

ਜੀਐਸ ਸਿੰਘਵੀ ਅਤੇ ਐਨਕੇ ਸੂਦ ਜੇ. ਜੇ.

ਡਾਇਰੈਕਟਰ, ਸਮਾਜਿਕ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ  
ਔਰਤਾਂ ਅਤੇ ਬਾਲ ਵਿਕਾਸ ਵਿਭਾਗ, ਪੰਜਾਬ ਅਤੇ  
ਹੋਰ, - ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ

ਬਨਾਮ

ਸ਼ੀਦੋ ਦੇਵੀ ਅਤੇ ਹੋਰ, —ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਵਾਲੇ

2003 ਦਾ CWP ਨੰਬਰ 8091

18 ਨਵੰਬਰ, 2004

ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947—ਸੈਕਸ਼ਨ 2(j), 2(s) ਅਤੇ 25-F— ਭਾਰਤ ਦਾ ਸੰਵਿਧਾਨ, 1950—ਆਰਟੀਕਲ 226—ਬਿਨਾਂ ਕੋਈ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤੇ 5 ਸਾਲ ਲਗਾਤਾਰ ਸੇਵਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ—ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਾ ਕਰਨਾ ਸੈਕਸ਼ਨ 25-ਐਫ ਦੇ ਲਾਜ਼ਮੀ ਉਪਬੰਧ—ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਨਾਲ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ—ਕੀ ਸਮਾਜਿਕ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਇਸਤਰੀ ਅਤੇ ਬਾਲ ਵਿਕਾਸ ਵਿਭਾਗ 'ਉਦਯੋਗ' ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਅੰਦਰ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦਾ-ਪਹਿਲੀ ਵਾਰ ਨਵੀਂ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ। -ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਮੁੱਦੇ ਦੀ ਜਾਂਚ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ-ਮਨੋਰੰਜਨ ਕਰਨ ਲਈ ਕੋਈ ਆਧਾਰ ਜਾਂ ਉਚਿਤਤਾ ਨਹੀਂ ਹੈ - ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਨਾਲ ਬਹਾਲੀ-ਵਿਭਾਗ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਦਾ ਮੁਕਾਬਲਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਧਾਰਾ 2(ਆ) ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਾਂ ਉਹ ਸੈਕਸ਼ਨ 25-F ਦੇ ਲਾਜ਼ਮੀ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ — ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਨਾਲ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਹੀਂ — ਪਟੀਸ਼ਨ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ।

ਆਯੋਜਿਤ, ਕਿ

- (a) ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ/ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦੀਆਂ ਗਲਤੀਆਂ ਨੂੰ ਠੀਕ ਕਰਨ ਲਈ ਜਾਂ ਜਿੱਥੇ ਅਦਾਲਤ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਜਾਂ ਗਲਤ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਭਾਵ ਸੁਣਵਾਈ ਦਾ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤੇ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਸਵਾਲ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਉੱਥੇ ਹੀ ਸਰਟੀਓਰੀ ਦੀ ਰਿੱਟ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਆਰਡਰ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਪਾਰਟੀ ਨੂੰ ਜਾਂ ਜਿੱਥੇ ਇਸ ਦੁਆਰਾ ਅਪਣਾਈ ਗਈ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਹੈ ਜਾਂ ਜਿੱਥੇ ਰਿਕਾਰਡ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਗਲਤੀ ਦੁਆਰਾ ਆਰਡਰ/ਅਵਾਰਡ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।
- (b) ਸਰਟੀਓਰੀ ਦੀ ਰਿੱਟ ਜਾਰੀ ਕਰਨ ਦਾ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰੀ ਹੈ ਨਾ ਕਿ ਅਪੀਲ ਕਰਨ ਵਾਲਾ।
- (c) ਘਟੀਆ ਅਦਾਲਤ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਤੱਥਾਂ ਦੀ ਖੋਜ, ਸਬੂਤਾਂ ਦੀ ਕਦਰ ਕਰਨ 'ਤੇ, ਰਿੱਟ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਦੁਬਾਰਾ ਨਹੀਂ ਖੋਲ੍ਹੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਜਾਂ ਸਵਾਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤੇ ਜਾ ਸਕਦੇ, ਸਿਵਾਏ ਜਦੋਂ ਫੈਸਲਾ, ਆਦੇਸ਼ ਜਾਂ ਅਵਾਰਡ ਰਿਕਾਰਡ ਦੇ ਚਿਹਰੇ 'ਤੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਗਲਤੀ ਤੋਂ

ਪੀੜਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

- (d) ਇਹ ਨਿਰਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕੋਈ ਸਟ੍ਰੇਟ-ਜੈਕਟ ਫਾਰਮੂਲਾ ਵਿਕਸਿਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਨਿਰਣਾ, ਆਦੇਸ਼ ਜਾਂ ਅਵਾਰਡ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਗਲਤੀ ਤੋਂ ਪੀੜਤ ਹੈ ਅਤੇ ਹਰੇਕ ਕੇਸ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਉਸ ਦੇ ਆਪਣੇ ਤੱਥਾਂ 'ਤੇ ਕਰਨਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਮੋਟੇ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਇੱਕ ਗਲਤੀ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਖੋਜਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਹੇਠਲੀ ਅਦਾਲਤ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਭਰੋਸੇਯੋਗ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਚੁਣੌਤੀ ਅਧੀਨ ਫੈਸਲੇ, ਆਦੇਸ਼ ਜਾਂ ਅਵਾਰਡ ਦੀ ਨੰਗੀ ਰੀਡਿੰਗ 'ਤੇ। ਇੱਕ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਜਿਸਦੀ ਖੋਜ ਹੇਠਲੀ ਅਦਾਲਤ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਬੂਤਾਂ ਦੀ ਵਿਸਤ੍ਰਿਤ ਜਾਂਚ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਹੀ ਸੰਭਵ ਹੈ, ਨੂੰ ਰਿੱਟ ਜਾਂ ਸਰਟੀਓਰੀ ਜਾਰੀ ਕਰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਗਲਤੀ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਤੱਥਾਂ ਦੀ ਖੋਜ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਗਲਤੀ ਦੁਆਰਾ ਵਿਗਾੜਿਆ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਪਤਾ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਘਟੀਆ ਅਦਾਲਤ/ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਗਲਤੀ ਨਾਲ ਮੰਨਣਯੋਗ ਅਤੇ ਭੌਤਿਕ ਸਬੂਤਾਂ ਨੂੰ ਮੰਨਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਜਾਂ ਗਲਤੀ ਨਾਲ ਅਪ੍ਰਵਾਨਯੋਗ ਸਬੂਤ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਲਏ ਹਨ ਅਤੇ ਉਸੇ ਨੇ ਉਸਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਬਿਨਾਂ ਸਬੂਤ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਤੱਥਾਂ ਦੀ ਖੋਜ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਗਲਤੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਿਸ ਨੂੰ ਸਰਟੀਓਰੀ ਦੀ ਰਿੱਟ ਦੁਆਰਾ ਠੀਕ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਉੱਚ ਅਦਾਲਤ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਮਾਣਿਤ ਰਿੱਟ ਜਾਰੀ ਕਰਨ ਦੀ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ, ਘਟੀਆ ਅਦਾਲਤ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਭਰੋਸੇਯੋਗ ਸਬੂਤਾਂ ਦੀ ਕਾਫੀਤਾ ਜਾਂ ਉਚਿਤਤਾ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।
- (e) ਧਿਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਬੂਤਾਂ ਦੀ ਮੁੜ ਪ੍ਰਸ਼ੰਸਾ 'ਤੇ ਇੱਕ ਵੱਖਰੀ ਰਾਏ ਬਣਾਉਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਸਰਟੀਓਰੀ ਦੀ ਰਿੱਟ ਜਾਰੀ ਕਰਨ ਲਈ ਕਾਫੀ ਨਹੀਂ ਹੈ।

(ਪੈਰਾ 18)

ਅੱਗੋਂ ਇਹ ਵੀ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਵੱਲੋਂ ਨਾ ਤਾਂ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਇਹ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕੋਈ ਸਬੂਤ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਆਂਗਣਵਾੜੀਆਂ ਵਿੱਚ ਹੈਲਪਰਾਂ ਦੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਅਸਾਮੀਆਂ ਭਰੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਬਲਵਾੜੀਆਂ ਨੂੰ ਮਿਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਕੋਈ ਵੀ ਅਸਾਮੀ ਉਪਲਬਧ ਨਹੀਂ ਸੀ ਜਿਸ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਸੀ। ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਇਸ ਲਈ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਦੁਆਰਾ ਉਸਦੀ ਬਹਾਲੀ ਲਈ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਬੇਬੁਨਿਆਦ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੇ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਦਾ ਵਿਰੋਧ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਸੀ

ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕਿ ਉਹ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2(ਆਂ) ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਾਂ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-F ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਲਾਜ਼ਮੀ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਸਗੋਂ ਅਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਸਤੰਬਰ, 1992 ਤੋਂ ਅਗਸਤ, 1997 ਤੱਕ ਬਲਵਾੜੀ ਵਿੱਚ ਲਗਾਤਾਰ ਹੈਲਪਰ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ ਅਤੇ ਧਾਰਾ 25-ਐਫ (ਏ) ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਜਾਂ ਇਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੇ ਬਿਨਾਂ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-F(b) ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਮੁਆਵਜ਼ਾ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਕੋਈ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਦੋਂ ਉਸਨੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਅਯੋਗ ਕਰਾਰ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਨਾਲ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ।

ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਵੱਲੋਂ ਪੰਜਾਬ ਦੇ ਵਪੀਕ ਐਡਵੋਕੇਟ ਜਨਰਲ ਪੀ.ਐਸ

ਆਰ.ਐੱਸ.: ਸ਼ਰਮਾ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 1 ਲਈ ਐਡਵੋਕੇਟ।

### ਨਿਰਣਾ

ਜੀ.ਐਸ.ਸਿੰਘਵੀ, ਜੇ.

(1) ਇਹ ਮਿਤੀ 1 ਅਕਤੂਬਰ, 2002 (ਅਨੇਕਚਰ ਪੀ. 8 ) ਦੇ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਪਟੀਸ਼ਨ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰੀਜ਼ਾਈਡਿੰਗ ਅਫਸਰ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਗੁਰਦਾਸਪੁਰ (ਜਵਾਬਦਾਤਾ ਨੰ. 2) ਨੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 1 ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਸਮਾਪਤੀ ਦਾ ਐਲਾਨ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਸ਼ੀਡੋ ਦੇਵੀ (ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਦੱਸੀ ਗਈ) ਨੂੰ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਰਾਰ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਨਾਲ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦਾ ਹੁਕਮ ਦਿੱਤਾ।

(2) ਇਹ ਕਰਮਚਾਰੀ 10 ਸਤੰਬਰ, 1992 ਤੋਂ ਬਲਵਾੜੀ, ਪਿੰਡ ਛੋਟਾ ਨੰਗਲ ਵਿਖੇ ਹੈਲਪਰ ਵਜੋਂ 1000 ਰੁਪਏ ਦੀ ਮਾਸਿਕ ਤਨਖਾਹ 'ਤੇ ਲੱਗਾ ਹੋਇਆ ਸੀ। 600. ਉਸਨੇ 16 ਅਗਸਤ, 1997 ਤੱਕ ਕੰਮ ਕੀਤਾ। 17 ਅਗਸਤ, 1997 ਤੋਂ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਜਾਂ ਇਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਅਤੇ ਬਿਨਾਂ ਕੋਈ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਸਨੇ ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 (ਛੋਟੇ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਐਕਟ) ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਮਾਲਕ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ। ਉਸ ਵੱਲੋਂ ਉਠਾਏ ਗਏ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 10(1)(c) ਤਹਿਤ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਗੁਰਦਾਸਪੁਰ ਨੂੰ ਭੇਜ ਦਿੱਤਾ ਸੀ।

(3) ਆਪਣੇ ਦਾਅਵੇ ਦੇ ਬਿਆਨ ਵਿੱਚ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਉਸਨੇ 10 ਸਤੰਬਰ, 1992 ਤੋਂ 17 ਅਗਸਤ, 1997 ਤੱਕ ਲਗਾਤਾਰ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-F ਦੇ ਲਾਜ਼ਮੀ ਉਪਬੰਧ। ਉਸ ਨੇ ਇਹ ਵੀ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਸ. ਉਸ ਦੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਨਾਨਕੀ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਮਾਲਕ ਦੀ ਇਹ ਕਾਰਵਾਈ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪੱਖਪਾਤੀ ਸੀ।

(4) ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਦਾਇਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਦਾਅਵੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਪਰ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੰਬਰ 1 ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਕੋਈ ਜਵਾਬ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਆਪਣੇ ਲਿਖਤੀ ਬਿਆਨ ਵਿੱਚ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੰਬਰ 2 ਨੇ ਇਹ ਸਟੈਂਡ ਲਿਆ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕਾਦੀਆਂ ਵਿਖੇ ਨੌਕਰੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਉਸਦਾ ਉਸਦੇ ਖਿਲਾਫ ਕੋਈ ਦਾਅਵਾ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਅੱਗੇ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਿ ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਸ. ਨਾਨਕੀ, ਜੋ ਅਨੁਸੂਚਿਤ ਜਾਤੀ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ, ਨੂੰ ਯੋਗ ਉਮੀਦਵਾਰਾਂ ਤੋਂ ਅਰਜ਼ੀਆਂ ਮੰਗਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ICDS ਸਕੀਮ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

(5) ਧਿਰਾਂ ਦੀਆਂ ਦਲੀਲਾਂ 'ਤੇ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਨੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਮੁੱਦੇ ਤਿਆਰ ਕੀਤੇ:-

“(1) ਕੀ ਦੋਹਾਂ ਧਿਰਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਮਾਲਕ ਨੌਕਰ ਦਾ ਰਿਸ਼ਤਾ ਮੌਜੂਦ ਹੈ?

(2) ਜੇਕਰ ਮੁੱਦਾ ਨੰਬਰ 1 ਸਾਬਤ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਕੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ

ਜਾਇਜ਼ ਹੈ ਅਤੇ ਕ੍ਰਮ ਵਿੱਚ ਹੈ?

(3) ਰਾਹਤ।”

(6) ਵਰਕਮੈਨ WW 2 ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਗਵਾਹ-ਬਾਕਸ ਵਿੱਚ ਪੇਸ਼ ਹੋਈ ਅਤੇ ਉਸਨੇ ਇਹ ਕਹਿ ਕੇ ਉਸਦੇ ਦਾਅਵੇ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕੀਤਾ ਕਿ ਉਹ ਅਕਤੂਬਰ, 1992 ਵਿੱਚ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਜੂਨ, 1997 ਵਿੱਚ ਬਿਨਾਂ ਨੋਟਿਸ ਜਾਂ ਇਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਛਾਟੀ ਦੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਤੋਂ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਉਸਨੇ ਛੋਟਾ ਨੰਗਲ ਵਿਖੇ ਆਂਗਣਵਾੜੀ ਸੈਂਟਰ ਵਿੱਚ ਅਧਿਆਪਕ ਵਜੋਂ ਤਾਇਨਾਤ ਕਸ਼ਮੀਰ ਕੌਰ-ਡਬਲਯੂਡਬਲਯੂ 1 ਅਤੇ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰ ਵਜੋਂ ਤਾਇਨਾਤ ਸਤਵਿੰਦਰ ਕੌਰ-ਡਬਲਯੂਡਬਲਯੂ 3 ਦੀ ਵੀ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੱਸਿਆ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ 1992 ਤੋਂ 1997 ਤੱਕ ਲਗਾਤਾਰ ਹੈਲਪਰ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕੀਤਾ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਅੱਗੇ ਦੱਸਿਆ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਵੱਲੋਂ ਲਏ ਫੈਸਲੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸਾਰੀਆਂ ਬਲਵਾੜੀਆਂ ਨੂੰ ਆਂਗਣਵਾੜੀਆਂ ਨਾਲ ਰਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਬਲਵਾੜੀਆਂ ਦਾ ਸਾਰਾ ਸਟਾਫ਼ ਆਂਗਣਵਾੜੀਆਂ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਪਰ ਸੇਵਾਵਾਂ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਅਗਸਤ, 1997 ਵਿੱਚ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

(7) ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਦਾ ਮੁਕਾਬਲਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕੋਈ ਸਬੂਤ ਨਹੀਂ ਜੋੜਿਆ।

(8) ਧਿਰਾਂ ਦੀਆਂ ਦਲੀਲਾਂ ਅਤੇ ਉਸਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਬੂਤਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ 'ਤੇ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਇੱਕ ਕੈਲੰਡਰ ਸਾਲ ਵਿੱਚ 240 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ

ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-F ਦੁਆਰਾ ਲੋੜ ਅਨੁਸਾਰ ਨੋਟਿਸ ਜਾਂ ਇਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਸੇਵਾ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ, ਉਹ ਬਹਾਲ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ। ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ, ਉਸਨੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਰਾਰ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਡਿਮਾਂਡ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਬਹਾਲ ਹੋਣ ਤੱਕ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਸਮੇਤ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦਿੱਤੇ।

(9) ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੇ ਨਿਮਨਲਿਖਤ ਆਧਾਰਾਂ 'ਤੇ ਅਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਹੈ

(a) ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਵੱਲੋਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹਵਾਲਾ ਸਾਂਭਣਯੋਗ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਸਮਾਜਿਕ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਇਸਤਰੀ ਤੇ ਬਾਲ ਵਿਕਾਸ ਵਿਭਾਗ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2(j) ਅਧੀਨ 'ਉਦਯੋਗ' ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਅੰਦਰ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦਾ।

(b) ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨਾ ਛਾਟੀ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੰਬਰ 2 ਨੂੰ ਇਸ ਤੱਥ ਨੂੰ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਕਿ ਸਾਰੀਆਂ ਬਲਵਾੜੀਆਂ ਨੂੰ ਆਂਗਣਵਾੜੀਆਂ ਨਾਲ ਮਿਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਬਲਵਾੜੀ, ਪਿੰਡ ਛੋਟਾ ਵਿੱਚ ਹੈਲਪਰ ਦੀ ਪੋਸਟ ਨੂੰ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਉਸ ਨੂੰ ਬੈਕ ਵੇਜ਼ ਸਮੇਤ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦਾ ਹੁਕਮ ਨਹੀਂ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ। ਨੰਗਲ ਵੱਲੋਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਾਰਜਕਾਰਨੀ ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਸ. ਨਾਨਕੀ ਪਤਨੀ ਸਵਰਗੀ ਸ਼੍ਰੀ ਗੋਪਾਲ ਦਾਸ।

(10) ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-ਐਫ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਲਾਜ਼ਮੀ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਾ ਕਰਨ ਦੇ ਮੁੱਦਿਆਂ

'ਤੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਦੁਆਰਾ ਦਰਜ ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਨਤੀਜਿਆਂ 'ਤੇ ਸਵਾਲ ਨਹੀਂ ਉਠਾ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਕਿਉਂਕਿ ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਨਾ ਤਾਂ ਉਸਦੇ ਦੁਆਰਾ ਦਾਇਰ ਕੀਤੇ ਦਾਅਵੇ ਦੇ ਬਿਆਨ ਦਾ ਵਿਵਾਦ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣ ਲਈ ਕੋਈ ਸਬੂਤ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਸਨੇ ਅੱਗੇ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ, ਪਹਿਲੀ ਵਾਰ, ਸੰਦਰਭ ਦੇ ਰੱਖ-ਰਖਾਅ ਬਾਰੇ ਨਵੀਂ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨਹੀਂ ਉਠਾ ਸਕਦੇ ਅਤੇ ਇਹ ਅਦਾਲਤ ਅਜਿਹੇ ਸਵਾਲ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ ਜੋ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਤੱਥ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦਾ ਮਿਸ਼ਰਤ ਸਵਾਲ ਹੈ।

(11) ਅਸੀਂ ਪੱਖਾਂ ਦੇ ਵਕੀਲਾਂ ਨੂੰ ਸੁਣਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਰਿਕਾਰਡ ਦੀ ਘੋਖ ਕੀਤੀ ਹੈ।

(12) ਅਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਅਵਾਰਡ ਦੀ ਕਾਨੂੰਨੀਤਾ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਅਸੀਂ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਨਿਆਇਕ ਸਮੀਖਿਆ ਦੇ ਦਾਇਰੇ 'ਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਪਾਉਣ ਵਾਲੇ ਕੁਝ ਫੈਸਲਿਆਂ ਵੱਲ ਧਿਆਨ ਦੇਣਾ ਉਚਿਤ ਸਮਝਦੇ ਹਾਂ।

(13) Sye ਇਨ 5Syed9 ਯਾਕੂਬ ਬਨਾਮ I KSaRtadhakrishna others, (1), ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਇੱਕ ਸੀਵੇਧਾਨਕ ਬੈਂਚ ਨੇ ਸਰਟੀਓਰੀ ਦੀ ਰਿੱਟ ਜਾਰੀ ਕਰਨ ਦੀ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੇ ਦਾਇਰੇ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਰੱਖੇ:-

"ਹੇਠਲੀਆਂ ਅਦਾਲਤਾਂ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦੀਆਂ ਗਲਤੀਆਂ ਨੂੰ ਠੀਕ ਕਰਨ ਲਈ ਸਰਟੀਓਰੀ ਦੀ ਇੱਕ ਰਿੱਟ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ: ਇਹ ਉਹ ਕੇਸ ਹਨ ਜਿੱਥੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਘਟੀਆ ਅਦਾਲਤਾਂ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲਾਂ ਦੁਆਰਾ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ, ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਵੱਧ ਹਨ, ਜਾਂ ਅਭਿਆਸ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲਤਾ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ। ਇੱਕ ਰਿੱਟ, ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਇਸ ਨੂੰ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਵਿੱਚ, ਅਦਾਲਤ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਜਾਂ ਗਲਤ ਢੰਗ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਉਦਾਹਰਣ ਵਜੋਂ, ਇਹ ਆਦੇਸ਼ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਧਿਰ ਨੂੰ ਸੁਣਨ ਦਾ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤੇ ਬਿਨਾਂ, ਜਾਂ ਜਿੱਥੇ ਵਿਵਾਦ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਲਈ ਅਪਣਾਈ ਗਈ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਹੈ।

ਸਰਟੀਓਰੀ ਦੀ ਰਿੱਟ ਜਾਰੀ ਕਰਨ ਦਾ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਇੱਕ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰੀ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਅਦਾਲਤ ਇੱਕ ਅਪੀਲੀ ਅਦਾਲਤ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਸੀਮਾ ਦਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਅਰਥ ਹੈ ਕਿ ਸਬੂਤਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਸ਼ੰਸਾ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਘਟੀਆ ਅਦਾਲਤ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਪਹੁੰਚੀਆਂ ਤੱਥਾਂ ਦੀਆਂ ਖੋਜਾਂ ਨੂੰ ਰਿੱਟ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਦੁਬਾਰਾ ਨਹੀਂ ਖੋਲ੍ਹਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਜਾਂ ਸਵਾਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤੇ ਜਾ ਸਕਦੇ। ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਇੱਕ ਗਲਤੀ ਜੋ ਰਿਕਾਰਡ ਦੇ ਚਿਹਰੇ 'ਤੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ, ਨੂੰ ਇੱਕ ਰਿੱਟ ਦੁਆਰਾ ਠੀਕ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਗਲਤੀ ਨਹੀਂ, ਭਾਵੇਂ ਇਹ ਕਿੰਨੀ ਵੀ ਗੰਭੀਰ ਕਿਉਂ ਨਾ ਹੋਵੇ। ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਦਰਜ ਕੀਤੇ ਗਏ ਤੱਥਾਂ ਦੀ ਖੋਜ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਪ੍ਰਮਾਣੀਕਰਣ ਦੀ ਇੱਕ ਰਿੱਟ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੇਕਰ ਇਹ ਦਰਸਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਕਤ ਖੋਜ ਨੂੰ ਰਿਕਾਰਡ ਕਰਨ ਵਿੱਚ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਗਲਤੀ ਨਾਲ ਮੰਨਣਯੋਗ ਅਤੇ ਭੌਤਿਕ ਸਬੂਤਾਂ ਨੂੰ ਮੰਨਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ, ਜਾਂ ਗਲਤੀ ਨਾਲ ਅਪ੍ਰਵਾਨਯੋਗ ਸਬੂਤ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਲਏ ਸਨ। ਨੇ ਅਣਗਹਿਲੀ ਖੋਜ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਜੇਕਰ ਤੱਥਾਂ ਦੀ ਖੋਜ ਬਿਨਾਂ ਸਬੂਤਾਂ 'ਤੇ

ਅਧਾਰਤ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਸ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਗਲਤੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਿਸ ਨੂੰ ਸਰਟੀਓਰੀ ਦੀ ਰਿੱਟ ਦੁਆਰਾ ਠੀਕ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਦਰਜ ਕੀਤੇ ਗਏ ਤੱਥਾਂ ਦੀ ਖੋਜ ਨੂੰ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਪ੍ਰਮਾਣੀਕਰਣ ਦੀ ਇੱਕ ਰਿੱਟ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਚੁਣੌਤੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸੰਬੰਧਿਤ ਅਤੇ ਪਦਾਰਥਕ ਸਬੂਤ ਨਾਕਾਫੀ ਜਾਂ ਨਾਕਾਫੀ ਸਨ।

(1) ਏਆਈਆਰ 1964 ਐਸਸੀ 477

impugned ਖੋਜ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖਣ. ਕਿਸੇ ਬਿੰਦੂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸਬੂਤਾਂ ਦੀ ਢੁਕਵੀਂਤਾ ਜਾਂ ਪੁਖਤਾਤਾ ਅਤੇ ਤੱਥਾਂ ਦਾ ਅਨੁਮਾਨ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਨਿਵੇਕਲੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦੇ ਅੰਦਰ ਹੋਣ ਦੇ ਕਾਰਨ ਕੱਢੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ, ਬਿੰਦੂਆਂ ਨੂੰ ਰਿੱਟ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ।

(14) **ਸ਼ੇਖ ਮੁਹੰਮਦ ਉਮਰਸਾਹਿਬ ਬਨਾਮ ਕਡਲਸਕਰ ਹਾਸ਼ਮ ਕਰੀਮਸਾਬ ਅਤੇ ਹੋਰ (2)** ਵਿੱਚ , ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪ, ਧਾਰਾ 226 ਦੇ ਅਧੀਨ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਦੇ ਹੋਏ ਮੁਕੱਦਮੇ ਦੇ ਜੱਜ ਅੱਗੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਬੂਤਾਂ ਦੀ ਮੁੜ ਪ੍ਰਸ਼ੰਸਾ ਕਰਨ ਲਈ, ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ:-

“ਜਿੱਥੇ ਮੁਕੱਦਮੇ ਦੇ ਜੱਜ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਬੂਤ ਇੰਨੇ ਸ਼ੁੱਧ ਨਹੀਂ ਸਨ ਕਿ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਜੱਜ ਨੇ ਵੱਖਰਾ ਵਿਚਾਰ ਨਾ ਲਿਆ ਹੋਵੇ, ਇਹ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਕਿ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਸਬੂਤ ਨਹੀਂ ਸੀ ਜਿਸ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਮੁਕੱਦਮੇ ਦਾ ਜੱਜ ਉਸ ਸਿੱਟੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚ ਸਕਦਾ ਸੀ ਜੋ ਉਸਨੇ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਜਦੋਂ ਹੇਠਲੀ ਅਦਾਲਤ ਸਬੂਤਾਂ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਲੈਂਦੀ ਹੈ, ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਜੋ ਅਪੀਲ ਦੀ ਸੁਣਵਾਈ ਨਹੀਂ ਕਰ ਰਹੀ ਹੈ, ਉਸ ਤੋਂ ਧਾਰਾ 226 ਅਤੇ 227 ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਵੱਖਰਾ ਨਜ਼ਰੀਆ ਰੱਖਣ ਦੀ ਉਮੀਦ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ।

(15) **ਜਤਿੰਦਰ ਸਿੰਘ ਰਾਠੌਰ ਬਨਾਮ ਸ਼੍ਰੀ ਬੈਦਿਆਨਾਥ ਆਯੁਰਵੇਦ ਭਵਨ ਲਿਮਿਟਡ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ (3)** ਵਿੱਚ , ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਦੋ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਚ ਨੇ ਅਧਿਨਿਯਮ ਦੇ ਤਹਿਤ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅਵਾਰਡ ਅਤੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਪ੍ਰਮਾਣਿਕ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਿਆ : -

“ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨਿਰਵਿਵਾਦ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਅਧੀਨ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਦੀ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਸੀਮਾਵਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਪੜਤਾਲ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਅਤੇ, ਇਸ ਲਈ, ਇਹ ਇੱਕ ਢੁਕਵੇਂ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਨਵੇਂ ਨਿਪਟਾਰੇ ਲਈ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਇਸ ਨੂੰ ਭੇਜ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਅਤੇ ਨਿਰਦੇਸ਼, ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਹੋਵੇ। ਹਾਈਕੋਰਟ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੀਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਅਤੇ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਇੱਕ ਅਵਾਰਡ ਦੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਕਿਸੇ ਅਪੀਲ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਅਵਾਰਡ ਦੇਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਜਿੱਥੇ ਇਹ ਇਸ ਨੂੰ ਝੂਠ ਬੋਲਦੀ ਹੈ।”

(2) ਏਆਈਆਰ 1970 ਐਸਸੀ 61

(3) ਏਆਈਆਰ 1984 ਐਸਸੀ 976

(16) ਆਰ.ਐਸ.ਸੈਣੀ ਬਨਾਮ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ, (4) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਮਿਉਂਸਪਲ ਕਮੇਟੀ ਦੇ ਪ੍ਰਧਾਨ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਵਿਰੁੱਧ ਦਾਇਰ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰਦਿਆਂ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਵੱਲੋਂ ਦਿੱਤੇ ਹੁਕਮਾਂ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ। ਉਸ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਕੁਝ ਟਿੱਪਣੀਆਂ, ਜੋ ਧਿਆਨ ਦੇਣ ਯੋਗ ਹਨ:-

“ਅਦਾਲਤ ਰਿੱਟ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਇਸ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਅਥਾਰਟੀ ਦੀ ਖੋਜ ਨੂੰ ਉਲਟਾ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗੀ ਕਿ ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਜੋ ਸਬੂਤ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ ਉਹ ਨਾਕਾਫੀ ਹਨ। ਜੇ ਪੁੱਛ-ਪੜਤਾਲ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਅਥਾਰਟੀ ਦੇ ਸਿੱਟੇ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕਰਨ ਲਈ ਕੁਝ ਸਬੂਤ ਹਨ, ਤਾਂ ਸਬੂਤਾਂ ਦੀ ਸਮੀਖਿਆ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਆਪਣੀ ਖੁਦ ਦੀ ਸੁਤੰਤਰ ਖੋਜ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਣਾ ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਪੁੱਛ-ਪੜਤਾਲ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਅਥਾਰਟੀ ਇਸ ਤੱਥ ਦਾ ਇਕੋ-ਇਕ ਜੱਜ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਖੋਜ ਨੂੰ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕੁਝ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਬੂਤ ਮੌਜੂਦ ਹਨ ਅਤੇ ਸਬੂਤ ਦੀ ਢੁਕਵੀਂਤਾ ਜਾਂ ਭਰੋਸੇਯੋਗਤਾ ਅਜਿਹਾ ਮਾਮਲਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਰਿੱਟ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿਚ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।

(17) ਸਈਅਦ ਯਾਕੂਬ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਲਏ ਗਏ ਵਿਚਾਰ ਨੂੰ ਮੁਹੰਮਦ ਦੇ ਇੱਕ ਤਾਜ਼ਾ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਦੁਹਰਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਸ਼ਾਹਨਵਾਜ਼ ਅਖਤਰ ਅਤੇ ਦੂਜਾ ਬਨਾਮ 1st ADJ ਵਾਰਾਣਸੀ ਅਤੇ ਹੋਰ (5)।

(18) ਉਪਰੋਕਤ ਫੈਸਲਿਆਂ ਤੋਂ ਜੋ ਸਿਧਾਂਤ ਕੱਢੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ ਉਹ ਹਨ:-

(a) ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ/ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦੀਆਂ ਗਲਤੀਆਂ ਨੂੰ ਠੀਕ ਕਰਨ ਲਈ ਜਾਂ ਜਿੱਥੇ ਅਦਾਲਤ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਜਾਂ ਗਲਤ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਭਾਵ ਸੁਣਵਾਈ ਦਾ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤੇ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਸਵਾਲ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਉੱਥੇ ਹੀ ਸਰਟੀਓਰੀ ਦੀ ਰਿੱਟ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਆਰਡਰ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਪਾਰਟੀ ਨੂੰ ਜਾਂ ਜਿੱਥੇ ਇਸ ਦੁਆਰਾ ਅਪਣਾਈ ਗਈ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਹੈ ਜਾਂ ਜਿੱਥੇ ਰਿਕਾਰਡ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਗਲਤੀ ਦੁਆਰਾ ਆਰਡਰ/ਅਵਾਰਡ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

(b) ਸਰਟੀਓਰੀ ਦੀ ਰਿੱਟ ਜਾਰੀ ਕਰਨ ਦਾ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰੀ ਹੈ ਅਤੇ ਅਪੀਲ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਨਹੀਂ ਹੈ।

(4) ਜੇਟੀ 1999 (6) ਐਸਸੀ 507

(5) ਜੇਟੀ 2002 (8) ਐਸਸੀ 69

(c) ਘਟੀਆ ਅਦਾਲਤ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਤੱਥਾਂ ਦੀ ਖੋਜ, ਸਬੂਤਾਂ ਦੀ ਕਦਰ ਕਰਨ 'ਤੇ, ਰਿੱਟ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਦੁਬਾਰਾ ਨਹੀਂ ਖੋਲ੍ਹੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਜਾਂ ਸਵਾਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤੇ ਜਾ ਸਕਦੇ, ਸਿਵਾਏ ਜਦੋਂ ਫੈਸਲਾ, ਆਦੇਸ਼ ਜਾਂ ਅਵਾਰਡ ਰਿਕਾਰਡ ਦੇ ਚਿਹਰੇ 'ਤੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਗਲਤੀ ਤੋਂ ਪੀੜਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

(d) ਇਹ ਨਿਰਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕੋਈ ਵੀ ਸਟ੍ਰੇਟ ਜੈਕਟ ਫਾਰਮੂਲਾ ਵਿਕਸਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਨਿਰਪੱਖ ਨਿਰਣਾ, ਆਦੇਸ਼ ਜਾਂ ਅਵਾਰਡ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਗਲਤੀ ਤੋਂ ਪੀੜਤ ਹੈ ਅਤੇ ਹਰੇਕ ਕੇਸ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਉਸ ਦੇ ਆਪਣੇ ਤੱਥਾਂ ਵਿੱਚ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਮੋਟੇ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ

ਇੱਕ ਗਲਤੀ ਉਹ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਖੋਜਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਹੇਠਲੀ ਅਦਾਲਤ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਭਰੋਸੇਯੋਗ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਚੁਣੌਤੀ ਅਧੀਨ ਫੈਸਲੇ, ਆਦੇਸ਼ ਜਾਂ ਅਵਾਰਡ ਦੀ ਇੱਕ ਨੰਗੀ ਰੀਡਿੰਗ। ਇੱਕ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਜਿਸਦੀ ਖੋਜ ਹੇਠਲੀ ਅਦਾਲਤ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਬੂਤਾਂ ਦੀ ਵਿਸਤ੍ਰਿਤ ਪੜਤਾਲ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਹੀ ਸੰਭਵ ਹੈ, ਨੂੰ ਸਰਟੀਓਰੀ ਦੀ ਰਿੱਟ ਜਾਰੀ ਕਰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਗਲਤੀ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਤੱਥਾਂ ਦੀ ਖੋਜ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਗਲਤੀ ਦੁਆਰਾ ਵਿਗਾੜਿਆ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਪਤਾ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਘਟੀਆ ਅਦਾਲਤ/ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਗਲਤੀ ਨਾਲ ਮੰਨਣਯੋਗ ਅਤੇ ਭੌਤਿਕ ਸਬੂਤ ਮੰਨਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ ਜਾਂ ਗਲਤੀ ਨਾਲ ਅਪ੍ਰਵਾਨਯੋਗ ਸਬੂਤ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਲਏ ਸਨ ਅਤੇ ਉਸੇ ਨੇ ਉਸਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, 'ਕੋਈ ਸਬੂਤ ਨਹੀਂ' ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਤੱਥਾਂ ਦੀ ਖੋਜ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਗਲਤੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਿਸ ਨੂੰ ਪ੍ਰਮਾਣਿਕ ਰਿੱਟ ਦੁਆਰਾ ਠੀਕ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਉੱਚ ਅਦਾਲਤ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਮਾਣਿਤ ਰਿੱਟ ਜਾਰੀ ਕਰਨ ਦੀ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ, ਘਟੀਆ ਅਦਾਲਤ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਭਰੋਸੇਯੋਗ ਸਬੂਤਾਂ ਦੀ ਕਾਫੀਤਾ ਜਾਂ ਉਚਿਤਤਾ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

(e) ਧਿਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਬੂਤਾਂ ਦੀ ਮੁੜ ਪ੍ਰਸ਼ੰਸਾ 'ਤੇ ਇੱਕ ਵੱਖਰੀ ਰਾਏ ਬਣਾਉਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਸਰਟੀਓਰੀ ਦੀ ਰਿੱਟ ਜਾਰੀ ਕਰਨ ਲਈ ਕਾਫ਼ੀ ਨਹੀਂ ਹੈ।

(19) ਉਪਰੋਕਤ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੀ ਲੜਾਈ ਵਿੱਚ, ਅਸੀਂ ਹੁਣ ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕਰਾਂਗੇ ਕਿ ਕੀ ਦੋਸ਼ੀ ਅਵਾਰਡ ਕਿਸੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦੀ ਕਮਜ਼ੋਰੀ ਜਾਂ ਰਿਕਾਰਡ ਦੇ ਚਿਹਰੇ 'ਤੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਗਲਤੀ ਦੁਆਰਾ ਵਿਗਾੜਿਆ ਗਿਆ ਹੈ।

(20) ਹਾਲਾਂਕਿ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੇ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਪੁਰਸਕਾਰ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਹੈ ਕਿ ਸਮਾਜਿਕ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਇਸਤਰੀ ਅਤੇ ਬਾਲ ਵਿਕਾਸ ਵਿਭਾਗ 'ਉਦਯੋਗ' ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਅੰਦਰ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਸੁਣਵਾਈ ਦੌਰਾਨ, ਵਿਦਵਾਨ ਐਡੀਸ਼ਨਲ ਐਡਵੋਕੇਟ ਜਨਰਲ ਨੇ ਇਸ 'ਤੇ ਕੋਈ ਦਲੀਲ ਪੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ। ਮੁੱਦੇ. ਇਸ ਲਈ, ਅਸੀਂ ਵਿਚਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ

ਇਸ ਸਵਾਲ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਸਾਨੂੰ ਇਸ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਪਹਿਲੀ ਵਾਰ ਸੰਦਰਭ ਦੇ ਰੱਖ-ਰਖਾਅ ਬਾਰੇ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਉਠਾਈ ਗਈ ਨਵੀਂ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾ ਮਨੋਰੰਜਨ ਕਰਨ ਲਈ ਕੋਈ ਜਾਇਜ਼ ਆਧਾਰ ਜਾਂ ਤਰਕ ਨਹੀਂ ਮਿਲਦਾ ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਸਵਾਲ ਦਾ ਨਿਰਣਾ ਕਰਨਾ ਕਿ ਕੀ ਸਮਾਜਿਕ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਇਸਤਰੀ ਅਤੇ ਬਾਲ ਵਿਕਾਸ ਵਿਭਾਗ ਇੱਕ ਹੈ। 'ਉਦਯੋਗ' ਨੂੰ ਜ਼ਰੂਰੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਮੁੱਦਿਆਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋਵੇਗੀ। ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ ਖ਼ਨਾਮ ਪ੍ਰੀਜ਼ਾਈਡਿੰਗ ਅਫਸਰ, ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ-ਕਮ-ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ-1, ਫਰੀਦਾਬਾਦ (6), ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੁਆਰਾ ਉਠਾਈ ਗਈ ਨਵੀਂ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਹਵਾਲਾ ਆਦੇਸ਼ ਬਰਕਰਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਖੁਰਾਕ ਅਤੇ ਸਪਲਾਈ ਵਿਭਾਗ ਅਜਿਹਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। 'ਉਦਯੋਗ' ਸ਼ਬਦ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦੇ। ਉਸ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਪੈਰਾ 6, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਸ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ ਚਰਚਾ ਹੈ, ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ:-

“ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਜਿਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਦੋਸ਼ੀ ਕਰਾਰ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਹਨ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਕੋਲ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਖੁਰਾਕ



ਅਤੇ ਸਪਲਾਈ ਵਿਭਾਗ 'ਉਦਯੋਗ' ਸ਼ਬਦ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦਾ ਹੈ। ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2(j)। ਸਿੱਖਿਅਤ ਡਿਪਟੀ ਐਡਵੋਕੇਟ ਜਨਰਲ ਨੇ ਸਾਨੂੰ ਯਕੀਨ ਦਿਵਾਉਣ ਲਈ ਦਲੇਰਾਨਾ ਯਤਨ ਕੀਤੇ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੇ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਹਵਾਲਾ ਦੀ ਸਾਂਭ-ਸੰਭਾਲ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਉਠਾਇਆ ਗਿਆ ਵਿਵਾਦ-ਵਰਕਰਮੈਨ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਕਿਸੇ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਨੌਕਰੀ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਸੀ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੇ ਨੂੰ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪਹਿਲੀ ਵਾਰ ਇਹ ਪਟੀਸ਼ਨ ਉਠਾਉਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਪਰ ਅਸੀਂ ਉਸ ਨਾਲ ਸਹਿਮਤ ਨਹੀਂ ਹਾਂ। ਇਹ ਸਵਾਲ ਕਿ ਕੀ ਕੋਈ ਸਥਾਪਨਾ, ਸਰਕਾਰੀ ਵਿਭਾਗ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਸੰਸਥਾ ਉਦਯੋਗ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਅੰਦਰ ਆਉਂਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ, ਮੁੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤੱਥਾਂ ਦਾ ਸਵਾਲ ਹੈ ਜਿਸਦਾ ਫੈਸਲਾ ਸਬੂਤਾਂ ਦੇ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਮੁਲਾਂਕਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਹੀ ਲਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਧਿਰਾਂ ਇੱਕ ਦੂਜੇ ਨਿਰਣਾਇਕ ਫੋਰਮ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪੇਸ਼ ਕਰ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਯਕੀਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉੱਚ, ਅਦਾਲਤ ਅਜਿਹਾ ਫੋਰਮ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਮਾਲਕ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨੂੰ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਬਾਹਰ ਕੱਢਣ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਵਿਵਾਦ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਿਸੇ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ, ਤਾਂ ਸਬੰਧਤ ਤੱਥਾਂ ਨੂੰ ਦਲੀਲ ਦੇਣ ਅਤੇ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਹਮੇਸ਼ਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ

(6) 1999 (2) ਆਰਐਸਜੇ 42

ਮਾਲਕ 'ਤੇ ਅਤੇ ਜਿੱਥੇ ਅਜਿਹੀ ਪਟੀਸ਼ਨ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਆਦਿ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਨਹੀਂ ਉਠਾਈ ਗਈ ਹੈ, ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਪਹਿਲੀ ਵਾਰ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਇਸ ਨੂੰ ਉਠਾਉਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਇਹ ਕਹਿ ਕੇ ਸੰਦਰਭ ਦੇ ਰੱਖ-ਰਖਾਅ ਦਾ ਸਵਾਲ ਨਹੀਂ ਉਠਾਇਆ ਕਿ ਖੁਰਾਕ ਅਤੇ ਸਪਲਾਈ ਵਿਭਾਗ 'ਉਦਯੋਗ' ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦਾ ਹੈ। ਇਹ, ਸਾਡੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਇਸ ਨੂੰ ਉਠਾਉਣ ਤੋਂ ਅਯੋਗ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਕਾਫੀ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਸੁਲਝੇ ਹੋਏ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਹੈ ਕਿ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦਾ ਮੁੱਦਾ ਵੀ, ਜਿਸਦਾ ਨਿਰਣਾ ਵਿਵਾਦਿਤ ਤੱਥਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ। ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 226 ਦੇ ਅਧੀਨ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਉਠਾਉਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਸਾਡਾ ਇਹ ਵੀ ਵਿਚਾਰ ਹੈ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਇਸ ਮੁੱਦੇ ਨੂੰ ਨਾ ਉਠਾਉਣ ਨਾਲ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੇ ਇਸ ਨੂੰ ਉਠਾਉਣ ਦੇ ਆਪਣੇ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਹੈ।

(21) ਸਵਾਲ ਇਹ ਵਿਚਾਰਿਆ ਜਾਣਾ ਬਾਕੀ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਨੇ ਕਾਮੇ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਨਾਲ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਗਲਤੀ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਸ੍ਰੀ ਪੀ.ਐਸ.ਡੀਨਾ ਦੀ ਦਲੀਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਵੱਲੋਂ ਦਿੱਤੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਯੋਗ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਛੋਟਾ ਨੰਗਲ ਵਿਖੇ ਇੱਕ ਸਮੇਤ ਸਾਰੀਆਂ ਬਲਵਾੜੀਆਂ ਨੂੰ ਆਂਗਣਵਾੜੀਆਂ ਵਿੱਚ ਮਿਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਵਿਅਕਤੀ, ਅਰਥਾਤ ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ। ਨਾਨਕੀ ਨੇ ਹੈਲਪਰ ਵਜੋਂ ਨੌਕਰੀ ਕੀਤੀ ਸੀ।

(22) ਸਾਡੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ ਵਿਦਵਾਨ ਐਡੀਸ਼ਨਲ ਐਡਵੋਕੇਟ ਜਨਰਲ ਦੀ ਦਲੀਲ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਯੋਗਤਾ

ਨਹੀਂ ਹੈ। ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਵੱਲੋਂ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੰਬਰ 2 ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਨਾ ਤਾਂ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਇਹ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕੋਈ ਸਬੂਤ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਆਂਗਣਵਾੜੀਆਂ ਵਿੱਚ ਹੈਲਪਰਾਂ ਦੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਅਸਾਮੀਆਂ ਭਰੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਬਲਵਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਮਿਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਕੋਈ ਵੀ ਅਸਾਮੀ ਉਪਲਬਧ ਨਹੀਂ ਸੀ ਜਿਸ ਨਾਲ ਆਂਗਣਵਾੜੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਸੀ। ਕਾਮੇ ਇਸ ਲਈ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਦੁਆਰਾ ਉਸਦੀ ਬਹਾਲੀ ਲਈ ਦਿੱਤੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਰੱਦ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਇਸ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਦੱਸਣਾ ਵੀ ਉਚਿਤ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੇ ਇਸ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਦਾ ਵਿਰੋਧ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2 (ਆਂ) ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਾਂ ਇਸ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-F ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਲਾਜ਼ਮੀ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਨਾਲ। ਸਗੋਂ ਅਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਸਤੰਬਰ, 1992 ਤੋਂ ਅਗਸਤ, 1997 ਤੱਕ ਬਲਵਾੜੀ ਵਿੱਚ ਲਗਾਤਾਰ ਹੈਲਪਰ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ ਅਤੇ ਧਾਰਾ 25-ਐਫ (ਏ) ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਜਾਂ ਇਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੇ ਬਿਨਾਂ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਮੁਆਵਜ਼ਾ

ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-F(b) ਦਾ। ਇਸ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਮੈਟ੍ਰਿਕਸ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਨੇ ਕੋਈ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਉਸਨੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਦਾ ਐਲਾਨ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਨਾਲ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ।

(23) ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-ਐਫ (ਬੀ) ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਲਾਜ਼ਮੀ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਾ ਕਰਨ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨੂੰ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਬੰਬਈ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਹਸਪਤਾਲ ਮਜ਼ਦੂਰ ਸਭਾ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਵਿੱਚ ਵਿਚਾਰਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, (7) ਅਤੇ ਇਹ ਆਯੋਜਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। :

“ਸੈਕਸ਼ਨ 25-ਐਫ(ਬੀ) ਦੀ ਸਾਦੀ ਰੀਡਿੰਗ 'ਤੇ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਲੋੜ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਛਾਟੀ ਲਈ ਇੱਕ ਸ਼ਰਤ ਹੈ। ਧਾਰਾ ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਵਿਚਾਰ ਅਧੀਨ ਸ਼ਰਤ ਪੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੋ ਜਾਂਦੀ, ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਛਾਟੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਇਸ ਦਲੀਲ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨਾ ਮੁਸ਼ਕਲ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਧਾਰਾ ਲਾਜ਼ਮੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸ਼ਰਤ ਲਾਗੂ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਕਤ ਸ਼ਰਤ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਾ ਕਰਨ ਨਾਲ ਛਾਟੀ ਨੂੰ ਅਯੋਗ ਨਹੀਂ ਬਣਾਇਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਟੋਡੋਲਕਰ, ਜੇ. ਨੂੰ ਅਪੀਲ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਦਲੀਲ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਧਾਰਾ 25-ਐਫ(ਬੀ) ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਾ ਕਰਨ ਦਾ ਨਤੀਜਾ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਛਾਟੀ ਨੂੰ ਅਯੋਗ ਕਰਾਰ ਦੇਣਾ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਸੋਚਦਾ ਸੀ ਕਿ ਧਾਰਾ 25-1 ਏ. ਸੈਕਸ਼ਨ 25-ਐਫ(ਬੀ) ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਰਕਮ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਲਈ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਵਿਵਸਥਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 25-1 Ch ਦੇ ਤਹਿਤ ਮਾਲਕਾਂ ਤੋਂ ਬਕਾਇਆ ਪੈਸਿਆਂ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਲਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਵੀ., ਅਤੇ ਟੋਡੋਲਕਰ ਜੇ. ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ ਧਾਰਾ 25-ਐਫ(ਬੀ) ਦੇ ਤਹਿਤ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦੇਣ ਵਾਲੀ ਰਕਮ ਨੂੰ ਕਵਰ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਸਾਡੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਟ੍ਰਿਸਟੀਕੋਣ ਅਸਥਿਰ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਸ ਤੱਥ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕਿ ਧਾਰਾ 25-ਐਫ (ਬੀ) ਵਿੱਚ ਵਰਤੇ ਗਏ ਸ਼ਬਦ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹਨ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਸਪੱਸ਼ਟ ਅਤੇ ਅਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ, ਸਾਨੂੰ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਪੀਲ ਦੀ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਇਹ ਮੰਨਣ ਵਿੱਚ ਸਹੀ ਸੀ ਕਿ ਧਾਰਾ 25-1 ਵਿੱਚ ਵਸੂਲੀ ਦੇ ਕੇਸ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ। ਸੈਕਸ਼ਨ 25-F(b) ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਪੈਸੇ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਹੋਰ ਪੈਸੇ। ਅਤੇ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਸਰਵਲ ਹੋਰ ਮਾਮਲੇ ਵੀ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਮਾਲਕਾਂ ਤੋਂ Ch. V: ਇਹਨਾਂ ਪੈਸਿਆਂ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਲਈ ਸੈਕਸ਼ਨ 25-1 ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸਲਈ, ਸਾਨੂੰ ਇਸ ਦਲੀਲ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਸਾਰਥਕ ਨਜ਼ਰ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦਾ ਕਿ ਅਪੀਲ ਕੋਰਟ ਨੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 25-F(b) ਦਾ ਗਲਤ ਅਰਥ ਕੱਢਿਆ ਹੈ। ਅਜਿਹਾ ਹੋਣ ਕਰਕੇ, ਉਕਤ ਉਪਬੰਧ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲਤਾ ਅਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਅਵੈਧ ਅਤੇ ਅਯੋਗ ਬਣਾ ਦਿੱਤੀ ਹੈ।”

(ਜ਼ੋਰ ਜੋੜਿਆ ਗਿਆ)

(7) ਏਆਈਆਰ 1960 ਐਸਸੀ 610

(24) ਉਪਰੋਕਤ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਪ੍ਰਸਤਾਵ 1947 ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-F ਦੀ ਧਾਰਾ (ਏ) ਅਤੇ (ਬੀ) ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਲਗਭਗ ਸਾਰੇ ਬਾਅਦ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਦੁਹਰਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਹਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕੁਝ ਫੈਸਲੇ ਹਨ- ਨੈਸ਼ਨਲ ਆਇਰਨ ਐਂਡ ਸਟੀਲ ਕੰਪਨੀ ਲਿਮਿਟਡ ਬਨਾਮ ਪੱਛਮੀ ਬੰਗਾਲ ਰਾਜ, (8) ਸਟੇਟ ਬੈਂਕ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਬਨਾਮ ਐਨ. ਸੁੰਦਰਮੋਨੀ, (9) ਹਿੰਦੁਸਤਾਨ ਸਟੀਲ ਲਿਮਿਟਡ ਬਨਾਮ ਪ੍ਰੀਜ਼ਾਈਡਿੰਗ ਅਫਸਰ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, (10) ਏਵਨ ਸੇਵਾਵਾਂ/ਉਤਪਾਦਨ ਅਤੇ ਏਜੰਸੀਆਂ ਬਨਾਮ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ, ਹਰਿਆਣਾ, (11) ਸੰਤੋਸ਼ ਗੁਪਤਾ ਬਨਾਮ ਸਟੇਟ ਬੈਂਕ ਆਫ ਪਟਿਆਲਾ, (12) ਐਸਕੋ ਵਰਮਾ ਬਨਾਮ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ-ਕਮ-ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਨਵੀਂ ਦਿੱਲੀ, (13) ਮੋਹਨ ਲਾਈ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤ ਇਲੈਕਟ੍ਰੋਨਿਕਸ ਲਿਮਿਟਡ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ., (14) ਐਲ. ਰਾਬਰਟ ਡੀਸੂਜ਼ਾ ਬਨਾਮ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਇੰਜੀਨੀਅਰ, ਦੱਖਣੀ ਰੇਲਵੇ, (15) ਅਤੇ ਗੈਮਨ ਇੰਡੀਆ ਲਿਮਿਟਡ ਬਨਾਮ ਨਿਰੰਜਨ, (16)।

(25) ਸੰਤੋਸ਼ ਗੁਪਤਾ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ "ਧਾਰਾ 2 (oo) ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦਾ ਪ੍ਰਗਟਾਵਾ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਕਵਰ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਸਿਵਾਏ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ ਜੋ ਧਾਰਾ 25-ਐਫ ਵਿੱਚ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਹਨ ਜਾਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ। ਐਕਟ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਉਪਬੰਧ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਧਾਰਾ 25-FF ਅਤੇ 25-FFF' ਦੁਆਰਾ। ਉਸ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਦੀ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕਿ ਉਸਨੇ ਟੈਸਟ ਪਾਸ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਸੀ ਜਿਸ ਨਾਲ ਉਸਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਸੀ, ਨੂੰ ਛਾਂਟੀ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਨਾਲ ਉਸਦੀ ਬਹਾਲੀ ਲਈ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਮਾਲਕ ਨੇ ਧਾਰਾ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਸੀ ਐਕਟ ਦੀ 25-ਐੱਫ਼.

(26) ਮੋਹਨ ਲਾਈ ਬਨਾਮ ਸੈਨੇਜਮੈਂਟ ਆਫ ਭਾਰਤ ਇਲੈਕਟ੍ਰੋਨਿਕਸ ਲਿਮਿਟਡ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ , ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਾਂ ਨੇ ਇਸ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਨੂੰ ਦੁਹਰਾਇਆ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ ਛਾਂਟੀ ਦਾ ਗਠਨ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਸਿਵਾਏ ਜਦੋਂ ਉਸਦਾ ਕੇਸ ਧਾਰਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਅਪਵਾਦਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਵਿੱਚ ਆਉਂਦਾ ਹੈ। ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2(oo) ਦੀ (a), (b), (bb) ਜਾਂ (c) ਅਤੇ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ:

"ਨਿਸ਼ਟੀਜ਼ ਅਤੇ ਅਰਥ-ਵਿਵਸਥਾ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੇ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਬਰਖਾਸਤਗੀ, ਜੋ ਵੀ ਛਾਂਟੀ ਦਾ ਗਠਨ ਕਰੇਗਾ, ਸਿਵਾਏ ਕੇਸਾਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ

- (8) (1967) II LU 23
- (9) ਏਆਈਆਰ 1976 ਐਸਸੀ 1111
- (10) ਏਆਈਆਰ 1977 ਐਸਸੀ 31
- (11) (1979) ਲੈਬ. IC 1
- (12) ਏਆਈਆਰ 1980 ਐਸਸੀ 1219
- (13) ਏਆਈਆਰ 1981 ਐਸਸੀ 422
- (14) ਏਆਈਆਰ 1981 ਐਸਸੀ 1253
- (15) ਏਆਈਆਰ 1982 ਐਸਸੀ 854
- (16) ਏਆਈਆਰ 1984 ਐਸਸੀ 500

ਭਾਗ ਆਪਣੇ ਆਪ. ਛੱਡੇ ਜਾਂ ਕੱਢੇ ਗਏ ਕੇਸ ਉਹ ਹਨ ਜਿੱਥੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੁਆਰਾ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਬਰਖਾਸਤਗੀ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸਵੈ-ਇੱਛਾ ਨਾਲ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ, ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚਣ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਜੇਕਰ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਚਕਾਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਸ਼ਰਤ ਹੈ। ਉਸ ਲਈ ਅਤੇ ਲਗਾਤਾਰ ਖਰਾਬ

ਸਿਹਤ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ. ਇਹ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਤਤਕਾਲ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸਜ਼ਾ ਸੀ। ਜੇਕਰ ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਅਪਣਾਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਜਾਂ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਲਈ ਨਿਰਧਾਰਤ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਾ ਕਰਨ ਲਈ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਅਧੂਰੀ ਹੋਵੇਗੀ। ਇਹ ਵੀ ਸੁਝਾਅ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਜਾਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਣ 'ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਸੀ ਜਾਂ ਲਗਾਤਾਰ ਖਰਾਬ ਸਿਹਤ ਦੇ ਕਾਰਨ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਸੀ। ਕੇਸ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਪਵਾਦ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੇ ਅਧੀਨ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਪਵਾਦ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਨਿਰਵਿਵਾਦ ਤੌਰ 'ਤੇ ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਸ਼ਬਦ ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਵਿੱਚ ਛਾਂਟੀ ਹੋਵੇਗੀ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਬਾਅਦ ਦੇ ਦੋ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਇਸ ਨੁਕਤੇ 'ਤੇ ਵਿਸਤਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਪਹਿਲੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿਚ ਅਸੀਂ ਦੋਵਾਂ ਵਿਚੋਂ ਇਕ ਧਿਰ ਸੀ।

(27) ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ 3! ਇਸ ਸਵਾਲ ਦਾ ਪ੍ਰਤੀਕ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 25-F ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਲਾਜ਼ਮੀ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਕੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਖਤਮ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਉਹ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ:

“ਜੇਕਰ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਅਸੁਭ ਹੈ ਅਤੇ ਅਯੋਗ ਹੈ, ਤਾਂ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਸਵਾਲ ਹੀ ਪੈਦਾ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਕਿਉਂਕਿ ਸੇਵਾ ਦੀ ਕੋਈ ਸਮਾਪਤੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਸਿਰਫ਼ ਇੱਕ ਘੋਸ਼ਣਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਸਾਰੇ ਨਤੀਜੇ ਵਾਲੇ ਲਾਭਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰਹੇਗਾ। ਬਿਨਾਂ ਸ਼ੱਕ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਕੁਝ ਫੈਸਲਿਆਂ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਰੂਬੀ ਜਨਰਲ ਇੰਸ਼ੂਰੈਂਸ ਕੰਪਨੀ ਲਿਮਿਟੇਡ ਵੀ.ਪੀ.ਪੀ. ਚੋਪੜਾ, (1970) ਆਈ. ਲੈਬ. ਐਲਜੇ 63 ਅਤੇ ਹਿੰਦੁਸਤਾਨ ਸਟੀਲ ਲਿਮਿਟਿਡ, ਰਾਊਰਕੇਲਾ ਬਨਾਮ ਏ ਕੇ ਰਾਏ, (1970) 3 ਐਸਸੀਆਰ 343 : (ਏਆਈਆਰ 1970 ਐਸਸੀ 1401) ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦੇਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਸਾਰੇ ਤੱਥਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਵਿਵੇਕ ਦੀ ਸਹੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ ਜਾਂ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦੇਣ ਲਈ। ਪਰ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦਾ ਇੱਕ ਕੈਟੇਨਾ ਹੈ ਜੋ ਇਹ ਨਿਯਮ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੈ, ਖਾਸ ਕਰਕੇ ਜਿੱਥੇ ਛਾਂਟੀ ਦਾ ਇੱਕ ਬੇਅਸਰ ਹੁਕਮ ਹੈ, ਉੱਥੇ ਇਹ ਨਾ ਤਾਂ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਹੈ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਸਮਾਪਤੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇੱਕ ਘੋਸ਼ਣਾ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਹੈ ਕਿ ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਾਰੇ ਨਤੀਜੇ ਵਾਲੇ ਲਾਭਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰਹੇਗਾ।”

(28) ਗੈਮਨ ਇੰਡੀਆ ਲਿਮਿਟਿਡ ਬਨਾਮ ਨਿਰੰਜਨ ਦਾਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਇਸ ਸਵਾਲ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਕਿ ਕੀ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਕੰਮ ਦੀ ਮਾਤਰਾ ਵਿੱਚ ਮੰਦੀ ਅਤੇ ਕਟੌਤੀ ਦੇ ਕਾਰਨ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਛਾਂਟੀ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੈ ਅਤੇ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ:

“ਜਿੱਥੇ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀਦੀ ਮਾਤਰਾ ਵਿੱਚ ਮੰਦੀ ਅਤੇ ਕਮੀ ਦੇ ਕਾਰਨ ਕੰਪਨੀ ਦਾ ਕੰਮ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬਾਹਰ ਕੱਢੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਆਇਆ, ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੀ ਰਕਮ ਹੋਵੇਗੀ ਛਾਂਟੀ ਅਜਿਹਾ ਹੋਣ ਕਰਕੇ, ਜਦੋਂ ਧਾਰਾ 25-F ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਵੈਧ ਛਾਂਟੀ ਲਈ ਪੂਰਵ-ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਲੈ ਕੇ ਛਾਂਟੀ ਸ਼ੁਰੂ ਤੋਂ ਹੀ ਰੱਦ ਹੋ ਜਾਵੇਗੀ।” (ਅੰਡਰਲਾਈਨਿੰਗ ਸਾਡੀ ਹੈ)

(29) ਐਸ ਕੇ ਵਰਮਾ ਬਨਾਮ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ-ਕਮ-ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਨਵੀਂ ਦਿੱਲੀ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪ, ਵਿਸ਼ੇ 'ਤੇ ਕੁਝ ਨਿਆਂਇਕ ਉਦਾਹਰਣਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਹੇਠ

ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹਨ:

“ਜਿੱਥੇ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਕੁਝ ਕਿਸਮ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਾਹਤਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਰਾਹਤ ਦੇਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਵਿਉਂਤਪਤੀ ਸੈਰ-ਸਪਾਟਾ। 'Void ab initio', ਅਵੈਧ ਅਤੇ ਅਯੋਗ' ਜਾਂ ਇਸਨੂੰ ਕਹੋ ਜੋ ਤੁਸੀਂ ਚਾਹੋਗੇ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਮਾਲਕ ਮੁੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਨਾਲ ਚਿੰਤਤ ਹਨ। ਸਧਾਰਨ ਆਮਅਰਥ ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਆਰਡਰ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨਾਕਾਮੇ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸ ਵੱਲ ਲੈ ਜਾਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਬਹਾਲੀ। ਇਹ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿਆਰਡਰ ਕਦੇ ਨਹੀਂ ਰਿਹਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਇਸਨੂੰ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪਿੱਛੇ ਵੱਲ ਲੈ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈਤਨਖਾਹ ਵੀ. ਪਰ ਅਜਿਹੇ ਅਸਧਾਰਨ ਹਾਲਾਤ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜੋ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਕਾਮਿਆਂ ਲਈ ਪੂਰੀਆਂ ਤਨਖਾਹਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਨੂੰ ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਸੰਭਵ ਜਾਂ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਸਮਾਨ ਬਣਾ ਦਿੰਦੇ ਹਨ। ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਉਦਯੋਗ ਬੰਦ ਹੋ ਗਿਆ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਗੰਭੀਰ ਵਿੱਤੀ ਸੰਕਟ ਵਿੱਚ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ: ਸਬੰਧਤ ਕਾਮਿਆਂ ਨੇ ਕਿਤੇ ਹੋਰ ਬਿਹਤਰ ਜਾਂ ਹੋਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਹੋਰ ਵੀ। ਅਜਿਹੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ, ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਦੁਕਵੇਂ ਨਤੀਜੇ ਵਾਲੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਲਈ ਵਿਵੇਕ ਦੀ ਇੱਕ ਨਿਸ਼ਾਨੀ ਬਚੀ ਹੈ। ਅਦਾਲਤ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਰਾਹਤ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਅਸੰਭਵ ਹੈ

ਕਿਉਂਕਿ ਉਦਯੋਗ ਬੰਦ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ। ਅਦਾਲਤ ਪੂਰੀ ਬੈਕ ਵੇਜ਼ ਦੇ ਅਵਾਰਡ ਦੀ ਰਾਹਤ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਇਹ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ 'ਤੇ ਅਸੰਭਵ ਬੋਝ ਪਾਵੇਗਾ। ਅਜਿਹੇ ਵਿੱਚ ਅਤੇਹੋਰ ਅਸਧਾਰਨ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਅਦਾਲਤ ਰਾਹਤ ਨੂੰ ਢਾਲ ਸਕਦੀ ਹੈਪਰ, ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਰਾਹਤ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਨਾਲ ਬਹਾਲੀ। ਇਹ ਰਾਹਤ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈਦੀ wav ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਖਾਸ ਰਕਾਵਟ, ਜਿੱਥੇ ਸਨਮਾਨਿਤ ਕੀਤਾਰਾਹਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ ਸੁਪਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦਿਖਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਹ ਸੱਚ ਹੈ, ਕਦੇ-ਕਦਾਈਂਕਿਸੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਮਸ਼ਕਲ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਪਰ ਸਾਨੂੰ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈਯਾਦ ਰੱਖੋ ਕਿ, ਅਕਸਰ ਨਹੀਂ, ਤਲਨਾਤਮਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦੁਰਜੇਕਰ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਨੂੰ ਵਧੇਰੇ ਮਸ਼ਕਲਾਂ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈਜੇਕਰ ਰਾਹਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀ ਬਜਾਏ ਰਾਹਤ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

(ਜ਼ੋਰ ਜੋੜਿਆ ਗਿਆ)

(30) ਇਹ ਸਵਾਲ ਕਿ ਕੀ ਉਹ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਾ fu ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ, ਸਰਵਲ ਨਿਆਇਕ ਉਦਾਹਰਣਾਂ ਵਿੱਚ ਵਿਚਾਰਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਮੈਸਰਜ਼ **ਹਿੰਦੁਸਤਾਨ ਟੀਨ ਵਰਕਸ ਪ੍ਰ. ਲਿਮਿਟਡ ਬਨਾਮ ਮੈਸਰਜ਼ ਹਿੰਦੁਸਤਾਨ ਟੀਨ ਵਰਕਸ ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਲਿਮਿਟਡ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ। ਲਿਮਿਟਡ ਅਤੇ ਹੋਰ, (17)**, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਾਂ ਨੇ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਆਮ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਰੱਖੇ:

“ਇਹ ਬਹਿਸ ਕਰਨ ਲਈ ਹੋਰ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਨਿਆਂ-ਸ਼ਾਸਤਰ ਦੇ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਘੋਸ਼ਣਾ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਮਾੜੀ ਹੈ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ। ਆਮ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦਾ ਝਲਕਾਰਾ ਕਿ ਨਿੱਜੀ ਸੇਵਾ ਦਾ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਜਾਂ ਹਰਜਾਨੇ ਨੂੰ ਘਟਾਉਣ ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਇਸ ਸ਼ਾਖਾ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਸੇਵਾ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਦੇ ਨਾਲ ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਰਾਹਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਅਵੈਧ ਪਾਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਇਸਦਾ ਅਰਥ ਇਹ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਮਾਲਕ ਨੇ ਸਬੰਧਤ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਉਲਟ ਜਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਕੇ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮਜ਼ਦੂਰ ਦਾ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਖੋਹ ਲਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਨਾਲ ਹੀ ਮਜ਼ਦੂਰ ਨੂੰ ਉਸਦੀ ਕਮਾਈ ਤੋਂ ਵਾਂਝਾ

ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਮਾਲਕ ਦੀ ਗਲਤੀ ਪਾਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਿਸ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਮਾਲਕ ਉਸ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਦੀ ਆਪਣੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਤੋਂ ਪਿੱਛੇ ਨਹੀਂ ਹਟ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਤੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮਾਲਕ ਦੀ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਜਾਂ ਅਵੈਧ ਕਾਰਵਾਈ ਦੁਆਰਾ ਵਾਂਝਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। . ਵਾਸਤਵਿਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬੋਲਦੇ ਹੋਏ, ਜਿੱਥੇ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਅਵੈਧ ਜਾਂ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮੁਕੱਦਮੇ ਦੇ ਦੌਰ ਵਿੱਚੋਂ ਲੰਘਣਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ, ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖਣ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ

ਲੰਬੀ ਮੁਕੱਦਮੇਬਾਜ਼ੀ ਦੌਰਾਨ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਅਜਿਹਾ ਸ਼ਾਨਦਾਰ ਕਾਰਕ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਉਸ ਦਿਨ ਤੱਕ ਨਹੀਂ ਬਚ ਸਕਦਾ ਜਦੋਂ ਰਾਹਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਹੋਰ ਤਾਂ ਹੋਰ ਸਾਡੇ ਸਿਸਟਮ ਵਿੱਚ ਜਿੱਥੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਕਹਾਵਤ ਦੀ ਦੇਰੀ ਬੇਹੋਸ਼ ਹੋ ਗਈ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਇਨੇ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਅਤੇ ਉਰਜਾ ਦੀ ਖਪਤ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਮੁਕੱਦਮੇਬਾਜ਼ੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਜਿਸ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਮਜ਼ਦੂਰ ਸਿਰਫ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖਦਾ ਹੈ, ਆਖਰਕਾਰ ਉਸਨੂੰ ਇਹ ਕਿਹਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਉਸਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ, ਉਸਨੂੰ ਪਿਛਲੀ ਉਜਰਤ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜੋ ਉਸ ਦੇ ਕਾਰਨ ਹੋਵੇਗੀ, ਕੰਮਕਾਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਉਸਦੀ ਕੋਈ ਗਲਤੀ ਨਾ ਹੋਣ ਕਰਕੇ ਇੱਕ ਕਿਸਮ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਲਾਇਕ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਇਸਲਈ, ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਸਦੀ ਸੇਵਾ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਖਤਮ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ, ਸਿਵਾਏ ਉਸ ਹੱਦ ਤੱਕ ਜਿਸ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕੀਤੇ ਗਏ ਆਲਸ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਲਾਭਦਾਇਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨੌਕਰੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਹ ਆਮ ਨਿਯਮ ਹੈ। ਕੋਈ ਹੋਰ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਮਾਲਕ ਦੀ ਗੈਰ-ਜ਼ਰੂਰੀ ਮੁਕੱਦਮੇਬਾਜ਼ੀ ਗਤੀਵਿਧੀ 'ਤੇ ਪ੍ਰੀਮੀਅਮ ਹੋਵੇਗਾ। ਜੇਕਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨੂੰ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ, ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦੀ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਵਿੱਚ ਸੋਧ ਦੀ ਮੰਗ ਦਾ ਵਿਰੋਧ ਕਰਨ ਲਈ, ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਗਲਤ ਕਿਰਤ ਅਭਿਆਸ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਅਜਿਹੇ ਹਾਲਾਤ ਵਿੱਚ, ਬਹਾਲੀ ਇੱਕ ਆਮ ਨਿਯਮ ਹੈ, ਇਸਦੀ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਨਾਲ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

ਜੇਕਰ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਨਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੋਵੇ ਤਾਂ ਕਾਮੇ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਰਹਿਣਗੇ ਅਤੇ ਆਪਣੀ ਉਜਰਤ ਹਾਸਲ ਕਰ ਲੈਣਗੇ। ਜਦੋਂ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਸੀ ਕਿ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਨਾ ਤਾਂ ਸਹੀ ਸੀ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਜਾਇਜ਼ ਸੀ, ਇਹ ਨਾ ਸਿਰਫ ਇਹ ਦਰਸਾਏਗਾ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹਮੇਸ਼ਾ ਸੇਵਾ ਕਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਸਨ, ਪਰ ਜੇ ਉਹ ਸੇਵਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਉਹ ਉਸ ਲਈ ਉਜਰਤ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਣਗੇ। ਜੇਕਰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਹਮੇਸ਼ਾ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਸਨ ਪਰ ਮਾਲਕ ਦੇ ਅਵੈਧ ਕੰਮ ਕਾਰਨ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਤੋਂ ਦੂਰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਤਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਵਾਪਸੀ ਉਜਰਤ ਨਾ ਦੇਣ ਦਾ ਕੋਈ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕਾਰਨ ਬਹੁਤ ਜਾਇਜ਼ ਸੀ।

(31) ਬਨਾਮ ਪ੍ਰੀਜ਼ਾਈਡਿੰਗ ਅਫਸਰ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਰੋਹਤਕ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ, (18) ਵਿੱਚ ਫੁੱਲ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਵਿਚਾਰੇ ਗਏ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਪਰੋਕਤ-ਦੱਸੇ ਗਏ ਫੈਸਲੇ। ਫੁੱਲ ਬੈਂਚ ਨੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਹਾਈ ਕੋਰਟਾਂ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਤੀਬਿੰਬਤ ਰਾਏ ਦੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਮਤਭੇਦ ਨੂੰ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਦੱਖਿਆ:-

“ਇਸ ਤੱਥ ਦਾ ਕੋਈ ਲਾਭ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਪਹਿਲਾਂ ਵੀ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਹਾਈ ਕੋਰਟਾਂ ਵਿਚ ਇਸ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੇ ਵਿਚਾਰ ਪ੍ਰਗਟ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ।

v, ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਜੁਮੇਵਾਰੀ • ਜੈਕ ਡਬਲਯੂ ਐਸਜੇਸ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਅਤੇ ਨਾਲ ਹੀ i.- ਮੁਕੱਦਮੇ ਜਾਂ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਆਪਣੇ ਨਿਰਣੇ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਖਿੰਦੂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਹੈ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਅੰਦਰ **ਦਲਜੀਤ ਐਂਡ ਕੰਪਨੀ ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਲਿਮਿਟਿਡ ਰੋਪੜ ਬਨਾਮ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ** ਨੇ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਦੀ ਲਿਫਟਰਾਟ ਦੇ ਨਾਲ ਬਹਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਆਮ ਰਾਹਤ ਇਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪੂਰੀ



ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਹੋਵੇਗੀ। ਬਰਖਾਸਤਗੀ, ਅਤੇ ਇਹ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਲਈ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਉਠਾਉਣਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਸਾਬਤ ਕਰਨਾ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਂ ਵਿਚਾਰ ਅਧੀਨ ਮਿਆਦ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਹਿੱਸੇ ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਕਮਾ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਉਪਰੋਕਤ ਵਿਚਾਰ ਦੀ ਲਗਾਤਾਰ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਹਰਬੰਸ ਸਿੰਘ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਸਹਾਇਕ ਕਿਰਤ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਵਿੱਚ ਇਸਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਇਲਾਹਾਬਾਦ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਪੋਸਟਲ ਸਟੀਲਜ਼ ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਕੋਆਪ੍ਰੇਟਿਵ ਸੋਸਾਇਟੀ ਲਿਮਿਟਡ ਬਨਾਮ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਲਖਨਊ ਵਿੱਚ ਵੀ ਅਜਿਹਾ ਹੀ ਨਜ਼ਰੀਆ ਲੈਣ ਲਈ ਝੁਕਿਆ ਹੋਇਆ ਸੀ ਅਤੇ ਧਾਰੀ ਗ੍ਰਾਮ ਪੰਚਾਇਤ ਬਨਾਮ ਸਫਲ ਕੁਮਦਾਰ ਮੰਡਲ ਵਿੱਚ ਗੁਜਰਾਤ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਵੀ ਇਹੀ ਸੀ।

ਮੈਸਰਜ਼ ਹਿੰਦੁਸਤਾਨ ਟੀਨ ਵਰਕਸ ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਲਿਮਿਟਡ ਬਨਾਮ ਮੈਸਰਜ਼ ਹਿੰਦੁਸਤਾਨ ਟੀਨ ਵਰਕਸ ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਲਿਮਿਟਡ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪ ਦੁਆਰਾ ਸਾਰੇ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਹੁਣ ਸ਼ਾਂਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਛੁੱਟੀ ਦੁਆਰਾ ਅਪੀਲ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਵਾਪਸ ਉਜਰਤ ਦੇਣ ਦੇ ਸਵਾਲ ਤੱਕ ਸੀਮਿਤ ਹੈ। ਇਹ ਇਸ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਨਿਸ਼ਚਿਤ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ:-

"ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਇਸ ਲਈ, ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਸਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ, ਜਿਵਾਏ ਇਸ ਹੱਦ ਤੱਕ ਕਿ ਉਸ ਨੇ ਲਾਗੂ ਕੀਤੀ ਆਲਸ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਲਾਭਦਾਇਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਇਹ ਆਮ ਨਿਯਮ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਕੋਈ ਹੋਰ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਮਾਲਕ ਦੀ ਗੈਰ-ਜ਼ਰੂਰੀ ਮੁਕੱਦਮੇਬਾਜ਼ੀ ਗਤੀਵਿਧੀ 'ਤੇ ਪ੍ਰੀਮੀਅਮ ਹੋਵੇਗਾ।

ਅਤੇ ਦੁਬਾਰਾ:

"ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਆਮ ਨਿਯਮ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਇਸ 'ਤੇ ਇਤਰਾਜ਼ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਪਾਰਟੀ ਨੂੰ ਛੱਡਣ ਦੀ ਲੋੜ ਵਾਲੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਨੂੰ ਸਥਾਪਿਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।"

(32) ਅਜੀਤ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਪ੍ਰੀਜ਼ਾਈਡਿੰਗ ਅਫਸਰ, (19) ਵਿੱਚ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਇੱਕ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸਾਡੇ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਮੈਂਬਰ (ਜੀ. ਐੱਸ. ਸਿੰਘਵੀ, ਜੇ.) ਸੀ, ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਸੇਵਾ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਅਤੇ ਪਿਛਲੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਨਾਲ ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਰਾਹਤ ਇੱਕ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 25-F ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਕੇ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਅਯੋਗ ਕਰਾਰ ਦੇਣ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਸਿੱਟਾ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਅਜਿਹੀ ਰਾਹਤ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਗੰਭੀਰ ਵਿੱਤੀ ਤੰਗੀ ਵਾਲੇ ਉਦਯੋਗ ਦੇ ਬੰਦ ਹੋਣ ਕਾਰਨ ਜਾਂ ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਅਸੰਭਵ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਕਿਤੇ ਹੋਰ ਬਿਹਤਰ ਜਾਂ ਹੋਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤਾ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਜਿੱਥੇ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ 'ਤੇ ਅਸੰਭਵ ਬੋਝ ਪਾਉਣ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋਵੇਗੀ।

(33) ਰਾਮ ਲਖਨ ਬਨਾਮ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ, (20) ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ ਬਨਾਮ ਹਰੀਸ਼ ਕੁਮਾਰ ਅਤੇ ਇਕ ਹੋਰ (21), ਅੰਗਰੇਜ਼ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ (22) ਅਤੇ ਸੁਰਜੀਤ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਪੀ.ਆਰ.ਟੀ.ਸੀ (23) ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਬੈਂਚਾਂ ਨੇ ਅਨੁਪਾਤ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਹਿੰਦੁਸਤਾਨ ਟੀਨ ਵਰਕਸ ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਲਿਮਿਟਡ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਲਿਮਿਟਡ ਬਨਾਮ ਮੈਸਰਜ਼ ਹਿੰਦੁਸਤਾਨ ਟੀਨ ਵਰਕਸ ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਲਿਮਿਟਡ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਿਮਿਟਡ (ਸੁਪਰਾ) ਅਤੇ ਹਰੀ ਪੈਲੇਸ, ਅੰਬਾਲਾ ਸਿਟੀ ਬਨਾਮ ਪ੍ਰੀਜ਼ਾਈਡਿੰਗ ਅਫਸਰ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਰੋਹਤਕ

(ਸੁਪਰ) ਵਿੱਚ ਫੁੱਲ ਬੈਂਚ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਹਾਲੀ ਅਤੇ ਵਾਪਸੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਰਾਹਤ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਸਿਵਾਏ ਜਦੋਂ ਮਾਲਕ ਅਸਧਾਰਨ ਸਥਿਤੀਆਂ ਦੀ ਮੌਜੂਦਗੀ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਅੱਗੇ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਮਾਲਕ ਬਹਾਲੀ ਅਤੇ ਵਾਪਸੀ ਉਜਰਤ ਲਈ ਕਾਮੇ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਦਾ ਮੁਕਾਬਲਾ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਬੋਮਿਸਾਲ ਹਾਲਾਤਾਂ ਦੀ ਮੌਜੂਦਗੀ ਨੂੰ ਸਾਬਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

(34) ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੇ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੰਬਰ 2 ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਨਾ ਤਾਂ ਕੋਈ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਸੀ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਕੋਈ ਸਬੂਤ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਇਹ ਦਰਸਾਉਣ ਲਈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਕੇਸ ਕਿਸੇ ਵੀ ਬੋਮਿਸਾਲ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਵਿੱਚ ਆਉਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਪਿਛਲੀ ਉਜਰਤ ਨਾਲ ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਰਾਹਤ ਮਾਲਕ 'ਤੇ ਅਸਹਿ ਬੋਝ ਪਾਵੇਗੀ। . ਇਸਲਈ, ਸਾਨੂੰ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅਵਾਰਡ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਦੇਣ ਲਈ ਕੋਈ ਵੀ ਤਰਕ, ਕਾਨੂੰਨੀ ਜਾਂ ਹੋਰ ਨਹੀਂ ਮਿਲਦਾ।

(35) ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਖਾਰਜ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਪਾਰਟੀਆਂ ਆਪੋ-ਆਪਣੇ ਖਰਚੇ ਚੁੱਕਣ ਲਈ ਛੱਡੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ।

ਆਰ.ਐਨ.ਆਰ

**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।

ਪ੍ਰਭਾਪ੍ਰੀਤ

ਸਿੰਘ

(19)	2002 (1)	RSJ	19
(20)	2002 (3)	RSJ	72
(21)	2003 (1)	RSJ	786
(22)	2003 (3)	RSJ	402
(23)	2003 (3)	RSJ	583