲੀਲ ਦੇਣਗੇ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਇਸ ਤੱਥ ਨੂੰ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਗੰਭੀਰ ਗਲਤੀ ਕੀਤੀ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਰੱਖੀ ਗਈ ਪੋਸਟ ਨੂੰ ਖਾਲੀ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਸਦੀ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਅਣਅਧਿਕਾਰਤ ਓਵਰ-ਸਟੇਅ ਅਤੇ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਲਗਾਤਾਰ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਕਾਰਨ। ਇਹ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਹੈੱਡ ਚੌਕੀਦਾਰ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ 12.8.1981 ਤੋਂ 14.8.1981 ਤੱਕ ਤਿੰਨ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਅਚਨਚੇਤ ਛੁੱਟੀ 'ਤੇ ਚਲੇ ਗਏ ਸਨ, ਜੋ ਕਿ 11.8.1981 ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, 27.8.1981 ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਰਿਸ਼ਤੇਦਾਰ ਤੋਂ ਬਿਮਾਰੀ ਦੀ ਦਰਖਾਸਤ 'ਤੇ ਛੁੱਟੀ ਵਧਾਉਣ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਈ ਸੀ। 4.9.1981 ਨੂੰ ਦਸ ਦਿਨਾਂ ਲਈ ਛੁੱਟੀ ਹੋਰ ਵਧਾਉਣ ਲਈ ਬਾਅਦ ਦੇ ਸੰਚਾਰ ਦੁਆਰਾ ਅਜਿਹੀ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਨੂੰ ਦੁਹਰਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਨੇ ਮਿਤੀ 19.9.1981 ਦੇ ਪੱਤਰ ਰਾਹੀਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸਲਾਹ ਦਿੱਤੀ ਸੀ ਕਿ ਛੁੱਟੀ ਵਿੱਚ ਵਾਧਾ, ਜੇਕਰ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਖੁਦ ਹਸਤਾਖਰ ਕੀਤੇ ਜਾਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਮਿਤੀ 25.9.1981 ਨੂੰ ਇੱਕ ਹੋਰ ਅਰਜ਼ੀ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਦਫਤਰ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ 19.10.1981 ਤੱਕ ਬਿਮਾਰ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਗਈ। ਅਜਿਹੀ ਬਿਨੈ-ਪੱਤਰ ਦੇ ਨਾਲ ਕੋਈ ਮੈਡੀਕਲ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਨਾ ਹੋਣ ਲਈ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਦੁਆਰਾ ਪੱਤਰ, ਮਿਤੀ 1.10.1981, ਨੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇਸ ਨੂੰ ਜਮ੍ਹਾਂ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ ਸੀ। ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਇਹ ਵੀ ਦਲੀਲ ਉਠਾਈ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਡਿਊਟੀ 'ਤੇ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਲਈ ਨੋਟਿਸ ਭੇਜੇ ਗਏ ਸਨ, ਪਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਅਜਿਹਾ ਨਾ ਕਰਨ 'ਤੇ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਦੇ ਦਫਤਰੀ ਹੁਕਮ, ਮਿਤੀ 2.12.1981 ਦੇ ਤਹਿਤ, ਉਸ ਦੀ ਪੋਸਟ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਨਾਲ ਖਾਲੀ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ਉਸਦੀ ਅਣਅਧਿਕਾਰਤ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਭਾਵ 16.8.1981. ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਪਿਛੋਕੜ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ, ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 (ਛੋਟੇ ਤੌਰ 'ਤੇ 'ਐਕਟ') ਦੀ ਧਾਰਾ 25-F ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਾ ਕਰਨ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਦਰਜ ਕੀਤੀ ਗਈ ਖੋਜ ਬਰਕਰਾਰ ਨਹੀਂ ਰਹਿ ਸਕਦੀ। ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਨੇ ਅੱਗੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਦੁਆਰਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਰੱਖੇ ਗਏ ਅਹੁਦੇ ਨੂੰ ਖਾਲੀ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕਰਨ

(Tejinder Singh Dhindsa, J.)

ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਸੀ।

ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਕੈਲੰਡਰ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ, ਜੋ ਬਦਲੇ ਵਿੱਚ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਵੀ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਆਪਣੇ ਪ੍ਰਾਵੀਡੈਂਟ ਫੰਡ ਦੇ ਬਕਾਏ ਸਬੰਧਿਤ ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਲਏ ਸਨ ਅਤੇ ਇਹ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ, ਉਸਦੀ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਸਵੈਇੱਛਤ ਤਿਆਗ ਦਾ ਪ੍ਰਤੀਬਿੰਬ ਹੋਵੇਗਾ।

(3) ਸ੍ਰੀ ਅੰਮ੍ਰਿਤ ਪਾਲ, ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਨੇ, ਆਖਰੀ ਹੱਲੇ ਵਜੋਂ, ਇਸ ਦੇ ਬਦਲ ਵਿੱਚ ਇਹ ਅਰਦਾਸ ਵੀ ਕੀਤੀ ਹੈ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਵੱਲੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਅਸਾਮੀ ਨੂੰ ਖਾਲੀ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕਰਨ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਮਾੜਾ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਵਾਪਸ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਖੋਜ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਸੀ, ਫਿਰ ਵੀ ਪੂਰੀ ਬੈਕਵੇਜ ਦੇ ਨਾਲ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਲਈ ਕੋਈ ਕੇਸ ਨਹੀਂ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਕੁਝ ਵਾਜਬ ਅਤੇ ਢੁਕਵਾਂ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ।

(4) ਇਹ ਧਿਆਨ ਦੇਣ ਯੋਗ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਨੇ ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ ਵਿੱਚ ਦੋ ਆਧਾਰ ਖੜ੍ਹੇ ਕੀਤੇ ਸਨ ਕਿਉਂਕਿ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2 (ਆਂ) ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰੀ ਸਮਰੱਥਾ ਵਿੱਚ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਇੱਕ ਉਦਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਜਿਵੇਂ ਕਿ, ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਫਿਰ ਵੀ ਬਹਿਸ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਨੇ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਲਈ ਅਜਿਹੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਦਬਾਅ ਨਹੀਂ ਪਾਇਆ ਹੈ।

(5) ਇਸ ਦੇ ਉਲਟ ਮਿਤਕ ਕਾਮੇ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਾਰਸਾਂ ਵੱਲੋਂ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ ਵਕੀਲ ਬੀਰਇੰਦਰ ਸਿੰਘ ਖੇਹਰ ਨੇ ਇਹ ਬਿਆਨ ਦੇ ਕੇ ਐਵਾਰਡ ਪਾਸ ਕਰਨ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਇਆ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਦਾ ਪੱਕਾ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਸੀ ਅਤੇ ਤਿੰਨ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਛੁੱਟੀ 'ਤੇ ਚਲਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਸੇ ਹੀ ਮਨਜ਼ੂਰੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਬਿਮਾਰੀ ਦੇ ਕਾਰਨ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਜੀਜਾ ਨੇ ਦੋ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀਆਂ ਅਰਜ਼ੀਆਂ, ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨੀ ਐਮ 6 ਅਤੇ ਐਮ 7 ਜਮ੍ਹਾਂ ਕਰਵਾਈਆਂ ਸਨ, ਅਤੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਨੇ ਮਾਮੂਲੀ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਅਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਖੁਦ ਦਸਤਖਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ। ਉਸ ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਹੈ ਕਿ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਅਣ-ਅਧਿਕਾਰਤ ਗੈਰ-ਹਾਜ਼ਰ ਰਹਿਣ ਦੇ ਦੋਸ਼ ਹੇਠ ਇਸ ਅਹੁਦੇ ਨੂੰ ਖਾਲੀ ਕਰਨ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਲੈਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਵੱਲੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਰੁੱਧ ਕੋਈ ਜਾਂਚ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਅੱਗੇ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-ਐਫ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਾ ਕਰਨ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਖੋਜ ਦਰਜ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

(6) ਪੱਖਾਂ ਦੇ ਵਕੀਲਾਂ ਨੂੰ ਸੁਣਿਆ ਗਿਆ।

(7) ਕੁਝ ਗੈਰ-ਵਿਵਾਦਿਤ ਤੱਥਾਂ ਨੂੰ ਦੇਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਵਰਕਮੈਨ ਨੂੰ ਮੁੱਖ ਚੌਕੀਦਾਰ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਅਤੇ 31.5.1974 ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਗਿਆ। ਉਸਦੀ ਇੱਕ ਸਾਲ ਦੀ ਮਿਆਦ ਪੂਰਾ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਯਾਨੀ ਸਫਲਤਾਪੂਰਵਕ ਪੂਰਾ ਹੋਣ 'ਤੇ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ ਮਿਆਦ ਦੇ। ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਵੱਲੋਂ 11.8.1981 ਨੂੰ ਤਿੰਨ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਆਮ ਛੁੱਟੀ ਭਾਵ 12.8.1981 ਤੋਂ 14.8.1981 ਤੱਕ ਦੀ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਨਜ਼ਦੀਕੀ

ਰਿਸ਼ਤੇਦਾਰ ਵੱਲੋਂ ਛੁੱਟੀ ਵਧਾਉਣ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀਆਂ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਬਿਮਾਰ ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਵੀ ਅਰਜ਼ੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਅਜਿਹੀਆਂ ਬੇਨਤੀਆਂ ਨੂੰ ਜ਼ਾਹਰ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਦਾ ਪੱਖ ਨਹੀਂ ਮਿਲਿਆ ਕਿ ਛੁੱਟੀ ਦੀਆਂ ਅਰਜ਼ੀਆਂ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਖੁਦ ਹਸਤਾਖਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ ਅਤੇ ਮੈਡੀਕਲ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਦੁਆਰਾ ਸਮਰਥਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਵੱਲੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਡਿਊਟੀ 'ਤੇ ਵਾਪਸ ਆਉਣ ਲਈ ਨੋਟਿਸ ਵੀ ਭੇਜੇ ਗਏ ਸਨ। ਆਖਰਕਾਰ, ਮਿਤੀ 2.12.1981 ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਰਾਹੀਂ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੇ 16.8.1981 ਤੋਂ ਖਾਲੀ ਹੋਣ ਦਾ ਐਲਾਨ ਕੀਤਾ ਸੀ।

(8) ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਗੁਰੂ ਨਾਨਕ ਦੇਵ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ, ਵਾਲੀਅਮ 1 ਦੇ ਅਧਿਆਇ 2, ਭਾਗ 2 ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਵਿਧਾਨ 75 (vi) ਦੀ ਤਾਕਤ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਹੇਠਾਂ ਲਿਖਿਆ ਹੈ:

"ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਅਨੁਫੇਦਸ 'ਸੀ' ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੀ ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਲਈ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਆਪਣੀ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਉਸਦੀ ਸਾਰੀ ਤਨਖਾਹ ਜ਼ਬਤ ਕਰ ਲਵੇਗਾ, ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਉਹ ਇੱਕ ਹਫ਼ਤੇ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਲਈ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸਦੀ ਅਸਾਮੀ ਖਾਲੀ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।"

(9) ਅਜਿਹੀ ਵਿਵਸਥਾ ਨੂੰ ਸਰਵੋਤਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਅਣਅਧਿਕਾਰਤ ਗੈਰ-ਹਾਜ਼ਰੀ ਦੇ ਕਾਰਨ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਲਈ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਇੱਕ ਯੋਗ ਉਪਬੰਧ ਵਜੋਂ ਸਮਝਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਅਜਿਹੀ ਵਿਵਸਥਾ ਦਾ ਸਹਾਰਾ ਲੈ ਕੇ, ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਸੇਵਾ ਕਾਰਜਕਾਲ ਨੂੰ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ ਸੀ। ਮੰਨਿਆ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਦਾ ਰੈਗੂਲਰ ਅਤੇ ਪੱਕਾ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਸੀ। ਇਹ ਤੱਥ ਵੀ ਮੰਨਣਯੋਗ ਸਥਿਤੀ ਹੈ ਕਿ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਵੱਲੋਂ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਅਣਅਧਿਕਾਰਤ ਗੈਰ-ਹਾਜ਼ਰੀ ਦੇ ਦੋਸ਼ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਜਾਂਚ ਸ਼ੁਰੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਅਤੇ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ। ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੇ ਨਿਪਟਾਰੇ ਲਈ ਅਤੇ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਜਾਂਚ ਦਾ ਸਹਾਰਾ ਲਏ ਉਸ ਦੇ ਕਾਰਜਕਾਲ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਸਥਾਈ ਆਦੇਸ਼ਾਂ/ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ/ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਵੱਲੋਂ ਤੁਰੰਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। **ਡੀ ਕੇ ਯਾਦਵ ਬਨਾਮ ਮੈਸਰਜ਼ ਜੇ.ਐਮ.ਏ.ਇੰਡਸਟਰੀਜ਼ ਲਿਮਿਟੇਡ** 'ਵਿੱਚ ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ **ਅਪਟ੍ਰੈਨ ਇੰਡੀਆ ਲਿਮਿਟਿਡ ਬਨਾਮ ਸ਼ੰਮੀ ਭਾਨ ਅਤੇ ਇਕ ਹੋਰ** ²ਅਤੇ **ਮੈਸਰਜ਼ ਲਕਸ਼ਮੀ ਪ੍ਰੀਸੀਜ਼ਨ ਸਕੂਲ ਲਿਮਿਟਿਡ ਬਨਾਮ ਰਾਮ ਭਗਤ ਵਿਚ ਅਜਿਹਾ ਨਿਰਣਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ** ³।

(10) ਤੱਥ ਇਹ ਵੀ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਮਿਤੀ 2.12.1981 ਨੂੰ ਫੈਸਲਾ ਲੈਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਨੇ ਨੋਟਿਸ ਜਾਰੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂ ਨੋਟਿਸ ਪੀਰੀਅਡ ਦੇ ਬਦਲੇ ਤਨਖਾਹ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਛਾਂਟੀ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਜਾਰੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ। ਅਜਿਹੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ, ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-F ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਇਪਗਨਡ ਅਵਾਰਡ ਵਿੱਚ

11993(3) RSJ 696

2ਏਆਈਆਰ 1998 (ਐਸਸੀ) 1681

3ਏਆਈਆਰ 2002 (ਐਸਸੀ) 2914

(Tejinder Singh Dhindsa, J.)

ਦਰਜ ਕੀਤੀ ਗਈ ਖੋਜ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਦਖਲ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ ਅਤੇ ਅਜਿਹੀ ਖੋਜ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

(11) ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇੱਕ ਮੁੱਦਾ ਜਿਸ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਅਤੇ ਪੂਰੀ ਬੈਕ ਵੇਜ ਦੇ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨੂੰ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਰਾਹਤ ਦੇਣ ਵਿੱਚ ਵਿਵੇਕ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ।

(12) ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਦਰਜ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ ਤੋਂ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੋ ਜਾਵੇਗਾ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੁਆਰਾ ਰੱਖੀ ਗਈ ਪੋਸਟ ਨੂੰ ਮਿਤੀ 2.12.1981 ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੁਆਰਾ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਦੁਆਰਾ ਖਾਲੀ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਫਿਰ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਸਿਰਫ 15.9.9 ਨੂੰ ਡਿਮਾਂਡ ਨੋਟਿਸ ਦੇਣ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਖੜ੍ਹਾ ਕੀਤਾ ਸੀ। 1986. ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਸੀਮਾ ਦੀ ਕੋਈ ਮਿਆਦ ਨਿਰਧਾਰਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਪਰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਉਠਾਉਣ ਵਿੱਚ ਕਾਮੇ ਵੱਲੋਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਅਜਿਹੀ ਦੇਰੀ ਨੂੰ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ। ਇਹ ਅਵਾਰਡ 15.12.1992 ਨੂੰ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਰਥਾਤ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਤੋਂ ਲਗਭਗ ਗਿਆਰਾਂ ਸਾਲਾਂ ਬਾਅਦ ਪ੍ਰਸ਼ਨਾਤਮਕ ਅਸਾਮੀ ਖਾਲੀ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਪਟਾਉਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ। ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਅੰਤਮ ਵਿਚਾਰ ਲੈਂਦੇ ਸਮੇਂ ਕੁਝ ਦਖਲ ਦੇਣ ਵਾਲੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਨੂੰ ਵੀ ਦੇਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ 31.12.1995 ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਲਈ ਸੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਹ ਬਦਕਿਸਮਤੀ ਨਾਲ 2.7.1998 ਨੂੰ ਖਤਮ ਹੋ ਗਿਆ। ਮੌਜੂਦਾ ਕਾਰਵਾਈ ਹੁਣ ਉਸਦੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਾਰਸਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਮਿਤੀ 16.9.2003 ਨੂੰ ਰਿਕਾਰਡ ਰਾਹੀਂ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ।

(13) ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਵਿਚਾਰ ਹੈ ਕਿ ਨਿਆਂ ਦੇ ਅੰਤ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜੇਕਰ ਕਰਮਚਾਰੀ (ਮ੍ਰਿਤਕ ਤੋਂ ਬਾਅਦ) ਦੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਾਰਸਾਂ ਨੂੰ ਢੁਕਵਾਂ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਨਾ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਾਲ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣ ਵਾਲਾ ਵਿਹਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਦੀ ਬਜਾਏ। ਅਨੁਸਾਰ ਆਦੇਸ਼ ਦਿੱਤੇ ਹਨ।

(14) ਉੱਪਰ ਦਰਜ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ, ਮੌਜੂਦਾ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਅੰਸ਼ਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ। 15.12.1992 ਦੇ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਬਦਲੇ ' 3 ਲੱਖ ਰੁਪਏ ਦਾ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦੇਣ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸੋਧਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਅਜਿਹੀ ਰਕਮ ਦੀ ਮਾਤਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਇਸ ਤੱਥ ਦੀ ਸਵੀਕਾਰ ਸਥਿਤੀ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਲਿਆ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ 21.5.1993 ਨੂੰ ਅਵਾਰਡ ਦੇ ਸੰਚਾਲਨ 'ਤੇ ਰੋਕ ਲਗਾਈ ਗਈ ਸੀ, ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਨੇ ਇਸ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਹੈ।

ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 17(ਬੀ) ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਭਾਵ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਭਾਵ 31.12.1995 ਤੱਕ ਕੱਢੀ ਗਈ ਆਖਰੀ ਉਜਰਤ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਅੱਗੇ ਇਹ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਅੱਜ ਤੋਂ ਅੱਠ ਹਫ਼ਤਿਆਂ ਦੇ ਅੰਦਰ-ਅੰਦਰ ਮਜ਼ਦੂਰ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਾਰਸਾਂ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ 3 ਲੱਖ ਰੁਪਏ ਦੀ ਇੱਕਮੁਸ਼ਤ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਰਾਸ਼ੀ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ, ਅਜਿਹਾ ਨਾ ਕਰਨ ਦੀ ਸੂਰਤ ਵਿੱਚ 8% ਸਾਲਾਨਾ ਦੀ ਦਰ ਨਾਲ ਵਿਆਜ ਲਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

(15) ਉਪਰੋਕਤ ਮਿਆਦ ਵਿੱਚ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਹੈ।

ਐਮ ਜੈਨ

ਡਿਸਕਲੇਮਰ- ਸਥਾਨਕ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਅਨੁਵਾਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਨਿਰਣਾ ਕੇਵਲ ਮੁਕੱਦਮਾ 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