ਕੇ.ਵੀ. ਅਨਿਲ ਮਿਥਰਾ & ਅਨਜ
ਬਨਾਮ
ਸ਼੍ਰੀ ਸ਼ੰਕਰਾਚਾਰਜ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਆਫ ਸੰਸਕ੍ਰਿਤ &
ਅਨਜ
(ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ(ਆਂ). 9067 ਦੇ 2014)
ਅਕਤੂਬਰ 27, 2021

[ਅਜੈ ਰਸਤੋਗੀ ਅਤੇ ਅਭੈ ਐਸ. ਓਕਾ, ਜੇ.ਜੇ.]

ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਡਿਸਪਿਊਟਸ ਐਕਟ, 1947 – ਧਾਰਾ.25ਐਫ, 25ਬੀ – ਤਰਮੀਮਾਤ – ਰੀਟ੍ਰੈਂਚਮੈਂਟ – ਧਾਰਾ.25ਐਫ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ – ਜਵਾਬੀ-ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਨੇ ਗੈਰ-ਸਿੱਖਿਆ ਸਟਾਫ ਵਰਗ ਵਿੱਚ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ-ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਿਤ ਕੀਤਾ – ਨਿਯਮਿਤੀਕਰਨ ਦੇ ਢੰਗ ਬਾਰੇ ਉੱਠਾਏ ਗਏ ਐਤਰਾਜ਼ – ਦੇ-ਨਿਯਮਿਤੀਕਰਨ ਅਤੇ ਤਰਮੀਮਾਤ – ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਦੇ-ਨਿਯਮਿਤੀਕਰਨ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ, 1947 ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਾ ਕਰਨ ਦਾ ਸਵਾਲ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਛੱਡਿਆ ਗਿਆ – ਅਪੀਲਕਰਤਾਓਂ ਦੁਆਰਾ ਵਿਵਾਦ ਚੁੱਕਿਆ ਗਿਆ – ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਤਰਮੀਮਾਤ ਨੂੰ ਧਾਰਾ.25ਐਫ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਵਿੱਚ ਪਾਇਆ, ਇਨਾਮ ਪਾਸ ਕੀਤਾ – ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੁਆਰਾ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ – ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਪੁਸ਼ਟੀ – ਅਪੀਲ 'ਤੇ, ਫੈਸਲਾ: ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਕਿਸਮ ਅਤੇ ਜਿਸ ਢੰਗ ਨਾਲ ਕਾਮਿਆ ਨੂੰ ਰੋਜ਼ਗਾਰ 'ਤੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਉਹ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਦੋਂ ਧਾਰਾ.25ਐਫ ਦੀ ਲਾਜ਼ਮੀ ਪਾਲਣਾ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦੀ ਗੱਲ ਆਉਂਦੀ ਹੈ – ਜਿਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਕਾਮਿਆ ਨੇ ਦਾਅਵੇ ਵਾਲੀ ਤਰੀਕ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਪਿਛਲੇ 12 ਮਹੀਨਿਆਂ ਵਿੱਚ 240 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਲਗਾਤਾਰ ਸੇਵਾ ਕੀਤੀ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਧਾਰਾ.25ਬੀ ਵਿੱਚ ਵਿਚਾਰਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਨਿਯੋਕਤਾ 'ਤੇ ਧਾਰਾ.25ਐਫ ਦੀਆਂ ਕਲੋਜ਼ਾਂ (ਏ) ਅਤੇ (ਬੀ) ਦੀਆਂ ਦੋਹਾਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਦਾ ਦਾਇਤਵ ਹੈ। ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਅਪੀਲਕਰਤਾਓਂ ਨੇ ਸਾਲ 1993-1997 ਤੋਂ ਸੇਵਾ ਕੀਤੀ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਆਦੇਸ਼ ਦਿਨਾਂਕ 24.03.97 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਤਰਮੀਮਾਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ – ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਵਾਈਸ ਚਾਂਸਲਰ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਅਧੀਨ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ; ਸਮਰੱਥ/ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਧਿਕਾਰੀ – ਸਿਰਫ ਇਸ ਲਈ ਕਿ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਅਧੀਨਸਥ ਅਧਿਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਤਜਵੀਜ਼ ਕੀਤੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਅਨੁਸਾਰ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਇਸ ਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾਓਂ ਨੂੰ 1947 ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਅਧੀਨ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਵਾਂਝਾ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ – ਅਪੀਲਕਰਤਾਓਂ ਦੀ ਤਰਮੀਮਾਤ ਧਾਰਾ.25ਐਫ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਵਿੱਚ ਸੀ – ਚੁਣੌਤੀਯੋਗ ਫੈਸਲਾ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ – ਇਨਾਮ ਸੋਧਿਆ ਗਿਆ – ਸ਼੍ਰੀ ਸ਼ੰਕਰਾਚਾਰਜ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਆਫ ਸੰਸਕ੍ਰਿਤ ਅਧਿਨਿਯਮ, 1993.

ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਡਿਸਪਿਊਟਸ ਐਕਟ, 1947 – ਧਾਰਾਵਾਂ.2(ਜੀ), (ਐਚ), (ਜੇ), (ਐਸ), (ਊ) – ਫੈਸਲਾ: ਹਰ ਇੱਕ ਤਰਮੀਮਾਤ ਜੋ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਨ ਲਈ ਹੋਈ ਹੈ ਜੇ ਇਹ ਧਾਰਾ.2(ਊ) ਦੇ ਅਪਵਾਦ ਕਲੋਜ਼ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦੀ, ਇੱਕ ਰੀਟ੍ਰੈਂਚਮੈਂਟ ਹੈ।

ਔਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 – ਐਕਟ ਦੀ ਯੋਜਨਾ – ਚਰਚਾ ਕੀਤੀ ਗਈ।

ਔਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 – ਧਾਰਾ 25ਐਫ – ਲਾਜ਼ਮੀ ਬਣਤਰ ਦਾ ਪਾਲਣ ਨਾ ਕਰਨਾ – ਉਚਿਤ ਰਾਹਤ ਜਿਸ ਦਾ ਕਾਮਿਆ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ – ਚਰਚਾ ਕੀਤੀ ਗਈ।

ਅਪੀਲਾਂ ਨੂੰ ਅੰਸ਼ਕ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਮੰਨਦਿਆਂ, ਅਦਾਲਤ

ਫੈਸਲਾ: 1.1 ਪਹਿਲੇ ਜਵਾਬਦੇਹ ਵੱਲੋਂ ਲਾਗੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨੂੰ ਔਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 2(ਓਓ) ਅਧੀਨ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਰਿਟ੍ਰੈਂਚਮੈਂਟ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। 'ਰਿਟ੍ਰੈਂਚਮੈਂਟ' ਸ਼ਬਦ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸੰਦੇਹ ਨੂੰ ਛੱਡ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਾਮਿਆ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਨ ਲਈ, ਅਨੁਸ਼ਾਸਨਿਕ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਸਜ਼ਾ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ, ਰਿਟ੍ਰੈਂਚਮੈਂਟ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਮੰਨੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਅਪਵਾਦ ਹਨ ਅਤੇ ਇਹ ਕਾਮਿਆ

ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਕਿਸਮ ਅਤੇ ਉਸ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿਸ ਰਾਹੀਂ ਕਾਮਿਆ ਨੇ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਵੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਇਸ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਰਿਟ੍ਰੈਂਚਮੈਂਟ ਲਈ ਪੂਰਵ ਸ਼ਰਤ ਨੂੰ ਐਕਟ 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 25ਐਫ ਅਧੀਨ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜੋ ਪੋਸਟੁਲੇਟ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵੀ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਲਗਾਤਾਰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸਾਲ ਤੋਂ ਘੱਟ ਨਾ ਹੋਏ ਕਾਮਿਆ ਨੂੰ ਨਿਯੋਕਤਾ ਦੁਆਰਾ ਰਿਟ੍ਰੈਂਚ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਧਾਰਾ 25ਐਫ ਦੇ ਖੰਡ (ਅ) ਅਤੇ (ਬ) ਨਾਲ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੋਵੇ ਅਤੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਧਾਰਾ 25ਐਫ ਦੇ ਦੋਨੋਂ ਖੰਡ (ਅ) ਅਤੇ (ਬ) ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਮੰਨਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਦੀ ਅਣਦੇਖੀ ਨੂੰ ਸ਼ੂਨਿਆਤਮਕ ਖਰਾਬ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਲਗਾਤਾਰ ਸੇਵਾ ਕੀ ਹੈ ਇਸ ਨੂੰ ਐਕਟ 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 25ਬੀ ਅਧੀਨ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਐਕਟ 1947 ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕਾਮਿਆ ਨੂੰ ਭਾਵੇਂ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦੀ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮਰੱਥਾ ਵਿੱਚ ਲਗਾਇਆ ਗਿਆ ਹੋਵੇ, ਜੇਕਰ ਉਸ ਨੇ ਦਾਅਵੇ ਵਾਲੀ ਤਾਰੀਖ ਤੋਂ ਪਿਛਲੇ 12 ਮਹੀਨਿਆਂ ਵਿੱਚ 240 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੋਵੇ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਨਿਯੋਕਤਾ ਅਜਿਹੇ ਕਾਮਿਆ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੋਵੇ, ਤਾਂ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਧਾਰਾ 25ਐਫ ਦੇ ਦੋਹਰੇ ਖੰਡ (ਅ) ਅਤੇ (ਬ) ਦੀ ਉਚਿਤ ਪਾਲਣਾ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਖਤਮ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਦੀ ਅਣਦੇਖੀ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਨੂੰ ਸ਼ੂਨਿਆਤਮਕ ਖਰਾਬ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ।[ਪੈਰਾ 20, 22 ਅਤੇ 23]

1.2 ਜਿਸ ਗੱਲ ਨੂੰ ਵਿਚਾਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਉਹ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਸ ਨੂੰ ਰਿਟ੍ਰੈਂਚ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਉਹ ਧਾਰਾ 2(ਐਸ) ਅਧੀਨ ਇੱਕ ਕਾਮਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਧਾਰਾ 2(ਜੇ) ਅਧੀਨ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕਿਸੇ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਹੈ ਅਤੇ ਜੋ ਇੱਕ ਸਾਲ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਲਈ ਲਗਾਤਾਰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਹੈ ਉਸ ਨੂੰ ਰਿਟ੍ਰੈਂਚ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਬਸ਼ਰਤੇ ਨਿਯੋਕਤਾ ਧਾਰਾ 25ਐਫ ਦੀਆਂ ਦੋਹਰੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰੇ ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿ ਰਿਟ੍ਰੈਂਚਮੈਂਟ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ। ਕਾਮਿਆ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਕਿਸਮ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਇਸ ਨੂੰ ਵਿਚਾਰਨਾ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਦੋਂ ਧਾਰਾ 25ਐਫ ਦੀ ਲਾਜ਼ਮੀ ਪਾਲਣਾ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦੀ ਗੱਲ ਹੋਵੇ। ਇਸ ਨੂੰ ਧਾਰਾ 2(ਓਓ) ਅਧੀਨ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ 'ਰਿਟ੍ਰੈਂਚਮੈਂਟ' ਸ਼ਬਦ ਤੋਂ ਨੋਟਿਸ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੋ ਸਪਸ਼ਟ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਸਪੋਸਟੁਲੇਟ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਾਮਿਆ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦਾ ਖਾਤਮਾ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਨ ਲਈ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੋਵੇ ਜੇਕਰ ਇਹ ਧਾਰਾ 2(ਓਓ) ਦੇ ਅਪਵਾਦ ਖੰਡ ਵਿੱਚ ਨਾ ਆਉਂਦਾ ਹੋਵੇ, ਹਰ ਖਾਤਮਾ ਇੱਕ ਰਿਟ੍ਰੈਂਚਮੈਂਟ ਹੈ ਅਤੇ ਨਿਯੋਕਤਾ ਉੱਤੇ ਧਾਰਾ 25ਐਫ ਦੀਆਂ ਦੋਹਰੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਦਾ ਦਾਇਤਵ ਹੈ ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿ ਰਿਟ੍ਰੈਂਚਮੈਂਟ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ। ਹਰ ਇੱਕ ਛੰਟਣੀ ਵਿੱਚ, ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25ਐਫ ਦੇ ਉਪਧਾਰਾਂ (ਅ) ਅਤੇ (ਬ) ਅਧੀਨ ਉੱਲਲੇਖਿਤ ਦੋਹਰੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ ਪਰ ਜਿਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਕਾਮਿਆ ਨੇ ਦਾਅਵੇ ਵਾਲੀ ਤਾਰੀਖ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਪਿਛਲੇ 12 ਮਹੀਨਿਆਂ ਵਿੱਚ 240 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਲਗਾਤਾਰ ਸੇਵਾ ਕੀਤੀ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਧਾਰਾ 25ਬੀ ਅਧੀਨ ਵਿਚਾਰਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਐਕਟ 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 25ਐਫ ਦੇ ਉਪਧਾਰਾਂ (ਅ) ਅਤੇ (ਬ) ਅਧੀਨ ਉਲਲੇਖਿਤ ਦੋਹਰੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ। ਅਜਿਹੀ ਨਾ-ਪਾਲਣਾ ਨੂੰ ਸ਼ੁਰੂ ਤੋਂ ਹੀ ਖਾਰਜ ਅਤੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਸਾਧਾਰਣ ਕੋਰਸ ਵਿੱਚ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਲਾਭਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨੀ ਪੈਂਦੀ ਹੈ ਪਰ ਇਹ ਆਪੇ-ਆਪਣੀ ਨਹੀਂ ਮੰਨੀ ਜਾਂਦੀ ਅਤੇ ਕਾਮਿਆ ਨੂੰ ਧਾਰਾ 25ਐਫ ਦੀ ਲਾਜ਼ਮੀ ਲੋੜ ਦੀ ਨਾ-ਪਾਲਣਾ ਦੇ ਕਾਰਨ ਕੀ ਵਿਕਲਪਿਕ ਰਾਹਤ ਮਿਲਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ, ਇਹ ਹਰ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥ ਅਤੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਨੂੰ ਵਿਚਾਰਨ ਲਈ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ/ਅਦਾਲਤਾਂ ਦੁਆਰਾ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਹੈ। ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਅਪੀਲਕਰਤਾਓਂ ਨੇ ਸਾਲ 1993-1997 ਤੱਕ ਗੈਰ-ਸਿੱਖਿਆ ਸਟਾਫ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਵਿੱਚ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀਆਂ ਅਤੇ 24ਵੀਂ ਮਾਰਚ, 1997 ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਹੁਕਮ ਅਨੁਸਾਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਿਤ ਨਾ ਕਰਨ ਦੇ ਕ੍ਰਮ ਵਿੱਚ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। [ਪੈਰਾ 24, 25, 30, 31 ਅਤੇ 34]

ਪੰਜਾਬ ਭੂਮੀ ਵਿਕਾਸ ਅਤੇ ਪੁਨਰ-ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਨਿਗਮ ਲਿਮਿਟਿਡ, ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ ਬਨਾਮ ਪ੍ਰਧਾਨ ਅਧਿਕਾਰੀ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ ਅਤੇ ਹੋਰ 1990 (3) ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ. 682 : [1990] 3 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 111– ਦਾ ਪਾਲਣ ਕੀਤਾ ਗਿਆ।

ਭਾਰਤੀ ਸਟੇਟ ਬੈਂਕ ਬਨਾਮ ਸ੍ਰੀ ਐਨ. ਸੁੰਦਰਾ ਮਨੀ 1976 (1) ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ. 822 : [1976] 3 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 160; ਐਲ. ਰੋਬਰਟ ਡੀ'ਸੂਜ਼ਾ ਬਨਾਮ ਐਕਜ਼ੀਕਿਊਟਿਵ ਇੰਜੀਨੀਅਰ, ਸਦਰਨ ਰੇਲਵੇ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ 1982 (1) ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ. 645 : [1982] 3 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 251; ਭਾਰਤ ਸੰਚਾਰ ਨਿਗਮ ਲਿਮਿਟੇਡ ਬਨਾਮ ਭੂਰੂਮਲ 2014 (7) ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ. 177 : [2013] (16) ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 1023 – ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ।

1.3 ਪਿਛਲੇ ਦੌਰ ਦੀ ਲੜਾਈ ਵਿੱਚ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਵੱਲੋਂ ਆਪਣੇ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀ ਗਈ ਟਿੱਪਣੀ ਦਾ ਉਹ ਸਵਾਲ

ਜੋ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਐਕਟ 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 25ਐਫ ਦੀ ਗੈਰ-ਪਾਲਣਾ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਪਰਿਣਾਮਕ ਪ੍ਰਭਾਵ ਬਾਰੇ ਸੰਦਰਭ ਦਾ ਜਵਾਬ ਦਿੰਦਿਆਂ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਹੈ, ਉਸ ਨਾਲ ਕੋਈ ਸਬੰਧ ਨਹੀਂ ਰੱਖਦੀ ਹੋ ਸਕਦੀ। ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਉਸ ਵਾਈਸ ਚਾਂਸਲਰ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਅਧੀਨ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ ਜੋ ਯੋਗ/ਨਿਯੁਕਤੀ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਅਧਿਕਾਰੀ ਹੈ ਅਤੇ ਸਿਰਫ਼ ਇਸ ਲਈ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਦੀਆਂ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਅਧੀਨਿਯਮ ਦੇ ਤਹਿਤ ਨਿਰਧਾਰਤ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਅਨੁਸਾਰ ਨਹੀਂ ਹਨ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਐਕਟ 1947 ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਅਧੀਨ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਵਾਂਝੇ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ। [ਪੈਰਾ 35, 37]

1.4 ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਨੂੰ ਦੇਖਦਿਆਂ ਅਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਵੱਲੋਂ ਛੋਟੀ ਅਵਧੀ ਲਈ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੇਵਾ ਦੀ ਕਿਸਮ ਨੂੰ ਵੇਖਦਿਆਂ, ਐਕਟ 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 25ਐਫ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਵਿੱਚ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਦਿਆਂ, ਹਰੇਕ ਅਪੀਲਕਰਤਾ-ਮਜ਼ਦੂਰ ਨੂੰ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਪੂਰੇ ਅਤੇ ਅੰਤਿਮ ਸੰਤੁਸ਼ਟੀ ਦੇ ਬਦਲੇ ਵਿੱਚ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ 2,50,000 ਰੁਪਏ ਦੀ ਇੱਕਮੁਸ਼ਤ ਰਾਸ਼ੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਵੱਲੋਂ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਮੁੜ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਅਤੇ 50% ਪਿੱਛੇ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਉੱਚ ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਚੁਣੌਤੀਯੋਗ ਫੈਸਲਾ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਔਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦਾ ਅਵਾਰਡ ਇਸ਼ਾਰੇ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅਨੁਸਾਰ ਸੋਧਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। [ਪੈਰਾ 42, 44]

ਆਰ. ਵਿਸ਼ਵਨਾਥਾ ਪਿੱਲੈ ਬਨਾਮ ਕੇਰਲ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ 2004 (2) ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ. 105 : [2004] (1) ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 360; ਰਾਜਸਥਾਨ ਟੂਰਿਜ਼ਮ ਵਿਕਾਸ ਨਿਗਮ ਲਿਮਿਟੇਡ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਇੰਤੇਜਾਮ ਅਲੀ ਜ਼ਫਰੀ 2006 (6) ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ. 275 : [2006] (3) ਸੁਪਲ. ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 533; ਸਤਲੁਜ ਜਲ ਵਿਦਿਉਤ ਨਿਗਮ ਬਨਾਮ ਰਾਜ ਕੁਮਾਰ ਰਾਜਿੰਦਰ ਸਿੰਘ (ਮ੍ਰਿਤਕ) ਕਾਨੂੰਨੀ ਉਤਰਾਧਿਕਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਹੋਰ ਰਾਹੀਂ 2019 (14) ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ. 449 : [2018] 12 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 282; ਪੰਜਾਬ ਅਰਬਨ ਪਲਾਨਿੰਗ ਅਤੇ ਵਿਕਾਸ ਅਥਾਰਟੀ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਕਰਮਜੀਤ ਸਿੰਘ 2019 (16) ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ. 782 : [2019] (5) ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 864 – ਫੈਸਲਾ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ।

ਨਗਰ ਮਹਾਪਾਲਿਕਾ (ਹੁਣ ਮਿਊਨਿਸਿਪਲ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ) ਬਨਾਮ ਰਾਜ ਉੱਤਰ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਅਤੇ ਹੋਰ 2006 (5) ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ. 127 : [2006] (1) ਸੁਪਲ. ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 681; ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਵਿਕਾਸ ਅਧਿਕਾਰੀ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਸਤੀਸ਼ ਕਾਂਤੀਲਾਲ ਅਮਰਾਲੀਆ 2018 (12) ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ. 298 : [2017] (12) ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 414 – ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ।

ਕੇਸ ਲਾ ਰੈਫਰੈਂਸ

[1976] 3 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 160 ਪੈਰਾ 14 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ

[1982] 3 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 251 ਪੈਰਾ 14 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ

[1990] 3 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 111 ਪੈਰਾ 14 'ਤੇ ਅਨੁਸਰਿਆ ਗਿਆ

[2006] 1 ਸੁਪਲ. ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 681 ਪੈਰਾ 14 'ਤੇ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ

[2004] 1 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 360 ਪੈਰਾ 17 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ

[2006] 3 ਸੁਪਲ. ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 533 ਪੈਰਾ 17 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ

[2018] 12 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 282 ਪੈਰਾ 17 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ

[2019] 5 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 864 ਪੈਰਾ 17 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ

[2013] 16 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 1023 ਪੈਰਾ 32 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ

[2017] 12 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 414 ਪੈਰਾ 33 'ਤੇ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ

ਸਿਵਲ ਅਪੀਲੇਟ ਜੁਰਿਸਡਿਕਸ਼ਨ: ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ.9067 ਦਾ 2014.

04.01.2010 ਦੀ ਤਾਰੀਖ ਵਾਲੇ ਨਿਰਣੇ ਅਤੇ ਆਦੇਸ਼ ਤੋਂ, ਜੋ ਕੇਰਲ ਦੀ ਉੱਚ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਇਰਨਾਕੁਲਮ ਵਿੱਚ W.A. ਨੰਬਰ.2881 ਦਾ 2009 ਦਾ ਹੈ।

ਨਾਲ

ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ. 9068 ਦਾ 2014

ਆਰ. ਬਸੰਤ, ਸੀਨੀਅਰ ਐਡਵੋਕੇਟ, ਐਮ. ਟੀ. ਜਾਰਜ, ਮਿਸਿਜ਼ ਸੁਸੀ ਅਬਰਾਹਮ, ਜਾਨਸ ਜਾਰਜ, ਕੇ. ਰਾਜੀਵ, ਈ. ਐਮ. ਐਸ. ਅਨਮ, ਐਡਵੋਕੇਟ ਪੇਸ਼ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਪਾਰਟੀਆਂ ਲਈ।

ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਅਜੈ ਰਸਤੋਗੀ, ਨਾਇਬ ਨਿਆਂਕਾ ਦੁਆਰਾ ਸੁਣਾਇਆ ਗਿਆ।

1. ਇਹ ਅਪੀਲਾਂ 4 ਜਨਵਰੀ, 2010 ਦੇ ਨਿਰਣੇ ਅਤੇ ਆਦੇਸ਼ ਖਿਲਾਫ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇੰਡਸਟ੍ਰੀਅਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ 14 ਨਵੰਬਰ, 2005 ਨੂੰ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਨੇ ਸੰਦਰਭ ਨੂੰ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚ ਜਵਾਬ ਦਿੱਤਾ ਸੀ ਅਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ-ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਇੰਡਸਟ੍ਰੀਅਲ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25F ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਵਿੱਚ ਖਾਲੀ ਹੋਣ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਐਕਟ, 1947 (ਇਸ ਨੂੰ ਅੱਗੇ "ਐਕਟ 1947" ਕਹਾ ਜਾਵੇਗਾ) ਨਾਲ ਇੱਕ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇ ਨਾਲ ਕਿ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਵੈਧ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਖਤਮ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਤੱਕ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇ ਨਾਲ 50% ਪਿੱਛੇ ਤਨਖਾਹਾਂ ਦੇ ਨਾਲ।

2. ਮਕਸਦ ਲਈ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਅਤੇ ਬਾਹਰ ਲਏ ਗਏ ਸੰਖੇਪ ਤੱਥ ਇਹ ਹਨ ਕਿ 1ਲਾ$_{SUPERSCRIPT}$ ਜਵਾਬਦੇਹ-ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਅਧਿਨਿਯਮ ਵਿਜ਼. ਸ੍ਰੀ ਸ਼ੰਕਰਾਚਾਰਜ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਆਫ ਸੰਸਕ੍ਰਿਤ ਅਧਿਨਿਯਮ, 1993 ਦੁਆਰਾ ਸਥਾਪਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਵਿੱਚ ਗੈਰ-ਸਿੱਖਿਆ ਸਟਾਫ ਦੀਆਂ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ, ਵਾਚਮੈਨ, ਅਟੈਂਡਰਜ਼, ਪਿਓਨ, ਸਵੀਪਰਜ਼, ਅਸਿਸਟੈਂਟ ਕੁਕਸ, ਅਸਿਸਟੈਂਟ ਮੈਟਰੋਨਜ਼, ਡਰਾਈਵਰਜ਼, ਹੈਲਪਰਜ਼, ਵੇਟਰਜ਼, ਗਾਰਡਨਰਜ਼, ਕਲਰਿਕਲ ਅਸਿਸਟੈਂਟਸ ਨੂੰ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ 1993-1995 ਦੀ ਅਵਧੀ ਦੌਰਾਨ ਉਸ ਸਮੇਂ ਦੇ ਵਾਈਸ ਚਾਂਸਲਰ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਅਧੀਨ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ।

3. ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ 1ਲਾ$_{SUPERSCRIPT}$ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੇ ਇੱਕ ਆਦੇਸ਼ ਦਿਨਾਂਕ 7ਵੀਂ$_{SUPERSCRIPT}$ ਮਈ, 1996 ਦੁਆਰਾ ਨਿਯਮਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦਾ ਦਰਜਾ ਦੇ ਕੇ ਨਿਯਮਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ। ਇਹ ਪ੍ਰਤੀਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਿਵੇਂ ਹੀ ਕੁਝ ਐਤਰਾਜ਼ ਉਠਾਏ ਗਏ ਜਿਸ ਨੇ ਨਿਯਮਿਤੀਕਰਣ ਦੇ ਤਰੀਕੇ 'ਤੇ ਸਵਾਲ ਚੁੱਕਿਆ, 1ਲਾ$_{SUPERSCRIPT}$ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੇ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਦਿਨਾਂਕ 24ਵੇਂ$_{SUPERSCRIPT}$ ਮਾਰਚ, 1997 ਨੂੰ ਇੱਕ ਆਦੇਸ਼ ਦੁਆਰਾ ਗੈਰ-ਸਿੱਖਿਆ ਸਟਾਫ/ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦੇ-ਨਿਯਮਿਤ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਨਤੀਜਤਨ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ। ਜਿੰਨ੍ਹਾਂ ਤੱਕ 1ਲਾ$_{SUPERSCRIPT}$ ਜਵਾਬਦੇਹ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਦੇ-ਨਿਯਮਿਤੀਕਰਣ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦਾ ਸਵਾਲ ਹੈ ਦਿਨਾਂਕ 24ਵੇਂ$_{SUPERSCRIPT}$ ਮਾਰਚ, 1997 ਨੂੰ, ਇਹ ਅੰਤਿਮਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਚੁੱਕਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕੇਰਲਾ ਦੀ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੀ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਦੇ-ਨਿਯਮਿਤੀਕਰਣ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕੀਤਾ ਹੈ ਦਿਨਾਂਕ 24ਵੇਂ$_{SUPERSCRIPT}$ ਮਾਰਚ, 1997 ਨੂੰ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਮਜ਼ਦੂਰ ਵਜੋਂ ਪ੍ਰਾਰੰਭਿਕ ਵਚਨਬੱਧਤਾ ਅਤੇ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਅਧਿਨਿਯਮ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਅਧੀਨ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਚੋਣ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੇ ਬਿਨਾਂ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਨੋਟ ਲੈਂਦਿਆਂ ਇੰਹ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਕਿ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਦੇ-ਨਿਯਮਿਤੀਕਰਣ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਵੈਧ ਅਤੇ ਉਚਿਤ ਹੈ ਅਤੇ ਐਕਟ 1947 ਦੇ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨਾਂ ਦੀ ਅਣਦੇਖੀ ਦੇ ਸਵਾਲ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਜਾਣੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਵਿੱਚ ਜਾਂਚਣ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ।

4. ਇਹ ਹੋਰ ਧਿਆਨ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਿੱਖਿਆ ਦੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਅਤੇ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਵੱਲੋਂ ਨਾਨ-ਟੀਚਿੰਗ ਸਟਾਫ਼ ਦੀ ਸਾਂਝੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹਾਈਕੋਰਟ ਨੇ ਆਪਣੀ ਆਮ ਇਮਪਿਊਨਡ ਦੇ ਤਹਿਤ ਰਿੱਟ ਅਪੀਲ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ 23 ਮਾਰਚ, 2000 ਦਾ ਫੈਸਲਾ। ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਪੈਰਾ 10 ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਬੈਂਚ ਨੇ ਮਿਤੀ 23 ਮਾਰਚ, 2000 ਨੂੰ ਇਸ ਮੰਤਵ ਲਈ ਢੁਕਵਾਂ ਸੀ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਅਨੁਸਾਰ ਦੁਬਾਰਾ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ: -

10. ਉੱਠਾਏ ਗਏ ਦੂਜੇ ਬਿੰਦੂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਆਈ.ਡੀ. ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਦੀ ਅਣਦੇਖੀ ਸੀ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਿੱਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਇਕਲੌਤੇ ਜੱਜ ਨੇ ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਮੁਸ਼ਾਹਦਾ ਕੀਤਾ, ਇਹ ਆਰਟੀਕਲ 226 ਦੀਆਂ ਅਰਜ਼ੀਆਂ ਵਿੱਚ ਫੈਸਲਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ, ਜੇ ਉਹ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸਲਾਹ ਲੈਂਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕੋਲ ਆਈ.ਡੀ. ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਇੱਕ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਫੋਰਮ ਨੂੰ ਸੰਪਰਕ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਸਥਿਤੀ ਸਰਵੋਚਚ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਬਸੰਤ ਕੁਮਾਰ ਸਰਕਾਰ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਬਨਾਮ ਈਗਲ ਰੋਲਿੰਗ ਮਿਲਜ਼ ਲਿਮਿਟੇਡ.(ਏ.ਆਈ.ਆਰ. 1954 ਐਸ.ਸੀ. 1200) ਅਤੇ ਰਾਜਸਥਾਨ ਸਟੇਟ ਰੋਡ ਟ੍ਰਾਂਸਪੋਰਟ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਬਨਾਮ ਕ੍ਰਿਸ਼ਨਾ(ਜੇ.ਟੀ. 2005(4) ਐਸ.ਸੀ. 343) ਵਿੱਚ ਉਜਾਗਰ ਕੀਤੀ ਗਈ।

5. ਅਪੀਲਕਰਤਾਓਂ ਨੇ ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਉਠਾਇਆ ਜਿਸ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਨੇ 8ਵੀਂ$_{SUPERSCRIPT}$ ਅਪ੍ਰੈਲ, 2003 ਨੂੰ ਇੱਕ ਹਵਾਲਾ ਆਦੇਸ਼ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਜਿਸਨੂੰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਲਈ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ:-

“ਕੀ ਸ੍ਰੀ ਸੰਕਰਾਚਾਰਜ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਆਫ ਸੰਸਕ੍ਰਿਤ ਵਿੱਚ ਨਿਯਮਿਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਅਨਿਯਮਿਤਤਾ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਹੋਈ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਤੇ ਜਾਇਜ਼ ਹੈ? ਜੇ ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਕੀ ਰਾਹਤ ਮਿਲਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ?”

6. ਇਹ ਧਿਆਨ ਦੇਣਯੋਗ ਹੈ ਕਿ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਮਜ਼ਦੂਰ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਕਿਸਮ ਹਵਾਲਾ ਦਾ ਵਿਸ਼ਾ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਵਿਵਾਦ ਦੇ, 24ਵੀਂ$_{SUPERSCRIPT}$ ਮਾਰਚ, 1997 ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅਨਿਯਮਿਤਤਾ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਹਵਾਲਾ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂਚਿਆ ਨਹੀਂ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੀ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੁਆਰਾ ਅੰਤਿਮਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਚੁੱਕਾ ਸੀ ਜਿਸ ਨੇ ਇਹ ਖੋਜ ਕੀਤੀ ਸੀ ਕਿ ਪਹਿਲੇ ਜਵਾਬੀ-ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਨੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਅਨਿਯਮਿਤਤਾ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਉਚਿਤ ਸੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਆਰਡੀਨੈਂਸ ਅਧੀਨ ਪ੍ਰਸਕ੍ਰਿਤ ਚੋਣ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੇ ਆਧਾਰ ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਅਜਿਹੀਆਂ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਪਹਿਲੇ ਜਵਾਬੀ-ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯਮਿਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ।

7. ਸੀਮਿਤ ਸਵਾਲ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਕੀ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂਚਿਆ ਜਾਣ ਵਾਲਾ ਹਵਾਲਾ ਪਹਿਲੇ ਜਵਾਬੀ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਖਤਮੇ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਤੇ ਜਾਇਜ਼ ਸੀ ਅਤੇ ਜੇ ਨਹੀਂ, ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕੀ ਰਾਹਤ ਮਿਲਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਸੀ।

8. ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ, ਰਿਕਾਰਡ ਤੇ ਮੌਜੂਦ ਸਮੱਗਰੀ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦਿਆਂ, ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾਓਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਖਤਮੀ ਐਕਟ 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 25F ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਵਿੱਚ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਕੁਦਰਤੀ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਕਾਮਿਆ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਵੈਧ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਖਤਮ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਤੱਕ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਅਤੇ 50% ਪਿੱਛੇ ਦੀਆਂ ਤਨਖਾਹਾਂ ਦੇਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ। ਅਵਾਰਡ ਦਾ ਸੰਬੰਧਿਤ ਪੈਰਾ 9 ਹੇਠ ਲਿਖਿਆ ਹੈ:-

9. ਜੇ ਅਸੀਂ ਲਿਖਤੀ ਬਿਆਨ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਲਾਂ ਨੂੰ ਪੜ੍ਹੀਏ, ਤਾਂ ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਜੋ ਵੱਖ ਵੱਖ ਤਾਰੀਖਾਂ ਵਿੱਚ ਸਾਲ 1993, 94,95 ਅਤੇ 96 ਵਿੱਚ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋਈ ਸੀ, ਨੂੰ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਨੇ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ 12.4.1996 ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯਮਿਤ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਤੋਂ ਲੈ ਕੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਅਨਿਯਮਿਤਤਾ ਤੱਕ, ਸਾਰੇ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਲਗਾਤਾਰ ਸੇਵਾ ਸੀ। 12.4.96 ਤੋਂ ਲਗਭਗ ਇੱਕ ਸਾਲ ਬਾਅਦ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਦੀ ਸਿੰਡੀਕੇਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੀ ਤਾਰੀਖ 23.3.97 ਦੇ ਆਧਾਰ ਤੇ ਖਤਮ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਅਜਿਹਾ ਫੈਸਲਾ ਪਹਿਲੇ ਲਿਖਤੀ ਅਪੀਲ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੀ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸੀ। ਇਸ

ਲਈ, ਇਨ੍ਹਾਂ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਤੱਥਾਂ ਤੋਂ, ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਾਰੇ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਲਗਾਤਾਰ ਸੇਵਾ ਸੀ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕੋਲ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾ ਦੇ ਕ੍ਰੈਡਿਟ ਵਜੋਂ 240 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਦੀ ਸੇਵਾ ਸੀ। ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦਾ ਕੋਈ ਵੀ ਕੇਸ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਇਨ੍ਹਾਂ ਕਾਮਿਆਂ ਉੱਤੇ ਅਸਰ ਪਾਉਣ ਵਾਲੀਆਂ ਖਤਮੀਆਂ ਆਈ.ਡੀ. ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-ਐਫ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸੀ। ਇਸ ਇੱਕੋ ਆਧਾਰ ਉੱਤੇ ਇਹ ਐਲਾਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀਆਂ ਖਤਮੀਆਂ ਆਈ.ਡੀ. ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-ਐਫ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਵਿੱਚ ਸੀ। ਇਸ ਲਈ, ਉਹ ਆਪਣੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵ ਉਹ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰਹਿਣਗੇ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਵੈਧ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸਖਤੀ ਨਾਲ ਖਤਮ ਕੀਤਾ ਗਿਆ। ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਫੈਸਲਿਆਂ ਅਤੇ ਨਿਪਟਾਰਾ ਦਾ ਦ੍ਰਿਸ਼ ਇਸ 'ਤੇ ਰੱਖੀ ਗਈ ਸਥਿਤੀ, ਇਕੋ ਇਕ ਰਾਹਤ ਜੋ ਇਸ ਵਿਚ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕੇਸ ਘੋਸ਼ਣਾ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਹੈ ਕਿ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਿਹਨਾਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੇ 240 ਦਿਨ ਲਗਾਤਾਰ ਕ੍ਰੈਡਿਟ ਦੇਣਾ ਸੀ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਵਿੱਚ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਸੈਕੰ. 25 ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਨ। ਕੁਦਰਤੀ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਅਜਿਹੇ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰਹੇ ਸਮਝਣਗੇ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਵੈਧ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਸਮਾਪਤ ਇਸ ਕਰਕੇ ਉਹ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਵੀ ਹਨ ਆਮ ਕੋਰਸ ਵਿੱਚ. ਹਾਲਾਂਕਿ, ਅਜਿਹਾ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹਮੇਸ਼ਾ ਨਿਯਮ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਹਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਮੈਨੂੰ ਲਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਉਚਿਤ ਹੋਵੇਗਾ, ਜੇ ਸਾਰੇ ਸਬੰਧਤ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ 50% ਬੈਕ ਵੇਜ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

9. ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦਾ ਇਨਾਮ ਜੋ ਕਿ 14ਵੀਂ ਨਵੰਬਰ, 2005 ਨੂੰ ਆਇਆ ਸੀ, ਕੇਰਲਾ ਦੀ ਉੱਚ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸਿੱਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਇਕਲੌਤੇ ਜੱਜ ਅੱਗੇ ਪਹਿਲੇ ਜਵਾਬਦੇਹ ਦੀ ਬੇਨਤੀ 'ਤੇ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਸਿੱਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਇਕਲੌਤੇ ਜੱਜ ਨੇ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਆਪਣੇ ਇਨਾਮ ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਤੱਥ ਦੀ ਖੋਜ ਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਛੇੜਛਾੜ ਕੀਤੇ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਕਿ ਹਰੇਕ ਕਾਮਿਆਂ ਨੇ ਕਥਿਤ ਤਰੀਕ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਤੋਂ ਪਿਛਲੇ 12 ਮਹੀਨਿਆਂ ਵਿੱਚ 240 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਦੀ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਕੀਤੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਐਕਟ 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 25ਐਫ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਬਿਨਾਂ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਪਰ ਅਗਲੇ ਧਰਨ 'ਤੇ ਅੱਗੇ ਵਧਦਿਆਂ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਜੇ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਵੈਧ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਅਧਿਨਿਯਮ ਦੇ ਤਹਿਤ ਤਜਵੀਜ਼ ਕੀਤੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਅਨੁਸਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਤਾਂ ਅਜਿਹੀਆਂ ਅਨਿਯਮਿਤ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਐਕਟ 1947 ਦੀ ਰਾਖੀ ਮੰਗਣ ਦਾ ਹੱਕ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਹੋਰ ਵੇਖਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਧਾਰਾ 25ਐਫ ਅਧੀਨ ਉਲਲੇਖਿਤ ਛੰਟਣੀ ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜੋ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸਨ ਅਤੇ 25ਵੀਂ ਜੂਨ, 2009 ਨੂੰ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਫੈਸਲੇ ਦੁਆਰਾ ਇਨਾਮ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ਸੰਬੰਧਿਤ ਭਾਗ ਇਸ ਪ੍ਰਕਾਰ ਹੈ:- "ਮੇਰੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ, ਧਾਰਾ 25ਐਫ ਅਧੀਨ ਰਾਹਤ ਲਈ ਯੋਗਤਾ ਦਾ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਇਹ ਵਿਚਾਰਣਾ ਚਾਹੀਦੀ ਸੀ ਕਿ ਕੀ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਦੀ ਸਿੰਡੀਕੇਟ ਨੇ ਕੇਵਲ ਇਸ ਖੋਜ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਹੀ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਜਿਹੜੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤੀ ਮਿਲੀ ਸੀ ਉਹ ਅਨਿਯਮਿਤ ਤਰੀਕਿਆਂ ਰਾਹੀਂ ਸੀ। ਧਾਰਾ 25ਐਫ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ। ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਧਾਰਾ 25ਐਫ ਵਿੱਚ ਉਲਲੇਖਿਤ ਛੰਟਣੀ ਉਹਨਾਂ ਵਿਅਕਤੀਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜੋ ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸਨ। ਇਸ ਲਈ, ਇੰਡਸਟ੍ਰੀਅਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਐਲਾਨਣ ਵਾਲਾ ਹੁਕਮ ਸਿਰਫ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ ਅਤੇ ਮੈਂ ਇਸ ਨੂੰ ਕਰਦਾ ਹਾਂ। ਨਤੀਜਤਨ, ਬਰਖਾਸਤ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਧਾਰਾ 25ਐਫ ਅਧੀਨ ਆਦੇਸ਼ਿਤ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਨਹੀਂ ਮਿਲਣਾ ਹੈ। ਡਬਲਿਊ.ਪੀ. ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਰਹਿਣ ਦੌਰਾਨ, ਕੁਝ ਬਰਖਾਸਤ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਅਧੀਨ ਇੰਡਸਟ੍ਰੀਅਲ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 17ਬੀ ਅਧੀਨ ਤਨਖਾਹਾਂ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਉਹ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਰਾਹਤ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਇਸ ਲਈ ਡਬਲਿਊ.ਪੀ. ਨੂੰ ਇੰਡਸਟ੍ਰੀਅਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਐਕਸ. ਪੀ14 ਇਨਾਮ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਕੇ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।"

10. ਸਿੱਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਇਕਲੌਤੇ ਜੱਜ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੀ ਡਿਵੀਜਨ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ 4 ਜਨਵਰੀ, 2010 ਦੀ ਦੋਸ਼ੀ ਫੈਸਲੇ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੇ ਮੌਜੂਦਾ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਰਿਟ ਅਪੀਲ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ ਗਈ।

11. ਮਿਸਟਰ ਐਮ.ਟੀ. ਜਾਰਜ, ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਲਈ ਸਿੱਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਵਕੀਲ ਨੇ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਕਿ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਦਰਜ ਕੀਤੇ ਗਏ ਤੱਥ ਦੇ ਨਿਰਧਾਰਨ ਨੂੰ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਦੋਸ਼ੀ ਫੈਸਲੇ ਅਧੀਨ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਗੱਲ ਨੂੰ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨੋਟਿਸ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ

ਗੈਰ-ਸਿੱਖਿਆ ਸਟਾਫ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਵਿੱਚ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਬੇਸ਼ੱਕ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਬਿਨਾਂ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਆਰਡੀਨੈਂਸ ਅਧੀਨ ਵਿਚਾਰਿਆ ਜਾ ਰਹੀ ਚੋਣ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਤੋਂ ਗੁਜ਼ਰੇ ਬਿਨਾਂ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ ਪਰ ਇਹ ਜਵਾਬਦੇਹਾਂ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕਿਸੇ ਨੇ ਵੀ ਗਲਤ ਬਿਆਨਬਾਜ਼ੀ ਕੀਤੀ/ਗੁਮਰਾਹ ਕੀਤਾ ਜਾਂ ਧੋਖਾਧੜੀ ਕੀਤੀ ਹੈ ਜਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕੋਈ ਵੀ ਗੈਰ-ਸਿੱਖਿਆ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਲਈ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਵੀ ਵਿਵਾਦਿਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਹਰੇਕ ਨੇ ਦਾਅਵੇ ਵਾਲੀ ਤਾਰੀਖ ਤੋਂ ਪਿਛਲੇ 12 ਮਹੀਨਿਆਂ ਵਿੱਚ 240 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਲਗਾਤਾਰ ਸੇਵਾ ਕੀਤੀ ਹੈ।

12. ਸਿੱਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਵਕੀਲ ਨੇ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਕਿ ਸਵੀਕਾਰਯੋਗ ਤੌਰ 'ਤੇ ਐਕਟ 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 25ਐਫ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਹੋਈ ਸੀ। ਇਸ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣ ਵਾਲਾ ਅਵਾਰਡ ਪਾਸ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਗਲਤੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ 50% ਪਿੱਛੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਨਾਲ, ਜਾਹਿਰ ਹੈ ਕਿ ਐਕਟ 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 25ਐਫ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ (ਅ) ਅਤੇ (ਬ) ਅਧੀਨ ਲਾਜ਼ਮੀ ਬੇਨਤੀ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਜਾਇਜ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਖਤਮ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਜਾਣ ਤੱਕ।

13. ਸਿੱਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਵਕੀਲ ਅੱਗੇ ਦਾਅਵਾ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਜੋ ਫੈਸਲਾ ਸਿੱਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਇਕਲੌਤੇ ਜੱਜ ਦੁਆਰਾ ਦਰਜ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਦੋਸ਼ੀ ਫੈਸਲੇ ਅਧੀਨ ਵਿਭਾਗੀ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਤਜਵੀਜ਼ ਕੀਤੀ ਗਈ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਅਨੁਸਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾ ਰਹੀਆਂ ਹਨ, ਤਾਂ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਐਕਟ 1947 ਦੀ ਰਕਸ਼ਾ ਮੰਗਣ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹਨ, ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ ਤੇ ਟਿਕਾਊ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਦੀ ਕਿਸਮ ਐਕਟ 1947 ਅਧੀਨ ਸੈਕਸ਼ਨ 25ਐਫ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਲਈ ਇੱਕ ਪੂਰਵ-ਸ਼ਰਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਇੱਕ ਕਾਮਿਆ ਨੂੰ ਐਕਟ 1947 ਅਧੀਨ ਸੈਕਸ਼ਨ 2(ਐਸ) ਅਧੀਨ ਇੱਕ ਕਾਮਿਆ ਵਜੋਂ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਜੇਕਰ ਉਹ ਸੈਕਸ਼ਨ 2(ਓਓ) ਅਧੀਨ ਵਿਚਾਰਿਆ ਗਿਆ ਰਿਟ੍ਰੈਂਚਮੈਂਟ ਦਾ ਸ਼ਿਕਾਰ ਹੋਇਆ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਉਹ ਦਾਅਵੇ ਵਾਲੀ ਤਾਰੀਖ ਤੋਂ ਪਿਛਲੇ 12 ਮਹੀਨਿਆਂ ਵਿੱਚ 240 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਲਗਾਤਾਰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸੀ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 25ਬੀ ਅਧੀਨ ਵਿਚਾਰਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਨਿਯੋਕਤਾ ਉੱਤੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 25ਐਫ ਦੇ ਧਾਰਾਵਾਂ (ਏ) ਅਤੇ (ਬੀ) ਦੀ ਲਾਜ਼ਮੀ ਲੋੜ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਦਾ ਦਾਇਤਵ ਹੈ, ਇਸ ਦੀ ਅਣਦੇਖੀ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਤੋਂ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਤੋਂ ਹੀ ਖਰਾਬ ਹੈ ਨਾਲ ਹੀ ਪੂਰੀ ਪਿੱਛੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਨਾਲ ਮੁੜ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦਾ ਨਤੀਜਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਅਨੁਸਾਰ ਉਚਿਤ ਪਾਲਣਾ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਨਿਯੋਕਤਾ ਲਈ ਇੱਕ ਤਾਜ਼ਾ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕਰਨ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਹੈ।

14. ਆਪਣੇ ਦਾਅਵਿਆਂ ਦੀ ਸਹਾਇਤਾ ਲਈ, ਸਿੱਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਵਕੀਲ ਨੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਸਟੇਟ ਬੈਂਕ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਬਨਾਮ ਸ੍ਰੀ ਐਨ. ਸੁੰਦਰਾ ਮਨੀ; ਐਲ. ਰੋਬਰਟ ਡੀ'ਸੋਜ਼ਾ ਬਨਾਮ ਐਕਜ਼ੀਕਿਊਟਿਵ ਇੰਜੀਨੀਅਰ, ਸਦਰਨ ਰੇਲਵੇ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ; ਪੰਜਾਬ ਲੈਂਡ ਡਵੈਲਪਮੈਂਟ ਅਤੇ ਰੀਕਲੇਮੇਸ਼ਨ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਲਿਮਿਟੇਡ, ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ ਬਨਾਮ ਪ੍ਰਸਾਇਡਿੰਗ ਅਫਸਰ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ ਅਤੇ ਹੋਰ ਅਤੇ ਨਗਰ ਮਹਾਪਾਲਿਕਾ (ਹੁਣ ਮਿਊਨਿਸਿਪਲ ਕਾਰਪ.) ਬਨਾਮ ਸਟੇਟ ਆਫ ਯੂ.ਪੀ. ਅਤੇ ਹੋਰ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਉੱਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ।

15. ਉਲਟ, ਸ੍ਰੀ ਆਰ. ਬਸੰਤ, ਜਵਾਬਦੇਹਾਂ ਲਈ ਸਿੱਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਵੱਡੇ ਵਕੀਲ, ਜਦੋਂ ਉਚ ਅਦਾਲਤ ਦੀ ਵਿਭਾਗੀ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਦੋਸ਼ੀ ਫੈਸਲੇ ਅਧੀਨ ਦਰਜ ਕੀਤੇ ਗਏ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਦਾਅਵਾ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਪਿਛਲੇ ਦੌਰ ਦੀ ਲੜਾਈ ਵਿੱਚ ਵਿਭਾਗੀ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਦਰਜ ਕੀਤੇ ਗਏ ਫੈਸਲੇ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅਜਿਹੀਆਂ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਧੋਖਾਧੜੀ ਅਤੇ ਛਲ ਵਿੱਚ ਸੋਚਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਸੈਕਸ਼ਨ 25ਐਫ ਦੀ ਰਕਸ਼ਾ ਮੰਗਣ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਤੋਂ ਹੀ ਖਰਾਬ ਐਲਾਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ।

16. ਸਿੱਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਵਕੀਲ ਅੱਗੇ ਦਾਅਵਾ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਸੈਕਸ਼ਨ 2(ਓਓ) ਅਧੀਨ 'ਰਿਟ੍ਰੈਂਚਮੈਂਟ' ਦੀ ਮਿਆਦ ਹਾਲਾਂਕਿ "ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਨ ਲਈ" ਸ਼ਬਦਾਂ ਨਾਲ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਪਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਰਕਸ਼ਾ ਨਹੀਂ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਪਿੱਛੇ ਦੇ ਦਰਵਾਜ਼ੇ ਰਾਹੀਂ ਪ੍ਰਵੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਧੋਖਾਧੜੀ ਅਤੇ ਛਲ ਨਾਲ ਦੂਸ਼ਿਤ ਹਨ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਚ ਅਦਾਲਤ ਦੀ ਵਿਭਾਗੀ ਬੈਂਚ ਨੇ ਪਿਛਲੇ ਦੌਰ ਦੀ ਲੜਾਈ ਵਿੱਚ ਦੇਖਿਆ ਹੈ।

17. ਉਸਦੀ ਅਧੀਨਗੀ ਦੇ ਸਮਰਥਨ ਵਿੱਚ, ਸਿੱਖਿਅਤ ਸਲਾਹਕਾਰ ਨੇ ਭਰੋਸਾ ਰੱਖਿਆ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ 'ਤੇ ਆਰ. ਵਿਸ਼ਵਨਾਥ ਪਿੱਲਈ ਬਨਾਮ. ਦਾ ਰਾਜ ਕੇਰਲ ਅਤੇ ਹੋਰ 5 ; ਰਾਜਸਥਾਨ ਟੂਰਿਜ਼ਮ ਡਿਵੈਲਪਮੈਂਟ

ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਲਿਮਟਿਡ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ. ਇੰਤੇਜਾਮ ਅਲੀ ਜ਼ਾਫਰੀ 6 ਹਾਲ ਹੀ ਦੇ ਨਿਰਣੇ ਦੇ ਨਾਲ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਸਤਲੁਜ ਜਲ ਬਿਜਲੀ ਨਿਗਮ ਵਿੱਚ ਬਨਾਮ ਰਾਜ ਕੁਮਾਰ ਰਜਿੰਦਰ ਸਿੰਘ (ਮ੍ਰਿਤਕ) ਕਾਨੂੰਨੀ ਨੁਮਾਇੰਦਿਆਂ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਦੁਆਰਾ 7 ਅਤੇ ਪੰਜਾਬ ਸ਼ਹਿਰੀ ਯੋਜਨਾ ਅਤੇ ਵਿਕਾਸ ਅਥਾਰਟੀ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਬਨਾਮ. ਕਰਮਜੀਤ ਸਿੰਘ ੮ .

18. ਵਿਕਲਪਕ ਰੂਪ ਵਿੱਚ, ਸਿੱਖਿਅਤ ਸਲਾਹਕਾਰ ਅੱਗੇ ਇਹ ਮੰਨ ਕੇ ਪੇਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਐਕਟ 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 25F ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਸੀ, ਅਜੇ ਵੀ ਹੈ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਵਿਚਾਰੇ ਜਾਣ 'ਤੇ ਸਵੈਚਲਿਤ ਬਹਾਲੀ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ ਅਤੇ ਹਰੇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ 1993-1997 ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ ਅਤੇ ਉਹ 24 ਮਾਰਚ 1997 ਦੇ ਇੱਕ ਆਦੇਸ਼ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯਮਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ, ਉਹ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਬਦਲੇ ਵਾਜਬ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਲਈ ਹੱਕਦਾਰ ਉਹਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਹਰੇਕ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੇਵਾ ਦੀ ਮਿਆਦ ਅਤੇ ਅੱਗੇ ਉਹ ਜਮ੍ਹਾਂ ਕਰਾਉਂਦਾ ਹੈ 50% ਬੈਕਵੇਜ ਦੇਣਾ ਘੋਰ ਬੇਇਨਸਾਫ਼ੀ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਹਰੇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਮੁਕੱਦਮੇ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਦੇ ਦੌਰਾਨ, ਧਾਰਾ 17 ਬੀ ਦੇ ਤਹਿਤ ਉਸਦਾ ਆਖਰੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਇਆ ਹੈ ਤਨਖਾਹ ਖਿੱਚੀ ਗਈ ਅਤੇ ਕੁੱਲ ਰਕਮ ਨੂੰ 36.68 ਲੱਖ ਰੁਪਏ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਚੋਣ ਲੜ ਰਹੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਦਿੱਤੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ, ਖੋਜ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਦਰਜ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਕਿਸੇ ਦਖਲ ਦੀ ਮੰਗ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ।

19. ਅਸੀਂ ਪਾਰਟੀਆਂ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਸਿੱਖੇ ਹੋਏ ਵਕੀਲ ਨੂੰ ਸੁਣਿਆ ਹੈ ਸਹਾਇਤਾ ਨੇ ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਉਪਲਬਧ ਸਮੱਗਰੀ ਦੀ ਪੜਚੋਲ ਕੀਤੀ।20. ਇਹ ਧਿਰਾਂ ਦਾ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਕੇਸ ਹੈ ਕਿ ਐਕਟ 1947 ਲਾਗੂ ਹੈ 1st ਜਵਾਬਦੇਹ-ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ 'ਤੇ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਇਸ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹਨ ਐਕਟ 1947 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰੋ। ਇਹ ਵੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ 1 ਸੈਕਸ਼ਨ 2(ਜੀ) ਅਤੇ ਵਿਵਾਦ ਜੋ ਉਠਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਧਾਰਾ ਅਧੀਨ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤੇ ਅਨੁਸਾਰ ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਹੈ 2(k) ਅਤੇ ਮੌਜੂਦਾ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਸੈਕਸ਼ਨ ਦੇ ਅਧੀਨ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹਨ 2(ਆਂ) ਅਤੇ ਸਮਾਪਤੀ ਜਿਸ ਨੂੰ 1ਲੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਸੈਕਸ਼ਨ 2(oo) ਦੇ ਤਹਿਤ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤੇ ਅਨੁਸਾਰ ਛਾਂਟੀ ਸੀ ਅਤੇ ਅਜਿਹਾ ਨਹੀਂ ਹੈ 1ਲੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦਾ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਪਵਾਦ ਵਿੱਚ ਆਉਂਦੀ ਹੈ ਐਕਟ 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 2(oo) ਅਧੀਨ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

21. ਧਾਰਾ 2(oo) ਜੋ ਕਿ ਮਕਸਦ ਲਈ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹੈ, ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੁਬਾਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ:-

(oo) “ਰੀਟ੍ਰੈਂਚਮੈਂਟ ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਨ ਲਈ, ਅਨੁਸ਼ਾਸਨਿਕ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਨਹੀਂ, ਪਰ ਇਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਹੈ—

(a) ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਸਵੈਚਛਿਕ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ; ਜਾਂNONE NONE

(b) ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਜਦੋਂ ਉਹ ਸੁਪਰੈਨੁਏਸ਼ਨ ਦੀ ਉਮਰ ਨੂੰ ਪਹੁੰਚਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਕਾਮਿਆਂ ਅਤੇ ਮਾਲਿਕ ਵਿਚਕਾਰ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਸਮਝੌਤੇ ਵਿੱਚ ਇਸ ਸੰਬੰਧੀ ਕੋਈ ਸ਼ਰਤ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ; ਜਾਂNONE NONE

[(bb) ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦਾ ਅੰਤ ਜਦੋਂ ਮਾਲਿਕ ਅਤੇ ਕਾਮਿਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਸਮਝੌਤੇ ਦੀ ਮਿਆਦ ਪੂਰੀ ਹੋਣ ਤੇ ਨਵੀਨੀਕਰਨ ਨਾ ਹੋਣ ਕਾਰਨ ਜਾਂ ਇਸ ਸਮਝੌਤੇ ਵਿੱਚ ਇਸ ਸੰਬੰਧੀ ਸ਼ਾਮਲ ਸ਼ਰਤ ਅਧੀਨ ਸਮਾਪਤ ਹੋਣ ਕਾਰਨ ਹੁੰਦਾ ਹੈ; ਜਾਂ]NONE NONE

(c) ਲਗਾਤਾਰ ਬੀਮਾਰੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦਾ ਅੰਤ;]NONE NONE

22. ‘ਰੀਟ੍ਰੈਂਚਮੈਂਟ’ ਸ਼ਬਦ ਕੋਈ ਸ਼ੱਕ ਨਹੀਂ ਛੱਡਦਾ ਕਿ ਕਾਮਿਆਂ ਦਾ ਅੰਤ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਨ ਲਈ, ਅਨੁਸ਼ਾਸਨਿਕ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਨਹੀਂ, ਰੀਟ੍ਰੈਂਚਮੈਂਟ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਅਪਵਾਦ ਹਨ ਅਤੇ ਇਹ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਕਿਸਮ ਅਤੇ ਉਸ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿਸ ਰਾਹੀਂ ਕਾਮਿਆਂ ਨੇ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਵੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਇਸ ਦੇ ਅਗਲੇ ਭਾਗ ਵਿੱਚ, ਰੀਟ੍ਰੈਂਚਮੈਂਟ ਲਈ ਪੂਰਵ ਸ਼ਰਤ ਨੂੰ ਐਕਟ 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 25F ਅਧੀਨ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜੋ ਪੋਸਟੁਲੇਟ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵੀ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਲਗਾਤਾਰ

ਇੱਕ ਸਾਲ ਤੋਂ ਅਧਿਕ ਸਮੇਂ ਲਈ ਰੋਜ਼ਗਾਰ 'ਤੇ ਰੱਖੇ ਗਏ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਮਾਲਿਕ ਦੁਆਰਾ ਰੀਟ੍ਰੈਂਚ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਧਾਰਾ 25F ਦੇ ਖੰਡ (a) ਅਤੇ (b) ਨਾਲ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੋਵੇ ਅਤੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਧਾਰਾ 25F ਦੇ ਖੰਡ (a) ਅਤੇ (b) ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਮੰਨਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਦੀ ਅਣਪਾਲਣਾ ਨੂੰ ਸ਼ੂਨ ਅਤੇ ਬਦ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਲਗਾਤਾਰ ਸੇਵਾ ਕੀ ਹੈ ਇਸ ਨੂੰ ਐਕਟ 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 25B ਅਧੀਨ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਧਾਰਾ 25B ਅਤੇ ਐਕਟ 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 25F ਦੇ ਖੰਡ (a) ਅਤੇ (b) ਨੂੰ ਉਦਧ□ਤ ਕਰਨਾ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੋ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੁਬਾਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ:-

25B. ਲਗਾਤਾਰ ਸੇਵਾ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ.- ਇਸ ਅਧਿਆਇ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ

(1) ਇੱਕ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਉਸ ਸਮੇਂ ਲਈ ਲਗਾਤਾਰ ਸੇਵਾ 'ਤੇ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜੇ ਉਹ, ਉਸ ਸਮੇਂ ਲਈ, ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਵਿਘਨ ਦੇ ਸੇਵਾ 'ਤੇ ਹੋਵੇ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਬੀਮਾਰੀ ਜਾਂ ਅਧਿਕਾਰਿਤ ਛੁੱਟੀ ਜਾਂ ਕੋਈ ਹਾਦਸਾ ਜਾਂ ਕੋਈ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੜਤਾਲ, ਜਾਂ ਤਾਲਾਬੰਦੀ ਜਾਂ ਕਾਮ ਦੀ ਬੰਦਿਸ਼ ਜੋ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਕਿਸੇ ਗਲਤੀ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਦੇ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰੁਕਾਵਟ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ;

(2) ਜਦੋਂ ਇੱਕ ਕਾਮਿਆ ਦੀ ਸੇਵਾ ਧਾਰਾ (1) ਦੇ ਅਰਥ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸਾਲ ਜਾਂ ਛੇ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਅਵਧੀ ਲਈ ਲਗਾਤਾਰ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ, ਉਸਨੂੰ ਇੱਕ ਮਾਲਕ ਅਧੀਨ ਲਗਾਤਾਰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ—

(ਅ) ਇੱਕ ਸਾਲ ਦੀ ਅਵਧੀ ਲਈ, ਜੇ ਕਾਮਿਆ, ਗਣਨਾ ਕਰਨ ਲਈ ਸੰਦਰਭਿਤ ਤਾਰੀਖ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਦੇ ਬਾਰਾਂ ਕੈਲੰਡਰ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਅਵਧੀ ਦੌਰਾਨ, ਮਾਲਕ ਅਧੀਨ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ— (i) ਇੱਕ ਸੌ ਨੱਬੇ ਦਿਨ, ਜੇ ਕਾਮਿਆ ਨੂੰ ਖਾਣ ਵਿੱਚ ਜ਼ਮੀਨ ਦੇ ਹੇਠਾਂ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਲਗਾਇਆ ਗਿਆ ਹੋਵੇ; ਅਤੇ (ii) ਦੋ ਸੌ ਚਾਲੀ ਦਿਨ, ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ;

(ਬ) ਛੇ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਅਵਧੀ ਲਈ, ਜੇ ਕਾਮਿਆ, ਗਣਨਾ ਕਰਨ ਲਈ ਸੰਦਰਭਿਤ ਤਾਰੀਖ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਦੇ ਛੇ ਕੈਲੰਡਰ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਅਵਧੀ ਦੌਰਾਨ, ਮਾਲਕ ਅਧੀਨ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ— (i) ਪੰਜਾਹ ਪੰਜ ਦਿਨ, ਜੇ ਕਾਮਿਆ ਨੂੰ ਖਾਣ ਵਿੱਚ ਜ਼ਮੀਨ ਦੇ ਹੇਠਾਂ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਲਗਾਇਆ ਗਿਆ ਹੋਵੇ; ਅਤੇ (ii) ਇੱਕ ਸੌ ਵੀਹ ਦਿਨ, ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ. ਵਿਆਖਿਆ.— ਧਾਰਾ (2) ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ, ਇੱਕ ਕਾਮਿਆ ਦੁਆਰਾ ਇੱਕ ਮਾਲਕ ਅਧੀਨ ਵਾਸਤਵ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਗਏ ਦਿਨਾਂ ਵਿੱਚ ਉਹ ਦਿਨ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣਗੇ ਜਦੋਂ— (i) ਉਸਨੂੰ ਇੱਕ ਸਮਝੌਤੇ ਜਾਂ ਔਦਯੋਗਿਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰ (ਖੜੇ ਆਦੇਸ਼) ਐਕਟ, 1946 (20 ਦਾ 1946), ਜਾਂ ਇਸ ਐਕਟ ਜਾਂ ਔਦਯੋਗਿਕ ਸਥਾਪਨਾ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਕਾਨੂੰਨ ਅਧੀਨ ਜਾਂ ਇਸ ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਲੇਆਫ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੋਵੇ; (ii) ਉਹ ਪਿਛਲੇ ਸਾਲਾਂ ਵਿੱਚ ਕਮਾਏ ਪੂਰੇ ਤਨਖਾਹ ਨਾਲ ਛੁੱਟੀ 'ਤੇ ਰਿਹਾ ਹੋਵੇ; (iii) ਉਹ ਆਪਣੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੌਰਾਨ ਪੈਦਾ ਹੋਏ ਹਾਦਸੇ ਕਾਰਨ ਅਸਥਾਈ ਅਯੋਗਤਾ ਕਾਰਨ ਗੈਰ-ਹਾਜ਼ਰ ਰਿਹਾ ਹੋਵੇ; ਅਤੇ (iv) ਇੱਕ ਔਰਤ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਉਹ ਮਾਤ□ਤਵ ਛੁੱਟੀ 'ਤੇ ਰਹੀ ਹੋਵੇ; ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਕਿ ਅਜਿਹੀ ਮਾਤ□ਤਵ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਕੁੱਲ ਅਵਧੀ ਬਾਰਾਂ ਹਫ਼ਤਿਆਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਨਾ ਹੋਵੇ।]

25F. ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਛਾਂਟੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ।- ਨੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੋ ਨਿਰੰਤਰ ਚੱਲ ਰਿਹਾ ਹੈ ਇੱਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਅਧੀਨ ਇੱਕ ਸਾਲ ਤੋਂ ਘੱਟ ਨਹੀਂ ਲਈ ਸੇਵਾ ਹੋਵੇਗੀ ਉਸ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਛਾਂਟੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ-

(ਅ) ਕਾਮਿਆ ਨੂੰ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਲਿਖਤੀ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਛੰਤਣੀ ਲਈ ਕਾਰਨਾਂ ਅਤੇ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਅਵਧੀ ਦਾ ਸੰਕੇਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਅਵਧੀ ਸਮਾਪਤ ਹੋ ਗਈ ਹੈ, ਜਾਂ ਕਾਮਿਆ ਨੂੰ ਅਜਿਹੀ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਅਵਧੀ ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਦਲੇ ਵਿੱਚ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ:

(b) ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਛਾਂਟੀ ਸਮੇਂ, ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਅਦਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਪੰਦਰਾਂ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਔਸਤ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋਵੇਗਾ [ਹਰ ਪੂਰੇ ਕੀਤੇ ਸਾਲ ਦੀ ਲਗਾਤਾਰ ਸੇਵਾ ਲਈ] ਜਾਂ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਹਿੱਸੇ ਲਈ; ਅਤੇ

(c) ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਢੰਗ ਨਾਲ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ [ਜਾਂ ਅਜਿਹੀ ਅਥਾਰਿਟੀ ਨੂੰ ਜੋ ਉਚਿਤ

ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਸਰਕਾਰੀ ਗਜ਼ਟ ਵਿੱਚ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ]।

23. ਐਕਟ 1947 ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਭਾਵੇਂ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮਰੱਥਾ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੋਵੇ, ਜੇਕਰ ਉਸ ਨੇ ਦੋਸ਼ ਦੀ ਤਾਰੀਖ ਤੋਂ ਪਿਛਲੇ 12 ਮਹੀਨਿਆਂ ਵਿੱਚ 240 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਮਾਲਕ ਅਜਿਹੇ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਐਕਟ 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 25F ਦੇ ਦੋਹਰੇ ਉਪਬੰਧਾਂ (ਅ) ਅਤੇ (ਬ) ਦੀ ਉਚਿਤ ਪਾਲਣਾ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਖਤਮ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਦੀ ਅਣਦੇਖੀ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਜਿੰਨ੍ਹਾਂ ਤੱਕ ਐਕਟ 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 25F ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਅਣਦੇਖੀ ਦਾ ਪਰਿਣਾਮਕ ਅਸਰ ਹੈ, ਇਹ ਛਾਂਟੀ ਕੀਤੇ ਕਾਮਿਆਂ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਪੂਰੀ ਪਿੱਛੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਨਾਲ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਰਾਹਤ ਦੇਣ ਲਈ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਇਹ ਨਹੀਂ ਸਮਝਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਕਿ ਰਾਹਤ ਆਪਣੇ ਆਪ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਪਰ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਐਕਟ, 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 25F ਦੀ ਲਾਜ਼ਮੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਦੀ ਅਣਦੇਖੀ ਲਈ ਉਚਿਤ ਰਾਹਤ ਲਈ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ, ਹਰੇਕ ਮਾਮਲੇ ਦੇ ਤੱਥ ਅਤੇ ਹਾਲਾਤ ਵਿੱਚ।

24. ਜਿਸ ਗੱਲ ਨੂੰ ਵਿਚਾਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਉਹ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਸ ਨੂੰ ਛਾਂਟੀ ਗਿਆ ਹੈ ਉਹ ਧਾਰਾ 2(ਐਸ) ਅਧੀਨ ਇੱਕ ਕਾਮਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਧਾਰਾ 2(ਜੇ) ਅਧੀਨ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਹੈ ਅਤੇ ਜਿਸ ਨੇ ਇੱਕ ਸਾਲ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਲਈ ਲਗਾਤਾਰ ਸੇਵਾ ਕੀਤੀ ਹੈ ਉਸ ਨੂੰ ਛਾਂਟੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਬਸ਼ਰਤੇ ਮਾਲਕ ਐਕਟ 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 25F ਅਧੀਨ ਦਿੱਤੀਆਂ ਦੋਹਰੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰੇ ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿ ਛਾਂਟੀ ਨੂੰ ਅਮਲ ਵਿੱਚ ਲਿਆਂਦਾ ਜਾਵੇ। ਕਾਮਿਆ ਦੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਕਿਸਮ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਇਹ ਵਿਚਾਰਨ ਲਈ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਦੋਂ ਐਕਟ 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 25F ਦੀ ਲਾਜ਼ਮੀ ਪਾਲਣਾ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

25. ਇਹ ਧਾਰਾ 2(ਓਓ) ਅਧੀਨ 'ਛਾਂਟੀ' ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਤੋਂ ਸਪਸ਼ਟ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਬੇਲੋੜ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਸਪਸ਼ਟ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਨ ਕਾਰਨ ਕਾਮਿਆ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦਾ ਅੰਤ ਕਰਨਾ ਜੇਕਰ ਇਹ ਧਾਰਾ 2(ਓਓ) ਦੇ ਅਪਵਾਦ ਉਪਬੰਧ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦਾ, ਹਰ ਅੰਤ ਇੱਕ ਛਾਂਟੀ ਹੈ ਅਤੇ ਮਾਲਕ ਉੱਤੇ ਐਕਟ 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 25F ਦੀਆਂ ਦੋਹਰੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਦਾ ਦਾਇਤਵ ਹੈ ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿ ਛਾਂਟੀ ਨੂੰ ਅਮਲ ਵਿੱਚ ਲਿਆਂਦਾ ਜਾਵੇ ਜ਼ਾਹਿਰ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਜਿਹੇ ਅੰਤ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਜਿਥੇ ਕਾਮਿਆ ਨੇ ਦੋਸ਼ ਦੀ ਤਾਰੀਖ ਤੋਂ ਪਿਛਲੇ 12 ਮਹੀਨਿਆਂ ਵਿੱਚ 240 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸੇਵਾ ਕੀਤੀ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25B ਅਧੀਨ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਹੈ।

26. ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਸਟੇਟ ਬੈਂਕ ਆਫ ਇੰਡੀਆ(ਉਪਰੋਕਤ) ਵਿੱਚ ਵੱਖ ਵੱਖ ਕਿਸਮਾਂ ਦੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਦੀ ਛਾਂਟੀ ਨੂੰ ਲੈ ਕੇ ਅਧਿਨਿਯਮ ਦੀ ਧਾਰਾ 2(ਓਓ) ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਦਿਆਂ ਹੋਏ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਹੈ:

8. ਹੋਰ ਦੇਰ ਨਾ ਕਰਦਿਆਂ, ਅਸੀਂ ਇਸ ਨਤੀਜੇ ਤੇ ਪਹੁੰਚੇ ਹਾਂ ਕਿ ਜੇ ਕਾਮਿਆ ਧਾਰਾ 25-ਐਫ ਦੇ ਬੰਦਰਗਾਹ ਵਿੱਚ ਤੈਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦਿੱਤੇ, ਛਾਂਟੀ ਦੇ ਸਮੇਂ, ਉਥੇ ਪੜ੍ਹੇ ਅਨੁਸਾਰ ਗਣਨਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਛਾਂਟੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ। ਪਰ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦਲੀਲ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਇਹ ਸਾਰੇ ਦਾਇਤਵ ਸਿਰਫ ਛਾਂਟੀ ਤੋਂ ਹੀ ਨਿਕਲਦੇ ਹਨ, ਨਾ ਕਿ ਉਸ ਪ੍ਰਜਾਤੀ ਦੇ ਬਾਹਰ ਦੇ ਖਤਮ ਹੋਣ ਤੋਂ - ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਨੂੰ ਤੋੜਨ ਤੋਂ। ਫਿਰ, ਛਾਂਟੀ ਕੀ ਹੈ? ਇਸ ਪੇਚੀਦਾ ਸਵਾਲ ਦੀ ਕੁੰਜੀ ਧਾਰਾ 2(ਓਓ) ਵਿੱਚ ਮਿਲਦੀ ਹੈ ਜੋ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪੜ੍ਹਦੀ ਹੈ:

2. (ਓਓ) “ਛਾਂਟੀ” ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਨ ਲਈ, ਅਨੁਸ਼ਾਸਨਿਕ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਲਾਗੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ, ਕਾਮਿਆ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦਾ ਖਤਮ ਕਰਨਾ ਹੈ, ਪਰ ਇਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਹੈ—

(ਅ) ਕਾਮਿਆ ਦੀ ਸਵੈਚਛਿਕ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ; ਜਾਂ

(ਬ) ਕਾਮਿਆ ਦੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਜਦੋਂ ਉਹ ਸੁਪਰਐਨੂਏਸ਼ਨ ਦੀ ਉਮਰ ਨੂੰ ਪਹੁੰਚਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਨਿਯੋਕਤਾ ਅਤੇ ਕਾਮਿਆ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇਸ ਸੰਬੰਧੀ ਕੋਈ ਸ਼ਰਤ ਹੋਵੇ; ਜਾਂ

(ਸੀ) ਲਗਾਤਾਰ ਬਿਮਾਰੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕਾਮਿਆ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦਾ ਖਤਮ ਹੋਣਾ;

ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਨ ਲਈ — ਬਹੁਤ ਵਿਆਪਕ ਅਤੇ ਲਗਭਗ ਕੋਈ ਅਪਵਾਦ ਨਾ ਮੰਨਣ ਵਾਲਾ। ਫਿਰ ਵੀ, ਨਿਯੋਕਤਾ ਜੋਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਦੇ ਆਪਣੇ ਆਪ ਖਤਮ ਹੋਣ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਹੋਵੇ, ਤਾਂ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਅਵਧੀ ਸਮੇਂ ਦੇ ਬਹਾਵ ਨਾਲ ਖੁਦ ਬ ਖੁਦ ਖਤਮ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਨਿਯੋਕਤਾ ਦੇ ਕਿਸੇ ਕਾਰਵਾਈ ਦੁਆਰਾ ਨਹੀਂ। ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲੇ "ਛਾਂਟੀ" ਦੀ ਅਵਧਾਰਣਾ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਹਨ ਅਤੇ ਧਾਰਾ 25-ਐਫ ਦੀਆਂ ਭਾਰੀ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ। ਬੇਸ਼ੱਕ, ਇੱਕ ਸਾਲ ਅਤੇ ਦਸ ਮਹੀਨੇ "ਨੌ-ਦਿਨ" ਦੀ ਨੌਕਰੀ, ਅਸਥਾਈਤਾ ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਆਪ ਖਤਮ ਹੋਣ ਦੀ ਸਪੱਸ਼ਟ ਸ਼ਰਤ ਨਾਲ ਘਿਰੀ ਹੋਈ, ਕਿਸੇ ਮਨੁੱਖ ਨੂੰ ਛਾਂਟੀ ਕਰਕੇ ਕੱਢਣ ਤੋਂ ਵੱਖਰੀ ਗਲੀ ਵਿੱਚ ਹੋਣ ਵਾਂਗ ਲੱਗ ਸਕਦੀ ਹੈ (ਜੇਕਰ ਅਸੀਂ ਬੋਲਚਾਲ ਦੀ ਭਾਸ਼ਾ ਵਰਤੀਏ)। ਛਾਂਟੀ ਕਰਨਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕੱਟਣਾ। ਤੁਸੀਂ ਬਿਨਾਂ ਕੱਟੇ ਜਾਂ ਛਾਂਟੇ ਤੋਂ ਛਾਂਟੀ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ। ਪਰ ਸ਼ਬਦਕੋਸ਼ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਸਟੈਟਿਊਟਰੀ ਉਸਾਰੀ ਦੇ ਤਾਨਾਸ਼ਾਹ ਨਹੀਂ ਹਨ ਜਿੱਥੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦਾ ਮਿਹਰਬਾਨ ਮੂਡ ਅਤੇ, ਹੋਰ ਜ਼ੋਰਦਾਰ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਧਾਰਾ ਇੱਕ ਵੱਖਰਾ ਅਰਥ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਧਾਰਾ 2(ਓਓ) ਸਥਿਤੀ ਦਾ ਮਾਲਕ ਹੈ ਅਤੇ ਅਦਾਲਤ ਇਸ ਦੀ ਵਿਸਥਾਰਤਾ ਨੂੰ ਘਟਾ ਨਹੀਂ ਸਕਦੀ।

9. ਧਾਰਾ 2(oo) ਦੀ ਵਿਸਥਾਰਤ ਵਿਆਖਿਆ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਛੰਟਣੀ ਦੇ ਅਰਥ ਨੂੰ ਵਿਸਥਾਰਤ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਨ ਲਈ ਖਤਮੀ ... ਮੁੱਖ ਸ਼ਬਦ ਹਨ। ਕੋਈ ਵੀ ਕਾਰਨ ਹੋਵੇ, ਹਰ ਖਤਮੀ ਛੰਟਣੀ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਇਕੋ ਇਕ ਸਵਾਲ ਹੈ, ਕੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਖਤਮ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ? ਸ਼ਬਦਾਂ ਦੇ ਬਾਹਰਲੇ ਪਹਿਰਾਵੇ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਮੂਲ ਸਮਗਰੀ ਨਿਰਣਾਇਕ ਹੈ। ਖਤਮੀ ਉਸ ਸਮੇਂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਇਕ ਮਿਆਦ ਖਤਮ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਤਾਂ ਮਾਲਕ ਦੇ ਸਰਗਰਮ ਕਦਮ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂ ਨਿਰਧਾਰਤ ਮਿਆਦ ਦੇ ਖਤਮ ਹੋਣ ਨਾਲ। ਕਮਜ਼ੋਰ ਨੂੰ ਤਾਕਤਵਰ ਖਿਲਾਫ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕਰਨ ਲਈ ਇਸ ਵਿਆਪਕ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੀ ਨੀਤੀ ਨੂੰ ਅਮਲੀ ਜਾਮਾ ਪਹਿਨਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਖਤਮੀ ਨਾ ਸਿਰਫ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਖਤਮੀ ਦੇ ਕੰਮ ਨੂੰ ਹੀ ਨਹੀਂ ਸਮਝਦੀ, ਪਰ ਖਤਮੀ ਦੇ ਤੱਥ ਨੂੰ ਵੀ ਜੋ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪੈਦਾ ਹੋਇਆ ਹੋਵੇ। ਸ਼ਾਇਦ, ਮੌਜੂਦਾ ਮਾਮਲਾ ਇੱਕ ਮੁਸ਼ਕਲ ਕੇਸ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਅਸੀਂ ਮਾਲਕਾਂ ਦੁਆਰਾ ਧਾਰਾ 25-F ਅਤੇ ਧਾਰਾ 2(oo) ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੇ ਚੱਕਰਵਿਊਹ ਨੂੰ ਉਚਿਤ ਸ਼ਬਦਾਂ ਦੇ ਯੰਤਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਦੁਰੁਪਯੋਗ ਨੂੰ ਦੇਖ ਸਕਦੇ ਹਾਂ। ਸੰਭਾਵਨਾਵਾਂ 'ਤੇ ਕਲਪਨਾ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ, ਅਸੀਂ ਸਹਿਮਤ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਾਂ ਕਿ "ਛੰਟਣੀ" ਹੁਣ ਇੱਕ ਅਣਜਾਣ ਖੇਤਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਪਰ ਇੱਕ ਵਿਸਥਾਰਤ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੁਆਰਾ ਢੱਕਿਆ ਗਿਆ ਖੇਤਰ ਹੈ। ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ "ਖਤਮ ਕਰਨਾ, ਸਮਾਪਤ ਕਰਨਾ, ਬੰਦ ਕਰਨਾ"। ਮੌਜੂਦਾ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਇੱਕ ਸਾਲ ਦਸ ਮਹੀਨੇ ਨੌ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਖਤਮ ਹੋਣ 'ਤੇ ਖਤਮ ਹੋ ਗਿਆ — ਸਵੈਚਾਲਿਤ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਫਿਰ ਵੀ ਖਤਮੀ ਹੋਈ। ਇਹ ਕਿ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਖਤਮੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਲਿਖਣ ਨਾਲ ਧਾਰਾ 25-F(b) ਤੋਂ ਮੁਕਤੀ ਨਹੀਂ ਮਿਲਦੀ ਇਹ ਧਾਰਾ 25-F(1) [sic 25-F (a)] ਦੀ ਪ੍ਰੋਵਿਜ਼ੋ ਤੋਂ ਅਨੁਮਾਨਿਤ ਹੈ। ਸੱਚਮੁੱਚ, ਸੈਕਸ਼ਨ ਛੰਟਣੀ ਬਾਰੇ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਗੱਲ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਖਤਮੀ ਨੂੰ ਲਿਆਉਣ ਲਈ ਮਾਲਕ ਦੀ ਕੁਝ ਕਾਰਵਾਈ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਧਾਰਾ 25-F ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਕਰ ਸਕੇ ਅਤੇ ਸਮਾਂ ਦੇ ਬਹਾਵ ਨਾਲ ਸੇਵਾ ਦਾ ਸਵੈਚਾਲਿਤ ਖਾਤਮਾ ਕਾਫੀ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ। ਇੱਕ ਅੰਗਰੇਜ਼ੀ ਕੇਸ R. v. Secretary of State2SUPERSCRIPT 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿੱਥੇ ਲਾਰਡ ਡੈਨਿੰਗ, ਐਮ.ਆਰ. ਨੇ ਟਿੱਪਣੀ ਕੀਤੀ:

"ਮੈਂ ਸੋਚਦਾ ਹਾਂ ਕਿ ਸ਼ਬਦ 'ਖਤਮ ਕਰਨਾ' ਜਾਂ 'ਖਤਮੀ' ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਅਸਪਸ਼ਟ ਹੈ। ਇਹ ਦੋ ਚੀਜ਼ਾਂ ਨੂੰ ਦਰਸਾ ਸਕਦਾ ਹੈ — ਜਾਂ ਤਾਂ ਨੋਟਿਸ ਦੁਆਰਾ ਖਤਮੀ ਜਾਂ ਸਮਾਂ ਦੇ ਬਹਾਵ ਦੁਆਰਾ ਖਤਮੀ। ਇਸਨੂੰ ਅਕਸਰ ਇਸ ਦੋਹਰੇ ਅਰਥ ਵਿੱਚ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਨੌਕਰ ਅਤੇ ਮਕਾਨ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਕਿਰਾਏਦਾਰ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਵਰਤਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਪਰ ਇਸ ਪੈਰਾ ਵਿੱਚ ਕਈ ਸੰਕੇਤ ਹਨ ਜੋ ਦਿਖਾਉਂਦੇ ਹਨ ਕਿ ਇਥੇ ਇਹ ਸਿਰਫ ਨੋਟਿਸ ਦੁਆਰਾ ਖਤਮੀ ਨੂੰ ਹੀ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ।"

ਬਕਲੀ, ਐਲ.ਜੇ. ਨੇ ਸਹਿਮਤੀ ਜਤਾਈ ਅਤੇ ਕਿਹਾ:

"ਮੇਰੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ ਸ਼ਬਦ ਉਸ ਅਰਥ ਦਾ ਭਾਰ ਨਹੀਂ ਉਠਾ ਸਕਦੇ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਰਾਜ ਦੇ ਸਕੱਤਰ ਲਈ ਵਕੀਲ ਨੇ ਇਸ਼ਾਰਾ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਕਿਰਿਆ 'ਖਤਮ ਕਰਨਾ' ਨੂੰ ਸੰਕਰਮਣਸ਼ੀਲ ਜਾਂ ਅਸੰਕਰਮਣਸ਼ੀਲ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਵਰਤਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਕ ਸਮਝੌਤਾ ਨੂੰ ਸਮਾਂ ਦੀ ਬਹਾਵ ਨਾਲ ਖਤਮ ਹੋਣ ਵਾਲਾ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਾਂ ਇਸਨੂੰ ਕਿਸੇ ਇੱਕ ਪਾਰਟੀ ਦੇ ਕਿਸੇ ਕਾਰਜ ਦੁਆਰਾ ਨੋਟਿਸ ਤੇ ਜਾਂ ਹੋਰ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣ ਵਾਲਾ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇੱਥੇ ਮੇਰੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ ਸ਼ਬਦ 'ਖਤਮ ਕੀਤਾ ਗਿਆ' ਇਸ ਪੈਰਾ 190 ਵਿੱਚ ਇਸ ਪਾਸੇ ਵਿੱਚ ਸੰਕਰਮਣਸ਼ੀਲ ਅਰਥ ਵਿੱਚ ਵਰਤਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਦੁਆਰਾ ਕੁਝ ਕਾਰਜ ਦੀ ਕਲਪਨਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਨਿਯੁਕਤੀ ਸਿਰਫ ਸਮਾਂ ਦੀ ਬਹਾਵ ਨਾਲ ਖਤਮ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

ਕਈ ਅਰਥ ਵਾਲੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਸਮਾਜਿਕ ਦਰਸ਼ਨ ਨੂੰ ਸੂਟ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਆਇਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਛਾਂਟਣਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਛਾਂਟਿਆ, ਅਸੀਂ ਫੈਸਲਾ ਕਰਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਸੰਕਰਮਣਸ਼ੀਲ ਅਤੇ ਅਸੰਕਰਮਣਸ਼ੀਲ ਅਰਥ ਮੌਜੂਦਾ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਇੱਕ ਮਾਲਕ ਨੌਕਰੀ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਇੱਕ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕਰਕੇ ਹੀ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਜਦੋਂ ਸੇਵਾ ਚੱਲ ਰਹੀ ਹੋਵੇ। ਉਹ ਇਸਨੂੰ ਇੱਕ ਸੰਯੁਕਤ ਆਦੇਸ਼ ਲਿਖ ਕੇ ਵੀ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਇੱਕ ਨੌਕਰੀ ਦੇਣ ਵਾਲਾ ਅਤੇ ਦੂਜਾ ਇਸਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਜਾਂ ਸੀਮਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲਾ। ਇੱਕ ਵੱਖਰਾ, ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਹੋਣ ਵਾਲਾ ਨਿਰਧਾਰਣ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਦਾ ਇਕੱਲਾ ਚੁੰਬਕੀ ਖਿੱਚਣ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇੱਕ ਪੂਰਵ-ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੀ ਉਸੇ ਖਾਮੀ ਨਾਲ ਮਾਰਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਬਾਅਦ ਦਾ ਖਤਮ ਕਰਨਾ। ਸ਼ਬਦਾਵਲੀ ਦੀ ਚਤੁਰਾਈ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਦੀ ਪ੍ਰਗਟ ਅਤੀਤ ਨੂੰ ਹਰਾ ਨਹੀਂ ਸਕਦੀ।

27. ਇਸਨੂੰ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਐਲ. ਰੋਬਰਟ ਡੀ'ਸੋਜ਼ਾ (ਉਪਰੋਕਤ) ਵਿੱਚ ਅਨੁਸਰਿਆ ਗਿਆ ਅਤੇ ਇਸ ਹੇਠਾਂ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ:-

25. ਮਾਨ ਲਵੋ ਅਸੀਂ ਇਸ ਗੱਲ ਵਿੱਚ ਸਹੀ ਨਹੀਂ ਹਾਂ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਇੱਕ ਅਸਥਾਈ ਰੇਲਵੇ ਸੇਵਕ ਦਾ ਦਰਜਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤਾ ਸੀ ਅਤੇ ਉਹ ਕੈਜੁਅਲ ਲੇਬਰ ਦੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਰਹਿੰਦਾ ਸੀ, ਤਾਂ ਕੀ ਰੇਲਵੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਦੁਆਰਾ ਦੱਸੇ ਗਏ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਦਾ ਖਤਮ ਹੋਣਾ ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਰੀਟ੍ਰੈਂਚਮੈਂਟ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ?

26. ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-ਐਫ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕੋਈ ਵੀ ਕਾਮਿਆ ਜੋ ਕਿਸੇ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸਾਲ ਤੋਂ ਘੱਟ ਨਹੀਂ ਲਗਾਤਾਰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰਹਿਆ ਹੋਵੇ ਉਸ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਰੀਟ੍ਰੈਂਚ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ... ਮਾਲਕ ਜਦ ਤੱਕ ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਬਿਆਨ ਕੀਤੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਪੂਰੀਆਂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀਆਂ। "ਕਾਮਿਆਂ" ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਇਸ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ:

“2. ਇਸ ਐਕਟ ਵਿੱਚ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਵਿਸ਼ਾ ਜਾਂ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਵਿਰੋਧਾਭਾਸੀ ਨਾ ਹੋਵੇ,—

(ਐਸ) “ਕਾਮਿਆ” ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕੋਈ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ (ਇੱਕ ਸਿੱਖਿਆਰਥੀ ਸਮੇਤ) ਜੋ ਕਿਸੇ ਵੀ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕੁਸ਼ਲ ਜਾਂ ਅਕੁਸ਼ਲ ਮੈਨੂਅਲ, ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰੀ, ਤਕਨੀਕੀ ਜਾਂ ਕਲਰਿਕਲ ਕੰਮ ਲਈ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਜਾਂ ਇਨਾਮ ਲਈ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਪ੍ਰਗਟ ਹੋਣ ਜਾਂ ਸੰਕੇਤਿਤ, ਅਤੇ ਇਸ ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਕਿਸੇ ਵੀ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਸਬੰਧੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ, ਇਸ ਵਿਵਾਦ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਜਾਂ ਇਸ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਬਰਖਾਸਤ, ਛੁੱਟੀ ਜਾਂ ਛਾਂਟੀ ਗਏ ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ—

(i) ਜੋ ਆਰਮੀ ਐਕਟ, 1950, ਜਾਂ ਏਅਰ ਫੋਰਸ ਐਕਟ, 1950, ਜਾਂ ਨੇਵੀ (ਅਨੁਸ਼ਾਸਨ) ਐਕਟ, 1934 ਅਧੀਨ ਹੈ; ਜਾਂ

(ii) ਜੋ ਪੁਲਿਸ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਹੈ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਜੇਲ੍ਹ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜਾਂ ਹੋਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੈ; ਜਾਂ

(iii) ਜੋ ਮੁੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇੱਕ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਜਾਂ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨਿਕ ਕਿਰਤ ਵਿੱਚ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਹੈ; ਜਾਂ

(iv) ਜੋ, ਇੱਕ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰੀ ਕਿਰਤ ਵਿੱਚ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਹੋਣ ਕਰਕੇ, ਪੰਜ ਸੌ ਰੁਪਏ ਤੋਂ ਵੱਧ ਮਾਸਿਕ ਤਨਖਾਹ ਲੈਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਦਫਤਰ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਫਰਜ਼ਾਂ ਦੀ ਕਿਸਮ ਜਾਂ ਉਸ ਵਿੱਚ ਨਿਵੇਸ਼ਿਤ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੇ ਕਾਰਨ, ਮੁੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇੱਕ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਕਿਰਤ ਦੇ ਫੰਕਸ਼ਨ ਨੂੰ ਅਨਜਾਮ ਦਿੰਦਾ ਹੈ।”

27. ਇਹ ਗੱਲ ਵਿਵਾਦ ਰਹਿਤ ਹੈ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 2 (ਐਸ) ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਅਭਿਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਅਰਥ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਕਾਮਿਆ ਹੋਵੇਗਾ। ਹੋਰ, ਇਹ ਬੇਬਾਕ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਨੇ 20 ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮਾਂ ਲਈ ਲਗਾਤਾਰ ਸੇਵਾ ਦਿੱਤੀ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਸੈਕਸ਼ਨ 25-F ਦੀ ਪਹਿਲੀ ਸ਼ਰਤ ਹੈ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਇੱਕ ਕਾਮਿਆ ਹੈ ਜਿਸ ਨੇ ਰੇਲਵੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਅਧੀਨ, ਇੱਕ ਉਦਯੋਗ ਚਲਾਉਣ ਵਾਲੇ ਨਿਯੋਕਤਾ ਅਧੀਨ, ਇੱਕ ਸਾਲ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮਾਂ ਲਈ ਸੇਵਾ ਦਿੱਤੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦਾ ਅੰਤ ਹੋਇਆ ਹੈ ਜੋ ਪਹਿਲਾਂ ਦਿੱਤੇ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਛਾਂਟੀ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਗੱਲ

ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਇੱਕ ਦੈਨਿਕ-ਦਰ ਦਾ ਕਾਮਿਆ ਹੈ। ਉਹ ਜਾਂ ਤਾਂ ਮੈਨੂਅਲ ਜਾਂ ਤਕਨੀਕੀ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਰੁਪਏ 500 ਤੋਂ ਘੱਟ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੇ ਅੰਤ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਪਵਾਦਿਤ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ। ਇਸ ਲਈ, ਮੰਨ ਲਿਆ ਕਿ ਉਹ ਇੱਕ ਦੈਨਿਕ-ਦਰ ਦਾ ਕਾਮਿਆ ਸੀ, ਇੱਕ ਵਾਰ ਜਦੋਂ ਉਸ ਨੇ ਇੱਕ ਸਾਲ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮਾਂ ਲਈ ਲਗਾਤਾਰ ਅਟੁੱਟ ਸੇਵਾ ਦਿੱਤੀ ਹੈ, ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 25-F ਦੇ ਅਰਥ ਵਿੱਚ ਅਤੇ ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ ਖਤਮ ਹੋ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਕੇਸ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਪਵਾਦਿਤ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਪੈਂਦਾ, ਇਸ ਗੱਲ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਕਿ ਨਿਯਮ 25O5 ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ, ਇਸ ਨੂੰ ਐਕਟ ਦੇ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਪੜ੍ਹਨਾ ਪਵੇਗਾ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਦੇ ਅੰਤ ਨੂੰ ਛਾਂਟੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਵੈਧ ਛਾਂਟੀ ਲਈ ਪੂਰਵ-ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਾ ਕਰਨ ਕਰਕੇ, ਸੇਵਾ ਦੇ ਅੰਤ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਤੇ ਅਵੈਧ ਹੋਵੇਗਾ।

28. ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ, ਪੰਜਾਬ ਭੂਮੀ ਵਿਕਾਸ ਅਤੇ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਲਿਮਿਟੇਡ, ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ(ਉੱਪਰ), ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੀ ਸੰਵਿਧਾਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2(ਓਓ) ਅਧੀਨ 'ਰੀਟ੍ਰੈਂਚਮੈਂਟ' ਦੇ ਸ਼ਬਦ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਅਤੇ ਪੈਰਾਗ੍ਰਾਫ 14 ਅਤੇ 82 ਵਿੱਚ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਵਿੱਚ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ। ਸੰਬੰਧਿਤ ਪੈਰਾਗ੍ਰਾਫ ਇਸ ਪ੍ਰਕਾਰ ਹਨ:-

14. ਇਸ ਲਈ, ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਲਈ ਸਹੀ ਸਵਾਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2(ਓਓ) ਵਿੱਚ 'ਰੀਟ੍ਰੈਂਚਮੈਂਟ' ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੀ ਉਚਿਤ ਵਿਆਖਿਆ ਕਰਨ 'ਤੇ, ਇਹ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਨ ਲਈ ਨਿਯੋਕਤਾ ਦੁਆਰਾ ਇੱਕ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦਾ ਅੰਤ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਵਾਧੂ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਲਈ, ਜਾਂ ਇਹ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਨ ਲਈ ਨਿਯੋਕਤਾ ਦੁਆਰਾ ਇੱਕ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦਾ ਅੰਤ ਹੈ, ਅਨੁਸ਼ਾਸਨਿਕ ਕਾਰਵਾਈ ਦੁਆਰਾ ਲਾਗੂ ਸਜ਼ਾ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ, ਅਤੇ ਉਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਬਾਹਰ ਕੀਤੇ ਗਏ। ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ, ਸਵਾਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ 'ਰੀਟ੍ਰੈਂਚਮੈਂਟ' ਸ਼ਬਦ ਨੂੰ ਇਸਦੇ ਸੰਕੀਰਣ, ਕੁਦਰਤੀ ਅਤੇ ਸੰਦਰਭਿਕ ਅਰਥ ਵਿੱਚ ਜਾਂ ਇਸਦੇ ਵੱਡੇ ਸ਼ਾਬਦਿਕ ਅਰਥ ਵਿੱਚ ਸਮਝਿਆ ਜਾਣਾ ਹੈ।

82. ਉਪਰੋਕਤ ਤਰਕਾਂ, ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਅਤੇ ਮਿਸਾਲਾਂ ਨੂੰ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2(ਓਓ) ਵਿੱਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਕਰਦਿਆਂ, ਅਸੀਂ ਫੈਸਲਾ ਕਰਦੇ ਹਾਂ ਕਿ 'ਰੀਟ੍ਰੈਂਚਮੈਂਟ' ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਨਿਯੋਕਤਾ ਦੁਆਰਾ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦਾ ਅੰਤ, ਸੈਕਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬਾਹਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਛੋਟ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ।

29. ਇਹ ਕੋਈ ਸ਼ੱਕ ਨਹੀਂ ਛੱਡਦਾ ਕਿ ਹਰ ਇੱਕ ਤਰਾਂ ਦੇ ਅੰਤ ਦੀ ਕੁਦਰਤ, ਜੋ ਕਿ ਇੱਕ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦਾ ਹੈ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਨ ਲਈ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਵਿਧਾਨ ਸਭਾ ਨੇ ਆਪਣੀ ਸਮਝਦਾਰੀ ਵਿੱਚ ਇਸਦੇ ਇਰਾਦੇ ਦੀ ਸਫਾਈ ਕੀਤੀ ਹੈ ਕਿ ਨਿਯੋਕਤਾ ਨੂੰ ਜਾਣੂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਉਹ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਤਾਂ ਇਹ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2(ਓਓ) ਅਧੀਨ ਰੀਟ੍ਰੈਂਚਮੈਂਟ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਗਿਣਿਆ ਜਾਵੇਗਾ, ਸੈਕਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬਾਹਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਛੋਟ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ।

30. ਸਾਨੂੰ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਕਿਸਮ ਅਤੇ ਉਸ ਨੇ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦਿੱਤੀਆਂ, ਇਸ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨਾ ਸਾਡੇ ਲਈ ਸੰਭਵ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਗੱਲ ਕਿ ਜੇਕਰ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਖਤਮ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਸ ਨੂੰ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2(oo) ਅਧੀਨ ਰਿਟ੍ਰੈਂਚਮੈਂਟ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਬਸ਼ਰਤੇ ਇਹ ਉਸ ਧਾਰਾ ਅਧੀਨ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬਾਹਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਨਾ ਆਵੇ। ਹਰ ਇੱਕ ਰਿਟ੍ਰੈਂਚਮੈਂਟ ਵਿੱਚ, ਮਾਲਕ 'ਤੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25F ਦੇ ਖੰਡ (ਅ) ਅਤੇ (ਬ) ਅਧੀਨ ਦੱਸੇ ਗਏ ਦੋਹਰੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਦੀ ਬਾਧਿਆ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ ਪਰ ਜਿੱਥੇ ਕਾਮਿਆਂ ਨੇ ਦੱਸੇ ਗਏ ਤਰੀਕ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਖਤਮ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਪਿਛਲੇ 12 ਮਹੀਨਿਆਂ ਵਿੱਚ 240 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਲਗਾਤਾਰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਮਾਲਕ 'ਤੇ ਐਕਟ 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 25F ਦੇ ਖੰਡ (ਅ) ਅਤੇ (ਬ) ਅਧੀਨ ਦੱਸੇ ਗਏ ਦੋਹਰੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਦੀ ਬਾਧਿਆ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

31. ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਲਗਾਤਾਰ ਵਿਚਾਰ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹੀ ਗੈਰ-ਪਾਲਣਾ ਨੂੰ ਸ਼ੁਰੂ ਤੋਂ ਹੀ ਖਰਾਬ ਅਤੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਸਾਧਾਰਣ ਕੋਰਸ ਵਿੱਚ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਲਾਭਾਂ ਨਾਲ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨੀ ਪੈਂਦੀ ਹੈ ਪਰ ਇਹ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਅਤੇ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਐਕਟ 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 25F ਦੀ ਲਾਜ਼ਮੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਦੀ ਗੈਰ-ਪਾਲਣਾ ਦੇ ਕਾਰਨ ਕੀ ਵਿਕਲਪਿਕ ਰਾਹਤ ਮਿਲਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਇਹ ਹਰ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਨੂੰ ਵਿਚਾਰਧਾਰਾ ਅਧੀਨ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ/ ਅਦਾਲਤਾਂ ਦੁਆਰਾ ਵਿਚਾਰਿਆ ਜਾਣਾ ਖੁੱਲਾ ਹੈ।

32. ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਐਕਟ 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 25F ਦੀ ਗੈਰ-ਪਾਲਣਾ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੀ ਉਚਿਤ ਰਾਹਤ ਮਿਲਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਇਸ ਨੂੰ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਭਾਰਤ ਸੰਚਾਰ ਨਿਗਮ ਲਿਮਿਟੇਡ ਬਨਾਮ ਭੂਰੂਮਲ ਵਿੱਚ ਵਿਚਾਰਿਆ ਹੈ। ਸੰਬੰਧਿਤ ਪੈਰਾਗ੍ਰਾਫ ਇਸ ਪ੍ਰਕਾਰ ਹਨ:-

33. ਉਪਰੋਕਤ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੀ ਪੜ੍ਹਾਈ ਤੋਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਖਤਮੀ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਪੂਰੀ ਵਾਪਸੀ ਤਨਖਾਹਾਂ ਨਾਲ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਸਧਾਰਣ ਸਿਦਾਂਤ ਨੂੰ ਹਰ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਮਸ਼ੀਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ। ਜਦੋਂ ਕਿ ਇਹ ਇੱਕ ਸਥਿਤੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਇੱਕ ਨਿਯਮਿਤ/ਸਥਾਈ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਮਾਲਵਾਨਾ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਪੀੜਤੀਕਰਨ, ਅਨਿਆਇਕ ਮਜ਼ਦੂਰ ਪ੍ਰਥਾ, ਆਦਿ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਖਤਮ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਜਦੋਂ ਇਹ ਇੱਕ ਦੈਨਿਕ-ਵੇਤਨ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਖਤਮੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਦੀ ਗੱਲ ਹੈ ਅਤੇ ਜਿੱਥੇ ਖਤਮੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਤਮਕ ਖਾਮੀ ਕਾਰਨ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਭਾਵ, ਧਾਰਾ ਔਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-ਐਫ ਅਧੀਨ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਲਗਾਤਾਰ ਇਹ ਦ□ਸ਼ਟੀਕੋਣ ਅਪਣਾਇਆ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਮੁੜ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਰੱਖਣਾ ਅਤੇ ਪਿੱਛੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣਾ ਆਟੋਮੈਟਿਕ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਦੀ ਬਜਾਏ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਮੌਦਰਿਕ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਨਿਆਂ ਦੇ ਅੰਤਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰੇਗਾ। ਇਸ ਦਿਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਸ਼ਿਫਟ ਕਰਨ ਦਾ ਤਰਕ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ।

34. ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਮੁੜ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਰੱਖਣ ਦੀ ਰਾਹਤ ਨੂੰ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਦੇ ਕਾਰਨ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹਨ। ਇਹ ਪ੍ਰਚਲਿਤ ਕਾਨੂੰਨ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਅਤੇ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਦੇ ਬਿਨਾਂ ਜੋ ਔਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-ਐਫ ਅਧੀਨ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ, ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਵੀ ਮੁੜ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਰੱਖਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੂੰ ਉਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦੇ ਕੇ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ। ਚੂੰਕਿ ਅਜਿਹਾ ਕਾਮਿਆ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਮਜ਼ਦੂਰੀ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ ਅਤੇ ਭਾਵੇਂ ਉਸ ਨੂੰ ਮੁੜ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇ, ਉਸ ਕੋਲ ਨਿਯਮਿਤੀਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਹੱਕ ਨਹੀਂ ਹੈ [ਦੇਖੋ ਕਰਨਾਟਕ ਰਾਜ ਬਨਾਮ ਉਮਾਦੇਵੀ (3) [(2006) 4 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ. 1]। ਇਸ ਲਈ ਜਦੋਂ ਉਹ ਨਿਯਮਿਤੀਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਅਤੇ ਉਸ ਕੋਲ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੇ ਕਾਮਿਆ ਵਜੋਂ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦਾ ਕੋਈ ਹੱਕ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਅਜਿਹੇ ਕਾਮਿਆ ਨੂੰ ਮੁੜ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਰੱਖਣਾ ਕੋਈ ਉਦੇਸ਼ ਪੂਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ ਅਤੇ ਅਦਾਲਤ ਆਪ ਹੀ ਉਸ ਨੂੰ ਮੌਦਰਿਕ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਜੇਕਰ ਉਸ ਨੂੰ ਮੁੜ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਰੱਖਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਫਿਰ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਸਿਰਫ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਅਤੇ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਹੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰੇਗਾ। ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਮੁੜ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਰੱਖਣ ਦੀ ਰਾਹਤ ਦੇਣਾ, ਉਹ ਵੀ ਇੱਕ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਕੋਈ ਉਦੇਸ਼ ਪੂਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ।

35. ਹਾਲਾਂਕਿ, ਅਸੀਂ ਇੱਥੇ ਇੱਕ ਸਾਵਧਾਨੀ ਜੋੜਨਾ ਚਾਹਾਂਗੇ। ਕੁਝ ਮਾਮਲੇ ਅਜਿਹੇ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜਿੱਥੇ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੇ ਕਾਮਿਆ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਅਣਉਚਿਤ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਅਭਿਆਸ ਜਾਂ ਆਖਰੀ ਆਇਆ ਪਹਿਲਾਂ ਗਿਆ ਦੇ ਸਿਦਾਂਤ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਵਜੋਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਹ ਵੀ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਤੋਂ ਜੂਨੀਅਰ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਨੀਤੀ ਅਧੀਨ ਨਿਯਮਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਪਰ ਚਿੰਤਾ ਵਾਲੇ ਕਾਮਿਆ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ। ਅਜਿਹੀਆਂ ਪਰਿਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ, ਬਰਖਾਸਤ ਕਾਮਿਆ ਨੂੰ ਮੁੜ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਰੱਖਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਜਬ ਤੱਕ ਕਿ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦੇਣ ਦੇ ਬਜਾਏ ਮੁੜ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਰੱਖਣ ਦਾ ਕੋਰਸ ਅਪਣਾਉਣ ਲਈ ਕੁਝ ਹੋਰ ਭਾਰੀ ਕਾਰਨ ਨਾ ਹੋਣ। ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਮੁੜ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਰੱਖਣਾ ਨਿਯਮ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸਿਰਫ ਲਿਖਤੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦੱਸੇ ਗਏ ਕਾਰਨਾਂ ਕਾਰਨ, ਅਜਿਹੀ ਰਾਹਤ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਅਪਵਾਦਿਕ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਹੀ ਇਨਕਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

33. ਇਸ ਨੂੰ ਹੋਰ ਵੀ ਅਗਾਹੀ ਵਿੱਚ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਵਿਕਾਸ ਅਧਿਕਾਰੀ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਸਤੀਸ਼ ਕਾਂਤੀਲਾਲ ਅਮਰਾਲੀਆ10$_{SUPERSCRIPT}$ ਵਿੱਚ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ।

34. ਮੌਜੂਦਾ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਅਪੀਲਕਰਤਾਓਂ ਨੇ ਸਾਲ 1993-1997 ਤੋਂ ਗੈਰ-ਸਿੱਖਿਆ ਸਟਾਫ ਵਰਗ ਵਿੱਚ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਸੇਵਾ ਕੀਤੀ ਸੀ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ 24ਵੀਂ ਮਾਰਚ, 1997 ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਹੁਕਮ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸਮਾਪਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਕਾਰਨ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਿਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਅਤੇ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਅਪੀਲਕਰਤਾਓਂ ਦੀ ਪਹਿਲੀ ਲੜਾਈ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ

ਗਈ ਰਿਟ ਅਪੀਲ ਵਿੱਚ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ।

35. ਉਪਰੋਕਤ ਤੱਥਾਂ ਵਿੱਚ, ਕੇਰਲਾ ਦੀ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਪਹਿਲੀ ਲੜਾਈ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਕਿਸਮ ਬਾਰੇ ਕੁਝ ਵਿਪਰੀਤ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਕੀਤੀਆਂ ਸਨ ਪਰ ਫਿਰ ਵੀ ਕਥਿਤ ਤੌਰ ਤੇ ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਤਾਂ ਜੋ ਐਕਟ, 1947 ਦੀ ਅਣਦੇਖੀ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨੂੰ ਉਚਿਤ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਜਾਂਚਿਆ ਜਾ ਸਕੇ। ਇਸ ਲਈ, ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਪਹਿਲੀ ਲੜਾਈ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਆਪਣੇ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀ ਗਈ ਟਿੱਪਣੀ ਦਾ ਉਹ ਸਵਾਲ ਜੋ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਹਵਾਲੇ ਨੂੰ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਵਿੱਚ ਜਾਂਚਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਪ੍ਰਾਸੰਗਿਕਤਾ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ।

36. ਇਸੇ ਸਮੇਂ, ਸਿੱਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਇਕਲੌਤੇ ਜੱਜ ਦੁਆਰਾ ਦਰਜ ਕੀਤੀ ਗਈ ਖੋਜ ਅਤੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਚੁਣੌਤੀਯੁਕਤ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਨਿਯੁਕਤੀ ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਜਾਂ ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਿਯਮਾਂ/ਆਰਡੀਨੈਂਸ ਅਧੀਨ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਚੋਣ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੁਆਰਾ ਨਹੀਂ ਗਈ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮਾਮਲਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜੇਕਰ ਅਜਿਹੀਆਂ ਨਿਯਮਤ ਨਾ ਕੀਤੀਆਂ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਸਮਾਪਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਸੈਕਸ਼ਨ 25F ਦਾ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਅਜਿਹੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ। ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਚੁਣੌਤੀਯੁਕਤ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਗਟਾਇਆ ਗਿਆ ਵਿਚਾਰ, ਸਾਡੇ ਵਿਚਾਰਿਤ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ, ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਟਿਕਾਊ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਐਕਟ 1947 ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਨਾਲ ਮੇਲ ਨਹੀਂ ਖਾਂਦਾ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੈ।

37. ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀਆਂ ਲਈ ਸਿੱਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕਿ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਪਹਿਲੀ ਲੜਾਈ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਕੀਤੀ ਗਈ ਖੋਜ ਜਿਸ ਨੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾਓਂ ਦੀਆਂ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਧੋਖਾਧੜੀ ਵਿੱਚ ਸੋਚਿਆ ਅਤੇ ਧੋਖੇ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਇੱਕ ਕੰਮ ਦੀ ਮੋਹਰ ਲਗਾਉਣ ਵਾਲੇ ਫੈਸਲਾ ਉੱਤੇ ਮੋਹਰ ਲਗਾਉਣ ਵਾਲੇ ਹਨ, ਐਕਟ 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 25F ਅਧੀਨ ਲਾਭ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਸਾਡੇ ਵਿਚਾਰਿਤ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ, ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਬਿਨਾਂ ਸੁਭਾਵ ਦੀ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੇ ਆਧਾਰ ਉੱਤੇ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ ਜੋ ਕਿ ਵਾਈਸ ਚਾਂਸਲਰ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਅਧੀਨ ਹਨ ਜੋ ਕਿ ਯੋਗ/ਨਿਯੁਕਤੀ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਅਧਿਕਾਰੀ ਹੈ ਅਤੇ ਸਿਰਫ ਇਸ ਲਈ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਆਰਡੀਨੈਂਸ ਅਧੀਨ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਅਨੁਸਾਰ ਨਹੀਂ ਹਨ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਐਕਟ 1947 ਦੀਆਂ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨਾਂ ਅਧੀਨ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਵਾਂਝੇ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ।

38. ਆਰ. ਵਿਸ਼ਵਨਾਥਾ ਪਿੱਲੈ(ਉੱਪਰੋਕਤ) ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਫੈਸਲੇ ਉੱਤੇ ਜਿਸ ਉੱਤੇ ਜਵਾਬਦੇਹਾਂ ਲਈ ਸਿੱਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਵਕੀਲ ਨੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਸੀ, ਇੱਕ ਮਾਮਲਾ ਸੀ ਜਿੱਥੇ ਉਮੀਦਵਾਰ ਨੇ ਅਨੁਸੂਚਿਤ ਜਾਤੀ ਦੇ ਉਮੀਦਵਾਰ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਦਿੱਤੀ ਸੀ। ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਉੱਤੇ, ਇਹ ਪਤਾ ਚਲਿਆ ਕਿ ਉਹ ਅਨੁਸੂਚਿਤ ਜਾਤੀ ਦੇ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦਾ ਮੈਂਬਰ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ, ਇੱਕ ਫੈਸਲਾ ਦਰਜ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਕਿ ਨਿਯੁਕਤੀ ਧੋਖਾਧੜੀ ਨਾਲ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਸ ਦਾ ਕੀ ਨਤੀਜਾ ਹੋਵੇਗਾ, ਇਸ ਦਾ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੈ।

39. ਜਿੰਨ੍ਹਾਂ ਤੱਕ ਰਾਜਸਥਾਨ ਟੂਰਿਜ਼ਮ ਵਿਕਾਸ ਨਿਗਮ ਲਿਮਿਟਿਡ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ(ਉੱਪਰੋਕਤ) ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਸਵਾਲ ਹੈ, ਇਹ ਇੱਕ ਮਾਮਲਾ ਸੀ ਜਿੱਥੇ ਕਾਮਿਆਂ ਨੇ ਕੈਲੰਡਰ ਵਰ੍ਹੇ ਵਿੱਚ 240 ਦਿਨ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਸੀ ਜੋ ਕਿ ਐਕਟ 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 25F ਦੇ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨਾਂ ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਪੂਰਵ ਸ਼ਰਤ ਹੈ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ, ਐਕਟ 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 25F ਦੇ ਨਾਨ-ਪਾਲਣ ਬਾਰੇ ਇੱਕ ਗੁਜ਼ਾਰਿਸ਼ ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਸਾਡੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ, ਜਵਾਬਦੇਹਾਂ ਨੂੰ ਕੋਈ ਸਹਾਇਤਾ ਨਹੀਂ ਦੇ ਸਕਦਾ।

40. ਅਗਲਾ ਫੈਸਲਾ ਜਿਸ ਉੱਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਸਤਲੁਜ ਜਲ ਵਿਦਿਉਤ ਨਿਗਮ (ਉੱਪਰੋਕਤ) ਜਾਗੀਰਾਂ ਦੇ ਖਾਤਮੇ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਹੈ ਜੋ ਹਿਮਾਚਲ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਜਾਗੀਰਾਂ ਦੇ ਵੱਡੇ ਜ਼ਮੀਨੀ ਮਾਲਕਾਂ ਅਤੇ ਜ਼ਮੀਨ ਸੁਧਾਰ ਐਕਟ, 1953 ਦੇ ਤਹਿਤ ਹੋਇਆ। ਜਦੋਂ ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਜਾਗੀਰਾਂ ਦੇ ਖਾਤਮੇ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਗਈ, ਤਾਂ ਧੋਖਾਧੜੀ ਅਤੇ ਛਲ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਜੋ ਕਿ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੈ।

41. ਜਿੰਨ੍ਹਾਂ ਤੱਕ ਪੰਜਾਬ ਅਰਬਨ ਪਲਾਨਿੰਗ ਅਤੇ ਵਿਕਾਸ ਅਥਾਰਟੀ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ(ਉੱਪਰੋਕਤ) ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਸਵਾਲ ਹੈ, ਇਹ ਇੱਕ ਮਾਮਲਾ ਸੀ ਜਿੱਥੇ ਹਮਦਰਦੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਨਿਯਮਿਤੀਕਰਨ ਲਈ ਤਿੰਨ ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਲੋੜ

ਸੀ ਜੋ ਕਿ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਰਕੁਲਰ ਅਨੁਸਾਰ ਆਪਣੀ ਨੀਤੀ ਦੀਆਂ ਤਾਰੀਖਾਂ 23ਜਨਵਰੀ$_{SUPERSCRIPT}$, 2001 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸੀ ਅਤੇ ਉਮੀਦਵਾਰ ਨੇ ਨਿਯਮਿਤੀਕਰਨ ਲਈ ਤਿੰਨ ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਸੀ ਪਰ ਕੁਝ ਗਲਤੀ ਕਾਰਨ, ਉਸਦਾ ਨਾਮ ਉਨ੍ਹਾਂ ਉਮੀਦਵਾਰਾਂ ਦੀ ਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜੋ ਨਿਯਮਿਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ ਅਤੇ ਇੱਕ ਕਾਰਨ ਬਤਾਓ ਨੋਟਿਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਉਸਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ। ਉਸ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ, ਕੋਈ ਹਵਾਲਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਜੋ ਕਿ ਮਾਮਲੇ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਉੱਤੇ ਕੋਈ ਦੂਰ ਦੂਰ ਤੱਕ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ।

42. ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਨੂੰ ਦੇਖਦਿਆਂ ਅਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾਓਂ ਵੱਲੋਂ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਮਜ਼ਦੂਰ ਵਜੋਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਛੋਟੀ ਜਿਹੀ ਸੇਵਾ ਦੇ ਸੁਭਾਵ ਨੂੰ ਵੇਖਦਿਆਂ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਐਕਟ 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 25F ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਵਿੱਚ ਅਪੀਲਕਰਤਾਓਂ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਦਿਆਂ, ਅਸੀਂ ਇਹ ਸਮਝਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਪੂਰੇ ਅਤੇ ਅੰਤਿਮ ਸੰਤੁਸ਼ਟੀ ਵਿੱਚ ਹਰੇਕ ਅਪੀਲਕਰਤਾ-ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ 2,50,000/- (ਦੋ ਲੱਖ ਪੰਜਾਹ ਹਜ਼ਾਰ) ਰੁਪਏ ਦਾ ਇੱਕਮੁਸ਼ਤ ਮੌਦਰਿਕ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦੇਣਾ ਉਚਿਤ ਅਤੇ ਤਰਕਸੰਗਤ ਹੈ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਗਏ 50% ਪਿੱਛੇ ਤਨਖਾਹਾਂ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਦੇ ਬਜਾਏ।

43. ਜਵਾਬਦੇਹਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਤੀ ਅਪੀਲਕਰਤਾ-ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਰਾਸ਼ੀ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਅਵਧੀ ਅੰਦਰ ਅਦਾ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

44. ਉਪਰੋਕਤ ਚਰਚਾ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਅਪੀਲਾਂ ਸਫਲ ਹੋਈਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਅੰਸ਼ਕ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ। ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੀ 4ਥ ਜਨਵਰੀ, 2010 ਦੀ ਦੋਸ਼ੀ ਫੈਸਲਾ ਇਥੇ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇੰਡਸਟ੍ਰੀਅਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੀ 14ਥ ਨਵੰਬਰ, 2005 ਦੀ ਅਵਾਰਡ ਉਪਰੋਕਤ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਸੰਕੇਤਾਨੁਸਾਰ ਸੋਧੀ ਗਈ ਹੈ।

45. ਲੰਬਿਤ ਅਰਜ਼ੀ(ਆਂ), ਜੇ ਕੋਈ ਹੋਵੇ, ਨਿਪਟਾਈ ਗਈ ਹੈ।

ਦਿਵਿਆ ਪਾਂਡੇ
ਅਪੀਲਾਂ ਅੰਸ਼ਕ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਮਨਜ਼ੂਰ।

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।

Vasu Gupta
Advocate