

# ਭਾਰਤੀ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀਆਂ ਰਿਪੋਰਟਾਂ

ਸਿਵਲ ਕੋਰਟ

ਰਣਜੀਤ ਸਿੰਘ ਸਰਕਾਰੀਆ ਜੇ.

ਬਚਿੱਤਰ ਸਿੰਘ - ਪਟੀਸ਼ਨਰ

ਬਨਾਮ

ਕੇਂਦਰੀ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ, -ਜਵਾਬਦਾਤਾ।

1967 ਦੀ ਸਿਵਲ ਰਿੱਟ ਨੰ. 1484

2 ਸਤੰਬਰ 1968

1947 ਦਾ XIV)- S. 33-C(2)— ਅਧੀਨ ਲਾਭ ਲਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਦਾਅਵਾ—ਅਜਿਹਾ ਦਾਅਵਾ—ਕੀ ਛਾਂਟੀ ਕੀਤੇ ਜਾਂ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕੀਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ—ਸਿਸਟਰੀ ਅਵਾਰਡ—ਪੈਰਾ 119—ਕੀ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33-ਸੀ(2) ਇਹ ਨਹੀਂ ਕਹਿੰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਸਿਰਫ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੀ ਉਸ ਪ੍ਰੋਵਿਜ਼ਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 33 C(2) ਦੇ ਅਧੀਨ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖਣ ਲਈ, ਸਭ ਕੁਝ ਇਸ ਗੱਲ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ, ਕੀ ਉਸ ਸਮੇਂ ਜਿਸ ਨਾਲ ਲਾਭ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਬਿਨੈਕਾਰ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੀ ਅਤੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਉਸਦਾ ਮਾਲਕ ਸੀ। ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33 C(2) ਵਿੱਚ 'ਬਕਾਇਆ' ਸ਼ਬਦ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਇਸ ਵਿਆਖਿਆ ਨੂੰ ਹੋਰ ਸਮਰਥਨ ਦਿੰਦੀ ਹੈ। ਸਿਰਫ ਇਹ ਤੱਥ ਕਿ ਲਾਭ ਦੇ ਕੁਝ ਸਮੇਂ ਬਾਅਦ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, 'ਬਕਾਇਆ' ਨੂੰ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ। ਕੋਈ ਵੀ ਹੋਰ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਨਾ ਸਿਰਫ ਧਾਰਾ 33 ਸੀ(2) ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਪੇਸ਼ ਕਰੇਗਾ ਅਤੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਵੱਲ ਅਗਵਾਈ ਕਰੇਗਾ ਜੋ ਇਹਨਾਂ ਲਾਭਕਾਰੀ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਦੇ ਬਿਲਕੁਲ ਉਲਟ ਹਨ, ਪਰ ਇਹ ਨਿਯੋਕਤਾ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਵੀਟੋ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਪਾਵਰ ਵੈਸਟ ਨੂੰ ਮਾਨਤਾ ਦੇਣ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਦਰਵਾਜ਼ਾ ਖੜਕਾਉਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਆਪਣੀ ਨੌਕਰੀ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੇ ਆਸ਼ਾਨ ਅਤੇ ਤੇਜ਼ ਯੰਤਰ ਦੁਆਰਾ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਤੋਂ ਨਿਵਾਰਣ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਅਜਿਹੀ ਉਸਾਰੀ ਨਿਆਂ-ਸ਼ਾਸਤਰ ਦੇ ਬੁਨਿਆਦੀ ਸਿਧਾਂਤ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਨਾਰਾਜ਼ ਹੋਵੇਗੀ ਕਿ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਅਨੁਕੂਲ ਵਿਆਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਆਪਣੀ ਗਲਤੀ ਦਾ ਫਾਇਦਾ ਨਹੀਂ ਉਠਾਏਗਾ: ਨਿਰਾਸ਼ਾ ਲੇਗਿਸ ਕੁਕਸਿਲਿਅਮ ਕੁਆਰਿਟ *qui* ਇਨ ਲੇਜਿਮ। ਐਕਟ ਦਾ ਸੰਦਰਭ ਅਤੇ ਸਕੀਮ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਧਾਰਾ 33C(2) ਦੀ ਸੈਟਿੰਗ ਅਤੇ ਭਾਸ਼ਾ, ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਵਿਧਾਨ ਸਭਾ ਦਾ ਇਹ ਇਰਾਦਾ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿ ਇਸ ਵਧੀਆ ਉਪਬੰਧ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਤੱਕ ਸੀਮਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ, ਜੋ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਹਨ। ਬਿਨੈ-ਪੱਤਰ ਦੀ ਮਿਤੀ, ਪਰ ਇਸ ਨੂੰ ਛਾਂਟੀ ਅਤੇ ਛੁੱਟੀ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਵੀ ਵਧਾਉਣ ਲਈ ਜੋ ਹੁਣ ਮਾਲਕ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ।

(ਪਾਰਾ 16 ਅਤੇ 18)

(  
1)

ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸ਼ਾਸਤਰੀ ਅਵਾਰਡ ਦੇ ਪੈਰਾ 119 ਜਾਂ ਅਵਾਰਡ ਦੇ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਉਪਬੰਧ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹਾ ਕੁਝ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪੈਰਾ ਗ੍ਰਾਫ 119 ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਤਨਖਾਹ-ਸਕੇਲ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ 'ਤੇ ਵੀ ਲਾਗੂ ਹੋਣਗੇ। ਜਿੱਥੇ ਕਿਤੇ ਵੀ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਸੋਚਿਆ ਕਿ ਕੋਈ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਵਿਵਸਥਾ ਇੱਕ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਪਾਰਟ-ਟਾਈਮ ਕਰਮਚਾਰੀ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹਾ ਕਿਹਾ ਹੈ। ਸਿਰਫ ਇਹ ਤੱਥ ਕਿ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਪੈਰਾ 508 ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਵੱਖਰੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਵਜੋਂ ਵੀ ਵਰਣਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਇਸ ਸਿੱਟੇ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਪਹੁੰਚਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸ਼ਾਸਤਰੀ ਅਵਾਰਡ ਦੇ ਸਾਰੇ ਪ੍ਰਬੰਧ ਉਸ ਪੈਰੇ ਵਿੱਚ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ 4 ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। -ਆਰ (ਪਰਾ 29)

ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 226 ਅਤੇ 227 ਦੇ ਅਧੀਨ ਪਟੀਸ਼ਨ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ 1 ਅਪ੍ਰੈਲ, 1967 ਦੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 1 ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਪ੍ਰਮਾਣਿਕ, ਹੁਕਮ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਢੁਕਵੀਂ ਰਿੱਟ, ਆਦੇਸ਼ ਜਾਂ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਰਿੱਟ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ।

ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਲਈ ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਸ਼ੀਲਾ ਦੀਦੀ, ਐਡਵੋਕੇਟ, ਡਾ .

ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਲਈ ਐਚ.ਐਲ. ਏ . ਨੰਦਾ, ਆਰ.ਐਸ. ਅਚਾਰ , ਇੱਕ ਵਕੀਲ, ਨਾਲ।

#### ਨਿਰਣਾ

ਸਰਕਾਰੀਆ , ਜੇ.-ਇਹ ਰਿਸਪੋਂਡੈਂਟ 1 (ਕੇਂਦਰੀ ਕਿਰਤ ਅਦਾਲਤ, ਜਲੰਧਰ) ਦੇ 1 ਅਪ੍ਰੈਲ, 1967 ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ , ਸਰਟੀਓਰੀ ਦੀ ਰਿੱਟ ਜਾਰੀ ਕਰਨ ਲਈ ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 226 ਅਤੇ 227 ਦੇ ਅਧੀਨ ਇੱਕ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਹੈ। ) .

(2) ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੇ 3 ਫਰਵਰੀ, 1955 ਨੂੰ ਜਵਾਬਦੇਹ 2 (ਸਟੇਟ ਬੈਂਕ ਆਫ ਇੰਡੀਆ, ਅੰਮ੍ਰਿਤਸਰ) ਦੀ ਅੰਮ੍ਰਿਤਸਰ ਬ੍ਰਾਂਚ (ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ 'ਬੈਂਕ' ਵਜੋਂ ਜਾਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ) ਵਿੱਚ 3 ਫਰਵਰੀ, 1955 ਨੂੰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਸਨੇ ਨਿਮਨਲਿਖਤ ਟੁੱਟੇ ਹੋਏ ਸਮੇਂ ਲਈ ਮਨੀ-ਟੈਸਟਰ (ਇੱਕ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਜੋਂ) ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕੀਤਾ, ਅਤੇ ਬੈਂਕ ਦੁਆਰਾ ਉਸਨੂੰ ਰੁਪਏ ਦੀ ਦਰ ਨਾਲ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ। 75 ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ: -

- |                                             |             |
|---------------------------------------------|-------------|
| (1) 3 ਫਰਵਰੀ, 1955 ਤੋਂ 31 ਮਾਰਚ, 1955 ਤੱਕ     | ... 57 ਦਿਨ। |
| (2) 2 ਮਈ, 1955 ਤੋਂ 30 ਜੂਨ, 1955 ਤੱਕ         | ••• 60 ਦਿਨ। |
| (3) 1 ਅਗਸਤ, 1955 ਤੋਂ 14 ਅਕਤੂਬਰ, 1955 ਤੱਕ... | 75 ਦਿਨ।     |
| (4) 25 ਮਈ, 1956 ਤੋਂ 31 ਅਕਤੂਬਰ, 1956 ਤੱਕ     | 160 ਦਿਨ।    |
| (5) 26 ਨਵੰਬਰ, 1956 ਤੋਂ 28 ਫਰਵਰੀ, 1957 ਤੱਕ   | 101 ਦਿਨ।    |

(3) ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੁਆਰਾ ਇਹ ਦੋਸ਼ ਲਗਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਮਾਮਲਾ ਓ, ਐਫ ਪੇ-ਐਸਸੀ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਹੋਰ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚ, ਬੈਂਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲੇਬਰ ਅਪੀਲ ਦੁਆਰਾ ਸੰਸ਼ੋਧਿਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸ਼ਾਸਤਰੀ ਅਵਾਰਡ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ।

ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ. ਹਾਲਾਂਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਗਏ ਨਿਯੁਕਤੀ ਪੱਤਰ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਰੁਪਏ ਦੀ ਕੁੱਲ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਸਿਰਫ 75 ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ, ਫਿਰ ਵੀ ਉਹ ਸ਼ਾਸਤਰੀ ਅਵਾਰਡ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਤਨਖਾਹ ਲੈਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ। ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 33-C(2) ਦੇ ਤਹਿਤ

Bachittar Singh v. Central Labour Court and others (Sarkaria, J.)

ਜਵਾਬਦੇਹ 1 ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਇੱਕ ਅਰਜ਼ੀ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ (ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ 'ਐਕਟ' ਵਜੋਂ ਜਾਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ) ਸ਼ਾਸਤਰੀ ਅਵਾਰਡ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਉਕਤ ਮਿਆਦ ਲਈ ਆਪਣੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ। ਜਵਾਬਦੇਹ 1 (ਕੇਂਦਰੀ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਜਲੰਭੂ ਆਈ ਆਰ), ਨੇ 1 ਅਪ੍ਰੈਲ, 1967 ਨੂੰ ਇੱਕ ਆਦੇਸ਼ ਦੁਆਰਾ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ਕੇਂਦਰੀ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਸ ਹੁਕਮ (ਜਿਸ ਦੀ ਕਾਪੀ 'ਏ' ਹੈ) ਨੂੰ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਆਧਾਰਾਂ 'ਤੇ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਤੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ: -

- (1) ਜਵਾਬਦਾਤਾ 1 ਨੇ ਰਿਕਾਰਡ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਇੱਕ ਗਲਤੀ ਕੀਤੀ ਹੈ ਜੋ ਇਹ ਮੰਨਦੀ ਹੈ ਕਿ ਸਾਸਤਰੀ ਅਵਾਰਡ ਤਨਖਾਹ-ਸਕੇਲਾਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ।
- (2) ਸ਼ਾਸਤਰੀ ਅਵਾਰਡ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਗ੍ਰੇਡ ਅਤੇ ਸਕੇਲ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਉਲਟ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੀ ਖੋਜ ਗਲਤ ਅਤੇ ਮੂਲ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਗਲਤ ਹੈ।
- (3) ਕੇਂਦਰੀ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ (ਜਵਾਬਦਾਤਾ 1) ਨੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33-ਸੀ ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇਣ ਵਿੱਚ ਦੇਰੀ ਦੇ ਸਵਾਲ ਨੂੰ ਗਲਤ ਮੰਨਿਆ ਹੈ। ਦੇਰੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਅਜਿਹੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਰੱਦ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ।
- (4) ਸ਼ਾਸਤਰੀ ਅਵਾਰਡ ਦੇ ਪੈਰਾ ਗ੍ਰਾਫ 522(4) ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਉਲਟ ਹੈ।

(4) ਅਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੁਣੀਆਂ ਗਈਆਂ ਬਹਿਸਾਂ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਨੇ: i ਪੇਟਿਟ ਨੇ ਆਰਡਰ 6, ਨਿਯਮ 17, ਧਾਰਾ 151, ਸਿਵਲ ਪ੍ਰੋਸੀਜਰ ਕੋਡ ਦੇ ਨਾਲ ਪੜ੍ਹਿਆ ਗਿਆ, ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਸੋਧ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦਿਆਂ ਇੱਕ ਅਰਜ਼ੀ ਦਿੱਤੀ ਤਾਂ ਜੋ ਹਮਲੇ ਦੇ ਹੇਠਲੇ ਆਧਾਰ ਨੂੰ ਜੋੜਿਆ ਜਾ ਸਕੇ: -

“4-ਏ. ਕਿ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਮਨੀ-ਟੈਸਟਰ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਰਿਸਪਾਂਸ ਡੈਟਸ ਬੈਂਕ ਦੀ ਸੇਵਾ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਤਹਿਤ ਇੱਕ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਮਿਆਦ ਲਈ ਰੁਪਏ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਕੀਤੀ। 75 ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾਵਾਰ ਕੁੱਲ ਤਨਖਾਹ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ, ਫਰਵਰੀ, 1959 ਵਿੱਚ, ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਤਨਖਾਹ-ਸਕੇਲ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਕਾਏ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਸਨ।

ਸ਼ਾਸਤਰੀ ਪੁਰਸਕਾਰ. ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਸਮਾਨ ਲਾਭ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਵਿਤਕਰਾ ਹੋਇਆ ਹੈ। ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਵੇਰਵੇ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਹਨ: -

- (1) ਰਾਮ ਸਿੰਘ ਜੋ ਕਿ ਹੁਣ ਗੁਰਦਾਸਪੁਰ ਬਰਾਂਚ ਵਿੱਚ ਕਲਰਕ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਹੈ।
  - (2) ਸੰਤੋਖ ਸਿੰਘ ਥਿਆਣਾ।
  - (3) ਸੂਬਾ ਸਿੰਘ (ਖਜ਼ਾਨਚੀ) ਹੁਣ ਜਲੰਧਰ ਵਿੱਚ ਗੋਦਾਮ ਦਾ ਮਾਲਕ ਹੈ।
  - (4) ਗੁਰਚਰਨ ਸਿੰਘ, ਕੈਸ਼ ਸਹਿਯੋਗੀ, ਹੁਣ ਅੰਮ੍ਰਿਤਸਰ ਛਾਉਣੀ ਵਿੱਚ ਕੈਸ਼ੀਅਰ ਹਨ।
  - (5) ਸੁਦਰਸ਼ਨ ਕੁਮਾਰ ਮੈਨਨ, ਕੈਸ਼ੀਅਰ ਅੰਮ੍ਰਿਤਸਰ ਸਿਟੀ ਬ੍ਰਾਂਚ।
  - (6) ਸੁਦਰਸ਼ਨ ਕੁਮਾਰ ਸ਼ਰਮਾ
  - (7) ਪਰਮੇਸ਼ ਕੁਮਾਰ, ਕੈਸ਼ੀਅਰ, ਗੋਦਾਮ ਕੀਪਰ, ਜੰਡਿਆਲਾ।
- (5) ਇਸ ਸੋਧ ਦਾ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਵਾਲੇ 2 ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਵਿਰੋਧ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ, ਜੇਕਰ ਇਜਾਜ਼ਤ

ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਕਾਰਵਾਈ ਦਾ ਇੱਕ ਬਿਲਕੁਲ ਵੱਖਰਾ ਕਾਰਨ ਪੇਸ਼ ਕਰੇਗੀ, ਜੋ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੀ ਵੈਧਤਾ ਦੇ ਸਵਾਲ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਢੁਕਵਾਂ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਅੱਗੇ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਸੋਧ ਦੀ ਮੰਗ ਬਹੁਤ ਦੇਰ ਨਾਲ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਅਰਜ਼ੀ ਵਿੱਚ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਵੇਰਵੇ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਹਨ, ਇਸ ਲਈ ਦੋਸ਼ ਦੀ ਸੱਚਾਈ ਜਾਂ ਹੋਰ ਪੁਸ਼ਟੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ। ਇਸ ਮਿਤੀ ਦੇ ਇੱਕ ਵੱਖਰੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੁਆਰਾ, ਮੈਂ ਸੋਧ ਲਈ ਇਸ ਅਰਜ਼ੀ ਨੂੰ ਅਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ।

" 13-11

(6) ਜਵਾਬਦੇਹ 2, ਨੇ ਆਪਣੀ ਵਾਪਸੀ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਮੁਢਲੇ ਇਤਰਾਜ਼ ਉਠਾਏ ਹਨ: -

- (1) ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੁਆਰਾ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਅਰਜ਼ੀ (1966 ਦਾ ਐਲਸੀਏ ਨੰਬਰ 10) , ਜਿਸ ਕਾਰਨ ਇਹ ਅਯੋਗ ਹੁਕਮ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਹੁਣ ਤੱਕ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਯੋਗ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਇਸ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ 'ਕੰਮਕਾਰ' ਨਹੀਂ ਸੀ। ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33-ਸੀ(2) ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ। ਉਹ ਅਰਜ਼ੀ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਗੁਣਾਂ 'ਤੇ ਕੋਈ ਐਲ ਪੇਜ ਦਿੱਤੇ ਬਿਨਾਂ ਖਾਰਜ ਕਰਨ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹ ਸੀ।
- (2) ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਦਰਖਾਸਤ ਬਹੁਤ ਦੇਰੀ ਨਾਲ ਭਰੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਸਕੋਰ 'ਤੇ ਹੀ ਖਾਰਜ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਸੀ।

## Bachittar Singh v. Central Labour Court and others (Sarkaria, J.)

(7) ਯੋਗਤਾਵਾਂ 'ਤੇ, ਜਵਾਬਦੇਹ 2 ਨੇ ਮੰਨਿਆ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੇ 3 ਫਰਵਰੀ, 1955 ਅਤੇ 28 ਫਰਵਰੀ, 1957 ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ, ਵੱਖ-ਵੱਖ ਅੰਤਰਾਲਾਂ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਮਿਆਦਾਂ ਲਈ ਇੱਕ ਅਸਥਾਈ ਪੈਸੇ-ਟੈਸਟਰ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕੀਤਾ। ਇਸ ਗੱਲ ਤੋਂ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਨਕਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਬੈਂਕ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ, ਤਨਖਾਹ-ਸਕੇਲਾਂ ਸਮੇਤ, ਸਾਸਤਰੀ ਅਵਾਰਡ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸੋਧਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਜੋੜਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉਕਤ ਅਵਾਰਡ ਕੁਝ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਵਰਗੇ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦੇਣ ਯੋਗ ਤਨਖਾਹ। ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਆਰਜ਼ੀ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਠੇਕੇ 'ਤੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਜ਼ੋਰ ਦੇ ਕੇ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਇਪਗਨਡ ਆਰਡਰ ਬਿਲਕੁਲ ਜਾਇਜ਼ ਸੀ।

(8) ਜਿਸ ਅਰਜ਼ੀ ਵਿੱਚੋਂ ਇਹ ਪਟੀਸ਼ਨ ਆਈ ਹੈ, ਉਹ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33-ਸੀ(2) ਅਧੀਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਜਿਸ ਦਾ ਭੌਤਿਕ ਹਿੱਸਾ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ: -

“33-ਸੀ. (1) \* \* \* \* \*

(2) ਜਿੱਥੇ ਕੋਈ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤੋਂ ਕੋਈ ਪੈਸਾ ਜਾਂ ਕੋਈ ਲਾਭ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਜਿਸਦੀ ਗਣਨਾ ਪੈਸੇ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਸਵਾਲ ਪੈਦਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਬਕਾਇਆ ਰਕਮ ਦੀ ਰਕਮ ਜਾਂ ਉਸ ਰਕਮ ਬਾਰੇ ਜਿਸ 'ਤੇ ਅਜਿਹੇ ਲਾਭ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਫਿਰ ਸਵਾਲ, ਇਸ ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਬਣਾਏ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ, ਅਜਿਹੀ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਲਈ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

(9) ਜਵਾਬਦੇਹ ਦੇ ਵਕੀਲ ਦੀ ਦਲੀਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਬਿਨੈਕਾਰ ਇਸ ਧਾਰਾ ਦੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿਚ 'ਕੰਮਕਾਰ' ਨਹੀਂ ਸੀ। ਤਾਂ ਫਿਰ, ਇਸ ਧਾਰਾ ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਵਿੱਚ 'ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਾ' ਕੌਣ ਹੈ? ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2(s) 'ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ' ਨੂੰ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕਰਦੀ ਹੈ: -

“ਵਰਕਮੈਨ' ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕੋਈ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ (ਇੱਕ ਅਪ੍ਰੈਂਟਿਸ ਸਮੇਤ) ਜੋ ਕਿ ਕਿਸੇ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਹੁਨਰਮੰਦ ਜਾਂ ਅਕੁਸ਼ਲ ਮੈਨੂਅਲ, ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰੀ, ਤਕਨੀਕੀ ਜਾਂ ਕਲੈਰੀਕਲ ਕੰਮ ਨੂੰ ਕਿਰਾਏ ਜਾਂ ਇਨਾਮ ਲਈ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਗਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੋਵੇ, ਅਤੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਕਿਸੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇਸ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ, ਕੋਈ ਵੀ ਅਜਿਹਾ ਵਿਅਕਤੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਉਸ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਜਾਂ ਇਸਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਡਿਸਚਾਰਜ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਛਾਂਟੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਜਾਂ ਜਿਸਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ, ਡਿਸਚਾਰਜ ਜਾਂ ਛਾਂਟੀ ਕਾਰਨ ਇਹ ਹੋਇਆ ਹੈ ਵਿਵਾਦ .....”

ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2 (ਕੇ) ਕਹਿੰਦੀ ਹੈ ਕਿ 'ਉਦਯੋਗਿਕ ਝਗੜੇ' ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਮਾਲਕਾਂ ਅਤੇ ਮਾਲਕਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਜਾਂ ਮਾਲਕਾਂ ਅਤੇ ਕਾਮਿਆਂ ਵਿਚਕਾਰ, ਜਾਂ ਕਾਮਿਆਂ ਅਤੇ ਕਾਮਿਆਂ ਵਿਚਕਾਰ, ਜੋ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਜਾਂ ਗੈਰ-ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਜਾਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨਾਲ ਜੁੜਿਆ ਹੋਇਆ ਹੈ। ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਜਾਂ ਕਿਰਤ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨਾਲ, ਜਾਂ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ।

(10) ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੇ ਵਕੀਲ ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਇਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਧਾਰਾ 2(k) ਵਿੱਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕੋਈ 'ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ' ਨਹੀਂ ਸੀ, ਅਤੇ 'ਵਰਕਮੈਨ' ਦੀ ਵਿਸਤ੍ਰਿਤ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸਾਬਕਾ ਕਰਮਚਾਰੀ

ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਵੇਗਾ, ਸਿਰਫ ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ। ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੋਰ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਲਈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਧਾਰਾ 33-ਸੀ ਦੇ ਅਧੀਨ ਇੱਕ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ, 'ਵਰਕਮੈਨ' ਸ਼ਬਦ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸਾਬਕਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਜਿਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਉਸਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਖਤਮ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ। ਆਪਣੀ ਦਲੀਲ ਦੇ ਸਮਰਥਨ ਵਿੱਚ, ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਨੇ ਜੇ. ਚੌਧਰੀ■ ਬਨਾਮ ਐਮ.ਸੀ. ਬੈਨਰਜੀ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ (1) ਵਿੱਚ ਮਿਟਰ ਜੇ. ਦੇ ਇੱਕ ਫਰਮਾਨ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਹੈ।

(11) ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੀ ਵਕੀਲ ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਸ਼ੀਲਾ ਦੀਦੀ ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2(ਆਂ) ਵਿੱਚ 'ਕੰਮਕਾਰ' ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਨੂੰ 1956 ਦੇ ਐਕਟ ਨੰਬਰ 36 ਦੁਆਰਾ ਸੋਧਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। 29 ਅਗਸਤ, 1956, ਤਾਂ ਜੋ ਇਸ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਬਰਖਾਸਤ, ਬਰਖਾਸਤ ਜਾਂ ਛਾਂਟੀ ਕੀਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਵੀ ਇਸ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕੇ। ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਧਾਰਾ 2(ਆਂ) ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੀ ਗਈ 'ਵਰਕਮੈਨ' ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਹੀ ਦਰਸਾਈ ਗਈ ਹੈ, ਉਹਨਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ ਜਿੱਥੇ ਵਿਸ਼ੇ ਜਾਂ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਵੀ ਵਿਰੋਧੀ ਹੋਵੇ। ਕੇਸ ਦੇ ਅਜੀਬ ਹਾਲਾਤਾਂ ਲਈ, ਇਹ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਧਾਰਾ 2(ਆਂ) ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਪ੍ਰਤਿਬੰਧਿਤ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ। 'ਵਰਕਮੈਨ' ਸ਼ਬਦ 'ਤੇ ਇੱਕ ਉਦਾਰਵਾਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਸੈਕਸ਼ਨ 33-ਸੀ(2) ਦਾ ਲਾਭ ਸਾਬਕਾ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਮਿਲ ਸਕੇ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਜਾਂ ਛਾਂਟੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਵਕੀਲ ਨੇ ਮਦਰਾਸ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਦੋ ਫੈਸਲਿਆਂ 'ਤੇ ਆਪਣੀਆਂ ਦਲੀਲਾਂ ਦੇ ਸਮਰਥਨ ਵਿੱਚ ਭਰੋਸਾ ਰੱਖਿਆ ਹੈ, ਜਿਸ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਮਾਨਿਕਾ ਮੁਦਲੀਆਰ ਬਨਾਮ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਮਦਰਾਸ, ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ (2) ਅਤੇ ਤਿਰੂਚੀ- ਸ਼੍ਰੀਰੰਗਮ ਟ੍ਰਾਂਸਪੋਰਟ ਕੰਪਨੀ (ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ) ਲਿਮਿਟਡ ਬਨਾਮ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਹੈ।, ਮਦੁਰੈ, ਅਤੇ ਹੋਰ (3)।

(12) ਮਾਨਿਕਾ ਮੁਦਲੀਆਰ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਦਾਅਵਾ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਬਦਲੇ 1 ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਕਾਏ ਲਈ ਸੀ। 'ਤੇ ਵਿਵਾਦ

- (1) 1950-51 FJR (II) 218=55 CWN 256.
- (2) 1961 (1) LLJ 592.
- (3) 1961 (1) LLJ 729.

Bachittar Singh v. Central Labour Court and others (Sarkaria, J.)

ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਜਿਸ ਸਮੇਂ ਅਰਜ਼ੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਜਵਾਬਦਾਤਾ ਹੁਣ ਮਾਲਕ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ, ਇਸਲਈ, ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਉਹ ਇੱਕ 'ਵਰਕਮੈਨ' ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ, ਅਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ, ਉਹ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਸ ਦਲੀਲ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ। ਰਾਜਮੰਨਰ, ਚੀਫ਼ ਜਸਟਿਸ, ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਲਈ ਬੋਲਦੇ ਹੋਏ, ਨੇ ਕਿਹਾ: -

“ਸਭ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਇਹ ਦੱਸਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33-ਸੀ(2) ਵਿੱਚ ਅਜਿਹਾ ਕੁਝ ਵੀ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਸਿਰਫ਼ ਇੱਕ 'ਕੰਮਕਾਰ' ਹੀ ਉਸ ਵਿਵਸਥਾ ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਸਿਰਫ਼ ਇਹੀ ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਮਾਲਕ ਤੋਂ ਕੋਈ ਲਾਭ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ, ਅਜਿਹੇ ਲਾਭ ਦੀ ਮਾਤਰਾ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਦਲੀਲ ਵਿੱਚ ਭੁਲੇਖਾ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਧਾਰਾ 33-ਸੀ (2) ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਅਰਜ਼ੀ ਦੀ ਮਿਤੀ 'ਤੇ ਸਿਰਫ਼ 'ਕੰਮਕਾਰ' ਹੀ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਉਸ ਵਿਵਸਥਾ ਵਿੱਚ ਪੈਸਿਵ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਬਿਨੈ-ਪੱਤਰ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਅਰਜ਼ੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਐਕਟ ਦੁਆਰਾ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤੇ ਗਏ 'ਵਰਕਮੈਨ' ਨਹੀਂ ਸੀ, ਪਰ ਇਸ ਦੌਰਾਨ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੀ। ਮਿਆਦ ਜਿਸ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਉਹ ਕਿਸੇ ਵੀ ਲਾਭ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ।

ਸ੍ਰੀ ਤਿਰੂਮਲਾਈ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਲਈ ਸਿੱਖਿਅਤ ਵਕੀਲ, ਨੇ ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 2(ਅ) ਵਿੱਚ 'ਕਰਮਚਾਰੀ' ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ 'ਤੇ, ਅਤੇ ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ, "ਕੋਈ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਕੰਮ ਕੀਤਾ" ਸ਼ਬਦਾਂ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰਦਾਰ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ। ਉਸ ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਇਸ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਨੂੰ ਮੰਨਣ ਲਈ ਅਦਾਲਤ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਬਿਨਾਂ ਸ਼ੱਕ, ਕੁਝ ਵਿਅਕਤੀ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਾਂ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਝਗੜੇ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਜਾਂ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ, ਡਿਸਚਾਰਜ ਜਾਂ ਛਾਂਟੀ ਕਾਰਨ ਉਸ ਡਿਸਪਿਊਟ ਦਾ ਕਾਰਨ ਬਣਿਆ ਸੀ, ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ। ਨਹੀਂ ਤਾਂ, ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਜਿਸ ਨੇ ਨੌਕਰੀ ਕਰਨੀ ਬੰਦ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਸੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਅੰਦਰ ਨਹੀਂ ਆਵੇਗਾ। ਅਸੀਂ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਹਿਮਤ ਹਾਂ। ਨਤੀਜਾ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33-C(2) ਉਸ ਕੇਸ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ ਜਿੱਥੇ ਲਾਭ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਉਸ ਸਮੇਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ ਜਦੋਂ ਦਾਅਵੇਦਾਰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਭਾਵ, ਜਦੋਂ ਦਾਅਵੇਦਾਰ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਮੌਜੂਦਾ ਮਾਮਲਾ ਅਜਿਹੀ ਕੋਈ ਮਿਸਾਲ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇੱਥੇ ਦਾਅਵਾ ਉਸ ਸਮੇਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ ਜਦੋਂ ਦਾਅਵੇਦਾਰ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਪਹਿਲਾਂ, ਅਰਜ਼ੀ ਕਾਫ਼ੀ ਸਮਰੱਥ ਸੀ। ”

(13) *ਤਿਰੂਚੀ-ਸ਼੍ਰੀਰੰਗਮ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਕੇਸ (3)* ਵਿੱਚ ਰਾਮਚੰਦਰ ਅਈਅਰ, ਜੇ. ਉਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦਾ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣ ਲਈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਧਾਰਾ 33-ਸੀ(2) ਦੇ ਅਧੀਨ ਉਪਾਅ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਪਹਿਲਾਂ ਇਹ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਵਿਧਾਨ ਸਭਾ ਦੇ ਇਰਾਦੇ ਦਾ ਪਤਾ ਲਗਾਇਆ ਜਾਵੇ ਜਦੋਂ ਉਸਨੇ ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ ਲਾਗੂ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਇਤਿਹਾਸ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ, ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਹਾਲਾਤਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਧਾਰਾ 33 ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਕਿਤਾਬ ਵਿੱਚ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ, 'ਵਰਕਮੈਨ' ਸ਼ਬਦ ਦਾ ਮਤਲਬ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੋਵੇਗਾ ਜੋ ਐਕਟ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂ ਇਸ ਦੇ ਅਧੀਨ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਲਾਭਾਂ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇੱਕ ਡਿਸਚਾਰਜ ਵਰਕਰ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਦੇ ਨਾਲ ਨਾਲ, ਇਹ ਦੋਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ

ਕਿ ਵਿਧਾਨ ਸਭਾ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਦਾਅਵਿਆਂ ਦੇ ਨਿਰਣੇ ਲਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ ਹੈ, ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਕਿ ਉਹ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਜੋ ਅਜੇ ਵੀ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਅਧੀਨ ਹਨ, ਪਰ ਡਿਸਚਾਰਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਵੀ। ਇਸ ਲਈ, ਧਾਰਾ 33-ਸੀ(2) ਨੂੰ ਧਾਰਾ 2(1) ਵਿਚਲੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੀ ਰੋਸ਼ਨੀ ਵਿਚ ਸਮਝਣਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਸ ਸ਼ਰਾਰਤੀ ਨਾਲ ਮੇਲ ਨਹੀਂ ਖਾਂਦਾ ਜਿਸ ਨੂੰ ਦੂਰ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਵਿਧਾਨ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਸਾਬਕਾ ਉਪਬੰਧ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕੀਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ 'ਤੇ ਵੀ ਲਾਗੂ ਹੋਣਗੇ।

(14) ਜੇ. ਚੌਧਰੀ ਦੇ ਕੇਸ (1) ਵਿੱਚ ਕਲਕੱਤਾ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਮਿਟਰ, ਜੇ. ਦੁਆਰਾ ਉਲਟ ਵਿਚਾਰ ਲਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਉਸ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਝਗੜਾ ਸਿਰਫ ਇੱਕ ਪਾਸੇ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ ਮਾਲਕ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਸੀ, ਅਤੇ ਹੋਰ ਕੋਈ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਹੋਇਆ। ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਵਿਵਾਦ 'ਉਦਯੋਗਿਕ ਝਗੜੇ' ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕੋਲ ਭੇਜਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ, ਪਰ ਇਹ ਸਿਰਫ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਵਿਵਾਦ ਸੀ। ਇਹ ਵੀ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2 (ਕੇ) ਵਿੱਚ 'ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ' ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਉਚਿਤ ਨਿਰਮਾਣ ਦੀ ਪਹੁੰਚ ਨੂੰ ਨਾ ਸਿਰਫ ਸਬੰਧਤ ਸੈਕਸ਼ਨ ਦੀ ਭਾਸ਼ਾ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਸਗੋਂ ਕਈ ਹੋਰਾਂ ਦੀ ਯੋਜਨਾ 'ਤੇ ਵੀ ਆਧਾਰਿਤ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧ. ਉਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਦੂਸਰਾ ਜਵਾਬਦਾਤਾ ਐਕਟ ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਵਿੱਚ 'ਕੰਮ ਦਾ ਆਦਮੀ' ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਜਦੋਂ ਦੂਜੇ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਤਾਂ ਕੋਈ ਵਿਵਾਦ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਵਿਵਾਦ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਪੈਦਾ ਹੋਇਆ ਅਤੇ ਦੂਜੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਹਿਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ. ਇਸ ਦਲੀਲ ਨੂੰ ਮਿਟਰ, ਜੇ. ਦੁਆਰਾ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਨੇ ਕਿਹਾ ਸੀ ਕਿ ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤੇ ਗਏ 'ਕੰਮਕਾਰ' ਹੋਣ ਲਈ, ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਜਾਂ ਤਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਝਗੜੇ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

(15) ਗੌਰਤਲਬ ਹੈ ਕਿ ਜੇ. ਚੌਧਰੀ ਦੇ ਕੇਸ (1) ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਐਕਟ ਨੰਬਰ, 36 ਦੁਆਰਾ 'ਕੰਮਕਾਰ' ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਸੋਧ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

Bachittar Singh v. Central Labour Court and others (Sarkaria, J.)

1956 ਦੇ ਇਸ ਸੋਧ ਐਕਟ ਨੇ 'ਵਰਕਮੈਨ' ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਨੂੰ ਕਾਫੀ ਵੱਡਾ ਕੀਤਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਦੇ ਦਾਇਰੇ ਦੇ ਅੰਦਰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਬਰਖਾਸਤ, ਡਿਸਚਾਰਜ ਜਾਂ ਛਾਂਟ ਕੀਤੇ ਗਏ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਦੂਜਾ, ਇਹ ਅਜਿਹਾ ਕੇਸ ਨਹੀਂ ਸੀ ਜਿੱਥੇ ਇੱਕ ਡਿਸਚਾਰਜ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਆਦਮੀ ਨੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33-ਸੀ(2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਆਪਣੇ ਦਾਅਵੇ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਲਈ ਲਾਉਰ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਮੇਰੇ ਕੋਲ ਅਰਜ਼ੀ ਦਿੱਤੀ ਸੀ। ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 10 ਤਹਿਤ ਮਾਮਲਾ ਸੀ, ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਮੁੱਖ ਸਵਾਲ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਕੀ ਇਹ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2 (ਕੇ) ਵਿੱਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤੇ ਗਏ 'ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ' ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੈ। ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਹ ਦੋਵੇਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਮੌਜੂਦ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33-0(2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਇੱਕ ਅਰਜ਼ੀ ਦਿੱਤੀ ਸੀ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਆਰਜ਼ੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਸਮੇਤ ਬੈਂਕ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਨੂੰ ਕਥਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸ਼ਾਸਤਰੀ ਅਵਾਰਡ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਵਿੱਤੀ ਲਾਭਾਂ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

(16) ਸੈਕਸ਼ਨ 33-ਸੀ(2) ਇਹ ਨਹੀਂ ਕਹਿੰਦਾ ਕਿ ਸਿਰਫ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੀ ਉਸ ਵਿਵਸਥਾ ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ। ਧਾਰਾ 33-C(2) ਦੇ ਅਧੀਨ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖਣ ਲਈ, ਸਭ ਕੁਝ ਇਸ ਗੱਲ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ, ਕੀ ਉਸ ਸਮੇਂ ਜਿਸ ਨਾਲ ਲਾਭ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਬਿਨੈਕਾਰ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੀ ਅਤੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਉਸਦਾ ਮਾਲਕ ਸੀ। ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33-ਸੀ (2) ਵਿੱਚ 'ਬਕਾਇਆ' ਸ਼ਬਦ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਇਸ ਵਿਆਖਿਆ ਨੂੰ ਹੋਰ ਸਮਰਥਨ ਦਿੰਦੀ ਹੈ। ਸਿਰਫ ਇਹ ਤੱਥ ਕਿ ਲਾਭ ਘਟਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕੁਝ ਸਮੇਂ ਬਾਅਦ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਇਹ 'ਬਕਾਇਆ' ਨੂੰ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ। ਕੋਈ ਵੀ ਹੋਰ ਟ੍ਰਿਸਟੀਕੋਣ ਨਾ ਸਿਰਫ ਧਾਰਾ 33-ਸੀ(2) ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਉਲਟ ਕਰੇਗਾ ਅਤੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਵੱਲ ਅਗਵਾਈ ਕਰੇਗਾ ਜੋ ਇਹਨਾਂ ਲਾਭਕਾਰੀ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਦੇ ਬਿਲਕੁਲ ਉਲਟ ਹਨ, ਜਿਹੜੇ ਮਾਲਕ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਵੀਟੋ ਕਰਨ ਲਈ ਮਾਲਕ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨੂੰ ਮਾਨਤਾ ਦੇਣ ਲਈ ਵੀ ਮਾਊਂਟ ਹੋਵੇਗਾ। ਮਜ਼ਦੂਰ ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਦਰਵਾਜ਼ਾ ਖੜਕਾਉਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਆਪਣੀ ਨੌਕਰੀ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੇ ਆਸਾਨ ਅਤੇ ਤੇਜ਼ ਯੰਤਰ ਦੁਆਰਾ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਤੋਂ ਨਿਵਾਰਣ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਅਜਿਹੀ ਉਸਾਰੀ ਨਿਆਂ-ਸ਼ਾਸਤਰ ਦੇ ਬੁਨਿਆਦੀ ਸਿਧਾਂਤ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਨਾਰਾਜ਼ ਹੋਵੇਗੀ ਕਿ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਅਨੁਕੂਲ ਵਿਆਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਆਪਣੀ ਗਲਤੀ ਦਾ ਫਾਇਦਾ ਨਹੀਂ ਉਠਾਏਗਾ: ਫਰਸਟਰਾ ਲੇਗਿਸ ਐਕਸਿਲੀਅਮ ਕੋਏਰਿਟ ਕੁਇ ਇਨ ਲੇਜ਼ਮ (ਵੇਖੋ ਬਰੂਮਜ਼ ਲੀਗਲ ਸੈਕਸਿਮਜ਼, 10 ਵਾਂ ਐਡੀਸ਼ਨ, ਸਫਾ 191) .

ਇਹ ਯਾਦ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸੈਕਸ਼ਨ 2(ਆਂ) ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੀ ਗਈ 'ਵਰਕਮੈਨ' ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਸੈਕਸ਼ਨ 2 ਦੇ ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਹਿੱਸੇ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਲਿਖਿਆ ਹੈ:-

“ਇਸ ਐਕਟ ਵਿੱਚ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਵਿਸ਼ੇ ਜਾਂ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਵੀ ਵਿਰੋਧੀ ਨਾ ਹੋਵੇ,—”

ਐਕਟ ਦਾ ਚੈਪਟਰ VA ਛਾਂਟੀ ਅਤੇ ਛਾਂਟੀ ਦੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 25F, ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਛਾਂਟੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਰੱਖਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵੀ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ, ਜੋ ਇੱਕ ਸਾਲ ਤੋਂ ਘੱਟ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਲਗਾਤਾਰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਦੀ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਛਾਂਟੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਸਨੂੰ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਜਾਂ ਅਜਿਹੇ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਵਿੱਚ, ਨੋਟਿਸ ਦੀ 1 ਵੀਂ ਮਿਆਦ ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ। ਅਪਵਾਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਸਮਝੌਤੇ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਧਾਰਾ 25F ਦੀ ਧਾਰਾ (ਬੀ) ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਲਗਾਤਾਰ ਸੇਵਾ ਦੇ ਹਰ ਪੂਰੇ ਸਾਲ ਲਈ, ਛਾਂਟੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਪੰਦਰਾਂ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਔਸਤ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਦਾ ਹੁਕਮ ਦਿੰਦੀ ਹੈ।

(17) ਅੰਡਰਟੇਕਿੰਗਜ਼ ਦੇ ਤਬਾਦਲੇ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 25FFF ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਕੋਈ ਅੰਡਰਟੇਕਿੰਗ ਬੰਦ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਹਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੋ ਇੱਕ ਸਾਲ ਤੋਂ ਘੱਟ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਲਗਾਤਾਰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਧਾਰਾ 25F ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਨੋਟਿਸ ਅਤੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ।

(18) ਫਿਰ ਅਧਿਆਇ VI ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਮਾਲਕਾਂ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਅਪਰਾਧਾਂ ਲਈ ਜੁਰਮਾਨੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਅਗਲੇ ਅਧਿਆਇ VII ਦੀ ਸੁਰਖੀ 'ਫੁਟਕਲ' ਹੈ। ਧਾਰਾ 33 ਸੀ, ਜਿਸ ਨਾਲ ਅਸੀਂ ਸਬੰਧਤ ਹਾਂ, ਇਸ ਅਧਿਆਇ ਵਿੱਚ ਸਥਾਨ ਲੱਭਦਾ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 33-ਸੀ ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (1) ਸਪਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਚੈਪਟਰ VA ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੰਦੀ ਹੈ, ਜੋ ਹੋਰ ਗੱਲਾਂ ਦੇ ਨਾਲ, ਛਾਂਟਣ ਵਾਲੇ ਐਡ ਵਰਕਮੈਨ ਨੂੰ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਭਾਵ, ਜੋ ਹੁਣ ਨੌਕਰੀ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਉਪ ਧਾਰਾ (2) ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਧਿਆਇ VA ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦੀ, ਫਿਰ ਵੀ ਇਹ ਸ਼ਬਦ "ਜਿੱਥੇ ਕੋਈ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਮਾਲਕ ਤੋਂ ਕੋਈ ਪੈਸਾ ਜਾਂ ਕੋਈ ਲਾਭ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਜੋ ਪੈਸੇ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਗਿਣਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੈ" ਇਹ ਬਿਲਕੁਲ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਕੋਈ ਵੀ ਛਾਂਟੀ ਕੀਤੇ ਕਾਮਿਆਂ ਦੁਆਰਾ ਚੈਪਟਰ VA ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 25F, 25FF ਅਤੇ 25FFF ਦੇ ਅਧੀਨ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੇ ਦਾਅਵੇ, ਧਾਰਾ 33-C(2) ਦੇ ਅਧੀਨ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਕੋਲ ਬੁਠ ਬੋਲਦੇ ਹਨ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਐਕਟ ਦਾ ਸੰਦਰਭ ਅਤੇ ਸਕੀਮ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਖਾਸ ਕਰਕੇ ਸੈਟਿੰਗ ਅਤੇ ਧਾਰਾ 33-ਸੀ (2) ਦੀ ਭਾਸ਼ਾ, ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਵਿਧਾਨ ਸਭਾ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿ ਇਸ ਸਾਰੇ ਪ੍ਰਬੰਧ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਤੱਕ ਸੀਮਤ ਕਰਨਾ, ਜੋ ਬਿਨੈ-ਪੱਤਰ ਦੀ ੬ ਮਿਤੀ 'ਤੇ ਅਸਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਹਨ, ਪਰ ਇਸ ਨੂੰ ਛਾਂਟੀ ਕੀਤੇ ਅਤੇ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕੀਤੇ ਕਾਮਿਆਂ ਤੱਕ ਵੀ ਵਧਾਉਣ ਲਈ ਜੋ ਹੁਣ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ। ਧਾਰਾ 33-0(2) ਵਿੱਚ 'ਵਰਕਮੈਨ' ਸ਼ਬਦ ਨੂੰ ਇਸ ਪ੍ਰੋਵਿਜ਼ਨ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਅਤੇ ਉਦੇਸ਼ ਦੇ ਅਨੁਰੂਪ ਇੱਕ ਉਦਾਰ ਭਾਵਨਾ ਨਾਲ ਲਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਮੈਂ ਸੋਚਦਾ ਹਾਂ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ ਨੂੰ

ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33-ਸੀ(2) ਅਧੀਨ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਇਸ ਬੇੜੇ ਜਿਹੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਬਾਹਰ ਨਹੀਂ ਕੱਢਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਇੱਕ ਡਿਸਚਾਰਜ ਵਰਕਰ ਸੀ, ਅਤੇ, ਇਸ ਲਈ, ਉਸ ਅਰਜ਼ੀ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖਣ ਲਈ ਅਯੋਗ ਹੈ।

(19) ਦੇਰੀ ਦੇ ਸਵਾਲ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਸਿਰਫ਼ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਰੱਦ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਪਰ ਇਹ ਉਹਨਾਂ ਕਾਰਕਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਹੋਵੇਗਾ ਜੋ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਤੋਲੇਗਾ ਕਿ ਕੀ ਇਹ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਲਈ ਇੱਕ ਢੁਕਵਾਂ ਕੇਸ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ।

(20) ਨਿਰਧਾਰਨ ਲਈ ਅਗਲਾ ਸਵਾਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ, ਕੀ ਤਨਖਾਹ-ਸਕੇਲਾਂ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਹੋਰ ਸੰਬੰਧਿਤ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਵਰਗੇ ਪੈਸੇ-ਟੈਸਟਰ, ਨੂੰ ਸਾਸਤਰੀ ਅਵਾਰਡ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

Bachittar Singh v. Central Labour Court and others (Sarkaria, J.)

(21) ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਸ਼ੀਲਾ ਦੀਦੀ ਨੇ ਮੈਨੂੰ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਪੈਰਾਗ੍ਰਾਫਾਂ ਰਾਹੀਂ ਲਿਆ ਹੈ? ਸ਼ਾਸਤਰੀ ਪੁਰਸਕਾਰ ਦੇ. ਉਸਨੇ ਪੈਰੇ 46, 122, 123, 304 (8), 332, 508, ਅਤੇ 522 (4) 'ਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਸਾਰੇ 4 ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਇਸਦਾ ਲਾਭ ਉਪਲਬਧ ਕਰਵਾਉਣਾ ਸੀ। ਅਵਾਰਡ ਦੇ ਪੈਰਾ 508.

(22) ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਸ੍ਰੀ ਐਚ.ਐਲ. ਆਨੰਦ ਦਾ ਕਹਿਣਾ ਹੈ ਕਿ ਸ਼ਾਸਤਰੀ ਅਵਾਰਡ ਦਾ ਸੰਚਾਲਨ ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਅਧੀਨ ਮਾਮਲਿਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸਿਰਫ ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਤੱਕ ਸੀਮਤ ਹੈ।

(23) ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸ਼ਾਸਤਰੀ ਅਵਾਰਡ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਪੇ-ਸਕੇਲ ਜਾਂ ਗ੍ਰੇਡ ਦੇ ਲਾਭ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹਨ, ਜੋ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਸਿਰਫ ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਮੈਨੂੰ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਦਾਲਤ ਦੀ ਇਹ ਖੋਜ ਸਹੀ ਹੈ। ਸਭ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸ਼ਾਸਤਰੀ ਅਵਾਰਡ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਨੋਟਿਸ ਕਰਨ ਦਾ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਹੈ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਲਈ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ

(24) ਪੈਰਾ 46 ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਿਸਮ (ਬੈਂਕਾਂ ਦਾ) ਕੋਈ ਵਰਗੀਕਰਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਲੇਬਰ ਦੀ ਕੀਮਤ ਸਾਰੇ ਬੈਂਕਾਂ ਵਿੱਚ ਇੱਕੋ ਜਿਹੀ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਮੁੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਆਦਮੀਆਂ ਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਿਤ ਹੈ ; ਅਤੇ ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਿੱਥੇ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦਾ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਪੱਧਰ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਅਤੇ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ, ਕੋਈ ਵੀ ਵਰਗੀਕਰਨ ਜੋ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਗੁਜ਼ਾਰੇ ਦੇ ਪੱਧਰ ਤੋਂ ਹੇਠਾਂ ਭੱਤੇ ਦੇ ਪੈਮਾਨੇ ਨੂੰ ਘਟਾਉਣ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰੇਗਾ, ਨੂੰ ਮਾਨਤਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

(25) ਪੈਰਾ 119, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਲੇਬਰ ਅਪੀਲੀ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਪੈਰਾ 109 ਦੁਆਰਾ ਸੋਧਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਕਲੈਰੀਕਲ ਸਟਾਫ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਤਨਖਾਹ-ਸਕੇਲ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਪੈਰਾ 122 ਦਾ ਭੌਤਿਕ ਹਿੱਸਾ ਪੜ੍ਹਦਾ ਹੈ: -

"ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਨਾ ਫਾਇਦੇਮੰਦ ਹੈ ਕਿ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਮਹਿੰਗਾਈ ਭੱਤੇ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਭੱਤੇ ਦੇ ਸਕੇਲ ਜੋ ਅਸੀਂ ਆਪਣੇ ਅਵਾਰਡ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰ ਰਹੇ ਹਾਂ, ਸਿਰਫ ਉਸ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੇ ਹਨ ਜਿਸਦਾ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ ....."

ਪੈਰਾ 123 ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ: -

"ਪਾਰਟ-ਟਾਈਮ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਵੀਪਰ, ਪਾਸ-ਬੁੱਕ ਰਾਈਟਰ, ਆਦਿ, ਜਿੱਥੇ ਉਹ ਪਾਰਟ- ਟਾਈਮ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਲੱਗੇ ਹੋਏ ਹਨ ਅਤੇ ਕੁਝ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਜੋ ਕੁਝ ਇਮਤਿਹਾਨਾਂ ਲਈ ਹਾਜ਼ਰ ਹੋਣ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਰੱਖਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਕੋਲ ਇੱਕ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਲੈਣਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਕਿਸੇ ਬੈਕਿੰਗ ਸੰਸਥਾ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕੰਮ ਕੀਤਾ, ਆਦਿ, ਅਸੀਂ ਕੋਈ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਪੈਮਾਨਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਈ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ। ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਉਹ ਸਾਡੇ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਪੂਰੀਆਂ ਦਰਾਂ 'ਤੇ ਭੁਗਤਾਨ ਦੀ ਉਮੀਦ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਅਸੀਂ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਮਹਿੰਗਾਈ ਭੱਤੇ ਦੀ ਦੁਕਵੀਂ ਦਰ ਦਾ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਇੱਕ ਤਿਹਾਈ ਹਿੱਸਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦੇ ਹਾਂ ਜੇਕਰ ਅਜਿਹੇ ਪਾਰਟ-ਟਾਈਮ ਵਿਅਕਤੀ ਹਫਤੇ ਵਿੱਚ 7 ਘੰਟੇ ਤੋਂ ਘੱਟ ਨਹੀਂ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ"

.....■

(26) ਪੈਰਾ 304 ਵਿੱਚ, ਜੋ ਕਿ ਚੈਪਟਰ XIV ਵਿੱਚ ਹੈ, 'ਕੰਮ ਦੇ ਘੱਟੇ ਅਤੇ ਓਵਰਟਾਈਮ' ਸਿਰਲੇਖ ਵਿੱਚ, ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਿਆ ਹੈ। ਉਪ-ਪੈਰਾ (8) ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਬਾਗਬਾਨ, ਸਵੀਪਰ, ਆਦਿ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ।

(27) ਪੈਰਾਗ੍ਰਾਫ 332 ਸਿਰਫ ਉਹਨਾਂ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਲਈ ਅਵਾਰਡ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਇਸ ਪ੍ਰਭਾਵ ਲਈ ਹੈ: -

"ਸੰਖੇਪ ਰੂਪ ਵਿੱਚ, ਸਾਡੀ ਰਾਏ ਹੈ ਕਿ ਆਮ ਟੈਸਟ ਉਹ ਹੈ ਜੋ ਜਸਟਿਸ ਬਿੰਦ ਬਾਸਨੀ ਪ੍ਰਸ਼ਾਦ ਦੁਆਰਾ ਯੂਪੀ ਕੰਸੀਲੀਏਸ਼ਨ ਬੋਰਡ ਵਿੱਚ ਆਪਣੇ ਅਵਾਰਡ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਲੇਬਰ ਅਪੀਲੀ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਹ ਟੈਸਟ ਉਹਨਾਂ ਦਫਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਅਲਾਟ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਰਤੱਵਾਂ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਦੀ ਰੋਸ਼ਨੀ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਪੁਰਸ਼ਾਂ ਦੀ ਹਰੇਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਵਿਵਾਦਿਤ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਉਹ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਇੱਕ ਆਮ ਨਿਯਮ ਬਣਾਉਣਾ ਸੰਭਵ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਸਿਰਫ ਨਿਗਰਾਨੀ ਦਾ ਕੰਮ ਆਪਣੇ ਆਪ ਹੀ ਇੱਕ ਆਦਮੀ ਨੂੰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਬੰਦ ਕਰ ਦੇਵੇਗਾ ..."

(28) ਪੈਰਾ ਪੈਰਾ 508, ਜਿਸਦਾ ਹੈ ਭਾਗ II of Chapter XXV; i 'ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਦਾ ਤਰੀਕਾ, ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ, ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ, ਆਦਿ'। ਵਰਗੀਕਰਨ ਕਰਦਾ ਹੈ! ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹਨ: -

- (a) ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ;
- (b) ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨਰ ;

- (c) ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ; ਅਤੇ
- (d) ਪਾਰਟ-ਟਾਈਮ ਕਰਮਚਾਰੀ।

ਇਹ ਪੈਰਾ ਇਹਨਾਂ ਸਮੀਕਰਨਾਂ ਦੇ ਅਰਥ ਵੀ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ 'ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ', 'ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ', ਆਦਿ। ਇਹ ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ 'ਟੈਮ ਪੋਰਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ' ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਉਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਸ ਨੂੰ ਕੰਮ ਲਈ ਇੱਕ ਸੀਮਤ ਮਿਆਦ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜੋ ਜ਼ਰੂਰੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਹੈ। ਅਸਥਾਈ ਸੁਭਾਅ, ਜਾਂ ਜੋ ਸਥਾਈ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਦੇ ਕੰਮ ਵਿੱਚ ਅਸਥਾਈ ਵਾਧੇ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਵਾਧੂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਜੋਂ ਅਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ■ ; ਆਈ.ਜੇ

ਪੈਰਾ 512 ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪੜ੍ਹਦਾ ਹੈ: -

"ਪੁਸ਼ਟੀ ਜਾਂ ਸਥਾਈ ਨਿਯੁਕਤੀ 'ਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵ-ਅਸੀਂ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੰਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਪੁਸ਼ਟੀ ਜਾਂ ਸਥਾਈ ਨਿਯੁਕਤੀ 'ਤੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਾਰੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ , ਅਤੇ ਸਟਾਫ ਦੇ ਦੂਜੇ ਸਥਾਈ ਮੈਂਬਰਾਂ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ 'ਤੇ ਪਾਈਆਂ ਗਈਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਦੇਣਦਾਰੀਆਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੋਵੇਗਾ। ] ਉਸਨੂੰ ਅੱਗੇ ਉਸਦੀ ਸਥਾਈ ਸੇਵਾ ਦੇ ਸਾਲਾਂ ਵਿੱਚ ਉਸਦੀ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ ਦੀ ਮਿਆਦ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। r ਉਸ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਗ੍ਰਾਂਟ ਦਾ ਉਦੇਸ਼. ਅਸੀਂ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਵੀ ਅਜਿਹੀ ਹੀ ਸਿਫਾਰਸ਼ ਕਰਦੇ ਹਾਂ।

ਪੈਰਾ 522 ਸੈਕਸ਼ਨ IV ਵਿੱਚ ਹੈ (ਚੈਪਟਰ XXV ਦਾ) ਸਿਰਲੇਖ 'ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ'। ਇਸ ਵਿੱਚ ਲਿਖਿਆ ਹੈ:-

"ਹੁਣ ਅਸੀਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਵਿਸ਼ੇ ਵੱਲ ਵਧਦੇ ਹਾਂ। ਅਸੀਂ ਫੋਇਲਿੰਗ ਦਿਸ਼ਾਵਾਂ ਦਿੰਦੇ ਹਾਂ: -

- (1) \* \* \* \* \*
- (2) \* \* \* \*
- (3) \* \* \* \*

(4) ਕਿਸੇ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਹੋਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇੱਕ ਸਥਾਈ

ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਉਹ 14 ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਨੋਟਿਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸੇਵਾ ਛੱਡ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬਿਨਾਂ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤੇ ਸੇਵਾ ਛੱਡ ਦਿੰਦਾ ਹੈ

ਉਹ ਇੱਕ ਹਫ਼ਤੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ (ਸਾਰੇ ਭੱਤਿਆਂ ਸਮੇਤ) ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹ ਹੋਵੇਗਾ। \*

- (5) \* \* \* \*
- (g) \* \* \* \*

(29) ਇਹ ਸ਼ਾਇਦ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਟਿਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੀ ਸਮਸਿਆ ਹੈ, ਸਾਸਟਰੀ ਅਵਾਰਡ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਉਹ ਸਾਡੇ ਸਕੇਲ ਵਿੱਚ ਤਨਖਾਹ ਲੈਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ। 77—4—85—5—100—6—112—7—140—8—164—9—209 EB 9—245—10—255, ਅਤੇ ਉਥੇ ਮਹਿੰਗਾਈ ਭੱਤਾ ਵੀ ਮਨਜ਼ੂਰ ਹੈ , ਪਰ ਜਵਾਬਦੇਹ ਬੈਂਕ ਨੇ ਉਸਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਹੁ. ਸਿਰਫ 75 ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਉਸ ਦੀ ਹੋਰ ਦਲੀਲ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਉਹ 14 ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਨੋਟਿਸ ਜਾਂ 5 ਮੌਕਿਆਂ 'ਤੇ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਬਦਲੇ 14 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ। ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਉਜਰਤਾਂ ਦੇ ਬਕਾਏ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਉਸਦੇ ਦਾਅਵੇ ਦਾ ਸਬੰਧ ਹੈ, ਇਹ ਇਸ ਸਵਾਲ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰੇਗਾ ਕਿ ਕੀ ਲੇਬਰ ਐਪੀਲੇਟ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਸੋਧੇ ਗਏ ਸਾਸਤਰੀ ਅਵਾਰਡ ਦੇ ਪੈਰਾ 119 ਵਿੱਚ ਤੈਅ ਕੀਤੇ ਗਏ ਪੇ-ਸਕੇਲ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣਗੇ-- ਇੱਕ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ। ਸਾਸਤਰੀ ਅਵਾਰਡ ਦੇ ਪੈਰਾ 119 ਜਾਂ ਉੱਪਰ ਦਿੱਤੇ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਪ੍ਰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇਹ ਦਰਸਾਉਣ ਲਈ ਕੁਝ ਵੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਪੈਰਾ 119 ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਤਨਖਾਹ-ਸਕੇਲ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ 'ਤੇ ਵੀ ਲਾਗੂ ਹੋਣਗੇ। ਜਿੱਥੋਂ ਕਿਤੇ ਵੀ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਸੋਚਿਆ ਕਿ ਕੋਈ ਵਿਸ਼ੇਸ਼

ਵਿਵਸਥਾ ਇੱਕ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਪਾਰਟ-ਟਾਈਮ ਕਰਮਚਾਰੀ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹਾ ਕਿਹਾ ਹੈ। ਪੈਰਾ 508 ਵਿੱਚ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਵੀ ਇੱਕ ਵੱਖਰੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਰਣਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਇਸ ਸਿੱਟੇ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਪਹੁੰਚਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਾਸਤਰੀ ਅਵਾਰਡ ਦੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਉਸ ਪੈਰੇ ਵਿੱਚ ਸ਼ਿਕਰ ਕੀਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ 4 ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ। ਇਸ ਵਰਗੀਕਰਣ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਇਸ ਲਈ ਪੈਦਾ ਹੋਈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਕਦੇ ਵੀ ਯੂਨੀ ਨੂੰ ਰਸਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਸਾਰੇ ਵਰਗਾਂ ਲਈ ਪ੍ਰਸਤਾਵਿਤ ਸਾਰੇ ਲਾਭਾਂ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ। ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਆਪਣੀਆਂ ਵਿਭਿੰਨ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ। ਜਿੱਥੇ ਵੀ ਉਹ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਨੂੰ ਕੋਈ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਲਾਭ ਦੇਣਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਸਨ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਉਸ ਵਰਗ 'ਤੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਸ ਪੈਰੇ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਕੇ ਆਪਣਾ ਇਰਾਦਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਉੱਪਰ ਦਿੱਤੇ ਪੈਰੇ 512 ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਸਿਰਫ ਪਰਮਾ ਨੇਟ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੀ ਅਵਾਰਡ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਣਗੇ ਅਤੇ ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅੱਗੇ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ ਦੀ ਮਿਆਦ ਨੂੰ ਜੋੜਨ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਣਗੇ। ਗ੍ਰੈਜੂਈਟ ਅਤੇ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਸਥਾਈ ਸੇਵਾ।

(30/ ਇੱਕ ਹੋਰ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਸਥਿਤੀ ਹੈ ਜੋ ਇਸ ਸਿੱਟੇ ਨੂੰ ਸਮਰਥਨ ਦਿੰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਤਨਖਾਹ-ਸਕੇਲਾਂ, ਤਨਖਾਹਾਂ ਆਦਿ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਸਾਸਤਰੀ ਅਵਾਰਡ ਦਾ ਪੈਰਾ 119 ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਸਥਿਤੀ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਪ੍ਰਚਾਰਿਆ ਗਿਆ ਸੀ।

Bachittar Singh v. Central Labour Court and others (Sarkaria, J.)

ਕਰਮਚਾਰੀ ' ਤੇ ਲਾਗੂ ਸੇਵਾ ਸ਼ਰਤਾਂ, ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ 'ਤੇ ਵੀ ਲਾਗੂ ਕੀਤੇ ਜਾਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਰਜਾਬੰਦੀ ਵਾਲੇ, ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨਰ ਅਤੇ ਪਾਰਟ-ਟਾਈਮ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ। ਇਹ ਦੇਸ਼ਾਈ ਅਵਾਰਡ ਦੇ ਪੈਰਾ 23.1(4) ਵਿੱਚ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸ਼ਬਦਾਂ ਤੋਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਦੇਸ਼ਾਈ ਅਵਾਰਡ ਦੇ ਪੈਰਾ 23-16 ਦੁਆਰਾ, ਇਸ ਮੰਗ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਜੇਕਰ ਸ਼ਾਸਤਰੀ ਅਵਾਰਡ ਦੁਆਰਾ ਤੈਅ ਕੀਤੇ ਗਏ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਤਾਂ ਦੇਸ਼ਾਈ ਅਵਾਰਡ ਦੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਅੱਗੇ ਇਸ ਮੰਗ ਨੂੰ ਲੈ ਕੇ ਅੰਦੋਲਨ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਈ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਸੀ।

(31) ਹੁਣ, ਜਵਾਬਦੇਹ ਬੈਂਕ ਨਾਲ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੀ ਸੇਵਾ ਅਸਥਾਈ ਅਤੇ ਰੁਕ-ਰੁਕ ਕੇ ਸੀ। ਇਹ 3 ਫਰਵਰੀ, 1955 ਨੂੰ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋਇਆ, ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਆਖਰੀ ਨੌਕਰੀ 28 ਫਰਵਰੀ, 1957 ਨੂੰ ਸਮਾਪਤ ਹੋ ਗਈ। ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੇ 21 ਦਸੰਬਰ, 1966 ਨੂੰ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33-ਸੀ (2) ਅਧੀਨ ਅਰਜ਼ੀ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ; ਕਹਿਣ ਦਾ ਭਾਵ ਹੈ, ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਤੋਂ ਲਗਭਗ 8 ਜਾਂ 9 ਸਾਲ ਬਾਅਦ। ਆਪਣੀ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਦੌਰਾਨ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਆਪਣੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਆਖਰੀ ਸਮਾਪਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਉਸਨੇ ਸ਼ਾਸਤਰੀ ਅਵਾਰਡ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਤਨਖਾਹਾਂ ਦੇ ਬਕਾਏ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਜਾਂ ਹੋਰ ਕੋਈ ਮੰਗ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ। ਉਸ ਦੀ ਲੰਮੀ ਅਣਗਹਿਲੀ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਕਦੇ ਵੀ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੋਈ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਖਤਮ ਕਰਨ ਵੇਲੇ ਉਸ ਨੂੰ 14 ਦਿਨਾਂ ਜਾਂ ਇਸ ਦੇ ਬਦਲੇ 14 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਲੋੜੀਂਦਾ ਨੋਟਿਸ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

(32) ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਅਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਖਾਸ ਸਮੇਂ ਲਈ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹ ਬੈਂਕ ਵੱਲੋਂ ਕੋਈ ਕਾਰਵਾਈ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਮਿਆਦ ਪੂਰੀ ਹੋਣ 'ਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਆਪਣੇ ਆਪ ਹੀ ਖਤਮ ਹੋ ਜਾਣਾ ਸੀ। ਸ਼ਾਸਤਰੀ ਅਵਾਰਡ ਦਾ ਪੈਰਾ 522(4) ਇਸ ਲਈ, ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਕੇਸ ਵੱਲੋਂ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਨਹੀਂ ਸੀ।

(33) ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ -ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਸੋਧ ਲਈ ਕੀਤੀ ਗਈ ਦੇਰੀ ਨਾਲ ਅਰਜ਼ੀ ਵਿੱਚ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੁਆਰਾ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਉਦਾਹਰਣਾਂ ਫਰਵਰੀ, 1959 ਦੀ ਮਿਆਦ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹਨ। ਸ਼ਾਸਤਰੀ ਅਵਾਰਡ ਜਨਵਰੀ, 1959 ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਬੰਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਜਨਵਰੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਦੀ ਮਿਆਦ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਕੋਈ ਵੀ ਉਦਾਹਰਣ, 1959 ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਸਖਤੀ ਨਾਲ ਬੋਲਣਾ, ਢੁਕਵਾਂ ਨਹੀਂ ਸੀ।

(34) ਉਪਰੋਕਤ ਸਾਰੇ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ, ਮੈਂ ਇਸ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰਾਂਗਾ ਅਤੇ ਪਾਰਟੀਆਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਆਪਣੇ ਖਰਚੇ ਚੁੱਕਣ ਲਈ ਛੱਡ ਦੇਵਾਂਗਾ।

ਕੇ.ਐਸ.ਕੇ

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

ਗੁਲਜ਼ੇਬਾ