ਪ੍ਰਦੀਪ ਪੁੱਤਰ ਰਾਜਕੁਮਾਰ ਜੈਨ

ਬਨਾਮ

ਮੈਂਗਨੀਜ਼ ਓਰ (ਇੰਡੀਆ) ਲਿਮਟਿਡ ਅਤੇ ਹੋਰ

(2021 ਦੀ ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 7607)

ਦਸੰਬਰ 10, 2021

[ਕੇ.ਐਮ. ਜੋਸਫ ਅਤੇ

ਪਾਮਿਦੀਘੰਟਮ ਸ਼੍ਰੀ ਨਰਸਿਮਹਾ, ਜੇ.ਜੇ.]

ਕਿਰਤ ਕਾਨੂੰਨ - ਬਹਾਲੀ - ਪਿਛੇਤੀ ਮਜ਼ਦੂਰੀ - ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ, ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ (ਜਿਸ ਨੂੰ ਪਹਿਲਾਂ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ) ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਪਰ ਉਸ ਨੂੰ ਵਾਪਸ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਲਾਭ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ - ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਵਾਪਸ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨਾ - ਜੇ ਜਾਇਜ਼ ਹੈ - ਕਿਹਾ: ਜਦੋਂ ਇਹ ਸਵਾਲ ਉੱਠਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਵਾਪਸ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ ਅਤੇ ਵਾਪਸ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਹੱਦ ਕਿੰਨੀ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਇਹ ਉਹ ਮਾਮਲੇ ਹਨ ਜੋ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਨਗੇ - ਕਿਸੇ ਅਜਿਹੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਜਿੱਥੇ ਇਹ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਕੋਈ ਗਲਤੀ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਫਿਰ ਵੀ, ਉਸ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਨਾਲ ਦੌਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜੋ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਦੁਸ਼ਮਣੀ ਦੁਆਰਾ ਸਰਗਰਮ ਹੈ, ਉਸ ਨੂੰ ਉਸ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਫਲ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨਾ ਗਲਤ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੋ ਉਸਨੇ ਮਾਣਿਆ ਹੋਵੇਗਾ ਪਰ ਗੈਰਕਾਨੂੰਨੀ / ਬਦਭਾਵਨਾ ਨਾਲ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਲਈ - ਅਦਾਲਤ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਇਹ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਕਿ ਫਿਰ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਉਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਬਹਾਲ ਕਰਨਾ ਜੋ ਹਰੇਕ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਵਿੱਚ ਉਚਿਤ ਹੈ - ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ, ਮੁਲਾਂਕਣ ਕੀਤੇ ਅਨੁਸਾਰ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਸਹੀ ਕਾਰਨ ਅਤੇ, ਬੇਸ਼ਕ, ਇਹ ਸਵਾਲ ਕਿ ਕੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਲਾਭਕਾਰੀ ਨੌਕਰੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਉਹ ਮਾਮਲੇ ਹੋਣਗੇ ਜੋ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਵਿਚਾਰ ਅਧੀਨ ਆਉਣਗੇ - ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਇਸ ਗੱਲ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਕਿ ਉਹ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਹੋਣ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਰਕਮ ਕਮਾ ਰਿਹਾ ਸੀ - ਹਾਲਾਂਕਿ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਲਈ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਸ਼ਾਇਦ ਹੀ ਕੋਈ ਦੂਕਵਾਂ ਕਾਰਨ ਸੀ - ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਖੁਦ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਆਧਾਰ ਨਹੀਂ ਸੀ - ਜਦੋਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਯੋਗ ਸੀ ਅਤੇ ਖਾਸ ਕਰਕੇ, ਜਦੋਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਕੋਲ ਇਹ ਵੀ ਕੇਸ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਸਭ ਇਸ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉਸਨੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਨੂੰ ਚਲਾਉਣ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਕੁਝ ਮੁੱਦੇ ਉਠਾਏ ਸਨ, ਤਾਂ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਪਿਛੇਤੀ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਉਚਿਤ ਆਦੇਸ਼ ਨਾ ਦੇਣ ਵਿੱਚ ਗਲਤੀ ਕੀਤੀ ਸੀ।

*ਦੀਪਾਲੀ ਗੁੰਡੂ ਸੁਰਵਾਸੇ ਬਨਾਮ ਕ੍ਰਾਂਤੀ ਜੂਨੀਅਰ ਅਧਿਆਪਕ ਮਹਾਵਿਦਿਆਲਾ (ਡੀ.ਐਡ.) ਅਤੇ ਹੋਰ। **(2013) 10 ਐਸਸੀਸੀ 324: [2013] 9 ਐਸਸੀਆਰ 1 - ਭਰੋਸੇ**.*

ਤਲਵਾੜਾ ਸਹਿਕਾਰੀ ਕ੍ਰੈਡਿਟ ਐਂਡ ਸਰਵਿਸ ਸੁਸਾਇਟੀ ਲਿਮਟਿਡ ਬਨਾਮ ਸੁਸ਼ੀਲ ਕੁਮਾਰ **(2008) 9 ਐਸਸੀਸੀ 486: [2008] 14 ਐਸਸੀਆਰ 53;** ਰਾਜਸਥਾਨ ਰਾਜ ਸੜਕ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ, ਜੈਪੁਰ ਬਨਾਮ ਫੂਲ ਚੰਦ (ਮ੍ਰਿਤਕ) ਕਾਨੂੰਨੀ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀਆਂ ਰਾਹੀਂ **(2018) 18 ਐਸਸੀਸੀ 299: [2018] 11 ਐਸਸੀਆਰ 448;** ਮੈਨੇਜਰ ਆਰ.ਬੀ.ਆਈ. ਬੰਗਲੌਰ ਬਨਾਮ ਐਸ. ਮਨੀ ਅਤੇ ਹੋਰ। **(2005) 05 ਐਸਸੀਸੀ 100: [2005] 2 ਐਸਸੀਆਰ 797;** ਨਗਰ ਕੌਂਸਲ ਸੁਜਾਨਪੁਰ ਬਨਾਮ ਸੁਰਿੰਦਰ ਕੁਮਾਰ **(2006) 5 ਐਸਸੀਸੀ 173: [2006] 1 ਬੇਨਤੀ ਐਸਸੀਆਰ 914** ਅਤੇ ਸ਼ੰਭੂ ਨਾਥ ਗੋਇਲ ਬਨਾਮ ਬੈਂਕ ਆਫ ਬੜੌਦਾ ਅਤੇ ਹੋਰ **(1983) 4 ਐਸਸੀਸੀ 491: [1984] 1 ਐਸਸੀਆਰ 85 - ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ।**

<u>ਕੇਸ ਕਾਨੂੰਨ ਦਾ ਹਵਾਲਾ</u>

[2013] 9 ਐਸਸੀਆਰ **1**	ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ	ਪੈਰਾ **6**
[2008] 14 ਐਸਸੀਆਰ **53**	ਨੂੰ ਦਰਸਾਇਆ ਗਿਆ	ਪੈਰਾ **7**
[2018] 11 ਐਸਸੀਆਰ **448**	ਨੂੰ ਦਰਸਾਇਆ ਗਿਆ	ਪੈਰਾ **7**
[2005] 2 ਐਸਸੀਆਰ **797**	ਨੂੰ ਦਰਸਾਇਆ ਗਿਆ	ਪੈਰਾ **9**
[2006] 1 ਬੇਨਤੀ ਐਸਸੀਆਰ **914**	ਨੂੰ ਦਰਸਾਇਆ ਗਿਆ	ਪੈਰਾ **10**
[1984] 1 ਐਸਸੀਆਰ **85**	ਨੂੰ ਦਰਸਾਇਆ ਗਿਆ	ਪੈਰਾ **10**

ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ: 2021 ਦੀ ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 7607.

ਬੰਬਈ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ 04.04.2017 ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਅਤੇ ਆਦੇਸ਼ ਤੋਂ, ਨਾਗਪੁਰ ਬੈਂਚ ਨੇ 2009 ਦੀ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੰਬਰ 1780 ਵਿੱਚ

ਮੇਹੁਲ ਐਮ ਗੁਪਤਾ, ਆਰ ਪੀ ਗੁਪਤਾ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਵਕੀਲ

ਦੇਵਾਸ਼ੀਸ਼ ਭਾਰੂਕਾ, ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਸਰਵਸ਼੍ਰੀ, ਜਸਟਿਨ ਜਾਰਜ, ਮਾਨਸ ਸਿਆਲ, ਐਡਵੋਕੇਟ

ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਕਿਸ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ

ਕੇ.ਐਮ. ਜੋਸਫ, ਜੇ.

(1) ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਛੁੱਟੀ।

(2) ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਇੱਕ ਯੋਗਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਚਾਰਟਰਡ ਅਕਾਊਂਟੈਂਟ ਹੈ। ਉਸ ਨੂੰ 22.10.1997 ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੁਆਰਾ ਮੈਨੇਜਰ (ਵਿੱਤ) ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਉਹ 2005 ਵਿੱਚ ਬਾਲਾਘਾਟ ਖਾਨਾਂ ਵਿੱਚ ਡਿਪਟੀ ਚੀਫ (ਵਿੱਤ) ਵਜੋਂ ਤਾਇਨਾਤ ਸਨ। ਕੁਝ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ, ਜੋ ਮੌਤ ਦੇ ਕਾਰਨ ਸਨ

ਆਪਣੇ ਪਿਤਾ ਬਾਰੇ, ਉਸਨੂੰ ਤਿੰਨ ਦਿਨ ਕੰਮ ਲਈ ਦੇਰ ਨਾਲ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨੀ ਪੈਂਦੀ ਸੀ। ਉਸ ਨੂੰ ਕਾਰਨ ਦੱਸੋ ਨੋਟਿਸ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਇਕ ਹੋਰ ਕਾਰਨ ਦੱਸੋ ਸੀ। ਇਸ ਦਾ ਜਵਾਬ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਸ ਨੂੰ 05.10.2007 ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਸ ਨੂੰ 27.10.2007 ਨੂੰ ਇੱਕ ਚਾਰਜ ਮੈਮੋ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਉਸਨੂੰ 12.08.2008 ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਸ ਵੱਲੋਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਅਪੀਲ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਉਸਨੇ ਇੱਕ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ। ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਅੰਸ਼ਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕਰ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਮੌਜੂਦਾ ਅਪੀਲ ਆਈ ਹੈ

(3) ਵਿਵਾਦ ਬਹੁਤ ਹੀ ਸੰਕੀਰਣ ਕੰਪਾਸ ਵਿੱਚ ਹੈ. ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦਿੱਤੇ ਹਨ, ਪਰ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਉਸ ਨੂੰ ਵਾਪਸ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਲਾਭ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ। ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਵਾਪਸ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਜਾਇਜ਼ ਹੈ।

(4) ਅਸੀਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਲਈ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਅਤੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਲਈ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਸੁਣਿਆ ਹੈ.

(5) ਉੱਤਰਦਾਤਾ, ਬਿਨਾਂ ਸ਼ੱਕ, ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 12 ਦੇ ਤਹਿਤ ਰਾਜ ਹੈ. ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਦਲੀਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਇੱਕ ਚਾਰਟਰਡ ਅਕਾਊਂਟੈਂਟ ਵਜੋਂ ਪੀੜਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਵਿਰੁੱਧ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਕਾਨੂੰਨ ਜਾਂ ਤੱਥਾਂ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਵੀ ਇਸ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕੀਤੇ ਆਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਲਿਆ ਹੈ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਵਾਪਸ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਕਾਰਨ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ 'ਖਾਸ ਕਰਕੇ ਜਦੋਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਉਕਤ ਮਿਆਦ ਦੌਰਾਨ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਹੈ'।

(6) ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦਾ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਇਹ ਦੱਸ ਕੇ ਅਪੀਲ ਦਾ ਵਿਰੋਧ ਕਰੇਗਾ ਕਿ ਬੋਝ ਕਰਮਚਾਰੀ 'ਤੇ ਹੈ, ਜੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਇਹ ਦਿਖਾਉਣਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸਨੇ ਉਸ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਸੀ ਜਦੋਂ ਉਸਨੂੰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦਾ ਵਕੀਲ ਇਸ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਨਾਲ ਮੁੱਦਾ ਜੋੜਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਦੱਸਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਇਸ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਸਥਾਪਤ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਲੋੜ ਸਿਰਫ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕਾਮੇ / ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦੇਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਸਨੇ ਉਸ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਸੀ ਜਦੋਂ ਉਸਨੂੰ ਗੈਰਕਾਨੂੰਨੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੁਆਰਾ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਕੇਸ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਇੱਕ ਵੱਡੀ ਸੰਸਥਾ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤਾ। ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਦੀਪਾਲੀ ਗੁੰਡੂ ਸੁਰਵਾਸੇ ਬਨਾਮ ਕ੍ਰਾਂਤੀ ਜੂਨੀਅਰ ਅਧਿਆਪਕ ਮਹਾਵਿਦਿਆਲਿਆ (ਡੀ.ਐਡ.) ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਵੱਲ ਸਾਡਾ ਧਿਆਨ ਖਿੱਚਿਆ। (2013) 10 ਐਸਸੀਸੀ 324. ਉਕਤ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਦੋ ਵਿਦਵਾਨ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਂਚ ਨੇ ਕੇਸ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਸਮੀਖਿਆ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਪਹਿਲਾਂ ਦੇ ਦੋ ਤਿੰਨ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਂਚਾਂ ਦਾ ਸਰਵੇਖਣ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਸੀ, ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਿਆ ਹੈ:

38. ਉਪਰੋਕਤ ਫੈਸਲਿਆਂ ਤੋਂ ਜਿਹੜੇ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਕੱਢੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਉਹ ਹਨ:

38.1. ਗ਼ਲਤ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਸੇਵਾ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਸੇਵਾ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਅਤੇ ਵਾਪਸ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਨਾਲ ਬਹਾਲੀ ਆਮ ਨਿਯਮ ਹੈ।

38.2. ਉਪਰੋਕਤ ਨਿਯਮ ਇਸ ਰਾਈਡਰ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੈ ਕਿ ਵਾਪਸ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ ਫੈਸਲਾ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ, ਨਿਰਣਾਇਕ ਅਥਾਰਟੀ ਜਾਂ ਅਦਾਲਤ ਕਰਮਚਾਰੀ/ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਲੰਬਾਈ, ਕਰਮਚਾਰੀ/ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਸਾਬਤ ਹੋਏ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ, ਜੇ ਕੋਈ ਹੋਵੇ, ਮਾਲਕ ਦੀ ਵਿੱਤੀ ਸਥਿਤੀ ਅਤੇ ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਹੋਰ ਕਾਰਕਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖ ਸਕਦੀ ਹੈ।

38.3. ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਕਾਮੇ ਜਿਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਜੋ ਤਨਖਾਹ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਦੀ ਇੱਛਾ ਰੱਖਦਾ ਹੈ, ਨੂੰ ਜਾਂ ਤਾਂ ਨਿਰਣਾਇਕ ਅਥਾਰਟੀ ਜਾਂ ਪਹਿਲੀ ਵਾਰ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਬੇਨਤੀ ਕਰਨ ਜਾਂ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਬਿਆਨ ਦੇਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਲਾਭਕਾਰੀ ਨੌਕਰੀ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਸੀ ਜਾਂ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਸੀ। ਜੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਤੋਂ ਬਚਣਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਇਹ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਲਈ ਠੋਸ ਸਬੂਤ ਵੀ ਪੇਸ਼ ਕਰਨੇ ਪੈਣਗੇ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ / ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਾਭਕਾਰੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਸੀ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਮਿਲ ਰਹੀ ਸੀ। ਅਜਿਹਾ ਇਸ ਲਈ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਸਥਿਰ ਕਾਨੂੰਨ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੱਥ ਦੀ ਹੋਂਦ ਦੇ ਸਬੂਤ ਦਾ ਬੋਝ ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ 'ਤੇ ਪੈਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਇਸ ਦੀ ਹੋਂਦ ਬਾਰੇ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਬਿਆਨ ਕਰਦਾ ਹੈ. ਇੱਕ ਨਕਾਰਾਤਮਕ ਤੱਥ ਨੂੰ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਨਾਲੋਂ ਇੱਕ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਤੱਥ ਨੂੰ ਸਾਬਤ ਕਰਨਾ ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਸੌਖਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਇੱਕ ਵਾਰ ਜਦੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਤਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਬਣਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬੇਨਤੀ ਕਰੇ ਅਤੇ ਸਾਬਤ ਕਰੇ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਾਭਕਾਰੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਉਹੀ ਜਾਂ ਕਾਫ਼ੀ ਸਮਾਨ ਤਨਖਾਹ ਮਿਲ ਰਹੀ ਸੀ।

38.4. ਉਹ ਕੇਸ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਕਿਰਤ ਅਦਾਲਤ/ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 11-ਏ ਅਧੀਨ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਪਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਕਰਮਚਾਰੀ/ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਰੁੱਧ ਕੀਤੀ ਗਈ ਜਾਂਚ ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਪ੍ਰਮਾਣਿਤ ਸਥਾਈ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਹੈ, ਪਰ ਇਹ ਮੰਨਦੀ ਹੈ ਕਿ ਸਜ਼ਾ ਸਾਬਤ ਹੋਏ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਫਿਰ ਇਸ ਕੋਲ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਨਾ ਦੇਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਜੇ ਕਿਰਤ ਅਦਾਲਤ / ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਿਸੇ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦਾ ਦੋਸ਼ੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਾਂ ਮਾਲਕ ਨੇ ਝੂਠਾ ਦੋਸ਼ ਲਗਾਇਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ ਲਈ ਕਾਫ਼ੀ ਤਰਕ ਹੋਵੇਗਾ।

38.5. ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਸਮਰੱਥ ਅਦਾਲਤ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਇਹ ਪਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੀ ਘੋਰ ਉਲੰਘਣਾ ਕੀਤੀ ਹੈ ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪੀੜਤ ਕਰਨ ਦਾ ਦੋਸ਼ੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਸਬੰਧਤ ਅਦਾਲਤ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਵਿੱਚ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਇਜ਼ ਹੋਵੇਗਾ। ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਉੱਚ ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੂੰ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 226 ਜਾਂ 136 ਅਧੀਨ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਨਹੀਂ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਅਤੇ ਕਿਰਤ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਫੈਸਲੇ ਆਦਿ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਅੰਦਾਜ਼ੀ ਨਹੀਂ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਕਿਉਂਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ / ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੇ ਹੱਕ ਜਾਂ ਮਾਲਕ ਦੀ ਇਸ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਬਾਰੇ ਵੱਖਰੀ ਰਾਏ ਬਣਾਉਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ। ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੂੰ ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਇਹ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸੇਵਾ ਦੀ ਗ਼ਲਤ/ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਗਲਤ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਮਾਲਕ ਹੈ ਅਤੇ ਪੀੜਤ ਕਰਮਚਾਰੀ / ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੈ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ / ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਉਸਦੇ ਬਕਾਏ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਦੇ ਬੋਝ ਤੋਂ ਮੁਕਤ ਕਰਕੇ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਗਲਤ ਕੰਮਾਂ ਦਾ ਪ੍ਰੀਮੀਅਮ ਦੇਣ ਦਾ ਕੋਈ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਹੈ।

38.6. ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਉੱਚ ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੇ ਪ੍ਰਾਇਮਰੀ ਐਜੂਡੀਕੇਟਰੀ ਅਥਾਰਟੀ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਦਖਲ ਅੰਦਾਜ਼ੀ ਕੀਤੀ ਹੈ ਕਿ ਮੁਕੱਦਮੇਬਾਜ਼ੀ ਨੂੰ ਅੰਤਿਮ ਰੂਪ ਦੇਣ ਵਿੱਚ ਲੰਮਾ ਸਮਾਂ ਲੱਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਗੱਲ ਨੂੰ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਧਿਰਾਂ ਅਜਿਹੀਆਂ ਦੇਰੀ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਬੁਨਿਆਦੀ ਢਾਂਚੇ ਅਤੇ ਮਨੁੱਖੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਘਾਟ ਕੇਸਾਂ ਦੇ ਨਿਪਟਾਰੇ ਵਿੱਚ ਦੇਰੀ ਦਾ ਮੁੱਖ ਕਾਰਨ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਮੁਕੱਦਮੇਦਾਰਾਂ ਨੂੰ ਦੋਸ਼ੀ ਨਹੀਂ ਠਹਿਰਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਜਾਂ ਸਜ਼ਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ। ਇਹ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਾਲ ਗੰਭੀਰ ਬੇਇਨਸਾਫੀ ਹੋਵੇਗੀ ਜੇ ਉਸ ਨੂੰ ਤਨਖਾਹ ਵਾਪਸ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਅਤੇ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਅੰਤਿਮ ਰੂਪ ਦੇਣ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਲੰਮਾ ਸਮਾਂ ਲੰਘ ਗਿਆ ਹੈ। ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੂੰ ਇਹ ਯਾਦ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮੁਕਾਬਲੇ ਲਾਭਕਾਰੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਪੀੜਤ ਦੀ ਤਕਲੀਫ ਨੂੰ ਲੰਬਾ ਕਰਨ ਲਈ ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਕਾਨੂੰਨੀ ਦਿਮਾਗ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਅਰਥਾਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਜੋ ਕੁਝ ਪ੍ਰਸਿੱਧੀ ਵਾਲੇ ਵਕੀਲ 'ਤੇ ਪੈਸਾ ਖਰਚ ਕਰਨ ਦੀ ਲਗਜ਼ਰੀ ਨੂੰ ਬਰਦਾਸ਼ਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ. ਇਸ ਲਈ, ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਹਿੰਦੁਸਤਾਨ ਟਿਨ ਵਰਕਸ (ਪੀ) ਲਿਮਟਿਡ ਬਨਾਮ ਕਰਮਚਾਰੀ [(1979) 2 ਐਸਸੀਸੀ 80 : 1979 ਐਸਸੀਸੀ (ਐਲ ਐਂਡ ਐਸ) 53 ਵਿੱਚ ਸੁਝਾਏ ਗਏ ਕੋਰਸ ਨੂੰ ਅਪਣਾਉਣਾ ਸਮਝਦਾਰੀ ਹੋਵੇਗੀ।

38. 7. ਜੇ. ਕੇ. ਸਿੰਥੈਟਿਕਸ ਲਿਮਟਿਡ ਬਨਾਮ ਕੇ. ਪੀ. ਅਗਰਵਾਲ [(2007) 2 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 433 ਵਿੱਚ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਨਿਰੀਖਣਃ [2007) 1 ਐੱਸ. ਸੀ. ਸੀ. (ਐੱਲ. ਐਂਡ. ਐੱਸ.) 651] ਕਿ ਬਹਾਲੀ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ/ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ

ਅਧਿਕਾਰ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੇਵਾ ਤਿੰਨ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਂਚਾਂ (ਹਿੰਦੁਸਤਾਨ ਟਿਨ ਵਰਕਸ (ਪੀ) ਲਿਮਟਿਡ ਬਨਾਮ ਕਰਮਚਾਰੀ, (1979) 2 ਐਸਸੀਸੀ 80 : 1979 ਐਸਸੀਸੀ (ਐਲ ਅਤੇ ਐਸ) 53], [ਸੁਰਿੰਦਰ ਕੁਮਾਰ ਵਰਮਾ ਬਨਾਮ ਕੇਂਦਰ ਸਰਕਾਰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ-ਕਮ-ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, (1980) 4 ਐਸਸੀਸੀ 443 : 1981 ਐਸਸੀਸੀ (ਐਲ ਅਤੇ ਐਸ) 16] ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੇ ਅਨੁਪਾਤ ਦੇ ਉਲਟ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਚੰਗਾ ਕਾਨੂੰਨ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਇਹ ਹਿੱਸਾ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ/ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਸੰਕਲਪ ਦੇ ਵੀ ਵਿਰੁੱਧ ਹੈ।

"42. ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਅਪੀਲ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਵਿਵਾਦਿਤ ਆਦੇਸ਼ (ਕ੍ਰਾਂਤੀ ਜੂਨੀਅਰ ਅਧਿਆਪਕ ਮਹਾਵਿਦਿਆਲਿਆ ਬਨਾਮ ਮਹਾਰਾਸ਼ਟਰ ਰਾਜ, (2012) 1 ਸਹ ਐਲ ਜੇ 370) ਨੂੰ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਇਸ ਆਦੇਸ਼ ਦੀ ਕਾਪੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਚਾਰ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰੇਗਾ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਹਿਣ 'ਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਅਸਲ ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੱਕ 9% ਪ੍ਰਤੀ ਸਾਲ ਦੀ ਦਰ ਨਾਲ ਵਿਆਜ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨਾ ਪਵੇਗਾ। ਇਹ ਵੀ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਆਦੇਸ਼ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਾ ਕਰਨ ਦੀ ਸੂਰਤ ਵਿੱਚ, ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਅਦਾਲਤ ਦੀ ਮਾਣਹਾਨੀ ਐਕਟ, 1971 ਦੇ ਤਹਿਤ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਬਣਾਏਗਾ।

(7) ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਨੇ ਤਲਵਾੜਾ ਸਹਿਕਾਰੀ ਕ੍ਰੈਡਿਟ ਐਂਡ ਸਰਵਿਸ ਸੁਸਾਇਟੀ ਲਿਮਟਿਡ ਬਨਾਮ ਸੁਸ਼ੀਲ ਕੁਮਾਰ (2008) 9 ਐਸਸੀਸੀ 486 ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਅਪਣਾਏ ਗਏ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੀ ਇੱਕ ਹੋਰ ਲਾਈਨ ਤੋਂ ਸਮਰਥਨ ਮੰਗਿਆ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਰਾਜਸਥਾਨ ਰਾਜ ਸੜਕ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ, ਜੈਪੁਰ ਬਨਾਮ ਫੂਲ ਚੰਦ (ਮ੍ਰਿਤਕ) ਦੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀਆਂ (2018) 18 ਐਸਸੀਸੀ 299 ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਤੋਂ ਵੀ ਸਮਰਥਨ ਮੰਗਿਆ।

(8) ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ, ਇਸ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨ 'ਤੇ, ਸਭ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਇਹ ਦੱਸਣਗੇ ਕਿ ਤਲਵਾੜਾ ਸਹਿਕਾਰੀ ਕ੍ਰੈਡਿਟ ਐਂਡ ਸਰਵਿਸ ਸੁਸਾਇਟੀ ਲਿਮਟਿਡ (ਸੁਪਰਾ) ਦੀ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਸਬੂਤ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 106 ਦਾ ਇਸ਼ਤਿਹਾਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ, ਬੋਝ ਉਸ ਕਰਮਚਾਰੀ 'ਤੇ ਪੈਂਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਲਈ ਪਿਛਲੇ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਉਹ ਦੱਸੇਗਾ ਕਿ, ਦਰਅਸਲ, ਪਿਛਲੇ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ, ਸਬੂਤ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 106 ਦਾ ਕੋਈ ਹਵਾਲਾ ਨਹੀਂ ਹੈ।

(9) ਅਸੀਂ ਵੇਖਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਇਹ ਸੱਚ ਹੈ ਕਿ ਤਲਵਾੜਾ ਸਹਿਕਾਰੀ ਕ੍ਰੈਡਿਟ ਐਂਡ ਸਰਵਿਸ ਸੋਸਾਇਟੀ ਲਿਮਟਿਡ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਹੋਰ ਗੱਲਾਂ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਕਿਹਾ ਹੈ:

"13. ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਲਾਭਕਾਰੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸਬੂਤਾਂ ਦੇ ਬੋਝ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਮਿਸਾਲੀ ਤਬਦੀਲੀ ਦੇਖੀ

ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਵੱਲੋਂ ਇਹ ਮੰਨਣਾ ਕਿ ਸਬੂਤ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 106 ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਬੋਝ ਕਰਮਚਾਰੀ 'ਤੇ ਪਵੇਗਾ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਬੋਝ ਇੱਕ ਨਕਾਰਾਤਮਕ ਹੈ. ਜੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਸਿਰਫ ਇਸ ਨੂੰ ਨਿਭਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਸਬੂਤ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ 'ਤੇ ਆ ਜਾਵੇਗੀ ਤਾਂ ਜੋ ਇਹ ਦਿਖਾਇਆ ਜਾ ਸਕੇ ਕਿ ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਲਾਭਕਾਰੀ ਨੌਕਰੀ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਸੁਰਿੰਦਰ ਕੁਮਾਰ [(2006) 5 ਐਸਸੀਸੀ 173 : 2006 ਐਸਸੀਸੀ (ਐਲ ਅਤੇ ਐਸ) 967] ਵਿੱਚ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕਿਹਾ: (ਐਸਸੀਸੀ ਪੰਨਾ 177, ਪੈਰਾ 12-14)

12. ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਅਤੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਵੀ ਇਸ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਗਲਤ ਕਾਰਵਾਈ ਕੀਤੀ ਕਿ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਬਾਰਾਂ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਅੰਦਰ 240 ਦਿਨਾਂ ਦਾ ਕੰਮ ਪੂਰਾ ਨਾ ਹੋਣ ਨੂੰ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਲਈ ਸਬੂਤਾਂ ਦਾ ਬੋਝ ਪ੍ਰਬੰਧਨ 'ਤੇ ਸੀ। ਬੋਝ ਮਜ਼ਦੂਰ 'ਤੇ ਸੀ। (ਦੇਖੋ ਯੂਪੀ ਸਟੇਟ ਬ੍ਰਾਸਵੇਅਰ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਲਿਮਟਿਡ ਬਨਾਮ ਉਦੈ ਨਰਾਇਣ ਪਾਂਡੇ [(2006) 1 ਐਸਸੀਸੀ 479: 2006 ਐਸਸੀਸੀ (ਐਲ ਐਂਡ ਐਸ) 250: ਜੇਟੀ (2005) 10 ਐਸਸੀ 344] ਅਤੇ ਮੱਧ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਰਾਜ ਬਨਾਮ ਅਰਜੁਨ ਲਾਲ ਰਜਕ [(2006) 2 ਐਸਸੀਸੀ 711: 2006 ਐਸਸੀਸੀ (ਐਲ ਅਤੇ ਐਸ) 429].) ।

13. ਇਹ ਸਿਧਾਂਤ ਵੀ ਉਨਾ ਹੀ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਥਾਪਤ ਹੈ ਕਿ ਸਬੂਤ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 106 ਦੇ ਸਮਾਨ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸਬੂਤ ਦਾ ਭਾਰ ਕਿ ਉਹ ਲਾਭਕਾਰੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ, ਮਜ਼ਦੂਰ 'ਤੇ ਸੀ। (ਦੇਖੋ ਆਰਬੀਆਈ ਬਨਾਮ ਐਸ ਮਨੀ [(2005) 5 ਐਸਸੀਸੀ 100: 2005 ਐਸਸੀਸੀ (ਐਲ ਅਤੇ ਐਸ) 609].)

14. ਇਹ ਵੀ ਇੱਕ ਕਠੋਰ ਕਾਨੂੰਨ ਹੈ ਕਿ ਸਿਰਫ ਇਸ ਲਈ ਕਿ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੁਆਰਾ ਕੁਝ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਪੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ, ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕੋਈ ਉਲਟ ਸਿੱਟਾ ਨਹੀਂ ਕੱਢਿਆ ਜਾਵੇਗਾ. (ਦੇਖੋ ਐਸ ਮਨੀ [(2005) 5 ਐਸਸੀਸੀ 100 : 2005 ਐਸਸੀਸੀ (ਐਲ ਅਤੇ ਐਸ) 609)।

ਦਰਅਸਲ, ਉਕਤ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਮੈਨੇਜਰ ਆਰ.ਬੀ.ਆਈ ਬੰਗਲੌਰ ਬਨਾਮ ਐਸ ਮਨੀ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਵਿੱਚ ਰਿਪੋਰਟ ਕੀਤੇ ਗਏ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। (2005) ਪੈਰਾ 13 ਵਿੱਚ ਦੱਸੇ ਅਨੁਸਾਰ 05 ਐਸਸੀਸੀ 100.

(10) ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਸਾਨੂੰ ਮੈਨੇਜਰ ਆਰ.ਬੀ.ਆਈ. ਬੰਗਲੌਰ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਸਬੂਤ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 106 ਦਾ ਕੋਈ ਹਵਾਲਾ ਨਹੀਂ ਮਿਲਦਾ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਹ ਸੱਚ ਹੈ ਕਿ ਨਗਰ ਕੌਂਸਲ ਸੁਜਾਨਪੁਰ ਬਨਾਮ ਸੁਰਿੰਦਰ ਕੁਮਾਰ (2006) 5 ਐਸਸੀਸੀ 173 ਵਿੱਚ ਰਿਪੋਰਟ ਕੀਤੇ ਗਏ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਸਬੂਤ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 106 ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਜਿਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਪੈਰਾ 13 ਵਿੱਚ ਇਸ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਤਲਵਾੜਾ ਸਹਿਕਾਰੀ ਕ੍ਰੈਡਿਟ ਐਂਡ ਸਰਵਿਸ ਸੁਸਾਇਟੀ ਲਿਮਟਿਡ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਵੀ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਇੱਕ ਪਹਿਲਾਂ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਤਿੰਨ ਵਿਦਵਾਨ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜੋ ਸ਼ੰਭੂ ਨਾਥ ਗੋਇਲ ਬਨਾਮ ਬੈਂਕ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਰਿਪੋਰਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ

ਬੜੌਦਾ ਅਤੇ ਹੋਰ (1983) 4 ਐਸਸੀਸੀ 491 ਜਿਸ ਨੇ ਇਸ ਮੁੱਦੇ ਨਾਲ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਨਜਿੱਠਿਆ ਹੈ:

"..... ....

ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਸਮੇਂ-ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਕਦਮ ਚੁੱਕਦਾ ਵੇਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕਿਸੇ ਨਾ ਕਿਸੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਜਲਦੀ ਨਾ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ। ਇਸ ਸਵਾਲ 'ਤੇ ਕੋਈ ਮੁੱਦਾ ਤਿਆਰ ਨਾ ਕਰਨ ਦਾ ਦੋਸ਼ ਇਕੱਲੇ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਲਗਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਕਿ ਕੀ ਵਿਚਕਾਰਲੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਲਾਭਕਾਰੀ ਨੌਕਰੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਦਾ ਵੀ ਇਹ ਵੀ ਫਰਜ਼ ਬਣਦਾ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਇਸ ਮੁੱਦੇ ਨੂੰ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਤੋਂ ਤਿਆਰ ਕਰਵਾ ਕੇ ਲੋੜੀਂਦੇ ਸਬੂਤ ਪੇਸ਼ ਕਰੇ ਜਦ ਤੱਕ ਕਿ ਉਦੇਸ਼ ਕਿਸੇ ਬਾਅਦ ਦੇ ਪੜਾਅ 'ਤੇ ਉਸ ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਨੂੰ ਉਠਾਉਣਾ ਨਾ ਹੋਵੇ ਤਾਂ ਜੋ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨੁਕਸਾਨ ਹੋਵੇ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਅਜਿਹਾ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਪਹਿਲੀ ਵਾਰ ਸਿਰਫ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਲੈ ਕੇ ਆਇਆ ਹੈ। ਇਹ ਦਰਸਾਉਣ ਲਈ ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਕੋਈ ਸਮੱਗਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਿਤੇ ਵੀ ਲਾਭਕਾਰੀ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਨੇ ਇੰਨੇ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਬਾਅਦ ਵੀ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵੇਰਵਾ ਪੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਜਲਦੀ ਤੋਂ ਜਲਦੀ ਲੋੜੀਂਦੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੇਣ ਲਈ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਨੇ ਉਸ ਕੋਰਸ ਦਾ ਸਹਾਰਾ ਨਹੀਂ ਲਿਆ ਹੈ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਤੋਂ ਨਕਾਰਾਤਮਕ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਦੀ ਉਮੀਦ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਸੀ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ, ਅਸੀਂ ਇਹ ਨਹੀਂ ਸੋਚਦੇ ਕਿ ਉਸ ਮਜ਼ਦੂਰ ਦੀ ਤਕਲੀਫ ਨੂੰ ਹੋਰ ਲੰਮਾ ਕਰਨਾ ਨਿਆਂ ਦੇ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਸ ਦੀ ਇੰਨੇ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਰਹਿਣ ਦੀ ਤਕਲੀਫ ਨੂੰ ਸਹਿਣ ਕਰਨ ਅਤੇ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਬੈਂਕ ਦਾ ਵਿਰੋਧ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਹੈ, ਇਸ ਲੰਬੇ ਮੁਕੱਦਮੇਬਾਜ਼ੀ ਵਿੱਚ ਸਾਰੀ ਧਨ ਸ਼ਕਤੀ ਵਾਲਾ ਇੱਕ ਰਾਸ਼ਟਰੀਕ੍ਰਿਤ ਉੱਦਮ ਬੈਂਕ ਨੂੰ ਦੇਰੀ ਨਾਲ ਮੰਗਿਆ ਲਾਭ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦੇ ਕੇ ਬਹੁਤ ਸੀਮਤ ਹੈ 8 ਫਰਵਰੀ, 1979 ਨੂੰ ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਅਰਜ਼ੀ ਵਿੱਚ ਜੋ 1965 ਵਿੱਚ ਪੈਦਾ ਹੋਇਆ ਸੀ

...."

ਬਿਨਾਂ ਸ਼ੱਕ ਇਹ ਸੱਚ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਇਹ ਸਵਾਲ ਉੱਠਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਪਿਛੇਤੀ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ ਅਤੇ ਵਾਪਸ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਹੱਦ ਕੀ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਉਹ ਮਾਮਲੇ ਹਨ ਜੋ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਨਗੇ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਦੀਪਾਲੀ ਗੁੰਡੂ ਸੁਰਵਾਸੇ (ਸੁਪ੍ਰਾ) ਵਿੱਚ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇੱਕ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਜਿੱਥੇ ਇਹ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਕੋਈ ਗਲਤੀ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਫਿਰ ਵੀ, ਉਸ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਵੇਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ

ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜੋ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਦੁਸ਼ਮਣੀ ਦੁਆਰਾ ਕਿਰਿਆਸ਼ੀਲ ਹੈ, ਉਸ ਨੂੰ ਉਸ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਫਲ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨਾ ਅਣਉਚਿਤ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਸਦਾ ਉਸਨੇ ਆਨੰਦ ਮਾਣਿਆ ਹੋਵੇਗਾ ਪਰ ਗੈਰਕਾਨੂੰਨੀ / ਬਦਭਾਵਨਾ ਨਾਲ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਲਈ. ਅਦਾਲਤ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਇਹ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਕਿ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਉਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਬਹਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ ਜੋ ਹਰੇਕ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਵਿੱਚ ਉਚਿਤ ਹੋਵੇ। ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ, ਮੁਲਾਂਕਣ ਕੀਤੇ ਅਨੁਸਾਰ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਸਹੀ ਕਾਰਨ ਅਤੇ, ਬੇਸ਼ਕ, ਇਹ ਸਵਾਲ ਕਿ ਕੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਲਾਭਕਾਰੀ ਨੌਕਰੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਉਹ ਮਾਮਲੇ ਹੋਣਗੇ ਜੋ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਵਿਚਾਰ ਅਧੀਨ ਆਉਣਗੇ.

(11) ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਦਾ ਸਬੰਧ ਹੈ, ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਵੱਲੋਂ ਵਾਪਸ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਕਾਰਨ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਾਨੂੰ ਪਸੰਦ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦਾ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦਾ ਕੇਸ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਇੱਕ ਚਾਰਟਰਡ ਅਕਾਊਂਟੈਂਟ ਸੀ ਅਤੇ ਉਹ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਕਮਾ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਇਸ ਗੱਲ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਕਿ ਅਪੀਲੈਂਟ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਅਕਾਊਂਟੈਂਸੀ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਕੰਮ ਕਰਕੇ ਕੁਝ ਰਕਮ ਕਮਾ ਰਿਹਾ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸਨੇ ਇਨਕਮ ਟੈਕਸ ਐਕਟ ਤਹਿਤ ਰਿਟਰਨ ਭਰੀ ਸੀ। ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਚੀਜ਼ਾਂ ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਖੜ੍ਹੀਆਂ ਹਨ, ਇਹ ਇੱਕ ਅਜਿਹਾ ਕੇਸ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਇਸ ਮਿਆਦ ਦੌਰਾਨ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਆਮਦਨ ਦੇ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਕਮਾ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਅਸੀਂ ਇਹ ਵੀ ਦੇਖਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਲਈ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਸ਼ਾਇਦ ਹੀ ਕੋਈ ਢੁਕਵਾਂ ਕਾਰਨ ਸੀ। ਵਿਵਾਦਿਤ ਆਦੇਸ਼ ਖੁਦ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਆਧਾਰ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਜਦੋਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਯੋਗ ਸੀ ਅਤੇ ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਜਦੋਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਕੋਲ ਇਹ ਵੀ ਕੇਸ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਸਭ ਇਸ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉਸਨੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਨੂੰ ਚਲਾਉਣ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਕੁਝ ਮੁੱਦੇ ਉਠਾਏ ਸਨ, ਤਾਂ ਅਸੀਂ ਸੋਚਾਂਗੇ ਕਿ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਪਿਛੇਤੀ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਉਚਿਤ ਆਦੇਸ਼ ਨਾ ਦੇ ਕੇ ਗਲਤੀ ਕੀਤੀ ਸੀ।

(12) ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਪਿਛਲੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਮਾਤਰਾ ਦਾ ਸਬੰਧ ਹੈ, ਇੱਥੇ ਵਿਰੋਧੀ ਦਾਅਵੇ ਹਨ। ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਜੇ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਭੱਤੇ ਵਜੋਂ ਵਰਣਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਭੱਤੇ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਮਿਲਣ ਵਾਲੀ 100 ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਪਿਛੇਤੀ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਲਗਭਗ 66 ਲੱਖ ਰੁਪਏ ਦੇ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਹੋਵੇਗੀ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦਾ ਦਾਅਵਾ 3 ਕਰੋੜ ਰੁਪਏ ਤੋਂ ਵੱਧ ਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਉਹ ਆਪਣੇ ਮੁਵੱਕਲ ਤੋਂ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਦੱਸੇਗਾ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ 1.5 ਕਰੋੜ ਰੁਪਏ ਦੀ ਰਕਮ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਉਹ, ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਦੱਸਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਕਲਪਨਾਤਮਕ ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਲਾਭਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖੇ ਬਿਨਾਂ ਹੈ.

ਅਸੀਂ ਇਸ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ ਹੋਰ ਧਿਆਨ ਨਹੀਂ ਦੇ ਰਹੇ ਹਾਂ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਨੋਟੇਸ਼ਨਲ ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਮੁਕੱਦਮਾ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਵਿਚਾਰ ਅਧੀਨ ਹੈ

(13) ਸਾਰੇ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ, ਸਾਡਾ ਵਿਚਾਰ ਹੈ ਕਿ ਨਿਆਂ ਦੇ ਹਿੱਤਾਂ ਦੀ ਪੂਰਤੀ ਕਾਫ਼ੀ ਹੱਦ ਤੱਕ ਕੀਤੀ ਜਾਏਗੀ ਜੇ ਅਸੀਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੰਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਵਾਪਸ ਤਨਖਾਹ ਵਜੋਂ ਕੁੱਲ 80 ਲੱਖ ਰੁਪਏ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ ਜਿਸ ਲਈ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਚਲਾਈ ਗਈ ਸੀ। ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ, ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਅੰਸ਼ਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਆਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਸੋਧ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਅਸੀਂ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਅੱਜ ਤੋਂ ਛੇ ਹਫ਼ਤਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਅੰਦਰ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ 80 ਲੱਖ ਰੁਪਏ ਦੀ ਰਕਮ ਅਦਾ ਕਰਨ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੰਦੇ ਹਾਂ।

ਲਾਗਤਾਂ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਆਦੇਸ਼ ਨਹੀਂ।

ਬਿਭੂਤੀ ਭੂਸ਼ਣ ਬੋਸ ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਅੰਸ਼ਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਗਈ

ਬੇਦਾਅਵਾ :- ਸਥਾਨਕ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਅਨੁਵਾਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਨਿਰਣਾ/ਨਿਆਂ ਕੇਵਲ ਮੁਕੱਦਮੇਬਾਜ਼ਾਂ ਲਈ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਆਪਣੀ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਸਮਝਣ 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 ।

MANJEET SINGH
E. No. P/1882/2007 Advocate
Chamber No. 417 2nd Flour
Civil Courts, Rajpura
Mobile: 98726-56669