ਉੱਤਰਾਖੰਡ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ।

v.

ਸਮਤ. ਸੁਰੇਸ਼ਵਤੀ

(2021 ਦੀ ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 142)

ਜਨਵਰੀ 20, 2021

[ਐਲ. ਨਾਗੇਸ਼ਵਰ ਰਾਓ, ਨਵੀਨ ਸਿਨਹਾ, ਇੰਦੂ ਮਲਹੋਤਰਾ, ਜੇ.ਜੇ.]

ਕਿਰਤ ਕਾਨੂੰਨ

ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 – ਧਾਰਾ 25-ਬੀ – ਸ਼ਿਕਾਇਤ – ਸੇਵਾ ਦੀ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਛਾਂਟੀ ਦਾ ਦੋਸ਼ – ਸ਼ਿਕਾਇਤਕਰਤਾ ਨੇ ਸ਼ੁਰੂ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਨਿੱਜੀ ਸਕੂਲ ਵਿੱਚ ਸਹਾਇਕ ਅਧਿਆਪਕ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਲਗਭਗ 11 ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ (ਜੁਲਾਈ 1993 ਤੋਂ 21.5.1994 ਤੱਕ) ਲਈ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕੰਮ ਕੀਤਾ - ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਕਲਰਕ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕੀਤਾ (1.7.1994 ਤੋਂ 1.7.1997 ਤੱਕ ਭਾਵ ਜਦੋਂ ਉਸਨੇ ਸੇਵਾ ਛੱਡ ਦਿੱਤੀ) - ਸਾਲ 2005 ਵਿੱਚ ਸਕੂਲ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋਇਆ ਗ੍ਰਾਂਟ-ਇਨ-ਏਡ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਇਸ ਨੂੰ ਕਿਸ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਉੱਤਰਾਂਚਲ ਸਕੂਲ ਸਿੱਖਿਆ ਐਕਟ, 2006 - 9 ਸਾਲ ਬਾਅਦ ਭਾਵ 15.7.2006 ਨੂੰ ਸਕੂਲ ਵਿੱਚ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਰਜ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ 8.3.2006 ਨੂੰ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਛਾਂਟੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ - ਸਕੂਲ ਇੰਸਪੈਕਟਰ ਨੇ ਆਪਣੀ ਰਿਪੋਰਟ ਵਿੱਚ ਜਾਂਚ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕਿਹਾ ਕਿ ਸ਼ਿਕਾਇਤਕਰਤਾ ਜੁਲਾਈ 1997 ਤੋਂ ਸਕੂਲ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਸੀ, ਨਾ ਹੀ ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਉਸ ਦੀ ਕੋਈ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ ਸੀ - ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਵਿੱਚ, ਸ਼ਿਕਾਇਤਕਰਤਾ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਫੈਸਲਾ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ - ਇਨਾਮ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਇਸ ਨੂੰ ਛੱਡਣ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਸੇਵਾ – ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਅਪੀਲ – ਹੋਈ: ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤਕਰਤਾ ਨੂੰ ਇਹ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿ ਉਸਨੇ 240 ਦਿਨਾਂ ਲਈ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ ਉਸ ਦੀ ਕਥਿਤ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਦੇ 12 ਮਹੀਨੇ ਪਹਿਲਾਂ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਉਹ ਨਿਭਾਉਣ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਹੀ - ਸਕੂਲ ਨੇ ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਸਥਾਪਤ ਕੀਤਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸਨੇ 1997 ਵਿੱਚ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾ ਛੱਡ ਦਿੱਤੀ ਸੀ।

ਅਪੀਲ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ ਅਦਾਲਤ ਹੋਲਡ: 1. ਜਿੱਥੇ ਕੋਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਿਹਾ ਹੈ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਉਸ ਲਈ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣਾ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਹੈ। ਸਾਰਾ ਮਾਮਲਾ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਰਹੇਗਾ,

ਜਿਸ ਕੋਲ ਸਬੂਤਾਂ 'ਤੇ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਹੋਵੇਗਾ
ਪਾਰਟੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਇਹ ਪੁੱਛਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਡਿਸਚਾਰਜ ਜਾਇਜ਼ ਸੀ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। [ਪੈਰਾ 14] [173--]

ਮੋਤੀਪੁਰ ਸ਼ੂਗਰ ਫੈਕਟਰੀ ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਲਿਮਟਿਡ ਬਨਾਮ ਮੋਤੀਪੁਰ ਖੰਡ ਫੈਕਟਰੀ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਏਆਈਆਰ 1965 ਐਸਸੀ 1803: [1965] 3
588; ਦਿੱਲੀ ਕਲੋਥ ਐਂਡ ਜਨਰਲ ਮਿੱਲਜ਼ ਕੰਪਨੀ ਬਨਾਮ
ਬੁੱਧ ਸਿੰਘ (1972) 1 ਐਸਸੀਸੀ 595 : [1972] 3 ਐਸਸੀਆਰ 29;
ਫਾਇਰਸਟੋਨ ਟਾਇਰ ਐਂਡ ਰਬੜ ਕੰਪਨੀ ਆਫ ਇੰਡੀਆ (ਪੀ) ਲਿਮਟਿਡ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵੀ. ਫਾਇਰਸਟੋਨ ਟਾਇਰ
ਐਂਡ ਰਬੜ ਕੰਪਨੀ ਆਫ ਇੰਡੀਆ (ਪੀ) ਲਿਮਟਿਡ ਅਤੇ ਹੋਰ ਾਂ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ (1973) 1 ਐਸਸੀਸੀ 813:
[1973] 3 ਐਸਸੀਆਰ 587 - 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ।
ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਪੁਰਸਕਾਰ ਦੇ ਅਧਿਐਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਇਹ
ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਧਿਰਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ-ਆਪਣੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕਰਨ ਲਈ ਜ਼ੁਬਾਨੀ ਅਤੇ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ੀ ਸਬੂਤਾਂ ਦੀ
ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਦਾ ਪੂਰਾ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਉਕਤ ਸਬੂਤਾਂ ਦਾ ਇਸ਼ਤਿਹਾਰ ਵੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਅਤੇ
ਅਦਾਲਤ ਦੀ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ।
ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਇਕਲੌਤੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕਿ ਸਕੂਲ ਨੇ ਸੰਚਾਲਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਸੀ
ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਮੁਕਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਇੱਕ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਜਾਂਚ। ਸਕੂਲ ਨੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਇਹ ਸਾਬਤ ਕਰਨ
ਲਈ ਕਾਫ਼ੀ ਸਬੂਤ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਹਨ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੇ 01.07.1997 ਤੋਂ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾ ਛੱਡ ਦਿੱਤੀ ਸੀ ਜਦੋਂ ਉਸਦਾ ਵਿਆਹ ਹੋਇਆ ਸੀ,
ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਜ਼ਿਲ੍ਹੇ ਵਿੱਚ ਚਲੀ ਗਈ ਸੀ, ਜਿਸ ਤੋਂ ਉਸਨੇ ਆਪਣੇ ਸਬੂਤਾਂ ਵਿੱਚ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਰਿਕਾਰਡ
ਸਕੂਲ ਦੇ ਖੁਲਾਸੇ ਤੋਂ ਪਤਾ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਸਕੂਲ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਸੀ
ਜੁਲਾਈ 1997 ਤੋਂ। [ਪੈਰਾ 15] [177--; 178--]

ਜੁਲਾਈ 1993 ਤੋਂ 21.5.1994 ਤੱਕ ਇੱਕ ਅਧਿਆਪਕ ਵਜੋਂ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦਾ ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਸੀ,
ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਸਿਰਫ ਅੰਤਰ-ਦਰਮਿਆਨੀ ਸੀ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ 25.3.1996 ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਪੱਤਰ ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ
ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੇਸਿਕ ਸਿੱਖਿਆ ਅਧਿਕਾਰੀ, ਹਰਿਦੁਆਰ ਦੁਆਰਾ), ਅਤੇ ਉਸ ਕੋਲ ਬੀ.ਐਡ ਦੀ ਡਿਗਰੀ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਜੋ ਕਿ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਯੋਗਤਾ ਸੀ
ਇੱਕ ਅਧਿਆਪਕ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ। [ਪੈਰਾ 16] [178-]

ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਇਹ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸਨੇ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ
ਉਸ ਦੀ ਕਥਿਤ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਦੇ ਸਾਲ ਦੌਰਾਨ 240 ਦਿਨਾਂ ਲਈ
8.3.2006 ਨੂੰ। ਉਸਨੇ ਆਪਣੇ ਹਲਫਨਾਮੇ ਵਿੱਚ ਸਿਰਫ ਇੱਕ ਗੰਜਾ ਬਿਆਨ ਦਿੱਤਾ ਹੈ
ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਦਾਇਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਬੂਤ। ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਲਈ ਇਹ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਆਪਣੀ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਨੂੰ ਸਾਬਤ
ਕਰਨ ਲਈ ਸਕੂਲ ਦੇ ਰਿਕਾਰਡ ਾਂ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਹਾਜ਼ਰੀ ਰਜਿਸਟਰ ਅਤੇ ਖਾਤਿਆਂ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦਾ ਸੀ

8.3.2006 ਤੱਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰ। ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਸਕੂਲ 2005 ਤੋਂ ਉਤਰਾਖੰਡ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਚਲਾਇਆ ਜਾ ਰਿਹਾ ਸੀ, ਇਸ ਲਈ ਉਹ 08.03.2006 ਤੱਕ ਆਪਣੇ ਨਿਰੰਤਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਸਬੂਤ ਵਜੋਂ ਆਪਣੀ ਤਨਖਾਹ ਸਲਿੱਪ ਪੇਸ਼ ਕਰ ਸਕਦੀ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਉਹ ਆਪਣੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕਰਨ ਲਈ ਕੋਈ ਸਬੂਤ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਹੀ
ਕੇਸ। ਇਹ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ 'ਤੇ ਸੀ ਕਿ ਉਹ

ਬਾਰਾਂ ਮਹੀਨਿਆਂ ਵਿੱਚ ਲਗਾਤਾਰ 240 ਦਿਨ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ

8.3.2006 ਨੂੰ ਉਸ ਦੀ ਕਥਿਤ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਉਹ ਨਿਭਾਉਣ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਹੀ। ਇਸ ਲਈ, ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਕੂਲ ਨੇ ਸਥਾਪਿਤ ਕੀਤਾ ਹੈ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੇ 1997 ਵਿੱਚ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾ ਛੱਡ ਦਿੱਤੀ ਸੀ, ਅਤੇ ਕਦੇ ਵੀ ਕੰਮ ਲਈ ਵਾਪਸ ਨਹੀਂ ਆਇਆ ਸੀ। [ਪਾਰਸ 17 ਅਤੇ
18][178-ਡੀ-ਈ; 179-]

ਭਾਵਨਗਰ ਮਿਉਂਸਪਲ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ। v. ਜਡੇਜਾ ਰੋਵੁਭਾ ਛਨੁਭਾ (2014) 16 ਐਸਸੀਸੀ 130: [2014] 14 ਐਸਸੀਆਰ
879
- 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ.

<u>ਕੇਸ ਲਾਅ ਰੈਫਰੈਂਸ</u>

[1965] 3 588	'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ	ਪੈਰਾ 14
[1972] 3 29	'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ	ਪੈਰਾ 14
[1973] 3 587	'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ	ਪੈਰਾ 14
[2014] 14 ਐਸਸੀਆਰ 879	'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ	ਪੈਰਾ 18

ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ: ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 142
2021.

ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ 28.08.2019 ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਅਤੇ ਆਦੇਸ਼ ਤੋਂ
2016 ਦੀ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੰਬਰ 3439 (ਮੈਸਰਜ਼) ਵਿੱਚ ਨੈਨੀਤਾਲ ਵਿਖੇ ਉਤਰਾਖੰਡ ਦਾ।

ਰਾਜੀਵ ਨੰਦਾ, ਪੰਕਜ ਮਿਗਲਾਨੀ, ਧਵਲ ਮਹਿਰੋਤਰਾ, ਮੈਸਰਜ਼ ਐਸਕੇ ਅਸ਼ਰ ਐਂਡ ਕੰਪਨੀ, ਐਡਵੋਕੇਟ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ।

ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਿਸ ਨੇ ਦਿੱਤਾ ਸੀ?

ਇੰਦੂ ਮਲਹੋਤਰਾ, ਜੇ. ਛੁੱਟੀ ਮਨਜ਼ੂਰ ਹੋ ਗਈ।

1. ਉੱਤਰਾਖੰਡ ਰਾਜ ਨੇ 2016 ਦੇ ਡਬਲਯੂਪੀ ਨੰਬਰ 3439 (ਮੈਸਰਜ਼ ਐਸ) ਵਿੱਚ ਉਤਰਾਖੰਡ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ 28.8.2019 ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇਣ ਲਈ ਮੌਜੂਦਾ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਛੁੱਟੀ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਪਲਟ ਦਿੱਤਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤੇ ਹਨ।

ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਦੇ ਪਿਛੋਕੜ ਦੇ ਤੱਥ ਇਹ ਹਨ ਕਿ
ਇੱਕ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਸ਼ੁਰੂ ਵਿੱਚ ਜੁਲਾਈ, 1993 ਤੋਂ 21.5.1994 ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੌਰਾਨ ਜੈ ਭਾਰਤ ਜੂਨੀਅਰ ਹਾਈ ਸਕੂਲ, ਹਰਿਦੁਆਰ (ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ "ਸਕੂਲ" ਵਜੋਂ ਜਾਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ) ਵਿੱਚ ਸਹਾਇਕ ਅਧਿਆਪਕ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਉਸਨੇ 1.7.1994 ਤੋਂ ਕਲਰਕ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕੀਤਾ। 25.3.1996 ਨੂੰ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੇਸਿਕ ਸਿੱਖਿਆ ਅਫ਼ਸਰ ਡਾ.
ਅਧਿਆਪਕਾਂ, ਕਲਰਕ ਅਤੇ ਚਪੜਾਸੀ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨੂੰ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਦਿੱਤੀ
ਸਕੂਲ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ, 1.7.1994 ਤੋਂ। ਇਸ ਦੌਰਾਨ
ਉਸ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ, ਸਕੂਲ ਇੱਕ ਗੈਰ-ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਿੱਜੀ ਸੰਸਥਾ ਸੀ।

24 ਮਈ, 2005 ਤੋਂ ਸਕੂਲ ਨੇ ਰਾਜ ਤੋਂ ਸਹਾਇਤਾ ਗ੍ਰਾਂਟਾਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨਾ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰ ਦਿੱਤਾ, ਅਤੇ ਉੱਤਰਾਂਚਲ ਸਕੂਲ ਸਿੱਖਿਆ ਐਕਟ, 2006 ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ।
ਇਹ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਹੈ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੇ
1.7.1997 ਤੋਂ ਸਕੂਲ ਵਿੱਚ ਕਲਰਕ ਵਜੋਂ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾ ਛੱਡ ਦਿੱਤੀ ਜਦੋਂ ਉਸਦਾ ਵਿਆਹ ਹੋਇਆ, ਅਤੇ ਦੇਹਰਾਦੂਨ ਚਲੀ ਗਈ।

9 ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, 15.7.2006 ਨੂੰ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੇ ਸਕੂਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਰਜ ਕਰਵਾਈ ਕਿ ਉਸਨੇ ਲਗਾਤਾਰ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ 07.03.2006 ਤੱਕ। ਉਸਨੇ ਦੋਸ਼ ਲਾਇਆ ਕਿ 8 ਮਾਰਚ, 2006 ਨੂੰ ਉਸਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਸਨ ਉਸ ਨੂੰ ਕੋਈ ਸੁਣਵਾਈ ਦਿੱਤੇ ਬਿਨਾਂ, ਜਾਂ ਛਾਂਟੀ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਕੱਢ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ।

ਸਕੂਲ ਨੇ 21.08.2006 ਦੇ ਪੱਤਰ ਰਾਹੀਂ ਵਧੀਕ ਨੂੰ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ
ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਸਿੱਖਿਆ ਅਧਿਕਾਰੀ (ਬੇਸਿਕ), ਹਰਿਦੁਆਰ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨਗੇ।
ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸ਼ਿਕਾਇਤ।

ਬੇਸਿਕ ਸਕੂਲ ਇੰਸਪੈਕਟਰ ਨੇ ਆਪਣੀ 24 ਅਗਸਤ, 2006 ਦੀ ਵਿਸਥਾਰਤ ਰਿਪੋਰਟ ਰਾਹੀਂ ਕਿਹਾ ਕਿ ਉਸਨੇ ਦੋਵਾਂ ਧਿਰਾਂ ਦੀ ਮੌਜੂਦਗੀ ਵਿੱਚ ਸਕੂਲ ਦੇ ਰਿਕਾਰਡਾਂ ਦਾ ਨਿਰੀਖਣ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਉਸਨੇ ਪਾਇਆ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੇ ਛੇੜਛਾੜ ਕੀਤੀ ਸੀ ਅਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਵਿੱਚ ਹੇਰਾਫੇਰੀ ਕੀਤੀ, ਦੋ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਕਰਕੇ
ਤਾਰੀਖਾਂ। ਜਾਂਚ ਤੋਂ ਪਤਾ ਲੱਗਿਆ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ
ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਸੀ, ਕਿਉਂਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦਾ ਪਿਤਾ ਪ੍ਰਬੰਧਕ ਕਮੇਟੀ ਦਾ ਮੈਂਬਰ ਸੀ, ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਮਾਂ ਸਕੂਲ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤ ਚੇਅਰਮੈਨ ਸੀ. ਰਿਕਾਰਡਾਂ ਤੋਂ ਪਤਾ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੇ ਜੁਲਾਈ 1997 ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸਕੂਲ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਸੀ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਕੋਈ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ ਸੀ
ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਉਸ ਤੋਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਇਆ. ਉਸਦੀ ਨਿਰੰਤਰ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਦੇ ਕਾਰਨ,
ਸਕੂਲ ਨੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਕਲਰਕ-ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਥਾਂ ਸਨੇਹ ਲਤਾ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ 17.07.2002 ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੇ 2006 ਤੱਕ ਉਸ ਦੀ ਕਥਿਤ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਬਾਰੇ ਕਦੇ ਕੋਈ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ, ਜੋ ਉਦੋਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜਦੋਂ ਸਕੂਲ ਨੇ ਰਾਜ ਤੋਂ ਸਹਾਇਤਾ ਗ੍ਰਾਂਟਾਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨਾ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤਾ ਸੀ ਅਤੇ ਇੱਕ ਬਣ ਗਿਆ ਸੀ।
ਸਰਕਾਰੀ ਸਕੂਲ।

7. ਡਾਇਰੈਕਟੋਰੇਟ ਸਕੂਲ ਸਿੱਖਿਆ, ਅੰਦਰੂਨੀ ਆਡਿਟ ਡਿਵੀਜ਼ਨ, ਉਤਰਾਖੰਡ, ਦੇਹਰਾਦੂਨ ਨੇ ਸਕੂਲ ਦੀ ਆਡਿਟ ਰਿਪੋਰਟ ਤਿਆਰ ਕੀਤੀ। 19.2.2008 ਦੀ ਆਡਿਟ ਰਿਪੋਰਟ ਨੂੰ ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਆਡਿਟ ਰਿਪੋਰਟ ਵਿੱਚ ਸਕੂਲ ਦੇ 6 ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਨਾਮ ਦਰਜ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਿੰਸੀਪਲ, ਤਿੰਨ ਸਹਾਇਕ ਅਧਿਆਪਕ, ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਸਨੇਹਲਤਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ-
ਕਲਰਕ, ਅਤੇ ਸ਼੍ਰੀ ਰਾਮ ਕੁਮਾਰ ਸੈਣੀ-ਚਪੜਾਸੀ।
ਫਰਵਰੀ, 2008 ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਵਿੱਚ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੇ ਨਾਮ ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

8. ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੇ ਹਰਿਦੁਆਰ ਦੇ ਕਿਰਤ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਕੋਲ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਰਜ ਕਰਵਾਈ। ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਨੂੰ ਵਧੀਕ ਨੂੰ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿਰਤ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰੇਗਾ ਕਿ ਕੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਕਥਿਤ ਸਮਾਪਤੀ ਸਹੀ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਜਾਇਜ਼ ਸੀ। 05.02.2010 ਨੂੰ ਕਿਰਤ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਇੱਕ-ਪੱਖੀ ਫੈਸਲਾ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।
ਇਸ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ 2010 ਦੀ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੰਬਰ 1853 ਵਿੱਚ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ 16.09.2015 ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਰਾਹੀਂ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕਰ ਲਿਆ ਅਤੇ ਕੇਸ ਨੂੰ ਫੈਸਲਾ ਲੈਣ ਲਈ ਕਿਰਤ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਭੇਜ ਦਿੱਤਾ
ਇਹ ਮਾਮਲਾ ਕਾਨੂੰਨ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ।

9. ਰਿਮਾਂਡ 'ਤੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਦੋਵਾਂ ਧਿਰਾਂ ਨੂੰ ਵਿਸਥਾਰਤ ਸਬੂਤ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੱਤੀ।

ਇੱਥੇ ਦਾਅਵੇਦਾਰ / ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦਾ ਕੇਸ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਉਸਨੇ
ਉਹ 1.7.1994 ਤੋਂ 8.3.2006 ਤੱਕ ਸਕੂਲ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਰਹੀ, ਜਦੋਂ ਉਸਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਜਾਂਚ ਦੇ, ਜਾਂ ਉਸਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦਿੱਤੇ ਬਿਨਾਂ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।
ਨਿੱਜੀ ਸੁਣਵਾਈ। ਉਸਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਉਸਨੇ ਆਪਣੀ ਕਥਿਤ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਪਿਛਲੇ ਸਾਲ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ੨੪੦ ਦਿਨ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਕਿਉਂਕਿ ਕੰਮ ਸਥਾਈ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਦਾ ਸੀ, ਇਸ ਲਈ ਉਹ ਸੇਵਾ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਦੇ ਨਾਲ ਦੁਬਾਰਾ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ। ਉਸਨੇ ਤਾਰੀਖ ਵਾਲੇ ਪੱਤਰ ਦੀ ਇੱਕ ਕਾਪੀ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ
25.03.1996 ਨੂੰ ਤਤਕਾਲੀ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੇਸਿਕ ਸਿੱਖਿਆ ਅਫਸਰ ਦੁਆਰਾ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਨੇ
ਸਕੂਲ ਦੁਆਰਾ ਲਗਾਏ ਗਏ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ। ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੇ ਬਲਾਕ ਸਿੱਖਿਆ ਅਧਿਕਾਰੀ, ਰੁੜਕੀ ਦੁਆਰਾ 20.06.2013 ਨੂੰ ਮੁੱਖ ਸਿੱਖਿਆ ਅਧਿਕਾਰੀ, ਹਰਿਦੁਆਰ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਪੱਤਰ 'ਤੇ ਵੀ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਇਸ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਦਿਆਂ ਦੁਬਾਰਾ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ।
ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਮਿਤੀ 11.8.2010 ਨੂੰ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਆਦੇਸ਼। ਉਕਤ ਪੱਤਰ ਵਿੱਚ ਇਹ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਜਦੋਂ ਸਰਕਾਰ ਛੁੱਟੀ 'ਤੇ ਸੀ ਤਾਂ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਛੁੱਟੀ 'ਤੇ ਸੀ
ਸਹਾਇਤਾ ਵਿੱਚ ਗ੍ਰਾਂਟਾਂ ਲਈ ਸਕੂਲ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਕਬਜ਼ੇ ਵਿੱਚ ਲੈ ਲਿਆ, ਜਿਸ ਕਾਰਨ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੇ ਉਸਦੀ ਤਨਖਾਹ ਨਹੀਂ ਲਈ ਸੀ। ਜ਼ਿਕਰਯੋਗ ਹੈ ਕਿ ਕੁਮਾਰੀ ਸਮਿਤਾ ਸੈਣੀ ਨੂੰ ਸਕੂਲ ਵੱਲੋਂ ਕਲਰਕ ਦੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਹ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਕੁਮਾਰੀ ਸਮਿਤਾ ਸੈਣੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਸੁਪਰਨਿਊਮਰਰੀ 'ਤੇ ਲੱਗੇ ਹੋਣ ਵਜੋਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ

ਪੋਸਟ। ਇਹ ਸਿਫਾਰਸ਼ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਇਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ
5.2.2010 ਨੂੰ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਇੱਕ ਸਕੂਲ।

ਉਲਟ-ਪੜਤਾਲ ਵਿੱਚ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੇ ਮੰਨਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉਸਦੀ ਮਾਂ ਸਕੂਲ ਦੀ ਪ੍ਰਧਾਨ ਸੀ, ਅਤੇ ਉਸਦੇ ਪਿਤਾ ਇੱਕ ਮੈਂਬਰ ਸਨ
ਸਕੂਲ ਵਿੱਚ ਉਸ ਦੀ ਰੁਝੇਵਿਆਂ ਦੇ ਸਮੇਂ ਪ੍ਰਬੰਧਕ ਕਮੇਟੀ ਦੇ ਮੈਂਬਰ।
ਉਸਨੇ ਅੱਗੇ ਮੰਨਿਆ ਹੈ ਕਿ ਸਕੂਲ ਵਿੱਚ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਹਾਜ਼ਰੀ ਦਾ ਸਿਰਫ ਇੱਕ ਰਜਿਸਟਰ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਉਸ
ਨੇ ਮੰਨਿਆ ਕਿ ਉਸ ਦਾ ਵਿਆਹ ਮਈ 1997 'ਚ ਹੋਇਆ ਸੀ ਅਤੇ ਉਹ ਦੇਹਰਾਦੂਨ ਦੇ ਵਿਕਰਮ ਨਗਰ 'ਚ ਆਪਣੇ ਸਹੁਰੇ ਪਰਿਵਾਰ
ਨਾਲ ਰਹਿ ਰਹੀ ਸੀ।

ਸਕੂਲ ਨੇ ਆਪਣਾ ਲਿਖਤੀ ਬਿਆਨ ਦਾਇਰ ਕੀਤਾ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਹੋਰ ਗੱਲਾਂ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਇਹ ਸੀ
ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਕਿ ਦਾਅਵੇਦਾਰ 01.07.1997 ਤੋਂ ਲਗਾਤਾਰ ਸਕੂਲ ਤੋਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਸੀ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਸਦਾ ਵਿਆਹ ਹੋ ਗਿਆ ਸੀ
ਅਤੇ ਉਹ ਦੇਹਰਾਦੂਨ ਵਿੱਚ ਰਹਿ ਰਹੀ ਸੀ। ਇਹ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਕਦੇ ਵੀ ਵਾਪਸ ਨਹੀਂ ਆਈ ਸੀ
ਸਕੂਲ। ਉਸ ਸਮੇਂ, ਸਕੂਲ ਨੂੰ ਰਾਜ ਤੋਂ ਸਹਾਇਤਾ ਗ੍ਰਾਂਟਾਂ ਨਹੀਂ ਮਿਲ ਰਹੀਆਂ ਸਨ। ਇਹ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਦਾਅਵੇਦਾਰ
ਦੁਆਰਾ ਲਗਾਇਆ ਗਿਆ ਦੋਸ਼ ਕਿ
ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ 08.03.2006 ਨੂੰ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ, ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਬੰਦ ਕਰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ
ਝੂਠਾ ਅਤੇ ਬੇਬੁਨਿਆਦ। ਇਹ ਵੀ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਸਕੂਲ ਇੱਕ "ਉਦਯੋਗ" ਨਹੀਂ ਹੈ, ਅਤੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ,
1947 ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।

ਸਕੂਲ ਨੇ ਸਕੂਲ ਦੇ ਹੈੱਡ ਮਾਸਟਰ, ਦੋ ਸਹਾਇਕ ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਅਤੇ ਚਪੜਾਸੀ ਦੇ ਸਬੂਤਾਂ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਕੀਤੀ। ਹੈੱਡ ਮਾਸਟਰ ਨੇ ਇਸ ਦਾ ਖੰਡਨ ਕੀਤਾ
ਦਾਅਵੇਦਾਰ ਦੁਆਰਾ ਲਗਾਏ ਗਏ ਦੋਸ਼, ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਝੂਠੇ ਅਤੇ ਬੇਬੁਨਿਆਦ ਹਨ
ਕਿਸੇ ਵੀ ਸੱਚਾਈ ਤੋਂ। ਉਸਨੇ ਗਵਾਹੀ ਦਿੱਤੀ ਹੈ ਕਿ ਦਾਅਵੇਦਾਰ ਦਾ ਇਹ ਬਿਆਨ ਕਿ ਉਸਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਅਗਾਊਂ ਨੋਟਿਸ ਦੇ
08.03.2006 ਨੂੰ ਕਥਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ, ਝੂਠਾ ਅਤੇ ਬੇਬੁਨਿਆਦ ਸੀ। ਇਹ ਸਕੂਲ ਦਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਮਾਮਲਾ ਹੈ
ਕਿ ਦਾਅਵੇਦਾਰ ਨੇ 1997 ਵਿੱਚ ਆਪਣੇ ਵਿਆਹ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਸੀ, ਜਦੋਂ ਉਹ ਸਕੂਲ ਚਲੀ ਗਈ ਸੀ।
ਦੇਹਰਾਦੂਨ। ਫਿਰ ਸਕੂਲ ਨੇ 17.7.2002 ਨੂੰ ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਸਨੇਹ ਲਤਾ ਨੂੰ ਕਲਰਕ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ। 2005 ਵਿੱਚ ਸਕੂਲ ਦੇ ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਸਕੂਲ ਬਣਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਹੀ,
ਉਸਨੇ 2006 ਵਿੱਚ ਸਹਾਇਕ ਕਿਰਤ ਕਮਿਸ਼ਨਰ, ਹਰਿਦੁਆਰ ਕੋਲ ਝੂਠੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਰਜ ਕਰਵਾਈ। 24.8.2006 ਨੂੰ ਬੇਸਿਕ ਸਕੂਲ ਇੰਸਪੈਕਟਰ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਜਾਂਚ ਤੋਂ ਪਤਾ ਲੱਗਿਆ ਕਿ ਉਹ ਰਾਸ਼ਟਰਪਤੀ ਦੀ ਧੀ ਸੀ ਅਤੇ
ਪ੍ਰਬੰਧਕ ਕਮੇਟੀ ਦਾ ਮੈਂਬਰ ਜੋ ਸਕੂਲ ਚਲਾ ਰਿਹਾ ਸੀ
ਉਸ ਦੀ ਮੰਗਣੀ ਦਾ ਸਮਾਂ।

ਸਹਾਇਕ ਅਧਿਆਪਕ ਰਜਿੰਦਰ ਕੁਮਾਰ ਨੇ ਗਵਾਹੀ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦਾ ਇਹ ਦੋਸ਼ ਕਿ ਉਹ 08.03.2006 ਤੱਕ ਕਲਰਕ ਦੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੀ ਸੀ, ਗਲਤ ਅਤੇ ਝੂਠਾ ਸੀ। ਸਕੂਲ ਨੇ ਸਾਰੇ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਦੇ ਨਾਮ ਭੇਜ ਦਿੱਤੇ

ਸਕੂਲ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਇੱਕ ਸਟਾਫ/ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ 01.07.2005 ਨੂੰ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਲਈ ਉਤਰਾਖੰਡ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਭੇਜਿਆ, ਉਸ ਸਮੇਂ ਜਦੋਂ ਸਹਾਇਤਾ ਗ੍ਰਾਂਟ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਉਕਤ ਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਦਾਅਵੇਦਾਰ ਦਾ ਨਾਮ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਸਿਰਫ ਇੱਕ ਕਲਰਕ ਸਨੇਹ ਲਤਾ ਦਾ ਨਾਮ ਸੀ।

ਸਕੂਲ ਦੇ ਚਪੜਾਸੀ ਰਾਮ ਕੁਮਾਰ ਸੈਣੀ ਨੇ ਗਵਾਹੀ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਸ਼ੁਰੂ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਅਧਿਆਪਕ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਅਤੇ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਕਲਰਕ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕੀਤਾ। ਇਹ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਸਕੂਲ ਵਿੱਚ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅਧਿਆਪਕ, ਸਨ
ਬੀ.ਐਡ ਅਤੇ ਅਧਿਆਪਕ ਸਿਖਲਾਈ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

ਕਿਰਤ ਅਦਾਲਤ ਨੇ 22.08.2016 ਦੇ ਇਨਾਮ ਰਾਹੀਂ ਦਾਅਵੇਦਾਰ/ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਹਵਾਲੇ ਦਾ ਜਵਾਬ ਦਿੱਤਾ। ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ
ਦਾਅਵੇਦਾਰ ਕੋਈ ਰਾਹਤ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ 01.07.1997 ਤੋਂ ਸਕੂਲ ਤੋਂ ਉਸ ਦੀ ਲਗਾਤਾਰ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਨੂੰ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੁਆਰਾ ਲੋੜੀਂਦੇ ਸਬੂਤ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ। ਦਾਅਵੇਦਾਰ ਕੋਈ ਵੀ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਿਹਾ ਇਹ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਲਈ ਸਬੂਤ ਕਿ ਉਸਨੂੰ 08.03.2006 ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਕਥਿਤ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨੂੰ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ 'ਤੇ ਸੀ। ਬਿਨੈਕਾਰ ਹਾਜ਼ਰੀ ਰਜਿਸਟਰ ਅਤੇ ਖਾਤਿਆਂ ਨੂੰ ਬੁਲਾਉਣ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਿਹਾ ਸਕੂਲ ਦੀਆਂ ਕਿਤਾਬਾਂ ਇਹ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿ ਉਹ ਲਗਾਤਾਰ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੀ ਸੀ
08.03.2006. ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਉਹ 8.3.2006 ਤੱਕ ਆਪਣੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਨਿਭਾਉਣ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਹੀ। ਜਦੋਂ ਸਕੂਲ ਨੂੰ ਸਹਾਇਤਾ ਗ੍ਰਾਂਟ ਮਿਲਣੀ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋਈ, ਤਾਂ ਉਸਨੇ 9 ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਬਾਅਦ ਮੌਜੂਦਾ ਅਰਜ਼ੀ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ। ਦਾਅਵੇਦਾਰ ਦੀ ਦਲੀਲ ਕਿ ਉਸਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ
08.03.2006 ਭਰੋਸੇਯੋਗ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸੱਚਾਈ ਤੋਂ ਰਹਿਤ ਸੀ। ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਦਾਅਵੇਦਾਰ ਨੇ ਸਮੱਗਰੀ ਤੱਥ ਾਂ ਨੂੰ ਲੁਕਾਇਆ ਸੀ, ਅਤੇ ਸਾਫ਼ ਹੱਥਾਂ ਨਾਲ ਅਦਾਲਤ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਸੀ।

ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਤੋਂ ਦੁਖੀ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ 2016 ਦਾ ਡਬਲਯੂ.ਪੀ. ਨੰਬਰ 3439 ਦਾਇਰ ਕੀਤਾ। ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਇਕੱਲੇ ਜੱਜ ਨੇ ਇਕੱਲੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕਰ ਲਿਆ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੇ ਉਲਟ-ਪੜਤਾਲ ਵਿਚ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਸੀ
ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਸੇਵਾ ਛੱਡਣ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਜਾਂਚ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਜਾਂ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਸਕੂਲ ਨੇ ਲਿਖਤੀ ਬਿਆਨ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਸੀ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ 1997 ਵਿੱਚ ਆਪਣੀ ਨੌਕਰੀ ਛੱਡ ਦਿੱਤੀ ਸੀ, ਪਰ ਇਸ ਦੇ ਉਲਟ ਅਜਿਹੀ ਕੋਈ ਦਲੀਲ ਨਹੀਂ ਸੀ।
08.03.2006 ਨੂੰ ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਵੰਡ ਦੇ ਸਨਮਾਨ ਵਿੱਚ।

ਅਸੀਂ ਧਿਰਾਂ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਸਲਾਹਕਾਰ ਨੂੰ ਸੁਣਿਆ ਹੈ, ਅਤੇ ਰਿਕਾਰਡ ਦਾ ਅਧਿਐਨ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਅਸੀਂ ਵੇਖਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ 22.8.2016 ਨੂੰ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਕਿ ਸਕੂਲ ਦੁਆਰਾ ਉਸ ਦੇ ਕਥਿਤ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਜਾਂਚ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ
ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਤਿਆਗਣਾ।

ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੀ ਇੱਕ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਕੋਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਡਿਸਚਾਰਜ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਿਹਾ ਹੈ
ਇੱਕ ਕਾਮੇਦਾਰ, ਉਸ ਲਈ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣਾ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਹੈ। ਸਾਰਾ ਮਾਮਲਾ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਹੋਵੇਗਾ, ਜਿਸ ਕੋਲ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਹੋਵੇਗਾ
ਪਾਰਟੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਬੂਤ ਕਿ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਡਿਸਚਾਰਜ ਜਾਇਜ਼ ਸੀ ਜਾਂ ਨਹੀਂ।

ਮੋਤੀਪੁਰ ਸ਼ੂਗਰ ਫੈਕਟਰੀ ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਲਿਮਟਿਡ ਬਨਾਮ ਮੋਤੀਪੁਰ ਸ਼ੂਗਰ ਫੈਕਟਰੀ ਦੇ ਕਾਮਿਆਂ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਚਾਰ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਂਚ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ:

" 11. ਹੁਣ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਕਈ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੁਆਰਾ ਇਹ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸੁਲਝ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਕਿੱਥੇ ਕੋਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਪਹਿਲਾਂ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਿਹਾ ਹੈ
ਕਿਸੇ ਕਾਮੇ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨਾ ਉਸ ਲਈ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਹੈ
ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਸਾਰੇ ਸਬੰਧਿਤ ਸਬੂਤਾਂ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਕਰਕੇ ਕਾਰਵਾਈ। ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਉਹ ਲਾਭ ਨਹੀਂ ਮਿਲੇਗਾ ਜੋ ਉਸਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਮਿਲਿਆ ਸੀ ਜਿੱਥੇ ਘਰੇਲੂ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਸਾਰਾ ਮਾਮਲਾ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਸ ਕੋਲ ਹੋਵੇਗਾ
ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨਾ ਸਿਰਫ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹੇ ਸੀਮਤ ਪ੍ਰਸ਼ਨਾਂ ਵਿੱਚ ਜਾਣ ਲਈ
ਜਿੱਥੇ ਘਰੇਲੂ ਜਾਂਚ ਜਾਇਦਾਦ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ (ਦੇਖੋ ਇੰਡੀਅਨ ਆਇਰਨ ਐਂਡ ਸਟੀਲ ਕੰਪਨੀ ਬਨਾਮ ਵਰਕਮੈਨ 2) ਪਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਤੱਥਾਂ 'ਤੇ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਡਿਸਚਾਰਜ ਜਾਇਜ਼ ਸੀ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਅਸੀਂ ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸਨਾ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇ ਸਕਦੇ ਹਾਂ
ਮੂਸਾ ਸ਼ੂਗਰ ਵਰਕਸ (ਪੀ) ਲਿਮਟਿਡ ਬਨਾਮ ਸ਼ੇਬਰਾਤੀ ਖਾਨ 3, ਫੁਲਬਾੜੀ
ਟੀ ਅਸਟੇਟ ਬਨਾਮ ਟੀ. ਵਰਕਮੈਨ 4, ਅਤੇ ਪੰਜਾਬ ਨੈਸ਼ਨਲ ਬੈਂਕ ਲਿਮਟਿਡ ਬਨਾਮ ਕਾਮੇ[5] . ਇਨ੍ਹਾਂ ਤਿੰਨਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ 'ਤੇ ਅੱਗੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ
ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਭਾਰਤ ਸ਼ੂਗਰ ਮਿੱਲਜ਼ ਲਿਮਟਿਡ ਬਨਾਮ ਜੈ ਸਿੰਘ 6 ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਅਤੇ ਰਾਮ ਸਵਰਥ ਸਿਨਹਾ ਬਨਾਮ ਬੇਲਸੁੰਡ ਸ਼ੂਗਰ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਲੇਬਰ ਅਪੀਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਵੀ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।[7] . ਇਹ ਠੀਕ ਸੀ ਦੱਸਿਆ ਕਿ "ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਣਗਹਿਲੀ ਦਾ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਪ੍ਰਭਾਵ
ਸਿਰਫ ਇੰਨਾ ਹੀ ਸੀ ਕਿ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰਨਾ ਪਵੇਗਾ ਕਿ ਕੀ ਪਹਿਲੀ ਨਜ਼ਰ 'ਚ ਕੋਈ ਮਾਮਲਾ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ, ਸਗੋਂ ਇਹ ਖੁਦ ਫੈਸਲਾ ਕਰੇਗਾ ਕਿ ਕੀ ਦੋਸ਼ ਸੱਚਮੁੱਚ ਲਗਾਏ ਗਏ ਹਨ। ਇਹ ਸੱਚ ਹੈ ਕਿ ਫੁਲਬਾੜੀ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ ਇਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਤਿੰਨ ਮਾਮਲੇ

[1] ਏਆਈਆਰ 1965 ਐਸਸੀ 1803.
[2] ਏਆਈਆਰ 1958 ਐਸਸੀ 130.
[3] ਏਆਈਆਰ 1959 ਐਸਸੀ 923.
[4] ਏਆਈਆਰ 1959 ਐਸਸੀ 1111.
[5] ਏਆਈਆਰ 1960 ਐਸਸੀ 160.
[6] (1962) 3 ਐਸਸੀਆਰ 684.
[7] (1954) ਐਲਏਸੀ 697.

ਚਾਹ ਅਸਟੇਟ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 23 ਤਹਿਤ ਅਰਜ਼ੀਆਂ 'ਤੇ ਸੀ। ਪਰ ਸਿਧਾਂਤਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਾਨੂੰ ਕੋਈ ਫਰਕ ਨਜ਼ਰ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦਾ ਕਿ ਮਾਮਲਾ ਧਾਰਾ 33 ਦੇ ਤਹਿਤ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਲਈ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਆਉਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 10 ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਨਾਲ। ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਜੇ ਜਾਂਚ ਖਰਾਬ ਹੈ ਜਾਂ ਜੇ
ਸਥਾਈ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਕੋਈ ਜਾਂਚ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਸਾਰਾ ਕੇਸ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਹੋਵੇਗਾ ਤੱਥਾਂ 'ਤੇ ਵੀ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣਾ ਪਵੇਗਾ ਕਿ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਜਾਂ
ਡਿਸਚਾਰਜ ਸਹੀ ਸੀ। ਫੁਲਬਾੜੀ ਟੀ ਅਸਟੇਟ ਕੇਸ ਧਾਰਾ 10 ਦੇ ਤਹਿਤ ਇੱਕ ਹਵਾਲੇ 'ਤੇ ਸੀ, ਅਤੇ ਇਹੀ ਸਿਧਾਂਤ ਉੱਥੇ ਵੀ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਫਰਕ ਸਿਰਫ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਉਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸੀ
ਜਾਂਚ ਹਾਲਾਂਕਿ ਇਹ ਖਰਾਬ ਸੀ। ਸਾਡੀ ਰਾਏ ਵਿਚ ਇਕ ਨੁਕਸਦਾਰ ਜਾਂਚ ਉਸੇ ਪੱਧਰ 'ਤੇ ਖੜ੍ਹੀ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕੋਈ ਜਾਂਚ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿਚ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕੋਲ ਤੱਥਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਕਰਨਾ ਪਏਗਾ ਕਿ ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਬਰੀ ਕਰਨ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਸਹੀ ਸੀ।

ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਦਿੱਲੀ ਕਲੋਥ ਐਂਡ ਜਨਰਲ ਮਿੱਲਜ਼ ਕੰਪਨੀ ਬਨਾਮ ਲੁਧ ਬੁੱਧ ਸਿੰਘ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ:

"(1) ਜੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੁਆਰਾ ਕੋਈ ਘਰੇਲੂ ਜਾਂਚ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਜਾਂ ਜੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕਿਸੇ ਘਰੇਲੂ ਜਾਂਚ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਜੋ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ
ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਬੂਤ ਪੇਸ਼ ਕਰੋ ਜੋ ਆਪਣੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਂਦੇ ਹਨ। ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜੋੜੇ ਗਏ ਸਬੂਤਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਪਾਬੰਦ ਹੈ
ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਗੁਣਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ, ਅਤੇ ਇਸ ਬਾਰੇ ਫੈਸਲਾ ਦਿਓ। ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਲਈ ਘਰੇਲੂ ਜਾਂਚ ਦੀ ਵੈਧਤਾ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਖੁਦ ਇਸ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ।

....

(3) ਜਦੋਂ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਆਪਣੇ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਜਾਂਚ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਨਾਲ ਹੀ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਸਬੂਤ ਪੇਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਆਪਣੀ ਦਲੀਲ ਦੇ ਪੱਖਪਾਤ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਕਿ ਜਾਂਚ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸਹੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦਾ ਫਰਜ਼ ਬਣਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਪਹਿਲੀ ਵਾਰ ਵਿਚਾਰ ਕਰੇ
ਕੀ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਜਾਂਚ ਕਾਰਵਾਈ ਜਾਇਜ਼ ਅਤੇ ਉਚਿਤ ਹੈ। ਜੇ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਜਾਂਚ ਕਾਰਵਾਈ ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਜਾਇਜ਼ ਹੈ, ਇਸ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਬੂਤਾਂ ਨੂੰ ਗੁਣਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰਨ ਦਾ ਸਵਾਲ ਹੁਣ ਨਹੀਂ ਬਚਦਾ। ਇਹ ਉਦੋਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਜਾਂਚ ਕਰਦਾ ਹੈ

---

[8] (1972) 1 ਐਸਸੀਸੀ 595.

ਕਾਰਵਾਈ ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਕਿ ਇਹ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦੀ ਹੈ ਏ
ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਗੁਣਾਂ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਲਈ ਅਤੇ ਅਜਿਹੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਇਸ ਨੂੰ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੁਆਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਬੂਤਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅਜਿਹੇ ਸਬੂਤਾਂ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਮਾਮਲੇ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ।

ਰਿਲਾਇੰਸ ਨੂੰ ਵੀ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ
ਫਾਇਰਸਟੋਨ ਟਾਇਰ ਐਂਡ ਰਬੜ ਕੰਪਨੀ ਆਫ ਇੰਡੀਆ (ਪੀ) ਲਿਮਟਿਡ ਬਨਾਮ ਪ੍ਰਬੰਧਨ
ਫਾਇਰਸਟੋਨ ਟਾਇਰ ਐਂਡ ਰਬੜ ਕੰਪਨੀ ਆਫ ਇੰਡੀਆ (ਪੀ) ਲਿਮਟਿਡ ਅਤੇ ਹੋਰ।[9] ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਜਾਂਚ ਕਰਵਾਉਣ ਬਾਰੇ ਵਿਆਪਕ ਸਿਧਾਂਤ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦਰਸਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ:

32. ਇਨ੍ਹਾਂ ਫੈਸਲਿਆਂ ਤੋਂ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਸਿਧਾਂਤ ਮੋਟੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਭਰਦੇ ਹਨ:

"(1) ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਅਤੇ ਸਜ਼ਾ ਦੀ ਮਾਤਰਾ ਬਾਰੇ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਮੁੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਕਾਰਜ ਹਨ, ਪਰ ਜੇ
ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕੋਲ ਭੇਜਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਇਹ ਦੇਖਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਜਾਇਜ਼ ਹੈ।

ਸਜ਼ਾ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਤੋਂ ਉਮੀਦ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਸਥਾਈ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਦੀਆਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ, ਜੇ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇ, ਅਤੇ ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸਹੀ ਜਾਂਚ ਕਰੇ.
ਜਾਂਚ ਖਾਲੀ ਰਸਮੀ ਨਹੀਂ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ।

ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਸਹੀ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦਾ ਪਤਾ ਉਕਤ ਜਾਂਚ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਬੂਤਾਂ ਤੋਂ ਨਿਕਲਦਾ ਇੱਕ ਪ੍ਰਮਾਣਿਕ ਸਿੱਟਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕੋਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਫੈਸਲਾ ਦੇਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਇੱਕ ਅਪੀਲ ਸੰਸਥਾ। ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ
ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਉਦੋਂ ਹੀ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਇਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਜਾਂਚ ਵਿੱਚ ਪਹੁੰਚੇ ਨਤੀਜੇ ਗਲਤ ਹੋਣ ਜਾਂ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਪੀੜਤ, ਅਣਉਚਿਤ ਕਿਰਤ ਅਭਿਆਸ ਜਾਂ ਬਦਭਾਵਨਾ ਦਾ ਦੋਸ਼ੀ ਹੋਵੇ।

ਭਾਵੇਂ ਕਿਸੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਕੋਈ ਜਾਂਚ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਜਾਂ ਜੇ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਐਫ ਜਾਂਚ ਗਲਤ ਪਾਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਆਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ
ਆਦੇਸ਼ ਦੀ ਕਾਨੂੰਨੀਤਾ ਅਤੇ ਵੈਧਤਾ ਬਾਰੇ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਕਰਨ ਲਈ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇਸ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਸਬੂਤ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਦਾ ਮੌਕਾ ਦੇਣਾ ਪਿਆ. ਇਹ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਲਈ ਸਬੂਤ ਜੋੜਨ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਹੈ ਪਹਿਲੀ ਵਾਰ ਆਪਣੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣਾ, ਅਤੇ ਇਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਹੈ ਸਬੂਤਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਨਾ।

ਕਿਸੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਜਾਂਚ ਨਾ ਕਰਨ ਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰਨਾ ਪਵੇਗਾ ਕਿ ਕੀ ਕੋਈ ਸੀ

[9] (1973) 1 ਐਸਸੀਸੀ 813.

ਪਹਿਲੀ ਨਜ਼ਰ 'ਚ ਮਾਮਲਾ। ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਬਰੀ ਕਰਨ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਗੁਣਾਂ ਬਾਰੇ ਮੁੱਦਾ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਵੱਡੇ ਪੱਧਰ 'ਤੇ ਹੈ ਅਤੇ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਬੂਤਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਖੁਦ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨਾ ਹੈ ਕਿ ਕਥਿਤ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਸਾਬਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਕਾਰਜਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਬਾਰੇ ਨੁਕਤਾ
ਬਿਲਕੁਲ ਵੀ ਪੈਦਾ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ. ਖਰਾਬ ਜਾਂਚ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਸਾਹਮਣੇ ਆਇਆ ਹੈ ਉਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਿਵੇਂ ਕੋਈ ਜਾਂਚ ਨਾ ਹੋਵੇ।

ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਮਿਲਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਪਹਿਲੀ ਵਾਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣ ਲਈ ਉਸ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਰੱਖੇ ਗਏ ਸਬੂਤਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜੇ ਕੋਈ ਜਾਂਚ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਜਾਂਚ ਤੋਂ ਬਾਅਦ
ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਨੁਕਸਦਾਰ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ।
ਇਹ ਕਦੇ ਵੀ ਮਾਨਤਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਕਿ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ
ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਚੀਜ਼ ਦੇ, ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਜਾਂ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸਿੱਧੀ ਬਹਾਲੀ, ਇੱਕ ਵਾਰ ਜਦੋਂ ਇਹ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੋਈ ਘਰੇਲੂ ਜਾਂਚ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਜਾਂ ਉਕਤ ਜਾਂਚ ਖਰਾਬ ਪਾਈ ਗਈ ਹੈ।

(8) ਕੋਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ, ਜੋ ਆਪਣੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣ ਲਈ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪਹਿਲੀ ਵਾਰ ਸਬੂਤ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਦੇ ਮੌਕੇ ਦਾ ਲਾਭ ਉਠਾਉਣਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਨੂੰ ਉਚਿਤ ਪੜਾਅ 'ਤੇ ਇਸ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ. ਜੇ ਅਜਿਹਾ ਹੈ
ਮੌਕਾ ਮੰਗਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕੋਲ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਈ ਸ਼ਕਤੀ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪਹਿਲੀ ਵਾਰ ਸਬੂਤ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਦਾ ਮੌਕਾ ਦੇਣਾ ਦੋਵਾਂ ਦੇ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ ਹੈ
ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਖੁਦ ਸਮਰੱਥ ਬਣਾਉਣਾ
ਕਥਿਤ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਬਾਰੇ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਰਹੋ।

(9) ਇੱਕ ਵਾਰ ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਜਾਂਚ ਵਿੱਚ ਜਾਂ ਪਹਿਲੀ ਵਾਰ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਰੱਖੇ ਗਏ ਸਬੂਤਾਂ ਦੁਆਰਾ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਸਾਬਤ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਲਗਾਈ ਗਈ ਸਜ਼ਾ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਅੰਦਾਜ਼ੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ।
ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ ਜਿੱਥੇ ਸਜ਼ਾ ਇੰਨੀ ਸਖਤ ਹੈ
ਪੀੜਤ ਹੋਣ ਦਾ ਸੁਝਾਅ ਦੇਣਾ।

(10) ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਕੀ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਪੈਨੀਟੋਲ ਚਾਹ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਵਿੱਚ ਮੰਨਿਆ ਹੈ
ਅਸਟੇਟ ਬਨਾਮ ਜਾਇਦਾਦ ਵੀ. ਕਿਸੇ ਲੇਬਰ ਦੇ ਨਿਆਂਇਕ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਅੰਦਰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ 10
ਅਦਾਲਤ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ।

…….

ਐਚ [10] (1971) 1 ਐਸਸੀਸੀ 742.

ਇਸ ਲਈ, ਇਹ ਵੇਖਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਕਿ ਦੋਵੇਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਜਿੱਥੇ
ਇੱਕ ਘਰੇਲੂ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਵੀ ਜਿੱਥੇ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਆਪਣੇ
ਸਾਹਮਣੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਬੂਤਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਮਾਮਲੇ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ
ਪਹਿਲੀ ਵਾਰ, ਧਾਰਾ 11-ਏ ਦੇ ਤਹਿਤ ਸੰਤੁਸ਼ਟੀ,
ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਦੋਸ਼ ਜਾਂ ਹੋਰ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦਾ ਹੈ।
ਇਸ ਨੂੰ ਸਬੂਤਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਪਏਗਾ ਅਤੇ ਇਕ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਸਿੱਟੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਣਾ ਪਵੇਗਾ
ਜਾਂ ਹੋਰ। ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਵੀ ਜਿੱਥੇ ਕਿਸੇ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ
ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਅਤੇ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਇੱਕ ਖੋਜ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਹੁਣ ਇੱਕ ਸਹੀ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਉਸ ਨਤੀਜੇ ਤੋਂ ਵੱਖਰਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ
ਅਤੇ ਇਹ ਮੰਨ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੋਈ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਸਾਬਤ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ।

ਅਸੀਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਵੱਲੋਂ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀਆਂ ਦਲੀਲਾਂ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਨਹੀਂ ਹਾਂ ਕਿ ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਦਾ ਪੜਾਅ
ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੀ ਧਾਰਾ 11-ਏਬੀ ਉਦੋਂ ਹੀ ਪਹੁੰਚਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਉਸ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਦਰਜ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅਪਰਾਧ ਦੇ
ਨਤੀਜੇ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸਜ਼ਾ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਯਾਦ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ
ਇਹ ਮੰਨ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਜ਼ਾ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦਾ ਦੋਸ਼ ਹੈ
ਅਤੇ ਸਾਬਤ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਕਿ ਇਹ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਡੀ ਡਿਸਚਾਰਜ ਦੀ ਗਰੰਟੀ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦਾ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਇਹ ਵੀ ਮੰਨ ਸਕਦਾ ਹੈ
ਕਿ ਡਿਸਚਾਰਜ ਦਾ ਆਦੇਸ਼
ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਕਥਿਤ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਖੁਦ ਸਬੂਤਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸਥਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ. ਕਿਸੇ ਵੀ
ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਕਿਸੇ ਸਿੱਟੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਣ ਲਈ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਲਈ ਸਬੂਤਾਂ ਦਾ ਦੁਬਾਰਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨਾ ਪਏਗਾ।
ਆਖ਼ਰਕਾਰ ਇਹ ਮੰਨ ਲਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਖੁਦ ਸਾਬਤ ਨਹੀਂ ਹੋਇਆ ਹੈ ਜਾਂ ਇਹ ਕਿ ਸਾਬਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ
ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਸਜ਼ਾ ਦੀ ਮੰਗ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ
ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਡਿਸਚਾਰਜ। ਇਸ ਲਈ, ਸਾਡੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਧਾਰਾ 11-ਏ ਹੁਣ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਸਬੂਤਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਅਤੇ ਇਨ੍ਹਾਂ ਦੋਵਾਂ
ਨੁਕਤਿਆਂ 'ਤੇ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਹੋਣ ਦੀ ਪੂਰੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦਿੰਦੀ ਹੈ। ਹੁਣ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਸਬੂਤਾਂ ਦਾ ਮੁੜ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਅਤੇ
ਇਸ ਦੇ ਸਿੱਟੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਉਦੋਂ ਬਣਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਉਸ ਨੂੰ ਹਵਾਲੇ ਕੀਤੇ ਵਿਵਾਦ 'ਤੇ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ
ਇਹ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਘਰੇਲੂ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਵਿੱਚ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਦਰਜ ਕੀਤੀਆਂ ਖੋਜਾਂ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਸਬੂਤਾਂ ਦੀ
ਕਦਰ ਕਰਨ ਦੀ ਅਜਿਹੀ ਸ਼ਕਤੀ ਅਤੇ
ਅਪਰਾਧ ਬਾਰੇ ਆਪਣੇ ਖੁਦ ਦੇ ਸਿੱਟੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਣਾ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਵਿੱਚ ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਮਾਨਤਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਸੀ
ਜਦੋਂ ਉਹ ਪਹਿਲੀ ਵਾਰ ਉਸ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਬੂਤਾਂ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਕਿਸੇ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਦੋਵੇਂ
ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਨੂੰ ਹੁਣ ਧਾਰਾ 11-ਏ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ।

ਅਸੀਂ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਪੁਰਸਕਾਰ ਦਾ ਅਧਿਐਨ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਪਾਇਆ ਹੈ ਕਿ ਧਿਰਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ-ਆਪਣੇ
ਕੇਸ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕਰਨ ਲਈ ਜ਼ੁਬਾਨੀ ਅਤੇ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ੀ ਸਬੂਤਾਂ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਦਾ ਪੂਰਾ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉੱਚ

ਇੱਕ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਉਕਤ ਸਬੂਤਾਂ ਦਾ ਇਸ਼ਤਿਹਾਰ ਵੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੀਤਾ ਹੈ ਕਿ ਸਕੂਲ ਨੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਛੁੱਟੀ ਦੇਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਜਾਂਚ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਸਕੂਲ ਨੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਇਹ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕਾਫ਼ੀ ਸਬੂਤ ਦਿੱਤੇ ਹਨ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੇ 01.07.1997 ਤੋਂ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾ ਛੱਡ ਦਿੱਤੀ ਸੀ ਜਦੋਂ ਉਸਨੇ ਵਿਆਹ ਕਰਵਾ ਲਿਆ, ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਜ਼ਿਲ੍ਹੇ ਵਿੱਚ ਚਲੀ ਗਈ, ਜਿਸ ਤੋਂ ਉਸ ਨੇ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਉਸ ਦੇ ਸਬੂਤ ਵਿੱਚ। ਸਕੂਲ ਦੇ ਰਿਕਾਰਡ ਤੋਂ ਪਤਾ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਅੰਦਰ ਨਹੀਂ ਸੀ
ਜੁਲਾਈ 1997 ਤੋਂ ਸਕੂਲ ਦਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ।

ਜੁਲਾਈ 1993 ਤੋਂ 21.5.1994 ਤੱਕ ਇੱਕ ਅਧਿਆਪਕ ਵਜੋਂ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦਾ ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਸੀ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਸਿਰਫ ਅੰਤਰ-ਦਰਮਿਆਨੀ ਸੀ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੇਸਿਕ ਦੁਆਰਾ 25.3.1996 ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਪੱਤਰ ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ)।
ਸਿੱਖਿਆ ਅਧਿਕਾਰੀ, ਹਰਿਦੁਆਰ), ਅਤੇ ਉਸ ਕੋਲ ਬੀ.ਐਡ ਦੀ ਡਿਗਰੀ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਜੋ ਕਿ
ਅਧਿਆਪਕ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਹੋਣ ਲਈ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਯੋਗਤਾ ਸੀ।

ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਇਹ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸਨੇ 8.3.2006 ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਕਥਿਤ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਦੇ ਸਾਲ ਦੌਰਾਨ 240 ਦਿਨ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਉਸਨੇ ਦਾਇਰ ਕੀਤੇ ਸਬੂਤਾਂ ਦੇ ਆਪਣੇ ਹਲਫਨਾਮੇ ਵਿੱਚ ਸਿਰਫ ਇੱਕ ਗੰਜਾ ਬਿਆਨ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ। ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਕਾਲ ਕਰਨਾ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਸੀ
8.3.2006 ਤੱਕ ਉਸ ਦੇ ਨਿਰੰਤਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨੂੰ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਲਈ ਸਕੂਲ ਦੇ ਰਿਕਾਰਡਾਂ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਹਾਜ਼ਰੀ ਰਜਿਸਟਰ ਅਤੇ ਲੇਖਾ ਲਈ। ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਸਕੂਲ 2005 ਤੋਂ ਉਤਰਾਖੰਡ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਚਲਾਇਆ ਜਾ ਰਿਹਾ ਸੀ, ਇਸ ਲਈ ਉਹ ਆਪਣੀ ਤਨਖਾਹ ਸਲਿੱਪ ਸਬੂਤ ਵਜੋਂ ਪੇਸ਼ ਕਰ ਸਕਦੀ ਸੀ
08.03.2006 ਤੱਕ ਉਸ ਦਾ ਨਿਰੰਤਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਉਹ ਆਪਣੇ ਕੇਸ ਨੂੰ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕੋਈ ਸਬੂਤ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਹੀ।

ਬਲਾਕ ਵਿਕਾਸ ਅਫਸਰ, ਰੁੜਕੀ ਦੇ 20.6.2013 ਦੇ ਪੱਤਰ 'ਤੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਰੱਖੀ ਗਈ ਨਿਰਭਰਤਾ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਚਿੱਠੀ ਵਿੱਚ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਛੁੱਟੀ 'ਤੇ ਸੀ ਜਦੋਂ
ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਸਕੂਲ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਕਬਜ਼ੇ ਵਿੱਚ ਲੈ ਲਿਆ ਅਤੇ ਸਹਾਇਤਾ ਵਿੱਚ ਗ੍ਰਾਂਟਾਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨੀਆਂ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰ ਦਿੱਤੀਆਂ। ਬਲਾਕ ਵਿਕਾਸ ਅਫ਼ਸਰ ਵੱਲੋਂ ਮੁੱਖ ਮੰਤਰੀ ਨੂੰ ਸਿਫਾਰਸ਼
ਸਿੱਖਿਆ ਅਧਿਕਾਰੀ, ਹਰਿਦੁਆਰ ਨੂੰ ਕਿਰਤ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ 5.2.2010 ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਭਰੋਸਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ, ਕਿਉਂਕਿ 5.2.2010 ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ।

18. ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਬੂਤਾਂ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ, ਅਸੀਂ ਮੰਨਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਸਕੂਲ ਨੇ ਸਥਾਪਤ ਕੀਤਾ ਹੈ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੇ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਸੀ
1997 ਵਿੱਚ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ, ਅਤੇ ਕਦੇ ਵੀ ਕੰਮ 'ਤੇ ਵਾਪਸ ਨਹੀਂ ਆਈ ਸੀ।

ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਇਹ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਨਿਭਾਉਣ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸਨੇ ਉਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਪਿਛਲੇ ੧੨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਵਿੱਚ ੨੪੦ ਦਿਨ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ

8.3.2006 ਨੂੰ ਕਥਿਤ ਬਰਖਾਸਤਗੀ। ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਸ 'ਤੇ ਸੀ
ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇਹ ਸਾਬਤ ਕਰਨਾ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਉਸਨੇ 8.3.2006 ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਕਥਿਤ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਦੇ ਬਾਰਾਂ ਮਹੀਨਿਆਂ ਵਿੱਚ ਲਗਾਤਾਰ 240 ਦਿਨ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਉਹ ਨਿਭਾਉਣ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਹੀ।

ਭਾਵਨਗਰ ਮਿਉਂਸਪਲ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਇੱਕ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ।
ਵੀ. ਜਡੇਜਾ ਗੋਵੁਭਾ ਚਾਨੁਭਾ 11 ਹੋਲਡ ਥਾਟ:

"7. ਇਹ ਬਿਲਕੁਲ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਤੈਅ ਹੈ ਕਿ ਛਾਂਟੀ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਨਾ ਕਰਨ ਕਰਕੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਰਾਰ ਦੇਣ ਲਈ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ ਇਹ ਸਥਾਪਤ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਮਾਲਕ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸੀ।
ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 25-ਬੀ ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ।
ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਉਸ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਵਿੱਚ ਸਫਲ ਹੋਣ ਲਈ ਇਹ ਦਿਖਾਉਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਧਾਰਾ 25 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ 240 ਦਿਨਾਂ ਲਈ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸੀ-
(2)()()। ਇਹ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਦਾ ਬੋਝ ਕਿ ਉਹ ਉਕਤ ਮਿਆਦ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀ ਅਸਲ ਅਤੇ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸੀ, ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ 'ਤੇ ਸੀ। ਰੇਂਜ ਫਾਰੈਸਟ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲੇ
ਅਧਿਕਾਰੀ v. ਐਸ.ਟੀ. ਹਦੀਮਨੀ [12]ਨਗਰ ਪਾਲਿਕਾ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ,
ਫਰੀਦਾਬਾਦ ਬਨਾਮ ਫਰੀਦਾਬਾਦ ਵੀ. ਸਿਰੀ ਨਿਵਾਸ [13]ਐਮ.ਪੀ. ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ
ਬਨਾਮ ਹਰੀਰਾਮ 14, ਰਾਜਸਥਾਨ ਰਾਜ ਗੰਗਾਨਗਰ ਐਸ ਮਿੱਲਜ਼ ਲਿਮਟਿਡ ਬਨਾਮ ਰਾਜਸਥਾਨ ਰਾਜ[15],: 2004 ਐਸਸੀਸੀ (ਐਲ ਐਂਡ ਐਸ) 1055]
ਸੁਰੇਂਦਰਨਗਰ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਪੰਚਾਇਤ ਬਨਾਮ ਜੇਠਾਭਾਈ ਪੀਤਾਮਬਰਭਾਈ
16, ਅਤੇ ਆਰ.ਐਮ. ਯੇਲਾਟੀ ਬਨਾਮ ਯੇਲਾਟੀ ਵੀ. ਕਾਰਜਕਾਰੀ
ਇੰਜੀਨੀਅਰ 17 ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਪਛਾਣਦਾ ਹੈ ਕਿ ਬੋਝ
ਇਹ ਸਾਬਤ ਕਰਨਾ ਕਿ ਮਜ਼ਦੂਰ ਨੇ ੨੪੦ ਦਿਨ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ, ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਉਸ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਇਹ ਸਵਾਲ ਵੀ ਕਿ ਕੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਕੋਈ ਉਲਟ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੇ ਉਹ ਇਸ ਕੋਲ ਉਪਲਬਧ ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਸਬੂਤ ਪੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ, ਇਹ ਵਿਸ਼ਾ ਰਿਹਾ ਹੈ
ਮਿਉਂਸਪਲ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲੇ,
ਫਰੀਦਾਬਾਦ ਬਨਾਮ ਫਰੀਦਾਬਾਦ ਵੀ. ਸਿਰੀ ਨਿਵਾਸ ਅਤੇ ਐਮ.ਪੀ. ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ
ਬਨਾਮ ਹਰੀਰਾਮ [ਐਮ.ਪੀ. ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਬਨਾਮ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਵੀ. ਹਰੀਰਾਮ,
ਆਰ.ਬੀ.ਆਈ. ਬਨਾਮ ਐਸ. ਮਨੀ 18 ਵਿੱਚ ਦੁਹਰਾਇਆ ਗਿਆ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਸਿਰਫ

---

[11] (2014) 16 ਐਸਸੀਸੀ 130.
[12] (2002) 3 ਐਸਸੀਸੀ 25.
[13] (2004) 8 ਐਸਸੀਸੀ 195.
[14] (2004) 8 ਐਸਸੀਸੀ 246.
[15] (2004) 8 ਐਸਸੀਸੀ 161.
[16] (2005) 8 ਐਸਸੀਸੀ 450.
[17] (2006) 1 ਐਸਸੀਸੀ 106.
[18] (2005) 5 ਐਸਸੀਸੀ 100.

G

ਕਿਉਂਕਿ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਵੱਲੋਂ ਕੁਝ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਪੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ, ਇਸ ਲਈ ਇਸ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕੋਈ ਉਲਟ ਨਤੀਜਾ ਨਹੀਂ ਕੱਢਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ।

19. ਉਪਰੋਕਤ ਵਿਚਾਰ-ਵਟਾਂਦਰੇ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਅਸੀਂ ਮੌਜੂਦਾ ਅਪੀਲ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੰਦੇ ਹਾਂ, ਅਤੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਦੇ ਹਾਂ। 22.8.2016 ਦਾ ਪੁਰਸਕਾਰ ਬਹਾਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।
ਲਾਗਤਾਂ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਆਰਡਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ।

ਬਕਾਇਆ ਅਰਜ਼ੀਆਂ, ਜੇ ਕੋਈ ਹਨ, ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਉਸ ਅਨੁਸਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਕਲਪਨਾ ਕੇ. ਤ੍ਰਿਪਾਠੀ ਅਪੀਲ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਹੈ।

ਬੇਦਾਅਵਾ: - ਸਥਾਨਕ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਅਨੁਵਾਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਨਿਰਣਾ/ਨਿਆਂ ਕੇਵਲ ਮੁਕੱਦਮੇਬਾਜ਼ਾਂ ਲਈ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਆਪਣੀ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚਸਮਝਣ ਤੱਕ ਹੀ ਸੀਮਤ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਦਾ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਇਸਤੇਮਾਲ ਨਹੀ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ । ਸਾਰੇ ਵਿਹਾਰਕ ਅਤੇ ਅਧਿਕਾਰਤ ਮੰਤਵਾਂ ਲਈ ਨਿਆਂ/ ਨਰਣੇ ਦਾ ਅੰਗਰੇਜ਼ੀ ਸੰਸਕਰਣ ਪ੍ਰਮਾਣਿਤ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਅਮਲ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਇਸ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

