

ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬਨਾਮ ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ  
ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਅਤੇ ਹੋਰ (ਐੱਮ. ਐੱਮ. ਪੁੰਡੀ, ਜੇ.)

ਸਾਡੇ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਆਇਆ ਹੈ ਕਿ ਹੇਠਲੀ ਅਦਾਲਤਾਂ ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਨਤਕ ਸੇਵਕਾਂ ਵਿਰੁੱਧ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਬਹੁਤ ਹੀ ਸਾਧਾਰਨ ਢੰਗ ਨਾਲ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ। ਵਰਨਣਯੋਗ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹੀਆਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਜਿੱਥੇ ਪੁਲਿਸ ਵੱਲੋਂ ਪੀੜਤ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਸੁਣਵਾਈ ਵੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ, ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੂੰ ਬਹੁਤ ਗੰਭੀਰਤਾ ਨਾਲ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਨੂੰ ਤੁਰੰਤ ਅਤੇ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਦੇਰੀ ਦੇ ਨਿਪਟਾਉਣ ਵਿੱਚ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

(20) ਹੋਰ ਕਿਸੇ ਨੁਕਤੇ ਦੀ ਤਾਕੀਦ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ।

(21) ਉਪਰੋਕਤ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ, ਮੇਰਾ ਵਿਚਾਰ ਹੈ ਕਿ ਡਿਪਟੀ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਅਤੇ ਪੁਲਿਸ ਸੁਪਰਡੈਂਟ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦੀ ਘਾਟ ਕਾਰਨ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰਨ ਦਾ ਸਿੱਖਿਅਕ ਹੇਠਲੀ ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਹੁਕਮ ਬਿਲਕੁਲ ਵੀ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਸਿੱਖਿਅਕ ਹੇਠਲੀ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਰੁੱਧ ਕਾਨੂੰਨ ਅਨੁਸਾਰ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

ਐਸਸੀ ਕੇ

ਐਮ. ਐਮ. ਪੁੰਡੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਜੇ.

ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ, -  
ਪਟੀਸ਼ਨਰ।

ਬਨਾਮ

ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਅਤੇ ਹੋਰ, -  
ਉੱਤਰਦਾਤਾ।

ਦੀ ਸਿਵਲ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੰ. 589 .

13 ਜੁਲਾਈ 1981

1947 ਦਾ XIV )—ਸੈਕਸ਼ਨ 25 -FF — ਕਿਸੇ ਅੰਡਰਟੇਕਿੰਗ ਦਾ ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ—ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਟਰਾਂਸਫਰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਦੁਆਰਾ ਤਬਾਦਲੇ 'ਤੇ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਅਦਾ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ 'ਚੋਂ ਕੁਝ ਨੂੰ ਟਰਾਂਸਫਰ ਦੁਆਰਾ ਨਵੇਂ ਸਿਰੇ ਤੋਂ ਨੌਕਰੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ—ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਅਤੇ ਦੇਣਦਾਰੀਆਂ—ਦਾ ਤਬਾਦਲਾ ਅੰਡਰਟੇਕਿੰਗ—ਕੀ ਅਜਿਹੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਦੇਣਦਾਰੀਆਂ ਲਈ ਟਰਾਂਸਫਰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਦਾ ਉਤਰਾਧਿਕਾਰੀ ਹਿੱਤ ਹੈ।

ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਣ ਲਈ ਤਬਾਦਲਾਕਰਤਾ ਦੀ ਅਧੀਨ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਅੰਡਰਟੇਕਿੰਗ ਦੇ ਤਬਾਦਲੇ 'ਤੇ, ਤਬਾਦਲੇਕਰਤਾ ਦੇ ਨਾਲ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਖਤਮ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਛਾਟੀ ਦੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਲਈ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਜਨਮ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਅਜਿਹਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ

ਇਸ ਲਈ, ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਮਝਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਤਬਾਦਲਾ ਕਰਨ ਵਾਲਾ, ਵਿਆਜ ਦਾ ਉਤਰਾਧਿਕਾਰੀ ਹੋਣ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ, ਮੁੜ-ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਸਮਾਨ ਉਜਰਤਾਂ ਦੇਣ ਦੀ ਦੇਣਦਾਰੀ ਦਾ ਉਤਰਾਧਿਕਾਰੀ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਸੇਵਾ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਅਤੇ ਲਿੰਕ ਟੁੱਟ ਜਾਣ ਕਾਰਨ, ਟਰਾਂਸ ਫੀਸ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਨੂੰ ਮੁੜ-ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇਣ ਅਤੇ ਉਸ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਉਹੀ ਉਜਰਤ ਅਦਾ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਜਿਹੀ ਉਤਰਾਧਿਕਾਰੀ-ਹਿਤ-ਹਿਤ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੋ ਅਦਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਦੁਆਰਾ, ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 25-FF ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਇੱਕ ਅੰਡਰਟੇਕਿੰਗ ਦਾ ਤਬਾਦਲਾ, ਤਬਾਦਲੇ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨੂੰ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਦੇਣਦਾਰੀ ਸਬੰਧਾਂ

ਦਾ ਉੱਤਰਾਧਿਕਾਰੀ-ਹਿਤ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਬਣਾਉਂਦਾ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਕਰਨ ਵਾਲਾ.  
(ਪਰਾ ੩)।

226 ਅਤੇ 227 ਦੇ ਅਧੀਨ ਪਟੀਸ਼ਨ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਰਾਹਤਾਂ ਦੇਣ ਦੀ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਕਰਦੀ ਹੈ :-

- (a) , ਅਨੁਸੂਚੀ 'X' ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 3 ਦੇ ਰਿਕਾਰਡ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਕੁਦਰਤ ਦੇ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਰਿੱਟ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਇਸ ਦੀ ਪੜਚੋਲ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ , ਦੋਸ਼ੀ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ।
- (b) ਕੋਈ ਹੋਰ ਢੁਕਵੀਂ ਰਿੱਟ , ਨਿਰਦੇਸ਼ ਜਾਂ ਆਦੇਸ਼ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ ਜੋ ਇਸ ਕੇਸ ਦੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਇਸ ਮਾਣਯੋਗ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਉਚਿਤ ਸਮਝਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ;
- (c) ਇਸ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੀ ਲਾਗਤ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ;

ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਵੱਲੋਂ ਵਕੀਲ ਆਰ.ਐਸ.

ਜਵਾਬਦਾਤਾ ਲਈ ਐਡਵੋਕੇਟ ਡੀਐਨ ਅਵਸਥੀ ।

ਨਿਰਣਾ

ਐਮ ਐਮ ਪੁੰਡੀ ਜੇ.

(1) ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 226 ਅਤੇ 227 ਦੇ ਤਹਿਤ ਇਹ ਪਟੀਸ਼ਨ ਸਵਾਲ ਉਠਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 25-FF ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਇੱਕ ਅੰਡਰਟੇਕਿੰਗ ਦਾ ਤਬਾਦਲਾ, ਤਬਾਦਲਾਕਰਤਾ ਨੂੰ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦਾ ਉੱਤਰਾਧਿਕਾਰੀ-ਹਿੱਤ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਛਾਂਟੀ ਕੀਤੇ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀਆਂ ਦੇਣਦਾਰੀਆਂ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਟਰਾਂਸਫਰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਦੁਆਰਾ ਛਾਂਟੀ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

(2) ਜਗਾਧਰੀ ਇਲੈਕਟ੍ਰਿਕ ਸਪਲਾਈ ਐਂਡ ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਕੰਪਨੀ ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਲਿਮਿਟਡ ਕੋਲ ਜਗਾਧਰੀ ਵਿਖੇ ਬਿਜਲੀ ਸਪਲਾਈ ਲਈ ਲਾਇਸੈਂਸ ਸੀ। ਲਾਇਸੈਂਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਵਚਨਬੱਧਤਾ

ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬਨਾਮ ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ  
ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਅਤੇ ਹੋਰ (ਐੱਮ. ਐੱਮ. ਪੁੰਡੀ, ਜੇ.)

ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਦੁਆਰਾ 12 ਤਰੀਕ 13 ਨਵੰਬਰ, 1965 ਦੀ ਰਾਤ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਕਬਜ਼ੇ ਵਿੱਚ ਲੈ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਕਤ ਕੰਪਨੀ ਨੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 25-ਐਫਐਫ ਦੇ ਤਹਿਤ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਛਾਂਟੀ ਦੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਸੀ। FF ਇਸ ਲਈ ਖੇਡ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਆਇਆ ਕਿਉਂਕਿ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਆਦਮੀਆਂ ਦੀ ਸੇਵਾ such ਤਬਾਦਲੇ ਦੁਆਰਾ ਰੁਕਾਵਟ ਬਣ ਗਈ ਸੀ, ਪੁਰਾਣੀ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਖਤਮ ਹੋ ਗਈਆਂ ਸਨ। ਨਵਾਂ; ਅੰਡਰਟੇਕਿੰਗ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਅਜਿਹੇ ਤਬਾਦਲੇ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਨਹੀਂ ਬੰਨ੍ਹਦੀ, ਜਾਂ ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਰੰਤਰ ਅਤੇ ਨਿਰਵਿਘਨ ਜਾਰੀ ਰੱਖਦੀ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਕੁਝ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦੁਬਾਰਾ ਨੌਕਰੀ ਦੇਣ ਲਈ ਕਦਮ ਚੁੱਕੇ ਗਏ ਸਨ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਇੰਟਰਵਿਊ ਲਈ ਗਈ ਸੀ। ਅੰਤ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਹਰੇਕ ਨੂੰ ਇੱਕ ਨਿਯੁਕਤੀ ਪੱਤਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਗਈ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦਰਸਾਈਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ। ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਨੇ ਇਸ ਵਿਰੁੱਧ ਕੋਈ ਅਸਲ ਵਿਰੋਧ ਨਹੀਂ ਉਠਾਇਆ ਅਤੇ ਆਚਰਣ ਦੁਆਰਾ ਕੰਮ ਸੰਭਾਲਣ ਲਈ ਸਹਿਮਤ ਹੋ ਗਏ। ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦੀ ਇੱਕ ਟਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਨੇ ਹੋਰ ਗੱਲਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਬੋਰਡ ਨੂੰ ਇੱਕ ਡਿਮਾਂਡ ਨੋਟਿਸ ਭੇਜ ਕੇ ਇਹ ਮੰਗ ਉਠਾਈ ਕਿ ਕੰਮ ਕਰਨ

ਵਾਲਿਆਂ ਦੀਆਂ ਕੁੱਲ ਤਨਖਾਹਾਂ ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ ਮਿਲ ਰਹੀਆਂ ਸਨ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਹਾਲਤ ਵਿੱਚ ਘੱਟ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ ਅਤੇ ਕੁਝ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ। ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਹੇਠਲੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ 'ਤੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਉਹੀ ਜਾਂ ਉਹੀ ਨੌਕਰੀਆਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਸਨ ਜੋ ਉਹ ਕੰਪਨੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੌਰਾਨ ਨਿਭਾ ਰਹੇ ਸਨ। ਇੱਕ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਮੰਗ ਵੀ ਉਠਾਈ ਗਈ ਸੀ। ਆਖਰਕਾਰ ਮੰਗਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਾ ਹੋਣ ਕਾਰਨ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਭੇਜਣ ਦਾ ਮੌਕਾ ਮਿਲਿਆ। ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ, ਹਰਿਆਣਾ, ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ ਦੇ ਪ੍ਰੀਜ਼ਾਈਡਿੰਗ ਅਫਸਰ, ਜੋ ਇਸ ਦੇ ਸੀਜ਼ਨ ਬਣ ਗਏ ਸਨ, ਨੇ ਆਪਣੇ ਅਵਾਰਡ ਦੁਆਰਾ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਅਸਮਰੱਥ ਕਰਾਰ ਦਿੱਤਾ। ਇਸ ਨਾਲ ਮੌਜੂਦਾ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਜਨਮ ਮਿਲਿਆ ਹੈ।

ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਵਿਸ਼ਾ ਆਈਟਮ ਨੰਬਰ 1 ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਸੀ ਜਿਸਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸੀ:- ! (

ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ, ਪਟਿਆਲਾ ਵੱਲੋਂ ਜਗਾਧਰੀ ਇਲੈਕਟ੍ਰਿਕ ਸਪਲਾਈ ਅਤੇ ਇੰਡਸ ਟਰਾਇਲ ਕੰਪਨੀ, ਜਗਾਧਰੀ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਕਬਜ਼ੇ ਵਿੱਚ ਲੈਣ ਨਾਲ ਅਨੁਸੂਚੀ 'ਏ' ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਿਆਂ ਦੀਆਂ ਤਨਖਾਹਾਂ 'ਤੇ ਮਾੜਾ ਅਸਰ ਪਿਆ ਹੈ ? ਜੇਕਰ ਅਜਿਹਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਮਜ਼ਦੂਰ ਕਿਸ ਰਾਹਤ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ?"

ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਦਲੀਲ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਬੋਰਡ ਨੂੰ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ ਉੱਤਰਾਧਿਕਾਰੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਕੰਪਨੀ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਹੀ ਇਮੋਲੂ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਮਜਬੂਰ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਉਪਰੋਕਤ ਕੰਪਨੀ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਅਦਾ ਕਰ ਰਹੀ ਸੀ। ਅਤੇ ਇਸਦੀ ਗਣਨਾ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੇ ਮਕਾਨ ਦਾ ਕਿਰਾਇਆ ਕਲੇਮ ਕੀਤਾ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਕੰਪਨੀ ਵੱਲੋਂ ਦਿੱਤੀਆਂ ਜਾ ਰਹੀਆਂ ਹੋਰ ਕਈ ਸਹੂਲਤਾਂ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੰਪਨੀ ਕਰ ਰਹੀ ਸੀ। ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਨੇ ਇਸ ਗੱਲ ਤੋਂ ਵੀ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਜੋ ਮੁਢਲੀ ਉਜਰਤ ਮਿਲ ਰਹੀ ਸੀ, ਉਹ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖੀ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸਿਰਫ਼ ਦੋ ਹਿੱਸਿਆਂ (1) ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ (2) ਮਹਿੰਗਾਈ ਤਨਖਾਹ ਵਿੱਚ ਵੰਡਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਵੀ ਕੋਈ ਵਿਵਾਦ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਨੂੰ ਉਹ ਸਾਰੀਆਂ ਸਹੂਲਤਾਂ ਮਿਲ ਰਹੀਆਂ ਸਨ ਜੋ ਬੋਰਡ ਦੇ ਹੋਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਮਿਲ ਰਹੀਆਂ ਸਨ। ਹੁਣ ਅਜਿਹੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਕੀ ਬੋਰਡ ਅਸਲ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਉੱਤਰਾਧਿਕਾਰੀ ਹੋਵੇਗਾ, ਇਸ ਵੱਲ ਸਾਡਾ ਧਿਆਨ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

(3) ਇੰਡੀਅਨ ਹਿਊਮ ਪਾਈਪ ਕੰਪਨੀ ਲਿਮਿਟਿਡ, ਬਨਾਮ ਦਿ ਵਰਕਮੈਨ, (1) ਵਿੱਚ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-FF ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਸੰਸਦ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਦੀ ਸਪੈਲਿੰਗ ਕੀਤੀ: -

"ਬੋਰੋਜ਼ਗਾਰੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ, ਉਹਨਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਅੰਸ਼ਕ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਆਪਣੀ ਕੋਈ ਗਲਤੀ ਦੇ ਬਿਨਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਕੱਢ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ."

ਇਹ ਕਹਿਣ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਹੈ ਕਿ ਤਬਾਦਲੇਕਰਤਾ ਦੁਆਰਾ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਣ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਅੰਡਰਟੇਕਿੰਗ ਦੇ ਤਬਾਦਲੇ 'ਤੇ, ਤਬਾਦਲੇਕਰਤਾ ਦੇ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਛਾਂਟੀ ਦੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਵਧਾਉਂਦੇ ਹੋਏ, ਨੌਕਰੀ ਖਤਮ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਅਜਿਹਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਬਦਲੀ ਕਰਨ ਵਾਲਾ, ਵਿਆਜ ਦਾ ਉੱਤਰਾਧਿਕਾਰੀ ਹੋਣ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਮਝਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਮੁੜ-ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਨੂੰ ਉਹੀ ਉਜਰਤ ਦੇਣ ਦੀ ਦੇਣਦਾਰੀ ਦਾ ਉੱਤਰਾਧਿਕਾਰੀ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਸੇਵਾ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਅਤੇ ਲਿੰਕ ਟੁੱਟ ਗਿਆ ਹੈ, ਤਬਾਦਲੇ ਵਾਲੇ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਮੁੜ-ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇਣ ਦੀ ਦੇਣਦਾਰੀ ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਜਿਹੇ ਉੱਤਰਾਧਿਕਾਰੀ ਹਿੱਤ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਉਹੀ ਉਜਰਤ ਅਦਾ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜੋ ਕਿ: ਟ੍ਰਾਂਸਫਰਕਰਤਾ ਦੁਆਰਾ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਸੀ।

(4) ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਉਸ ਸਕੋਰ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਉਠਾਈ ਗਈ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਗਲਤ ਸਮਝਦੇ ਹੋਏ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਕਿਉਂਕਿ ਤਬਾਦਲਾ ਹੋਂਦ ਵਿੱਚ ਆਇਆ ਸੀ।

ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬਨਾਮ ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਅਤੇ ਹੋਰ (ਐੱਮ. ਐੱਮ. ਪੁੰਛੀ, ਜੇ.)

ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਸੰਚਾਲਨ ਦੁਆਰਾ ਕੰਪਨੀ ਤੋਂ ਬੋਰਡ ਤੱਕ। ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਲੈਣਾ ਮੁਸ਼ਕਲ ਸੀ ਕਿ ਬੋਰਡ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਮੂਲ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ ਉੱਤਰਾਧਿਕਾਰੀ ਸੀ। ਹੁਣ ਤੱਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਸਹੀ ਸੀ। ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਅਜਿਹੇ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਗਲਤੀ ਨਹੀਂ ਲੱਭੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਹ ਇਸ ਧਾਰਨਾ 'ਤੇ ਹੋਰ ਅੱਗੇ ਵਧਿਆ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਬੋਰਡ ਹਿੱਤ ਦਾ ਉੱਤਰਾਧਿਕਾਰੀ ਸੀ, ਫਿਰ ਵੀ ਬੋਰਡ ਨੂੰ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਉਹੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ ਲਈ ਮਜਬੂਰ ਕਰਨ ਲਈ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿਚ ਕੁਝ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਕਿਉਂਕਿ ਕੰਮ ਕਰਨ

(1) A.I.R. 1960 S.C 251.

ਵਾਲੇ ਆਦਮੀਆਂ ਕੋਲ ਸੀ। ਧਾਰਾ 25-ਐਫਐਫ ਦੇ ਤਹਿਤ ਛਾਂਟੀ ਦਾ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਇਸ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਖਤਮ ਹੋ ਗਈਆਂ ਸਨ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਛਾਂਟੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਰਿਲਾਇੰਸ ਨੂੰ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਅਨਾਕਾਪਲੋ ਕੋ-ਆਪਰੇਟਿਵ ਏ ਕ੍ਰਿਕਲਚਰਲ ਐਂਡ ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਸੋਸਾਇਟੀ ਲਿਮਟਿਡ, ਬਨਾਮ ਵਰਕਰ ਅਤੇ ਹੋਰ, (2)।

(5) ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਲਈ ਸਿੱਖਿਅਤ ਵਕੀਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੀ ਧਾਰਨਾ ਵਿੱਚ ਖੋਜ ਅਤੇ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦੇਣ ਲਈ ਉਸੇ ਉਦਾਹਰਣ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਖਰੀਦਦਾਰ ਕਿਸੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਸਰੋਕਾਰ ਦੇ ਵਿਕਰੇਤਾ ਦਾ ਉੱਤਰਾਧਿਕਾਰੀ ਹੋਵੇਗਾ ਜਾਂ ਨਹੀਂ, ਇਸ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ 'ਤੇ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਕਈ ਸੰਬੰਧਿਤ ਤੱਥਾਂ ਦੇ। ਉਹ ਦਲੀਲ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਖਰੀਦਦਾਰ ਨੂੰ ਵਿਕਰੇਤਾ ਦੇ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ ਉੱਤਰਾਧਿਕਾਰੀ ਵਜੋਂ ਰੱਖਣਾ ਸੰਭਵ ਹੈ ਅਤੇ ਤੁਰੰਤ ਇੱਕ ਅਜਿਹਾ ਮਾਮਲਾ ਸੀ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਬੋਰਡ ਨੂੰ ਸਾਰੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਦੇਣਦਾਰੀਆਂ ਦੇ ਬੋਝ ਵਾਲੇ ਉੱਤਰਾਧਿਕਾਰੀ ਵਜੋਂ ਲਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਵਿਕਰੇਤਾ ਦੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਦੀ ਦਲੀਲ ਬੇਬੁਨਿਆਦ ਹੈ। ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਜ਼ਿਪਸ ਨੇ ਉਕਤ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਨਿਲਾਮੀ 'ਤੇ ਫੈਸਲਾ ਆਖਰਕਾਰ ਸਾਰੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਕਾਰਕਾਂ ਦੇ ਮੁਲਾਂਕਣ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਉਹਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਵੀ ਓਵਰਰਾਈਡਿੰਗ ਜਾਂ ਨਿਰਣਾਇਕ ਮਹੱਤਵ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸਮਝ ਕੇ ਨਹੀਂ ਪਹੁੰਚਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਸਿਰਫ ਇਹ ਤੱਥ ਕਿ 12 ਨਵੰਬਰ, 1965 ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕੁਝ ਡੇਵਿਸਾਂ ਦੀ ਇੰਟਰਵਿਊ ਲਈ ਗਈ ਸੀ ਤਾਂ ਜੋ ਇਹ ਪਤਾ ਲਗਾਇਆ ਜਾ ਸਕੇ ਕਿ ਕੀ ਉਦਯੋਗਿਕ ਚਿੰਤਾ ਦਾ ਅਹੁਦਾ ਸੰਭਾਲਣ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਐਨਵੀ ਬੋਰਡ ਵਿੱਚ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਯੋਗ ਸਨ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਤੱਥ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਨੂੰ ਨਵੇਂ ਨਿਯੁਕਤੀ ਪੱਤਰ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ ਜਿਸ ਦੀ ਤਾਕਤ 'ਤੇ ਉਹ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਅਤੇ ਹੋਰ \* - ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਨਵੇਂ ਮਾਲਕ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਖਾਸ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ 'ਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਆਏ ਸਨ।

(6) ਅਨਾਕਾਪਲੋ ਕੋ-ਆਪਰੇਟਿਵ ਵਿੱਚ ਉਪਰੋਕਤ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਤੋਂ ਇੱਕ ਹਿੱਸਾ ਕੱਢਣਾ ਫਾਇਦੇਮੰਦ ਹੋਵੇਗਾ

ਐਗਰੀਕਲਚਰਲ ਐਂਡ ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਸੋਸਾਇਟੀ ਲਿਮਟਿਡ ਦਾ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ: -

“ਜਦੋਂ ਹੀ ਤਬਾਦਲਾ ਧਾਰਾ 25-FF ਅਧੀਨ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ, ਤਬਾਦਲੇ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਪ੍ਰਾਵੀਸੇ ਦੇ ਅਧੀਨ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦਾ; ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਸ਼੍ਰੀ ਚਾਰੀ ਸਹੀ ਹਨ, ਤਾਂ ਇਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਉਹ ਤੁਰੰਤ ਤਬਾਦਲੇ ਕੀਤੇ ਗਏ ਵਿਅਕਤੀ ਤੋਂ ਦੁਬਾਰਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ। ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਅਤੇ ਤੁਰੰਤ ਮੁੜ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਇਹ ਦੋਹਰਾ ਲਾਭ ਨਿਰਪੱਖ ਖੇਡ ਜਾਂ ਨਿਆਂ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਚਾਰ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਨਿਰਪੱਖ ਖੇਡ ਅਤੇ ਨਿਆਂ ਦਾ ਮਤਲਬ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦੋਵਾਂ ਧਿਰਾਂ ਲਈ ਨਿਰਪੱਖ ਖੇਡ ਅਤੇ ਸਮਾਜਿਕ ਨਿਆਂ ਹੈ। ਸਾਨੂੰ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਉਚਿਤ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਵਿਕਰੇਤਾ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਇਸ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਤਬਾਦਲੇ ਨਾਲ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਵਿਕਰੇਤਾ ਨੂੰ ਇਸ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਲਈ ਕਿਹਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਮਾਜਿਕ ਨਿਆਂ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਉਸਨੂੰ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ।”

ਅਤੇ ਫਿਰ ਦੁਬਾਰਾ:

(2) A.I.R. 1963 S.C. 1489

“ਇਸ ਲਈ, ਜੇਕਰ ਤਬਾਦਲਾਕਰਤਾ ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਛਾਂਟੀ ਦਾ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਅਦਾ ਕਰਨ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਸੁਝਾਅ ਦੇਣਾ ਅਸੰਗਤ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤਬਾਦਲੇ ਵਾਲੇ ਦੇ ਹੱਥੋਂ ਚਿੰਤਾ ਵਿੱਚ ਤੁਰੰਤ ਮੁੜ-ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ। ਇਹ ਦਲੀਲ ਕਿ ਇਸ ਕਿਸਮ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਨੂੰ ਛਾਂਟੀ ਦਾ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਅਤੇ 'ਮੁੜ-ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਲਗਭਗ ਇੱਕੋ ਸਮੇਂ ਮਿਲਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਛਾਂਟੀ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੀ ਧਾਰਨਾ ਦੇ ਅਧਾਰ ਨਾਲ ਅਸੰਗਤ ਹੈ।

ਜੇਕਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤਬਾਦਲਾਕਰਤਾ ਦੇ ਹੱਥੋਂ ਚਿੰਤਾ ਵਿੱਚ ਤੁਰੰਤ ਪੁਨਰ-ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹਨ, ਤਾਂ ਇਹ ਸੋਚਣਾ ਅਸੰਭਵ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ, ਜੇਕਰ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਉਸੇ ਉਜਰਤ 'ਤੇ ਦੁਬਾਰਾ ਨੌਕਰੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਤਬਾਦਲਾਕਰਤਾ ਤੋਂ ਮਿਲ ਰਹੀ ਸੀ। ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕਾਨੂੰਨ ਸਪੱਸ਼ਟ ਅਤੇ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਮਝਿਆ ਗਿਆ ਹੈ।

(7) ਅੱਗੋਂ ਜਾ ਰਹੇ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ, ਉਸਦੀ ਇਹ ਐਟਿਟਿਊਡ ਦਰਖਾਸਤ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਦੁਆਰਾ ਖਰਚਿਆਂ ਦੇ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

*ਜੇ ਕੇ. ਐੱਸ.*

**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