ਮੋਹੰਮਦ ਅਲੀ

ਬਨਾਮ

ਹਿਮਾਚਲ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਅਤੇ ਹੋਰ ਰਾਜ

(ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰ. 3803 ਆਫ 2018)

16 ਅਪ੍ਰੈਲ, 2018

[ਆਰ. ਕੇ. ਅਗਰਵਾਲ ਅਤੇ ਐਸ. ਅਬਦੁਲ ਨਜ਼ੀਰ, ਜੇ.ਜੇ.]

ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 25F-ਛਾਂਟੀ ਦੀ ਸ਼ਰਤ-ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਖੇਤੀਬਾੜੀ ਫਾਰਮ ਵਿੱਚ ਮਸਟਰ ਰੋਲ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਆਮ ਮਜ਼ਦੂਰ ਵਜੋਂ ਰੁੱਝਿਆ ਹੋਇਆ ਸੀ-ਉਸਨੇ 1980 ਤੋਂ 1991 ਤੱਕ ਉੱਥੇ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਇੱਕ ਕੈਲੰਡਰ ਸਾਲ ਵਿੱਚ 240 ਦਿਨ ਪੂਰੇ ਕੀਤੇ, ਸਾਲ 1980,1981,1982 ਅਤੇ 1986 ਤੋਂ 1989 ਤੱਕ - ਜਵਾਬਦੇਹ-ਰਾਜ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ 1991 ਵਿੱਚ ਉਸਨੇ ਬਿਨਾਂ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤੇ ਕੰਮ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ ਕਦੇ ਵੀ ਕੰਮ ਤੇ ਵਾਪਸ ਨਹੀਂ ਆਇਆ - ਸਾਲ 2005 ਵਿੱਚ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਰਾਜ ਦੇ ਯੂ/ਐਸ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਕੀਤੀ। 10-ਇਸ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਰਾਜ ਨੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ-ਕਮ-ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ, ਜਿਸ ਨੇ ਅਵਾਰਡ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ ਜਵਾਬਦੇਹ-ਰਾਜ ਨੂੰ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਤਨਖਾਹ ਵਾਪਸ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਅਤੇ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਨਾਲ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ। ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਵੱਲੋਂ ਇਕ ਪਾਸੇ ਰੱਖੀ ਗਈ ਪਟੀਸ਼ਨ-ਇਹ ਇੱਕ ਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਸਥਿਤੀ ਹੈ ਕਿ ਹਾਲਾਂਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ 1980 ਤੋਂ 1991 ਤੱਕ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਇੱਕ ਕੈਲੰਡਰ ਸਾਲ ਵਿੱਚ 240 ਦਿਨ ਪੂਰੇ ਕੀਤੇ, ਸਾਲ 1980,1981,1982 ਅਤੇ 1986 ਤੋਂ 1989 ਦੇ ਦੌਰਾਨ, ਪਰ ਉਸਨੇ ਸਾਲ 1990 ਵਿੱਚ ਸਿਰਫ 195 ਦਿਨ ਅਤੇ ਆਪਣੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਤੁਰੰਤ ਪਿਛਲੇ ਸਾਲ ਵਿੱਚ 19.5 ਦਿਨ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਜੋ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ 12 ਕੈਲੰਡਰ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਵਿੱਚ ਲੋੜੀਂਦੇ 240 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਘੱਟ ਹੈ, ਇਸ ਲਈ, ਉਹ ਐਕਟ ਦੇ s.25F ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਦਾ ਲਾਭ ਲੈਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ - ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਸਹੀ ਸੀ। ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947-ਐਕਟ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ-ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕਿਹਾ: 1. ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਇੱਕ ਕਲਿਆਣਕਾਰੀ ਕਾਨੂੰਨ ਹੈ। ਇਸ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਪਿੱਛੇ ਉਦੇਸ਼ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਮਨਮਰਜ਼ੀ ਨਾਲ ਛਾਂਟੀ ਤੋਂ ਬਚਾਉਣਾ ਸੀ। ਸਿਰਫ ਇਸ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ, ਇੱਕ ਸਾਲ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਛਾਂਟੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਸੈਕਸ਼ਨ 25F ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਪੂਰਵ ਨੋਟਿਸ ਦੇਣ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕਾਰਨਾਂ ਦਾ ਸੰਕੇਤ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਛਾਂਟੀ ਅਤੇ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਵੀ ਪ੍ਰਬੰਧ ਹੈ। ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25 ਬੀ ਵਿੱਚ ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਸਾਲ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਕਤ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਪੜ੍ਹ ਕੇ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜੇ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੇ ਪਿਛਲੇ ਸਾਲ ਵਿੱਚ 240 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਇੱਕ ਸਾਲ ਲਈ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਲਈ 240 ਦਿਨਾਂ ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਸਾਲ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਜੇਕਰ ਉਸ ਨੇ ਛਾਂਟੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਦੇ ਬਾਰਾਂ ਕੈਲੰਡਰ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਮਾਲਕ ਦੇ ਅਧੀਨ ਘੱਟੋ ਘੱਟ 240 ਦਿਨਾਂ ਲਈ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ। [ਪੈਰਾ 9] [733-ਸੀ-ਈ] 2. ਹਾਲਾਂਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ 1991 ਤੱਕ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਕੰਮ/ਯੋਜਨਾਵਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕੰਮ ਕੀਤਾ i.e. ਰਬੀ ਅਤੇ ਸਾਉਣੀ ਨੇ ਸਾਲ 1980,1981,1982 ਅਤੇ 1986 ਤੋਂ ਲੈ ਕੇ 1989 ਤੱਕ ਇੱਕ ਕੈਲੰਡਰ ਸਾਲ ਵਿੱਚ 240 ਦਿਨ ਪੂਰੇ ਕੀਤੇ ਪਰ ਉਸ ਨੇ ਸਾਲ 1990 ਵਿੱਚ ਸਿਰਫ 195 ਦਿਨ ਅਤੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਤੁਰੰਤ ਪਿਛਲੇ ਸਾਲ ਵਿੱਚ 19.5 ਦਿਨ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਜੋ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ 12 ਕੈਲੰਡਰ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਵਿੱਚ ਲੋੜੀਂਦੇ 240 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਘੱਟ ਹੈ, ਇਸ ਲਈ ਉਹ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25F ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦਾ ਲਾਭ ਲੈਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। [ਪੈਰਾ 12] [737-ਜੀ] ਸੁਰੇਂਦਰ ਕੁਮਾਰ ਵਰਮਾ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਕੇਂਦਰ ਸਰਕਾਰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ-ਕਮ-ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਨਵੀਂ ਦਿੱਲੀ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ (1980) 4 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 443: [1981] 1 ਐਸਸੀਆਰ 789; ਮੋਹਨ ਲਾਲ ਬਨਾਮ ਮੈਸਰਜ਼ ਭਾਰਤ ਇਲੈਕਟ੍ਰਾਨਿਕਸ ਲਿਮਟਿਡ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ (1981) 3 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 225: [1981] 3 ਐੱਸ. ਸੀ. ਆਰ. 518-'ਤੇ ਨਿਰਭਰ. ਕੇਸ ਕਾਨੂੰਨ ਦਾ ਹਵਾਲਾ (1981) 1 ਐਸ. ਸੀ. ਆਰ. 789 ਪੈਰਾ 10 [1981] ਉੱਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ 3 ਐੱਸ. ਸੀ. ਆਰ. 518 ਨੇ ਪੈਰਾ 11 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨਿਆਂਃ ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰ. 2018 ਦੇ 3803. ਸ਼ਿਮਲਾ ਵਿਖੇ ਹਿਮਾਚਲ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਅਤੇ ਆਦੇਸ਼ ਮਿਤੀ 18.11.2013 ਤੋਂ ਐਲਪੀਏ ਨੰ. 2011 ਦੇ 209. ਐੱਮ. ਸੀ. ਢੀਂਗਰਾ, ਅਸ਼ਵਿਨ ਕੇ. ਗੁਪਤਾ, ਗੌਰਵ ਢੀਂਗਰਾ, ਪੀਯੂਸ਼ ਕਾਂਤ ਰਾਏ, ਵਕੀਲ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਲਈ।

ਮੁਹੰਮਦ ਅਲੀ ਬਨਾਮ ਐੱਚ.ਪੀ. ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਦਾ ਰਾਜ

ਡੀ. ਕੇ. ਠਾਕੁਰ, ਏ. ਏ. ਜੀ., ਵਰਿੰਦਰ ਕੁਮਾਰ ਸ਼ਰਮਾ, ਐਡ. ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਵਾਲਿਆਂ ਲਈ. ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਜੇ. ਆਰ. ਕੇ. ਅਗਰਵਾਲ ਨੇ ਸੁਣਾਇਆ। 1. ਛੁੱਟੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ। 2. ਮੌਜੂਦਾ ਅਪੀਲ ਸ਼ਿਮਲਾ ਵਿਖੇ ਹਿਮਾਚਲ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ 18.11.2014 ਨੂੰ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਵਿਵਾਦਪੂਰਨ ਫੈਸਲੇ ਅਤੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਐੱਲਪੀਏ ਨੰ. 2011 ਦਾ 209 ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੁਆਰਾ 07.07.2010 ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਅਤੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਦਾਇਰ ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ. ਡਬਲਿਊ. ਪੀ. ਨੰਬਰ ਵਿੱਚ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। 2009 ਦਾ 3761. 3. ਸੰਖੇਪ ਤੱਥਃ - - (ਓ) ਮੁਹੰਮਦ ਅਲੀ-ਇਸ ਵਿੱਚ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਖੇਤੀਬਾੜੀ ਬੀਜ ਗੁਣਨ ਫਾਰਮ ਭਗਨੀ, ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਵਿੱਚ ਆਮ ਮਜ਼ਦੂਰ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਸੀ। ਸਿਰਮੌਰ, ਹਿਮਾਚਲ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਸਾਲ 1980 ਦੌਰਾਨ ਮਸਟਰ ਰੋਲ ਦੇ ਅਧਾਰ ਉੱਤੇ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਸਾਲ 1991 ਤੱਕ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਕਾਰਜ ਯੋਜਨਾਵਾਂ ਭਾਵ ਰਬੀ ਅਤੇ ਸਾਉਣੀ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਸਾਲ 1980,1981,1982 ਅਤੇ 1986 ਤੋਂ 1989 ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਇੱਕ ਕੈਲੰਡਰ ਸਾਲ ਵਿੱਚ 240 ਦਿਨ ਪੂਰੇ ਕੀਤੇ। (ਅ) ਇਹ ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀਆਂ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਹੈ ਕਿ ਰੁਝੇਵੇਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀਃ-ਐਸ. ਐਨ. ਓ.

ਇਹ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਵਾਲਿਆਂ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਸਨੇ ਇੰਚਾਰਜ ਸੀਡ ਮਲਟੀਪਲੀਕੇਸ਼ਨ ਫਾਰਮ ਭਗਾਨੀ ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਕੰਮ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ ਕਦੇ ਵੀ ਕੰਮ ਤੇ ਵਾਪਸ ਨਹੀਂ ਆਇਆ। ਸਾਲ 2005 ਵਿੱਚ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 (ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ 'ਐਕਟ' ਵਜੋਂ ਜਾਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ) ਦੀ ਧਾਰਾ 10 ਦੇ ਤਹਿਤ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਲਈ ਇੱਕ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੁਆਰਾ ਇੱਥੇ ਕੀਤੀ ਗਈ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਇੱਕ ਹਵਾਲਾ ਨੰ. 2005 ਦਾ 9 ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ-ਕਮ-ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਸ਼ਿਮਲਾ ਨੂੰ। (ਸ) ਸਿੱਖਿਅਤ ਪ੍ਰੀਜ਼ਾਈਡਿੰਗ ਜੱਜ ਨੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਮਿਤੀ 23.04.2009 ਨੂੰ ਅਵਾਰਡ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ ਜਵਾਬਦੇਹ-ਰਾਜ ਨੂੰ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਪਿਛਲੀ ਤਨਖਾਹ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਅਤੇ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਨਾਲ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ। (ਈ) ਦੁਖੀ ਹੋਣ ਕਰਕੇ, ਜਵਾਬਦੇਹ-ਰਾਜ ਨੇ ਇੱਕ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਸੀ ਸੀਡਬਲਯੂਪੀ ਨੰ. ਸ਼ਿਮਲਾ ਵਿਖੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ 2009 ਦਾ 3761. ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨੇ 07.07.2010 ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਅਤੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੁਆਰਾ ਉਕਤ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦਿੱਤੀ ਅਤੇ 23.04.2009 ਦੇ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। (ਐੱਫ) ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਆਦੇਸ਼ ਤੋਂ ਦੁਖੀ ਹੋਣ ਕਰਕੇ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਲੈਟਰਜ਼ ਪੇਟੈਂਟ ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦਿੱਤੀ। ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ 18.11.2014 ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਅਤੇ ਆਦੇਸ਼ ਰਾਹੀਂ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਲੈਟਰਜ਼ ਪੇਟੈਂਟ ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। (ਜੀ) ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਫੈਸਲੇ ਅਤੇ ਆਦੇਸ਼ ਤੋਂ ਦੁਖੀ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦਿੱਤੀ ਹੈ। 4. ਸੁਣਿਆ ਸ਼੍ਰੀਮਾਨ M.C. ਢੀਂਗਰਾ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਲਈ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਅਤੇ ਸ਼੍ਰੀਮਾਨ D.K. ਠਾਕੁਰ ਨੇ ਜਵਾਬਦੇਹ-ਰਾਜ ਲਈ ਵਧੀਕ ਵਕੀਲ ਜਨਰਲ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਰਿਕਾਰਡ ਦਾ ਅਧਿਐਨ ਕੀਤਾ। ਵਿਚਾਰਨ ਲਈ ਬਿੰਦੂਃ - 5. ਮੌਜੂਦਾ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਜੋ ਛੋਟਾ ਨੁਕਤਾ ਉੱਠਦਾ ਹੈ ਉਹ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਮੌਜੂਦਾ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਤਤਕਾਲ ਮਾਮਲੇ ਦੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ, ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਇਤਰਾਜ਼ਯੋਗ ਆਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਦਖਲ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ?

ਵਿਰੋਧੀ ਵਿਵਾਦਃ-6. ਸ਼ੁਰੂ ਵਿੱਚ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਵੱਲੋਂ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ ਵਕੀਲ ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25 ਬੀ ਦੇ ਨਾਲ ਪੜ੍ਹੀ ਗਈ ਧਾਰਾ 25 ਐਫ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਹੈ। ਵਕੀਲ ਨੇ ਅੱਗੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25 ਐੱਫ ਦੇ ਨਾਲ ਧਾਰਾ 25 ਬੀ ਦੀ ਗਲਤ ਵਿਆਖਿਆ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਇਹ ਅੱਗੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਕਿ ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਤੁਰੰਤ ਪਹਿਲਾਂ 12 ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ 240 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਪੂਰੀ ਕਰਨੀ ਪਵੇਗੀ। ਇਸ ਦੀ ਬਜਾਏ, ਉਸਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਇੱਕ ਵਾਰ ਜਦੋਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਆਪਣੀ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕੈਲੰਡਰ ਸਾਲ ਵਿੱਚ 240 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਕਰ ਲੈਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25F ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਲਾਭਾਂ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਬਣ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। 7. ਜਵਾਬਦੇਹ-ਰਾਜ ਵੱਲੋਂ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ ਸਿੱਖਿਅਤ ਵਕੀਲ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਇੱਥੇ ਵਾਪਸ ਨਹੀਂ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਪਰ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਖੁਦ ਕੰਮ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਸੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਇਹ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ 12 (ਬਾਰਾਂ) ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਦੀ ਦੇਰੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਕੋਲ ਪਹੁੰਚ ਕੀਤੀ ਸੀ ਜਿਸ ਨੂੰ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਇੱਥੇ ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਨਹੀਂ ਸਮਝਾਇਆ ਸੀ। ਇਸ ਲਈ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਆਪਣੇ ਕੰਮ ਵਿੱਚ ਲਾਪਰਵਾਹੀ ਕੀਤੀ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਕੋਈ ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਦੀ ਮੰਗ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਚਰਚਾਃ-8. ਇਸ ਮੌਕੇ 'ਤੇ, ਵਿਵਾਦਗ੍ਰਸਤ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਸਮਝਣ ਲਈ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25F ਅਤੇ ਧਾਰਾ 25B ਦੇ ਸੰਬੰਧਤ ਹਿੱਸੇ ਨੂੰ ਦੁਬਾਰਾ ਪੇਸ਼ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਜੋ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹਨਃ "25F. ਕਿਸੇ ਵੀ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਜੋ ਕਿਸੇ ਮਾਲਕ ਦੇ ਅਧੀਨ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਇੱਕ ਸਾਲ ਤੋਂ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਉਸ ਨੂੰ ਉਸ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਬਰਖਾਸਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਤੱਕ-(ਏ) ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਛਾਂਟੀ ਦੇ ਕਾਰਨਾਂ ਦਾ ਸੰਕੇਤ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਖਤਮ ਹੋ ਗਈ ਹੈ, ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਜਿਹੇ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ; * * * * * * (ਬੀ) ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਛਾਂਟੀ ਦੇ ਸਮੇਂ, ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜੋ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਦੇ ਹਰੇਕ ਪੂਰੇ ਸਾਲ ਜਾਂ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਦੇ ਕਿਸੇ ਹਿੱਸੇ ਲਈ ਪੰਦਰਾਂ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਔਸਤ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋਵੇਗਾ; ਅਤੇ

(ਏ) ਨਿਰਧਾਰਤ ਢੰਗ ਨਾਲ ਨੋਟਿਸ ਢੁਕਵੀਂ ਸਰਕਾਰ ਜਾਂ ਅਜਿਹੀ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਢੁਕਵੀਂ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਸਰਕਾਰੀ ਗਜ਼ਟ ਵਿੱਚ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।25ਅ. ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ।- ਇਸ ਅਧਿਆਇ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ,-(1) ਇੱਕ ਕਾਮੇ ਨੂੰ ਇੱਕ ਮਿਆਦ ਲਈ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜੇਕਰ ਉਹ, ਉਸ ਮਿਆਦ ਲਈ, ਨਿਰਵਿਘਨ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈਉਹ ਸੇਵਾ ਜੋ ਬਿਮਾਰੀ ਜਾਂਅਧਿਕਾਰਤ ਛੁੱਟੀ ਜਾਂ ਦੁਰਘਟਨਾ ਜਾਂ ਹੜਤਾਲ ਦੇ ਕਾਰਨ ਵਿਘਨ ਪਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੋ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਜਾਂਇੱਕ ਤਾਲਾਬੰਦੀ ਜਾਂ ਕੰਮ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਜੋ ਕਿ ਕਾਮੇ ਦੇ ਕਿਸੇ ਨੁਕਸ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਹੈ;(2) ਜਿੱਥੇ ਕੋਈ ਕਾਮੇ ਧਾਰਾ (1) ਦੇ ਅਰਥ ਦੇ ਅੰਦਰ ਇੱਕ ਸਾਲ ਜਾਂ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਮਾਲਕ ਦੇ ਅਧੀਨ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ-(a) ਇੱਕ ਸਾਲ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ, ਜੇਕਰ ਕਾਮੇ ਨੇ, ਉਸ ਤਾਰੀਖ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂਦੇ ਬਾਰਾਂ ਕੈਲੰਡਰ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੌਰਾਨ ਜਿਸ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਨਾਲ ਗਣਨਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ, ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਮਾਲਕ ਦੇ ਅਧੀਨ-(i) ਇੱਕ ਖਾਣ ਵਿੱਚ ਜ਼ਮੀਨ ਦੇ ਹੇਠਾਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਾਮੇ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸੌ ਨੱਬੇ ਦਿਨ; ਅਤੇ(ii) ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਦੋ ਸੌ ਚਾਲੀ ਦਿਨ;(b) ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ, ਜੇਕਰ ਕਾਮੇ ਨੇ, ਉਸ ਤਾਰੀਖ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਦੇ ਛੇ ਕੈਲੰਡਰ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੌਰਾਨ ਜਿਸ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਨਾਲ ਗਣਨਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ, ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਮਾਲਕ ਦੇ ਅਧੀਨ-(i) ਪਚਾਨਵੇਂ ਦਿਨ, ਇੱਕ ਖਾਣ ਵਿੱਚ ਜ਼ਮੀਨ ਦੇ ਹੇਠਾਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਾਮੇ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ; ਅਤੇ(ii) ਇੱਕ ਸੌ ਵੀਹ ਦਿਨ, ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ।ਵਿਆਖਿਆ।- ਧਾਰਾ (2) ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ, ਉਹਨਾਂ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਗਿਣਤੀ ਜਦੋਂ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਮਾਲਕ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਵਿੱਚ ਉਹ ਦਿਨ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣਗੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ 'ਤੇ-(i) ਉਸਨੂੰ ਇੱਕ ਸਮਝੌਤੇ ਦੇ ਤਹਿਤ ਜਾਂ ਉਦਯੋਗਿਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰ (ਸਥਾਈਆਦੇਸ਼) ਐਕਟ, 1946 (1946 ਦਾ 20), ਜਾਂ ਇਸ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਘੱਟ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਥਾਈ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਦੁਆਰਾ ਆਗਿਆ ਅਨੁਸਾਰ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਕੱਢਿਆ ਗਿਆ ਹੈ।

(ii) ਉਹ ਪਿਛਲੇ ਸਾਲਾਂ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਨਾਲ ਛੁੱਟੀ 'ਤੇ ਰਿਹਾ ਹੈ; (iii) ਉਹ ਆਪਣੀ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਅਤੇ ਦੁਰਘਟਨਾ ਦੇ ਕਾਰਨ ਅਸਥਾਈ ਅਪੰਗਤਾ ਦੇ ਕਾਰਨ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਰਿਹਾ ਹੈ; ਅਤੇ (iv) ਇੱਕ ਔਰਤ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਉਹ ਜਣੇਪਾ ਛੁੱਟੀ' ਤੇ ਰਹੀ ਹੈ; ਇਸ ਲਈ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਅਜਿਹੀ ਜਣੇਪਾ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਕੁੱਲ ਮਿਆਦ ਬਾਰਾਂ ਹਫ਼ਤਿਆਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਨਹੀਂ ਹੈ। 9. ਇਹ ਇੱਕ ਜਾਣਿਆ-ਪਛਾਣਿਆ ਤੱਥ ਹੈ ਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਇੱਕ ਕਲਿਆਣਕਾਰੀ ਕਾਨੂੰਨ ਹੈ। ਇਸ ਐਕਟ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦੇ ਪਿੱਛੇ ਉਦੇਸ਼ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਮਨਮਰਜ਼ੀ ਨਾਲ ਛਾਂਟੀ ਤੋਂ ਬਚਾਉਣਾ ਸੀ। ਸਿਰਫ ਇਸ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ, ਇੱਕ ਸਾਲ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਛਾਂਟੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਸੈਕਸ਼ਨ 25F ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਛਾਂਟੀ ਦੇ ਕਾਰਨਾਂ ਦਾ ਸੰਕੇਤ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਪੂਰਵ ਨੋਟਿਸ ਦੇਣ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਵੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25 ਬੀ ਵਿੱਚ ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਸਾਲ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਕਤ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਪੜ੍ਹ ਕੇ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜੇ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੇ ਪਿਛਲੇ ਸਾਲ ਵਿੱਚ 240 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਇੱਕ ਸਾਲ ਲਈ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਲਈ 240 ਦਿਨਾਂ ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਸਾਲ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਜੇਕਰ ਉਸ ਨੇ ਛਾਂਟੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਦੇ ਬਾਰਾਂ ਕੈਲੰਡਰ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਮਾਲਕ ਦੇ ਅਧੀਨ ਘੱਟੋ ਘੱਟ 240 ਦਿਨਾਂ ਲਈ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ। 10. ਸੁਰੇਂਦਰ ਕੁਮਾਰ ਵਰਮਾ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਕੇਂਦਰ ਸਰਕਾਰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ-ਕਮ-ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਨਵੀਂ ਦਿੱਲੀ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ (1980) 4 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 443 ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਤਿੰਨ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਂਚ ਨੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25 ਬੀ ਦੇ ਤਹਿਤ 240 ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਬਹੁਤ ਸਪੱਸ਼ਟ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਵਿਚਾਰਿਆ ਹੈ। ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਸੰਬੰਧਤ ਪੈਰੇ ਹੇਠਾਂ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨਃ - "8... ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ ਕਾਫ਼ੀ ਸਪੱਸ਼ਟ ਜਾਪਦੀ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 25-ਐੱਫ ਦੀ ਮੰਗ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸ ਪ੍ਰਬੰਧ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਇੱਕ ਮਾਲਕ ਦੇ ਅਧੀਨ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਇੱਕ ਸਾਲ ਲਈ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਕਿ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਮੌਜੂਦਾ ਸੈਕਸ਼ਨ 25-ਬੀ (2) ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇੱਕ ਸਾਲ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਕਿਸੇ ਮਾਲਕ ਦੇ ਅਧੀਨ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਉਹ ਇੱਕ ਸਾਲ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਅਜਿਹੀ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ, ਜੇ ਉਸਨੇ ਅਸਲ ਵਿੱਚ 12 ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਪਿਛਲੀ ਮਿਆਦ ਵਿੱਚ 240 ਦਿਨਾਂ ਲਈ ਮਾਲਕ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਕੋਈ ਸ਼ਰਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ

ਬਾਰ੍ਹਾਂ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਪੂਰੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਮਾਲਕ ਦੇ ਅਧੀਨ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ। ਵਾਸਤਵ ਵਿੱਚ, ਪ੍ਰਬੰਧ ਦਾ ਜ਼ੋਰ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਉਸਨੂੰ ਹੋਣ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਹ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਰੋਤ ਤੋਂ ਗਲੈਸ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਸਾਦਾ ਅਰਥ ਜਾਪਦਾ ਹੈ। 9. ਹੁਣ, ਸੈਕਸ਼ਨ 25-ਬੀ ਨੂੰ ਹਮੇਸ਼ਾ ਇੰਨਾ ਸ਼ਬਦ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਸੀ। 1964 ਦੇ ਐਕਟ 36 ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਇਸ ਨੂੰ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਪੜ੍ਹਿਆ ਗਿਆ ਸੀਃ "ਸੈਕਸ਼ਨ 25-ਸੀ ਅਤੇ 25-ਐੱਫ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ, ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਸ ਨੇ, ਬਾਰਾਂ ਕੈਲੰਡਰ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ, ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਦੋ ਸੌ ਚਾਲੀ ਦਿਨਾਂ ਲਈ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਨੂੰ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਦਾ ਇੱਕ ਸਾਲ ਪੂਰਾ ਕੀਤਾ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਵਿਆਖਿਆ. -.... ਪੁਰਾਣੀ ਧਾਰਾ 25-ਬੀ ਅਤੇ ਮੌਜੂਦਾ ਧਾਰਾ 25-ਬੀ ਵਿੱਚ ਅੰਤਰ ਪੇਟੈਂਟ ਹੈ। ਧਾਰਾ "ਜਿੱਥੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇੱਕ ਸਾਲ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਹੈ" ਜਿਸ ਨਾਲ ਮੌਜੂਦਾ ਧਾਰਾ 25-ਬੀ (2) ਇੰਨੀ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸ਼ੁਰੂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਪੁਰਾਣੀ ਧਾਰਾ 25-ਬੀ ਤੋਂ ਬਰਾਬਰ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਤੌਰ' ਤੇ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਸੀ। ਇਸੇ ਮਹੱਤਵ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਇਹ ਸੀ ਕਿ 1964 ਦੇ ਐਕਟ 36 ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੈਕਸ਼ਨ 2 (ਈ. ਈ. ਈ.) ਦੁਆਰਾ "ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ" ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਨੂੰ ਵੱਖਰੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀਃ "(ਈ. ਈ. ਈ.)' ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ 'ਦਾ ਅਰਥ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਉਹ ਸੇਵਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ ਜੋ ਸਿਰਫ ਬਿਮਾਰੀ ਜਾਂ ਅਧਿਕਾਰਤ ਛੁੱਟੀ ਜਾਂ ਦੁਰਘਟਨਾ ਜਾਂ ਹੜ੍ਹਤਾਲ ਦੇ ਕਾਰਨ ਵਿਘਨ ਪਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੋ ਗੈਰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਜਾਂ ਤਾਲਾਬੰਦੀ ਜਾਂ ਕੰਮ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਜੋ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਕਿਸੇ ਗਲਤੀ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਹੈ;" 1964 ਦੇ ਉਸੇ ਐਕਟ 36 ਦੁਆਰਾ ਸੈਕਸ਼ਨ 2 (ਈ. ਈ. ਈ.) ਨੂੰ ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਿਸ ਨੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 25-ਬੀ ਨੂੰ ਦੁਬਾਰਾ ਬਣਾਇਆ ਸੀ। ਧਾਰਾ 25-ਬੀ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਹ 1964 ਦੇ ਐਕਟ 36 ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਪੜ੍ਹੀ ਗਈ ਸੀ, ਉਸ ਸਮੇਂ ਦੀ ਮੌਜੂਦਾ ਧਾਰਾ 2 (ਈ. ਈ. ਈ.) ਦੀ ਰੋਸ਼ਨੀ ਵਿੱਚ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸ ਉਸਾਰੀ ਲਈ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਉਧਾਰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ ਕਿ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਸਾਲ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਮਾਲਕ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਇੱਕ ਸਾਲ ਦੀ ਮੁਕੰਮਲ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਕਰਨ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਘੱਟੋ ਘੱਟ 240 ਦਿਨਾਂ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ ਤਾਂ ਜੋ ਧਾਰਾ 25-ਐੱਫ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕੇ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਸੁਰ ਇਨਾਮਲ ਐਂਡ ਸਟੈਂਪਿੰਗ ਵਰਕਸ ਲਿਮਟਿਡ ਬਨਾਮ ਵਰਕਮੈਨ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਠੀਕ ਇਹੀ ਫੈਸਲਾ ਲਿਆ ਸੀ। ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕਿਹਾਃ

ਮੁਹੰਮਦ ਅਲੀ ਬਨਾਮ ਐੱਚ.ਪੀ. ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਦਾ ਰਾਜ [ਆਰ. ਕੇ. ਅਗਰਵਾਲ, ਜੇ.]

"ਸੈਕਸ਼ਨ 25-ਐੱਫ ਦੀਆਂ ਸਧਾਰਣ ਸ਼ਰਤਾਂ 'ਤੇ ਸਿਰਫ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੋ ਕਿਸੇ ਮਾਲਕ ਦੇ ਅਧੀਨ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਇੱਕ ਸਾਲ ਤੋਂ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਇਸ ਦੇ ਲਾਭ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ। 'ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ' ਨੂੰ ਸੈਕਸ਼ਨ 2 (ਈ. ਈ. ਈ.) ਵਿੱਚ ਨਿਰਵਿਘਨ ਸੇਵਾ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਉਹ ਸੇਵਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ ਜੋ ਸਿਰਫ਼ ਬਿਮਾਰੀ ਜਾਂ ਅਧਿਕਾਰਤ ਛੁੱਟੀ ਜਾਂ ਦੁਰਘਟਨਾ ਜਾਂ ਹੜ੍ਹਤਾਲ ਦੇ ਕਾਰਨ ਵਿਘਨ ਪਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੋ ਗੈਰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਾਂ ਤਾਲਾਬੰਦੀ ਜਾਂ ਕੰਮ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਜੋ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਕਿਸੇ ਗਲਤੀ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 25-ਬੀ ਵਿੱਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ 'ਇੱਕ ਸਾਲ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ' ਦਾ ਕੀ ਅਰਥ ਹੈ। ਇਸ ਸੈਕਸ਼ਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਸ ਨੇ ਬਾਰ੍ਹਾਂ ਕੈਲੰਡਰ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਇੱਕ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਘੱਟੋ ਘੱਟ 240 ਦਿਨਾਂ ਲਈ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਨੂੰ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਕੀਤੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। .. .. .. ਸਥਿਤੀ (ਇਸ ਲਈ) ਇਹ ਹੈ ਕਿ 11 ਕੈਲੰਡਰ ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੋਂ ਘੱਟ ਸਮੇਂ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੌਰਾਨ ਇਨ੍ਹਾਂ ਦੋਵਾਂ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੇ 240 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਕੰਮ ਕੀਤਾ। ਸਾਡੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ ਇਹ ਸੈਕਸ਼ਨ 25-ਬੀ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ। ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿ ਇੱਕ ਮਜ਼ਦੂਰ ਨੂੰ ਇੱਕ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸਾਲ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕੇ, ਪਹਿਲਾਂ ਇਹ ਦਿਖਾਇਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ 12 ਕੈਲੰਡਰ ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੋਂ ਘੱਟ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਨੌਕਰੀ ਕਰਦਾ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਨ੍ਹਾਂ 12 ਕੈਲੰਡਰ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੌਰਾਨ ਘੱਟੋ ਘੱਟ 240 ਦਿਨਾਂ ਲਈ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਜਿੱਥੇ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਨੂੰ 12 ਕੈਲੰਡਰ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਬਿਲਕੁਲ ਵੀ ਨਿਯੁਕਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਉੱਥੇ ਇਹ ਜਾਂਚ ਕਰਨਾ ਬੇਲੋੜਾ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਕੰਮ ਦੇ ਅਸਲ ਦਿਨ 240 ਦਿਨ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਨ। 1964 ਦੇ ਐਕਟ 36 ਨੇ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਬਹੁਤ ਬਦਲ ਦਿੱਤਾ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 2 (ਈ. ਈ. ਈ.) ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 25-ਬੀ (2) ਹੁਣ ਇਸ ਧਾਰਾ ਨਾਲ ਸ਼ੁਰੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ "ਜਿੱਥੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਹੈ। .. .. ਇੱਕ ਸਾਲ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ. 1964 ਦੇ ਐਕਟ 36 ਦੁਆਰਾ ਲਿਆਂਦੀਆਂ ਗਈਆਂ ਇਹ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਜਾਪਦੀਆਂ ਹਨ ਕਿ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਸ ਨੇ ਅਸਲ ਵਿੱਚ 12 ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ 240 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਘੱਟ ਸਮੇਂ ਲਈ ਮਾਲਕ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਨੂੰ ਇੱਕ ਸਾਲ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸਾਲ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਅਜਿਹੀ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰਿਹਾ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਨਾ। ਇਹ ਕਾਫ਼ੀ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਨੇ 12 ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਵਿੱਚ 240 ਦਿਨ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ; ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਪੂਰੇ ਇੱਕ ਸਾਲ ਲਈ ਮਾਲਕ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰਿਹਾ ਹੋਵੇ। ਇਸ ਲਈ ਸਾਡਾ ਮੰਨਣਾ ਹੈ ਕਿ ਊਸ਼ਾ ਕੁਮਾਰੀ ਅਤੇ ਮਧੂ ਬਾਲਾ ਦੂਜੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਵਾਂਗ ਹੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਹਨ।

ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਮੋਹਨ ਲਾਲ ਬਨਾਮ ਮੈਸਰਜ਼ ਭਾਰਤ ਇਲੈਕਟ੍ਰੋਨਿਕਸ ਲਿਮਟਿਡ (1981) 3 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 225 ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਵਿੱਚ, ਪੈਰੇ 10 ਅਤੇ 12 ਵਿੱਚ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਫੈਸਲਾ ਦਿੱਤਾ ਹੈਃ - "10. ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਹ ਅਪੀਲ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਧਾਰਾ 25-ਐੱਫ ਨੂੰ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਵੱਖਰੇ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਸ੍ਰੀ ਮਾਰਕੰਡੇਆ ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਧਾਰਾ 25-ਐੱਫ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ ਅਯੋਗ ਛਾਂਟੀ ਦੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਰਨ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਉਸ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਇੱਕ ਸਾਲ ਤੋਂ ਘੱਟ ਸਮੇਂ ਲਈ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਹੈ, ਉਸਦਾ ਕੇਸ ਧਾਰਾ 25-ਐਫ ਦੁਆਰਾ ਨਹੀਂ ਚਲਾਇਆ ਜਾਵੇਗਾ... ... 12. ਉਪ-ਧਾਰਾ (2) ਇੱਕ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਵੱਖਰੀ ਸਥਿਤੀ ਲਈ ਇੱਕ ਹੋਰ ਡੀਮਿੰਗ ਗਲਪ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਸਮਝਦੀ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (1) ਦੇ ਅਰਥ ਦੇ ਅੰਦਰ ਇੱਕ ਸਾਲ ਜਾਂ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਉਸ ਨੂੰ ਇੱਕ ਸਾਲ ਜਾਂ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਇੱਕ ਮਾਲਕ ਦੇ ਅਧੀਨ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ, ਜੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਠੀਕ ਪਹਿਲਾਂ 12 ਕੈਲੰਡਰ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ, ਜਿਸ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਗਣਨਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ, ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਉਸ ਮਾਲਕ ਦੇ ਅਧੀਨ ਘੱਟੋ ਘੱਟ 240 ਦਿਨਾਂ ਲਈ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਉਪ-ਧਾਰਾ (2) ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਸਮਝਦੀ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (1) ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਡੀਮਿੰਗ ਫਿਕਸ਼ਨ ਅਨੁਸਾਰ ਇੱਕ ਸਾਲ ਜਾਂ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਉਹ ਇੱਕ ਸਾਲ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਉਹ ਖੰਡ (2) ਦੇ ਉਪ-ਖੰਡ (ਏ) ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਸ਼ਰਤਾਂ ਇਹ ਹਨ ਕਿ (ਐੱਸਆਈਸੀ) ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ, ਜਿਸ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਗਣਨਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ, ਜੇ ਛਾਂਟੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਠੀਕ ਪਹਿਲਾਂ 12 ਕੈਲੰਡਰ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ 240 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਸੇਵਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਅਧਿਆਇ V-A ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਇੱਕ ਸਾਲ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਖੰਡ (2) (ਏ) ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਮਜ਼ਦੂਰ ਇੱਕ ਸਾਲ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਹੋਵੇ। ਜੇ ਉਹ ਇੱਕ ਸਾਲ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇ ਉਹ ਸੇਵਾ ਖੰਡ (1) ਦੇ ਅਰਥ ਦੇ ਅੰਦਰ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸਦਾ ਕੇਸ ਖੰਡ (1) ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਉਸ ਦੇ ਕੇਸ ਨੂੰ ਖੰਡ (2) ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਖੰਡ (2) ਵਿੱਚ ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਦੀ ਕਲਪਨਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਜੋ ਖੰਡ (1) ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਅਤੇ ਖੰਡ (2) (ਏ) ਇੱਕ ਸਾਲ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਮਜ਼ਦੂਰ ਦਾ ਇਲਾਜ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਗਲਪ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਇਸ ਤੱਥ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਕਿ ਉਸਨੇ ਪੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਹੈ

ਇੱਕ ਸਾਲ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਨਿਰਵਿਘਨ ਸੇਵਾ ਕੀਤੀ ਪਰ ਉਸ ਨੇ 12 ਕੈਲੰਡਰ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ 240 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਸੇਵਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਪਿੱਛੇ ਦੀ ਗਿਣਤੀ ਵਿੱਚ ਹੈ ਅਤੇ ਸੰਬੰਧਤ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਠੀਕ ਪਹਿਲਾਂ ਜੋ ਕਿ ਛਾਂਟੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਹੈ। ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ, ਧਾਰਾ (2) (ਏ) ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਕੀਤੀ ਗਲਪ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਪਹਿਲਾਂ ਸੰਬੰਧਤ ਮਿਤੀ i.e. ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ. ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਜਿਸ ਨੂੰ ਛਾਂਟੀ ਵਜੋਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਉਸ ਮਿਤੀ ਦਾ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਛਾਂਟੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਠੀਕ ਪਹਿਲਾਂ 12 ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਪਿੱਛੇ ਜਾਓ ਅਤੇ ਫਿਰ ਇਹ ਪਤਾ ਲਗਾਓ ਕਿ ਕੀ 12 ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਅੰਦਰ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ 240 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਸੇਵਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਜੇ ਇਨ੍ਹਾਂ ਤਿੰਨਾਂ ਤੱਥਾਂ ਦਾ ਖੰਡ (2) (ਏ) ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਡੀਮਿੰਗ ਫਿਕਸ਼ਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਹਾਂ-ਪੱਖੀ ਜਵਾਬ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਮੰਨਣਾ ਪਏਗਾ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇੱਕ ਸਾਲ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਧਾਰਾ 25-ਐਫ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਯੋਗਤਾ ਯੋਗਤਾ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰੇਗਾ। ਇੱਕ ਸ਼ੁੱਧ ਵਿਆਕਰਣਿਕ ਨਿਰਮਾਣ ਉੱਤੇ ਇਹ ਦਲੀਲ ਕਿ ਸੈਕਸ਼ਨ 25-ਬੀ ਦੀ ਧਾਰਾ (2) ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਸਾਲ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਦਿਖਾਇਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਧਾਰਾ (2) ਨੂੰ ਹੋਰ ਅਤੇ ਸਮਾਜਿਕ ਤੌਰ ਉੱਤੇ ਲਾਭਕਾਰੀ ਕਾਨੂੰਨ ਬਣਾ ਦੇਵੇਗਾ। ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਪਹਿਲਾਂ ਧਾਰਾ (2) ਦੇ ਸ਼ੁੱਧ ਵਿਆਕਰਣ ਨਿਰਮਾਣ 'ਤੇ ਨਕਾਰਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਹਾਲਤ ਵਿੱਚ, ਭਾਵੇਂ ਉਸਾਰੀ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਅਜਿਹੀ ਚੀਜ਼ ਹੋਵੇ, ਇਸ ਨੂੰ ਇਸ ਆਧਾਰ ਉੱਤੇ ਨਕਾਰਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਧਾਰਾ (2) ਨੂੰ ਗ਼ੈਰ-ਜ਼ਰੂਰੀ ਬਣਾ ਦੇਵੇਗਾ। ਖੰਡ (2) ਦੀ ਭਾਸ਼ਾ ਇੰਨੀ ਸਪੱਸ਼ਟ ਅਤੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਜਿਸ ਵਿਆਖਿਆ ਨੂੰ ਅਸੀਂ ਇਸ ਉੱਤੇ ਰੱਖਿਆ ਹੈ ਉਸ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣ ਲਈ ਕੋਈ ਮਿਸਾਲ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ..... 12. ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਇਹ ਇੱਕ ਸਵੀਕਾਰਯੋਗ ਸਥਿਤੀ ਹੈ ਕਿ ਹਾਲਾਂਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ 1991 ਤੱਕ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਕੰਮ/ਯੋਜਨਾਵਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ ਭਾਵ i.e. ਰਬੀ ਅਤੇ ਸਾਉਣੀ ਨੇ ਸਾਲ 1980,1981,1982 ਅਤੇ 1986 ਤੋਂ ਲੈ ਕੇ 1989 ਤੱਕ ਇੱਕ ਕੈਲੰਡਰ ਸਾਲ ਵਿੱਚ 240 ਦਿਨ ਪੂਰੇ ਕੀਤੇ ਪਰ ਉਸ ਨੇ ਸਾਲ 1990 ਵਿੱਚ ਸਿਰਫ 195 ਦਿਨ ਅਤੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਤੁਰੰਤ ਪਿਛਲੇ ਸਾਲ ਵਿੱਚ 19.5 ਦਿਨ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਜੋ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ 12 ਕੈਲੰਡਰ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਵਿੱਚ ਲੋੜੀਂਦੇ 240 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਘੱਟ ਹੈ, ਇਸ ਲਈ ਉਹ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 25F ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦਾ ਲਾਭ ਲੈਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਐਕਟ ਅਤੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਮੌਜੂਦਾ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਸਹੀ ਸੀ। 13. ਉਪਰੋਕਤ

ਚਰਚਾ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਅਸੀਂ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਕਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਨਹੀਂ ਹਾਂ। ਅਪੀਲ ਨੂੰ

ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਧਿਰਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣਾ ਖਰਚਾ ਖੁਦ ਚੁੱਕਣਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ। ਅੰਕਿਤ ਗਿਆਨ ਦੀ ਅਪੀਲ ਖਾਰਜ ਕੀਤੀ ਗਈ।

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

Megha Tak

Advocate Megha Tak