

ਸਿਵਲ ਫੁਟਕਲ

ਪ੍ਰੋਮ ਚੰਦ ਪੰਡਿਤ, ਜੋ.

ਪੈਪਸੂ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਕੰਪਨੀ ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਲਿਮਿਟਡ, - ਪਟੀਸ਼ਨਰ

ਬਨਾਮ

ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ — ਜਵਾਬਦਾਤਾ

ਸਿਵਲ ਰਿਟ ਨੰਬਰ 2464 o \*f 1966.

17 ਮਈ 1967 ਈ.

*ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਡਿਸਪਿਊਟਸ ਐਕਟ ( 1947 ਦਾ XIV)- S. 25 F- ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਖਤਮ ਕਰਨ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਨੋਟਿਸ ਅਤੇ ਛਾਟੀ ਦੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੇ ਬਦਲੇ ਉਜਰਤ ਇਕੱਠੀ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ ਗਿਆ- ਛਾਟੀ ਦਾ ਨੋਟਿਸ- ਕੰਮਕਾਰ ਨੂੰ ਇਕੱਠਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਿਹਾ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਮਨੀ ਆਰਡਰ ਦੁਆਰਾ ਰਕਮ ਸਮਾਪਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਤੁਰੰਤ ਬਾਅਦ ਨਹੀਂ ਬਲਕਿ ਇਸਦੇ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਅੰਦਰ - ਰੀਟਰੈਚ ਮੀਟ - ਕੀ ਵੈਧ ਹੈ - ਟੈਡਰ - ਦਾ ਮਤਲਬ।*

ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 25-F ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਇੱਕ ਸਧਾਰਨ ਰੀਡਿੰਗ ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਦੋ ਸ਼ਰਤਾਂ ਹਨ ਜੋ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਛਾਟੀ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਹੋਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ, ਜੋ ਕਿ ਲਗਾਤਾਰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਉਸਦੇ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸਾਲ ਤੋਂ ਵੱਧ. ਪਹਿਲਾਂ ਇਹ ਕਿ ਉਸਨੂੰ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਸਦੀ ਮੁੜ ਖਾਈ ਦੇ ਕਾਰਨਾਂ ਦਾ ਸ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਖਤਮ ਹੋ ਗਈ ਹੈ ਜਾਂ ਜੇਕਰ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਨੋਟਿਸ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਦਲੇ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ। ਦੂਸਰਾ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨੂੰ ਛਾਟੀ ਦੇ ਸਮੇਂ, com ਪੈਨਸ਼ਨ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਸਦੀ ਗਣਨਾ ਧਾਰਾ 25-ਐਫ ਦੀ ਧਾਰਾ (ਬੀ) ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸਿਧਾਂਤ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿ ਉਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਜਾਇਜ਼ ਛਾਟੀ ਕਰ ਸਕੇ, ਇਹ ਦੋਵੇਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਪੂਰੀਆਂ ਕਰਨ ਲਈ ਮਾਲਕ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਹੈ। ਛਾਟੀ ਦਾ ਸਮਾਂ, ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਉਸ ਮਿਆਦ ਦੇ ਅੰਤ ਵਿੱਚ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਸੀ। ਅਜਿਹੇ ਦੇ ਬਦਲੇ, ਧਿਆਨ ਦਿਓ ਕਿ ਇਹ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਛਾਟੀ ਕੀਤੇ ਕਾਮੇ ਨੂੰ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਉਜਰਤ ਇਕੱਠੀ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਛਾਟੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਛਾਟੀ ਦਾ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਉਹ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਰਕਮਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਉਸੇ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਭੇਜ ਦਿੱਤੀਆਂ ਜਾਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ, ਜੇਕਰ ਸੰਭਵ, ਜਾਂ ਅਗਲੇ ਦਿਨ। ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਜਿਸਨੂੰ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਉਜਰਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਛਾਟੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਮਾਲਕ ਦਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੋਣਾ ਬੰਦ ਕਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਕਿਤੇ ਵੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਸੁਤੰਤਰਤਾ 'ਤੇ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

ਸਮਝਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਉਸ ਟੈਡਰ ਦਾ ਮਤਲਬ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਮਿਤੀ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਬੁਲਾਉਣ ਦਾ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਪਰ ਬਕਾਇਆ ਰਕਮ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਸਬੰਧਤ ਕੰਮ ਵਾਲੇ ਨੂੰ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਸ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ, ਤਾਂ ਉਹ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ

^JW Transport Company, Private Limited v. The State of Punjab etc.  
(Pandit, J.)

ਨੂੰ ਇਹ ਕਹਿੰਦੇ ਸੁਣਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਉਸ ਨੂੰ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਅਤੇ ਛਾਂਟੀ ਦੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦਾ ਕੋਈ ਭੁਗਤਾਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 226 ਅਤੇ 227 ਦੇ ਤਹਿਤ, ਇਹ ਪ੍ਰਥਮਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 7 ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਗਏ 7 ਅਕਤੂਬਰ, 1966 ਦੇ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਪ੍ਰਮਾਣਿਕ, ਆਦੇਸ਼ ਜਾਂ ਕੋਈ ਹੋਰ ਢੁਕਵੀਂ ਟੋਰੀ, ਨਿਰਦੇਸ਼ ਜਾਂ ਆਦੇਸ਼ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ। 2.

ਐਸਐਸ ਮਹਾਜਨ ਦੇ ਨਾਲ ਸੀਨੀਅਰ ਵਕੀਲ ਬਾਲ ਰਾਜ ਤੁਲੀ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਵਕੀਲ ਸਨ।

ਜੇਐਨ ਸੇਠ, ਐਡਵੋਕੇਟ, ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ 4 ਅਤੇ 5 ਲਈ।

, ਆਰਡਰ

ਪੰਡਿਤ, ਜੇ.—ਇਹ ਪੈਪਰਸ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਕੰਪਨੀ (ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ) ਲਿਮਿਟਿਡ, ਕੋਟ ਕਪੂਰਾ, ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬਠਿੰਡਾ ਦੁਆਰਾ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਆਰਟੀਕਲ 226 ਅਤੇ 227 ਦੇ ਤਹਿਤ ਇੱਕ ਪਟੀਸ਼ਨ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸ਼੍ਰੀ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਗਏ 7 ਅਕਤੂਬਰ, 1966 ਦੇ ਅਵਾਰਡ ਦੀ ਕਾਨੂੰਨੀਤਾ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਈਸ਼ਵਰ ਦਾਸ ਪਵਾਰ, ਪ੍ਰੀਜ਼ਾਈਡਿੰਗ ਅਫਸਰ ਸ. ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ. ਪੰਜਾਬ, ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰ. 2।

ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ, ਪੰਜਾਬ ਦੇ ਰਾਜਪਾਲ ਨੇ ਧਾਰਾ 10 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (1) ਦੀ ਧਾਰਾ (ਡੀ) ਅਧੀਨ ਨਿਰਣੇ ਲਈ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2, ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਦੋ ਸਵਾਲਾਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ। ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 (ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਐਕਟ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ): -

- (1) ਕੀ ਸਰਵਸ਼੍ਰੀ ਲਾਲ ਚੰਦ ਅਤੇ ਪ੍ਰੀਤਮ ਸਿੰਘ ਜੌਹਲ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਜਾਇਜ਼ ਅਤੇ ਤਰਤੀਬਵਾਰ ਹੈ? ਜੇ ਨਹੀਂ, ਤਾਂ ਉਹ ਕਿਸ ਰਾਹਤ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ?
- (2) ਕੀ ਮਜ਼ਦੂਰ ਸਾਲ 1963-64 ਲਈ ਬੋਨਸ ਦੇਣ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ? ਜੇਕਰ ਅਜਿਹਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਬੋਨਸ ਦੀ ਮਾਤਰਾ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਦੇ ਨਿਯਮ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਕੀ ਹੋਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ?

ਧਿਰਾਂ ਵੱਲੋਂ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਬੂਤਾਂ ਨੂੰ ਸੁਣਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਨੇ ਦੋਸ਼ੀ ਅਵਾਰਡ ਦਿੱਤਾ, ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਉਸਨੇ ਲਾਲ ਚੰਦ ਅਤੇ ਪ੍ਰੀਤਮ ਸਿੰਘ ਜੌਹਲ, ਉੱਤਰਦਾਇਕ 4 ਅਤੇ 5 ਦੀ ਛਾਂਟੀ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ ਅੱਗੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਕੰਪਨੀ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਮੁੜ-ਸਥਾਪਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ। ਪੁਰਾਣੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਆਪਣੀ ਛਾਂਟੀ ਤੋਂ ਤੁਰੰਤ ਪਹਿਲਾਂ ਰੱਖੀਆਂ ਸਨ। ਇਹ ਵੀ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਇਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਛਾਂਟੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਮੁੜ-ਬਹਾਲੀ ਤੱਕ ਦੀ ਉਜਰਤ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਸਨ। ਜਿਸ ਕਾਰਨ ਮੌਜੂਦਾ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ।

-

ਪ੍ਰੀਤਮ ਸਿੰਘ ਜੌਹਲ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 5 ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਸਥਿਤੀ ਇਹ ਸੀ। ਉਹ 1 ਜੁਲਾਈ, 1953 ਨੂੰ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਕੰਪਨੀ ਦੁਆਰਾ ਕਲਰਕ ਵਜੋਂ ਨੌਕਰੀ ਕਰਦਾ ਸੀ। ਉਸਨੂੰ 1958 ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਚੈਕਰ ਵਜੋਂ ਤਰੱਕੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਕੰਪਨੀ, ਆਰਡਰਬਲਯੂ 1 ਦੇ ਮੈਨੇਜਿੰਗ ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਸ਼੍ਰੀ ਚੰਨਣ ਸਿੰਘ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਕੰਪਨੀ ਨੂੰ ਸਾਲ 1962 ਵਿੱਚ ਨੁਕਸਾਨ ਹੋਇਆ ਸੀ- 63, 1963-64 ਅਤੇ 1964-65। ਇਸ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਸੋਚਿਆ ਕਿ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਖਰਚੇ ਦੇ ਅਨੁਪਾਤ ਨੂੰ ਹੇਠਾਂ ਲਿਆਂਦਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ, ਬੋਰਡ 1 ਆਫ ਡਾਇਰੈਕਟਰਜ਼ ਨੇ 31 ਮਾਰਚ, 1965 ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਮੀਟਿੰਗ ਵਿੱਚ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਕਿ ਮਿਸਤਰੀ (ਲਾਈ ਚੰਦ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 4 ਦੁਆਰਾ ਆਯੋਜਿਤ) ਅਤੇ ਚੈਕਰ ਦੀਆਂ ਅਸਾਮੀਆਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਸਿੱਟੇ ਵਜੋਂ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 4 ਦੀ 20 ਮਈ, 1965 ਤੋਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰੀਤਮ ਸਿੰਘ ਜੌਹਲ, ਚੈਕਰ ਦੀ 28 ਮਈ, 1965 ਤੋਂ ਛਾਂਟੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਛਾਂਟੀ ਨੂੰ 4 ਜੂਨ, 1965 ਨੂੰ ਡਾਇਰੈਕਟਰਾਂ ਦੀ ਮੀਟਿੰਗ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। 25 ਤਰੀਕ ਨੂੰ ਮਈ, 1965 ਨੂੰ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੰ. 5 ਨੂੰ ਇੱਕ ਨੋਟਿਸ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਸਦੀ ਛਾਂਟੀ ਦੇ ਕਾਰਨ ਦੱਸੇ ਗਏ ਸਨ ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ 28 ਮਈ, 1965 ਨੂੰ ਛੱਡਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਇਕੱਠਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਸਨੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਰਕਮ ਇਕੱਠੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਉਹੀ ਸੀ। ਨੂੰ ਮਨੀ ਆਰਡਰ ਰਾਹੀਂ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ ਅਤੇ 4 ਜੂਨ, 1965 ਨੂੰ ਵਿਰੋਧ ਦੇ ਤਹਿਤ ਉਸਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਇਆ। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਉਸਨੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਕਿ ਉਸਨੂੰ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੀ ਸਹੀ ਰਕਮ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਛਾਂਟੀ ਸਹੀ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਫਿਰ ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਨੇ ਉਸ ਨੂੰ ਹੋਰ ਰੁਪਏ ਦੀ ਰਕਮ ਭੇਜ ਦਿੱਤੀ। 25 ਜੂਨ, 1965 ਨੂੰ ਮਨੀ ਆਰਡਰ ਦੁਆਰਾ 122.22 ਅਤੇ ਇਹ ਉਸਨੂੰ 28 ਜੂਨ, 1965 ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਇਆ ਸੀ। ਉਸਦੀ ਛਾਂਟੀ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਮਾੜੀ ਪਾਈ ਗਈ ਅਤੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਦੁਆਰਾ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ। ਅਤੇ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਦੋ ਅਧਾਰ: -

- (a) ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 25-ਐਫ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਵਿਚਾਰਿਆ ਗਿਆ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਕਾਨੂੰਨ ਅਨੁਸਾਰ ਉਸ ਨੂੰ ਅਦਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਛਾਂਟੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਭੁਗਤਾਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਜੋ ਕਿ ਹਰੇਕ ਮੁਕੰਮਲ ਲਈ 15 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਅੰਸਤ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਲਗਾਤਾਰ ਸੇਵਾ ਦਾ ਸਾਲ ਜਾਂ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਦਾ ਕੋਈ ਵੀ ਹਿੱਸਾ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਧਾਰਾ 25-ਐਫ(ਬੀ) ਵਿੱਚ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਜਵਾਬ ਨੰਬਰ 2 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਨੋਟਿਸ ਦੇਣਾ ਅਤੇ com ਪੈਨਸ਼ਨ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਛਾਂਟੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। 28 ਮਈ, 1965 ਨੂੰ ਛਾਂਟੀ ਦੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਲਈ ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਸੀ-ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੀ ਰਕਮ ਵੀ ਭੇਜੀ ਜਾਵੇ; ਅਤੇ
- (b) ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਚੈਕਰ ਦੀ ਪੋਸਟ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਵਾਬ ਨੰਬਰ 5 ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਨਹੀਂ ਕੱਢਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਸਭ ਤੋਂ ਸੀਨੀਅਰ ਕਲਰਕ ਸੀ।

ਪੈਪਸੂ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਕੰਪਨੀ, ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਲਿਮਿਟਡ ਬਨਾਮ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ, ਆਦਿ  
(ਪੀਡੀ, ਜੇ.)

ਚੈਕਰ ਦੀ ਅਸਾਮੀ ਖਤਮ ਕਰਨ 'ਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਕਲਰਕ ਦੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਬਹਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਦੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਸਭ ਤੋਂ ਜੂਨੀਅਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਛਾਂਟੀ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਸੀ।

ਲਾਲ ਚੰਦ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 4 ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਉਸਨੂੰ 17 ਮਈ, 1965 ਨੂੰ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਸਦੀ ਛਾਂਟੀ ਦੇ ਕਾਰਨ ਦੱਸੇ ਗਏ ਸਨ ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਇੱਕ ਕਮਜ਼ੋਰ ਦੇ ਅੰਦਰ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੀ ਰਕਮ ਇਕੱਠੀ ਕਰਨ ਲਈ ਬੁਲਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਸ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਛਾਂਟੀ ਦੀ ਮਿਤੀ 20 ਮਈ, 1965 ਸੀ। ਕਿਉਂਕਿ ਉਸ ਨੇ ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੱਕ ਰਕਮ ਇਕੱਠੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ, ਇਸ ਲਈ ਇਹ ਉਸ ਨੂੰ ਤਿੰਨ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਮਨੀ ਆਰਡਰਾਂ ਰਾਹੀਂ ਭੇਜੀ ਗਈ ਸੀ, ਜੋ ਸਾਰੇ ਵਿਰੋਧ ਦੇ ਤਹਿਤ ਉਸ ਨੂੰ 31 ਮਈ, 1965 ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਏ ਸਨ। ਉਸਨੇ ਇਹ ਵੀ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧਤਾ ਕੀਤੀ ਕਿ ਉਸਦੀ ਛਾਂਟੀ ਨੂੰ ਬਦਨਾਮ ਕੀਤਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਤਿੰਨ ਆਧਾਰਾਂ 'ਤੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਦੁਆਰਾ ਉਕਤ ਛਾਂਟੀ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਪਹਿਲਾ ਉਹੀ ਸੀ ਜੋ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 5 ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਸੀ ਅਤੇ ਬਾਕੀ ਦੇ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸਨ: -

(I) ਕਿ ਉਸਦੀ ਛਾਂਟੀ ਸਹੀ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਟਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਦੇ ਕਾਰਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਜੋ ' ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਦੀ ਪਸੰਦ' ਲਈ ਨਹੀਂ ਸਨ; ਅਤੇ

(II) ਉਸਦੀ ਛਾਂਟੀ ਆਰਥਿਕਤਾ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਨ ਲਈ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕੰਪਨੀ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਸੀ, ਸਗੋਂ ਬਾਹਰਲੇ ਆਧਾਰਾਂ 'ਤੇ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਸਦੀ ਛਾਂਟੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵਾਹਨਾਂ ਦੀ ਮੁਰੰਮਤ 'ਤੇ ਖਰਚਾ ਵਧ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ - ਕੰਪਨੀ ਲਾਭਕਾਰੀ ਨਹੀਂ ਸਗੋਂ ਘਾਟੇ ਵਾਲੀ ਸੀ;

ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਵਕੀਲ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਗਲਤੀ ਕੀਤੀ ਹੈ ਕਿ ਜਵਾਬਦੇਹ 4 ਅਤੇ 5 ਦੀ ਛਾਂਟੀ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਮਾੜੀ ਸੀ, ਕਿਉਂਕਿ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਛਾਂਟੀ ਕਮ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਛਾਂਟੀ ਛਾਂਟੀ ਦੇ ਕਾਰਨਾਂ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਵਾਲਿਆਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਬਕਾਏ ਇਕੱਠੇ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਕਿਉਂਕਿ ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਨੋਟਿਸ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਅਨੁਸਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ, ਕੰਪਨੀ ਨੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਛਾਂਟੀ ਦੀ ਪੂਰੀ ਪੈਨਸ਼ਨ ਉਸ ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਅੰਦਰ ਵਾਪਸ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਜਿਸ ਲਈ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੀਆਂ ਤਨਖਾਹਾਂ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਇਹ ਭੁਗਤਾਨ ਕ੍ਰਮ ਅਨੁਸਾਰ ਸੀ, ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਅੰਦਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਛਾਂਟੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਹਰੇਕ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਉਸ ਮਿਆਦ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ 'ਤੇ ਸੀ। ਇਸ ਲਈ ਕੰਪਨੀ ਨੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-F ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਇਹ ਗਲਤੀ, ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਸੀ। ਇਸ ਅਧੀਨਗੀ ਲਈ ਭਰੋਸਾ ਕਲਕੱਤਾ ਦੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ

ਨੈਸ਼ਨਲ ਆਇਰਨ ਐਂਡ ਸਟੀਲ ਕੰ, ਲਿਮਿਟਡ ਬਨਾਮ ਥਰਡ ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ, ਪੱਛਮੀ ਬੰਗਾਲ ਅਤੇ ਹੋਰ (1) ਵਿੱਚ ਹਾਈ ਕੋਰਟ।

ਸੈਕਸ਼ਨ 25-F ਉਹਨਾਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹੈ ਜੋ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਛਾਂਟੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹਨ। ਇਸ ਭਾਗ ਦਾ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹਿੱਸਾ ਹੇਠਾਂ ਲਿਖਿਆ ਹੈ: -

(III). ਕਿਸੇ ਵੀ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੋ ਕਿਸੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਅਧੀਨ ਇੱਕ ਸਾਲ ਤੋਂ ਘੱਟ ਸਮੇਂ ਲਈ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਉਸ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਛਾਂਟੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਦੋਂ ਤੱਕ: -

(a) ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਛਾਂਟੀ ਦੇ ਕਾਰਨਾਂ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੇ ਹੋਏ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਖਤਮ ਹੋ ਗਈ ਹੈ, ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਜਿਹੇ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਤਨਖਾਹ:

ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ \* \* \* \*

(b) ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਛਾਂਟੀ ਦੇ ਸਮੇਂ, ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜੋ ਲਗਾਤਾਰ ਸੇਵਾ ਦੇ ਹਰ ਪੂਰੇ ਸਾਲ ਲਈ ਪੰਦਰਾਂ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਔਸਤ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋਵੇਗਾ ਜਾਂ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਵਿੱਚ ਇਸ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਹਿੱਸੇ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋਵੇਗਾ; ਅਤੇ

{g^ \* ♦ \* ♦»»

ਇਸ ਸੈਕਸ਼ਨ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਇੱਕ ਸਧਾਰਨ ਰੀਡਿੰਗ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਦੋ ਸ਼ਰਤਾਂ ਹਨ ਜੋ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਕਿਸੇ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਛਾਂਟੀ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਹੋਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ ਜੋ ਆਪਣੇ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸਾਲ ਤੋਂ ਘੱਟ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਲਗਾਤਾਰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਪਹਿਲਾ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਉਸਨੂੰ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਸਦੀ ਛਾਂਟੀ ਦੇ ਕਾਰਨਾਂ ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਖਤਮ ਹੋ ਗਈ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਜੇਕਰ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਨੋਟਿਸ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ, ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਦਲੇ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ। ਦੂਸਰਾ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨੂੰ, ਛਾਂਟੀ ਦੇ ਸਮੇਂ, ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਸਦੀ ਗਣਨਾ ਉਪਰੋਕਤ ਉਪ-ਧਾਰਾ (ਬੀ) ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿ ਉਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਜਾਇਜ਼ ਛਾਂਟੀ ਕਰ ਸਕੇ, ਇਹ ਦੋਵੇਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਪੂਰੀਆਂ ਕਰਨ ਲਈ ਮਾਲਕ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਹੈ। ਛਾਂਟੀ ਦਾ ਸਮਾਂ, ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਜਿਸਨੂੰ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਉਸ ਮਿਆਦ ਦੇ ਅੰਤ ਵਿੱਚ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ

(1) ਏਆਈਆਰ 1964 ਕੈਲ. 194.

Pepsu Transport Company, Private Limited v. The State of Punjab, etc.  
(Pandit, J.)

ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਮਾਮਲਾ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਅਜਿਹੇ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਉਜਰਤ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਸੀ, ਇਹ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।

ਇਹ ਸਾਂਝਾ ਆਧਾਰ ਹੈ ਕਿ ਦੋਵੇਂ ਉੱਤਰਦਾਤਾ 4 ਅਤੇ 5 ਇੱਕ ਸਾਲ ਤੋਂ ਘੱਟ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਕੰਪਨੀ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸਨ। ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਭੇਜੇ ਗਏ ਨੋਟਿਸ ਕ੍ਰਮਵਾਰ R/8 ਅਤੇ R/30 ਸਨ ਅਤੇ ਉਹ ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚ ਸਨ: -

“ਇ ਪੈਪਸੂ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਕੰਪਨੀ (ਪੀ) ਲਿਮਿਟਡ, ਕੋਟਕਪੂਰਾ।

ਆਰ.ਈ.ਜੀ.ਡੀ. ਏ.ਡੀ

(ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਆਰ-8)

ਕੋਟਕਪੂਰਾ।

(ਪੰਜਾਬ)

ਰੈਫ. ਨੰਬਰ PTC/44, ਮਿਤੀ 17 ਮਈ, 1965।

ਸ੍ਰੀ ਲਾਇ ਚੰਦ ਮਿਸਤਰੀ,

ਪੈਪਸੂ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਕੰਪਨੀ (ਪੀ) ਲਿਮਿਟਡ,

ਕੋਟਕਪੂਰਾ।

ਵਿਸ਼ਾ :- ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦਾ ਨੋਟਿਸ।

ਕਿਉਂਕਿ ਮਿਸਤਰੀ ਦਾ ਅਹੁਦਾ 20 ਮਈ, 1965 ਤੋਂ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਵਰਕਸ਼ਾਪ ਨੂੰ ਸਭ ਤੋਂ ਗੈਰ-ਆਰਥਿਕ ਹੋਣ ਕਰਕੇ ਬੰਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਤੁਸੀਂ ਵਾਧੂ ਹੋ ਗਏ ਹੋ ਅਤੇ 20 ਮਈ, 1965 ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਤੁਹਾਡੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਰਹੇਗੀ। ਕਿਰਪਾ ਕਰਕੇ ਧਿਆਨ ਦਿਓ ਕਿ ਤੁਹਾਡੀ ਸੇਵਾਵਾਂ ਉਸੇ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਾਲ ਸਮਾਪਤ ਹੋ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ

ਕਿਰਪਾ ਕਰਕੇ ਛਾਂਟੀ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੇ ਖਾਤੇ ਵਿੱਚ ਹੇਠ ਲਿਖੀ ਰਕਮ ਇਕੱਠੀ ਕਰੋ: -

	ਰੁ. ਪੀ.
(1) ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ	... 225.00
(2) 15 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਐਂਸਤ 'ਤੇ ਛਾਂਟੀ ਦਾ ਮੁਆਵਜ਼ਾ 6 ਮਹੀਨਿਆਂ ਲਈ ਰੁਪਏ 'ਤੇ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰੋ। 225 ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ	1,350.00

Total

1,575.00

25 ਸੀ

I.L.R. Punjab and Haryana

(1968)1

ਕਿਰਪਾ ਕਰਕੇ (ਦੇਖੋ) ਕਿ ਜੇਕਰ ਤੁਸੀਂ ਰੁਪਏ ਇਕੱਠੇ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਹਿੰਦੇ ਹੋ। 1,350 ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉੱਪਰ ਦੱਸੇ ਗਏ ਇੱਕ ਹਫ਼ਤੇ ਦੇ ਅੰਦਰ, ਰਕਮ ਤੁਹਾਡੀ ਕੀਮਤ 'ਤੇ MO ਦੁਆਰਾ ਤੁਹਾਨੂੰ ਭੇਜੀ ਜਾਵੇਗੀ।

ਪੈਪਸੂ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਕੰਪਨੀ, (ਪੀ) ਲਿਮਿਟਡ, ਕੋਟਕਪੂਰਾ ਲਈ /  
(ਐਸ.ਡੀ.) ਕੁੰਦਨ ਸਿੰਘ,  
ਪ੍ਰਬੰਧ ਨਿਦੇਸ਼ਕ.

ਇਹ ਪੈਪਸੂ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਕੰਪਨੀ, (ਪੀ) ਲਿਮਿਟਡ. ਕੋਟਕਪੂਰਾ।

(Exhibit R-30)

ਕੋਟਕਪੂਰਾ,

(ਪੰਜਾਬ)

Ref. No. P.T.C./55,

Dated 25th May. 1965.

ਸ਼੍ਰੀ ਪ੍ਰੀਤਮ ਸਿੰਘ ਜੌਹਲ, ਚੈਕਰ, ਪੈਪਸੂ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਕੰਪਨੀ  
(ਪੀ) ਲਿਮਿਟਡ ਕੋਟਕਪੂਰਾ।

ਵਿਸ਼ਾ! t .—>'ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦਾ ਨੋਟਿਸ।

ਕਿਉਂਕਿ ਚੈਕਰ ਦੀ ਪੋਸਟ 28 ਮਈ, 1965 ਤੋਂ ਖਤਮ ਹੋ ਜਾਵੇਗੀ, ਇਸ ਲਈ ਤੁਹਾਡੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਤੁਸੀਂ ਕੰਪਨੀ ਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਲਈ ਵਾਧੂ ਹੋਵੋਗੇ।

ਕਿਰਪਾ ਕਰਕੇ ਧਿਆਨ ਦਿਓ ਕਿ ਤੁਹਾਡੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ 28 ਮਈ, 1965 ਤੋਂ ਖਤਮ ਹੋ ਗਈਆਂ ਹਨ। ਤੁਹਾਨੂੰ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਬਦਲੇ 28 ਮਈ, 1965 ਤੋਂ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਛਾਂਟੀ ਕਮ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਤੁਹਾਨੂੰ 28 ਮਈ ਨੂੰ ਰਵਾਨਾ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਇਕੱਠਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। 1965:-

ਰੁ. ਪੀ

- |  |       |
|--|-------|
| (1) ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ   | 105.0 |
| (2) 10 ਸਾਲ ਅਤੇ 6 ਲਈ 15 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਅੰਸਤਨ 5A ਮਹੀਨਿਆਂ ਲਈ ਛਾਂਟੀ ਦਾ ਮੁਆਵਜ਼ਾ   ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ |       |

Total

577.5  
0  
682.50

Pepsu Transport Company, Private Limited v. The State of Punjab, etc.  
(Pandit, J.)

ਜੇਕਰ ਤੁਸੀਂ 3 ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਛਾਂਟੀ ਦਾ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਇਕੱਠਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ, ਤਾਂ ਇਹ ਤੁਹਾਨੂੰ ਮਨੀ ਆਰਡਰ ਦੁਆਰਾ ਭੇਜਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

ਪੈਪਸੂ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਕੰਪਨੀ (ਪੀ) ਲਿਮਿਟਡ, ਕੋਟਕਪੂਰਾ ਲਈ /  
(ਐਸ.ਡੀ.) ਕੁੰਦਨ ਸਿੰਘ,  
ਪ੍ਰਬੰਧ ਨਿਦੇਸ਼ਕ."

ਇਨ੍ਹਾਂ ਨੋਟਿਸਾਂ ਦੀ ਪੜਚੋਲ ਕਰਨ 'ਤੇ ਪਤਾ ਲੱਗੇਗਾ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਸੀ, ਪਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਅਜਿਹੇ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਸੀ। ਅਜਿਹਾ ਹੋਣ ਕਰਕੇ, ਛਾਂਟੀ ਦਾ ਸਮਾਂ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ-ਕੰਪਨੀ ਦੁਆਰਾ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਸੀ ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਮਾਲਕ ਸੀ। ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 4 ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਨੇ 20 ਮਈ, 1965 ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 5 ਦਾ ਸਬੰਧ ਹੈ, ਨਿਰਧਾਰਤ ਮਿਤੀ 28 ਮਈ, 1965 ਸੀ। ਧਾਰਾ 25-ਐਫ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਲਈ, ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਕੰਪਨੀ ਨੂੰ, ਇਸ ਲਈ, ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ 25-F(b) ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੇ ਨਾਲ ਇਹਨਾਂ ਦੋਵਾਂ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ 20 ਮਈ, 1965 ਨੂੰ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਉਜਰਤ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨਾ ਸੀ। 4 ਅਤੇ 28 ਮਈ, 1965, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 5 ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ। ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹਨਾਂ ਮਿਤੀਆਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਇਹਨਾਂ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਇਹ ਭੁਗਤਾਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 4 ਦਾ ਸਬੰਧ ਹੈ, ਉਸਨੂੰ ਇਹ ਰਕਮ 31 ਮਈ, 1965 ਨੂੰ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 5 ਨੂੰ ਕੁਝ ਰਕਮ 4 ਜੂਨ, 1965 ਨੂੰ ਅਤੇ ਬਾਕੀ ਰਕਮ 28 ਜੂਨ, 1965 ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਈ ਸੀ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਧਾਰਾ 25-ਐਫ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ।

ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਵਕੀਲ ਦੀ ਦਲੀਲ ਸੀ ਕਿ ਇਹਨਾਂ ਜਵਾਬਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਭੁਗਤਾਨ ਬਿਲਕੁਲ ਕ੍ਰਮਬੱਧ ਸਨ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ 30 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਅੰਦਰ\* ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ, ਜਿਸ ਲਈ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਉਸਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਹਰੇਕ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਛਾਂਟੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਉਸ ਮਿਆਦ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ 'ਤੇ ਸੀ ਜਿਸ ਲਈ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਭਾਵ 20 ਜੂਨ, 1965, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 4 ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਅਤੇ 28 ਜੂਨ, 1965 ਹੁਣ ਤੱਕ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰ. 5 ਦਾ ਸਬੰਧ ਹੈ। ਇਸ ਦਲੀਲ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਸਾਰਥਕ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮੇਰੇ ਦੁਆਰਾ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਉੱਪਰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਧਾਰਾ 25-ਐਫ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਛਾਂਟੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਜਿਸਨੂੰ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਉਜਰਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਸੀ, ਦੀ ਤਰੀਕ \* ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਅਤੇ ਇਹ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਮਈ 20, 1965 ਅਤੇ ਮਈ 28, 1965 ਹੋਵੇਗੀ। ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਵੱਲੋਂ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਕਿ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਨੂੰ ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੱਕ ਦਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਿਸ ਦਿਨ ਲਈ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਅੰਤਰ ਨਾਲ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲਈ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰਨਗੇ। ਇਹ ਦਲੀਲ



ਇਹ ਸਹੀ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਜਦੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਛੁੱਟੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਤਾਂ ਉਹ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਹੀਂ ਰਹਿਣਗੇ ਅਤੇ ਕਿਤੇ ਵੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਆਜ਼ਾਦੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨਗੇ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਉਹ ਨੌਕਰੀ ਵਿੱਚ ਬਣੇ ਰਹਿਣਗੇ ਅਤੇ ਹੋਰ ਕਿਤੇ ਵੀ ਸੇਵਾ ਨਹੀਂ ਲੈ ਸਕਦੇ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਉਸ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਕੰਪਨੀ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਨਗੇ।

ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮੈਂ ਕਿਹਾ ਹੈ, ਭੁਗਤਾਨ 4 ਅਤੇ 5 ਨੂੰ 20 ਮਈ, 1965 ਅਤੇ 28 ਮਈ, 1965 ਨੂੰ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕੀਤੇ ਜਾਣੇ ਸਨ। ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਉਕਤ ਮਿਤੀਆਂ 'ਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਬਕਾਇਆ ਰਕਮਾਂ ਇਕੱਠੀਆਂ ਕਰਨ ਲਈ ਵੀ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ, ਪਰ ਜੇਕਰ ਉਹ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਲਈ ਨਹੀਂ ਆਏ ਸਨ, ਤਾਂ ਇਹ ਰਕਮ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਹੀ ਮਿਤੀਆਂ 'ਤੇ, ਜੇ ਸੰਭਵ ਹੋਵੇ, ਜਾਂ ਅਗਲੇ ਦਿਨ ਭੇਜੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਸੀ। ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਕੰਪਨੀ ਦੁਆਰਾ ਦੋਵਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

ਇੰਡਸ ਟ੍ਰਾਇਲ ਡਿਸਪਿਊਟਸ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33(2)(ਬੀ) ਦੇ ਪ੍ਰਾਵਿਜ਼ਿਓ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਦੇ ਹੋਏ, ਜੇ ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ-

“ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਮੇ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ ਜਾਂ ਛੁੱਟੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਉਜਰਤ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਉਸ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਅਰਜ਼ੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਜਿਸ ਦੇ ਅੱਗੇ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਾਰਵਾਈ ਦੀ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਲਈ ਕਾਰਵਾਈ ਲੀਬਿਤ ਹੈ। ”

ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ, *ਸਟ੍ਰਾਬੋਰਡ ਮੈਨੂਫੈਕਚਰਿੰਗ ਕੰਪਨੀ ਬਨਾਮ ਗੋਬਿੰਦ* (2), ਪੰਨਾ 424 'ਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇਖਿਆ:-

“ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਇਹ ਵਿਵਾਦਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਪ੍ਰੋਵੀਸੋ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਰੱਖਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਸ਼ਰਤ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਉਹ ਸਭ ਕੁਝ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਜਰਤ ਦੇਣ ਲਈ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਪਰ, ਜੇਕਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤਨਖਾਹ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਨਾ ਕਰਨ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਅੱਗੇ ਨਹੀਂ ਆ ਸਕਦਾ ਅਤੇ <sup>1</sup> ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਉਸ ਨੂੰ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦਾ ਕੋਈ ਭੁਗਤਾਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਸਲਈ, ਹਾਲਾਂਕਿ S. 33 ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਉਜਰਤ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਦੀ ਗੱਲ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਸਿਰਫ ਇਹ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮਾਲਕ ਨੇ ਉਜਰਤ ਦਾ ਟੈਂਡਰ ਕੀਤਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਭੁਗਤਾਨ ਦੀ ਰਕਮ ਹੋਵੇਗੀ, ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ • ਤਨਖਾਹ ਲੈਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਕੇ ਹਮੇਸ਼ਾ ਸੈਕਸ਼ਨ ਨੂੰ ਕੰਮ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ”

(2) (1962) 1 ਲੇਬਰ ਲਾਅ ਜਰਨਲ 420.

ਪੈਪਸੂ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਕੰਪਨੀ, ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਲਿਮਿਟਿਡ ਬਨਾਮ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ, ਆਦਿ  
(ਪੀਡੀ, ਜੇ.)

ਇਸ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਜਰਤ ਦੀ ਰਕਮ ਦਾ ਟੈਂਡਰ ਦੇਣਾ

ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਬਾਅਦ ਵਾਲਾ ਉਸਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਇਹ ਕਹਿੰਦੇ ਨਹੀਂ ਸੁਣਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ 'ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਕੋਈ ਅਦਾਇਗੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ।' ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਕੰਪਨੀ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ 4 ਅਤੇ 5 ਦੀਆਂ ਬਕਾਇਆ ਰਕਮਾਂ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਛਾਂਟੀ ਦੀਆਂ ਉਹਨਾਂ ਦੀਆਂ ਮਿਤੀਆਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਭੇਜੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੇ 'ਭੁਗਤਾਨ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਦੁਬਾਰਾ ਫਿਊਜ਼ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਟੈਂਡਰ ਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਮਿਤੀ 'ਤੇ ਭੁਗਤਾਨ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕੰਮ ਵਾਲੇ ਨੂੰ ਬੁਲਾਇਆ ਜਾਵੇ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮੈਂ ਕਿਹਾ ਹੈ, ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਰਕਮ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਤਤਕਾਲ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਸਥਿਤੀ ਨਹੀਂ ਸੀ।

ਸਿੱਖਿਅਤ ਵਕੀਲ, ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਲਈ ਕਲਕੱਤਾ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਿੰਗਲ ਬੈਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਨਿਮਨਲਿਖਤ ਨਿਰੀਖਕਾਂ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ: -

ਸੈਕਸ਼ਨ . 25-F ਬਿਨਾਂ ਸ਼ੱਕ ਇਹ ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਦੋਂ ਤੱਕ 'ਛਾਂਟ' ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਸ ਨੂੰ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਜਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਅਜਿਹੇ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਬਦਲੇ, ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਅਤੇ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੈਕਸ਼ਨ 25-F(b) ਦੇ ਅਧੀਨ ਗਿਣਿਆ ਗਿਆ ਭੁਗਤਾਨ ਮੁਆਵਜ਼ਾ। ਪਰ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨਾ ਮੁਸ਼ਕਲ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਉਹ ਖੁਦ ਅਜਿਹਾ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ। ਇਸ ਲਈ, ਭੁਗਤਾਨ ਲਈ ਇੱਕ ਬਿਨਾਂ ਸ਼ਰਤ ਪੇਸ਼ਕਸ਼, ਪਿਛਲੀ ਛਾਂਟੀ ਪੇਮੈਂਟ (ਦੇ) ਬਰਾਬਰ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਉਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਕੀ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ-

“ਜਿੱਥੇ ਛਾਂਟੀ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਉਸੇ ਦਿਨ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਦੋਂ ਛਾਂਟੀ ਲਾਗੂ ਹੋਣੀ ਸੀ ਅਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਿਆਂ ਨੂੰ ਉਸੇ ਦਿਨ ਜਾਂ ਬਾਅਦ ਦੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਦਫਤਰ ਵਿੱਚ ਬੁਲਾਉਣ ਲਈ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਕਾਮਿਆਂ ਲਈ ਉਸੇ ਦਿਨ ਪੱਤਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਭੁਗਤਾਨ ਲਈ ਕਾਲ ਕਰਨ ਦਾ ਬਹੁਤ ਘੱਟ ਮੌਕਾ ਸੀ। ਨੋਟਿਸ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਛਾਂਟੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਭੁਗਤਾਨ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਕਾਲ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਸੀ। ਇਸਨੇ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਨੂੰ ਮਾੜਾ ਬਣਾ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ ਸਿੱਟੇ ਵਜੋਂ ਛਾਂਟੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਅਯੋਗ ਹੋ ਗਿਆ। 25-F ਦੇ ਅਧੀਨ ਭੁਗਤਾਨ, ਜੇਕਰ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਸੰਭਵ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਦੇਰੀ ਕਾਫੀ ਨਹੀਂ ਸੀ।

ਜੇ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਵਿਦਵਾਨ ਜੱਜ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਅਤੇ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਦੱਸਣਾ ਸੀ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਛਾਂਟੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਭੁਗਤਾਨ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਬੁਲਾਇਆ ਗਿਆ ਸਿਰਫ਼ ਨੋਟਿਸ ਧਾਰਾ 25-ਐਫ ਦੇ ਅਰਥ ਦੇ ਅੰਦਰ ਭੁਗਤਾਨ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਸੀ, ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਹਾਲਾਂਕਿ ਉਕਤ ਰਕਮ ਨਾ ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਟੈਂਡਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਨਾ ਹੀ ਉਸ ਨੂੰ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਉਸ ਨੂੰ ਭੇਜੀ ਗਈ ਸੀ ਜੇਕਰ ਉਹ ਛਾਂਟੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਇਸ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਨਹੀਂ ਆਇਆ ਸੀ, ਫਿਰ ਵੀ, ਮੈਂ ਬਹੁਤ ਵਧੀਆ ਹਾਂ ਸਿੱਖਿਅਤ ਜੱਜ ਦਾ ਆਦਰ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਉਸ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੀ ਗਾਹਕੀ ਲੈਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਨਹੀਂ, ਕਿਉਂਕਿ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮੈਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਕਿਹਾ ਹੈ, ਇਹ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਸੈਕਸ਼ਨ 25-ਐਫ ਵਿੱਚ ਦੱਸੀਆਂ ਗਈਆਂ ਦੋਵੇਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰੇ, ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿ ਉਹ - ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਜਾਇਜ਼ ਛਾਂਟੀ ਕਰ ਸਕੇ। ਉਸ ਨੂੰ ਛਾਂਟੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦੇਣਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਉਕਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਿਯਤ ਮਿਤੀ 'ਤੇ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਇਸ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦਾ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਲਈ ਬੁਲਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਉਸ ਮਿਤੀ 'ਤੇ, ਜੇ ਸੰਭਵ ਹੋਵੇ, ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਭੇਜ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਅਗਲੇ ਦਿਨ ਅਤੇ ਇਹ ਕੇਵਲ ਤਦ ਹੀ ਹੈ। ਇਹ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸਨੇ ਸੈਕਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖੀ ਸ਼ਰਤ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ।

ਇਸ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵਿਵਾਦ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਧਾਰਾ 25-ਐਫ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਲਈ ਲਾਗੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮੇਰੇ ਦੁਆਰਾ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਉੱਪਰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਇਹ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਮਾਲਕ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ। ਨਿਰਧਾਰਤ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਭੁਗਤਾਨ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸਿਰਫ਼ ਨੋਟਿਸ ਭੇਜਣਾ ਅਤੇ ਫਿਰ ਅਜਿਹੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਨੂੰ ਅਸਲ ਭੁਗਤਾਨ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਕਰਨ ਨਾਲ, ਸਖ਼ਤ ਨਤੀਜੇ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਕਿਉਂਕਿ ਜੇਕਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਭੁਗਤਾਨ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਰਧਾਰਤ ਦਿਨ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਆ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਕੁਝ ਚੰਗੇ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ, ਇੱਕ ਜ਼ਿੱਦੀ ਮਾਲਕ ਇਸ ਪਟੀਸ਼ਨ 'ਤੇ ਅਗਲੇ ਦਿਨ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਨੋਟਿਸ ਖੁਦ ਭੁਗਤਾਨ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਸੀ ਅਤੇ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਦੀ ਉਸਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਪਿਛਲੇ ਦਿਨ ਬੰਦ ਹੋ ਗਈ ਸੀ।

ਕਿਉਂਕਿ, ਤਤਕਾਲ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਛਾਂਟੀ ਦੇ ਸਮੇਂ 4 ਅਤੇ 5 ਨਿਵਾਸੀਆਂ ਨੂੰ ਕੋਈ ਭੁਗਤਾਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਇਸ ਲਈ ਧਾਰਾ 25-F ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਅੱਗੇ ਕਿਹਾ ਸੀ ਕਿ ਦੋਵਾਂ ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀਆਂ ਦੀ ਛਾਂਟੀ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਮਾੜੀ ਸੀ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਛਾਂਟੀ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਧਾਰਾ 25-ਐਫ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਲਈ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਦੀ ਦਲੀਲ ਅਸਫਲ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

ਫਿਰ ਇਹ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਗਲਤੀ ਕੀਤੀ ਸੀ ਕਿ ਜੇਕਰ ਚੈਕਰ ਦੀ ਪੋਸਟ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਤਾਂ ਪ੍ਰੀਤਮ ਸਿੰਘ ਜੌਹਲ, ਜਵਾਬਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 5 ਨੂੰ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਕਲਰਕ ਦੀ ਪੋਸਟ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਸੀ। . ਜਾਣਕਾਰ ਵਕੀਲ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਉਹ ਸੀ

Pepsu Transport Company, Private Limited v. The State of Punjab, etc.  
(Pandit, J.)

ਕੰਪਨੀ ਵਿਚ ਸਿਰਫ਼ ਚੈਕਰ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਅਹੁਦੇ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੇ ਨਾਲ, ਉਸ ਨੂੰ ਜਾਣਾ ਪਿਆ। ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 25-ਜੀ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿੱਥੇ ਇਹ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ; ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਅਦਾਰੇ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਦੀ ਛਾਂਟੀ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਸੀ ਅਤੇ ਉਹ ਉਸ ਅਦਾਰੇ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਇੱਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਸੀ, ਫਿਰ ਉਸ ਲਈ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਚਕਾਰ ਕਿਸੇ ਸਮਝੌਤੇ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ, ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਛਾਂਟੀ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜੋ ਸੀ। ਉਸ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਵਿੱਚ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਆਖਰੀ ਵਿਅਕਤੀ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਦਰਜ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਕਾਰਨਾਂ ਲਈ ਮਾਲਕ ਨੇ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦੁਬਾਰਾ ਨਹੀਂ ਕੱਢਿਆ।

ਇਸ ਅਧੀਨਗੀ ਵਿਚ ਕੋਈ ਤੱਤ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਇਹ ਕੰਪਨੀ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿ ਧਾਰਾ 25-ਜੀ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਇਹ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 5 ਸੀ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਚੈਕਰ ਦੀ ਅਸਾਮੀ ਖਤਮ ਹੋਣ 'ਤੇ ਜਾਣਾ ਪਿਆ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਇੱਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਸੀ। ਉਸ ਸਥਾਪਨਾ ਵਿੱਚ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਵਿੱਚ ਇਹ ਦਲੀਲ ਪਹਿਲੀ ਵਾਰ ਉਠਾਈ ਜਾ ਰਹੀ ਹੈ। ਕੀ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਿਸੇ ਅਦਾਰੇ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ, ਇਹ ਇੱਕ ਤੱਥ ਦਾ ਸਵਾਲ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪਹਿਲੀ ਵਾਰ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ। ਕੰਪਨੀ ਨੂੰ ਰਿੱਟ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਪਹਿਲੀ ਵਾਰ ਇਸ ਮੁੱਦੇ ਨੂੰ ਉਠਾਉਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਦੋਂ ਇਸ ਵਿੱਚ ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਸਵਾਲਾਂ ਦਾ ਨਿਰਣਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਦੂਸਰਾ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਇਹ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੰਬਰ 5 ਨੂੰ ਪਹਿਲਾਂ ਕਲਰਕ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਉਸਨੂੰ ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਕੇ ਚੈਕਰ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਹ ਕਲਰਕਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਸਭ ਤੋਂ ਸੀਨੀਅਰ ਸੀ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਚੈਕਰ ਦੀ ਅਸਾਮੀ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਤਾਂ ਵੀ ਉਸ ਨੂੰ ਕਲਰਕ ਦੀ ਇਸ ਅਸਲ ਪੋਸਟ 'ਤੇ ਵਾਪਸ ਭੇਜਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ ਅਤੇ ਸਭ ਤੋਂ ਜੂਨੀਅਰ ਕਲਰਕ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ। ਇਹ ਨਿਰਵਿਵਾਦ ਹੈ ਕਿ ਪੁਨਰ ਖਾਈ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੂੰ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਛਾਂਟੀ ਦੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਨਿਯਮ 'ਆਖਰੀ ਵਾਰ, ਪਹਿਲਾਂ ਜਾਓ' ਨੂੰ ਅਪਣਾਉਣ ਅਤੇ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ। ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਸਿਧਾਂਤ ਇਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ।

ਫਿਰ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਇਹ ਮੰਨਣ ਵਿੱਚ ਗਲਤੀ ਕੀਤੀ ਸੀ ਕਿ ਲਾਲ ਚੰਦ ਮਿਸਤਰੀ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 4, ਦੀ ਛਾਂਟੀ ਸਹੀ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਟਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਦੇ ਕਾਰਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜੋ ਕੰਪਨੀ ਦੀ ਪਸੰਦ ਨਹੀਂ ਸਨ। ਨਾ ਤਾਂ ਟਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਦੀਆਂ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਦਾ ਕੋਈ ਵੇਰਵਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਇਸ ਦੇ ਸਮਰਥਨ ਵਿੱਚ ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਕੋਈ ਸਬੂਤ ਸੀ ਅਤੇ, ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੀ ਉਸ ਨੁਕਤੇ 'ਤੇ ਖੋਜ ਨੂੰ ਇੱਕ ਪਾਸੇ ਰੱਖਿਆ ਜਾਣਾ ਸੀ।

## I.L.R. Punjab and Haryana (1968)1

ਇਤਰਾਜ਼ਯੋਗ ਹੁਕਮ ਵਿੱਚ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਇੱਕ ਨੰਬਰ <4 ਦਸਤਾਵੇਜ਼ਾਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਸੀ, ਜਿਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਉਹ ਇਸ ਸਿੱਟੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 4 ਦੀ ਛਾਂਟੀ ਸਹੀ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ ਉਸ ਦੀਆਂ ਟਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਦੇ ਕਾਰਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਦੀ ਪਸੰਦ ਦੇ ਨਹੀਂ ਸਨ। ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੰਬਰ 4 ਨੇ ਮੰਨਿਆ ਕਿ ਪਿਛਲੇ ਕਈ ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੋਂ ਉਸ ਦੀ ਦਿਹਾੜੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਦਿਵਾਉਣ ਲਈ ਉਹ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਅਤੇ ਲੇਬਰ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਕਈ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਦੇ ਸਿੱਟੇ ਵਜੋਂ, ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਵੱਲੋਂ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੀ ਖਿਚਾਈ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਨੂੰ ਬਕਾਇਆ ਉਜਰਤਾਂ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ- ਅਤੇ ਉਜਰਤਾਂ ਦੇ ਰਜਿਸਟਰ ਨੂੰ ਜਾਂਚ ਲਈ ਮੁਕੰਮਲ ਰੱਖਣ ਲਈ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਅਜਿਹਾ ਨਾ ਕਰਨ 'ਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਰੁੱਧ ਲੋੜੀਂਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। . ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਮੇਟਰ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਵਰਕਰਜ਼ ਯੂਨੀਅਨ ਕੋਟਕਪੂਰਾ ਨੇ ਵੀ ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਕੋਲ ਜਵਾਬਦੇਹੀ ਨੰਬਰ 4 ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਉਠਾਇਆ। ਅਲ] ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 4 ਦੀਆਂ ਇਹ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਕੁਦਰਤੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੰਪਨੀ ਨੂੰ ਪਸੰਦ ਨਹੀਂ ਸਨ ਅਤੇ ਉਹ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤੋਂ ਫੁਟਕਾਰਾ ਪਾਉਣਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਸਨ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਇਹ ਸਿੱਟਾ ਦੇਣ ਲਈ ਕਾਫੀ ਸਮੱਗਰੀ ਸੀ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 4 ਦੀ ਛਾਂਟੀ ਸਹੀ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਤੱਥਾਂ ਦੀ ਅਜਿਹੀ ਖੋਜ , ਜੋ ਸਬੂਤਾਂ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੈ, ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ? ਰਿੱਟ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਅੰਦਰ ਦਖਲ ਦਿੱਤਾ।

ਸਿੱਖਿਅਤ ਵਕੀਲ ਨੇ ਫਿਰ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦਾ ਇਹ ਸਿੱਟਾ ਇਸ ਪ੍ਰਭਾਵ ਲਈ ਕਿ ਲਾਲ ਚੰਦ, ਜਵਾਬ ਨੰਬਰ 4, ਦੀ ਛਾਂਟੀ ਆਰਥਿਕਤਾ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਨ ਲਈ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕੰਪਨੀ ਦੁਆਰਾ ਦੇਸ਼ ਲਗਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਪਰ ਬਾਹਰਲੇ ਅਧਾਰਾਂ 'ਤੇ, ਸਹੀ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੀ ਖੋਜ, ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਮੁਰੰਮਤ 'ਤੇ ਕੰਪਨੀ ਦਾ ਕੁੱਲ ਖਰਚਾ ਰੁਪਏ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸੀ। 31 ਮਾਰਚ, 1966 ਨੂੰ ਖਤਮ ਹੋਏ ਸਾਲ ਵਿੱਚ 749 ਪਿਛਲੇ ਸਾਲ ਦੇ ਮੁਕਾਬਲੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਗਲਤ ਸੀ, ਕਿਉਂਕਿ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਕੰਪਨੀ ਦੁਆਰਾ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 4 ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ 9 ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕੀਤੀ ਬੱਚਤ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਲਿਆ ਸੀ, ਜੋ ਕਿ ਆਈ. ਨੂੰ ਲਗਭਗ ਰੁਪਏ 2,100 ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕੰਪਨੀ ਨੇ ਲਗਭਗ ਰੁਪਏ ਦੀ ਸ਼ੁੱਧ ਬਚਤ ਕੀਤੀ। 1,350 ਇਹ ਗਲਤੀ, ਵਕੀਲ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਰਿਕਾਰਡ ਦੇ ਚਿਹਰੇ 'ਤੇ ਪੇਟੈਂਟ ਸੀ।

ਇਸ ਖੋਜ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਣ 'ਤੇ ਕਿ ਲਾਲ ਚੰਦ, ਮਿਸਤਰੀ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 4 ਦੀ ਛਾਂਟੀ ਕਰਕੇ, ਕੰਪਨੀ ਨੇ, ਅਸਲ ਵਿੱਚ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਆਰਥਿਕਤਾ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਸੀ, ਕਿਉਂਕਿ ਵਾਹਨਾਂ ਦੀ ਮੁਰੰਮਤ 'ਤੇ ਖਰਚ ਵੱਧ ਗਿਆ ਸੀ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਸ਼੍ਰੀ ਕੁੰਦਨ ਸਿੰਘ, ਮੈਨੇਜਿੰਗ ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਦੇ ਬਿਆਨ ਅਤੇ 31 ਮਾਰਚ, 1965 ਨੂੰ ਖਤਮ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਸਾਲ ਲਈ ਕਾਮਨੀ ਦੀ ਬੈਲੇਂਸ ਸੀਟ 'ਤੇ। ਸ਼੍ਰੀ ਕੁੰਦਨ ਸਿੰਘ ਨੇ ਦੱਸਿਆ ਸੀ ਕਿ ਕੁੱਲ ਖਰਚੇ ਬੀ.

Pepsu Transport Company, Private Limited v. The State of Punjab, etc.  
(Pandit, J.)

31 ਮਾਰਚ, 1965 ਨੂੰ ਖਤਮ ਹੋਏ ਸਾਲ ਲਈ ਵਾਹਨਾਂ ਦੀ ਮੁਰੰਮਤ ਪੰਜੀ ਸੀ। 37,217 ਜਦਕਿ ਅਗਲੇ ਸਾਲ ਇਹ ਰੁ. 37,966 ਹੈ। ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੀ ਤੱਥਾਂ ਦੀ ਇਹ ਖੋਜ ਫਿਰ ਸਬੂਤਾਂ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਇਹਨਾਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਵਿੱਚ ਉਲਟਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਖਰਚੇ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ, ਕੰਪਨੀ ਦੁਆਰਾ ਲਾਇ ਚੰਦ ਦੀ 9 ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀ ਬਚਤ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਜਾਂ ਨਹੀਂ, ਅਜਿਹਾ ਮਾਮਲਾ ਸੀ ਜਿਸ ਨੂੰ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ। ਜੇਕਰ ਇਹ ਨੁਕਤਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਲਿਆਂਦਾ ਗਿਆ ਹੁੰਦਾ, ਤਾਂ ਉਹ ਸ਼ਾਇਦ ਇਸ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਕੇ ਇਸ ਨਤੀਜੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚ ਸਕਦਾ ਸੀ ਕਿ ਕੀ ਇਸ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਸੱਚਾਈ ਸੀ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਇਹ ਫਿਰ ਤੱਥਾਂ ਦਾ ਸਵਾਲ ਸੀ ਜਿਸ ਨੂੰ ਇਨ੍ਹਾਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਵਿੱਚ ਪਹਿਲੀ ਵਾਰ ਉਠਾਉਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ।

ਅੰਤ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਇਹ ਮੰਨਣ ਵਿੱਚ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਗਲਤੀ ਕੀਤੀ ਸੀ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ 4 ਅਤੇ 5 ਛਾਂਟੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਮੁੜ-ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੱਕ ਉਜਰਤ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਸਨ, ਬਿਨਾਂ ਕੋਈ ਪਤਾ ਲਗਾਏ ਕਿ ਉਹ ਆਪਣੀ ਛਾਂਟੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਬੇਰੁਜ਼ਗਾਰ ਰਹੇ ਹਨ। ਅਤੇ ਅਜੇ ਵੀ ਬੇਰੁਜ਼ਗਾਰ ਸਨ। ਇਹ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਆਪਣੇ ਗਵਾਹ ਵਜੋਂ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ ਅਤੇ, ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਇਹ ਨਹੀਂ ਦੱਸਿਆ ਕਿ ਉਹ ਇਸ ਸਾਰੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਬੇਰੁਜ਼ਗਾਰ ਰਹੇ। ਕੰਪਨੀ ਨੂੰ ਪਤਾ ਲੱਗਾ ਸੀ ਕਿ ਲਾਇ ਚੰਦ ਮੋਗਾ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਕੰਪਨੀ ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਲਿਮਿਟਿਡ ਦੀ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਹੈ। ਲਿਮਿਟਿਡ, ਮੋਗਾ, 17 ਜੂਨ, 1965 ਤੋਂ 5 ਜਨਵਰੀ, 1966 ਤੱਕ ਰੁ. 225 ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ ਅਤੇ ਗੋਦਾਰਾ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਕੰਪਨੀ ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਲਿਮਿਟਿਡ, ਫਰੀਦਕੋਟ ਵਿੱਚ 7 ਜਨਵਰੀ, 1966 ਤੋਂ ਰੁਪਏ ਦੀ ਤਨਖਾਹ 'ਤੇ ਨੌਕਰੀ ਕਰਦਾ ਸੀ। 250 ਪ੍ਰਤੀ ਪੁਰਸ਼ sem. ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪ੍ਰੀਤਮ ਸਿਨੇਹ ਜੌਹਲ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 5, ਮੋਗਾ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਕੰਪਨੀ, ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਲਿਮਿਟਿਡ, ਮੋਗਾ ਵਿਖੇ 17 ਜੂਨ, 1965 ਤੋਂ 30 ਨਵੰਬਰ, 1965 ਤੱਕ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਰਿਹਾ। ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਤਨਖਾਹਾਂ ਵਾਪਸ ਦੇਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਦੀ ਜਾਂਚ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਗਲਤੀ ਕੀਤੀ। ਕੰਪਨੀ ਦੁਆਰਾ ਛਾਂਟੀ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ 4 ਅਤੇ 5 ਦੇ ਗੈਰ-ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਬਾਰੇ ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਕੋਈ ਸਬੂਤ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਪਿਛਲੀ ਤਨਖਾਹ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਸੀ। ਇਹ ਗਲਤੀ, ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਅਨੁਸਾਰ, ਰਿਕਾਰਡ ਦੇ ਚਿਹਰੇ 'ਤੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਸੀ।

ਇਸ ਦਲੀਲ ਦੇ ਜਵਾਬ ਵਿੱਚ, ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ 4 ਅਤੇ 5 ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਕੀ ਇਹ ਸਵਾਲ ਜਵਾਬਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਕੰਪਨੀ ਦੁਆਰਾ ਕਦੇ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਛਾਂਟੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਤੋਂ ਕੰਮ 'ਤੇ ਰੱਖੇ ਗਏ ਸਨ। ਕੁੰਦਨ ਸਿੰਘ ਮੈਨੇਜਿੰਗ ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਅਤੇ ਬਖਤਾਵਰ ਸਨ। ਸਿੰਘ, ਚੀਫ ਕੰਟਰੋਲਰ of ਮੋਗਾ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਕੰਪਨੀ, ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਲਿਮਿਟਿਡ, ਮੋਗਾ। ਉਹ ਦਿਖਾਈ ਦਿੰਦੇ ਹਨ-

ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਗਵਾਹ ਵਜੋਂ ed, ਪਰ ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਆਪਣੀ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਉੱਤਰਦਾਤਾ 4 ਅਤੇ 5 ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਬਾਰੇ ਕਦੇ ਨਹੀਂ ਦੱਸਿਆ। ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਮੈਨੇਜਿੰਗ ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਚੰਨਣ ਸਿੰਘ ਵੀ ਮੋਗਾ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਸ਼ੇਅਰ ਹੋਲਡਰ ਸਨ। ਉਸਨੇ ਵੀ ਬਾਅਦ ਵਾਲੀ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਨਾਲ ਜਵਾਬੀ ਡੈਟ 4 ਅਤੇ 5 ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਬਾਰੇ ਆਪਣੇ ਬਿਆਨ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਜ਼ਿਕਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ। ਜਵਾਬਦੇਹ 4 ਅਤੇ 5 ਵੀ ਆਪਣੇ ਖੁਦ ਦੇ ਗਵਾਹ ਵਜੋਂ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ, ਪਰ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਛਾਂਟੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਬਾਰੇ ਕਦੇ ਵੀ ਜਿਹੜਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ। ਇਸ ਗੱਲ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਕਿ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਦੀ ਜਾਂਚ ਉਸ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਉਠਾਏ ਬਿਨਾਂ ਕਰਨੀ ਸੀ। ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੀ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸੁਝ ਮੋਟੂ ਜਾਣ ਦੀ ਕੋਈ ਡਿਊਟੀ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਲਾਇ ਚੰਦ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 4, ਗੋਦਾਰਾ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਕੰਪਨੀ, ਫਰੀਦਕੋਟ ਵਿੱਚ ਨੌਕਰੀ ਕਰਦਾ ਰਿਹਾ, ਪਰ ਉਹ ਉੱਚੇ ਆਰਜ਼ੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੀ ਅਤੇ ਉਹ ਉਕਤ ਕੰਪਨੀ ਦਾ ਰੈਗੂਲਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਇਹ ਵੀ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਕੰਪਨੀ ਕੋਲ ਮੋਗਾ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਜਵਾਬ ਪੱਤਰ ਨੰਬਰ 4 ਅਤੇ 5 ਦੁਆਰਾ ਹਸਤਾਖਰ ਕੀਤੀਆਂ ਅਦਾਇਗੀਆਂ ਦੀਆਂ ਕੁਝ ਰਸੀਦਾਂ ਸਨ, ਪਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ

## I.L.R. Punjab and Haryana (1968)1

ਰਿਟਰਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕੋਈ ਵੀ ਰਕਮ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਅਦਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਇੱਕ ਲੰਮੀ. ਉਨ੍ਹਾਂ ਵੱਲੋਂ ਆਪਣੇ ਲਿਖਤੀ ਬਿਆਨ ਵਿੱਚ ਸਪੱਸ਼ਟੀਕਰਨ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਇਹ ਰਸੀਦਾਂ ਕਿਵੇਂ ਹੋਂਦ ਵਿੱਚ ਆਈਆਂ।

ਇਹ ਨਿਰਵਿਵਾਦ ਹੈ ਕਿ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦੀ ਛਾਂਟੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਆਮਦਨੀ ਦੇ ਨੁਕਸਾਨ ਦੀ ਭਰਪਾਈ ਕਰਨ ਲਈ ਪਿਛਲੀ ਉਜਰਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ 4 ਅਤੇ 5 ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਇਹ ਸਾਬਤ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਆਪਣੀ ਛਾਂਟੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਉਚਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਸਨ ਅਤੇ ਕਮਾਈ ਕਰ ਰਹੇ ਸਨ, ਜੋ ਉਹ ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਕੰਪਨੀ ਤੋਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਰਹੇ ਸਨ, ਤੋਂ ਘੱਟ ਨਹੀਂ ਸਨ, ਉਹ ਫਿਰ ਵੀ ਇਸ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਸਨ। ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਮੁੜ-ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਵਾਪਿਸ ਤਨਖਾਹ। ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ 4 ਅਤੇ 5 ਨੇ ਆਪਣੇ ਸਬੂਤ ਵਿੱਚ ਇਹ ਨਹੀਂ ਦੱਸਿਆ ਕਿ ਉਹ ਛਾਂਟੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਬੇਰੁਜ਼ਗਾਰ ਰਹੇ ਸਨ। ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਪਹਿਲੀ ਨਜ਼ਰੇ ਇਹ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਿਆਂ ਦੇ ਗਿਆਨ ਦੇ ਅੰਦਰ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਉਹ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਰਹੇ ਜਾਂ ਨਹੀਂ, ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ, ਕਿਸ ਨਾਲ ਅਤੇ ਕਿਸ ਤਨਖਾਹ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਸਵਾਲ ਕਿ ਕੀ ਇਹ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਿਆਂ ਲਈ ਇਹ ਸਾਬਤ ਕਰਨਾ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਗੈਰ- ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਰਹੇ ਹਨ ਜਾਂ ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਕੰਪਨੀ ਲਈ ਇਹ ਸਥਾਪਿਤ ਕਰਨਾ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਛਾਂਟੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਸਨ ਜਾਂ ਫਿਰ ਇਹ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦਾ ਫਰਜ਼ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਵਾਪਸੀ ਦੇਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰੇ। ਉਜਰਤਾਂ, ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਸਬੰਧ ਸਵਾਲ ਵਜੋਂ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਤੁਰੰਤ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 4 ਦੁਆਰਾ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਗੋਦਾਰਾ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਕੰਪਨੀ ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਲਿਮਟਿਡ ਫਰੀਦਕੋਟ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਵਿੱਚ ਰਿਹਾ ਸੀ, ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਇੱਕ ਅਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਜਿਸਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਨੇ ਉਸ ਕੰਪਨੀ ਤੋਂ ਕੁਝ ਤਨਖਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਇਹ ਦੋਵੇਂ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਅੱਗੇ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕੋਲ ਸੀ।

ਗੁਰਬਚਨ ਸਿੰਘ, ਆਦਿ ਬਨਾਮ ਵਿੱਤ ਕਮਿਸ਼ਨਰ, ਆਦਿ' (ਨਰੂਲਾ, ਜੇ.)

ਨੇ ਮੋਗਾ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਕੰਪਨੀ ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਲਿਮਿਟਡ, ਮੋਗਾ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਰਸੀਦਾਂ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀਆਂ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਸਥਿਤੀ ਦੀ ਸਹੀ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧਤਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ, ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਦੇ ਤਹਿਤ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਕੁਝ ਵੀ ਅਦਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਕੰਪਨੀ ਨੇ ਮੋਗਾ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਕੰਪਨੀ ਵੱਲੋਂ ਦੋਵਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਅਦਾਇਗੀਆਂ ਦੀਆਂ ਮਿਤੀਆਂ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਿਤੀਆਂ 'ਤੇ ਅਦਾ ਕੀਤੀਆਂ ਅਸਲ ਰਕਮਾਂ ਦੇ ਵੇਰਵੇ ਵਿੱਚ ਦੱਸਿਆ ਹੈ। ਦਲੀਲਾਂ ਦੀ ਇਸ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਨਿਆਂ ਦੇ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਨੂੰ ਪਿਛਲੀ ਉਜਰਤ ਦੇਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਇਹ ਉਜਰਤਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਛਾਂਟੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਹੋਏ ਆਮਦਨੀ ਦੇ ਨੁਕਸਾਨ ਦੀ ਭਰਪਾਈ ਕਰਨ ਲਈ ਦਿੱਤੀਆਂ ਜਾ ਰਹੀਆਂ ਹਨ, ਇਸਦੀ ਜਾਂਚ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਇਹ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣ ਲਈ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਕੀ ਉਹ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਸਬੰਧਤ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਉਹਨਾਂ ਕੰਪਨੀਆਂ ਵਿੱਚ ਜਾਂ ਕਿਤੇ ਹੋਰ ਨੌਕਰੀ ਕਰਦੇ ਸਨ ਅਤੇ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਕੋਈ ਤਨਖਾਹ ਮਿਲੀ ਸੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਹੀ ਇਹ ਪਤਾ ਲਗਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਛਾਂਟੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦੀ ਆਮਦਨ ਦਾ ਕਿੰਨਾ ਨੁਕਸਾਨ ਹੋਇਆ, ਜਿਸ ਲਈ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ। ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੀ ਰਕਮ, ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਹੈ, ਨੂੰ ਪਿਛਲੀ ਉਜਰਤ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ, ਬੇਸ਼ੱਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਬਾਰੇ ਪਿਰਾਂ ਨੂੰ ਸਬੂਤ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਦਾ ਉਚਿਤ ਮੌਕਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਜੇ ਮੈਂ ਉੱਪਰ ਕਿਹਾ ਹੈ, ਉਸ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਮੈਂ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਦੇ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਇਸ ਪ੍ਰਭਾਵ ਲਈ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਾਂਗਾ ਕਿ ਦੋ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਛਾਂਟੀ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਮਾੜੀ ਸੀ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਦੁਬਾਰਾ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਦਾ ਹੁਕਮ ਜਾਇਜ਼ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਪਿਛਲੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਇੱਕ ਪਾਸੇ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਉਪਰੋਕਤ ਨਿਰੀਖਣਾਂ ਦੀ ਰੱਸ਼ਨੀ ਵਿੱਚ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਮੁੜ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕਰਨ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਸ ਕੇਸ ਦੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ, ਮੈਂ ਪਾਰਟੀਆਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਖਰਚੇ ਚੁੱਕਣ ਲਈ ਛੱਡ ਦਿੰਦਾ ਹਾਂ।

ਡਿਸਕਲੇਮਰ:- ਸਥਾਨਕ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਅਨੁਵਾਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਨਿਰਣਾ ਕੇਵਲ ਮੁਕੱਦਮੇਬਾਜ਼ੀ 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

ਬੀ. ਆਰ. ਟੀ

ਸਿਵਲ ਫੁਟਕਲ

ਆਰਐਸ ਨਰੂਲਾ ਜੇ.

ਗੁਰਬਚਨ ਸਿੰਘ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ, - ਪਟੀਸ਼ਨਰ

ਬਨਾਮ



ਵਿੱਤੀ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਅਤੇ ਹੋਰ, — ਉੱਤਰਦਾਤਾ

1964 ਦੀ ਸਿਵਲ ਰਿੱਟ ਨੰ. 1620।

18 ਮਈ 1967 ਈ.

ਪੈਪਰੂ ਟੈਨੈਸੀ ਐਂਡ ਐਗਰੀਕਲਚਰਲ ਲੈਂਡਜ਼ ਐਕਟ ( 1955 ਦਾ XIII)— ਐੱਸ. 7-ਏ (1)- ਐਕਟ ਦੇ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋਣ 'ਤੇ 30 ਸਟੈਂਡਰਡ ਏਕੜ ਤੋਂ ਵੱਧ ਜ਼ਮੀਨ ਦਾ ਮਾਲਕ , ਪਰ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇਣ ਵੇਲੇ 30 ਸਟੈਂਡਰਡ ਏਕੜ ਜਾਂ ਘੱਟ ਰੱਖਦਾ ਹੈ।  
ਲਈ