ਜੀਤੂਭਾ ਖਾਨਸੰਗੀ ਜਾਦੇਜਾ

ਬਨਾਮ

ਕੱਚ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਪੰਚਾਇਤ

(2022 ਦੀ ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰ. 6890)

ਸਤੰਬਰ 23, 2022

[ਉਦੈ ਉਮੇਸ਼ ਲਲਿਤ ਅਤੇ ਐਸ. ਰਵੀਂਦਰ ਭਟ, ਨਾਇਬ ਨਿਆਂਕਾ]

ਔਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 – ਧਾਰਾ 25ਬੀ – ਲਗਾਤਾਰ ਸੇਵਾ – ਛੁੱਟੀ – ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ – ਅਪੀਲਕਰਤਾ-ਕਾਮਿਆ ਨੂੰ ਜਵਾਬਦੇਹ ਸੋਸਾਇਟੀ-ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਵੱਲੋਂ ਚੌਕੀਦਾਰ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ – ਛੁੱਟੀ – ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਫੈਸਲਾ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਸੀ, ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਨਾਲ ਮੁੜ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਪਰ ਬਿਨਾਂ ਪਿੱਛੇ ਤਨਖਾਹ ਦੇ – ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨੇ ਇਨਾਮ ਨੂੰ ਪੁਸ਼ਟੀ ਦਿੱਤੀ – ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੀ ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕੀਤਾ – ਐਸ.ਐਲ.ਪੀ., ਮਾਮਲਾ ਤਾਜ਼ਾ ਵਿਚਾਰ ਲਈ ਵਾਪਸ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ – ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਮੁੜ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਕੇ ਬਦਲੇ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਮੁਸ਼ਤ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦੇਣ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਜੋ ਕਿ 1 ਲੱਖ ਰੁਪਏ ਸੀ – ਅਪੀਲ 'ਤੇ, ਫੈਸਲਾ: ਬੇਸ਼ੱਕ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ 10 ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮਾਂ ਲਈ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ – ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਅਤੇ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨੇ ਇਹ ਨਿਸਚਿਤ ਕੀਤਾ ਕਿ ਉਸ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਿ ਉਸ ਨੇ ਧਾਰਾ 25ਬੀ ਦੇ ਅਰਥ ਵਿੱਚ ਲਗਾਤਾਰ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਸਾਬਤ ਹੋ ਗਿਆ ਸੀ – ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਤੱਥਾਂ ਦੀਆਂ ਖੋਜਾਂ ਨਾਲ ਦਖਲ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ, ਇਸ ਲਈ, ਮੁੜ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਰਾਹਤ ਨੂੰ ਮੁਸ਼ਤ ਭੁਗਤਾਨ ਨਾਲ ਬਦਲਣ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਉਚਿਤ ਨਹੀਂ ਸੀ – ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਅਤੇ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਵੱਲੋਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਮੁੜ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵਿਕ੍ਰਿਤੀ ਜਾਂ ਅਣੁਚਿਤਤਾ ਨਹੀਂ ਸੀ – ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਮੁੜ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ, ਉਹ ਦੋ ਸਾਲਾਂ ਲਈ ਪਿੱਛੇ ਤਨਖਾਹ ਲਈ ਵੀ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ, ਅਰਥਾਤ 01.10.10 ਤੋਂ 01.01.22 ਤੱਕ – ਚੁਣੌਤੀਯੋਗ ਫੈਸਲਾ ਰੱਦ – ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਅਤੇ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਲਈ ਵੀ ਬਹਾਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

ਲੇਬਰ ਕਾਨੂੰਨ – ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਮੁੜ ਨਿਯੁਕਤੀ, ਪਿੱਛੇ ਤਨਖਾਹ – ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦੇਣ ਵਾਲਾ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ – ਚਰਚਾ ਕੀਤੀ ਗਈ।

ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕਰਦਿਆਂ, ਅਦਾਲਤ

ਫੈਸਲਾ: 1.1 ਰਿਕਾਰਡ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਅਤੇ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨੇ ਪਾਰਟੀਆਂ ਦੀਆਂ ਗਵਾਹੀਆਂ ਅਤੇ ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਮੌਜੂਦ ਸਬੂਤਾਂ ਨੂੰ ਵਿਸਥਾਰਪੂਰਵਕ ਵਿਚਾਰਿਆ ਹੈ। ਅਸਲ ਵਿੱਚ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਕਾਮਿਆ ਨੇ ਆਰ.ਟੀ.ਆਈ. ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਅਰਜ਼ੀ ਦਿੱਤੀ ਸੀ, ਸੰਬੰਧਿਤ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਜੋ ਉਸ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਸਬੂਤ ਦੇਣ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਸਨ ਕਿ ਜੂਨੀਅਰ ਕਰਮਚਾਰੀ

ਉਸ ਨੂੰ, ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਮੌਜੂਦ ਸਮੱਗਰੀ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰੱਥ ਸੀ। ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਇਸ ਨੇ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਬਾਅਦ ਦੀ ਅਵਧੀ ਲਈ ਮੁਸਤਰੀ ਰੋਲ ਵਰਗੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਦੀ ਅਸਮਰੱਥਤਾ ਸੀ। ਨਤੀਜਤਨ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ 10 ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮਾਂ ਲਈ ਕੰਮ ਕੀਤਾ। ਇਸ ਗੱਲ ਦੇ ਸਪਸ਼ਟ ਵੇਰਵੇ ਦੇ ਘਰ ਵਿੱਚ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਕਿਸ ਸਮੇਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ - ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੁਆਰਾ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਅਤੇ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨੇ ਨਿਸਕਰਸ਼ ਨਿਕਾਲਿਆ ਕਿ ਉਸ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਿ ਉਸ ਨੇ ਲਗਾਤਾਰ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ ਇੰਡਸਟ੍ਰੀਅਲ ਡਿਸਪਿਊਟਸ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25B ਦੇ ਅਰਥ ਵਿੱਚ ਸਾਬਤ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਕਾਮਿਆਂ ਨੇ ਗਵਾਹੀ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਉਸ ਤੋਂ ਜੂਨੀਅਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਇੰਡਸਟ੍ਰੀਅਲ ਡਿਸਪਿਊਟਸ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25G ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਗੱਲ ਦੇਖਦਿਆਂ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਸਿਰਫ ਬਹਾਲੀ ਸੀ ਪਰ ਪਿੱਛੇ ਦੇ ਵੇਤਨ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦਾ ਉਹ ਰਾਹਤ ਬਦਲਣ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਿਸੇ ਵੀ ਜਾਣੀ ਸਿਦਾਂਤ 'ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਆਪਣਾ ਇਨਾਮ 31.08.2010 ਨੂੰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ; ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੀ ਰਿਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ 04.05.2011 ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੀ ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਪਹਿਲੀ ਵਾਰੀ ਵਿੱਚ

16.01.2014 ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ; ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਸ ਨੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਖਾਸ ਛੁੱਟੀ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ, ਜੋ ਕਿ 29.04.2016 ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰ ਹੋ ਗਈ। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ - 5 ਸਾਲਾਂ ਬਾਅਦ, ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਫੈਸਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਕਾਰਕਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦਿਆਂ, ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਮੰਨਣਾ ਹੈ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੇ ਹਠਧਰਮੀ ਪ੍ਰਯਾਸ ਕਾਰਨ ਦੁੱਖ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੇ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਫੈਸਲਾ ਨੇ ਤੱਥਾਂ ਦੀਆਂ ਖੋਜਾਂ ਨਾਲ ਦਖਲ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ। ਇਸ ਲਈ, ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਦੀਆਂ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਰਾਹਤ ਨੂੰ ਇੱਕ ਮੁਸ਼ਤ ਭੁਗਤਾਨ ਨਾਲ ਬਦਲਣ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਉਚਿਤ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਅਤੇ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਵੱਲੋਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵਿਕ੍ਰਿਤੀ ਜਾਂ ਅਨੁਚਿਤਤਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਜਵਾਬੀ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੇ ਫੈਸਲਾ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਹੁੰਦਾ, ਤਾਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ 10 ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਦੀ ਉਡੀਕ ਦੇ ਦਰਦ ਤੋਂ ਬਚਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਅਜਿਹੀਆਂ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ, ਪਿੱਛੇ ਦੇ ਵੇਤਨ ਦੀ ਇਨਕਾਰ, ਉਸ ਨੂੰ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਵਿੱਚ ਸਮਾਪਤ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਦੇਰੀ ਨਿਆਇਕ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਨਾਲ ਜੁੜੀ ਹੋਈ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਜਵਾਬੀ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਮੁਕੱਦਮੇਬਾਜ਼ੀ ਦੀ ਪ੍ਰਵ੍ਰਿਤੀ ਵਿੱਚ ਮੁੱਖ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਤੋਂ ਮੁਕਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਤੁਰੰਤ ਪਿਛਲੇ ਦੋ ਸਾਲਾਂ ਲਈ, ਭਾਵ, 01.01.2020 ਤੋਂ 01.01.2022 ਤੱਕ ਪਿੱਛੇ ਦੇ ਵੇਤਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਫੈਸਲਾ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਅੱਜ ਤੋਂ ਛੇ ਹਫ਼ਤਿਆਂ ਵਿੱਚ ਜਵਾਬੀ ਵਿੱਚ ਬਹਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਅਤੇ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਵੱਲੋਂ ਸੇਵਾ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਲਈ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਵੀ ਬਹਾਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

ਹਿੰਦੁਸਤਾਨ ਟਿਨ ਵਰਕਸ (ਪੀ) ਲਿਮਿਟੇਡ ਬਨਾਮ ਮੈਸਰਜ਼ ਹਿੰਦੁਸਤਾਨ ਟਿਨ ਵਰਕਸ ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਲਿਮਿਟੇਡ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਹੋਰ (1979) 2 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ. 80 : [1979] 1 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 563; ਦੀਪਾਲੀ ਗੁੰਡੂ ਸੁਰਵਾਸੇ ਬਨਾਮ ਕ੍ਰਾਂਤਿ ਜੂਨੀਅਰ ਅਧਿਆਪਕ ਮਹਾਵਿਦਿਆਲਯ ਅਤੇ ਹੋਰ (2013) 10 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ. 324 : [2013] 9 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 1; ਭਾਰਤ ਸੰਚਾਰ ਨਿਗਮ ਲਿਮਿਟੇਡ ਬਨਾਮ ਭੂਰੂਮਲ (2014) 7 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ. 177 : [2013] 16 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 1023 – ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ।

ਕੇਸ ਲਾਅ ਰੈਫਰੈਂਸ

[1979] 1 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 563 ਪੈਰਾ 11 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ

[2013] 9 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 1 ਪੈਰਾ 12 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ

[2013] 16 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 1023 ਪੈਰਾ 13 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ

ਸਿਵਿਲ ਅਪੀਲੇਟ ਜੁਰਿਸਡਿਕਸ਼ਨ: ਸਿਵਿਲ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 6890 ਦਾ 2022।

ਗੁਜਰਾਤ ਦੀ ਉੱਚ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਅਹਿਮਦਾਬਾਦ ਵਿੱਚ 05.07.2021 ਦੀ ਤਾਰੀਖ ਨਾਲ ਜੱਜਮੈਂਟ ਅਤੇ ਆਦੇਸ਼ ਤੋਂ, ਲੈਟਰਜ਼ ਪੈਟੈਂਟ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 896 ਦਾ 2011 ਵਿੱਚ ਖਾਸ ਸਿਵਿਲ ਅਪਲੀਕੇਸ਼ਨ ਨੰਬਰ 5620 ਦਾ 2011।

ਮਹਿਮੂਦ ਉਮਰ ਫਾਰੂਕੀ, ਅਹਮਦ ਪਰਵੇਜ਼, ਐਡਵੋਕੇਟ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਲਈ।
ਸਰੋਜ ਰਾਇਚੂਰਾ, ਹਰੇਸ਼ ਰਾਇਚੂਰਾ, ਕਲਪ ਰਾਇਚੂਰਾ, ਰਜਤ ਵਾਟਸ,
ਐਡਵੋਕੇਟ ਜਵਾਬਦੇਹ ਲਈ।

ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਐਸ. ਰਵੀਂਦਰ ਭਾਟ, ਨਾਇਬ ਨਿਆਂਕਾ ਦੁਆਰਾ ਸੁਣਾਇਆ ਗਿਆ।

1. ਛੁੱਟੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ। ਸਹਿਮਤੀ ਨਾਲ, ਪਾਰਟੀਆਂ ਦੇ ਸਿੱਖਿਅਤ ਵਕੀਲਾਂ ਨੇ ਅੰਤਮ ਸੁਣਵਾਈ ਕੀਤੀ। ਇਹ ਅਪੀਲ ਗੁਜਰਾਤ ਉੱਚ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਇੱਕ ਆਦੇਸ਼ ਖਿਲਾਫ ਨਿਰਦੇਸ਼ਿਤ ਹੈ।

‘2. ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਤੋਂ ਦੁਖੀ ਹੋ ਕੇ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਚੁੱਕਿਆ ਜੋ ਕਿ ਗੁਜਰਾਤ ਦੇ ਕੱਚ ਜ਼ਿਲ੍ਹੇ ਦੇ ਭੁਜ ਵਿੱਚ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ 05.10.1992 ਨੂੰ ਜਵਾਬਦੇਹ ਸੋਸਾਇਟੀ (ਇਸ ਨੂੰ "ਪ੍ਰਬੰਧਨ" ਕਿਹਾ ਜਾਵੇਗਾ) ਦੁਆਰਾ ਇੱਕ ਵਾਚਮੈਨ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਅਤੇ ਅੰਤਮ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਉਹ ਗੁਜਰਾਤ ਦੇ ਮੁੰਦਰਾ ਤਾਲੁਕਾ ਦੇ ਬੇਰਾਜਾ ਪਿੰਡ ਵਿੱਚ ਸ਼੍ਰੀ ਬਾਂਧ 'ਤੇ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨਾਲ ਵਾਚਮੈਨ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਲਗਾਤਾਰ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਦੇਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਉਸ ਨੂੰ 30.12.2002 ਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਕਾਰਨ, ਬਿਨਾਂ ਨੋਟਿਸ ਅਤੇ ਬਿਨਾਂ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 ਦੁਆਰਾ ਤਜਵੀਜ਼ ਕੀਤੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ। ਉਸ ਦੀ ਮੁੜ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਨੂੰ ਨਕਾਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ; ਨਤੀਜਤਨ, ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ।

3. ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੇ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਦਾਵੇ ਦਾ ਵਿਰੋਧ ਕੀਤਾ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਇੱਕ ਸਰਾਸਰੀ ਅਸਥਾਈ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ ਅਤੇ ਉਹ ਇੰਡਸਟ੍ਰੀਅਲ ਡਿਸਪਿਊਟਸ ਐਕਟ, 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 25ਬੀ ਦਾ ਲਾਭ ਦਾਅਵਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸ ਨੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਦਿੱਤੇ ਸਾਲ ਵਿੱਚ 240 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਲਗਾਤਾਰ ਅਵਧੀ ਲਈ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਉਸ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਨੂੰ 1992 ਤੋਂ ਇੱਕ ਕਾਮਿਆਂ ਵਜੋਂ ਨਾਂਹ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕੀਤੀ ਗਈ।

4 ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ, ਪਾਰਟੀਆਂ ਨੇ ਗਵਾਹੀ ਦਿੱਤੀ - ਮੌਖਿਕ ਅਤੇ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ੀ। ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੁਆਰਾ ਬਣਾਈ ਗਈ ਮਸਟਰ ਰੋਲ ਦੀ ਇੱਕ ਕਾਪੀ ਮੰਗਵਾਈ ਗਈ। ਗਵਾਹੀ ਵਿੱਚ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਦੱਸਿਆ ਕਿ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੇ ਕੋਈ ਵੀ ਸੀਨੀਅਰਿਟੀ ਸੂਚੀ ਬਣਾਈ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਇਸ ਨੂੰ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਤੋਂ ਜੂਨੀਅਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਜਦੋਂ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਬੇਇਨਸਾਫੀ ਨਾਲ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਕੱਢ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ। ਜਵਾਬੀ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੇ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਕਿ ਸਾਰੇ ਮਸਟਰ ਰੋਲ ਰਿਕਾਰਡ ਉਪਲਬਧ ਨਹੀਂ ਸਨ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਇੱਕ ਕੁਦਰਤੀ ਆਫਤ ਦੌਰਾਨ ਨਸ਼ਟ ਹੋ ਗਏ ਸਨ; ਉਹ 1994-98 ਦੇ ਸਾਲਾਂ ਲਈ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਪੇਸ਼ ਕਰ ਸਕਦੇ ਸਨ। ਦਲੀਲਾਂ ਅਤੇ ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਮੌਜੂਦ ਸਮੱਗਰੀ ਨੂੰ ਵਿਚਾਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ, 31.08.2010 ਨੂੰ ਦਿੱਤੇ ਇਕ ਅਵਾਰਡ ਵਿੱਚ, ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਦੀ ਮੁੜ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨੂੰ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਨਾਲ ਨਿਰਦੇਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਪਰ ਬਿਨਾਂ ਪਿੱਛੇ ਤਨਖਾਹ ਦੇ।

5 ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੇ ਅਵਾਰਡ ਦੀ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ, ਮੁੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਹ ਦਾਅਵਾ ਕਰਦਿਆਂ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਇੰਡਸਟ੍ਰੀਅਲ ਡਿਸਪਿਊਟਸ ਐਕਟ ਦੇ ਲਾਭਾਂ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਗੁਜਰਾਤ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਿੱਖਿਆ ਇਕਲੌਤੇ ਜੱਜ ਨੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੀਆਂ ਖੋਜਾਂ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦਿੱਤੀ, ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਪੁਸ਼ਟੀ ਦਿੱਤੀ, ਅਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਮੁੜ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ। ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੇ ਹਾਲਾਂਕਿ, ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੂੰ ਅਪੀਲ ਕੀਤੀ। ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਵਿੱਚ, ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ; ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਖਾਸ ਛੁੱਟੀ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਅਪੀਲ ਕੀਤੀ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਤਾਜ਼ਾ ਵਿਚਾਰਣ ਲਈ ਵਾਪਸ ਭੇਜ ਦਿੱਤਾ।

6 ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੇ ਹੁਕਮ ਦੁਆਰਾ, ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਇਕਲੌਤੇ ਜੱਜ ਦੀਆਂ ਖੋਜਾਂ ਨੂੰ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਤੋਂ ਜੂਨੀਅਰ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਬਾਵਜੂਦ ਇਸ ਦੇ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਅਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੇ ਉਚਿਤ ਰਿਕਾਰਡ ਬਣਾਏ ਨਹੀਂ ਰੱਖੇ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ, ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਮੁੜ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਇੱਕ ਲੱਖ ਰੁਪਏ ਦਾ ਇੱਕਮੁਸ਼ਤ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦੇਣ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ।

7 ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਹੈ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਅਤੇ ਸਿੱਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਇਕਲੌਤੇ ਜੱਜ ਨੇ ਇਹ ਸਾਂਝਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਕਿ ਪਰਿਆਪਤ ਸਮੱਗਰੀ ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਲਿਆਂਦੀ ਗਈ ਸੀ ਜੋ ਦਿਖਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ 63 ਮਜ਼ਦੂਰ ਜਵਾਬੀ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਸਨ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕਈ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਤੋਂ ਜੂਨੀਅਰ ਸਨ। ਇਹ ਵੀ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਕਾਮਿਆਂ ਦਾ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਇਹ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਲਈ ਲੈ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮੁਸਟਰ ਰੋਲ, ਤਨਖਾਹ ਰਜਿਸਟਰ ਅਤੇ ਬੋਨਸ ਰਜਿਸਟਰ ਦੇ ਸਾਰੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਸੇਵਾ ਵੇਰਵੇ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਲਈ ਕਹਿਣਾ। ਇਸ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਉਚਿਤ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਚੂੰਕਿ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੇ ਪੂਰੇ ਰਿਕਾਰਡ ਨੂੰ ਪੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਇੱਕ ਵਿਪਰੀਤ ਅਨੁਮਾਨ ਖਿੱਚਿਆ ਅਤੇ ਉਪਲਬਧ ਸਮੱਗਰੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਤੀਜਾ ਨਿਕਾਲਿਆ ਕਿ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਗੈਰਕਾਨੂੰਨੀ ਸੀ। ਇਹਨਾਂ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ, ਸਾਰੇ ਨਤੀਜੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਸਮਰਥਿਤ ਕੀਤੇ ਗਏ; ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੀ ਜਗ੍ਹਾ ਲੈਣਾ ਨਿਆਂ ਦੀ ਭੁੱਲ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਸੀ। ਇਹ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਬੇਇਨਸਾਫੀ ਦੇ ਨਾਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਬਾਵਜੂਦ ਇਸ ਦੇ ਕਿ ਅਵਾਰਡ 2010 ਵਿੱਚ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਅਤੇ ਇਕਲੌਤੇ ਜੱਜ ਨੇ ਇਸ ਨੂੰ 2011 ਵਿੱਚ ਸਮਰਥਿਤ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਦਹਾਕੇ ਲਈ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਨਾਜਾਇਜ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਖਿੱਚਿਆ, ਜਿਸ ਕਾਰਨ ਉਸ ਨੂੰ ਬਹੁਤ ਸਖਤ ਢੰਗ ਨਾਲ ਪਿੱਛੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ।

ਇਹ ਵੀ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਮੁੜ ਬਹਾਲ ਨਾ ਕਰਨ ਦਾ ਇਲਜ਼ਾਮ, ਜਿਸ ਨੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਅਤੇ ਇਕਲੌਤੇ ਜੱਜ ਦੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰਕ ਜਾਂ ਮਿਆਰ 'ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਪਰ ਇਸ ਨੇ ਬੇਇਨਸਾਫੀ ਨੂੰ ਜਨਮ ਦਿੱਤਾ ਹੈ।

8 ਜਵਾਬੀ/ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਲਈ ਸਿੱਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਵਕੀਲ ਨੇ ਤਰਕ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਨਹੀਂ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਕਿਉਂਕਿ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਦਿਆਂ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਨੂੰ ਸਮਰਥਨ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ। ਇਹ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਯਾਚੀਕਾਕਰਤਾ 20 ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਰਿਹਾ ਹੈ ਅਤੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ, ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਨਿਆਂ ਦੇ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਸੀ।

9 ਰਿਕਾਰਡ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਅਤੇ ਸਿੱਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਇਕਲੌਤੇ ਜੱਜ ਨੇ ਪਾਰਟੀਆਂ ਦੇ ਬਿਆਨਾਂ ਅਤੇ ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਮੌਜੂਦ ਸਬੂਤਾਂ ਨੂੰ ਵਿਸਥਾਰ ਨਾਲ ਵਿਚਾਰਿਆ ਸੀ। ਅਸਲ ਵਿੱਚ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਕਾਮਿਆਂ ਨੇ ਆਰ.ਟੀ.ਆਈ. ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਅਰਜ਼ੀ ਦਿੱਤੀ ਸੀ, ਆਪਣੇ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਸਬੂਤਾਂ ਨਾਲ ਸਮਰਥਨ ਦੇਣ ਲਈ ਸੰਬੰਧਿਤ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਮੰਗਵਾਏ ਸਨ ਕਿ ਉਸ ਤੋਂ ਜੂਨੀਅਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਮੌਜੂਦ ਸਮੱਗਰੀ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰੱਥ ਸੀ। ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਇਸ ਨੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਦੀ ਅਸਮਰੱਥਤਾ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ, ਭਾਵ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਬਾਅਦ ਦੀ ਅਵਧੀ ਲਈ ਮੁਸਟਰ ਰੋਲ। ਸਵੀਕਾਰਯੋਗ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ 10 ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਸਪਸ਼ਟ

ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਵੱਲੋਂ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਤਥਾਕਥਿਤ ਸਮਾਂ ਦੌਰਾਨ ਨੌਕਰੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਸੀ - ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਅਤੇ ਸਿੱਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਇਕਲੌਤੇ ਜੱਜ ਨੇ ਇਸ ਨਤੀਜੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਣ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਕਿ ਉਸਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਿ ਉਸ ਨੇ ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਡਿਸਪਿਊਟਸ ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 25ਬੀ ਦੇ ਅਰਥ ਵਿੱਚ ਲਗਾਤਾਰ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਸਾਬਤ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਕਾਮਿਆਂ ਨੇ ਗਵਾਹੀ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਉਸ ਤੋਂ ਜੂਨੀਅਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਜੋ ਕਿ ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਡਿਸਪਿਊਟਸ ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 25ਜੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਹੈ।

10 ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਵੱਲੋਂ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਨੂੰ ਸਥਾਪਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕੋਈ ਸਮੱਗਰੀ ਨਹੀਂ ਮਿਲੀ। ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਸਿਰਫ ਬਹਾਲੀ ਲਈ ਸੀ ਪਰ ਪਿੱਛੇ ਵਾਲੇ ਵੇਤਨ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਇਸ ਲਈ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੀ ਉਸ ਰਾਹਤ ਦੀ ਬਦਲੀ ਕਿਸੇ ਜਾਣੀ ਸਿਦਾਂਤ 'ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਮੌਜੂਦਾ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਆਪਣਾ ਇਨਾਮ 31.08.2010 ਨੂੰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ; ਸਿੱਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਇਕਲੌਤੇ ਜੱਜ ਨੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੀ ਰਿਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ 04.05.2011 ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੀ ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਪਹਿਲੀ ਵਾਰ 16.01.2014 ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ; ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਸਨੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਖਾਸ ਛੁੱਟੀ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਖਲ ਕਰਕੇ ਅਪ੍ਰੋਚ ਕੀਤਾ, ਜੋ ਕਿ 29.04.2016 ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰ ਹੋਈ। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ - 5 ਸਾਲ ਬਾਅਦ, ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਫੈਸਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਤੱਥਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦਿਆਂ, ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਮੰਨਣਾ ਹੈ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੇ ਹਠਧਰਮੀ ਪ੍ਰਯਾਸ ਕਾਰਨ ਦੁੱਖ ਨਹੀਂ ਉਠਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ ਜੋ ਕਿ ਰਾਹਤ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰਨ ਲਈ ਸੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੀ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਫੈਸਲਾ ਨੇ ਤੱਥਾਕਥਿਤ ਖੋਜਾਂ ਨਾਲ ਦਖਲ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ। ਇਸ ਲਈ, ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਦੀਆਂ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਰਾਹਤ ਨੂੰ ਇੱਕ ਮੁਸ਼ਤ ਭੁਗਤਾਨ ਨਾਲ ਬਦਲਣ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਉਚਿਤ ਨਹੀਂ

ਸੀ।

11 ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ, ਤਿੰਨ-ਜੱਜ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ, ਹਿੰਦੁਸਤਾਨ ਟਿਨ ਵਰਕਸ (ਪੀ) ਲਿਮਿਟੇਡ ਬਨਾਮ ਐਮ/ਐਸ ਹਿੰਦੁਸਤਾਨ ਟਿਨ ਵਰਕਸ ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਲਿਮਿਟੇਡ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਵਿੱਚ ਜਦੋਂ ਕਾਰਜਸਥਲ 'ਤੇ ਪੂਰੀ ਸਥਾਪਿਤ ਸਮਰੱਥਾ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੇ ਕੱਚੇ ਮਾਲ ਦੀ ਅਣਉਪਲਬਧਤਾ ਕਾਰਨ 56 ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਛੰਤਣੀ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਠਹਿਰਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ:

"9. ਇਹ ਬਹਿਸ ਕਰਨ ਲਈ ਕੋਈ ਹੋਰ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਨਿਆਂ ਸ਼ਾਸਤਰ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਘੋਸ਼ਣਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿ ਸਮਾਪਤੀ ਸੇਵਾ ਮਾੜੀ ਹੈ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਲੱਗਾ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ। ਆਮ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦਾ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਜੋ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਦਾ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਜਾਂ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਕਨੂੰਨ ਦੀ ਇਸ ਸ਼ਾਖਾ ਵਿੱਚ ਹਰਜਾਨੇ ਨੂੰ ਘਟਾਉਣਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਸੇਵਾ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਨਾਲ ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਰਾਹਤ ਮਿਲ ਸਕਦੀ ਹੈ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਅਵੈਧ ਪਾਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਮਾਲਕ ਨੇ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਇਸ ਨੂੰ ਲੈ ਲਿਆ ਹੈ ਸਬੰਧਤ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਉਲਟ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਜਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਵਿੱਚ ਅਤੇ ਨਾਲ ਹੀ ਵਾਂਝੇ ਕੀਤੇ ਆਪਣੀ ਕਮਾਈ ਦਾ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਾ। ਜੇਕਰ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਗਲਤ ਵਿੱਚ ਜਿਸ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨਿਰਦੇਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ, ਮਾਲਕ ਆਪਣੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਤੋਂ ਭੱਜ ਨਹੀਂ ਸਕਦਾ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਨੂੰ ਉਜਰਤ ਦੇਣ ਤੋਂ ਵਾਂਝਾ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਮਾਲਕ ਦੀ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਜਾਂ ਅਵੈਧ ਕਾਰਵਾਈ ਦੁਆਰਾ। ਬੋਲ ਰਿਹਾ ਹਾਂ ਵਾਸਤਵਿਕ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਜਿੱਥੇ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਵਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਵੈਧ ਜਾਂ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨੂੰ ਲੰਘਣਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ ਮੁਕੱਦਮੇਬਾਜ਼ੀ ਦਾ ਸਿਲਸਿਲਾ, ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖਣ ਦੀ ਉਸਦੀ ਸਮਰੱਥਾ ਲੰਮੀ ਮੁਕੱਦਮੇਬਾਜ਼ੀ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸ਼ਾਨਦਾਰ ਕਾਰਕ ਹੈ ਉਹ ਉਸ ਦਿਨ ਨੂੰ ਦੇਖਣ ਲਈ ਬਚ ਨਹੀਂ ਸਕਦਾ ਜਦੋਂ ਰਾਹਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਹੋਰ ਇਸ ਲਈ ਸਾਡੇ ਸਿਸਟਮ ਵਿੱਚ ਜਿੱਥੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਕਹਾਵਤ ਦੇਰੀ ਬਣ ਗਈ ਹੈ. ਜੇ ਇੰਨੇ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਅਤੇ ਊਰਜਾ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਖਪਤਕਾਰ ਮੁਕੱਦਮੇਬਾਜ਼ੀ ਕਿਸ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨੂੰ ਸਿਰਫ਼ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖਦਾ ਹੈ, ਆਖਰਕਾਰ ਉਸਨੂੰ ਦੱਸਿਆ ਜਾਣਾ ਹੈ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਕਰੇਗਾ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ, ਉਸ ਨੂੰ ਪਿਛਲੀ ਤਨਖਾਹ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜੋ ਕਿ ਹੋਵੇਗਾ ਉਸ ਦੇ ਕਾਰਨ, ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨੂੰ ਇੱਕ ਕਿਸਮ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਉਸਦੀ ਕੋਈ ਗਲਤੀ ਨਾ ਹੋਣ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਅਤੇ ਇਹ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਲਾਇਕ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਇਸ ਲਈ, ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਸ ਦੀ ਸੇਵਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਖਤਮ ਕੀਤੇ ਗਏ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਣਗੇ ਇਸ ਹੱਦ ਤੱਕ ਕਿ ਉਹ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਲਾਭਦਾਇਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਸੀ ਆਲਸ ਇਹ ਆਮ ਨਿਯਮ ਹੈ. ਕੋਈ ਹੋਰ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਏ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀ ਗੈਰ-ਜ਼ਰੂਰੀ ਮੁਕੱਦਮੇਬਾਜ਼ੀ ਗਤੀਵਿਧੀ 'ਤੇ ਪ੍ਰੀਮੀਅਮ। ਜੇਕਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ. ਦਾ ਵਿਰੋਧ ਕਰਨ ਲਈ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਵਿੱਚ ਸੋਧ ਦੀ ਮੰਗ, ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਨੁਚਿਤ ਕਿਰਤ ਅਭਿਆਸ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੈ। ਅਜਿਹੇ ਹਾਲਾਤ ਵਿੱਚ ਬਹਾਲੀ ਇੱਕ ਆਮ ਨਿਯਮ ਹੈ, ਇਸਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਨਾਲ।"

12 ਇੱਕ ਤਾਜ਼ਾ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ, ਦੀਪਾਲੀ ਗੁੰਡੂ ਸੁਰਵਾਸੇ ਬਨਾਮ ਕ੍ਰਾਂਤੀ ਜੂਨੀਅਰ ਅਧਿਆਪਕ ਮਹਾਵਿਦਿਆਲਾ ਅਤੇ ਹੋਰ,7 ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਇਸ ਗੱਲ ਦੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾ ਕੀਤੀ ਕਿ ਜਦੋਂ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਇਹ ਵਿਚਾਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮੁੜ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਰੱਖਣਾ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ ਅਤੇ ਜੇ ਹਾਂ, ਤਾਂ ਕਿੰਨੀ ਹੱਦ ਤੱਕ ਪਿੱਛੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਕ ਮੁਆਵਜ਼ਾਈ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਅਪਣਾਉਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ। ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਮੁਸ਼ਾਹਦਾ ਕੀਤਾ:

22. ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਮੁੜ ਸਥਾਪਿਤ ਕਰਨ ਦਾ ਵਿਚਾਰ ਜੋ ਉਸ ਨੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਦੇ ਅੰਤ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਰੱਖੀ ਸੀ, ਇਸ ਗੱਲ ਦਾ ਸੰਕੇਤ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸੇ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਪਾਇਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਹ ਹੁੰਦਾ ਜੇਕਰ ਨਿਆਕੂੰ ਵੱਲੋਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨਾ ਹੁੰਦੀ। ਜਿਸ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਹਟਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਭੁਗਤੀ ਗਈ ਚੋਟ ਨੂੰ ਪੈਸੇ ਦੇ ਪੈਮਾਨੇ 'ਤੇ ਆਸਾਨੀ ਨਾਲ ਨਾਪਿਆ ਨਹੀਂ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਨਿਆਕੂੰ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੰਬੰਧ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਹੁਕਮ ਦੇ ਪਾਸ ਹੋਣ ਨਾਲ, ਬਾਅਦ ਵਾਲੇ ਦੀ ਆਮਦਨ ਦਾ ਸ੍ਰੋਤ ਸੁੱਕ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਨਾ ਸਿਰਫ ਸੰਬੰਧਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਪਰ ਉਸ ਦਾ ਪੂਰਾ ਪਰਿਵਾਰ ਗੰਭੀਰ ਮੁਸੀਬਤਾਂ ਦਾ ਸਾਮਣਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਜੀਵਨ ਯਾਪਨ ਦੇ ਸਰੋਤ ਤੋਂ ਵਾਂਜਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਬੱਚਿਆਂ ਨੂੰ ਪੌਸ਼ਟਿਕ ਭੋਜਨ ਅਤੇ ਜੀਵਨ ਵਿੱਚ ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਸਾਰੇ ਮੌਕੇ ਤੋਂ ਵਾਂਜਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਕਈ ਵਾਰ, ਪਰਿਵਾਰ ਨੂੰ ਰਿਸ਼ਤੇਦਾਰਾਂ ਅਤੇ ਹੋਰ ਜਾਣਕਾਰਾਂ ਤੋਂ ਉਧਾਰ ਲੈਣਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਭੁੱਖਮਰੀ ਤੋਂ ਬਚ ਸਕਣ। ਇਹ ਦੁੱਖ ਉਸ ਸਮੇਂ ਤੱਕ ਜਾਰੀ ਰਹਿੰਦੇ ਹਨ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਯੋਗ ਅਦਾਲਤੀ ਫੋਰਮ ਨਿਆਕੂੰ ਵੱਲੋਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਾਰਵਾਈ ਦੀ ਕਾਨੂੰਨੀਤਾ 'ਤੇ ਫੈਸਲਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਦਿੰਦਾ। ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਮੁੜ ਨਿਯੁਕਤੀ, ਜੋ ਕਿਸੇ ਯੋਗ ਨਿਆਇਕ/ਅਰਧ-ਨਿਆਇਕ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਇਸ ਫੈਸਲੇ ਦੁਆਰਾ ਪੂਰਵ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਨਿਆਕੂੰ ਵੱਲੋਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਾਰਵਾਈ ਸੰਬੰਧਿਤ ਕਾਨੂੰਨੀ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨਾਂ ਜਾਂ ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਸਿਦਾਂਤਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਹੈ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਪਿੱਛੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਬਣਾਉਂਦੀ ਹੈ। ਜੇ ਨਿਆਕੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪਿੱਛੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਉਸ ਦੇ ਪਰਿਣਾਮੀ ਲਾਭਾਂ ਦੇ ਹੱਕ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇਣਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਉਸ ਦੇ/ਉਸ ਦੀ ਲਈ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਦਾਅਵਾ ਕਰੇ ਅਤੇ ਸਾਬਤ ਕਰੇ ਕਿ ਵਿਚਕਾਰਲੀ ਅਵਧੀ ਦੌਰਾਨ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਾਭਦਾਇਕ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪਿੱਛੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨਾ, ਜਿਸ ਨੇ ਨਿਆਕੂੰ ਦੀ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕਾਰਨ ਭੁਗਤਿਆ ਹੈ, ਉਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਪ੍ਰਤਿਸ਼ਧ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਅਤੇ ਨਿਆਕੂੰ ਨੂੰ ਪਿੱਛੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਸਮੇਤ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੇਣ ਦੇ ਦਾਇਤਵ ਤੋਂ ਛੁਟਕਾਰਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ।"

"13. ਭਾਰਤ ਸੰਚਾਰ ਨਿਗਮ ਲਿਮਿਟੇਡ ਬਨਾਮ ਭੂਰੂਮਲ," ਦੇ ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਅਦਾਲਤ ਦੀ ਵਿਵੇਕਾਧੀਨਤਾ ਨੂੰ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਵਰਣਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਦੋਂ ਇਕ ਛੰਟਣੀ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਐਲਾਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਪਿੱਛੇ ਦੇ ਵੇਤਨ ਨਾਲ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਵਿੱਚ:

"33. ਉਪਰੋਕਤ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੇ ਪੜ੍ਹਨ ਤੋਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਪੂਰੇ ਪਿੱਛੇ ਦੇ ਵੇਤਨ ਨਾਲ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਦੇਣ ਦੇ ਸਧਾਰਨ ਸਿਦਾਂਤ ਨੂੰ ਹਰੇਕ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਮਸ਼ੀਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ. ਜਦੋਂ ਕਿ ਇਹ ਇਕ ਸਥਿਤੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਇਕ ਨਿਯਮਿਤ/ਸਥਾਈ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਮਾਲੀਸ ਨਾਲ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਪੀੜਤੀਕਰਨ, ਅਨਿਆਇਆਂ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਅਭਿਆਸ, ਆਦਿ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ

ਸਮਾਪਤ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ. ਹਾਲਾਂਕਿ, ਜਦੋਂ ਇਹ ਇਕ ਰੋਜ਼ਾਨਾ-ਵੇਤਨ ਵਾਲੇ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਆਉਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜਿੱਥੇ ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਇਕ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਤਮਕ ਖਾਮੀ ਕਾਰਨ, ਭਾਵ, ਔਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-ਐਫ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਵਿੱਚ, ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਲਗਾਤਾਰ ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਰੱਖਿਆ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਪਿੱਛੇ ਦੇ ਵੇਤਨ ਨਾਲ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ 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 ਹੋਣ ਦਾ ਤਰਕ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ.

34 ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਰਾਹਤ ਨੂੰ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਦੇ ਕਾਰਨ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹਨ। ਇਹ ਇੱਕ ਸਥਾਪਿਤ ਕਾਨੂੰਨ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਅਤੇ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਦੇ ਬਿਨਾਂ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਔਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-ਐਫ ਅਧੀਨ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮੰਗੇ ਗਏ ਹਨ, ਤੇਰਮੀਨੇਸ਼ਨ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਵੀ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੂੰ ਉਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦੇ ਕੇ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਹਮੇਸ਼ਾ ਮੌਕਾ ਮਿਲਦਾ ਹੈ। ਚੂੰਕਿ ਅਜਿਹਾ ਇੱਕ ਕਾਮਿਆ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਮਜ਼ਦੂਰੀ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਮੁੜ ਬਹਾਲ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ, ਉਸ ਨੂੰ ਨਿਯਮਿਤੀਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਹੱਕ ਨਹੀਂ ਹੈ [ਦੇਖੋ ਪੰਜਾਬ ਦੀ ਰਾਜ ਬਨਾਮ ਉਮਾਦੇਵੀ (3) (2006) 4 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ. 1]। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਦੋਂ ਉਹ ਨਿਯਮਿਤੀਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵੀ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦਾ ਕੋਈ ਹੱਕ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਅਜਿਹੇ ਕਾਮਿਆ ਨੂੰ ਮੁੜ ਬਹਾਲ ਕਰਨਾ ਕੋਈ ਉਪਯੋਗੀ ਉਦੇਸ਼ ਪੂਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਖੁਦ ਹੀ ਮੌਦਰਿਕ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਜੇਕਰ ਉਸ ਨੂੰ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਫਿਰ ਤੋਂ ਖਤਮ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਸਿਰਫ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਹੀ ਮੌਦਰਿਕ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰੇਗਾ ਜੋ ਕਿ ਰੀਟ੍ਰੈਂਚਮੈਂਟ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਅਤੇ ਨੋਟਿਸ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਹੋਵੇਗਾ। ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਰਾਹਤ ਦੇਣਾ, ਉਹ ਵੀ ਇੱਕ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਕੋਈ ਉਦੇਸ਼ ਪੂਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ।

35 ਹਾਲਾਂਕਿ, ਅਸੀਂ ਇੱਥੇ ਇੱਕ ਚੇਤਾਵਨੀ ਜੋੜਨਾ ਚਾਹਾਂਗੇ। ਕੁਝ ਮਾਮਲੇ ਅਜਿਹੇ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜਿੱਥੇ ਇੱਕ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੇ ਕਾਮਿਆ ਦੀ ਤੇਰਮੀਨੇਸ਼ਨ ਨੂੰ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਕਿ ਇਹ ਨਾਇੰਸਾਫ਼ੀ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਅਭਿਆਸ ਜਾਂ ਆਖਰੀ ਆਇਆ ਪਹਿਲਾਂ ਗਿਆ ਦੇ ਸਿਦਾਂਤ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਰਥਾਤ ਜਦੋਂ ਅਜਿਹੇ ਕਾਮਿਆ ਨੂੰ ਛੰਟਣੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਤਾਂ ਉਸ ਦੇ ਜੂਨੀਅਰ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਵਾਲੇ ਉਸ ਨੂੰ ਰੱਖੇ ਗਏ। ਇੱਕ ਸਥਿਤੀ ਵੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਤੋਂ ਜੂਨੀਅਰ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਨੀਤੀ ਅਧੀਨ ਨਿਯਮਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਪਰ ਚਿੰਤਾ ਵਾਲੇ ਕਾਮਿਆ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ। ਅਜਿਹੀਆਂ ਪਰਿਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ, ਖਤਮ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਾਮਿਆ ਨੂੰ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਜਬ ਤੱਕ ਕਿ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦੇਣ ਦੇ ਬਜਾਏ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਦਾ ਕੋਰਸ ਅਪਣਾਉਣ ਲਈ ਕੁਝ ਹੋਰ ਭਾਰੀ ਕਾਰਨ ਨਾ ਹੋਣ। ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਨੂੰ ਨਿਯਮ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸਿਰਫ ਅਸਾਧਾਰਣ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਦੱਸੇ ਗਏ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ, ਅਜਿਹੀ ਰਾਹਤ ਨੂੰ ਇਨਕਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।"

14. ਮੌਜੂਦਾ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਮਜ਼ਦੂਰ ਅਦਾਲਤ ਅਤੇ ਇਕਲੌਤੇ ਜੱਜ ਵੱਲੋਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵਿਕ੍ਰਿਤੀ ਜਾਂ ਅਨੁਚਿਤਤਾ ਨਹੀਂ ਲੱਭੀ ਗਈ। ਜੇਕਰ ਜਵਾਬੀ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਲਿਆ ਹੁੰਦਾ,

ਤਾਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ 10 ਸਾਲ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਦੀ ਉਡੀਕ ਦੀ ਪੀੜਾ ਤੋਂ ਬਚਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਅਜਿਹੀਆਂ ਪਰਿਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ, ਪਿੱਛੇ ਦੇ ਵੇਤਨ ਦੀ ਅਸਵੀਕ੍ਰਿਤੀ ਨੇ ਉਸ ਨੂੰ ਸਜ਼ਾ ਦਿੱਤੀ ਹੈ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਦੇਰੀ ਨਿਆਇਕ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਨਾਲ ਸਬੰਧਿਤ ਹੈ। ਫਿਰ ਵੀ, ਜਵਾਬੀ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਮੁਕੱਦਮੇਬਾਜ਼ੀ ਦੀ ਪ੍ਰਵ੍ਰਿਤੀ ਵਿੱਚ ਮੁੱਖ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਤੋਂ ਮੁਕਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਇਹਨਾਂ ਪਰਿਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਤੁਰੰਤ ਪਿੱਛੇ ਦੋ ਸਾਲਾਂ ਲਈ, ਭਾਵ, 01.01.2020 ਤੋਂ 01.01.2022 ਤੱਕ ਪਿੱਛੇ ਦੇ ਵੇਤਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ।

15. ਉਪਰੋਕਤ ਚਰਚਾ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਫੈਸਲਾ ਇੱਥੇ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਕਾਮਿਆ ਨੂੰ ਅੱਜ ਤੋਂ ਛੇ ਹਫ਼ਤਿਆਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਜਵਾਬੀ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਮੁੜ ਬਹਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਉਸ ਨੂੰ ਤੁਰੰਤ ਪਿੱਛੇ ਦੋ ਸਾਲਾਂ ਲਈ, ਭਾਵ, 01.01.2020 ਤੋਂ 01.01.2022 ਤੱਕ ਪਿੱਛੇ ਦੇ ਵੇਤਨ ਦਾ ਵੀ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਮਜ਼ਦੂਰ ਅਦਾਲਤ ਅਤੇ ਸਿੱਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਇਕਲੌਤੇ ਜੱਜ ਵੱਲੋਂ ਸੇਵਾ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਲਈ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਵੀ ਬਹਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਜਵਾਬੀ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੂੰ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਵੱਲੋਂ ਨਿਰਦੇਸ਼ਿਤ ਪਿੱਛੇ ਦੇ ਵੇਤਨ ਨੂੰ ਅੱਜ ਤੋਂ ਛੇ ਹਫ਼ਤਿਆਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਮੌਜੂਦਾ ਦਰਾਂ ਤੇ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਅਪੀਲ ਉਪਰੋਕਤ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਖਰਚੇ ਦੇ ਬਾਰੇ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਹੁਕਮ ਨਹੀਂ।

ਦਿਵਿਆ ਪਾਂਡੇ

(ਸਹਾਇਤਾ ਕੀਤੀ : ਦੀਪਕ ਪਾਵਰ, ਐਲ.ਆਰ.&ਏ)

ਅਪੀਲ 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