

ਹੇਮੰਤ ਗੁਪਤਾ ਜੀ. ਐਸ. ਸੰਧਾਵਾਲੀਆ ਅਤੇ ਕੁਲਦੀਪ ਸਿੰਘ, ਜੇ.  
ਮਿਊਨਿਸੀਪਲ ਕੌਂਸਲ, ਆਈਡਬਲਿਊਏ ਨਾਗ ਏਆਰ-ਅਪੀਲੈਟ

ਬਨਾਮ

ਪ੍ਰਧਾਨ ਅਧਿਕਾਰੀ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ  
ਅਤੇ ਐਨ ਟੀ 1 ਈਆਰ-ਜਵਾਬਦਾਰ

LPANo 2010 ਦਾ 754

ਅਕਤੂਬਰ 10, 2014

**A.** ਲੈਟਰਸ ਪੇਟੈਂਟ, 1919 - ਕਲਾਜ਼ X - ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 - S. 25-F - ਛਾਂਟੀ - ਬਹਾਲੀ - ਆਕਟਰੋਏ ਕਲਰਕ/ਮਹਾਰਾਰ ਵਜੋਂ ਠੇਕੇ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਮਚਾਰੀ - ਸੈਕਸ਼ਨ 25-F ਦੇ ਲਾਜ਼ਮੀ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਖਤਮ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ - ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਧਾਰਾ 25 ਐੱਫ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦੇ ਕਾਰਨ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਨਾਲ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦਾ ਹੁਕਮ ਦਿੱਤਾ - ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੀ ਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਸ਼ਕਤੀ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਉਲੰਘਣਾ ਦੇ ਕਾਰਨ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਨੂੰ ਨਿਰਦੇਸ਼ਤ ਕਰਨ ਲਈ - ਇਸ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਜਨਤਕ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਜਨਤਕ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਕਾਨੂੰਨੀ ਭਰਤੀ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਨਹੀਂ ਸਨ।

**B.** ਲੈਟਰਸ ਪੇਟੈਂਟ, 1919 - ਕਲਾਜ਼ X - ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 - S. 25-F - ਉਪਬੰਧ ਲਾਜ਼ਮੀ - ਉਸੇ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਨ 'ਤੇ - ਛਾਂਟੀ ਅਬ ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਰੱਦ ਹੋਵੇਗੀ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਹ ਕਦੇ ਵੀ ਕਾਰਜਸ਼ੀਲ ਨਹੀਂ ਸੀ - ਇਸ ਲਈ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਰੇਗਾ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

**C.** ਲੈਟਰਸ ਪੇਟੈਂਟ, 1919 - ਕਲਾਜ਼ X - ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 - S. 25-F - ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ - ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਸਵੈਚਲਿਤ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ - ਬਹਾਲੀ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਪਹਿਲੂਆਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣਾ ਹੋਵੇਗਾ - ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ, ਕਿਸੇ ਅਹੁਦੇ ਦੀ ਉਪਲਬਧਤਾ, ਕੰਮ ਦੀ ਉਪਲਬਧਤਾ, ਕੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਵਿਧਾਨਿਕ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸੀ, ਸੇਵਾ ਦੀ ਲੰਬਾਈ ਅਤੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਉਠਾਉਣ ਵਿੱਚ ਦੇਰੀ, ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਬਹਾਲੀ ਦਾ ਕੋਈ ਅਵਾਰਡ ਲਾਗੂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਥੋੜ੍ਹੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਅਤੇ ਦਿਹਾੜੀਦਾਰਾਂ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਅਤੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ 240 ਦਿਨ ਪੂਰੇ ਕਰਨ ਦੀ ਤਾਕਤ 'ਤੇ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਝੰਪੜੀ ਲਈ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਸੀ, ਉਹ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋਣਗੇ - ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਛਾਂਟੀ ਰੱਦ ਸੀ।

**D.** ਲੈਟਰਸ ਪੇਟੈਂਟ, 1919 - ਕਲਾਜ਼ X - ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 - S. 25-1- ਛਾਂਟੀ - ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਅਤੇ ਨਿਯਮਤੀਕਰਨ - ਛਾਂਟੀ ਰੱਦ ਹੋਣਾ - ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨਿਯਮਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਯੋਗ ਜਾਂ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ - ਨਾ ਹੀ ਕਿਸੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੁਆਰਾ ਬਹਾਲ ਹੋਣ 'ਤੇ, ਉਕਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸਥਾਈਤਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ - ਉਸ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਉਸੇ ਸਥਿਤੀ 'ਤੇ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਲਈ ਹੱਕਦਾਰ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਿਵੇਂ ਉਹ ਸੀ ਜਦੋਂ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਸਮਾਪਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ - ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਉਸਨੂੰ ਹੋਰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੋਵੇਗਾ ਲਾਜ਼ਮੀ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਕੇ - ਅਜਿਹੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕੋਈ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਰੱਖਣ ਵਾਲਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਇਸ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ।

**E.** ਲੈਟਰਸ ਪੇਟੈਂਟ, 1919 - ਕਲਾਜ਼ X - ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 - S. 25-F - ਬਹਾਲੀ - ਉਦਯੋਗਿਕ ਨਿਰਣਾਇਕ ਦੇ ਵਿਵੇਕ ਦਾ ਸਨਮਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ - ਉਕਤ ਨਿਰਣਾਇਕ ਨੂੰ ਸਕੱਤਰ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਕਰਨਾਟਕ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਉਮਾ ਦੇਵੀ ਅਤੇ ਹੋਰ।

ਈ ਲੈਟਰਸ ਪੇਟੈਂਟ, 1919 - ਕਲਾਜ਼ X - ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 - ਐਸ. 25-F ਅਤੇ 25-1\$ - ਛਾਂਟੀ - ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਲਈ ਦਾਅਵਾ - ਇਹ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਕਿ ਜਨਤਕ ਅਧਿਕਾਰੀ ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨਾਂ 25-F ਅਤੇ 25-1\$ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਤੋਂ ਪੂਰੀ ਛੋਟ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਬਚਾਉਣ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਤੱਥ ਦੇ ਕਾਰਨ ਕਿ ਅਸਾਮੀਆਂ ਨੂੰ ਸਬੰਧਤ ਕਾਨੂੰਨੀ ਭਰਤੀ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਨਹੀਂ ਭਰਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ, ਇਸ ਲਈ, ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਵਿਅਕਤੀ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਸੀ - ਦੀ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ।

**G.** ਲੈਟਰਸ ਪੇਟੈਂਟ, 1919 - ਕਲਾਜ਼ X - ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 - S. 25-F ਅਤੇ 25-1\$ - ਕੀ ਸਕੱਤਰ, ਕਰਨਾਟਕ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਉਮਾ ਦੇਵੀ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਸਿਧਾਂਤ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 ਦੇ ਤਹਿਤ ਬਹਾਲੀ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ ਜਨਤਕ ਸੇਵਾ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗੀ? - ਕੀ ਸਬੰਧਤ ਕਾਨੂੰਨੀ ਭਰਤੀ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਜਨਤਕ ਅਸਾਮੀਆਂ ਨੂੰ ਭਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲਤਾ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਹਾਲੀ ਲਈ ਅਯੋਗ ਬਣਾ ਦਿੰਦੀ ਹੈ? - ਕੀ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਬਦਲੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 25-F ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਕੇ ਗਲਤ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਲਈ ਮਜ਼ਦੂਰ ਨੂੰ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ? - ਹਵਾਲਾ ਜਵਾਬ।

ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਮਿਤੀ 21.01.2014 ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਹਵਾਲਾ , ਜਿਸ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ, ਬਲਦ ਬੈਂਚ ਦਾ ਗਠਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਇਸ ਉਲਝਣ ਵਾਲੇ ਸਵਾਲ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਲਈ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਜਨਤਕ ਅਹੁਦਿਆਂ ' ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਵਿਅਕਤੀ ਸਹੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦਾ ਪਾਲਣ ਕਰਨ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਣਗੇ? ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 (ਸੰਖੇਪ 'ਐਕਟ') ਦੀ ਧਾਰਾ 25-F ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਜਾਂ ਸਕੱਤਰ, ਕਰਨਾਟਕ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਉਮਾ ਵਿੱਚ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਲਈ ਦੇਵੀ ਅਤੇ ਹੋਰ, 2006 (4) ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ. 1 ਅਜਿਹੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੀ ਰਾਹਤ ਹੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ, 'ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਬਣਾਏ ਗਏ ਇਲੀ ਸਵਾਲ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪੜ੍ਹੇ ਗਏ ਹਨ >

ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਕਰਨਾਟਕ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਉਮਾ ਦੇਵੀ ਅਤੇ ਹੋਰ, 2006 (4) SCC 1 ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸਿਧਾਂਤ ਲਾਗੂ ਹੋਣਗੇ? (ii) ਕੀ ਸਬੰਧਤ ਕਾਨੂੰਨੀ ਭਰਤੀ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਜਨਤਕ ਅਸਾਮੀਆਂ ਨੂੰ ਭਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲਤਾ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਹਾਲੀ ਲਈ ਅਯੋਗ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ?

(111)ਕੀ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 25-F ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਕੇ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਬਦਲੇ ਗਲਤ ਢੰਗ ਨਾਲ ਸਮਾਪਤੀ ਲਈ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ?"

ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਸਿਧਾਂਤ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ:

(i) Kccpingin ਧਾਰਾ 25-1 ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦੇ ਕਾਰਨ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਨੂੰ ਸਿੱਧੇ ਕਰਨ ਲਈ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੀ ਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਸ਼ਕਤੀ ਨੂੰ ਵੇਖਦਾ ਹੈ ; ਐਕਟ ਦੇ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸਿਰਫ ਇਸ ਗੱਲ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਨਤਕ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਜਨਤਕ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ ਅਤੇ ਸਬੰਧਤ ਕਾਨੂੰਨੀ ਭਰਤੀ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਨਹੀਂ ਸਨ। (ii) ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਸੰਬੋਧਿਤ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਉਪਬੰਧ (ਧਾਰਾ 25-ਟੀ ਦੇ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੋਣ ਅਤੇ ਇਸ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦੇ ਕਾਰਨ, ਛਾਟੀ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਰੱਦ ਹੋ ਜਾਵੇਗੀ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਹ ਸੀ। ਕਦੇ ਵੀ ਕੰਮ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ, ਇਸਲਈ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ,

(iii) ਬਹਾਲੀ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦਾ ਕੋਈ ਸਵੈਚਲਿਤ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਬਹਾਲੀ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ, ਅਹੁਦੇ ਦੀ ਉਪਲਬਧਤਾ, ਕੰਮ ਦੀ ਉਪਲਬਧਤਾ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਪਹਿਲੂਆਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣਾ ਹੋਵੇਗਾ। , ਕੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਆਪਣੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਸੀ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਦੀ ਲੰਬਾਈ ਅਤੇ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਪੁਰਸਕਾਰ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਉਠਾਉਣ ਵਿੱਚ ਦੇਰੀ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਸਹੂਲਤ ਵਿੱਚ ਘੱਟ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ

ਥੋੜ੍ਹੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਅਤੇ ਦਿਹਾੜੀਦਾਰਾਂ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਸੀ ਪਰ ਸਿਰਫ 240 ਦਿਨ ਪੂਰੇ ਕਰਨ ਦੀ ਤਾਕਤ 'ਤੇ, ਪ੍ਰਤੀ ਐਸਸੀ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ, ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਛਾਂਟੀ ਰੱਦ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ।

(iv) IHC ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਛਾਂਟੀ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨਾ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਲਈ ਯੋਗ ਜਾਂ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕ ਨਹੀਂ ਦੇਵੇਗਾ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੁਆਰਾ, ਉਕਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸਥਾਈਤਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਸਿਰਫ ਉਸ ਨੂੰ ਹੀ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਉਸੇ ਰੁਤਬੇ 'ਤੇ ਲਗਾਤਾਰ ਸੇਵਾ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਣ ਲਈ ਜਿਵੇਂ ਉਹ ਸੀ ਜਦੋਂ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਸਮਾਪਤ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ।

(v) ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਕੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਉਸਨੂੰ ਹੋਰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਅਜਿਹੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਵਿਰੁੱਧ ਕੋਈ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਰੱਖਣ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਇਸ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ।

(vi) ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਉਦਯੋਗਿਕ ਨਿਰਣਾਇਕ ਦੇ ਵਿਵੇਕ ਦਾ ਸਨਮਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਪਰੋਕਤ ਨਿਰਣਾਇਕ ਨੂੰ ਸਿਖਰਲੀ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉੱਪਰ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

(vii) ਅਸੀਂ ਇਸ ਵਿਚਾਰ ਦੀ ਗਾਹਕੀ ਨਹੀਂ ਲੈਂਦੇ ਕਿ ਜਨਤਕ ਅਥਾਰਟੀ ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 25-F ਅਤੇ 25-ਬੀ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਤੋਂ ਪੂਰੀ ਛੋਟ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਇਸ ਤੱਥ ਦੇ ਕਾਰਨ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਬਚਾ ਕੇ ਰੱਖ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਸਬੰਧਤ ਕਾਨੂੰਨੀ ਭਰਤੀ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਨਹੀਂ ਭਰੇ ਗਏ ਸਨ ਅਤੇ, ਇਸ ਲਈ, ਪ੍ਰਤੀ ਅਨੁਸੂਚਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬਹਾਲੀ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਸੀ।

(ਪਰਾ 48A)

ਜੇ. ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 - S. 25-1' - ਬਹਾਲੀ - ਮੁਆਵਜ਼ਾ - ਨਿਯਮ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਿਰਫ ਇਸ ਲਈ ਕਿ ਅਸਮੀਆਂ ਵਿਧਾਨਿਕ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਨਹੀਂ ਭਰੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ, ਮੁਦਰਾ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਹੀ ਜਵਾਬ ਅਤੇ ਰਾਹਤ ਹੋਵੇਗੀ। ਬਹਾਲੀ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਨਕਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ - ਉਦਯੋਗਿਕ ਨਿਰਣਾਇਕ ਹਮੇਸ਼ਾ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖੇਗਾ - ਇਸ ਤੱਥ ਨੂੰ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਇਸ ਕੋਲ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਸੀ, ਪਰ ਕੋਈ ਹੋਰ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਜਾਰੀ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਨੀਤੀ ਦੀ ਤਾਕਤ 'ਤੇ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ, ਇਹ ਹਮੇਸ਼ਾ ਜਾਰੀ ਰਹੇਗਾ। ਉਮਾ ਦੇਵੀ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖੋ - ਅਜਿਹੀ ਕਵਾਇਦ ਹਰ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ - ਕੋਈ ਸਖਤ ਸਟ੍ਰੈਟ ਜੈਕੇਟ ਫਾਰਮੂਲਾ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ।

ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਨਿਯਮ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਿਰਫ਼ ਇਸ ਲਈ ਕਿ ਅਸਾਮੀਆਂ ਵਿਧਾਨਿਕ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਨਹੀਂ ਭਰੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ, ਮੁਦਰਾ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਹੀ ਇੱਕੋ ਇੱਕ ਜਵਾਬ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਰਾਹਤ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਨਕਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ। ਹਾਈ ਉਦਯੋਗਿਕ ਨਿਰਣਾਇਕ ਹਮੇਸ਼ਾ ਇਸ ਤੱਥ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖੇਗਾ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਇਸ ਕੋਲ ਮੁੜ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਸੀ ਪਰ ਕੋਈ ਹੋਰ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਜਾਰੀ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਨਿਯਮਤਤਾ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਸੌਮਕ ਨੀਤੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ, ਇਹ ਹਮੇਸ਼ਾ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖੇਗਾ। ਉਮਾ ਦੇਵੀ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਅਤੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਹਰ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹੀ ਕਸਰਤ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ ਅਤੇ ਕੋਈ ਸਖਤ ਸਿੱਧਾ ਜੈਕਟ ਫਾਰਮੂਲਾ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਬਹਾਲੀ ਨੂੰ ਸਾਰੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਜਾਂ ਇਸ ਦੇ ਉਲਟ ਨਿਰਦੇਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ। ਕਿ ਜਨਤਕ ਅਹੁਦਿਆਂ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਧਾਰਾ 25-F ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦੇ ਕਾਰਨ, ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਹੀ ਇੱਕੋ ਇੱਕ ਉਪਾਅ ਹੋਵੇਗਾ,

(ਪੰ: ੪੯)

ਸਮਰਥ ਸਾਗਰ, ਐਡਵੋਕੇਟ, ਅਤੇ ਮਿਸਟਰ, ਸੰਕਲਪ ਸਾਗਰ, ਐਡਵੋਕੇਟ, /ਜਾਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ।  
ਅਕਸ਼ੈ ਜਿੰਦਲ, ਐਡਵੋਕੇਟ, ਗਰਿਮਾ ਜਿੰਦਲ, ਐਡਵੋਕੇਟ, ਅਤੇ ਪ੍ਰਿਅਾ ਸਿੰਗਲਾ, ਐਡਵੋਕੇਟ  
ਜਵਾਬਦਾਤਾਵਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਵਿਜੇ ਕੁਮਾਰ ਜਿੰਦਲ, ਸੀਨੀਅਰ, ਐਡਵੋਕੇਟ।

ਜੀ.ਐਸ. ਸੰਧਾਵਾਲੀਆ, ਜੇ.

(1) ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੇ vidc ਆਦੇਸ਼ ਮਿਤੀ 21.01,2014 ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹਵਾਲਾ, ਜਿਸ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ, ਫੁੱਲ ਬੈਂਚ ਦਾ ਗਠਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਇਸ ਉਲਝਣ ਵਾਲੇ ਸਵਾਲ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਉਚਿਤ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਜਨਤਕ ਅਹੁਦਿਆਂ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਵਿਅਕਤੀ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਣਗੇ? ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 (ਸੰਖੇਪ 'ਐਕਟ') ਦੀ ਧਾਰਾ 25-F ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਜਾਂ ਕਰਨਾਟਕ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਬਨਾਮ ਉਮਾ ਦੇਵੀ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਵਿੱਚ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ( 1), ਕੇਵਲ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੀ ਰਾਹਤ ਅਜਿਹੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਬਣਾਏ ਗਏ ਸਵਾਲ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪੜ੍ਹੇ ਗਏ ਹਨ: -

ਕਰਨਾਟਕ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਉਮਾ ਦੇਵੀ ਅਤੇ ਹੋਰ (2006) 4 SCC 1 ਜਨਤਕ ਸੇਵਾ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਸਿਧਾਂਤ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਏ ਸੀਟੀ, 1947 ਦੇ ਅਧੀਨ ਬਹਾਲੀ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ ਲਾਗੂ ਹੋਣਗੇ? (ii) ਕੀ ਸਬੰਧਤ ਕਾਨੂੰਨੀ ਭਰਤੀ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਜਨਤਕ ਅਸਾਮੀਆਂ ਨੂੰ ਭਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲਤਾ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਹਾਲੀ ਲਈ ਅਯੋਗ ਬਣਾ ਦਿੰਦੀ ਹੈ?

(1) 2006 (4) SCC 1

ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਬਦਲੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 25~D ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਕੇ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਲਈ ਮਜ਼ਬੂਰ ਕਰਦਾ ਹਾਂ ”

(2) ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਵਕੀਲ ਨੇ ਜ਼ੋਰਦਾਰ ਢੰਗ ਨਾਲ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਸਿਰਫ ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਪੀੜਤ ਜਾਂ ਅਨੁਚਿਤ ਕਿਰਤ ਅਭਿਆਸ ਹੋਇਆ ਸੀ, ਇਹ ਅਦਾਲਤ ਸੈਕਸ਼ਨ 25-1 ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਅਤੇ ਬਹਾਲੀ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇਵੇਗੀ ; ਐਕਟ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਜੋਂ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਉਮਾ ਦੇਵੀ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਹੋਵੇਗੀ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਸਿਰਫ ਉਚਿਤ ਉਪਾਅ

(3) ਹਾਲਾਂਕਿ, ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਇਕਲੋਤੇ ਸਵਾਲ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਉਸ ਸੰਦਰਭ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ ਜੋ ਪੂਰੇ ਬੈਚ ਨੂੰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਤੱਥਾਂ ਦਾ ਇੱਕ ਸੰਖੇਪ ਹਵਾਲਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

(4) 24.05.1997 ਦੇ ਡਿਮਾਂਡ ਨੋਟਿਸ (ਅੰਕਸ਼ਾਰ P-7) ਨੂੰ ਜਵਾਬਦੇਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ-ਸਰਬਜੀਤ ਸਿੰਘ ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸਨੇ ਇਹ ਦਰਖਾਸਤ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਉਸਨੂੰ 01.03.1995 ਨੂੰ ਆਕਟਰੇਏ ਕਲਰਕ/ਮਹਾਰਾਰ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ 31.03.03 ਤੱਕ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ। 1997. ਵਿਡੋ ਨੋਟਿਸ ਮਿਤੀ 01.04.1997, ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ\* ਜਿਸ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਉਹ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ, ਉਹ ਸਥਾਈ ਅਤੇ ਨਿਯਮਤ ਸੀ। ਕੋਈ ਨੋਟਿਸ, ਨੋਟਿਸ ਤਨਖਾਹ ਜਾਂ ਛਾਟੀ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਉਸ ਨੂੰ ਅਦਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਜਾਂ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਉਸਨੇ ਸਾਰੇ ਨਤੀਜੇ ਵਾਲੇ ਲਾਭਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਬਹਾਲੀ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਅੱਗੇ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਨੇ ਆਪਣੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਰੈਗੂਲਰ ਕਰਨ ਲਈ ਡਿਮਾਂਡ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤਾ ਸੀ ਅਤੇ ਉਕਤ ਨੋਟਿਸ ਮਿਲਣ 'ਤੇ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਉਹ ਆਪਣੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਤੋਂ ਬੇਰੁਜ਼ਗਾਰ ਸੀ ਅਤੇ ਉਹ 100000 ਰੁਪਏ ਲੈ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਤਨਖਾਹ ਵਜੋਂ 1,550/- ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ ਅਤੇ ਜੂਨੀਅਰ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ।

(5) ਜਵਾਬ ਵਿੱਚ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਵਕੀਲ ਦਾ ਪੱਖ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਠੇਕੇ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ ਅਤੇ ਛਾਟੀ ਧਾਰਾ 25-1 ਦੇ ਲਾਜ਼ਮੀ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ; ਐਕਟ ਅਤੇ 26.03.1997 ਦੇ ਸੰਕਲਪ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ। ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2(oo)(bb) ਵਿੱਚ ਇਹ ਵੀ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੰਮ ਅਤੇ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਸਮੇਂ ਲਈ ਡਾਇਰੈਕਟਰ, ਸਥਾਨਕ ਸਰਕਾਰਾਂ ਤੋਂ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਲੈਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਇਹ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ 31.03.1997 ਤੱਕ ਇੱਕ ਸਾਲ ਲਈ ਸੀ। ਇੱਥੇ ਕੋਈ ਅਸਾਮੀ ਖਾਲੀ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਕੋਈ ਜੂਨੀਅਰ ਬਰਕਰਾਰ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਨਵੇਂ ਹੱਥ ਭਰਤੀ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ। ਮਤਾ ਨੰਬਰ 50 ਮਿਤੀ 26.03.1997 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, 31.03.1997 ਨੂੰ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਠੇਕੇ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਸਾਰੇ ਕਲਰਕਾਂ ਅਤੇ ਚਪੜਾਸੀ ਦੀ ਛਾਟੀ ਕਰਨ ਦਾ ਸਰਬਸੰਮਤੀ ਨਾਲ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। 'ਰੁਪਏ ਦੇ ਡਿਮਾਂਡ ਡਰਾਫਟ 4,686/- ਮਾਰਚ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਹਿਸਾਬ ਨਾਲ, ਨੋਟਿਸ ਅਤੇ ਛਾਟੀ ਦੇ ਬਦਲੇ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨਿੱਜੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਨਾਲ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਵੀ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਪਰ ਰਜਿਸਟਰਡ ਡਾਕ ਰਾਹੀਂ ਵੀ ਭੇਜਣ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਉਸ ਨੇ ਇਹ ਲੈਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ।

(6) 'ਮਾਮਲਾ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਵਿਚ ਚਲਾਇਆ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਦੋਵਾਂ ਧਿਰਾਂ ਵੱਲੋਂ ਇੱਕੋ ਜਿਹੀਆਂ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ ਪਾਈਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ।

(7) ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਆਪਣੇ ਗਵਾਹ ਵਜੋਂ ਪੇਸ਼ ਹੋਇਆ ਅਤੇ ਇੱਕ ਸਨਵਰ ਸਿੰਘ ਨੂੰ ਕ੍ਰਮਵਾਰ MW-1 ਅਤੇ ਰਾਮ ਨਾਥ MW-2, ਪਰੋਕਰੰਦ ਕੈਸ਼ੀਅਰ ਵਜੋਂ ਵੀ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਕੀਤੀ।

(8) ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਰਿਕਾਰਡ ਵਿਚ ਮੌਜੂਦ ਸਬੂਤਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਇਸ ਸਿੱਟੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਿਆ ਕਿ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਗਵਾਹ ਦੇ ਬਿਆਨ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਠੇਕੇ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ੀ ਸਬੂਤ ਪੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਅਰਜ਼ੀਆਂ ਅਤੇ ਏ (11 ਡੇਵਿਟਸ) ਉਕਤ ਤੱਥਾਂ ਨੂੰ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਲਈ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਨਗਰ ਕੌਂਸਲ ਸੱਚੇ ਅਤੇ ਮੈਟੀਰੀਅਲ ਸਬੂਤਾਂ ਨੂੰ ਛੁਪਾਉਣ ਲਈ ਦੇਸ਼ੀ ਸੀ ਅਤੇ ਇੱਕ ਪ੍ਰਤੀਕੂਲ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਇੱਕ ਖੋਜ ਵਿੱਚ ਅੱਗੇ ਦਰਜ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਥਾਈ ਪੋਸਟ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਗਵਾਹ ਦੁਆਰਾ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਕੰਮ ਅਜੇ ਵੀ ਮੌਜੂਦ ਸੀ ਜੇਕਰ ਨਿਯੁਕਤੀ ਠੇਕੇ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸੀ, ਤਾਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਸਾਲ 1996 ਵਿੱਚ, ਪਹਿਲੀ ਮਿਆਦ ਦੀ ਮਿਆਦ ਖਤਮ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ ਅਤੇ 01.04.1996 ਤੋਂ 31.03 ਤੱਕ ਨਵਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਕਿਉਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। 1997 ਵਿੱਚ ਦਾਖਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਨਗਰ ਕੌਂਸਲ ਦੀ ਸਥਾਈ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਪਟੀਸ਼ਨ ਪਾਈ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਹਦਾਇਤ ਕੀਤੀ ਸੀ ਕਿ 89 ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਐਡਹਾਕ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਾਰੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ 31.03.1997 ਤੱਕ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ। ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਲਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਖਤਮ ਕਰਨ ਸਬੰਧੀ ਕੋਈ ਖਾਸ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਫਾਈਲ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਆਦੇਸ਼ ਉਪਲਬਧ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਜਿਸ ਮਤੇ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਉਹ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਪ੍ਰਸੰਗਿਕ ਸੀ। ਇਹ ਸੁਣਾਅ ਕਿ ਮੁਆਵਜ਼ਾ 31.03.1997 ਨੂੰ ਧਾਰਾ 25-1 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਵਿੱਚ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ; ਐਕਟ ਨੂੰ ਵੀ ਝੂਠਾ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਡਿਮਾਂਡ ਡਰਾਫਟ ਮਿਤੀ 02.04.1997 ਦੇ ਸਨ ਅਤੇ ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਲਿਫਾਫਿਆਂ 'ਤੇ ਰਿਪੋਰਟਾਂ ਵੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਨਹੀਂ ਸਨ ਅਤੇ ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਸਬੰਧਤ ਪੋਸਟਮੈਨ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਕੇ ਇਨਕਾਰ ਵੀ ਸਾਬਤ ਨਹੀਂ ਹੋਇਆ ਸੀ। ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ, ਇੱਕ ਖੋਜ ਦਰਜ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-ਪੀ ਦੇ ਲਾਜ਼ਮੀ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਨਾਲ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

(9) ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨੇ ਮਿਤੀ 19.11.2009 ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਰਾਹੀਂ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ' ਦਲੀਲ ਇਹ ਉਠਾਈ ਗਈ ਕਿ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਬਾਰੇ ਨਵੇਂ ਸਬੂਤ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਲਈ ਅਤੇ ਇਹ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿ ਇਹ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਸੀ, ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ 12 ਸਾਲਾਂ ਬਾਅਦ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਹਿੱਤਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਹੋਣ ਕਰਕੇ ਇਸ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਸੀ। ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ, ਇੱਕ ਜਨਤਕ ਸੰਸਥਾ ਹੋਣ ਦੇ ਨਾਤੇ, ਆਪਣੀ ਰੱਖਿਆ ਦੀ ਸਥਾਪਨਾ ਲਈ ਹੋਰ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਪੇਸ਼ ਕਰਨੇ ਚਾਹੀਦੇ ਸਨ ਅਤੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਟਰਮੀ ਰਾਸ਼ਟਰ ਨੂੰ ਨਾਲੇ ਨਾਲ ਪੇਸ਼ ਕਰਨਾ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਮਾੜਾ ਸੀ ਅਤੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-ਐਫ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਸਖਤੀ ਨਾਲ ਸਮਝਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ। .

(10) ਇਹ ਨੋਟ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਕਿਉਂਕਿ ਸਾਰਾ ਵਿਵਾਦ 10.04.2006 ਨੂੰ ਸੁਣਾਏ ਗਏ ਉਮਾ ਦੇਵੀ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਨਿਰੀਖਣਾਂ ਦੇ ਆਲੇ ਦੁਆਲੇ ਘੁੰਮਦਾ ਹੈ, ਇਸ ਮੁੱਦੇ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਕਿ ਕੀ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਅਧੀਨ ਰੈਗੂਲਰਾਈਜ਼ੇਸ਼ਨ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋਵੇਗੀ। ਐਕਟ ਉਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਦੇਖਿਆ ਜਾਣਾ ਹੈ। ਉਕਤ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ 5 ਜੱਜਾਂ ਦੀ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਬੈਂਚ ਨੇ ਉਸ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਜ਼ਬਤ ਕਰ ਲਿਆ ਸੀ ਜੋ ਰਾਜ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਜਾਂ ਇਸ ਦੇ ਸਾਧਨਾਂ ਦੁਆਰਾ

ਅਸਥਾਈ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਜਾਂ ਕਿਸੇ 'ਤੇ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਦੋ ਸੈੱਟਾਂ ਦੇ ਵਿਚਾਰਾਂ ਦੇ ਟਕਰਾਅ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਸੀ। ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਿਹਾੜੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਜਾਂ ਅਚਨਚੇਤ ਅਤੇ ਕੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦਾ ਇਹ ਸਮੂਹ 1 ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਕੋਲ ਪਹੁੰਚ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਆਦੇਸ਼ ਜਾਰੀ ਕਰਨ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਢੁਕਵੀਆਂ ਪੋਸਟਾਂ 'ਤੇ ਪੱਕੇ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ। ਜ਼ਰੂਰੀ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਰਾਹਤ ਸੇਵਾ ਦੀ ਲੰਬਾਈ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਤੱਥ ਤੋਂ ਨਿਰਵਿਘਨ ਸੀ ਕਿ ਕੋਈ ਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਪੋਸਟ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਲੋੜੀਂਦੀਆਂ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਨਹੀਂ ਸਨ। ਇਲੀ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਤੱਥ ਪੈਰਾ ਨੰ. ਉਮਾ ਦੇਵੀ ਦੇ ਕੇਸ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦਾ 6 ਇਸ ਪ੍ਰਕਾਰ ਹੈ:-

"6. ਅਪੀਲਾਂ ਦੇ ਇਹ ਦੋ ਸੈੱਟ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੇ ਦੋ ਸੈੱਟਾਂ ਵਿੱਚ ਪਹੁੰਚ ਵਿੱਚ ਅੰਤਰ ਦੇ ਆਧਾਰ ਤੇ ਕਰਨਾਟਕ ਦੀ 1 ਲੀਹ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਰਾਏ ਦੇ ਵਿਗਾੜ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੇ ਹਨ, ਜਿਸ ਨਾਲ ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਬੈਂਚ ਨੂੰ ਇਹਨਾਂ ਅਪੀਲਾਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਸਟੇਲ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂ ਇਸ ਦੇ ਸਾਧਨਾਂ ਦੁਆਰਾ ਅਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਾਂ ਦਿਹਾੜੀ ਜਾਂ ਅਚਨਚੇਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ, ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਹੋਵੇ, ਤਾਂ ਹੁਕਮਨਾਮੇ ਦੀ ਰਿੱਟ ਦੇ ਮੁੱਦੇ ਲਈ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਕਰਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਉਚਿਤ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸਥਾਈ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ। ਪੋਸਟਾਂ, ਉਹ ਕੰਮ ਜਿਸ ਦਾ ਉਹ ਹੋਰ ਕਰ ਰਹੇ ਸਨ। ਦਾਅਵਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸ ਤੱਥ 'ਤੇ ਆਧਾਰਤ ਹੈ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਕੰਮ ਵਿੱਚ ਲਏ ਸਮੇਂ ਲਈ ਗੁੱਝਿਆ ਹੋਇਆ ਹੈ।

ਚੂਨਾ, (ਉਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਅਸਾਮੀਆਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਸਬੰਧਤ ਵਿਭਾਗ ਜਾਂ ਸਬੰਧਤ ਅਥਾਰਟੀ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਹੋਰ ਵੀ ਉਤਸ਼ਾਹੀ ਦਾਅਵੇ ਹਨ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਕਿਸੇ ਮਨਜ਼ੂਰਸ਼ੁਦਾ ਅਸਾਮੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰ ਰਹੇ ਸਨ, ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕੋਲ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਲੋੜੀਂਦੀ ਯੋਗਤਾ, ਭਾਵੇਂ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਨਿਰਧਾਰਤ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਹਾਲ ਹੀ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਉਹ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਜਜ਼ਬ ਕਰਨ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।"

(11) ਇਸ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਏਪੀਸੀਐਕਸ ਕੋਰਟ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਸਰਕਾਰੀ ਨੌਕਰੀ ਕਰਨ ਦੇ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦਾ ਸਨਮਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅਦਾਲਤਾਂ ਲਈ, ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਧਾਰਾ 226 ਜਾਂ ਭਾਰਤੀ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 32 ਦੇ ਅਧੀਨ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੀਆਂ ਹਨ, ਦੇ ਕਲਪਨਾਤਮਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਲਈ ਉਚਿਤ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਉਹ ਜਿਹੜੇ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਸਕੀਮ ਦੁਆਰਾ ਕਲਪਿਤ ਚੋਣ ਦੀ ਇੱਕ ਉਚਿਤ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਰੁੱਝੇ ਹੋਏ ਸਨ। ਇਹ ਅੱਗੇ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਸਿਰਫ ਉਹੀ ਚੀਜ਼ ਜੋ ਅਨਿਯਮਿਤ ਸੀ ਅਤੇ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੀ ਜੜ੍ਹ ਤੱਕ ਨਹੀਂ ਜਾਂਦੀ ਸੀ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਵਿੱਤੀ ਪ੍ਰਭਾਵਾਂ ਨੂੰ ਦੇਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅਦਾਲਤਾਂ ਅਜਿਹੀਆਂ ਹਦਾਇਤਾਂ ਦੇ ਕੇ ਅਜਿਹਾ ਬੋਝ ਨਹੀਂ ਪਾ ਸਕਦੀਆਂ ਜੋ ਉਲਟ ਲਾਭਕਾਰੀ ਹੋ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ। ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਰੈਗੂਲਰਾਈਜ਼ੇਸ਼ਨ ਭਰਤੀ ਦਾ ਢੰਗ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪੀਸੀਐਨਐਨਸੀਐਨਸੀ ਨਹੀਂ ਦੇ ਸਕਦਾ ਸੀ ਜਿਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਤਤਕਾਲਿਕ ਹਨ। ਅਜਿਹੇ ਪਿਛੋਕੜ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਜੇਕਰ ਨਿਯੁਕਤੀ ਸਬੰਧਤ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਅਤੇ ਯੋਗਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਸਹੀ ਮੁਕਾਬਲੇ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਹੀ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਿਯੁਕਤ ਵਿਅਕਤੀ 'ਤੇ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਅੰਤ 'ਤੇ ਠੇਕੇ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਖਤਮ ਹੋ ਜਾਣਗੀਆਂ।



MUNICIPAL COUNCIL, DINA NAGAR u PRI-SIDING OFFICER, 93]  
LABOUR COURT AND ANOTHER (G.S. Sandhwalia, J.)

ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਦਿਹਾੜੀਦਾਰ ਜਾਂ ਕੈਜ਼ੂਅਲ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਵਿਅਕਤੀ, ਉੱਥੇ ਸੇਵਾਵਾਂ ਵੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਰੁਝੇਵਿਆਂ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਬੰਦ ਹੋਣ 'ਤੇ ਖਤਮ ਹੋ ਜਾਣਗੀਆਂ ਅਤੇ ਸਿਰਫ ਇਸ ਲਈ ਕਿ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਆਪਣੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਲਈ ਜਾਰੀ ਰਿਹਾ ਸੀ, ਉਹ ਨਿਯਮਤ ਸੇਵਾ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਸੀ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਸਥਾਈ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ। . ਅਪਵਾਦਾਂ ਨੂੰ ਇਹ ਵੀ ਦੋਖਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਰਹੇ ਹਨ, ਉਹ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਜਜ਼ਬ ਹੋਣ ਜਾਂ ਪੈਨਨੈਟ ਬਣਾਉਣ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਦੇਣਗੇ। ਇਹ ਸਿਧਾਂਤ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਹੁਕਮ ਜਨਤਕ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦਾ ਇੱਕ ਹੋਰ ਢੰਗ ਪੈਦਾ ਕਰਨਗੇ, ਜੋ ਕਿ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਸਕੀਮ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਹੋਣ ਕਾਰਨ ਸਜ਼ਾਯੋਗ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪਹਿਲੇ ਦਿਨ ਤੋਂ ਹੀ ਪਤਾ ਸੀ ਕਿ ਉਸ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਕੀ ਹੈ ਅਤੇ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ। ਪੋਸਟ 'ਤੇ ਕਾਬੂ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਲਈ ਜਾਇਜ਼ ਉਮੀਦ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰੋ। ਦਿਹਾੜੀਦਾਰਾਂ ਦੀ ਇਹ ਪਟੀਸ਼ਨ ਕਿ ਰਾਜ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਬੇਇਨਸਾਫੀ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ, ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਕਿ ਇਹ ਅਧਿਕਾਰ

ਉਨ੍ਹਾਂ ਰੈਗੂਲਰ ਪੋਸਟ ਹੋਲਡਰਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਬਰਾਬਰ ਦਾ ਵਿਵਹਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ o ('ਭਾਰਤੀ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਆਰਟੀਕਲ 14 ਅਤੇ 16) ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਉਮਾ ਦੇਵੀ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿਚ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹਿੱਸਾ ਪ੍ਰਸੰਗ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪੜ੍ਹੋ:-

"43. ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਅਜਿਹੇ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਜਦੋਂ ਉਹ ਅਦਾਲਤ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਕੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਉਹ ਹੈ ਨਿਯੋਕਤਾ, ਸਲੇਟ ਜਾਂ ਇਸਦੇ ਸਾਧਨਾਂ ਨੂੰ ਨਿਰਦੇਸ਼ਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਰਿੱਟ ਦਾ ਮੁੱਦਾ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਸਥਾਈ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਜ਼ਬ ਕਰਨ ਜਾਂ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦੇਣ ਲਈ। ਇਸ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ, ਸਵਾਲ ਇਹ ਉੱਠਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਹੁਕਮਨਾਮਾ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਇਸ ਸਮੇਂ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਪੈਨਸਿਲ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਡਾ. ਰਾਏ ਸ਼ਿਵੋਂਦਰ ਏ ਬਹਾਦੁਰ ਬਨਾਮ ਗਵਰਨਿੰਗ ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਕਰਨਾ ਉਚਿਤ ਹੋਵੇਗਾ। ਨਾਲੰਦਾ ਕਾਲਜ ਦੀ ਬਾਡੀ/(1962) ਸਪਲਾਈ 2 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 144/. ਉਹ ਕੇਸ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਕਾਲਜ ਦੇ ਪ੍ਰਿੰਸੀਪਲ ਵਜੋਂ ਤਰੱਕੀ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਕਾਰਨ ਪੈਦਾ ਹੋਇਆ ਸੀ। ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਕੁਝ ਕਰਨ ਲਈ ਮਜ਼ਬੂਰ ਕਰਨਾ, ਇਹ ਦਰਸਾਇਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਨੂੰਨ ਅਥਾਰਟੀ 'ਤੇ ਇੱਕ ਕਾਨੂੰਨੀ ਫਰਜ਼ ਲਗਾਉਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਕਨੂੰਨ ਜਾਂ ਨਿਯਮ ਦੇ ਤਹਿਤ ਪੀੜਤ ਧਿਰ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਧਿਕਾਰ ਸੀ। ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਸਥਾਈ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਪੱਖ ਵਿੱਚ ਕਿਉਂਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਹ ਨਹੀਂ ਦਿਖਾ ਸਕਦੇ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਕੋਲ ਪੱਕੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਦਾ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਯੋਗ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ ਜਾਂ ਇਹ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਪੱਕੇ ਕਰਨ ਲਈ ਮੇਰਾ ਕੋਈ ਕਾਨੂੰਨੀ ਫਰਜ਼ ਹੈ।

(44) ਇਕ ਪਹਿਲੂ ਨੂੰ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ। ਐਸਵੀ ਨਰਾਇਣਪਾ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਦੱਸੇ ਅਨੁਸਾਰ ਅਨਿਯਮਿਤ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ (ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਨਹੀਂ) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ। (ਸੁਪਰਾ), ਅਤੇ ਰਾਜਨ (ਸੁਪਰਾ), ਅਤੇ ਉਪਰੋਕਤ ਪੈਰਾ 15 ਵਿੱਚ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਯੋਗ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਵਿਵਸਥਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮਨਜ਼ੂਰਸ਼ੁਦਾ ਖਾਲੀ ਅਸਾਮੀਆਂ ਵਿੱਚ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੇ 10 ਵਾਰ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਹੋਰ ਪਰ ਅਦਾਲਤਾਂ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲਾਂ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਦੇ ਦਖਲ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ। ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਦੇ ਸਵਾਲ ਨੂੰ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਉਪਰੋਕਤ ਕੇਸਾਂ ਵਿੱਚ ਅਤੇ ਇਸ ਫੈਸਲੇ ਦੀ ਰੋਸ਼ਨੀ ਵਿੱਚ ਨਿਪਟਾਏ ਗਏ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੀ ਰੋਸ਼ਨੀ ਵਿੱਚ ਗੁਣਾਂ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਉਸ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ, ਭਾਰਤ ਦੀ ਯੂਨੀਅਨ, ਰਾਜ ਸਰਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ

MUNICIPAL COUNCIL, DINA NAGAR v. PRESIDING OFFICER, 919  
LABOUR COURT AND ANOTHER (G.S. Sandhwalia, J.)

ਅਜਿਹੇ ਅਨਿਯਮਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਲੋਕਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਅਦਾਲਤਾਂ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲਾਂ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਦੇ ਘੇਰੇ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦੇ, 10 ਸਾਲ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਲਈ ਮਨਜ਼ੂਰਸ਼ੁਦਾ ਅਸਾਮੀਆਂ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਨੂੰ ਇੱਕ ਵਾਰ ਦੇ ਉਪਾਅ ਵਜੋਂ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਲਈ ਸਾਧਨਾਂ ਨੂੰ ਕਦਮ ਚੁੱਕਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਅੱਗੇ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਨਿਯਮਤ ਭਰਤੀਆਂ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਣ। ਉਹਨਾਂ ਖਾਲੀ ਮਨਜ਼ੂਰ ਅਸਾਮੀਆਂ ਨੂੰ ਭਰਨ ਲਈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਭਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ, ਉਹਨਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਜਿੱਥੇ ਹੁਣ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਦਿਹਾੜੀਦਾਰਾਂ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਹੈ। ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਨੂੰ ਇਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਗਤੀ ਵਿੱਚ ਸੈੱਟ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਅਸੀਂ ਇਹ ਵੀ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਰੈਗੂਲਰਾਈਜ਼ੇਸ਼ਨ, ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਪਰ ਅਧੀਨ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਨੂੰ ਇਸ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਦੁਬਾਰਾ ਖੋਲ੍ਹਣ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਪਰ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਲੋੜਾਂ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਣ ਅਤੇ ਨਿਯਮਤ ਜਾਂ ਸਥਾਈ ਬਣਾਉਣ ਦੀ ਕੋਈ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਨਿਯਮਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਸਕੀਮ।

(45) ਇਹ ਵੀ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਿਹੜੇ ਫੈਸਲੇ ਇਸ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਤੈਅ ਕੀਤੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦੇ ਉਲਟ ਚੱਲਦੇ ਹਨ, ਜਾਂ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦਿਸ਼ਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਅਸੀਂ ਇੱਥੇ ਰੱਖੇ ਗਏ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੇ ਉਲਟ ਚੱਲਦੇ ਹਨ, ਉਹ ਪੂਰਵ-ਅਨੁਮਾਨ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰੀ ਹੋਣਗੇ। "

(12) 'ਫੂਲ, ਇਕ ਪਹਿਲੂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਉਕਤ ਫੈਸਲੇ ਨੇ ਕਦੇ ਵੀ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇ ਮੁੱਦੇ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਿਆ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਜੋ ਕਿ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਸਥਾਪਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਸੀ ਅਤੇ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਬੈਂਚ ਕਦੇ ਵੀ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੀਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਕੇ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਨਹੀਂ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ।

(13) ਨਿਯੁਕਤੀ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਬਾਰੇ ਟਿੱਪਣੀਆਂ, ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਧੀਨ ਨਹੀਂ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਤਿੰਨ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਂਚ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਵਿਚਾਰ ਲਈ ਆਈਆਂ। ਉਮਰਾਨੀ ਬਨਾਮ ਰਜਿਸਟਰਾਰ, ਸਹਿਕਾਰੀ ਸਭਾਵਾਂ ਅਤੇ ਹੋਰ (2)। ਉਕਤ ਮਾਮਲੇ 'ਚ ਚੁਣੌਤੀ ਰੈਗੂਲਰਾਈਜ਼ੇਸ਼ਨ ਦੀ ਰੋਸ਼ਨੀ ਬਾਰੇ ਸੀ ਜਿਸ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਸਹਿਕਾਰੀ ਸਭਾਵਾਂ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੇ ਤਾਮਿਲਨਾਡੂ ਉਦਯੋਗਿਕ | ਅਦਾਰਿਆਂ (ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਸਥਾਈ ਦਰਜੇ ਦੀ ਵੰਡ) ਅਧੀਨ ਦੋ ਸਾਲਾਂ 'ਚ 480 ਦਿਨ ਦੀ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਕਰਨ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੀਤਾ ਸੀ। ) ਐਕਟ, 1981। ਮਦਰਾਸ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਦੇਖਿਆ ਸੀ ਕਿ ਸਰਕਾਰੀ ਹੁਕਮਾਂ ਅਨੁਸਾਰ 09.07.1980 ਤੋਂ 11.03.2001 ਤੱਕ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਸਹਿਕਾਰੀ ਸਭਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਭਰਤੀ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਹੀ ਸੀਆਰਸੀਗੂਲਰਾਈਜ਼ੇਸ਼ਨ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ,

ਜੋ ਕਿ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਚੁਣੌਤੀ ਦਾ ਵਿਸ਼ਾ ਸੀ। ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਰੈਗੂਲਰਾਈਜ਼ੇਸ਼ਨ ਕਿਸੇ ਵੀ ਰਾਜ ਦੁਆਰਾ ਭਰਤੀ ਦਾ ਢੰਗ ਸੀ ਅਤੇ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸਥਾਈਤਾ ਨਹੀਂ ਦੇ ਸਕਦਾ ਜਿਸਦਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਅਡਹਾਕ ਸੀ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਿੱਥੇ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਵਿਧਾਨਿਕ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਕੇ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ ਅਤੇ ਉਸ ਅਨੁਸਾਰ, ਅਪੀਲਾਂ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ। ਨੂੰ ਇਸ ਤੱਥ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਇਹ ਮਾਮਲਾ ਉਮਾ ਦੇਵੀ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਬੈਂਚ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਵਿਚਾਰ ਅਧੀਨ ਸੀ।

(14) ਮਹਾਰਾਸ਼ਟਰ ਰਾਜ ਬਨਾਮ ਆਰ.ਐਸ. ਭੱਡੇ (3) ਵਿੱਚ , 'ਟਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨਾਂ ਦੀ

ਮਹਾਰਾਸ਼ਟਰ ਮਾਨਤਾ ਅਤੇ ਅਣਉਚਿਤ ਲੇਬਰ ਪ੍ਰੈਕਟਿਸ ਐਕਟ, 1971 (ਸੰਖੇਪ ਵਿੱਚ 'ਐਮਆਰਟੀਯੂ ਅਤੇ ਪਲਪ ਐਕਟ') ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਫੈਸਲੇ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਉਮਾ ਦੇਵੀ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ), ਨੇ ਦੇਖਿਆ ਕਿ ਸਥਾਈਤਾ ਦਾ ਲਾਭ ਉਦੋਂ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਅਹੁਦਾ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਹਰ ਸਾਲ ਮੌਸਮੀ ਕੰਮ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਨਾਲ ਸਥਾਈ ਸਥਿਤੀ ਨਹੀਂ ਬਣ ਸਕਦੀ ਸੀ।

(15) ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ ਇਲੈਕਟ੍ਰੋਨਿਕਸ ਡਿਵੈਲਪਮੈਂਟ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਲਿਮਿਟਡ ਬਨਾਮ ਮਮਨੀ (4) ਵਿੱਚ, ਜਿਸਦਾ ਫੈਸਲਾ 02.05.2006 ਨੂੰ ਹੋਇਆ ਸੀ, 10.04.2006 ਨੂੰ ਉਮਾ ਦੇਵੀ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਸੁਣਾਏ ਗਏ ਫੈਸਲੇ ਤੋਂ ਤੁਰੰਤ ਬਾਅਦ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਇਸਤਿਹਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਵਿਅਕਤੀ ਨਾਲ ਨਿਜ਼ੋਠਿਆ ਸੀ। 13.02.1991 ਤੋਂ 07.02.1992 ਤੱਕ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ 89 ਦਿਨਾਂ ਲਈ ਹੌਕ ਅਧਾਰ. ਅਜਿਹੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੁਆਰਾ ਅਪਣਾਇਆ ਗਿਆ ਕਾਰਵਾਈ ਐਕਟ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਹਰਾਉਣ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਨਾਲ ਸੀ ਅਤੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2(oo) (bb) ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਜੇਕਰ ਉਸ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਮਾ ਦੇਵੀ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਦੇ ਹਾਲ ਹੀ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਮਦੋਨਜ਼ਰ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ, 25,000/- ਦਾ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਇਕਮੁਸ਼ਤ ਦੇਣ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਰਿਲਾਇੰਸ ਨੂੰ ਯੂਪੀ ਬ੍ਰਾਸਵੇਅਰ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਲਿਮਿਟਡ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਉਦੈ ਨਰਾਇਣ ਪਾਂਡੇ (5) 'ਤੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ, ਵਾਪਸ ਉਜਰਤ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਅਤੇ ਕੀ ਉਹ 100% ਦੀ ਹੱਦ ਤੱਕ ਆਟੋਮੈਟਿਕ ਸਨ, ਨੂੰ ਵੀ ਉਸ ਬਹਾਲੀ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਲਈ ਧਿਆਨ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇੱਕ ਜ਼ਰੂਰੀ ਅਤੇ ਇੱਕ ਆਟੋਮੈਟਿਕ ਨਤੀਜਾ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਹਰੇਕ ਆਸਾਨੀ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਯੋਗਤਾ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

- (3) 2005 (disCC 751
- (4) 2006 (9) SCC 434
- (5) 2006 (1) 479 ਦੇਖੋ

(16) ਨਗਰ ਕੌਂਸਲ, ਸੁਜਾਨਪੁਰ ਬਨਾਮ ਸੁਰਿੰਦਰ ਕੁਮਾਰ (6) ਵਿੱਚ , ਅਵਾਰਡ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਸਮੇਤ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਸਨ, ਨੂੰ ਵੱਖਰਾ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਲਗਭਗ 3 ਸਾਲ ਤੋਂ ਥੋੜਾ ਵੱਧ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਮਿਆਦ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦਿਆਂ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਮਾਪਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਕਿ ਕੰਮ ਦੀ ਮਿਆਦ/ਮਿਆਦ, ਕੀ ਅਹੁਦਾ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਅਤੇ ਜਿਸ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੰਦੇ ਸਮੇਂ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸ ਤੱਥ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਨਿਯੁਕਤੀ ਇੱਕ ਮੰਤਰੀ ਦੀ ਸਿਫਾਰਸ਼ 'ਤੇ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ, ਉਮਾ ਦੇਵੀ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੀਵਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 14 ਅਤੇ 16 ਦੀ ਸਮਾਨਤਾ ਧਾਰਾ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਸੀ।

(17) ਰਿਜ਼ਰਵ ਹੈੱਕ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਬਨਾਮ ਗੋਪੀਨਾਥ ਸ਼ਰਮਾ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ (7) ਵਿੱਚ , ਬਹਾਲੀ ਨੂੰ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਇੱਕ ਪਾਸੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਸਿਰਫ 58 ਦਿਨ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ ਅਤੇ ਟਿੱਕਾ ਮਜ਼ਦੂਰ ਦੀ ਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦਾ ਉਸਦਾ ਦਾਅਵਾ ਟਿਕਾਊ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਬੈਂਕ ਨੇ ਕਾਇਮ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਸੀ। ਅਜਿਹੀ ਕੋਈ ਵੀ ਸੂਚੀ ਹੁਣ. ਇਹ ਵੀ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਵਿਵਾਦ ਪੁਰਾਣਾ ਸੀ ਅਤੇ 13 ਸਾਲਾਂ ਬਾਅਦ ਉਠਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਅਜਿਹੇ ਹਾਲਾਤ ਵਿੱਚ ਸੀ ਕਿ ਉਮਾ ਦੇਵੀ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਨਿਰੀਖਣਾਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਤਾਂ ਜੋ 1 ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕੇ ਜਿੱਥੇ ਇਸ ਨੇ ਆਮ ਤਨਖਾਹਾਂ ਨਾਲ ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦਿੱਤੀ ਸੀ। ਇਹ ਅਜਿਹੇ ਪਿਛੋਕੜ ਵਿੱਚ ਸੀ ਕਿ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਦੇਖਿਆ ਕਿ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਇਹ ਨੋਟ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਹੀ ਸੀ ਕਿ ਨਵੰਬਰ, 1993 ਵਿੱਚ ਟਿੱਕਾ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦੀ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਦੀ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਨਾਮ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜੋ ਕਿ ਜਸਟੀ ਨੇ ਝੂਠ ਨਹੀਂ ਬੋਲਿਆ ਸੀ।

(18) ਇੰਡੀਅਨ ਡਰੱਗਜ਼ ਐਂਡ ਫਾਰਮਾਸਿਊਟੀਕਲਜ਼ ਲਿਮਿਟਿਡ ਬਨਾਮ ਵਰਕਮੈਨ, ਇੰਡੀਅਨ ਡਰੱਗਜ਼ ਐਂਡ ਫਾਰਮਾਸਿਊਟੀਕਲਜ਼ ਲਿਮਿਟਿਡ (8), ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਇਸ ਮੁੱਦੇ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ ਜਿੱਥੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਸੋਧਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਸਵਾਲ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਾਂਗ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਸੀ। ਐਪਕਲੈਟ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਅਤੇ ਕਰਤਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਭਾਉਣਾ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਹਦਾਇਤਾਂ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੀ ਸਿਰਜਣਾ ਲਈ ਹੋਣਗੀਆਂ, ਜੋ ਕਿ ਵਿਧਾਨਕ ਕਾਰਜ ਸੀ, ਜੋ ਕਿ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸ ਗੱਲ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਇੱਕ ਬੀਮਾਰ ਕੰਪਨੀ ਸੀ ਅਤੇ ਭਾਰੀ ਘਾਟੇ ਵਿੱਚ ਚੱਲ ਰਹੀ ਸੀ ਅਤੇ ਕੋਈ ਵੀ ਅਸਾਮੀਆਂ ਖਾਲੀ ਨਹੀਂ ਸਨ, ਜਿਸ 'ਤੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ- ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਸਨ।

(19) ਗੰਗੂਧਰ ਪਿਲੋ ਬਨਾਮ ਸੀਮੇਂਸ ਲਿਮਿਟਿਡ (9) ਵਿੱਚ , ਉਮਾ ਦੇਵੀ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਹਰਿਆਣਵੀ ਰਾਜ ਪਿਆਰਾ ਸਿੰਘ (10) ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਕਤ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ 197 8 ਤੋਂ 2000 ਤੱਕ ਕਈ ਥਾਵਾਂ 'ਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਇੱਕ ਠੇਕੇਦਾਰ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ ਅਤੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਭਿੰਨਤਾ ਨੇ 2006 (5) SCC 179

(7) 2006 (6) SCC 221

(8) 2007(1) SCC 408

ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਅਤੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ ਸੀ। ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2 (oo) (bb) ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਆਉਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਦਖਲ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ। ਬਹਾਲੀ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਬਾਰੇ ਕੁਝ ਨਿਰੀਖਣ ਪੈਰਾ ਨੰ. 28, ਜੋ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪੜ੍ਹਦਾ ਹੈ: -

"28. *ft* ਇਹ ਕਾਨੂੰਨ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਸਾਲ ਵਿੱਚ ਲਗਾਤਾਰ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ 240 ਕਲੀਆਂ ਪੂਰੀਆਂ ਕਰਨ 'ਤੇ, ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਸਥਾਈ ਰੁਤਬੇ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਬਣ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਸਾਲ ਵਿੱਚ 240 ਦਿਨ ਦੀ ਧਾਰਨਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇੱਕ ਨਿਸ਼ਚਤ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਕਾਨੂੰਨ। ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ, 240 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਧਾਰਨਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਤਾਂ ਜੋ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 25-F ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਢੰਗ ਨਾਲ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਉੱਤੇ ਇੱਕ ਕਾਨੂੰਨੀ ਦੇਣਦਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਮਜ਼ਬੂਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕੇ। ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਸੇਵਾਵਾਂ ਤੋਂ ਛਾਂਟਿਆ ਜਾਵੇ ਨਾ ਕਿ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ। ਉਕਤ ਵਿਵਸਥਾ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਨ ਦੀ ਸੂਰਤ ਵਿੱਚ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨਾ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਪਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਸਿਰਫ ਉਸ ਖਾਤੇ 'ਤੇ, ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਰਦੇਸ਼ਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਰੈਗੂਲਰ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਉਹ ਉਸੇ ਸਟੈਟਿਕਸ ਨੂੰ ਵਾਪਸ ਭੇਜ ਦੇਵੇਗਾ।"

(20) ਉਕਤ ਪੈਰੇ ਦੀ ਪੜਚੋਲ ਇਹ ਦਰਸਾਉਣ ਦੀ ਬਜਾਏ ਅੱਗੇ ਵਧੇਗੀ ਕਿ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਦੇਖਿਆ ਕਿ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-ਐਫ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦੇ ਕਾਰਨ, ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸਿਰਫ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੀ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਉਸੇ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਵਾਪਸ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ. ਜ਼ਰੂਰੀ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਉਸੇ ਰੁਤਬੇ ਦਾ ਮਤਲਬ ਉਹ ਦਰਜਾ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਸ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿਸੇ ਸਾਈਟ 'ਤੇ ਇਕ ਠੇਕੇਦਾਰ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਨਿਯਮਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਜੋਂ ਨਿਯਮਤ ਜਾਂ ਸਥਾਈਤਾ ਦੀ ਗਰਾਂਟ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ।

(21) ਯੂਪੀ ਪਾਵਰ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਲਿਮਿਟਿਡ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਬਿਜਲੀ ਮਜ਼ਦੂਰ ਸੰਘ ਅਤੇ ਹੋਰ (11) ਵਿੱਚ, ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਅਜਿਹੇ ਹਾਲਾਤ ਵਿੱਚ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਉਮਾ ਦੇਵੀ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਦੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ। ਕੋਈ ਵੀ ਫੈਸਲਾ ਜੋ ਉਕਤ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਨਿਪਟਾਏ ਗਏ ਸਿਧਾਂਤ ਦੇ ਉਲਟ ਚੱਲਦਾ ਸੀ ਜਾਂ ਜੋ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਖੜਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਉਸ ਦੇ ਉਲਟ ਚੱਲਦਾ ਸੀ, ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਮਿਸਾਲ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਸੀ। ਸੰਬੰਧਿਤ ਨਿਰੀਖਣ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪੜ੍ਹਦੇ ਹਨ: -

1. . ਇਹ ਸੱਚ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਲਈ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਨਿਰਣਾਇਕਾਂ ਦੀਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸਵਾਲ ਉਮਾ ਦੇਵੀ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਸਿਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮੁੱਦੇ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਪਰ ਉਮਾ ਦੇਵੀ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਬੁਨਿਆਦੀ ਤਰਕ ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ, 1950 (ਸੰਖੇਪ ਵਿੱਚ 'ਸੰਵਿਧਾਨ') ਦੀ ਧਾਰਾ 14 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਨਿਰਣਾਇਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਬਦਲ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਇਹ ਅਜਿਹਾ ਕੁਝ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਜੋ ਧਾਰਾ 14 ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਦਾ ਹੋਵੇ। ਜੇਕਰ ਕੇਸ ਅਜਿਹਾ ਹੈ ਜੋ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਦੀ ਧਾਰਨਾ ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਵੱਖਰੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਦੇਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

7. ਜਵਾਬਦੇਹ ਦੇ ਵਕੀਲ ਦੀ ਇਹ ਦਲੀਲ ਕਿ ਜਿਸ ਸਮੇਂ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਸੀ, ਉਮਾ ਦੇਵੀ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਫੈਸਲਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਨਤੀਜਾ ਨਹੀਂ ਨਿਕਲਦਾ। ਕਰਮਚਾਰੀ-ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਸਬੰਧਾਂ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਰੈਗੂਲਰ ਕਰਨ ਦਾ ਕੇਸ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉੱਪਰ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਦੀ ਧਾਰਨਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 14 ਨਾਲ ਜੁੜੀ ਹੋਈ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਤੱਥ ਸਥਿਤੀ ਉਮਾ ਦੇਵੀ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਦੇ ਪੈਰਾ 45 ਵਿੱਚ ਦੱਸੀ ਗਈ ਗੱਲ ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਦਯੋਗਿਕ ਨਿਰਣਾਇਕ ਰਾਹਤ ਨੂੰ ਸੋਧ ਸਕਦਾ ਹੈ ਪਰ ਇਹ ਉਮਾ ਦੇਵੀ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਨੂੰ ਕਮਜ਼ੋਰ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ। (ਸੁਪਰਾ) ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਬਾਰੇ।

8. ਇੱਕ ਤੱਥ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਨੇ ਖੁਦ ਮੰਨਿਆ ਕਿ ਉਸਨੇ ਕਦੇ ਵੀ ਪੰਪ ਓਪਰੇਟਰ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ, ਸਗੋਂ ਦਿਹਾੜੀ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਦਿਹਾੜੀਦਾਰ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਉਸ ਕੋਲ ਲੋੜੀਂਦੀ ਯੋਗਤਾ ਵੀ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਕਿਸੇ ਵੀ ਕੌਣ ਤੋਂ ਦੇਖਿਆ ਜਾਵੇ ਤਾਂ ਉਮਾ ਦੇਵੀ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਜੋ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਉਸ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਦੀ ਦਿਸ਼ਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਸੀ। "

(22) ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੁਆਰਾ ਜਿਸ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਉਹ ਸਿਰਫ ਉੱਥੇ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ ਉਸੇ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦਾ ਸਧਾਰਨ ਮਾਮਲਾ ਨਹੀਂ ਸੀ।

(23) ਮੱਧ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਬਨਾਮ ਤ੍ਰਿਭੁਬਨ (12) ਵਿੱਚ, ਫਿਰ ਉਮਾ ਦੇਵੀ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। 'ਮਾਮਲਾ ਉਹ ਸੀ ਜਿੱਥੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦੋ ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਘੱਟ ਸਮੇਂ ਲਈ ਅਸਥਾਈ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ/ਇਲੀ ਵਰਕਰ ਦੁਆਰਾ

ਸਿਰਫ ਛਾਂਟੀ ਦਾ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਹੀ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਦਿੱਲੀ ਦੀ 1 ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਸਫਲ ਰਿਹਾ ਸੀ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ, ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ. ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਇਹ ਮੰਨ ਕੇ ਉਲਟਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਵਰਤੇ ਗਏ ਅਖਤਿਆਰੀ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ ਅਤੇ ਹਰੇਕ ਕੇਸ ਨੂੰ ਅਸਲ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਨਜਿੱਠਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ।

(24) ਮੱਧ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਲਲਿਤ ਕੁਮਾਰ ਵਰਮਾ (13) ਵਿੱਚ, ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਉਜਰਤ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਪ੍ਰਮਾਣਿਤ ਸਟੈਂਡਿੰਗ ਆਰਡਰਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਪੱਕੇ ਕਲਰਕ ਵਜੋਂ ਰੈਗੂਲਰ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਤੱਥਾਂ ਦੀ ਖੋਜ ਦਰਜ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਕੋਈ ਸਪੱਸ਼ਟ ਅਸਾਮੀ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਇਸ ਲਈ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਵੱਲੋਂ ਉਸ ਨੂੰ ਰੈਗੂਲਰ ਕਰਨ ਦੀ ਰਾਹਤ ਦੇਣ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਉਮਾ ਦੇਵੀ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਸਨ। ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ). ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ, ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਬਜਾਏ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜੋ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਉਕਤ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਤੱਥਾਂ ਦੀ ਪੜਤਾਲ ਦਰਜ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਕੋਈ ਵੀ ਅਸਾਮੀ ਖਾਲੀ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਮਜ਼ਦੂਰ ਨੂੰ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਵੱਲੋਂ ਸਥਾਈ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਵਰਗੀਕ੍ਰਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜੋ ਕਿ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਵਿੱਚ ਮਨਜ਼ੂਰ ਨਹੀਂ ਸੀ। 'ਸਤਿ ਸ੍ਰੀ ਅਕਾਲ, ਅਜੀਬ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੋਈ ਵੀ ਬੰਧਨਕਾਰੀ ਸਿਧਾਂਤ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਦਿਹਾੜੀ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਬਹਾਲੀ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ। 25, ਹਰਿਆਣਾ ਸ਼ਹਿਰੀ ਵਿਕਾਸ ਅਥਾਰਟੀ ਬਨਾਮ ਓਮ ਪਾਲ (14) ਵਿੱਚ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸਾਲ 1994-95 ਵਿੱਚ ਛੋਟੀ ਸੇਵਾ ਸੀ ਅਤੇ ਉਹ ਦਿਹਾੜੀਦਾਰ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਇੱਕ ਖੋਜ ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਦੋ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਅਦਾਰਿਆਂ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਬਹਾਲੀ ਨੂੰ ਰੈਗੂਲਰਾਈਜ਼ੇਸ਼ਨ ਦੇ ਮੁੱਦੇ ਦਾ ਕੋਈ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤੇ ਬਿਨਾਂ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੀ ਗਰਾਂਟ ਦੇ ਕੇ ਇੱਕ ਪਾਸੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ।

(12) 2007 (9) SCC 748

(13) 2007 (1) SCC 575

(14) 2007 (5) SCC 742

(26) ਜਗਬੀਰ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ ਖੇਤੀਬਾੜੀ ਮੰਡੀਕਰਨ ਬੋਰਡ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ (15) ਵਿੱਚ ਮਜ਼ਦੂਰ ਇੱਕ ਸਾਲ ਤੋਂ ਦਿਹਾੜੀਦਾਰ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਨੌਕਰੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਇਸ ਲਈ ਉਹ ਤਨਖਾਹ ਵਾਪਸ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਆਟੋਮੈਟਿਕ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ। ਜਨਤਕ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ 'ਤੇ ਚਰਚਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਅਤੇ ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਕਿ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਕਾਰਕਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਉਮਾ ਦੇਵੀ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤੇ ਬਿਨਾਂ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਸਬੰਧਿਤ ਨਿਰੀਖਣ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪੜ੍ਹਦੇ ਹਨ: -

"7. ਡੀਜੇ ਕਾਰਕ ਜੋ ਸਮਾਨ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਢੁਕਵੇਂ ਹਨ, ਹੋਰ ਗੱਲਾਂ ਦੇ ਨਾਲ, ਇਹ ਹਨ:

(i) ਕੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ, ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਿਯਮਾਂ, ਜੋ ਕੋਈ ਹੈ, ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ



ਗਈ ਸੀ;

(ii) ਉਸ ਨੇ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ ਮਿਆਦ;

(ਹਾਇ) ਕੀ ਕੋਈ ਅਸਾਮੀ ਮੌਜੂਦ ਸੀ; ਅਤੇ

(iv) ਕੀ ਉਸਨੇ ਅਵਾਰਡ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਜਾਂ ਪਾਸ ਹੋਣ ਦੀ ਮਿਤੀ 'ਤੇ ਕੋਈ ਹੋਰ  
ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤਾ ਸੀ।

8. ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਵਾਲਾ ਇੱਕ ਸਥਾਨਕ ਅਥਾਰਟੀ ਹੈ। ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਨਿਯਮ  
ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਇੱਕ ਕਨੂੰਨ ਅਤੇ ਵਿਧਾਨਕ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ।  
ਭਰਤੀ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਸਥਾਨਕ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਕੋਈ  
ਨਿਯੁਕਤੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ। ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 14 ਅਤੇ 16 ਵਿੱਚ  
ਦਰਜ ਸਮਾਨਤਾ ਦੀ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਯੋਜਨਾ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਉਕਤ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਕੇ  
ਕੀਤੀ ਗਈ ਕੋਈ ਵੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਰੱਦ ਹੋਵੇਗੀ।

9. ਕੰਮ ਦੀ ਕੁਝ ਜ਼ਰੂਰਤ ਦੇ ਕਾਰਨ, ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਉਜਰਤ ਜਾਂ ਐਡਹਾਕ ਆਧਾਰ 'ਤੇ  
ਭਰਤੀ ਦੀ ਆਗਿਆ ਸੀ, ਪਰ ਇਸ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਨੂੰਨ ਜਾਂ  
ਵਿਧਾਨਕ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ ਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਲੀਨ ਹੋਣ ਜਾਂ ਪੱਕੇ ਹੋਣ ਦਾ  
ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਲੈ ਸਕਦਾ। ਸਿਰਫ਼ ਕਿਉਂਕਿ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਛਾਟੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ  
ਪਹਿਲਾਂ ਇੱਕ ਸਾਲ ਵਿੱਚ 240 ਦਿਨ ਕੰਮ ਪੂਰਾ ਕਰ ਲਿਆ ਹੈ, ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਨਹੀਂ  
ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨਿਯਮਤ ਹੋਣ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹ ਸਨ।

10. ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇੱਥੇ ਪਹਿਲਾਂ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ  
ਦੁਆਰਾ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਰਾਹਤ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਸਥਾਈ ਹੈ। ਇਹੀ ਕੁਝ  
ਅਣਸੁਖਾਵਾਂ ਵੀ ਜਾਪਦਾ ਹੈ।

11. ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਯੂਪੀ ਇੰਡਸਟਰੀ ਰੀਆ। ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 6-  
ਐਨ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਾ ਕਰਨ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ। .

12. ਇਹ ਹੁਣ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੇ ਇੱਕ ਕੈਟੇਨਾ ਦੁਆਰਾ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸੁਲਝ ਗਿਆ ਹੈ  
(ਇਸ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਇਸ ਦੀ ਬਜਾਏ ਅਤੇ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਨਾਲ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ  
ਦੀ ਬਜਾਏ, ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਉਚਿਤ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। (ਦੇਖੋ ਐਮ ਪੀ ਐਡਮਨ. ).

13. ਮਾਮਲੇ ਦੇ ਇਸ ਟ੍ਰਿਸਟੀਕੋਣ ਵਿੱਚ, ਸਾਡਾ ਵਿਚਾਰ ਹੈ ਕਿ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਥੋੜ੍ਹੇ ਸਮੇਂ  
ਲਈ ਹੀ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ, ਜੇਕਰ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ 50,000 ਰੁਪਏ (ਪੰਜਾਹ ਰੁਪਏ) ਦੀ  
ਅਦਾਇਗੀ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇ ਕੇ ਸੋਧਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਨਿਆਂ ਦਾ ਵਿਆਜ ਬਰਕਰਾਰ ਰਹੇਗਾ। ਹਜ਼ਾਰ  
ਕੇਵਲ) ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ ਦੁਆਰਾ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਹਰਜਾਨੇ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ। ਅਜਿਹਾ ਭੁਗਤਾਨ ਇਸ ਮਿਤੀ  
ਤੋਂ ਅੱਠ ਹਫ਼ਤਿਆਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਹੋਣ 'ਤੇ 9% ਪ੍ਰਤੀ ਸਾਲ  
ਦੀ ਦਰ ਨਾਲ ਵਿਆਜ ਲੱਗੇਗਾ। "

14. ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਕਿ ਹਾਲ ਹੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੇ ਕੈਟੇਨਾ ਦੁਆਰਾ, ਇਸ  
ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਹ ਤੈਅ ਕੀਤਾ ਹੈ ਕਿ ਧਾਰਾ 25 ਐਚ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਪਾਸ

ਕੀਤੇ ਗਏ ਛਾਂਟੀ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਭਾਵੇਂ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਪਰ ਬਹਾਲੀ ਦਾ ਅਵਾਰਡ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਆਪਣੇ ਆਪ ਪਾਸ 'ਇੱਕ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਜਿੱਥੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਇੱਕ ਸਾਲ ਵਿੱਚ 240 ਦਿਨ ਕੰਮ ਪੂਰਾ ਕਰ ਲਿਆ ਹੈ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦਿਹਾੜੀਦਾਰਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਸਹੀ ਨਹੀਂ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਦੀ ਬਜਾਏ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਇੱਕ ਦਿਹਾੜੀਦਾਰ ਜੋ ਕੋਈ ਅਹੁਦਾ ਨਹੀਂ ਰੱਖਦਾ ਅਤੇ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿੱਚ ਫਰਕ ਕੀਤਾ ਹੈ।"

(27) ਸਾਡੇ ਲਈ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਉਪਰੋਕਤ ਨਿਰੀਖਣਾਂ ਤੋਂ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਇਹ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਸਥਾਨਕ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਕਿਸੇ ਉਚਿਤ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਦੇ ਕਿਸੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਉਸ ਦਾ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਸਨ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਬਹਾਲੀ ਅਤੇ ਰੈਗੂਲਰਾਈਜ਼ੇਸ਼ਨ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ffcrencc ਨੂੰ ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

(28) ਮਹਾਰਾਸ਼ਟਰ ਸਟੇਟ ਰੋਡ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਕੈਸਟਰੀਬ ਰਾਜ ਪਰਿਵਾਹਨ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੰਗਠਨ (16) ਵਿੱਚ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਇਸ ਮੁੱਦੇ ਵਿੱਚ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਸਮਾਨ ਇੱਕ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਜ਼ਬਤ ਕੀਤਾ ਸੀ ਅਤੇ ਜੋ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ, ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ, 'ਹਾਇ। ਐਕਟ ਜੋ ਕਿ ਵਿਚਾਰ ਅਧੀਨ ਸੀ MRTU ਅਤੇ PULP ਐਕਟ, ਉਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਗੈਰ-ਉਚਿਤ ਕਿਰਤ ਅਭਿਆਸ ਦੇ ਇਲੀ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸਥਾਈਤਾ ਦਾ ਲਾਭ ਸੀ, ਜਿਸਦਾ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਵਿਰੋਧ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਉਦਯੋਗਿਕ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਕਿ ਉਹ ਲਾਭਾਂ ਤੋਂ ਵਾਂਝਾ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਇਕੱਠੇ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ ਅਤੇ ਉਕਤ ਲਾਭ ਦੇਣ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤੇ ਸਨ। ਇਸ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਬੰਬੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨੇ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ। ਨੂੰ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਸਥਾਈ ਦਰਜਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ ਉਮਾ ਦੇਵੀ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਸੀ। ਐਕਟ ਦੇ ਪ੍ਰਵਾਨਾਂ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 30, ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿੱਥੇ ਵਾਜਬ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਜਾਂ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਲਈ ਮੁਨਾਸਬ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਦੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸ਼ਕਤੀ ਸੀ। ਉਮਾ ਦੇਵੀ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਦੀ ਵਿਸਤਾਰ ਨਾਲ ਚਰਚਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਅਤੇ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਸਵਾਲਾਂ ਨੂੰ ਤਿਆਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੱਖ ਕੀਤਾ ਗਿਆ:-

### Re: ਸਵਾਲ 1

IL ਮਿਸਟਰ ਅਲਤਾਫ ਅਹਿਮਦ, ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਸੀਨੀਅਰ ਵਕੀਲ, ਨੇ 19-6-1959 ਦੇ ਜਨਰਲ ਸਟੈਂਡਿੰਗ ਆਰਡਰ 503 ਅਤੇ ਕਰਨਾਟਕ ਰਾਜ ਬਨਾਮ ਉਮਾਦੇਵੀ, (2006) ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ। ਸਫ਼ਾਈ ਸੇਵਕਾਂ ਦੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਸਥਾਈ ਹੋਣ ਦੇ ਦਰਜੇ, ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਹੋਰ ਲਾਭ ਦੇਣ ਦੀ ਦਿਸ਼ਾ 'ਤੇ ਹਮਲਾ ਕਰਨਾ। ਸਿੱਖਿਅਤ ਸੀਨੀਅਰ ਵਕੀਲ ਪੇਸ਼ ਕਰਨਗੇ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸਥਾਈ ਦਰਜਾ ਦੇਣਾ ਜੋ ਆਮ ਕਾਮਿਆਂ/ਦਿਹਾੜੀਦਾਰਾਂ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਸਨ ਅਤੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ।

ਗੈਰ-ਮੌਜੂਦ ਅਸਾਮੀਆਂ 'ਤੇ ਜਨਰਲ ਸਟੈਂਡਿੰਗ ਆਰਡਰ 503 ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਥਾਈ ਹੈ। ਉਸਨੇ ਉਮਾਦੇਵੀ (3)1 ਵਿੱਚ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਵਿਆਪਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ। ਉਕਤ ਸਵਾਲ ਤਿਆਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਇਸ ਨੂੰ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ:-

"30. ਵਿਚਾਰਨ ਲਈ ਇਹ ਸਵਾਲ ਉੱਠਦਾ ਹੈ: ਕੀ ਉਮਾਦੇਵੀ (3)1 ਵਿੱਚ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੁਆਰਾ ਐਮਆਰਟੀਯੂ ਅਤੇ ਪੀਯੂਐਲਪੀ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਦਰਜੇ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ? ਸਾਡੇ ਨਿਰਣੇ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਨਹੀਂ ਹੈ।

3 L MRTU ਅਤੇ PULP ਐਕਟ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਅਤੇ ਉਦੇਸ਼, ਹੋਰ ਗੱਲਾਂ ਦੇ ਨਾਲ, ਅਨੁਸੂਚੀ II ਵਿੱਚ ਸੂਚੀਬੱਧ ਕੁਝ ਅਨੁਚਿਤ ਕਿਰਤ ਅਭਿਆਸਾਂ ਨੂੰ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਰੋਕਥਾਮ ਲਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ ਹੈ। Hi and i V. MR TU & PULP ਐਕਟ ਉਦਯੋਗਿਕ ਅਤੇ ਲੇਬਰ ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੂੰ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਵਿੱਚ ਨਾਮਜ਼ਦ ਵਿਅਕਤੀ ਅਨੁਚਿਤ ਕਿਰਤ ਅਭਿਆਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ ਜਾਂ ਉਸ ਵਿੱਚ ਗੁੱਝਿਆ ਹੋਇਆ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਅਨੁਚਿਤ ਕਿਰਤ ਅਭਿਆਸ ਸਾਬਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿ ਇੱਕ ਅਨੁਚਿਤ ਮਜ਼ਦੂਰੀ। ਪ੍ਰੋਕਟਿਸ ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਜਾਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਹੈ ਅਤੇ ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਅਜਿਹੇ ਅਨੁਚਿਤ ਲੇਬਰ ਅਭਿਆਸ ਨੂੰ ਬੰਦ ਕਰਨ ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਪਰਹੇਜ਼ ਕਰਨ ਅਤੇ ਅਜਿਹੀ ਹਾਂ-ਪੱਖੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ (ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਗੈਰ ਨਿਰਪੱਖ ਕਿਰਤ ਅਭਿਆਸ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਵਾਜਬ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਸਮੇਤ, ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਪਿਛਲੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਨਾਲ ਜਾਂ ਬਿਨਾਂ, ਜਾਂ ਵਾਜਬ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ), ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਅਦਾਲਤ ਦੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ ਐਕਟ ਦੀ ਨੀਤੀ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ।

32. 'ਸੈਕਸ਼ਨ 30 ਦੇ ਤਹਿਤ ਉਦਯੋਗਿਕ ਅਤੇ ਕਿਰਤ ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸ਼ਕਤੀ ਬਹੁਤ ਵਿਆਪਕ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਿਕਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹਾਂ-ਪੱਖੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸੰਮਿਲਿਤ ਹੈ ਅਤੇ ਸੰਪੂਰਨ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਬਦਲੀਆਂ ਨੂੰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਕੈਜੂਅਲ ਜਾਂ ਅਸਥਾਈ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਰੁਤਬੇ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਤੋਂ ਵਾਂਝੇ ਕਰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਨਾਲ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਸਾਲਾਂ ਤੱਕ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣਾ ਅਨੁਸੂਚੀ ਦੀ ਆਈਟਮ 6 ਦੇ ਅਧੀਨ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਇੱਕ ਅਨੁਚਿਤ ਕਿਰਤ ਅਭਿਆਸ ਹੈ ਜੇਕਰ ਇੱਕ ਵਾਰ ਅਜਿਹਾ ਅਨੁਚਿਤ ਕਿਰਤ ਅਭਿਆਸ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਸਥਾਪਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਉਦਯੋਗਿਕ ਅਤੇ ਲੇਬਰ ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਗਲਤ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਰੋਕਥਾਮ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਦਿਸ਼ਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਜਾਰੀ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ।

ਜੋ ਕਿ ਅਨੁਸੂਚੀ IV ਦੀ ਆਈਟਮ 6 ਦੇ ਤਹਿਤ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਅਨੁਚਿਤ ਕਿਰਤ ਅਭਿਆਸ ਦਾ ਸ਼ਿਕਾਰ ਹੋਏ ਹਨ, ਜਿੱਥੇ ਉਹ ਅਸਾਮੀਆਂ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ 'ਤੇ ਉਹ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ। ਇੱਕ ਵਾਰ ਅਨੁਸੂਚੀ IV ਦੀ ਆਈਟਮ 6 ਦੇ ਅਧੀਨ ਮਾਲਕ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਅਨੁਚਿਤ ਕਿਰਤ ਅਭਿਆਸ ਸਥਾਪਤ ਹੋਣ 'ਤੇ, ਉਮਾਦੇਵੀ ਨੂੰ MRTU ਅਤੇ PULP ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 30 ਦੇ ਤਹਿਤ ਉਚਿਤ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਉਦਯੋਗਿਕ ਅਤੇ ਕਿਰਤ ਅਦਾਲਤਾਂ ਦੀਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਅਣਡਿੱਠ ਕਰਨ ਲਈ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।"

(29) ਇੱਕ ਚੇਤਾਵਨੀ ਵੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਕੋਈ ਪੋਸਟ ਮੌਜੂਦ ਨਹੀਂ ਹੈ ਉੱਥੇ ਸਥਾਈਤਾ ਦਾ ਦਰਜਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ ਸਵਾਲ ਨੰ. 1 ਨੂੰ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਖਿਲਾਫ

ਜਵਾਬ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕੋਲ ਸਥਾਈਤਾ ਦੇ ਲਾਭ ਦੇਣ ਦੀਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਹਨ। ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਜੇਕਰ ਨਿਗਮ ਦੀ ਦਲੀਲ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਭਿਆਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਦੇ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਕੰਮ 'ਤੇ ਪ੍ਰੀਮੀਅਮ ਲਗਾਉਣ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਸੰਬੰਧਿਤ ਨਿਰੀਖਣ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪੜ੍ਹੇ: -

"41. ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਇਸ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਸ਼ੱਕ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੀ ਸਿਰਜਣਾ ਨਿਆਂਇਕ ਕਾਰਜਾਂ ਦੇ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ। ਇਹ ਵੀ ਸੱਚ ਹੈ ਕਿ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਸਥਾਈਤਾ ਦਾ ਦਰਜਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਜਿੱਥੇ ਅਜਿਹੀਆਂ ਕੋਈ ਅਸਾਮੀਆਂ ਮੌਜੂਦ ਨਹੀਂ ਹਨ ਅਤੇ ਉਹ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੀ ਸਿਰਜਣਾ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਕਾਰਜਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਅਦਾਲਤਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸੰਗਠਿਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

(42) ਤੋਂ 46. xxx xxx xxx

(47) ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਜਾਣੇ-ਪਛਾਣੇ ਸੀਨੀਅਰ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਇਹ ਸਖ਼ਤੀ ਨਾਲ ਤਾਕੀਦ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਇਹ ਪਾਇਆ ਹੈ ਕਿ (ਉਸ ਨੇ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਨੂੰ ਪੀਸ ਰੇਟ ਸੌਣ 'ਤੇ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਦੇਣ ਲਈ ਅਨੁਚਿਤ ਲੇਬਰ ਪ੍ਰਥਾ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਹੈ।) ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਨੂੰ ਇੱਕੋ ਇੱਕ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਅਨੁਚਿਤ ਕਿਰਤ ਅਭਿਆਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਤੋਂ ਰੋਕਣ ਅਤੇ ਇਨ੍ਹਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸਥਾਈ ਹੋਣ ਦਾ ਕੋਈ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ। (ਬੀ) ਗਲਤੀ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਮਾਲਕ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਹਾਂ-ਪੱਖੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਲਈ, ਜੋ ਕਿ ਉੱਪਰ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਦੇ ਗੁਣਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਇੱਕ ਦਿਸ਼ਾ ਨੂੰ ਸਮਝਦਾ ਹੈ (ਉਹ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਸਥਾਈਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਲਈ) (ਉਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਜਿਹੇ ਅਨੁਚਿਤ ਕਿਰਤ ਅਭਿਆਸ ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਹਨ।

(48) ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਸ਼ਿਕਾਇਤਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਸਫ਼ਾਈ ਸੇਵਕਾਂ ਦੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਸਥਾਈਤਾ ਦੇ ਦਰਜੇ, ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਹੋਰ ਲਾਭ ਦੇਣ ਦੀ ਦਿਸ਼ਾ, ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ, ਜਾਇਜ਼ ਹੈ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਦਖਲ ਦੀ ਵਾਰੰਟੀ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਸਵਾਲ] ਦਾ ਜਵਾਬ ਉਸ ਅਨੁਸਾਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। "

(30) ਰਮੇਸ਼ ਕੁਮਾਰ ਬਨਾਮ ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ (ਜ. 7) ਵਿੱਚ ਜਵਾਬਦੇਹ ਦੀ ਦਲੀਲ ਸੀ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। 50% ਬੈਕ ਵੇਜ ਦੇ ਨਾਲ ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਰਾਹਤ ਅਤੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਬਹਾਲ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਨੂੰ thcApcx ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਮਜ਼ਦੂਰ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਲਾਭ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਸਫਲ ਰਿਹਾ ਸੀ। ThcApcx ਕੋਰਟ ਨੇ ਰਾਜ ਦੇ ਵਕੀਲ ਦੀ ਪੇਸ਼ਗੀ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਇੱਕ ਜਨਤਕ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਭਰਤੀ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਯੋਜਨਾ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਅਦਾਲਤਾਂ ਦੁਆਰਾ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਗੱਲ ਧਿਆਨ ਨਾਲ ਪਾਲਣਾ ਸੀ। ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 25-F ਦੇ ਇੱਕ ਵਾਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ 240 ਦਿਨ ਪੂਰੇ ਹੋ ਜਾਣ 'ਤੇ ਉਕਤ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹਿੱਸਾ ਇਸ ਪ੍ਰਕਾਰ ਹੈ:-

"17. ਅਸੀਂ ਇਸ ਤੱਥ ਦੇ ਪ੍ਰਤੀ ਸੁਚੇਤ ਹਾਂ ਕਿ ਭਰਤੀ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਯੋਜਨਾ ਦੇ ਉਲਟ ਜਨਤਕ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਅਤੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਰੱਖੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਮੱਗਰੀਆਂ ਦੇ ਮਦਦਨਜ਼ਰ, ਅਸੀਂ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਹਾਂ ਕਿ ਉਕਤ ਸਿਧਾਂਤ ਇਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਹੀ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਰੈਗੂਲਰਾਈਜ਼ੇਸ਼ਨ ਲਈ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਹੈ, ਸਗੋਂ ਸੇਵਾ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਦੇ ਨਾਲ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਕੀਤੀ

ਹੈ, ਜਿਸ ਲਈ ਉਹ ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ, ਆਮ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਇਹ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਇਹ ਦੇਖਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਪਿਛਲੇ 12 ਮਹੀਨਿਆਂ ਵਿੱਚ 240 ਦਿਨ ਪੂਰੇ ਕੀਤੇ ਹਨ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਜੇਕਰ ਲੋੜੀਂਦੀ ਸਮੱਗਰੀ ਦਿਖਾਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ 240 ਦਿਨ ਪੂਰੇ ਕਰ ਲਏ ਹਨ, ਤਾਂ ਧਾਰਾ 25 ਈ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਇਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਨੋਟਿਸ ਜਾਂ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦਿੱਤੇ ਬਿਨਾਂ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਪਿਛਲੇ 240 ਦਿਨ ਪੂਰੇ ਕੀਤੇ ਹੋਣ ਦੀ ਸਲਾਘਾ ਕਰਨ ਲਈ ਜੇਲ ਭੇਜ ਦਿੱਤਾ ਹੈ। 12 ਮਹੀਨੇ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਕੋਈ ਨੋਟਿਸ ਜਾਂ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ। ਅਜਿਹੇ ਹਾਲਾਤ ਵਿੱਚ ਉਸਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਸੀ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤੁੱਥਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ, ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਸਾਰੇ ਫੈਸਲੇ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। \_\_\_\_\_"  
(17) (2010) 2 SCC 543

ਹਰਜਿੰਦਰ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਪੰਜਾਬ ਸਟੇਟ ਵੇਅਰਹਾਊਸਿੰਗ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ (18) ਵਿੱਚ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-ਜੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਸੀ। 11 ver. ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 14 ਅਤੇ 16 ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਬਹਾਲੀ ਇਸ ਤੱਥ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ ਕਿ ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨਿਯਮਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ ਇਹ ਮੰਨਿਆਂ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤੇ ਕਿ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਛਾਟੀ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਵਿੱਚ ਆਉਂਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਰਾਹਤ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਗਲਤ ਦੇ ਛੋਟੇ ਲਾਭਪਾਤਰੀ ਨੂੰ ਅਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਜ਼ਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਸੀ।

(31) ਉਪਰੋਕਤ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਕ੍ਰਿਸ਼ਨ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਇੰਜੀਨੀਅਰ, ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ ਖੇਤੀਬਾੜੀ/ਮਾਰਕੀਟਿੰਗ ਬੋਰਡ, ਰੋਹਤਕ (19) ਵਿੱਚ ਅਪਣਾਇਆ ਗਿਆ, ਜੋ ਕਿ ਇੱਕ ਦਿਹਾੜੀਦਾਰ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਸੀ ਜਿਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਸੇਵਾ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਦੇ ਨਾਲ ਬਹਾਲੀ ਦਾ ਅਵਾਰਡ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਸੀ ਅਤੇ 50% ਬੈਕ ਵੇਜ਼। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਸੋਧਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਅਦਾ ਕਰਨ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਸੀ। ਉਕਤ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਉਲਟਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇੱਕ ਦਿਹਾੜੀ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦਾ ਹੁਕਮ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਉਮਾ ਦੇਵੀ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਨੂੰ ਕੋਈ ਪ੍ਰਸੰਗਿਕ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਸਬੰਧਤ ਨਿਰੀਖਣ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪੜ੍ਹਦੇ ਹਨ: -

"22. ਸਕੱਤਰ, ਕਰਨਾਟਕ ਰਾਜ ਬਨਾਮ ਉਤਾਦੇਵੀ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ (ਉਹ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਜਨਤਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ ਅਤੇ ਧਾਰਾ 11 ਦੇ ਤਹਿਤ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਇੱਕ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕਾਮੇ ਦੀ ਬਹਾਲੀ ਲਈ ਇੱਕ ਅਵਾਰਡ ਨਾਲ ਕੋਈ ਸਬੰਧ ਨਹੀਂ ਹੈ- ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਲਈ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇ ਐਕਟ ਦੇ ਏ.

(32) ਅਨੂਪ ਸ਼ਰਮਾ ਬਨਾਮ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਇੰਜੀਨੀਅਰ, ਪਬਲਿਕ ਹੈਲਥ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਨੰਬਰ 1, ਪਾਣੀਪਤ (20) ਵਿੱਚ, ਉਮਾ ਦੇਵੀ ਦੀ ਸੌਖ (ਸੁਪਰਾ) ਦੀ ਇੱਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੁਬਾਰਾ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ। ਕਿ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਚ ਨੇ ਕਿਹਾ ਸੀ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਬਹਾਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕਿਸੇ ਮਨਜ਼ੂਰਸ਼ੁਦਾ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਪਹਿਲਾਂ ਵਿਧਾਨਿਕ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪਿਛਲੇ ਦਰਵਾਜ਼ੇ ਤੋਂ ਦਾਖਲਾ ਹੋਣ ਕਰਕੇ, ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਨੂੰ ਹਾਲ ਹੀ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ

- (18) (2010) 3 SCC 192  
(19) (2010) 3 SCC 637  
(20) (2010)5 SCC 497

ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ। ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 25-ਐਫ, (ਏ) ਅਤੇ (ਬੀ) ਲਾਜ਼ਮੀ ਸਨ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਪਾਲਣਾ ਕਾਰਨ ਛਾਂਟੀ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਕੋਸ਼ (ਸੁਪਰਾ) ਨੂੰ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਵੱਖਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ: -

“18. 7' ਉਸਦੀ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਵਾਰ-ਵਾਰ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-ਐਫ(ਏ) ਅਤੇ (ਬੀ) ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਦਾ ਗੈਰ-ਸੰਬੰਧੀ/ਅਨੁਮਾਨ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਛਾਂਟੀ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਦਾ ਹੈ - ਸਟੇਟ ਆਫ ਬੰਬੇ ਬਨਾਮ ਹਸਪਤਾਲ ਮਜ਼ਦੂਰ ਸਾਥ ਹਾ ਏਆਈਆਰ 1960 ਐਸਸੀ 610 , ਬੰਬੇ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਜਰਨਲਿਸਟ ਬਨਾਮ ਸਟੇਟ ਆਫ ਬੰਬੇ (1964) 6 ਐਸਸੀਆਰ 22 , ਸਟੇਟ ਬੈਂਕ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਬਨਾਮ ਐਨ. ਸੰਦਰਾ ਮਨੀ (1976) 1 ਐਸਸੀਸੀ 822 , ਸੰਤੋਸ਼ ਗੁਪਤਾ ਬਨਾਮ ਸਲੇਟ ਬੈਂਕ ਆਫ ਪਟਿਆਲਾ (1980) 3 ਐਸਸੀਸੀ 340 , ਮੋਹਨ ਲਾਲ ਬਨਾਮ ਮੈਸਰਜ਼ ਆਫ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਭਾਰਤ ਇਲੈਕਟ੍ਰੋਨਿਕਸ ਲਿਮਟਿਡ, (1981) 3 SCC 225 , L. ਰਾਬਰਟ ਡਿਸੂਜਾ ਬਨਾਮ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਇੰਜੀਨੀਅਰ, ਦੱਖਣੀ ਰੇਲਵੇ (1982) 1 SCC 645 , ਸੁਰਿੰਦਰ ਕੁਮਾਰ ਵਰਮਾ ਬਨਾਮ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ (1980) 4 SCC 443 , Gammon India Ltd, v ਨਿਰੰਜਨ ਦਾਸ (1984) 1 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ. 509 , ਗਰਮੇਲ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ (1991) 1 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ. 189 ਅਤੇ ਪ੍ਰਮੋਦ ਝਾਮ ਬਨਾਮ ਸਲੇਟ ਆਫ ਬਿਹਾਰ (2003) 4 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ. 619. ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਦਾ ਵਰਣਨ ਕਰਨ ਲਈ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸਮੀਕਰਨਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-F ਦੇ ਹੁਕਮ I ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਛਾਂਟੀ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ/ਰੁਜ਼ਗਾਰ/ਰੁਜ਼ਗਾਰ। ਕਈ ਵਾਰ ਇਸ ਨੂੰ ਅਥ ਇਨੀਸ਼ੀਓ ਵਾਇਡ, ਕਈ ਵਾਰ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਪਰਸ, ਕਈ ਵਾਰ ਬੇਲੋੜਾ ਅਤੇ ਕਈ ਵਾਰ ਗੈਰ-ਅਨੁਮਾਨ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦੇਣ ਜਾਂ ਇਸਦੇ ਬਦਲੇ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ ਦੀ ਲੋੜ ਅਤੇ ਧਾਰਾ 25-F (a) ਅਤੇ (h) ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦੇਣ ਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਮਾਲਕ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਅਯੋਗ ਕਰਾਰ ਦੇਣ ਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਹੈ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ।

19. ਤੋਂ 24. xxx xxx xxx

25. ਕਰਨਾਟਕ ਰਾਜ ਬਨਾਮ ਉਮਾ ਦੇਵੀ (3) ਵਿੱਚ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਬੈਂਚ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਅਤੇ ਹੋਰ ਫੈਸਲੇ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਆਮ, ਦਿਹਾੜੀ, ਅਸਥਾਈ ਅਤੇ

ਐਡਹਾਕ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ/ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣਾ ਜਾਂ ਨਿਯਮਤ ਸਮਾਂ ਸਕੇਲ ਵਿੱਚ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨਾ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਚੁਣੌਤੀ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਵਿੱਚ ਉੱਚ ਅਦਾਲਤਾਂ ਦੀ ਪਹੁੰਚ ਨੂੰ ਬੇਲੋੜਾ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਦਾ ਪ੍ਰਤੀਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਸਾਡੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ, ਇਹਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਨਿਰਣੇ ਦਾ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-1' ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ 'ਤੇ ਕੋਈ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਧਾਰਾ ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਹੈ।”

(34) ਹਾਲ ਹੀ ਵਿੱਚ, ਅਸਿਸਟੈਂਟ ਇੰਜੀਨੀਅਰ, ਰਾਜਸਥਾਨ ਡਿਵੈਲਪਮੈਂਟ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਅਤੇ

MUNICIPAL COUNCIL, DINA NAGAR u PRI-SIDING OFFICER, 93]  
LABOUR COURT AND ANOTHER (G.S. Sandhwalia, J.)

ਇੱਕ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਗੀਤਮ ਸਿੰਘ (21) ਵਿੱਚ, ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਦੌਰਾਨ, ਜਿਸ ਨੇ ਸਿਰਫ 8 ਮਹੀਨਿਆਂ ਲਈ ਦਿਹਾੜੀ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਅਤੇ 25% ਵਾਪਸੀ ਦੇ ਨਾਲ ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਰਾਹਤ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਤਨਖਾਹ, ਦਿਹਾੜੀਦਾਰ ਅਤੇ ਰੈਗੂਲਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਫਰਕ ਨੂੰ 1960 ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਦੇ ਕੇਸ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਨਾਲ ਅਸਾਮ ਆਇਲ ਕੰਪਨੀ ਲਿਮਟਿਡ ਬਨਾਮ ਦਿ ਵਰਕਮੈਨ (22) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਬਹਾਲੀ ਨੂੰ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਜੋਂ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਸੀ ਅਤੇ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸਥਿਤੀਆਂ ਨੂੰ ਦੇਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਰਾਹਤ ਲਈ ਇੱਕ ਦਿਹਾੜੀਦਾਰ ਅਤੇ ਨਿਯਮਤ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਚਕਾਰ ਇੱਕ ਅੰਤਰ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਹਰਜਿੰਦਰ ਸਿੰਘ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਅਤੇ ਦਵਿੰਦਰ ਸਿੰਘ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਦੇ ਵਿਚਕਾਰਲੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਨੂੰ ਵੀ ਵਿਚਾਰਿਆ ਗਿਆ ਅਤੇ ਵੱਖਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਅਤੇ ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਢੰਗ ਅਤੇ ਢੰਗ, ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ, ਸਮੇਂ ਦੀ ਲੰਬਾਈ ਸਮੇਤ ਸੰਬੰਧਿਤ ਕਾਰਕਾਂ ਨੂੰ ਵਿਚਾਰਿਆ ਗਿਆ। ਸੇਵਾ, ਜਿਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਪਾਸੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਰਾਹਤ ਦੇਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਉਠਾਉਣ ਵਿਚ ਦੇਰੀ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿਚ ਰੱਖਣ ਲਈ ਸੰਬੰਧਿਤ ਕਾਰਕ ਸਨ। ਗੀਤਮ ਸਿੰਘ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਸਬੰਧਿਤ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਇਸ ਪ੍ਰਕਾਰ ਹਨ:-

"22. ਉਪਰੋਕਤ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਕੇਸਾਂ ਦੀ ਲੰਮੀ ਲਾਈਨ ਤੋਂ, ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਵਿਰੋਧਾਭਾਸ ਦੇ ਡਰ ਤੋਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਇੱਕ ਪੂਰਨ ਤਜਵੀਜ਼ ਨਹੀਂ ਰੱਖੀ ਹੈ ਕਿ ਗਲਤ ਢੰਗ ਨਾਲ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹਰ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਹਮੇਸ਼ਾ ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਰਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹੇ ਹਾਲਾਤ (ਹਾਲੇ) ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜੋ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਦੇਣਾ ਅਯੋਗ ਬਣਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਅਪਵਾਦ ਦੇ ਨਾ ਹੋਵੇ

(21) 2013(2)SCT30

(22) ਏਆਈਆਰ 1960 ਐਸਸੀ 1264

ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਰਜਾਬੰਦੀ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਗਲਤ ਢੰਗ ਨਾਲ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਸਬੰਧ ਹੈ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕੀਤਾ ਹੈ ਕਿ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਰਾਹਤ ਕਈ ਕਾਰਕਾਂ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰੇਗੀ, ਅਰਥਾਤ, ਨਿਯੁਕਤੀ ਦਾ ਤਰੀਕਾ ਅਤੇ ਤਰੀਕਾ, ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਦੀ ਲੰਬਾਈ। ਜਿੱਥੇ ਦਿਹਾੜੀਦਾਰ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਰੁਝੇਵਿਆਂ ਦੀ ਲੰਬਾਈ ਲੰਮੀ ਨਹੀਂ ਹੋਈ ਹੈ, ਉੱਥੇ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਅਵਾਰਡ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਹੀਂ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਅਤੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ। ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਰਾਹਤ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਇੱਕ ਦਿਹਾੜੀਦਾਰ ਅਤੇ ਨਿਯਮਤ ਅਹੁਦਾ ਰੱਖਣ ਵਾਲੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਚਕਾਰ ਇੱਕ ਅੰਤਰ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ

23 ਤੋਂ 26 xxx xxx xxx

27. ਸਾਡੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ, ਹਰਜਿੰਦਰ ਸਿੰਘ ਅਤੇ ਦਵਿੰਦਰ ਸਿੰਘ ਇਹ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਨਹੀਂ ਰੱਖਦੇ ਕਿ ਗਲਤ ਢੰਗ ਨਾਲ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਸਾਰੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਪਾਇਆ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਵਰਤੀ ਗਈ ਨਿਆਂਇਕ ਵਿਵੇਕ ਨੂੰ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਗਲਤ ਧਾਰਨਾ 'ਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤਾ ਸੀ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਨੌਕਰੀ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਸੀ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉੱਪਰ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਇੱਕ ਦਿਹਾੜੀਦਾਰ, ਜਿਸ ਨੇ ਥੋੜ੍ਹੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ, ਦੀ ਗਲਤ ਢੰਗ ਨਾਲ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕੇਸਾਂ ਦੀ ਲੜੀ ਵਿੱਚ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਹੈ ਕਿ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਉਚਿਤ ਰਾਹਤ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਨਾ ਕਿ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦਾ ਪੁਰਸਕਾਰ। ਅਜਿਹੇ ਕੇਸ ਨਿਆਂ ਦੀ ਮੰਗ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਹੋਣਗੇ। ਆਪਣੇ ਨਿਆਂਇਕ ਵਿਵੇਕ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਢੰਗ ਅਤੇ ਢੰਗ, ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ, ਸੇਵਾ ਦੀ ਲੰਬਾਈ, ਉਹ ਆਧਾਰ ਜਿਸ 'ਤੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨੂੰ ਪਾਸੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣ ਵਿੱਚ ਦੇਰੀ ਸਮੇਤ ਸਾਰੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਕਾਰਕਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਰਾਹਤ ਦੇਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ। "

(35) ਉਕਤ ਫੈਸਲੇ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਭਾਰਤ ਸੰਚਾਰ ਨਿਗਮ ਲਿਮਿਟਡ ਬਨਾਮ ਭੂਰਮਲ (23) ਵਿੱਚ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਉਕਤ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਵੀ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਇੱਕ ਝਗੜੇ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਨਾਲ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਲਾਈਨਮੈਨ ਸੀ ਅਤੇ 1987 ਤੋਂ ਅਪ੍ਰੈਲ, 2002 ਤੱਕ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਬਿਜਲੀ ਦਾ ਝਟਕਾ ਵੀ ਲੱਗਾ ਸੀ ਅਤੇ ਸੱਟਾਂ ਲੱਗੀਆਂ ਸਨ, ਜਿਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਬੰਦ ਕਰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ। 11.01.2011 ਨੂੰ ਕੇਂਦਰ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ, ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ (ਸੰਖੇਪ 'ਸੀਜੀਆਈਟੀ') ਦੁਆਰਾ ਬਹਾਲੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸਿੰਗਲ ਬੈਂਚ ਅਤੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਆਯੋਜਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ



ਕਿ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿਚ ਤਬਦੀਲੀ ਆਈ ਸੀ ਅਤੇ ਬੇਕ ਉਜਰਤ ਨਾਲ ਬਹਾਲੀ ਸਵੈਚਲਿਤ ਨਹੀਂ ਸੀ ਭਾਵੇਂ ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਸੀ ਅਤੇ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਇਸ ਤੱਥ ਦੇ ਕਾਰਨ ਅਦਾ ਕਰਨ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਸੀ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਉਮਾ ਦੇਵੀ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਦਾ Uis ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-F ਅਧੀਨ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਕੇ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਖਤਮ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। 11 ਬਕਾਇਆ, ਇਹ ਅੱਗੇ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਮਜ਼ੇਦਾਰ ਨਿਰਪੱਖ ਕਿਰਤ ਅਭਿਆਸ ਦੇ ਕਾਰਨ ਜਾਂ 'ਆਖਰੀ ਆਓ ਪਹਿਲਾਂ ਜਾਓ' ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਕੇ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਜੂਨੀਅਰਾਂ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਕੁਝ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਨਿਯਮਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਉਕਤ ਨਿਰੀਖਣਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ, ਰੁਪਏ ਦਾ ਮੁਆਵਜ਼ਾ। ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨੂੰ 3,00,000/- ਦਾ ਇਨਾਮ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ। 'ਸੰਬੰਧਿਤ ਨਿਰੀਖਣ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪੜ੍ਹਦੇ ਹਨ:-

"33. ਉਪਰੋਕਤ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੇ ਪੜ੍ਹਣ ਤੋਂ ਇਹ ਪਤਾ ਲੱਗ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਨਾਲ ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦਾ ਆਮ ਸਿਧਾਂਤ, ਜਦੋਂ ਸਮਾਪਤੀ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਪਾਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਸਾਰੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਮਸ਼ੀਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਇਹ ਉਹ ਸਥਿਤੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਇੱਕ ਨਿਯਮਤ/ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਭੇਜਣ ਵਾਲਿਆਂ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਬਦਨਾਮੀ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਜ਼ੁਲਮ, ਅਨੁਚਿਤ ਕਿਰਤ ਅਭਿਆਸ ਆਦਿ ਦੁਆਰਾ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਜਦੋਂ ਇਹ ਇੱਕ ਦਿਹਾੜੀਦਾਰ ਕਾਮੇ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਆਉਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜਿੱਥੇ ਕਾਰਜਪ੍ਰਣਾਲੀ ਵਿੱਚ ਨੁਕਸ ਦੇ ਕਾਰਨ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਪਾਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਅਰਥਾਤ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-r ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਅਦਾਲਤ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਨਾਲ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਇਕਸਾਰ ਹੈ। ਵਾਪਿਸ ਉਜਰਤ ਆਟੋਮੈਟਿਕ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਦੀ ਬਜਾਏ ਕਿਰਤੀ ਨੂੰ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਜੂਆਂ ਦੇ ਅੰਤ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰੇਗਾ। ਇਸ ਦਿਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਬਦਲਣ ਦਾ ਤਰਕ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ।

34. ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਰਾਹਤ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਦੇ ਕਾਰਨ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹਨ, ਇਹ ਮਾਮਲੀ ਕਾਨੂੰਨ ਹੈ ਕਿ ਛਾਟੀ ਦੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦਾ ਭਗਤਾਨ ਨਾ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਕਾਰਨ ਸਮਾਪਤੀ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਪਾਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਧਾਰਾ 25 ਦੇ ਤਹਿਤ ਮਿਤੀ 25-12-20 ਤੱਕ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਗਈ ਨੋਟਿਸ ਨਹੀਂ। ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੇ ਠੀਕ ਹੈ, ਮੁੜ ਬਿਆਨ ਦੇ ਬਾਅਦ ਵੀ, ਇਹ ਉਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਛਾਟੀ ਦੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦਾ ਭਗਤਾਨ ਕਰਕੇ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਹਮੇਸ਼ਾ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਹੈ। ਕਿਉਂਕਿ ਅਜਿਹਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ, ਉਸ ਕੋਲ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਈ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ (ਵੇਖੋ: ਕਰਨਾਟਕ ਦੀ ਬਾਸੀ ਬਨਾਮ ਉਮਾ ਦੇਵੀ (2006) 4 SCC 1)। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਦੋਂ ਉਹ ਆਪਣੇ ਕੋਲ ਸਮਾਨਤਾ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ

ਇੱਕ ਦਿਹਾੜੀਦਾਰ ਮਜ਼ਦੂਰ ਵਜੋਂ ਵੀ ਜਾਰੀ ਰਹਿਣ ਦਾ ਕੋਈ ਹੱਕ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਲਾਭਦਾਇਕ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਖੁਦ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਜੇਕਰ ਉਸ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਦੁਬਾਰਾ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਮੁਦਰਾ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਸਿਰਫ ਛਾਂਟੀ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਅਤੇ ਨੋਟਿਸ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਵੇਗਾ। ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਰਾਹਤ, ਲੰਬੇ ਵਕਫੇ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਇਹ ਕੋਈ ਉਦੇਸ਼ ਪੂਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ।

35. ਹਾਲਾਂਕਿ, ਅਸੀਂ ਇੱਥੇ ਇੱਕ ਚੇਤਾਵਨੀ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨਾ ਚਾਹਾਂਗੇ। ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲੇ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜਿੱਥੇ ਦਿਹਾੜੀਦਾਰ ਮਜ਼ਦੂਰ ਨੂੰ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਕੱਢਣਾ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਦਾ ਸਹਾਰਾ ਗੈਰ-ਨਿਰਪੱਖ ਕਿਰਤ ਅਭਿਆਸ ਵਜੋਂ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਜਾਂ ਆਖਰੀ ਆਓ ਪਹਿਲਾਂ ਜਾਓ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਅਜਿਹੇ ਵਰਕਰ ਦੀ ਛਾਂਟੀ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਉਸ ਤੋਂ ਦਿਹਾੜੀਦਾਰ ਜੂਨੀਅਰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖੇ ਗਏ। ' ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਵੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਤੋਂ ਜੂਨੀਅਰ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਨੀਤੀ ਤਹਿਤ ਰੈਗੂਲਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਪਰ ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਕੱਢ ਦਿੱਤਾ। ਅਜਿਹੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ, ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਬਜਾਏ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੀ ਗਰਾਂਟ ਦਾ ਰਾਹ ਅਪਣਾਉਣ ਲਈ ਕੋਈ ਹੋਰ ਵਜ਼ਨਦਾਰ ਕਾਰਨ ਨਾ ਹੋਣ। ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਬਹਾਲੀ ਦਾ ਨਿਯਮ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਦੱਸੇ ਗਏ ਕਾਰਨਾਂ ਲਈ ਸਿਰਫ ਅਸਧਾਰਨ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਅਜਿਹੀ ਰਾਹਤ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। "

36. 6) ਉਕਤ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ ਤਾਜ਼ਾ ਹੈ /ਜਰੀ ਮੰਡਨ ਪ੍ਰਸ਼ਾਦ ਵਿੱਚ thcApcx ਕੋਰਟ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਮਾਲਕ I/R ਨੂੰ EC/ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ (24)। ਉਕਤ ਮਾਮਲੇ 'ਚ ਐੱਸ. thcApcx ਕੋਰਟ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠ ਰਹੀ ਸੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ CG1T ਦੁਆਰਾ 50% ਬੈਕ ਵੇਜ ਦੇ ਨਾਲ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਕਿ ਇਹ ਨਿਯੁਕਤੀ 011 ਦਿਹਾੜੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੰ. 1 ਮਜ਼ਦੂਰ-ਕਮ-ਕਾਰਜ ਵਜੋਂ ਅਤੇ 50% ਦੀ ਹੱਦ ਤੱਕ ਪਿਛਲੀ ਉਜਰਤ ਦੇ ਨਾਲ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਅਤੇ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਦੀ ਰਾਹਤ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੰ. 2 ਨੂੰ ਕਲਾਸ 111 ਦੀ ਖਾਲੀ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕੈਜ਼ੂਅਲ ਟਾਈਪਿਸਟ ਵਜੋਂ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਉਜਰਤ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਵੀ ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀ ਰਾਹਤ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਆਈ ਲਾਈਟ ਕੋਰਟ ਨੇ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਆਈ ਲਾਈਟ ਕੋਰਟ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਚ ਨੇ ਦਖਲ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ ਕਿਹਾ ਸੀ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੇ 10 ਸਾਲ ਤੋਂ ਵੱਧ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਅਤੇ ਉਮਾ ਦੇਵੀ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਅਪਵਾਦ ਦੇ ਅਧੀਨ ਨਹੀਂ ਆਏ

(ਸੁਪਰ)। ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ, ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨੂੰ ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 17-13 ਦੇ ਅਧੀਨ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਰਕਮ ਦੁਆਰਾ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਰੋਕਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਰੈਗੂਲਰਾਈਜ਼ੇਸ਼ਨ ਅਤੇ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ ਚਰਚਾ ਕੀਤੀ ਅਤੇ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਇਹ ਮੁੱਦਾ ਕੈਸਟਰੀਬ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰ) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਇਹ ਸਿਰਫ ਬਹਾਲੀ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਤੱਕ ਸੀਮਤ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਸਮਾਪਤੀ ਦੀ ਵੈਧਤਾ. ਹਵਾਲੇ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਸੀ। ਇੱਕ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਜਾਂ ਸਿਵਲ ਮੁਕੱਦਮੇ

ਵਿੱਚ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅੰਤਰ ਵਿਚਕਾਰ ਅੰਤਰ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਨਿਰਣਾਇਕ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਣਾਇਕ ਦਾਅਵੇ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਅਦਾਲਤ ਕੋਲ ਅਜਿਹੀ ਸ਼ਕਤੀ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਜਿਹੀਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਉਮਾ ਦੇਵੀ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਤੋਂ ਅਜਿਹੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨਹੀਂ ਖੋਹੇਗਾ। ਸੰਬੰਧਿਤ ਨਿਰੀਖਣ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪੜ੍ਹਦੇ ਹਨ: -

37. . ਇਸ ਹੈਕਡ੍ਰੌਪ ਵਿੱਚ, ਮਹਾਰਾਸ਼ਟਰ SRTC ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਵਿਚਾਰ ਸੀ ਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਅਦਾਲਤ ਵੱਲੋਂ ਇਹਨਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਉਪਲਬਧ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਸਥਾਈਤਾ ਦੇਣ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮਨਜ਼ੂਰ ਹੈ ਅਤੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੇ ਨਾਲ, ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਦਯੋਗਿਕ/ਲੇਬਰ ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਕਤ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 30 (1)(b) ਜੋ ਉਦਯੋਗਿਕ ਨਿਰਣਾਇਕ ਨੂੰ ਗਲਤੀ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਹਾਂ-ਪੱਖੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਇਸ ਦੇ ਘੇਰੇ ਵਿੱਚ ਸਥਾਈਤਾ ਨੂੰ ਮੰਨਣ ਲਈ ਇੱਕ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇ ਅੰਦਰ ਵਿਆਪਕ ਐਪਲੀਟਿਊਡ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ।

34. ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੋਵਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਦੀ ਡੂੰਘਾਈ ਨਾਲ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਤਾ ਚੱਲੇਗਾ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕਾਨੂੰਨ ਇੱਕ ਦੂਜੇ ਦੇ ਵਿਰੋਧੀ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਇਹ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਇਹ ਧਾਰਾ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ 14, ਜਿਸ 'ਤੇ ਉਮਾਦੇਵੀ ਦਾ ਨਿਰਣਾ ਮੁੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੈ। ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਰੌਡੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਇਸ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਮਾਨਤਾ ਦਿੱਤੀ ਹੈ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ/ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਕੁਝ ਰਾਹਤ ਦੇਣ ਲਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਵਿਧਾਨਿਕ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਠੇਕੇ ਨੂੰ ਸਥਾਈ ਹੋਣ ਦਾ ਦਰਜਾ ਦੇਣ ਦੀ ਰਾਹਤ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ। ਕਰਮਚਾਰੀ, ਅਜਿਹੇ

ਉਮਾਦੇਵੀ ਦੇ ਕੇਸ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨਾਲ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਸ਼ਕਤੀ ਨੂੰ ਰੱਦ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਪੜ੍ਹਨ ਤੋਂ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਉਦੋਂ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਮਾਲਕ ਨੇ ਉਪਲਬਧ ਹੋਣ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਸਥਾਈ ਅਸਾਮੀ ਨੂੰ ਨਾ ਵਧਾ ਕੇ ਅਤੇ ਅਸਥਾਈ/ਦਿਹਾੜੀ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖ ਕੇ ਅਤੇ ਲੈ ਕੇ ਅਣਉਚਿਤ ਕਿਰਤ ਅਭਿਆਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਹੋਵੇ। ਉਹਨਾਂ ਤੋਂ ਉਹੀ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਕੁਝ ਉਦੇਸ਼ ਬਣਾਉਣਾ ਜੋ ਕਿ ਰੈਗੂਲਰ ਕਾਮਿਆਂ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਸੀ ਪਰ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਬਹੁਤ ਘੱਟ ਉਜਰਤਾਂ ਦਿੰਦੇ ਸਨ। ਇਹ ਕੇਵਲ ਉਦੋਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਭਿਆਸ MRTP ਅਤੇ PULP ਐਕਟ ਦੀ ਅਨੁਸੂਚੀ IV ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਅਨੁਚਿਤ ਕਿਰਤ ਅਭਿਆਸ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਉਕਤ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 30 ਦੇ ਤਹਿਤ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਅਦਾਲਤ ਅਜਿਹਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇਵੇਗੀ।

35. ਅਸੀਂ ਇਸ ਤੱਥ ਤੋਂ ਸੁਚੇਤ ਹਾਂ ਕਿ ਉਪਰੋਕਤ ਫੈਸਲਾ MR 1 'P ਅਤੇ PULP Act ਦੇ ਤਹਿਤ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਐਕਟ ਦੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪ੍ਰੋ ਵਿਜ਼ਨਾਂ ਨੂੰ ਉਕਤ ਐਕਟ ਦੁਆਰਾ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ/ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦਾ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣ ਲਈ ਵਿਚਾਰਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਦੇ ਨਾਲ ਹੀ, ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਵੀ ਜ਼ੋਰ ਦੇਣ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਉਦਯੋਗਿਕ ਨਿਰਣਾਇਕ ਦੀਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਬਰਾਬਰ ਵਿਆਪਕ ਹਨ। ਇਹ ਐਕਟ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦਾਂ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਦਾ ਹੈ, ਸਲੂ-ਸਫਾਈ, ਨਿਰਣਾਇਕ ਅਤੇ ਨਿਪਟਾਰੇ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਧਿਰਾਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਅਵਾਰਡਾਂ ਅਤੇ ਬੰਦੋਬਸਤਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਦਾ ਹੈ। 'ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਨਿਰਣਾਇਕ ਅਥਾਰਟੀਆਂ ਨੂੰ ਸ਼ਕਤੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਕੇ, ਰਾਹਤ ਦੇਣ ਲਈ; ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਗਲਤ ਢੰਗ ਨਾਲ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਜਾਂ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਬਹਾਲੀ, ਜੋ ਕਿ ਆਮ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਮਨਜ਼ੂਰ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਅਜਿਹੇ ਕਾਮਿਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ, ਵਿਧਾਨ ਸਭਾ ਨੇ ਅਣਉਚਿਤ ਕਿਰਤ ਅਭਿਆਸਾਂ ਨੂੰ ਨਿਰਾਸ਼ ਕਰਨ ਅਤੇ ਸਮੂਹਿਕ ਸਟੇਬਲਿਟੀ ਦੀ ਨੀਤੀ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਉਦਯੋਗਿਕ ਸ਼ਾਂਤੀ ਲਈ ਇੱਕ ਟੋਡ ਵਜੋਂ। "

37. ਕੈਸਲੇਰੀਬ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ, ਐਮਆਰਟੀਯੂ ਅਤੇ ਪਲਪ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਇੱਕ ਖਾਸ ਵਿਵਸਥਾ ਸੀ। ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨੂੰ ਰੈਗੂਲਰਾਈਜ਼ੇਸ਼ਨ ਲਈ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਲਈ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਜਿੱਥੇ ਕਿਰਤੀ ਦਿਹਾੜੀਦਾਰ ਕਾਮੇ/ਐਡਹਾਕ/ਟੈਂਪਰੇਰੀ ਵਰਕਰਾਂ ਵਜੋਂ ਜਾਰੀ ਸਨ ਅਤੇ ਸਿਰਫ ਜਿੱਥੇ ਕੋਈ ਅਸਾਮੀ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਰੈਗੂਲਰ ਕਰਨ ਲਈ ਅਜਿਹੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਸਨ।

ਅਯੋਗ 1 lowcvcr, ਉਦਯੋਗਿਕ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜਿੱਥੇ ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਅਜਿਹੀ ਸਕੀਮ ਅਧੀਨ ਨਿਯਮਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਾਂ ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 14 ਦੇ ਅਧੀਨ ਸਮਾਨਤਾ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਉਲੰਘਣ ਦੀ ਬਜਾਏ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ।

"39. ਉੱਪਰ ਵਿਸਤਾਰ ਵਿੱਚ ਵਿਚਾਰੇ ਗਏ ਦੋ ਫੈਸਲਿਆਂ ਨੂੰ ਇੱਕਸੁਰਤਾ ਨਾਲ ਪੜ੍ਹਨ 'ਤੇ, ਸਾਡੀ ਰਾਏ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਅਸਾਮੀਆਂ ਉਪਲਬਧ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ, ਤਾਂ ਕਿਸੇ ਗੈਰ-ਨਿਰਪੱਖ ਕਿਰਤ

ਅਭਿਆਸ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਦੇਵੇਗੀ ਕਿਉਂਕਿ ਇੱਕ ਮਜ਼ਦੂਰ ਕਈ ਸਾਲਾਂ ਤੱਕ ਦਿਹਾੜੀਦਾਰ/ਐਡਹਾਕ/ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਜੋਂ ਜਾਰੀ ਰਹੇ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਅਸਾਮੀਆਂ ਉਪਲਬਧ ਨਹੀਂ ਹਨ, ਤਾਂ ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਰੈਗੂਲਰ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ। ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਦਿਹਾੜੀਦਾਰ ਆਦਿ ਵਜੋਂ ਲਗਾਏ ਗਏ ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਗਿਣਤੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਪਿਛਲੇ ਦਰਵਾਜ਼ੇ ਨਾਲ ਦਾਖਲੇ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 14 ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਜਿਹਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ। ਭਰਤੀ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਪੋਸਟ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰੋ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਜਿੱਥੇ ਕਿਤੇ ਵੀ ਇਹ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਰਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਖੁਦ ਕਿਸੇ ਸਕੀਮ ਅਧੀਨ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਨਿਯਮਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਾਮੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਰਿਆਲ/ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਪਹੁੰਚ ਕੀਤੀ ਹੈ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ, ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਰੈਗੂਲਰ ਕਰਨ ਦੀ ਦਿਸ਼ਾ ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਾਇਜ਼ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਨਹੀਂ ਤਾਂ, ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਖੱਬੇ-ਪੱਖੀ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਨਾ ਕਰਨਾ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਘਿਨਾਉਣੇ ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਕਲਾ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਹੋਵੇਗੀ। ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ 14. ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਉਦਯੋਗਿਕ ਨਿਰਣਾਇਕ ਕਲਾ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖ ਕੇ ਬਰਾਬਰੀ ਦੀ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਕਰੇਗਾ। 14, ਇਸ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਵਿਵਸਥਾ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਨ ਦੀ ਬਜਾਏ. "

38. ) ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ, ਲਾਭ ਨੂੰ ਸੋਧਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੰ.

1 ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਵਿੱਤੀ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਦੋਂ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੰ. 2 ਨੂੰ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਵੱਲੋਂ ਮਿਲੀ ਰਾਹਤ ਲਈ ਹੱਕਦਾਰ ਠਹਿਰਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਤਹਿਤ ਉਸ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰੈਗੂਲਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

(39) ਧਿਆਨ ਵਿਚ ਰੱਖਣ ਵਾਲੀ ਗੱਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਅਸੀਂ ਧਾਰਾ 25-1 ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਦੇ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ ਹੀ ਵਿਚਾਰ ਕਰ ਰਹੇ ਹਾਂ ; ਐਕਟ ਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਰੈਗੂਲਰ ਕਰਨ ਲਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਕੀ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਰਹੀਆਂ ਹਨ

MUNICIPAL COUNCIL, DINA NAGAR v. PRESIDING OITICER, 94]  
LABOUR COURT AND ANOTHER (GS. Sandhawalia, J.)

ਕਿਸੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਕਾਰਨ ਜਾਂ ਜਿੱਥੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ/ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 1 LA ਦੇ ਤਹਿਤ ਆਪਣੀਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰ ਰਹੀ ਹੈ ਅਤੇ ਜਿੱਥੇ 1 > ਅਬੋਰ ਕੋਰਟ ਕੋਲ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਘੱਟ ਵਿੱਚ ਬਦਲਣ ਲਈ ਵਿਸ਼ਾਲ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਹਨ। ਸਜ਼ਾ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕਿ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਅਖਤਿਆਰ ਵਿਚ, ਕੁਝ ਘੱਟ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਉਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਬਦਲੇ ਵਿਚ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਆਸਾਨੀ ਦੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਜਿਸ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਵਿਚ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਦੇ ਅਧੀਨ ਨਹੀਂ ਹੈ ਵਿਚਾਰ ਅਜਿਹੀ ਪਿੱਠਭੂਮੀ ਵਿੱਚ, ਉਦਾਹਰਣਾਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣਾ ਬਣਦਾ ਹੈ।

(40) ਸਟੇਟ ਆਫ ਬੰਬੇ ਬਨਾਮ ਹਸਪਤਾਲ ਮਜ਼ਦੂਰ ਸਭਾ (25) ਵਿੱਚ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਤਿੰਨ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਂਚ ਨੇ ਅਪੀਲੀ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਧਾਰਾ 25-ਐਫ ਦੇ ਲਾਜ਼ਮੀ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ, ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਜਿਸ ਤਹਿਤ ਉਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੋ ਵਾਰਡ ਸੇਵਕ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ ਅਤੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ। ਸੈਕਸ਼ਨ 25-ਐਫ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ 'ਤੇ, ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਲਗਾਈ ਗਈ ਧਾਰਾ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਲਾਜ਼ਮੀ ਉਪਬੰਧ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਾ ਕਰਨ ਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਲਾਗੂ ਕੀਤੇ ਹੁਕਮ ਅਵੈਧ ਅਤੇ ਅਯੋਗ ਹੋਣਗੇ। ਧਾਰਾ 25 (1) ਦਾ ਸਹਾਰਾ ਲਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਇਸ ਲਈ ਇਲੀ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਸੰਬੰਧਿਤ ਨਿਰੀਖਣਾਂ ਨੂੰ ਹੇਠਾਂ ਪੜ੍ਹਿਆ ਗਿਆ ਹੈ:

"6. ਹੁਣ. ਪਹਿਲੇ ਨੁਕਤੇ ਵੱਲ ਮੁੜਦੇ ਹੋਏ, ਇਹ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੀ ਪਟੀਸ਼ਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਤੱਥਾਂ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੈ, ਉਹ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ 2 ਅਤੇ 3 ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਛਾਂਟੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਹਾਲਾਂਕਿ ਇਹ ਸੇਵਾ ਦੇ ਲੰਬੇ ਰਿਕਾਰਡ ਵਾਲੇ ਹੋਰ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਜਗ੍ਹਾ ਬਣਾਉਣ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਸਿਵਲ ਸਪਲਾਈ ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਬੰਦ ਹੋਣ ਕਾਰਨ ਛਾਂਟੀ ਕਰਨੀ ਪਈ ਸੀ। . ਇਹ ਵੀ ਵਿਵਾਦਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਉਪਰੋਕਤ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਧਾਰਾ 25-Tfb ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੇ ਅਨੁਸਾਰ ਛਾਂਟੀ ਦੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੇ ਸਮੇਂ ਭੁਗਤਾਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੀ ਦਲੀਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਉਪਰੋਕਤ ਲੋੜਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲਤਾ ਛਾਂਟੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਅਯੋਗ ਬਣਾ ਦਿੰਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਕੋਰਟ ਆਫ ਅਪੀਲ ਨੇ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 25-ਟੀ (ਬੀ) ਵਿਚ ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵੀ ਉਦਯੋਗ ਵਿਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ, ਜੋ ਕਿਸੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਅਧੀਨ ਇਕ ਸਾਲ ਤੋਂ ਘੱਟ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਲਗਾਤਾਰ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਉਸ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਉਸ ਸਮੇਂ ਤੱਕ ਛਾਂਟੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਹ ਨਹੀਂ

(41) ਬਾਬੇ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਜਰਨਲਿਸਟਸ ਐਂਡ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਸਟੇਟ ਆਫ ਬਾਬੇ ਅਤੇ ਹੋਰ (26) ਵਿੱਚ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਤਿੰਨ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਂਚ ਨੇ ਧਾਰਾ 25-ਐਫ 'ਤੇ ਵਿਸਥਾਰ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਮੰਨਿਆ ਕਿ ਇਹ ਲਾਜ਼ਮੀ ਅਤੇ ਇੱਕ ਸ਼ਰਤ ਸੀ ਅਤੇ ਇੱਕ ਨਕਾਰਾਤਮਕ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਸਬੰਧਿਤ ਨਿਰੀਖਣਾਂ ਨੂੰ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਪੜ੍ਹਿਆ ਗਿਆ ਹੈ:

“12. ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਇੱਕ ਹੋਰ ਵਿਚਾਰ ਹੈ ਜੋ ਢੁਕਵਾਂ ਹੈ। ਅਸੀਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਸੈਕਸ਼ਨ 25F(a) ਦੀ ਲੋੜ ਦੇਖ ਚੁੱਕੇ ਹਾਂ। ਸੈਕਸ਼ਨ 25F(a) ਦਾ ਇੱਕ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਹੈ ਜੋ ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਛਾਂਟੀ ਇੱਕ ਸਮਝੌਤੇ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੈ ਜੋ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਲਈ ਇੱਕ ਮਿਤੀ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਅਜਿਹੇ ਕਿਸੇ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ। ਸੈਕਸ਼ਨ 25F ਦੀ ਧਾਰਾ (ਏ), ਇਸ ਲਈ, ਛਾਂਟੀ ਕੀਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਹਿੱਤਾਂ ਵਿੱਚ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ; ਇਹ ਮੰਗ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਜਾਂ ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦੇਵੇ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਉਸਨੂੰ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰੇ, ਉਸਦੀ ਛਾਂਟੀ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਧਾਰਾ (ਬੀ) ਵਿੱਚ ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਛਾਂਟੀ ਦੇ ਸਮੇਂ, ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਜੋ ਸੇਵਾ ਦੇ ਹਰ ਪੂਰੇ ਸਾਲ ਲਈ 15 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਅੰਸਤ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋਵੇਗਾ, ਜਾਂ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਹਿੱਸੇ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਕਿ ਇਹ ਭੁਗਤਾਨ ਉਸ ਨੇ ਛਾਂਟੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਹ ਲੋੜ ਦੁਬਾਰਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਹਿੱਤਾਂ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ; ਉਸਨੂੰ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਜਾਂ ਇਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਧਾਰਾ (ਬੀ) ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੇ ਅਨੁਸਾਰ ਛਾਂਟੀ ਦਾ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਮਿਲਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਵਿਧਾਨ ਸਭਾ ਦੇ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਇਹਨਾਂ ਦੋ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਬਣਾਉਣ ਅਤੇ ਇਹਨਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਵ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚ ਗਠਿਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਛਾਂਟੀ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਇਹਨਾਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਨੂੰ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਕਰਨਾ ਹੋਵੇਗਾ। ਛਾਂਟੀ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਇਹਨਾਂ ਦੋ ਧਾਰਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਅੰਸ਼ਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮੁਸੀਬਤ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਪਹਿਲ ਦੇਣ ਲਈ ਹਰ ਤਰਕਸੰਗਤ ਹੈ। ਧਾਰਾ (ਸੀ) ਦੀ ਲੋੜ ਬਾਰੇ ਵੀ ਇਹੀ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਕਲਾਜ਼ (c) ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਹਿੱਤਾਂ ਦੀ ਰੱਖਿਆ ਕਰਨਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਦਾ ਮਕਸਦ ਸਿਰਫ ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਛਾਂਟੀ ਬਾਰੇ ਸੂਚਿਤ ਕਰਨਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਹ ਸਿਰਫ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਖੇਤਰ ਦੇ ਅੰਦਰ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਉਦਯੋਗਾਂ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਬਾਰੇ ਸੂਚਿਤ ਰੱਖਣ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਉਥੋਂ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਮਜਬੂਰ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਵਿਚਾਰ ਪੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ ਜੋ ਧਾਰਾ (ਸੀ) ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਬਣਾਉਣ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਧਾਰਾਵਾਂ (ਏ) ਅਤੇ (ਇਸ ਲਈ, ਉਸ ਵਸਤੂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਜਿਸਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਹੈ ਧਾਰਾ (a) ਅਤੇ (ਬੀ) ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਧਾਰਾ (ਸੀ) ਦੇ ਮਨ ਵਿੱਚ ਵਸਤੂ ਤੋਂ ਵੱਖਰਾ ਹੋਣ ਦੇ ਨਾਤੇ, ਧਾਰਾ (ਏ) ਅਤੇ (ਬੀ) ਦੇ ਉਲਟ, ਉਸ ਧਾਰਾ (ਸੀ) ਨੂੰ ਰੱਖਣਾ ਗੈਰਵਾਜ਼ਬ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ, ਇਕ ਨਹੀਂ ਹੈ ਪੂਰਵ ਸਥਿਤੀ।”

(42) In ਸਟੇਟ ਬੈਂਕ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਬਨਾਮ ਸ਼੍ਰੀ ਐਨ. ਸੁੰਦਰਾ ਮਨੀ (27), ਦੁਬਾਰਾ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਤਿੰਨ ਜੱਜਾਂ ਦੀ ਬੈਂਚ ਨੇ, ਇਸ ਵਿਵਾਦ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਦੇ ਹੋਏ, ਜਿਸ ਦੇ ਤਹਿਤ ਆਈ ਲੀਗ ਕੋਰਟ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਕਿਹਾ ਸੀ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਛਾਂਟੀ ਦਾ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ,

ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਅਵੈਧ ਸੀ। ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-ਬੀ (2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਗਣਨਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-ਐਫ ਦੇ ਅਧੀਨ ਸੁਰੱਖਿਆ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਦਾਇਗੀ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਛਾਟੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਸੰਤੋਸ਼ ਗੁਪਤਾ ਬਨਾਮ ਸਟੇਟ ਬੈਂਕ ਆਫ ਪਟਿਆਲਾ (28) ਵਿੱਚ, ਧਾਰਾ 25-ਐਫ ਦੇ ਅਧੀਨ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਪਿੱਛੇ ਸਲਾਘਾਯੋਗ ਕਾਰਨ ਅਤੇ ਇਸ ਗੱਲ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਿ ਇਹ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਨੁਕਸਾਨ ਲਈ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦੇਣ ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦੇਣ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਸੀ। ਜਿਸ ਨਾਲ ਇੰਡੀਅਨ ਹੋਟੇ ਪਾਈਪ ਕੰਪਨੀ ਲਿਮਿਟਡ ਬਨਾਮ ਵਰਕਮੈਨ (29) ਵਿੱਚ ਸੀਏਪੀਸੀਐਕਸ ਕੋਰਟ ਦੇ ਪਹਿਲੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕਰਕੇ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਹ ਤਾਜ਼ਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨਹੀਂ ਲੱਭ ਸਕਦਾ, ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਕਾਇਮ ਰਹਿਣ ਲਈ।

(43) ਸੁਰਿੰਦਰ ਕੁਮਾਰ ਵਰਮਾ ਆਦਿ ਬਨਾਮ ਕੇਂਦਰੀ ਸਰਕਾਰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ-ਈਯੂਮ-ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਨਵੀਂ ਦਿੱਲੀ ਅਤੇ ਹੋਰ (30) ਵਿੱਚ, ਏਪੀਸੀਐਕਸ ਕੋਰਟ ਦੇ ਤਿੰਨ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਂਚ ਨੇ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਕਿ ਇੱਕ ਸਾਲ ਵਿੱਚ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ 240 ਲਈ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਸਮਾਪਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ 12 ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦਿਨਾਂ ਵਿੱਚ, ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅਜਿਹੀ ਬਹਾਲੀ ਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਉਹ ਆਪਣੇ ਆਪ ਹੀ ਸਥਾਈ ਸਮਾਈ ਲਈ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਸੰਬੰਧਿਤ ਨਿਰੀਖਣਾਂ ਨੂੰ ਹੇਠਾਂ ਪੜ੍ਹਿਆ ਗਿਆ ਹੈ:

"7. ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਦੇ ਕੇਸਾਂ ਵਿੱਚ ਅਸੀਂ ਰਾਹਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਦੇ ਰਾਹ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਖਾਸ ਰੁਕਾਵਟ ਨਹੀਂ ਦੇਖ ਸਕਦੇ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਸੋਚਿਆ ਹੈ ਕਿ ਰਾਹਤ ਦਾ ਅਵਾਰਡ

ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਨਾਲ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਨਾਲ ਇਹਨਾਂ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਬਰਾਬਰ ਬਣਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜੋ ਨਿਰਧਾਰਤ ਪ੍ਰੀਖਿਆ ਪਾਸ ਕਰਕੇ ਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਭਰਤੀ ਹੋਣ ਲਈ ਯੋਗ ਹੋ ਗਏ ਸਨ ਅਤੇ ਇਸ ਨਾਲ ਬਾਅਦ ਦੇ ਲੋਕਾਂ ਵਿੱਚ ਅਸੰਤੁਸ਼ਟੀ ਪੈਦਾ ਹੋਵੇਗੀ। ਪਹਿਲਾਂ, ਉਹ ਕਦੇ ਵੀ ਬਰਾਬਰ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੇ ਕਿਉਂਕਿ ਮੁੜ-ਬਹਾਲੀ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਸਥਾਈ ਸਮਾਈ ਲਈ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗੀ। ਉਹ ਅਸਥਾਈ ਬਣੇ ਰਹਿਣਗੇ, ਛਾਟੀ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹ ਹੋਣਗੇ। ਦੂਜਾ, ਇਹ ਸੁਝਾਅ ਦੇਣ ਲਈ ਕੋਈ ਸਬੂਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਬਹਾਲੀ ਕਿਸੇ ਲਈ ਵੀ ਅਸੰਤੁਸ਼ਟੀ ਦਾ ਕਾਰਨ ਹੋਵੇਗੀ-। ਰਿਕਾਰਡ ਵਿੱਚ ਇਸ ਗੱਲ ਦਾ ਕੋਈ ਸੰਕੇਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਉਹੀ ਰਾਹਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਸੰਤੋਸ਼ ਗੁਪਤਾ ਬਨਾਮ ਸਟੇਟ ਬੈਂਕ ਆਫ ਪਟਿਆਲਾ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਤਾਂ ਮਾਲਕ 'ਤੇ ਕੋਈ ਅਣਉਚਿਤ ਬੋਝ ਪਾਇਆ ਜਾਵੇਗਾ।"

(44) ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦਾ ਵਿਚਾਰ ਸ੍ਰੀ ਮੋਹਨ ਲਾਲ ਬਨਾਮ ਮੈਸਰਜ਼ ਭਾਰਤ ਇਲੈਕਟ੍ਰੋਨਿਕਸ ਲਿਮਿਟਡ (31) ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਵਿੱਚ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ 240 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੀ ਗਣਨਾ ਇਸ ਤੱਥ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖ ਕੇ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਸੇਵਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। 12 ਕੈਲੰਡਰ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਅੰਦਰ 240 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ, ਸੰਬੰਧਿਤ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋਣ ਅਤੇ ਪਿੱਛੇ ਦੀ ਗਿਣਤੀ, ਭਾਵ, ਛਾਟੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ 240 ਦਿਨਾਂ ਲਈ ਸੇਵਾ ਕੀਤੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਲਗਾਤਾਰ ਇੱਕ ਲਈ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਸਾਲ, ਸੈਕਸ਼ਨ 25-ਬੀ ਅਤੇ ਚੈਪਟਰ VA ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ। ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਾ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਕਾਰਨ, ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਬੇਅਰਥ ਅਤੇ ਅਯੋਗ ਹੋ ਜਾਵੇਗੀ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਾਰੇ ਨਤੀਜੇ ਵਾਲੇ ਲਾਭਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰਹੇਗਾ। ਸੰਬੰਧਿਤ ਪੈਰੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹਨ:

(27) (1976) 1 SCC 822

(28) (1980)3 SCC 340

(29) 1960 (2) SCR 32

(30) (1980)4 SCC 443



“ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਛਾਂਟੀ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਲਈ ਧਾਰਾ 25F ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਦੋਵੇਂ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਉਸਨੇ ਤਸੱਲੀਬਖਸ਼ ਢੰਗ ਨਾਲ ਸਥਾਪਿਤ ਕੀਤਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸਦਾ ਕੇਸ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਪਵਾਦ ਜਾਂ ਬਾਹਰੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਨੇ ਇੱਕ ਸਾਲ ਲਈ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਛਾਂਟੀ ਹੋਵੇਗੀ। ਕਿਉਂਕਿ ਇੱਕ ਵੈਧ ਛਾਂਟੀ ਲਈ ਪੂਰਵ ਸ਼ਰਤ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਨਹੀਂ ਹੋਈ ਹੈ, ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਅਸੁੱਧ, ਅਵੈਧ ਅਤੇ ਅਯੋਗ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਉਸਨੂੰ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।”

---

(27) (1976) 1 SCC 822

(28) (1980)3 SCC 340

(29) 1960 (2) SCR 32

(30) (1980)4 SCC 443

(45) ਐਲ. ਰਾਬਰਟ ਡਿਸੂਜ਼ਾ ਬਨਾਮ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਇੰਜੀਨੀਅਰ, ਦੱਖਣੀ ਰੇਲਵੇ (32) ਵਿੱਚ , ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਦੇ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ ਵੀ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇੱਕ ਖੋਜ ਦਰਜ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਇੱਕ ਵਾਰ ਧਾਰਾ 25-1 ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ; ਐਕਟ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਛਾਂਟੀ ਦਾ ਗਠਨ ਕਰੇਗੀ ਅਤੇ ਵੈਧ ਛਾਂਟੀ ਲਈ ਪੂਰਵ-ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਾ ਕਰਨ ਲਈ, ਆਰਡਰ ਅਕਸਰ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਤੇ ਅਵੈਧ ਹੋਵੇਗਾ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਇਹ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ 20 ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਤੱਕ ਲਗਾਤਾਰ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ, ਇੱਕ ਦਿਹਾੜੀ ਦਾ ਦਰਜਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। . ਗੈਮਨ ਇੰਡੀਆ ਲਿਮਿਟਿਡ ਬਨਾਮ ਨਿਰਜਨ ਦਾਸ (33) ਵਿੱਚ , ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਬਹਾਲੀ ਨੂੰ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ। ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕਿ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਲੈ ਕੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੱਕ ਨਿਰਵਿਘਨ ਰਹਿਣ ਅਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੁਆਰਾ ਦਾਇਰ ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ਗੁਰਮੇਲ ਸਿੰਘ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ (34) ਵਿੱਚ , ਲੋਕ ਨਿਰਮਾਣ ਵਿਭਾਗ ਦੀ ਸਿੰਚਾਈ ਸ਼ਾਖਾ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਕਰ ਰਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-ਐਫ ਦੇ ਤਹਿਤ ਨੋਟਿਸ ਭੇਜੇ ਗਏ ਸਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਦੋ ਵਾਰ ਸਫਲਤਾਪੂਰਵਕ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਤੀਜੀ ਵਾਰ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਆਈ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਇਹ ਧਾਰਨਾ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖੀ ਕਿ ਧਾਰਾ 25-ਐਫ (ਬੀ) ਅਤੇ ਧਾਰਾ 25-ਐਫ (ਸੀ) ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਡਾਇਰੈਕਟਰੀ ਹੋਣ ਕਰਕੇ, ਨੋਟਿਸਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਉਕਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ 'ਲਿਊਬਵੈਲ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ' ਨੇ ਆਪਣੇ ਕਬਜ਼ੇ 'ਚ ਲੈ ਲਈਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੀ ਵਿਧੀ ਬਾਰੇ ਡਰਾਫਟ ਡਿਵੀਜ਼ਨਲ ਦਫਤਰਾਂ ਨੂੰ ਭੇਜ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਸਨ, ਜੋ ਸਮੇਂ ਸਿਰ ਲੋੜੀਂਦੇ ਉਪਲਬਧ ਹੋਣ ਲਈ ਸਨ। ਸੈਕਸ਼ਨ 25-F ਦੇ ਟੀਨ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਪਾਲਣਾ। ਇਸ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਦੀ ਲੰਬਾਈ ਲਈ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ, ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਦੀ ਲੰਬਾਈ ਅਤੇ ਆਰਟੀਰੀਅਲ ਲਾਭਾਂ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕਰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਸਿਰਫ ਇੱਕ ਲਾਭ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਦਕਿ ਦਰਜ ਕੀਤੀ ਗਈ ਖੋਜ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਕਿ ਧਾਰਾ ਦੇ ਲਾਜ਼ਮੀ ਉਪਬੰਧਾਂ 25-1 ; ਐਕਟ ਦੇ (a) ਅਤੇ (b) ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ।

(46) ਪ੍ਰਮੋਦ ਝਾਅ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਰੀਹਰ ਅਤੇ ਹੋਰ (35) ਦੇ ਰਾਜ ਵਿੱਚ , ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਧਾਰਾ 25-ਐਫ (ਏ) ਅਤੇ (ਬੀ) ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਲਾਜ਼ਮੀ ਸੀ ਹਾਲਾਂਕਿ 25-ਐਫ (ਸੀ) ਡਾਇਰੈਕਟਰੀ ਸੀ ਅਤੇ ਐਕਟ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੋਲ ਵਿਕਲਪਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਭਾਲ ਲਈ ਉਪਲਬਧ ਸਮਾਂ ਅਤੇ ਪੈਸਾ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਛਾਂਟੀ ਦੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਦੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੇ ਟੈਂਡਰ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਛਾਂਟੀ ਨੂੰ ਵਿਗਾੜ ਦੇਵੇਗਾ ਅਤੇ ਇਸ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਾ ਕਰੇਗਾ।

(32) (1982)1 SCC 645

(33) (1984) 1 SCC 509

(34) (1991) 1 SCC 189

(35) (2003) 4 SCC 619

ਲਾਜ਼ਮੀ ਉਪਬੰਧ ਜਿਸਦਾ ਇੱਕ ਲਾਭਦਾਇਕ ਉਦੇਸ਼ ਹੈ ਅਤੇ ਪਿੱਛੇ ਇੱਕ ਜਨਤਕ ਨੀਤੀ ਹੈ, ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਛਾਂਟੀ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਸੰਬੰਧਿਤ ਨਿਰੀਖਣਾਂ ਨੂੰ ਹੇਠਾਂ ਪੜ੍ਹਿਆ ਗਿਆ ਹੈ:

"9. ਅਸੀਂ ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਉਪਲਬਧ ਦਲੀਲਾਂ ਅਤੇ ਨਿਰਵਿਵਾਦ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅਤੇ ਜਵਾਬੀ-ਸਪੁਰਦਗੀ 'ਤੇ ਚਿੰਤਾਜਨਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਸਾਡਾ ਵਿਚਾਰ ਹੈ ਕਿ ਅਪੀਲਾਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਯੋਗਤਾ ਤੋਂ ਰਹਿਤ ਹਨ ਅਤੇ ਖਾਰਜ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਯੋਗ ਹਨ। ਸੈਕਸ਼ਨ 25-F ਦਾ ਅੰਤਰੀਵ ਉਦੇਸ਼ ਦੋ ਗੁਣਾ ਹੈ। ਸਭ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਛਾਂਟੀ ਕੀਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੋਲ ਬਦਲਵੇਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਭਾਲ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਸਮਾਂ ਉਪਲਬਧ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ, ਜਾਂ ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਪ੍ਰਸਤਾਵਿਤ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਉਸਨੂੰ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਦੂਸਰਾ, ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨੂੰ ਛਾਂਟੀ ਦੇ ਸਮੇਂ, ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਛਾਂਟੀ ਦਾ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਅਦਾ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਜੋ ਇੱਕ ਵਾਰ ਛਾਂਟੀ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਉਸਨੂੰ ਛਾਂਟੀ ਦੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਲਈ ਆਪਣੇ ਮਾਲਕ ਕੋਲ ਜਾਣ ਦੀ ਕੋਈ ਲੋੜ ਨਾ ਪਵੇ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਸਿਰਫ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤਾ ਇਨਾਮ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਆਪਣੀਆਂ ਪਿਛਲੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਲਈ ਪਰ ਇਹ ਉਸ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ ਇੱਕ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਵੀ ਹੈ ਜੋ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਭਾਲ ਵਿੱਚ ਖਰਚਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 25-F ਕਿਤੇ ਵੀ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਨਾਲ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਛਾਂਟੀ ਦੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਜਾਂ ਟੈਂਡਰ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਗੱਲ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ; ਇਸ ਦੇ ਉਲਟ ਧਾਰਾ (ਬੀ) ਛਾਂਟੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਕੀਤੇ ਜਾ ਰਹੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਲਈ ਸਪਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਪਬੰਧ ਕਰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਦੁਆਰਾ ਛਾਂਟੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਇਹ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਹੋਵੇਗੀ। ਛਾਂਟੀ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੋਣ ਦੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੇ ਟੈਂਡਰ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਛਾਂਟੀ ਨੂੰ ਵਿਗਾੜ ਦੇਵੇਗਾ ਅਤੇ ਲਾਜ਼ਮੀ ਵਿਵਸਥਾ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ ਜਿਸਦਾ ਲਾਭਕਾਰੀ ਉਦੇਸ਼ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਦੇ ਪਿੱਛੇ ਇੱਕ ਜਨਤਕ ਨੀਤੀ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਛਾਂਟੀ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।"

(47) ਸੈਨੇਜਰ, ਆਰਬੀਆਈ ਬੰਗਲੌਰ ਬਨਾਮ ਐਸ, ਮਨੀ ਅਤੇ ਹੋਰ (36) ਵਿੱਚ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਤਿੰਨ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਂਚ ਨੇ ਬੈਂਕ ਦੇ ਟਿੱਕਾ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਨੂੰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਰਾਹਤ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਬਾਰੇ ਵੀ ਚਰਚਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਅਤੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਅਵਾਰਡ ਦੁਆਰਾ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਕੀ ਹੋਵੇਗੀ, ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਅਤੇ ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਕਿ ਇਸ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਾ ਕਰਨ ਕਾਰਨ ਸੈਕਸ਼ਨ ਦੇ ਪ੍ਰੋ ਦਰਸ਼ਨ

25-1 ; ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਉਹੀ ਦਰਜਾ ਬਹਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜੋ ਸਮਾਪਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੀ। ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਿੱਧੇ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਪਰ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਰਾਹਤ ਦੀ ਗ੍ਰਾਂਟ ਤੱਥਾਂ ਦੀ ਸਥਿਤੀ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰੇਗੀ ਅਤੇ ਰਾਹਤ ਲਈ ਪਾਬੰਦ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਸਿਰਫ ਇਸ ਲਈ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ ਕਿਉਂਕਿ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨਾ ਜਾਇਜ਼ ਸੀ। 'ਸੰਬੰਧਿਤ ਨਿਰੀਖਣ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪੜ੍ਹਦੇ ਹਨ:-

"56. *b'urhlhcrmore*, ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦਾਂ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 25b' ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਾ ਕਰਨ ਲਈ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਨਿਰਦੇਸ਼/ਆਓ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਉਹੀ ਰੁਤਬਾ

ਬਹਾਲ ਕਰੇਗਾ ਜੋ ਉਹ ਸਮਾਪਤ ਹੋਣ 'ਤੇ ਰੱਖਦਾ ਹੈ। ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਵਾਲੇ, ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਟਿੱਕਾ ਮਜ਼ਦੂਰ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣਗੇ, ਭਾਵ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਨਾਮ ਦੂਜੀ ਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰਹਿਣਗੇ। 'ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਅਪ੍ਰੈਲ ਤੋਂ ਹੀ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ। 1980 ਤੋਂ ਦਸੰਬਰ, 1982 ਤੱਕ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਜੈੱਲ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਸੇਵਾ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਦੀ ਦਿਸ਼ਾ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਨਿਪਟਾਰੇ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਲਿਆਏਗੀ।

57. XXX XXX XXX

58. ਸ੍ਰੀ ਫਡਕੇ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪਹਿਲਾਂ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਨੇ ਇਹ ਦਰਸਾਉਣ ਲਈ ਵੱਡੀ ਗਿਣਤੀ ਵਿੱਚ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤੇ ਸਨ ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਿਹਾੜੀਦਾਰ ਸਨ ਜਾਂ ਰੁਕ-ਰੁਕ ਕੇ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਸਨ। ਉਪਰੋਕਤ ਫੈਸਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਕਾਨੂੰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਜਿ *jt idgm cn* ਇਸ ਗੱਲ ਦਾ ਹੈ, ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਸਰਵਵਿਆਪਕ ਅਰਜ਼ੀ ਵਾਲੇ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਨਾ ਕਰੋ ਤਾਂ ਜੋ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ, ਜਾਂ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਲਈ ਹਾਈ ਕੋਰਟ, ਜਾਂ ਇਹ ਅਦਾਲਤ, ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮਜ਼ਬੂਰ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰ ਸਕੇ। ਸੇਵਾ ਅਤੇ ਹੈਕਵੇਜ਼ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਦੇ ਨਾਲ ਬਹਾਲੀ। ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕੋਲ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਵਿਵੇਕ ਹੈ, ਰਾਹਤ ਦੀ ਗਰਾਂਟ ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਾਪਤ ਤੱਥਾਂ ਦੀ ਸਥਿਤੀ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਉਦਯੋਗਿਕ ਨਿਰਣਾਇਕ ਉਸ ਨੂੰ ਕੁਝ ਰਾਹਤ ਦੇਣ ਲਈ ਸ਼ਿਕਾਰੀ ਨਹੀਂ ਠਹਿਰਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਕਿਉਂਕਿ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨਾ ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੋਵੇਗਾ। "

48. ) ਹਾਲ ਹੀ ਵਿੱਚ ਰੂਵਨੇਸ਼ ਕੁਮਾਰ ਦਿਵੇਦੀ ਬਨਾਮ *M/S. ਹਿੰਦੂ! ਕੋ ਇੰਡਸਟਰੀਜ਼ ਲਿਮਿਟਿਡ (3 7)*, ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 25- 1- ਅਤੇ 25-ਬੀ ਦੀ ਲਾਜ਼ਮੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਅਤੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਛਾਂਟੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਅਯੋਗ ਅਤੇ ਅਯੋਗ ਕਰਾਰ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ, ਇਸ ਨੂੰ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨਹੀਂ ਸਨ

ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। *ਹਸਪਤਾਲ ਮਜ਼ਦੂਰ ਸਭਾ (ਸੁਪਰਾ)* ਤੋਂ ਲੈ ਕੇ ਅਨੂਪ ਸ਼ਰਮਾ (ਸੁਪਰਾ) ਤੱਕ ਉਪਰੋਕਤ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤੇ ਪਹਿਲੇ ਫੈਸਲਿਆਂ 'ਤੇ ਮੁੜ ਭਰੋਸਾ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਅਤੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਮੋਦੀ ਦੇ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਅਤੇ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦੇਣ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ।

(48 ਏ) ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਸਿਧਾਂਤ ਰੱਖੇ ਗਏ ਹਨ: -

(i) 7 ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦੇ ਕਾਰਨ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਲਈ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੀ ਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਸ਼ਕਤੀ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ, ਇਸ ਗੱਲ ਤੋਂ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਨਤਕ ਅਹੁਦਿਆਂ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਜਨਤਕ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ ਅਤੇ ਨਹੀਂ ਸਨ। ਸੰਬੰਧਤ ਕਾਨੂੰਨੀ ਭਰਤੀ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ।

(ii) 7 ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹਨ ਅਤੇ ਇਸ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਨ ਦੇ ਕਾਰਨ, ਛਾਂਟੀ ਅਬਦਲੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਹ ਕਦੇ ਵੀ ਕਾਰਜਸ਼ੀਲ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਅਤੇ, ਇਸਲਈ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

(iii) ਬਹਾਲੀ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦਾ ਕੋਈ ਸਵੈਚਲਿਤ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਬਹਾਲੀ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ, ਅਹੁਦੇ ਦੀ ਉਪਲਬਧਤਾ, ਕੰਮ ਦੀ ਉਪਲਬਧਤਾ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਪਹਿਲੂਆਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣਾ ਹੋਵੇਗਾ।, ਕੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਨੁਸੂਚਿਤ ਜਾਤੀ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਦੀ ਲੰਬਾਈ ਅਤੇ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਕਿਸੇ ਅਵਾਰਡ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਉਠਾਉਣ ਵਿੱਚ ਦੇਰੀ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਥੋੜ੍ਹੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਅਤੇ ਦਿਹਾੜੀਦਾਰਾਂ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਆਸਾਨੀ ਨਾਲ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਪਰ ਸਿਰਫ 240 ਦਿਨ ਪੂਰੇ ਕਰਨ ਦੀ ਤਾਕਤ 'ਤੇ, ਪ੍ਰਤੀ ਐਸਸੀ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ, ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਛਾਂਟੀ ਰੱਦ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ।

(iv) ਉਕਤ ਛਾਂਟੀ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਯੋਗਤਾ ਪੂਰੀ ਕਰਨ ਜਾਂ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੁਆਰਾ, ਉਕਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸਥਾਈਤਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਸਿਰਫ ਉਸ ਨੂੰ ਹੀ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਉਸੇ ਰੁਤਬੇ 'ਤੇ ਲਗਾਤਾਰ ਸੇਵਾ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਣ ਲਈ ਜਿਵੇਂ ਉਹ ਸੀ ਜਦੋਂ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਸਮਾਪਤ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ।

(v) ਪੀਐਚਸੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਕੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਉਸਨੂੰ ਹੋਰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਅਜਿਹੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕੋਈ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਰੱਖਣ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਇਸ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ।

(vi) ਇਸ ਲਈ ਉਦਯੋਗਿਕ ਨਿਰਣਾਇਕ ਦੇ ਵਿਵੇਕ ਦਾ ਸਨਮਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਪਰੋਕਤ ਨਿਰਣਾਇਕ ਨੂੰ ਸਿਖਰਲੀ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉੱਪਰ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

(vii) ਅਸੀਂ ਇਸ ਵਿਚਾਰ ਦੀ ਗਾਹਕੀ ਨਹੀਂ ਲੈਂਦੇ ਕਿ ਜਨਤਕ ਅਧਿਕਾਰੀ ਇਸ ਤੱਥ ਦੇ ਕਾਰਨ ਕਿ ਅਸਾਮੀਆਂ ਭਰੀਆਂ ਨਹੀਂ ਗਈਆਂ ਸਨ, ਦਾ ਸਹਾਰਾ ਲੈ ਕੇ ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਬਚਾਉਣ ਦੁਆਰਾ ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ 25-F ਅਤੇ 25-ਬੀ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਤੋਂ ਪੂਰੀ ਛੋਟ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਸੰਬੰਧਿਤ ਕਾਨੂੰਨੀ ਭਰਤੀ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਅਤੇ, ਇਸਲਈ, ਪ੍ਰਤੀ ਅਨੁਸੂਚਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬਹਾਲੀ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।

(49) ਇਸ ਸੌਖ ਵਿਚਲੇ ਤੱਥ ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦੇ ਹਨ ਕਿ ਨਿਯੁਕਤੀ ਥੋੜ੍ਹੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਸੀ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੇ ਸਿਰਫ ਦੋ ਸਾਲ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ ਪਰ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹੀਆਂ ਕਈ ਉਦਾਹਰਣਾਂ ਆਉਂਦੀਆਂ ਹਨ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਅਤੇ ਕੁਝ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਦਹਾਕਿਆਂ ਤੋਂ ਜਾਰੀ ਰਹੇ ਹਨ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਅਸੀਂ ਯੋਗਤਾਵਾਂ 'ਤੇ ਫੈਸਲਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਰਹੇ ਹਾਂ ਕਿਉਂਕਿ ਫੁੱਲ ਬੈਚ ਨੇ ਸਿਰਫ ਦਾਅਵੇ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਦੇ ਸਵਾਲ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅਜਿਹੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਨੂੰ ਨਿਯਮ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਅਸਾਮੀਆਂ ਨੂੰ ਵਿਧਾਨਕ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਨਹੀਂ ਭਰਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਵਿੱਤੀ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਹੀ ਇੱਕੋ ਇੱਕ ਜਵਾਬ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਰਾਹਤ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਨਕਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ। ਉਦਯੋਗਿਕ ਨਿਰਣਾਇਕ ਹਮੇਸ਼ਾ ਇਸ ਤੱਥ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖੇਗਾ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਇਸ ਕੋਲ ਮੁੜ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਸੀ ਪਰ ਕੋਈ ਹੋਰ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਜਾਰੀ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਨੀਤੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ, ਇਹ ਹਮੇਸ਼ਾ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ

ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖੇਗਾ। ਉਮਾ ਦੇਵੀ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰ) ਵਿੱਚ ਬੈਂਚ ਅਤੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਅਜਿਹੀ ਕਸਰਤ ਹਰ ਆਸਾਨੀ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਕੋਈ ਸਖਤ ਸਿੱਧਾ ਜੈਕੇਟ ਫਾਰਮੂਲਾ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਬਹਾਲੀ ਨੂੰ ਸਾਰੀਆਂ ਆਸਾਨੀ ਨਾਲ ਨਿਰਦੇਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ ਜਾਂ ਇਸ ਦੇ ਉਲਟ, ਜਨਤਕ ਅਹੁਦਿਆਂ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਬਾਰੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-ਐਫ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦੇ ਕਾਰਨ, ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਹੀ ਇਕੋ ਇਕ ਉਪਾਅ ਹੋਵੇਗਾ।

(50) ਉਪਰੋਕਤ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਮੁੱਖ ਅਪੀਲ ਉੱਪਰ ਦਿੱਤੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ, ਯੋਗਤਾ 'ਤੇ ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਮਾਨਯੋਗ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਕੋਲ ਵਾਪਸ ਜਾਵੇਗੀ।

ਐਲ ਸੂਰੀ

ਡਿਸਕਲੇਮਰ :- ਸਥਾਨਕ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਅਨੁਵਾਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਨਿਰਣਾ 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।

ਪ੍ਰਭਪ੍ਰੀਤ ਸਿੰਘ