

ਜਵਾਹਰ ਲਾਲ ਗੁਪਤਾ ਅਤੇ ਐਨਸੀ ਖਿਚੀ ਜੇ.ਜੇ

ਅਜੈਬ ਸਿੰਘ, - ਅਪੀਲਕਰਤਾ

ਬਨਾਮ

ਸਰਹਿੰਦ ਕੋ-ਆਪਰੇਟਿਵ ਮਾਰਕੀਟਿੰਗ-ਕਮ-

ਪ੍ਰੋਕੈਸਿੰਗ ਸਰਵਿਸ ਸੋਸਾਇਟੀ ਲਿ.

ਅਤੇ ਹੋਰ, — ਉੱਤਰਦਾਤਾ।

1991 ਦਾ LPA 798

10 ਫਰਵਰੀ, 1998

ਭਾਰਤ ਦਾ ਕੋ। ਸੰਵਿਧਾਨ, 1950 - Art. 226/22 7—ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947—
ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਸੱਤ L ਸਾਲ ਬਾਅਦ ਉਠਿਆ! *er* ਸਮਾਪਤੀ ਦਾ ਹੁਕਮ- ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਮੁੜ-ਪੂਰਤੀ ਦਾ
ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ। ਵਾਪਿਸ ਉਜਰਤ- ਸੰਦਰਭ ਲਈ ਪਹੁੰਚ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਬੇਲੋੜੀ ਦੇਰੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ
ਦੁਆਰਾ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਇਸ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ - ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੈੱਟ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਅਵਾਰਡ। ਦੇਰੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਉਸ
ਨੂੰ ਅਦਾਇਗੀ ਦੀ ਰਾਹਤ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ — *i*. ਅੱਖਰ ਪੈਟਨ! *t* ਅਪੀਲ।

ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਿਧਾਂਤ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਪੂਰਵ-ਅਨੁਮਾਨ 'ਤੇ, ਇਹ ਪ੍ਰਤੀਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ
ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਇੱਕ ਅਝਿੱਕਾ ਜਾਂ ਦੇਰੀ ਨਾਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਦਾਅਵਾ ਮਨੋਰੰਜਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ
ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇੰਡੀਅਨ ਲਿਮਿਟੇਸ਼ਨ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 137 ਦੀ ਰਹਿੰਦ-ਖੂੰਹਦ ਧਾਰਾ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਵਿਹੜਾ-
ਸਟਿੱਕ ਇੱਕ ਉਚਿਤ ਮਾਪ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲੰਮੀ ਦੇਰੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵਿਵਾਦ ਉਠਾਉਂਦਾ ਹੈ
ਅਤੇ ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਤਿੰਨ ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਵੀ ਖਤਮ ਹੋ ਗਈ ਹੈ, ਤਾਂ ਅਦਾਲਤ ਉਸ ਨੂੰ ਜ਼ਮੀਨ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ
ਰਾਹਤ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਜੇਕਰ ਦੇਰੀ ਲਈ ਕੋਈ ਤਸੱਲੀਬਖਸ਼
ਸਪੱਸ਼ਟੀਕਰਨ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਤਾਂ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਬੰਧ I ii of ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸ
ਤਰ੍ਹਾਂ, ਸ਼ੁਰੂ ਵਿੱਚ ਪੁੱਛੇ ਗਏ ਸਵਾਲ ਦਾ ਜਵਾਬ ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸੀਮਾ
ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 137 ਦੇ ਤਹਿਤ ਨਿਰਧਾਰਤ ਮਿਆਦ ਤੋਂ ਵੱਧ ਦੇਰੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਹਾਲੀ ਦੀ
ਰਾਹਤ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

(ਪਾਰਾ 18 ਅਤੇ 19)

ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਵਕੀਲ ਵਿਕਾਸ ਸਿੰਘ ਦੇ ਨਾਲ ਸੀਨੀਅਰ ਐਡਵੋਕੇਟ ਸਰਜੀਤ ਸਿੰਘ।

ਅਮਰ ਸਿੰਘ, ਐਡਵੋਕੇਟ, ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੰਬਰ 1 ਲਈ।

ਨਿਰਣਾ

ਜੀ) ਅਹਰ ਲਾਲ ਗੁਪਤਾ, ਜੇ.

(1) ਕੀ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਇੱਕ ਪਾਸੇ ਰੱਖ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਰਾਹਤ
ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਦੇਰੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਬਹਾਲੀ? ਸਿੱਖਿਅਤ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਫੈਸਲਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਇਹ ਪੱਤਰ ਪੇਟੈਂਟ ਅਪੀਲ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਕੁਝ ਤੱਥ ਨੋਟ ਕੀਤੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ।

(2) ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਸਰਹਿੰਦ ਕੋਆਪ੍ਰੋਟਿਵ ਮਾਰਕਿਟ ਆਈ ਐਨਜੀ-ਕਮ-ਪ੍ਰੋਜੈਕਟਿੰਗ ਸੋਸਾਇਟੀ ਲਿਮਿਟਿਡ, ਸਰਹਿੰਦ ਵਿੱਚ ਸੇਲਜ਼ਮੈਨ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ 16 ਜੁਲਾਈ 1974 ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਸੱਤ ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਤੱਕ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇਣ ਲਈ ਕੋਈ ਕਦਮ ਨਹੀਂ ਚੁੱਕਿਆ। 8 ਦਸੰਬਰ, 1981 ਨੂੰ, ਉਸਨੇ ਰਿਸਪੋਂਡੈਂਟ-ਸੋਸਾਇਟੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਡਿਮਾਂਡ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤਾ। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਨੇ 19 ਮਾਰਚ, 1982 ਨੂੰ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ। 13 ਅਪ੍ਰੈਲ, 1986 ਨੂੰ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਮਜ਼ਦੂਰ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਜਵਾਬ ਦਿੱਤਾ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ "ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਨੂੰ ਟੈਮਿਨੇਸ਼ਨ ਆਰਡਰ ਪਾਸ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 25-ਐਫ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਸੀ ਕਿ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨਾਲ ਅੱਠ ਸਾਲ ਦੀ ਸੇਵਾ ਕੀਤੀ ਸੀ।" ਇਸ ਵਿੱਚ ਅੱਗੇ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ "ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟੀਕਰਨ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਕਿ ਇਨ੍ਹੇ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਡਿਮਾਂਡ ਨੋਟਿਸ ਕਿਉਂ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹਨਾਂ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ, ਉਹ 8 ਦਸੰਬਰ, 1981 ਤੱਕ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ, 1981 The 'workman ਨੇ ਦੱਸਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉਸਨੇ ਕੰਮ ਦੀ ਭਾਲ ਕੀਤੀ ਸੀ ਪਰ ਕੋਈ ਨਹੀਂ ਮਿਲਿਆ। ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਨੇ ਇਹ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕੋਈ ਸਬੂਤ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਕਿ ਮਜ਼ਦੂਰ ਜ਼ਬਰਦਸਤੀ ਆਲਸ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਲਾਭਦਾਇਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਰਿਹਾ। ਇਸ ਲਈ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਨੂੰ 8 ਦਸੰਬਰ, 1981 ਤੋਂ ਲੈ ਕੇ ਡਿਊਟੀ ਲਈ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਤੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ ਦਾ ਹੁਕਮ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ।

(3) ਪੁਰਸਕਾਰ ਤੋਂ ਦੁਖੀ ਹੋ ਕੇ, ਸੋਸਾਇਟੀ ਨੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 226 ਦੇ ਤਹਿਤ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਦੋਸ਼ ਲਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ "ਕੰਮਕਾਰ ਨੇ ਸੁਸਾਇਟੀ ਦੀ 1000 ਕਰੋੜ ਰੁਪਏ ਦੀ ਵੱਡੀ ਰਕਮ ਦਾ ਗ਼ਬਨ ਕੀਤਾ ਹੈ। 2,08,364.86 ਪਰ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਇਸ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਨਹੀਂ ਲਿਆ ਹੈ..." ਇਸ ਨੇ ਅੱਗੇ ਦੋਸ਼ ਲਾਇਆ ਕਿ ਮੁੱਦਾ ਨੰਬਰ 1 ਦੇ ਤਹਿਤ, ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀ ਨੇ "ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ ਕਿ ਇਹ ਹਵਾਲਾ ਸੱਤ ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਜਵਾਬਦੇਹ-ਕੰਮਕਾਰ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਦੇਰੀ ਨਾਲ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਸੋਸਾਇਟੀ ਦੇ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧ ਦਾ ਇੱਕ ਹਲਫ਼ਨਾਮਾ ਵੀ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੇ ਨਾਲ ਅਨੁਬੰਧ ਪੀ. 2 ਵਜੋਂ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨੇ ਪਾਇਆ ਹੈ ਕਿ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਦੇਰੀ ਹੋਈ ਸੀ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਕੋਈ ਸਪੱਸ਼ਟੀਕਰਨ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਸੀ। ਇਹ ਸੱਚ ਹੈ ਕਿ, ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਨੇ ਕੋਈ ਘਰੇਲੂ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ, ਫਿਰ ਵੀ, ਇਹ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਦੋਸ਼ ਸਾਬਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਸਮੇਂ ਦੀ ਘਾਟ ਕਾਰਨ, "ਇਨ੍ਹੇ ਸਾਲਾਂ ਬਾਅਦ ਸਬੂਤ ਇਕੱਠੇ ਕਰਨਾ ਅਸੰਭਵ ਹੋਵੇਗਾ"। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਅਵਾਰਡ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ; ਪਾਸੇ ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਤੋਂ ਦੁਖੀ ਹੋ ਕੇ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਇਹ ਪੱਤਰ ਪੇਟੈਂਟ ਅਪੀਲ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਹੈ।

(4) ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਵਕੀਲ ਸਰਜੀਤ ਸਿੰਘ ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਦੇਰੀ, ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਹੈ, ਸਰਕਾਰ ਲਈ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਹੈ। ਇੱਕ ਵਾਰ ਹਵਾਲਾ ਹੋ ਜਾਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨਾ ਸੀ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਪਾਇਆ ਕਿ ਸੈਕਸ਼ਨ 25-ਐਫ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਆਪਣੀ ਰਿੱਟ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਵਿੱਚ ਅਵਾਰਡ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਨਹੀਂ ਦੇ ਸਕਦੀ ਸੀ। ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਨੇ ਇਹ ਵੀ ਸੁਝਾਅ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਮੁੱਦਾ ਨੰਬਰ 1 ਨਹੀਂ ਦਬਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ।

(5) ਉਪਰੋਕਤ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਉਠਾਈਆਂ ਗਈਆਂ ਦਲੀਲਾਂ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਇਹ ਸਵਾਲ ਵਿਚਾਰਨ ਲਈ ਉੱਠਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸ਼ੁਰੂ ਵਿੱਚ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

(6) ਚੌਕਸੀ ਦਾ ਨਿਯਮ ਜਨਤਕ ਨੀਤੀ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇੱਕ ਦਾਅਵੇਦਾਰ ਨੂੰ ਰਾਹਤ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਤੁਰੰਤ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਜਿਹੜਾ ਵਿਅਕਤੀ ਆਪਣੇ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਉਸ ਨੂੰ ਇਸ ਮਾਮਲੇ 'ਤੇ ਸੌਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ। ਇਹ ਸੱਚ ਹੈ ਕਿ ਸਮੇਂ ਦਾ ਵਿਗਾੜ ਸਹੀ ਨਹੀਂ ਵਿਗਾੜਦਾ ਪਰ ਇਹ ਦੁਖੀ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਇਲਾਜ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਤੋਂ ਰੋਕਦਾ ਹੈ। ਸੀਮਾਬੰਦੀ ਦਾ ਨਿਯਮ

ਇੱਕ ਕਾਲਪਨਿਕ ਧਾਰਨਾ ਪੇਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਅਧਿਕਾਰ ਜੋ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਵਰਤਿਆ ਜਾਂ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਨੂੰ ਗੈਰ-ਮੌਜੂਦ ਸਮਝਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਇਹ ਇਕੁਇਟੀ ਦੀ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਜਾਂ ਵਾਂਝੇ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਲਈ ਗਣਨਾ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜੋ ਲੰਬੇ ਅਨੰਦ ਜਾਂ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਦੀ ਅਯੋਗਤਾ ਦੁਆਰਾ ਇਕੱਠੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ *ਟਾਊਨ ਮਿਊਂਸੀਪਲ ਕੌਂਸਲ ਏ ਥਾਣੀ ਬਨਾਮ ਪ੍ਰੀਜ਼ਾਈਡਿੰਗ ਅਫਸਰ (1)* ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਲਿਮਿਟੇਸ਼ਨ ਐਕਟ, 1963 ਦੀ ਧਾਰਾ 137 ਦੀ ਬਾਕੀ ਬਚੀ ਧਾਰਾ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਜਾਂ ਇੱਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਜੋ ਸਿਵਲ ਪ੍ਰੋਸੀਜਰ ਕੋਡ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਤੋਂ ਭਟਕ ਗਿਆ, ਅਤੇ *ਕੋਰਲ ਸਟੇਟ 'ਈ ਇਲੈਕਟ੍ਰੀਸਿਟੀ ਬੋਰਡ, ਤ੍ਰਿਵੇਂਦਰਪੁਰਮ ਬਨਾਮ ਟੀਪੀ. ਕੁਨਹਾਲੀਅਮ*। ਇਹ ਕੋਡ ਆਫ ਸਿਵਲ ਪ੍ਰੋਸੀਜਰ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂ ਇਸ ਦੇ ਅਧੀਨ ਵਿਚਾਰੀਆਂ ਗਈਆਂ ਅਰਜ਼ੀਆਂ ਤੱਕ ਸੀਮਤ ਨਹੀਂ ਹੈ" (ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ)। ਬਿਨਾਂ ਸ਼ੱਕ, ਕੁਝ ਅਜਿਹੀਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਹਨ ਜਿੱਥੇ ਕੋਈ ਸੀਮਾ ਦੀ ਮਿਆਦ ਨਿਰਧਾਰਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ: ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 226 ਦੇ ਤਹਿਤ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕਰਨ ਲਈ ਕੋਈ ਸਮਾਂ ਨਿਰਧਾਰਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਫਿਰ ਵੀ, ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਦਾਅਵਾ ਦੇਰੀ ਨਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸੀਮਾ ਦਾ ਇੱਕ ਮੁਸ਼ਕਲ ਮੁੱਦਾ ਪੈਦਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 226 ਦੇ ਤਹਿਤ ਆਪਣੇ ਵਿਵੇਕ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਨਹੀਂ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ। ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਮੱਧ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਦੇ ਸਟੇਟ 'ਈ ਅਤੇ ਐਨਆਰ ਬਨਾਮ ਭਾਈਲਾਲ ਭਾਈ ਐਡ ਓਰਸ (3) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਅਜੇ ਵੀ ਅੱਗੇ,

ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਵੀ ਜਿੱਥੇ ਸੀਮਾਵਾਂ ਦਾ ਸਖਤ ਨਿਯਮ ਅਟਰਾ 3 ਸੀਟੀਆਈਡ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਉੱਥੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਹ ਅਧਿਕਤਮ- 'ਦੇਰੀ ਇਕੁਇਟੀ ਨੂੰ ਹਰਾਉਂਦੀ ਹੈ' 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਅਦਾਲਤ ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਹੁਕਮ ਦੇਣ, ਇੱਕ ਰਿਸ਼ੀਵਰ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਜਾਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਦੀ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਬਿਨੈਕਾਰ ਦੀ ਦੇਰੀ ਕਾਰਨ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਲਈ ਪੱਖਪਾਤ ਹੋਇਆ ਹੈ।

(7) ਸ੍ਰੀ ਸਰਜੀਤ ਸਿੰਘ ਵੱਲੋਂ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਝਗੜਾ ਐਕਟ ਤਹਿਤ ਕੋਈ ਵੀ ਸੀਮਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਇੱਕ ਦੁਖੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਵਿਵਾਦ ਉਠਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਦੇਰੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਅਦਾਲਤ ਰਾਹਤ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ ਇਸ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਕੀ ਅਜਿਹਾ ਹੈ ?

(8) ਇਹ ਸੱਚ ਹੈ ਕਿ ਮਜ਼ਦੂਰ ਅਤੇ ਮਾਲਕ ਵਿਚਕਾਰ ਲੜਾਈ ਬਰਾਬਰੀ ਦਾ ਮੁਕਾਬਲਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਹ ਇਸ ਕਾਰਨ ਹੈ ਕਿ ਦੀਵਾਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਲਈ ਲਾਗੂ ਸਖਤ ਨਿਯਮ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਵਿਵਾਦਾਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਫਿਰ ਵੀ, ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਕਿ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਆਪਣੀ ਇੱਛਾ ਅਨੁਸਾਰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮੰਚ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਵਿਵਾਦ ਉਠਾਉਣ ਲਈ ਆਜ਼ਾਦ ਹੈ। ਭਾਵੇਂ ਇਹ ਮੰਨ ਲਿਆ ਜਾਵੇ ਕਿ ਲਿਮਿਟੇਸ਼ਨ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 137 ਵਿੱਚ ਮੌਜੂਦ ਰਹਿੰਦ-ਖੂੰਹਦ ਦੀ ਧਾਰਾ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਾਰਵਾਈਆਂ 'ਤੇ ਸਖਤੀ ਨਾਲ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਇਹ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਵਿਵਾਦ ਉਠਾਉਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਉਸਨੂੰ ਜਲਦੀ ਤੋਂ ਜਲਦੀ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਪਹੁੰਚ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਦੇਰੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਕੁਝ ਸਪੱਸ਼ਟੀਕਰਨ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਸਪੱਸ਼ਟੀਕਰਨ ਤਸੱਲੀਬਖਸ਼ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਦੇਰੀ ਬਾਕੀ ਬਚੀ ਧਾਰਾ ਦੇ ਅਧੀਨ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸੀਮਾ ਦੀ ਅਧਿਕਤਮ ਮਿਆਦ ਤੋਂ ਵੀ ਵੱਧ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਰਾਹਤ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਵਿਵੇਕ ਦੀ ਇੱਕ ਸਹੀ ਅਭਿਆਸ ਹੋਵੇਗੀ। ਆਖਰਕਾਰ, ਇਹ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਸਿਵਲ ਸੇਵਕ ਜੋ ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿੰਨਾ ਗਰੀਬ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਨੂੰ ਸੀਮਾ ਦੀ ਨਿਰਧਾਰਤ ਮਿਆਦ ਦੇ ਅੰਦਰ ਸਿਵਲ ਮੁਕੱਦਮੇ ਦੁਆਰਾ ਆਪਣਾ ਉਪਾਅ ਲੱਭਣਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਜੇਕਰ ਉਹ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 226 ਦੇ ਤਹਿਤ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨੂੰ ਬੁਲਾਉਣ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਦੋਸ਼ੀ ਦੇਰੀ ਦੇ ਅਦਾਲਤ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਕਰਨੀ ਪਵੇਗੀ। ਕਾਨੂੰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਸਿਧਾਂਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ ਵੱਖਰੇ ਵਿਹੜੇ-ਸਟਿੱਕ ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ ਦੀ ਵਾਰੰਟੀ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਬਿਨਾਂ ਸ਼ੱਕ, ਅਕਸਰ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਇੱਕ ਆਮ ਦੀਵਾਨੀ ਮੁਕੱਦਮੇ ਜਾਂ ਇੱਕ ਰਿੱਟ ਪੇਟੀਆਈ ਦੇ ਉਪਾਅ ਵੀ ਮੰਗਦਾ ਹੈ ਜਿਸ 'ਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਵੀ ਉਪਲਬਧ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਉਹ ਇਹਨਾਂ ਉਪਚਾਰਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਸੀਮਾ ਦਾ ਕਾਨੂੰਨ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਹੋਣ ਵਾਲੀ ਕਾਰਵਾਈ 'ਤੇ ਵੀ ਇਹੀ ਸਿਧਾਂਤ ਲਾਗੂ ਨਾ ਹੋਵੇ। ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਇੱਕ ਲੰਮੀ ਅਤੇ ਅਣਜਾਣ ਦੇਰੀ ਨੂੰ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕਰਨਾ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਨੁਚਿਤ ਹੋਵੇਗਾ।

(9) ਅਦਾਲਤ ਬਰਾਬਰ ਨਿਆਂ ਦੇਣ ਲਈ ਪਾਬੰਦ ਹੈ। ਨਿਆਂ ਦੀ ਦੇਵੀ! ਬਰਫ ਅੰਨ੍ਹਾ ਹੈ। ਇਹ ਦੋਹਾਂ ਧਿਰਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਬਰਾਬਰੀ ਦਾ ਸੰਤੁਲਨ ਰੱਖਦਾ ਹੈ। ਜੇ ਕਿਸੇ ਕੰਮ ਵਾਲੇ ਨੂੰ ਫਾਲਤੂ ਝਗੜੇ ਉਠਾਉਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ

ਲੰਮੀ ਅਤੇ ਅਸਪਸ਼ਟ ਦੇਰੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਮਾਲਕ ਦੇ ਹਿੱਤਾਂ ਨਾਲ ਪੱਖਪਾਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ। ਸਮਾਂ ਬੀਤਣ ਨਾਲ, ਸਬੂਤ ਉਪਲਬਧ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਸਬੂਤ ਗੁੰਮ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਮੈਮੋਰੀ ਫੇਲ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਸੱਚ ਸਾਬਤ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ। ਅਜੇ ਵੀ ਅੱਗੇ, ਅਜਿਹੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦਾ ਕੋਰਸ ਮਾਲਕ 'ਤੇ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਅਨੁਚਿਤ ਬੋਝ ਪਾਵੇਗਾ। ਪੁਰਾਣੇ ਰਿਕਾਰਡਾਂ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਰੱਖਣਾ ਹਮੇਸ਼ਾ ਇੱਕ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਹ ਇੱਕ ਖਾਲੀ ਪੋਸਟ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਨਿਯਮਤ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰੱਥ ਹੋਵੇਗਾ। ਅਜਿਹੇ ਮੌਕੇ ਹਨ ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਆਪਣੀ ਨੌਕਰੀ ਛੱਡ ਕੇ ਚਲਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਥਾਂ 'ਤੇ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਜੁਆਇਨ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਹਰ ਸਮੇਂ ਕਰਮਚਾਰੀ 'ਤੇ ਨਜ਼ਰ ਨਹੀਂ ਰੱਖ ਸਕਦਾ। ਕੁਝ ਸਾਲਾਂ ਤੱਕ ਕੰਮ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਖੜ੍ਹਾ ਕਰ ਲਿਆ ਹੈ। ਅਤੇ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਕਿ ਉਹ ਬੇਰੁਜ਼ਗਾਰ ਰਹਿ ਗਏ ਹਨ। ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇੱਕ ਮੁਸ਼ਕਲ ਕੰਮ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ। ਕੁਝ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਨਾਲ ਗਲਤ ਨਤੀਜੇ ਨਿਕਲਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ। ਮਹਿੰਗਾਈ ਅਤੇ ਜੀਵਨ ਨਿਰਬਾਹ ਦੇ ਵੱਧ ਰਹੇ ਮਹਿੰਗਾਈ ਦੇ ਇਨ੍ਹਾਂ ਦਿਨਾਂ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ। ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਜਿਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਖਤਮਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ, ਉਹ ਆਪਣੀ ਨੌਕਰੀ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਲਈ ਕਾਹਲੀ ਵਿੱਚ ਹੋਵੇਗਾ। ਉਹ ਉਡੀਕ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ। ਜੇ ਉਹ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਬਿਨਾਂ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ। ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਇਹ ਕਿਸੇ ਵਿਕਲਪਿਕ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਕਾਰਨ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਜਦੋਂ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਦੇਰੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਪਹੁੰਚਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਵਿਚਕਾਰਲੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕੋਈ ਸਪੱਸ਼ਟੀਕਰਨ ਪੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ, ਤਾਂ ਇਹ ਮੰਨਣਾ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਹ ਇਸਦੇ ਉਲਟ ਸਾਬਤ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਲਾਭਦਾਇਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨੌਕਰੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਹ ਦੋਵੇਂ ਧਿਰਾਂ ਲਈ ਨਿਰਪੱਖ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ ਮਿਆਦ ਜਿਸ ਦੌਰਾਨ ਉਹ ਵਿਵਾਦ ਉਠਾਉਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਉਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀ ਰਾਹਤ ਲਈ ਲਿਮਿਟੇਸ਼ਨ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਜਾਂ ਬਾਕੀ ਬਚੀ ਧਾਰਾ ਅਧੀਨ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਨਿਯਮਾਂ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਨਹੀਂ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ।

(10) *ਦਿ ਪਟਿਆਲਾ ਸੈਂਟਰਲ ਕੋਆਪ੍ਰੇਟਿਵ ਬੈਂਕ ਲਿਮਿਟਡ ਬਨਾਮ ਪ੍ਰੀਜ਼ਾਈਡਿੰਗ ਅਫਸਰ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਅਤੇ ਹੋਰ* (4), *ਸੈਨੇਜ਼ਮੈਂਟ, ਹਰਿਆਣਾ ਡਿਵੈਲਪਮੈਂਟ, ਅਥਾਰਟੀ ਬਨਾਮ ਮਿਸ ਨੀਲੀਨ ਕੁਮਾਰੀ ਅਤੇ ਇਕ ਹੋਰ* (5) ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ *ਮਨੀ ਰਾਮ ਬਨਾਮ ਪ੍ਰੀਜ਼ਾਈਡਿੰਗ ਅਫਸਰ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਅੰਬਾਲਾ ਅਤੇ ਹੋਰ* (6), ਇਹਨਾਂ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ, ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਦੇਰੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਰਾਹਤ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

(11) ਪਟਿਆਲਾ ਸੈਂਟਰਲ ਕੋਆਪ੍ਰੇਟਿਵ ਬੈਂਕ (ਸੁਪਰਾ) ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਸਾਲ 1973 ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਸਾਲ 1980 ਵਿੱਚ ਇਹ ਮੰਗ ਉਠਾਈ ਗਈ ਸੀ, ਫਿਰ ਵੀ, ਵਿਦਵਾਨ ਜੱਜ ਨੇ ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਲਿਆ ਕਿ ਰਾਹਤ ਨੂੰ ਰੱਦ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਅਸੀਂ ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਗਟਾਏ ਵਿਚਾਰ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰੱਥ ਹਾਂ। ਸੱਤ ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਬੇਮਿਸਾਲ ਲੰਮੀ ਦੇਰੀ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਧੋਤਾ ਨਹੀਂ ਜਾ ਸਕਦਾ।

(4) 1990 (5) SLR 509

(5) 1993 (5) SLR 134

(6) 1996 (2) SLR 716

(12) ਨੀਲਮ ਕੁਮਾਰੀ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ, ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਲਿਆ ਕਿ "ਭਾਰਤੀ ਲਿਮਿਟੇਸ਼ਨ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ, ਜੋ ਕਿ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸੰਪੂਰਨ ਕੋਡ ਹੈ" (ਪੀਆਰ. 21)। ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਾਂ ਨੇ ਟਾਊਨ ਮਿਊਂਸਪਲ ਕੌਂਸਲ, ਅਥਨੀ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਕਿ "ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਜਾਂ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕੋਡ ਆਫ ਸਿਵਲ ਪ੍ਰੋਸੀਜਰ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਭਾਰਤੀ ਲਿਮਿਟੇਸ਼ਨ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 137 ਦੀ ਕੁਦਰਤੀ ਸਿੱਟੇ ਵਜੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਹ ਵਰਣਨ ਯੋਗ ਹੈ ਕਿ ਕੇਰਲ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ, ਤ੍ਰਿਵੇਂਦਰਮ ਬਨਾਮ ਟੀਪੀ ਕੁਨਹਾਲਿਅਮ ! a (7), ਇਹ ਦੋਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ "ਨਿਤਾਨੰਦ ਜੋਸ਼ੀ ਦੇ ਕੇਸ (ਏਆਈਆਰ 1970 ਐਸਸੀ 209) ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਅਥਨੀ ਮਿਊਂਸਪਲ ਕੌਂਸਲ ਕੇਸ (ਏਆਈਆਰ 1969 ਐਸਸੀ 1335) ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਦੋ ਜੱਜ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਉੱਤੇ ਸਹੀ ਸ਼ੰਕਾ ਪ੍ਰਗਟਾਈ ਹੈ, ਜਿੱਥੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਅਰਥ ਸੀ। ਧਾਰਾ 137 ਸਿਵਲ ਪ੍ਰੋਸੀਜਰ ਕੋਡ ਦੇ ਅਧੀਨ ਅਰਜ਼ੀਆਂ ਲਈ ਸੰਦਰਭਯੋਗ ਹੋਵੇਗੀ। ਪੈਰਾ 21 ਵਿੱਚ, ਇਹ ਆਯੋਜਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ "ਅਸੀਂ ਜੋ ਸਿੱਟੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਦੇ ਹਾਂ ਉਹ ਇਹ ਹੈ ਕਿ 1963 ਲਿਮਿਟੇਸ਼ਨ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 137 ਸਿਵਲ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵੀ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਿਸੇ ਪਟੀਸ਼ਨ ਜਾਂ ਅਰਜ਼ੀ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗੀ। ਸਤਿਕਾਰ ਨਾਲ ਅਸੀਂ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਦੋ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਅਥਨੀ ਮਿਊਂਸਪਲ ਕਾਊਂਸਿਲ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਲਏ ਗਏ ਵਿਚਾਰ ਤੋਂ ਵੱਖਰੇ ਹਾਂ ਅਤੇ ਮੰਨਦੇ ਹਾਂ ਕਿ 1963 ਲਿਮਿਟੇਸ਼ਨ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 137 ਸਿਵਲ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਜ਼ਾਬਤੇ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂ ਅਧੀਨ ਵਿਚਾਰੀਆਂ ਗਈਆਂ ਅਰਜ਼ੀਆਂ ਤੱਕ ਸੀਮਤ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਹ ਬਿਨਾਂ ਸ਼ੱਕ ਸਹੀ ਹੈ ਕਿ ਬੈਂਚ ਨੇ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿਚ ਰੱਖਿਆ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਹ ਤੱਥ ਕਿ ਪਿਛਲੇ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਗਟਾਏ ਗਏ ਵਿਚਾਰ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਅਜਿਹਾ ਨਹੀਂ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਭੂਤਾ ਵੱਲ ਇਸ਼ਾਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਬੈਂਚ ਨੇ ਅੱਗੇ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ "ਇੰਡੀਅਨ ਲਿਮਿਟੇਸ਼ਨ ਐਕਟ ਦੇ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨਾਂ ਨੂੰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਦਰਾਮਦ ਕਰਨ ਨਾਲ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਕਨੀਕੀਤਾ ਤੋਂ ਰਹਿਤ ਤੇਜ਼, ਸਰਲ ਸਿੱਧਾ ਉਪਾਅ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਐਕਟ ਅਤੇ ਸਿਵਲ ਅਦਾਲਤਾਂ ਦੀ ਕਹਾਵਤ ਵਾਲੀ ਦੇਰੀ ਤੋਂ ਬਚਣ ਵਾਲਾ ਬਹੁਤ ਹੀ ਉਦੇਸ਼ ਨਿਰਾਸ਼ ਹੋਵੇਗਾ।" ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਨਾਲ ਕੋਈ ਝਗੜਾ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ। ਉਂਜ, ਹਕੀਕਤ ਇਹ ਬਣੀ ਹੋਈ ਹੈ ਕਿ ਇਨ੍ਹਾਂ ਤਲਖੀਆਂ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਅੱਗੇ ਚੱਲਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਲੰਮਾ ਸਮਾਂ ਲੱਗ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਵੀ ਮਾਰਚ 1982 ਵਿੱਚ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ 13 ਅਪਰੈਲ 1986 ਨੂੰ ਆਪਣਾ ਫੈਸਲਾ ਸੁਣਾਇਆ ਸੀ। ਸਿਰਫ ਇਸ ਲਈ ਕਿ ਇੱਕ ਤੇਜ਼ ਉਪਾਅ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਇਹ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਕਿ ਮਜ਼ਦੂਰ ਆਪਣਾ ਸਮਾਂ ਲੈਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ। ਉਸਨੂੰ ਬੇਅੰਤ ਸਮਾਂ ਲੈਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦੇਣ ਨਾਲ ਇੱਕ ਤੇਜ਼ ਉਪਾਅ ਦੇ ਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਉਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਨਿਰਾਸ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਸਤਿਕਾਰ ਸਹਿਤ, ਸਾਨੂੰ ਇਹ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਨਗਰ ਕੌਂਸਲ ਅਠਾਣੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਉਸ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੈ ਜੋ ਬਾਅਦ ਵਿਚ ਆਏ ਫੈਸਲੇ ਵਿਚ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਨਾਮਨਜ਼ੂਰ ਹੋ ਚੁੱਕਾ ਹੈ।

(13) ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਮਨੀ ਰਾਮ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਚਾਰ ਦੀ ਦੇਰੀ ਹੋਈ

(7) ਏਆਈਆਰ 1977 ਐਸਸੀ 282

ਸਾਲਾਂ ਨੂੰ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਸ ਸਮੇਂ ਲਈ ਪਿਛਲੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਕਿਉਂਕਿ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਗਟਾਏ ਗਏ ਵਿਚਾਰਾਂ ਬਾਰੇ ਸਾਡਾ ਰਾਖਵਾਂਕਰਨ ਹੈ, ਇਸ ਲਈ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਵੱਡੇ ਬੈਂਚ ਕੋਲ ਭੇਜਣਾ ਉਚਿਤ ਹੋਵੇਗਾ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਸ ਤੱਥ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਹੋਰ ਬਾਈਡਿੰਗ ਫੈਸਲੇ ਹਨ ਜੋ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਸਵਾਲ ਦਾ ਜਵਾਬ ਦਿੰਦੇ ਜਾਪਦੇ ਹਨ।

(14) *SU ਵਿੱਚ Sta ! tetiof i ਪੰਜਾਬ 11v. 1 ਸ਼੍ਰੀ, ਕਾਲੀ ਦਾਸ 3 ਅਤੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਦੇਖਿਆ:-*

“ਇਸ ਵਿਚ ਕੋਈ ਸ਼ੱਕ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਉਠਾਉਣ ਲਈ ਕੋਈ ਸੀਮਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਪਰ ਕੀ ਇਹ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਉਠਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਵੀ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਸਪੱਸ਼ਟੀਕਰਨ ਦੇ। ਕੀ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਾਲੋਂ ਬਿਹਤਰ ਪੱਧਰ 'ਤੇ ਜਾਂ ਉੱਚੇ ਪੈਦਲ 'ਤੇ ਹੈ? ਜੇਕਰ ਬਾਅਦ ਵਾਲੇ ਵਰਗ ਦੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਬੰਦ ਕਰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ, ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਤਿੰਨ ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਅੰਦਰ ਸਿਵਲ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇਣੀ ਪੈਂਦੀ ਹੈ। ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਲਈ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਦੇਖਿਆ ਹੈ ਕਿ ਤਿੰਨ ਸਾਲ ਇੱਕ ਵਾਜਬ ਸਮਾਂ ਹੈ ਜਿਸ ਦੇ ਅੰਦਰ ਪੀੜਤ ਧਿਰ ਨੂੰ ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇਣ ਲਈ ਪਹੁੰਚ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਸਿਵਲ ਮੁਕੱਦਮਾ ਦਾਇਰ ਕਰਨ ਦੀ ਮਿਆਦ ਹੈ। ਸਾਡੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਦੇ ਤਿੰਨ ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਜਾਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ।

ਅੱਗੋਂ ਇਸ ਨੂੰ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ:-

“ਉੱਤਰਦਾਤਾ-ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨੇ 1/4 ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਲਈ ਛੋਟੀ ਉੰਗਲ ਨਾ ਚੁੱਕਣ ਦੀ ਚੋਣ ਕੀਤੀ ਸੀ ਜਦੋਂ ਉਸਨੇ ਸਿਰਫ ਇੱਕ ਡਿਮਾਂਡ ਨੋਟਿਸ ਜਾਰੀ ਕਰਨ ਬਾਰੇ ਸੋਚਿਆ ਸੀ। ਇੰਨੇ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਲਈ, ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਬਾਰੇ ਸਾਰਾ ਰਿਕਾਰਡ ਵੀ ਨਹੀਂ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਅਜਿਹੇ ਕੇਸ ਦਾ ਬਚਾਅ ਕਰਨਾ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਮੁਸ਼ਕਲ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਮੁਕੱਦਮਾ, ਜੇਕਰ ਇਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਸਿਵਲ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਦਾਇਰ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਸੀ, ਤਾਂ ਬੇਅਸਰ ਹੋ ਕੇ ਸਮਾਂ ਰੋਕਿਆ ਜਾਣਾ ਸੀ। ਹਾਲਾਤਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਸਾਡਾ ਵਿਚਾਰ ਹੈ ਕਿ ਜਵਾਬਦੇਹ-ਕੰਮਕਾਰ ਦੇਰੀ ਦੇ _____ ਆਧਾਰ 'ਤੇ _____ ਕਿਸੇ ਵੀ ਰਾਹਤ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਸੀ। _____

(15) ਅਜੇ ਵੀ ਅੱਗੇ, ਸ਼ਾਲੀਮੀਅਰ ਵਰਕਸ ਲਿਮਟਿਡ, ਬਨਾਮ ਇਸ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ, (9) ਵਿੱਚ, ਇੱਕ ਸਮਾਨ ਮੁੱਦਾ ਵਿਚਾਰ ਲਈ ਖੜ੍ਹਾ ਹੋਇਆ ਸੀ। ਕੰਪਨੀ ਨੇ 6 ਅਪ੍ਰੈਲ, 1948 ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਸੀ। ਉਸ ਸਮੇਂ ਇੱਕ ਝਗੜਾ ਪੈਂਡਿੰਗ ਸੀ ਅਤੇ ਕੰਪਨੀ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਧਾਰਾ 33 ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਸੀ। ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੇ ਲਗਭਗ ਤਿੰਨ ਸਾਲਾਂ ਬਾਅਦ ਵਿਵਾਦ ਖੜ੍ਹਾ ਕੀਤਾ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। 7 ਅਕਤੂਬਰ, 1952. ਦੇਰੀ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਦੇ ਹੋਏ, ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਭੂਤਾ ਨੂੰ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਵੇਖ ਕੇ ਖੁਸ਼ੀ ਹੋਈ:-

“ਇਹ ਸੱਚ ਹੈ ਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਝਗੜਿਆਂ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਲਈ ਕੋਈ ਸੀਮਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਨਹੀਂ ਹੈ; ਇਸ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਇਹ ਸਿਰਫ ਵਾਜਬ ਹੈ ਕਿ ਵਿਵਾਦਾਂ ਦੇ ਉੱਠਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅਤੇ ਸੁਲ੍ਹਾ-ਸਫਾਈ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਅਸਫਲ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਜਿੰਨੀ ਜਲਦੀ ਹੋ ਸਕੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ-, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸ ਲਈ ਜਦੋਂ ਵਿਵਾਦ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਥੋਕ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹਨ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ। ਉਦਯੋਗ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਥੋਕ ਛੁੱਟੀ ਅਤੇ ਉਦਯੋਗ ਦੇ ਬੰਦ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਇਸ ਦੇ ਮੁੜ ਖੁੱਲ੍ਹਣ ਅਤੇ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦੀ ਨਵੀਂ ਭਰਤੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਵੱਡੀ ਗਿਣਤੀ ਵਿੱਚ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦੀ ਬਹਾਲੀ ਬਾਰੇ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ। ਇੱਕ ਵਾਜਬ ਸਮੇਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਨਿਰਣੇ ਲਈ। ਸਾਡੀ ਰਾਏ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਵਾਜਬ ਸਮੇਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਨਿਰਣੇ ਲਈ ਨਹੀਂ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਚਾਰ ਸਾਲ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਬਾਅਦ, ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਪੁਰਾਣੇ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਮੁੜ-ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਬਾਅਦ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਅਸੀਂ ਇਹ ਵੀ ਦੱਸਿਆ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸੈਕਸ਼ਨ 33 ਏ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਿਆਂ ਲਈ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵੀ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇਣ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਸੀ; ਪਰ ਨਾ ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਅਜਿਹਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਵਾਜਬ ਸਮੇਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਨਿਆਂ ਲਈ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹਨਾਂ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ, ਸਾਡਾ ਵਿਚਾਰ ਹੈ ਕਿ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਉਦਯੋਗ ਦੇ ਉਜਾੜੇ ਤੋਂ ਬਚਣ ਲਈ ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਰਾਹਤ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨਾ ਜਾਇਜ਼ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਇਹ ਸਹੀ ਆਦੇਸ਼ ਹੈ। ”

(16) ਕੰਪਨੀ ਬਨਾਮ ਮੱਧ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਰਾਜ (10) ਵਿੱਚ , ਇਹ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ "ਇਹ ਨਿਰਣਾਇਕ ਸਿਧਾਂਤ ਦੀ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਉਮੀਦ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਓਵਰਸਟਲ ਕਲੇਅ ਆਈਐਮਐਸ ਓਲ ਸਬਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤੈਨਾਤ ਜਾਂ ਟੀ ਵਿੱਚ ਦਾਖਲ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ | ਉਹ ਦੇਰੀ ਕਰਦਾ ਹੈ।" _____

(9) 1959 (2) ਲੇਬਰ ਲਾਅ ਜਰਨਲ 26

(10) 1961 (2) ਲੇਬਰ ਲਾਅ ਜਰਨਲ 89

(17) ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ, ਬਾਂਬੇ ਯੂਨੀਓ 1 n 'ਜਰਨਲਿਸਟਸ ਐਂਡ ਓਰਜ਼ ਬਨਾਮ ਬੰਬੇ ਸਟੇਟ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ (11) ਵਿੱਚ, ਇਹ ਦੋਖਿਆ ਗਿਆ ਕਿ "ਜੇਕਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਦਾਅਵਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬੇਤੁਕਾ ਹੈ ਜਾਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦੇਰੀ ਨਾਲ ਹੈ, ਤਾਂ ਢੁਕਵੀਂ ਸਰਕਾਰ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇੱਕ ਹਵਾਲਾ ਦਿਓ।"

(18) ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਸਿਧਾਂਤ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਪੂਰਵ-ਅਨੁਮਾਨ 'ਤੇ, ਇਹ ਪ੍ਰਤੀਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਕਾਮੇ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਇੱਕ ਫਾਲਤੂ ਜਾਂ ਦੇਰ ਨਾਲ ਕੀਤੇ ਦਾਅਵੇ ਦਾ ਮਨੋਰੰਜਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇੰਡੀਅਨ ਲਿਮਿਟੇਸ਼ਨ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 137 ਦੀ ਰਹਿੰਦ-ਖੂੰਹਦ ਧਾਰਾ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਗਜ਼-ਸਟਿੱਕ ਇੱਕ ਨਿਰਪੱਖ ਮਾਪਦੰਡ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲੰਮੀ ਦੇਰੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵਿਵਾਦ ਉਠਾਉਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਤਿੰਨ ਸਾਲ ਦੀ ਮਿਆਦ ਵੀ ਖਤਮ ਹੋ ਗਈ ਹੈ, ਤਾਂ ਅਦਾਲਤ ਉਸ ਨੂੰ ਜ਼ਮੀਨ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਰਾਹਤ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਜੇਕਰ ਦੇਰੀ ਲਈ ਕੋਈ ਤਸੱਲੀਬਖਸ਼ ਸਪੱਸ਼ਟੀਕਰਨ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਤਾਂ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਕੋਈ ਰਾਹਤ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

(19) ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਸ਼ੁਰੂ ਵਿੱਚ ਪੁੱਛੇ ਗਏ ਸਵਾਲ ਦਾ ਜਵਾਬ ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸੀਮਾ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 137 ਦੇ ਤਹਿਤ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਦੇਰੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਰਾਹਤ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

(20) ਮੌਜੂਦਾ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸਥਿਤੀ ਕੀ ਹੈ?

(21) ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ ਕਿ 16 ਜੁਲਾਈ 1974 ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ। ਉਸ ਨੇ 8 ਦਸੰਬਰ 1981 ਤੱਕ ਸੱਤ ਸਾਲ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮਾਂ ਇੰਤਜ਼ਾਰ ਕੀਤਾ ਸੀ, ਜਦੋਂ ਉਸਨੇ ਡਿਮਾਂਡ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਇਸ ਦੇਰੀ ਲਈ ਕੋਈ ਸਪੱਸ਼ਟੀਕਰਨ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਅਸਲ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਵਿਦੇਸ਼ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਸਨੇ ਸੱਤ ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਕੋਈ ਵਿਵਾਦ ਨਹੀਂ ਉਠਾਇਆ ਸੀ। ਫਿਰ ਵੀ, ਇਹ ਵੀ ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਹੈ ਕਿ ਉਸ 'ਤੇ ਦੋਸ਼ ਸੀ ਕਿ ਉਸ 'ਤੇ ਕਰੋੜਾਂ ਰੁਪਏ ਤੋਂ ਵੱਧ ਦਾ ਬਕਾਇਆ ਹੈ। ਮਾਲਕ ਨੂੰ 2 ਲੱਖ ਮਾਮਲਾ ਆਰਬੀਟਰੇਟਰ ਕੋਲ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਜਿਸ ਨੇ 1985 ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਪੁਰਸਕਾਰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ। ਇਸ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ-ਸਮਾਜ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਇਹ ਜਾਇਜ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤਾਕੀਦ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਆਪਣਾ ਚੇਰ ਬਣਾ ਕੇ ਵਿਦੇਸ਼ ਚਲਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਹੋਰ ਪੈਸੇ ਕਮਾਉਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਉਹ ਵਾਪਸ ਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਵਿਵਾਦ ਖੜ੍ਹਾ ਕੀਤਾ ਸੀ: ਕੇਸ ਦੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ, ਅਸੀਂ ਦੇਖਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਵਿਵਾਦਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੁਆਰਾ ਲਿਆ ਗਿਆ ਵਿਚਾਰ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਸੀ। ਇਹ ਕਿਸੇ ਦਖਲ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦਾ ਹੈ।

(22) ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਸਾਨੂੰ ਇਸ ਅਪੀਲ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਯੋਗਤਾ ਨਹੀਂ ਮਿਲਦੀ। ਇਸ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਕੋਈ ਖਰਚਾ ਨਹੀਂ।

ਜੇ. ਐੱਸ. ਟੀ

(2) ਏਆਈਆਰ 1977 ਐਸਸੀ 282

(3) ਏਆਈਆਰ 1964 ਐਸਸੀ 1006.

ਡਿਸਕਲੇਮਰ:- ਸਥਾਨਕ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਅਨੁਵਾਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਨਿਰਣਾਂ ਕੇਵਲ

Ajaib Singh v. The Sirhind Cooperative Marketing-cum- 241
Processing Service Society Ltd. & another
(Jawahar Lai Gupta J.)

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