

(11) ਕੀ ਇਹ ਸੰਭਵ ਹੈ ਕਿ ਕੋਈ ਮੈਂਬਰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਅਸਤੀਫੇ ਨੂੰ ਪ੍ਰਵਾਨ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿ ਇਸਦੀ ਸਵੀਕ੍ਰਿਤੀ ਨੂੰ ਸਰਕਾਰੀ ਗਜ਼ਟ ਵਿੱਚ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਮੇਰੇ ਖਿਆਲ ਵਿੱਚ, ਹਾਂ। ਸੈਕਸ਼ਨ 13, ਮੇਰੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ, ਕਿਸੇ ਮੈਂਬਰ ਨੂੰ 15 ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਅਸਤੀਫਾ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਭਾਵੇਂ ਇਹ ਉਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਲਿਆ ਗਿਆ ਹੋਵੇ। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਜੇਕਰ ਸਵੀਕ੍ਰਿਤੀ ਸਰਕਾਰੀ ਗਜ਼ਟ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਿਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਤਾਂ ਮੈਂਬਰ ਨੂੰ ਇਸਨੂੰ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ। ਫਰਕ ਸਿਰਫ ਇਹ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਇਹ ਕਢਵਾਉਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦੇਣ ਜਾਂ ਇਸ ਨੂੰ ਅਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਅਖਤਿਆਰੀ ਹੋਵੇਗਾ।

(12) ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, 22 ਨਵੰਬਰ, 1990 ਨੂੰ ਅਰਜ਼ੀ ਵਾਪਸ ਲੈ ਲਈ ਗਈ ਸੀ। ਇਹ ਸਰਕਾਰੀ ਗਜ਼ਟ ਵਿੱਚ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦੇ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਿਤ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੀ। 1 ਸੋਚੋ, ਡਿਪਟੀ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਕੋਲ ਕਢਵਾਉਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦੇਣ ਦਾ ਅਖਤਿਆਰ ਸੀ। ਉਸਨੇ ਅਜਿਹਾ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ ਐਕਟ ਦੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਵਸਥਾ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ। ਸਿੱਟੇ ਵਜੋਂ, ਧਾਰਾ 13 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਇਪਗਨਡ ਆਰਡਰ (ਅੰਗ੍ਰੇਜ਼ੀ P-4) ਪਾਸ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

(13) ਮਾਮਲੇ ਦੇ ਇਸ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਵਿੱਚ, 1 ਮੇਰੇ ਲਈ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਉਠਾਏ ਗਏ ਵਿਵਾਦਾਂ ਵਿੱਚ ਜਾਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਸਮਝਦਾ- ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਦੇ ਟਿਕਾਣੇ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਆਦਿ ਬਾਰੇ।

(14) ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਅਸਫਲ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਖਰਚਿਆਂ ਸਮੇਤ ਖਾਰਜ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਵਕੀਲ ਦੀ ਫੀਸ ਰੁ. 1,000

ਆਰ. ਐਨ. ਆਰ

*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।

ਮਹਿਕ

ਐਨ.ਕੇ.ਸੋਢੀ ਜੇ.

ਦੋਆਬਾ ਕੋਆਪਰੇਟਿਵ ਸੂਗਰ ਮਿੱਲਜ਼ ਲਿਮਿਟੇਡ,

I.L.R. Punjab and Haryana

(W

ਨਵਾਂਸ਼ਹਿਰ, ਪੰਜਾਬ,---ਪਟੀਸ਼ਨਰ

ਬਨਾਮ

ਜੇ ਏਐਸਐਮ ਇੰਦਰ ਸਿੰਘ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ, - ਜਵਾਬਦੇਹ।

1987 ਦੀ ਸਿਵਲ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੰ. 8517 .

23 ਅਪ੍ਰੈਲ, 1991

ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947—ਐਨ. 25-F-ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ- ਕਰਮਚਾਰੀ ਭਾਵੇਂ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨਰ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੋਵੇ, 18 ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਕੀਤੀ ਸੀ- S. 25F ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਲਈ ਲਾਜ਼ਮੀ-

ਦ ਬਾਬਾ ਸਹਿਕਾਰੀ ਖੰਡ ਮਿੱਲ ਲਿਮਿਟਿਡ, ਨਵਾਂਸ਼ਹਿਰ, ਪੰਜਾਬ ਬਨਾਮ  
ਜਸਮਿੰਦਰ ਸਿੰਘ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ (ਐਨ.ਕੇ. ਸੋਢੀ, ਜੇ.)

ਭਾਵੇਂ S. 25 -F ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਾ ਕਰਕੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਠਹਿਰਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣ ਲਈ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਲਈ ਹਮੇਸ਼ਾ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਹੈ।

ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਧਿਰਾਂ ਦਾ ਇਹ ਆਮ ਮਾਮਲਾ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ 18 ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਲਗਾ ਦਿੱਤਾ ਸੀ ਅਤੇ ਭਾਵੇਂ ਇਹ ਮੰਨ ਲਿਆ ਜਾਵੇ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇੱਕ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨਰ ਸੀ, ਇਹ ਪ੍ਰਬੰਧਕ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਸੀ ਕਿ ਐਸ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ। ਐਕਟ ਦੇ 25-ਐਫ ਅਤੇ ਅਜਿਹਾ ਨਾ ਕਰਨ ਕਾਰਨ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਮੈਨੂੰ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਅਵਾਰਡ ਦੇ ਇਸ ਹਿੱਸੇ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਜਾਣਕਾਰੀ ਨਹੀਂ ਮਿਲੀ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। (ਪਰਾ 4):

, ਇਹ ਵੀ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੇ S. 25-F ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਾ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਕਾਰਨ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਡਿਸਚਾਰਜ ਸਰਲ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਠਹਿਰਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਇਹ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਲਈ ਹਮੇਸ਼ਾ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਹੈ। ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦੇ ਕਾਰਨ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣ ਲਈ। (ਪਰਾ ੫)

ਦੇ ਸੀਵਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 226/227 ਦੇ ਅਧੀਨ ਪਟੀਸ਼ਨ ਇਹ ਬੇਨਤੀ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਮਾਣਯੋਗ ਅਦਾਲਤ ਕੇਸ ਦੇ ਰਿਕਾਰਡ ਨੂੰ ਤਲਬ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ :-

- (i) 4 ਮਈ, 1987 (ਅਗੇਜ਼ੀ P-8) ਨੂੰ ਰਿਜ਼ਰਵ ਪੈਂਡੈਂਟ ਨੰਬਰ 2 ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਰਿਟ ਜਾਰੀ ਕਰਨਾ;
- (ii) ਕੇਸ ਦੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਢੁਕਵਾਂ ਅਤੇ ਉਚਿਤ ਸਮਝੇ;
- (iii) ਅਨੁਸੂਚੀ P-1 ਤੋਂ P-8 ਦੀਆਂ ਪ੍ਰਮਾਣਿਤ ਕਾਪੀਆਂ ਦਾਇਰ ਕਰਨ ਦੇ ਨਾਲ;
- (iv) ਰੈਜ਼ਪੈਂਡੈਂਟਸ 'ਤੇ ਅਗਾਊਂ ਨੋਟਿਸ ਜਾਰੀ ਕਰਨ ਨਾਲ ਨਿਪਟਾਉਣਾ;
- (v) ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੇ ਖਰਚਿਆਂ ਨੂੰ ਅਵਾਰਡ ਕਰੇ। ਅੱਗੇ ਅਰਦਾਸ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਇਮਪਿਊਨਡ ਅਵਾਰਡ ਦਾ ਸੰਚਾਲਨ ਹੋਵੇ। ਮੌਜੂਦਾ ਰਿਟ, ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਦੌਰਾਨ ਰੁਕਿਆ।

ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਵੱਲੋਂ ਵਕੀਲ ਜੇ.ਐਸ.

ਪੀਐਸ ਪਟਵਾਲੀਆ। ਐਡਵੋਕੇਟ, ਜਵਾਬਦੇਹ ਲਈ।

ਨਿਰਣਾ

ਐਨ.ਕੇ.ਸੋਢੀ, ਜੇ.

(1) ਇਹ ਪਟੀਸ਼ਨ ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੀਵਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 226 ਦੇ ਤਹਿਤ ਲੇਬਰ ਸੀਬਰਟ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ 4 ਮਈ 1987 ਦੇ ਅਵਾਰਡ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਹੈ,

ਜਲੰਧਰ ਨੇ ਜਵਾਬਦੇਹ ਕਾਮੇ ਨੂੰ ਪੂਰੀਆਂ ਤਨਖਾਹਾਂ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਨਾਲ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤੇ।

(2) ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਇੱਕ ਸਹਿਕਾਰੀ ਸਭਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜਸਮਿੰਦਰ ਸਿੰਘ ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ ਨੂੰ 19 ਜੂਨ, 1978 ਦੇ ਇੱਕ ਦਫਤਰੀ ਹੁਕਮ ਦੁਆਰਾ ਸਟੋਰ-ਕੀਪਰ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਸਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਨੁਸਾਰ, ਉਸਨੂੰ ਇੱਕ ਸਾਲ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ 'ਤੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। 13 ਜੁਲਾਈ, 1979 ਨੂੰ ਛੇ ਮਹੀਨੇ ਹੋਰ ਵਧਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ। ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ ਦੀ ਵਧੀ ਹੋਈ ਮਿਆਦ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ 'ਤੇ, ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਸੋਸਾਇਟੀ ਦੇ ਬੋਰਡ ਆਫ ਡਾਇਰੈਕਟਰਜ਼ ਨੇ ਜਵਾਬਦੇਹ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸ ਦੇ ਕੰਮ ਅਤੇ ਆਚਰਣ ਨੂੰ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਫੈਕਟਰੀ ਨਹੀਂ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ। . ਅਜਿਹਾ ਪ੍ਰਤੀਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਕੁਝ ਗੰਭੀਰ ਦੋਸ਼ ਸਨ ਪਰ ਉਸ ਨੂੰ ਰਸਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਚਾਰਜਸ਼ੀਟ ਜਾਂ ਕੋਈ ਜਾਂਚ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨਰੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਖਤਮ ਹੋਣ 'ਤੇ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਸ ਸਮਾਪਤੀ ਨੇ ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਜਨਮ ਦਿੱਤਾ ਜਿਸਨੂੰ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰੀਜ਼ਾਈਡਿੰਗ ਅਫਸਰ ਨੂੰ ਨਿਰਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਜਲੰਧਰ।

(3) ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਤੋਂ ਨੋਟਿਸ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਣ 'ਤੇ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਇਹ ਸਟੈਂਡ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਪ੍ਰਮਾਣਿਤ ਸਟੈਂਡਿੰਗ ਆਰਡਰਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ ਦੀ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ ਮਿਆਦ 9 ਮਹੀਨੇ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਵੱਧ ਨਹੀਂ ਅਤੇ ਜਵਾਬਦੇਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਸ ਮਿਆਦ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਰਿਹਾ, ਉਹ ਇੱਕ ਪੱਕਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਚਾਰਜਸ਼ੀਟ ਅਤੇ ਜਾਂਚ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ। - ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਨੇ ਆਪਣੇ ਉਪ-ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਉਪ-ਨਿਯਮਾਂ 10(14) 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕਰਦਿਆਂ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਸਾਰੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਸਾਲ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ 'ਤੇ ਰਹਿਣਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਥਾਰਟੀ ਉਚਿਤ ਸਮਝਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਹੋਰ ਇੱਕ ਸਾਲ। ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਦਾ ਇਹ ਵੀ ਮਾਮਲਾ ਸੀ ਕਿ ਕਿਉਂਕਿ ਰਿਸਪਾਂਡ ਡੈਟ-ਵਰਕਮੈਨ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ 'ਤੇ ਸੀ, ਜਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਛੇ ਮਹੀਨੇ ਹੋਰ ਵਧਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਉਸ ਨੂੰ - ਅਸੰਤੁਸ਼ਟੀਜਨਕ ਕੰਮ ਅਤੇ ਆਚਰਣ ਕਾਰਨ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨਰੀ ਮਿਆਦ ਪੂਰੀ ਹੋਣ 'ਤੇ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਵੱਲੋਂ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਅੱਗੇ ਦਾਇਰ ਕੀਤੇ ਲਿਖਤੀ ਬਿਆਨ ਵਿੱਚ ਮਜ਼ਦੂਰ ਵਿਰੁੱਧ ਕਥਿਤ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਵਾਉਣ ਅਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸਬੂਤ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦੇਣ ਲਈ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਰੀਓਸਟ ਵੀ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਜਾਪਦਾ ਹੈ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਲਿਆ ਅਤੇ 15 ਨਵੰਬਰ ਨੂੰ ਹੁਕਮ ਜਾਰੀ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। 1985 ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੂੰ ਲਿਖਤੀ ਬਿਆਨ ਵਿਚ ਲਗਾਏ ਗਏ ਦੋਸ਼ਾਂ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨੂੰ ਪ੍ਰਮਾਣਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਸਬੂਤ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜਿਸ ਨਾਲ ਕੁਝ

ਦੋਆਬਾ ਕੋਆਪ੍ਰੋਟਿਵ ਸ਼ੁਗਰ ਮਿੱਲਜ਼ ਲਿਮਟਿਡ, ਨਵਾਂਸ਼ਹਿਰ, ਪੰਜਾਬ ਬਨਾਮ,  
ਜਸਮਿੰਦਰ ਸਿੰਘ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ (ਐਨ, ਕੇ. ਸੋਢੀ, ਜੇ.)

3 ਜਨਵਰੀ, 1990 ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਨੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਲਗਾਏ ਗਏ ਇਹਨਾਂ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸਬੂਤ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਅਤੇ ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋ ਗਿਆ ਕਿਉਂਕਿ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਨੇ ਖੁਦ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਕੋਈ ਘਰੇਲੂ ਜਾਂਚ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਅਯੋਗ ਹੁਕਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪਾਇਆ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਸਮਾਜ ਦੀ ਸਥਾਪਨਾ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਪ੍ਰਮਾਣਿਤ ਸਥਾਈ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਜਵਾਬਦੇਹ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਇੱਕ ਪੱਕਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬਣ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਧਾਰਾ 25- ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 ਦੇ ਐਫ, ਅਤੇ ਕਿਉਂਕਿ ਉਪਰੋਕਤ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਇਸ ਲਈ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ, ਆਰਡਰ ਨੂੰ ਇੱਕ ਪਾਸੇ ਰੱਖ ਕੇ ਜਵਾਬਦੇਹ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਅਤੇ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਨਾਲ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਸਨ। ਇਹ ਉਹ ਅਵਾਰਡ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਮੌਜੂਦਾ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

(4) ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਗਈ ਪਹਿਲੀ ਦਲੀਲ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਉਪ-ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਉਪ-ਨਿਯਮ 10(14) ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਇੱਕ ਸਾਲ ਲਈ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ 'ਤੇ ਸੀ ਜਿਸ ਨੂੰ ਇੱਕ ਸਾਲ ਹੋਰ ਵਧਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਹੀ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਲਈ ਵਧਾਇਆ ਗਿਆ, ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਉਸ ਦੇ ਅਸੰਤੁਸ਼ਟੀਜਨਕ ਕੰਮ ਅਤੇ ਆਚਰਣ ਕਾਰਨ ਡਿਸਚਾਰਜ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਖਤਮ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਲੀਲ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਸਥਾਪਨਾ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਪ੍ਰਮਾਣਿਤ ਸਥਾਈ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਇੱਕ ਪੱਕਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬਣ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਬਿਨਾਂ ਜਾਂਚ ਕੀਤੇ ਅਤੇ ਚਾਰਜਸ਼ੀਟ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾ ਸਕਦੀਆਂ ਸਨ। ਇਸ ਸਵਾਲ ਵਿੱਚ ਜਾਣ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਕਿ ਕੀ ਜਵਾਬਦੇਹ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਇੱਕ ਪੱਕਾ ਹੱਥ ਸੀ ਜਾਂ ਇੱਕ ਪ੍ਰੋ-ਬੇਸ਼ਨਰ ਸੀ, ਪਾਰਟੀਆਂ ਦਾ ਇਹ ਆਮ ਮਾਮਲਾ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ 18 ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਲਗਾਇਆ ਸੀ ਅਤੇ ਭਾਵੇਂ ਇਹ ਮੰਨ ਲਿਆ ਜਾਵੇ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੀ। ਇੱਕ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨਰ, ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਲਈ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-ਐਫ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਸੀ ਅਤੇ ਅਜਿਹਾ ਨਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਮੈਨੂੰ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਅਵਾਰਡ ਦੇ ਇਸ ਹਿੱਸੇ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਕਮਜ਼ੋਰੀ ਨਹੀਂ ਮਿਲਦੀ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

(5) ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਅਗਲੀ ਦਲੀਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਵੇਲੇ, ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਸੋਸਾਇਟੀ ਦੇ ਬੋਰਡ ਆਫ ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਨੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਦੋਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਗੰਭੀਰਤਾ ਨਾਲ ਲਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਇੱਕ ਸੀ। ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨਰ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕੋਈ ਕਾਰਵਾਈ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਜੋ ਕਿ ਸੁਭਾਅ ਵਿੱਚ ਗੰਭੀਰ ਜਾਪਦੇ ਸਨ। ਵਕੀਲ ਅੱਗੇ ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ

## I.L-R. Punjab and Haryana

ਕਿ ਜਦੋਂ ਮਾਮਲਾ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਸੀ ਤਾਂ ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਲਈ ਉਕਤ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਵਾਉਣ ਲਈ ਬੇਨਤੀ ਕਰਨ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਸੀ, ਜਿਸ ਦਾ ਵਿਸਤ੍ਰਿਤ ਹਵਾਲਾ ਲਿਖਤੀ ਬਿਆਨ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਅਜਿਹੀ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤੇ ਗਏ, ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਨੇ ਉਕਤ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਆਪਣੇ ਸਬੂਤ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਪਰ ਹੈਰਾਨੀ ਦੀ ਗੱਲ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦੋਸ਼ੀ ਠਹਿਰਾਉਣ ਜਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਉਕਤ ਦੋਸ਼ਾਂ/ਇਲਜ਼ਾਮਾਂ ਤੋਂ ਬਰੀ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਈ ਵੀ ਖੋਜ ਦਰਜ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ। ਮੈਨੂੰ ਇਸ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਤਾਕਤ ਮਿਲਦੀ ਹੈ। ਜਦੋਂ 18 ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕਥਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ ਦੀ ਮਿਆਦ ਖਤਮ ਹੋਣ ਵਾਲੀ ਸੀ ਤਾਂ ਬੋਰਡ ਆਫ ਡਾਇਰੈਕਟਰਜ਼ ਨੇ ਆਪਣੀ ਮੀਟਿੰਗ ਵਿੱਚ ਜਵਾਬਦੇਹ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਰੁੱਧ ਰਿਕਾਰਡ ਵਿੱਚ ਮੌਜੂਦ ਗੰਭੀਰ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਲਿਆ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਰੋਕ ਦੇ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਇਹ ਮਾਮਲਾ ਜਦੋਂ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਫੈਸਲਾ ਲੈਣ ਲਈ ਆਇਆ ਤਾਂ ਪ੍ਰਬੰਧਕ ਇਹ ਦਿਖਾਉਣ ਵਿੱਚ ਸਫਲ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕੇ ਕਿ ਦੋਸ਼ ਮੁਕਤੀ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ ਪਰ ਮੇਰੇ ਖਿਆਲ ਵਿੱਚ, ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਜ਼ਰੂਰ ਸੀ। ਜੋ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਲਗਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਅਜਿਹਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪਹਿਲੀ ਵਾਰ ਦੋਸ਼ ਲਗਾਉਣ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦਾ ਬੋਰਡ ਆਫ ਡਾਇਰੈਕਟਰਜ਼ ਵੱਲੋਂ ਨੋਟਿਸ ਲੈਂਦਿਆਂ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਕਿ ਕੀ ਵਰਕਮੈਨ ਨੂੰ ਪੱਕਾ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ ਜਾਂ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਇਹ ਤੱਥ ਕਿ 8 ਜਨਵਰੀ 1980 ਦੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਵਿੱਚ ਵੀ ਵਰਕਮੈਨ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਗੰਭੀਰ ਦੋਸ਼ ਪਾਏ ਗਏ ਹਨ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਲਿਆ ਅਤੇ ਲਗਾਏ ਗਏ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸਬੂਤ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ। ਮੈਨੂੰ ਇਸ ਗੱਲ ਦਾ ਕੋਈ ਤਰਕ ਨਹੀਂ ਦਿਸਦਾ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਇਸ 'ਤੇ ਆਪਣੇ ਨਤੀਜੇ ਦਰਜ ਕਿਉਂ ਨਹੀਂ ਕਰਨੇ ਚਾਹੀਦੇ ਸਨ। ਭਾਵੇਂ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 25-F ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਗੈਰ-ਕੌਮ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਾ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਕਾਰਨ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਡਿਸਚਾਰਜ ਸਰਲ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਠਹਿਰਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਇਹ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਲਈ ਹਮੇਸ਼ਾ ਬੰਦ ਕਰਨ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਹੈ। ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦੇ ਖਾਤੇ. ਅਜਿਹੀ ਖੋਜ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ, ਪ੍ਰਬੰਧਕ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪੱਖਪਾਤੀ ਰਹੇ ਹਨ।

(6) ਉੱਪਰ ਦਰਜ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ, 4 ਮਈ, 1987 ਦੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕੇਸ ਨੂੰ ਇਸ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇ ਨਾਲ ਰਿਮਾਂਡ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੋਸ਼ਾਂ ਬਾਰੇ ਆਪਣੇ ਨਤੀਜੇ ਦਰਜ ਕਰੇ ਜੋ ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਨੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਰੁੱਧ ਲਗਾਏ ਹਨ ਅਤੇ ਜਿਸ ਸਬੰਧੀ ਸਬੂਤ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਦਰਜ ਕੀਤੇ ਜਾ ਚੁੱਕੇ ਹਨ। ਇਹ ਹੈ. ਹਾਲਾਂਕਿ, ਸਪੱਸ਼ਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਪਾਰਟੀਆਂ ਨੂੰ ਕੋਈ ਵੀ ਸਬੂਤ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਦੇਵੇਗੀ। “ਉਸ ਨੂੰ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਤੋਂ ਚਾਰ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ

ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਪ੍ਰਿਥੀ ਸਿੰਘ ਮੋਗਾ (ਐਚ.ਐਸ. ਬੇਦੀ, ਜੇ.)

ਆਰਡਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਣ ਦੀ ਮਿਤੀ। ਕੇਸ ਦੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਪਾਰਟੀਆਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਖਰਚੇ ਚੁੱਕਣ ਲਈ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਜੇ. ਐੱਸ. ਟੀ

*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।*

ਮਹਿਕ

ਜੀਸੀ ਮਿੱਤਲ, ਏਸੀਜੇ ਅਤੇ ਐਚਐਸ ਬੇਦੀ, ਜੇ.

ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ - ਅਪੀਲਕਰਤਾ।

ਬਨਾਮ

## I.L-R. Punjab and Haryana

ਪ੍ਰਿਥੀ ਸਿੰਘ ਮੋਗਾ-ਜਵਾਬਦਾਤਾ।

ਲੈਟਰਸ ਪੇਟੈਂਟ ਅਪੀਲ ਨੰ. 1319 ਆਫ 1990

26 ਅਪ੍ਰੈਲ 1991

ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਵਾਂ (ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ) ਨਿਯਮ, 1975— ਆਰ.ਆਈ. 3(1)(a)-ਅਚਨਚੇਤੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ—ACRs। ਪ੍ਰਤੀਕੂਲ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਵਾਲੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਸ਼ੱਕੀ ਇਮਾਨਦਾਰੀ ਦੀਆਂ ਕਈ ਐਂਟਰੀਆਂ- ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਹਾਲਾਂਕਿ, ਕੁਸ਼ਲਤਾ ਪਾਬੰਦੀ ਨੂੰ ਪਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ- ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਕਰਨ ਵੇਲੇ ਕੁਸ਼ਲਤਾ ਪੱਟੀ ਨੂੰ ਪਾਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਪ੍ਰਤੀਕੂਲ ਇੰਦਰਾਜ਼ਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ- ਅਜਿਹੀਆਂ ਐਂਟਰੀਆਂ ਸਵੈਚਲਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਧੋਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ- ਪੂਰੀ ਸੇਵਾ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ ਰਾਏ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਰਿਕਾਰਡ ਢੁਕਵਾਂ ਹੈ- ਸੇਵਾ ਰਿਕਾਰਡ ਦੀ ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਪਿਛਲੇ 10 ਸਾਲਾਂ ਤੱਕ ਸੀਮਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ -10 ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਖਾਸ ਨਿਯਮ ਨਹੀਂ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ -ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਅਤੇ ਹਾਲਾਤ.

ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਕੁਸ਼ਲਤਾ ਪੱਟੀ ਨੂੰ ਪਾਰ ਕਰਨ ਨਾਲ ਇੰਦਰਾਜ਼ਾਂ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਧੋਤਾ ਗਿਆ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਉਸਨੂੰ ਆਗਿਆ ਦੇਣ ਲਈ ਇੱਕ ਸੁਚੇਤ ਫੈਸਲਾ ਸੀ। ਪ੍ਰਤੀਕੂਲ ਐਂਟਰੀਆਂ ਦੇ ਸੰਚਾਲਨ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕੁਸ਼ਲਤਾ ਪੱਟੀ ਨੂੰ ਪਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਅਤੇ ਇਹ ਵੀ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹਨਾਂ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕੋਈ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧਤਾ ਦਾਇਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ।

(ਪਰਾ 15)

ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ 10 ਸਾਲ ਦੀ ਮਿਆਦ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਖਾਸ ਨਿਯਮ ਨਹੀਂ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦਾ ਕੰਮ ਅਤੇ ਆਚਰਣ ਉਸਦੇ ਪੂਰੇ ਕਰੀਅਰ ਦੌਰਾਨ 'ਐਂਸਤ' ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਮਾੜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸੰਦੇਹਪੂਰਨ ਇਮਾਨਦਾਰੀ ਦੀਆਂ 6 ਰਿਪੋਰਟਾਂ ਦੇ ਨਾਲ, ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਦਸ ਸਾਲਾਂ ਤੱਕ ਸੀਮਤ ਕਰਨਾ ਉਚਿਤ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਸ ਨੂੰ ਇੱਕ ਅਟੱਲ ਨਿਯਮ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਰੱਖਣਾ ਅਸੰਗਤ ਹੋਵੇਗਾ। 11 ਵੇਂ ਸਾਲ ਪਛੜੇ ਤੋਂ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋ ਕੇ ਸ਼ੱਕੀ ਇਮਾਨਦਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਪ੍ਰਤੀਕੂਲ ਐਂਟਰੀਆਂ ਨੂੰ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕਰਨਾ ਵੀ ਇੱਕ ਧੋਖਾ ਹੋਵੇਗਾ। ਕੋਈ ਸਖ਼ਤ ਅਤੇ ਤੇਜ਼ ਨਿਯਮ ਤਿਆਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ।

(Para 18)