[2018] 10 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 881

ਕੈਲਾਸ਼ ਸਿੰਘ

ਬਨਾਮ

ਮੈਨੇਜਿੰਗ ਕਮੇਟੀ, ਮੇਯੋ ਕਾਲਜ, ਅਜਮੇਰ ਅਤੇ ਹੋਰ

(2017 ਦੀ ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 6409)

ਅਗਸਤ 31, 2018

[ਕੁਰੀਅਨ ਜੋਸਫ ਅਤੇ ਸੰਜੇ ਕਿਸ਼ਨ ਕੌਲ, ਜੇ.ਜੇ.)

ਰਾਜਸਥਾਨ ਗੈਰ-ਸਰਕਾਰੀ ਵਿਦਿਅਕ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਐਕਟ, 1989:

ਧਾਰਾ 18 - ਸੇਵਾ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ - ਗੈਰ-ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਗੈਰ-ਸਰਕਾਰੀ ਵਿਦਿਅਕ ਸੰਸਥਾਵਾਂ (ਉੱਤਰਦਾਤਾ) ਦੁਆਰਾ - ਬੋਰਡ ਆਫ ਗਵਰਨਰਜ਼ ਦੁਆਰਾ ਸਰਬਸੰਮਤੀ ਨਾਲ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਮਤੇ ਦੁਆਰਾ - ਅਪੀਲਕਰਤਾ-ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ - ਸਿੱਖਿਆ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤੇ - ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨੇ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ - ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ-ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਗੁਆ ਦਿੱਤਾ, ਅਤੇ ਧਾਰਾ 18 ਦੇ ਦੂਜੇ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਖੰਡ (iii) ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਾ ਕਰਨਾ ਸੀ ਸਿਰਫ ਇੱਕ ਤਕਨੀਕੀ ਨੁਕਸ - ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਰਾਹਤ ਨੂੰ ਸੋਧ ਕੇ ਆਖਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਪੰਜ ਸਾਲ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ 'ਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸਾਰੇ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਲਾਭਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਲਏ ਗਏ ਭੱਤਿਆਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ - ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਅਪੀਲ - ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਕਿ : ਨਿੱਜੀ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਸੰਬੰਧ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਹੈ - ਧਿਰਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਰਿਸ਼ਤਾ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦਾ ਹੈ - ਅਪੀਲਕਰਤਾ-ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਵਿਵਹਾਰ ਦੇ

ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਦੀ ਘਾਟ - ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਬਹਾਲੀ ਦਾ ਸਵਾਲ ਹੀ ਪੈਦਾ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ - ਇੱਕੋ ਇੱਕ ਉਪਾਅ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸਿੱਖਿਆ ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਦੀ ਸਹਿਮਤੀ ਨਾ ਲੈਣ ਵਿੱਚ ਧਾਰਾ 18 ਦੀਆਂ ਵਿਵਸਥਾਂਵਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ - ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੀ ਰਕਮ ਵਿੱਚ ਵਾਧਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

ਅਪੀਲਾਂ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ, ਅਦਾਲਤ

881

XXXXXX

ਕਿਹਾ : 1. ਵਿਦਿਅਕ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਚੌਥੇ ਦਰਜੇ ਦੇ ਸਟਾਫ ਤੋਂ ਲੈ ਕੇ ਉੱਚ ਪੱਧਰ ਤੱਕ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਇਨ੍ਹਾਂ ਸਿੱਖਿਆ-ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਹੋਣ ਵਾਲੀ ਗਤੀਵਿਧੀ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਦੇ ਕਾਰਨ ਕਿਤੇ ਵੱਧ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਇੱਥੇ ਹਰ ਉਮਰ ਦੇ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਹਨ, ਛੋਟੇ ਬੱਚਿਆਂ ਤੋਂ ਲੈ ਕੇ ਬਜ਼ੁਰਗ ਕਿਸ਼ੋਰਾਂ ਤੱਕ, ਜੋ ਇਨ੍ਹਾਂ ਕੈਂਪਸਾਂ ਵਿੱਚ ਪੜ੍ਹ ਰਹੇ ਹਨ ਅਤੇ ਰਹਿ ਰਹੇ ਹਨ। ਇਹ ਇਕ ਵੱਖਰੀ ਕਿਸਮ ਦਾ 'ਗੁਰੂਕੁਲ' ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਜੋ ਕੁਝ ਵੀ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨੌਜਵਾਨਾਂ ਦੇ ਦਿਮਾਗ 'ਤੇ ਮਾੜਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਪੈਂਦਾ ਹੈ, ਉਹ ਕੁਝ ਅਜਿਹਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ, ਭਾਵੇਂ ਇਸ ਨੂੰ ਕੁਝ ਮੰਗਾਂ ਕਰਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਵਜੋਂ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਵਿਦਿਅਕ ਅਦਾਰਿਆਂ ਵਿੱਚ ਮੰਗਾਂ ਕਰਨ ਦਾ ਢੰਗ ਅਤੇ ਵਿਧੀ ਕਿਸੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਅਦਾਰਿਆਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ, ਜਿੱਥੇ ਮਜ਼ਦੂਰ ਆਪਣੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਲਈ ਅੰਦੋਲਨ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਦੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਦੇ ਪਿਛੋਕੜ ਵਿੱਚ ਵੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਬੋਨਸ ਦੀ ਮੁੱਖ ਮੰਗ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਨਹੀਂ ਸਨ, ਪਰ ਉਹ ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਲੋੜੀਂਦੇ ਸਰਕਾਰੀ ਫੈਸਲੇ ਦੀ ਉਡੀਕ ਕਰ ਰਹੇ ਸਨ। [ਪੈਰਾ 16] [890-D-F]

2.1 ਬੋਰਡ ਆਫ਼ ਗਵਰਨਰਜ਼ ਦੁਆਰਾ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿੱਚ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਦੀ ਪੂਰੀ ਘਾਟ ਸੀ। ਰਾਜਸਥਾਨ ਗੈਰ-ਸਰਕਾਰੀ ਵਿਦਿਅਕ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਐਕਟ, 1989 ਦੀ ਧਾਰਾ 18 ਤਹਿਤ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਬੋਰਡ ਆਫ ਗਵਰਨਰਜ਼, ਜੋ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਬੰਧਕ ਕਮੇਟੀ ਹੈ, ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਸਰਬਸੰਮਤੀ ਨਾਲ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਕਤ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 18 ਦੇ ਦੂਜੇ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਦੀ ਉਪ-ਖੰਡ (iii) ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਅਤੇ ਲੋੜੀਂਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਵੀ ਦੋ ਕਿਸ਼ਤਾਂ ਵਿੱਚ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਨੇ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸਿੱਖਿਆ ਨਿਰਦੇਸ਼ਕ ਦੀ ਸਹਿਮਤੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਕਾਨੂੰਨੀ ਡਿਫਾਲਟ ਕੀਤਾ। ਕਾਲਜ ਇੱਕ ਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਸੰਸਥਾ ਹੈ ਪਰ ਕੇਂਦਰ ਜਾਂ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਵਿੱਤੀ ਸਹਾਇਤਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ। [ਪੈਰਾ 18] [891-B-C, D]

2.2 ਨਿੱਜੀ ਗੈਰ-ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਵਿਦਿਅਕ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਇਸਦਾ ਸਾਰ ਉਸ ਖੁਦਮੁਖਤਿਆਰੀ ਵਿੱਚ ਹੈ ਜੋ ਸੰਸਥਾ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਅਤੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਵਿੱਚ ਮਿਲਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਸਰਕਾਰੀ ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਵਿੱਚ, ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਵਿੱਚ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਵਧੇਰੇ ਭੂਮਿਕਾ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਗੈਰ-ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਵਿੱਚ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ ਖੁਦਮੁਖਤਿਆਰੀ ਨਿੱਜੀ ਗੈਰ-ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਕੋਲ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਨਿੱਜੀ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਸੰਬੰਧ ਕੁਦਰਤ ਵਿੱਚ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥ ਮਾਲਕ-ਨੌਕਰ ਦੇ ਰਿਸ਼ਤੇ ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ। ਧਿਰਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਰਿਸ਼ਤਾ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦਾ ਹੈ। ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਉਹ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਦੇ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਅਜਿਹਾ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਜਿਸ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਦਾ ਨੁਕਸਾਨ ਨਾ ਹੋਵੇ। (ਪੈਰਾ 19, 22 ਅਤੇ 27) [891-G; 892-B-C; 894-E-F; 897-C]

XXXXXX

2.3 ਅਜਿਹੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਬਹਾਲੀ ਦਾ ਕੋਈ ਸਵਾਲ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ, ਪਰ ਇੱਕੋ ਇੱਕ ਉਪਾਅ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦਾ ਨਿਰਣਾ ਕਰਨਾ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੇ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸਿੱਖਿਆ ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਦੀ ਸਹਿਮਤੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਲੋੜ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਹੈ। [ਪੈਰਾ 18] [891-E]

2.4 ਇਸ ਲਈ ਵਿਗੜਦੇ ਅਤੇ ਘਟਦੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ, ਬੈਕ-ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਢੁਕਵਾਂ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦੇਣ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨੀ ਪਵੇਗੀ। ਇਹ ਰਕਮ ਮਾਮੂਲੀ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ, ਨਾ ਹੀ ਇਹ ਕੋਈ ਤੋਹਫ਼ਾ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਆਪਣੀ ਸੂਝ-ਬੂਝ ਨਾਲ ਆਖਰੀ ਤਨਖਾਹ 'ਤੇ ਪੰਜ (5) ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦਿੱਤਾ। ਇੰਨਾ ਹੀ ਨਹੀਂ, ਪ੍ਰੋਵੀਡੈਂਟ ਫੰਡ ਅਤੇ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਬਕਾਏ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਕੇ ਇੱਕ ਵਾਧੂ ਲਾਭ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਦੀ ਗਣਨਾ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਸੀ ਕਿ ਸੇਵਾਵਾਂ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਜਾਰੀ ਰਹਿਣਗੀਆਂ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਲੈਂਦੇ। ਅਜਿਹੇ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਗੁੰਝਲਦਾਰ ਜਾਂ ਗਲਤ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ, ਇਸ ਲਈ ਦਖਲ ਅੰਦਾਜ਼ੀ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਆਖਰੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਰਕਮ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨਾ ਉਚਿਤ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਗਣਨਾ ਅਸਲ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤਿਆਂ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਜੋ ਉਸ ਮਿਆਦ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਲਈ ਇਸ ਰਕਮ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ। (ਪੈਰਾ 30, 31 ਅਤੇ 32) [898-B-E]

2.5 ਅਦਾਲਤ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਵਿੱਚ ਥੋੜ੍ਹਾ ਹੋਰ ਵਾਧਾ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਦੋਵਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਸਬੰਧਤ ਪ੍ਰੋਵੀਡੈਂਟ ਫੰਡ ਰਾਸ਼ੀ ਅਤੇ ਹੋਰ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਬਕਾਏ ਨੂੰ ਜੋੜਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਅਸਲ ਰਕਮ ਵਿੱਚੋਂ ਅੱਠ (8) ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦੇਣਾ ਚਾਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਨਾਲ ਹੀ ਬਿਜਲੀ, ਪਾਣੀ ਅਤੇ ਕਿੱਤੇ ਦੇ ਖਰਚਿਆਂ ਵਿੱਚ ਕਟੌਤੀ ਕਰਨ ਆਦਿ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਦੁਆਰਾ

ਗਣਨਾ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਅਨੁਸਾਰ। ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਚੱਲ ਰਹੇ ਇਸ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਸ਼ਾਂਤ ਕਰਨ ਲਈ, ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੀ ਰਕਮ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ 'K' ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ 25 ਲੱਖ ਰੁਪਏ ਅਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ 'J' ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ 18 ਲੱਖ ਰੁਪਏ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। [ਪੈਰਾ 35] [899-B-C]

2.6 ਅਦਾਲਤ ਅਪੀਲਕਰਤਾ 'k' ਨੂੰ ਭਵਿੱਖ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਦੇਣ ਦੀ ਇੱਛਾ ਨਹੀਂ ਰੱਖਦੀ, ਸਿਰਫ ਇਸ ਲਈ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਬਹਾਲੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੇ ਹੋਰ ਸਾਲ ਅਜੇ ਬਾਕੀ ਹਨ। ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਅਜਿਹੀ ਬਹਾਲੀ ਨਾ ਹੋਣ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਭਵਿੱਖ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨਾ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਤੋਹਫ਼ਾ ਦੇਣ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋਵੇਗਾ, ਅਤੇ ਸਵੀਕਾਰਯੋਗ ਫਾਰਮੂਲੇ ਅਨੁਸਾਰ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਨਹੀਂ ਦੇਵੇਗਾ। [ਪੈਰਾ 36] [899-D-E]

XXXXXX

ਟੀ.ਐਮ.ਏ. ਪਾਈ ਫਾਊਂਡੇਸ਼ਨ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਕਰਨਾਟਕ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ (**2002) 8 SCC 481: [2002] 3 Suppl. SCR 587;** ਸਿਰਸੀ ਨਗਰ ਪਾਲਿਕਾ ਬਨਾਮ ਸੇਸੇਲੀਆ ਕਾਮ ਫਰਾਂਸਿਸ ਟੈਲੀਸ (**1973) 1 SCC 409: [1973] 3 SCR 348 -** ਦਾ ਅਨੁਸ਼ਰਣ ਕੀਤਾ ਗਿਆ।

ਵਿਦਿਆ ਰਾਮ ਮਿਸ਼ਰਾ ਬਨਾਮ ਪ੍ਰਬੰਧਕ ਕਮੇਟੀ, ਸ਼੍ਰੀ ਜੈ ਨਰਾਇਣ ਕਾਲਜ **(1972) 1 SCC 623: [1972] 3 SCR 320;** ਐਸ.ਐਸ. ਸ਼ੈਂਟੀ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤ ਨਿਧੀ ਲਿਮਟਿਡ **[1958] SCR 442;** ਰਾਜੂ ਚੰਦ ਬਨਾਮ ਜ਼ੋਨਲ ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਨਹਿਰੂ ਯੁਵਾ ਕੇਂਦਰ ਸੰਗਠਨ, ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ ਅਤੇ ਹੋਰ **(2016) 14 SCC 534;** ਓ.ਪੀ. ਭੰਡਾਰੀ ਬਨਾਮ ਇੰਡੀਅਨ

ਟੂਰਿਜ਼ਮ ਡਿਵੈਲਪਮੈਂਟ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਲਿਮਟਿਡ **(1986) 4 SCC 337: [1986] 3 SCR 923** - 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ।

ਦੀਪਾਲੀ ਗੁੰਡੂ ਸੁਰਵਾਸੇ ਬਨਾਮ ਕ੍ਰਾਂਤੀ ਜੂਨੀਅਰ ਅਧਿਆਪਕ ਮਹਾਵਿਦਿਆਲਿਆ (ਡੀ.ਈ.ਡੀ.) ਅਤੇ ਹੋਰ **(2013) 10 SCC 324: [2013] 9 SCR 1;** ਜੇ.ਕੇ. ਸਿੰਥੈਟਿਕਸ ਲਿਮਟਿਡ ਵੀ.ਕੇ.ਪੀ. ਅਗਰਵਾਲ ਅਤੇ ਹੋਰ **(2007) 2 SCC 433: [2007] 2 SCR 60;** ਹਿੰਦੁਸਤਾਨ ਟਿਨ ਵਰਕਸ ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਲਿਮਟਿਡ ਬਨਾਮ ਹਿੰਦੁਸਤਾਨ ਟਿਨ ਵਰਕਸ ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਲਿਮਟਿਡ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ **(1979) 2 SCC 80: [1979] 1 SCR 563;** ਸੁਰੇਂਦਰ ਕੁਮਾਰ ਵਰਮਾ ਬਨਾਮ ਕੇਂਦਰ ਸਰਕਾਰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ-ਕਮ-ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਨਵੀਂ ਦਿੱਲੀ **(1980) 4 SCC 443;** ਸੈਂਟਰਲ ਅਕੈਡਮੀ ਸੁਸਾਇਟੀ ਬਨਾਮ ਰਾਜਸਥਾਨ ਗੈਰ-ਸਰਕਾਰੀ ਵਿਦਿਅਕ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ, ਜੈਪੁਰ ਅਤੇ ਹੋਰ **2010 (3) ILR (ਰਾਜ) 450** – ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

<u>ਕਾਨੂੰਨੀ ਕੇਸ ਹਵਾਲਾ</u>		
2010 (3) ILR (Raj) 450	ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ	ਪੈਰਾ 9
[2002] 3 Suppl. SCR 587	ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ	ਪੈਰਾ 9
[1972] 3 SCR 320	'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ	ਪੈਰਾ 20
[1973] 3 SCR 348	'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ	ਪੈਰਾ 21
[1986] 3 SCR 923	ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ	ਪੈਰਾ 24(i)
[2013] 9 SCR 1	ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ	ਪੈਰਾ 24(ii)
[2007] 2 SCR 60	ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ	ਪੈਰਾ 24(ii)
[1979] 1 SCR 563	ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ	ਪੈਰਾ 24(ii)
(1980) 4 SCC 443	ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ	ਪੈਰਾ 24(ii)

[1958] SCR 442	'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ	ਪੈਰਾ 25(i)
(2016) 14 SCC 534	'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ	ਪੈਰਾ 25(iii)

XXXXXX

ਕੈਲਾਸ਼ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਪ੍ਰਬੰਧਕ ਕਮੇਟੀ, ਮੇਯੋ ਕਾਲਜ, ਅਜਮੇਰ ਅਤੇ ਹੋਰ 885

ਸਿਵਲ ਅਪੀਲੀ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ: 2017 ਦੀ ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 6409

ਰਾਜਸਥਾਨ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਜੈਪੁਰ ਦੇ ਜੈਪੁਰ ਬੈਂਚ ਦੇ 03.10.2013 ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਅਤੇ ਆਦੇਸ਼ ਤੋਂ, 2002 ਦੇ ਡੀ.ਬੀ. ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 592 ਵਿੱਚ।

ਨਾਲ

ਸੀ.ਏ. ਨੰਬਰ 6410/2017

ਪੇਸ਼ ਹੋਣ ਵਾਲੀ ਧਿਰਾਂ ਵਲੋਂ ਐਡਵੋਕੇਟ ਕੋਲਿਨ ਗੋਨਸਾਲਵੇਸ, ਕੇ.ਐਨ. ਭੱਟ, ਸੀਨੀਅਰ ਐਡਵੋਕੇਟ, ਪ੍ਰਸ਼ਾਂਤ ਭੂਸ਼ਣ, ਗੋਵਿੰਦ ਜੀ, ਦੇਵੇਸ਼ ਅਗਨੀਹੋਤਰੀ, ਟੀ. ਸੁਧਾਕਰ, ਓਮਾਨਕੁਟਨ ਕੇ.ਕੇ., ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਪ੍ਰਗਿਆ ਪੀ. ਸਿੰਘ, ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਜੋਤੀ ਮੇਂਦੀਰੱਤਾ, ਅਨੁਜ ਭੰਡਾਰੀ, ਮਨਮੀਤ ਕਪੂਰ, ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਰੁਚੀ ਕੋਹਲੀ, ਯਸ਼ ਮਿਸ਼ਰਾ, ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਨਿਧੀ ਜਸਵਾਲ, ਸ਼ਰਦ ਕੁਮਾਰ ਸਿੰਘਾਨੀਆ।

ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਫੈਸਲਾਂ ਹੇਠ ਦੁਆਰਾ ਸੁਣਾਇਆ ਗਿਆ

ਸੰਜੇ ਕਿਸ਼ਨ ਕੌਲ, ਜੇ. 1. ਮੇਯੋ ਕਾਲਜ, ਅਜਮੇਰ ਇੱਕ ਵਿਦਿਅਕ ਸੰਸਥਾ ਹੈ ਜਿਸਦੀ ਸਥਾਪਨਾ 1875 ਵਿੱਚ ਸਰ ਰਿਚਰਡ ਸਾਊਥਵੈਲ ਬੋਰਕੇ, 6 ਵੇਂ ਅਰਲ ਆਫ ਮੇਓ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਜੋ 1868 ਤੋਂ 1872 ਤੱਕ ਭਾਰਤ ਦੇ ਵਾਇਸਰਾਏ ਵੀ ਸਨ। ਇਹ ਸਭ ਤੋਂ

ਪੁਰਾਣੀਆਂ ਵਿਦਿਅਕ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਹੈ ਜੋ ਇੱਕ ਪਬਲਿਕ ਬੋਰਡਿੰਗ ਸਕੂਲ ਵਜੋਂ ਸਥਾਪਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਜੋ ਉਸ ਸਮੇਂ ਦੇ ਕੁਲੀਨ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਦਾਖਲਾ ਦਿੰਦੀ ਸੀ। ਆਜ਼ਾਦੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਦੇ ਯੁੱਗ ਵਿੱਚ ਸੰਸਥਾ ਦਾ ਇਹ ਚਰਿੱਤਰ ਬਦਲ ਗਿਆ, ਪਰ ਇਹ ਸਿੱਖਿਆ ਦਾ ਇੱਕ ਵੱਕਾਰੀ ਕੇਂਦਰ ਬਣਿਆ ਰਿਹਾ। ਮੇਯੋ ਕਾਲਜ ਇੱਕ ਗੈਰ-ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ, ਗੈਰ-ਸਰਕਾਰੀ ਵਿਦਿਅਕ ਸੰਸਥਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਰਾਜ ਜਾਂ ਕੇਂਦਰ ਸਰਕਾਰ ਤੋਂ ਕੋਈ ਗ੍ਰਾਂਟ ਨਹੀਂ ਮਿਲਦੀ ਅਤੇ ਇਹ ਕੇਂਦਰੀ ਸੈਕੰਡਰੀ ਸਿੱਖਿਆ ਬੋਰਡ, ਨਵੀਂ ਦਿੱਲੀ ਨਾਲ ਜੁੜਿਆ ਹੋਇਆ ਹੈ, ਜੋ 12 ਵੀਂ ਜਮਾਤ ਪਾਸ ਕਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰੀਖਿਆ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਹੈ।

2. ਮੌਜੂਦਾ ਮੰਦਭਾਗੇ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਸਕੂਲ ਦੀ ਪ੍ਰਬੰਧਕ ਕਮੇਟੀ (ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 1) ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਿੰਸੀਪਲ ਨੂੰ ਦੂਜਾ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਦੋ ਸਿਵਲ ਅਪੀਲਾਂ ਵਿੱਚ ਵਿਵਾਦ ਇਸ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਦੋ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਕਈ ਸਾਲਾਂ ਤੱਕ ਸੇਵਾ ਕੀਤੀ ਹੈ, ਪਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਕਥਿਤ ਵਿਵਹਾਰ ਕਾਰਨ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਸਹਿਮਤ ਮਤਭੇਦ ਪੈਦਾ ਹੋ ਗਏ ਸਨ। ਦੋ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੈਲਾਸ਼ ਸਿੰਘ (ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 6409/2017) ਅਤੇ ਜੈਫਰੀ ਜੋਬਾਰਡ (ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 6410/2017) ਹਨ।

3. ਕੈਲਾਸ਼ ਸਿੰਘ ਨੇ 4.1.1984 ਨੂੰ ਚੌਥੇ ਦਰਜੇ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਜੋਂ ਆਪਣੀ ਨੌਕਰੀ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਅਤੇ 1.2.1994 ਤੋਂ LDC ਵਜੋਂ ਇੱਕ ਦਹਾਕੇ ਦੀ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਤਰੱਕੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਅਤੇ ਲਾਇਬ੍ਰੇਰੀ ਵਿੱਚ ਤਾਇਨਾਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ। ਜੈਫਰੀ ਜੋਬਾਰਡ ਨੇ ਆਪਣੇ ਕੈਰੀਅਰ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ 1.7.1985 ਤੋਂ ਇੱਕ LDC ਵਜੋਂ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਕੈਲਾਸ਼ ਸਿੰਘ ਅਤੇ ਜੈਫਰੀ ਜੋਬਾਰਡ ਦੋਵਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ 9.11.2000 ਨੂੰ ਇਕੋ ਸਮੇਂ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਵਿਵਹਾਰ ਨੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਸਕੂਲ ਵਿਚ ਬਹੁਤ ਹੀ ਅਣਚਾਹੇ ਹਾਲਾਤ ਪੈਦਾ ਕਰ ਦਿੱਤੇ ਸਨ।

XXXXXX

4. ਜ਼ਮੀਨੀ ਹਕੀਕਤ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣਾ ਉਚਿਤ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਬਾਅਦ ਦੀਆਂ ਘਟਨਾਵਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਹੁਣ ਇਹ ਬਹੁਤ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਦੋਵੇਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸਮਰੱਥਾਵਾਂ 'ਤੇ ਮੇਓ ਕਾਲਜ ਇੰਪਲਾਈਜ਼ ਯੂਨੀਅਨ ਦੀਆਂ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਹੋਏ ਸਨ ਅਤੇ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ 'ਸੰਘਰਸ਼ ਸੰਮਤੀ ਮੇਯੋ ਕਾਲਜ, ਅਜਮੇਰ' ਦੀ ਸਥਾਪਨਾ ਵਿਚ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਭੂਮਿਕਾ ਨਿਭਾਈ ਸੀ, ਜਿਸ ਦੇ ਬੈਨਰ ਹੇਠ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਬੋਨਸ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 1 ਦਾ ਸਟੈਂਡ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਅਜਿਹਾ ਬੋਨਸ ਸਿਰਫ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਸੀ ਅਤੇ ਬੋਰਡ ਆਫ ਗਵਰਨਰਜ਼ ਇਸ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਸੀ, ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਜਾਣ। ਸੰਘਰਸ਼ ਕਮੇਟੀ ਨੇ 19.10.2000 ਨੂੰ ਮੇਓ ਕਾਲਜ ਦੇ ਗੇਟ 'ਤੇ ਰੋਸ ਮੀਟਿੰਗਾਂ ਕੀਤੀਆਂ ਅਤੇ ਬੋਨਸ ਨਾ ਦੇਣ ਦੇ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ 22.10.2000 ਨੂੰ ਆਮ ਮੀਟਿੰਗ ਅਤੇ ਧਰਨਾ ਦੇਣ ਦਾ ਸੰਕਲਪ ਲਿਆ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਮੰਗਾਂ ਨਾ ਮੰਨੇ ਜਾਣ 'ਤੇ 23.10.2000 ਤੋਂ ਆਮ ਹੜਤਾਲ 'ਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਧਮਕੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਹੇਠ ਸੰਮਤੀ ਨੇ 20.10.2000 ਨੂੰ ਆਪਣਾ ਅੰਦੋਲਨ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤਾ ਅਤੇ 22.10.2000 ਨੂੰ, ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਆਮ ਨੋਟਿਸ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸਥਾਪਨਾ ਦੇ ਸਟੈਂਡ ਨੂੰ ਦੁਹਰਾਇਆ ਗਿਆ ਕਿ ਬੋਰਡ ਆਫ ਗਵਰਨਰਜ਼ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੀ ਉਡੀਕ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਚੇਤਾਵਨੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਕਿ ਅਜਿਹੀ ਕੋਈ ਵੀ "ਅੰਦੋਲਨ"ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਯੂਨੀਅਨ ਨੇ ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਕਾਨੂੰਨੀ ਨੋਟਿਸ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਸੀ, ਅਤੇ 23.10.2000 ਅਤੇ 24.10.2000 ਨੂੰ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਨੂੰ ਬਰਦਾਸ਼ਤ ਨਾ ਕਰਨ ਦੀ ਚੇਤਾਵਨੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਕਿਉਂਕਿ ਬੋਰਡ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਐਲਾਨ ਦੀ ਉਡੀਕ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ, ਇਸ ਲਈ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਕਿ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ 23.10.2000 ਨੂੰ ਇਸ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ ਫੈਸਲਾ ਲਵੇਗੀ

ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਘਨਕਾਰੀ ਗਤੀਵਿਧੀ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ।

5. ਅਪੀਲਕਰਤਾ, ਇਸ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ, ਆਪਣੀ ਧਮਕੀ ਦੇ ਨਾਲ ਅੱਗੇ ਵਧੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਉਸ ਸਮੇਂ ਜਦੋਂ 23/24.10.2000 ਨੂੰ ਮੇਯੋ ਕਾਲਜ ਦਾ ਸਾਲਾਨਾ ਸਮਾਰੋਹ ਆਯੋਜਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਸੀ, ਤਾਂ ਹੋਰ ਸਟਾਫ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ ਕੰਮ 'ਤੇ ਨਾ ਜਾਣ ਲਈ ਉਕਸਾਇਆ ਅਤੇ ਗੜਬੜ ਪੈਦਾ ਕੀਤੀ, ਜਿਸ ਨਾਲ ਸੰਸਥਾ ਨੂੰ ਗੰਭੀਰ ਸ਼ਰਮਿੰਦਗੀ ਹੋਈ। ਅਜਿਹਾ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਕਿ ਲਾਊਡ ਸਪੀਕਰਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਲਈ ਅਣਉਚਿਤ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਣਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਇੰਨਾ ਜ਼ਿਆਦਾ ਕਿ 24.10.2000 ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਰਵਾਇਤੀ ਰਾਤ ਦੇ ਖਾਣੇ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨਾ ਪਿਆ, ਜਿਸ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਨੂੰ ਨੁਕਸਾਨ ਉਠਾਉਣਾ ਪਿਆ।

XXXXXX

6. ਇਹ ਉਪਰੋਕਤ ਘਟਨਾਵਾਂ ਹਨ ਜਿਸ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਦੋਵਾਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ 3.11.2000 ਨੂੰ ਕਾਰਨ ਦੱਸੋ ਨੋਟਿਸ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਿਸ ਦਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ 6.11.2000 ਨੂੰ ਜਵਾਬ ਦਿੱਤਾ ਸੀ। ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਨੇ ਇਹ ਦਾਅਵਾ ਕਰਦਿਆਂ ਆਪਣੀਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦਾ ਬਚਾਅ ਕੀਤਾ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਅਧਿਕਾਰ ਵਜੋਂ ਧਰਨੇ ਅਤੇ ਵਿਰੋਧ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ ਅਤੇ ਹੜਤਾਲ ਅਤੇ ਨਾਅਰੇਬਾਜ਼ੀ ਨੂੰ ਰੋਕਿਆ ਨਹੀਂ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ। ਮੁਰਦਾਬਾਦ ਆਦਿ ਦੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਣ ਅਜਿਹੇ ਅੰਦੋਲਨਾਂ ਵਿੱਚ ਆਮ ਬੋਲੀ ਦੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਣ ਹਨ ਅਤੇ ਇਹਨਾਂ ਨੂੰ ਅਪਮਾਨਜਨਕ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ, ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਸਹੀ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਬੋਨਸ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਨਾ ਕਰਨਾ ਇੱਕ "ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨਿਕ ਕੱਟੜਤਾ" ਹੋਣ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

7. ਬੋਰਡ ਆਫ਼ ਗਵਰਨਰਜ਼ ਦੁਆਰਾ 7/8.11.2000 ਨੂੰ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਸਰਬਸੰਮਤੀ ਨਾਲ ਮਤਾ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ 9.11.2000 ਨੂੰ ਬਰਾਬਰ ਤਾਰੀਖ ਦੇ ਪੱਤਰ ਜਾਰੀ ਕਰਕੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਇੱਕ ਪੱਤਰ ਵਿੱਚ, ਜੈਫਰੀ ਜੋਬਾਰਡ ਨੇ 14.11.2000 ਨੂੰ ਲਿਖੇ ਪੱਤਰ ਰਾਹੀਂ ਇਹ ਦਾਅਵਾ ਕਰਕੇ ਇਸ ਮੁੱਦੇ ਤੋਂ ਥੋੜ੍ਹਾ ਪਿੱਛੇ ਹਟਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕੀਤੀ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਸੰਮਤੀ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਅਤੇ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਸਬੰਧਤ ਸਮੇਂ ਉਹ ਮੀਟਿੰਗਾਂ ਦਾ ਸਿਰਫ ਦਰਸ਼ਕ ਸੀ।

8. ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਰਾਜਸਥਾਨ ਗੈਰ-ਸਰਕਾਰੀ ਵਿਦਿਅਕ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਐਕਟ, 1989 (ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ 'ਉਕਤ ਐਕਟ' ਵਜੋਂ ਜਾਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ) ਤਹਿਤ ਸਥਾਪਤ ਵਿਦਿਅਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕੋਲ ਪਹੁੰਚ ਕੀਤੀ। ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਪਹਿਲੂ ਜਿਸ 'ਤੇ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਨੇ ਗਲਤੀ ਕੀਤੀ ਉਹ ਧਾਰਾ 18 ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਾ ਕਰਨਾ ਸੀ, ਜੋ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ:

"**18. ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਹਟਾਉਣਾ, ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਰੈਂਕ ਨੂੰ ਘਟਾਉਣਾ। -** ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਬਣਾਏ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ, ਕਿਸੇ ਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਤਦ ਤੱਕ ਹਟਾਇਆ ਨਹੀਂ ਜਾਵੇਗਾ, ਬਰਖਾਸਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜਾਂ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਕਟੌਤੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਏਗੀ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਸਨੂੰ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਸਤਾਵਿਤ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਸੁਣਨ ਦਾ ਵਾਜਬ ਮੌਕਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ:

ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਅੰਤਿਮ ਆਦੇਸ਼ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਪਾਸ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਸਿੱਖਿਆ ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਜਾਂ ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਅਧਿਕਾਰਤ ਕਿਸੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਅਗਾਊਂ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ:

ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ ਇਹ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ, -

(i) ਕਿਸੇ ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਜਿਸ ਨੂੰ ਉਸ ਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਬਰਖਾਸਤ ਜਾਂ ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਕਾਰਨ ਉਸ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਅਪਰਾਧਿਕ ਦੋਸ਼ ਵਿੱਚ ਦੋਸ਼ੀ ਠਹਿਰਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਜਾਂ

(ii) ਜਿੱਥੇ ਉਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕਾਰਨ ਦਰਸਾਉਣ ਦਾ ਮੌਕਾ ਦੇਣਾ ਵਿਹਾਰਕ ਜਾਂ ਢੁਕਵਾਂ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸਿੱਖਿਆ ਨਿਰਦੇਸ਼ਕ ਦੀ ਸਹਿਮਤੀ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਜਾਂ

XXXXXX

(iii) ਜਿੱਥੇ ਪ੍ਰਬੰਧਕ ਕਮੇਟੀ ਦੀ ਸਰਬਸੰਮਤੀ ਨਾਲ ਰਾਏ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਹਿੱਤਾਂ ਨਾਲ ਖਿਲਵਾੜ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਜਾਰੀ ਨਹੀਂ ਰੱਖੀਆਂ ਜਾ ਸਕਦੀਆਂ, ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਛੇ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਜਾਂ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਸਿੱਖਿਆ ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਦੀ ਸਹਿਮਤੀ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

9. ਜਦੋਂ ਅਸੀਂ ਕਹਿੰਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਨੇ ਗਲਤੀ ਕੀਤੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਅਜਿਹਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਸਿੱਖਿਆ ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਦੀ ਸਹਿਮਤੀ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਲੈਣੀ ਪੈਂਦੀ ਸੀ, ਜੋ ਇੰਨੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਜੋ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਲਈ ਘਾਤਕ ਸਾਬਤ ਹੋਈ। ਅਸੀਂ ਇਹ ਵੀ ਕਹਿ ਸਕਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਉਕਤ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 18 ਦੇ ਪਹਿਲੇ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਦਾ ਸਬੰਧ ਹੈ, ਰਾਜਸਥਾਨ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਇੱਕ ਫੁਲ ਬੈਂਚ **ਨੇ**

ਸੈਂਟਰਲ ਅਕੈਡਮੀ ਸੁਸਾਇਟੀ ਬਨਾਮ ਰਾਜਸਥਾਨ ਗੈਰ-ਸਰਕਾਰੀ ਵਿਦਿਅਕ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ, ਜੈਪੁਰ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ[1] ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਕਿ ਕਿਸੇ ਗੈਰ-ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਸੰਸਥਾ ਲਈ ਇਹ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ **ਟੀ.ਐਮ.ਏ. ਪਾਈ ਫਾਊਂਡੇਸ਼ਨ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਕਰਨਾਟਕ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ**[2] ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਬਣਾਏ ਗਏ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਮੇਯੋ ਕਾਲਜ (ਗੈਰ-ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਸੰਸਥਾ) ਵਰਗੀਆਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਵੀ, ਦੂਜੀ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਖੰਡ (iii) ਨੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੇ ਚਿਹਰੇ ਨੂੰ ਵੇਖਿਆ; ਹਾਲਾਂਕਿ ਮੈਨੇਜਿੰਗ ਕਮੇਟੀ (ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਬੋਰਡ ਆਫ ਗਵਰਨਰਜ਼) ਦੀ ਸਰਬਸੰਮਤੀ ਨਾਲ ਰਾਏ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਉਦੋਂ ਖਤਮ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ ਜਦੋਂ ਅਜਿਹੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਹਿੱਤਾਂ ਲਈ ਨੁਕਸਾਨਦੇਹ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਛੇ (6) ਮਹੀਨਿਆਂ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਜਾਂ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਸਿੱਖਿਆ ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਦੀ ਸਹਿਮਤੀ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਲੈਣੀ ਪੈਂਦੀ ਹੈ। ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਸ਼ੁਰੂ ਵਿੱਚ ਤਿੰਨ (3) ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਬਾਕੀ ਰਕਮ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਬੈਂਕ ਖਾਤਿਆਂ ਵਿੱਚ ਜਮ੍ਹਾਂ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਪਰ ਸਿੱਖਿਆ ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਦੀ ਸਹਿਮਤੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ।

10. ਉਪਰੋਕਤ ਸਥਿਤੀ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ 10.1.2002 ਨੂੰ ਇੱਕ ਉਲਟ ਆਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ। ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਨੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦਾ ਦਰਵਾਜ਼ਾ ਖੜਕਾਇਆ ਅਤੇ ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨੇ 16.7.2002 ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਰਾਹੀਂ ਉਕਤ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 18 ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ ਕਿਹਾ ਕਿ ਇਸ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਫਿਰ ਵੀ ਦੋਵਾਂ ਧਿਰਾਂ ਵਿਚਾਲੇ ਸਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਵਾਪਸੀ ਨਾ ਹੋਣ ਦੇ ਬਿੰਦੂ ਤੋਂ ਅੱਗੇ ਤਣਾਅਪੂਰਨ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਬਹਾਲੀ ਲਈ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ।

XXXXXX

11. ਉਪਰੋਕਤ ਲੜਾਈ ਨੂੰ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਕੋਲ ਲੈ ਗਿਆ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਨੇ ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦਿੱਤੀ, ਜਿੱਥੇ ਇਹ ਰਾਏ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਕਿ ਇਹ ਇੱਕ ਅਜਿਹਾ ਕੇਸ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਨੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਭਰੋਸਾ ਗੁਆ ਦਿੱਤਾ ਸੀ, ਕਿ ਬੋਰਡ ਦਾ ਸਰਬਸੰਮਤੀ ਨਾਲ ਫੈਸਲਾ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਪਰ ਸਿੱਖਿਆ ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਦੀ ਸਹਿਮਤੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ, ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਸਿਰਫ ਇੱਕ ਤਕਨੀਕੀ ਨੁਕਸ ਸੀ। 3.10.2013 ਦੇ ਇਸ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਰਾਹਤ ਨੂੰ ਸੋਧ ਕੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੁਆਰਾ ਆਪਣੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ 'ਤੇ ਲਏ ਗਏ ਆਖਰੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਪੰਜ (5) ਸਾਲ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰੋਵੀਡੈਂਟ ਫੰਡ ਅਤੇ ਸਾਰੇ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਲਾਭ ਸ਼ਾਮਲ ਸਨ। ਇੱਥੇ ਇਹ ਵੀ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਤਾਰੀਖ ਤੱਕ ਜੈਫਰੀ ਜੋਬਾਰਡ 30.9.2013 ਨੂੰ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋ ਚੁੱਕੇ ਸਨ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਦੋਵਾਂ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਮਾਰਤ 'ਤੇ ਕਬਜ਼ਾ ਕਰਨਾ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਹੈ, ਅਤੇ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਖਰਚੇ ਦੇ ਨਾਗਰਿਕ ਸਹੂਲਤਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਇਹ ਵੀ ਕਿਹਾ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਇਕ (1) ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਅੰਦਰ ਇਮਾਰਤ ਖਾਲੀ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

---

[1]2010 (3) ILR (ਰਾਜ) 450

[2] (2002) 8 SCC 481

12. ਮੇਯੋ ਕਾਲਜ ਦੀ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਨੇ ਇਸ ਫੈਸਲੇ ਨਾਲ ਸਹਿਮਤੀ ਜਤਾਈ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੋਵਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੀ ਮਾਤਰਾ ਤੋਂ ਨਾਰਾਜ਼ ਸਨ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਕੈਲਾਸ਼ ਸਿੰਘ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਉਸਦੀ ਨੌਕਰੀ ਬਹਾਲ ਨਾ ਹੋਣ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਵੀ।

13. ਅਸੀਂ ਧਿਰਾਂ ਵੱਲੋਂ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ ਸੀਨੀਅਰ ਵਕੀਲ/ਵਕੀਲਾਂ ਨੂੰ ਸੁਣਿਆ ਹੈ।

14. ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਦੀ ਤਰਫੋਂ, ਇੱਕ ਭਾਵੁਕ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਬੇਇਨਸਾਫੀ ਨਾਲ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਤੋਂ ਵਾਂਝਾ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਦੁਬਾਰਾ ਨੌਕਰੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਪੂਰਾ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਪੂਰੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਦਿਆਂ ਇਹ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਤੱਕ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਕੁੱਲ ਲਾਭ ਜੋ ਵੀ ਹੋਣ, ਜੈਫਰੀ ਜੋਬਾਰਡ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਕੈਲਾਸ਼ ਸਿੰਘ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਉਸਨੂੰ ਅੱਜ ਤੱਕ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਦੁਬਾਰਾ ਨੌਕਰੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਸਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ 2026 ਤੱਕ ਜਾਰੀ ਰਹਿਣਗੀਆਂ। ਪੂਰੀ ਹੱਦ ਤੱਕ ਵਿੱਤੀ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਨਿਆਂਇਕ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਨਿਯਮ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਦੇ ਸੀਨੀਅਰ ਵਕੀਲ ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਇੱਕ ਵੱਕਾਰੀ ਵਿਦਿਅਕ ਸੰਸਥਾ ਵਿੱਚ, ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਮਾਹੌਲ ਨੂੰ ਖਰਾਬ ਕਰਨ ਦੀ ਆਗਿਆ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਗੈਰ-ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰਾਨਾ ਵਿਵਹਾਰ ਕੀਤਾ ਜਿਸ ਨਾਲ ਸੰਸਥਾ ਦੀ ਸਾਖ ਨੂੰ ਗੰਭੀਰ ਨੁਕਸਾਨ ਪਹੁੰਚਿਆ। ਇਹ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਕਿਸੇ ਫੈਕਟਰੀ ਜਾਂ ਉਦਯੋਗਿਕ ਅਦਾਰਿਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵਿਦਿਅਕ ਸੰਸਥਾ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ, ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨ ਦੀ ਹੱਦ ਦਾ ਸਬੰਧ ਹੈ, ਅਤੇ ਵਿਰੋਧ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨਾਂ ਦਾ ਢੰਗ ਅਤੇ ਤਰੀਕਾ ਇਕੋ ਜਿਹਾ ਅਧਾਰਤ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ।

XXXXXX

ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਦੇ ਵਿਵਹਾਰ ਦਾ ਸਿੱਧਾ ਅਸਰ ਸੰਸਥਾ ਵਿੱਚ ਪੜ੍ਹ ਰਹੇ ਨੌਜਵਾਨ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ 'ਤੇ ਪਵੇਗਾ, ਅਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਦਿਨ 'ਤੇ ਮਾਪਿਆਂ ਦੀ ਮੌਜੂਦਗੀ ਨਾਲ ਸ਼ਰਮਿੰਦਗੀ ਹੋਰ ਵਧ ਗਈ। ਇਹ ਵੀ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਕਿ ਉਕਤ ਐਕਟ ਦੀਆਂ

ਵਿਵਸਥਾਂਵਾਂ ਦੀ ਤਕਨੀਕੀ ਗੈਰ-ਪਾਲਣਾ ਨੂੰ ਇਸ ਹੱਦ ਤੱਕ ਨਹੀਂ ਵਧਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਅਤੇ ਅਜਿਹੀ ਤਕਨੀਕੀ ਗੈਰ-ਪਾਲਣਾ ਕਾਰਨ ਹੀ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਸਿਧਾਂਤਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਨਾ ਵਧਾ ਕੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਸਹਿਮਤ ਹੋ ਗਈ ਸੀ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਇਹ ਵੀ ਕਿਹਾ ਕਿ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਵੱਲੋਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਕਾਫ਼ੀ ਹੈ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ 1.5.2017 ਨੂੰ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਅੰਤਰਿਮ ਹੁਕਮਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਦਿਆਂ ਫੈਸਲੇ ਦੀ ਰਕਮ ਵਜੋਂ 5-5 ਲੱਖ ਰੁਪਏ ਦੀ ਰਕਮ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਜਾ ਚੁੱਕੀ ਹੈ।

15. ਦੋਹਾਂ ਧਿਰਾਂ ਨੇ ਆਪਣੇ ਕੇਸ ਦੇ ਸਮਰਥਨ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਨਿਆਂਇਕ ਮਿਸਾਲਾਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਬਾਰੇ ਅਸੀਂ ਅੱਗੇ ਚਰਚਾ ਕਰਾਂਗੇ।

16. ਦੋਹਾਂ ਧਿਰਾਂ ਦੀਆਂ ਦਲੀਲਾਂ ਨੂੰ ਸਮਝਣ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਮੌਜੂਦ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦਾ ਅਧਿਐਨ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਅਸੀਂ ਇਸ ਤੱਥ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਭੁੱਲ ਸਕਦੇ ਕਿ ਅਸੀਂ ਇੱਕ ਮਹਾਨ ਵਿਦਿਅਕ ਸੰਸਥਾ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠ ਰਹੇ ਹਾਂ। ਵਿਦਿਅਕ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਚੌਥੇ ਦਰਜੇ ਦੇ ਸਟਾਫ ਤੋਂ ਲੈ ਕੇ ਉੱਚ ਪੱਧਰ ਤੱਕ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਇਨ੍ਹਾਂ ਸਿੱਖਿਆ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਹੋਣ ਵਾਲੀ ਗਤੀਵਿਧੀ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਦੇ ਕਾਰਨ ਬਹੁਤ ਵੱਡੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਇੱਥੇ ਹਰ ਉਮਰ ਦੇ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਹਨ, ਛੋਟੇ ਬੱਚਿਆਂ ਤੋਂ ਲੈ ਕੇ ਬਜ਼ੁਰਗ ਕਿਸ਼ੋਰਾਂ ਤੱਕ, ਜੋ ਇਨ੍ਹਾਂ ਕੈਂਪਸਾਂ ਵਿੱਚ ਪੜ੍ਹ ਰਹੇ ਹਨ ਅਤੇ ਰਹਿ ਰਹੇ ਹਨ। ਇਹ ਇਕ ਵੱਖਰੀ ਕਿਸਮ ਦਾ 'ਗੁਰੂਕੁਲ' ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਜੋ ਕੁਝ ਵੀ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨੌਜਵਾਨਾਂ ਦੇ ਦਿਮਾਗ 'ਤੇ ਮਾੜਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਪੈਂਦਾ ਹੈ, ਉਹ ਕੁਝ ਅਜਿਹਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕਰਨਾ ਸਾਨੂੰ ਮੁਸ਼ਕਲ ਲੱਗਦਾ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਇਸ ਨੂੰ ਕੁਝ ਮੰਗਾਂ ਕਰਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਵਜੋਂ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਵਿਦਿਅਕ ਅਦਾਰਿਆਂ ਵਿੱਚ ਮੰਗਾਂ ਕਰਨ ਦਾ ਢੰਗ ਅਤੇ ਵਿਧੀ ਕਿਸੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਅਦਾਰਿਆਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ, ਜਿੱਥੇ ਮਜ਼ਦੂਰ ਆਪਣੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਲਈ ਅੰਦੋਲਨ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਦੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ

ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਦੇ ਪਿਛੋਕੜ ਵਿੱਚ ਵੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਬੋਨਸ ਦੀ ਮੁੱਖ ਮੰਗ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਨਹੀਂ ਸਨ, ਪਰ ਉਹ ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਲੋੜੀਂਦੇ ਸਰਕਾਰੀ ਫੈਸਲੇ ਦੀ ਉਡੀਕ ਕਰ ਰਹੇ ਸਨ।

17. ਅਖੌਤੀ ਸੰਘਰਸ਼ ਕਮੇਟੀ ਵੱਲੋਂ ਦਿੱਤੀਆਂ ਜਾ ਰਹੀਆਂ ਧਮਕੀਆਂ 'ਤੇ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਨੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਚਿਤਾਵਨੀ ਦਿੱਤੀ ਅਤੇ ਸਾਵਧਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਕਿ ਉਹ ਅਜਿਹਾ ਦ੍ਰਿਸ਼ ਪੈਦਾ ਨਾ ਕਰਨ, ਖਾਸ ਕਰਕੇ ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਸਮਾਗਮ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਹੋਣ, ਜਿੱਥੇ ਵਾਰਡਾਂ ਦੇ ਮਾਪੇ ਹਿੱਸਾ ਲੈਣਗੇ। ਅਸੀਂ ਇਹ ਵੀ ਜੋੜ ਸਕਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਮਾਪਿਆਂ ਦੀ ਸਰਗਰਮ ਭਾਗੀਦਾਰੀ ਦੇ ਨਾਲ, ਇੱਕ ਵਿਦਿਅਕ ਸੰਸਥਾ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸਲਾਨਾ ਦਿਨ ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਦਿਨ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਦੇ ਪਾਸਿੰਗ ਆਊਟ ਬੈਚ ਲਈ ਵੀ ਬਹੁਤ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ, ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਅਜਿਹੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ ਮਾਪਿਆਂ ਅਤੇ ਬੱਚਿਆਂ ਦੀ ਸੰਵੇਦਨਸ਼ੀਲਤਾ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ। ਅਜਿਹਾ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

XXXXXX

ਕੈਲਾਸ਼ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਪ੍ਰਬੰਧਕ ਕਮੇਟੀ, ਮੇਯੋ ਕਾਲਜ, ਅਜਮੇਰ ਅਤੇ ਹੋਰ [ਸੰਜੇ ਕਿਸ਼ਨ ਕੌਲ, ਜੇ.] 891

18. ਅਸੀਂ ਇਹ ਵੀ ਦੱਸਣ ਵਿੱਚ ਜਲਦਬਾਜ਼ੀ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਬੇਸ਼ਕ, ਮੌਜੂਦਾ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਜਾਂਚ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਜਾਪਦੀ ਹੈ, ਪਰ ਬੋਰਡ ਆਫ ਗਵਰਨਰਜ਼ ਦੁਆਰਾ ਜਾਰੀ ਕਾਰਨ ਦੱਸੋ ਨੋਟਿਸ 'ਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਦਾ ਜਵਾਬ ਖੁਦ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਹੋਇਆ ਸੀ ਅਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਦੇ ਸਟੈਂਡ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਸਭ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਬੋਰਡ ਆਫ ਗਵਰਨਰਜ਼ ਦੁਆਰਾ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿੱਚ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਦੀ ਪੂਰੀ ਘਾਟ ਹੋ ਗਈ। ਬੋਰਡ ਆਫ ਗਵਰਨਰਜ਼, ਜੋ ਕਿ ਉਕਤ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 18 ਤਹਿਤ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਪ੍ਰਬੰਧਕ ਕਮੇਟੀ ਹੈ, ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਸਰਬਸੰਮਤੀ ਨਾਲ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਕਤ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 18 ਦੇ ਦੂਜੇ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਦੀ ਉਪ-ਖੰਡ (iii) ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ

ਸੀ, ਅਤੇ ਲੋੜੀਂਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਵੀ ਦੋ ਕਿਸ਼ਤਾਂ ਵਿੱਚ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਨੇ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸਿੱਖਿਆ ਨਿਰਦੇਸ਼ਕ ਦੀ ਸਹਿਮਤੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਕਾਨੂੰਨੀ ਡਿਫਾਲਟ ਕੀਤਾ, ਜਿਸ ਕਾਰਨ ਇਹ ਲੰਬੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਲੜਾਈ ਹੋਈ ਹੈ। ਦੁਹਰਾਉਣ ਦੀ ਕੀਮਤ 'ਤੇ, ਅਸੀਂ ਦੁਬਾਰਾ ਜ਼ੋਰ ਦੇ ਸਕਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਮੇਓ ਕਾਲਜ ਇੱਕ ਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਸੰਸਥਾ ਹੈ ਪਰ ਕੇਂਦਰ ਜਾਂ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਵਿੱਤੀ ਸਹਾਇਤਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਉਕਤ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 18 ਦਾ ਪਹਿਲਾ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਪੜ੍ਹਿਆ ਜਾ ਚੁੱਕਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਸਾਡੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ, **ਟੀ.ਐਮ.ਏ. ਪਾਈ ਫਾਊਂਡੇਸ਼ਨ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਕਰਨਾਟਕ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ**[3] ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ 11 ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਇਹ ਸਹੀ ਹੈ, ਵਿਦਿਅਕ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਨਾਲ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਜਿੱਠਣਾ, ਅਤੇ ਇਸ ਦਾ ਇੱਕ ਹਿੱਸਾ, ਗੈਰ-ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਵਿਦਿਅਕ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਨਾਲ ਵੱਖਰੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਜਿੱਠਣਾ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਸੀਨੀਅਰ ਵਕੀਲ, ਸ਼੍ਰੀ ਕੇ.ਐਨ. ਭੱਟ ਨੇ "ਨਿੱਜੀ ਗੈਰ-ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਗੈਰ-ਘੱਟ ਗਿਣਤੀ ਵਿਦਿਅਕ ਸੰਸਥਾਵਾਂ" ਦੇ ਸਿਰਲੇਖ ਹੇਠ ਦੱਸਿਆ ਹੈ। ਸਾਨੂੰ ਇਹ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਣ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਝਿਜਕ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਬਹਾਲੀ ਦਾ ਸਵਾਲ ਹੀ ਪੈਦਾ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ, ਪਰ ਇੱਕੋ ਇੱਕ ਉਪਾਅ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦਾ ਨਿਰਣਾ ਕਰਨਾ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੇ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸਿੱਖਿਆ ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਦੀ ਸਹਿਮਤੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਲੋੜ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਹੈ।

19. ਅਸੀਂ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਨਿਆਂਇਕ ਫੈਸਲਿਆਂ ਨਾਲ ਆਪਣੇ ਸਿੱਟੇ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਾਂ। **ਟੀ.ਐਮ.ਏ. ਪਾਈ ਫਾਊਂਡੇਸ਼ਨ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਕਰਨਾਟਕ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ** ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ, ਨਿੱਜੀ ਗੈਰ-ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਵਿਦਿਅਕ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਜ਼ਰੂਰੀ ਅੰਤਰ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਇਸਦਾ ਸਾਰ ਉਸ ਖੁਦਮੁਖਤਿਆਰੀ ਵਿੱਚ ਹੈ ਜੋ ਸੰਸਥਾ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਅਤੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਵਿੱਚ ਮਿਲਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਜਦੋਂ

ਕਿ ਸਰਕਾਰੀ ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਵਿੱਚ, ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਵਿੱਚ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਵਧੇਰੇ ਭੂਮਿਕਾ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਗੈਰ-ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਅੱਜ ਦੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਵਿੱਚ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ ਖੁਦਮੁਖਤਿਆਰੀ ਨਿੱਜੀ ਗੈਰ-ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਕੋਲ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਨੂੰ ਸਿੱਖਿਆ ਵਿੱਚ ਉੱਤਮਤਾ ਬਣਾਈ ਰੱਖਣ ਲਈ ਅਧਿਆਪਨ ਫੈਕਲਟੀ ਅਤੇ ਸਟਾਫ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ 'ਤੇ ਬਰਾਬਰ ਲਾਗੂ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ।

---

[3] ਸੁਪਰਾ

[4] ਸੁਪਰਾ

XXXXXX

ਉਕਤ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਪੈਰਾ 63 ਵਿੱਚ ਬੈਂਚ ਨੇ ਇਸ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਲਿਆ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਵੀ ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਅਤੇ ਸਟਾਫ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ, ਜਿਸ ਲਈ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਬਣਾਏ ਗਏ ਨਿਯਮ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਹਨ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸਰਕਾਰੀ ਅਥਾਰਟੀ ਤੋਂ ਅਗਾਊਂ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਪੈਰਾ 64 ਵਿੱਚ ਸਭ ਤੋਂ ਢੁਕਵਾਂ ਨਿਰੀਖਣ ਇਹ ਹੈ ਕਿ "ਇੱਕ ਨਿੱਜੀ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਸੰਬੰਧ ਕੁਦਰਤ ਵਿੱਚ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਅਸੀਂ ਇਹ ਵੀ ਕਹਿ ਸਕਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਘਰੇਲੂ ਜਾਂਚ ਦੀ ਮਹੱਤਤਾ 'ਤੇ ਵੀ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਪਰ ਫਿਰ, ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਕਾਰਨ ਦੱਸੋ ਨੋਟਿਸ ਅਤੇ ਇਸ ਦਾ ਜਵਾਬ, ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਦੇ ਅਣਉਚਿਤ ਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕਰਦਾ ਜਾਪਦਾ ਹੈ। ਜੈਫਰੀ ਜੋਬਾਰਡ ਦੀ

ਬਾਅਦ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼, ਪਿੱਛੇ ਹਟਣ ਲਈ ਸੰਚਾਰ ਰਾਹੀਂ, ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਉਸਦੀ ਬਹੁਤ ਹੱਦ ਤੱਕ ਸਹਾਇਤਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ।

20. ਅਸੀਂ ਇਹ ਵੀ ਨੋਟ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਜੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਸਿਵਲ ਮੁਕੱਦਮਾ ਦਾਇਰ ਕਰਦੇ, ਤਾਂ ਸਬੂਤ ਰਿਕਾਰਡ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ, ਅਤੇ ਮਾਮਲਾ ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਵਧੇਰੇ ਵਿਸਥਾਰ ਵਿੱਚ ਚਲਾ ਜਾਂਦਾ। ਇਹ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਬਹਾਲੀ ਅਤੇ ਨੁਕਸਾਨ ਦੀ ਮਾਤਰਾ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਦੇ ਦੋਵਾਂ ਪਹਿਲੂਆਂ ਤੋਂ ਢੁਕਵਾਂ ਹੈ। ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਪਹਿਲੂ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਸੇਵਾ ਦੇ ਮਾਸਟਰ-ਨੌਕਰ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਨਹੀਂ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ, ਅਤੇ ਨੁਕਸਾਨ ਉਚਿਤ ਉਪਾਅ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਅਸੀਂ **ਵਿਦਿਆ ਰਾਮ ਮਿਸ਼ਰਾ ਬਨਾਮ ਪ੍ਰਬੰਧਕ ਕਮੇਟੀ, ਸ਼੍ਰੀ ਜੈ ਨਰਾਇਣ ਕਾਲਜ,** [5] ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇ ਸਕਦੇ ਹਾਂ ਜਿੱਥੇ ਪੈਰਾ 4 ਵਿੱਚ ਇਹ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ:

"4. ਇਹ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਤੈਅ ਹੈ ਕਿ, ਜਦੋਂ ਸੇਵਾ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਕਥਿਤ ਸਮਾਪਤੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਘੋਸ਼ਣਾ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਸੇਵਾ ਦਾ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਅਜੇ ਵੀ ਕਾਇਮ ਰਹੇਗਾ, ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਹਾਲਾਤਾਂ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ, ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਸਿਧਾਂਤ ਦੇ ਕਾਰਨ ਕਿ ਅਦਾਲਤਾਂ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੇਵਾ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮਿਆਂ ਦੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀਆਂ (ਦੇਖੋ ਯੂ.ਪੀ. ਸਟੇਟ ਵੇਅਰਹਾਊਸਿੰਗ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਲਿਮਟਿਡ ਦੀ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਕਮੇਟੀ ਬਨਾਮ ਚੰਦਰ ਕਿਰਨ ਤਿਆਗੀ [AIR 1970 SCC 1244: (1970) 2 SCR 250: (1970) 1 SCJ 790] ਅਤੇ ਇੰਡੀਅਨ ਏਅਰਲਾਈਨਜ਼ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਬਨਾਮ ਸੁਖਦੇਵ ਰਾਏ [AIR 1971 SC 1828])। ਜੇ ਮਾਸਟਰ ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਕੋਈ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ। ਜੇ ਮਾਲਕ ਗਲਤ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਨੌਕਰ ਨੁਕਸਾਨ ਲਈ ਦਾਅਵਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਜੇ ਮਾਲਕ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਕੇ ਨੌਕਰ ਨੂੰ ਗਲਤ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਵੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ

ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਖਤਮ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਰਿਜ ਬਨਾਮ ਬਾਲਡਵਿਨ [(1965) 2 WLR 935 (HL)] ਵਿੱਚ ਲਾਰਡ ਰੀਡ ਨੇ ਆਪਣੇ ਭਾਸ਼ਣ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ:

---

[5] (1972) 1 SCC 623

XXXXXX

"ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਨੌਕਰ ਬਾਰੇ ਕਾਨੂੰਨ ਸ਼ੱਕ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਸੇਵਾ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਕੋਈ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ, ਅਤੇ ਮਾਲਕ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਲਈ ਵੀ ਆਪਣੇ ਨੌਕਰ ਨਾਲ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਨੂੰ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ। ਪਰ ਜੇ ਉਹ ਅਜਿਹਾ ਇਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਦੀ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੁਆਰਾ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਲਈ ਹਰਜਾਨੇ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਨੌਕਰ ਦੇ ਸ਼ੁੱਧ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਸਵਾਲ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਬਿਲਕੁਲ ਨਿਰਭਰ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਕਿ ਮਾਲਕ ਨੇ ਆਪਣੇ ਬਚਾਅ ਵਿਚ ਨੌਕਰ ਦੀ ਗੱਲ ਸੁਣੀ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ; ਇਹ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮੁਕੱਦਮੇ ਵਿੱਚ ਸਾਹਮਣੇ ਆਉਣ ਵਾਲੇ ਤੱਥ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਨੂੰ ਸਾਬਤ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਪਰ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਕਿਸੇ ਅਜਿਹੇ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਵਰਗਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਦੇਣ ਵਾਲੀ ਸੰਸਥਾ ਕਿਸੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਜਾਂ ਹੋਰ ਪਾਬੰਦੀ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਆਪਣੇ ਨੌਕਰਾਂ ਨਾਲ ਕਿਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦਾ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਜਾਂ ਉਹ ਕਿਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ।

21. ਉਪਰੋਕਤ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਨੂੰ **ਸਿਰਸੀ ਨਗਰ ਪਾਲਿਕਾ ਬਨਾਮ ਸੇਸੇਲੀਆ ਕਾਮ ਫਰਾਂਸਿਸ ਟੈਲੀਸ**[6] ਵਿੱਚ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਵੀ ਅਪਣਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਅਸੀਂ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਪੈਰਾਗ੍ਰਾਫਾਂ ਵਿਚਲੇ ਨਿਰੀਖਣਾਂ ਨੂੰ ਲਾਭਦਾਇਕ ਢੰਗ ਨਾਲ ਕੱਢ ਸਕਦੇ ਹਾਂ:

(15) ਨੌਕਰ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਤਿੰਨ ਵਿਆਪਕ ਸਿਰਲੇਖਾਂ ਅਧੀਨ ਆਉਂਦੇ ਹਨ। ਪਹਿਲਾ ਸਿਰ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਨੌਕਰ ਦੇ ਰਿਸ਼ਤੇ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹੈ ਜੋ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਅਜਿਹੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਉਲੰਘਣਾ ਨੂੰ ਗਲਤ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਅਤੇ ਨੁਕਸਾਨ ਲਈ ਮੁਕੱਦਮੇ ਦੁਆਰਾ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਜਿਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਦੇ ਸਮਰੱਥ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ, ਉਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਗੁਜ਼ਾਰੇ ਦਾ ਘੋਸ਼ਣਾਤਮਕ ਫੈਸਲਾ ਲੱਭਣ ਦੇ ਸਮਰੱਥ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਮਾਪਤੀ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਦੀ ਬਹਾਲੀ ਦਾ ਐਲਾਨ ਅਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿੱਜੀ ਸੇਵਾਵਾਂ ਲਈ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਦੀ ਇੱਕ ਉਦਾਹਰਣ ਹੋਵੇਗੀ। ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਰਾਹਤ ਐਕਟ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਜਿਹੀ ਘੋਸ਼ਣਾ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਹੈ।

16. ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਨੌਕਰ ਦੇ ਦੂਜੇ ਕਿਸਮ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਪੈਦਾ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਉਸ ਸ਼ਾਖਾ ਦੇ ਤਹਿਤ ਗਲਤ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਨੌਕਰ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਉਦਯੋਗਿਕ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਇੱਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਵਿਵਸਥਾ ਹੈ। ਇਹ ਰਾਹਤ ਇੰਡੀਅਨ ਕੰਟਰੈਕਟ ਐਕਟ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਰਾਹਤ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਉਪਲਬਧ ਰਾਹਤਾਂ ਤੋਂ ਵੱਖ ਹੈ ਜੋ ਕਿਸੇ ਨੌਕਰ ਦੀ ਬਹਾਲੀ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ।

---

[6] (1973) 1 SCC 409

XXXXXX

17. ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਨੌਕਰ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਦੀ ਤੀਜੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਰਾਜ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਨੌਕਰ ਜਾਂ ਹੋਰ ਜਨਤਕ ਜਾਂ ਸਥਾਨਕ ਅਥਾਰਟੀਆਂ ਜਾਂ ਸੰਵਿਧਾਨ ਅਧੀਨ ਬਣਾਈਆਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਪੈਦਾ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

18. ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਨੌਕਰ ਦੇ ਸ਼ੁੱਧ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਜੋਂ ਵਰਣਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨਾ ਰੱਦ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ, ਚਾਹੇ ਇਹ ਕਿੰਨਾ ਵੀ ਗਲਤ ਜਾਂ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਿਉਂ ਨਾ ਹੋਵੇ। ਕਾਰਨ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਵਿੱਚ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨੂੰ ਨੁਕਸਾਨ ਦੁਆਰਾ ਠੀਕ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਹ (ਸਿੱਕ.)[7] ਰਾਜ ਦੇ ਸੇਵਕ ਜਾਂ ਸਥਾਨਕ ਅਥਾਰਟੀਆਂ ਜਾਂ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੇ ਉਚਿਤ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਹੈ ਜੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਉਲਟ ਹੈ ਜਾਂ ਜੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀਆਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਹੈ। ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਦਖਲ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਰਾਜ ਦੇ ਕਿਸੇ ਨੌਕਰ ਜਾਂ ਹੋਰ ਸਥਾਨਕ ਅਥਾਰਟੀਆਂ ਜਾਂ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਰੱਦ ਹੋਣ ਦਾ ਐਲਾਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।

19. ਅਦਾਲਤਾਂ ਰਾਜ ਅਤੇ ਜਨਤਕ ਅਥਾਰਟੀਆਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀਆਂ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸੀਮਾਵਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਰੱਖਦੀਆਂ ਹਨ। ਜਿੱਥੇ ਕੋਈ ਰਾਜ ਜਾਂ ਜਨਤਕ ਅਥਾਰਟੀ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਤਮਕ ਲੋੜਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਕੇ ਜਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਆਧਾਰਾਂ 'ਤੇ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਦੀ ਹੈ ਜੋ ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਮਨਜ਼ੂਰ ਜਾਂ ਸਮਰਥਿਤ ਨਹੀਂ ਹਨ, ਅਦਾਲਤਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਕੰਮ ਨੂੰ ਰੱਦ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਨਤਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾ ਅਜਿਹਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਨੌਕਰ ਦੇ ਸ਼ੁੱਧ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਨਿੱਜੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਤੋਂ ਵੱਖਰਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

22. ਵਰਤਮਾਨ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥ ਮਾਲਕ ਦੇ ਰਿਸ਼ਤੇ, ਭਾਵ, ਪਹਿਲੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ। ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਨਾਲ ਕੋਈ ਫੈਸਲਾ ਨਹੀਂ ਲਿਆ ਜਾਂਦਾ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਉਪਾਅ ਸਿਰਫ ਨੁਕਸਾਨ ਵਿੱਚ ਹੋਵੇਗਾ।

23. ਹੁਣ, ਨੁਕਸਾਨ ਦੀ ਮਾਤਰਾ ਦੇ ਪਹਿਲੂ ਵੱਲ ਮੁੜਦੇ ਹਾਂ, ਜੋ ਵਿਵਾਦ ਦੀ ਅਸਲ ਹੱਡੀ ਹੈ। ਸਾਨੂੰ ਇਸ ਗੱਲ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨੀ ਪਵੇਗੀ ਕਿ ਕੀ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਅਪਣਾਈ ਗਈ ਪਹੁੰਚ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਸਿੱਟੇ ਨਾਲ ਇਹ ਨਤੀਜਾ ਨਿਕਲੇਗਾ ਕਿ ਵਾਜਬ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਜਾਂ ਨਹੀਂ।

24. ਜੈਫਰੀ ਜੋਬਾਰਡ ਅਤੇ ਕੈਲਾਸ਼ ਸਿੰਘ ਦੇ ਵਕੀਲ ਸ੍ਰੀ ਪ੍ਰਸ਼ਾਂਤ ਭੂਸ਼ਣ ਵੱਲੋਂ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ ਸੀਨੀਅਰ ਵਕੀਲ ਸ੍ਰੀ ਕੋਲਿਨ ਗੋਂਜਾਲਵੇਜ਼ ਦੋਵਾਂ ਨੇ ਇਹ ਕਹਿਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕੀਤੀ ਹੈ ਕਿ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੱਕ ਇੱਕੋ ਇੱਕ ਢੁਕਵਾਂ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਨਿਆਂਇਕ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ:

---

[7] ਇਸ ਨੂੰ 'In' ਵਜੋਂ ਪੜ੍ਹਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

XXXXXX

(i) **ਓ.ਪੀ. ਭੰਡਾਰੀ ਬਨਾਮ ਇੰਡੀਅਨ ਟੂਰਿਜ਼ਮ ਡਿਵੈਲਪਮੈਂਟ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਲਿਮਟਿਡ**[8] ਤੱਥਾਂ ਦਾ ਮੈਟ੍ਰਿਕਸ ਇੱਕ ਜਨਤਕ ਖੇਤਰ ਦੇ ਉੱਦਮ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਰਿਸ਼ਤੇ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵੱਲ ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 12 ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਬਹਾਲੀ ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਇਹ ਮੰਨਣ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ ਕਿ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਰੱਦ ਹੈ।

ਇਸ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਜਾਂ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਉੱਚ ਪੱਧਰੀ ਕਾਡਰ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ 'ਬਲੂ ਕਾਲਰ' ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਅਤੇ 'ਵ੍ਹਾਈਟ ਕਾਲਰ' ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਬਹਾਲੀ ਨਿਯਮ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਇੱਕ ਅਪਵਾਦ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਸ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਇਹ ਵੀ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਦੋਵਾਂ ਧਿਰਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਸਬੰਧ, ਬਿਨਾਂ ਵਾਪਸੀ ਦੇ ਇੱਕ ਬਿੰਦੂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਤਣਾਅਪੂਰਨ ਹੋਣ ਕਰਕੇ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਦੇਣ ਲਈ ਜੋ ਭਵਿੱਖ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੱਕ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਣਗੇ, ਨੂੰ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਇਸ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਤੋਹਫ਼ਾ ਦੇਣਾ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ, ਬਲਕਿ ਉਚਿਤ ਫਾਰਮੂਲਾ ਅਪਣਾ ਕੇ ਉਸ ਨੂੰ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦੇਣਾ ਹੋਵੇਗਾ।

(ii) **ਦੀਪਾਲੀ ਗੁੰਡੂ ਸੁਰਵਾਸੇ ਬਨਾਮ ਕ੍ਰਾਂਤੀ ਜੂਨੀਅਰ ਅਧਿਆਪਕ ਮਹਾਵਿਦਿਆਲਿਆ (ਡੀ.ਐਡ.) ਅਤੇ ਹੋਰ**[9]: ਸੇਵਾ ਦੀ ਬਹਾਲੀ ਅਤੇ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਪੂਰੀ ਬੈਕ-ਤਨਖਾਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜਿੱਥੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਕਾਮੇ ਕਿਸੇ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦਾ ਦੋਸ਼ੀ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਖਾਸ ਕਰਕੇ ਜਿੱਥੇ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਕਾਮੇ ਲਾਭਕਾਰੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਇਹ ਮਾਮਲਾ ਇੱਕ ਅਧਿਆਪਕ ਦੀ ਠੇਕੇ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸਬੰਧਤ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਲਾਗੂ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ।

ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਧਿਆਨ ਪੈਰਾ 38.7 ਵੱਲ ਵੀ ਖਿੱਚਿਆ ਗਿਆ, ਜਿੱਥੇ ਉਸ ਨੇ **ਜੇ.ਕੇ. ਸਿੰਥੈਟਿਕਸ ਲਿਮਟਿਡ ਦੇ ਬਨਾਮ ਕੇ.ਪੀ. ਅਗਰਵਾਲ ਅਤੇ ਹੋਰ**[10] ਵਿੱਚ ਕੀਤੀਆਂ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਨੂੰ ਦਰਜ ਕੀਤਾ ਕਿ ਬਹਾਲੀ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ/ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ, ਇਹ **ਹਿੰਦੁਸਤਾਨ ਟਿਨ ਵਰਕਸ ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਲਿਮਟਿਡ ਬਨਾਮ ਹਿੰਦੁਸਤਾਨ ਟਿਨ ਵਰਕਸ ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਲਿਮਟਿਡ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ**[11] ਅਤੇ **ਸੁਰਿੰਦਰ ਕੁਮਾਰ ਵਰਮਾ ਬਨਾਮ ਕੇਂਦਰ ਸਰਕਾਰ ਉਦਯੋਗਿਕ**

ट्रिबिउनल-कम-लेबर कोरट, नवीं दिॅली[12] दे तिंन जॅजां दे बैंचां दे फैसलिआं दे अनुपात दे उलट है अते इस लई इस नूं चंगा कानूंन नहीं मंनिआ जा सकदा।

---

[8] (1986) 4 SCC 337

[9] (2013) 10 SCC 324

[10] (2007) 2 SCC 433

[11] (1979) 2 SCC 80

XXXXXX

इह फैसला किसे करमचारी नूं नौकरी तों बरखासत करन, हटाउण जां बरखासत करन तों पहिलां रॅखे गए अहुदे 'ते बहाल करन 'ते ज़ोर दिंदा है, जदों रुज़गारदाता दी कारवाई गैर-कानूंनी पाई जांदी है। किउंकि करमचारी आपणे अते आपणे परिवार लई रोज़ी-रोटी तों वांझा है, इस लई इह देखिआ गिआ है कि करमचारी नूं पूरी तनखाह मिलणी चाहीदी है जदों तॅक इह साबत नहीं कीता जा सकदा कि करमचारी उस मिआद दौरान लाभकारी कंम कर रिहा सी। इस प्रसतावे दा समरथन करन लई, वॅख-वॅख निआंइक फैसलिआं दा हवाला दिॅता गिआ है, पर जो उदयोगिक विवाद ऐकट, 1947 दे तहित फैसले दे संदरभ विॅच हन। इस तरह्यां, प्रसतावित प्रसतावे इह है कि जिॅथे सेवा दी गलत समापती हुंदी है, सेवा दी निरंतरता अते वापस-तनखाह दे नाल बहाली आम निजम है। इह देखिआ गिआ सी कि प्रणाली विॅच देरी लई किसे मुकॅदमेबाज़ नूं सज़ा नहीं दिॅती जाणी चाहीदी। हालांकि, अजिहा निरधारत करदे समें सेवा दी लंबाई अते दुरविवहार दी प्रकिरती वरगे घटाउण अते वधाउण वाले पहिलूआं नूं धिआन विॅच रॅखिआ जा सकदा है।

25. ਹੁਣ ਅਸੀਂ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਸੀਨੀਅਰ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਭਰੋਸੇਯੋਗ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵੱਲ ਮੁੜ ਸਕਦੇ ਹਾਂ:

i. **ਐਸ. ਐਸ. ਸ਼ੈੱਟੀ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤ ਨਿਧੀ ਲਿਮਟਿਡ**[13]: ਮਾਲਕ-ਸੇਵਕ ਦੇ ਸਾਧਾਰਨ ਨਿਯਮ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਾਪਤ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਸਥਾਪਤ ਅਭਿਆਸ ਦੇ ਇੱਕ ਵਜੋਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਕੋਈ ਮਾਲਕ ਆਪਣੇ ਨੌਕਰ ਨੂੰ ਗਲਤ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਉਸ ਨੂੰ ਅਜਿਹੇ ਨੁਕਸਾਨ ਦੇਣ ਲਈ ਪਾਬੰਦ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਉਸ ਨੂੰ ਉਸ ਦੇ ਗਲਤ ਕੰਮਾਂ ਲਈ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦੇਵੇ। ਜੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਮਿਆਦ ਲਈ ਹੈ, ਤਾਂ ਨੌਕਰ, ਉਸ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਨੁਕਸਾਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ, ਜਿਸ ਦੀ ਰਕਮ ਨੂੰ ਪਹਿਲੀ ਨਜ਼ਰ ਵਿੱਚ ਮਾਪਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਤਨਖਾਹ ਵਿੱਚ ਘਟਾਉਣ ਦੇ ਨਿਯਮ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਸ ਤੋਂ ਮਾਲਕ ਨੇ ਉਸਨੂੰ ਵਾਂਝਾ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ।

ii. **ਸਿਰਸੀ ਨਗਰ ਪਾਲਿਕਾ ਬਨਾਮ ਸੇਸੇਲੀਆ ਕਾਮ ਫਰਾਂਸਿਸ ਟੈਲੀਸ:**[14] ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਫੈਸਲੇ ਬਾਰੇ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਉਪਰੋਕਤ ਅਨੁਸਾਰ ਵਿਚਾਰ ਵਟਾਂਦਰੇ ਕੀਤੇ ਜਾ ਚੁੱਕੇ ਹਨ।

3. **ਰਾਜੂ ਚੰਦ ਬਨਾਮ ਜ਼ੋਨਲ ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਨਹਿਰੂ ਯੁਵਾ ਕੇਂਦਰ ਸੰਗਠਨ, ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ ਅਤੇ ਹੋਰ:**[15] ਸਾਡੇ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ (ਕੁਰੀਅਨ, ਜੇ.) ਇਸ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਧਿਰ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਜਿੱਥੇ ਦਿਹਾੜੀ (ਜਾਂ ਅਸਥਾਈ ਅਧਾਰ) 'ਤੇ ਡਰਾਈਵਰ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੇ ਉਸ ਵਿੱਚ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਗੁਆ ਦਿੱਤਾ, ਅਤੇ ਵਿੱਤੀ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਨੂੰ ਉਚਿਤ ਉਪਾਅ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ।

---

[12] (1980) 4 SCC 443

[13] 1958 SCR 442

[14] ਸੁਪਰਾ

[15] (2016) 14 SCC 534

XXXXXX

26. ਉਪਰੋਕਤ ਵਿਚਾਰ-ਵਟਾਂਦਰੇ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਹੁਣ ਅਸੀਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੀ ਢੁਕਵੀਂ ਮਾਤਰਾ ਦੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਮੁੱਦੇ ਵੱਲ ਮੁੜਦੇ ਹਾਂ।

27. ਅਸੀਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਦੇਖਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ-ਸੰਸਥਾ, ਜੋ ਕਿ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਅਤੇ **ਟੀ.ਐਮ.ਏ. ਪਾਈ ਫਾਊਂਡੇਸ਼ਨ ਬਨਾਮ ਕਰਨਾਟਕ ਰਾਜ,**[16] ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ, ਇੱਕੋ ਇੱਕ ਸਿੱਟਾ ਧਿਰਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਸਬੰਧ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦਾ ਇਹ ਨਿਕਲਦਾ ਹੈ। ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਉਹ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਦੇ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਅਜਿਹਾ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਜਿਸ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਦਾ ਨੁਕਸਾਨ ਨਾ ਹੋਵੇ। ਕਾਰਨ ਦੱਸੋ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਮੈਟ੍ਰਿਕਸ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਜਵਾਬਾਂ ਨੇ ਖੁਦ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕੀਤਾ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਮੁੱਦਾ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ-ਸੰਸਥਾ ਉਕਤ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 18 ਦੇ ਦੂਜੇ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਦੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਹੀ ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਇਸਦੇ ਨਤੀਜੇ ਭੁਗਤਣੇ ਪੈਣਗੇ।

28. ਇਹ ਵੀ ਸੱਚ ਹੈ ਕਿ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੀਆਂ ਅਦਾਲਤਾਂ ਵਿੱਚ ਚੱਲ ਰਹੀਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਵਿੱਚ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਵੱਲੋਂ ਹਮਲੇ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਬਹਾਲੀ ਸੀ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ, ਜੇ ਕੋਈ ਹੋਵੇ, ਬਾਰੇ ਕਿਸੇ ਸਬੂਤ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ ਇਸ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ ਕੋਈ ਸਪੱਸ਼ਟਤਾ ਸਾਹਮਣੇ ਨਹੀਂ ਆਈ ਹੈ। ਪਰ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਹਲਫਨਾਮਾ ਵੀ ਦਾਇਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਲਾਭਕਾਰੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਸਨ। ਅਸੀਂ ਨੋਟ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਦੋਵੇਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ

ਉੱਤਰਦਾਤਾ-ਸੰਸਥਾ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਵਿੱਚ ਰਹਿ ਰਹੇ ਹਨ, ਅਮਲੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮੁਫਤ।

29. ਅਸੀਂ ਇਸ ਤੱਥ ਨੂੰ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 ਦੇ ਤਹਿਤ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਵਿੱਚ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਪਹਿਲੂਆਂ ਵਿੱਚ ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਮੈਟ੍ਰਿਕਸ ਨੂੰ ਸਥਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ, ਜੋ ਕਿ ਅਜਿਹਾ ਨਹੀਂ ਹੋਇਆ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਮੌਜੂਦਾ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਮੈਟ੍ਰਿਕਸ ਵਿੱਚ ਆਯਾਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ, ਕਿਉਂਕਿ, ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਗੈਰਕਾਨੂੰਨੀਤਾ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਗਣਨਾ ਦੀ ਵਿਧੀ ਮਾਲਕ-ਨੌਕਰ ਦੇ ਰਿਸ਼ਤੇ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਗਲਤ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੋਵੇਗੀ। ਇਹ, ਬਦਲੇ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਵਿੱਚ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨੂੰ ਆਯਾਤ ਕਰੇਗਾ ਜੋ ਆਪਣੇ ਨੁਕਸਾਨ ਨੂੰ ਘਟਾਉਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ। ਦਰਅਸਲ, ਇਸ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ, ਅਸੀਂ ਦੇਖ ਸਕਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਪਿਛਲੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮੌਜੂਦਾ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਹੀ ਉਠਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਜਿਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਿਆ, ਜਿੱਥੇ ਉਸਨੇ ਕੁਝ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦਿੱਤਾ।

[16] ਸੁਪਰਾ।

XXXXXX

30. ਇਸ ਲਈ ਹਾਲਾਤਾਂ ਨੂੰ ਵਿਗਾੜਨ ਅਤੇ ਘਟਾਉਣ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਕਾਏ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਢੁਕਵਾਂ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦੇਣ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨੀ ਪਵੇਗੀ। ਇਹ ਰਕਮ ਮਾਮੂਲੀ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ, ਨਾ ਹੀ ਇਹ ਕੋਈ ਤੋਹਫ਼ਾ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਆਪਣੀ ਸੂਝ-ਬੂਝ ਨਾਲ ਆਖਰੀ ਤਨਖਾਹ 'ਤੇ ਪੰਜ (5) ਸਾਲਾਂ ਦੀ

ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦਿੱਤਾ। ਇੰਨਾ ਹੀ ਨਹੀਂ, ਪ੍ਰੋਵੀਡੈਂਟ ਫੰਡ ਅਤੇ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਬਕਾਏ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਕੇ ਇੱਕ ਵਾਧੂ ਲਾਭ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਦੀ ਗਣਨਾ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਸੀ ਕਿ ਸੇਵਾਵਾਂ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਜਾਰੀ ਰਹਿਣਗੀਆਂ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਲੈਂਦੇ।

31. ਸਾਡੇ ਕੋਲ ਇਹ ਲੱਭਣ ਦਾ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਉਪਰੋਕਤ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਗੁੰਮਰਾਹਕੁੰਨ ਜਾਂ ਗਲਤ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਜੋ ਸਾਡੀ ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕੇ, ਸਿਵਾਏ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਚਰਚਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੱਦ ਤੱਕ।

32. ਸਭ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸਾਡਾ ਵਿਚਾਰ ਹੈ ਕਿ ਆਖਰੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਰਕਮ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨਾ ਉਚਿਤ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਗਣਨਾ ਅਸਲ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤਿਆਂ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਜੋ ਉਸ ਮਿਆਦ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਲਈ ਇਸ ਰਕਮ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ।

33. ਬਿਹਤਰ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਸਮਝਣ ਅਤੇ ਉਚਿਤ ਅੰਕੜੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਣ ਲਈ, ਅਸੀਂ ਦੋਵਾਂ ਧਿਰਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀਆਂ ਗਣਨਾਵਾਂ ਦੇਣ ਲਈ ਕਿਹਾ ਸੀ। ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਨੇ ਇਸ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਆਪਣੀ ਗਣਨਾ ਦਿੱਤੀ ਹੈ, ਜਿਸ 'ਚ ਆਖਰੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤਿਆਂ 'ਤੇ ਪੰਜ (5) ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਗਣਨਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਅਤੇ ਪ੍ਰੋਵੀਡੈਂਟ ਫੰਡ ਲਾਭ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੱਕ ਲਏ ਜਾਂਦੇ ਹਨ। ਬਿਜਲੀ ਦੇ ਬਕਾਏ, ਮਕਾਨ ਕਿਰਾਏ ਅਤੇ ਕੁਝ ਹੋਰ ਛੋਟੇ ਖਾਤਿਆਂ ਦੇ ਕਾਰਨ ਕਟੌਤੀਆਂ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ। ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਨੇ ਆਪਣੀ ਵਿਆਪਕ ਗਣਨਾ ਕੀਤੀ ਹੈ, ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸਾਲਾਂ ਵਿੱਚ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਮਹੀਨਾਵਾਰ ਤਨਖਾਹਾਂ ਨੂੰ ਬਿਲਕੁਲ ਨਵੀਨਤਮ ਲਿਆ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਵੀ ਅੱਗੇ ਜੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣਾ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕੈਲਾਸ਼ ਸਿੰਘ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਹੋਇਆ ਸੀ।

34. ਅਸੀਂ ਗਣਨਾ ਦੀ ਸਟੀਕਤਾ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਜਾ ਰਹੇ ਹਾਂ, ਪਰ, ਮੋਟੇ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਜੈਫਰੀ ਜੋਬਾਰਡ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨ ਯੋਗ ਅੰਤਮ ਰਕਮ, ਵਿਵਾਦਿਤ ਆਦੇਸ਼ ਅਨੁਸਾਰ, ਲਗਭਗ 7.75 ਲੱਖ ਰੁਪਏ ਹੋਵੇਗੀ। ਜੇ ਉਪਰੋਕਤ ਅਨੁਸਾਰ ਸਾਡੇ ਵੱਲੋਂ ਦਿੱਤੀਆਂ ਤਨਖਾਹਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇ ਤਾਂ ਪੰਜ (5) ਸਾਲਾਂ ਲਈ ਇਹ ਲਗਭਗ 9.75 ਲੱਖ ਰੁਪਏ ਹੋਵੇਗੀ। ਕੈਲਾਸ਼ ਸਿੰਘ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਦੀ ਗਣਨਾ ਅਨੁਸਾਰ ਰਕਮ ਲਗਭਗ 21 ਲੱਖ ਰੁਪਏ ਹੋਵੇਗੀ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਉਪਰੋਕਤ ਅਨੁਸਾਰ ਗਣਨਾ ਲਗਭਗ ਉਸੇ ਰੇਂਜ ਵਿੱਚ ਹੋਵੇਗੀ।

XXXXXX

35. ਉਪਰੋਕਤ ਮੁੱਦੇ ਅਤੇ ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਗਣਨਾਵਾਂ ਦੀ ਧਿਆਨ ਪੂਰਵਕ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਅਸੀਂ ਇਸ ਨੂੰ ਥੋੜ੍ਹਾ ਹੋਰ ਵਧਾਉਣਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਾਂ, ਅਤੇ ਦੋਵਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਸਬੰਧਤ ਪ੍ਰੋਵੀਡੈਂਟ ਫੰਡ ਰਾਸ਼ੀ ਅਤੇ ਹੋਰ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਬਕਾਏ ਨੂੰ ਜੋੜਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਅਸਲ ਰਕਮ ਵਿੱਚੋਂ ਅੱਠ (8) ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਨੁਕਸਾਨ ਦੇਣਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਾਂ, ਡਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਅਨੁਸਾਰ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਦੁਆਰਾ ਗਣਨਾ ਕੀਤੇ ਅਨੁਸਾਰ ਪਾਣੀ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੇ ਖਰਚੇ ਆਦਿ। ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਚੱਲ ਰਹੇ ਇਸ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਸ਼ਾਂਤ ਕਰਨ ਲਈ, ਅਸੀਂ ਰਕਮ ਨੂੰ ਮਾਪਿਆ ਅਤੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਕੈਲਾਸ਼ ਸਿੰਘ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ 25 ਲੱਖ ਰੁਪਏ ਅਤੇ ਜੈਫਰੀ ਜੋਬਾਰਡ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ 18 ਲੱਖ ਰੁਪਏ ਦਾ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਹ ਕਹਿਣ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਦਿਆਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਗਈ 5 ਲੱਖ ਰੁਪਏ ਦੀ ਰਕਮ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਰਕਮ ਵਿੱਚੋਂ ਐਡਜਸਟ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।

36. ਅਸੀਂ ਕੈਲਾਸ਼ ਸਿੰਘ ਨੂੰ ਭਵਿੱਖ ਵਿੱਚ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਦੇਣ ਦੇ ਇਛੁੱਕ ਨਹੀਂ ਹਾਂ, ਸਿਰਫ ਇਸ ਲਈ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਦੇ ਹੋਰ ਸਾਲ ਅਜੇ ਬਾਕੀ ਹਨ। ਦਰਅਸਲ, **ਓ.ਪੀ. ਭੰਡਾਰੀ ਬਨਾਮ ਇੰਡੀਅਨ ਟੂਰਿਜ਼ਮ ਡਿਵੈਲਪਮੈਂਟ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਲਿਮਟਿਡ,**[17] ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਬਹਾਲੀ ਨਾ ਹੋਣ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਭਵਿੱਖ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਦੀ ਇਸ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਤੋਹਫ਼ਾ ਦੇਣ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋਵੇਗਾ, ਅਤੇ ਸਵੀਕਾਰਯੋਗ ਫਾਰਮੂਲੇ ਅਨੁਸਾਰ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਨਹੀਂ ਦੇਵੇਗਾ।

37. ਇਸ ਲਈ, ਅਸੀਂ ਉਪਰੋਕਤ ਹੱਦ ਤੱਕ ਵਿਵਾਦਿਤ ਆਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਸੋਧ ਕਰਨ ਦੇ ਇਛੁੱਕ ਹਾਂ, ਅਤੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ-ਸੰਸਥਾ ਨੂੰ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੰਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਉਹ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਰਕਮ ਨੂੰ ਐਡਜਸਟ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅੱਜ ਤੋਂ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ ਦੋ (2) ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਅੰਦਰ ਉਪਰੋਕਤ ਰਕਮ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰੇ।

38. ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਰਕਮ ਦੇ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ ਇੱਕ (1) ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਅੰਦਰ ਇਮਾਰਤ ਖਾਲੀ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ।

39. ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ ਅਪੀਲਾਂ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਜਿਸ ਨਾਲ ਧਿਰਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਖਰਚੇ ਸਹਿਣ ਕਰਨ ਲਈ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਕਲਪਨਾ ਕੇ ਤ੍ਰਿਪਾਠੀ ਅਪੀਲਾਂ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰੀ।

ਡਿਸਕਲੇਮਰ: - ਸਥਾਨਕ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਅਨੁਵਾਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਨਿਆ ਨਿਰਣਾਂ ਕੇਵਲ ਮੁਕਦਮੇਬਾਜ਼ਾਂ ਲਈ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਆਪਣੀ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਸਮਝਣ ਤੱਕ ਹੀ ਸੀਮਤ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਦਾ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਇਸਤੇਮਾਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ । ਸਾਰੇ ਵਿਹਾਰਕ ਅਤੇ ਅਧਿਕਾਰਤ ਮੰਤਵਾਂ ਲਈ ਨਿਆ ਨਿਰਣੇ ਦਾ ਅੰਗਰੇਜ਼ੀ ਸੰਸਕਰਨ ਪ੍ਰਮਾਣਿਕ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਅਮਲ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਇਸ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ।



Prabhat Kiran, Advocate
D/923/2000
Bar Council of Delhi