

ਸਿਵਲ ਰਿੱਟ,

ਫਾਲਸ਼ਾਹ ਅਤੇ ਕਪੂਰ ਜੇ.ਜੇ.

ਮੈਨੇਜਰ , ਹੋਟਲ ਇੰਪੀਰੀਅਲ, ਨਵੀਂ ਦਿੱਲੀ, - ਪਟੀਸ਼ਨਰ.

ਬਨਾਮ

ਚੀਫ ਕਮਿਸ਼ਨਰ, ਦਿੱਲੀ ਅਤੇ ਹੋਰ,

ਉੱਤਰਦਾਤਾ।

1955 ਦੀ ਸਿਵਲ ਰਿੱਟ ਅਰਜ਼ੀ ਨੰ. 189-ਡੀ

ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ (1947 ਦਾ XIV)-ਸੈਕਸ਼ਨ 2(k)।^{^ 5}
 10(l)(c) ਅਤੇ 12(5)-ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹਵਾਲਾ—

ਕੀ ਧਾਰਾ 10(1) ਦੇ ਉਲਟ, 25 ਨਵੰਬਰ ਨੂੰ ਪੜ੍ਹੋ

ਸੈਕਸ਼ਨ 12(5) ਅਤੇ 2 (ਕੇ)-ਵਰਕਰਜ਼ ਯੂਨੀਅਨ— ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਜਾਂ ਇੱਕ ਤੋਂ ਵੱਧ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਭੇਜੇ ਜਾਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ—ਵਰਕਰਜ਼ ਯੂਨੀਅਨ ਨੂੰ ਕੁਝ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਹੋਰ ਕਾਨੂੰਨ—ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਜਿਹੀ ਕੋਈ ਸ਼ਕਤੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ- ਕੀ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ ਹਵਾਲਾ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੈ।

ਰੱਖੀ, ਕਿ:-

- (1) ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹਵਾਲਾ ਅਵੈਧ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਉਦਯੋਗਿਕ ਡਿਸਪਿਊਟਸ ਐਕਟ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਉਪਬੰਧ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ, ਭਾਵ, ਧਾਰਾ 10(1) ਦੀ ਧਾਰਾ 12(5) ਅਤੇ 2(ਕੇ) ਨਾਲ ਪੜ੍ਹਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਅਤੇ ਸਾਰਥੀ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਨਿਯਮ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ ਅਤੇ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਬੋਸ, ਜੇ. ਦੁਆਰਾ ਦਰਸਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਕਿ ਇਹਨਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਜ਼ਿਆਦਾ ਤਕਨੀਕੀ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ;
- (2) ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਅਤੇ ਟਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਬਣਾਏ ਗਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਯੂਨੀਅਨ ਦੀ ਹੋਂਦ ਨੂੰ ਮਾਨਤਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਸਿਰਫ ਇਸ ਲਈ ਕਿ ਹਵਾਲਾ ਦੇ ਕ੍ਰਮ ਵਿੱਚ ਵਰਣਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਇੱਕ ਫਿਰ ਹੋਟਲ ਇੰਪੀਰੀਅਲ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹਨ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਦੁਆਰਾ ਦਰਸਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਹੋਟਲ ਵਰਕਰਜ਼ ਯੂਨੀਅਨ ਇਸ ਹਵਾਲੇ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਜਾਂ ਅਸਪਸ਼ਟ ਜਾਂ ਅਸਮਰੱਥ ਨਹੀਂ ਬਣਾਉਂਦੀ ਹੈ; ਅਤੇ
- (3) ਸਿਰਫ 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 ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ ਹਵਾਲਾ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੈ,

ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 225 ਦੇ ਤਹਿਤ ਪਟੀਸ਼ਨ, 12 ਅਕਤੂਬਰ, 1955 ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਜੋਂ ਰੱਦ ਕਰਨ ਅਤੇ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਸੰਦਰਭ 'ਤੇ ਅੱਗੇ ਵਧਣ ਤੋਂ ਗੁਰੇਜ਼ ਕਰਨ ਅਤੇ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਅਦਾਲਤ ਅਜਿਹਾ ਜਾਰੀ ਕਰੇ। 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, ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਲਈ।

ਬਿਸ਼ੰਬਰ ਦਿਆਲ ਅਤੇ ਜਨਾਰਦਨ ਸ਼ਰਮਾ, ਜਵਾਬੀ ਦੰਦਾਂ ਲਈ । (

ਨਿਰਣਾ

ਕਪੂਰ, ਜੇ. ਇਹ ਨਿਯਮ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 10(1)(c) Kapur, J. ਦੇ ਅਧੀਨ ਹਵਾਲਾ ਦੇ ਨਾਲ ਅੱਗੇ ਵਧਣ ਤੋਂ ਰੋਕਣ ਲਈ ਵਿਰੋਧੀ ਧਿਰ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਹੁਕਮਨਾਮਾ 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 ਇਨ੍ਹਾਂ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸਮਰਥਕਾਂ ਵੱਲੋਂ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ। ਡਾ. ਸੇਠ, ਇੰਡਸਟਰੀਜ਼ ਐਂਡ ਲੇਬਰ ਦੇ ਡਾਇਰੈਕਟਰ, 10 ਅਕਤੂਬਰ ਦੀ ਚਿੱਠੀ। 1955, ਜੋ ਕਿ ਰਾਜ ਦੁਆਰਾ ਦਾਇਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਹੋਰ ਹੋਟਲਾਂ, ਅਰਥਾਤ ਸਵਿਸ ਹੋਟਲ ਅਤੇ ਮੇਡੇਨਜ਼ ਹੋਟਲ ਵਿੱਚ ਵੀ ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸਮੱਸਿਆ ਸੀ। ਸਮਝੌਤਾ ਕਰਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਪਰ ਨਾ ਤਾਂ ਕੋਈ ਸਮਝੌਤਾ ਹੋਇਆ ਸੀ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਕਿਸੇ ਦੀ ਕੋਈ ਸੰਭਾਵਨਾ ਸੀ। ਡਾ. ਸੇਠ ਦੇ ਪੱਤਰ ਵਿੱਚ 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 ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ "ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰੁਕਾਵਟ ਪਾਉਣ" ਦਾ ਦੋਸ਼ੀ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਨੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਸਮਝੌਤਾ ਅਫਸਰ ਤੋਂ ਆਗਿਆ ਲੈਣ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ, ਪਰ ਪੱਤਰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ 10 ਅਕਤੂਬਰ ਤੱਕ ਅਜਿਹੀ ਕੋਈ ਵੀ ਅਰਜ਼ੀ ਦਫਤਰ ਨਹੀਂ ਪਹੁੰਚੀ ਸੀ।

ਕੁਝ ਵਿਚਾਰ ਵਟਾਂਦਰਾ ਹੋਇਆ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕਨਸਿਲਿਏਸ਼ਨ ਅਫਸਰ 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 200 ਦੇ ਦਸਤਖਤ ਸਨ।

31 ਮਈ, 1955 ਨੂੰ ਨਵੀਂ ਦਿੱਲੀ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਜਨਰਲ ਬਾਡੀ ਦੀ ਮੀਟਿੰਗ ਹੋਈ ਸੀ, ਜਿਥੇ

ਕੁਝ ਖਾਸ ਸੀ. * ਮੰਗਾਂ ਤਿਆਰ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਅਤੇ ਹੋਟਲ ਕਾਮਿਆਂ ਦੇ

ਕਮਿਸ਼ਨ-ਯੂਨੀਅਨ ਨੂੰ ਗੱਲਬਾਤ ਕਰਨ ਅਤੇ/ਸਰਕਾਰੀ, ਦਿੱਲੀ ਨੂੰ ਆਪਣੀਆਂ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਦੀਆਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕਰਵਾਉਣ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੇ ਕਦਮ ਚੁੱਕਣ ਲਈ ਅਧਿਕਾਰਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

ਕTUTJ Tk ^e ^ m P^y ^{es}, ਜਾਪਦਾ ਹੈ, ਜਲੂਸ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਕਈ ਵਾਰ ਡਾਕਟਰ ਸੇਠ ਦੇ ਦਫਤਰ ਗਿਆ - ਇੱਕ ਸਮਝੌਤੇ ਲਈ। 10 ਅਕਤੂਬਰ, 1955 ਦੇ ਪੱਤਰ ਵਿੱਚ, ਜੋ ਸਕੱਤਰ (ਉਦਯੋਗ ਅਤੇ ਕਿਰਤ), ਦਿੱਲੀ ਰਾਜ, ਦਿੱਲੀ ਨੂੰ ਸੰਬੋਧਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਵਿੱਚ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਵੱਲੋਂ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਮੰਗਾਂ ਦਾ ਸ਼ਿਕਰ ਪੈਰਾ 5 ਤੋਂ 16 ਅਤੇ ਪੈਰਾ 18 ਵਿੱਚ ਕੀਤਾ

ਗਿਆ ਹੈ। ਵਿਵਾਦ ਵਿਚਲੇ ਬਿੰਦੂਆਂ ਦਾ ਸੁਝਾਅ ਦਿੱਤਾ ਜੋ ਨਿਰਣਾ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ। 10 ਅਕਤੂਬਰ, 1955 ਦੀ 10 ਅਕਤੂਬਰ, 1955 ਦੀ ਕਨਸਿਲੀਏਸ਼ਨ ਅਫਸਰ, ਸ਼੍ਰੀ ਐਸ.ਪੀ. ਜੋਸ਼ੀ ਦਾ ਪੱਤਰ, 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। . ਇੱਕ ਹੋਰ ਪੁਰਸਕਾਰ 31 ਮਾਰਚ, 1952 ਨੂੰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ ਪੁਰਸਕਾਰ ਹੋਟਲ ਇੰਪੀਰੀਅਲ ਦੇ < ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਵੀ ਸੀ। 24 ਸਤੰਬਰ 1953 ਨੂੰ ਹੋਟਲ ਦੇ ਜਨਰਲ-ਸਕੱਤਰ ਸ. ਵਰਕਰਜ਼ ਯੂਨੀਅਨ ਨੇ ਲੇਬਰ ਅਫਸਰ ਨੂੰ ਇੱਕ ਪੱਤਰ ਭੇਜਿਆ ਜੋ ਰਾਜ ਦੇ ਜਵਾਬ ਨਾਲ ਜੁੜਿਆ 'ਏ' ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ "ਅਸੀਂ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਆਧਾਰਾਂ 'ਤੇ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਦੁਬਾਰਾ ਰੱਦ ਕਰਦੇ ਹਾਂ"। (ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ^* ਆਧਾਰ ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਕਰੋ।) ਚਿੱਠੀ ਫਿਰ ਅੱਗੇ ਕਹਿੰਦੀ ਹੈ-

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

ਮਾਲਕਾਂ, ਮੈਨੇਜਰ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਸ਼ਾਂਤੀਪੂਰਣ ਸਬੰਧਾਂ ਕਿ ਹੋਟਲ ਵਰਕਰਜ਼ ਯੂਨੀਅਨ ਦੁਆਰਾ ਸਾਰੀਆਂ ਮੁੱਖ ਤਰਫੋਂ ਦਿੱਲੀ ਅੱਗੇ ਰੱਖੀਆਂ ਗਈਆਂ ਮੰਗਾਂ 'ਤੇ ਜਾਣ ਲਈ ਇਕ ਨਵਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਇੰਪੀਰੀਅਲ ਸਥਾਪਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ। ਦਿੱਲੀ ਦੇ ਹੋਟਲ ਵਰਕਰ”।

ਅਤੇ ਇਸ ਪ੍ਰਭਾਵ ਦੇ ਅੰਤ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ "ਅਸੀਂ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਇਹ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰੇ-

- (1) ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਦੇ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਸਕੇਲ * * ◆
- (2) ਮਹਿੰਗਾਈ ਭੱਤੇ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ* * *
- (3) ਸਹੀ ਕੱਪੜੇ * * * *
- (4) ਲੋੜੀਂਦੀ ਛੁੱਟੀ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ।
- (5) ਬੋਨਸ ਅਤੇ ਪ੍ਰਾਵੀਡੈਂਟ ਫੰਡ।”

Commissioner
, Delhi

Kapur, J.

ਜਵਾਬ ਵਿੱਚ ਰਾਜ ਦੇ ਹਲਫਨਾਮੇ ਵਿੱਚ 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 ਪ੍ਰਬੰਧਕ ਨੂੰ ਵੀ ਭੇਜੀ ਗਈ ਸੀ। 28 ਸਤੰਬਰ, 1953 ਦੇ ਪੱਤਰ 'ਬੀ' ਵਿੱਚ ਜੋ ਕਿ ਲੇਬਰ ਅਫਸਰ ਵੱਲੋਂ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਜਨਰਲ ਸਕੱਤਰ ਨੂੰ ਭੇਜੀ ਗਈ ਸੀ, ਵਿੱਚ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਵਿਸ਼ਾ ਹੈ "ਪੁਰਾਣਾ ਐਵਾਰਡ ਰੱਦ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਮੌਜੂਦਾ ਮੰਗਾਂ।" ਲੇਬਰ ਅਫਸਰ ਨੇ ਫਿਰ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਨੂੰ 6 ਅਕਤੂਬਰ, 1953 ਨੂੰ ਮਿਲਣ ਲਈ ਕਿਹਾ। ਹੋਟਲ ਇੰਪੀਰੀਅਲ ਵੱਲੋਂ 27 ਜੂਨ, 1955 ਨੂੰ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ ਪੱਤਰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਦੀਆਂ ਮੰਗਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵੀ ਗੱਲਬਾਤ ਕਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਨੇ ਯੂਨੀਅਨ ਨੂੰ ਮਾਨਤਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ 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-

"ਜਦੋਂ ਕਿ ਇੰਡਸਟਰੀਜ਼ ਅਤੇ ਲੇਬਰ, ਦਿੱਲੀ ਦੇ ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਦੁਆਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਗਈ ਰਿਪੋਰਟ ਤੋਂ,

The Manager,
Hotel Imperial,
New Delhi

v.
The Chief
Commissioner,
Delhi
and others

Kapur, J.

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

ਇਹ ਹਵਾਲਾ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 10(1)(c) ਅਤੇ 12(5) ਦੇ ਤਹਿਤ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ, ਕਿਰਤ ਮੰਤਰਾਲੇ ਦੇ

ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਨੰਬਰ LR ਨਾਲ ਪੜ੍ਹਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। 1(9), ਮਿਤੀ 28 ਜੂਨ, 1947। ਅਨੁਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਮਾਮਲੇ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ 'ਤੇ ਫੈਸਲਾ ਮੰਗਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। 17 ਅਕਤੂਬਰ, 1955 ਨੂੰ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ 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 ਰੱਜਿਸ਼ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਅਤੇ ਇਸ ਦੌਰਾਨ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਰੋਕ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਦੋਸ਼ ਲਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਹਵਾਲਾ- "ਅਵੈਧ, ਅਯੋਗ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ" ਕਾਰਨ ਸੀ-

- (i) ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦਾ ਨਾਮ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਹੋਟਲ ਇੰਪੀਰੀਅਲ ਇੱਕ ਕਾਨੂੰਨੀ ਹਸਤੀ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਮਾਲਕ ਹੈ;
- (ii) ਸੰਦਰਭ ਦਾ ਕ੍ਰਮ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ • ਦੂਜੀ ਧਿਰ ਨੂੰ ਡਿਸ ਲਈ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ

ਪੁਟ ਨੂੰ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਾਂ ਇੱਕ ਸਮੂਹ, ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਜਾਂ ਵਰਗ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਅਤੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਦੀਆਂ ਧਿਰਾਂ ਨੂੰ ਹੋਟਲ ਇੰਪੀਰੀਅਲ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਜੋਂ ਅਸਪਸ਼ਟ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਵਰਣਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ;

- (iii) ਮੈਨੇਜਰ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਵੱਡੀ ਗਿਣਤੀ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਦਾ ਇੰਪੀਰੀਅਲ, ਯੂ, ਨਵੀਂ ਦਿੱਲੀ ਨਾਲ ਕੋਈ ਵਿਵਾਦ ਨਹੀਂ ਸੀ ।
ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ;
- (w) ਸੰਦਰਭ ਦਾ ਕ੍ਰਮ ਅਸਪਸ਼ਟ, ਅਨਿਸ਼ਚਿਤ ਅਤੇ ਬਹੁਤ ਆਮ ਸੀ;
ਇਹ ਝਗੜਾ ਕੁਝ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨਾਲ ਸੀਮਤ ਹੈ ਨਾ ਕਿ ਮੁੱਖ ਕਮਿਸ਼ਨਰ, ਸਨੌਰ, ਦਿੱਲੀ
- (f) ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਪੂਰੀ ਸੰਸਥਾ ਅਤੇ ਚੀਫ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਕੋਲ ਕੋਈ ਨਹੀਂ ਅਤੇ ਹੋਰ
ਸ਼ੀ।
ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਧਿਰਾਂ Kapur, J.
ਲਈ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਕੋਈ ਦਾਅਵਾ 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 ਸਿਰਫ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਸਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਆਦਮੀ ਅਤੇ ਯੂਨੀਅਨ ਦੀ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਹਵਾਲਾ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 36 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਉਲਟ ਹੈ। :
- (uiii) ਯੂਨੀਅਨ ਸਾਰੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਆਦਮੀਆਂ 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 ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਆਦਮੀਆਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣਾ ਲਾਜ਼ਮੀ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ।

ਮੈਨੇਜਰ ਨੇ ਹੋਟਲ ਇੰਪੀਰੀਅਲ, ਉਦਯੋਗਿਕ ਸ਼ਾਂਤੀ ਦੇ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਬਾਰੇ ਵਿਵਾਦ ਕੀਤਾ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੇ ਨਵੀਂ ਦਿੱਲੀ ਚੀਫ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਗੱਲਬਾਤ ਕਰਨ ਲਈ ਵਰਕਰਜ਼ ਯੂਨੀਅਨ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿਗੜ ਗਈ ਕਿ 223 ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਨੇ 4 ਜੂਨ, 1955 ਨੂੰ ਮੰਗ-ਪੱਤਰ 'ਤੇ ਦਸਤਖਤ ਕੀਤੇ ਸਨ, ਜੋ ਕਿ ਕਨਸਿਲੀਏਸ਼ਨ ਅਫਸਰ, ਦਿੱਲੀ ਨੂੰ ਭੇਜੇ ਗਏ ਸਨ ਅਤੇ ਇਸ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਅਤੇ ਹੋਰ। ਪਿਛਲਾ ਅਵਾਰਡ ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਖਤਮ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

ਕਪੂਰ, ਜੇ. ਹੋਟਲ ਵਰਕਰਜ਼ ਯੂਨੀਅਨ, ਵਿਰੋਧੀ ਧਿਰ ਨੰਬਰ 3, ਨੇ ਵੀ ਰਾਜ ਦੁਆਰਾ ਲਗਾਏ ਗਏ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦਾ

ਵਿਰੋਧ ਕਰਦਿਆਂ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀਆਂ ਹਨ।

ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਦਲੀਲ ਨੂੰ ਸਬੋਪ ਵਿੱਚ ਕਹੀਏ ਤਾਂ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਆਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਵਾਜਬ ਸਪੱਸ਼ਟਤਾ ਨਾਲ ਸੰਕੇਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕਿਹੜੀਆਂ ਧਿਰਾਂ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਵਿਵਾਦ ਮੌਜੂਦ ਹੈ: ਕਿ ਇੱਕ ਟਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਰਚਨਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਦਾ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧਤਾ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਰਚਨਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜਿੱਥੇ ਕਾਨੂੰਨ ਚੁੱਪ ਹੈ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਮੌਜੂਦ ਨਹੀਂ ਹੈ: ਭਾਵੇਂ ਇਸ ਨੂੰ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ, ਇਹ ਆਪਣੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧਤਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਨਾ ਕਿ ਗੈਰ-ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੀ।

ਕੁਝ ਸਹਾਇਕ ਨੁਕਤੇ ਲਏ ਗਏ ਸਨ ਕਿ ਯੂਨੀਅਨ ਬਣਾਉਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੇਠ ਲਿਖਿਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕਿਸੇ ਇੱਕ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਦੁਬਾਰਾ ਪੇਸ਼ ਹੋਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਆਪਣੇ ਨਾਲ ਨਹੀਂ ਰੱਖਦਾ-

(a) ਗੱਲਬਾਤ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ;

(b) ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਇਹ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਲਈ ਅਮੀਰ ਹੈ ਕਿ ਕੋਈ ਵਿਵਾਦ ਮੌਜੂਦ ਹੈ:

(c) ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਇੱਕ ਬਣਨ ਅਤੇ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕਰਨ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ: ਅਤੇ

(ਡੀ) ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਵਰਕਰ ਨੂੰ ਬਾਹਰ ਕੱਢਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ;

ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਵੱਲੋਂ ਕੋਈ ਹਵਾਲਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਇੱਥੇ ਇੱਕ ਬਾਈਡਿੰਗ ਅਵਾਰਡ ਸੀ ਜਿਸ ਨੇ ਅਮੀਨੇਟਡ ਨੂੰ ਵਰਦਾਨ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਸੀ, ਅਜਿਹਾ ਨਹੀਂ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਮਾਮਲਿਆਂ ਨੂੰ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਠਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ।

ਇਸ ਪੜਾਅ 'ਤੇ, ਪ੍ਰਬੰਧਕ, ਐਕਟ ਦੀ ਸਕੀਮ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨਾ ਫਾਇਦੇਮੰਦ ਹੋਵੇਗਾ। ਸੈਕਸ਼ਨ 2^{ਹੋਟਲ} P^h ਸੈਕਸ਼ਨ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਦੀ ਧਾਰਾ (k) ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਕੀ ਹੈ। ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ-

New Delhi
v.
The Chief
Commissioner,
Delhi
and others
Kapur, J

'ਉਦਯੋਗਿਕ ਝਗੜੇ' ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਵਿਚਕਾਰ, ਜਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਿਆਂ ਵਿਚਕਾਰ, ਜਾਂ ਕਾਮਿਆਂ ਅਤੇ ਕਾਮਿਆਂ ਵਿਚਕਾਰ, ਜੋ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਜਾਂ ਗੈਰ-ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਜਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਜਾਂ ਕਿਰਤ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨਾਲ ਜੁੜਿਆ ਹੋਇਆ ਹੈ, ਕੋਈ ਵਿਵਾਦ ਜਾਂ ਅੰਤਰ ਹੈ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਦਾ :”

ਕੁੰਦਨ ਟੈਕਸਟਾਈਲ ਲਿਮਿਟਡ ਬਨਾਮ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ (1), ਰਾਜਮੰਨਰ, ਸੀ.ਜੇ. ਨੇ ਇਸ ਧਾਰਾ ਦੀ ਬਹੁਤ ਵਿਆਪਕ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦਿੱਤੀ ਅਤੇ ਉਸ ਦਾ ਵਿਚਾਰ ਸੀ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਵਿਵਾਦ 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 ਪੇਸ਼ ਕਰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਵੀ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਹੋਟਲ ਵਰਕਰਜ਼ ਯੂਨੀਅਨ ਨੂੰ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਤਰਫ਼ੋਂ ਗੱਲਬਾਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਲਿਆਉਣ ਲਈ ਅਧਿਕਾਰਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਜੇਕਰ ਸੰਭਵ ਹੋਵੇ ਤਾਂ ਸੁਲਾਹ ਬਾਰੇ। ਇਹਨਾਂ ਹਾਲਤਾਂ ਵਿੱਚ ਯੂਨੀਅਨ ਹੋਟਲ ਇੰਪੀਰੀਅਲ ਦੇ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਮੁੜ ਪੇਸ਼ ਕਰ ਰਹੀ ਹੈ ਅਤੇ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਧਿਰ ਬਣ ਸਕਦੀ ਹੈ; ਅਤੇ, ਭਾਵੇਂ - ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦਾ ਦੋਸ਼ ਸਹੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਵੀ ਯੂਨੀਅਨ ਹੋਟਲ ਇੰਪੀਰੀਅਲ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਇੱਕ ਹਿੱਸੇ ਨੂੰ ਭੇਜਣ ਵਾਲੀ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀ ਵਜੋਂ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦੇ ਕੇਸ ਨੂੰ ਉਠਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਵਿਵਾਦ ਦੀ ਧਾਰਾ 2 (ਕੇ) ਦੇ ਤਹਿਤ ਪੈਦਾ ਹੋਣ ਲਈ ਲਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਐਕਟ; ਸਿਸਿਰ ਕੁਮਾਰ ਲਾਹਾ ਬਨਾਮ ਮਜ਼ਦੂਰ (2)।

ਆਰ. ਬਨਾਮ ਨੈਸ਼ਨਲ ਆਰਬਿਟਰੇਸ਼ਨ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ (3) ਵਿੱਚ, ਲਾਰਡ ਗੋਡਾਰਡ, ਸੀ.ਜੇ. ਨੇ "ਵਪਾਰ ਵਿਵਾਦ" ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਅੰਦਰ ਹੋਣ ਲਈ ਇੱਕ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਚਕਾਰ ਝਗੜੇ ਨੂੰ ਅੰਗ੍ਰੇਜ਼ੀ ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਹੈ।

- (1) ਏ.ਐਲ.ਆਰ. 1951 ਪਾਗਲ. 616
- (2) ਏ.ਐਲ.ਆਰ. 1955 ਕੈਲ. 309
- (3) (1951) 2 ਏ.ਈ.ਆਰ. 828

ਮੈਨੇਜਰ, ਹੋਟਲ ਇੰਪੀਰੀਅਲ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 2(k) ਦੇ ਨਾਲ ਲਗਭਗ ਇੱਕੋ ਜਿਹੀ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ, ਇੱਕ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ

ਨਵੀਂ ਦਿੱਲੀ 10(1)।

ਮੁੱਖ
ਕਮਿਸ਼ਨ-
sioner, ਦਿੱਲੀ
ਅਤੇ ਹੋਰ
ਕੌਪੂਰ, ਜੇ.

* 10(1) ਜਿੱਥੇ ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਹੈ
ਦੀ ਰਾਏ ਹੈ ਕਿ ਕੋਈ ਵੀ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ
ਮੌਜੂਦ ਹਨ ਜਾਂ ਫੜੇ ਗਏ ਹਨ, ਇਹ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ
ਸਮਾਂ, ਲਿਖਤੀ ਆਦੇਸ਼ ਦੁਆਰਾ-

- (a) * * * * *
- (b) * * * * *

(c) ਨਿਆਂ ਲਈ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਵਿਵਾਦ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਾਮਲੇ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ, ਜਾਂ ਇਸ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ, ਜਾਂ ਇਸ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਜਾਪਦਾ ਹੈ, ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿਓ :

ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਵਿਵਾਦ ਕਿਸੇ public ਉਪਯੋਗਤਾ ਸੇਵਾ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ ਅਤੇ ਧਾਰਾ 22 ਦੇ ਤਹਿਤ 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 ਸਬ-ਸੈਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਇੱਕ ਹਵਾਲਾ ਦਿਓ, ਇਸ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ 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 ਉਸ ਨੂੰ ਰੋਕਿਆ 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 ਸੀਪੀ ਸਾਰਥਵ (1) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਇੱਕ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਜਿੱਥੇ ਇਹ ਦੋਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ-

(d) * * ਅਤੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਮੁਸ਼ਕਲ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ ਜੇਕਰ ਹਵਾਲਾ ਵੀ ਵਿਆਪਕ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਬੇਸ਼ਕ, ਵਿਵਾਦ ਇਹਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਹੈ

(e) 1953 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ., 334, 349

»

ਧਾਰਾ 2 (ਕੇ) ਵਿੱਚ ਵਰਣਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਿਸਮ ਅਤੇ ਉਹ ਧਿਰਾਂ The Manager,
ਦਰਸਾਈਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਅਜਿਹਾ ਵਿਵਾਦ ਅਸਲ Hotel Imperial, ਵਿੱਚ
ਪੈਦਾ ਹੋਇਆ ਹੈ ਜਾਂ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ ਫੜਿਆ ਗਿਆ ਹੈ New Delhi
ਕਮਿਸ਼ਨ ਨਾਲ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਾਂ ਸਮੂਹਿਕ ਤੌਰ 'ਤੇ v.
ਵਾਜਬ ਸਪੱਸ਼ਟਤਾ।" The Chief
ਸਨੇਰ, ਦਿੱਲੀ

ਅਤੇ ਹੋਰ

ਮੇਰੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ ਇਸ ਲੋੜ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ -----, ਸਟੋਬਾਜ਼ੀ ਦੇ
ਹਵਾਲੇ ਨਾਲ ਵਿਵਾਦ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ- ਕਪੂਰ, ਜੇ.

ਇੱਕ ਪਾਸੇ ਹੋਟਲ ਇੰਪੀਰੀਅਲ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਅਤੇ ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ ਹੋਟਲ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਜਿਸ ਦੀ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਕੀਤੀ
ਗਈ ਹੈ

ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ ਯੂਨੀਅਨ ਜੋ "ਵਾਜਬ ਸਪੱਸ਼ਟਤਾ" ਦੇ ਨਾਲ ਇੱਕ ਸੰਕੇਤ ਹੈ।

ਸੈਕਸ਼ਨ 12 ਦਾ ਸੰਬੰਧਤ ਹਿੱਸਾ ਜੋ ਇੱਕ ਸੁਲਾਹ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਅਜਿਹੇ
ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਝਗੜੇ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਸੁਲਾਹ-ਸਫਾਈ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ
ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਨਿਪਟਾਰਾ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਪੂਰੀ ਰਿਪੋਰਟ ਭੇਜਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਸਮਝੌਤਾ
ਨਾ ਹੋਣ ਦੇ ਕਾਰਨਾਂ ਸਮੇਤ ਵਿਵਾਦ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਤ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਸਥਿਤੀਆਂ ਦਾ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣ ਲਈ ਉਸ ਦੁਆਰਾ
ਚੁੱਕੇ ਗਏ ਕਦਮਾਂ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨਾ। ਇਸ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 12(5) ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ-

ਉਪ-ਧਾਰਾ (4) ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਰਿਪੋਰਟ ਦੇ ਵਿਚਾਰ 'ਤੇ, ਉੱਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਇਸ
ਗੱਲ ਤੋਂ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਬੋਰਡ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਲਈ ਕੋਈ ਕੇਸ ਹੈ,
ਤਾਂ ਉਹ ਅਜਿਹਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਜਿੱਥੇ ਦੁਕਵੀਂ ਸਰਕਾਰ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ
ਹਵਾਲਾ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦੀ ਹੈ, ਇਹ ਰਿਕਾਰਡ ਕਰੇਗੀ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਲਈ ਸੰਬੰਧਤ
ਧਿਰਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਬਾਰੇ ਦੱਸ ਦੇਵੇਗੀ।

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

The ਮੈਨੇਜਰ, ਯੂਨੀਅਨ ਅਤੇ ਹੋਟਲ ਇੰਪੀਰੀਅਲ ਦੇ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀ ਦੇ ਚਰਿੱਤਰ, ਇੱਕ ਹਵਾਲਾ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇਣ ਲਈ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਅਤੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ^{ਨਵੀਂ} ਦਿੱਲੀ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਦਰਸਾਈ ਗਈ ਹੈ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਟਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਐਕਟ ਦੁਆਰਾ ਵੀ, ਕਮਿਸ਼ਨ- 1926 ਦੇ ਟਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 15 (ਡੀ) ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ, ਦਿੱਲੀ ਨੇ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਰਜਿਸਟਰਡ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਜਨਰਲ ਅਤੇ ਹੋਰ ਫੰਡਾਂ ਨੂੰ ਸਹਿਮਤੀ ਲਈ ਖਰਚਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ। ਟਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਜਾਂ ^{ਕਪੂਰ} " ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੀ ਤਰਫੋਂ

ਵਪਾਰ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਡੈਕਟ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਬਣਾਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਵੀ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਤੇ ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਯਮ 6(3) ਅਤੇ 36 ਦੇ ਤਹਿਤ। 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 ਟਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਮੈਂਬਰ ਹਨ, ਸਾਬਕਾ ਪ੍ਰਧਾਨ ਜਾਂ ਟਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਦਾ ਸਕੱਤਰ ਅਤੇ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਜੋ ਕਿਸੇ ਰਜਿਸਟਰਡ ਟਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਮੈਂਬਰ ਨਹੀਂ ਹਨ, ਜਿਸ ਨੇ ਨਿਯਮ 3 ਦੇ ਅਧੀਨ ਅਰਜ਼ੀ ਦੀ ਤਸਦੀਕ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਬਾਅਦ ਵਾਲਾ, ਭਾਵ ਨਿਯਮ 36, ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਨੁਮਾਇੰਦਿਆਂ ਦੇ ਸਮੂਹਾਂ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਹਨਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਨਿਯਮ ਉਹਨਾਂ ਯੂਨੀਅਨਾਂ ਦੀ ਹੋਂਦ ਨੂੰ ਮਾਨਤਾ ਦਿੰਦੇ ਹਨ ਜਿਹਨਾਂ ਕੋਲ ਕੁਝ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਤਿਨਿਧ 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 ਜਾਂ ਪੰਜ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ। ਉਸ ਮੰਤਵ ਲਈ ਰੱਖੀ ਗਈ ਮੀਟਿੰਗ ਵਿੱਚ ਉਸ ਲਈ ਅਧਿਕਾਰਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ। 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।

ਮੈਨੇਜਰ, ਜੋ ਨਾ ਤਾਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਹੈ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਇਰਾਦੇ ਨਾਲ- ਹੋਟਲ ਇੰਪੀਰੀਅਲ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਬਾਹਰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ ਨਵੀਂ ਦਿੱਲੀ 10(1)(c) ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਿਸੇ ਸੰਦਰਭ ਲਈ ਧਿਰ ਨਹੀਂ ਬਣਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਵਕੀਲ ਨੇ ਫਿਰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ ਕਮਿਸ਼ਨ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਜੋ ਪਾਰਟੀਆਂ ਦੀ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਲਈ ਪ੍ਰੋਸ਼ਨਰ, ਦਿੱਲੀ ਦਾ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਭਾਗ ਹੈ

ਅਤੇ ਹੋਰ:-

Kapur, J. 36(1) ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੋ ਕਿ ਇੱਕ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਇੱਕ ਧਿਰ ਹੈ, ਇਸ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧਤਾ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ:

- (a) ਰਜਿਸਟਰਡ ਟਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜਿਸਦਾ ਉਹ ਮੈਂਬਰ ਹੈ;
- (b) ਟਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਦੀ ਇੱਕ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਦਾ ਇੱਕ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜਿਸਦਾ ਟਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਧਾਰਾ (ਏ) ਵਿੱਚ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ;
- (c) ਜਿੱਥੇ ਵਰਕਰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਟਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੁਆਰਾ, ਜਾਂ ਉਸ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ, ਜਿਸ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਅਧਿਕਾਰਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਦੁਆਰਾ ਕਿਸੇ ਟਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਦਾ ਮੈਂਬਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ",

ਉਸਨੇ ਬੰਬੇ ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਰਿਲੇਸ਼ਨਜ਼ ਐਕਟ, 1946 ਦੇ ਕਈ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਵੀ ਦਿੱਤਾ। ਧਾਰਾ 3 (ਉਸ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 30, 32 ਅਤੇ 33) ਇੱਕ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀ ਯੂਨੀਅਨ ਨਾਲ ਡੀ ਧਾਰਾ 30 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 ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪੇਸ਼ ਹੋਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਪ੍ਰਸੰਗ ਵਿੱਚ ਪੇਸ਼ ਨਾ ਹੋ ਸਕੇ। ਸੀ.ਈ. ਡਿੰਗ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀ ਯੂਨੀਅਨ ਪੇਸ਼ ਹੋਈ ਹੈ। 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 ਜੋ ਬਾਂਬੇ ਇਨ ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਰਿਲੇਸ਼ਨਜ਼ ਐਕਟ, 1946 ਦੇ ਤਹਿਤ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ ਲਾਜ਼ਮੀ ਬਣ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਉਹ ਇਸ ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਮੁਸ਼ਕਿਲ ਨਾਲ ਢੁਕਵਾਂ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਧਾਰਾ 10(1)(c) ਅਤੇ 12(5) ਦੇ ਤਹਿਤ ਇੱਕ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਕੋਲ ਇੱਕ ਬਣਾਉਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਹੈ।

ref t n nec irf ਜੇਕਰ ਇੱਕ ਯੂਨੀਅਨ t > ਇੱਕ ਹਿੱਸਾ ਹੋਣ ਦਾ ਸੰਕੇਤ ਕਰਦਾ ਹੈ? ਮੈਨੇਜਰ ਨੂੰ, ਵਿਵਾਦ ਮਾੜਾ ਬਣ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਲਈ ਇੰਪੀਰੀਅਲ ਕੁਝ ਵੀ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਦਿੱਲੀ ਸਰਕਾਰ। ਹਵਾਲਾ ਜੋ ਮੁੱਖ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਖ਼ ਝਗੜੇ ਦੀ ਇੱਕ ਧਿਰ ਇੱਕ ਟਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਹੈ, ਅਤੇ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮੈਂ

ਕਿਹਾ ਹੈ, ਸਿਰਫ਼ ਇਸ ਲਈ ਕਿ ਇੱਕ ਹੋਰ ਸੀਨਰ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ, ਦਿੱਲੀ ਐਕਟ ਦੁਆਰਾ ਲਏ ਗਏ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਵੱਖਰਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਪਵੇਗਾ ਅਤੇ ਹੋਰ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ " " ਦਾ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਜਾਪਦਾ।
ਇਹ ਮੰਨ ਕੇ ਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਹਵਾਲਾ ਬੇਅਸਰ ਹੈ।

p'

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

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

ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਉਸਮਾਨ ਹਬੀਬ ਬਨਾਮ ਬਾਂਬੇ ਸਟੇਟ (3), ਵੀ ਬਹੁਤੀ ਸਹਾਇਤਾ ਦਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਬੰਬੇ ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਰਿਲੇਸ਼ਨਜ਼ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਇੱਕ ਕੇਸ ਹੈ, ਜਿਸ ਦੀ ਧਾਰਾ 1 ਇਹ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਐਕਟ ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ ਸਮੂਹਿਕ ਸੌਦੇਬਾਜ਼ੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਐਕਟ ਖੁਦ ਸਮੂਹਿਕ ਸੌਦੇਬਾਜ਼ੀ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧ ਯੂਨੀਅਨਾਂ ਨੂੰ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦਿੰਦਾ ਹੈ।

ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਅਗਲਾ ਕੇਸ ਰਾਜਾ ਕੁਲਕਰਨੀ ਬਨਾਮ ਸਟੇਟ ਆਫ ਬੰਬੇ (4) ਹੈ, ਜੋ ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਡਿਸਪਿਊਟਸ (ਅਪੀਲੇਟ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ) ਐਕਟ ਅਤੇ ਬੰਬੇ ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਰਿਲੇਸ਼ਨਜ਼ ਐਕਟ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹੈ। ਉਥੇ ਹੀ ਇਸ ਦਾ ਆਯੋਜਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ

- (1) (1953) 1 ਏ.ਈ.ਆਰ. 533
- (2) ਏਆਈਆਰ 1954 ਬੰਬ. 12
- (3) ਏਆਈਆਰ 1955 ਬੰਬ 1^7
- (4) ਏਆਈਆਰ 1951 ਬੋਮ ਆਈ ਜੇ 5

ਮੈਨੇਜਰ ਵਿੱਚ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਯੂਨੀਅਨਾਂ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਆਰਟੀਕਲ 19(1)(c) ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਗਏ n-nt ਰੁਆਰਟੇਟ ਨੂੰ ਪੇਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਅਧਿਕਾਰ ਯੂਨੀਅਨਾਂ ਬਣਾਉਣਾ ਇਸ ਨਾਲ ਨਹੀਂ ਚੱਲਦਾ। ਕਿਸੇ ਉਦਯੋਗ ਦੇ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ। ਪਰ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਫਿਰ sioner. ਦਿੱਲੀ ਸਾਨੂੰ ਉਸ ਸਵਾਲ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ ਹੈ ਜੋ ਹੁਣ ਅਤੇ ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਹੈ, ਭਾਵ, ਕੀ ਹਵਾਲਾ ਇੱਕ ਚੰਗਾ ਹਵਾਲਾ ਹੈ ਜਾਂ ਇੱਕ ਅਯੋਗ ਹੈ।

ਕਪੂਰ, ਜੇ. ਫੈਡਰਲ ਕੋਰਟ, ਦ 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 ਇਕ ਕੰਪਨੀ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਛੁੱਟੀ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਪੈਦਾ ਹੋ ਗਿਆ ਸੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਨਾਵਾਂ ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਸੀ ਸੂਚੀ ਸਰਕਾਰੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਨਾਲ ਨੱਥੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਵਰਣਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇੰਡੀਆ ਪੇਪਰ ਪਲਪ ਵਰਕਰਜ਼ * ਯੂਨੀਅਨ ਐਫ਼.

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 ਦਾ ਅਤੇ ਤੱਥ ਕਿ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਟ੍ਰਾਈ ਬਿਊਨਲ ਕੋਲ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਹੁਕਮਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹਨ।

ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਸੰਘ ਨੂੰ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਧਿਰ ਹੋਣ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ ਨਹੀਂ ਦੇ ਸਕਦੀ, ਪਰ ਮੇਰੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਲਈ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇੰਡਸ ਟ੍ਰਾਇਲ ਡਿਸਪਿਊਟਸ ਐਕਟ ਕਿਤੇ ਵੀ ਯੂਨੀਅਨ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਝਗੜਾ ਚੁੱਕਣ ਦੀ ਮਨਾਹੀ ਕਰਦਾ ਹੈ। 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; ਦੇਖੋ ਕਿਮਦਾਨ ਟੈਕਸਟਾਈਲ ਲਿਮਿਟੇਡ ਦਾ ਕੇਸ (2), (1) 438 -- -- ਆਰ -

(2) AIR ਪਿਛਲੇ ਸੇਫ਼. 616

ਸਿਸਜ਼ ਕੁਮਾਰ ਮਜ਼ਮੂਦਾਰ (1), ਅਤੇ ਆਰ . ਬਨਾਮ ਨੈਸ਼ਨਲ ਦਿ ਮੈਨੇਜਰ, ਆਰਬਿਟਰੇਸ਼ਨ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ (2)। ਮੇਰੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ, ਇੱਕ ਹੋਟਲ ਇੰਪੀਰੀਅਲ ਲਈ, ਇੱਕ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਲੋੜੀਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉੱਥੇ \$^{ew} ਦਿੱਲੀ ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਝਗੜਾ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਹੱਦ ਦਾ ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਝਗੜਾ ਸਰਕਾਰ ਇੱਕਮਾਤਰ ਕਮਿਸ਼ ਹੈ, - ਜੱਜਾਂ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਲਈ ਜੋ ਸਭ ਕੁਝ ਪ੍ਰਤੀਕਿਰਿਆਕਰਤਾ ਹੈ, ਦਿੱਲੀ ਨੇ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਹੈ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ- ਅਤੇ ਹੋਰ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਪੱਖਾਂ ਅਤੇ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਨੁਕਤਿਆਂ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੇ ਹੋਏ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਇਹ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਨਤੀਜਾ ਹੈ ਕਪੂਰ, ਜੇ. ਫੈਸਲਾ ਕੀਤੇ ਕੇਸਾਂ ਦਾ : ਰਾਮਈਆ ਪਤੁਲੂ ਬਨਾਮ ਕੁੱਟੀ ਅਤੇ

ਰਾਓ (ਇੰਜੀਨੀਅਰਜ਼), 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 ਹਵਾਲੇ ਦੀ ਸਮਾਨਤਾ ਗੁੰਮਰਾਹਕੁੰਨ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਪੱਛਮੀ ਇੰਡੀਆ ਆਟੋਮੋਬਾਈਲ ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨ ਦੇ ਕੇਸ (4) ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਣੇ ਦਾ ਦਾਇਰਾ ਬਹੁਤ ਵਿਸ਼ਾਲ ਹੈ। ਸਾਰਥੀ ਦੇ ਕੇਸ (5) ਵਿੱਚ ਪਤੰਜਲੀ ਸ਼ਾਸਤਰੀ, ਸੀ.ਜੇ. ਦੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ, ਜੇ 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 ਵੱਖਰੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦਰਸਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਜਾਂ ਸਮੂਹਿਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਾਜਬ ਸਪੱਸ਼ਟਤਾ ਨਾਲ। ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਬਣੇ ਨਿਯਮ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਅਧਿਕਾਰਤ ਕਰਦੇ ਹਨ ਧਿਰਾਂ ਤੋਂ ਆਪੋ-ਆਪਣੇ ਕੇਸਾਂ ਦੇ ਬਿਆਨ ਮੰਗਵਾਉਣਾ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਵੱਲੋਂ ਆਪਣਾ ਅਵਾਰਡ ਦੇਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਝਗੜਾ ਹੋਰ ਵੱਧ ਜਾਵੇਗਾ, ਅਤੇ ਸਾਰਥੀ ਦੇ ਕੇਸ (5) ਵਿੱਚ ਪਤੰਜਲੀ ਸ਼ਾਸਤਰੀ, ਸੀਜੇ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਵੱਲ ਇਸ਼ਾਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ-

"* * , ਇਹ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ ਕਿ ਕੋਈ ਪ੍ਰੋ ਨਹੀਂ ਹੈ ਧਾਰਾ 10(1) ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਿਸੇ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਧਿਰਾਂ ਤੋਂ ਝਗੜਿਆਂ ਦੇ ਪੱਖਾਂ ਦਾ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣ ਲਈ ਐਕਟ ਜਾਂ ਸਰਕਾਰ ਲਈ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀਡਿਊਰ ।

- | | | |
|-----|------------------------|---|
| (1) | ਏਆਈਆਰ 1955 ਕੈਲ. 309 | — |
| (2) | (1951) 2 ਏ.ਈ.ਆਰ. 828 | |
| (3) | (1949) 1 ਐਮ.ਜੇ.ਜੇ. 231 | |
| (4) | (1949-50) FCR 321 | |
| (5) | 1953 SCR 334 | |

The Manager,
Hotel Imperial,
New Delhi

v.
The Chief
Commissioner,
Delhi
and others

Kapur, J.

ਇਸ ਲਈ ਮੇਰੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ - Z ^ *

(1) ਜੋ ਹਵਾਲਾ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਉਹ ਨਹੀਂ ਹੈ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਹ ਉਦਯੋਗਿਕ ਡਿਸਪਿਊਟਸ ਐਕਟ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਪ੍ਰੋਵਿਜ਼ਨ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ, ਭਾਵ, ਧਾਰਾ 10(1) ਧਾਰਾ 12(5) ਅਤੇ 2(ਕੇ) ਨਾਲ ਪੜ੍ਹਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਉਦਯੋਗਿਕ ਝਗੜਾ ਐਕਟ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਇਹ ਸਾਰਥੀ ਦੇ ਕੇਸ (1) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਨਿਯਮ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ, ਅਤੇ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਬੋਸ, ਜੇ. ਦੁਆਰਾ ਦਰਸਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਇਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਇਹਨਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਤਕਨੀਕੀ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

;

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

(3) ਸਿਰਫ ਇਹ ਤੱਥ ਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਸਬੰਧਾਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੋਰ ਕਾਨੂੰਨਾਂ 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।

ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 36 'ਤੇ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਪਰ ਇਹ ਧਾਰਾ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਜ਼ਬਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਦੇ ਪੜਾਅ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹੈ। ਕਿਉਂਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 36 ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਇਸ ਦੇ ਅਧੀਨ ਬਣਾਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਕੌਣ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਨਹੀਂ ਹੈ

ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਲਈ ਪੜਾਅ ਹੈ ਕਿ ਕੰਮ ਦੀ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਕਿਸ ਨੂੰ ਕਰਨੀ ਹੈ-ਪ੍ਰਬੰਧਕ, ਉੱਥੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਇਸ ਪੁਰਸਕਾਰ ਦਾ ਕੀ ਪ੍ਰਭਾਵ ਹੈ ਹੋਟਲ ਨਵੀਂ ਦਿੱਲੀ ਸੈਕਸ਼ਨ 18 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਪੜਾਅ ਕੇਵਲ ਇੱਕ ਪੁਰਸਕਾਰ ਅਤੇ ਅਜਮਾਲ ਦੇ ਮੁਖੀ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਹੀ ਪੈਦਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਇਸ ਦੀ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ੀਲਤਾ ਨੂੰ ਲੈ ਕੇ ਵਿਵਾਦ ਪੈਦਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਮੌਜੂਦਾ ਕਮਿਸ਼ਨ ਇਸ ਪੜਾਅ ਤੋਂ ਬਹੁਤ ਦੂਰ ਹੈ, ਸੀਨੀਅਰ, ਦਿੱਲੀ ਅਤੇ ਹੋਰ।

Kapur, J.

Falshaw, J.

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। ਸਭ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਪਿਛਲਾ ਅਵਾਰਡ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਇੱਕ ਹਿੱਸੇ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸੀ ਜੋ ਹੁਣ ਪੈਦਾ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਸਾਰੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਨੂੰ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਸੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਹੁਣ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਅਤੇ, ਦੂਜਾ, ਮੇਰੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਬਾਰੇ ਕਾਫ਼ੀ ਸੰਕੋਤ ਸੀ। ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦੇ ਪੱਤਰ ਦੁਆਰਾ awt ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਜੋ ਕਿ ਅਨੁਸੂਚੀ I E J ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ, ^{ਸਿਸਟੀ} ਇੱਕ ^{ਕਾਪੀ}, ਇਹ ਰਾਜ ਦੁਆਰਾ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਲੇਬਰ ਅਫਸਰ 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 ਸੰਕੋਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਵਰਕਰ ਹੁਣ ਅਵਾਰਡ ਦੁਆਰਾ ਬੰਨ੍ਹੇ ਨਹੀਂ ਰਹਿਣਾ ਚਾਹੁੰਦੇ।

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

ਸਟੇਅ ਆਰਡਰ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਡਿਸਚਾਰਜ ਈ.ਡੀ.

ਫਲਸ਼ੋ, ਜੇ. ਮੈਂ ਸਹਿਮਤ ਹਾਂ।

ਡਿਸਕਲੇਮਰ:- ਸਥਾਨਕ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਅਨੁਵਾਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਨਿਰਣਾ ਕੇਵਲ ਮੁਕੱਦਮੇਬਾਜ਼ਾ 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।

ਮਹਿਕ

