

ਗੁਰਮੇਲ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਪ੍ਰੀਜ਼ਾਈਡਿੰਗ ਅਫਸਰ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਲੁਧਿਆਣਾ ਅਤੇ
ਹੋਰ (ਐਸ. ਐਸ. ਸੋਢੀ, ਜੇ.)

(8) ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਣ ਲਈ, ਅਸੀਂ ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਰੱਖਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਇਪਗਨਡ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਐਨੈਕਸਚਰ ਪੀ. 4 ਕਿਸੇ ਕਮਜ਼ੋਰੀ ਤੋਂ ਪੀੜਤ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਸਿੱਟੇ ਵਜੋਂ, ਅਸੀਂ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਸੀਮਾ ਵਿੱਚ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੰਦੇ ਹਾਂ।

ਆਰ. ਐਨ. ਆਰ

ਐਸ ਐਸ ਸੋਢੀ, ਜੇ.

ਗੁਰਮੇਲ ਸਿੰਘ, - ਪਟੀਸ਼ਨਰ

ਬਨਾਮ

ਪ੍ਰਧਾਨ ਅਧਿਕਾਰੀ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਲੁਧਿਆਣਾ ਅਤੇ
ਹੋਰ, - ਉੱਤਰਦਾਤਾ।

1981 ਦੀ ਸਿਵਲ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੰ. 4281।

15 ਸਤੰਬਰ 1988

ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ (1947 ਦਾ XIV) - ਐੱਸ. 2 ਏ ਅਤੇ 10— ਸਮਾਪਤੀ—ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਘਰੇਲੂ ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਨਿਰਪੱਖ ਜਾਂ ਉਚਿਤ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣ ਲਈ ਸਬੂਤ ਜੋੜਨ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ - ਇਸ ਲਈ ਕੋਈ ਅਰਜ਼ੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ - ਹਾਲਾਂਕਿ, ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਖਾਸ ਮੁੱਦਾ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ - ਦੋਵਾਂ ਧਿਰਾਂ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਵਾਲੇ ਮੁੱਦੇ ਅਤੇ ਸਬੂਤ ਬਣਾਉਣ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕੋਈ ਇਤਰਾਜ਼ ਨਹੀਂ ਲਿਆ ਗਿਆ - ਜੋੜਨ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਦੀ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੁਆਰਾ ਸਬੂਤ— ਅਜਿਹੀ ਅਰਜ਼ੀ ਦੀ ਗੈਰ-ਮੌਜੂਦਗੀ ਵਿੱਚ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਲਈ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ — ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ — ਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ।

ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਦੁਆਰਾ ਵਾਧੂ ਸਬੂਤ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਨਾ ਦੇਣ ਕਾਰਨ ਕਿਰਤ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਕੋਈ ਕਮਜ਼ੋਰੀ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਖਾਸ ਮੁੱਦਾ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਅਤੇ ਇਹ ਇਸ ਮੁੱਦੇ ਦੇ ਅਧੀਨ ਸੀ ਕਿ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੇ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣ ਲਈ ਸਬੂਤ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤੇ ਸਨ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਪੜਾਅ 'ਤੇ, ਇਸ ਮੁੱਦੇ ਨੂੰ ਤਿਆਰ ਕਰਨ, ਜਾਂ ਇਸਦੇ ਅਧੀਨ ਸਬੂਤ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਜਾਂ ਯੋਗਤਾ, ਕਦੇ ਵੀ ਸਵਾਲ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ।

(ਪੈਰਾ ੫)।

ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਡਿਸਪਿਊਟਸ ਐਕਟ (1947 ਦਾ XIV)- S. 10 —ਪਿਛਲੀ ਉਜਰਤ ਦੀ ਰਾਹਤ—
ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ — ਵਰਕਮੈਨ—ਕੀ ਅਵਾਰਡ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੱਕ ਬੈਕ ਵੇਜ ਲਈ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ।

I.L.R. Punjab and Haryana

(1989)2

ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਕਿਰਤੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਜਾਂਚ-ਪੜਤਾਲ ਦੇ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪਹਿਲੀ ਵਾਰ ਗਲਤ ਵਿਵਹਾਰ ਸਥਾਪਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ, ਨਾ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਤੋਂ ਮਿਤੀ ਜਿਸ 'ਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੇ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ। ਇਸ ਲਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੀ ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਣ ਦੇ ਅਵਾਰਡ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੱਕ, ਬੈਕ ਵੇਜ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ।

(ਪੈਰਾ ੮)।

ਜੇ.ਸੀ.ਵਰਮਾ, ਵਕੀਲ ਦਿਨੇਸ਼ ਕੁਮਾਰ ਦੇ ਨਾਲ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਲਈ ਐਡਵੋਕੇਟ ਸੀ।

ਜਵਾਬਦੇਹੀ ਲਈ ਏ.ਜੀ.ਪੰਜਾਬ ਦੇ ਐਡਵੋਕੇਟ ਡੀ.ਐਨ.ਰਾਮਪਾਲ ।

ਨਿਰਣਾ

ਐਸ ਐਸ ਸੋਢੀ, ਜੇ.

(1) ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਪੰਜਾਬ ਦੇ ਇੱਕ ਬੱਸ-ਕੰਡਕਟਰ ਗੁਰਮੇਲ ਸਿੰਘ ਦੀ ਸੇਵਾ ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਰੋਡਵੇਜ਼, ਲੁਧਿਆਣਾ।

(2) ਰਿਕਾਰਡ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਚੱਲ ਰਹੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ, ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਰੱਖੀ ਗਈ ਘਰੇਲੂ ਜਾਂਚ ਦੀ ਵੈਧਤਾ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਇੱਕ ਮੁਢਲਾ ਮੁੱਦਾ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ ਜਿਸ ਨਾਲ ਉਸ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਸੇਵਾਵਾਂ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਸਨ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ 29 ਮਈ, 1980 ਦੇ ਆਪਣੇ ਆਦੇਸ਼, ਅਨੁਸੂਚੀ ਪੀ/ਐਲ, ਦੁਆਰਾ ਇਹ ਪਾਇਆ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕੋਈ ਨਿਰਪੱਖ ਜਾਂ ਸਹੀ ਜਾਂਚ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਹੋਰ ਮੁੱਦਿਆਂ 'ਤੇ ਨਿਰਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਅੱਗੇ ਵਧੀ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ "ਕੀ ਸਮਾਪਤੀ ਜਾਇਜ਼ ਹੈ ਅਤੇ ਕ੍ਰਮ ਵਿੱਚ ਹੈ"। ਇਸ ਮੁੱਦੇ ਦੇ ਤਹਿਤ ਧਿਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਬੂਤਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਕਿ ਮਜ਼ਦੂਰ ਵਿਰੁੱਧ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਟਰਮੀ ਨੋਸ਼ਨ ਦਾ ਹੁਕਮ ਕਿਸੇ ਵੀ ਦਖਲ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਠਹਿਰਾਉਂਦਾ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਮਜ਼ਦੂਰ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਰਾਹਤ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਠਹਿਰਾਇਆ ਗਿਆ।

(3) ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਵਰਕਮੈਨ ਦੇ ਵਕੀਲ, ਸ਼੍ਰੀ ਜੇ.ਸੀ. ਵਰਮਾ ਨੇ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਦੋਸ਼ੀ ਅਵਾਰਡ 'ਤੇ ਹਮਲਾ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਕੋਲ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸਬੂਤ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਮੌਕਾ ਦੇਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਵਾਲੀ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੁਆਰਾ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਰਜ਼ੀ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ।

ਗੁਰਮੇਲ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਪ੍ਰੀਜ਼ਾਈਡਿੰਗ ਅਫਸਰ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਲੁਧਿਆਣਾ ਅਤੇ ਹੋਰ (ਐਸ. ਐਸ. ਸੋਢੀ, ਜੇ.)

ਦਿੱਲੀ ਕਲੋਥ ਐਂਡ ਜਨਰਲ ਮਿੱਲਜ਼ ਕੰਪਨੀ ਬਨਾਮ ਲੁਧ ਬੁੱਧ ਸਿੰਘ (1) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੈ, ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਨਿਰੀਖਣਾਂ 'ਤੇ ਤਣਾਅ ਹੈ: -

“ਜੇਕਰ ਮਾਲਕ ਸਿਰਫ ਘਰੇਲੂ ਪੁੱਛਗਿੱਛ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਨਾਲ ਹੀ ਵਾਧੂ ਸਬੂਤਾਂ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਜਾਂ ਅਜਿਹੇ ਸਬੂਤ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਲਈ ਕਾਰਵਾਈ ਦੀ ਲੰਬਿਤ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਮੌਕਾ ਨਹੀਂ ਮੰਗਦਾ, ਤਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦਾ ਫਰਜ਼ ਸਿਰਫ ਘਰੇਲੂ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਦੀ ਵੈਧਤਾ 'ਤੇ ਵੀ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਹੈ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਸ ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਕੀਤੀ ਗਈ ਖੋਜ ਅਤੇ ਮਾਮਲੇ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨਾ ਜੇਕਰ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਘਰੇਲੂ ਜਾਂਚ ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਨਹੀਂ ਹੋਈ ਹੈ, ਤਾਂ

ਇਹ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣ ਲਈ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਸਾਹਮਣੇ ਸਬੂਤ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਲਈ ਬੁਲਾਉਣ ਦਾ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਹੈ।"

(4) ਸ਼ੁੱਠ ਨਾਥ ਗੋਇਲ ਬਨਾਮ ਬੈਂਕ ਆਫ ਬੜੌਦਾ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ (2) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਬਾਅਦ ਵਾਲੇ ਫੈਸਲੇ ਤੋਂ ਉਠਾਏ ਗਏ ਵਿਵਾਦ ਲਈ ਹੋਰ ਸਮਰਥਨ ਮੰਗਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਨੂੰ ਪੜ੍ਹ ਕੇ ਇਹ ਦਰਸਾਉਣ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਸਬੂਤ ਪੇਸ਼ ਕਰਕੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਲਈ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਦੁਆਰਾ ਇੱਕ ਅਰਜ਼ੀ ਸਿਰਫ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਦੁਆਰਾ ਲਿਖਤੀ ਬਿਆਨ ਦਾਇਰ ਕਰਨ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਅਤੇ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ।

(5) ਇਹ ਸਿਧਾਂਤ, ਬੇਸ਼ੱਕ, ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਥਾਪਿਤ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਵਾਰ ਜਦੋਂ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਇਹ ਮੰਨਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਰੁੱਧ ਕੋਈ ਜਾਇਜ਼ ਜਾਂ ਕਾਨੂੰਨੀ ਜਾਂਚ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਜਿਸ ਨਾਲ ਉਸ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਇਹ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਲਈ ਇਹ ਮੰਗ ਕਰਨ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਹੈ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਸਬੂਤ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਕੇ ਆਪਣੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅੱਗੇ ਇਹ ਕਿ ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੇ ਸਬੂਤ ਜਾਂ ਸਟੈਂਡ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਦੀ ਬੇਨਤੀ, ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਦੇਰੀ ਵਾਲੇ ਪੜਾਅ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਹਰੇਕ ਕੇਸ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਦੇਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਖਾਸ ਮੁੱਦਾ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਇਸ ਮੁੱਦੇ ਦੇ ਤਹਿਤ ਸੀ ਕਿ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਨੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਰੁੱਧ ਆਪਣੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣ ਲਈ ਸਬੂਤ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤੇ। ਇਹ ਧਿਆਨ ਦੇਣ ਯੋਗ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵੀ ਪੜਾਅ 'ਤੇ ਇਸ ਮੁੱਦੇ ਨੂੰ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਾਂ ਇਸ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ ਸਬੂਤ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਜਾਂ ਸਮਰੱਥਤਾ ਨੂੰ ਕਦੇ ਵੀ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਇਹ ਨਿਯਮ ਤੈਅ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ

- (1) ਏਆਈਆਰ 1972 ਐਸਸੀ 1031.
- (2) ਏ.ਜੇ.ਆਰ. 1984 SC 289.

ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਦੋ ਅਥਾਰਟੀਆਂ ਵਿੱਚ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਖਾਤੇ 'ਤੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਅਯੋਗ ਅਵਾਰਡ ਲਈ ਕੋਈ ਕਮਜ਼ੋਰੀ ਨਹੀਂ ਲਗਾਈ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।

(6) ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਇਹ ਸੁਝਾਅ ਦੇਣ ਦੀ ਅੱਧੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਸਬੂਤ ਦੇ ਅਧਾਰਤ ਸੀ। ਇੱਥੇ ਦਲੀਲ ਇਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ 'ਤੇ ਦੋਸ਼ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਬੱਸ 'ਚ ਦੋ ਮਣ ਦਾ ਭਾਰ ਲੈ ਕੇ ਜਾ ਰਿਹਾ ਸੀ, ਜਿਸ ਲਈ ਟਿਕਟ ਜਾਰੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਬੋਝ ਚੁੱਕਣ ਦੀ ਗੱਲ ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵੱਲੋਂ ਵੀ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਪਰ ਉਸ ਦੇ ਵਕੀਲ ਵੱਲੋਂ ਇਹ ਸੁਝਾਅ ਮੰਗਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਇਸ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਅਣਪਛਾਤੇ ਵਿਅਕਤੀ ਵੱਲੋਂ ਉੱਥੇ ਹੀ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਸਿੱਟੇ ਵਜੋਂ ਦਫ਼ਤਰ ਵਿੱਚ ਜਮ੍ਹਾਂ ਕਰਾਉਣਾ ਸੀ। ਵਕੀਲ ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਹ ਦਰਸਾਉਣ ਲਈ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਬੂਤ ਵੱਲ ਇਸ਼ਾਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਸੀ ਕਿ ਜਦੋਂ ਇੰਸਪੈਕਟਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਉਸਦੀ ਬੱਸ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਸਪੱਸ਼ਟੀਕਰਨ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਦੇ ਚਿਹਰੇ 'ਤੇ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟੀਕਰਨ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬਾਅਦ ਦੀ ਸੋਚ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਕੀਮਤ 'ਤੇ, ਇਸ ਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਸਬੂਤ ਦੇ ਕੇਸ ਵਜੋਂ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

(7) ਇਸ ਤੱਥ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਲਗਾਈ ਗਈ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿਚ ਕੋਈ ਬਿੰਦੂ ਨਹੀਂ ਉਠਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਚਾਰ ਸਜ਼ਾਵਾਂ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ- ਦੋ ਨਿੰਦਿਆ ਅਤੇ ਸੰਚਤ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਾਲ ਵਾਧੇ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਦੋ ਆਰਡਰ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ।

(8) ਜਿੱਥੇ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਆਪਣੇ ਫੈਸਲੇ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੱਕ ਮਜ਼ਦੂਰ ਨੂੰ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਾ ਰੱਖਣ ਵਿੱਚ ਗਲਤੀ ਕੀਤੀ ਸੀ। (ਜ਼ੋਰਾ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਕੁਮ ਕਲਾਂ ਕੋ-ਆਪਰੇਟਿਵ ਐਗਰੀਕਲਚਰਲ ਸਰਵਿਸ ਸੋਸਾਇਟੀ ਲਿਮਿਟਡ) (3) ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਕੀਤੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਹੁਣ ਇਹ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸੁਲਝ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਦੇ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਸਥਾਪਨਾ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪਹਿਲੀ ਵਾਰ, ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਅਵਾਰਡ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ, ਨਾ ਕਿ ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਜਿਸ ਦਿਨ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਨੇ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਸਮਾਪਤ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਹੋਣ ਕਰਕੇ, ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਅੱਜ ਤੋਂ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਅਵਾਰਡ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੱਕ, ਯਾਨੀ 6 ਅਪ੍ਰੈਲ, 1981 ਤੱਕ ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਜਰਤ ਦੇਣ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਇਹ ਪਟੀਸ਼ਨ ਇਸ ਹੱਦ ਤੱਕ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਲਾਗਤਾਂ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਆਦੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ।

ਆਰ.ਐਨ.ਆਰ

(3) 1986 ਦੇ CWP 2212 ਨੇ 12 ਅਗਸਤ 1986 ਨੂੰ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ।

(4) **ਡਿਸਕਲੇਮਰ-ਸਥਾਨਕ** ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਅਨੁਵਾਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਨਿਆਂ ਨਿਰਣਾਂ ਕੇਵਲ ਮੁੱਕਦੇਬਾਜ਼ਾ 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