

Bimla Devi v. Presiding Officer, Labour Court, Bhatinda 405
& others (G.S. Singhvi, J.)

(58) ਮੌਜੂਦਾ ਮਾਮਲੇ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਵੱਲ ਮੁੜਦੇ ਹਾਂ, ਮਿਊਂਸਪਲ ਕਮੇਟੀ ਇੰਦਰੀ ਦੇ ਕੁੱਲ 18 ਮੈਂਬਰ ਹਨ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਇਸ ਵਿੱਚ ਧਾਰਾ 9 (3) (1) ਅਧੀਨ 13 ਚੁਣੇ ਗਏ, 3 ਨਾਮਜ਼ਦ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ ਅਤੇ ਧਾਰਾ 9 (ii) ਅਤੇ (iii) ਅਧੀਨ ਦੋ ਹੋਰ ਨਾਮਜ਼ਦ ਵਿਅਕਤੀ ਹਨ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਅਸੀਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਮੰਨ ਚੁੱਕੇ ਹਾਂ ਕਿ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 9 (ii) ਅਤੇ (iii) ਦੇ ਤਹਿਤ ਨਾਮਜ਼ਦ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਅਵਿਸ਼ਵਾਸ ਪ੍ਰਸਤਾਵ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਹਿੱਸਾ ਲੈਣ ਅਤੇ ਵੋਟ ਪਾਉਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਕਮੇਟੀ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਵਿੱਚ ਹੋਰ ਮੈਂਬਰ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣਗੇ ਪਰ ਇਸ ਨੂੰ ਬਾਹਰ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਸੈਕਸ਼ਨ (3)(i) ਦੇ ਅਧੀਨ ਨਾਮਜ਼ਦ ਕੀਤੇ ਗਏ ਮੈਂਬਰ, ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੀ ਕੁੱਲ ਗਿਣਤੀ, ਜੋ ਕਿ ਪ੍ਰਸਤਾਵ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੋਵੇਗੀ, 18-3=15 ਹੋਵੇਗੀ। 15 ਦਾ 2/3 10 ਹੈ। ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ, ਕਥਿਤ ਅਵਿਸ਼ਵਾਸ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਨੂੰ 9 ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਅਤੇ 4 ਨੇ ਮਤੇ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਵੋਟਿੰਗ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਇਸ ਲਈ, ਇਹ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਲੋੜੀਂਦੇ ਬਹੁਮਤ ਦੁਆਰਾ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਬੇਭਰੋਸਗੀ ਦਾ ਮਤਾ 9 ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਲਿਆਂਦਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਇਸ ਲਈ, ਇਸ ਨੂੰ ਕਮੇਟੀ ਦੇ ਘੱਟ ਤੋਂ ਘੱਟ 2/3 ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੇ ਲੋੜੀਂਦੇ ਬਹੁਮਤ ਦੁਆਰਾ ਸਮਰਥਨ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਮਤਾ ਫੇਲ੍ਹ ਹੋ ਗਿਆ ਸੀ।

(59) ਸਿੱਟੇ ਵਜੋਂ, ਅਸੀਂ ਇਸ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦਿੰਦੇ ਹਾਂ ਅਤੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 21(3) ਅਧੀਨ ਉਸ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਹੋਈ ਆਪਣੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਮੀਟਿੰਗ ਵਿੱਚ ਇੰਦਰੀ ਦੀ ਨਗਰਪਾਲਿਕਾ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਮਤੇ ਨੰ. 62 ਮਿਤੀ 13 ਜੁਲਾਈ, 1995 ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਦੇ ਹਾਂ। ਇਸ ਦਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਨਤੀਜਾ ਇਹ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਸਾਰੀਆਂ ਪਰਿਣਾਮੀ ਰਾਹਤਾਂ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ।

(60) ਹਾਲਾਂਕਿ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਆਜ਼ਾਦੀ 'ਤੇ ਹੋਣਗੇ। ਕੇਸ ਦੇ ਅਜੀਬ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ, ਖਰਚਿਆਂ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਹੁਕਮ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ।

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

ਜੀਐਸ ਸਿੰਘਵੀ ਅਤੇ ਬੀ. ਰਾਏ ਜੇ.ਜੇ

ਬਿਮਲਾ ਦੇਵੀ, - ਪਟੀਸ਼ਨਰ

ਬਨਾਮ

ਪ੍ਰਧਾਨ ਅਧਿਕਾਰੀ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਬਠਿੰਡਾ

ਅਤੇ ਹੋਰ, - ਉੱਤਰਦਾਤਾ

CWP 9606 OF 1997

2 ਦਸੰਬਰ, 1997

ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947, - Ss.2(oo)(bb) ਅਤੇ 25-F - ਹਸਪਤਾਲ ਅਤੇ

ਡਿਸਪੈਂਸਰੀਆਂ - ਕੀ ਐਕਟ ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਕੋਈ ਉਦਯੋਗ - ਅਣਉਚਿਤ ਕਿਰਤ ਅਭਿਆਸ - ਜਾਣਬੁੱਝ ਕੇ ਤੋੜਨਾ

ਐਕਟ-~ S.25-F ਦੀ ਲਾਗੂਤਾ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਤੋਂ ਬਚਣ ਦੇ ਨਜ਼ਰੀਏ ਨਾਲ ਸੇਵਾ।

ਨੇ ਮੰਨਿਆ ਕਿ ਹਸਪਤਾਲ ਅਤੇ ਡਿਸਪੈਂਸਰੀਆਂ 'ਉਦਯੋਗ' ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਅੰਦਰ ਆਉਂਦੇ ਹਨ। ਕਿਰਤ ਅਦਾਲਤਾਂ ਅਤੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਅਤੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਪਾਬੰਦ ਹਨ।

(ਪਰਾ ੩)

ਅੱਗੋਂ ਇਹ ਵੀ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਇੱਕ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਆਪਣੇ ਆਪ ਬੰਦ ਹੋ ਗਈਆਂ ਸਨ, ਇਸ ਸਧਾਰਨ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੇ ਇਹ ਦਰਸਾਉਣ ਲਈ ਕੋਈ ਸਬੂਤ ਪੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੇ ਇੱਕ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਲਗਾਇਆ ਸੀ। ਨਿਰਧਾਰਤ ਨੌਕਰੀ ਅਤੇ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਉਸ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਪੂਰਾ ਹੋਣ 'ਤੇ ਖਤਮ ਹੋ ਗਈਆਂ। ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੀ ਦਲੀਲ ਵਿੱਚ ਇਹ ਤੱਥ ਹੈ ਕਿ ਜਵਾਬਦਾਤਾਵਾਂ ਨੇ ਜਾਣਬੁੱਝ ਕੇ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਤੋਂ ਬਚਣ ਲਈ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਬਰੇਕ ਦਿੱਤੀ ਸੀ। (ਪਰਾ ੪)

ਅੱਗੋਂ ਇਹ ਵੀ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਕਿ ਸੈਕਸ਼ਨ 2(oo) ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਹਿੱਸਿਆਂ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਅਤੇ ਲਾਗੂ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ, ਸਮਰੱਥ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ/ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਧਾਰਾ 25-T ਅਤੇ U ਦੇ ਨਾਲ ਪੜ੍ਹੀ ਗਈ ਧਾਰਾ 2(ra) ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਅਤੇ ਪੰਜਵੇਂ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਪੈਰਿਆਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣਾ ਹੋਵੇਗਾ। ਅਨੁਸੂਚੀ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਇਹ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਾਂ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਿਹਾੜੀ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਾਂ ਅਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਲੱਭੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਰੁਕ-ਰੁਕ ਕੇ ਬਰੇਕਾਂ ਅਤੇ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਨਾ ਕਰਨ ਦੇ ਬਹਾਨੇ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ -ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦਾ ਨਵੀਨੀਕਰਨ ਜਾਂ ਇਸ ਵਿਚ ਦਰਜ ਸ਼ਰਤ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਅਨੁਚਿਤ ਕਿਰਤ ਅਭਿਆਸ ਦਾ ਕੰਮ ਹੈ, ਮਾਲਕ ਦੀ ਅਜਿਹੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨਾ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਅਦਾਲਤ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਵਿਚ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਇਜ਼ ਹੋਵੇਗੀ। ਮਾਲਕ ਦਾ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਛਾਟੀ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਪਰ ਧਾਰਾ (bb) ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

(ਪਰਾ ੪)

ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਵੱਲੋਂ ਰਾਕੇਸ਼ ਗਰਗ ਐਡਵੋਕੇਟ ਸੀ .

ਜਵਾਬਦੇਹੀ ਲਈ ਐਡਵੋਕੇਟ ਰੁਪਿੰਦਰ ਖੋਸਲਾ ।

ਨਿਰਣਾ

ਜੀ.ਐਸ. ਸਿੰਘਵੀ, ਜੇ.

(1) 1994 ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਨੰਬਰ 119 ਵਿੱਚ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਬਠਿੰਡਾ ਦੁਆਰਾ 22, 1997 ਦਾ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਲਈ ਇਹ ਪਟੀਸ਼ਨ.

(2) ਇਸ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਤੱਥ ਇਹ ਹਨ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ 8 ਸਤੰਬਰ, 1992 ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 3 ਦੇ ਅਧੀਨ ਦਰਜਾ-4 ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਜੋਂ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਸੀ। ਉਸਨੇ 19 ਅਗਸਤ, 1993 ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਆਪਣੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇਣ ਲਈ ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਖੜ੍ਹਾ ਕੀਤਾ। ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 25F ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ (ਛੋਟੇ ਤੌਰ 'ਤੇ 'ਐਕਟ') ਅਤੇ ਅਨੁਚਿਤ ਕਿਰਤ ਅਭਿਆਸ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ। ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਅਤੇ 3 ਨੇ ਇਹ ਕਹਿੰਦਿਆਂ ਉਸਦੇ ਦਾਅਵੇ ਦਾ ਵਿਰੋਧ ਕੀਤਾ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਇੱਕ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੀ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਨੌਕਰੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਪੂਰੀ ਹੋਣ 'ਤੇ ਖਤਮ ਹੋ ਗਈ ਸੀ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਇਹ ਵੀ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਉਸ ਦੇ ਕੇਸ 'ਤੇ ਲਾਗੂ

Bimla Devi v. Presiding Officer, Labour Court, Bhatinda 407
& others (G.S. Singhvi, J.)

ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। 17 ਜਨਵਰੀ, 1996 ਦੇ ਆਪਣੇ ਅਵਾਰਡ ਦੁਆਰਾ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਹਸਪਤਾਲ ਅਤੇ ਡਿਸਪੈਂਸਰੀਆਂ ਸੈਕਸ਼ਨ 2(j) ਦੇ ਤਹਿਤ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਉਦਯੋਗ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦੀਆਂ ਹਨ। ਇਸ ਵਿਚ ਇਹ ਵੀ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2 (oo) (bb) ਦੇ ਅਧੀਨ ਆਉਂਦੀ ਹੈ। 1996 ਦੇ ਸੀਡਬਲਯੂਪੀ ਨੰਬਰ 4201 ਵਿੱਚ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਇਹ ਅਵਾਰਡ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। 28 ਅਗਸਤ, 1996 ਦੇ ਆਪਣੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੀ ਖੋਜ ਨੂੰ ਉਲਟਾ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਇੱਕ ਪਾਰਟ-ਟਾਈਮ ਕਰਮਚਾਰੀ 'ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦਾ ਹੈ। ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਾ'। ਇਸ ਦੇ ਨਾਲ ਹੀ ਇਸ ਕੇਸ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਅਨੁਸਾਰ ਨਵੇਂ ਸਿਰੇ ਤੋਂ ਨਿਆਂ ਕਰਨ ਲਈ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਭੇਜ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਇਹ ਮੰਨ ਕੇ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਰਾਹਤ ਦੇਣ ਤੋਂ ਮੁੜ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2(oo)(bb) ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਆਉਂਦੀ ਹੈ।

(3) ਸ਼ੁਰੂ ਵਿਚ, ਸਾਨੂੰ ਇਹ ਦੱਸਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ 17 ਜਨਵਰੀ, 1996 ਦੇ ਆਪਣੇ ਅਵਾਰਡ ਵਿਚ ਦਰਜ ਕੀਤੀ ਗਈ ਖੋਜ ਕਿ ਹਸਪਤਾਲ ਅਤੇ ਡਿਸਪੈਂਸਰੀਆਂ 'ਉਦਯੋਗ' ਸ਼ਬਦ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਵਿਚ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦੀਆਂ ਹਨ, ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਪਰੀਤ ਹਨ ਅਤੇ ਕੁੱਲ ਗੈਰ- ਸਿੱਖਿਅਤ ਪ੍ਰੀਜ਼ਾਈਡਿੰਗ ਅਫਸਰ ਦੁਆਰਾ ਮਨ ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ, ਇਹ ਸੱਚਮੁੱਚ ਮੰਦਭਾਗਾ ਹੈ ਕਿ ਵਿਦਵਾਨ ਪ੍ਰੀਜ਼ਾਈਡਿੰਗ ਅਫਸਰ ਨੇ ਬੰਗਲੌਰ ਵਾਟਰ ਸਪਲਾਈ ਅਤੇ ਸੀਵਰੇਜ ਬੋਰਡ ਬਨਾਮ ਏ ਰਾਜੱਪਾ ਅਤੇ ਹੋਰ, (1) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸੱਤ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਚ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਘੋਸ਼ਣਾ ਨੂੰ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕੀਤਾ ਹੈ।) ਨੇ ਇਹ ਪਾਇਆ ਕਿ ਹਸਪਤਾਲ ਅਤੇ ਡਿਸਪੈਂਸਰੀਆਂ 'ਉਦਯੋਗ' ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਅੰਦਰ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦੀਆਂ ਹਨ। ਸਾਨੂੰ ਆਪਣੀ ਅਸਵੀਕਾਰਤਾ ਨੂੰ ਦਰਜ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਝਿਜਕ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਵਿਦਵਾਨ ਪ੍ਰੀਜ਼ਾਈਡਿੰਗ ਅਫਸਰ ਨੇ ਇਸ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ ਖੋਜ ਦਰਜ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਧਾਰਾ 227 ਅਧੀਨ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਅਤੇ ਧਾਰਾ 136 ਅਧੀਨ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਅਦਾਲਤ ਹੋਣ ਦੇ ਨਾਤੇ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਪਾਬੰਦ ਸੀ।

(1) ਏਆਈਆਰ 1978 ਐਸਸੀ 548

ਕਿ ਹਸਪਤਾਲ ਆਦਿ 'ਉਦਯੋਗ' ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਅੰਦਰ ਆਉਂਦੇ ਹਨ। ਅਸੀਂ ਉਮੀਦ ਕਰਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਕਿਰਤ ਅਦਾਲਤਾਂ ਅਤੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਧਾਨਗੀ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਦਵਾਨ ਅਧਿਕਾਰੀ ਭਵਿੱਖ ਵਿੱਚ ਵਧੇਰੇ ਸਾਵਧਾਨ ਰਹਿਣਗੇ ਜਦੋਂ ਕਿ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਅਤੇ ਮਾਲਕਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਝਗੜਿਆਂ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਅਤੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਇੱਕਪਾਸੜ ਅਵਾਰਡ ਪਾਸ ਕਰਨ ਤੋਂ ਗੁਰੇਜ਼ ਕਰਨਗੇ।

(4) ਇੱਕ ਪਾਰਟ-ਟਾਈਮ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ 1 ਦੀ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਦੇ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ, 1996 ਦੇ ਸੀਡਬਲਯੂਪੀ ਨੰਬਰ 4201 ਵਿੱਚ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਚ ਦਾ ਫੈਸਲਾ, ਸਿਮਲਾ ਦੇਵੀ ਬਨਾਮ ਪ੍ਰੀਜ਼ਾਈਡਿੰਗ ਅਫਸਰ (ਸੁਪਰਾ) ਧਿਰਾਂ ਲਈ ਪਾਬੰਦ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਵਾਬਦਾਤਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸਥਾਪਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਪਟੀਸ਼ਨ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਰੱਦ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਅਸੀਂ ਪਾਉਂਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੀ ਇਹ ਪਟੀਸ਼ਨ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਸਮਰੱਥ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਦਾਇਰ ਲਿਖਤੀ ਬਿਆਨ ਵਿੱਚ, ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਿਹਾ ਸੀ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਮਹੀਨਾਵਾਰ ਤਨਖਾਹ 'ਤੇ ਲੱਗਾ ਹੋਇਆ ਸੀ। ਪਹਿਲੇ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਲਈ ਉਸ ਨੂੰ ਰੁ. 476 ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ ਬਾਕੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਉਸ ਨੂੰ @ ਰੁਪਏ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। 502 ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ ਸੇਵਾ ਦੀ ਕੁੱਲ ਮਿਆਦ ਦੇ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ, ਅਸੀਂ ਪਾਇਆ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੇ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਆਪਣੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ 12 ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਵਿੱਚ 240 ਦਿਨ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਕਿ ਉਸਨੇ ਇੱਕ ਨਿਸ਼ਚਤ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਆਪਣੇ ਆਪ ਬੰਦ ਹੋ ਗਈਆਂ ਸਨ, ਇਸ ਸਧਾਰਨ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੇ ਇਹ ਦਰਸਾਉਣ ਲਈ ਕੋਈ ਸਬੂਤ ਪੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਕਿ

ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਇੱਕ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਨੌਕਰੀ ਅਤੇ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਲਈ ਲਗਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਸ ਕੰਮ ਦੇ ਪੂਰਾ ਹੋਣ 'ਤੇ ਖਤਮ ਹੋ ਗਿਆ। ਇਸ ਦੀ ਬਜਾਇ, ਸਾਨੂੰ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੀ ਦਲੀਲ ਵਿੱਚ ਇਹ ਤੱਥ ਮਿਲਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਤੋਂ ਬਚਣ ਲਈ ਜਾਣਬੁੱਝ ਕੇ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਬਰੇਕ ਦਿੱਤੀ ਸੀ। ਕਰਨਾਲ ਸੈਂਟਰਲ ਕੋਆਪ੍ਰੇਟਿਵ ਸੋਸਾਇਟੀਜ਼ ਬੈਂਕ ਲਿਮਿਟੇਡ ਬਨਾਮ ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ, (2), ਦਿ ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ ਸਹਿਕਾਰੀ ਸਪਲਾਈ ਅਤੇ ਮਾਰਕੀਟਿੰਗ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਲਿਮਿਟੇਡ ਬਨਾਮ ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ, (3), ਭੀਖੁਰਾਮ ਬਨਾਮ ਪ੍ਰੀਜ਼ਾਈਡਿੰਗ ਅਫਸਰ, ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ- ਵਿੱਚ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਪੱਖ ਵਿੱਚ ਕਮ-ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਰੋਹਤਕ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਨੇ 28 ਨਵੰਬਰ, 1994 ਨੂੰ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ। ਪਿਛਲੇ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਦਾਇਰੇ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ।

(2) 1995 (1) ਆਰਐਸਜੇ 817

(3) 1995 (4) RSJ 369

ਅਤੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ (bb) ਅਤੇ ਧਾਰਾ 25-F ਸਮੇਤ ਇਸ ਦੀਆਂ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਧਾਰਾਵਾਂ ਸਮੇਤ ਧਾਰਾ 2(oo) ਦਾ ਘੇਰਾ ਅਤੇ ਹਰੀਪ੍ਰਸਾਦ ਸ਼ਿਵਸ਼ੰਕਰ ਸੁਕਲਾ ਬਨਾਮ ਏ.ਡੀ. ਦਿਵਾਕਰ, (4) ਅਨਾਕਪੱਲਾ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕੋ-ਆਪਰੇਟਿਵ ਐਗਰੀਕਲਚਰਲ ਐਂਡ ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਸੋਸਾਇਟੀ ਲਿਮਿਟੇਡ ਬਨਾਮ ਵਰਕਰਮੈਨ, (5), ਸੁਬੋਗ ਟੀ ਅਸਟੇਟ ਦੇ ਵਰਕਰ ਬਨਾਮ ਸੁਬੋਗ ਟੀ ਅਸਟੇਟ ਦਾ ਆਊਟਗੋਇੰਗ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਅਤੇ ਹੋਰ, (6), ਦਿੱਲੀ ਕਲੱਬ ਐਂਡ ਜਨਰਲ ਮਿੱਲਜ਼ ਲਿਮਿਟੇਡ ਬਨਾਮ ਸ਼ੰਭੂ ਨਾਥ ਮੁਖਰਜੀ ਅਤੇ ਹੋਰ (7), ਸਟੇਟ ਬੈਂਕ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਬਨਾਮ ਸ਼੍ਰੀ ਐਨ. ਸੁੰਦਰਾ ਡੇ, (8), ਹਿੰਦੁਸਤਾਨ ਸਟੀਲ ਲਿਮਿਟੇਡ ਬਨਾਮ ਪ੍ਰੀਜ਼ਾਈਡਿੰਗ ਅਫਸਰ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, (9), ਸੰਤੋਸ਼ ਗੁਪਤਾ ਬਨਾਮ ਸਟੇਟ ਬੈਂਕ ਆਫ ਪਟਿਆਲਾ, (10), ਮੋਹਨ ਲਾਈ ਬਨਾਮ ਮੈਸਰਜ਼ ਭਾਰਤ ਇਲੈਕਟ੍ਰਾਨਿਕਸ ਲਿਮਿਟੇਡ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ (11), ਸੁਰਿੰਦਰ ਕੁਮਾਰ ਵਰਮਾ ਬਨਾਮ ਕੇਂਦਰੀ ਸਰਕਾਰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ-ਕਮ-ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, (12) ਐਲ. ਰਾਬਰਟ ਡੀਸੂਜਾ ਬਨਾਮ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਇੰਜੀਨੀਅਰ, ਦੱਖਣੀ ਰੇਲਵੇ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ, (13), ਕਰਨਾਟਕ ਸਟੇਟ ਰੋਡ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ, ਬੰਗਲੌਰ ਬਨਾਮ ਐਮ. ਬੋਰਈਆ, (14), ਗੈਮਨ ਇੰਡੀਅਨ ਲਿਮਿਟੇਡ ਬਨਾਮ ਨਿਰੰਜਨ ਦਾਸ, (15), ਪੰਜਾਬ ਲੈਂਡ ਡਿਵੈਲਪਮੈਂਟ ਐਂਡ ਰੀਕਲੋਮੇਸ਼ਨ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਲਿਮਿਟੇਡ, ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ ਬਨਾਮ। ਪ੍ਰੀਜ਼ਾਈਡਿੰਗ ਅਫਸਰ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ ਅਤੇ ਹੋਰ, (16), ਅਤੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 2(ra), 25-T, 25-U ਦੇ ਨਾਲ ਨਾਲ ਪੰਜਵੀਂ ਅਨੁਸੂਚੀ (ਭਾਗ-1), ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਆਯੋਜਿਤ ਕੀਤਾ:-

"ਪੰਜਵੀਂ ਅਨੁਸੂਚੀ ਦੇ ਪੈਰੇ 5 ਅਤੇ 10 ਦਰਸਾਉਂਦੇ ਹਨ ਕਿ ਛੁੱਟੀ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਅਨੁਚਿਤ ਕਿਰਤ ਅਭਿਆਸ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ, ਜੇਕਰ ਇਹ ਸਥਾਪਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਪੀੜਤ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂ ਜਿੱਥੇ ਮਾਲਕ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਚੰਗੇ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਹੈ ਪਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਰੰਗੀਨ ਅਭਿਆਸ ਵਿੱਚ ਹੈ ਜਾਂ ਜਿੱਥੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਝੂਠੇ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਸਮਾਪਤੀ ਹੈ ਜਾਂ ਜਿੱਥੇ ਕੋਈ ਸ਼ਬਦਾਵਲੀ ਹੈ

(4) RSJ 369 (4) AIR 1957 SC 121

(5) 1963 ਸਪਲ. (1) SLR 730

(6) 1964 (5) SCR 602

(7) 1978 (1) SLR 591

(8) ਏਆਈਆਰ 1976 ਐਸਜੀ 1111

(9) 1977 (1) SCR 586

(10) ਏਆਈਆਰ 1980 ਐਸਜੀ 1219

(11) ਏਆਈਆਰ 1981 ਐਸਜੀ 1253

(12) ਏਆਈਆਰ 1981 ਐਸਜੀ 422

(13) ਏਆਈਆਰ 1982 ਐਸਜੀ 854

Bimla Devi v. Presiding Officer, Labour Court, Bhatinda 409
& others (G.S. Singhvi, J.)

- (14) 1984 (1) SCC 243
- (15) 1984 (1) SCC 509
- (16) ਜੇਟੀ 1990 (2) ਐਸਸੀ 489

ਜਾਂਚ ਦੇ ਸੰਚਾਲਨ ਵਿੱਚ ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੀ ਅਣਦੇਖੀ ਜਾਂ ਜਿੱਥੇ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਮਾਮੂਲੀ ਜਾਂ ਤਕਨੀਕੀ ਕਿਸਮ ਦਾ ਹੈ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਜਿੱਥੇ ਮਾਲਕ ਕਿਰਤੀਆਂ ਨੂੰ "ਬਦਲੀ", ਆਮ ਜਾਂ ਅਸਥਾਈ ਵਜੋਂ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਸਥਾਈ ਕਾਮਿਆਂ ਦੇ ਰੁਤਬੇ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਤੋਂ ਵਾਂਝੇ ਕਰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਨਾਲ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਸਾਲਾਂ ਤੱਕ ਉਸੇ ਸਮਰੱਥਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਦਾ ਹੈ, ਮਾਲਕ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਅਨੁਚਿਤ ਕਿਰਤ ਅਭਿਆਸ ਕਿਹਾ ਜਾਵੇਗਾ।

ਇਸ ਲਈ, ਸੈਕਸ਼ਨ 2(oo) ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਹਿੱਸਿਆਂ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਅਤੇ ਲਾਗੂ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ, ਸਮਰੱਥ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ/ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਧਾਰਾ 25-T ਅਤੇ U ਦੇ ਨਾਲ ਪੜ੍ਹੀ ਗਈ ਧਾਰਾ 2(ra) ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਅਤੇ ਪੰਜਵੀਂ ਅਨੁਸੂਚੀ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਪੈਰਿਆਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣਾ ਹੋਵੇਗਾ। ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਇਹ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕਿਸੇ ਕਾਮੇ ਨੂੰ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਾਂ ਦਿਹਾੜੀਦਾਰ ਵਜੋਂ ਜਾਂ ਅਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਰੁਕ-ਰੁਕ ਕੇ ਬਰੇਕਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਅਤੇ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਨਵੀਨੀਕਰਨ ਦੇ ਬਹਾਨੇ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਜਾਂ ਇਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕਿਸੇ ਸ਼ਰਤ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਅਨੁਚਿਤ ਕਿਰਤ ਅਭਿਆਸ ਦਾ ਕੰਮ ਹੈ, ਮਾਲਕ ਦੀ ਅਜਿਹੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨਾ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਅਦਾਲਤ ਮਾਲਕ ਦੀ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਇਜ਼ ਹੋਵੇਗੀ। ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਛਾਂਟੀ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਪਰ ਧਾਰਾ (bb) ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਪੰਜਵੀਂ ਅਨੁਸੂਚੀ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਪੈਰਿਆਂ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ, ਧਾਰਾ (bb) ਜੋ ਕਿ ਮੁੱਖ ਭਾਗ ਲਈ ਇੱਕ ਅਪਵਾਦ ਹੈ, ਦੀ ਇੱਕ ਸੰਖੇਪ ਵਿਆਖਿਆ ਕਰਨੀ ਪਵੇਗੀ। ਇਹ ਧਾਰਾ ਉਸ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਖੋਹਣ ਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਰੱਖਦੀ ਹੈ ਜੋ ਇਸ ਦੇ ਸੀਮਿਲਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੌਂਪਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਲਈ, ਉਸੇ ਨੂੰ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਸ਼ੋਸ਼ਣ ਦੇ ਇੱਕ ਸੰਦ ਵਜੋਂ ਵਰਤਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਉਪਰੋਕਤ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਦਬਦਬਾ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਦਾ ਆਨੰਦ ਮਾਣਦਾ ਹੈ। ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਹਮੇਸ਼ਾ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੋਣ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਇਕਪਾਸੜ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਦਮਨਕਾਰੀ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਵਾਜ਼ਬ ਸ਼ਰਤਾਂ ਲਗਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੋਲ ਅਜਿਹੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਕੋਈ ਵਿਕਲਪ ਨਹੀਂ ਬਚੇਗਾ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿੱਚ ਮਨਮਾਨੇ ਗੈਰ-ਵਾਜ਼ਬ ਅਤੇ ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਗੈਰ-ਸੰਵਿਦਨਸ਼ੀਲ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਦਾ ਵਿਰੋਧ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੋਣ ਦਾ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਵੀ ਵਿਰੋਧ ਉਸ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਜਾਂ ਏ

ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਦਾਖਲ ਹੋਣ ਦਾ ਮੌਕਾ। ਸਥਾਈ ਜਾਂ ਨਿਰੰਤਰ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਦੇ ਕੰਮ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਹਮੇਸ਼ਾ ਇੱਕ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਮਿਆਦ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ/ਨਿਯੁਕਤੀ ਪੱਤਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿੱਚ ਇਹ ਸ਼ਰਤ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਇੱਕ ਖਾਸ ਮਿਆਦ ਦੇ ਬਾਅਦ ਜਾਂ ਵਾਪਰਨ ਦੇ ਬਾਅਦ ਆਪਣੇ ਆਪ ਖਤਮ ਹੋ ਜਾਵੇਗਾ। ਇੱਕ ਖਾਸ ਘਟਨਾ ਦਾ ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਜੇਕਰ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸ਼ਰਤਾਂ ਮਨਮਾਨੀਆਂ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਵਾਜ਼ਬ ਹਨ ਅਤੇ ਮਾਲਕ ਨੇ ਇਹਨਾਂ ਨੂੰ ਮਜ਼ਬੂਰ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਆਪਣੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਤੋਂ ਬਚਣ ਦੇ ਇੱਕੋ ਇੱਕ ਉਦੇਸ਼ ਨਾਲ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ 'ਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ, ਮਾਲਕ ਦੀ ਇੱਕ ਗੰਦੀ ਅਪੀਲ ਕਿ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਧਾਰਾ (bb) ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹ ਹੋਵੇਗਾ।

(ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ)

- (5) ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ ਬਨਾਮ ਪਿਆਰਾ ਸਿੰਘ, (17), ਮੈਨੇਜਰ, ਸਰਕਾਰੀ ਬ੍ਰਾਂਚ ਪ੍ਰੈਸ

ਬਨਾਮ ਡੀ.ਬੀ. ਬਲਿਅੱਪ, (18) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਲੈਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅਤੇ ਐਡਹਾਕ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਆਮ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦਾ ਵੀ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ। ਈਪੀ ਰਾਏੱਪਾ ਬਨਾਮ ਤਾਮਿਲਨਾਡੂ ਰਾਜ (19), ਸੈਟਰਲ ਇਨਲੈਂਡ ਵਾਟਰ ਟ੍ਰਾਂਸਪੋਰਟ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਬਨਾਮ ਬ੍ਰੈਂਜੋਨਾਥ ਗਾਂਗੁਲੀ (20), ਇਹ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਆਯੋਜਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ:-

“ਹਾਲਾਂਕਿ ਜਨਤਕ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦੇ ਕੇਸਾਂ ਉੱਤੇ ਸਖਤੀ ਨਾਲ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ, ਜੋ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਹਨ, ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਲੈਣਾ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਇਜ਼ ਹੈ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਸਿਧਾਂਤ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਰਿਣਦਾਤਾ ਐਕਟ ਦੁਆਰਾ ਪੈਦਾ ਹੋਏ ਮਾਮਲਿਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਨੋਟ ਕਰਨਾ ਦਿਲਚਸਪ ਹੈ ਕਿ ਧਾਰਾ 25-ਜੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਕਾਰਮਿਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ 'ਆਖਰੀ ਵਾਰ ਪਹਿਲਾਂ ਆਓ' ਦੇ ਨਿਯਮ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮਾਨਤਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-H ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਛਾਟੀ ਕੀਤੇ ਗਏ ਈਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮੁੜ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕਰਨ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ 'ਤੇ ਲਗਾਈ ਗਈ ਡਿਊਟੀ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਸਮਾਨਤਾ ਦੀ ਧਾਰਾ ਦਾ ਇੱਕ ਹੋਰ ਪਹਿਲੂ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਡਿਸਚਾਰਜ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦਾ ਇਲਾਜ ਕਰਕੇ

- (17) 1992 (4) SCC 118
 (18) ਏਆਈਆਰ 1979 ਐਸਸੀ 429
 (19) ਏਆਈਆਰ 1974 ਐਸਸੀ 555
 (20) ਏਆਈਆਰ 1986 ਐਸਸੀ 1571

ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਰੰਗੀਨ ਅਭਿਆਸ ਵਿੱਚ ਲਿਆਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਚੰਗੇ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਦੀ ਘਾਟ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਝੂਠੇ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੇ ਅਨੁਚਿਤ ਕਿਰਤ ਅਭਿਆਸ ਜਾਂ ਮਾਲਕ ਦੀਆਂ ਹੋਰ ਸਮਾਨ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਨੂੰ ਅਨੁਚਿਤ ਕਿਰਤ ਅਭਿਆਸ ਦੀਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਵਜੋਂ ਗਿਣਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਵਿਧਾਨ ਸਭਾ ਨੇ ਅਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਸਮਾਨਤਾ ਦੀ ਧਾਰਾ। ਮੇਨਕਾ ਗਾਂਧੀ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤ ਸੰਘ, ਏਆਈਆਰ 1978 ਐਸਸੀ 597 ਅਤੇ ਸ਼੍ਰੀਲੇਖਾ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਬਨਾਮ ਉੱਤਰ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਰਾਜ, ਏਆਈਆਰ 1991 ਐਸਸੀ 537 ਵਿੱਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੇ ਹੋਰ ਵਿਸਤਾਰ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਧਾਰਾ 14 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਨਵਾਂ ਮਾਪ, ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਲੱਭੇ ਪੰਜਵੀਂ ਅਨੁਸੂਚੀ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਪੈਰਿਆਂ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਦਾ ਪ੍ਰਤੀਬਿੰਬ। ਅਸਲ ਵਿੱਚ, ਧਾਰਾ 14 ਅਤੇ 16 ਵਿੱਚ ਦਰਜ 'ਸਮਾਨਤਾ ਧਾਰਾ' ਵਿੱਚ ਕੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ, ਪੰਜਵੀਂ ਅਨੁਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

ਇਸ ਲਈ, ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਹਰ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਜਿੱਥੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾਅਵਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸਨੇ ਬਾਰਾਂ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਵਿੱਚ 240 ਦਿਨ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ ਅਤੇ ਧਾਰਾ 25 ਦੀ ਲੋੜ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਦੀ ਘਾਟ ਕਾਰਨ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਰੱਦ ਹੈ। -F' ਅਤੇ ਜਿੱਥੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਇਹ ਬੇਨਤੀ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ, ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਜਾਂ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਵਿੱਚ ਵਾਧਾ ਨਾ ਕਰਨ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਹੋਈ ਹੈ, ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਸਾਰੇ ਤੱਥਾਂ ਦੀ ਧਿਆਨ ਨਾਲ ਜਾਂਚ ਕਰਨੀ ਪਵੇਗੀ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਉਪਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ। ਇਹ ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਫਰਜ਼ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਉਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਨਿਭਾਏ ਗਏ ਕਰਤੱਵਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਅਤੇ ਉਸ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਕਿਸਮ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰੇ ਜਿਸ ਲਈ ਉਹ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਸੀ। ਇੱਕ ਵਾਰ ਜਦੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਹ ਸਥਾਪਿਤ ਕਰ ਲੈਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸਨੂੰ ਸਥਾਈ/ਨਿਰੰਤਰ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਦੇ ਕੰਮ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਮਾਲਕ ਨੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਜਾਂ ਹੋਰ ਕਿਰਤ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਉਸਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਮਨਮਾਨੇ ਢੰਗ ਨਾਲ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ

Bimla Devi v. Presiding Officer, Labour Court, Bhatinda 411
& others (G.S. Singhvi, J.)

ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਹੈ, ਤਾਂ 'ਅਦਾਲਤ' ਦੁਆਰਾ ਉਚਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇੱਕ ਅਨੁਮਾਨ ਲਗਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਅਨੁਚਿਤ ਕਿਰਤ ਅਭਿਆਸ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੈ। ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ 'ਤੇ ਬੋਝ ਪਏਗਾ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਕੰਮ ਲਈ ਲਗਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਭਾਵੇਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ 240 ਦਿਨ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੋਵੇ, ਅਜਿਹੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨੂੰ ਸੋਧੀ ਹੋਈ ਧਾਰਾ ਦੇ ਅਧੀਨ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਕੰਮ ਦੇ ਪੂਰਾ ਹੋਣ 'ਤੇ, ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸ਼ਰਤ ਹੈ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਇੱਕ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਸਮੇਂ ਲਈ ਜਾਂ ਏ ਦੇ ਪੂਰਾ ਹੋਣ ਤੱਕ ਹੋਵੇਗਾ

ਖਾਸ ਨੌਕਰੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਧਾਰਾ (bb) ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਲਿਆ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਜੇਕਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਇਸ ਨੂੰ ਸੈਕਸ਼ਨ 2(oo) ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਕੱਢਣ ਅਤੇ ਕੰਮ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਅਤੇ ਨੌਕਰੀ ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਨਾਲ ਨਿਸ਼ਚਤ ਮਿਆਦ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇਣ ਦੀ ਵਿਧੀ ਦਾ ਸਹਾਰਾ ਲੈਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਇਹ ਅਨੁਮਾਨ ਲਗਾਉਣ ਲਈ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਲੱਖਾਂ ਦੀ ਸੱਚਾਈ ਹੈ ਜਾਂ ਇਹ ਕਿ ਉਸਨੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੇ ਆਪਣੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦਾ ਅਨੁਚਿਤ ਢੰਗ ਨਾਲ ਸਹਾਰਾ ਲਿਆ ਹੈ।
(ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ)

(6) ਸੀ.ਟੀ.ਕੋਰਟਨਾਲਸੇ ਨੇ ਸ਼ੈਲੋਂਦਰ ਨਾਥ ਸ਼ੁਕਲਾ ਬਨਾਮ ਵਾਈਸ ਚਾਂਸਲਰ, ਇਲਾਹਾਬਾਦ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਅਤੇ ਹੋਰ (21), ਦਿਲੀਪ ਹਨੁਨੁਅੰਤਰਾਓ ਸ਼ਿਰਕੇ ਵੀ. ਜ਼ਿਲਾ ਪਰੀਐਡ, ਯਵਤਮਾਲ (22), ਕੇ. ਰਾਜੇਂਦਰਨ ਬਨਾਮ ਡਾਇਰੈਕਟਰ, ਪੀ. ਅਤੇ ਈ. ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਲਿਮਿਟਡ, ਨਵੀਂ ਦਿੱਲੀ (23), ਜੈਭਾਰਤ ਪ੍ਰਿੰਟਰਜ਼ ਐਂਡ ਪਬਲਿਸ਼ਰਜ਼ ਪ੍ਰਾ. ਲਿਮਿਟਡ ਬਨਾਮ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਕੋਜ਼ਖੀਕੋਡ ਅਤੇ ਹੋਰ (24), ਬਲਬੀਰ ਐਸ ਸਿੰਘ ਸ੍ਰ. ਕੁਰੂਕਸ਼ੇਤਰ ਸੀ ਸੈਂਟਰਲ ਸੀ ਕੋਆਪਰੇਟਿਵ ਈ ਬੈਂਕ ਈ ਲਿਮਿਟਡ (25), ਰਾਜ ਈ ਬਹਾਦੁਰ ਐਸਆਰਵੀਜੀ ਜਨਰਲ ਸੈਨੇਜਰ, ਈ ਫੂਡ ਐਸ ਸਪੈਸ਼ਲਿਟੀਜ਼ ਈ ਲਿਮਿਟਡ (26), ਹਰਿਆਣਾ ਐਸ ਸਟੇਟ ਈ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਓ ਆਫ ਕੀਜ਼ਉਮਰਜ਼ ਸੀ ਕੋ-ਆਪ। ਐਮ ਹੋਲਸੇਲ ਸਟੋਰਜ਼ ਲਿਮਿਟਡ ਬਨਾਮ ਪ੍ਰੀਜ਼ਾਈਡਿੰਗ ਅਫਸਰ, ਲੇਬਰ ਕ੍ਰਪ: (27), ਕੁਰੂਕਸ਼ੇਤਰ ਕੋਂਦਰੀ ਸਹਿਕਾਰੀ ਬੈਂਕ ਲਿਮਿਟਡ, ਬਨਾਮ ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ (28), ਜੇ. ਜੇ. ਸ਼੍ਰੀਮਾਲੀ ਬਨਾਮ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਵਿਕਾਸ ਅਫਸਰ, ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਪੰਚਾਇਤ (29), ਚੱਕਰਧਰ ਤ੍ਰਿਪਾਠੀ ਵਿ. ਉੜੀਸਾ ਰਾਜ (30), ਰਾਮ ਪ੍ਰਸਾਦ ਬਨਾਮ ਰਾਜਸਥਾਨ ਰਾਜ (31) ਐਮ. ਵੇਣੂਗੋਪਾਲ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤੀ ਡਿਵੀਜ਼ਨਲ ਮੈਨੇਜਰ ਲਾਈਫ ਇੰਸ਼ੂਰੈਂਸ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ (32) ਅਤੇ ਫਿਰ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹਨ:-

“ਉਪਰੋਕਤ ਤੋਂ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਸੇਵਾ ਸਮਾਪਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਬਾਰਾਂ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਵਿੱਚ 240 ਦਿਨਾਂ ਲਈ ਇੱਕ ਮਾਲਕ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।

- (21) 1987 ਲੈਬ. ਆਈਸੀ 1607
- (22) 1990 ਲੈਬ. IC 100
- (23) 1992 ਲੈਬ. IC 909
- (24) 1994 (11) LLJ 373
- (25) 1990 LLJ 443
- (26) 1991 (1) PLR 631
- (27) 1991 (1) SCT 697
- (28) 1993 (1) SCT 109
- (29) 1989 ਲੈਬ. IC 689
- (30) 1992 ਲੈਬ. ਆਈਸੀ 1813
- (31) 1992 ਲੈਬ. ਐਲ.ਸੀ. 2139
- (32) ਜੇਟੀ 1994 (1) ਐਸਸੀ 281

ਜੇਕਰ ਇਹ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੇ ਧਾਰਾ 25-F(a) ਅਤੇ (b) ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ

ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਮਾਲਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਦਾ ਵਿਰੋਧ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਧਾਰਾ 2(oo)(bb) ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਦਰਸਾਉਣ ਲਈ ਮਾਲਕ 'ਤੇ ਬੋਝ ਪੈਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਬਾਰਾਂ ਮਹੀਨਿਆਂ ਵਿੱਚ 240 ਦਿਨ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਅਜਿਹੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਛਾਂਟੀ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ ਜਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਨਵੀਨੀਕਰਨ ਨਾ ਹੋਣ ਕਾਰਨ ਹੈ। ■ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਇਹ ਵੀ ਦਰਸਾਉਣਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੰਮ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਹੁਣ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਜਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਨਵੀਨੀਕਰਨ ਨਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਸੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਸਿਰਫ ਇੱਕ ਸੱਚਾ ਅਭਿਆਸ ਹੀ ਧਾਰਾ (bb) ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਜੇਕਰ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਪਤਾ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਸਹੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਾਂ ਮਾਲਕ ਨੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਨਿਰਾਸ਼ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਸਾਧਨ ਜਾਂ ਵਿਧੀ ਵਜੋਂ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਮਿਆਦ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਵਿਧੀ ਨੂੰ ਅਪਣਾਇਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਕਵਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਧਾਰਾ (bb) ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਅਪਵਾਦ। ਇਸ ਦੀ ਬਜਾਏ, ਮਾਲਕ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਅਨੁਚਿਤ ਕਿਰਤ ਅਭਿਆਸ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਜੋਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਐਕਟ ਦੀ ਪੰਜਵੀਂ ਅਨੁਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਵੱਖ-ਵੱਖ ਹਾਈ ਕੋਰਟਾਂ ਅਤੇ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਫੈਸਲੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਸਾਹਮਣੇ ਲਿਆਉਂਦੇ ਹਨ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਸਿਰਫ ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੀ ਇੱਕ ਸਹੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਕੰਮ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਦਾ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਜਿੱਥੇ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਥਾਂ ਇੱਕ ਨਿਯਮਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੋਵੇ। ਮਾਲਕ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਹੋਰ ਸਾਰੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਛਾਂਟੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਉਹ ਇੱਥੇ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਹੋਰ ਅਪਵਾਦਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ।"

(7) ਉਪਰੋਕਤ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਅਸੀਂ ਮੰਨਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਅਵਾਰਡ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਗਲਤੀ ਤੋਂ ਪੀੜਤ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਉਸ ਪਿਛੋਕੜ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਹੀ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾਵਾਂ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਨਵੀਨੀਕਰਨ/ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਨਾ-ਵਿਸਤਾਰ ਦੇ ਬਹਾਨੇ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

(8) ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਅਸੀਂ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦਿੰਦੇ ਹਾਂ ਅਤੇ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਇਕ ਪਾਸੇ ਰੱਖ ਦਿੰਦੇ ਹਾਂ Annexure-P.5। ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ

ਮੇਹਰਬਾਨ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਪੰਜਾਬ ਵਕਫ਼ ਬੋਰਡ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ 415 (ਸਤ ਪਾਲ, ਜੇ.)

ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਮੁੱਦੇ ਦਾ ਸਬੰਧ ਹੈ, ਕਰਮਚਾਰੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਪਿਛਲੀ ਉਜਰਤ ਲਈ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 33-ਸੀ(2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਉਪਾਅ ਦਾ ਲਾਭ ਲੈਣ ਲਈ ਸੁਤੰਤਰ ਹੋਵੇਗਾ, ਸੈਨੇਸਿੰਗ ਡਾਇਰੈਕਟਰ, ਯੂਪੀ ਵੇਅਰਹਾਊਸਿੰਗ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਅਤੇ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ। ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਵਿਜੇ ਨਰਾਇਣ ਵਾਜਪਾਈ (33)। ਇਹ ਵੀ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਅਤੇ ਜਦੋਂ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਪਿਛਲੀ ਉਜਰਤ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦਲੀਲ ਦੇਣ ਅਤੇ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਲਈ ਸੁਤੰਤਰ ਹੋਣਗੇ ਕਿ ਉਸ ਨੇ ਵਿਚਕਾਰਲੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਲਾਭਦਾਇਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨੌਕਰੀ ਕੀਤੀ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਉਹ ਪੂਰੀ ਜਾਂ ਕੁਝ ਹਿੱਸੇ ਦੀ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਮਜ਼ਦੂਰੀ

ਐਸ.ਸੀ.ਕੇ

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

ਸਤ ਪਾਲ ਜੇ

ਮੇਹਰਬਾਨ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ, - ਪਟੀਸ਼ਨਰ

ਬਨਾਮ

ਪੰਜਾਬ ਵਕਫ਼ ਬੋਰਡ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ, - ਉੱਤਰਦਾਤਾ

1997 ਦਾ ਸੀਆਰ ਨੰਬਰ 2372

30 ਮਾਰਚ, 1998

ਸਿਵਲ ਪ੍ਰੋਸੀਜਰ ਕੋਡ, 1908—ਆਰਡਰ 14, ਆਰ.ਐੱਲ.2—ਰਿਜ਼ੂਡੀਕਾਟਾ ਦਾ ਮੁੱਦਾ—ਅਜਿਹਾ ਮੁੱਦਾ ਜਿਸ ਲਈ ਸਬੂਤ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ—ਕੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਮੁੱਦੇ ਵਜੋਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਆਰਡਰ 14 ਨਿਯਮ 2 ਦੀ ਪਰਿਸ਼ੁਭਲ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜੇ ਅਦਾਲਤ ਦੀ ਰਾਏ ਹੈ ਕਿ ਕੇਸ ਜਾਂ ਉਸ ਦੇ ਹਿੱਸੇ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਕਿਸੇ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ ਹੀ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਪਹਿਲਾਂ ਉਸ ਮੁੱਦੇ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੇਕਰ ਇਹ ਮੁੱਦਾ ਕਿਸੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ। ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਬਣਾਏ ਗਏ ਮੁਕੱਦਮੇ 'ਤੇ ਪਾਬੰਦੀ ਜੋ ਇਸ ਸਮੇਂ ਲਈ ਲਾਗੂ ਹੈ। ਰਿਜ਼ੂਡੀਕਾਟਾ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਮੁੱਦੇ ਨੂੰ ਇੱਕ ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਮੁੱਦਾ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਭਾਵੇਂ ਇਸ ਵਿੱਚ ਪਾਰਟੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਸਬੂਤ ਪੇਸ਼ ਕਰਨਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਵੇ।

(ਪਰਾ ੫)

ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਲਈ ਸ੍ਰੀ ਮੁਨੀਸ਼ ਜੋਲੀ ਦੇ ਨਾਲ ਆਰ.ਕੇ.ਬੱਤਲ, ਸੀਨੀਅਰ ਐਡਵੋਕੇਟ

ਹਰਕੇਸ਼ ਮਨੂਜਾ, ਐਡਵੋਕੇਟ, ਐਸ.ਐਲ.ਸੀ. ਕਪੂਰ, ਸੀਨੀਅਰ ਐਡਵੋਕੇਟ

ਆਸ਼ੀਸ਼ ਕਪੂਰ ਨਾਲ, ਜਵਾਬਦਾਰੀ ਦੇ ਵਕੀਲ।

(33) ਏਆਈਆਰ 1980 ਐਸਸੀ 840