

Punjab Anand Lamp Employees Union v. M/s Punjab Anand '275
Lamp Industry Limited and another (G. S. Singhvi, J.)

ਸੀਨੀਆਰਤਾ ਨਿਯਮ. ਪਾਰਟੀਆਂ .ਆਪਣਾ ਖਰਚਾ ਚੁੱਕਣ ਲਈ ਰਹਿ ਗਈਆਂ ਹਨ। ਇਸ ਹੁਕਮ ਦੀ ਕਾਪੀ
ਆਮ ਖਰਚਿਆਂ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ 'ਤੇ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ ।

ਆਰ. ਐਨ. ਆਰ.

ਮਾਨਯੋਗ ਜੀ ਐਸ ਸਿੰਘਵੀ ਅਤੇ ਐਸ ਐਸ ਸੁਧਾਲਕਰ ਜੇ.ਜੇ.

ਪੰਜਾਬ ਆਨੰਦ ਲੈਂਪ ਇੰਪਲਾਈਜ਼ ਯੂਨੀਅਨ, - ਪਟੀਸ਼ਨਰ

ਬਨਾਮ

ਮੈਸਰਜ਼ ਪੰਜਾਬ ਆਨੰਦ ਲੈਂਪ ਇੰਡਸਟਰੀ ਲਿਮਿਟੇਡ ਅਤੇ
ਇੱਕ ਹੋਰ, - ਉੱਤਰਦਾਤਾ।

1996 ਦਾ CWP ਨੰਬਰ 594 .

22 ਫਰਵਰੀ, 1996

ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947- ਐੱਸ. 2(ਕੇ), 2-ਏ, 10, 11-ਏ ਅਤੇ 12— ਹਵਾਲਾ—
ਗਲਤ ਕੰਮ ਸਾਬਤ ਹੋਣ 'ਤੇ ਜਾਂਚ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਰਮਚਾਰੀ—ਸਰਕਾਰ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ
ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਰਹੀ ਹੈ ਕਿ ਗਲਤ ਵਿਵਹਾਰ ਗੰਭੀਰ ਕਿਸਮ ਦਾ ਸੀ-ਸਰਕਾਰ ਗੁਣਾਂ ਅਤੇ
ਕਮੀਆਂ ਵਿਚ ਨਹੀਂ ਜਾ ਸਕਦੀ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਅਤੇ ਨਿਰਣਾਇਕ ਫੰਕਸ਼ਨ ਹੜਪਣਾ—ਜੇਕਰ ਜਾਂਚ ਤੋਂ ਬਾਅਦ
ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਇਹ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ
ਅਧੀਨ 11-ਏ ਦੇ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਲਗਾਈ ਗਈ ਸਜ਼ਾ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਦੇਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨੂੰ ਖੋਹ ਲਵੇਗਾ-
ਸੈਕਸ਼ਨ 11-ਏ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਸਜ਼ਾ ਦੀ ਮਾਤਰਾ ਵਿੱਚ ਜਾਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ - * ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ
ਹਵਾਲਾ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਕੇ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਉਪਾਅ ਤੋਂ ਵਾਂਝਾ ਨਹੀਂ ਕਰ
ਸਕਦੀ - ਪੰਜਾਬ, ਹਰਿਆਣਾ ਅਤੇ ਯੂਟੀ ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ ਸਰਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹਵਾਲਿਆਂ ਨਾਲ
ਨਜਿੱਠਣ ਲਈ ਆਮ ਹਦਾਇਤਾਂ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਦੁਰਲੱਭ ਅਤੇ ਉਚਿਤ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਅਸਵੀਕਾਰ
ਕਰੇ।

ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸੈਕਸ਼ਨ 10 ਅਤੇ 12 ਕਿਤੇ ਵੀ ਇਹ ਨਹੀਂ ਦਰਸਾਉਂਦੇ ਹਨ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ -
ਨਿਆਂਇਕ ਜਾਂ ਅਰਧ ਨਿਆਂਇਕ ਢੰਗ ਨਾਲ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਜਾਂ ਨਾ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਦੀ
ਲੋੜ ਹੈ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਜਾਂ ਨਾ ਕਰਨ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਲੈਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਧਿਰਾਂ ਨੂੰ ਸੁਣਨ
ਦੀ ਕੋਈ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਇਹ ਦੇਖਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਕੋਈ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ
ਮੌਜੂਦ ਹੈ ਜਾਂ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਖਦਸ਼ਾ ਹੈ। ਸਰਕਾਰ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ
ਜਾਂ ਮਾਲਕ ਜਾਂ ਯੂਨੀਅਨ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਮੰਗ ਜਾਇਜ਼ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਅਟੱਲ ਸਿੱਟਾ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਸਰਕਾਰ
ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਗੁਣਾਂ ਜਾਂ ਨੁਕਸਾਨਾਂ ਵਿਚ ਜਾ ਕੇ ਸਿੱਧੇ ਜਾਂ ਅਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ।

ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਇਹ ਵੀ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਰਾਜ ਦੀ ਕਿਸੇ ਵਿਧਾਨਕ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਏਜੰਸੀ ਜਾਂ
ਸਾਜ਼-ਸਾਮਾਨ ਦਾ ਸਿਵਲ ਸੇਵਕ ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਿੱਧੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਜਾਂ ਸਿਵਲ ਕੋਰਟ ਵਿਚ ਜਾ ਕੇ ਆਪਣੀ

(Para 26)

ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਅਦਾਲਤ ਕੇਵਲ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਜਾਂ ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਸਥਾਪਿਤ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਅਵੇਧ ਘੋਸ਼ਿਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ, ਪਰ, ਇੱਕ ਉਚਿਤ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸਜ਼ਾ ਦੀ ਮਾਤਰਾ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਜੇ ਇਹ ਕਿਸੇ ਸਿਵਲ ਸਰਵੈਂਟ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਏਜੰਸੀ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਰਾਜ ਦੀ ਸਾਜ਼-ਸਾਮਾਨ ਬਾਰੇ ਸਥਿਤੀ ਹੈ ਜਿਸ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਬਾਰੇ ਅਯੋਗਤਾ ਦੀ ਘੋਸ਼ਣਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਜਾਂ ਵਾਜਬ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਵਾਝੇ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਗਲਤ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਉਪਾਅ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਦੇ ਉਸਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦਾ ਕਰਮਚਾਰੀ। ਪਹਿਲੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ, ਅਰਥਾਤ ਸਿਵਲ ਸਰਵੈਂਟ ਆਦਿ ਦੇ ਕੇਸਾਂ ਨੂੰ ਵੱਖ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਆਧਾਰ ਨਹੀਂ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਦੂਜੇ ਵਰਗ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਅਰਥਾਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਕੀਤੇ ਗਏ ਮਾੜੇ ਕੰਮਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਉਪਾਅ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਦੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਲਈ, ਉਹਨਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਰੱਦ ਕਰਨ ਦੀ ਘੋਸ਼ਣਾ ਦੇਣ ਦੀ ਅਦਾਲਤ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਵਿਹਾਰ ਕੀਤਾ ਹੈ।

(ਪੰ: ੬੪)

ਅੱਗੋਂ ਇਹ ਵੀ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਾਂ ਨੇ ਸੰਸਦ ਅਤੇ ਰਾਜ ਵਿਧਾਨ ਸਭਾਵਾਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਹੁਕਮ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਇਲਜ਼ਾਮਥਾਨ ਸਟੇਟ ਰੋਡ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ v ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ/ਇੰਡਸਟਰੀ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਵਿੱਚ ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਵਿਵਸਥਾ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ। ਕ੍ਰਿਸ਼ਨ ਕਾਂਤ, 1^95 (4) ਆਰਐਸਜੇ 374 ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2 ਏ ਦੇ ਅਧੀਨ ਆਉਂਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਇੱਕ ਹੋਰ ਜੋਸ਼ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਕਿਉਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਕੇ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਉਪਾਅ ਤੋਂ ਵਾਂਝਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ।

(ਪੰ: ੬੪)

ਅੱਗੋਂ ਇਹ ਗੱਲ ਰੱਖੀ ਗਈ ਕਿ :-

- (1) ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 12 ਦੇ ਨਾਲ ਪੜ੍ਹੀ ਗਈ ਧਾਰਾ 10 ਦੇ ਅਧੀਨ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਹੈ ਨਾ ਕਿ ਨਿਆਂਇਕ ਜਾਂ ਅਰਧ ਨਿਆਂਇਕ।
- (2) ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ, ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਇਹ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਕੋਈ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਮੌਜੂਦ ਹੈ ਜਾਂ ਫੜਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਸ ਮੰਤਵ ਲਈ, ਸਰਕਾਰ ਪਹਿਲੀ ਨਜ਼ਰੇ ਇਹ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣ ਲਈ ਮਾਮਲੇ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕੋਈ ਵਿਵਾਦ ਮੌਜੂਦ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ।
- (3) ਸਰਕਾਰ ਸਿਰਫ ਤਾਂ ਹੀ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੇਕਰ ਉਸਨੂੰ ਪਤਾ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਠਾਏ ਜਾਣ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਗਈ ਵਿਵਾਦ ਬੇਤੁਕੀ ਜਾਂ ਘਿਨਾਉਣੀ ਹੈ ਜਾਂ ਇਹ ਕਿ ਉਠਾਏ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ, ਜੇਕਰ ਨਿਰਣਾਇਕ ਲਈ ਭੇਜਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਸ ਖੇਤਰ ਦੇ ਸਮੁੱਚੇ ਉਦਯੋਗ 'ਤੇ ਗੰਭੀਰ ਮਾੜੇ ਨਤੀਜੇ ਹੋਣਗੇ।
- (4) ਪਹਿਲੀ ਨਜ਼ਰੇ ਵਿਵਾਦ ਦੀ ਹੋਂਦ ਜਾਂ ਖਦਸ਼ਿਆਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਦੀ ਆੜ ਵਿੱਚ ਸਰਕਾਰ

Punjab Anand Lamp JSmployees Onion v. M/s Punjab Anand 35 1
Lamp Industry Limited and another (G. S. Singhvi, J.)

ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਗੁਣਾਂ ਦੀ ਖੋਜ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਅਤੇ ਮਾਲਕ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਗੁਣਾਂ ਜਾਂ ਕਮੀਆਂ ਦਾ ਨਿਰਣਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ। ਸਰਕਾਰ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਲਈ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ/ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨੂੰ ਹੜੱਪ ਨਹੀਂ ਸਕਦੀ।

(5) ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂਚ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਸਰਕਾਰ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਢੁਕਵੀਂ ਘਰੇਲੂ/ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਜਾਂ ਇਹ ਦੋਸ਼ ਸਾਬਤ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ। ਜਾਂ ਇਹ ਕਿ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਦੋਸ਼ ਗੰਭੀਰ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸਾਬਤ ਹੋਇਆ ਹੈ ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸਜ਼ਾ ਜਾਇਜ਼ ਅਤੇ ਉਚਿਤ ਹੈ। ਸਰਕਾਰ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਵੀ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਾਰਵਾਈ ਕਾਰਨਾਂ ਦੀ ਘਾਟ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਗੰਭੀਰ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦਾ ਦੋਸ਼ੀ ਹੈ। ਇਹ ਸਾਰੇ ਮਾਮਲੇ ਕਿਰਤ ਅਦਾਲਤਾਂ/ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲਾਂ ਦੇ ਨਿਵੇਕਲੇ ਡੋਮੇਨ ਵਿੱਚ ਹਨ ਜੋ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 11-ਏ ਅਧੀਨ ਆਪਣੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜਿਵੇਂ ਕਿ *ਮੈਸਰਜ਼ ਫਾਇਰਸਟੋਨ ਟਾਇਰ ਅਤੇ ਰਬੜ ਕੰਪਨੀ ਬਨਾਮ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿੱਚ ਵਿਆਖਿਆ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ।*

(6) ਸਰਕਾਰ ਸਿਰਫ਼ ਇਸ ਲਈ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ ਕਿਉਂਕਿ ਮਾਲਕ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਹੈ ਕਿ ਪਾਰਟੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਸਬੰਧ ਤਣਾਅਪੂਰਨ ਹਨ। ਇਹ ਫਿਰ ਇੱਕ ਮੁੱਦਾ ਹੈ ਜਿਸਦੀ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ/ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਜਾਂ ਗੈਰ-ਵਾਜ਼ਬ ਪਾਈ ਜਾਣ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਰਾਹਤ ਦੇ ਸਵਾਲ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

(7) ਸਰਕਾਰ ਦਾ ਫ਼ਰਜ਼ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਮੰਗ, ਮਾਲਕ ਦੇ ਜਵਾਬ ਅਤੇ ਅਸਫਲਤਾ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ 'ਤੇ ਆਪਣੇ ਮਨ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰੇ ਅਤੇ ਉਹ ਕਾਰਨਾਂ ਨੂੰ ਰਿਕਾਰਡ ਕਰਨ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਧਿਰਾਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਸੰਚਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਇਹ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਪਤਾ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਾਰਨ ਬੇਲੋੜੇ ਜਾਂ ਅਪ੍ਰਸੰਗਿਕ ਹਨ, ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹ ਹੋਵੇਗਾ।

(ਪੰ: ੬੫)

ਅੱਗੋਂ ਇਹ ਵੀ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਵੱਲੋਂ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੁਕਮ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਬੇਲੋੜੇ ਕਾਰਨਾਂ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੈ, ਅਰਥਾਤ ਮਜ਼ਦੂਰ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਇਜ਼ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਗੰਭੀਰ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦਾ ਦੋਸ਼ੀ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਵਿਰੁੱਧ ਯੂਨੀਅਨ ਵੱਲੋਂ ਉਠਾਏ ਗਏ ਵਿਵਾਦ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਫੈਸਲਾ ਸੁਣਾ ਦਿੱਤਾ ਹੈ। ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਇੱਕ ਖੋਜ ਦਰਜ ਕੀਤੀ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਇਜ਼ ਹੈ। ਇਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ, ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਉਸ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨੂੰ ਹੜੱਪ ਲਿਆ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ/ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਅਧੀਨ ਝਗੜੇ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਯਤ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਐਕਟ, ਧਾਰਾ 11-ਏ ਦੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸੰਦਰਭ ਨਾਲ। ਸਰਕਾਰ ਦਾ ਇਹ ਦਾਅਵਾ ਕਿ ਨੋਟਿਸ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2 (ਕੇ) ਦੀ ਬਜਾਏ ਧਾਰਾ 2-ਏ ਤਹਿਤ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ, ਇਹ ਵੀ ਬਿੰਦੂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਵਿਵਸਥਾ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਉਠਾਈ ਗਈ ਮੰਗ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੋਈ ਅਸਰ ਨਹੀਂ ਪਾਉਂਦਾ, ਅਰਥਾਤ, ਕਿ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਵਾਜ਼ਬ ਹੈ। ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਮੰਗ ਦੇ ਨੋਟਿਸ ਵਿੱਚ ਧਾਰਾ 2-ਏ ਜਾਂ ਧਾਰਾ 2 (ਕੇ) ਦਾ ਕੋਈ ਹਵਾਲਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਤਾਂ ਵੀ ਸਰਕਾਰ ਸਿਰਫ ਉਸ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ ਸੀ।

(ਪੰ: ੭੧)

ਅੱਗੋਂ ਇਹ ਵੀ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਕਿ ਇਹ ਸਮਾਂ ਹੈ ਕਿ ਸਰਕਾਰੀ ਅਫਸਰਾਂ ਨੂੰ ਆਮ ਕੋਰਸ ਵਿੱਚ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਦੀ ਆਪਣੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਨੂੰ ਸਮਝਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਦੁਰਲੱਭ ਕੇਸਾਂ ਵਿੱਚ ਰੱਦ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਦੂਜਾ, ਅਸੀਂ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਇਹ ਯਾਦ ਦਿਵਾਉਣਾ ਉਚਿਤ ਸਮਝਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਭਵਿੱਖ ਵਿੱਚ ਅਦਾਲਤ ਇੱਕ ਪੰਜਾਬ ਅਤੇ ਹਰਿਆਣਾ ਸਰਕਾਰਾਂ ਦੇ ਲੇਬਰ ਵਿਭਾਗਾਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਕੇਂਦਰ ਸ਼ਾਸਿਤ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ ਵੱਲੋਂ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਅਤੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਨੂੰ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕਰਨ ਅਤੇ ਭੇਤ ਭਰੇ ਅਤੇ ਮਨਘੜਤ ਹੁਕਮਾਂ ਨੂੰ ਪਾਸ ਕਰਨ ਦੀ ਵਿਗੜੀ ਆਦਤ ਦਾ ਗੰਭੀਰਤਾ ਨਾਲ ਪ੍ਰਤੀਕੂਲ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ। ਵਿਵਾਦਾਂ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਲਈ। ਆਪਣੀਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਕਰਕੇ ਕਿਰਤ ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਬੇਲੋੜੀ ਮੁਕੱਦਮੇਬਾਜ਼ੀ ਨੂੰ ਹੱਲਾਸ਼ੇਰੀ ਦਿੰਦੇ ਹਨ। ਅਜਿਹੇ ਫਜ਼ੂਲ ਅਤੇ ਕਈ ਵਾਰ ਉਕਸਾਉਣ ਵਾਲੇ ਹੁਕਮਾਂ ਦਾ ਬਚਾਅ ਕਰਨ ਵਿੱਚ, ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਭਾਰੀ ਖਰਚਾ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਭਵਿੱਖ ਵਿੱਚ ਸਬੰਧਤ ਅਫਸਰਾਂ ਨੂੰ ਵਾਧੂ ਖਰਚਿਆਂ ਅਤੇ ਖਰਚਿਆਂ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨਾ ਪੈ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਇਹ ਪਤਾ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਹੁਕਮ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਅਤੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਅਣਦੇਖੀ ਕਰਕੇ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

(ਪੰ: ੭੫)

ਅੱਗੋਂ ਕਿਹਾ ਕਿ ਅਸੀਂ ਹਦਾਇਤ ਕਰਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਭਵਿੱਖ ਦੇ ਸਾਰੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਪੰਜਾਬ ਅਤੇ ਹਰਿਆਣਾ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਕਿਰਤ ਵਿਭਾਗਾਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਅਤੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਬਣਾਏ ਗਏ ਕਾਨੂੰਨ ਅਨੁਸਾਰ ਸਖਤੀ ਨਾਲ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਇਸ ਵਿੱਚ ਦੁਹਰਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਕੇਸ. ਇਸ ਹੁਕਮ ਦੀਆਂ ਕਾਪੀਆਂ ਪੰਜਾਬ ਅਤੇ ਹਰਿਆਣਾ ਸਰਕਾਰਾਂ ਦੇ ਮੁੱਖ ਸਕੱਤਰਾਂ ਅਤੇ ਸਕੱਤਰਾਂ, ਪੰਜਾਬ ਅਤੇ ਹਰਿਆਣਾ ਦੇ ਕਿਰਤ ਵਿਭਾਗਾਂ ਨੂੰ ਭੇਜੀਆਂ ਜਾਣ, ਤਾਂ ਜੋ ਕਿਰਤ ਵਿਭਾਗਾਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਜ਼ਰੂਰੀ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਜਾ ਸਕਣ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਪਾਸ ਕਰਨ ਦਾ ਕੰਮ ਸੌਂਪਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 10 ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੁਕਮ।

(ਪੰ: ੭੬)

ਜੀ.ਐਸ.ਬੱਲ, ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਵੱਲੋਂ ਵਕੀਲ ਅਰਵਿੰਦ ਦੀਮਨ ਸਿੰਘ, ਐਡਵੋਕੇਟ ਸ. 'ਜੈ'

ਅਰੁਣ ਨਹਿਰਾ, ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੰਬਰ 1 ਲਈ ਐਡਵੋਕੇਟ।

ਚਾਰੂ ਤੁਲੀ ਡੀਏਜੀ, ਪੰਜਾਬ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਲਈ।

ਆਰ.ਐਨ ਰੈਨਾ, ਡੀ.ਏ.ਜੀ. ਹਰਿਆਣਾ।

ਨਿਰਣਾ

ਜੀ.ਐਸ.ਸਿੰਘਵੀ, ਜੇ.

Punjab Anand Lamp JSmployees Onion v. M/s Punjab Anand 35 1
Lamp Industry Limited and another (G. S. Singhvi, J.)

(1) ਇਸ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਉਠਾਇਆ ਗਿਆ ਮੁੱਦਾ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 12 ਦੇ ਨਾਲ ਪੜ੍ਹੀ ਗਈ ਧਾਰਾ 10 ਦੇ ਤਹਿਤ ਸਰਕਾਰ ਵਿੱਚ ਸ਼ਕਤੀ ਨਿਵਾਸ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ (ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਇਸਨੂੰ 'ਐਕਟ' ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ) ਅਤੇ ਹਾਲਾਂਕਿ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਅਤੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਹਾਈਕੋਰਟਾਂ ਨੇ ਇਸ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ ਕਈ ਫੈਸਲੇ ਸੁਣਾਏ ਹਨ, ਇਸ ਤੱਥ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਦੀ ਵਿਸਥਾਰ ਨਾਲ ਜਾਂਚ ਕਰਨੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਪੰਜਾਬ ਅਤੇ ਹਰਿਆਣਾ ਸਰਕਾਰਾਂ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਕੇਂਦਰ ਸ਼ਾਸਤ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ ਦੇ ਕਿਰਤ ਵਿਭਾਗਾਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਨੇ ਇਸ ਨੂੰ ਲਗਾਤਾਰ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਕਿ ਕੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਮਜ਼ਦੂਰ ਯੂਨੀਅਨ ਦੁਆਰਾ ਉਠਾਏ ਗਏ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਜਾਂ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਣੇ ਲਈ ਭੇਜਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ, ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਕਾਨੂੰਨ। ਮੁੱਦੇ ਦੀ ਮਹੱਤਤਾ ਨੂੰ ਦੇਖਦੇ ਹੋਏ, ਅਸੀਂ ਪੰਜਾਬ ਅਤੇ ਹਰਿਆਣਾ ਦੇ ਐਡਵੋਕੇਟ ਜਨਰਲਾਂ ਨੂੰ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤੇ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਮੁੱਦੇ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਦਾਲਤ ਦੀ ਮਦਦ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ।

(2) ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੇ ਲੇਬਰ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਆਰਡਰ ਅਨੁਸੂਚਿਤ ਪੀਐਸ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਹੈ। ਪੰਜਾਬ ਨੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਸਮਾਪਤੀ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ-ਕੁਲਦੀਪ ਸਿੰਘ ਨੂੰ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਗੰਭੀਰ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਲਈ ਅਤੇ ਸਾਰੀਆਂ ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

(3) ਅੱਗੇ ਵਧਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਤੱਥਾਂ ਦਾ ਸੰਖੇਪ ਹਵਾਲਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ।

(4) ਕਾਮੇ-ਕੁਲਦੀਪ ਸਿੰਘ। ਮਦਨ ਲਾਲ ਅਤੇ ਸ਼ਕਤੀ ਚੰਦ ਜੋ ਕਿ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਪੰਜਾਬ ਆਨੰਦ ਲੈਂਪ ਇੰਪਲਾਈਜ਼ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਸਰਗਰਮ ਅਹੁਦੇਦਾਰ/ਮੈਂਬਰ ਦੱਸਦੇ ਹਨ, ਦੀ ਇੱਕ ਸ੍ਰੀ ਪੀ.ਪੀ ਸੁਕਲਾ, ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਸੰਯੁਕਤ ਲੇਬਰ ਕਮਿਸ਼ਨਰ, ਪੰਜਾਬ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਘਰੇਲੂ ਜਾਂਚ ਦੇ ਅਧੀਨ, ਉਨ੍ਹਾਂ 'ਤੇ ਹਮਲਾ ਕਰਨ ਦੇ ਦੋਸ਼ਾਂ ਤਹਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਤਪਾਦਨ ਪ੍ਰਬੰਧਕ ਅਤੇ ਸਹਾਇਕ ਗੁਣਵੱਤਾ ਪ੍ਰਬੰਧਕ। ਜਾਂਚ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਦੋਸ਼ਾਂ ਲਈ ਦੋਸ਼ੀ ਠਹਿਰਾਇਆ। ਕੁਲਦੀਪ ਸਿੰਘ 'ਤੇ ਲਗਾਇਆ ਗਿਆ ਵਾਧੂ ਦੋਸ਼ ਕਿ ਉਹ ਸਮਝੌਤਾ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਕੇ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੜਤਾਲ 'ਤੇ ਗਿਆ ਸੀ, ਉਸ ਵਿਰੁੱਧ ਲਗਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਏ.ਐਚ. ਨੂੰ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 1 ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੁਆਰਾ 2 ਦਸੰਬਰ, 1992 ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਪਟੀਸ਼ਨਰ -ਯੂਨੀਅਨ ਨੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਗੈਰਕਾਨੂੰਨੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੂੰ ਨਿਆਂ ਦੀ ਮੰਗ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤਾ ਸੀ। ਦ

ਮਾਲਕ ਨੇ ਮੰਗ ਨਹੀਂ ਮੰਨੀ। ਸਮਝੌਤੇ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਦੌਰਾਨ, ਦੋ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ, ਅਰਥਾਤ, ਮਦਨ ਲਾਈ ਅਤੇ ਸ਼ਕਤੀ ਚੰਦ ਨੇ ਆਪਣੇ ਖਾਤੇ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਆਪਣਾ ਝਗੜਾ ਵਾਪਸ ਲੈ ਲਿਆ। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਯੂਨੀਅਨ ਨੇ ਵਧੀਕ ਲੇਬਰ ਕਮਿਸ਼ਨਰ, ਪੰਜਾਬ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਕਿ ਇਸ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਮਜ਼ਦੂਰ-ਕੁਲਦੀਪ ਸਿੰਘ ਦੀ ਤਰਫ਼ੋਂ ਰੈਫਰ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ। ਮਾਲਕ ਨੇ ਯੂਨੀਅਨ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਦਾਅਵੇ ਦਾ ਵਿਰੋਧ ਕੀਤਾ ਅਤੇ 26 ਸਤੰਬਰ 1995 ਨੂੰ ਲੇਬਰ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਦੇ ਅਣਗੌਲੇ ਹੁਕਮਾਂ ਰਾਹੀਂ ਵਿਰੋਧ ਕੀਤਾ। ਪੰਜਾਬ ਨੇ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ।

(5) ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੇ ਮਨਮਾਨੀ ਅਤੇ ਮਨਮਰਜ਼ੀ ਨਾਲ ਲਾਗੂ ਨਾ ਹੋਣ ਅਤੇ ਹਵਾਲਾ ਬਣਾਉਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਲਈ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੀ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਅਣਦੇਖੀ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਅਣਗੌਲੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਹੈ। ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਵੱਲੋਂ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ-ਕੁਲਦੀਪ ਸਿੰਘ ਦੀ ਸੇਵਾ ਸਮਾਪਤੀ ਸਬੰਧੀ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2 (ਕੇ) ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਵਿੱਚ ਆਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਧਿਰਾਂ ਵਿੱਚ ਵਿਵਾਦ ਹੈ। /ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਗੈਰ-ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਅਤੇ ਝਗੜੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਅਦਾਰੇ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹਨ।

(6) ਆਪਣੇ ਲਿਖਤੀ ਬਿਆਨ ਵਿੱਚ, ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੰਬਰ 1 ਨੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀਆਂ ਦੋਸ਼ ਲਾਇਆ ਹੈ ਕਿ ਕੁਲਦੀਪ ਸਿੰਘ ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਯੂਨੀਅਨ ਦਾ ਜਨਰਲ ਸਕੱਤਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਦਾਅਵੇ ਦੇ ਸਮਰਥਨ ਵਿੱਚ, ਜਵਾਬ ਦੇ ਨਾਲ Annexure R1 ਦਾਇਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਯੋਗਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ, ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਗੰਭੀਰ ਕਿਸਮ ਦੇ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ, ਅਰਥਾਤ ਦੋ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ 'ਤੇ ਸਰੀਰਕ ਹਮਲਾ ਕਰਨ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਜ਼ਖਮੀ ਕਰਨ ਅਤੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਕੇ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੜਤਾਲ 'ਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਬੰਦੋਬਸਤ ਇਹ ਵੀ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ-ਮਦਨ ਲਾਈ ਅਤੇ ਸ਼ਕਤੀ ਚੰਦ ਨੇ ਆਪਣੀ ਮਰਜ਼ੀ ਨਾਲ ਕੁਲਦੀਪ ਸਿੰਘ ਦੇ ਨਾਲ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਵਿਚ ਆਪਣੀ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਕਬੂਲ ਕੀਤੀ ਹੈ ਅਤੇ ਲੋੜੀਂਦੀ ਜਾਂਚ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਇਸ ਲਈ ਜਵਾਬ ਨੰਬਰ 2 ਨੇ ਇਸ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਲਈ. ਆਪਣੇ ਵੱਖਰੇ ਜਵਾਬ ਵਿੱਚ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਹੈ ਕਿ ਸੁਲ੍ਹਾ-ਸਫਾਈ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੌਰਾਨ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 1 ਨੇ 10000 ਰੁਪਏ ਦੀ ਰਕਮ ਅਦਾ ਕਰਕੇ ਮਾਮਲਾ ਨਿਪਟਾਉਣ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਮੁਕੱਦਮੇਬਾਜ਼ੀ ਤੋਂ ਬਚਣ ਲਈ ਐਕਸ ਗ੍ਰੇਸ਼ੀਆ ਵਜੋਂ 4,000 ਰੁਪਏ ਦਿੱਤੇ ਪਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਥਿਤੀ ਦਾ ਸ਼ੋਸ਼ਣ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਦੋ ਸਾਥੀਆਂ ਸਮੇਤ ਦੋਸ਼ੀ ਪਾਏ ਜਾਣ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੰਬਰ 1 ਤੋਂ ਵੱਡੀ ਰਕਮ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ, ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਸਰਕਾਰ ਵੱਲੋਂ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਕਰੇਗਾ। ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨ ਵਿੱਚ ਵਿਘਨ ਪਵੇਗੀ ਅਤੇ ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਉਦਯੋਗਿਕ ਸਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਬੁਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰੇਗੀ। ਰਾਜ ਵਿੱਚ ਹਾਲਾਤ. ਰਿਲਾਇੰਸ ਨੂੰ ਬਾਂਬੇ ਯੂਨੀਅਨ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਟਿੱਪਣੀਆਂ 'ਤੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਦੁਆਰਾ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ।

o। ਪੱਤਰਕਾਰ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਬੰਬਈ ਰਾਜ (1), ਅਤੇ ਐਮਪੀ ਸਿੰਚਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੰਘ ਬਨਾਮ ਐਮਪੀ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ (2)। ਰਿਲਾਇੰਸ ਨੂੰ ਰਾਜਿੰਦਰ ਸਿੰਘ ਲਾਂਬਾ ਬਨਾਮ ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ (3) ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਇੱਕ ਫੈਸਲੇ ਅਤੇ ਮਾਈ-ਪਾਵਰ ਮਜ਼ਦੂਰ ਵੈਲਫੇਅਰ ਯੂਨੀਅਨ ਬਨਾਮ ਸਕੱਤਰ ਅਤੇ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਵਿੱਚ ਕਰਨਾਟਕ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਇੱਕ ਵਿਦਵਾਨ ਜੱਜ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਉੱਤੇ ਵੀ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। (4), ਇਸ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੇ ਸਮਰਥਨ ਵਿੱਚ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਕੋਲ ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਧਾਰਾ 11-ਏ ਦੇ ਸੀਮਿਲਨ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਵਿਵੇਕ ਹੈ।

. (7) ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 2(ਕੇ), 2-ਏ ਅਤੇ 11-ਏ ਨਾਲ ਪੜ੍ਹੇ ਗਏ ਸੈਕਸ਼ਨ 10 ਅਤੇ 12 ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਅਸੀਂ ਮਾਸਟਰ ਅਤੇ ਨੌਕਰ ਦੇ ਸਬੰਧਾਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਇਕ ਹੋਰ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਪਹਿਲੂ ਨੂੰ

Punjab Anand Lamp JSmployees Onion v. M/s Punjab Anand 35 1
Lamp Industry Limited and another (G. S. Singhvi, J.)

ਇਸ਼ਤਿਹਾਰ ਦੇਣਾ ਅਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਉਚਿਤ ਸਮਝਦੇ ਹਾਂ। . ਇਹ ਸਵਾਲ ਕਿ ਕਿਹੜੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਲਈ ਇੱਕ ਹੋਰ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇ ਨਾਲ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਦੇ ਐਲਾਨ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਰਾਹਤ ਕਦੇ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਨੇ ਦੁਨੀਆ ਭਰ ਦੀਆਂ ਅਦਾਲਤਾਂ ਦਾ ਧਿਆਨ ਖਿੱਚਿਆ ਹੈ।

(8) ਅਸੀਂ ਅੰਗਰੇਜ਼ੀ ਅਦਾਲਤਾਂ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਕੁਝ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇ ਸਕਦੇ ਹਾਂ।

(9) ਵਾਈਨ ਬਨਾਮ ਨੈਸ਼ਨਲ ਡੌਕ ਲੇਬਰ ਬੋਰਡ (5) ਵਿੱਚ , ਨੈਸ਼ਨਲ ਡੌਕ ਲੇਬਰ ਬੋਰਡ ਦੁਆਰਾ ਇੱਕ ਰਿਜ਼ਰਵ ਪੂਲ ਵਿੱਚ ਨੌਕਰੀ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਮੁਦਈ ਦੀ ਸੇਵਾ ਸਮਾਪਤੀ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਕੇਸ ਜੋ ਹਾਊਸ ਆਫ ਲਾਰਡਜ਼ ਦੁਆਰਾ ਵਿਚਾਰ ਲਈ ਉਠਿਆ ਸੀ.. ਪਹਿਲੀ ਅਦਾਲਤ ਉਦਾਹਰਣ ਨੇ ਘੋਸ਼ਣਾ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਹਰਜਾਨੇ ਦੀ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦਿੱਤੀ ਪਰ ਅਪੀਲ ਕੋਰਟ ਨੇ ਪਹਿਲੀ ਉਦਾਹਰਣ ਦੀ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਘੋਸ਼ਣਾ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ਅਪੀਲ ਵਿੱਚ, ਹਾਊਸ ਆਫ ਲਾਰਡਜ਼ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਮੁਕੱਦਮੇ ਦੇ ਜੱਜ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਘੋਸ਼ਣਾ ਸਹੀ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਇੱਕ ਅਯੋਗ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਸਥਾਨਕ ਬੋਰਡ ਆਪਣੇ ਅਖਤਿਆਰੀ ਕਾਰਜ ਨਹੀਂ ਸੌਂਪ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਨਿਰਣੇ ਦੇ ਦੌਰਾਨ, ਐਵਨਹੋਮ ਦੇ ਲਾਰਡ ਕੈਥ ਨੇ ਦੇਖਿਆ:-

“ਇਹ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਨੌਕਰ ਦਾ ਸਿੱਧਾ ਰਿਸ਼ਤਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਅਤੇ ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਦਾ ਇੱਕ ਹਿੱਸਾ। ਕਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਕਦੇ ਵੀ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਅਯੋਗਤਾ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ

- (1) ਏਆਈਆਰ 1964 ਐਸਸੀ 1617
- (2) ਏਆਈਆਰ 1985 ਐਸਸੀ 960
- (3) 1995 (2) SLR 675.
- (4) 1996 ਐਸਐਲਆਰ 104
- (5) 1956 (3) ਸਾਰੇ. ER 989,

ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਨੌਕਰ ਦਾ ਆਮ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ। ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਵਿੱਚ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਪਰ ਸਿਰਫ ਨੁਕਸਾਨ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇੱਥੇ ਅਸੀਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਇੱਕ ਸਟੈਚੂ ਟੋਰੀ ਸਕੀਮ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹਾਂ। ਇਹ ਸਕੀਮ ਇੱਕ ਗੋਦੀ ਵਰਕਰ ਦਾ ਦਰਜਾ ਦਿੰਦੀ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਰਜਿਸਟਰਡ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ, ਉਹ ਗੋਦੀ ਵਰਕਰ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਸ ਦੀ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਭਰ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਦੇ ਮੌਕੇ ਤੋਂ ਵਾਂਝਾ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ , ਅਤੇ ਉਸ ਕੋਲ ਇਸ ਰੁਤਬੇ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਕੰਮ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਅਤੇ ਦਿਲਚਸਪੀ ਹੈ।"

(10) ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਇਸ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ ਐਸ.ਆਰ. ਤਿਵਾਰੀ ਬਨਾਮ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ, ਆਗਰਾ ਹੁਣ ਅੰਤਰਿਮ 7 ਅਲਾ ਪ੍ਰੀਸ਼ਦ ਵਿੱਚ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ। ਇਸ ਦੇ ਸਕੱਤਰ ਅਤੇ ਹੋਰ (6) ਰਾਹੀਂ ਆਗਰਾ। ਉਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਸੇਵਾ ਜੋ ਜਵਾਬਦੇਹ - ਬੋਰਡ ਦੇ ਅਧੀਨ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਨੂੰ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਹਾਈਕੋਰਟ ਨੇ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਇਹ ਕਹਿ ਕੇ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਸਹੀ ਸੀ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਅਪੀਲ ਕੀਤੀ। ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀ ਤਰਫੋਂ, ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦਾ ਉਪਾਅ ਸਿਰਫ ਗਲਤ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਲਈ ਮੁਕੱਦਮਾ ਦਰਜ ਕਰਨਾ ਸੀ ਅਤੇ ਉਹ ਇਸ ਘੋਸ਼ਣਾ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਗੈਰਕਾਨੂੰਨੀ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ, ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਬਹਾਲੀ ਦਾ ਕੋਈ ਆਦੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਉਪਰੋਕਤ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਦੇ ਹੋਏ , ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਬਿਆਨ ਕੀਤਾ: -

"ਆਮ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਅਦਾਲਤ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਣ ਲਈ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਮਜਬੂਰ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗੀ ਜਿਸਨੂੰ ਉਹ ਹੁਣ ਨੌਕਰੀ ਨਹੀਂ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦਾ, ਪਰ, ਇਹ ਨਿਯਮ ਕੁਝ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਅਪਵਾਦਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੈ। ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਇਹ ਐਲਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਢੁਕਵਾਂ ਕੇਸ ਹੈ ਕਿ ਧਾਰਾ 311 ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਕੇ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਇੱਕ ਜਨਤਕ ਸੇਵਕ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਬਣਿਆ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਨਾਲ ਰਾਜ ਅਮਲ ਵਿੱਚ ਉਸ ਨੌਕਰ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਰੱਖਣ ਲਈ ਮਜਬੂਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਿਸਨੂੰ ਉਹ ਨੌਕਰੀ ਕਰਨ ਦੀ ਇੱਛਾ ਨਹੀਂ ਰੱਖਦਾ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਉਦਯੋਗਿਕ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਕਿਰਤ ਅਤੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨੂੰ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਜਿਸਨੂੰ ਉਹ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇਣਾ ਨਹੀਂ ਚਾਹੁੰਦਾ, ਨੂੰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇਣ ਲਈ ਮਜਬੂਰ ਕਰਨ ਲਈ ਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੈ। ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵਿਧਾਨਕ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਕੰਮ ਨੂੰ ਅਵੈਧ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨਾਲ ਵੀ ਨਿਵੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਜੇਕਰ ਐਕਟ ਕਰਨ ਦੁਆਰਾ ਬਾਡੀ ਨੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਲਗਾਈ ਗਈ ਇੱਕ ਲਾਜ਼ਮੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕੀਤੀ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਘੋਸ਼ਣਾ ਕਰਨ ਦੁਆਰਾ ਸੰਸਥਾ ਨੂੰ ਕੁਝ ਕਰਨ ਲਈ ਮਜਬੂਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੋਵੇ। ਜੇ ਇਹ ਕਰਨਾ ਨਹੀਂ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ। "

(6) ਏਆਈਆਰ 1964 ਐਸਸੀ 1680,

Punjab Anand Lamp JSmployees Onion v. M/s Punjab Anand 35 1
Lamp Industry Limited and another (G. S. Singhvi, J.)

(11) ਯੂਪੀ ਵੇਅਰਹਾਊਸਿੰਗ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ, ਲਖਨਊ ਬਨਾਮ ਸੀ.ਕੇ. ਤਿਆਗੀ (7), ਅਤੇ ਇੰਡੀਅਨ ਏਅਰਲਾਈਨਜ਼ ਬਨਾਮ ਸੁਖਦੇਵ ਰਾਏ (8) ਵਿੱਚ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਾਂ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਵਿੱਚ ਬਣਾਏ ਗਏ ਨਿਯਮ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦਰਜਾ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦੇ ਹਨ। ਜਿਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਉਹ ਸੇਵਾ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦਾ ਹੈ ਪਰ ਸਿਰਸੀ ਮਿਊਂਸਪੈਲਟੀ ਬਨਾਮ ਸੇਸਿਲੀਆ ਫ੍ਰਾਂਸਿਸ ਟੇਲਿਸ (9) ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਅਯੋਗਤਾ ਦੀ ਘੋਸ਼ਣਾ ਨੂੰ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਦੋਵਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ। ਯੂਪੀ ਵੇਅਰ ਹਾਊਸਿੰਗ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਬਨਾਮ ਸੀਕੇ ਤਿਆਗੀ (ਸੁਪਰਾ) ਅਤੇ ਇੰਡੀਅਨ ਏਅਰਲਾਈਨਜ਼ ਬਨਾਮ ਸੁਖਦੇਵ ਰਾਏ (ਸੁਪਰਾ) ਦੇ ਫੈਸਲੇ ।

(12) ਸੁਖਦੇਵ ਸਿੰਘ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਭਾਗਲਰਾਮ ਸਰਦਾਰਾ ਸਿੰਘ ਰਘੂਵੰਸ਼ੀ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ (10) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਇੱਕ ਸੀਵਧਾਨਕ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਟਕਰਾਅ ਨੂੰ ਰੋਕ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ।

(13) ਇਹਨਾਂ ਫੈਸਲਿਆਂ ਤੋਂ, ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਥਿਤੀ ਜੋ ਕਿ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ/ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਘੋਸ਼ਣਾ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਉਭਰ ਕੇ ਸਾਹਮਣੇ ਆਈ ਹੈ ਕਿ ਨਿੱਜੀ ਸੇਵਾ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਕੋਈ ਘੋਸ਼ਣਾ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ, ਪਰ, ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੇ ਕੁਝ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਅਪਵਾਦ ਹਨ, ਅਰਥਾਤ, ਇੱਕ ਜਨਤਕ ਸੇਵਕ ਜਿਸ ਨੂੰ ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੀਵਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 311 ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਕੇ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ: (ii) ਕਿਰਤ ਅਦਾਲਤ/ਉਦਯੋਗਿਕ ਦੁਆਰਾ ਉਦਯੋਗਿਕ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਬਹਾਲੀ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਅਤੇ (iii) ਇੱਕ ਵਿਧਾਨਕ ਸੰਸਥਾ ਜਦੋਂ ਇਸਨੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਲਗਾਈ ਗਈ ਲਾਜ਼ਮੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ।

(14) ਸੁਖਦੇਵ ਸਿੰਘ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਭਾਗਲਰਾਮ ਸਰਦਾਰਾ ਸਿੰਘ ਰਘੂਵੰਸ਼ੀ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸੀਵਧਾਨਕ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕਾਨੂੰਨ ਨੇ ਲੰਬਾ ਅਗਲਾ ਮਾਰਚ ਕੱਢਿਆ ਹੈ।

(15) ਅਜੈ ਹਸੀਆ ਆਦਿ ਬਨਾਮ ਖਾਲਿਦ ਮੁਜੀਬ ਸਹਿਰਾਵਰਦੀ ਅਤੇ ਹੋਰ (11), ਸੈਂਟਰਲ ਇਨਲੈਂਡ ਵਾਟਰ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਬਨਾਮ ਬਫੋਜ ਓ ਨਾਥ ਗਾਂਗੁਲੀ (12), ਅਤੇ ਕਈ ਹੋਰ ਫੈਸਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ

(7) ਏਆਈਆਰ 1970 ਐਸਸੀ 1244

(8) ਏਆਈਆਰ 1971 ਐਸਸੀ 1828।

(9) ਏਆਈਆਰ 1973 ਐਸਸੀ 855

(10) ਏਆਈਆਰ, 1975 ਐਸਸੀ 1331.

(11) ਏਆਈਆਰ 1981 ਐਸਸੀ 486.

(12) ਏਆਈਆਰ 1986 ਐਸਸੀ 1571

ਨੇ ਮੰਨਿਆ ਹੈ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਸੰਸਥਾ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਉਹ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾ ਦੇ ਟਰਮੀ ਰਾਸ਼ਟਰ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਅਯੋਗਤਾ ਦੀ ਘੋਸ਼ਣਾ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਇਹ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਰਾਜ ਦੀ ਇੱਕ ਸਾਧਨ ਮਾਨਸਿਕਤਾ/ਏਜੰਸੀ ਹੈ ਅਤੇ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਅੰਦਰ ਆਉਂਦਾ ਹੈ। ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਆਰਟੀਕਲ 12 ਦੇ ਤਹਿਤ 'ਰਾਜ'। ਇਸ ਲਈ, ਹੁਣ ਅਸੀਂ ਇੱਕ ਚੌਥਾ ਅਪਵਾਦ ਪੜ੍ਹ ਲਿਆ ਹੈ, ਇੱਕ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਿਯਮ ਜਿਸਦਾ ਹਵਾਲਾ ਉੱਪਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਚੌਥਾ ਅਪਵਾਦ ਇਹ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ 'ਕੀ ਰਾਜ ਦੀ ਏਜੰਸੀ ਜਾਂ ਸਾਧਨ ਨੇ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਜਾਂ ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕੀਤੀ ਹੈ।

(16) ਉਪਰੋਕਤ ਚਰਚਾ ਇਸ ਤੱਥ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦੇਣ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਸੀ ਕਿ ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਸ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਜਾਂ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਜਿਸ ਦੀ ਸੇਵਾ ਕਾਨੂੰਨ ਜਾਂ ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਕੇ ਖਤਮ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਉਪਾਅ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਕੇ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ। ਇਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ, ਉਸਨੂੰ ਸਿਵਲ ਸਰਵੈਂਟਸ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਵਿਧਾਨਕ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਜੋ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਉਲਟ ਪਾਏ ਜਾਣ ਦੀ ਸੂਰਤ ਵਿੱਚ ਅਯੋਗ ਐਲਾਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਾਨੂੰਨ ਜਾਂ ਨਿਯਮ ਜਾਂ ਨਿਯਮ।

(17) ਅਸੀਂ ਹੁਣ ਐਕਟ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਾਂਗੇ ਅਤੇ ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕਰਾਂਗੇ ਕਿ ਕੀ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਇਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਵਿਆਖਿਆ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜਿਸ ਨਾਲ ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਪੈਦਾ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਪਾਅ ਦਾ ਲਾਭ ਲੈਣ ਦੇ ਆਪਣੇ ਅਧਿਕਾਰ ਤੋਂ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਵਾਂਝਾ ਰਹਿ ਸਕਦਾ ਹੈ।

(18) ਨਿਯਮ ਦੀ ਧਾਰਾ 2 (ਕੇ), 2-ਏ, 10, 11-ਏ ਅਤੇ 12, ਹੇਠਾਂ ਪੜ੍ਹੋ: -

“2(k) 'ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ' ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਮਾਲਕਾਂ ਅਤੇ ਮਾਲਕਾਂ, ਜਾਂ ਮਾਲਕਾਂ ਅਤੇ ਕਾਮਿਆਂ ਵਿਚਕਾਰ, ਜਾਂ ਕਾਮਿਆਂ ਅਤੇ ਕਾਮਿਆਂ ਵਿਚਕਾਰ, ਜੋ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਜਾਂ ਗੈਰ-ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਜਾਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਜਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨਾਲ ਜੁੜਿਆ ਹੋਇਆ ਹੈ, ਦਾ ਕੋਈ ਵਿਵਾਦ ਜਾਂ ਅੰਤਰ ਹੈ। ਕਿਰਤ ਦੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀਆਂ।

2-ਏ. ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਕਾਮੇ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ, ਆਦਿ ਨੂੰ ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਹੈ : - ਜਿੱਥੇ ਕੋਈ ਮਾਲਕ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਚਾਰਜ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਛਾਂਟੀ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਬੰਦ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਉਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਉਸਦੇ ਮਾਲਕ ਵਿਚਕਾਰ ਕੋਈ ਵਿਵਾਦ ਜਾਂ ਅੰਤਰ ਹੈ। , ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਪੈਦਾ ਹੋਏ, ਅਜਿਹੇ ਡਿਸਚਾਰਜ, ਬਰਖਾਸਤਗੀ, ਛਾਂਟੀ ਜਾਂ ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ

Punjab Anand Lamp JSmployees Onion v. M/s Punjab Anand 35 1
Lamp Industry Limited and another (G. S. Singhvi, J.)

ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਕਿ ਕੋਈ ਹੋਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦੀ ਕੋਈ ਯੂਨੀਅਨ ਇਸ ਵਿਵਾਦ ਦੀ ਧਿਰ ਨਹੀਂ ਹੈ।

10. ਬੋਰਡਾਂ, ਅਦਾਲਤਾਂ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲਾਂ ਨੂੰ ਝਗੜਿਆਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ:- (1) ਜਿੱਥੇ ਢੁਕਵੀਂ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਰਾਏ ਹੈ ਕਿ ਕੋਈ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਮੌਜੂਦ ਹੈ ਜਾਂ ਫੜਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ, ਲਿਖਤੀ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਕੇ: -

- (1) ਇਸ ਦੇ ਨਿਪਟਾਰੇ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਬੋਰਡ ਕੋਲ ਭੇਜੇ; ਜਾਂ
- (2) ਵਿਵਾਦ ਨਾਲ ਜੁੜਿਆ ਜਾਂ ਸਬੰਧਤ ਜਾਪਦਾ ਕੋਈ ਮਾਮਲਾ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਜਾਂਚ ਲਈ ਭੇਜੇ; ਜਾਂ
- (3) ਝਗੜੇ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ, ਜੇਕਰ ਇਹ ਦੂਜੀ ਅਨੁਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਾਮਲੇ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ, ਕਿਸੇ ਵਿਵਾਦ ਨਾਲ ਜੁੜਿਆ ਜਾਪਦਾ ਹੈ, ਜਾਂ ਉਸ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਜਾਪਦਾ ਹੈ, ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਭੇਜੇ; ਜਾਂ
- (4) ਵਿਵਾਦ ਜਾਂ ਵਿਵਾਦ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ, ਜਾਂ ਇਸ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ, ਭਾਵੇਂ ਇਹ ਦੂਜੀ ਅਨੁਸੂਚੀ ਜਾਂ ਤੀਜੀ ਅਨੁਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਾਮਲੇ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੋਵੇ, ਨਿਰਣੇ ਲਈ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਭੇਜੇ :

ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਵਿਵਾਦ ਤੀਜੀ ਅਨੁਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੋਵੇ ਅਤੇ ਸੌ ਤੋਂ ਵੱਧ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਨ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨਾ ਹੋਵੇ, ਉਚਿਤ - ਪ੍ਰਾਇਟ ਸਰਕਾਰ, ਜੇਕਰ ਉਹ ਉਚਿਤ ਸਮਝੇ, ਤਾਂ ਧਾਰਾ (ਸੀ) ਦੇ ਤਹਿਤ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ। ;

ਬਸ਼ਰਤ ਅੱਗੇ ਇਹ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਵਿਵਾਦ ਕਿਸੇ ਜਨਤਕ ਉਪਯੋਗੀ ਸੇਵਾ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ ਅਤੇ ਧਾਰਾ 22 ਦੇ ਅਧੀਨ 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 ਜੋ ਕਿ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇਸ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕੋਈ ਹੋਰ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ;

ਬਸ਼ਰਤ ਇਹ ਵੀ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਵਿਵਾਦ ਹੈ ਜਿਸ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੇਂਦਰ ਸਰਕਾਰ ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਹੈ, ਇਹ ਉਸ ਸਰਕਾਰ ਲਈ ਸਮਰੱਥ ਹੋਵੇਗੀ।

ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਗਠਿਤ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਭੇਜੇ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕੇਸ ਹੋਵੇ।

(ਆਈ.ਏ.)। ਜਿੱਥੇ ਕੇਂਦਰ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਰਾਏ ਹੈ ਕਿ ਕੋਈ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਮੌਜੂਦ ਹੈ ਜਾਂ ਫੜਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਵਿਵਾਦ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਮਹੱਤਵ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਵਾਲ ਦਾ ਵਿਕਾਸ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਅਜਿਹੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਤੋਂ ਵੱਧ ਰਾਜਾਂ ਵਿੱਚ ਸਥਿਤ ਉਦਯੋਗਿਕ ਅਦਾਰੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਦਿਲਚਸਪੀ ਰੱਖਦੇ ਹਨ, ਜਾਂ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਹੋਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ, ਅਜਿਹਾ ਝਗੜਾ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਨਿਆਂ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਫਿਰ ਕੇਂਦਰ ਸਰਕਾਰ, ਉਸ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਨਾ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ, ਲਿਖਤੀ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਕੇ, ਵਿਵਾਦ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਾਮਲੇ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਨਾਲ ਜੁੜਿਆ ਹੋਇਆ ਦਿਖਾਈ ਦੇ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਜਾਂ ਇਸ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹੈ। ਵਿਵਾਦ, ਭਾਵੇਂ ਇਹ ਦੂਜੀ ਅਨੁਸੂਚੀ ਜਾਂ ਤੀਜੀ ਅਨੁਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਾਮਲੇ ਨਾਲ ਸਬੰਧਿਤ ਹੋਵੇ, ਨਿਰਣੇ ਲਈ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕੋਲ ਹੋਵੇ।

(2) ਜਿੱਥੇ ਕਿਸੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਝਗੜੇ ਦੀਆਂ ਧਿਰਾਂ ਨਿਰਧਾਰਤ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਅਰਜ਼ੀ ਦਿੰਦੀਆਂ ਹਨ, ਭਾਵੇਂ ਸਾਂਝੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਾਂ ਵੱਖਰੇ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਲਈ ਬੋਰਡ, ਅਦਾਲਤ (f.abour ਕੋਰਟ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਜਾਂ ਨੈਸ਼ਨਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ), ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ, ਜੇਕਰ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਹੋਵੇ ਕਿ ਬਿਨੈ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਹਰੇਕ ਪਾਰਟੀ ਦੀ ਬਹੁਗਿਣਤੀ ਦੀ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਸੰਦਰਭ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨਗੇ।

(2-A) ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਭੇਜਣ ਦਾ ਆਦੇਸ਼। ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਜਾਂ ਨੈਸ਼ਨਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਇਸ ਸੈਕਸ਼ਨ ਦੇ ਅਧੀਨ ਉਹ ਮਿਆਦ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰੇਗਾ ਜਿਸ ਦੇ ਅੰਦਰ ਅਜਿਹੀ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਹੈ। ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਜਾਂ ਨੈਸ਼ਨਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਅਜਿਹੇ ਵਿਵਾਦ 'ਤੇ ਆਪਣਾ ਅਵਾਰਡ ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਸੌਂਪੇਗਾ:

ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਅਜਿਹਾ ਉਦਯੋਗਿਕ ਝਗੜਾ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਾਲ ਜੁੜਿਆ ਹੋਵੇ, ਅਜਿਹੀ ਕੋਈ ਮਿਆਦ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ:

ਅੱਗੋਂ ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਦੀਆਂ ਧਿਰਾਂ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ, ਭਾਵੇਂ ਸਾਂਝੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਾਂ ਸੇਪਾਈਟੈਲਵ। ਅਜਿਹੀ ਮਿਆਦ ਵਧਾਉਣ ਲਈ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਜਾਂ ਨੈਸ਼ਨਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਜਾਂ ⁷ ਹੋਰ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਅਤੇ ਅਜਿਹੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਜਾਂ ਨੈਸ਼ਨਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦਾ ਪ੍ਰੀਜ਼ਾਈਡਿੰਗ ਅਫਸਰ ਅਜਿਹੀ ਮਿਆਦ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਜਾਂ ਸਮਾਂਬੱਧ ਸਮਝਦਾ ਹੈ, ਉਹ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਰਿਕਾਰਡ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਲਿਖਤੀ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਅਜਿਹੀ ਮਿਆਦ ਨੂੰ ਅਜਿਹੀ ਹੋਰ ਮਿਆਦ ਤੱਕ ਵਧਾਓ ਜੋ ਉਹ ਠੀਕ ਸਮਝੇ;

ਬਸ਼ਰਤ ਇਹ ਵੀ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਜਾਂ ਨੈਸ਼ਨਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਕੋਈ ਵੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸਿਰਫ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ ਕਿ ਇਸ ਉਪ-ਧਾਰਾ ਦੇ ਅਧੀਨ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕੋਈ ਵੀ ਮਿਆਦ ਅਜਿਹੀ ਕਾਰਵਾਈ ਪੂਰੀ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਖਤਮ ਹੋ ਗਈ ਸੀ।

- (3) ਜਿੱਥੇ ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਇੱਕ ਬੋਰਡ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਜਾਂ ਨੈਸ਼ਨਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਇਸ ਧਾਰਾ ਅਧੀਨ, ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਅਜਿਹੇ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵੀ ਹੜਤਾਲ ਜਾਂ ਤਾਲਾਬੰਦੀ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦੀ ਮਨਾਹੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੋ ਸੰਦਰਭ ਦੀ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਹੋਂਦ ਵਿੱਚ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ।
- (4) ਜਿੱਥੇ ਕਿਸੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਇਸ ਧਾਰਾ ਦੇ ਅਧੀਨ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਜਾਂ ਨੈਸ਼ਨਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਰੈਫਰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਇੱਕ ਆਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਜਾਂ ਬਾਅਦ ਦੇ ਇੱਕ ਆਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ, ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਬਿੰਦੂਆਂ ਨੂੰ ਐਮ ਡੀਕੇਸ਼ਨ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਜਾਂ ਨੈਸ਼ਨਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਹੈ।, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕੇਸ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਆਪਣੇ ਨਿਰਣੇ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਬਿੰਦੂਆਂ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਮਾਮਲਿਆਂ ਤੱਕ ਸੀਮਤ ਕਰੇਗਾ।
- (5) ਜਿੱਥੇ ਕਿਸੇ ਸਥਾਪਨਾ ਜਾਂ ਸਥਾਪਨਾ ਬਾਰੇ ਵਿਵਾਦ ਹੋਇਆ ਹੈ ਜਾਂ ਹੋਣਾ ਹੈ। ਇਸ ਧਾਰਾ ਦੇ ਤਹਿਤ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਜਾਂ ਨੈਸ਼ਨਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਰਾਏ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਇਸ ਤਰਫ਼ੋਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਅਰਜ਼ੀ 'ਤੇ ਜਾਂ ਹੋਰ, ਕਿ ਵਿਵਾਦ ਅਜਿਹੀ ਕਿਸਮ ਦਾ ਹੈ ਜੋ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਸੰਸਥਾ, ਸਮੂਹ ਜਾਂ ਵਰਗ ਨੂੰ ਸਮਰਥਨ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਸੰਭਾਵਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਿਮਟਰ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਦੀਆਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਦੇ ਅਜਿਹੇ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਦਿਲਚਸਪੀ ਹੋਣ ਜਾਂ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਹੋਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ, ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ, ਸੰਦਰਭ ਦੇਣ ਸਮੇਂ ਜਾਂ ਉਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ, ਪਰ ਅਵਾਰਡ ਦੇ ਉਪ ਮਿਸ਼ਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਉਸ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਅਜਿਹੀ ਸਥਾਪਨਾ, ਸਮੂਹ ਜਾਂ ਅਦਾਰਿਆਂ ਦੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ, ਭਾਵੇਂ ਅਜਿਹੇ ਸਮਾਵੇਸ਼ ਦੇ ਸਮੇਂ ਕੋਈ ਵਿਵਾਦ ਮੌਜੂਦ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਨਾ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਉਸ ਸਥਾਪਨਾ, ਸਮੂਹ ਜਾਂ ਅਦਾਰਿਆਂ ਦੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਵਿੱਚ ਫੜਿਆ ਗਿਆ ਹੋਵੇ।
- (6) ਜਿੱਥੇ ਉਪ-ਧਾਰਾ (IA) ਦੇ ਅਧੀਨ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਕੋਈ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਸ ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕਿਸੇ ਵੀ ਚੀਜ਼ ਨੂੰ ਦੇਖਦੇ ਹੋਏ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਾਮਲੇ 'ਤੇ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ।

ਜੋ ਕਿ ਨੈਸ਼ਨਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਨਿਰਣਾ ਅਧੀਨ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਸਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, -

- (a) ਜੇਕਰ ਨੈਸ਼ਨਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਨਿਰਣਾ ਅਧੀਨ ਮਾਮਲਾ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਅੱਗੇ ਚੱਲ ਰਹੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਲੀਬਿਤ ਹੈ, ਤਾਂ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਚੱਲ ਰਹੀ ਕਾਰਵਾਈ, ਜਿੱਥੇ ਤੱਕ ਇਹ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲੇ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ, ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਨੈਸ਼ਨਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਅਜਿਹੇ ਸੰਦਰਭ 'ਤੇ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ; ਅਤੇ
- (b) ਕੌਮੀ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲੇ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਚੱਲ ਰਹੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਲੀਬਿਤ ਹੋਣ ਦੇ ਦੌਰਾਨ, ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਨਿਰਣੇ ਅਧੀਨ ਮਾਮਲੇ

ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਨਿਰਣੇ ਲਈ ਭੇਜਣਾ ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਲਈ ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ।

- (3) ਯੋਜਨਾਬੰਦੀ :- ਇਸ ਉਪ-ਧਾਰਾ ਵਿੱਚ, "ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ" ਜਾਂ "ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ" ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵੀ ਰਾਜ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਦੀ ਜਾਂਚ ਅਤੇ ਨਿਪਟਾਰੇ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਨੂੰਨ ਅਧੀਨ ਗਠਿਤ ਕੋਈ ਵੀ ਅਦਾਲਤ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਜਾਂ ਹੋਰ ਅਥਾਰਟੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ।
- (7) ਜਿੱਥੇ ਕੋਈ ਵੀ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ, ਜਿਸ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੇਂਦਰ ਸਰਕਾਰ ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਨੂੰ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕੋਲ ਭੇਜਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਸ ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ, ਧਾਰਾ 15, ਜਾਂ ਸੈਕਸ਼ਨ 17, ਸੈਕਸ਼ਨ 19, ਸੈਕਸ਼ਨ 33 ਏ, ਸੈਕਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵੀ ਹਵਾਲਾ 33B ਅਤੇ ਧਾਰਾ 36A ਅਜਿਹੇ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਕੇਂਦਰ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਵਜੋਂ ਸਮਝਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਪਰ। ਉਪਰੋਕਤ ਦੋਸੇ ਅਨੁਸਾਰ ਅਤੇ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਸ ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ, ਇਸ ਐਕਟ ਦੇ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਉਪਬੰਧ ਵਿੱਚ ਉਸ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਦਿੱਤੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਹਵਾਲੇ ਦਾ ਮਤਲਬ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਹੋਵੇਗਾ।
- (8) ਕਿਸੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਜਾਂ ਨੈਸ਼ਨਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਲਿਖਿਤ ਕੋਈ ਵੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸਿਰਫ਼ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੋਣ ਦੇ ਝਗੜੇ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਧਿਰ ਦੀ ਮੌਤ ਦੇ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ, ਅਤੇ ਅਜਿਹੀ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਜਾਂ ਨੈਸ਼ਨਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰੇਗਾ। ਕਾਰਵਾਈ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਸੌਂਪਣਾ।

Punjab Anand Lamp JSmployees Onion v. M/s Punjab Anand 35 1
Lamp Industry Limited and another (G. S. Singhvi, J.)

11. ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਕਿਰਤੀਆਂ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਢੁਕਵੀਂ ਰਾਹਤ ਦੇਣ ਲਈ :-ਜਿੱਥੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਜਾਂ ਨੈਸ਼ਨਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕੋਲ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਨਿਰਣਾਇਕ ਅਤੇ, ਨਿਰਣਾਇਕ ਕੈਸ਼ਨ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਦੌਰਾਨ , ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਜਾਂ ਨੈਸ਼ਨਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕੇਸ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਡਿਸਚਾਰਜ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਇਹ ਆਪਣੇ ਅਵਾਰਡ ਦੁਆਰਾ, ਇੱਕ ਪਾਸੇ ਰੱਖ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਅਜਿਹੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਡਿਸਚਾਰਜ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਅਤੇ ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦਾ ਆਦੇਸ਼, ਜੇ ਕੋਈ ਹੋਵੇ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਢੁਕਵਾਂ ਸਮਝਦਾ ਹੈ, ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਜਿਹੀ ਕੋਈ ਹੋਰ ਰਾਹਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਡਿਸਚਾਰਜ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਬਦਲੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਘੱਟ ਸਜ਼ਾ ਦਾ ਅਵਾਰਡ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ। ਕੇਸ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ:

ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਇਸ ਧਾਰਾ ਅਧੀਨ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਜਾਂ ਨੈਸ਼ਨਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕੇਸ ਹੋਵੇ, ਸਿਰਫ਼ ਰਿਕਾਰਡ ਵਿੱਚ ਮੌਜੂਦ ਸਮੱਗਰੀ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕਰੇਗਾ ਅਤੇ ਮਾਮਲੇ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਨਵਾਂ ਸਬੂਤ ਨਹੀਂ ਲਵੇਗਾ।

12. ਸੁਲ੍ਹਾ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਅਫਸਰਾਂ ਦੇ ਕਰਤੱਵ: - (1) ਜਿੱਥੇ ਕੋਈ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਮੌਜੂਦ ਹੈ ਜਾਂ ਫੜਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਸੁਲਾਹ ਅਧਿਕਾਰੀ, ਜਾਂ ਜਿੱਥੇ ਵਿਵਾਦ ਕਿਸੇ ਜਨਤਕ ਉਪਯੋਗਤਾ ਸੇਵਾ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ ਅਤੇ ਧਾਰਾ 22 ਦੇ ਅਧੀਨ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਵਿੱਚ ਸੁਲ੍ਹਾ-ਸਫਾਈ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਨਿਰਧਾਰਤ ਢੰਗ.

(2) ਸਮਝੌਤਾ ਅਧਿਕਾਰੀ, ਝਗੜੇ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕਰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ, ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਦੇਰੀ ਦੇ ਝਗੜੇ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰੇਗਾ ਅਤੇ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਾਰੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਅਤੇ ਇਸਦੇ ਸਹੀ ਨਿਪਟਾਰੇ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰੇਗਾ ਅਤੇ ਅਜਿਹੇ ਸਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੋ ਉਸਨੂੰ ਉਕਸਾਉਣ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਉਚਿਤ ਸਮਝਦਾ ਹੈ। ਧਿਰਾਂ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਨਿਰਪੱਖ ਅਤੇ ਸੁਹਿਰਦ ਨਿਪਟਾਰੇ ਲਈ ਆਉਣ।

(3) ਜੇਕਰ ਸੁਲ੍ਹਾ-ਸਫਾਈ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਝਗੜੇ ਜਾਂ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਾਮਲੇ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ , ਤਾਂ ਸੁਲ੍ਹਾ-ਸਫਾਈ ਅਧਿਕਾਰੀ ਇਸਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਜਾਂ ਇਸ ਲਈ ਅਧਿਕਾਰਤ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਇਕੱਠੇ ਭੇਜੇਗਾ। ਝਗੜੇ ਦੀਆਂ ਧਿਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਹਸਤਾਖਰ ਕੀਤੇ ਸਮਝੌਤੇ ਦੇ ਇੱਕ ਮੈਮੋਰੈਂਡਮ ਦੇ ਨਾਲ।

- (4) ਜੇਕਰ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਨਿਪਟਾਰਾ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਸੁਲਾਹ ਅਧਿਕਾਰੀ, ਤਫ਼ਤੀਸ਼ ਕੇਂਦਰ ਦੇ ਬੰਦ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਜਿੰਨੀ ਜਲਦੀ ਸੰਭਵ ਹੋਵੇ, ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਵਿਵਾਦ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਸਬਿਤੀਆਂ ਦਾ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣ ਲਈ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਚੁੱਕੇ ਗਏ ਕਦਮਾਂ ਬਾਰੇ ਇੱਕ ਪੂਰੀ ਰਿਪੋਰਟ ਭੇਜੇਗਾ। ਅਤੇ ਇਸ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕਰਨ ਲਈ, ਅਜਿਹੇ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਸਬਿਤੀਆਂ ਦੇ ਪੂਰੇ ਬਿਆਨ ਦੇ ਨਾਲ, ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਕਾਰਨਾਂ ਦੇ ਨਾਲ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕਾਰਨ, ਉਸਦੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ, ਕੋਈ ਸਮਝੌਤਾ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਿਆ।
- (5) ਜੇਕਰ, ਉਪ ਧਾਰਾ (4) ਵਿੱਚ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਰਿਪੋਰਟ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ 'ਤੇ, ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਇਸ ਗੱਲ ਤੋਂ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਬੋਰਡ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਜਾਂ ਨੈਸ਼ਨਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਲਈ ਕੋਈ ਕੇਸ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਅਜਿਹਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਜਿੱਥੇ ਢੁਕਵੀਂ ਸਰਕਾਰ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਹਵਾਲਾ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦੀ, ਉਹ ਇਸ ਦੇ ਕਾਰਨਾਂ ਨੂੰ ਰਿਕਾਰਡ ਕਰੇਗੀ ਅਤੇ ਸਬੰਧਤ ਧਿਰਾਂ ਨੂੰ ਦੱਸ ਦੇਵੇਗੀ।
- (6) ਇਸ ਧਾਰਾ ਅਧੀਨ ਇੱਕ ਰਿਪੋਰਟ ਸੁਲਾਹ-ਸਫ਼ਾਈ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋਣ ਦੇ ਚੰਦਾਂ ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਜਾਂ ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਛੋਟੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਅੰਦਰ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ:

ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਸੁਲਾਹ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦੇ ਅਧੀਨ ਰਿਪੋਰਟ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਦਾ ਸਮਾਂ ਉਸ ਸਮੇਂ ਤੱਕ ਵਧਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਸ 'ਤੇ ਉਹ ਵਿਵਾਦ ਦੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਧਿਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸਹਿਮਤ ਹੋਏ ਹੋਣ।

(19) 1957 ਤੱਕ, ਹਾਈ ਕੋਰਟਾਂ ਅਤੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲਾਂ ਵਿੱਚ ਇਸ ਸਵਾਲ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰਾਂ ਦਾ ਮਤਭੇਦ ਸੀ ਕਿ ਕੀ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਕੁਝ ਹਾਈ ਕੋਰਟਾਂ ਅਤੇ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲਾਂ ਨੇ ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਲਿਆ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਅਤੇ ਇਕੱਲੇ ਕਾਮੇ ਵਿਚਕਾਰ ਹੋਣ ਵਾਲਾ ਝਗੜਾ ਉਦਯੋਗਿਕ ਝਗੜਾ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਜਦੋਂ ਕਿ ਹੋਰਾਂ ਨੇ ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਲਿਆ ਕਿ ਇਹ ਉਦਯੋਗਿਕ ਝਗੜਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਕੁਝ ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੇ ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਲਿਆ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਕਾਮੇ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਝਗੜੇ ਨੂੰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਝਗੜੇ ਵਜੋਂ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਪਰ ਇਹ ਉਦਯੋਗਿਕ ਝਗੜਾ ਬਣ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਟਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਜਾਂ ਵੱਡੀ ਗਿਣਤੀ ਵਿੱਚ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸਮਰਥਨ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

(20) In ਕੇਂਦਰੀ ਪ੍ਰਾਂਤ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਸੇਵਾਵਾਂ ਬਨਾਮ ਰਘੂਨਾਥ ਗੋਪਾਲ ਪਟਵਰਧਨ (13), ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਜ਼ ਨੇ ਇਸ ਵਿਵਾਦ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਅਤੇ ਇੱਕ ਸਹੀ ਕਾਨੂੰਨ ਬਣਾਉਣ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਤੀਜੇ ਵਿਚਾਰ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਕਿਹਾ: -

"ਕਿ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਜੇਕਰ ਅਜਿਹੇ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ

ਯੂਨੀਅਨ ਜਾਂ ਸਥਾਪਨਾ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਕਾਫ਼ੀ ਗਿਣਤੀ, ਅਜਿਹੇ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

(21) ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਮੈਸਰਜ਼ ਧਰਮਪਾਲ ਪ੍ਰੇਮ ਚੰਦ (ਸੰਗੰਧੀ) ਬਨਾਮ ਮੈਸਰਜ਼ ਧਰਮਪਾਲ ਪ੍ਰੇਮ ਚੰਦ

Punjab Anand Lamp Employees Union v. M/s Punjab Anand 291
Lamp Industry Limited and another (G. S. Singhvi, J.)

(ਸ਼੍ਰੇਣੀ) (14) ਦੇ ਵਰਕਮੈਨ ਵਿੱਚ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਇੱਕ ਸੀਵਿਲ ਨੋ ਹੋਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਐਕਟ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਘੋਖ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ: -

ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2 (ਕੇ) 'ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ' ਨੂੰ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਸ਼ਾਬਦਿਕ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸਮਝਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਸ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਇਸਦੇ ਦਾਇਰੇ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਇੱਕਲੇ ਕਾਮੇ ਅਤੇ ਉਸਦੇ ਮਾਲਕ ਵਿਚਕਾਰ ਵਿਵਾਦ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਬਹੁਵਚਨ, ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ, ਇੱਕਵਚਨ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰੇਗਾ। ਹਾਲਾਂਕਿ, 'ਵਿਆਪਕ ਨੀਤੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ; ਜੋ ਕਿ ਇਸ ਐਕਟ ਨੂੰ ਰੇਖਾਕਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਮਜ਼ਦੂਰ ਜਮਾਤ ਦੇ ਹਿੱਤਾਂ ਦੀ ਰਾਖੀ ਲਈ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਅਤੇ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲਾਂ ਦੀ ਬਹੁਗਿਣਤੀ ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਲੈਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਹੈ ਕਿ ਐਕਟ ਦੁਆਰਾ ਵਰਤੇ ਗਏ ਸ਼ਬਦਾਂ ਦੀ ਚੌੜਾਈ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ, 'ਉਦਯੋਗਿਕ ਝਗੜਾ', ਇਹ ਮੰਗ ਕਰਨਾ ਉਚਿਤ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਕਿਸੇ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਉਠਾਇਆ ਗਿਆ ਵਿਵਾਦ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਸ ਦੀ ਯੂਨੀਅਨ ਦੁਆਰਾ ਸਮਰਥਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਜਾਂ, ਯੂਨੀਅਨ ਦੀ ਗੈਰ-ਮੌਜੂਦਗੀ ਵਿੱਚ, ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੁਆਰਾ, ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਨਹੀਂ ਬਣ ਸਕਦਾ। ਜੇਕਰ ਅਜਿਹੀ ਕੋਈ ਸੀਮਾ ਪੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਤਾਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਸੰਦਰਭ ਲਈ ਦਾਅਵੇ ਬੇਤੁਕੇ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਵਾਜਬ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਕੀਤੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਇਹ ਕਿਸੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ, ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਇੱਕ ਵੱਡੀ ਗਿਣਤੀ ਦੇ ਉਸੇ ਦਿਨ. ਇਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਰਸਮੀ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਆਪਣੇ ਆਪ ਤੋਂ ਵਿਵਾਦ ਉਠਾ ਸਕਦੇ ਹਨ।

(■22) ਇਹਨਾਂ ਫੈਸਲਿਆਂ ਨੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ, ਡਿਸਚਾਰਜ, ਛਾਟੀ ਆਦਿ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਆਦਮੀਆਂ ਨੂੰ ਬਹੁਤ ਮੁਸ਼ਕਲਾਂ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨਾ ਪਿਆ ਕਿਉਂਕਿ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਯੂਨੀਅਨ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੁਆਰਾ ਉਸਦੇ ਕਾਰਨ ਦੇ ਸਮਰਥਨ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਉਪਾਅ ਦਾ ਲਾਭ ਨਹੀਂ ਲੈ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਸਥਾਪਨਾ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਕਾਫ਼ੀ ਗਿਣਤੀ ਪਹਿਲਾਂ, ਸੰਸਦ ਨੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ (ਸੋਧ) ਐਕਟ, 1965 ਦੁਆਰਾ ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਸੋਧ ਕੀਤੀ, ਜੋ ਕਿ 1 ਦਸੰਬਰ, 1965 ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਸੋਧ ਦੁਆਰਾ, ਧਾਰਾ 2-ਏ ਵਿੱਚ ਆਈ.

ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ। ਇਸ ਧਾਰਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ, ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਉਸ ਦੇ ਮਾਲਕ ਵਿਚਕਾਰ ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ, ਡਿਸਚਾਰਜ ਕਰਨ, ਛਾਟੀ ਕਰਨ ਜਾਂ ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵੀ ਝਗੜਾ ਜਾਂ ਅੰਤਰ ਹੁਣ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਅਜਿਹਾ ਵਿਵਾਦ ਸੈਕਸ਼ਨ 2 (ਦੇ ਅਧੀਨ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦਾ) k). ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਵਿਧਾਨਿਕ ਗਲਪ ਦੁਆਰਾ, ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਬਦਲ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਸੈਕਸ਼ਨ 2-ਏ ਦੇ ਸੰਮਿਲਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਸੈਕਸ਼ਨ 2 (ਕੇ) ਅਤੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 2-ਏ ਨੂੰ ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਇਕੱਠੇ ਪੜ੍ਹਨਾ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਕੀ ਕੰਮਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਉਠਾਇਆ ਗਿਆ ਝਗੜਾ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਕੰਮ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੁਆਰਾ ਉਠਾਇਆ ਗਿਆ ਵਿਵਾਦ ਸੇਵਾ ਐਕਟ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ, ਵਿਵਾਦ ਹੈ।

(23) ਸੈਕਸ਼ਨ 2(ਕੇ) ਦਾ ਧਿਆਨ ਨਾਲ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਧਾਰਾ 2(ਕੇ) ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਅਨੁਸਾਰ ਵਿਚਾਰੇ ਗਏ ਜਾਂ ਵਿਚਾਰੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਪੱਖਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਕੋਈ ਝਗੜਾ ਜਾਂ ਅੰਤਰ ਹੈ ਅਤੇ ਵਿਵਾਦ ਜਾਂ ਅੰਤਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਜਾਂ ਨੌਰੀਹੋਮਪਲਾਇਮੈਂਟ ਜਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨਾਲ ਜੁੜਿਆ ਹੋਇਆ ਹੈ। ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਕਿਰਤ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ, ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਹੋਂਦ ਵਿੱਚ ਆਉਂਦਾ ਹੈ। ਐਕਟ ਇਸ ਗੱਲ ਦਾ ਕੋਈ ਨਮੂਨਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਵਿਵਾਦ ਕਿਸੇ ਵੀ ਪੱਖਪਾਤੀ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਹੋਂਦ ਵਿੱਚ ਆਵੇਗਾ। 'ਵਿਵਾਦ' ਜਾਂ 'ਅੰਤਰ' ਸ਼ਬਦ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹਨ।

(24) ਬੀਥਮ ਬਨਾਮ ਤ੍ਰਿਨੀਦਾਦ ਸੀਮੇਂਟ ਲਿਮਿਟੇਡ (15) ਵਿੱਚ, ਲਾਰਡ ਡੇਨਿੰਗ ਨੇ ਤ੍ਰਿਨੀਦਾਦ ਦੇ ਵਪਾਰਕ ਵਿਵਾਦ (ਆਰਬਿਟਰੇਸ਼ਨ ਐਂਡ ਇਨਕੁਆਰੀ) ਆਰਡੀਨੈਂਸ ਵਿੱਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤੇ ਅਨੁਸਾਰ "ਵਪਾਰਕ ਵਿਵਾਦ" ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਅਤੇ ਦੇਖਿਆ: -

"ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਅਨੁਸਾਰ ਇੱਕ 'ਵਪਾਰਕ ਝਗੜਾ' ਮੌਜੂਦ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਵੀ ਕੋਈ 'ਅੰਤਰ' ਮੌਜੂਦ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇੱਕ ਲੜਾਈ ਵਿੱਚ ਪਾਰਟੀਆਂ ਦੇ ਬੰਦ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਹੁਤ ਪਹਿਲਾਂ ਇੱਕ ਅੰਤਰ ਮੌਜੂਦ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਕਿ ਉਹ ਝਗੜੇ 'ਤੇ ਹੀ ਆਏ ਹੋਣ। ਇਹ ਕਾਫ਼ੀ ਹੈ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਲਈ ਸਪੀਅਰਿੰਗ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।"

(25) ਸ਼ੰਕੂ ਨਾਥ ਗੋਇਲ ਬਨਾਮ ਬੈਂਕ ਆਫ਼ ਬੜੌਂਦਾ (16) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡ ਸ਼ਿਪਜ਼ ਨੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 10 ਦੀ ਗੁੰਜਾਇਸ਼ ਸਮਝੀ। ਅਸੀਂ ਥੋੜੀ ਦੇਰ ਬਾਅਦ ਧਾਰਾ 10 ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀਆਂ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਵਾਂਗੇ, ਪਰ 'ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ' ਸ਼ਬਦ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਨਿਮਨਲਿਖਤ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣਾ ਫਾਇਦੇਮੰਦ ਹੋਵੇਗਾ: -

"ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, 'ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ' ਸ਼ਬਦ ਇੱਕ ਅਸਲ ਅਤੇ ਘਟੀਆ ਅੰਤਰ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸਥਿਰਤਾ ਦੇ ਕੁਝ ਤੱਤ ਹੁੰਦੇ ਹਨ

(15) (1960)1 All.ER 274 (P. 279 'ਤੇ)।

(16) 1978(1) LLJ 484.

Punjab Anand Lamp JSmployees Onion v. M/s Punjab Anand 35 1
Lamp Industry Limited and another (G. S. Singhvi, J.)

ਅਤੇ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਹੱਲ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਸੰਭਾਵਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜੇਕਰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਸ਼ਾਂਤੀ ਨੂੰ ਖ਼ਤਰੇ ਵਿੱਚ ਨਾ ਪਵੇ ਤਾਂ ਸੰਭਾਵਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉੱਦਮ ਜਾਂ ਕਮਿਊਨਿਟੀ ਵਿੱਚ. ਜਦੋਂ ਧਿਰਾਂ ਮਤਭੇਦ ਵਿੱਚ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਵਿਵਾਦ ਜਾਂ ਅੰਤਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ, ਜਾਂ ਗੈਰ-ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਜਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਜਾਂ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨਾਲ ਜੁੜਿਆ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇੱਕ ਸਿੰਧੂ ਮੁਕੱਦਮੇ ਦਾ ਵਿਵਾਦ ਹੋਂਦ ਵਿੱਚ ਆਉਂਦਾ ਹੈ। ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਹੋਂਦ ਵਿੱਚ ਲਿਆਉਣ ਲਈ ਲਿਖਤੀ ਮੰਗ ਦੀ ਲੋੜ ਨੂੰ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਪੜ੍ਹਨ ਲਈ ਸੈਕਸ਼ਨ ਨੂੰ ਦੁਬਾਰਾ ਲਿਖਣ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋਵੇਗਾ।

(26) ਐਕਟ ਦਾ ਸੈਕਸ਼ਨ 10 ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਹੈ ਕਿ ਕੋਈ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਮੌਜੂਦ ਹੈ ਜਾਂ ਫੜਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਲਿਖਤੀ ਹੁਕਮ ਜਾਰੀ ਕਰਕੇ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਦੇ ਨਿਪਟਾਰੇ ਲਈ ਬੋਰਡ ਨੂੰ ਅਜਿਹਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਕਿਸੇ ਵਿਵਾਦ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਵਿਵਾਦ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਜਾਂਚ ਅਦਾਲਤ ਕੋਲ ਭੇਜ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਵਿਵਾਦ ਜਾਂ ਵਿਵਾਦ ਨਾਲ ਜੁੜਿਆ ਜਾਪਦਾ ਕੋਈ ਵੀ ਮਾਮਲਾ ਫੈਸਲਾ ਲੈਣ ਲਈ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਭੇਜ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਇਹ ਦੂਜੀ ਅਨੁਸੂਚੀ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਕਿਸੇ ਮਾਮਲੇ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਇਹ ਦੂਜੀ ਅਨੁਸੂਚੀ ਜਾਂ ਤੀਜੀ ਅਨੁਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਕਿਸੇ ਮਾਮਲੇ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 12(1) ਸਲੂਆ-ਸਫਾਈ ਅਧਿਕਾਰੀ ਲਈ ਨਿਰਧਾਰਤ ਢੰਗ ਨਾਲ ਸਲੂਆ-ਸਫਾਈ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਲਈ ਲਾਜ਼ਮੀ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਕੋਈ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਮੌਜੂਦ ਹੈ ਜਾਂ ਫੜਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 12(2) ਵਿਵਾਦ ਅਤੇ ਉਸ ਦੇ ਗੁਣਾਂ ਅਤੇ ਸਹੀ ਨਿਪਟਾਰੇ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਾਰੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਲਈ ਸਲਾਹ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਮੰਗ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਨਿਰਪੱਖ ਅਤੇ ਸਦਭਾਵਨਾਪੂਰਨ ਨਿਪਟਾਰੇ ਲਈ ਸਾਰੇ ਯਤਨ ਕਰੇਗਾ। ਜੇਕਰ ਵਿਵਾਦ ਜਾਂ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਾਮਲੇ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਸਲੂਆ-ਸਫਾਈ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਪਹੁੰਚ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਪ੍ਰਭਾਵ ਲਈ ਇੱਕ ਰਿਪੋਰਟ ਉੱਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਭੇਜੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਧਿਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਦਸਤਖਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਮਝੌਤੇ ਦੇ ਇੱਕ ਮੈਮੋਰਨਡਮ ਦੇ ਨਾਲ. ਵਿਵਾਦ ਜੇਕਰ ਧਿਰਾਂ ਕਿਸੇ ਸਮਝੌਤੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਣ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਹਿੰਦੀਆਂ ਹਨ, ਤਾਂ ਸਲੂਆ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਝਗੜੇ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਸਥਿਤੀਆਂ ਦਾ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣ ਲਈ ਉਸਦੇ ਦੁਆਰਾ ਚੁੱਕੇ ਗਏ ਕਦਮਾਂ ਦੀ ਪੂਰੀ ਰਿਪੋਰਟ ਭੇਜਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਉਸਦੇ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਯਤਨਾਂ ਅਤੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰਨਾਂ ਦਾ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਜਿਸ ਕਾਰਨ, ਉਸਦੇ ਵਿਚਾਰ ਅਨੁਸਾਰ, ਸਮਝੌਤਾ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਿਆ। ਉੱਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਇੱਕ ਹਵਾਲਾ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੇਕਰ ਇਹ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਹਵਾਲਾ ਲਈ ਕੋਈ ਮਾਮਲਾ ਹੈ। ਜਿੱਥੇ ਸਰਕਾਰ ਕੋਈ ਹਵਾਲਾ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦੀ, ਉਹ ਹਵਾਲਾ ਨਾ ਦੇਣ ਦੇ ਕਾਰਨਾਂ ਨੂੰ ਰਿਕਾਰਡ ਕਰਨ ਅਤੇ ਸਬੰਧਤ ਧਿਰਾਂ ਨੂੰ ਸੰਚਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਮਜਬੂਰ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 11-ਏ ਕਿਰਤ ਅਦਾਲਤਾਂ/ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਅਤੇ ਨੈਸ਼ਨਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੀਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਡਿਸਚਾਰਜ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਉੱਚਿਤ ਰਾਹਤ ਦੇਣ ਲਈ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਅਸੀਂ ਇਸ ਸੈਕਸ਼ਨ ਨਾਲ ਥੋੜ੍ਹੀ ਦੇਰ ਬਾਅਦ ਨਜਿੱਠਾਂਗੇ। ਇੱਥੇ ਅਸੀਂ

ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਜਾਂ ਨਾ ਕਰਨ ਦੀ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੇ ਘੇਰੇ ਅਤੇ ਦਾਇਰੇ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠੇਗਾ। ਇਸ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਲਈ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸ਼ਕਤੀ ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਤੱਕ ਸੀਮਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਹੋਂਦ ਵਿੱਚ ਆ ਚੁੱਕਾ ਹੈ, ਸਗੋਂ ਸਰਕਾਰ ਕੋਲ ਇਹ ਸ਼ਕਤੀ ਵੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਵੀ ਰੱਖਦੀ ਹੈ ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਉਦਯੋਗ ਹੈ। ਰਿਆਲ ਵਿਵਾਦ ਫੜਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਸਰਕਾਰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਇਸ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਜੋ ਮੌਜੂਦ ਹੈ ਜਾਂ ਜਿਸ ਨੂੰ ਫੜਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਜਾਂ ਨਾ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਸੈਕਸ਼ਨ 12(4) ਦੇ ਤਹਿਤ ਇਸ ਨੂੰ ਸੌਂਪੀ ਗਈ ਸੁਲਾਹ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਅਸਫਲਤਾ ਰਿਪੋਰਟ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਹੈ ਹਵਾਲਾ ਨਾ ਦੇਣ ਦੇ ਕਾਰਨਾਂ ਨੂੰ ਰਿਕਾਰਡ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਪਾਰਟੀਆਂ ਨੂੰ ਇਸ ਬਾਰੇ ਦੱਸਣਾ ਸਰਕਾਰ ਦਾ ਫਰਜ਼ ਹੈ। ਇਹ ਦੋਵੇਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਕਿਤੇ ਵੀ ਇਹ ਨਹੀਂ ਦਰਸਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਨਿਆਂਇਕ ਜਾਂ ਅਰਧ ਨਿਆਂਇਕ ਢੰਗ ਨਾਲ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਜਾਂ ਨਾ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਕਿਸੇ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਜਾਂ ਰੈਫਰ ਕਰਨ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਲੈਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਧਿਰਾਂ ਨੂੰ ਸੁਣਨ ਦੀ ਕੋਈ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਇਹ ਦੇਖਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਕੋਈ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਮੌਜੂਦ ਹੈ ਜਾਂ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਖਦਸ਼ਾ ਹੈ। ਸਰਕਾਰ ਖੁਦ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਮਾਲਕ ਜਾਂ ਯੂਨੀਅਨ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਮੰਗ ਜਾਇਜ਼ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਅਟੱਲ ਸਿੱਟਾ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਗੁਣਾਂ ਜਾਂ ਨੁਕਸਾਨਾਂ ਵਿਚ ਨਹੀਂ ਜਾ ਸਕਦੀ ਅਤੇ ਸਿੱਧੇ ਜਾਂ ਅਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ।

(27) ਧਾਰਾ 10 ਅਤੇ ਵੀ 12 ਦੇ *h* ਉਪਬੰਧ ਦੀ ਬੰਬਈ ਬਨਾਮ ਕੇਪੀ ਕ੍ਰਿਸ਼ਨਨ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ (17) ਦੇ ਟੀਐਸ ਵਿੱਚ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਦੋ ਭਾਗਾਂ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪ ਰੱਖੇ ਗਏ: -

“ਭਾਵੇਂ ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਧਾਰਾ 12(5) ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰ ਰਹੀ ਹੋਵੇ ਤਾਂ ਆਖਿਰਕਾਰ ਹਵਾਲਾ ਧਾਰਾ 10(1) ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੀ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਧਾਰਾ 12(5) ਆਪਣੇ ਆਪ ਅਤੇ ਧਾਰਾ 10(1) ਦੀ ਸੁਤੰਤਰਤਾ ਨਾਲ ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦੀ। ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਕਿ ਕੀ ਧਾਰਾ 12(5) ਦੇ ਤਹਿਤ ਕੋਈ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਇਹ ਸੁਲਾਹ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਹੋਰ ਸੰਬੰਧਿਤ ਤੱਥਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਹੋਵੇਗਾ ਜੋ ਇਸ ਦੇ ਜਾਣੂ ਹੋਣ ਜਾਂ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਲਿਆਂਦਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਦਾ ਨੋਟਿਸ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਧਾਰਾ 10(1) ਦੇ ਤਹਿਤ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਵਿਵੇਕ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਉਦਯੋਗਿਕ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਗੈਰ-ਜਨ ਉਪਯੋਗੀ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਵਿਵਾਦ ਭਾਵੇਂ ਸਰਕਾਰ ਸੈਕਸ਼ਨ 12(5) ਦੇ ਅਧੀਨ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੀ ਹੋਵੇ, ਇਸ ਲਈ ਸੈਕਸ਼ਨ 10(1) ਦੇ ਦੂਜੇ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਵੀ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਦਬਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਇਹ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਦੀ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 12(5) ਦੇ ਅਧੀਨ ਇੱਕ ਜਨਤਕ ਉਪਯੋਗੀ ਸੇਵਾ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ।”

Ip ਬੰਬੇ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਜਰਨਲਿਸਟਸ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਬੰਬੇ ਸਟੇਟ ਅਤੇ ਹੋਰ (18), ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਸੀ ਨੇ ਦੁਬਾਰਾ ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 12 ਨੂੰ ਪੜ੍ਹਿਆ ਸੈਕਸ਼ਨ 10 ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਅਤੇ ਕਿਹਾ:

(17) A.I.R. 1960 S.C. 1223.

**.Punjab Anand Lamp Employees Union v. M /s Punjab Anand 295
Lamp Industry Limited and another (G. S. Singhvi, J.)**

"ਜਦੋਂ ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਇਸ ਸਵਾਲ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਧਾਰਾ 12(5) ਦੇ ਤਹਿਤ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ; ਇਸ ਨੂੰ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 10(1) ਦੇ ਅਧੀਨ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਧਾਰਾ 10(1) ਦੁਕਵੀਂ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਜਾਂ ਨਾ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਹ ਰਾਏ ਹੈ ਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਨਿਰਣੇ ਲਈ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨਾ ਠੀਕ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ, ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਲਈ ਜਿਸ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਧਾਰਾ 12(4) ਦੇ ਤਹਿਤ ਇੱਕ ਅਸਫਲਤਾ ਰਿਪੋਰਟ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਆਖਰਕਾਰ 'ਸੈਕਸ਼ਨ 10(1) ਦੇ ਅਧੀਨ ਆਪਣੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਇਸ ਦੇ ਅਧੀਨ ਧਾਰਾ 12(5)) ਜਦੋਂ ਵਿਵਾਦ ਸੁਲ੍ਹਾ-ਸਫਾਈ ਤੋਂ ਲੰਘ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਧਾਰਾ 12(4) ਦੇ ਤਹਿਤ ਇੱਕ ਅਸਫਲਤਾ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਤਾਂ ਹਵਾਲਾ ਨਾ ਦੇਣ ਦੇ ਕਾਰਨਾਂ ਨੂੰ ਰਿਕਾਰਡ ਕਰਨ ਲਈ ਇਸ 'ਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਲਗਾਉਂਦਾ ਹੈ।

ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਭੂਸੱਤਾ ਅੱਗੇ ਰੱਖੀ ਗਈ:

“ਪਰ ਇਹ ਦਲੀਲ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨਾ ਸੰਭਵ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਦੁਕਵੀਂ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਪਹਿਲੇ ਗੁਣਾਂ 'ਤੇ ਵੀ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਰੋਕਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਜਦੋਂ ਉਹ ਇਸ ਸਵਾਲ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਧਾਰਾ 10(1) ਦੇ ਤਹਿਤ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਦੀ ਉਸਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 12(5) ਨਾਲ ਪੜ੍ਹੇ, ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਜੇਕਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਦਾਅਵਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬੇਤੁਕਾ ਹੈ, ਜਾਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦੇਰੀ ਨਾਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਜੇਕਰ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਆਮ ਸਬੰਧਾਂ 'ਤੇ ਦਾਅਵੇ ਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਪ੍ਰਤੀਕੂਲ ਹੋਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਵੇਲੇ ਇਸ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਕੋਈ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਜਾਂ ਨਹੀਂ. ਇਸ ਲਈ, ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਗੁਣਾਂ ਦੀ ਪਹਿਲੀ ਨਜ਼ਰੇ ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਉਸ ਜਾਂਚ ਲਈ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਧਾਰਾ 10(1)* (ਅੰਡਰਲਾਈਨਿੰਗ ਸਾਡੀ ਹੈ) ਅਧੀਨ ਵਿਵਾਦ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਲਈ ਢੁਕਵੀਂ ਸਰਕਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ। .

(28) ਨਿਰਮਲ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ (19) ਵਿੱਚ , ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਇੱਕ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਬੈਂਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਧਾਰਾ 2 (ਆਂ) ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਐਕਟ. ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਭੂਸੱਤਾ ਰੱਖੀ ਗਈ: -

'ਕਿ ਇੱਕ ਗੰਜਾ ਸਿੱਟਾ ਦਰਜ ਕਰਕੇ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਸਰਕਾਰ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ।

ਅਜਿਹਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਇੱਕ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਉਲਟਾ ਦਿੱਤਾ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ।

(29) ਐਮਪੀ ਸਿੰਚਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੰਘ ਬਨਾਮ ਐਮਪੀ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ (20) ਵਿੱਚ , ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਸੰਦਰਭ ਅਤੇ ਨਿਰਣੇ ਦੇ ਕਾਰਜਾਂ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਇੱਕ ਸੀਮਾ ਖਿੱਚੀ, ਜੋ ਕ੍ਰਮਵਾਰ ਸਰਕਾਰ ਅਤੇ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ/ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਨਿਯਤ ਹੈ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਾਂ ਨੇ ਬੰਬਈ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਜਰਨਲਿਸਟ ਬਨਾਮ ਬੰਬੇ ਸਟੇਟ (ਸੁਪਰ) ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ ਫਿਰ ਇਹ ਕਿਹਾ:

"ਮੰਗਾਂ ਦੀ ਪੇਟੈਂਟ ਬੇਅਸਰਤਾ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਲਈ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਇੱਕ ਬਹੁਤ ਹੀ ਸੀਮਤ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਇਹ ਇੱਕ ਨਿਯਮ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਮਝਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਮੰਗਾਂ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ 'ਤੇ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 10 ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਵਿਵਾਦ "ਮੌਜੂਦ ਹੈ ਜਾਂ ਫੜਿਆ ਗਿਆ ਹੈ" ਅਤੇ ਫਿਰ ਇਸ ਨੂੰ ਗੁਣਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਰਣੇ ਲਈ ਵੇਖੋ। ਸੀਮਾਬੱਧ ਫੰਕਸ਼ਨ ਹਨ (1) ਹਵਾਲਾ; (2) ਨਿਰਣਾਇਕ . ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਹਵਾਲਾ ਇਸ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪਟੀਸ਼ਨ 'ਤੇ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਵਾਧੂ ਬੋਝ ਨਹੀਂ ਝੱਲ ਸਕਦੀ, ਤਾਂ ਇਹ ਨਿਰਣੇ ਦਾ ਗਠਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇੱਕ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਅਥਾਰਟੀ, ਅਰਥਾਤ, ਢੁਕਵੀਂ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਅਰਧ ਨਿਆਇਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨੂੰ ਹੜੱਪਣਾ ਬਣਦਾ ਹੈ। ਅਜਿਹੇ ਅਸਾਧਾਰਨ ਮਾਮਲੇ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਮੰਗ ਦੀ ਸਹੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ 'ਤੇ ਏ

(19) ਏਆਈਆਰ 1984 ਐਸਸੀ 1619

(20) ਏਆਈਆਰ 1985 ਐਸਸੀ 860,

**Punjab Anand Lamp Employees Union v. M/s Punjab Anand 2^
Lamp Industry Limited and another (G. S. Singhvi, J.)**

ਇਹ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢੋ ਕਿ ਮੰਗਾਂ ਜਾਂ ਤਾਂ ਵਿਗੜਦੀਆਂ ਹਨ ਜਾਂ ਘਟੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਸੰਦਰਭ ਦੇ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਹਵਾਲਾ ਅਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਮੰਗ ਦੀ ਜਾਂਚ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਬਹੁਤ ਹੌਲੀ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜਦੋਂ ਵੀ ਸਰਕਾਰ ਵੈਧ ਕੇਸਾਂ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੀਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਹੜੱਪਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਅਦਾਲਤਾਂ ਹਮੇਸ਼ਾ ਚੌਕਸ ਰਹਿਣਗੀਆਂ। ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦੇਣ ਲਈ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 10 ਅਤੇ 12(5) ਨੂੰ ਨਕਾਰਾਤਮਕ ਰੂਪ ਦੇਣਾ ਹੋਵੇਗਾ। (ਅੰਡਰਲਾਈਨਿੰਗ ਸਾਡੀ ਹੈ)।

(30) ਰਾਮ ਅਵਤਾਰ ਸ਼ਰਮਾ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ (21) ਵਿੱਚ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਾਂ ਨੇ ਨਿਪਟਾਏ ਹੋਏ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਦੁਹਰਾਇਆ ਕਿ ਧਾਰਾ 10(1) ਦੇ ਤਹਿਤ ਹਵਾਲਾ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ, ਸਰਕਾਰ ਇੱਕ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨਿਕ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਤੱਥ ਕਿ ਇਸ ਨੂੰ ਬਣਾਉਣਾ ਹੈ ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਦੀ ਅਸਲ ਮੌਜੂਦਗੀ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸ ਦੇ ਕਾਰਜ ਨੂੰ ਚਲਾਉਣ ਲਈ ਇੱਕ ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਕਦਮ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਰਾਏ ਇਸ ਨੂੰ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨਿਕ ਚਰਿੱਤਰ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵੀ ਘੱਟ ਨਹੀਂ ਬਣਾਉਂਦਾ, ਪਰ, ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਕਾਰਜ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਸਰਕਾਰ ਇਸ ਦੇ ਗੁਣਾਂ ਵਿੱਚ ਖੋਜ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ। ਵਿਵਾਦ ਅਤੇ ਸੂਚੀ ਦੇ ਨਿਰਧਾਰਨ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਆਪ 'ਤੇ ਲਿਆ. ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕਿਹਾ:

"ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਇਹ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣ ਲਈ ਕਿ ਕੀ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਮੌਜੂਦ ਹੈ ਜਾਂ ਦਾਅਵਾ ਬੇਤੁਕਾ ਜਾਂ ਜਾਅਲੀ ਹੈ ਜਾਂ ਬਾਹਰੀ ਜਾਂ ਅਪ੍ਰਸੰਗਿਕ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਨਾ ਕਿ ਨਿਆਂ ਜਾਂ ਉਦਯੋਗਿਕ ਸ਼ਾਂਤੀ ਜਾਂ ਸਦਭਾਵਨਾ ਲਈ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। "

ਇਹ ਉਹ ਕੇਸ ਸੀ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਹਰਿਆਣਾ ਸਰਕਾਰ ਨੇ 1 ਅਗਸਤ, 1984 ਨੂੰ ਹੁਕਮ ਦਿੱਤਾ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਕੇਸ ਨੂੰ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਲਈ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਸਮਝਦੀ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਦੋਸ਼ ਲੱਗਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਹੀ ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਘਰੇਲੂ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਵਿਚ ਸਾਬਤ ਹੋਇਆ। ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਾਂ ਨੇ ਦੇਖਿਆ:

“ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕਾਰਨਾਂ ਦੇ ਅੰਤਰਗਤ ਧਾਰਨਾ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਜਾਂਚ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਸਥਾਈ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਇਕਸਾਰ ਸੀ, ਕਿ ਇਹ ਨਿਰਪੱਖ ਅਤੇ ਨਿਆਂਪੂਰਨ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਨਿਰਪੱਖ ਦ੍ਰਿੜਤਾ ਸੀ ਅਤੇ ਸਜ਼ਾ ਦੁਰਵਰਤੋਂ ਦੀ ਗੰਭੀਰਤਾ ਨਾਲ ਮੇਲ ਖਾਂਦੀ ਸੀ। ਪਿਛਲੇ ਪਹਿਲੂ ਨੇ ਇੰਡਸਟਰਿਅਲ ਰਿਅਲ ਡਿਸਪਿਊਟਸ (ਸੇਧ) ਐਕਟ, 1971 ਵਿੱਚ ਧਾਰਾ 11-ਏ ਦੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕਾਫੀ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਤਣਾਅ ਗ੍ਰਹਿਣ ਕੀਤਾ ਹੈ।

(21) A.I.R. 1985 S.C., 915,

ਦਸੰਬਰ 15, 1971. ਇਹ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਨਾ ਸਿਰਫ ਯੋਗਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਡਿਸਚਾਰਜ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਵੀ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਸਜ਼ਾ ਦੁਰਾਚਾਰ ਦੇ ਦੋਸ਼ ਐਡ ਦੀ ਗੰਭੀਰਤਾ ਨਾਲ ਮੇਲ ਖਾਂਦੀ ਸੀ। ਹੋਰ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ, ਸੈਕਸ਼ਨ 11-ਏ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ/ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਉਸ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਕੇਸ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਸਦੀ ਸੇਵਾ ਜਾਂ ਤਾਂ ਜਾਂਚ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਗੁਣਾਤਮਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਡਿਸਚਾਰਜ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੁਆਰਾ ਸਮਾਪਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਮਾਤਰਾਤਮਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਯੋਗਤਾ ਜਾਂ ਹੋਰ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ. ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੇ ਜਾਂਚ ਦੀ ਕਨੂੰਨੀਤਾ ਅਤੇ ਵੈਧਤਾ 'ਤੇ ਸਵਾਲ ਉਠਾਏ ਜਿਸ ਦੇ ਪਹਿਲੂ ਨੂੰ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਅਰਧ ਨਿਆਂਇਕ ਨਿਰਧਾਰਨ ਵਿੱਚ ਜਾਂਚਣ ਦੀ ਲੋੜ ਸੀ। ਇੱਕ ਨਿਰਪੱਖ ਬਿਆਨ ਕਿ ਇੱਕ ਘਰੇਲੂ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਦੋਸ਼ ਸਾਬਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਲਈ ਰੱਖੇ ਗਏ ਸਨ, ਜੇਕਰ ਇਸਨੂੰ ਧਾਰਾ -10(1) ਦੇ ਅਧੀਨ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਨਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕਾਫੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਸੇਵਾ ਦੇ ਟਰਮੀ ਦੇਸ਼ ਦੇ ਲਗਭਗ ਸਾਰੇ ਕੇਸ ਅੱਗੇ ਨਹੀਂ ਜਾ ਸਕਦੇ। ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਅਤੇ ਇਹ ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 2-ਏ ਨੂੰ ਇਸਦੇ ਸਾਰੇ ਭਾਗਾਂ ਅਤੇ ਅਰਥਾਂ ਤੋਂ ਨਕਾਰਾ ਕਰੇਗਾ। ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਕਾਰਨਾਂ ਤੋਂ ਪਤਾ ਚੱਲਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਜਾਂਚ ਦੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਕਾਰਜਾਤ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਅਤੇ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਸੰਤੁਸ਼ਟੀ ਮਿਲੀ ਕਿ ਇਹ ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਾਇਜ਼ ਸੀ ਅਤੇ ਦੋਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕਾਫੀ ਅਤੇ ਲੋੜੀਂਦੇ ਸਬੂਤ ਸਨ। ਇਹ ਅੱਗੇ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਇਸ ਗੱਲ ਤੋਂ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਸੀ ਕਿ ਜਾਂਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਪੱਖਪਾਤੀ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਸਜ਼ਾ ਦੁਰਾਚਾਰ ਦੇ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੀ ਗੰਭੀਰਤਾ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸੀ। ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਸੰਦਰਭ 'ਤੇ ਫੈਸਲਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਇਹਨਾਂ ਸਾਰੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਅਤੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਪਹਿਲੂਆਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ। ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ, ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਕਾਰਨ, ਨਿਰਣੇ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋਣਗੇ, ਜੋ ਕਿ ਅਯੋਗ ਹੈ। ਇਹ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦਾ ਕੰਮ ਹੈ ਅਤੇ ਸਰਕਾਰ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਉਸ ਕੰਮ ਲਈ ਹੰਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ। ਇਸ ਲਈ, ਇਹ ਜਿਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਜਾਂ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਧਾਰਾ 10 ਦੇ ਤਹਿਤ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਉਹ ਅਢੁਕਵੇਂ, ਬਾਹਰੀ ਜਾਂ ਨਿਰਧਾਰਨ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਨਹੀਂ ਹਨ, ਇਹ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਨਿਪਟਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਨਾਲ ਦੁਖੀ ਧਿਰ ਨੂੰ ਜਾਣ ਦਾ ਹੱਕ ਹੋਵੇਗਾ। ਹੁਕਮਨਾਮੇ ਦੀ ਰਿੱਟ ਲਈ ਅਦਾਲਤ।" (ਅੰਡਰਲਾਈਨਿੰਗ ਸਾਡੀ ਹੈ)।

(31) ਸਿੰਡੀਕੇਟ ਬੈਂਕ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਮਦਰਾਸ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ (22), ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਦਿੱਤੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ

(22) ਏਆਈਆਰ 1985 ਐਸਸੀ 1667.

ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਕਿ ਇੱਕ ਵਿਧੀਵਤ ਘਰੇਲੂ ਜਾਂਚ ਦੌਰਾਨ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਰੁੱਧ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਦੋਸ਼ ਸਾਬਤ ਹੋਏ ਸਨ ਅਤੇ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਜੁਰਮਾਨਾ ਲਗਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਾਂ ਨੇ ਕਿਹਾ: -

Punjab Anand Lamp JSmployees Onion v. M/s Punjab Anand 35 1
Lamp Industry Limited and another (G. S. Singhvi, J.)

“ਜੇਕਰ ਅਜਿਹਾ ਆਧਾਰ ਮੰਨਣਯੋਗ ਹੁੰਦਾ ਤਾਂ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਲਈ ਨਿਰਣਾਇਕ ਸੰਦਰਭ ਤੋਂ ਬਚਣਾ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਨਿਰਣੇ ਲਈ ਰੈਫਰ ਕਰਨ ਦੇ ਮੌਕੇ ਤੋਂ ਵਾਂਝਾ ਕਰਨਾ ਸਭ ਤੋਂ ਆਸਾਨ ਕੰਮ ਹੁੰਦਾ ਭਾਵੇਂ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦੇ ਦੋਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਰੱਖਣ ਵਾਲਾ ਆਦੇਸ਼ ਗੈਰਵਾਜਬ ਸਾਬਤ ਹੁੰਦਾ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਵਿਗੜਿਆ ਹੋਇਆ ਸੀ ਜਾਂ ਗਲਤ ਇਰਾਦੇ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਾਂ ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ 'ਤੇ ਲਗਾਇਆ ਗਿਆ ਜੁਰਮਾਨਾ ਸਾਬਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅਪਰਾਧ ਤੋਂ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਗੈਰ-ਅਨੁਪਾਤਕ ਸੀ।

(32) *ਟੈਲਕੋ ਕਨਵੇਅ ਡਰਾਈਵਰ ਮਜ਼ਦੂਰ ਸੰਘ ਬਨਾਮ ਬਿਹਾਰ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ (23)*
ਵਿੱਚ , ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਕਿਹਾ: -

"ਇਹ ਰਾਏ ਬਣਾਉਣਾ ਕਿ ਕੀ ਕੋਈ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਮੌਜੂਦ ਹੈ ਜਾਂ ਫੜਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, - ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਇਸਦੇ ਗੁਣਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਰਣਾ ਕਰਨ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਰੈਫਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਕੋਈ ਹੁਕਮ ਹੈ ਕਿ ਵਿਵਾਦ ਉਠਾਉਣ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ। ਕੀ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਆਦਮੀ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਨਿਰਣੇ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਨਹੀਂ ਹੋਣਗੇ ਅਤੇ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਅਜਿਹੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।"

(33) ਇਹ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 12 ਦੇ ਨਾਲ ਪੜ੍ਹੀ ਗਈ ਧਾਰਾ 10 ਅਧੀਨ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਵਾਲੇ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਮੁੱਖ ਫੈਸਲੇ ਹਨ।

(34) *ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਹਾਲ ਹੀ ਦੇ ਕੁਝ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਵਾਂਗੇ ।*

(35) ਕੇਹਾ : *ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ (24)*, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਇੱਕ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ (ਐਸ.ਐਸ. ਗਰੇਵਾਲ ਅਤੇ ਜੇ. ਐਲ. ਗੁਪਤਾ, ਜੇ. ਜੇ.) ਨੇ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਇਨਕਾਰ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ ਕਿਉਂਕਿ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨੇ ਸਿਰਫ ਇੱਕ ਕੰਮ ਲਈ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਚਾਰ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ. 17 ਫਰਵਰੀ, 1992 ਤੋਂ ਜੂਨ, 1992 ਤੱਕ।

ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ:-

“ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਪਹਿਲੀ ਨਜ਼ਰੇ ਵੀ ਐਕਟ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਉਪਬੰਧ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਕੇ ਨਹੀਂ ਦਿਖਾਈ ਗਈ ਹੈ

(23) ਏਆਈਆਰ, 1989 ਐਸਸੀ 1565।

(24) 1993 (3) RSJ 165.

ਅਤੇ, ਇਸ ਲਈ, ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਹੈ।"

(36) ਵਿਨੋ ਵੀਰ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ (25) ਵਿੱਚ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਇੱਕ ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ (ਜੇ. ਐਲ. ਗੁਪਤਾ, ਜੇ.) ਨੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਦਾਇਰ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦੇ ਦਿੱਤੀ ਅਤੇ ਜ਼ਮੀਨ 'ਤੇ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਆਪਣੇ ਹੀ ਕੰਮ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਸੀ ਜੇ.ਐਲ. ਗੁਪਤਾ, ਜੇ.

"ਇਹ ਸਰਕਾਰ ਦਾ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਵਿਵਾਦ 'ਤੇ ਫੈਸਲਾ ਕਰੇ ਅਤੇ ਇਸ ਨਤੀਜੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚੇ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਖੁਦ ਨੌਕਰੀ ਛੱਡ ਦਿੱਤੀ ਸੀ।"

ਉਸਨੇ ਅੱਗੇ ਕਿਹਾ ਕਿ:

ਸਬੂਤਾਂ ਦੀ ਕਦਰ ਕਰਨਾ ਸਰਕਾਰ ਦਾ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਇਸ ਲਈ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਇਸ ਮਾਮਲੇ 'ਤੇ ਮੁੜ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ।

(37) ਸਰਸਵਤੀ ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਸਿੰਡੀਕੇਟ ਲਿਮਟਿਡ ਬਨਾਮ ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ (26) ਵਿੱਚ . ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਇੱਕ ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ (ਜੇ. ਐਲ. ਗੁਪਤਾ, ਜੇ.) ਨੇ ਕਿਹਾ:

"ਕਿ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੂੰ ਸੁਣੇ ਬਿਨਾਂ ਵੀ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।"

(38) ਜੈਨਾਥ ਮੰਡਲ ਵੀ . ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ (27) ਵਿੱਚ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਇੱਕ ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ (ਵੀ. ਕੇ. ਬਾਲੀ, ਜੇ.) ਨੇ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਦਿੱਤੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇਣ ਕਾਰਨ ਆਪਣਾ ਅਧਿਕਾਰ ਗੁਆ ਬੈਠਾ ਹੈ। ਅਸਤੀਫਾ ਆਪਣੀ ਮਰਜ਼ੀ ਨਾਲ। ਬਾਲੀ, ਜੇ. ਆਯੋਜਿਤ:

"ਇਹ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਆਪਣੇ ਅੰਤ ਵਿੱਚ ਪਾਰਟੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਧਿਰਾਂ ਦਾ ਸਵੀਕਾਰਿਆ ਮਾਮਲਾ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੇ ਆਪਣੀ ਮਰਜ਼ੀ ਨਾਲ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਦਿੱਤਾ ਹੈ।"

ਟੈਲਕੋ ਕਾਫਿਲੇ ਡਰਾਈਵਰ ਮਜ਼ਦੂਰ ਸੰਘ ਬਨਾਮ ਬਿਹਾਰ ਰਾਜ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਕੀਤੀਆਂ ਟਿੱਪਣੀਆਂ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ।

(25) 1994 (1) ਆਰਐਸਜੇ 210.

(26) 1994 (2) ਆਰਐਸਜੇ 498.

(27) 1998 (4) RSJ 348.

Punjab Anand Lamp JSmployees Onion v. M/s Punjab Anand 35 1
Lamp Industry Limited and another (G. S. Singhvi, J.)

(39) ਧਰਮਪਾਲ ਬਨਾਮ ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ (28) ਵਿੱਚ , ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੀ ਇੱਕ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੀ (ਏ.ਪੀ. ਚੌਧਰੀ ਅਤੇ ਐਚ.ਐਸ. ਬਰਾੜ, ਜੇ.ਜੇ.) ਨੇ ਰੱਖੀ :

“ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਡਾਕਖਾਨੇ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ ਪਰ ਇਹ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਗੁਣਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ ਅਤੇ ਜਿੱਥੇ ਇਹ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੋਈ ਝਗੜਾ ਮੌਜੂਦ ਹੈ ਜਾਂ ਫੜਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਤਾਂ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਇੱਕ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਹਵਾਲਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਸਮਝਿਆ ਜਾਂਦਾ। ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕਿ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਫਜ਼ੂਲ ਜਾਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦੇਰੀ ਨਾਲ ਜਾਂ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਦਾ ਖੇਤਰ ਦੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਸਬੰਧਾਂ 'ਤੇ ਅਸਰ ਪਵੇਗਾ।”

(49) ਰਾਮਦੀਆ ਬਨਾਮ ਰਾਜ ਓਜ ਹਰਿਆਣਾ (29) ਵਿੱਚ , ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਇੱਕ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੀ (ਆਰ. ਐੱਸ. ਮੋਗੀਆ ਅਤੇ ਜੇ. ਐੱਲ. ਗੁਪਤਾ, ਜੇ. ਜੇ.) ਨੇ ਇੱਕ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ ਕਿ ਸੀਨੀਅਰਜ਼ ਨਾਲ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਗੰਭੀਰ ਦੋਸ਼ ਸਾਬਤ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਸ਼ਾਂਤੀ ਬਣਾਈ ਰੱਖਣ ਲਈ ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਸੀ। ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਕੀਤਾ:-

“ਉਪਰੋਕਤ ਨਿਰੀਖਣਾਂ ਦੀ ਪੜਚੋਲ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਇਸ ਸਿੱਟੇ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਪਹੁੰਚੀ ਹੈ ਕਿ ਕੋਈ ਸਿੱਧੂ ਮੁਕੱਦਮੇ ਦਾ ਵਿਵਾਦ ਮੌਜੂਦ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ ਅਥਾਰਟੀ ਨੇ ਮਾਮਲੇ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਕੇ ਇਸ ਨਤੀਜੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਿਆ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ 'ਤੇ ਸੀਨੀਅਰਜ਼ ਨਾਲ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਗੰਭੀਰ ਦੋਸ਼ ਸਾਬਤ ਹੋ ਚੁੱਕੇ ਹਨ। ਅਜਿਹਾ ਮੰਨ ਕੇ, ਸਵਾਲਾਂ ਦੇ ਜਵਾਬ ਅਜੇ ਵੀ ਬਾਕੀ ਹਨ, ਹਨ:-
(i) ਕੀ ਕੋਈ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਸੀ, (ii) ਕੀ ਇੱਕ ਨਿਰਪੱਖ ਅਤੇ ਸਹੀ ਜਾਂਚ ਸੀ ਅਤੇ (iii) ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਇਜ਼ ਸੀ।

ਹਾਲਾਂਕਿ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਪਹਿਲੇ ਸਵਾਲ ਦਾ ਜਵਾਬ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਹੈ, ਬਾਕੀਆਂ ਦਾ ਜਵਾਬ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ।

(41) ਰਾਮਫਲ ਬਨਾਮ ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ (30) ਵਿੱਚ , ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਇੱਕ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੀ (ਜੇ. ਬੀ. ਗਰਗ ਅਤੇ ਐਨ. ਕੇ. ਸੇਵੀ, ਜੇ. ਜੇ.) ਨੇ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ 16 ਸਤੰਬਰ, 1993 ਦੇ ਹੁਕਮ ਦੀ ਕਾਨੂੰਨੀਤਾ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ।

(28) 1994 (4) RSJ 178.

(20) 1995 (1) ਆਰਐਸਜੇ 278.

(80) *i* ^ ' (ysj. 826 .

ਇਸ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨਾ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਰਹਿਣ ਦੀ ਆਦਤ ਸੀ ਅਤੇ * ਮਾਲਕ ਨੇ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤੀ। ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਧਾਰਾ 11-ਏ ਦੀ ਟਾਈਲ ਰੋਸ਼ਨੀ ਵਿੱਚ ਮੁੱਦੇ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਅਤੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਦੱਖਿਆ: -

ਹੁਣ ਸਵਾਲ ਇਹ ਉੱਠਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਧਾਰਾ 11 ਏ ਦੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਜਾਂ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟੀਫੀਬਰੀਮ ਦੁਆਰਾ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਵੀ ਹੈ। ਸਜ਼ਾ ਘਟਾਈ ਗਈ - ਵੀ ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਨਿਆਂਇਕ ਮੁਲਾਂਕਣ 'ਤੇ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਸਾਬਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ/ਕੀ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਧਾਰਾ 10 ਅਧੀਨ ਆਪਣੀਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨੂੰ ਇਹਨਾਂ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਤੋਂ ਵਾਂਝਾ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ। . ਸਾਡੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ; ਜਵਾਬ ਨਕਾਰਾਤਮਕ ਵਿੱਚ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇੱਕ ਪਿੰਜਰੇ ਵਿੱਚ ਜਿੱਥੇ ਇੱਕ ਘਰੇਲੂ ਅਹਿਗੁਈ ਨੂੰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਕਥਿਤ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ-^ ਬਾਸੀ ਸਰਕਾਰ ਨੇ, ਸਾਡੇ ਓਪੀਓਹ ਵਿੱਚ, 'ਨੋਬਪਤਿਭਾ' ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਹੈ, ਨਿਰਣੇ ਲਈ ਵਿਵਾਦ ਤਾਂ ਕਿ^ ਹੋ ਸਕੇ। ਨਿਰਣਾਇਕ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਘੋਖ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸਜ਼ਾ ਦੀ ਦੁਰਵਰਤੋਂ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਜੋ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਕਰੇਗਾ ਕਿ ਕੀ ਦੁਰਾਚਾਰ ਸੱਚਮੁੱਚ ਸਾਬਤ ਹੋਇਆ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ ਅਤੇ ਭਾਵੇਂ ਇਹ ਸਾਬਤ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ - ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਦੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਉਚਿਤ ਸਜ਼ਾ ਕੀ ਹੈ। ਸਜ਼ਾ ਮਨਮਾਨੀ ਨਹੀਂ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਅਤੇ ਦੋਸ਼ ਸਾਬਤ ਹੋਣ ਦੇ ਨਾਲ ਹੀ ਸਹੀ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਰੈਫਰੀ ਨੂੰ ਅਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਧਾਰਾ 11 ਏ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਕਥਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ^ ਸਰਕਾਰ ਕੋਲ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 10(1) ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਉਠਾਏ ਗਏ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਕੋਈ ਵਿਕਲਪ ਨਹੀਂ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਉਹ ਨਾ ਸਿਰਫ 'ਵੈਧਤਾ' ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇਣ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾ ਸਕੇ। ਜਾਂਚ ਦੀ ਪਰ ਇਹ ਵੀ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿ ਨਿਆਂਇਕ-ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਉਹ ਕਿਸੇ ਵੀ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦਾ ਦੋਸ਼ੀ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਇਹ ਦੋਸ਼ ਸਾਬਤ ਹੋ ਜਾਵੇ, ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੁਆਰਾ ਉਸ 'ਤੇ ਲਗਾਈ ਗਈ ਸਜ਼ਾ, ਦੋਸ਼ ਦੀ ਗੰਭੀਰਤਾ ਦੇ ਅਨੁਪਾਤੀ ਹੈ। ਬਿਨਾਂ ਸ਼ੱਕ, ਸੈਕਸ਼ਨ 10 ਕਨਫਰਸ, 'ਤੇ;' ਰਾਜ: - ਮੌਜੂਦਾ ਜਾਂ ਫੜੇ ਗਏ ਉਦਯੋਗਿਕ ਝਗੜੇ ਨੂੰ 6r ਨਹੀਂ ਭੇਜੇ ਜਾਣ ਲਈ ਇੱਕ ਵਿਆਪਕ ਅਖਤਿਆਰੀ ਸ਼ਕਤੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰੇ ਪਰ ਕੁਝ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਇਸ ਵਿਵੇਕ ਨੂੰ ਘਟਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਇੱਕ ਜਨਤਕ ਉਪਯੋਗਤਾ ਸੇਵਾ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ 'ਜਿੱਥੇ*.'« ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਸੈਕਸ਼ਨ 22 ਦੇ ਤਹਿਤ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਨੋਟਿਸ ਦਿੰਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਇਹ ਨੋਟਿਸ ਨੂੰ ਫਜ਼ੂਲ ਜਾਂ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਨਹੀਂ ਸਮਝਦਾ ਹੈ.

ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਇੱਕ ਢੁਕਵੀਂ ਨਿਰਣਾਇਕ ਅਥਾਰਟੀ ਕੋਲ ਭੇਜਣ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਕੋਈ ਵਿਕਲਪ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਸੈਕਸ਼ਨ 11 ਏ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਕੇ, ਵਿਧਾਨ ਸਭਾ ਨੇ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਜਿੱਥੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਲਈ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਜਾਂ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਖਾਤੇ 'ਤੇ ਪੈਦਾ ਹੋਏ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ, ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਦੇ

**Punjab. Anand Lamp -Employees Union "v. M/s Punjab Anand 303
Lamp Industry Limited and another (G. S. Singhvi, J.)**

ਵਿਵੇਕ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਨੂੰ ਇੱਕ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਲਈ ਹੁਕਮ ਦਿਓ ਕਿਉਂਕਿ ਨਹੀਂ
ਤਾਂ ਸੈਕਸ਼ਨ HA ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਨਕਾਰਾਤਮਕ ਬਣਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ
ਇਸ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਤੋਂ ਵਾਂਝਾ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।"
(ਅੰਡਰਲਾਈਨਿੰਗ ਸਾਡੀ ਹੈ)।

i

(42) ਡਿਵੀਜ਼ਨ - ਬੈਂਚ ਨੇ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨਾਲ ਅਸਹਿਮਤੀ ਜ਼ਾਹਰ ਕੀਤੀ। ਕਰਨਾਟਕ ਹਾਈ ਕੋਰਟ
ਵਿੱਚ ਡੀ. ਮਿਨੀਚੌਡੱਪਾ V. ਕਰਨਾਟਕ ਰਾਜ ਅਤੇ-ਦੋ ਹੋਰ (31) ਅਤੇ ਮੰਨਿਆ ਕਿ :-

"ਸੈਕਸ਼ਨ 11 ਦੇ ਤਹਿਤ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਨੂੰ ਹਵਾਲਾ ਨਾ ਦੇਣ ਲਈ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਵਿਵੇਕ 'ਤੇ
ਨਿਰਭਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।"

(43) ਸ਼ਿਵ ਦਿਆਲ ਬਨਾਮ ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ (32) ਵਿੱਚ, ਇੱਕ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਜਿਸ ਦੇ ਅਸੀਂ
ਧਿਰ ਸੀ, ਨੇ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ਸਰਕਾਰ ਨੇ
ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਖਾਤਿਆਂ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ
ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ। ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ :-

"ਸਰਕਾਰ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨਾ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਪ੍ਰਸੰਗਿਕ ਵਿਚਾਰਾਂ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ
ਹੈ, ਅਰਥਾਤ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਖਾਤਿਆਂ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕੀਤਾ ਸੀ।"

ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਪਾਇਆ ਕਿ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਖਾਤਿਆਂ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਇਸ ਗੱਲ ਦਾ
ਅਨੁਮਾਨ ਨਹੀਂ ਲੈ ਸਕਦਾ ਕਿ ਕੋਈ ਵਿਵਾਦ ਨਹੀਂ ਹੈ।

(■44) ਪ੍ਰਤਾਪ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ (33) ਵਿੱਚ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਇੱਕ ਵਿਦਵਾਨ
ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ (ਐਨ/ਕੇ. ਸੇਢੀ, ਜੇ.) ਨੇ 9 ਸਤੰਬਰ, 1993 ਨੂੰ ਸੰਯੁਕਤ-ਸਕੱਤਰ, ਹਰਿਆਣਾ ਸਰਕਾਰ
ਦੁਆਰਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਦਿੱਤੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਤਰਕ
ਦਿੱਤਾ ਸੀ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਲਈ ਸਮਾਪਤ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜੋ ਉਸਦੇ ਮਾਲਕ
ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਘਰੇਲੂ ਜਾਂਚ ਵਿੱਚ ਸਾਬਤ ਹੋਇਆ ਸੀ।

(31) 66 ਪੀਜੇਆਰ 84

(32) 1995 (2) ਆਰਐਸਜੇ 586.

(33) 1995 (3) ਆਰ ਐਸ ਜੇ 105.

ਅਤੇ, ਇਸਲਈ, ਸਮਾਪਤੀ ਵੈਧ ਸੀ। ਐਨ.ਕੇ.ਸੋਢੀ, ਜੇ. ਨੇ ਦੋ ਗੈਰ-ਰਿਪੋਰਟ ਕੀਤੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ ਕਿਹਾ: -

"ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 11 ਏ ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਲਾਗੂ ਹੋਣਗੇ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦੇਣ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਹੈ ਕਿ ਪ੍ਰਬੰਧਕ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਜਾਂਚ ਨਿਰਪੱਖ ਅਤੇ ਸਹੀ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਸਜ਼ਾ ਸਾਬਤ ਹੋਏ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੇ ਅਨੁਪਾਤ ਤੋਂ ਘੱਟ ਸੀ, ਸਰਕਾਰ ਕੋਲ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਦੁਕਵੇਂ ਅਥਾਰਟੀ ਕੋਲ ਭੇਜਣ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਕੋਈ ਵਿਕਲਪ ਨਹੀਂ ਹੈ।

(45) *ਚੰਦਰ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ ਬਨਾਮ ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ (34)* ਵਿੱਚ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਇੱਕ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ (ਏ.ਪੀ. ਚੌਧਰੀ ਅਤੇ ਐਚ.ਐਸ. ਬਰਾੜ, ਜੇ. ਜੇ.) ਨੇ ਮੁੜ ਉਸੇ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਦੁਹਰਾਇਆ ਅਤੇ ਸਰਕਾਰ ਵੱਲੋਂ ਦਿੱਤੇ ਹੁਕਮਾਂ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ਸਿਰਫ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਹਵਾਲਾ ਦਿੰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਸੀ।

(46) ਵਿੱਚ *ਜਗਦੀਸ਼ ਬਨਾਮ ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ (35)*। *ਰਾਮਪਤੀ ਬਨਾਮ ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ। (36)*। *ਸਤਬੀਰ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ (37)*। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਇੱਕ ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ (ਐਨ.ਕੇ. ਸੋਢੀ, ਜੇ.) ਨੇ ਕਿਹਾ:

"ਕਿਸੇ ਅਜਿਹੇ ਕੇਸ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ ਜਿੱਥੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਮੰਗ ਬੇਤੁਕੀ ਜਾਂ ਬਹੁਤ ਦੇਰੀ ਨਾਲ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੋਵੇ, ਸਰਕਾਰ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਗੁਣਾਂ ਵਿੱਚ ਦਾਖਲ ਹੋ ਕੇ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ।"

ਇਨ੍ਹਾਂ ਸਾਰੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ ਕਿ ਜਾਂਚ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਆਈਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਜਾਇਜ਼ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ, ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ।

(47) *ਸੰਧੂ ਬਨਾਮ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ (38)* ਵਿੱਚ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਇੱਕ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ (ਐਚ. ਐਸ. ਬਰਾੜ ਅਤੇ ਐਮ. ਐਲ. ਕੋਲ, ਜੇ. ਜੇ.) ਨੇ ਸਰਕਾਰ ਵੱਲੋਂ 19 ਸਤੰਬਰ, 1992 ਨੂੰ ਦਿੱਤੇ ਹੁਕਮਾਂ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ਹਵਾਲਾ। ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਇਹ ਹੁਕਮ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਸੀ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ 23 ਸਤੰਬਰ ਤੱਕ ਆਪਣੀ ਡਿਊਟੀ 'ਤੇ ਹਾਜ਼ਰ ਨਹੀਂ ਹੋਇਆ,

(34) 1995 (3) RSJ 135.

(35) 1995 (3) RSJ 187.

(36) 1995 (3) RSJ 775.

(37) 1995 (3) RSJ 530.

(38) 1995 (1) RSJ 685.

ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਵੱਲੋਂ ਕਈ ਵਾਰ ਅਤੇ ਅਖਬਾਰਾਂ ਰਾਹੀਂ ਭੇਜੇ ਜਾਣ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ 1991। ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਕੀਤਾ:

"ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਕੋਲ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਈ ਸ਼ਕਤੀ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਡਿਊਟੀ 'ਤੇ ਹਾਜ਼ਰ ਨਾ ਹੋਣਾ ਜਾਇਜ਼ ਸੀ ਜਾਂ ਨਹੀਂ।"

(48) *ਸੁਖਰਾਮ ਬਨਾਮ ਲੇਬਰ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ (39)* ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ (ਆਰ.ਪੀ. ਸੇਠੀ ਅਤੇ ਐਨ.ਕੇ. ਸੋਢੀ, ਜੇ.ਜੇ.) ਨੇ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ਸਰਕਾਰ ਵੱਲੋਂ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ

Puaiab Antnd Lamp Employees Union v. M/s Punjab Anand 305
Lamp Industry Limited and another (G. S. Singhvi, J.)

ਕਰਦਿਆਂ ਦਿੱਤੇ ਹੁਕਮਾਂ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। 1993 ਦੇ ਸੀ.ਡਬਲਯੂ.ਪੀ. ਨੰਬਰ 14277 ਦੇ ਲੀਬਿਤ ਹੋਣ ਦਾ ਆਧਾਰ। ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਇਹ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਇੱਥੇ ਹਵਾਲਾ ਲਈ ਪਹਿਲੀ ਨਜ਼ਰੇ ਕੇਸ ਹੈ ਅਤੇ ਵਿਵਾਦ ਮੌਜੂਦ ਹੋਣ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਕੋਈ ਵਿਕਲਪ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਇਹ ਵੀ ਪਾਇਆ ਕਿ 1993 ਦੇ ਸੀਡਬਲਯੂਪੀ ਨੰਬਰ 14277 ਦੇ ਪੈਡੋਸੀ ਦਾ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਨਾਲ ਕੋਈ ਲੈਣਾ-ਦੇਣਾ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਪੇਸ਼ ਆਫ ਵੇਜ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਇੱਕ ਆਦੇਸ਼ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਸੀ।

(49) ਇੱਥੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਪਹਿਲੂ ਹੈ ਜਿਸ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ . ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ।

(50) ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਸੈਕਸ਼ਨ 11-ਏ ਦੇ ਸੀਮਿਤ ਹੋਣ ਤੱਕ, — ਸਿੰਧ ਮੁਕੱਦਮੇ ਵਿਵਾਦ (ਸੋਧ) ਐਕਟ ਦੁਆਰਾ / 1971. ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਅਤੇ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕੋਲ ਸੀਮਤ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਦੇਣ। ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਮਾਲਕ।

(51) ਇੰਡੀਅਨ ਆਇਰਨ ਐਂਡ ਸਟੀਲ ਕੰਪਨੀ ਲਿਮਿਟਡ ਬਨਾਮ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਵਰਕਰ (40)*. ਪੰਜਾਬ ਨੈਸ਼ਨਲ ਬੈਂਕ ਲਿਮਿਟਡ ਬਨਾਮ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਵਰਕਰ (41), ਰਿਟਜ਼ ਥੀਏਟਰ (ਪੀ) ਲਿਮਿਟਡ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਬਨਾਮ ਇਸ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ (42), ਅਤੇ ਐਮ/ s ਹਿੰਦ ਕੰਸਟ੍ਰਕਸ਼ਨ ਐਂਡ ਇੰਜਨੀਅਰਿੰਗ ਕੰਪਨੀ ਲਿਮਿਟਡ ਬਨਾਮ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਵਰਕਰ (43), ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਕਿਰਤ ਅਦਾਲਤਾਂ/ਉਦਯੋਗਿਕਾਂ ਦੁਆਰਾ ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਦੇ ਖੇਤਰ ਨੂੰ ਵਿਆਪਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਆਯੋਜਿਤ: — •

“ਬਿਨਾਂ ਸ਼ੱਕ ਸਬੰਧਤ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੇ ਆਪਣੇ ਅੰਦਰੂਨੀ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਅਤੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨ ਨੂੰ ਨਿਰਦੇਸ਼ਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਸਗੋਂ ਸ਼ਕਤੀ ਹੈ

(39-) 1996 (1) ਰੈਵੇਨਿਊ ਲਾਅ ਰਿਪੋਰਟਰ 72.

(40) ਏਆਈਆਰ 1958 ਐਸਸੀ 130.

(41) .A.L.R. 1960 SC 160.

(424 AIR 1963 SC 295.

(43) ਏਆਈਆਰ 1965 ਐਸਸੀ 917,

ਬੇਅੰਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਜਿੱਥੇ ਕੋਈ ਵਿਵਾਦ ਪੈਦਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਲੇਬਰ ਅਦਾਲਤਾਂ/ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਸ਼ਕਤੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ (o 5e)- ਕੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਜਾਇਜ਼ ਹੈ ਅਤੇ ਉਚਿਤ ਰਾਹਤ ਦੇਣ ਲਈ। ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਡਕਟ 'ਤੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਅਜਿਹਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਅਪੀਲ ਕੋਰਟ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰੇ ਅਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਆਪਣੇ ਖੁਦ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਬਦਲੇ। ਇਹ ਦਖਲ ਦੇਵੇਗਾ (i) ਜਦੋਂ ਸੱਚਾਈ ਦੀ ਘਾਟ ਹੁੰਦੀ ਹੈ; (ii) ਜਦੋਂ ਪੀੜਤ ਜਾਂ ਅਨੁਚਿਤ ਕਿਰਤ ਅਭਿਆਸ ਹੁੰਦਾ ਹੈ: (iii) ਜਦੋਂ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਬੁਨਿਆਦੀ ਗਲਤੀ ਜਾਂ ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦਾ ਦੋਸ਼ੀ ਹੈ ਅਤੇ (iv) ਜਦੋਂ ਸਮੱਗਰੀ 'ਤੇ ਖੋਜ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਬੇਬੁਨਿਆਦ ਜਾਂ ਵਿਗੜਦੀ ਹੈ।

ਮੈਸਰਜ਼ ਹਿੰਦ ਕੰਸਟਰਕਸ਼ਨ ਐਂਡ ਇੰਜਨੀਅਰਿੰਗ ਕੰਪਨੀ ਲਿਮਿਟੇਡ ਵਿੱਚ ਬਨਾਮ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਆਦਮੀ। (ਸੁਪਰਾ), ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਅੱਗੇ ਕਿਹਾ: -

“ਸਥਾਈ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਲਈ ਸਜ਼ਾ ਦਾ ਅਵਾਰਡ, ਜੇ ਕੋਈ ਹੈ, ਤਾਂ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਲਗਾਈ ਗਈ ਸਜ਼ਾ ਲਈ ਕੋਈ ਜਾਇਜ਼ ਹੈ ਤਾਂ ਇਸ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਨਹੀਂ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ। ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਸਜ਼ਾ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਜਾਂ ਢੁਕਵੀਂਤਾ ਜਾਂ ਇਹ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਜਾਂ ਦੋ ਗੰਭੀਰ ਹੋਣ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਪਰ ਜਿੱਥੇ ਸਜ਼ਾ ਬਹੁਤ ਅਸਪਸ਼ਟ ਹੈ, ਖਾਸ ਆਚਰਣ ਅਤੇ ਪਿਛਲੇ ਰਿਕਾਰਡ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਜਾਂ ਅਜਿਹਾ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕੋਈ ਵੀ ਵਾਜਬ ਮਾਲਕ ਕਦੇ ਵੀ ਅਜਿਹੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਅਜਿਹੀ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਪੀੜਤਾਂ ਦੇ ਜ਼ੁਲਮ ਜਾਂ ਬੇਇਨਸਾਫੀ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਸਮਝ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਕਿਰਤ ਅਭਿਆਸ।”

(52) ਕਿਰਤ ਅਦਾਲਤਾਂ/ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲਾਂ ਨੂੰ ਵਿਆਪਕ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਲਈ, ਸੰਸਦ ਨੇ ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਸੋਧ ਕੀਤੀ। ਬਿੱਲ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਵਸਤੂਆਂ ਅਤੇ ਕਾਰਨਾਂ ਦਾ ਬਿਆਨ ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਸੈਕਸ਼ਨ 11-ਏ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਹੇਠਾਂ ਲਿਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ: -

“ਇੰਡੀਅਨ ਆਇਰਨ ਐਂਡ ਸਟੀਲ ਕੰਪਨੀ ਲਿਮਿਟੇਡ ਬਨਾਮ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ - ਆਦਮੀ (ਏਆਈਆਰ 1958 ਐਸਸੀ 130 ਪੀ. 138) ਵਿੱਚ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ, ਡਿਸਚਾਰਜ ਕਰਨ ਜਾਂ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਦੇਣ ਦੀ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨੂੰ ਵਿਚਾਰਦੇ ਹੋਏ, ਨੇ ਦੇਖਿਆ ਕਿ ਦੁਰਵਿਹਾਰ 'ਤੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਅਪੀਲ ਦੀ ਅਦਾਲਤ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਅਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਆਪਣੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਬਦਲਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਉਦੋਂ ਹੀ ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਕਰੇਗਾ ਜਦੋਂ ਇੱਥੇ ਨੇਕ ਨਿਹਚਾ, ਪੀੜਤ, ਅਣਉਚਿਤ ਕਿਰਤ ਅਭਿਆਸ ਆਦਿ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੇ ਹਿੱਸੇ 'ਤੇ,”

ਇੰਟਰਨੈਸ਼ਨਲ ਲੇਬਰ ਆਰਗੇਨਾਈਜ਼ੇਸ਼ਨ ਨੇ ਜੂਨ, 1963 ਵਿੱਚ ਅਪਣਾਏ ਗਏ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀ ਪਹਿਲਕਦਮੀ 'ਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਬਾਰੇ ਆਪਣੀ ਸਿਫਾਰਸ਼ (ਨੰਬਰ 119) ਵਿੱਚ ਇਹ ਸਿਫਾਰਸ਼ ਕੀਤੀ ਹੈ ਕਿ ਇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਜੋ ਆਪਣੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਤੋਂ ਦੁਖੀ ਹੈ,

Puaiab Antnd Lamp Employees Union v. M/s Punjab Anand 307
Lamp Industry Limited and another (G. S. Singhvi, J.)

ਉਸ ਵਿਰੁੱਧ ਅਪੀਲ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਦੂਸਰਿਆਂ ਦੇ ਵਿੱਚ, ਇੱਕ ਨਿਰਪੱਖ ਸੰਸਥਾ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇੱਕ ਸਾਲਸ, ਇੱਕ ਅਦਾਲਤ, ਇੱਕ ਸਾਲਸੀ ਕਮੇਟੀ ਜਾਂ ਇੱਕ ਸਮਾਨ ਸੰਸਥਾ ਨੂੰ ਸਮਾਪਤ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਸਬੰਧਤ ਨਿਰਪੱਖ ਸੰਸਥਾ ਨੂੰ ਸਮਾਪਤੀ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਕਾਰਨਾਂ ਦੀ ਪੜਤਾਲ ਕਰਨ ਲਈ ਸ਼ਕਤੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ-ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਅਤੇ ਇਸ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੋਰ ਹਾਲਤਾਂ। ਕੇਸ ਅਤੇ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣ 'ਤੇ ਫੈਸਲਾ ਦੇਣ ਲਈ। ਅੰਤਰਰਾਸ਼ਟਰੀ ਲੇਬਰ ਆਰਗੇਨਾਈਜ਼ੇਸ਼ਨ ਨੇ ਅੱਗੇ-ਸਿਫਾਰਸ਼ ਕੀਤੀ ਹੈ ਕਿ ਨਿਰਪੱਖ ਸੰਸਥਾ ਨੂੰ ਸ਼ਕਤੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ (ਜੇ ਇਹ ਪਤਾ ਲਗਦੀ ਹੈ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ - ਗੈਰ-ਵਾਜਬ ਸੀ) ਤਾਂ ਕਿ ਸਬੰਧਤ ਕਾਮੇ ਨੂੰ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਬਿਨਾਂ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤੇ ਉਜਰਤਾਂ ਨਾਲ ਬਹਾਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ, ਉਚਿਤ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਕੁਝ ਹੋਰ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਰਾਹਤ ਇਹਨਾਂ ਸਿਫਾਰਸ਼ਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਨਿਰਣਾਇਕ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਸੀਮਤ ਨਹੀਂ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕੋਲ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਕਤੀ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਕਿਤੇ ਵੀ ਨਿਰਣਾਇਕ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋਵੇ। ਅਜਿਹੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦਾ ਚਾਰਜ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਅਤੇ ਸਿੱਧੀ ਬਹਾਲੀ ਜੇ ਕੋਈ ਹੋਵੇ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਹ ਉਚਿਤ ਸਮਝਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਜਿਹੀਆਂ ਹੋਰ ਰਾਹਤਾਂ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕੇਸ ਦੇ ਹਾਲਾਤ ਅਨੁਸਾਰ ਡਿਸਚਾਰਜ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਬਦਲੇ ਕੋਈ ਘੱਟ ਸਜ਼ਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਵਾਰੰਟ ਇਸ ਮੰਤਵ ਲਈ, ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਨਵਾਂ S. 11A ਪਾਉਣ ਦਾ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਹੈ।”

(53) ਸੈਕਸ਼ਨ 11-ਏ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਅਤੇ ਦਾਇਰੇ ਨੂੰ ਸੈਸਰਜ਼ ਫਾਇਰਸਟੋਨ ਟਾਇਰ ਅਤੇ ਰਬੜ ਕੰਪਨੀ ਬਨਾਮ ਦ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ (44) ਦੇ ਵਰਕਮੈਨ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ / ਉਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਸਭ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ/ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦੇ WJSpect ਵਿੱਚ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਾਨੂੰਨ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ। ਇਸਨੇ ਵਸਤੂਆਂ ਅਤੇ ਕਾਰਨਾਂ ਦੇ ਬਿਆਨ ਦਾ ਵੀ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ ਅੱਗੇ ਕਿਹਾ!—

“ਇਬਜੈਕਟ ਇਹ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕੋਲ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਕਤੀ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਲੋੜ ਹੋਵੇ, ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਲਈ

ਡਿਸਚਾਰਜ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਅਤੇ ਸਿੱਧੀ ਬਹਾਲੀ ਜਾਂ ਕੋਈ ਵੀ ies&er pumsnment
ਅਵਾਰਡ।'

their Lordships ਨੇ ਅੱਗੇ ਕਿਹਾ ਕਿ:

ਸਾਡੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ, ਧਾਰਾ ਦਾ ਇੱਕ ਮਾਮੂਲੀ ਪ੍ਰਤੀਕਰਮ ਵੀ ਇਹ ਨਹੀਂ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਸ
ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਾਂ ਨੇ ਫਿਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਮਾਲਕਾਂ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਉਠਾਏ ਗਏ ਵਿਰੋਧੀ ਵਿਵਾਦਾਂ ਦਾ ਨੋਟਿਸ
ਲਿਆ ਅਤੇ ਫਿਰ ਕੁਝ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਜਾਂ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ ਇਹ ਰੱਖੇ ਗਏ ਹਨ:

ਕਿ ਸੈਕਸ਼ਨ 11-ਏ ਦੇ ਪਾਏ ਜਾਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਘਰੇਲੂ ਪੁੱਛਗਿੱਛ
01 ਦੀ ਕਾਨੂੰਨੀਤਾ ਅਤੇ ਵੈਧਤਾ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸਬੂਤ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਜੇਕਰ ਇੱਕ
ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਰੱਖੀ ਗਈ ਸੀ।"

ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਅੱਗੇ ਕਿਹਾ:-

"ਕਿ" ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਸਬੂਤਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਨਾ ਕਿਸੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਸਿੱਟੇ 'ਤੇ
ਪਹੁੰਚਣਾ ਹੈ। ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਵੀ ਜਿੱਥੇ ਇੱਕ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ
ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦਾ ਪਤਾ ਲਗਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਹੁਣ ਇੱਕ ਉਚਿਤ ਕੇਸ
ਵਿੱਚ ਉਸ ਤੋਂ ਵੱਖਰਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਮੰਨ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੋਈ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਸਾਬਤ ਨਹੀਂ
ਹੋਇਆ ਹੈ।"

ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਅੱਗੇ ਕਿਹਾ:-

ਇਹ ਯਾਦ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਇਹ ਮੰਨ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਜ਼ਾ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਹੈ
ਕਿਉਂਕਿ ਦੋਸ਼ ਲਗਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਸਾਬਤ ਹੋਇਆ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਮਿਸਲ ਜਾਂ ਡਿਸਚਾਰਜ ਦੀ
ਵਾਰੰਟੀ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਇਹ ਵੀ ਮੰਨ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ " ਡਿਸਚਾਰਜ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ
ਦਾ ਹੁਕਮ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਕਥਿਤ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਖੁਦ ਸਬੂਤ ਦੁਆਰਾ ਸਥਾਪਿਤ ਨਹੀਂ
ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਣ ਲਈ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਲਈ ਸਬੂਤ
ਦੀ ਮੁੜ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨੀ ਪਵੇਗੀ। ਅੰਤ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਇਹ ਮੰਨ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਖੁਦ
ਸਾਬਤ ਨਹੀਂ ਹੋਇਆ ਹੈ ਜਾਂ ਸਾਬਤ ਹੋਇਆ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਡਿਸਚਾਰਜ ਦੀ ਸਜ਼ਾ
ਦੀ ਵਾਰੰਟੀ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਸਾਡੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਧਾਰਾ 11-ਏ ਹੁਣ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ
ਸਬੂਤਾਂ ਵਿੱਚ ਜਾਣ ਅਤੇ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਕਰਨ ਦੀ ਪੂਰੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦਿੰਦੀ ਹੈ। ਹੁਣ ਸਬੂਤਾਂ ਦੀ ਮੁੜ ਮੁਲਾਂਕਣ
ਕਰਨ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਸਿੱਟੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਣ ਲਈ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਇਹ ਯਕੀਨੀ
ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਇਹ

ਨੂੰ ਉਸ ਵਿਵਾਦ 'ਤੇ ਨਿਰਣਾ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਮਾਲਕ ਘਰੇਲੂ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਵਿੱਚ
ਉਸਦੇ ਦੁਆਰਾ ਦਰਜ ਕੀਤੇ ਗਏ ਨਤੀਜਿਆਂ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਸਬੂਤਾਂ ਦੀ ਕਦਰ ਕਰਨ
ਅਤੇ ਦੋਸ਼ੀ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਆਪਣੇ ਸਿੱਟੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਣ ਦੀ ਅਜਿਹੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨੂੰ ਹਮੇਸ਼ਾਂ
ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਵਿੱਚ ਮਾਨਤਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਸੀ ਜਦੋਂ ਇਹ ਪਹਿਲੀ ਵਾਰ ਆਪਣੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ
ਗਏ ਸਬੂਤਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਦੋਵੇਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਨੂੰ ਹੁਣ ਸੈਕਸ਼ਨ

**Punjab. Anand Lamp -Employees Union "v. M/s Punjab Anand 309
Lamp Industry Limited and another (G. S. Singhvi, J.)**

11-ਏ ਦੁਆਰਾ ਬਰਾਬਰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ।

(54) ਸਜ਼ਾ ਦੀ ਮਾਤਰਾ ਦੇ ਸਵਾਲ 'ਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਮਾਲਕਾਂ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਧਾਰਾ 11-ਏ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੁਆਰਾ ਲਗਾਈ ਗਈ ਸਜ਼ਾ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਦੇਣ ਦੀ ਕੋਈ ਸ਼ਕਤੀ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਸਾਬਤ ਹੋਏ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖਣਾ ਪੈਂਦਾ ਸੀ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਇਹ ਕਠੋਰ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪੀੜਤ ਹੋਣ ਦਾ ਸੰਕੇਤ ਸੀ, ਪਰ. ਧਾਰਾ 11-ਏ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਭਾਵੇਂ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਓਰੋਵਡ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੋਵੇ। ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੀ ਰਾਏ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਖਾਸ ਕੰਮ ਲਈ ਡਿਸਚਾਰਜ, ਜਾਂ ਡਿਸਮਿਸਲ ਦਾ ਹੁਕਮ ਡਿਸਚਾਰਜ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਸਜ਼ਾ ਨੂੰ ਦਰਾਮਦ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਅਜਿਹੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਘੱਟ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ।

(55) ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਪੈਰਾ 45 ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਾਂ ਨੇ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਵਿਧਾਨ ਮੰਡਲ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਰਵਾਨਗੀ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਲੈਂਦਿਆਂ ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਕਿ, ਪਹਿਲੀ ਵਾਰ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਕੀ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਸਾਬਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ. ਇਹ ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਦੋਂ ਵੀ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਰੱਖੀ ਗਈ ਜਾਂਚ ਵਿੱਚ ਖੋਜਾਂ ਨੂੰ ਦਰਜ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੋਵੇ। ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਲਗਾਈ ਗਈ ਸਜ਼ਾ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਦੇਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਵੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 11-ਏ ਦਾ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਨਾ ਕਿਸੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ, ਸਜ਼ਾ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਰਾਹਤ ਉਸ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਮੌਜੂਦ ਰਿਕਾਰਡ ਸਮੱਗਰੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਹੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ।

(56) ਪੈਰਾ 48 ਵਿੱਚ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਾਂ ਨੇ ਅੱਗੇ ਦੇਖਿਆ ਕਿ ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਸਹੀ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਬਾਰੇ ਇੱਕ ਸਹੀ ਖੋਜ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਕਿ, ਇਸ ਕੋਲ ਹੁਣ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੁਆਰਾ ਪਹੁੰਚੇ ਸਿੱਟੇ ਤੋਂ ਵੱਖਰਾ ਹੋਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਹੈ, ਇਸ ਨੂੰ ਬਹੁਤ ਕੁਝ ਦੇਣਾ ਹੋਵੇਗਾ। ਮਾਲਕ ਦੇ ਨਜ਼ਰੀਏ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਨਾ ਕਰਨ ਦੇ ਠੋਸ ਕਾਰਨ।

(57) ਨਿਰਣੇ ਦੇ ਪੈਰਾ 58 ਵਿੱਚ, ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਭੂ-ਪਾਤਰਾਂ ਨੇ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਨਿਰੀਖਣਾਂ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਮੁੜ ਦੁਹਰਾਇਆ: -

“ਅਸੀਂ ਧਾਰਾ 11-ਏ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਬਾਰੇ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਆਪਣਾ ਵਿਚਾਰ ਪ੍ਰਗਟ ਕਰ ਚੁੱਕੇ ਹਾਂ। ਅਸੀਂ ਇਸ ਨੂੰ ਪਹਿਲਾਂ ਰੱਖਿਆ ਹੈ

ਸਥਿਤੀਆਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੀਆਂ ਖੋਜਾਂ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਦੇਣ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਸਥਿਤੀ ਅੱਗੇ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕਿਸੇ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਲਗਾਈ ਗਈ ਸਜ਼ਾ ਵਿੱਚ ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੋਵਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਜਿੱਥੇ ਸਹੀ ਘਰੇਲੂ ਜਾਂਚ ਵਿੱਚ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਸਥਾਪਨਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੋਵੇ ਅਤੇ ਅਜਿਹੇ ਕੇਸਾਂ ਵਿੱਚ ਵੀ ਜਿੱਥੇ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਅਜਿਹੇ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਸਾਹਮਣੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਬੂਤਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸਾਬਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੋਵੇ। ਇਹ. ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੀਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ 'ਤੇ ਇਨ੍ਹਾਂ ਸੀਮਾਵਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਮੁੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਮਾਨਤਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਅਤੇ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਕਾਰਜਾਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਸੀ। ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕਿ ਕਾਨੂੰਨ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਨੇ ਇੱਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਮਾਨਤਾ ਦਿੱਤੀ ਸੀ। ਅਸੀਂ ਦੱਸਿਆ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਹੁਣ ਧਾਰਾ 11-ਏ ਦੁਆਰਾ ਬਦਲਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਸ ਧਾਰਾ ਦਾ ਮਾਲਕ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਘਟਾ ਕੇ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਬਦਲਣ ਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਪਹਿਲੀ ਵਾਰ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕਿਸੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਅਤੇ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਖੋਜ ਦੋਵਾਂ 'ਤੇ ਵੱਖਰਾ ਹੋਵੇ। ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਲਗਾਇਆ ਗਿਆ।”

**Punjab. Anand Lamp -Employees Union "v. M/s Punjab Anand 310
Lamp Industry Limited and another (G. S. Singhvi, J.)**

(58) ਮੈਸਰਜ਼ ਫਾਇਰਸਟੋਨ ਟਾਇਰ ਐਂਡ ਰਬੜ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਫੈਸਲੇ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਵੱਡੀ ਗਿਣਤੀ ਵਿੱਚ ਕੇਸਾਂ ਵਿੱਚ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 11-ਏ ਦੇ ਅਧੀਨ ਸ਼ਕਤੀ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਅਤੇ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਲਿਆ: -

"ਕਿ ਲੇਬਰ ਅਦਾਲਤਾਂ ਅਤੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲਾਂ ਨੂੰ ਨਾ ਸਿਰਫ ਜਾਂਚ ਦੀ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਲਈ ਸ਼ਕਤੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਸਗੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਲਗਾਏ ਗਏ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਨਾਲ ਵੀ ਵੱਖਰਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਘੱਟ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਦਾ ਵੀ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦਾ ਦੋਸ਼ੀ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਜਾਂ ਦੋਸ਼ ਸਾਬਤ ਹੋਣ ਲਈ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ।"

(59) ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਸਿਵਲ ਸੇਵਕਾਂ ਅਤੇ ਵਿਧਾਨਕ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਰਾਜ ਦੀਆਂ ਏਜੰਸੀਆਂ ਅਤੇ ਸਾਜ਼-ਸਾਮਾਨਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਇੱਕ ਜਨਤਕ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸਜ਼ਾ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਦੇਣ ਦੀ ਅਦਾਲਤਾਂ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨੂੰ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਮਾਨਤਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

(60) ਭਾਰਤ ਰਾਮ ਬਨਾਮ ਹਿਮਾਚਲ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਰਾਜ (45), ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਕਿਹਾ: -

"ਜਿੱਥੇ ਮਾਲਕ ਨੇ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਵਿੱਚ ਮਨਮਾਨੇ ਢੰਗ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 14 ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦਾ ਅਨੁਮਾਨ ਕੱਢਣ ਲਈ ਜਾਇਜ਼ ਹੋਵੇਗਾ।"

Punjab Anand Lamp JSmployees Onion v. M/s Punjab Anand 35 1
Lamp Industry Limited and another (G. S. Singhvi, J.)

(61) ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਬਨਾਮ ਤੁਲਸੀਰਾਮ ਪਟੇਲ (46) ਵਿੱਚ , ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੀ ਇੱਕ ਸੀਵੇਯਨਕ ਬੈਂਚ ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੀਵੇਯਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 3H(2) ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠ ਰਹੀ ਸੀ। ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਧਾਰਾ 311 ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ 'ਸੁਣਵਾਈ ਦੇ ਵਾਜ਼ਬ ਮੌਕੇ' ਦੀ ਧਾਰਨਾ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਪਹਿਲੂਆਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਅਤੇ ਦੇਖਿਆ: -

"ਕੀ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਇਹ ਪਤਾ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਅਯੋਗ ਹੁਕਮ ਦੁਆਰਾ ਲਗਾਇਆ ਗਿਆ ਜੁਰਮਾਨਾ ਮਨਮਾਨੀ ਜਾਂ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅਪਰਾਧ ਦੇ ਅਨੁਪਾਤ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਹੈ ਜਾਂ ਉਸ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸਰਕਾਰੀ ਸੇਵਾ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਮਾਣਿਤ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਅਦਾਲਤ ਅਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰੇ। ”

(61-ਏ) ਸੰਕਰ ਦਾਸ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ (47) ਵਿੱਚ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਕੇਸ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠ ਰਹੇ ਸਨ ਜਿਸ ਨੂੰ ਇੱਕ ਅਪਰਾਧਿਕ ਅਪਰਾਧ ਲਈ ਦੋਸ਼ੀ ਠਹਿਰਾਉਣ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਦੇਖਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕਿ ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਕੋਲ ਸੀਵੇਯਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 311(2) ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਦੀ ਧਾਰਾ (ਏ) ਅਧੀਨ ਸਜ਼ਾ ਦਾ ਹੁਕਮ ਦੇਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਹੈ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਅੱਗੇ ਕਿਹਾ:-

“ਪਰ ਇਹ ਸ਼ਕਤੀ ਹਰ ਦੂਜੀ ਸ਼ਕਤੀ ਵਾਂਗ, ਨਿਰਪੱਖ, ਨਿਆਂਪੂਰਨ ਅਤੇ ਵਾਜ਼ਬ ਢੰਗ ਨਾਲ ਵਰਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਜੁਰਮਾਨਾ ਲਗਾਉਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਇਸ ਦੇ ਨਾਲ ਨਿਆਂਪੂਰਨ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦਾ ਫਰਜ਼ ਵੀ ਰੱਖਦਾ ਹੈ। ”

(62) ਰਣਜੀਤ ਠਾਕੁਰ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ (48), ਅਤੇ ਨਾਲ ਹੀ ਸਰਦਾਰ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ (49) ਵਿੱਚ , ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਾਂ ਨੇ ਹਥਿਆਰਬੰਦ ਸੈਨਾਵਾਂ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੇ ਕੇਸਾਂ ਵਿੱਚ ਵੀ ਅਨੁਪਾਤ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ। ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਹੁਕਮ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਮਨਮਾਨੇ ਹੋਣ ਕਿ ਸਜ਼ਾ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਅਨੁਪਾਤਕ ਸੀ । ਰਣਜੀਤ ਠਾਕੁਰ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕੁਝ ਨਿਰੀਖਣ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਬਹੁਤ ਹੀ ਪ੍ਰਸੰਗਿਕ ਹਨ, ਇਸ ਲਈ ਇਹਨਾਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣਾ ਲਾਭਦਾਇਕ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਹ : -

“ਸਜ਼ਾ ਦੀ ਚੋਣ ਅਤੇ ਮਾਤਰਾ ਦਾ ਸਵਾਲ ਕੋਰਟ-ਮਾਰਸ਼ਲ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਅਤੇ ਵਿਵੇਕ ਦੇ ਅੰਦਰ ਹੈ। ਪਰ ਸਜ਼ਾ ਅਪਰਾਧ ਅਤੇ ਅਪਰਾਧੀ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

(46) 1985-11 ਐਲਐਲਜੇ 206.

(47) 1985-11 LLJ 184

(48) 1988-1 LLJ 256.

(49) ਏਆਈਆਰ 1992 ਐਸਸੀ 417.

ਇਹ ਬਦਲਾਖੋਰੀ ਜਾਂ ਬੇਲੋੜੀ ਕੌਰ ਨਹੀਂ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ। ਇਹ ਅਪਰਾਧ ਲਈ ਇੰਨਾ ਅਸਪਸ਼ਟ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜ਼ਮੀਰ ਨੂੰ ਝਟਕਾ ਦੇਵੇ ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਪੱਖਪਾਤ ਦੇ ਨਿਰਣਾਇਕ ਸਬੂਤ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋਵੇ। ਨਿਆਂਇਕ ਸਮੀਖਿਆ ਦੇ ਸੰਕਲਪ ਦੇ ਹਿੱਸੇ ਵਜੋਂ ਅਨੁਪਾਤਕਤਾ ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ, ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਏਗਾ ਕਿ ਇੱਕ ਪਹਿਲੂ 'ਤੇ ਵੀ, ਜੋ ਕਿ ਅਦਾਲਤੀ-ਮਾਰਸ਼ਲ ਦੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸੂਬੇ ਦੇ ਅੰਦਰ ਹੈ, ਜੋ ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਭਾਵੇਂ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇੱਕ ਘੋਰ ਅਪਮਾਨ ਹੈ। ਤਰਕ ਦੇ, ਫਿਰ ਵਾਕ ਸੁਧਾਰ ਤੋਂ ਮੁਕਤ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਹ ਰਾਸ਼ਟਰਤਾ, ਅਤੇ ਵਿਪਰੀਤਤਾ ਨਿਆਂਇਕ ਸਮੀਖਿਆ ਦੇ ਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਆਧਾਰ ਹਨ।

(63) *ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਬਨਾਮ ਪਰਮਾਨੰਦ (50)* ਅਤੇ *ਸਟੇਟ ਬੈਂਕ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਬਨਾਮ ਸਮਰੋਂਦਰ ਕੁਮਾਰ (51)* ਦੇ ਦੋ ਫੈਸਲਿਆਂ ਤੋਂ, ਸਜ਼ਾ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਦੇਣ ਲਈ ਹਾਈ ਕੋਰਟਾਂ ਆਦਿ ਦੀਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਬਾਰੇ ਕੁਝ ਸ਼ੱਕ ਪੈਦਾ ਹੋਏ ਸਨ। ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ, ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਬੀ ਸੀ ਚਤੁਰਵੇਦੀ ਬਨਾਮ *ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ (52)* ਦੇ ਇੱਕ ਤਾਜ਼ਾ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਕਿਹਾ ਹੈ: -

ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਨਾਲ ਦਖਲ ਦੇਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਪਰ ਇਸ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਸਾਵਧਾਨੀ ਅਤੇ ਸਾਵਧਾਨੀ ਨਾਲ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।"

(64) ਇਹ, ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਉਸ ਦਾ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਦਾਰ 2 ਦਾ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇੱਕ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਏਜੰਸੀ ਜਾਂ ਰਾਜ ਦੀ ਸਾਜ਼-ਸਾਮਾਨ ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਜਾਂ ਸਿਵਲ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਜਾ ਕੇ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਅਦਾਲਤ ਨਾ ਸਿਰਫ ਕਾਨੂੰਨ ਜਾਂ ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਸਥਾਪਿਤ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਅਵੈਧ ਘੋਸ਼ਿਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ, ਪਰ, ਇੱਕ ਉਚਿਤ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸਜ਼ਾ ਦੀ ਮਾਤਰਾ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਜੇ ਇਹ ਕਿਸੇ ਸਿਵਲ ਸਰਵੈਂਟ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਏਜੰਸੀ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਰਾਜ ਦੀ ਸਾਜ਼-ਸਾਮਾਨ ਬਾਰੇ ਸਥਿਤੀ ਹੈ ਜਿਸ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ - ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਬਾਰੇ ਅਯੋਗਤਾ ਦੀ ਘੋਸ਼ਣਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਜਾਂ ਵਾਜ਼ਬ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਵਾਂਝੇ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਗਲਤ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਉਪਾਅ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਦੇ ਉਸਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦਾ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ। ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਪਹਿਲੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੇ ਕੇਸਾਂ ਨੂੰ ਵੱਖ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਆਧਾਰ ਨਹੀਂ ਜਾਪਦਾ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਿਵਲ ਸਰਵੈਂਟ ਆਦਿ ਅਤੇ ਦੂਜੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ

(50) ਏਆਈਆਰ 1939 ਐਸਸੀ 1185

(51) ਜੇਟੀ 1994 (1) ਐਸਸੀ 217.

(52) ਜੇਟੀ 1995 (8) ਐਸਸੀ 65,

Punjab Anand Lamp JSmployees Onion v. M/s Punjab Anand 35 1
Lamp Industry Limited and another (G. S. Singhvi, J.)

ਕਰਮਚਾਰੀ ਭਾਵ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਸ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਕੀਤੇ ਗਏ ਗਲਤੀਆਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਉਪਾਅ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਦੇ ਹੱਕ ਦੇ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਸਾਰਿਆਂ ਨਾਲ ਹੁਣ ਤੱਕ ਬਰਾਬਰ ਵਿਵਹਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਰੱਦ ਕਰਨ ਦੀ ਘੋਸ਼ਣਾ ਦੇਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਹੈ। *cerned*. ਇਹ ਵੀ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਤਾਜ਼ਾ ਫੈਸਲੇ ਭਾਵ *ਰਾਜਸਥਾਨ ਸਟੇਟ ਰੋਡ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਬਨਾਮ ਕ੍ਰਿਸ਼ਨ ਕਾਂਤ* (53) ਵਿੱਚ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਾਂ ਨੇ, ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਜਾਂ ਨਾ ਕਰਨ ਦੀ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ 'ਤੇ ਟਿੱਪਣੀ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਕਿਹਾ ਹੈ। ਵਿਵਾਦ ਬਾਰੇ, ਦੋਖਿਆ ਗਿਆ ਕਿ 'ਇਸ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਐਕਟ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਣ ਲਈ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ ਅਤੇ ਨਿਯਮ ਇਕ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਲਈ ਹੈ, ਸਿਵਾਏ ਇਸ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ ਜਿੱਥੇ ਉਠਾਇਆ ਗਿਆ ਵਿਵਾਦ ਇਸ ਦੇ ਚਿਹਰੇ 'ਤੇ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਫਜ਼ੂਲ ਹੈ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਾਂ ਨੇ ਸੰਸਦ ਅਤੇ ਰਾਜ ਵਿਧਾਨ ਸਭਾਵਾਂ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 2-ਏ ਦੇ ਅਧੀਨ ਆਉਂਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਨੂੰ ਸਿੱਧੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ/ਇੰਡਸਟਰਿਅਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕੋਲ ਪਹੁੰਚ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਨ ਲਈ ਹੁਕਮ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਇਹ ਇਕ ਹੋਰ ਕਾਰਨ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਕੇ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਉਪਾਅ ਤੋਂ ਵਾਂਝਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ।

(65) ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਅਤੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਉਪਰੋਕਤ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਤੋਂ, ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਉਭਰਦੇ ਹਨ: -

- (1) ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 12 ਦੇ ਨਾਲ ਪੜ੍ਹੀ ਗਈ ਧਾਰਾ 10 ਦੇ ਅਧੀਨ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਹੈ ਨਾ ਕਿ ਨਿਆਂਇਕ ਜਾਂ *ਅਰਧ ਨਿਆਂਇਕ*।
- (2) ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ, ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਇਹ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਕੋਈ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਮੌਜੂਦ ਹੈ ਜਾਂ ਫੜਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਸ ਮੰਤਵ ਲਈ, ਸਰਕਾਰ ਇਹ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣ ਲਈ ਕਿ ਕੀ ਕੋਈ ਵਿਵਾਦ ਮੌਜੂਦ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ, ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ।
- (3) ਸਰਕਾਰ ਸਿਰਫ ਤਾਂ ਹੀ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੇਕਰ ਉਸਨੂੰ ਪਤਾ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਠਾਏ ਜਾਣ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਗਈ ਝਗੜਾ ਬੇਤੁਕਾ ਜਾਂ ਉਲਝਣ ਵਾਲਾ ਹੈ ਜਾਂ ਇਹ ਕਿ ਉਠਾਏ ਜਾਣ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਗਈ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ, ਜੇਕਰ 'ਫੈਸਲਾ' ਲਈ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਸ ਦੇ ਸਮੁੱਚੇ ਉਦਯੋਗ 'ਤੇ ਗੰਭੀਰ ਮਾੜੇ ਨਤੀਜੇ ਹੋਣਗੇ। ਖੇਤਰ.
- (4) *ਪਹਿਲੀ ਨਜ਼ਰੇ ਵਿਵਾਦ ਦੀ ਹੱਦ ਜਾਂ ਖਦਸ਼ਿਆਂ ਦੀ* ਜਾਂਚ ਦੀ ਆੜ ਵਿੱਚ, ਸਰਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ

(53) 1995 (4) ਆਰਐਸਜੇ 374.

ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਗੁਣਾਂ ਦਾ ਪਤਾ ਲਗਾਓ ਅਤੇ ਮਾਲਕ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਗੁਣਾਂ ਜਾਂ ਨੁਕਸਾਨਾਂ ਦਾ ਨਿਰਣਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਸਰਕਾਰ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਰਤ ਅਦਾਲਤ/ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨੂੰ ਹੜੱਪ ਨਹੀਂ ਸਕਦੀ।

(5) ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂਚ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਸਰਕਾਰ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਢੁਕਵੀਂ ਘਰੇਲੂ/ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਜਾਂ ਇਹ ਦੋਸ਼ ਸਾਬਤ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ। ਜਾਂ ਇਹ ਕਿ ਜੋ ਦੋਸ਼ ਸਾਬਤ ਹੋਇਆ ਹੈ, ਉਹ ਗੰਭੀਰ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਹੈ ਜਾਂ ਇਹ ਕਿ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸਜ਼ਾ ਜਾਇਜ਼ ਅਤੇ ਉਚਿਤ ਹੈ। ਸਰਕਾਰ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਵੀ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ ਕਿ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਸਹੀ ਅਰਥਾਂ ਦੀ ਘਾਟ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਨਹੀਂ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਜਾਂ ਇਹ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਿਸੇ ਗੰਭੀਰ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦਾ ਦੋਸ਼ੀ ਹੈ। ਇਹ ਸਾਰੇ ਮਾਮਲੇ ਕਿਰਤ ਅਦਾਲਤਾਂ/ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲਾਂ ਦੇ ਨਿਵੇਕਲੇ ਡੋਮੇਨ ਵਿੱਚ ਹਨ ਜੋ ਕਿ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 11-ਏ ਦੇ ਤਹਿਤ ਆਪਣੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮੈਸਰਜ਼ ਫਾਇਰਸਟੋਨ ਟਾਇਰ ਅਤੇ ਰਬੜ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਵਰਕਮੈਨ ਬਨਾਮ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਵਿਆਖਿਆ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। .

(6) ਸਰਕਾਰ ਸਿਰਫ ਇਸ ਲਈ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ ਕਿਉਂਕਿ ਮਾਲਕ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਹੈ ਕਿ ਪਾਰਟੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਸਬੰਧ ਤਣਾਅਪੂਰਨ ਹਨ। ਇਹ ਫਿਰ ਇੱਕ ਮੁੱਦਾ ਹੈ ਜਿਸਦੀ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ/ਇੰਡਸਟ੍ਰੀਅਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਜਾਂ ਗੈਰ-ਵਾਜ਼ਬ ਪਾਈ ਜਾਣ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਰਾਹਤ ਦੇ ਸਵਾਲ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

(7) ਸਰਕਾਰ ਦਾ ਫ਼ਰਜ਼ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਮੰਗ, ਮਾਲਕ ਦੇ ਜਵਾਬ ਅਤੇ ਅਸਫਲਤਾ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ 'ਤੇ ਆਪਣੇ ਮਨ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰੇ ਅਤੇ ਉਹ ਕਾਰਨਾਂ ਨੂੰ ਰਿਕਾਰਡ ਕਰਨ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਧਿਰਾਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਸੰਚਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਇਹ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਪਤਾ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਾਰਨ ਬੇਲੋੜੇ ਜਾਂ ਅਪ੍ਰਸੰਗਿਕ ਹਨ, ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹ ਹੋਵੇਗਾ।

(66) ਕੇਸ ਦੇ ਇਸ ਪਹਿਲੂ ਨਾਲ ਵੱਖ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਅਸੀਂ ਮਾਈਪਾਵਰ ਮਜ਼ਦੂਰ ਵੈਲਫੇਅਰ ਯੂਨੀਅਨ ਬਨਾਮ ਸਕੱਤਰ ਅਤੇ ਕਮਿਸ਼ਨਰ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਕਰਨਾਟਕ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਇੱਕ ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇ ਸਕਦੇ ਹਾਂ ਜਿਸ ਉੱਤੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰ. 1 ਅਤੇ ਸਿੱਖਿਅਤ ਡਿਪਟੀ

ਐਡਵੋਕੇਟ ਜਨਰਲ, ਪੰਜਾਬ। ਇਹ ਉਹ ਮਾਮਲਾ ਸੀ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਯੂਨੀਅਨ ਨੇ ਮੰਗ ਉਠਾਈ ਸੀ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਉਹ ਆਪਰੇਟਿਵ (ਜਨਰਲ) ਅਤੇ ਆਪਰੇਟਿਵ (ਵਰਕਸ) ਅਤੇ ਯੂਨੀਅਨ ਅਸਿਸਟੈਂਟ ਦੇ ਉੱਚ ਅਹੁਦਿਆਂ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਵਾਜ਼ਬ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਹਾਇਕ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਨੇ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਆਪਣੀ ਮੰਗ ਦਾ ਵਿਰੋਧ ਕੀਤਾ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉੱਚ ਅਹੁਦਿਆਂ ਲਈ ਅਯੋਗ ਪਾਏ ਗਏ ਹਨ। ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਵਿਸਥਾਰਤ ਕਾਰਨ ਦੱਸ ਕੇ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ਕਰਨਾਟਕ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਇੱਕ ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ, ਜਿਸ ਨੇ ਯੂਨੀਅਨ ਦੁਆਰਾ ਦਾਇਰ ਇੱਕ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਇਸ ਮੁੱਦੇ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਿਆ, ਨੂੰ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ: -<

"ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਕਲਪਨਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਅਖੌਤੀ ਵਿਵਾਦ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ 'ਤੇ ਆਪਣਾ ਮਨ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਦੀ ਉਚਿਤਤਾ ਦੇ ਸਵਾਲ 'ਤੇ ਸਿੱਟੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਇੱਕ ਨਾਜ਼ੁਕ ਖੇਤਰ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੇ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਵਿਵਾਦ ਦੀ ਜਾਂਚ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਨਿਰਣਾਇਕ ਕੈਟਿੰਗ ਅਥਾਰਟੀ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨਿਕ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੀ ਹੈ ਅਤੇ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਇੱਕ ਨਿਰਣਾਇਕ ਕਾਰਜ ਹੈ। ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਮਨੋਨੀਤ ਅਥਾਰਟੀ 'ਤੇ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਇਸ ਦਾ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਇਹ ਮਤਲਬ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਲਗਭਗ ਇੱਕ ਡਾਕਖਾਨੇ ਜਾਂ ਕਨਵੇਅਰ ਬੈਲਟ ਵਾਂਗ ਕੰਮ ਕਰੇਗੀ ਅਤੇ ਹਰੇਕ ਕੇਸ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ੁੱਠਾ ਅਸਫਲ ਹੋਈ ਹੈ, ਨੂੰ ਮਸ਼ੀਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਭੇਜਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਸਮੇਂ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਕੇਸ ਨੂੰ ਰੂਟ ਕਰਨ ਦੇ ਪਿੱਛੇ ਵਿਧਾਨਿਕ ਇਰਾਦਾ ਇਹ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣ ਲਈ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਕੇਸ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਭੇਜਣ ਦੀ ਕੋਈ ਗੁੰਜਾਇਸ਼ ਬਚੀ ਹੈ।"

(67) ਫੈਸਲੇ ਦੀ ਪੜਚੋਲ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨੇ ਖੁਦ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਾਰਨਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਅਤੇ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਾਰਨਾਂ ਨੂੰ ਕਾਫ਼ੀ ਦੁਕਵਾਂ ਪਾਇਆ।

(68) ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਅਤੇ ਕੰਮਕਾਜ ਦੇ ਦਾਇਰੇ 'ਤੇ ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਦਾ ਸਬੰਧ ਹੈ, ਸਾਨੂੰ ਅਜਿਹਾ ਕੁਝ ਨਹੀਂ ਮਿਲਦਾ ਜੋ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੇ ਕੇਸ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕਰ ਸਕੇ। ਸਿੱਖਿਅਤ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਨੂੰ ਉਸ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਤੱਕ ਸੀਮਤ ਵਜੋਂ ਪੜ੍ਹਨਾ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਮਾਪ ਵਜੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਖਤਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕੇਸਾਂ ਨਾਲ ਕੋਈ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਜੇਕਰ ਇਹ ਨਿਰੀਖਣ ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਵਾਲੇ ਕੇਸਾਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਕੀਤੇ ਜਾਣੇ ਹਨ, ਤਾਂ ਅਸੀਂ ਬੜੇ ਸਤਿਕਾਰ ਨਾਲ ਕਹਾਂਗੇ ਕਿ ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੀਆਂ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਉਲਟ ਹਨ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਸਹੀ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੀਆਂ ਨਹੀਂ ਹਨ।

(69) ਸੁਸ਼ੀਲਾ ਮਿੱਤਲ ਬਨਾਮ ਲੇਬਰ ਕਮਿਸ਼ਨਰ, ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ (54) ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਇੱਕ ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ (ਐਨ. ਕੇ. ਸੋਢੀ, ਜੇ.) ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਵੀ ਨੋਟਿਸ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਾਂ। ਇਹ ਇੱਕ ਅਜਿਹਾ ਕੇਸ ਸੀ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2(ਆ) ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਐਨ.ਕੇ.ਸੋਢੀ, ਜੇ. ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ:

"ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਇਹ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਸੀ ਕਿ ਕੀ ਇਹ ਵਿਵਾਦ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਸੀ ਜਾਂ ਨਹੀਂ।"

ਵਿਦਵਾਨ ਜੱਜ ਨੇ ਅੱਗੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਸ

“ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਜਿਸਨੂੰ ਰੁਪਏ ਮਿਲ ਰਹੇ ਸਨ। 2,850 ਅਤੇ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰੀ ਡਿਊਟੀ ਨਿਭਾ ਰਹੇ

ਸਨ, ਨੂੰ 'ਵਰਕਮੈਨ' ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ।

ਇਸ ਲਈ ਉਸ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਉਸ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਤੱਕ ਹੀ ਸੀਮਤ ਰੱਖਣਾ ਹੋਵੇਗਾ। ਸੋਢੀ, ਜੇ. ਦੁਆਰਾ ਅਸਤੀਫ਼ੇ ਆਦਿ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਬਾਰੇ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਕੁਝ ਹੋਰ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਨੂੰ ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਢੰਗ ਨਾਲ ਅਪਮਾਨਜਨਕ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਇਸ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਨੂੰ ਝੁੱਠਾ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਵਿਵਾਦ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਵਿੱਚ ਦਾਖਲ ਹੋਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ। ਪਾਰਟੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਉਠਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨਾ ਹੈ।

(70) ਹੁਣ, ਅਸੀਂ ਅਸਪਸ਼ਟ ਕ੍ਰਮ ਵੱਲ ਵਾਪਸ ਜਾਵਾਂਗੇ। ਉਸ ਆਰਡਰ ਦੀਆਂ ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਹਨ:

- (I) ਇਹ ਸਿਰਫ਼ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਗੰਭੀਰ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦੇ ਕਾਰਨ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।
- (II) ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2(ਕੇ) ਦੀ ਬਜਾਏ ਧਾਰਾ 2-ਏ ਦੇ ਤਹਿਤ ਨੋਟਿਸ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ।

(71) ਸਾਡੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ, ਲੇਬਰ ਕਮਿਸ਼ਨ ਸੀਨਰ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਆਦੇਸ਼ ਇੱਕ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਬਾਹਰਲੇ ਕਾਰਨ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੈ, ਅਰਥਾਤ, ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਇਜ਼ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਗੰਭੀਰ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦਾ ਦੋਸ਼ੀ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਵਿਰੁੱਧ ਯੂਨੀਅਨ ਵੱਲੋਂ ਉਠਾਏ ਗਏ ਵਿਵਾਦ ਦੀ ਮਰਿਆਦਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਏ

Punjab Anand Lamp JSmployees Onion v. M/s Punjab Anand 35 1
Lamp Industry Limited and another (G. S. Singhvi, J.)

*ੴ

ਇਹ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣਾ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਇਜ਼ ਹੈ। ਇਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ, ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 11-ਏ ਦੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸੰਦਰਭ ਦੇ ਨਾਲ, ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਿਸੇ ਵਿਵਾਦ 'ਤੇ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਲਈ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ/ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨੂੰ ਹੜੱਪ ਲਿਆ ਹੈ। ਸਰਕਾਰ ਦਾ ਇਹ ਦਾਅਵਾ ਕਿ ਨੋਟਿਸ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2 (ਕੇ) ਦੀ ਬਜਾਏ ਧਾਰਾ 2-ਏ ਤਹਿਤ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ, ਇਹ ਵੀ ਬਿੰਦੂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਵਿਵਸਥਾ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਉਠਾਈ ਗਈ ਮੰਗ ਦੇ ਤੱਤ 'ਤੇ ਕੋਈ ਅਸਰ ਨਹੀਂ ਪਾਉਂਦਾ, ਅਰਥਾਤ, ਕਿ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਵਾਜਬ ਹੈ। ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਮੰਗ ਦੇ ਨੋਟਿਸ ਵਿੱਚ ਧਾਰਾ 2-ਏ ਜਾਂ ਧਾਰਾ 2 (ਕੇ) ਦਾ ਕੋਈ ਹਵਾਲਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਤਾਂ ਵੀ ਸਰਕਾਰ ਸਿਰਫ ਉਸ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ ਸੀ।

(72) ਅਸੀਂ ਅਨੁਸੂਚੀ RI ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਤੱਥਾਂ ਨੂੰ ਵੀ ਦੇਖਿਆ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵੱਲ ਡਿਪਟੀ ਐਡਵੋਕੇਟ ਜਨਰਲ, ਪੰਜਾਬ ਦੁਆਰਾ ਸਾਡਾ ਧਿਆਨ ਖਿੱਚਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਅਨੁਸੂਚੀ RI ਵਿੱਚ ਵੀ ਵਧੀਕ ਕਿਰਤ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਨੇ ਇਸ ਤੱਥ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਕਿ ਕੁਝ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਨੇ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੀ ਕੁੱਟਮਾਰ ਕੀਤੀ ਹੈ ਅਤੇ ਜਾਂਚ ਰਿਪੋਰਟ ਅਨੁਸਾਰ ਦੋਸ਼ ਸਾਬਤ ਹੋਏ ਹਨ। ਫਿਰ ਉਸਨੇ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ ਦੇਖਿਆ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਰੁਪਏ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਪਹਿਲੀ ਵਾਰ ਇੱਕ ਲੱਖ ਪਰ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਰੁਪਏ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਇੱਛਾ ਪ੍ਰਗਟਾਈ। 60,000 ਅਤੇ ਇਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਬਲੈਕਮੇਲਿੰਗ ਅਤੇ ਮੁਕੱਦਮੇ ਵਿੱਚ ਘੜੀਸ ਕੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦਾ ਸ਼ੋਸ਼ਣ ਕਰਨ ਦਾ ਸੰਕੇਤ ਸੀ। ਸਾਡੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਸਾਰੇ ਨਿਰੀਖਣ ਅਪ੍ਰਸੰਗਿਕ ਹਨ। ਜੇ ਮਾਲਕ ਨੇ ਝਗੜੇ ਦੇ ਨਿਪਟਾਰੇ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਕੋਈ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕੀਤੀ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਜਵਾਬੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕੀਤੀ, ਤਾਂ ਇਸ ਨੂੰ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਲਪਨਾ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ, ਇਸਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦਾ ਬਲੈਕ-ਮੇਲਿੰਗ ਜਾਂ ਸ਼ੋਸ਼ਣ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜ਼ਾਹਰਾ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਧੀਕ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਨੇ ਰੰਗਦਾਰ ਐਨਕਾਂ ਨਾਲ ਤੱਥਾਂ ਨੂੰ ਦੇਖਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਮਾਲਕ ਵੱਲ ਉਸਦਾ ਝੁਕਾਅ ਅਨੁਸੂਚੀ RI ਦੇ ਕੈਨਵਸ 'ਤੇ ਵੱਡੇ ਪੱਧਰ 'ਤੇ ਲਿਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਦਾਇਰ ਜਵਾਬ ਦੀ ਸਮੱਗਰੀ ਵੀ ਹੈ। ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਦੇ ਜਵਾਬ ਦੀ ਮਿਆਦ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਪਦੀ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਉਹ ਮਾਲਕ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਲੜ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਇਹ ਮੰਦਭਾਗਾ ਹੈ। ਕਿਰਤ ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੇ ਨਿਰਪੱਖ ਰਵੱਈਏ ਦੀ ਘਾਟ ਬਹੁਤ ਕੁਝ ਛੱਡ ਕੇ ਰਹਿ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

(73) ਹੁਣ ਅਸੀਂ ਸ਼੍ਰੀ ਨਹਿਰਾ ਦੀਆਂ ਦੋ ਦਲੀਲਾਂ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਾਂਗੇ। ਉਸ ਦੀ ਪਹਿਲੀ ਦਲੀਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2 (ਕੇ) ਅਧੀਨ ਮੰਗ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਯੂਨੀਅਨ ਦੁਆਰਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ। ਸਿੱਖਿਅਤ ਵਕੀਲ ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਸਿੱਧੇ ਵਿਵਾਦ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਖਤਮ ਕਰਨ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ, ਇਹ ਸਿਰਫ ਉਹ ਹੈ ਜੋ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਉਠਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਯੂਨੀਅਨ ਨਹੀਂ। ਸਾਡੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ, ਸ਼੍ਰੀ ਨਹਿਰਾ ਦੀ ਇਹ ਦਲੀਲ ਗਲਤ ਹੈ। ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2-ਏ ਕੁਝ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ

ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਝਗੜੇ ਨੂੰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਵੱਧ। ਇਹ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2(k) ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ 'ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ' ਸ਼ਬਦ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਸ਼ੇਧ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ ਕਿ ਕੀ ਕੋਈ ਝਗੜਾ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ, ਇਹਨਾਂ ਦੋਵਾਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਨੂੰ ਮਿਲ ਕੇ ਵਿਚਾਰਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਸਾਡਾ ਵਿਚਾਰ ਹੈ ਕਿ ਸੈਕਸ਼ਨ 2-ਏ ਦੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਕਾਮੇ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਵਿਵਾਦ ਕੰਮਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਖੁਦ ਜਾਂ ਰਜਿਸਟਰਡ ਟਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਦੁਆਰਾ, ਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਜਾਂ ਗੈਰ-ਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਜਾਂ ਕਾਫੀ ਗਿਣਤੀ ਵਿੱਚ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਉਠਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹਾ ਕੁਝ ਵੀ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਜੋ ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਯੂਨੀਅਨ ਨੂੰ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਵਿਵਾਦ ਉਠਾਉਣ ਤੋਂ ਰੋਕਿਆ ਗਿਆ ਹੈ।

(74) ਸ਼੍ਰੀ ਨਹਿਰਾ ਦੀ ਦੂਜੀ ਦਲੀਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਯੂਨੀਅਨ ਆਪਣੇ ਅਹੁਦਾ s3 ਸੰਯੁਕਤ ਸਕੱਤਰ ਦੇ ਨਾਲ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਇੱਕ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ ਸੀ। ਸਾਨੂੰ ਪਤਾ ਲੱਗਾ ਹੈ ਕਿ ਸ਼ੁਰੂ ਵਿੱਚ

ਯੂਨੀਅਨ ਵੱਲੋਂ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਇੱਕ ਮੰਗ ਉਠਾਈ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਮਾਲਕ ਨੇ ਮੰਗ ਉਠਾਉਣ ਲਈ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਲੋਕਸ ਸਟੈਂਡ ਉੱਤੇ ਕੋਈ ਇਤਰਾਜ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਕਹਿਣ 'ਤੇ ਸੁਲਾਹ ਅਧਿਕਾਰੀ ਅੱਗੇ ਕਾਰਵਾਈ ਵੀ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ। ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਵੱਲੋਂ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਸੰਚਾਰ ਵੀ ਯੂਨੀਅਨ ਰਾਹੀਂ ਮਜ਼ਦੂਰ ਨੂੰ ਸੰਬੋਧਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਲਈ, ਭਾਵੇਂ ਬਾਅਦ ਦੇ ਸਮੇਂ ਵਿੱਚ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਯੂਨੀਅਨ ਦਾ ਸੰਯੁਕਤ ਸਕੱਤਰ ਨਹੀਂ ਰਿਹਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਇਹ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਯੂਨੀਅਨ ਨੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਕਾਰਨ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਇੱਕ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਜਿੱਥੇ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਮੰਗ ਦਾ ਲਿਖਤੀ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਕਹਿਣ 'ਤੇ ਸੁਲਾਹ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਇਹ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਨਜ਼ਰ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵਿਵਾਦ ਨਹੀਂ ਉਠਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ।

(75) ਕੇਸ ਨੂੰ ਵੱਖਰਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਇਹ ਦੇਖਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ *ਰਾਜਸਥਾਨ ਸਟੇਟ ਰੋਡ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ (ਸੁਪਰਾ)* ਦੇ ਕੇਸ ਅਤੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਕੇਸ ਸਮੇਤ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਇਹ ਉੱਚਿਤ ਸਮਾਂ ਹੈ। ਸਰਕਾਰ, ਅਫਸਰਾਂ ਨੂੰ ਸਾਧਾਰਨ ਕੋਰਸ ਵਿੱਚ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਦੀ ਆਪਣੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਨੂੰ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਬਹੁਤ ਘੱਟ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਇਸ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨਾ। ਦੂਸਰਾ, ਅਸੀਂ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਇਹ ਯਾਦ ਕਰਾਉਣਾ ਉਚਿਤ ਸਮਝਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਭਵਿੱਖ ਵਿੱਚ ਅਦਾਲਤ ਪੰਜਾਬ ਅਤੇ ਹਰਿਆਣਾ ਸਰਕਾਰਾਂ ਦੇ ਲੇਬਰ ਵਿਭਾਗਾਂ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਕੇਂਦਰ ਸ਼ਾਸਤ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਵਿਕਸਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਅਣਗਹਿਲੀ ਦੀ ਆਦਤ ਨੂੰ ਗੰਭੀਰਤਾ ਨਾਲ ਪ੍ਰਤੀਕੂਲ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕਰੇਗੀ। ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਅਤੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕਾਨੂੰਨ ਅਤੇ ਵਿਵਾਦਾਂ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਦੇ ਗੁਪਤ ਅਤੇ ਸਨਕੀ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕਰਨ ਦਾ। ਲੇਬਰ ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਆਪਣੀਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਨਾਲ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਬੇਲੋੜੀ ਮੁਕੱਦਮੇਬਾਜ਼ੀ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਅਜਿਹੇ ਫਜ਼ੂਲ ਅਤੇ ਕਦੇ-ਕਦਾਈਂ ਘਿਨਾਉਣੇ ਹੁਕਮਾਂ ਦਾ ਬਚਾਅ ਕਰਨ ਵਿੱਚ, ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਕਾਫ਼ੀ ਖਰਚ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਭਵਿੱਖ ਵਿੱਚ

ਧਰਮ ਸਿੰਘ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ 319
(ਜੀ. ਐੱਸ. ਸਿੰਘਵੀ, ਜੇ.)

ਜੇਕਰ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਪਤਾ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਅਤੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਅਣਦੇਖੀ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਤਾਂ ਸਬੰਧਤ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਮਿਸਾਲੀ ਖਰਚਿਆਂ ਅਤੇ ਖਰਚਿਆਂ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨਾ ਪੈ ਸਕਦਾ ਹੈ।

(76) ਉੱਪਰ ਦੱਸੇ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ, ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਹੈ। ਆਰਡਰ ਅਨੁਬੰਧ P3 ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਕਿਰਤ ਵਿਭਾਗ ਵਿੱਚ ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਇਸ ਹੁਕਮ ਦੀ ਤਸਦੀਕਸ਼ੁਦਾ ਕਾਪੀ ਮਿਲਣ ਦੇ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਅੰਦਰ-ਅੰਦਰ ਮਜ਼ਦੂਰ-ਕੁਲਦੀਪ ਸਿੰਘ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਇੱਕ ਉੱਚਿਤ ਅਦਾਲਤ/ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕੋਲ ਭੇਜਣ ਲਈ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਹਨ। ਅਸੀਂ ਇਹ ਵੀ ਹਦਾਇਤ ਕਰਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਭਵਿੱਖ ਦੇ ਸਾਰੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਪੰਜਾਬ ਅਤੇ ਹਰਿਆਣਾ ਸਰਕਾਰਾਂ ਦੇ ਕਿਰਤ ਵਿਭਾਗਾਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਅਤੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਵੱਲੋਂ ਬਣਾਏ ਗਏ ਕਾਨੂੰਨ ਅਨੁਸਾਰ ਸਖਤੀ ਨਾਲ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਇਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਦੁਹਰਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਸ ਹੁਕਮ ਦੀਆਂ ਕਾਪੀਆਂ ਪੰਜਾਬ ਅਤੇ ਹਰਿਆਣਾ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਮੁੱਖ ਸਕੱਤਰਾਂ ਅਤੇ ਸਕੱਤਰਾਂ ਨੂੰ ਭੇਜੀਆਂ ਜਾਣ। ਪੰਜਾਬ ਅਤੇ ਹਰਿਆਣਾ ਸਰਕਾਰਾਂ ਦੇ ਕਿਰਤ ਵਿਭਾਗ, ਕਿਰਤ ਵਿਭਾਗਾਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਲੋੜੀਂਦੇ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ ਜਾਰੀ ਕਰਨ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 10 ਅਧੀਨ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕਰਨ ਦਾ ਕੰਮ ਸੌਂਪਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਸ ਵੇਲੇ ਪਾਰਟੀਆਂ ਆਪੋ-ਆਪਣੇ ਖਰਚੇ ਚੁੱਕਣ ਲਈ ਰਹਿ ਗਈਆਂ ਹਨ।

ਆਰ.ਐਨ.ਆਰ

ਮਾਨਯੋਗ ਜੀ.ਐਸ. ਸਿੰਘਵੀ ਅਤੇ ਟੀ. ਐਚ. ਬੀ. ਚਲਾਪਤੀ, ਜੇ. ਜੇ.

ਧਰਮ ਸਿੰਘ ਅਤੇ ਹੋਰ - ਪਟੀਸ਼ਨਰ।

ਬਨਾਮ

ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ,-ਜਵਾਬਦਾਤਾ।

1995 ਦਾ CWP ਨੰ. 17813

15 ਦਸੰਬਰ. 1995

ਪੰਜਾਬ ਪੁਲਿਸ ਦੇ ਨਿਯਮ 1934- ਰਿਸ. 13.8 ਅਤੇ 13.9— ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਸਰਕੂਲਰ/ਮੀਮੋ ਮਿਤੀ 16 ਅਕਤੂਬਰ, 1987 ਅਤੇ ਮਿਤੀ 19 ਨਵੰਬਰ 1991- ਡੀਆਈਜੀ ਦੁਆਰਾ ਏਐਸਆਈ ਦੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਹੈੱਡ ਕਾਂਸਟੇਬਲਾਂ ਦੀਆਂ ਅਣਜਾਣ ਤਰੱਕੀਆਂ-ਡੀਆਈਜੀ ਆਪਣੇ ਤਬਾਦਲੇ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਜਾਰੀ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅਜਿਹੀਆਂ ਤਰੱਕੀਆਂ ਕਰਦੇ ਹਨ ਪਰ ਚਾਰਜ ਸ਼ੈੱਪ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ-ਪ੍ਰਾਪਤੀਆਂ ਦੇ ਪਾਸ ਹੋਣ ਦੀ ਸਮੀਖਿਆ ਕਰਨ ਲਈ ਡੀਜੀਪੀ ਦੀਆਂ ਸਿਫਾਰਸ਼ਾਂ 'ਤੇ ਨਵਾਂ ਡੀ.ਆਈ.ਜੀ. ਆਈਜੀਪੀ ਦੁਆਰਾ ਭੇਜੀ ਗਈ ਜਾਂਚ ਰਿਪੋਰਟ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਵਾਪਸੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ - ਅਜਿਹੀਆਂ ਤਰੱਕੀਆਂ .ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਦੀ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਣਦੇਖੀ ਅਤੇ ਬਾਹਰੀ ਕਾਰਨਾਂ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ - ਗੈਰ-ਸੁਣਵਾਈ

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।

ਰਵਨੀਤ ਸਿੰਘ