

ਸਿਵਲ ਫੁਟਕਲ
ਡੀ.ਫਾਲਸ਼ਾ ਅਤੇ ਟੇਕ ਚੰਦ ਜੇ.ਜੇ. ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ
ਬ੍ਰਿਟਿਸ਼ ਇੰਡੀਆ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਲਿਮਿਟੇਡ, -ਪਟੀਸ਼ਨਰ
ਬਨਾਮ
ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ, ਪੰਜਾਬ, ਅਤੇ ਹੋਰ, -ਜਵਾਬਦੇਹ
1960 ਦੀ ਸਿਵਲ ਰਿਟ ਨੰ. 426

12 ਅਕਤੂਬਰ, 1961

ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ (1947 ਦਾ XIV)—ਸੈਕਸ਼ਨ 33(2)- ਅਧੀਨ ਅਰਜ਼ੀ, ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੀ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਲਈ—ਕੌਰੋ ਬਣਨਾ ਹੈ।

ਮੰਨਿਆ ਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 33(2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਾਰਵਾਈ ਦੀ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਲਈ ਬਿਨੈ-ਪੱਤਰ ਇੱਕ ਐਕਸ ਪੋਸਟ ਫੈਕਟੋ ਲੋੜ ਹੈ ਅਤੇ ਜਿਸ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇਣੀ ਪੈਂਦੀ ਹੈ, ਉਹ ਪ੍ਰਸਤਾਵਿਤ ਕਾਰਵਾਈ ਦੀ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਪਰ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ ਦੀ ਕਾਫੀ ਪਾਲਣਾ ਹੋਵੇਗੀ ਜੇਕਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇੱਕ ਮੁਨਾਸਬ ਥੋੜੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੀ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

25 ਨਵੰਬਰ, 1960 ਨੂੰ ਮਾਣਯੋਗ ਸ਼੍ਰੀਮਾਨ ਜਸਟਿਸ ਏ.ਐਨ. ਗਰੋਵਰ ਦੁਆਰਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਸਵਾਲਾਂ ਦੇ ਕਾਰਨ ਫੈਸਲੇ ਲਈ, ਇੱਕ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਕੋਲ ਕੇਸ ਰੈਫਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ। ਆਖ਼ਰਕਾਰ 12 ਅਕਤੂਬਰ, 1961 ਨੂੰ ਮਾਨਯੋਗ ਮਿਸਟਰ ਜਸਟਿਸ ਫਾਲਸ਼ਾ ਅਤੇ ਮਾਨਯੋਗ ਜਸਟਿਸ ਟੇਕ ਚੰਦ ਦੀ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਕੇਸ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ।

ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 226 ਅਤੇ 227 ਦੇ ਅਧੀਨ ਪਟੀਸ਼ਨ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ 9 ਜਨਵਰੀ, 1960 ਦੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 1 ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਪ੍ਰਮਾਣਿਕਤਾ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਦੀ ਇੱਕ ਰਿਟ ਜਾਂ ਕੋਈ ਹੋਰ ਰਿਟ ਜਾਂ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਜਾਣ।

ਭਗੀਰਥ ਦਾਸ, ਵਕੀਲ, ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਲਈ।

ਆਨੰਦ ਸਵਰੂਪ ਅਤੇ ਆਰ.ਐਸ. ਮਿੱਤਲ, ਵਕੀਲ, ਜਵਾਬਦੇਹਾਂ ਲਈ

ਆਰਡਰ

FALSHAW J. - ਇਹ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 226 ਦੇ ਤਹਿਤ ਇੱਕ ਪਟੀਸ਼ਨ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 33 ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਤੋਂ ਪੈਦਾ ਹੋਈਆਂ ਕੁਝ ਮੁਸ਼ਕਲਾਂ ਕਾਰਨ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੂੰ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਹ ਸੈਕਸ਼ਨ ਸਮੁੱਚੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੁਲਹ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਜਾਂ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟਾਂ ਅਤੇ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲਾਂ ਅੱਗੇ ਚੱਲ ਰਹੇ ਕੇਸਾਂ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਦੌਰਾਨ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖਣ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ ਅਤੇ ਉਪ-ਧਾਰਾ (1) ਲੰਬਿਤ ਵਿਵਾਦ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸਥਿਤੀ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਦੀ ਹੈ। ਸਬ-ਸੈਕਸ਼ਨ (2) ਪੜ੍ਹਦਾ ਹੈ: -

“ਕਿਸੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਦੇ ਦੌਰਾਨ, ਮਾਲਕ, ਅਜਿਹੇ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਸਬੰਧਤ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉੱਤੇ ਲਾਗੂ ਸਥਾਈ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ-

(ਏ) ਵਿਵਾਦ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਾਮਲੇ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਅਜਿਹੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋਣ ਤੋਂ ਤੁਰੰਤ ਪਹਿਲਾਂ ਉਸ ਕਰਮਚਾਰੀ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਵਾਲੀਆਂ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਬਦਲਣਾ; ਜਾਂ

(ਬੀ) ਵਿਵਾਦ, ਡਿਸਚਾਰਜ ਜਾਂ ਸਜ਼ਾ ਨਾਲ ਨਾ ਜੁੜੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਲਈ, ਭਾਵੇਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂ ਹੋਰ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ।

ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਡਿਸਚਾਰਜ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਉਜਰਤ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਨਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੋਵੇ ਅਤੇ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਉਸ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ

ਇੱਕ ਦਰਖਾਸਤ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੋਵੇ ਜਿਸ ਦੇ ਅੱਗੇ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਾਰਵਾਈ ਦੀ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਲਈ ਕਾਰਵਾਈ ਲੰਬਿਤ ਹੈ।"

ਮਾਮਲੇ ਦੇ ਤੱਥ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹਨ। ਜੂਨ, 1958 ਵਿੱਚ ਬ੍ਰਿਟਿਸ਼ ਇੰਡੀਆ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਲਿਮਟਿਡ ਦੀ ਇੱਕ ਸ਼ਾਖਾ, ਨਿਊ ਐਗਰਟਨ ਫੂਲਨ ਮਿਲਜ਼, ਧਾਰੀਵਾਲ ਦੇ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਝਗੜਾ ਜਲੰਦਰ ਦੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਲੰਬਿਤ ਸੀ ਜਿਸ ਦੇ ਇੱਕਲੇ ਮੈਂਬਰ ਸ਼੍ਰੀ ਅਵਤਾਰ ਨਰਾਇਣ ਗੁਜਰਾਲ ਸਨ। 18 ਜੂਨ, 1958 ਨੂੰ ਇੰਜੀਨੀਅਰਿੰਗ ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਦਫ਼ਤਰ ਵਿੱਚ ਮੌਜੂਦਾ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ ਜੀਵਾ ਮੱਲ ਅਤੇ ਵਰਿਆਮ ਸਿੰਘ ਨਾਮ ਦੇ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰ ਵਿਚਕਾਰ ਲੜਾਈ ਹੋਈ। 20 ਅਗਸਤ, 1958 ਨੂੰ ਜਾਂਚ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਇਨ੍ਹਾਂ ਦੋਵਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਚਾਰਜਸ਼ੀਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਅਤੇ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਦਾ ਹੁਕਮ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ। ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਲੰਬਿਤ ਪਏ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਸਨ, ਕੰਪਨੀ ਵੱਲੋਂ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33(2) ਅਧੀਨ 23 ਅਗਸਤ, 1958 ਨੂੰ ਵਰਿਆਮ ਸਿੰਘ ਅਤੇ ਜੀਵਾ ਮੱਲ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਸ ਅਰਜ਼ੀ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ 1 ਦਸੰਬਰ, 1958 ਦੇ ਆਪਣੇ ਹੁਕਮ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਆਪਣੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਸਬੂਤਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਵਰਿਆਮ ਸਿੰਘ ਅਤੇ ਜੀਵਾ ਮੱਲ ਦੋਵਾਂ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਲਈ ਪਹਿਲੀ ਨਜ਼ਰੇ ਕੇਸ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਪਰ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਕੇਵਲ ਵਰਿਆਮ ਸਿੰਘ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਹੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ।

ਜੀਵਾ ਮੱਲ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਤਕਨੀਕੀ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਅਰਥਾਤ, ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਸਬੰਧੀ ਪ੍ਰੋਵੀਜ਼ੀਓ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਅਜਿਹਾ ਪ੍ਰਤੀਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜੀਵਾ ਮੱਲ ਕੰਪਨੀ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਇੱਕ ਰਿਹਾਇਸ਼ੀ ਕੁਆਰਟਰ ਵਿੱਚ ਕਬਜ਼ਾ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ ਅਤੇ ਜੀਵਾ ਮੱਲ ਨੂੰ 20 ਅਗਸਤ, 1958 ਨੂੰ ਭੇਜੇ ਗਏ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਨੋਟਿਸ ਵਿੱਚ ਉਸਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉਸਨੂੰ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਉਸਦੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਲੈ ਕੇ ਹੁਣ ਤੱਕ ਦੀ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਪਰ ਇਸਦੇ ਨਾਲ ਹੀ ਇਹ ਬਕਾਇਆ ਕੈਸ਼ ਦਫ਼ਤਰ ਤੋਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕੰਮਕਾਜੀ ਦਿਨ 'ਤੇ ਇਕੱਠਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਉਸਨੇ ਕੰਪਨੀ ਦਾ ਕੁਆਰਟਰ ਖਾਲੀ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ ਜੋ ਉਸਨੂੰ ਇੱਕ ਹਫ਼ਤੇ ਦੇ ਅੰਦਰ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਨੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਵਾਰੰਟੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੇ ਗਏ ਭੁਗਤਾਨ 'ਤੇ ਇੱਕ ਸ਼ਰਤ ਆਯਾਤ ਕੀਤੀ। ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦਾ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਹੀ ਜਾਪਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਨੂੰ ਕੰਪਨੀ ਦੁਆਰਾ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਲਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਜਿਸਦਾ ਅਗਲਾ ਕਦਮ ਜੀਵਾ ਮੱਲ ਨੂੰ ਮਿਤੀ 5 ਜਨਵਰੀ, 1959 ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਨਵੇਂ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਸੰਚਾਰਿਤ ਕਰਨਾ ਸੀ। ਇਹ ਸੰਚਾਰ ਪੜ੍ਹਦਾ ਹੈ:-

1 ਦਸੰਬਰ, 1958 ਨੂੰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਅਵਾਰਡ ਦੁਆਰਾ ਕਾਰਵਾਈ ਦੀ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਇੱਕ ਤਕਨੀਕੀ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਅਵਾਰਡ ਦੀ ਇੱਕ ਕਾਪੀ ਤੁਹਾਡੇ ਹਵਾਲੇ ਲਈ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ।

ਤੁਹਾਨੂੰ ਹੁਣ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ:-

20 ਅਗਸਤ, 1958 ਦੀ ਸਾਡੀ ਚਿੱਠੀ ਨੂੰ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਪੜ੍ਹਿਆ ਜਾਵੇ:-

ਪੈਰਾ 5. "ਤੁਹਾਨੂੰ 20 ਅਗਸਤ, 1958 ਤੱਕ ਦੀ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਵੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਆਈ. ਡੀ. ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਨਾਲ ਹੀ 1 ਦਸੰਬਰ, 1958 ਤੱਕ ਦੀ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਵੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

ਪੈਰਾ 6. 'ਤੁਹਾਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨ ਯੋਗ ਬਕਾਏ ਵੱਖਰੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮਨੀ ਆਰਡਰ ਦੁਆਰਾ ਭੇਜੇ ਜਾ ਰਹੇ ਹਨ।'

ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਅੱਗੇ ਧਾਰਾ 33 ਦੇ ਤਹਿਤ ਨਵੀਂ ਅਰਜ਼ੀ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਹੈ।

ਨਵੀਂ ਅਰਜ਼ੀ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਟਿਰਬਿਊਨਲ ਅੱਗੇ 12 ਜਨਵਰੀ 1959 ਨੂੰ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਪਰੋਕਤ ਸਬੰਧਤ ਹਾਲਾਤ ਦੱਸੇ ਗਏ ਸਨ ਅਤੇ ਜੀਵਾ ਮੱਲ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਲਈ ਨਵੇਂ ਸਿਰੇ ਤੋਂ ਅਰਜ਼ੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ।

9 ਜਨਵਰੀ 1960 ਨੂੰ ਜਦੋਂ ਇਸ ਅਰਜ਼ੀ 'ਤੇ ਫੈਸਲਾ ਆਇਆ, ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਪਿਛਲੇ ਪ੍ਰੀਜ਼ਾਈਡਿੰਗ ਅਫਸਰ ਦੀ ਥਾਂ ਸ੍ਰੀ ਕੇਸ਼ੋ ਰਾਮ ਪਾਸੀ ਨੇ ਲੈ ਲਈ ਸੀ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਅਰਜ਼ੀ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ ਕਿ ਕੰਪਨੀ ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਪਿਛਲਾ ਹੁਕਮ ਅੰਤਿਮ ਬਣ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਚੁਣੌਤੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਕੰਪਨੀ ਨੇ ਜੀਵਾ ਮੱਲ ਨੂੰ 1 ਦਸੰਬਰ, 1958 ਤੱਕ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਕੇ, ਟਿਰਬਿਊਨਲ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਦੀ ਮਿਤੀ ਨੇ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਹੋਣ ਵਜੋਂ ਮਾਨਤਾ ਦਿੱਤੀ ਸੀ, ਜਿਸ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਉਸ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਲਈ ਨਵੀਂ ਕਾਰਵਾਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋ ਗਈ ਸੀ।

ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮੈਂ ਸ਼ੁਰੂ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਕੇਸ ਨੂੰ ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੁਆਰਾ ਇੱਕ ਵੱਡੇ ਬੈਂਚ ਕੋਲ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਉਪ-ਧਾਰਾ (2) ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਦੀ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਹਾਈ ਕੋਰਟਾਂ ਦੁਆਰਾ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਵਿਆਖਿਆ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਪ੍ਰੋਵੀਸੋ ਨੂੰ ਬੁਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਕਿ "ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਕੋਈ ਅਰਜ਼ੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ" ਸ਼ਬਦ "ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਾਰਵਾਈ ਦੀ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਲਈ" ਸ਼ਬਦਾਂ ਨਾਲ ਅਸੰਗਤ ਜਾਪਦੇ ਹਨ। ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਕੇਂਦਰ ਇਸ ਸਵਾਲ ਦੇ ਘੇਰੇ ਵਿੱਚ ਹਨ ਕਿ ਕੀ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਜਾਂ ਟਿਰਬਿਊਨਲ ਦੀ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਹੁਕਮ ਪਾਸ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਜਿਸਦਾ ਅਰਥ ਇਹ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ "ਕਾਰਵਾਈ ਕੀਤੀ ਗਈ" ਸ਼ਬਦਾਂ ਦਾ ਅਰਥ "ਲਈ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਕਾਰਵਾਈ" ਦਾ ਅਰਥ ਕੱਢਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਕੀ ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ ਦੀ ਕਾਫੀ ਪਾਲਣਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅਰਜ਼ੀ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਜਾਂ ਟਿਰਬਿਊਨਲ ਦੀ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਲਈ ਥੋੜ੍ਹੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਸਾਬਕਾ ਵਿਚਾਰ ਬੰਬਈ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਇੱਕ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰੀਮੀਅਰ ਆਟੋਮੋਬਾਈਲਜ਼ ਲਿਮਿਟਡ ਬਨਾਮ ਰਾਮਚੰਦਰ ਭੀਮਈਆ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ (1) ਵਿੱਚ ਲਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਅਤੇ ਦੁਬਾਰਾ ਇੰਡੀਅਨ ਐਕਸਟ੍ਰੈਕਸ਼ਨ ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਲਿਮਿਟਡ ਬਨਾਮ ਏ. ਵੀ. ਵਿਆਸ, ਕੋਨਸੀਲੇਸ਼ਨ ਅਧਿਕਾਰੀ ਅਤੇ ਹੋਰ (2) ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਲਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਐਸੋਸੀਏਟਿਡ ਸੀਮਿਟ ਕੰਪਨੀਆਂ ਲਿਮਿਟਡ ਬਨਾਮ ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਟਿਰਬਿਊਨਲ, ਰਾਜਸਥਾਨ, ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ (3) ਵਿੱਚ ਰਾਜਸਥਾਨ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਇੱਕ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਉਲਟ ਵਿਚਾਰ ਲਿਆ ਗਿਆ ਹੈ।

ਇਹ ਬਹੁਤ ਵਿਵਾਦ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਲਾਰਡ ਕ੍ਰਿਸ਼ਨਾ ਟੈਕਸਟਾਈਲ ਮਿੱਲ ਬਨਾਮ ਇਸ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ (4) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਉਠਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਪਰ ਹਾਲਾਂਕਿ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਵਿਰੋਧੀ ਵਿਚਾਰਾਂ ਦੇ ਪੱਖ ਵਿੱਚ ਦਲੀਲਾਂ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ, ਵਿਦਵਾਨ ਜੱਜਾਂ ਨੇ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਇਸ ਨੁਕਤੇ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਗੁਰੇਜ਼ ਕੀਤਾ ਕਿ ਜ਼ਾਹਰ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਅੱਗੇ ਦਲੀਲਾਂ ਵਿੱਚ ਪਹਿਲੀ ਵਾਰ ਉਠਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਟਿਰਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਕਾਰਵਾਈ ਅਤੇ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਦਲੀਲਾਂ ਦੋਵਾਂ ਨੇ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕਾਰਵਾਈ ਕੀਤੀ ਸੀ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਧਾਰਾ 33 (2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਰਜ਼ੀ ਪਾਸ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ /ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਤਿਆਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਇਹ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਾਡਾ ਬਿੰਦੂ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਰਹੇਜ਼ ਕਰਨਾ ਵੀ ਜਾਇਜ਼ ਹੋਵੇਗਾ, ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਟਿਰਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਮਾਲਕ ਦੀ ਪਹਿਲੀ ਜਾਂ ਦੂਜੀ ਅਰਜ਼ੀ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਅਤੇ ਸਾਡੇ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਕੋਈ ਲਿਖਤੀ ਬਿਆਨ ਦਾਇਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਅਜਿਹੀ ਕੋਈ ਦਲੀਲ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਲਈ ਗਈ ਸੀ। ਇਹ ਪਟੀਸ਼ਨ ਅਪ੍ਰੈਲ, 1960 ਦੇ ਸ਼ੁਰੂ ਵਿੱਚ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ 25 ਨਵੰਬਰ, 1960 ਨੂੰ ਸੁਣਵਾਈ ਹੋਈ ਸੀ ਅਤੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸ ਦੌਰਾਨ ਬੰਬਈ ਕੇਸ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟਿੰਗ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਜਵਾਬਦੇਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਇਹ ਨੁਕਤਾ ਉਠਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ।

ਹਾਲਾਂਕਿ, ਹੁਣ ਜਦੋਂ ਇਹ ਨੁਕਤਾ ਉਠਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਬਾਰੇ ਵਿਵਾਦ ਕਾਰਨ ਕੇਸ ਨੂੰ ਵੱਡੀ ਬੈਂਚ ਕੋਲ ਭੇਜ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਮੈਨੂੰ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮੈਨੂੰ ਇਸ ਮਾਮਲੇ 'ਤੇ ਕੁਝ ਰਾਏ ਪ੍ਰਗਟ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਅਸੰਗਤ ਸ਼ਬਦਾਂ ਦਾ ਮੇਲ ਕਰਨਾ ਬਿਨਾਂ ਸ਼ੱਕ ਅਸੰਭਵ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਪ੍ਰੋਵੀਸੋ ਵਿੱਚ ਖੜੇ ਹਨ, ਪਰ ਇਹ ਮੈਨੂੰ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਕਿ ਰਾਜਸਥਾਨ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਜੱਜਾਂ ਦੁਆਰਾ ਲਿਆ ਗਿਆ ਨਜ਼ਰੀਆ ਵਰਤੀ ਗਈ ਭਾਸ਼ਾ ਪ੍ਰਤੀ ਘੱਟ ਹਿੱਸਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਵਿਧਾਨ ਸਭਾ ਦੇ ਇਰਾਦੇ ਦਾ ਇੱਕ ਤਰਜੀਹੀ ਪ੍ਰਗਟਾਵਾ ਹੈ। ਸੰਜੋਗ ਨਾਲ ਮੈਂ ਦੇਖ ਸਕਦਾ ਹਾਂ ਕਿ ਮੈਂ ਹੈਰਾਨ ਹਾਂ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਇਹ

ਟਕਰਾਅ 1959 ਅਤੇ 1960 ਵਿੱਚ ਪੈਦਾ ਹੋ ਗਿਆ ਸੀ, ਪਰ ਅਜੇ ਤੱਕ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਪ੍ਰੋਵਿਸਿਓ ਦੀ ਇੱਕ ਢੁਕਵੀਂ ਸੋਧ ਦੁਆਰਾ ਸ਼ਾਂਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਇਸਦਾ ਅਰਥ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੋ ਸਕੇ। ਜੇਕਰ ਬੰਬਈ ਅਤੇ ਗੁਜਰਾਤ ਅਦਾਲਤਾਂ ਦਾ ਦਿਰਸ਼ਟੀਕੋਣ ਸਹੀ ਹੈ ਤਾਂ ਇਹ ਮੈਨੂੰ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਅਭਿਆਸ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਬੇਤੁਕੀ ਸਥਿਤੀ ਵੱਲ ਲੈ ਜਾਵੇਗਾ। ਭਾਵ, ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਲੰਬਿਤ ਝਗੜੇ ਨਾਲ ਅਣ-ਸੰਬੰਧਿਤ

(1) ਏ.ਆਈ.ਆਰ. 1960 Bom. 390

(2) ਏ.ਆਈ.ਆਰ. 1961 Gujrat. 22

(3) (1959) 2 L.L.J. 810

(4) (1961) 1 L.L.J. 211

ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਪਤਾ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਲਈ ਅੱਗੇ ਵਧਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਵਾਰੰਟੀ ਵਾਲੇ ਵਿਵਹਾਰ ਲਈ ਦੋਸ਼ੀ ਪਾਇਆ, ਫਿਰ ਉਸਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਜਾਂ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਲਈ ਇੱਕ ਅਰਜ਼ੀ ਦਾਇਰ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਫਿਰ ਵਾਪਸ ਆ ਕੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਅਸਲ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਪਾਸ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਮੈਂ ਰਾਜਸਥਾਨ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਵਿਚਾਰ ਨਾਲ ਸਹਿਮਤ ਹਾਂ ਕਿ ਕਿ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਾਰਵਾਈ ਦੀ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਲਈ ਬਿਨੈ-ਪੱਤਰ ਦਾਇਰ ਕਰਨਾ ਇੱਕ ਐਕਸ ਪੋਸਟ ਫੈਕਟੋ ਲੋੜ ਹੈ ਅਤੇ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੇ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਜਿਸ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇਣੀ ਹੈ, ਉਹ ਪ੍ਰਸਤਾਵਿਤ ਕਾਰਵਾਈ ਦੀ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਪਰ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ।

ਹਾਲਾਂਕਿ, ਮੈਂ ਇਹ ਨਹੀਂ ਮੰਨਦਾ ਕਿ ਇਹ ਖੋਜ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ 'ਤੇ ਮਾਲਕ ਦੀ ਮਦਦ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਕੁਝ ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ-ਅੰਦਰ ਦਾਇਰ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਲਈ ਅਸਲ ਅਰਜ਼ੀ ਨੂੰ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਤੱਥ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸਹੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਪ੍ਰੋਵੀਸੋ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਲੋੜ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। 1 ਦਸੰਬਰ, 1958 ਨੂੰ ਪਹਿਲੀ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇ ਖਾਰਜ ਹੋਣ ਤੋਂ ਤਕਰੀਬਨ ਛੇ ਹਫ਼ਤਿਆਂ ਬਾਅਦ, 12 ਜਨਵਰੀ, 1959 ਤੱਕ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਅਸਲ ਆਦੇਸ਼ ਦੀ ਤਾਜ਼ਾ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਲਈ ਦੂਜੀ ਅਰਜ਼ੀ ਦਾਇਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ।

ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਨੂੰ ਰੋਕੇ ਜਾਣ ਦਾ ਨਤੀਜਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਅਜੇ ਵੀ ਮਿੱਲਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰਿਹਾ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਇਸ ਤੱਥ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਮਾਨਤਾ ਦੇਣ ਅਤੇ ਅਸਲ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਨਵਾਂ ਹੁਕਮ ਪਾਸ ਕਰਨ ਅਤੇ 5 ਜਨਵਰੀ 1959 ਤੱਕ ਮਜ਼ਦੂਰ ਨੂੰ ਉਸਦੀ ਉਜਰਤ ਦੇਣ ਦੀ ਬਜਾਏ, ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਨੇ ਸਿਰਫ਼ ਇਸ ਪ੍ਰਭਾਵ ਲਈ ਮੂਲ ਹੁਕਮ ਵਿੱਚ ਸੋਧ ਕੀਤੀ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ 1 ਦਸੰਬਰ, 1958 ਤੱਕ ਦੀ ਤਨਖਾਹ, ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਨਾਲ ਪ੍ਰੋਵੀਸੋ ਦੁਆਰਾ ਲੋੜ ਅਨੁਸਾਰ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਇਹ ਮੈਨੂੰ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪ੍ਰੋਵੀਸੋ ਦੀ ਸਭ ਤੋਂ ਉਦਾਰ ਵਿਆਖਿਆ ਵਿੱਚ ਵੀ 12 ਜਨਵਰੀ, 1959 ਨੂੰ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਅਰਜ਼ੀ ਨੂੰ ਇਸ ਦੀਆਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਸੰਭਵ ਤੌਰ 'ਤੇ ਆਯੋਜਿਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਅਤੇ ਇਨ੍ਹਾਂ ਹਾਲਤਾਂ ਵਿੱਚ ਮੇਰੀ ਰਾਏ ਹੈ ਕਿ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਅਰਜ਼ੀ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰਨ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨਾਲ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 226 ਦੇ ਤਹਿਤ ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਦਾ ਕੋਈ ਆਧਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਮੈਂ ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿਆਂਗਾ, ਪਰ ਧਿਰਾਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਆਪਣੇ ਖਰਚੇ ਚੁੱਕਣ ਲਈ ਛੱਡ ਦੇਵਾਂਗਾ।

ਟੇਕ ਚੰਦ, ਜੇ.- ਮੈਂ ਸਹਿਮਤ ਹਾਂ।

ਬੀ.ਆਰ.ਟੀ.

ਡਿਸਕਲੇਮਰ:- ਸਥਾਨਕ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਅਨੁਵਾਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਨਿਆਂ ਨਿਰਣਾਂ 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।

ਅਨੁਵਾਦ ਕਰਤਾ: ਰਾਕੇਸ਼ ਕੁਮਾਰ,