

ਸਿਵਲ ਫੁਟਕਲ

ਇੰਦਰ ਦੇਵ ਦੁਆ ਅਤੇ ਪ੍ਰੇਮ ਚੰਦ ਪੰਡਿਤ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਜੇ.ਜੇ.

ਮਿਊਂਸੀਪਲ ਕਮੇਟੀ, ਤਰਨਤਾਰਨ - ਪਟੀਸ਼ਨਰ

ਬਨਾਮ

ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ - ਜਵਾਬਦੇਹ

ਸਿਵਲ ਰਿੱਟ ਨੰਬਰ 1373 ਆਫ਼ 1965।

ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ( 1947 ਦਾ XTV)- S. 10- ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਸਮੇਂ ਲਈ ਨਿਯੋਕਤਾ ਦੁਆਰਾ  
ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ - ਕੀ ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ  
ਵਿਵਾਦ ਪੈਦਾ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਜਿਸਨੂੰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਨਿਰਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਭੇਜਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ -  
ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤਾਂ ਐਕਟ (XI) 1948 ਦਾ )—ਸੈਕਸ਼ਨ 20 ਅਤੇ ਕੀ ਅਜਿਹੇ ਸੰਦਰਭ 'ਤੇ ਪਾਬੰਦੀ ਹੈ—  
ਨਿਯੋਕਤਾ ਦੀ ਵਿੱਤੀ ਸਮਰੱਥਾ—ਕੀ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਦੇਣ ਵਿਚ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ—ਉਦਯੋਗਿਕ  
ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦਾ ਅਵਾਰਡ—ਕੀ ਸਹੀ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਅਤੇ ਵਿਵਾਦ ਵਾਲੀ  
ਮਿਆਦ, ਅਰਥਾਤ 12 ਮਈ, 1960 ਤੋਂ 1 ਜੂਨ, 1961 ਲਈ ਕਮੇਟੀ ਦੁਆਰਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਰਕਮ  
ਵਿਚਕਾਰ ਅੰਤਰ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਧਾਰਾ 20 ਅਧੀਨ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇ ਕੇ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਐਕਟ ਦੇ.  
ਕਿਉਂਕਿ, ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਸਰਕਾਰ ਨੇ, ਮੰਨਿਆ, 1 ਫਰਵਰੀ, 1960 ਨੂੰ ਇੱਕ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ, -  
ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਕਮੇਟੀ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤਾਂ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀਆਂ ਸਨ ਅਤੇ ਉਹ  
ਤਨਖਾਹਾਂ 12 ਮਈ, 1960 ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਈਆਂ ਸਨ, ਇਸ ਲਈ, ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਕਮੇਟੀ ਤੋਂ ਉਹ  
ਤਨਖਾਹ ਲੈਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਕਮੇਟੀ ਨੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ 1 ਜੂਨ, 1961 ਤੋਂ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ  
ਦਰਾਂ 'ਤੇ ਉਜਰਤਾਂ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨਾ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰ ਦਿੱਤਾ, ਸਿਰਫ਼ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਮਿਤੀ ਤੋਂ  
ਇੱਕ ਸਾਲ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਬਾਅਦ। ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੇ 12 ਮਈ, 1960 ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਭੁਗਤਾਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ, ਪਰ  
ਕਮੇਟੀ ਨੇ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ਇਸ ਲਈ ਕਮੇਟੀ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ

ਵਿਵਾਦ ਪੈਦਾ ਹੋ ਗਿਆ। ਸਰਕਾਰ ਇਸ ਗੱਲ ਤੋਂ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਸੀ ਕਿ ਧਿਰਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਮੌਜੂਦ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 10(1) (ਡੀ) ਦੇ ਤਹਿਤ ਇਸ ਨੂੰ ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕੋਲ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ। ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵਿਵਸਥਾ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਜੋ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕੋਲ ਭੇਜੇ ਜਾ ਰਹੇ ਅਜਿਹੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ 'ਤੇ ਕੋਈ ਪਾਬੰਦੀ ਲਗਾਉਂਦੀ ਹੈ। ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਉਹ ਕੇਸ, ਜੋ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਆਉਂਦੇ ਹਨ, ਪਰ ਜਿੱਥੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਪੈਦਾ ਹੋਇਆ ਹੈ, ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹਨਾਂ ਦੋਵਾਂ ਐਕਟਾਂ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਅਸੰਗਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਦੋਵੇਂ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਗੋਲੇ। ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਜਿਸ ਕੋਲ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਨਿਰਣਾ ਲਈ ਭੇਜਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 24 ਵਿੱਚ ਵਰਤੀ ਗਈ 'ਅਦਾਲਤ' ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਇਹ ਧਾਰਾ ਮੌਜੂਦਾ ਵਿਵਾਦ 'ਤੇ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਲਈ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ 'ਤੇ ਰੋਕ ਨਹੀਂ ਲਗਾਉਂਦੀ ਹੈ।

ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 20 ਦੇ ਤਹਿਤ, ਦਾਅਵਾ ਦਾਇਰ ਕਰਨ ਲਈ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਸੀਮਾ, ਬਿਨਾਂ ਸ਼ੱਕ, ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਜੇ ਇਹ ਸੀਮਾ ਖਤਮ ਹੋ ਜਾਂਦੀ, ਤਾਂ ਇਹ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਕਿ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਤਬਾਹ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਸਿਰਫ ਇੰਨਾ ਹੀ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਐਕਟ ਤਹਿਤ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਉਪਾਅ ਰੋਕ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਇਹ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਕੋਈ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਮੌਜੂਦ ਹੈ ਜਾਂ ਕੋਈ ਖਦਸ਼ਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਉਹ ਇੰਨੇ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਹਨ, ਤਾਂ ਇਸਦੇ ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਕੋਈ ਸੀਮਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਮੌਜੂਦਾ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਸਰਕਾਰ ਇਸ ਗੱਲ ਤੋਂ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਸੀ ਕਿ ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਮੌਜੂਦ ਸੀ ਅਤੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਵੱਲੋਂ ਵਿਵਾਦ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਨੂੰ ਕੋਈ ਚੁਣੌਤੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕੋਈ ਸੀਮਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਅਤੇ, ਇਸਲਈ, ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਅਜਿਹੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਚਾਰ ਨੂੰ ਨਜਿੱਠਣ ਲਈ ਆਯਾਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਇਸ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਨਿਰਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਦੇ ਅਧੀਨ। ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਖਾਸ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸੀਮਾ ਦੀ ਮਿਆਦ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤਾਂ ਦਿੱਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ ਤਾਂ ਮਾਲਕ ਦੀ ਵਿੱਤੀ ਸਮਰੱਥਾ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਜਾਂ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ।

ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦਾ ਅਵਾਰਡ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਸਿਵਲ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫ਼ਰਮਾਨ ਵਾਂਗ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਨੂੰ ਸਾਰੇ ਵੇਰਵਿਆਂ ਵਿੱਚ ਸਟੀਕ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਜੋ ਇਸ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਧਿਰਾਂ ਅਤੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਕੋਈ ਮੁਸ਼ਕਲ ਪੇਸ਼ ਨਾ ਆਵੇ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

226 ਅਤੇ 227 ਦੇ ਅਧੀਨ ਪਟੀਸ਼ਨ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਪੰਜਾਬ ਗਜ਼ਟ, ਮਿਤੀ 8 ਜੂਨ, 1963 ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਿਤ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਲਈ ਸਰਟੀਓਰੀ ਜਾਂ ਕੋਈ ਹੋਰ ਰਿੱਟ, ਆਦੇਸ਼ ਜਾਂ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ।

ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਲਈ ਏ.ਐਸ.ਸਰਹਦੀ ਅਤੇ ਐਸ.ਐਸ. ਚੀਂਗਰਾ , ਐਡਵੋਕੇਟ ।

ਆਨੰਦ ਸਵਰੂਪ ਅਤੇ ਆਰ.ਐਸ. ਮਿੱਤਲ, ਵਕੀਲਾਂ ਨੇ ਜਵਾਬ ਦਿੱਤਾ ।

ਆਰਡਰ

ਪਨਬਿਤ , ਜੇ.— ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 226 ਅਤੇ 227 ਪੰਡਿਤ , ਜੇ. ਅਧੀਨ ਇਹ ਪਟੀਸ਼ਨ ਮਿਉਂਸਪਲ ਕਮੇਟੀ , ਤਰਨਤਾਰਨ, ਜਿਲ੍ਹਾ ਅੰਮ੍ਰਿਤਸਰ ਦੁਆਰਾ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਪ੍ਰੀ- ਸਾਈਡਿੰਗ ਅਫਸਰ ਦੁਆਰਾ 5 ਜੂਨ, 1964 ਨੂੰ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹੁਕਮਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਹੈ। ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ, ਪੰਜਾਬ, ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2, ਅਤੇ ਉਸ ਦੁਆਰਾ 24 ਦਸੰਬਰ, 1964 ਨੂੰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਪੁਰਸਕਾਰ।

ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਕੌਮ ਕਮੇਟੀ ਦੇ ਦੋਸ਼ਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਇਸ ਵਿੱਚ ਵੱਡੀ ਗਿਣਤੀ ਵਿੱਚ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਇਸ ਅਧੀਨ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਡਿਊਟੀਆਂ ਲਗਾਈਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ। 1 ਫਰਵਰੀ 1960 ਨੂੰ ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤਾਂ ਐਕਟ, 1948 ਦੀ ਧਾਰਾ 4 ਅਧੀਨ ਇਸ ਕਮੇਟੀ ਦੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਦੀਆਂ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤਾਂ ਦੀ ਦਰ ਤੈਅ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਸੀ, ਜੋ ਕਿ 12 ਮਈ, 1960 ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਸੀ, ਪਰ ਇਸ ਦੀ ਕੋਈ ਮੰਗ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵੱਲੋਂ ਆਪਣੀਆਂ ਉਜਰਤਾਂ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵਾਧਾ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਗਈ, ਪਰ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੇ ਖੁਦ 1 ਜੂਨ, 1961 ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਇਸ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਅਨੁਸਾਰ ਉਜਰਤਾਂ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ਫਿਰ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਇਤਰਾਜ਼ ਜਾਂ ਵਿਰੋਧ ਦੇ ਵਧੀਆਂ ਦਰਾਂ 'ਤੇ ਅਦਾਇਗੀਆਂ ਮਿਲਣੀਆਂ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋ ਗਈਆਂ। . 20 ਦਸੰਬਰ 1963 ਨੂੰ ਪਹਿਲੀ ਵਾਰ ਨਗਰ ਨਿਗਮ ਹੇਠਲੇ ਦਰਜੇ ਦੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ

ਯੂਨੀਅਨ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 3, ਨੂੰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 10(1) (ਡੀ) ਦੇ ਤਹਿਤ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਤੋਂ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ 'ਤੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਇੱਕ ਹਵਾਲਾ ਮਿਲਿਆ: -

ਕੀ ਮਜ਼ਦੂਰ 12 ਮਈ 1960 ਦੀ ਮਿਤੀ 1 ਫਰਵਰੀ, 1960 ਨੂੰ ਲੇਬਰ ਡਿਪਾਰਟਮੈਂਟ ਦੇ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਨੰਬਰ 352-3-Lb-II-60/2788 ਦੇ ਤਹਿਤ ਤੈਅ ਕੀਤੀ ਗਈ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਦੀ ਸੋਧੀ ਹੋਈ ਦਰ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਨਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਸੇ ਵੀ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ।, 1960 ? ਜੇ ਹਾਂ, ਤਾਂ ਕਿਸ ਵੇਰਵੇ ਨਾਲ?

ਕੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹਫ਼ਤਾਵਾਰੀ ਆਰਾਮ ਨਾ ਦੇਣ ਲਈ ਕਿਸੇ ਕੰਪੈਂਸੇਸ਼ਨ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ? ਜੇ ਹਾਂ, ਤਾਂ ਕਿਸ ਵੇਰਵੇ ਨਾਲ?

ਉਕਤ ਹਵਾਲਾ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਦੁਆਰਾ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਜਿਸ ਨੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਇਤਰਾਜ਼ ਦਾਖਲ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ ਸੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੇ ਹੋਰ ਗੱਲਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਇਤਰਾਜ਼ ਕੀਤਾ, ਕਿ ਉਕਤ ਹਵਾਲਾ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਸੀ, ਕਿਉਂਕਿ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦਾ ਕਾਨੂੰਨੀ ਉਪਾਅ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 10 ਦੇ ਤਹਿਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਨੇ ਉਸ ਲਈ ਸੀਮਾ ਦੀ ਮਿਆਦ ਵੀ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਮਕਸਦ. ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਨੇ ਫਿਰ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਤਿੰਨ ਮੁਢਲੇ ਮੁੱਦੇ ਬਣਾਏ:-

ਕੀ ਮਿਊਂਸਪਲ ਕਮੇਟੀ ਦੇ ਲਿਖਤੀ ਬਿਆਨ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੇ ਕਾਰਨਾਂ ਲਈ ਹਵਾਲਾ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਮਾੜਾ ਹੈ?

ਕੀ ਹਵਾਲਾ ਅਸਪਸ਼ਟ ਅਤੇ ਅਨਿਸ਼ਚਿਤ ਹੈ? ਜੇਕਰ ਹਾਂ, ਤਾਂ ਇਸਦਾ ਕੀ ਪ੍ਰਭਾਵ ਹੈ?

ਕੀ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਮੰਗੀ ਗਈ ਰਕਮ ਸਿਰਫ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਵਰ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਇਸ ਰਕਮ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ?

ਫਿਰ ਪਾਰਟੀਆਂ ਨੇ ਇਹਨਾਂ ਮੁੱਦਿਆਂ 'ਤੇ ਆਪਣੇ ਸਬੂਤਾਂ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਕੀਤੀ ਅਤੇ 5 ਜੂਨ, 1964 ਦੇ ਆਪਣੇ ਹੁਕਮ ਦੁਆਰਾ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਨੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਇਹਨਾਂ ਸਾਰੇ ਮੁਢਲੇ ਇਤਰਾਜ਼ਾਂ ਨੂੰ ਨਿਪਟਾਉਣ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਫਿਰ ਆਪਣਾ ਅਵਾਰਡ ਦੇਣ ਲਈ ਅੱਗੇ ਵਧਿਆ। ਉਕਤ ਅਵਾਰਡ<sup>4</sup> 24 ਦਸੰਬਰ, 1964 ਨੂੰ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਦੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2, ਆਈਟਮ ਨੰਬਰ ( ਏ ) ਵਿੱਚ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ: -

“ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਨੂੰ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਦਰਾਂ 'ਤੇ ਉਜਰਤ ਦੇਣ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਸਨ ਅਤੇ ਕਮੇਟੀ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਮੰਗ ਦੀ ਪਰਵਾਹ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ। ਇਸ ਲਈ, ਮੈਂ ਮੰਨਦਾ ਹਾਂ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਰਕਾਰੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ

ਉਜਰਤ ਦੀਆਂ ਸੇਧੀਆਂ ਦਰਾਂ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਨਾ ਕਰਨ ਲਈ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ। ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਹੁਣ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਉਜਰਤਾਂ ਦੇ ਫਰਕ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਕਰੇਗਾ, ਜਿਸ 'ਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਦਰਾਂ. ਸੂਚੀਆਂ ਅਲ ਅਤੇ ਏ-2 ਵਿੱਚ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਾਰੇ ਕਾਮੇ, ਸਾਬਕਾ ਵਿੱਚ ਦੱਸੇ ਗਏ ਅਪਵਾਦ ਦੇ ਨਾਲ। RW 1/1 ਅਤੇ RW1/2 ਨੂੰ ਸਰਕਾਰੀ ਗਜ਼ਟ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਵਾਰਡ ਦੇ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਨ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਉਪਰੋਕਤ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।

(ਬੀ) ' ਤੇ ਉਸਦੀ ਖੋਜ ਇਹ ਸੀ: -

" ਆਕਟਰੇਏ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤਾਂ (ਪੰਜਾਬ) ਬਨਾਮ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 23 ਦੇ ਤਹਿਤ ਮੋਹਰੀਅਰ ਹਫ਼ਤਾਵਾਰੀ ਆਰਾਮ ਕਰਨ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਸਨ। ਇਹ ਨਿਯਮ 15 ਜੂਨ, 1961 ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਹੋਇਆ ਸੀ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ, ਮੈਂ ਕੰਪਨੀ ਨੂੰ ਟੈਕਸ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੰਦਾ ਹਾਂ। ਮੋਹਰੀਅਰ ਆਪਣੇ ਹਫ਼ਤਾਵਾਰੀ ਆਰਾਮ ਦੇ ਅਜਿਹੇ ਦਿਨਾਂ ਲਈ ਵਾਧੂ ਉਜਰਤ ਲੈਂਦੇ ਹਨ ਜਿਸ 'ਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ 15 ਜੂਨ, 1961, ਜਦੋਂ ਨਿਯਮ 23 ਲਾਗੂ ਹੋਇਆ, 1 ਸਤੰਬਰ, 1961 ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਮਿਤੀ ਤੱਕ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਇਹੀ ਦਾਅਵਾ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਇਹ ਅਵਾਰਡ 8 ਜਨਵਰੀ, 1965 ਨੂੰ ਸਰਕਾਰੀ ਗਜ਼ਟ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਿਤ ਹੋਇਆ ਸੀ। ਜਿਸ ਕਾਰਨ ਮੌਜੂਦਾ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ 3 ਮਈ, 1965 ਨੂੰ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ।

ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਲਈ ਸਿੱਖਿਅਤ ਵਕੀਲ ਅਤੇ ਪ੍ਰੀ-ਲਿਮਿਨਰੀ ਮੁੱਦਿਆਂ 'ਤੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਦੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਨੇ ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਨਿਮਨਲਿਖਤ ਵਿਵਾਦ ਖੜ੍ਹੇ ਕੀਤੇ ਹਨ: -

ਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦੇ ਝਗੜਿਆਂ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਮਿੰਨੀ ਮਮ ਵੇਜ ਐਕਟ ਤਹਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਸੀ, ਜੇ ਕਿ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸੰਪੂਰਨ ਕੇਡ ਸੀ। ਇਸ ਮੰਤਵ ਲਈ ਮਸ਼ੀਨਰੀ ਵੀ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਵਾਈ ਗਈ ਹੈ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਉਸ ਐਕਟ ਤਹਿਤ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ ਕਾਰਨ ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ। ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਉਸ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਕੀਤੇ ਨੁਕਤਿਆਂ 'ਤੇ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਇਸ ਮੰਤਵ ਲਈ ਇੱਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਐਕਟ ਹੋਣ ਕਰਕੇ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਐਕਟ ਨੂੰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, ਜੇ ਕਿ ਇੱਕ ਆਮ ਐਕਟ ਸੀ, ਉੱਤੇ ਪਹਿਲ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਸੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 24 ਨੇ ਸਾਰੀਆਂ ਅਦਾਲਤਾਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨੂੰ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਲਈ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮੁਕੱਦਮੇ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ

ਕਰਨ ਤੋਂ ਰੋਕ ਦਿੱਤਾ ਹੈ। ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ, ਇੱਕ ਸਿਵਲ ਕੋਰਟ ਹੋਣ ਦੇ ਨਾਤੇ, ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਸ ਦਾਅਵੇ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨਹੀਂ ਸੀ।

ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਦਾਅਵੇ ਦਾਇਰ ਕਰਨ ਲਈ ਸੀਮਾ ਦੀ ਮਿਆਦ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਸੀਮਾ ਖਤਮ ਹੋ ਜਾਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਕੋਲ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਬਚੇ ਸਨ ਅਤੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਣੇ ਲਈ ਕੋਈ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਮੌਜੂਦ ਨਹੀਂ ਸੀ।

ਧਾਰਾ 10 (I) (d) ਅਧੀਨ ਹਵਾਲਾ ਸਰਕਾਰੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤਾਂ ਦੀਆਂ ਸੋਧੀਆਂ ਦਰਾਂ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਨਾ ਕਰਨ ਲਈ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ। ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਹਵਾਲਾ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਗਿਆ ਜਦੋਂ ਉਸਨੇ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਨੂੰ ਤਨਖਾਹਾਂ ਅਤੇ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਤੈਅ ਕੀਤੀਆਂ ਦਰਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਉਜਰਤ ਦੇ ਅੰਤਰ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ।

ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਦੇਰੀ ਨਾਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸਲਈ, ਰੈਜ਼ੀਡੈਂਟ ਨੰਬਰ 2 ਦੁਆਰਾ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਸੀ।

ਵਧੀ ਹੋਈ ਉਜਰਤ, ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਦੁਆਰਾ, ਮਾਲਕ ਦੀ ਵਿੱਤੀ ਸਮਰੱਥਾ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ, ਪ੍ਰਦਾਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਸੀ।

ਅਵਾਰਡ ਅਸਪਸ਼ਟ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਵਿੱਚ ਆਕਟਰੇਏ ਦੇ ਨਾਮ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਸਨ ਮੋਹਰੀਅਰਜ਼ , ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਹਫ਼ਤਾਵਾਰੀ ਆਰਾਮ ਅਤੇ ਰਕਮ ਲਈ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਸੀ, ਜਿਸ ਦੇ ਉਹ ਹੱਕਦਾਰ ਸਨ।

ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਵਕੀਲ ਦੀ ਪਹਿਲੀ ਦਲੀਲ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਕੋਈ ਸ਼ੱਕ ਸੱਚ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਅਤੇ ਵਿਵਾਦ ਵਾਲੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਕਮੇਟੀ ਦੁਆਰਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਰਕਮ ਵਿੱਚ ਅੰਤਰ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ , ਅਰਥਾਤ 12 ਮਈ, 1960 ਤੋਂ 1 ਜੂਨ, 1961, ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 20 ਅਧੀਨ ਅਰਜ਼ੀ ਦਾਇਰ ਕਰਕੇ। ਕਿਉਂਕਿ, ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਸਰਕਾਰ ਨੇ, ਮੰਨਿਆ, ਇੱਕ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ, ਮਿਤੀ 1 ਫਰਵਰੀ, 1960 ਦੁਆਰਾ, ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਕਮੇਟੀ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤਾਂ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤੀਆਂ ਸਨ ਅਤੇ ਇਹ ਉਜਰਤਾਂ 12 ਮਈ, 1960 ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਈਆਂ ਸਨ, ਇਸ ਲਈ, ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਕਮੇਟੀ ਤੋਂ ਉਹ ਤਨਖਾਹ ਲੈਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਕਮੇਟੀ ਨੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ 1 ਜੂਨ, 1961 ਤੋਂ, ਭਾਵ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਇੱਕ ਸਾਲ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਬਾਅਦ, ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਦਰਾਂ 'ਤੇ ਉਜਰਤਾਂ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ

ਕਰਨਾ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੇ 12 ਮਈ 1960 ਤੋਂ ਅਦਾਇਗੀ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਪਰ ਕਮੇਟੀ ਨੇ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ਇਸ ਲਈ ਕਮੇਟੀ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਵਿਵਾਦ ਪੈਦਾ ਹੋ ਗਿਆ। ਸਰਕਾਰ ਇਸ ਗੱਲ ਤੋਂ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਸੀ ਕਿ ਧਿਰਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਮੌਜੂਦ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 10(1)(d) ਦੇ ਤਹਿਤ ਇਸ ਨੂੰ ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਨੂੰ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ। ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ, ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਪੈਦਾ ਹੋਇਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕੋਲ ਭੇਜਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਐਕਟ ਦਾ ਕੋਈ ਵੀ ਪ੍ਰਬੰਧ ਸਾਡੇ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਲਿਆਂਦਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਜੋ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕੋਲ ਭੇਜੇ ਜਾ ਰਹੇ ਅਜਿਹੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਰੁਕਾਵਟ ਪੈਦਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਸਾਲ 1947 ਵਿੱਚ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਐਕਟ 1948 ਵਿੱਚ। ਜੇਕਰ ਵਿਧਾਨ ਸਭਾ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਸੀ ਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਐਕਟ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਸੀ, ਤਾਂ ਵਿਧਾਨ ਸਭਾ ਨੇ ਬਾਅਦ ਵਾਲੇ ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਇਸ ਪ੍ਰਭਾਵ ਲਈ ਇੱਕ ਉਪਬੰਧ ਕੀਤਾ ਹੋਵੇਗਾ। ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਜਿਹੇ ਸੰਦਰਭ ਦੀ ਪੂਰਵ ਸ਼ਰਤ ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਸੰਤੁਸ਼ਟੀ ਲਈ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਦੀ ਮੌਜੂਦਗੀ ਹੈ। ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਕਮੇਟੀ ਇਹ ਚੁਣੌਤੀ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦੀ ਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਵਿਵਾਦ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਦਲੀਲ ਦਾ ਇੱਕ ਹਿੱਸਾ ਹੈ ਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਸਿਰਫ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਧੀਨ ਅਧਿਕਾਰੀ ਹੀ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਇਸਦੀ ਕੋਈ ਤਾਕਤ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਦੀ ਦਲੀਲ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕਿ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਐਕਟ ਇੱਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਐਕਟ ਸੀ ਅਤੇ। ਇਸ ਲਈ, ਇਸ ਨੂੰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਉੱਤੇ ਪਹਿਲ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਸੀ, ਪਹਿਲਾਂ ਤਾਂ, ਅਜਿਹੀ ਕੋਈ ਬਹਿਸ ਨਾ ਤਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਉਠਾਈ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਇਸ ਨੂੰ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਦੂਸਰਾ, ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਜਿੱਥੇ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਸੰਤੁਸ਼ਟੀ ਲਈ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਪੈਦਾ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ, ਜਿਸ ਦਾ ਨਿਰਣਾ ਸਿਰਫ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਉਸ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਐਕਟ ਨੂੰ ਇੱਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਐਕਟ ਕਿਹਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਉਹ ਕੇਸ ਜੋ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਆਉਂਦੇ ਹਨ, ਪਰ ਜਿੱਥੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਪੈਦਾ ਹੋਇਆ ਹੈ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹਨਾਂ ਦੋਵਾਂ ਐਕਟਾਂ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਅਸੰਗਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਦੋਵੇਂ ਆਪਣੇ ਆਪਣੇ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰ

ਸਕਦੇ ਹਨ। ਕੁਝ ਅਜਿਹਾ ਹੀ ਨੁਕਤਾ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਇੱਕ ਬੈਂਚ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਜਲੰਧਰ *ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਕੋ-ਆਪਰੇਟਿਵ ਸੋਸਾਇਟੀ, ਜਲੰਦੂਰ ਬਨਾਮ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ* (1) ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਉੱਠਿਆ। ਉੱਥੇ ਸਵਾਲ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਕੀ ਕਿਸੇ ਸਹਿਕਾਰੀ ਸਭਾ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਝਗੜੇ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਸਥਾਪਤ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕੋਲ ਭੇਜਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਕੀ ਅਜਿਹਾ ਝਗੜਾ ਸਿਰਫ਼ ਪੰਜਾਬ ਕੋ-ਆਪਰੇਟਿਵ ਸੋਸਾਇਟੀਜ਼ ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਹੀ ਤੈਅ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਨੁਕਤੇ 'ਤੇ ਸੁਣਵਾਈ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਬੈਂਚ ਨੇ ਕਿਹਾ-

“ਇਹ ਵੀ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ ਕਿ ਸਹਿਕਾਰੀ ਸਭਾਵਾਂ ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਪ੍ਰਬੰਧ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦਾਂ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਨੂੰ ਬਾਹਰ ਕੱਢਦਾ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਸਹਿਕਾਰੀ ਸਭਾਵਾਂ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਪੈਦਾ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦਾਂ ਦੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਵਿਸ਼ੇ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਵਾਲਾ ਇੱਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਕਾਨੂੰਨ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ 'ਤੇ ਨਿਆਂ ਕਰਨ ਲਈ ਯੋਗ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਸਥਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਉਪਬੰਧ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ। ਪੰਜਾਬ ਕੋ-ਆਪਰੇਟਿਵ ਸੋਸਾਇਟੀਜ਼ ਐਕਟ, ਜਦੋਂ ਇਸ ਰੇਸ਼ਨੀ ਵਿੱਚ ਵਿਚਾਰਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਇੱਕ ਆਮ ਐਕਟ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਵੀ ਬਾਅਦ ਵਾਲੇ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਆਪਣੀ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਇੱਕ ਖਾਸ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ, ਇਸ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਵਿੱਚ ਪੰਜਾਬ ਐਕਟ ਅਤੇ ਕੇਂਦਰੀ ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਅਸੰਗਤਤਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਉਹ ਦੋਵੇਂ ਸਹਿ-ਮੌਜੂਦ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਬਿਨਾਂ ਟਕਰਾਅ ਦੇ ਲਾਗੂ ਕੀਤੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ।

ਸਿੱਖ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ *ਬੰਬੇ ਗੈਸ ਕੰਪਨੀ ਲਿਮਿਟਡ ਬਨਾਮ ਗੋਪਾਲ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ 4 ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਭੀਵਾ ਅਤੇ ਹੋਰ* (2), ਇਹ ਮੰਨਦੇ ਹੋਏ ਕਿ ਇਸ ਨੂੰ ਇਸ ਵਿਵਾਦ 'ਤੇ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਸੀ, ਇਸ ਤੱਥ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਕਿ ਇਹ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਵੀ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਉਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਬੰਬੇ ਗੈਸ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਅਵਾਰਡ ਕੀਤੇ ਸੀ। ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਦੋਸ਼ ਲਗਾਇਆ ਕਿ ਉਹ ਅਵਾਰਡ ਦੇ ਕਾਰਨ ਇੱਕ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਲਾਭ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਸਨ ਅਤੇ, ਇਸਲਈ, ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਪੈਸੇ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਉਸ ਲਾਭ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕਰਨ ਅਤੇ ਕੰਪਨੀ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਲਈ ਕਿਹਾ। ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਦੀ ਦਲੀਲ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਇਹ ਦਾਅਵਾ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪੇਮੈਂਟ ਆਫ ਵੇਜ ਐਕਟ, 1936 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ



ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ, ਜਿੱਥੇ ਦਾਅਵਾ ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ ਜਿਸ ਦਿਨ ਦਾ ਕਾਰਨ ਸੀ। ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ 'ਤੇ ਕਾਰਵਾਈ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਸਥਾਨਕ ਸੇਧ ਦੁਆਰਾ ਮਹਾਰਾਸ਼ਟਰ ਰਾਜ ਵਿੱਚ ਉਸਦੀ ਅਗਲੀ ਪੇਸ਼ਗੀ ਸੀ, ਉਸ ਸਮੇਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਸਾਲ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰੀਕ੍ਰਾਈਬ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਦਲੀਲ ਸੀ ਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33-ਸੀ (2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਮੌਜੂਦਾ ਦਾਅਵਾ ਪੇਮੈਂਟ ਆਫ ਵੇਜ ਐਕਟ ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਉਜਰਤਾਂ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਸੀ। ਜੇਕਰ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੇ ਪੇਮੈਂਟ ਆਫ ਵੇਜ ਐਕਟ ਤਹਿਤ ਅਥਾਰਟੀ ਅੱਗੇ ਅਜਿਹਾ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਹੁੰਦਾ ਤਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਸਾਲ ਬਾਅਦ ਰਾਹਤ ਨਹੀਂ ਮਿਲ ਸਕਦੀ ਸੀ। ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਅਨੁਸਾਰ, ਇਸ ਲਈ, ਇਹ ਅਸੰਗਤ ਸੀ ਕਿ ਸਿਰਫ਼ ਫੋਰਮ ਨੂੰ ਬਦਲ ਕੇ, ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ 8 ਸਾਲਾਂ ਬਾਅਦ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਉਸਨੇ ਇਹ ਵੀ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਪੇਮੈਂਟ ਆਫ ਵੇਜ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 22 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ, ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਇੱਕ ਸਾਲ ਦੇ ਬੀਤ ਜਾਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸਿਵਲ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਉਜਰਤ ਲਈ ਦਾਅਵਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਅਜਿਹੇ ਮੁਕੱਦਮੇ ਦੀ ਮਿਆਦ ਧਾਰਾ 102 ਦੇ ਤਹਿਤ ਤਿੰਨ ਸਾਲ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਧਾਰਾ 22 ਦੁਆਰਾ ਸਿਵਲ ਮੁਕੱਦਮੇ 'ਤੇ ਪਾਬੰਦੀ ਲਗਾਈ ਗਈ ਸੀ। ਭੁਗਤਾਨ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸੀ ਅਤੇ ਜਿੱਥੇ ਤੱਕ ਉਕਤ ਐਕਟ ਹੈ, ਸਾਰੇ ਦਾਅਵੇ ਇੱਕ ਸਾਲ ਦੇ ਅੰਦਰ ਕੀਤੇ ਜਾਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਵਿਵਾਦਾਂ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰਦਿਆਂ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇਖਿਆ-

“ਪਹਿਲੀ ਨਜ਼ਰ ਨਾਲ, ਇਸ ਦਲੀਲ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਤਾਕਤ ਹੈ। ਇਹ ਕੁਝ ਹੱਦ ਤਕ ਅਸੰਗਤ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਦਾਅਵਾ ਜੋ ਸਮੇਂ ਦੁਆਰਾ ਰੋਕੇ ਜਾਣ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ, ਜੇਕਰ ਪੇਮੈਂਟ ਆਫ ਵੇਜ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਨੂੰ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33-ਸੀ (2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਵਿਚਾਰਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ; ਪਰ ਕੀ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਵਿਗਾੜ ਧਾਰਾ 33-ਸੀ(2) ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਵਿੱਚ ਸੀਮਾਵਾਂ ਦੇ ਵਿਚਾਰਾਂ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਂਦਾ ਹੈ? ਮਿਸਟਰ ਕੇਲਾਹ (ਕੰਪਨੀ ਲਈ ਸਿੱਖਿਅਤ ਵਕੀਲ) ਸੁਝਾਅ ਦਿੰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਧਾਰਾ 33- ਸੀ( 2) ਦੇ ਅਧੀਨ ਕੇਸਾਂ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਵੇਲੇ ਵੀ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਹਿੱਸੇ 'ਤੇ ਕੇਹੜਾਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਢੁਕਵੇਂ ਕਾਰਕ ਵਜੋਂ ਪੇਸ਼ ਕਰਨਾ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਉਸਨੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਇਸ ਤੱਥ 'ਤੇ ਕਿ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕਈ ਮੌਕਿਆਂ 'ਤੇ ਬੇਨਸ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਦੇਰੀ ਨਾਲ ਕੀਤੇ ਗਏ ਦਾਅਵਿਆਂ ਨੂੰ ਨਿਰਾਸ਼ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਇਸ ਦਲੀਲ ਦੀ ਵੈਧਤਾ ਦੀ ਪ੍ਰਸ਼ੰਸਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਅਸੀਂ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਨਹੀਂ

ਕਰਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਕੀ ਪੇਮੈਂਟ ਆਫ ਵੇਜ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਇਸ ਅਰਥ ਵਿਚ ਨਿਵੇਕਲਾ ਹੈ ਕਿ ਇਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਕਿਸੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਦੀਵਾਨੀ ਅਦਾਲਤ ਵਿਚ ਦਾਅਵਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। 3 ਸਾਲ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਧਾਰਾ 102 ਦੁਆਰਾ ਆਗਿਆ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਇਹ ਇੱਕ ਅਜਿਹਾ ਸਵਾਲ ਹੈ ਜਿਸਦਾ ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪੈਦਾ ਹੋਣ 'ਤੇ ਗੁਣਾਂ 'ਤੇ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਮੌਜੂਦਾ ਅਪੀਲ ਦੇ ਮੰਤਵ ਲਈ, ਸਾਨੂੰ ਸਿਰਫ ਇੱਕ ਨੁਕਤੇ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਕੀ ਇਹ ਤੱਥ ਉਜਰਤਾਂ ਦੀ ਸੀਮਾ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਲਈ ਪੇਮੈਂਟ ਆਫ ਵੇਜ ਐਕਟ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸੀਮਾ ਦੇ ਵਿਚਾਰਾਂ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਂਦਾ ਹੈ ? ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33-ਸੀ (2) ਦੇ ਤਹਿਤ।

ਇਸ ਸਵਾਲ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਲਈ, ਇਹ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਵਿਧਾਨ ਸਭਾ ਨੂੰ ਪਤਾ ਸੀ ਕਿ ਉਜਰਤਾਂ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਦੀ ਸਮੱਸਿਆ ਨੂੰ ਉਜਰਤਾਂ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਵਿੱਚ ਕਿਵੇਂ ਹੱਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕਿਵੇਂ ਸੀਮਾਵਾਂ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ, ਇਸ ਲਈ ਇਸ ਨੇ ਇਸ ਨੂੰ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਹੈ। ਧਾਰਾ 33-ਸੀ(2) ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਸੀਮਾ ਲਈ ਕੋਈ ਵੀ ਵਿਵਸਥਾ। ਵਿਧਾਨ ਸਭਾ ਦੀ ਸੀਮਾ ਲਈ ਕੋਈ ਉਪਬੰਧ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲਤਾ, ਸਾਡੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ, ਇੱਕ ਦੁਰਘਟਨਾ ਭੁੱਲ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਤ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਅਨੁਮਾਨ ਲਗਾਉਣਾ ਜਾਇਜ਼ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਵਿਧਾਨ ਸਭਾ ਨੇ ਜਾਣਬੁੱਝ ਕੇ ਧਾਰਾ 33-ਸੀ (2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਕੋਈ ਸੀਮਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ। ਇਹ ਸੋਚਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਜੇ ਧਾਰਾ 33-ਸੀ(2) ਦਾ ਲਾਭ ਲੈਣ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ, ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਹਮੇਸ਼ਾ ਆਪਣੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਪ੍ਰਤੀ ਸੁਚੇਤ ਨਾ ਹੋਣ ਅਤੇ ਦਾਅਵੇ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸੀਮਾ ਦੀ ਪਾਬੰਦੀ ਲਗਾਉਣਾ ਸਹੀ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਉਕਤ ਉਪਬੰਧ ਦੇ ਤਹਿਤ ਬਣਾਉਣਾ ਪੈ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਜੇਕਰ ਫਾਂਸੀ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੀ ਸਮਾਨਤਾ ਨੂੰ ਢੁਕਵਾਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੇਡ ਆਫ ਸਿਵਲ ਪ੍ਰੋਸੀਜਰ ਦੇ ਅਧੀਨ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਇੱਕ ਫ਼ਰਮਾਨ 12 ਸਾਲਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਇਸ ਨੂੰ ਅਮਲ ਵਿੱਚ ਲਿਆਉਣ ਲਈ ਕਦਮ ਚੁੱਕ ਕੇ ਜਿਉਂਦਾ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਸਮੇਂ-ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਸੀਮਾ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 182 ਦੁਆਰਾ ਲੋੜ ਅਨੁਸਾਰ; ਇਸ ਲਈ ਪੇਮੈਂਟ ਆਫ ਵੇਜ ਐਕਟ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਇੱਕ ਸਾਲ ਜਾਂ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਸੀਮਾ ਦੇ ਟੈਸਟ ਨੂੰ ਹਰ ਕਿਸਮ ਦੇ ਐਗਜ਼ੀਕਿਊਸ਼ਨ ਦਾਅਵਿਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸਮਾਨ ਅਤੇ ਸਰਵਵਿਆਪੀ ਟੈਸਟ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਸਾਨੂੰ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਵਿਧਾਨ ਸਭਾ ਨੇ ਸੀਮਾ ਲਈ

ਕੋਈ ਉਪਬੰਧ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਉਹ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਜਾਂ ਨਿਆਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਅਜਿਹੀ ਕੋਈ ਸੀਮਾ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਲਈ ਅਦਾਲਤਾਂ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਧਾਰਾ 33- ਸੀ( 2) ਦੇ ਸ਼ਬਦ ਸਪੱਸ਼ਟ ਅਤੇ ਅਸਪੱਸ਼ਟ ਹਨ ਅਤੇ ਇਹ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦਾ ਫਰਜ਼ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਉਹ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਸੀਮਾ ਦੇ ਵਿਚਾਰ ਦੇ ਉਕਤ ਉਪਬੰਧ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰੇ । ਮਿਸਟਰ ਕੋਲਾਹ , ਬਿਨਾਂ ਸ਼ੱਕ ਇਸ ਤੱਥ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਵੱਡੇ ਪੈਮਾਨੇ 'ਤੇ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅਜਿਹੇ ਦੇਰ ਨਾਲ ਕੀਤੇ ਗਏ ਦਾਅਵੇ employer ਲਈ ਕਾਫ਼ੀ ਅਸੁਵਿਧਾ ਦਾ ਕਾਰਨ ਬਣ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਪਰ ਇਹ ਇੱਕ ਵਿਚਾਰ ਹੈ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਵਿਧਾਨ ਸਭਾ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਵਿਧਾਨ ਸਭਾ ਨੂੰ ਇਹ ਸਹੀ ਲੱਗਦਾ ਹੈ, ਖੇਡੋ। ਅਤੇ ਨਿਆਂ ਦੀ ਮੰਗ ਹੈ ਕਿ ਕੁਝ ਸੀਮਾਵਾਂ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ, ਇਹ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਲਈ ਅੱਗੇ ਵਧ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਵਸਥਾ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਸੈਕਸ਼ਨ 33- ਸੀ( 2) ਦੇ ਅਧੀਨ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਅਰਜ਼ੀਆਂ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਵਿਚਾਰ ਨਹੀਂ ਆਯਾਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।"

ਉਪਰੋਕਤ ਨਿਰੀਖਣਾਂ ਤੋਂ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਇੱਕ ਦਾਅਵਾ ਜੇ ਕਿ ਉਜਰਤਾਂ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ, ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਵੀ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਭਾਵੇਂ ਪੇਮੈਂਟ ਆਫ ਵੇਜ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਇੱਕ ਸੀਮਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਅਥਾਰਟੀ ਇਸ ਲਈ ਪਾਬੰਦ ਨਹੀਂ ਸਨ ਕਿਉਂਕਿ ਬਾਅਦ ਵਾਲੇ ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹੀ ਕੋਈ ਸੀਮਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ, ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਅਥਾਰਟੀਜ਼ ਕੋਲ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ, ਤਾਂ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਹੁੰਦਾ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਉਪਾਅ ਭੁਗਤਾਨ ਅਧੀਨ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਐਕਟ ਦੇ. ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਅਥਾਰਟੀ, ਇਸ ਲਈ, ਇਸ ਵਿਚਾਰ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕੋਲ ਮੌਜੂਦਾ ਵਿਵਾਦ 'ਤੇ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਸੀ, ਇਸ ਤੱਥ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਕਿ ਇਹ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਵੀ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਕਹਿਣਾ ਗਲਤ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਸਟੀਕ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਅਣਡਿੱਠਾ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਸੀ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਵਿਚਾਰਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਕੀ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਛੱਡਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਕੀ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਲਈ ਦਾਅਵਾ ਭਾਰਤੀ ਸੀਮਾ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 102 ਦੁਆਰਾ ਆਗਿਆ ਅਨੁਸਾਰ ਤਿੰਨ ਸਾਲਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ

ਸਿਵਲ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਵਿਦਵਾਨ ਜੱਜਾਂ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਇਸ ਸਵਾਲ ਦਾ ਫੈਸਲਾ - ਮੈਰਿਟ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਇਹ ਕਿਸੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉੱਠਦਾ ਹੈ। ਜ਼ਿਕਰਯੋਗ ਹੈ ਕਿ ਪੇਮੈਂਟ ਆਫ ਵੇਜ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 22 ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 24 ਦੇ ਸਮਾਨ ਹਨ।

ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 24(d) ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਇਤਰਾਜ਼ਾਂ 'ਤੇ ਆਉਂਦੇ ਹੋਏ, ਇਸ ਸੈਕਸ਼ਨ ਨੂੰ ਦੁਬਾਰਾ ਪੇਸ਼ ਕਰਨਾ ਲਾਭਦਾਇਕ ਹੋਵੇਗਾ ਜੇ ਕਿ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ-

"ਸੈਕਸ਼ਨ 24. ਕੋਈ ਵੀ ਅਦਾਲਤ ਉਜਰਤਾਂ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਲਈ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮੁਕੱਦਮੇ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗੀ, ਜਿੰਨੀ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ- ਧਾਰਾ 20 ਦੇ ਅਧੀਨ ਇੱਕ ਅਰਜ਼ੀ ਦਾ ਵਿਸ਼ਾ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਮੁਦਈ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂ ਉਸ ਵੱਲੋਂ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਜਾਂ ਮੁਦਈ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਉਸ ਧਾਰਾ ਦੇ ਅਧੀਨ ਇੱਕ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਾ ਵਿਸ਼ਾ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਜਾਂ ਉਸ ਧਾਰਾ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਿਸੇ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹਾ ਨਹੀਂ ਕਰਨਾ ਮੁਦਈ ਦੇ ਕਾਰਨ ਹੋਵੇ, ਜਾਂ (ਡੀ) ਉਸ ਧਾਰਾ ਦੇ ਅਧੀਨ ਇੱਕ ਅਰਜ਼ੀ ਦੁਆਰਾ ਵਸੂਲੀ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਸੀ।"

ਸੈਕਸ਼ਨ 24(ਡੀ) ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੋਈ ਵੀ ਅਦਾਲਤ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਲਈ ਕੋਈ ਮੁਕੱਦਮਾ ਨਹੀਂ ਸੁਣੇਗੀ ਜੇ ਧਾਰਾ 20 ਦੇ ਅਧੀਨ ਇੱਕ ਅਰਜ਼ੀ ਦੁਆਰਾ ਵਸੂਲ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਸੀ। ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਐਕਟ ਵਿੱਚ "ਅਦਾਲਤ" ਅਤੇ "ਮੁਕੱਦਮੇ" ਸ਼ਬਦ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ *ਕਾਬੁਲ ਸਿੰਘ* ਬਨਾਮ *ਰਾਮ ਸਿੰਘ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ* (3) ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ, 'ਅਦਾਲਤ' ਸ਼ਬਦ ਦਾ ਅਰਥ ਉਸ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਬਦਲਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਵਰਤਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਹ ਸ਼ਬਦ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਅਰਥਾਂ ਵਾਲੀ ਕਲਾ ਦਾ ਸ਼ਬਦ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਪਰ ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੀਆਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਦਾ ਇੱਕ ਪਰਿਵਰਤਨਸ਼ੀਲ ਆਯਾਤ ਸੰਕੇਤ ਹੈ। ਕੋਕ ਆਨ ਲਿਟਲਟਨ ਵਿੱਚ ਇੱਕ 'ਅਦਾਲਤ' ਨੂੰ ਇੱਕ ਅਜਿਹੀ ਥਾਂ ਵਜੋਂ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਨਿਆਂ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਹੁਣ ਦੇਖਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਅਜੇਕੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ 'ਅਦਾਲਤ' ਸ਼ਬਦ ਦਾ ਕੀ ਅਰਥ ਹੈ। ਧਾਰਾ 24 ਵਿੱਚ 'ਅਦਾਲਤ' ਸ਼ਬਦ ਤੋਂ ਬਾਅਦ 'ਮੁਕੱਦਮਾ' ਆਇਆ ਹੈ। ਪੇਮੈਂਟ ਆਫ ਵੇਜਜ਼ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 22 (ਜੋ ਕਿ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 24 ਦੇ ਸਮਾਨ ਹੈ) ਵਿੱਚ ਹੋਣ ਵਾਲੇ 'ਮੁਕੱਦਮੇ' ਸ਼ਬਦ ਨੂੰ *ਫਰਖੰਦਲੀ ਵਿੱਚ ਬੰਬਈ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਇੱਕ ਫੁੱਲ ਬੈਂਚ ਵਿੱਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਨੰਨੂ ਬਨਾਮ VB ਪੇਤਦਾਰ ਅਤੇ ਹੋਰ* (4), ਜਿਵੇਂ ਕਿ: -

"ਸ਼ਬਦ 'ਸੂਟ' ਕਲਾ ਦਾ ਇੱਕ ਸ਼ਬਦ ਹੈ ਅਤੇ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮੁਦਈ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਸਿਵਲ

ਕੋਰਟ 4 ਵਿੱਚ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਾਰਵਾਈ ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ।"

ਮਸੂਰੀ ਇਲੈਕਟ੍ਰਿਕ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਤ ਲਿਕਵੀਡੇਟਰਜ਼ ਬਨਾਮ ਹੰਸ ਰਾਜ ਗੁਪਤਾ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰੀਵੀ ਕੌਂਸਲ ਟ੍ਰਾਮਵੇ ਕੰਪਨੀ ਲਿਮਿਟਿਡ (5), ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ 'ਸੂਟ' ਸ਼ਬਦ ਦਾ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਰਥ ਹੈ, ਅਤੇ ਕੁਝ ਸੰਦਰਭਾਂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਇੱਕ ਮੁਦਈ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਸਥਾਪਿਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸਿਵਲ ਕਾਰਵਾਈ ਦਾ ਅਰਥ ਲਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ; ਇਸ ਲਈ, ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤਾਂ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 24 ਵਿੱਚ "ਅਦਾਲਤ" ਸ਼ਬਦ ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ "ਦੀਵਾਨੀ ਅਦਾਲਤ"। ਇੰਡਸ ਟ੍ਰਾਇਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ "ਦੀਵਾਨੀ ਅਦਾਲਤ" ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ, ਕਿਉਂਕਿ ਉੱਥੇ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਮੁਦਈ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਸ਼ੁਰੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ। ਹਰ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਹ ਉਦੋਂ ਹੀ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਸਰਕਾਰ ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਪੈਦਾ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਹਨਾਂ ਹਾਲਤਾਂ ਵਿੱਚ, ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤਾਂ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 24 ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨੂੰ ਮੌਜੂਦਾ ਵਿਵਾਦ 'ਤੇ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਲਈ ਰੋਕ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦੀ।

ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਲਈ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਦੀ ਪਹਿਲੀ ਦਲੀਲ ਅਸਫਲ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਦੂਜੇ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਸਬੰਧ ਹੈ, ਇਸ ਵਿੱਚ ਵੀ ਕੋਈ ਗੁਣ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਹ ਸੱਚ ਹੈ ਕਿ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 20 ਦੇ ਤਹਿਤ, ਦਾਅਵਾ ਦਾਇਰ ਕਰਨ ਲਈ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਸੀਮਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਜੇ ਇਹ ਸੀਮਾ ਖਤਮ ਹੋ ਜਾਂਦੀ, ਤਾਂ ਇਹ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਕਿ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਤਬਾਹ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਸਿਰਫ ਇੰਨਾ ਹੀ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਐਕਟ ਤਹਿਤ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਉਪਾਅ ਰੋਕ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇੰਡਸ ਟ੍ਰਾਇਲ ਡਿਸਪਿਊਟਸ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਇਹ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਕੋਈ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਮੌਜੂਦ ਹੈ ਜਾਂ ਕੋਈ ਖਦਸ਼ਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਉਹ ਇੰਨੇ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਹਨ, ਤਾਂ ਇਸਦੇ ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਕੋਈ ਸੀਮਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਸਰਕਾਰ ਇਸ ਗੱਲ ਤੋਂ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਸੀ ਕਿ ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਮੌਜੂਦ ਸੀ ਅਤੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਵੱਲੋਂ ਵਿਵਾਦ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਨੂੰ ਕੋਈ ਚੁਣੌਤੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਬਾਂਬੇ ਗੈਸ ਕੰਪਨੀ ਲਿਮਿਟਿਡ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਕਿਉਂਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕੋਈ ਸੀਮਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਇਸ ਲਈ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਇਸ ਅਧੀਨ ਕੀਤੀਆਂ ਅਰਜ਼ੀਆਂ ਦੇ ਨਿਪਟਾਰੇ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹਾ

ਕੋਈ ਵਿਚਾਰ ਨਹੀਂ ਆਯਾਤ ਕਰ ਸਕਦੀ ਸੀ। ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧ, ਭਾਵੇਂ ਪੇਮੈਂਟ ਆਫ ਵੇਜ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਉਸ ਖਾਸ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸੀਮਾ ਦੀ ਮਿਆਦ ਸੀ।

ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਤੀਜੇ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਸਬੰਧ ਹੈ, ਇਹ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਨੁਕਤਾ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਨਹੀਂ ਉਠਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਗੁਣਾਂ 'ਤੇ ਵੀ, ਇਸ ਵਿਚ ਕੋਈ ਪਦਾਰਥ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ, ਪਹਿਲੀ ਮੱਦ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਕੀ 12 ਮਈ, 1960 ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਸਰਕਾਰੀ ਅਧਿਸੂਚਨਾ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਦੀ ਸੇਧੀ ਦਰ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਨਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਿਸੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਸਨ। ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਅਧਿਸੂਚਨਾ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਦਰ 'ਤੇ ਉਜਰਤਾਂ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਕਮੇਟੀ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਉਹੀ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ ਭਾਵੇਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੁਆਰਾ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਫਿਰ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਨੂੰ ਸਰਕਾਰੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਦੀ ਸੇਧੀ ਦਰ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਨਾ ਕਰਨ ਲਈ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਠਹਿਰਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਫਿਰ ਕਮੇਟੀ ਨੂੰ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤੀਆਂ ਦਰਾਂ ਅਤੇ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀਆਂ ਦਰਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਉਜਰਤ ਦੇ ਅੰਤਰ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ। ਸਿੱਖਿਅਤ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕਮੇਟੀ ਦੁਆਰਾ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਉਜਰਤ ਅਤੇ ਸਰਕਾਰੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਉਜਰਤ ਵਿੱਚ ਅੰਤਰ, ਉਹ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਸੀ ਜਿਸ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੱਕਦਾਰ ਸਨ। ਇਹ ਉਸ ਦਾ ਸਹੀ ਹਵਾਲਾ ਸੀ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਉਸਦਾ ਅਵਾਰਡ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਸੰਦਰਭ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ- ਅਸਲ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਅਵਾਰਡ ਵਿੱਚ, ਸਿੱਖਿਅਤ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਹੈ ਕਿ ਮੈਰਿਟ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੇ ਅਮਲੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮੰਨਿਆ ਕਿ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਨੂੰ ਤਨਖਾਹ ਵਿੱਚ ਅੰਤਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕ ਹੈ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਦੁਆਰਾ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

ਚੌਥੀ ਦਲੀਲ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਸਿੱਖਿਅਤ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਇੱਕ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਸਿੱਟਾ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੁਆਰਾ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ 11 ਦਸੰਬਰ, 1961 ਨੂੰ ਮੰਗ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤਾ ਸੀ। ਇਹ ਦਾਅਵਾ 12 ਮਈ, 1960 ਅਤੇ 1 ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਦੀ ਮਿਆਦ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ। ਜੂਨ, 1961. ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਡਿਮਾਂਡ ਨੋਟਿਸ ਨੂੰ ਇਹਨਾਂ ਹਾਲਤਾਂ ਵਿੱਚ ਬਹੁਤ ਦੇਰੀ ਨਾਲ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਸਬੂਤ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਤੱਥਾਂ ਦੀ ਖੋਜ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹਨਾਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਇਹ ਸਿੱਖ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਵਿਵੇਕ ਦੇ ਅੰਦਰ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਦੇਰੀ ਨਾਲ ਹੋਏ ਦਾਅਵੇ

ਦਾ ਵੀ ਮਨੋਰੰਜਨ ਕਰੇ, ਪਰ ਤੱਥ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਤੁਰੰਤ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੀ ਖੋਜ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਦਾਅਵਾ ਦੇਰੀ ਨਾਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਲਈ ਇਹ ਵਿਵਾਦ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਯੋਗਤਾ ਦੇ ਹੈ।

ਪੰਜਵੇਂ ਵਿਵਾਦ 'ਤੇ ਆਉਂਦੇ ਹੋਏ, ਇਹ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਵੀ ਸਿੱਖ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਨਹੀਂ ਉਠਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਮੌਜੂਦਾ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਨੂੰ ਵਧੀਆਂ ਉਜਰਤਾਂ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਦਾ ਸਵਾਲ ਹੀ ਪੈਦਾ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ। ਸਿੱਖਿਅਤ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਜੇ ਨਿਵਾਜਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਉਹ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਉਜਰਤਾਂ ਹਨ ਜੋ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ। ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਕਮੇਟੀ ਨੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਉਹ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਸੀ ਅਤੇ ਅਸਲ ਵਿੱਚ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਘੱਟ ਦਿੱਤਾ ਸੀ। ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਕਮੇਟੀ ਨੂੰ ਹਦਾਇਤ ਕੀਤੀ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਸਰਕਾਰ ਵੱਲੋਂ ਨਿਰਧਾਰਤ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤਾਂ ਅਤੇ ਜੇ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਕਮੇਟੀ ਵੱਲੋਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਅਦਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ, ਦੇ ਵਿੱਚ ਫਰਕ ਦਾ ਹੀ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ। ਇਹ ਨਿਰਵਿਵਾਦ ਹੈ ਕਿ - ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀ ਵਿੱਤੀ ਸਮਰੱਥਾ ਬਾਰੇ ਸਵਾਲ ਦੇ ਨਿਰਧਾਰਨ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ (ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ *ਐਕਸਪ੍ਰੈਸ ਅਖਬਾਰਾਂ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਦੇਖੋ (ਨਿੱਜੀ) ਲਿਮਿਟੇਡ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਦੀ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਅਤੇ ਹੋਰ (6)*)। ਇਹ ਵਿਵਾਦ ਵੀ, ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਜ਼ੋਰ ਦੇ ਹੈ।

ਪਿਛਲੇ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਕਾਮਿਆਂ ਲਈ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਮੰਨਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਵਾਰਡ ਵਿੱਚ ਮੋਹਰੀਰਾਂ ਦੇ ਨਾਮ ਨਹੀਂ ਦੱਸੇ ਗਏ ਹਨ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਹਫ਼ਤਾਵਾਰੀ ਆਰਾਮ ਲਈ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਸੀ ਅਤੇ ਉਹ ਰਕਮਾਂ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਉਹ ਹੱਕਦਾਰ ਸਨ। ਇਹ ਨਿਰਵਿਵਾਦ ਹੈ ਕਿ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦਾ ਅਵਾਰਡ, ਜਿਸਨੂੰ ਸਿਵਲ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫ਼ਰਮਾਨ ਵਾਂਗ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਨੂੰ ਸਾਰੇ ਵੇਰਵਿਆਂ ਵਿੱਚ ਸਟੀਕ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਜੋ ਇਸ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਧਿਰਾਂ ਅਤੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਕੋਈ ਮੁਸ਼ਕਲ ਪੇਸ਼ ਨਾ ਆਵੇ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਲਈ ਸਿੱਖਿਅਤ ਵਕੀਲ ਸੁਝਾਅ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 227 ਦੇ ਤਹਿਤ ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸਪੱਸ਼ਟੀਕਰਨ ਲਈ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਸਿੱਖਿਅਤ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਵਾਪਸ ਭੇਜਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਵਕੀਲ ਨੂੰ ਵੀ ਇਸ ਕੋਰਸ ਨੂੰ ਅਪਣਾਏ ਜਾਣ 'ਤੇ ਕੋਈ ਇਤਰਾਜ਼ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਉੱਪਰ ਜੇ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਉਸ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਮੈਂ ਇਸ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਇਸ ਹੱਦ ਤੱਕ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਾਂਗਾ ਕਿ ਉੱਪਰ ਦੱਸੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਲੋੜੀਂਦੇ ਸਪੱਸ਼ਟੀਕਰਨ ਦੇਣ ਲਈ ਅਖੌਤੀ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਸਿੱਖਿਅਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਭੇਜਿਆ ਜਾਵੇ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਹੋਰ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਪਟੀਸ਼ਨ ਅਸਫਲ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

ਖਰਚਿਆਂ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਆਦੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ।

ਇੰਦਰ ਦੇਵ ਦੁਆ , ਜੇ.-ਮੈਂ ਸਹਿਮਤ ਹਾਂ।

ਬੀ.ਆਰ.ਟੀ

**Disclaimer:**

ਸਥਾਨਕ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਅਨੁਵਾਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਨਿਆਂ ਨਿਰਣਾਂ ਕੇਵਲ ਮੁਕੱਦਮੇਬਾਜ਼ਾਂ ਲਈ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਆਪਣੀ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਸਮਝਣ ਤੱਕ ਹੀ ਸੀਮਤ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਦਾ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਇਸਤੇਮਾਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਸਾਰੇ ਵਿਹਾਰਕ ਅਤੇ ਅਧਿਕਾਰਤ ਮੰਤਵਾਂ ਲਈ, ਨਿਆਂ ਦਾ ਅੰਗਰੇਜ਼ੀ ਸੰਸਕਰਣ ਪ੍ਰਮਾਣਿਕ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਅਮਲ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਇਸ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

*Asha Goyal*