

ਆਰ.ਐਨ.ਆਰ

ਰਣਜੀਤ ਸਿੰਘ ਜੇ.

ਮੈਸਰਜ਼ ਇੰਟਰਨੈਸ਼ਨਲ ਟ੍ਰੈਕਟਰਜ਼ ਲਿਮਿ. ਅਤੇ

ਹੋਰ, - ਪਟੀਸ਼ਨਰ

ਬਨਾਮ

ਪ੍ਰਧਾਨ ਅਧਿਕਾਰੀ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਜਲੰਧਰ ਅਤੇ

ਹੋਰ.- ਉੱਤਰਦਾਤਾ

2009 ਦਾ CWP ਨੰਬਰ 16839

13 ਜਨਵਰੀ, 2011

ਭਾਰਤ ਦਾ ਸੰਵਿਧਾਨ, 1950—ਆਰਟ. 226—ਇੰਡਸਟ੍ਰੀਅਲ ਡਿਸਪਿਊਟਸ ਐਕਟ, 1947
—S.2(s)-ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ 40% ਬੈਕ ਵੇਜ ਦੇ ਨਾਲ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ
—ਉਸ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ—ਹਵਾਲੇ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ 'ਚ ਇਕ ਸਾਲ ਦੀ ਦੇਰੀ—ਸਿਰਫ 2 ਸਾਲਾਂ ਲਈ ਪ੍ਰਬੰਧਨ

**ਦੀ ਸੇਵਾ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਕਰਮਚਾਰੀ—ਕੋਈ ਰਿਕਾਰਡ ਨਹੀਂ ਉਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੀ—
ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਬਹਾਲੀ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ ਸੰਬੰਧਿਤ ਕਾਰਕਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਵਿਚ ਅਸਫਲ ਰਹੀ
—ਉਸ ਨੂੰ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦੀ ਬਜਾਏ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਜੋ ਉਸ ਨੂੰ ਬਰਾਬਰ ਅਤੇ
ਨਿਆਂਪੂਰਨ ਸੀ—ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਸੋਧਿਆ ਗਿਆ।**

ਨੇ ਮੰਨਿਆ ਕਿ ਨਾ ਤਾਂ ਸੇਵਾ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ, ਸੇਵਾ ਦੀ ਸੀਮਾ ਅਤੇ ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿਚ ਸੰਬੰਧਿਤ ਕਈ ਹੋਰ ਵਿਚਾਰਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਜਾਂ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੇ 11 ਅਕਤੂਬਰ, 1996 ਤੋਂ 1 ਜੁਲਾਈ, 1998 ਤੱਕ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਹਵਾਲਾ ਲੈਣ ਲਈ ਇੱਕ ਸਾਲ ਦੀ ਦੇਰੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੇ ਕੰਮਕਾਰ ਦੇ ਰੁਤਬੇ ਨੂੰ ਲੈ ਕੇ ਗੰਭੀਰ ਵਿਵਾਦ ਹੋਇਆ ਸੀ। ਇਸ ਗੱਲ ਦਾ ਕੋਈ ਰਿਕਾਰਡ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੀ। ਇਹਨਾਂ ਸਾਰੇ ਕਾਰਕਾਂ ਨੂੰ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬਹਾਲੀ ਲਈ ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ।

(ਪਰਾ 13)

ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਇਹ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਬਜਾਏ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਬਰਾਬਰੀ ਅਤੇ ਨਿਆਂਪੂਰਨ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸੰਬੰਧਿਤ ਕਾਰਕਾਂ 'ਤੇ ਆਪਣਾ ਮਨ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਪੂਰੇ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ, ਰੁਪਏ ਦੀ ਰਕਮ ਦਾ ਮੁਆਵਜ਼ਾ 4 ਲੱਖ ਰੁਪਏ ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਬਜਾਏ ਕਾਫੀ ਹੋਣਗੇ ਅਤੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ ਇੱਕ ਹੱਦ ਤੱਕ ਸੋਧਿਆ ਗਿਆ ਹੈ।

(ਪਰਾ 14)

ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਵੱਲੋਂ ਐਡਵੋਕੇਟ ਐਸਯੂ ਵੀਰ ਸਹਿਗਲ ।

ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਲਈ ਡੀ.ਕੇ.ਨਗਰ, ਐਡਵੋਕੇਟ ।

ਰਣਜੀਤ ਸਿੰਘ, ਜੇ.

(1) ਇਹ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੁਆਰਾ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇਣ ਲਈ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਜਿਸ ਨੇ ਜਵਾਬਦੇਹ-ਕੰਮਕਾਰ ਨੂੰ ਵਿਅਰਥ ਗਿਣਤੀਆਂ 'ਤੇ ਯੋਗਤਾਵਾਂ 'ਤੇ 40% ਬੈਕ ਵੇਜ ਦੇ ਨਾਲ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਹੈ। ਬਹਿਸ ਦੌਰਾਨ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਵਕੀਲ-ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੇ ਆਪਣੀ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਅਵਾਰਡ ਦੇ ਹਿੱਸੇ ਨੂੰ ਪਾਸੇ ਕਰਨ ਅਤੇ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੂੰ ਉਚਿਤ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦੇਣ ਲਈ ਬੇਨਤੀ ਕਰਨ ਲਈ ਸੀਮਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ।

(2) ਮੌਜੂਦਾ ਨੋਟਿਸ ਜਾਰੀ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਇਸ ਸ਼ਰਤ 'ਤੇ ਅੰਤਰਿਮ ਸਟੇਅਮ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਇਹ ਰਕਮ, ਜੋ ਕਿ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੂੰ ਅਦਾ ਕਰਨ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਸਨ, ਨੂੰ ਛੇ ਹਫ਼ਤਿਆਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਜਮ੍ਹਾਂ ਕਰਾਇਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਹਾਲਾਂਕਿ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਸੀ ਕਿ ਅਗਲੇ ਹੁਕਮਾਂ ਤੱਕ ਰਕਮ ਵਾਪਸ ਨਹੀਂ ਲਈ ਜਾਵੇਗੀ। ਰੁਪਏ ਦੀ ਰਕਮ 2,13,400 ਉਸ ਅਨੁਸਾਰ ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਦੁਆਰਾ ਜਮ੍ਹਾਂ ਕਰਵਾਏ ਗਏ ਸਨ, ਜੋ ਕਿ ਜਵਾਬਦੇਹ-ਕੰਮਕਾਰ ਨੂੰ ਪਿਛਲੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਕਾਰਨ ਸੀ। ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਵਕੀਲ ਨੇ, ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਸੀਮਤ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਕੀਤੀ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉੱਪਰ ਦੋਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ।

(3) ਗੱਲਬਾਤ ਦੇ ਯਤਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਪਰ ਉਹ ਵੀ ਅਸਫਲ ਰਹੇ। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵਕੀਲ ਨੇ ਆਪੋ-ਆਪਣੇ ਬਿਆਨ ਦਿੱਤੇ। ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦਾ ਵਕੀਲ- ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਇਸ ਗੱਲ ਵੱਲ ਇਸ਼ਾਰਾ ਕਰੇਗਾ ਕਿ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਮਾਮਲਿਆਂ 'ਤੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਸੀ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਹੇਠਾਂ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ:-

- “(i) ਉਸ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਨੇ ਕਦੇ ਵੀ ਪ੍ਰਬੰਧਨ-ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੰਬਰ 1 ਨੂੰ ਕੋਈ ਡਿਮਾਂਡ ਨੋਟਿਸ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ। ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੂੰ ਡਿਮਾਂਡ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਸੇਵਾ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ। ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਦੁਆਰਾ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਨੋਟਿਸ ਜਾਰੀ ਕਰਨ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਕੋਈ ਕਾਰਵਾਈ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।
- (ii) ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਕੋਲ ਇਸ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ 'ਤੇ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ 30 ਸਤੰਬਰ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਰਾਹੀਂ / 2003 (ਅਨੇਕਚਰ ਪੀ-8), ਨੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੰ. 1, ਕੰਪਨੀਜ਼ ਐਕਟ, 1956 ਦੇ ਤਹਿਤ ਰਜਿਸਟਰਡ ਕੰਪਨੀ ਨੂੰ ਕਾਰਵਾਈ ਲਈ ਇੱਕ ਧਿਰ ਵਜੋਂ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸੰਦਰਭ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਨੂੰ ਵੱਡਾ ਕੀਤਾ।
- (iii) ਉਹ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਇੱਕ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰੀ ਸਮਰੱਥਾ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸੂਚੀ-ਅਨੇਕਚਰ P-1.1 ਤੋਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ, ਭਾਵ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 2(ਆਂ) ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦਾ ਸੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਉਹ ਸੀ ਕਦੇ ਵੀ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਪਰ ਆਪਣੀ ਮਰਜ਼ੀ ਨਾਲ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ।

(iv) ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੰਬਰ 2 ਨੂੰ 40 ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਦੀ ਦਰ ਨਾਲ ਉਜਰਤ ਵਾਪਸ ਦੇਣ ਵਿੱਚ ਗਲਤੀ ਕੀਤੀ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਉਹ ਲਾਭਦਾਇਕ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਰਿਹਾ ਸੀ ਅਤੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੰਬਰ 1 ਦੇ ਨਾਲ ਦੋ ਸਾਲ ਤੋਂ ਘੱਟ ਦੀ ਸੇਵਾ ਕੀਤੀ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਵਾਪਸੀ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਅਯੋਗ ਬਣਾਇਆ ਸੀ। ਤਨਖਾਹ।"

ਫਿਰ ਵੀ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੇ ਆਪਣੀ ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਬਜਾਏ ਜਵਾਬਦੇਹ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਢੁਕਵੇਂ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੀ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਕਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਕਰਨ ਲਈ ਸੀਮਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ।

(4) ਪਟੀਸ਼ਨਰਾਂ ਦੇ ਵਕੀਲ ਨੇ ਤਾਕੀਦ ਕਰਨ ਲਈ ਕਈ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਦਾ ਕੋਈ ਮੌਕਾ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਵਕੀਲ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਹਾਲੀਆ ਰੁਝਾਨ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ I Ion' blc ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਫੈਸਲਿਆਂ ਤੋਂ ਉਭਰੇਗਾ, ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਬਜਾਏ ਆਦਰਸ਼ ਹੈ, 'ਸਿਰਫ ਸਵਾਲ ਹੈ।

ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਇਹ ਦੇਖਣ ਲਈ ਹੋਵੇਗੀ ਕਿ ਕੀ ਮੁੜ-ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਹੁਕਮ ਦੀ ਆਪਣੇ ਆਪ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੀ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਦੀ ਬਜਾਏ ਇੱਕ ਪੂਰਨ ਅਤੇ ਅੰਤਮ ਬੰਦੋਬਸਤ ਦਾ ਬਦਲ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ,

(5) ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਸ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਵਿਰੋਧ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਹਰਜਿੰਦਰ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਵੇਅਰਹਾਊਸਿੰਗ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ, (1) ਅਤੇ ਅਨੂਪ ਸ਼ਰਮਾ ਬਨਾਮ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਇੰਜੀਨੀਅਰ, ਪਬਲਿਕ ਹੈਲਥ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਨੰਬਰ 1, ਪਾਣੀਪਤ (ਹਰਿਆਣਾ) ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਕਰੇਗਾ। (2) ਮਾਣਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਅਵਾਰਡ ਵਿੱਚ ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਪ੍ਰਵਾਨ ਕਰ ਲਿਆ ਹੈ, ਜਿਥੇ ਬਹਾਲੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਪਰ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਇਸ ਦੀ ਬਜਾਏ ਰੀਨ ਸਟੇਟਮੈਂਟ ਦੇ ਬਦਲੇ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦਿੱਤਾ ਸੀ।

(6) ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਦੇ ਵਕੀਲ ਅਸ਼ੋਕ ਕੁਮਾਰ ਸ਼ਰਮਾ ਬਨਾਮ ਓਬਰਾਏ ਫਲਾਈਟ ਸਰਵਿਸਿਜ਼, (3) ਅਤੇ ਰਾਜਸਥਾਨ ਲਲਿਤ ਕਲਾ ਅਕੈਡਮੀ ਬਨਾਮ ਰਾਧੇ ਸ਼ਿਆਮ, (4) ਦੇ ਕੇਸਾਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣਗੇ, ਆਪਣੀ ਦਲੀਲ ਦੇ ਸਮਰਥਨ ਵਿੱਚ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨੂੰ ਬੁਰਾ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਵੀ ਆਧਾਰ 'ਤੇ, ਬਹਾਲੀ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨਹੀਂ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਅਤੇ ਇਸਦੀ ਬਜਾਏ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਮੌਜੂਦਾ ਰੁਝਾਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਆਦਰਸ਼ ਹੈ। ਅਸ਼ੋਕ ਕੁਮਾਰ ਸ਼ਰਮਾ (ਸੁਪਰਾ) ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਮਾਣਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਕਾਰਲੀਅਰ ਦੇ ਕਈ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ ਦੇਖਿਆ ਹੈ ਕਿ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਲਿਆ

ਗਿਆ ਵਿਚਾਰ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਬਦਲੇ ਵਿੱਤੀ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਉਚਿਤ ਹੋਵੇਗਾ, ਨੂੰ ਸਹੀ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਬੇਇਨਸਾਫ਼ੀ ਹੋਣਾ। ਇਸ ਵਿਚਾਰ ਨੂੰ ਲੈਂਦੇ ਹੋਏ, **ਬੀਪੀ ਸਟੇਟ ਬ੍ਰਾਸਵੇਅਰ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਲਿਮਿਟਡ ਬਨਾਮ ਉਦੈ ਨਰਾਇਣ ਪਾਂਡੇ, 'ਤੇ ਨਿਰਭਰਤਾ ਰੱਖੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।)**। ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਝਗੜਿਆਂ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਸਮੇਂ ਅਜਿਹੇ ਫੈਸਲੇ ਲੈਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ ਜੋ ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਹੋਣ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਉਦਯੋਗਿਕ ਝਗੜੇ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਨਿਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਨਿਆਂ ਦੀ ਚਰਚਾ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਉੱਚ ਅਦਾਲਤਾਂ ਦੁਆਰਾ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਮਸ਼ੀਨੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਦੇ ਠੰਡੇ ਅੱਖਰ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਇਹ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਗਲਤ ਹੋਵੇਗਾ। ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਇਹ ਨਿਰੀਖਣ ਕੀਤਾ ਹੈ ਕਿ ਨਿਆਂ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਾਰੀ ਉਸ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਵਿੱਚ ਲਿਆਏਗੀ ਜੋ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਦੇਣਾ ਹੈ ਨਾ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਕੀ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਸਿਰਫ ਇਸ ਲਈ ਕੁਝ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨਾ ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੋਵੇਗਾ। ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਕੰਮ ਕਰਨਗੇ

- 0) 2010 (2) ਲਾਅ ਹੈਰਾਲਡ 891
- (2) 2010 (3) ਲਾਅ ਹੈਰਾਲਡ 1767
- (3) (2010) 1 SCC 142
- (4) (2008) 13 SCC 248
- (5) (2006) 1 SCC 479

ਜੇਕਰ ਇਸ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਇਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ ਤਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਮਹੱਤਤਾ ਗੁਆ ਦਿਓ। ਰਾਹਤ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ, ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੇ ਹਮੇਸ਼ਾ ਉਦਯੋਗਿਕ ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਮਨ ਦੀ ਵਰਤੋਂ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਪੂਰੀ ਬੈਕ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਇੱਕ ਕੁਦਰਤੀ ਨਤੀਜਾ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

(7) ਸੀਤਾ ਰਾਮ ਬਨਾਮ ਮੋਤੀ ਲਾਲ ਨਫ਼ਰਾ ਫਾਰਮਰਜ਼ ਟਰੇਨਿੰਗ ਇੰਸਟੀਚਿਊਟ, (6) ਵਿੱਚ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਅਦਾਲਤ ਇੱਕ ਅਖਤਿਆਰੀ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੀ ਹੈ ਪਰ ਅਜਿਹੇ ਵਿਵੇਕ ਨੂੰ ਸਮਝਦਾਰੀ ਨਾਲ ਵਰਤਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਸਾਰੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਕਾਰਕਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ। ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ, ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ, ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਆਦ, ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਉਪਲਬਧਤਾ ਆਦਿ ਨੂੰ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਮੁੱਦੇ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਅਦਾਲਤ ਨਾਲ ਤੋਲਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਇਹ ਵੀ ਦੇਖਿਆ ਹੈ ਕਿ ਵੱਡੀ ਗਿਣਤੀ ਵਿੱਚ ਫੈਸਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਬਹਾਲ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਦਿਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੀ ਲੋੜੀਂਦੀ ਰਕਮ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਨਿਆਂ ਦੇ ਅੰਤ ਨੂੰ ਘਟਾ ਦੇਵੇਗਾ। ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਜੈਪੁਰ ਵਿਕਾਸ ਅਥਾਰਟੀ ਬਨਾਮ ਰਾਮਸਹਾਏ, (7) ਐਮ.ਪੀ. ਐਡਮਿਨ. ਬਨਾਮ ਤ੍ਰਿਭੁਬਨ, (8) ਅਤੇ ਉੱਤਰਾਂਚਲ ਜੰਗਲਾਤ ਵਿਕਾਸ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ। ਬਨਾਮ ਐਮ ਸੀ ਜੋਸ਼ੀ, (9)। ਜਗਬੀਰ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ ਖੇਤੀਬਾੜੀ ਮੰਡੀਕਰਨ ਬੋਰਡ, (10) ਵਿੱਚ ਇਹ ਸਵਾਲ ਮੁੜ ਤੋਂ ਉੱਚ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਵਿਚਾਰ ਲਈ ਆਇਆ। ਧਾਰਾ 25-1 ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਵਿੱਚ ਦਿਹਾੜੀਦਾਰ ਦੀ ਛਾਂਟੀ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੇ. ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਹੇਠ ਲਿਖਿਆ ਹੈ:-

"ਇਹ ਸੱਚ ਹੈ ਕਿ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਪਹਿਲੇ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਨੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਮੁੜ ਚੁਣਿਆ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਪਾਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਨਾਲ ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਰਾਹਤ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗੀ।, ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀ ਆਈ ਹੈ ਅਤੇ ਕੇਸਾਂ ਦੀ ਲੰਮੀ ਕਤਾਰ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਲਗਾਤਾਰ ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਲਿਆ ਹੈ ਕਿ ਚੁੰਝ ਦੀ ਉਜਰਤ ਦੇ ਨਾਲ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਰਾਹਤ ਆਟੋਮੈਟਿਕ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਇੱਕ ਦਿੱਤੀ ਤੱਥ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਣਉਚਿਤ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਸਮਾਪਤੀ

(6) (2008) 5 S.C.C. 75

(7) (2006) 11 S.C.C. 684

(8) (2007)9 S.C.C. 748

(9) (2007) 9 S.C.C. 353

(10) (2009) 15 S.C.C. 327

ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਨਿਰਧਾਰਤ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਹੈ। ਇਸ ਦੀ ਬਜਾਏ ਮੁਆਵਜ਼ਾ
ਓ

(8) ਉਪਰੋਕਤ ਸਾਰੇ ਨੋਟ ਕੀਤੇ ਕੇਸਾਂ ਅਤੇ ਕੁਝ ਹੋਰ ਨੂੰ ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਹਾਲ ਹੀ ਵਿੱਚ ਇੰਚਾਰਜ ਅਫਸਰ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਸ਼ੰਕਰ ਸ਼ੈਟੀ, (11) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਮੁੜ ਵਿਚਾਰਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਜਗਬੀਰ ਸਿੰਘ, ਯੂਪੀ ਸਟੇਟ ਬ੍ਰਾਸਵੇਅਰ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ, ਉੱਤਰਾਂਚਲ ਜੰਗਲਾਤ ਵਿਕਾਸ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ, ਐਮਪੀ ਐਡਮਿਨ., ਸੀਤਾ ਰਾਮ, ਜੈਪੁਰ ਵਿਕਾਸ ਅਥਾਰਟੀ ਅਤੇ ਅਸ਼ੋਕ ਕੁਮਾਰ (ਸੁਪਰਾ) ਦੇ ਕੇਸ ਵੀ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਨਾਲ ਭੇਜੇ ਗਏ ਸਨ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਨੋਟਿਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਜਗਬੀਰ ਸਿੰਘ ਦਾ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਸੀਨੀਅਰ ਸੁਪਰਡੈਂਟ ਟੈਲੀਗ੍ਰਾਫ (ਟ੍ਰੈਫਿਕ) ਭੋਪਾਲ ਬਨਾਮ ਸੰਤੋਸ਼ ਕੁਮਾਰ ਸੀਲ ਅਤੇ ਓ.ਆਰ.ਐਸ., (12) ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਇੰਚਾਰਜ ਅਫਸਰ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਪਾਇਆ ਕਿ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਜਗਬੀਰ ਸਿੰਘ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਸਿਧਾਂਤ ਅਤੇ ਉਸ ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਜਵਾਬਦੇਹ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਤੋਂ ਰਾਹਤ ਦੇਣ ਵਿੱਚ ਗਲਤੀ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦੇਣ ਦਾ ਹੁਕਮ ਦਿੱਤਾ ਹੈ। ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਬਦਲੇ ਇੱਕ ਲੱਖ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਇੱਕ ਢੁਕਵਾਂ, ਨਿਆਂਪੂਰਨ ਅਤੇ ਬਰਾਬਰੀ ਵਾਲਾ ਕੋਰਸ ਕਰਾਰ ਦਿੱਤਾ।

(9) ਇੱਥੇ ਰਾਜਸਥਾਨ ਲਲਿਤ ਕਲਾ ਅਕੈਡਮੀ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਵੀ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਮੁੱਦਾ ਇਹ ਵੀ ਸੀ ਕਿ ਕੀ ਪਿਛਲੀ ਤਨਖਾਹ ਸਮੇਤ ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਰਾਹਤ ਆਪਣੇ ਆਪ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਆਈਟੀਸੀ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਦੇਖਿਆ ਕਿ ਅਜਿਹੀ ਰਾਹਤ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਕਈ ਕਾਰਕਾਂ ਨੂੰ ਸੂਚੀਬੱਧ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਚੋਣ ਦਾ ਤਰੀਕਾ ਅਤੇ ਤਰੀਕਾ, ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ- ਐਡਹਾਕ , ਦਿਹਾੜੀ, ਅਸਥਾਈ ਜਾਂ ਸਥਾਈ ਆਦਿ, ਸੇਵਾ ਦੀ ਮਿਆਦ, ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਉਠਾਉਣ ਵਿੱਚ ਦੇਰੀ ਆਦਿ। ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਹਰਿਆਣਾ ਰੋਡਵੇਜ਼ ਬਨਾਮ ਰੁਧਨ ਸਿੰਘ, (13) ਕੇਂਦਰੀ ਪੀ ਐਂਡ ਡੀ ਇੰਸਟੀਚਿਊਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਵੀ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਲਿਮਿਟਡ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ, (14) ਹਰਿਆਣਾ ਸਟੇਟ ਇਲੈਕਟ੍ਰੋਨਿਕਸ ਡਿਵੈਲਪਮੈਂਟ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ। ਲਿਮਿਟਡ ਬਨਾਮ ਮਮਨੀ, (15) ਅਤੇ ਐਮਪੀ ਐਡਮਿਨ, (ਸੁਪਰਾ) ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਦੇਣ ਲਈ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਸਾਰੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਬਦਲੇ ਇੱਕਮੁਸ਼ਤ ਰਕਮ

- (12) 2010 (2) S.C.T. 609
(13) (2005)5 S.C.C. 59
(14) (2005)9 S.C.C.171
(15) (2006)9 S.C.C. 434

M/S INTERNATIONAL TRACTORS LTD. AND ANOTHER v. 197
PRESIDING OFFICER, LABOUR COURT, JALANDHAR
AND ANOTHER (*Ranjit Singh, J.*)

ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਹੈ:-

“ਇੱਕ ਵਾਰ ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਰਾਹਤ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਪਲਬਧ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਪਰ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਨਾਲ ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਰਾਹਤ ਹਰ ਉਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਆਪਣੇ ਆਪ ਹੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਜਿੱਥੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ/ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਇਹ ਖੋਜ ਦਰਜ ਕੀਤੀ ਹੈ ਕਿ ^1)" 2070 ^

- (12) 2010 (2) S.C.T. 609
- (13) (2005)5 S.C.C. 59
- (14) (2005)9 S.C.C.171
- (15) (2006)9 S.C.C. 434

ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਸੀ। ਇਸ ਮੰਤਵ ਲਈ, ਕਈ ਕਾਰਕ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਚੋਣ ਦਾ ਢੰਗ ਅਤੇ ਤਰੀਕਾ; ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ, ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਉਜਰਤ, ਅਸਥਾਈ ਜਾਂ ਸਥਾਈ ਆਦਿ, ਜਿਸ ਮਿਆਦ ਲਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ ਅਤੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਉਠਾਉਣ ਵਿੱਚ ਦੇਰੀ, ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ।"

(10) **ਹਰਿਆਣਾ ਰੋਡਵੇਅ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰ)** ਵਿੱਚ ਤਿੰਨ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਂਚ ਨੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਨਿਰੀਖਣ ਕੀਤਾ ਹੈ:-

"[ਇੱਥੇ ਕੋਈ ਨਿਯਮ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਹਰ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਜਿੱਥੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਇਹ ਸਿੱਟਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-1? ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਸੀ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਢੰਗ ਅਤੇ ਢੰਗ ਅਤੇ ਚੋਣ ਅਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਆਈ.ਸੀ. ਭਾਵੇਂ ਖਾਲੀ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੇ ਉਚਿਤ ਇਸ਼ਤਿਹਾਰ ਦੇ ਬਾਅਦ ਜਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਐਕਸਚੇਂਜ ਤੋਂ ਅਰਜ਼ੀਆਂ ਨੂੰ ਸੱਦਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ, ਅਰਥਾਤ, ਕੀ ਤਬਾਕ ਥੋੜ੍ਹੇ ਸ਼ਾਂਤ ਲਈ, ਦਿਹਾੜੀ ਮਜ਼ਦੂਰੀ, ਅਸਥਾਈ ਜਾਂ ਸਥਾਈ ਨੂੰ ਤੋਲਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸੰਤੁਲਿਤ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਪਿਛਲੀ ਉਜਰਤ ਦੇ ਅਵਾਰਡ ਬਾਰੇ ਫੈਸਲਾ ਲੈਣ ਸਮੇਂ। ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਤੱਥ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ, ਸੇਵਾ ਦੀ ਲੰਬਾਈ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਮਾਲਕ ਨਾਲ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਉਸਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਗਲਤ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਉਸ ਨੂੰ ਇਸ ਤੱਥ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਕਿ ਉਸਦੀ ਉਮਰ ਅਤੇ ਉਸਦੇ ਕੋਲ ਯੋਗਤਾ ਅਨੁਸਾਰ ਉਹ ਕੋਈ ਹੋਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਉਸਨੂੰ ਪੂਰੀ ਜਾਂ ਅੰਸ਼ਕ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਜਿੱਥੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੇਵਾ ਦੀ ਕੁੱਲ ਲੰਬਾਈ ਬਹੁਤ ਘੱਟ ਹੈ, ਅਵਾਰਡ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਤੋਂ ਲੈ ਕੇ ਅਵਾਰਡ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੱਕ ਦੀ ਪੂਰੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਬੈਕ ਵੇਜ ਦਾ ਅਵਾਰਡ, ਜੋ ਕਿ ਸਾਡਾ ਅਨੁਭਵ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਕਸਰ ਕਾਫੀ ਵੱਡਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਅਣਉਚਿਤ. ਇੱਕ ਹੋਰ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਕਾਰਕ, ਜਿਸਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਹੈ। ਸਥਾਈ ਚਰਿੱਤਰ ਦੀ ਇੱਕ ਨਿਯਮਤ ਸੇਵਾ ਦੀ ਤੁਲਨਾ ਛੋਟੀ ਜਾਂ ਰੁਕ-ਰੁਕ ਕੇ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਉਜਰਤ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨਾਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਭਾਵੇਂ ਇਹ ਇੱਕ ਕੈਲੰਡਰ ਸਾਲ ਵਿੱਚ 240 ਦਿਨਾਂ ਲਈ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ।"

(11) ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ. ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਜਾਵੇ ਕਿ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦਾ ਇਕਸਾਰ ਰੁਝਾਨ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਬਦਲੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਹੈ, ਜੋ ਪਹਿਲਾਂ ਹਮੇਸ਼ਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਸੀ। ਬਿਨਾਂ ਸ਼ੱਕ, **ਹਰਜਿੰਦਰ**

ਸਿੰਘ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਅਤੇ ਅਨੂਪ ਸ਼ਰਮਾ (ਸੁਪਰਾ) ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਮਾਣਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਕੁਝ ਵੱਖਰਾ ਪੈਂਤੜਾ ਅਪਣਾਇਆ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਹੁਕਮਾਂ ਵਿੱਚ ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਦੀ ਮੰਗ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ, ਪਰ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉੱਪਰ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਵੱਡੀ ਗਿਣਤੀ ਵਿੱਚ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਹਰੇਕ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਸਥਿਤੀਆਂ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰੇਗਾ ਅਤੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਕਾਰਕਾਂ ਦੀ ਰੋਸ਼ਨੀ ਵਿੱਚ ਵਿਚਾਰਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਢੰਗ ਅਤੇ ਢੰਗ। ਚੋਣ, ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ, ਇਹ ਐਡਹਾਕ ਹੈ। ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਮਜ਼ਦੂਰੀ, ਅਸਥਾਈ ਜਾਂ ਸਥਾਈ, ਸੇਵਾ ਦੀ ਮਿਆਦ ਅਤੇ ਵਿਵਾਦ ਉਠਾਉਣ ਵਿੱਚ ਦੇਰੀ ਆਦਿ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦੇਣ ਦੀ ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਬਜਾਏ ਅਤੇ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਬਦਲੇ ਵਿੱਚ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

(12) ਕਿਉਂਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਦੇ ਵਕੀਲ ਨੇ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਸੀਮਤ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇਣ ਅਤੇ ਇਸਦੇ ਬਦਲੇ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦੇਣ ਲਈ ਆਪਣੀ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਨੂੰ ਸੀਮਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ, ਇਸ ਲਈ ਇਹ ਜਾਂਚ ਲਈ ਬੁਲਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਜਵਾਬਦੇਹ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਬਹਾਲੀ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ ਸੰਬੰਧਿਤ ਕਾਰਕਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਅਵਾਰਡ ਦੀ ਜਾਂਚ ਤੋਂ ਪਤਾ ਚੱਲੇਗਾ ਕਿ **ਰਾਜਸਥਾਨ ਲਲਿਤ ਕਲਾ ਅਕੈਡਮੀ ਦਾ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ)** ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਜੋ ਕੇਸ ਵੱਲ ਖਿੱਚਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਨੁਪਾਤ ਦੇ ਕਾਰਨ ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਪਾਸੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਬਹਾਲੀ ਜਾਂ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੇ ਸਵਾਲ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ, ਸੰਬੰਧਿਤ ਕਾਰਕਾਂ ਨੂੰ ਜ਼ਾਹਰ ਤੌਰ 'ਤੇ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਅਤੇ **ਅਰਜੁਨ ਸਿੰਘ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਜੋਧਪੁਰ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ** ਦੇ ਕੇਸ , (16) ਨੂੰ ਅਚਾਨਕ ਵੱਖ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਦੇ ਨਾਲ ਜਵਾਬਦੇਹ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ। 40% ਬੈਕ ਵੇਜ ਦੇ ਨਾਲ ਆਰਡਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

(13) ਨਾ ਤਾਂ ਸੇਵਾ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ, ਸੇਵਾ ਦੀ ਸੀਮਾ ਅਤੇ ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸੰਬੰਧਿਤ ਕਈ ਹੋਰ ਵਿਚਾਰਾਂ ਨੂੰ ਜਾਂ ਤਾਂ ਵਿਚਾਰਿਆ ਜਾਂ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੇ 11 ਅਕਤੂਬਰ, 1996 ਤੋਂ 1 ਜੁਲਾਈ, 1998 ਤੱਕ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਹਵਾਲਾ ਲੈਣ ਲਈ ਇੱਕ ਸਾਲ ਦੀ ਦੇਰੀ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੇ ਕੰਮਕਾਰ ਦੇ ਰੁਤਬੇ ਨੂੰ ਲੈ ਕੇ ਗੰਭੀਰ ਵਿਵਾਦ ਹੋਇਆ ਸੀ। ਇਸ ਗੱਲ ਦਾ ਕੋਈ ਰਿਕਾਰਡ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੀ। ਇਹਨਾਂ ਸਾਰੇ ਕਾਰਕਾਂ ਨੂੰ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬਹਾਲੀ ਲਈ ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ।

(14) ਉਪਰੋਕਤ ਨੋਟ ਕੀਤੇ ਗਏ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਫੈਸਲਿਆਂ ਤੋਂ ਉਭਰਨ ਵਾਲੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਨੁਪਾਤ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ, ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਬਰਾਬਰ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਬਜਾਏ, ਕਿਉਂਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸੰਬੰਧਿਤ ਕਾਰਕਾਂ 'ਤੇ ਆਪਣਾ ਮਨ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਸੀ। . ਪੂਰੇ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ, ਰੁਪਏ ਦੀ ਰਕਮ ਦਾ ਮੁਆਵਜ਼ਾ। 4 ਲੱਖ, ਮੇਰੇ

ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ, ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਬਜਾਏ ਕਾਫ਼ੀ ਹੋਣਗੇ ਅਤੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਇਸ ਹੱਦ ਤੱਕ ਸੋਧਿਆ ਗਿਆ ਹੈ।

(15) ਉਪਰੋਕਤ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਆਰ. ਐਨ. ਆਰ

,2004-III-LLJ 949 (ਰਾਜਸਥਾਨ ਹਾਈ ਕੋਰਟ)

ਡਿਸਕਲੇਮਰ:- ਸਥਾਨਕ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਅਨੁਵਾਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਨਿਰਣਾ ਕੇਵਲ ਮੁਕੱਦਮੇਬਾਜ਼ਾਂ 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।

ਡੋਲਮਿਨ