

ਮੌਜੂਦਾ ਮਾਮਲਾ ਨਿਰਾਸ਼ਾ ਦਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਪਰ ਸਮਝੌਤੇ ਨੂੰ ਕਾਰੋਬਾਰੀ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ੀਲਤਾ ਦੇਣ ਲਈ ਮਿਆਦ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਪਰ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਸਿਧਾਂਤ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਮੈਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਚਰਚਾ ਕਰ ਚੁੱਕਾ ਹਾਂ ਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਬਣਾਉਣ ਅਤੇ ਕੁਝ ਸਪੱਸ਼ਟ ਨਿਗਰਾਨੀ ਨੂੰ ਠੀਕ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਿਆਦ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਸੀ।

ਦਿੱਲੀ ਕਲਾਸ  
ਅਤੇ ਜਨਰਲ  
ਮਿਲਜ਼ ਕੁੰ:  
ਲਿਮਿਟਿਡ  
ਬਨਾਮ ਸ਼੍ਰੀ  
ਕੇ.ਐਲ.  
ਕਪੂਰ

ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਅੰਤਮ ਜੱਜ ਬਣਾ ਕੇ ਕਿ ਕੀ ਕੋਈ ਅਰਥਵਿਵਸਥਾ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਹੋਈ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ, ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਨੇ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਮਿਆਦ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰਕ ਨੂੰ ਨਕਾਰਾਤਮਕ ਬਣਾਇਆ ਹੈ, ਅਤੇ ਭਾਵੇਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਬਿਲਕੁਲ ਚੁੱਪ ਸੀ ਅਜਿਹੀ ਮਿਆਦ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਪੜ੍ਹਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਕਿਉਂਕਿ ਇਸਦਾ ਨਤੀਜਾ ਇਹ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਮੁਦਈ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਸੁਝਾਅ ਕਿੰਨੇ ਵੀ ਬੇਤੁਕੇ ਅਤੇ ਨੁਕਸਾਨਦੇਹ ਹੋਣੇ ਸਨ, ਬਚਾਓ ਪੱਖ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਪਾਬੰਦ ਸਨ ਜੋ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਜਿਹੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਭਾਵ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਠਹਿਰਾਉਂਦੇ।

ਕਪੂਰ ਜੇ.

ਮੇਰੇ ਮਾਨਯੋਗ ਭਰਾ ਦੁਆਰਾ ਕਹੀਆਂ ਗਈਆਂ ਗੱਲਾਂ ਵਿੱਚ ਜੋੜਨ ਲਈ ਹੋਰ ਕੁਝ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਮੈਂ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੀਆਂ ਖੋਜਾਂ ਅਤੇ ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰਨ ਲਈ ਦਿੱਤੇ ਕਾਰਨਾਂ ਨਾਲ ਸਹਿਮਤ ਹਾਂ।

ਸਿਵਲ ਰਿੱਟ.

ਫਾਲਸ਼ਾ ਅਤੇ ਕਪੂਰ ਜੇ.ਜੇ.ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ

ਮੈਨੇਜਰ, ਹੋਟਲ ਇੰਪੀਰੀਅਲ, ਨਵੀਂ ਦਿੱਲੀ, -

ਪਟੀਸ਼ਨਰ.

ਬਨਾਮ

ਚੀਫ਼ ਕਮਿਸ਼ਨਰ, ਦਿੱਲੀ ਅਤੇ ਹੋਰ, ਜਵਾਬਦੇਹ।

1955 ਦੀ ਸਿਵਲ ਰਿੱਟ ਅਰਜ਼ੀ ਨੰ. 189-ਡੀ

ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ (1947 ਦਾ XIV)-ਸੈਕਸ਼ਨ 2(k), 10(1)(c) ਅਤੇ 12(5)-ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਹਵਾਲਾ-ਕੀ ਧਾਰਾ 10(1) ਦੇ ਉਲਟ ਹੋਣ ਕਰਕੇ ਅਵੈਧ ਹੈ, ਨਾਲ ਪੜ੍ਹੋ

1955

25, ਨਵੰਬਰ

ਸੈਕਸ਼ਨ 12(5) ਅਤੇ 2(ਕੇ)-ਵਰਕਰਜ਼ ਯੂਨੀਅਨ-ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਜਾਂ ਇੱਕ ਤੋਂ ਵੱਧ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ-ਕੁਝ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਹੋਰ ਕਾਨੂੰਨ ਵਰਕਰਜ਼ ਯੂਨੀਅਨ-ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਅਜਿਹੀ ਕੋਈ ਸ਼ਕਤੀ ਨਹੀਂ ਬਣਾਉਂਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਹਵਾਲਾ, ਕਿਹਾ , ਕਿ:-

(1) ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹਵਾਲਾ ਅਵੈਧ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਉਪਬੰਧ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ, ਭਾਵ, ਧਾਰਾ 10(1) ਸੈਕਸ਼ਨ 12(5) ਅਤੇ 2 (k) ਨਾਲ ਪੜ੍ਹਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸਾਰਥੀ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਨਿਯਮ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ ਅਤੇ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਬੋਸ, ਜੇ. ਦੁਆਰਾ ਦਰਸਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਕਿ ਇਹਨਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਜ਼ਿਆਦਾ ਤ ਕਨੀਕੀ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ;

(2) ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਅਤੇ ਟਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਬਣਾਏ ਗਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਇੱਕ ਯੂਨੀਅਨ ਦੀ ਹੋਂਦ ਨੂੰ ਮਾਨਤਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਸਿਰਫ਼ ਇਸ ਲਈ ਕਿ ਹਵਾਲਾ ਦੇ ਕ੍ਰਮ ਵਿੱਚ ਵਰਣਿਤ ਧਿਰਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਹੋਟਲ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹਨ। ਹੋਟਲ ਵਰਕਰਜ਼ ਯੂਨੀਅਨ ਦੁਆਰਾ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਇੰਪੀਰੀਅਲ ਹਵਾਲਾ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਜਾਂ ਅਸਪਸ਼ਟ ਜਾਂ ਅਸਮਰੱਥ ਨਹੀਂ ਬਣਾਉਂਦਾ; ਅਤੇ

(3) ਸਿਰਫ਼ ਇਹ ਤੱਥ ਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਸਬੰਧਾਂ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਵਾਲੇ ਹੋਰ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਵਿੱਚ ਰਜਿਸਟਰਡ ਯੂਨੀਅਨਾਂ ਜਾਂ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀ ਯੂਨੀਅਨਾਂ ਨੂੰ ਕੁਝ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ, ਇਹ ਮੰਨਣ ਦਾ ਕੋਈ ਆਧਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਪਹਿਲਾਂ ਤੋਂ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ ਹਵਾਲਾ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੈ।

ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 226 ਦੇ ਤਹਿਤ ਪਟੀਸ਼ਨ, 12 ਅਕਤੂਬਰ, 1955 ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਜੋਂ ਰੱਦ ਕਰਨ ਅਤੇ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਹਵਾਲਾ 'ਤੇ ਅੱਗੇ ਵਧਣ ਤੋਂ ਬਚਣ ਲਈ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਅਤੇ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਅਦਾਲਤ ਅਜਿਹਾ ਜਾਰੀ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਹੋਰ ਢੁਕਵੇਂ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ, ਹੁਕਮਾਂ ਜਾਂ ਰਿੱਟ ਨੂੰ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਹ ਮਾਨਯੋਗ ਅਦਾਲਤ ਉਚਿਤ ਸਮਝਦੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਅੱਗੇ ਬੇਨਤੀ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਦੌਰਾਨ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਲੰਬਿਤ ਕਾਰਵਾਈ 'ਤੇ ਰੋਕ ਲਗਾਉਣ ਦਾ ਹੁਕਮ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ, ਅਤੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੇ ਖਰਚੇ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰੇ।

ਜੇ.ਜੀ. ਸੇਠੀ ਅਤੇ ਐਮ.ਐਲ. ਸੇਠੀ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਲਈ।

ਬਿਸ਼ੰਬਰ ਦਿਆਲ ਅਤੇ ਜਨਾਰਦਨ ਸ਼ਰਮਾ, ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਵਾਲਿਆਂ ਲਈ।

## ਨਿਰਣਾ

ਕਪੂਰ, ਜੇ. ਇਹ ਨਿਯਮ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 10(1)(ਸੀ) ਦੇ ਕਪੂਰ, ਜੇ. ਅਧੀਨ ਹਵਾਲਾ ਦੇ ਨਾਲ ਅੱਗੇ ਵਧਣ ਤੋਂ ਰੋਕਣ ਲਈ ਵਿਰੋਧੀ ਧਿਰ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਹੁਕਮ ਦੀ ਰਿੱਟ ਜਾਰੀ ਕਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕਿ ਹਵਾਲਾ ਦੁਆਰਾ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਚੀਫ਼ ਕਮਿਸ਼ਨਰ "ਅਵੈਧ, ਅਯੋਗ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ" ਹੈ।

ਮਾਮਲੇ ਦੇ ਪ੍ਰਸੰਗਿਕ ਤੱਥ ਇਹ ਹਨ ਕਿ 5 ਅਕਤੂਬਰ 1955 ਨੂੰ ਹੋਟਲ ਇੰਪੀਰੀਅਲ, ਨਵੀਂ ਦਿੱਲੀ ਦੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਦੀ ਹੜਤਾਲ ਹੋਈ ਸੀ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸਮਰਥਕਾਂ ਵੱਲੋਂ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ। 10 ਅਕਤੂਬਰ, 1955 ਨੂੰ ਇੰਡਸਟਰੀਜ਼ ਐਂਡ ਲੇਬਰ ਦੇ ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਡਾ. ਸੇਠ ਦਾ ਪੱਤਰ, ਜੋ ਕਿ ਰਾਜ ਦੁਆਰਾ ਦਾਇਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਹੋਰ ਹੋਟਲਾਂ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਵਿਸ ਹੋਟਲ ਅਤੇ ਮੇਡਨਜ਼ ਹੋਟਲ ਵਿੱਚ ਵੀ ਇਹੋ ਜਿਹੀ ਸਮੱਸਿਆ ਸੀ। ਸਮਝੌਤਾ ਕਰਵਾਉਣ ਲਈ, ਸਮਝੌਤਾ ਅਫਸਰ ਦੁਆਰਾ ਯਤਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ, ਪਰ ਨਾ ਤਾਂ ਕੋਈ ਸਮਝੌਤਾ ਹੋਇਆ ਸੀ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਕੋਈ ਸੰਭਾਵਨਾ ਸੀ। ਡਾ. ਸੇਠ ਦੇ ਪੱਤਰ ਵਿਚ ਮੁਸੀਬਤ ਦਾ ਫੌਰੀ ਕਾਰਨ ਇਹ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਹੋਟਲ ਇੰਪੀਰੀਅਲ ਦੇ 22 ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ 4 ਅਕਤੂਬਰ 1955 ਨੂੰ ਚਾਰਜਸ਼ੀਟ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ "ਰੁਕਾਵਟ" ਦੇ ਦੋਸ਼ੀ ਪਾਏ ਜਾਣ 'ਤੇ। ਸਰਵਿਸ ਐਂਡ ਇਨਸਬੋਰਡੀਨੇਸ਼ਨ "ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਨੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਮੇਲ-ਮਿਲਾਪ ਅਧਿਕਾਰੀ ਤੋਂ ਇਜਾਜ਼ਤ ਲੈਣ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਵੀ ਕੀਤਾ, ਪਰ ਪੱਤਰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ 10 ਅਕਤੂਬਰ ਤੱਕ ਅਜਿਹੀ ਕੋਈ ਅਰਜ਼ੀ ਦਫਤਰ ਨਹੀਂ ਪਹੁੰਚੀ ਸੀ।

ਕੁਝ ਵਿਚਾਰ-ਵਟਾਂਦਰਾ ਹੋਇਆ ਜਿੱਥੇ ਸੁਲਾਹ ਅਧਿਕਾਰੀ ਅਤੇ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਅਤੇ ਹੋਟਲ ਵਰਕਰਜ਼ ਯੂਨੀਅਨ ਦੋਵੇਂ ਮੌਜੂਦ ਸਨ ਪਰ ਕੋਈ ਫੈਸਲਾ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਿਆ। ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਕੁਝ ਹੋਰ ਮੰਗਾਂ ਸਨ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਸੰਕੇਤ ਹੋਟਲ ਵਰਕਰਜ਼ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਜਨਰਲ ਸਕੱਤਰ ਵੱਲੋਂ ਮਿਤੀ 4 ਜੂਨ, 1955 ਨੂੰ ਲਿਖੇ ਪੱਤਰ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜੋ ਡਾ. ਸੇਠ ਦੇ ਦਫਤਰ ਨੂੰ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਜਿਸ 'ਤੇ ਹੋਟਲ ਦੇ 200 ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਦਸਤਖਤ ਸਨ।

ਮੈਨੇਜਰ ਹੋਟਲ  
ਇੰਪੀਰੀਅਲ  
ਨਊ ਦਿੱਲੀ  
ਬਨਾਮ  
ਚੀਫ਼  
ਕਮਿਸ਼ਨਰ  
ਦਿੱਲੀ ਅਤੇ ਹੋਰ  
ਕਪੂਰ ਜੇ.

ਅਤੇ ਉਸ ਪੱਤਰ ਵਿੱਚ ਇਹ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਜਨਰਲ ਬਾਡੀ ਦੀ ਇੱਕ ਮੀਟਿੰਗ 31 ਮਈ, 1955 ਨੂੰ ਹੋਈ ਸੀ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਮੰਗਾਂ ਤਿਆਰ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ ਅਤੇ ਹੋਟਲ ਵਰਕਰਜ਼ ਯੂਨੀਅਨ ਨੂੰ ਗੱਲਬਾਤ ਕਰਨ ਲਈ ਅਧਿਕਾਰਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕਰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਕਦਮ ਚੁੱਕਣ ਲਈ।

ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਕਈ ਵਾਰ ਡਾ: ਸੇਠ ਦੇ ਦਫ਼ਤਰ ਵਿਚ ਜਲੂਸ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿਚ ਜਾ ਕੇ ਸੁਲਝਾਉਣ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਕਰਦੇ ਸਨ। 10 ਅਕਤੂਬਰ, 1955 ਦੇ ਪੱਤਰ ਵਿੱਚ, ਜੋ ਸਕੱਤਰ (ਉਦਯੋਗ ਅਤੇ ਕਿਰਤ), ਦਿੱਲੀ ਰਾਜ, ਦਿੱਲੀ ਨੂੰ ਸੰਬੋਧਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਵਿੱਚ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਮੰਗਾਂ ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਪੈਰੇ 5 ਤੋਂ 16 ਵਿੱਚ ਅਤੇ ਪੈਰਾ 18 ਵਿੱਚ ਸੁਝਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਵਿਵਾਦ ਵਿਚਲੇ ਬਿੰਦੂ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਲਈ ਨਿਰਣੇ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ। 10 ਅਕਤੂਬਰ, 1955 ਨੂੰ ਸੁਲਾਹ ਅਧਿਕਾਰੀ, ਸ੍ਰੀ ਐਸ.ਪੀ. ਜੋਸ਼ੀ ਦਾ ਪੱਤਰ ਵੀ ਹੋਟਲ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਹੋਟਲ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਵਿਚਕਾਰ ਮੌਜੂਦ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ।

ਅਜਿਹਾ ਪ੍ਰਤੀਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ 28 ਜੂਨ, 1950 ਨੂੰ ਦਿੱਲੀ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਹੋਟਲਾਂ ਅਤੇ ਰੈਸਟੋਰੈਂਟਾਂ ਦੇ ਮਾਲਕਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਹੋਏ ਝਗੜੇ ਵਿੱਚ ਪਹਿਲਾਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਇੱਕ ਅਵਾਰਡ ਸੀ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਹੋਟਲਾਂ ਅਤੇ ਰੈਸਟੋਰੈਂਟਾਂ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਮਾਲਕਾਂ ਵਿੱਚ ਹੋਟਲ ਇੰਪੀਰੀਅਲ ਸ਼ਾਮਲ ਸੀ। . ਇਕ ਹੋਰ ਐਵਾਰਡ 31 ਮਾਰਚ 1952 ਨੂੰ ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਵੱਲੋਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ ਐਵਾਰਡ ਵੀ ਹੋਟਲ ਇੰਪੀਰੀਅਲ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿਚ ਸੀ। 24 ਸਤੰਬਰ, 1953 ਨੂੰ, ਹੋਟਲ ਵਰਕਰਜ਼ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਜਨਰਲ-ਸਕੱਤਰ ਨੇ ਲੇਬਰ ਅਫ਼ਸਰ ਨੂੰ ਇੱਕ ਪੱਤਰ ਭੇਜਿਆ, ਜੋ ਕਿ ਰਾਜ ਦੇ ਜਵਾਬ ਨਾਲ ਨੱਥੀ 'ਏ' ਨਾਲ ਜੁੜਿਆ ਹੋਇਆ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ, "ਅਸੀਂ ਮੁੜ ਤੋਂ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਦੇ ਹਾਂ। ਹੇਠ ਦਿੱਤੇ ਆਧਾਰ"। (ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਆਧਾਰਾਂ ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ।) ਚਿੱਠੀ ਫਿਰ ਅੱਗੇ ਕਹਿੰਦੀ ਹੈ-

"ਇਸ ਲਈ, ਦੀ ਸਥਾਪਨਾ ਦੇ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ ਇਹ ਬਿਲਕੁਲ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ

ਮਾਲਕਾਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਸ਼ਾਂਤਮਈ ਸਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਕਿ ਦਿੱਲੀ ਦੇ ਸਾਰੇ ਹੋਟਲ ਵਰਕਰਾਂ ਦੀ ਤਰਫ਼ੋਂ ਹੋਟਲ ਵਰਕਰਜ਼ ਯੂਨੀਅਨ ਦੁਆਰਾ ਰੱਖੀਆਂ ਗਈਆਂ ਮੰਗਾਂ 'ਤੇ ਜਾਣ ਲਈ ਇੱਕ ਨਵਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਸਥਾਪਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ।

ਮੈਨੇਜਰ ਹੋਟਲ ਇਮਪੀਰੀਅਲ ਨਊ ਦਿੱਲੀ ਬਨਾਮ ਚੀਫ਼ ਕਮੀਸ਼ਨਰ ਦਿੱਲੀ ਅਤੇ ਹੋਰ ਕਪੂਰ ਜੇ.

ਅਸੀਂ ਅਤੇ ਅੰਤ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ 'ਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰੇ-

- (1) ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਦੇ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਸਕੇਲ
- (2) ਮਹਿੰਗਾਈ ਭੱਤਿਆਂ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ
- (3) ਉਚਿਤ ਕੱਪੜੇ
- (4) ਲੋੜੀਂਦੀ ਛੁੱਟੀ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ।
- (5) ਬੋਨਸ ਅਤੇ ਪ੍ਰਾਵੀਡੈਂਟ ਫੰਡ।"

ਜਵਾਬ ਵਿੱਚ ਰਾਜ ਦੇ ਹਲਫਨਾਮੇ ਵਿੱਚ ਇਹ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦਾ ਇੱਕ ਪੱਤਰ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਹੋਟਲ ਇੰਪੀਰੀਅਲ ਨੂੰ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਉਪਰੋਕਤ ਪੱਤਰ ਦੀ ਇੱਕ ਕਾਪੀ ਲੇਬਰ ਅਫਸਰ ਦੁਆਰਾ, ਹੋਟਲ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੂੰ ਵੀ ਭੇਜੀ ਗਈ ਸੀ। 28 ਸਤੰਬਰ 1953 ਦੇ ਪੱਤਰ 'ਬੀ' ਵਿੱਚ ਜੋ ਕਿ ਲੇਬਰ ਅਫਸਰ ਵੱਲੋਂ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਜਨਰਲ ਸਕੱਤਰ ਨੂੰ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਵਿੱਚ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਵਿਸ਼ਾ "ਪੁਰਾਣਾ ਐਵਾਰਡ ਰੱਦ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਮੌਜੂਦਾ ਮੰਗਾਂ" ਹੈ। ਲੇਬਰ ਅਫਸਰ ਨੇ ਫਿਰ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਨੂੰ 6 ਅਕਤੂਬਰ 1953 ਨੂੰ ਮਿਲਣ ਲਈ ਕਿਹਾ। ਹੋਟਲ ਇੰਪੀਰੀਅਲ ਵੱਲੋਂ 27 ਜੂਨ, 1955 ਨੂੰ ਭੇਜੇ ਪੱਤਰ ਤੋਂ ਪਤਾ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਮੰਗਾਂ ਸਬੰਧੀ ਕੋਈ ਵੀ ਗੱਲਬਾਤ ਕਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਯੂਨੀਅਨ ਨੂੰ ਮਾਨਤਾ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦੇ ਸਨ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਕੋਈ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਯੂਨੀਅਨ ਦਾ 27 ਜੁਲਾਈ 1955 ਦਾ ਪੱਤਰ ਕਨਸਿਲੀਏਸ਼ਨ ਅਫਸਰ ਨੂੰ ਸੰਬੋਧਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਨੇ 1950 ਦਾ ਐਵਾਰਡ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ।

12 ਅਕਤੂਬਰ, 1955 ਨੂੰ, ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ-

ਜਦੋਂਕਿ ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਆਫ ਇੰਡਸਟਰੀਜ਼ ਐਂਡ ਲੇਬਰ, ਦਿੱਲੀ ਵੱਲੋਂ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਗਈ ਰਿਪੋਰਟ

ਮੈਨੇਜਰ ਹੋਟਲ  
ਇੰਪੀਰੀਅਲ ਨਊ  
ਦਿੱਲੀ  
ਬਨਾਮ  
ਚੀਫ਼ ਕਮੀਸ਼ਨਰ  
ਦਿੱਲੀ ਅਤੇ ਹੋਰ  
ਕਪੂਰ ਜੇ.

ਉਦਯੋਗਿਕ ਡਿਸਪਿਊਟਸ ਐਕਟ, 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 12(4) ਦੇ ਤਹਿਤ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸੋਧਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਇਹ ਪ੍ਰਤੀਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਹੋਟਲ ਇੰਪੀਰੀਅਲ, ਨਵੀਂ ਦਿੱਲੀ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਅਤੇ ਹੋਟਲ ਵਰਕਰਜ਼ ਯੂਨੀਅਨ ਕਟੜਾ ਸ਼ਹਿਨਸ਼ਾਹੀ, ਚਾਂਦਨੀ ਚੌਕ, ਦਿੱਲੀ ਦੁਆਰਾ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਕੀਤੇ ਗਏ ਇਸਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਮੌਜੂਦ ਹੈ।

ਇਹ ਹਵਾਲਾ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 10 (1) (ਸੀ) ਅਤੇ 12(5) ਦੇ ਤਹਿਤ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ, ਕਿਰਤ ਮੰਤਰਾਲੇ ਦੇ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਨੰਬਰ ਐਲ.ਆਰ. 1(9), ਮਿਤੀ 28 ਜੂਨ, 1947 ਨਾਲ ਪੜ੍ਹਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਅਨੁਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਮਾਮਲੇ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ 'ਤੇ ਫੈਸਲਾ ਮੰਗਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। 17 ਅਕਤੂਬਰ, 1955 ਨੂੰ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੀ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਵਧੀਕ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਜੱਜ ਨੇ ਹਦਾਇਤ ਕੀਤੀ ਕਿ ਧਿਰਾਂ ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ ਕਿ ਕਾਰਵਾਈ 22 ਅਕਤੂਬਰ, 1955 ਨੂੰ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਹੋਟਲ ਇੰਪੀਰੀਅਲ ਦੇ ਮੈਨੇਜਰ ਨੇ ਧਾਰਾ 226 ਦੇ ਤਹਿਤ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਮੌਜੂਦਾ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਜਿਸ ਵਿੱਚ 1 ਨਵੰਬਰ, 1955 ਨੂੰ ਇੱਕ ਨਿਯਮ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਅਤੇ ਇਸ ਦੌਰਾਨ ਕਾਰਵਾਈ ਰੋਕ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਸ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਦੋਸ਼ ਲਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਹਵਾਲਾ "ਅਵੈਧ, ਅਯੋਗ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ" ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ-

(i) ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦਾ ਨਾਮ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਹੋਟਲ ਇੰਪੀਰੀਅਲ ਇੱਕ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸੰਸਥਾ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦਾ ਮਾਲਕ ਹੈ

(ii) ਸੰਦਰਭ ਦਾ ਕ੍ਰਮ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਾਂ ਇੱਕ ਸਮੂਹ, ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਜਾਂ ਵਰਗ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਝਗੜੇ ਲਈ ਦੂਜੀ ਧਿਰ ਨੂੰ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਦੀਆਂ ਧਿਰਾਂ ਨੂੰ ਹੋਟਲ ਇੰਪੀਰੀਅਲ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਜੋਂ ਅਸਪਸ਼ਟ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਵਰਣਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ;

- (iii) ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਵੱਡੀ ਗਿਣਤੀ ਦਾ ਮੈਨੇਜਰ ਹੋਟਲ ਇਮਪੀਰਿਅਲ ਨਉ ਦਿੱਲੀ ਮਾਲਕਾਂ ਨਾਲ ਕੋਈ ਵਿਵਾਦ ਨਹੀਂ ਸੀ; ਬਨਾਮ ਚੀਫ਼ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਦਿੱਲੀ ਅਤੇ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕੋਲ ਭੇਜਣ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਸੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਕੋਈ ਦਾਅਵਾ ਕਪੂਰ ਜੇ. ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਸੀ;
- (iv) ਸੰਦਰਭ ਦਾ ਕ੍ਰਮ ਅਸਪਸ਼ਟ, ਅਨਿਯਮਿਤ ਅਤੇ ਬਹੁਤ ਆਮ ਸੀ;
- (v) ਝਗੜਾ ਕੁਝ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਨਾਲ ਸੀਮਤ ਹੈ ਨਾ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਪੂਰੀ ਸੰਸਥਾ ਅਤੇ ਚੀਫ਼ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਕੋਲ ਉਨ੍ਹਾਂ ਧਿਰਾਂ ਦੇ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕੋਲ ਭੇਜਣ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਸੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਕੋਈ ਦਾਅਵਾ ਕਪੂਰ ਜੇ. ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਸੀ;
- (vi) ਹੋਟਲ ਵਰਕਰਜ਼ ਯੂਨੀਅਨ, ਕਟੜਾ ਸ਼ਹਿਨਸ਼ਾਈ, ਨੂੰ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪਾਰਟੀ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਮਾਲਕਾਂ ਦੁਆਰਾ ਮਾਨਤਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ;
- (vii) ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 36 ਦੇ ਤਹਿਤ, ਇਹ ਕੇਵਲ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਸਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਯੂਨੀਅਨ ਦੀ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਹਵਾਲਾ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੇ 36 ਸੈਕਸ਼ਨ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਉਲਟ ਹੈ।
- (viii) ਯੂਨੀਅਨ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ- ਕਿਉਂਕਿ ਵੱਡੀ ਗਿਣਤੀ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਮੈਂਬਰ ਨਹੀਂ ਸਨ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਕੋਈ ਦਾਅਵਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਸੀ, ਨਾ ਹੀ ਉਹਨਾਂ ਦਾ ਮਾਲਕਾਂ ਨਾਲ ਕੋਈ ਵਿਵਾਦ ਸੀ; ਅਤੇ
- (ix) ਉਦਯੋਗਿਕ ਝਗੜਾ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦੀ ਬਹੁਗਿਣਤੀ ਦੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਪਰ ਇਹ ਇਕੱਲੇ ਯੂਨੀਅਨ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਦਾਅਵਾ ਹੈ ਜੋ ਪੁਰਸ਼ਾਂ ਦੀਆਂ ਇੱਛਾਵਾਂ ਅਤੇ ਹਿੱਤਾਂ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ।

ਰਾਜ ਨੇ ਆਪਣੇ ਜਵਾਬ ਵਿੱਚ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਦੋਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਵਿਵਾਦਿਤ ਕੀਤਾ ਹੈ ਅਤੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਵਿਵਾਦ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣਾ ਲਾਜ਼ਮੀ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ।

ਮੈਨੇਜਰ ਹੋਟਲ  
ਇਮਪੀਰਿਅਲ  
ਨਊ ਦਿੱਲੀ  
ਬਨਾਮ  
ਚੀਫ਼ ਕਮਿਸ਼ਨਰ  
ਦਿੱਲੀ ਅਤੇ ਹੋਰ  
ਕਪੂਰ ਜੇ.

ਉਦਯੋਗਿਕ ਸ਼ਾਂਤੀ ਦੇ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ ਸਾਰੇ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਬਾਰੇ ਵਿਵਾਦ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਨੇ ਹੋਟਲ ਵਰਕਰਜ਼ ਯੂਨੀਅਨ ਨੂੰ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦੀ ਤਰਫ਼ੋਂ ਗੱਲਬਾਤ ਕਰਨ ਲਈ ਅਧਿਕਾਰਤ ਕੀਤਾ ਸੀ ਕਿ 223 ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਨੇ 4 ਜੂਨ, 1955 ਦੇ ਮੰਗ ਪੱਤਰ 'ਤੇ ਦਸਤਖਤ ਕੀਤੇ ਸਨ, ਜੋ ਕਿ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਸਮਝੌਤਾ ਅਫਸਰ ਨੂੰ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਪਿਛਲੇ ਅਵਾਰਡ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

ਹੋਟਲ ਵਰਕਰਜ਼ ਯੂਨੀਅਨ, ਵਿਰੋਧੀ ਧਿਰ ਨੰਬਰ 3. ਨੇ ਵੀ ਰਾਜ ਵੱਲੋਂ ਲਾਏ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦਾ ਵਿਰੋਧ ਕਰਦਿਆਂ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀਆਂ ਹਨ।

ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੀ ਤਰਫ਼ੋਂ ਦਲੀਲ ਨੂੰ ਸੰਖੇਪ ਵਿੱਚ ਦੱਸੀਏ ਕਿ ਇਹ ਵਾਜਬ ਸਪੱਸ਼ਟਤਾ ਨਾਲ ਨਹੀਂ ਦਰਸਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕਿਹੜੀਆਂ ਧਿਰਾਂ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਵਿਵਾਦ ਮੌਜੂਦ ਹੈ; ਕਿ ਇੱਕ ਟਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਇੱਕ ਰਚਨਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਦਾ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਉਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਰਚਨਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜਿੱਥੇ ਕਾਨੂੰਨ ਚੁੱਪ ਹੈ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਮੌਜੂਦ ਨਹੀਂ ਹੈ: ਭਾਵੇਂ ਇਸਨੂੰ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ। ਇਹ ਦੁਬਾਰਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ—

ਆਪਣੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ ਭੇਜਿਆ ਨਾ ਕਿ ਗੈਰ-ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ। ਕੁਝ ਸਹਾਇਕ ਨੁਕਤੇ ਲਏ ਗਏ ਸਨ ਕਿ ਯੂਨੀਅਨ ਬਣਾਉਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੇਠ ਲਿਖਿਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕਿਸੇ ਇੱਕ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਦੁਬਾਰਾ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਆਪਣੇ ਨਾਲ ਨਹੀਂ ਰੱਖਦਾ—

(ਏ) ਗੱਲਬਾਤ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ;

(ਬੀ) ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧਤਾ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਕਿ ਕੋਈ ਵਿਵਾਦ ਮੌਜੂਦ ਹੈ;

(ਸੀ) ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹਿੱਸਾ ਬਣਨ ਦਾ ਅਤੇ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕਰਨ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ; ਅਤੇ

(ਡੀ) ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਾਹਰ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ:

ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਕੋਈ ਹਵਾਲਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਇੱਥੇ ਇੱਕ ਬਾਈਡਿੰਗ ਅਵਾਰਡ ਸੀ ਜਿਸ ਨੂੰ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕੁਝ ਮਾਮਲੇ ਖੁਦ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਠਾਏ ਗਏ ਨਹੀਂ ਜਾਪਦੇ।



ਇਸ ਪੜਾਅ 'ਤੇ ਐਕਟ ਦੀ ਸਕੀਮ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨਾ ਫਾਇਦੇਮੰਦ ਹੋਵੇਗਾ। ਸੈਕਸ਼ਨ 2 ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਸੈਕਸ਼ਨ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਦੀ ਧਾਰਾ (ਕੇ) ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਕੀ ਹੈ। ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ-

'ਉਦਯੋਗਿਕ' ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਮਾਲਕਾਂ ਅਤੇ ਮਾਲਕਾਂ ਵਿਚਕਾਰ, ਜਾਂ ਮਾਲਕਾਂ ਅਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਿਆਂ ਵਿਚਕਾਰ, ਜਾਂ ਕਾਮਿਆਂ ਅਤੇ ਕਾਮਿਆਂ ਵਿਚਕਾਰ, ਜੋ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਜਾਂ ਗੈਰ-ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਜਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨਾਲ ਜੁੜਿਆ ਹੋਇਆ ਹੈ, ਕੋਈ ਵਿਵਾਦ ਜਾਂ ਅੰਤਰ ਹੈ। ਕਿਰਤ ਦੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ

ਮੈਨੇਜਰ ਹੋਟਲ  
ਇਮਪੀਰੀਅਲ  
ਨਊ ਦਿੱਲੀ  
ਬਨਾਮ  
ਚੀਫ਼  
ਕਮੀਸ਼ਨਰ  
ਦਿੱਲੀ ਅਤੇ ਹੋਰ  
ਕਪੂਰ ਜੇ.

ਕੁੰਦਨ ਟੈਕਸਟਾਈਲ ਲਿਮਟਿਡ ਬਨਾਮ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ (1) ਵਿੱਚ, ਰਾਜਮੰਨਰ, ਸੀ.ਜੇ. ਨੇ ਇਸ ਧਾਰਾ ਦੀ ਬਹੁਤ ਵਿਆਪਕ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦਿੱਤੀ ਅਤੇ ਉਸ ਦਾ ਵਿਚਾਰ ਸੀ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਝਗੜਾ ਇੱਕ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਚਕਾਰ ਹੋਵੇ, ਇਹ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਅੰਦਰ ਆਉਂਦਾ ਹੈ। . ਮੌਜੂਦਾ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਰਾਜ ਨੇ ਡਾ. ਸੇਠ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਰੱਖੀ ਹੈ ਜੋ ਸਮੁੱਚੇ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਇਤਿਹਾਸ ਦਿੰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਵੀ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਹੋਟਲ ਵਰਕਰਜ਼ ਯੂਨੀਅਨ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਆਪਣੀ ਤਰਫ਼ੋਂ ਗੱਲਬਾਤ ਕਰਨ ਲਈ ਅਧਿਕਾਰਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਸੰਭਵ ਹੋਵੇ ਤਾਂ ਸੁਲ੍ਹਾ ਕਰਨ ਲਈ। ਇਹਨਾਂ ਹਾਲਤਾਂ ਵਿੱਚ ਯੂਨੀਅਨ ਹੋਟਲ ਇੰਪੀਰੀਅਲ ਦੇ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਮੁੜ-ਪ੍ਰਸਤੁਤ ਕਰਕੇ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਧਿਰ ਬਣ ਸਕਦੀ ਹੈ; ਅਤੇ, ਭਾਵੇਂ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦਾ ਇਲਜ਼ਾਮ ਸਹੀ ਹੈ, ਯੂਨੀਅਨ ਹੋਟਲ ਇੰਪੀਰੀਅਲ ਦੇ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦੇ ਇੱਕ ਹਿੱਸੇ ਦੀ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦੇ ਕੇਸ ਨੂੰ ਉਠਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਧਾਰਾ 2(ਕੇ) ਦੇ ਤਹਿਤ ਉਠਾਇਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਐਕਟ ਦੇ; ਸਿਸਿਰ ਕੁਮਾਰ ਲਾਹਾ ਬਨਾਮ ਮਜ਼ਦੂਰ (2)।

ਆਰ. ਬਨਾਮ ਨੈਸ਼ਨਲ ਆਰਬਿਟਰੇਸ਼ਨ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ (3) ਵਿੱਚ, ਲਾਰਡ ਗੋਡਾਰਡ, ਸੀ.ਜੇ. ਨੇ ਅੰਗਰੇਜ਼ੀ ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤੇ ਗਏ 'ਵਪਾਰ ਵਿਵਾਦ' ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਅੰਦਰ ਹੋਣ ਲਈ ਇੱਕ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਚਕਾਰ ਝਗੜੇ ਦਾ ਆਯੋਜਨ ਕੀਤਾ।

(1) ਏ.ਆਈ.ਆਰ. 1951 ਮੈਡ. 616

(2) ਏ.ਆਈ.ਆਰ. 1955 ਕੈਲ. 309

(3) (1951) 2 ਏ.ਈ.ਆਰ. 828

ਮੈਨੇਜਰ ਹੋਟਲ  
ਇਮਪੀਰਿਅਲ  
ਨਊ ਦਿੱਲੀ  
ਬਨਾਮ  
ਚੀਫ ਕਮਿਸ਼ਨਰ  
ਦਿੱਲੀ ਅਤੇ ਹੋਰ

ਕਪੂਰ ਜੇ.

ਭਾਸ਼ਾ ਭਾਰਤੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2(ਕੇ) ਨਾਲ ਲਗਭਗ ਇੱਕੋ ਜਿਹੀ ਹੈ। ਹਵਾਲਾ ਧਾਰਾ 10 (1) ਦੇ ਤਹਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

10(1) ਜਿੱਥੇ ਢੁਕਵੀਂ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਰਾਏ ਹੈ ਕਿ ਕੋਈ ਉਦਯੋਗ! ਵਿਵਾਦ ਮੌਜੂਦ ਹੈ ਜਾਂ ਫੜਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਇਹ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ, ਲਿਖਤੀ ਹੁਕਮ ਦੇ ਕੇ—

(ਏ) \* \* \* \*

(ਬੀ)\* \* \* \*

(ਸੀ) ਵਿਵਾਦ ਜਾਂ ਕੋਈ ਮਾਮਲਾ ਜਿਸ ਨਾਲ ਜੁੜਿਆ ਜਾਪਦਾ ਹੈ, ਜਾਂ ਇਸ ਨਾਲ ਸਬੰਧਿਤ, ਜਾਂ ਇਸ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿਉ।

ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਵਿਵਾਦ ਕਿਸੇ ਜਨਤਕ ਉਪਯੋਗੀ ਸੇਵਾ ਨਾਲ ਸਬੰਧਿਤ ਹੈ ਅਤੇ ਧਾਰਾ 22 ਦੇ ਅਧੀਨ ਇੱਕ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਇਹ ਨਹੀਂ ਸਮਝਦੀ ਕਿ ਨੋਟਿਸ ਬੇਵਕੂਫੀ ਨਾਲ ਜਾਂ ਬੇਰਹਿਮੀ ਨਾਲ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨਾ ਅਣਉਚਿਤ ਹੋਵੇਗਾ।, ਇਸ ਉਪ ਧਾਰਾ ਦੇ ਅਧੀਨ ਇੱਕ ਹਵਾਲਾ ਦਿਓ ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇਸ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕੋਈ ਹੋਰ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ।"

ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਜਦੋਂ ਵੀ ਸਰਕਾਰ ਇਹ ਰਾਏ ਬਣਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕੋਈ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਮੌਜੂਦ ਹੈ ਜਾਂ ਫੜਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਇਹ ਮੰਗ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵੀ ਧਿਰ ਨੂੰ ਦਰਸਾਇਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਵਕੀਲ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਮਦਰਾਸ ਰਾਜ ਬਨਾਮ ਸੀ.ਪੀ. ਸਾਰਥੀ (1) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਇੱਕ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਜਿੱਥੇ ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ—

\* ਅਤੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਮੁਸ਼ਕਲ ਨਹੀਂ ਆਵੇਗੀ ਜੇਕਰ ਹਵਾਲਾ ਵੀ ਵਿਆਪਕ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਬੇਸ਼ਕ, ਵਿਵਾਦ ਇਹਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਹੈ

(1) 1953 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 334, 349

ਧਾਰਾ 2 (ਕੇ) ਵਿੱਚ ਵਰਣਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਿਸਮ ਅਤੇ ਉਹ ਧਿਰਾਂ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਅਜਿਹਾ ਵਿਵਾਦ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਪੈਦਾ ਹੋਇਆ ਹੈ ਜਾਂ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ ਫੜਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਨੂੰ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਜਾਂ ਸਮੂਹਿਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਾਜਬ ਸਪੱਸ਼ਟਤਾ ਨਾਲ ਦਰਸਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ।

ਮੈਨੇਜਰ ਹੋਟਲ  
ਇੰਪੀਰੀਅਲ  
ਨਊ ਦਿੱਲੀ  
ਬਨਾਮ  
ਚੀਫ਼  
ਕਮਿਸ਼ਨਰ  
ਦਿੱਲੀ ਅਤੇ  
ਹੋਰ

ਮੇਰੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ ਇਸ ਲੋੜ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਵਿਵਾਦ ਇੱਕ ਪਾਸੇ ਹੋਟਲ ਕਪੂਰ ਜੇ. ਇੰਪੀਰੀਅਲ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਅਤੇ ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ ਯੂਨੀਅਨ ਦੁਆਰਾ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਹੋਟਲ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਹੋਣ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜੋ ਵਾਜਬ ਸਪੱਸ਼ਟਤਾ ਨਾਲ ਇੱਕ ਸੰਕੇਤ ਹੈ।

ਸੈਕਸ਼ਨ 12 ਦਾ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹਿੱਸਾ ਜੋ ਇੱਕ ਸੁਲਾਹ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਅਜਿਹੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਝਗੜੇ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਸੁਲ੍ਹਾ-ਸਫ਼ਾਈ ਦੀਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਨਿਪਟਾਰਾ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਇੱਕ ਪੂਰਾ ਪੱਤਰ ਭੇਜਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਵਿਵਾਦ ਨਾਲ ਸਬੰਧਿਤ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਸਥਿਤੀਆਂ ਦਾ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣ ਲਈ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਚੁੱਕੇ ਗਏ ਕਦਮਾਂ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਨਿਪਟਾਰਾ ਨਾ ਹੋਣ ਦੇ ਕਾਰਨਾਂ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ. ਇਸ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 12 (5) ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ-

"12 (5) ਜੇਕਰ, ਉਪ-ਧਾਰਾ (4) ਵਿੱਚ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਰਿਪੋਰਟ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ 'ਤੇ, ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਇਸ ਗੱਲ ਤੋਂ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਬੋਰਡ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਲਈ ਕੋਈ ਕੇਸ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਅਜਿਹਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਜਿੱਥੇ ਢੁਕਵੀਂ ਸਰਕਾਰ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਹਵਾਲਾ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦੀ ਹੈ, ਉਹ ਇਸ ਦੇ ਕਾਰਨਾਂ ਨੂੰ ਰਿਕਾਰਡ ਕਰੇਗੀ ਅਤੇ ਸਬੰਧਿਤ ਧਿਰਾਂ ਨੂੰ ਦੱਸ ਦੇਵੇਗੀ।"

ਇਸ ਰਿਪੋਰਟ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਹੀ ਇਹ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

ਮੈਨੇਜਰ ਹੋਟਲ  
ਇਮਪੀਰੀਅਲ  
ਨਉ ਦਿੱਲੀ  
ਬਨਾਮ  
ਚੀਫ਼ ਕਮੀਸ਼ਨਰ  
ਦਿੱਲੀ ਅਤੇ ਹੋਰ  
ਕਪੂਰ ਜੇ.

ਯੂਨੀਅਨ ਦਾ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧ ਚਰਿੱਤਰ ਅਤੇ ਸੰਦਰਭ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇਣ ਦੀ ਇਸਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨੂੰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਅਤੇ ਇਸਦੇ ਅਧੀਨ ਬਣਾਏ ਗਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਟਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਐਕਟ ਦੁਆਰਾ ਵੀ ਦਰਸਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। 1926 ਦੇ ਟਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 15 (ਡੀ) ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਆਧਾਰਿਤ, ਰਜਿਸਟਰਡ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਆਮ ਫੰਡਾਂ ਨੂੰ ਟਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਜਾਂ ਇਸਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਵਪਾਰ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਸੰਚਾਲਨ ਲਈ ਖਰਚਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੱਤੀ ਹੈ। ਉਸਨੇ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਬਣਾਏ ਗਏ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਯਮਾਂ 6 (3) ਅਤੇ 36 ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਵੀ ਦਿੱਤਾ। ਪਹਿਲਾਂ ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਨੂੰ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ ਤਾਂ ਇਹ ਉਹਨਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਭੇਜਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜੋ ਇੱਕ ਰਜਿਸਟਰਡ ਵਪਾਰ ਦੇ ਮੈਂਬਰ ਹਨ। ਯੂਨੀਅਨ, ਟਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਪ੍ਰਧਾਨ ਜਾਂ ਸਕੱਤਰ ਨੂੰ ਅਤੇ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਜੋ ਰਜਿਸਟਰਡ ਟਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਮੈਂਬਰ ਨਹੀਂ ਹਨ, ਜਿਸ ਨੇ ਨਿਯਮ 3 ਦੇ ਅਧੀਨ ਅਰਜ਼ੀ ਦੀ ਤਸਦੀਕ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਕਾਮਿਆਂ ਦੇ ਨੁਮਾਇੰਦੇ ਇਹਨਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਨਿਯਮ ਖੁਦ ਉਹਨਾਂ ਯੂਨੀਅਨਾਂ ਦੀ ਹੋਂਦ ਨੂੰ ਮਾਨਤਾ ਦਿੰਦੇ ਹਨ ਜਿਹਨਾਂ ਕੋਲ ਕੁਝ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧ ਸਮਰੱਥਾ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 38 ਦੇ ਤਹਿਤ ਬਣਾਏ ਗਏ ਨਿਯਮ 3 ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇਣ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਨਿਯਮ 4 ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਰਜ਼ੀ ਜਾਂ ਤਾਂ ਇੱਕ ਰਜਿਸਟਰਡ ਟਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਪ੍ਰਧਾਨ ਜਾਂ ਸਕੱਤਰ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ ਜਾਂ ਇਸ ਮੰਤਵ ਲਈ ਹੋਈ ਮੀਟਿੰਗ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਪੰਜ ਨੁਮਾਇੰਦਿਆਂ ਨੂੰ ਇਸ ਲਈ ਅਧਿਕਾਰਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਸੰਦਰਭ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਇੱਕ ਰਜਿਸਟਰਡ ਯੂਨੀਅਨ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਇਹ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਕਿ ਇੱਕ ਰਜਿਸਟਰਡ ਯੂਨੀਅਨ ਨੂੰ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਧਿਰ ਨਹੀਂ ਬਣਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਭਾਗ IV ਪਾਰਟੀਆਂ ਦੀ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਨਿਯਮ 31 ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀ ਦੁਆਰਾ ਪੇਸ਼ ਹੋਣ ਵਾਲੀ ਪਾਰਟੀ ਉਸ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀ ਦੇ ਕੰਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪਾਬੰਦ ਹੋਵੇਗੀ।

ਸ੍ਰੀ ਸੇਠੀ ਨੇ ਦਗਤੂ ਕੁਸ਼ਾਬਾ ਆਵਾਰਾ ਬਨਾਮ ਲੇਬਰ ਅਪੀਲੀ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ (1) ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ, ਜਿੱਥੇ ਇਹ- ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ (ਅਪੀਲੇਟ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ) ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਆਯੋਜਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ (ਅਪੀਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ) ਐਕਟ ਕਿਸੇ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀ ਯੂਨੀਅਨ ਨੂੰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ। ਉਹ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀ ਚਰਿੱਤਰ ਜਿਸਨੂੰ ਬੰਬੇ ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਰਿਲੇਸ਼ਨ ਐਕਟ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀ ਯੂਨੀਅਨ ਅਤੇ ਇੱਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਵਿਚਕਾਰ ਇੱਕ ਸਮਝੌਤਾ ਹੋਇਆ ਹੈ ਅਤੇ ਇੱਕ ਅਪੀਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਰਜਿਸਟਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ ਪਾਬੰਦ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿਸਨੂੰ ਸੁਣੇ ਜਾਣ ਦਾ ਕੋਈ ਮੌਕਾ ਨਹੀਂ ਸੀ। - ਕਿਉਂਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਕੋਈ ਨੋਟਿਸ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਸ੍ਰੀ ਸੇਠੀ ਵੱਲੋਂ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀ ਯੂਨੀਅਨ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬੰਬੇ ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਰਿਲੇਸ਼ਨਜ਼ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਬੰਨ੍ਹ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਪਰ ਜਦੋਂ ਮਾਮਲਾ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ (ਅਪੀਲੇਟ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ) ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਅਪੀਲ ਵਿੱਚ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਇਸ ਕੋਲ ਅਜਿਹੀ ਕੋਈ ਸ਼ਕਤੀ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ, ਭਾਵੇਂ ਬੰਬੇ ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਰਿਲੇਸ਼ਨਜ਼ ਐਕਟ ਯੂਨੀਅਨ ਨੂੰ ਇੱਕ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧ ਚਰਿੱਤਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਯੂਨੀਅਨ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਾਰੇ ਸਮਝੌਤਿਆਂ ਅਤੇ ਯੂਨੀਅਨ ਦੁਆਰਾ ਲਏ ਗਏ ਫੈਸਲਿਆਂ ਨੂੰ ਮਜ਼ਦੂਰ 'ਤੇ ਪਾਬੰਦ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਲੇਬਰ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਇਸਦਾ ਕੋਈ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਅਤੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਯੂਨੀਅਨ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕੋਈ ਵੀ ਚੀਜ਼ ਲਾਜ਼ਮੀ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ ਅਤੇ ਇਸਲਈ ਯੂਨੀਅਨ ਨੂੰ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਧਿਰ ਨਹੀਂ ਬਣਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਸਿਰਫ਼ ਇਸ ਲਈ ਕਿ ਇੱਕ ਹੋਰ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਇੱਕ ਯੂਨੀਅਨ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਵਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ ਪਾਬੰਦ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਇਹ ਕਹਿਣ ਦਾ ਕੋਈ ਆਧਾਰ ਨਹੀਂ ਜਾਪਦਾ ਕਿ ਧਾਰਾ 10 (1) (ਸੀ) ਦੇ ਅਧੀਨ ਇੱਕ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਸਰਕਾਰ - ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ। ਦੂਸਰੀ ਪਾਰਟੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੋਣ ਦਾ ਸੰਕੇਤ ਦਿੰਦੇ ਹਨ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇੱਕ ਯੂਨੀਅਨ ਦੁਆਰਾ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਕਹਿਣਾ ਦਲੀਲ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਲੰਮਾ ਕਦਮ ਹੈ ਕਿ ਕਿਉਂਕਿ ਇੱਕ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਨਿਪਟਾਰੇ ਨੂੰ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ 'ਤੇ ਪਾਬੰਦ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਸ ਨੂੰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ (ਅਪੀਲੇਟ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ) ਐਕਟ, ਇੱਕ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਨੋਟਿਸ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਮੈਨੇਜਰ ਹੋਟਲ  
ਇਮਪੀਰੀਅਲ  
ਨਉ ਦਿੱਲੀ  
ਬਨਾਮ  
ਚੀਫ਼  
ਕਮੀਸ਼ਨਰ  
ਦਿੱਲੀ ਅਤੇ ਹੋਰ  
ਕਪੂਰ ਜੇ.

(1) ਏ.ਆਈ.ਆਰ. 1954 ਬੰਬਈ 302

ਮੈਨੇਜਰ ਹੋਟਲ  
ਇਮਪੀਰੀਅਲ  
ਨਉ ਦਿੱਲੀ  
ਬਨਾਮ  
ਚੀਫ਼ ਕਮੀਸ਼ਨਰ  
ਦਿੱਲੀ ਅਤੇ ਹੋਰ

ਜੋ ਕਿ ਨਾ ਤਾਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਹੈ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਇਰਾਦੇ ਦੁਆਰਾ ਕਿਸੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਬਾਹਰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਧਾਰਾ ਅਧੀਨ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਐਕਟ ਦੀ 10(1) (ਸੀ) ਨੂੰ ਸੰਦਰਭ ਲਈ ਧਿਰ ਬਣਾਇਆ ਜਾਵੇ। ਵਕੀਲ ਨੇ ਫਿਰ ਧਾਰਾ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ।

ਕਪੂਰ ਜੇ.

ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਜੋ ਪਾਰਟੀਆਂ ਦੀ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਲਈ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਸੈਕਸ਼ਨ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ:-

"36(1) ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੋ ਕਿ ਇੱਕ ਡਿਸਪਿਊਟ ਪਾਰਟੀ ਹੈ- ਇਸ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ - (ਏ) ਇੱਕ ਰਜਿਸਟਰਡ ਟਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਦਾ ਇੱਕ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜਿਸਦਾ ਉਹ ਮੈਂਬਰ ਹੈ;

(ਬੀ) ਟਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਦੀ ਇੱਕ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਦਾ ਇੱਕ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜਿਸ ਨਾਲ ਟਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਧਾਰਾ (ਏ) ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹੈ:

(ਸੀ) ਜਿੱਥੇ ਵਰਕਰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਟਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂ ਉਸ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਕਿਸੇ ਟਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਦਾ ਮੈਂਬਰ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਜਿਸ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਅਜਿਹੇ ਆਦਮੀ ਵਿੱਚ ਅਧਿਕਾਰਤ ਹੈ- ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ "

ਜਿੰਨਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਉਸਨੇ ਬੰਬੇ ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਰਿਲੇਸ਼ਨਜ਼ ਐਕਟ, 1946 ਦੇ ਕਈ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਵੀ ਦਿੱਤਾ। ਸੈਕਸ਼ਨ 3 (ਉਸ ਐਕਟ ਦੇ 30, 32 ਅਤੇ 33) ਇੱਕ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀ ਯੂਨੀਅਨ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਥਾਨਕ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵੀ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀ ਲਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 32 ਇੱਕ ਸੁਲਝਾਉਣ ਵਾਲੇ, ਇੱਕ ਸਾਲਸ, ਆਦਿ ਨੂੰ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪੇਸ਼ ਹੋਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦੇਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਪੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀ ਯੂਨੀਅਨ ਪੇਸ਼ ਹੋਈ ਹੋਵੇ। ਧਾਰਾ 114(ਬੀ) ਦੇ ਤਹਿਤ ਜੇਕਰ ਰਜਿਸਟਰਡ ਯੂਨੀਅਨ ਅਜਿਹੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਪਾਰਟੀ ਹੈ ਤਾਂ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਸਾਰੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਲਈ ਕੋਈ ਨਿਪਟਾਰਾ, ਸਪੁਰਦਗੀ ਜਾਂ ਅਵਾਰਡ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ। ਪਰ ਬੰਬੇ ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਰਿਲੇਸ਼ਨਜ਼ ਐਕਟ, 1946 ਦੇ ਤਹਿਤ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਲਈ ਜੋ ਬੰਧਨ ਬਣਦਾ ਹੈ, ਉਹ ਇਸ ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਮੁਸ਼ਕਿਲ ਨਾਲ ਢੁਕਵਾਂ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਧਾਰਾ 10(1) (ਸੀ) ਅਤੇ 12 (5) ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਿਸੇ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਇਹ ਬਣਾਉਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਹੈ।

ਹਵਾਲਾ ਜਾਂ ਜੇਕਰ ਇਹ ਕਿਸੇ ਯੂਨੀਅਨ ਨੂੰ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਧਿਰ ਹੋਣ ਦਾ ਸੰਕੇਤ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਹਵਾਲਾ ਖਰਾਬ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਡਿਸਪਿਊਟਸ ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਹੀ ਇਹ ਦਰਸਾਉਣ ਲਈ ਕੁਝ ਵੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਅਜਿਹਾ ਹਵਾਲਾ ਨਹੀਂ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੋ ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਵਿਵਾਦ ਦੀ ਇੱਕ ਧਿਰ ਇੱਕ ਟਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਹੈ, ਅਤੇ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮੈਂ ਕਿਹਾ ਹੈ, ਸਿਰਫ਼ ਇਸ ਲਈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦਾ ਵੱਖਰਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਹੋਵੇਗਾ। ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਲਿਆ ਗਿਆ ਫੈਸਲਾ ਇਹ ਮੰਨਣ ਦਾ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਜਾਪਦਾ ਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਹਵਾਲਾ ਬੇਅਸਰ ਹੈ।

ਵਕੀਲ ਨੇ ਫਿਰ ਆਰ. ਬਨਾਮ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ (1) ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ। ਇਹ ਫਿਰ ਤੋਂ ਇੱਕ ਅੰਗਰੇਜ਼ੀ ਐਕਟ ਦੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਉਪਬੰਧ ਦੇ ਤਹਿਤ ਇੱਕ ਫੈਸਲਾ ਸੀ-ਵੱਖਰੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਅਤੇ ਉੱਥੇ ਇਸ ਐਕਟ ਦੀ ਲੋੜ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਵਿਅਕਤੀ ਕੌਣ ਸਨ ਜੋ ਮੰਤਰੀ ਨੂੰ ਵਪਾਰਕ ਵਿਵਾਦ ਦੀ ਮੌਜੂਦਗੀ ਜਾਂ ਹੱਦ ਬਾਰੇ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰ ਸਕਦੇ ਸਨ।

ਰਿਲਾਇੰਸ ਨੂੰ ਫਿਰ ਰਣਛੋੜ ਰਵਜੀ ਬਨਾਮ ਬੰਬੇ ਸਟੇਟ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ (2) 'ਤੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਜੋ ਕਿ ਦੁਬਾਰਾ ਬੰਬੇ ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਰਿਲੇਸ਼ਨ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕੇਸ ਸੀ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਮੈਂਬਰਾਂ 'ਤੇ ਯੂਨੀਅਨ ਦੁਆਰਾ ਸਮਝੌਤੇ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਸਹਾਇਤਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਮੌਜੂਦਾ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ.

ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਉਸਮਾਨ ਹਬੀਬ ਬਨਾਮ ਬੰਬੇ ਸਟੇਟ (3), ਵੀ ਬਹੁਤੀ ਸਹਾਇਤਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਬੰਬੇ ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਰਿਲੇਸ਼ਨਜ਼ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਦੁਬਾਰਾ ਮਾਮਲਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਦੀ ਧਾਰਾ ਇਹ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਐਕਟ ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ ਸਮੂਹਿਕ ਸੌਦੇਬਾਜ਼ੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਐਕਟ ਖੁਦ ਸਮੂਹਿਕ ਸੌਦੇਬਾਜ਼ੀ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧ ਯੂਨੀਅਨਾਂ ਨੂੰ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦਿੰਦਾ ਹੈ।

ਅਗਲਾ ਮਾਮਲਾ ਰਾਜਾ ਕੁਲਕਰਨੀ ਬਨਾਮ ਬੰਬੇ ਰਾਜ (4), ਦਾ ਹੈ ਜੋ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ (ਅਪੀਲੇਟ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ) ਐਕਟ ਅਤੇ ਬੰਬੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਸਬੰਧ ਐਕਟ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹੈ। ਉਥੇ ਹੀ ਇਸ ਦਾ ਆਯੋਜਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ

(1) (1953) 1 ਏ.ਈ.ਆਰ. 503

(2) ਏ.ਆਈ.ਆਰ. 1954 ਬੰਬੇ, 212

(3) ਏ.ਆਈ.ਆਰ. 1955 ਬੰਬੇ, 177

(4) ਏ.ਆਈ.ਆਰ. 1951 ਬੰਬੇ, 105

ਮੈਨੇਜਰ ਹੋਟਲ  
ਇਮਪੀਰੀਅਲ ਨਊ  
ਦਿੱਲੀ  
ਬਨਾਮ  
ਚੀਫ਼ ਕਮਿਸ਼ਨਰ  
ਦਿੱਲੀ ਅਤੇ ਹੋਰ  
ਕਪੂਰ ਜੇ.

ਬੰਬੇ ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਰਿਲੇਸ਼ਨਜ਼ ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਵੀ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਜੋ ਕਿ ਯੂਨੀਅਨਾਂ ਬਣਾਉਣ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 19(1)(c) ਦੁਆਰਾ ਗਾਰੰਟੀਸ਼ੁਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਯੂਨੀਅਨਾਂ ਬਣਾਉਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਇਸ ਦੇ ਨਾਲ ਨਹੀਂ ਰੱਖਦਾ। ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਪਰ ਇਹ ਦੁਬਾਰਾ ਉਸ ਸਵਾਲ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਸਾਡੀ ਮਦਦ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਜੋ ਹੁਣ ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਹੈ, ਭਾਵ, ਹਵਾਲਾ ਇੱਕ ਚੰਗਾ ਹਵਾਲਾ ਹੈ ਜਾਂ ਇੱਕ ਅਯੋਗ ਹੈ।

ਫੈਡਰਲ ਕੋਰਟ, ਇੰਡੀਆ ਪੇਪਰ ਪਲਪ ਕੰਪਨੀ ਲਿਮਿਟੇਡ, ਬਨਾਮ ਇੰਡੀਆ ਪੇਪਰ ਪਲਪ ਵਰਕਰਜ਼ ਯੂਨੀਅਨ (1), ਦੁਆਰਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਇੱਕ ਕੇਸ ਇੱਕ ਹੱਦ ਤੱਕ ਮਦਦਗਾਰ ਹੈ। ਉਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਹਵਾਲਾ ਉਸੇ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ ਜੋ ਸਾਡੇ ਕੋਲ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਹੈ। ਉੱਥੇ ਇੱਕ ਕੰਪਨੀ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਪੈਦਾ ਹੋ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਹਨਾਂ ਦੇ ਨਾਮ ਸਰਕਾਰੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਨਾਲ ਨੱਥੀ ਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ ਅਤੇ ਜਿਹਨਾਂ ਨੂੰ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਭਾਰਤ ਪੇਪਰ ਪਲਪ ਵਰਕਰਜ਼ ਯੂਨੀਅਨ ਦੁਆਰਾ ਦਰਸਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ।

ਹਾਲਾਂਕਿ ਸਵਾਲ ਇੰਨੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਉਠਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਪਰ ਹਵਾਲਾ ਚੰਗਾ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਧਾਰਾ 10 ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਇਹ ਕਾਫ਼ੀ ਹੈ ਜੇਕਰ ਮੌਜੂਦਗੀ ਵਿਵਾਦ ਅਤੇ ਤੱਥ ਕਿ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕੋਲ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਹੁਕਮ ਤੋਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹਨ।

ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੀ ਅਸਲ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਸੰਘ ਨੂੰ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਧਿਰ ਬਣਨ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ ਨਹੀਂ ਦੇ ਸਕਦੀ, ਪਰ ਮੇਰੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਲਈ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਡਿਸਪਿਊਟਸ ਐਕਟ ਕਿਤੇ ਵੀ ਕਿਸੇ ਯੂਨੀਅਨ ਨੂੰ ਮਜ਼ਦੂਰ ਦਾ ਝਗੜਾ ਚੁੱਕਣ ਦੀ ਮਨਾਹੀ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ। ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ ਕੇਸ ਅਣਜਾਣ ਨਹੀਂ ਹਨ ਜਿੱਥੇ ਇੱਕ ਇੱਕਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਾਲ ਝਗੜੇ ਨੂੰ ਇੱਕ ਯੂਨੀਅਨ ਦੁਆਰਾ ਲੈ ਲਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਣੇ ਦਾ ਵਿਸ਼ਾ-ਵਸਤੂ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ; ਕੁੰਦਨ ਟੈਕਸਟਾਈਲ ਲਿਮਿਟੇਡ ਦਾ ਕੇਸ (2) ਦੇਖੋ,

(1) 1949 ਐਫ.ਸੀ.ਆਰ. 438

(2) ਏ.ਆਈ.ਆਰ. 1951 ਮਦ. 616-



ਸਿਸਿਰ ਕੁਮਾਰ ਬਨਾਮ ਮਜ਼ਮੂਦਾਰ (1), ਅਤੇ ਆਰ.ਵੀ ਨੈਸ਼ਨਲ ਆਰਬਿਟਰੇਸ਼ਨ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ (2)। ਮੇਰੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ, ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਸੰਦਰਭ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਸਭ ਕੁਝ ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਝਗੜਾ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਦੀ ਮੌਜੂਦਗੀ ਲਈ ਸਰਕਾਰ ਇੱਕਮਾਤਰ ਜੱਜ ਹੈ ਅਤੇ ਇੱਕ ਸੰਦਰਭ ਲਈ ਇਹ ਸਭ ਕੁਝ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਵਿਵਾਦ ਅਤੇ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਬਿੰਦੂਆਂ ਦੇ ਪੱਖਾਂ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਣ ਵਾਲਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਹਾਲਾਂਕਿ ਇਹ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਨਿਰਣਾਇਕ ਮਾਮਲਿਆਂ ਦਾ ਨਤੀਜਾ ਹੈ: ਰਾਮਈਆ ਪੰਤੂਲੂ ਬਨਾਮ ਕੁੱਟੀ ਅਤੇ ਰਾਓ (ਇੰਜੀਨੀਅਰ) , ਲਿਮਟਿਡ (3), ਅਤੇ ਵੈਸਟਰਨ ਇੰਡੀਆ ਆਟੋ-ਮੋਬਾਈਲ ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨ ਦਾ ਕੇਸ (4)। ਸਾਰਥੀ ਦੇ ਕੇਸ (5) ਵਿੱਚ, ਇਹ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਸਿਵਲ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਸਾਲਸੀ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਦੀ ਸਮਾਨਤਾ ਗੁੰਮਰਾਹਕੁੰਨ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪੱਛਮੀ ਇੰਡੀਆ ਆਟੋਮੋਬਾਈਲ ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨ ਦੇ ਕੇਸ (4) ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਣੇ ਦੀ ਗੁੰਜਾਇਸ਼ ਹੈ। ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਚੌੜਾ ਸਾਰਥੀ ਦੇ ਕੇਸ (5) ਵਿੱਚ ਪਤੰਜਲੀ ਸ਼ਾਸਤਰੀ, ਸੀ.ਜੇ. ਦੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ, ਹਵਾਲਾ ਵੀ ਵਿਆਪਕ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਇਸ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਮੁਸ਼ਕਲ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ, ਬਸ਼ਰਤੇ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2 (ਕੇ) ਦੇ ਅਧੀਨ ਆਉਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਧਿਰਾਂ ਨੂੰ ਦਰਸਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਜਾਂ ਸਮੂਹਿਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਾਜਬ ਸਪੱਸ਼ਟਤਾ ਨਾਲ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਬਣਾਏ ਗਏ ਨਿਯਮ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਧਿਰਾਂ ਤੋਂ ਆਪੋ-ਆਪਣੇ ਕੇਸਾਂ ਦੇ ਬਿਆਨ ਮੰਗਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਵੱਲੋਂ ਆਪਣਾ ਫੈਸਲਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਵਿਵਾਦ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਰਗੜ ਜਾਵੇਗਾ, ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਪਤੰਜਲੀ ਸ਼ਾਸਤਰੀ, ਸੀ.ਜੇ., ਸਾਰਥੀ ਦਾ ਕੇਸ (5) ਦੁਆਰਾ ਦਰਸਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ।

"ਇਹ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ ਕਿ ਧਾਰਾ 10(1) ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਿਸੇ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਰੈਫਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਧਿਰਾਂ ਤੋਂ ਵਿਵਾਦਾਂ ਦੇ ਵੇਰਵੇ ਦਾ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣ ਲਈ ਐਕਟ ਜਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਸਰਕਾਰ ਲਈ ਕੋਈ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਪ੍ਰਦਾਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ।"

(1) ਏ.ਆਈ.ਆਰ. 1955 ਕੈਲ. 309

(2) (1951) 2 ਏ.ਈ.ਆਰ. 828

(3) (1949) 1 ਐਮ.ਐਲ.ਜੇ. 231

(4) (1949-50) ਐਫ.ਸੀ.ਆਰ. 321

(5) 1953 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 334

ਮੈਨੇਜਰ ਹੋਟਲ  
ਇਮਪੀਰੀਅਲ  
ਨਊ ਦਿੱਲੀ  
ਬਨਾਮ  
ਚੀਫ਼  
ਕਮੀਸ਼ਨਰ  
ਦਿੱਲੀ ਅਤੇ  
ਹੋਰ  
ਕਪੂਰ ਜੇ.

ਮੈਨੇਜਰ ਹੋਟਲ  
ਇਮਪੀਰੀਅਲ  
ਨਊ ਦਿੱਲੀ  
ਬਨਾਮ  
ਚੀਫ਼ ਕਮੀਸ਼ਨਰ  
ਦਿੱਲੀ ਅਤੇ ਹੋਰ  
ਕਪੂਰ ਜੇ.

ਇਸ ਲਈ ਮੇਰੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ—

(1) ਜੇ ਹਵਾਲਾ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਉਹ ਵੈਧ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਐਕਟ ਦੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਦਿਰਸ਼ਟੀਕੋਣਾਂ, ਅਰਥਾਤ ਧਾਰਾ 12(5) ਅਤੇ 2 (ਕੇ) ਦੇ ਨਾਲ ਪੜ੍ਹੇ ਗਏ ਸੈਕਸ਼ਨ 10(1) ਪਰੋਵਿਜ਼ਨਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦਾ ਇਹ ਸਾਰਥੀ ਦੇ ਕੇਸ (1) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਨਿਯਮ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ, ਅਤੇ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਬੋਸ, ਜੇ. ਦੁਆਰਾ ਦਰਸਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਉਸ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਇਹਨਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਤਕਨੀਕੀ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

(2) ਝਗੜੇ ਦੀ ਹੋਂਦ ਨੂੰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਅਤੇ ਟਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਬਣਾਏ ਗਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਮਾਨਤਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਸਿਰਫ਼ ਇਸ ਲਈ ਕਿਉਂਕਿ ਹਵਾਲਾ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਵਰਣਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਇੱਕ ਧਿਰ ਹੋਟਲ ਇੰਪੀਰੀਅਲ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹਨ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਹੋਟਲ ਦੁਆਰਾ ਦਰਸਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਵਰਕਰਜ਼ ਯੂਨੀਅਨ ਸੰਦਰਭ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਜਾਂ ਅਸਪਸ਼ਟ ਜਾਂ ਅਸਮਰੱਥ ਨਹੀਂ ਬਣਾਉਂਦਾ; ਅਤੇ

(3) ਸਿਰਫ਼ ਇਹ ਤੱਥ ਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਸਬੰਧਾਂ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਵਾਲੇ ਹੋਰ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਰਜਿਸਟਰਡ ਯੂਨੀਅਨਾਂ ਜਾਂ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧ ਯੂਨੀਅਨਾਂ ਨੂੰ ਕੁਝ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ, ਇਹ ਮੰਨਣ ਦਾ ਕੋਈ ਆਧਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਹਵਾਲਾ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੈ।

ਸੈਕਸ਼ਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 36 'ਤੇ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਪਰ ਇਹ ਧਾਰਾ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਜ਼ਬਤ ਕਰਨ ਦੇ ਬਾਅਦ ਦੇ ਪੜਾਅ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹੈ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 36 ਅਤੇ ਇਸਦੇ ਅਧੀਨ ਬਣਾਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਕਰਨ ਦਾ ਸਿਰਲੇਖ ਕੌਣ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਨਹੀਂ ਹੈ

(1) 1953 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 334

ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਦਾ ਪੜਾਅ ਕਿ ਉੱਥੇ ਵਰਕਰਾਂ ਦੀ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਕਿਸ ਨੂੰ ਕਰਨੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਅਵਾਰਡ ਦਾ ਕੀ ਪ੍ਰਭਾਵ ਹੈ ਸੈਕਸ਼ਨ 18 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਪੜਾਅ ਕੇਵਲ ਇੱਕ ਅਵਾਰਡ ਹੋਣ ਅਤੇ ਵਿਵਾਦ ਪੈਦਾ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਹੀ ਪੈਦਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਦੀ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ੀਲਤਾ ਅਤੇ ਮੌਜੂਦਾ ਸਮੇਂ ਵਿਚ ਪਾਰਟੀਆਂ ਉਸ ਪੜਾਅ ਤੋਂ ਬਹੁਤ ਦੂਰ ਹਨ।

ਫਿਰ ਇਹ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਕੋਈ ਹਵਾਲਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਪਿਛਲਾ ਅਵਾਰਡ ਕਾਰਜਸ਼ੀਲ ਹੈ ਅਤੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 19 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਪਹਿਲਾਂ, ਪਿਛਲਾ ਅਵਾਰਡ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਇੱਕ ਹਿੱਸੇ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸੀ ਜੋ ਹੁਣ ਪੈਦਾ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਉਹਨਾਂ ਸਾਰੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਨੂੰ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਸੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਹੁਣ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਅਤੇ, ਦੂਜੀ ਗੱਲ, ਮੇਰੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਬਾਰੇ ਕਾਫ਼ੀ ਸੰਕੇਤ ਸੀ। - ਕਾਮਿਆਂ ਦੇ ਪੱਤਰ ਦੁਆਰਾ ਅਵਾਰਡ ਦੀ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਜੋ ਕਿ ਅਨੁਸੂਚੀ 'ਈ' ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ, ਜਿਸਦੀ ਇੱਕ ਕਾਪੀ, ਇਹ ਰਾਜ ਦੁਆਰਾ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਕਿਰਤ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਹੋਟਲ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੂੰ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ ਵੀ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀ ਕਾਪੀ ਯੂਨੀਅਨ ਵੱਲੋਂ ਖੁਦ ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਨੂੰ ਭੇਜੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਹ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਇਹ ਪੁਰਸਕਾਰ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਮੈਂ ਇਸ ਦਲੀਲ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰੱਥ ਹਾਂ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਕਾਫ਼ੀ ਸੰਕੇਤ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਵਰਕਰ ਹੁਣ ਅਵਾਰਡ ਨਾਲ ਬੰਨ੍ਹੇ ਨਹੀਂ ਰਹਿਣਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ।

ਇਸ ਲਈ, ਮੈਂ ਇਸ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰਾਂਗਾ ਅਤੇ ਖਰਚਿਆਂ ਦੇ ਨਾਲ ਨਿਯਮ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਾਂਗਾ। ਸਲਾਹ ਫੀਸ 300 ਰੁਪਏ ।

ਸਟੇਅ ਆਰਡਰ ਸਿੱਟੇ ਵਜੋਂ ਜਾਰੀ ਰਹੇਗਾ-

ਫਲਸ਼ੋ, ਜੇ. ਮੈਂ ਸਹਿਮਤ ਹਾਂ।

ਫਲਸ਼ੋ, ਜੇ.

**ਡਿਸਕਲੇਮਰ:-** ਸਥਾਨਕ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਅਨੁਵਾਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਨਿਆਂ ਨਿਰਣਾਂ ਕੇਵਲ ਮੁੱਕਦਮੇਬਾਜ਼ਾ ਲਈ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਆਪਣੀ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਸਮਝਣ ਤੱਕ ਦੀ ਸੀਮਤ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਦਾ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਇਸਤੇਮਾਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਸਾਰੇ ਵਿਹਾਰਕ ਅਤੇ ਅਧਿਕਾਰਤ ਮੰਤਵਾਂ ਲਈ, ਨਿਆਂ ਨਿਰਣੇ ਦਾ ਅੰਗਰੇਜ਼ੀ ਪਰਮਾਣਿਕ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਅਮਲ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਇਸ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

**ਇਕਬਾਲ ਕੌਰ**  
(ਟਰਾਂਸਲੇਟਰ)