

ਸਿਵਲ ਕੋਰਟ

ਆਰ . ਐੱਸ . ਨਰੂਲਾ ਅਤੇ ਐੱਸ . ਐੱਸ . ਸੰਧਾਵਾਲੀਆ , ਜੇ . ਜੇ

ਇੰਦਰ ਸਿੰਘ ਅਤੇ ਹੋਰ , - ਪਟੀਸ਼ਨਰ

ਬਨਾਮ

ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਜੁਲਾਂਦੂਰ ਅਤੇ ਹੋਰ— ਜਵਾਬਦੇਹ

1966 ਦੀ ਸਿਵਲ ਰਿਟ ਨੰ. 920

3 ਅਕਤੂਬਰ 1968 ਦੀ

1947 ਦਾ XIV) -S. 33 C(2)-ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤਾਂ ਐਕਟ (1948 ਦਾ XI) — S. 5(2) — ਅਧੀਨ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ—ਇਸ ਦੀ ਪੈਰਵੀ ਵਿਚ ਵਿਵਾਦਿਤ ਦਾਅਵਾ— ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੀਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਇਸ ਬਾਰੇ ਪੁੱਛ-ਪੜਤਾਲ ਕਰਨ ਲਈ— ਦਾਇਰੇ ਦਾ— ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ— ਕੁਝ ਖਾਸ ਕਰਤੱਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਭਾਉਣ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾ ਦਾਅਵਾ- ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ— ਕੀ ਅਜਿਹੇ ਦਾਅਵੇ ਵਿਚ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਪੇਸੈਂਟ ਆਫ ਵੇਜ ਐਕਟ (IV of 1936)- S. 22— ਕੀ ਧਾਰਾ 33C(2), ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਰਜ਼ੀ 'ਤੇ ਰੋਕ ਹੈ।

ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਹ ਡਿਊਟੀ ਨਿਭਾ ਰਿਹਾ ਸੀ ਜੋ ਉਹ ਨਿਭਾ ਰਿਹਾ ਸੀ, ਇੱਕ ਮਾਮਲਾ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਤਨਖਾਹ ਲਈ ਦਾਅਵੇ ਨਾਲ ਇੰਨੇ ਨਜ਼ਦੀਕੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬੁਣਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਨੂੰ ਉਸ ਜਾਂਚ ਲਈ ਇਤਫਾਕਿਕ ਦੱਸਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਸ 'ਤੇ ਕਿਰਤ ਅਦਾਲਤ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਅਜਿਹਾ ਨਾ ਹੁੰਦਾ, ਤਾਂ ਇੱਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 33C(2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਇਹ ਦੋਸ਼ ਲਗਾ ਕੇ ਹਮੇਸ਼ਾ ਇੱਕ ਅਰਜ਼ੀ ਨੂੰ ਹਰਾ ਸਕਦਾ ਸੀ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਉਹ ਡਿਊਟੀਆਂ ਨਹੀਂ ਨਿਭਾਈਆਂ ਜਿਸ ਲਈ ਉਹ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ ਜਾਂ - ਵੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਸਬੰਧਤ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਕੋਈ ਵੀ ਡਿਊਟੀ. ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33 .C(2) ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਵਿਸ਼ਾਲ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ 'ਤੇ ਅਜਿਹੀ ਤੰਗ ਉਸਾਰੀ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਵਾਰੰਟ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਕਿ- ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਇਹ ਧਿਆਨ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ " " ਘਟਨਾ ਸੰਬੰਧੀ ਮਾਮਲਿਆਂ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਦੀ ਆੜ ਵਿੱਚ ਧਾਰਾ ਦੇ ਅਧੀਨ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਨਿਯਤ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਹੈ। ਗੈਰ-ਵਾਜਬ ਤੌਰ 'ਤੇ - ਵੱਧ ਜਾਂ ਵਧਾਇਆ ਨਹੀਂ ਗਿਆ ਹੈ, ਇਹ ਰੱਖਣਾ ਬਰਾਬਰ ਅਸੁਰੱਖਿਅਤ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਵਾਜਬ ਹੋਵੇਗਾ। ਕਿਸੇ ਵੀ- ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ 'ਤੇ ਨਕਲੀ ਸੀਮਾ- ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਉਪਬੰਧ ਦੁਆਰਾ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਕੇਸ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਧਾਰਾ 33C(2) ਦੇ ਅਧੀਨ ਨਹੀਂ ਆਵੇਗਾ ਜਿੱਥੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾਅਵਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਤਰੱਕੀ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਉੱਚ ਅਹੁਦੇ ਦੀ ਉੱਚ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ 'ਤੇ ਉਹ ਤਰੱਕੀ ਹੋਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਣ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਉਸ ਪ੍ਰਵਾਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਇੱਕ ਦਾਅਵਾ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਛਾਟੀ ਕੀਤੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਹੱਥੋਂ ਝੂਠ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਇਹ ਦਾਅਵਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਛਾਟੀ ਗਲਤ ਸੀ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਜਿੱਥੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਮੁਕਾਬਲਾ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਕੰਮ, ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਰਕਾਰੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਦੇ ਇੱਕ ਆਈਟਮ ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਵਰਣਨ ਦੇ ਅੰਦਰ ਆਉਂਦਾ ਹੈ। ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤਾਂ ਐਕਟ, 1948 ਜਾਂ ਹੋਰ) ਦੀ ਧਾਰਾ 5(2) ਦੇ ਤਹਿਤ, ਇਹ ਅਜਿਹਾ ਮਾਮਲਾ ਹੈ ਜਿਸ ਦਾ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33 ਸੀ (2) ਅਧੀਨ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਉਚਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। (ਪੈਰਾ 19, 12 ਅਤੇ 15)

/ (221)

ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਨਾ ਤਾਂ ਪੇਸੈਂਟ ਆਫ ਵੇਜ ਐਕਟ, 1936 ਦੀ ਧਾਰਾ 22 ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤਾਂ ਐਕਟ, 1948 ਦੀ ਧਾਰਾ 24 ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33 ਸੀ (2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਿਸੇ ਅਰਜ਼ੀ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਅਤੇ ਉਸ 'ਤੇ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਰਤ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨੂੰ ਰੋਕਦੀ ਹੈ। , 1947. ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਇੱਕ ਨਿਆਂਇਕ ਜਾਂ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਇੱਕ ਅਰਧ ਨਿਆਂਇਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਹੈ ਪਰ ਦੀਵਾਨੀ ਅਦਾਲਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨੂੰ ਉਕਤ ਧਾਰਾਵਾਂ ਦੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੁਆਰਾ ਰੋਕਿਆ ਨਹੀਂ ਗਿਆ ਹੈ, ਇਹ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀਆਂ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਿਪਟਾਏ ਗਏ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਹੈ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਜਿਹੀ ਰੋਕ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਣ ਲਈ ਕਨੂੰਨਾਂ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਜੋ ਕਿਸੇ ਕਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਨਹੀਂ ਬਣਾਈ ਗਈ ਹੈ।

(ਪਰਾ 24)

20 ਜੁਲਾਈ, 1966 ਨੂੰ ਮਾਣਯੋਗ ਸ਼੍ਰੀਮਾਨ ਜਸਟਿਸ ਜੇ.ਐਨ. ਕੌਸਲ ਦੁਆਰਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਸਥਿਤੀ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਇੱਕ ਵੱਡੇ ਬੈਚ ਨੂੰ ਕੇਸ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਆਖਰਕਾਰ ਇਸ ਕੇਸ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਮਾਨਯੋਗ ਸ਼੍ਰੀਮਾਨ ਜਸਟਿਸ ਆਰ.ਐਸ. ਨਾਰੂ ਦੇ ਲਾ

ਅਤੇ ਮਾਣਯੋਗ ਸੀਮਾਨ ਜਸਟਿਸ ਐਸ.ਐਸ. ਸੰਧਾਵਾਲੀਆ ਨੇ 3 ਅਕਤੂਬਰ, 1968 ਨੂੰ ਸੁਣਾਇਆ।

ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 226 ਅਤੇ 227 ਦੇ ਤਹਿਤ ਪਟੀਸ਼ਨ, ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਕਰੋ। 10 ਜਨਵਰੀ, 1966 ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਸਰਟੀਓਰੀ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਦੀ ਰਿੱਟ, ਜਾਂ ਕੋਈ ਹੋਰ ਢੁਕਵੀਂ ਰਿੱਟ, ਆਦੇਸ਼ ਜਾਂ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 1 ਨੂੰ ਉਕਤ ਧਾਰਾ 33 ਸੀ (ਸੀ) ਅਧੀਨ ਪਟੀਸ਼ਨਰਾਂ ਦੀਆਂ ਅਰਜ਼ੀਆਂ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ। 2) ਗੁਣਾਂ 'ਤੇ।

ਬੀ ਅਲਬੀਰ ਸਿੰਘ ਬੀ ਇੰਦਰਾ ਅਤੇ ਐਮ ਆਰ ਐਸ . ਬੀ ਐਸ ਬੀ ਇੰਦਰਾ, ਇੱਕ ਵਕੀਲ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਲਈ।
ਜਵਾਬਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਲਈ ਬੀ ਹਾਗੀ ਆਰ ਏ ਐੱਚ ਡੀ ਏ ਐੱਸ ਅਤੇ ਐੱਸ ਕੇ ਐੱਚ ਈਰਜੀ, ਇੱਕ ਐਲਡੀਵੋਕੇਟਸ।

ਨਿਰਣਾ

ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਇਸ ਦੁਆਰਾ ਸੁਣਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ-

ਨੂਰੁਲਾ, ਜੇ.—ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 226 ਅਤੇ 227 ਅਧੀਨ ਮੈਸਰਸ ਪੋਦਾਰ ਟੈਕਸਟਾਈਲ ਮਿੱਲਜ਼, ਅੰਮ੍ਰਿਤਸਰ (ਜਵਾਬ ਨੰਬਰ 2) ਦੇ ਇੰਦਰ ਸਿੰਘ ਅਤੇ 43 ਹੋਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਇਸ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿਚ ਫੈਸਲਾ ਲੈਣ ਲਈ ਮੁੱਖ ਸਵਾਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 226 ਅਤੇ 227 ਵਿਚ ਵਿਵਾਦਿਤ ਦਾਅਵਾ ਹੈ। ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤਾਂ ਐਕਟ (1948 ਦਾ 11) (ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਜਰਤ ਐਕਟ ਵਜੋਂ ਜਾਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ) ਅਧੀਨ ਇੱਕ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਦੀ ਪੈਰਵੀ, - ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ (1947 ਦਾ 14) (ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ) ਦੀ ਧਾਰਾ 33 ਸੀ ਦੀ ਉਪ ਧਾਰਾ (2) ਅਧੀਨ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ। ਐਕਟ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ), ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਸਥਾਪਤ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ।

(2) R^ਪ੍ਰਸਪੈਂਡੈਂਟ 2 ਨੰ. 2 ਉਦਯੋਗਿਕ ਚਿੰਤਾ ਟੈਕਸਟਾਈਲ ਵਸਤੂਆਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ। ਅਜਿਹੀਆਂ ਚਿੰਤਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਕੁਝ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਦੀਆਂ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤਾਂ ਅਸਲ ਵਿੱਚ 4 ਅਗਸਤ, 1964 ਦੀ ਇੱਕ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ। ਇਸ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਨੂੰ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਵੇਜ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 5(2) ਦੇ ਤਹਿਤ 4 ਮਾਰਚ, 1965 ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਉੱਚਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। . 4 ਮਾਰਚ, 1965 ਤੋਂ 30 ਜੂਨ, 1965 ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਦੀ ਬਕਾਇਆ ਤਨਖਾਹ ਨੂੰ ਲੈ ਕੇ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਰਿਜ਼ਰਵ ਪੈਂਡਿੰਗ ਨੰਬਰ 2 ਵਿਚਕਾਰ ਵਿਵਾਦ ਪੈਦਾ ਹੋ ਗਿਆ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਜਲੰਧਰ ਵਿਖੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33 ਸੀ (2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਰਜ਼ੀ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ।

Inder Singh, etc. v. Labour Court, Jullundur, (etc. (Narula, J.)

(ਜਵਾਬਦਾਤਾ ਨੰ. 1) ਉਜਰਤ ਦੀ ਗਣਨਾ ਲਈ ਜਿਸ ਦੇ ਉਹ ਉਕਤ ਮਿਆਦ ਲਈ ਹੱਕਦਾਰ ਸਨ। ਰਿਸਪਾਂਸ ਡੈੱਟ ਨੰਬਰ 2 ਦੇ ਕੇਸ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ (ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਮਾਲਕ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ), ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੇ ਉਸ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਸੀ ਜਿਸ ਦੇ ਉਹ ਹੱਕਦਾਰ ਸਨ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਆਪਣੀ ਅਰਜ਼ੀ ਵਿੱਚ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੇ ਉਹਨਾਂ ਉਜਰਤਾਂ ਦਾ ਵੇਰਵਾ ਦਿੱਤਾ ਜਿਸਦਾ ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਣ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਸੀ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਕਿਸ ਦਰ 'ਤੇ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਅਤੇ ਅਵਾਰਡਾਂ ਦੇ ਦੋ ਸੈੱਟਾਂ ਵਿੱਚ ਅੰਤਰ ਦੇ ਵੇਰਵੇ ਵੀ ਦਿੱਤੇ ਸਨ। ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਦੀਆਂ ਅਰਜ਼ੀਆਂ ਦਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਮੁਕਾਬਲਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਨੇ ਕਈ ਇਤਰਾਜ਼ ਉਠਾਏ ਸਨ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਇੱਕ ਇਤਰਾਜ਼ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਸੀ। ਸਬੰਧਤ ਮੁਢਲੇ ਇਤਰਾਜ਼ਾਂ ਦਾ ਜ਼ਬਾਨੀ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣਾ ਉਚਿਤ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨੇ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਜਨਮ ਦਿੱਤਾ ਜੋ ਹੁਣ ਇਸ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾ ਵਿਸ਼ਾ-ਵਸਤੂ ਬਣਦਾ ਹੈ: -

“ਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 33C(2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਤਤਕਾਲ ਅਰਜ਼ੀ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 33C ਸਿਰਫ ਅਜਿਹੇ ਲਾਭਾਂ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਕਿਸੇ ਨਿਪਟਾਰੇ ਜਾਂ ਅਵਾਰਡ ਜਾਂ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧਿਆਏ V*A ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਏ ਹਨ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਜਾਂ ਸਮਝਿਆ ਨਹੀਂ ਗਿਆ ਲਾਭ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33C(2) ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦਾ ਹੈ।”

ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਆਪਣੇ ਮੁਢਲੇ ਇਤਰਾਜ਼ਾਂ ਵਿੱਚ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਅੱਗੇ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰਾਂ ਦੀ ਉਜਰਤ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਲਈ ਉਚਿਤ ਫੋਰਮ ਉਜਰਤ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਨਿਯੁਕਤ ਅਥਾਰਟੀ ਸੀ ਅਤੇ ਹੋਰ ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੂੰ ਰਿਕਵਰੀ ਲਈ ਦਾਅਵਿਆਂ ਦਾ ਮਨੋਰੰਜਨ ਕਰਨ ਤੋਂ ਰੋਕਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਸਵਾਲ ਵਿੱਚ ਉਜਰਤਾਂ ਜੋ - ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 20 ਦੇ ਅਧੀਨ ਇੱਕ ਅਰਜ਼ੀ ਦਾ ਵਿਸ਼ਾ ਬਣ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਦਾਇਰ ਆਪਣੇ ਲਿਖਤੀ ਬਿਆਨ ਵਿੱਚ ਉਠਾਏ ਗਏ ਮੁਢਲੇ ਇਤਰਾਜ਼ਾਂ ਦੇ ਪੈਰਾ 2 ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਮਾਲਕ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਵੀ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਵਰਤੇ ਗਏ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਉਚਿਤ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ: -

“ਉਜਰਤਾਂ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਲਈ ਉਹ ਉਚਿਤ ਫੋਰਮ, ਜੋ ਕੋਈ ਹੈ, 1948 ਦੇ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਨਿਯੁਕਤ ਅਥਾਰਟੀ ਹੈ। ਹੋਰ ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੂੰ ਉਜਰਤਾਂ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਲਈ ਦਾਅਵਿਆਂ ਨੂੰ ਮੰਨਣ ਤੋਂ ਰੋਕਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਧਾਰਾ 20 ਦੇ ਅਧੀਨ ਇੱਕ ਅਰਜ਼ੀ ਦੁਆਰਾ ਵਸੂਲੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। 1948 ਦੇ ਐਕਟ II ਦਾ। ਜੇਕਰ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੇ ਨਾਲੋਂ ਘੱਟ ਉਜਰਤਾਂ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਦਾਅਵਾ ਪੈਦਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਪਰ ਉਜਰਤ ਐਕਟ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਬਿਨੈਕਾਰ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਉਕਤ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਜਾਣ ਲਈ ਪਾਬੰਦ ਸੀ। ਮੌਜੂਦਾ ਅਰਜ਼ੀ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਵਿਧਾਨਕ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਇੱਕ ਸਪੱਸ਼ਟ ਉਲੰਘਣਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਲਈ ਇਸਨੂੰ ਸੰਭਾਲਣ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੈ।”

(3) ਧਿਰਾਂ ਦੀਆਂ ਦਲੀਲਾਂ ਤੋਂ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਲਈ ਦੋ ਮੁਢਲੇ ਮੁੱਦੇ ਬਣਾਏ: -

- (1) ਕੀ ਦਰਖਾਸਤਾਂ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 33C(2) ਅਧੀਨ ਸਾਂਭਾਲਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹਨ; ਅਤੇ
- (2) ਕੀ ਅਰਜ਼ੀਆਂ 'ਤੇ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਐਕਟ ਜਾਂ ਪੇਮੈਂਟ ਆਫ ਵੇਜ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੁਆਰਾ ਰੋਕ ਲਗਾਈ ਗਈ ਹੈ।

10 ਜਨਵਰੀ, 1966 ਨੂੰ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਅਪ੍ਰਾਗਡ ਅਵਾਰਡ ਵਿੱਚ, ਨਟਰਾਜਨ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਲਕਸ਼ਮੀ ਮਿੱਲਜ਼ ਵਿੱਚ ਮਦਰਾਸ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਉਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਪ੍ਰੀਜ਼ਾਈਡਿੰਗ ਅਫਸਰ ਸ੍ਰੀ ਮਨੋਹਰ ਸਿੰਘ ਬਖਸ਼ੀ ਦੁਆਰਾ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਕੰਪਨੀ, ਲਿਮਟਿਡ, ਕੋਇੰਬਟੂਰ, ਅਤੇ ਹੋਰ (1), ਕਿ ਜਦੋਂ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33C(2) ਦੇ ਅਧੀਨ ਕੋਈ ਬਿਨੈਕਾਰ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਤਨਖਾਹ ਵਿੱਚ ਅੰਤਰ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸਨੂੰ ਗਲਤ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਉਸਨੂੰ ਗਲਤ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੋਣ ਵਜੋਂ ਮਨੋਨੀਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜੋ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਜਾ ਰਹੇ ਕੰਮ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਲਈ ਉਚਿਤ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਅਜਿਹਾ ਦਾਅਵਾ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33C(2) ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦਾ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਅੱਗੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33C(2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਰਜ਼ੀ ਤਾਂ ਹੀ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੇਕਰ ਬਿਨੈਕਾਰ ਪਹਿਲਾਂ ਤੋਂ ਮੌਜੂਦ ਅਧਿਕਾਰ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਬਿਨੈਕਾਰ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ, ਮਿਤੀ 4 ਮਾਰਚ, 1965, ਨੇ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਪੰਜਾਬ ਵਿੱਚ ਟੈਕਸਟਾਈਲ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸਮੂਹਿਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪੇਸ਼ ਆਇਆ ਸੀ, ਅਤੇ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਕਿਤੇ ਵੀ ਇਹ ਜ਼ਿਕਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕੋਈ ਵੀ ਇਸ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ (ਵਿਸ਼ੇਸ਼) ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੇ ਅਧੀਨ ਆਉਂਦਾ ਹੈ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਪ੍ਰੀਜ਼ਾਈਡਿੰਗ ਅਫਸਰ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਵਿਵਾਦਿਤ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਵਿੱਚ ਅਦਾਲਤ ਤੋਂ ਫੈਸਲਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਕੇ ਆਪਣੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਅਧਿਕਾਰ ਸਥਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਸੀ, ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਧਾਰਾ 33 ਸੀ (2) ਅਧੀਨ ਵਿਚਾਰ ਅਧੀਨ ਅਰਜ਼ੀਆਂ ਨੂੰ ਸੰਭਾਲਣ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਐਕਟ ਦੇ)। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਮਾਲਕ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਪਹਿਲੇ ਮੁਢਲੇ ਇਤਰਾਜ਼ ਦਾ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਅੱਗੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਨਾ ਤਾਂ ਉਜਰਤ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 24 ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਪੇਮੈਂਟ ਆਫ ਵੇਜ ਐਕਟ (1936 ਦਾ 4) ਦੀ ਧਾਰਾ 22 (ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ 1936 ਐਕਟ ਵਜੋਂ ਜਾਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ) ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33C(2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਦਰਖਾਸਤ ਦੀ ਸੰਸਥਾ 'ਤੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਰੋਕ ਲਗਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਅਜਿਹੀ ਅਰਜ਼ੀ ਨੂੰ - ਮੁਕੱਦਮੇ ਵਜੋਂ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਮੁਦਈ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਭਾਵਨਾ ਅਤੇ ਇਰਾਦਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਹ ਮੰਗ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਤਤਕਾਲ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਦੀਆਂ ਅਰਜ਼ੀਆਂ ਜਾਂ ਤਾਂ 1936 ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਅਥਾਰਟੀ ਜਾਂ ਵੇਜਜ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਅਥਾਰਟੀ ਕੋਲ ਜਾਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ, ਜੋ ਕਿ ਦੇਰੀ ਨਾਲ ਤਨਖਾਹ ਜਾਂ ਘੱਟ ਭੁਗਤਾਨ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਫੋਰਮ ਹਨ।

(1) 1964-11 LLJ 296.

Inder Singh, etc. v. Labour Court, Jullundur, (etc. (Narula, J.)

ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਦਰ ਤੋਂ ਵੱਧ, ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਅਜਿਹੀ ਅਰਜ਼ੀ, ਇਸ ਲਈ, ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33C(2) ਦੇ ਅਧੀਨ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਦਾਇਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ, ਸਿਵਾਏ ਅਜਿਹੇ ਕੇਸ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣ ਵਾਲੀਆਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਹਾਲਤਾਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ, ਜੋ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹਨ। ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ. ਇਸ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਪਰੋਕਤ ਦੋਵੇਂ ਨਤੀਜੇ ਮਾਲਕ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਇਹ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਬੇਬੁਨਿਆਦ ਹੁਕਮਾਂ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕਰਨ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ। ਕਨੂੰਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਯੋਗਤਾ 'ਤੇ ਇਸ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਦਾ। ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾ ਵਿਰੋਧ ਮਾਲਕ ਵੱਲੋਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਿਸ ਨੇ ਰਿਟਰਨ ਵੀ ਦਾਖਲ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਹੈ। ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੇ ਮੁੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਸ ਆਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਆਧਾਰਾਂ 'ਤੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਦੋਸ਼ਪੂਰਨ ਆਦੇਸ਼ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਇਹ ਕੇਸ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਇੱਕ ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ (ਜੇ. ਐੱਨ. ਕੌਸ਼ਲ, ਜੇ., ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਹ ਉਸ ਸਮੇਂ ਸੀ) ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਸੁਣਵਾਈ ਲਈ ਆਇਆ, ਇਸ ਨੂੰ 20 ਜੁਲਾਈ, 1966 ਨੂੰ ਇੱਕ ਵੱਡੇ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਰੈਫਰ ਕਰਨ ਅਤੇ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਮਾਮਲਾ ਕਾਫ਼ੀ ਮਹੱਤਵ ਵਾਲਾ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਕੋਈ ਫੈਸਲਾ ਨਹੀਂ ਹੋਇਆ ਸੀ ਜੋ ਮੁੱਦੇ ਦੇ ਨੁਕਤਿਆਂ 'ਤੇ ਇੱਕ ਮਿਸਾਲ ਬਣ ਸਕੇ। ਇਹ ਕੌਸ਼ਲ, ਜੇ. ਦੇ ਉਕਤ ਹੁਕਮਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਵਿੱਚ ਹੈ; ਕਿ ਇਹ ਕੇਸ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਕੋਲ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਆਖਰਕਾਰ ਸੁਣਵਾਈ ਲਈ ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਆਇਆ ਸੀ।

(4) ਉਪ-ਉਪ-ਧਾਰਾ (1) ਅਤੇ (2)ਈਓਫਾਈ ਸੈਕਸ਼ਨ 33C ਮਈ 1947 ਉਸ ਪੜਾਅ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ: -

(1) ਜਿੱਥੇ ਕਿਸੇ ਨਿਪਟਾਰਾ ਜਾਂ ਅਵਾਰਡ ਜਾਂ ਰੈਪਟਰ VA ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਿਸੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਤੋਂ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਕੋਈ ਪੈਸਾ ਬਕਾਇਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਖੁਦ ਜਾਂ, ਇਸ ਲਈ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਅਧਿਕਾਰਤ ਕੋਈ ਹੋਰ ਵਿਅਕਤੀ, ਜਾਂ, ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਕਾਮੇ ਦੀ ਮੌਤ, ਉਸ ਦਾ ਸਪੁਰਦ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਜਾਂ ਵਾਰਸ, ਰਿਕਵਰੀ ਦੇ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਢੰਗ ਨਾਲ ਪੱਖਪਾਤ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ, ਮੁੜ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਲਈ ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਉਸ ਦੇ ਬਕਾਏ ਪੈਸੇ ਦੀ ਕਵਰੇਜ, ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਢੁਕਵੀਂ ਸਰਕਾਰ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਕੋਈ ਪੈਸਾ ਬਕਾਇਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਉਸ ਰਕਮ ਲਈ ਕਲੈਕਟਰ ਨੂੰ ਇੱਕ ਪ੍ਰਮਾਣ ਪੱਤਰ ਜਾਰੀ ਕਰੇਗੀ ਜੋ ਜ਼ਮੀਨ ਦੇ ਮਾਲੀਏ ਦੇ ਬਕਾਏ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਉਸੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਵਸੂਲੀ ਕਰਨ ਲਈ ਅੱਗੇ ਵਧੇਗਾ। :

ਕੀਤਾ *	*	*	*	*	
ਕੀਤਾ	*	*	*	*	**

1(2) 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 ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਬਕਾਇਆ ਰਕਮ ਜਾਂ ਰਕਮ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਸਵਾਲ ਉੱਠਦਾ ਹੈ

ਜਿਸ 'ਤੇ ਅਜਿਹੇ ਲਾਭ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਸਵਾਲ, ਇਸ ਐਕਟ ਦੇ 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। "

ਪਹਿਲੇ ਨੁਕਤੇ 'ਤੇ ਪਾਰਟੀਆਂ ਦੇ ਵਿਰੋਧੀ ਦਲੀਲਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਸ਼ੰਸਾ ਕਰਨ ਲਈ, ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 20 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਵੱਲ ਧਿਆਨ ਦੇਣਾ ਵੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ: -

(2) ਢੁਕਵੀਂ ਸਰਕਾਰ, ਸਰਕਾਰੀ ਗਜ਼ਟ ਵਿੱਚ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਖੇਤਰ ਲਈ ਲੇਬਰ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਲਈ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਜਾਂ ਕੇਂਦਰ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਕਿਸੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਜਾਂ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਕਿਸੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਲੇਬਰ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਦੇ ਦਰਜੇ ਤੋਂ ਘੱਟ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਜਾਂ ਸਿਵਲ ਕੋਰਟ ਦੇ ਜੱਜ ਵਜੋਂ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਖੇਤਰ ਲਈ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਦਰਾਂ ਤੋਂ ਘੱਟ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਤੋਂ ਪੈਦਾ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਸਾਰੇ ਦਾਅਵਿਆਂ ਨੂੰ ਸੁਣਨ ਅਤੇ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਦਾ ਅਥਾਰਟੀ ਹੋਣ ਲਈ ਇੱਕ ਸਿਵਲ ਕੋਰਟ ਦੇ ਜੱਜ ਵਜੋਂ ਜਾਂ ਇੱਕ ਐਸਟੀਆਈ ਪੈਨਡਰੀ ਮੈਜਿਸਟਰੇਟ ਵਜੋਂ ਤਜਰਬੇ ਵਾਲਾ ਕੋਈ ਹੋਰ ਅਧਿਕਾਰੀ। ਸੈਕਸ਼ਨ 13 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (1) ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (1) ਦੀ ਧਾਰਾ (ਬੀ) ਜਾਂ ਧਾਰਾ (ਸੀ) ਅਧੀਨ ਅਜਿਹੇ ਦਿਨਾਂ 'ਤੇ ਕੀਤੇ ਗਏ ਆਰਾਮ ਦੇ ਦਿਨਾਂ ਲਈ ਮਿਹਨਤਾਨੇ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਜਾਂ ਸੈਕਸ਼ਨ 14 ਦੇ ਅਧੀਨ ਓਵਰਟਾਈਮ ਦੀ ਦਰ 'ਤੇ ਮਜ਼ਦੂਰੀ, ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਰੱਖੇ ਗਏ ਜਾਂ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਉਸ ਖੇਤਰ.

(3) ਜਿੱਥੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੋਲ ਉਪ-ਧਾਰਾ (1) ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਸੁਭਾਅ ਦਾ ਕੋਈ ਦਾਅਵਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਖੁਦ, ਜਾਂ ਕੋਈ ਕਾਨੂੰਨੀ ਪ੍ਰੈਕਟੀਸ਼ਨਰ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਰਜਿਸਟਰਡ ਟਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜੋ ਉਸਦੀ ਤਰਫ਼ੋਂ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਲਈ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਅਧਿਕਾਰਤ ਹੈ, ਜਾਂ ਕੋਈ ਇੰਸਪੈਕਟਰ, ਜਾਂ ਉਪ-ਧਾਰਾ (1) ਅਧੀਨ ਨਿਯੁਕਤ ਅਥਾਰਟੀ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਕੋਈ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ, ਉਪ-ਧਾਰਾ (3) ਦੇ ਅਧੀਨ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਲਈ ਅਜਿਹੀ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ:

ਕੀਤਾ *	*	*	*	*
ਕੀਤਾ *	*	*	*	*

(4) ਜਦੋਂ ਉਪ ਧਾਰਾ (2) ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਰਜ਼ੀ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਅਥਾਰਟੀ ਬਿਨੈਕਾਰ ਅਤੇ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਸੁਣੇਗੀ, ਜਾਂ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਸੁਣੇ ਜਾਣ ਦਾ ਮੌਕਾ ਦੇਵੇਗੀ, ਅਤੇ ਅਜਿਹੀ ਅਗਲੀ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਜੇ ਕੋਈ ਹੋਵੇ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਸਮਝੇ, ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਪੱਖਪਾਤ ਦੇ ਕੋਈ ਹੋਰ ਜ਼ਰਮਾਨਾ ਜਿਸ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਇਸ ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਜਵਾਬਦੇਹ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਸਿੱਧੇ-

(i) ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀਆਂ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਦਰਾਂ ਤੋਂ ਘੱਟ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਤੋਂ ਪੈਦਾ ਹੋਏ ਦਾਅਵੇ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨ

Inder Singh, etc. v. Labour Court, Julundur, etc. (Narula, J.)

ਉਸ ਰਕਮ ਦਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਉਸ ਨੂੰ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਰਕਮ ਤੋਂ ਵੱਧ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਅਜਿਹੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਦੇ ਨਾਲ ਜੋ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਉਚਿਤ ਸਮਝੇ, ਅਜਿਹੀ ਵਾਧੂ ਰਕਮ ਦੇ ਦਸ ਗੁਣਾ ਤੋਂ ਵੱਧ ਨਾ ਹੋਵੇ;

- (ii) ਕਿਸੇ ਵੀ ਹੋਰ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਬਕਾਇਆ ਰਕਮ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ, ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਢੁਕਵੀਂ ਸਮਝੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਭੁਗਤਾਨ ਦੇ ਨਾਲ, ਦਸ ਰੁਪਏ ਤੋਂ ਵੱਧ ਨਹੀਂ,

ਅਤੇ ਅਥਾਰਟੀ ਅਜਿਹੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇ ਨਿਪਟਾਰੇ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਵਾਧੂ ਜਾਂ ਬਕਾਇਆ ਰਕਮ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

(5)	*	*	*	◆	*
	*	◆	*	*	—
(6)	*	*	*	*	*
	*	*	*	*	*

- (7) ਇਸ ਧਾਰਾ ਅਧੀਨ ਅਥਾਰਟੀ ਦੀ ਹਰ ਦਿਸ਼ਾ ਅੰਤਿਮ ਹੋਵੇਗੀ।

- (8) ਦਸਤਾਵੇਜ਼ਾਂ ਦੇ ਉਤਪਾਦਨ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ, ਕੋਡ ਆਫ ਸਿਵਲ ਪ੍ਰੋਸੀਜ਼ਰ, 1908 ਦੇ ਅਧੀਨ ਸਿਵਲ ਅਦਾਲਤ ਦੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਹੋਣਗੀਆਂ, ਅਤੇ ਅਜਿਹੀ ਹਰੇਕ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਧਾਰਾ 195 ਅਤੇ ਕੋਡ ਆਫ ਕ੍ਰਿਮੀਨਲ ਪ੍ਰੋਸੀਜ਼ਰ, 1898 ਦੇ ਚੈਪਟਰ XXXV ਦੇ ਸਾਰੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਸਿਵਲ ਕੋਰਟ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

- (5) 1936 ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 15 ਨੂੰ ਵੀ ਇਸ ਪੜਾਅ 'ਤੇ ਦੇਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਸਬੰਧਿਤ ਵਿਧਾਨਕ ਪ੍ਰੋ- ਦੀ ਪੂਰੀ ਤਸਵੀਰ ਹੋਵੇ। ਦਰਸ਼ਨ:-

ਮੁਕੱਦਮੇ ਦੀ ਜਾਂਚ ਅਤੇ ਨਿਪਟਾਰੇ ਨਾਲ ਸਬੰਧਿਤ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਨੁਸਾਰੀ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ। ਰਾਜ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਵਿਵਾਦ ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਲਈ ਕੋਈ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਜਾਂ ਸਿਵਲ ਕੋਰਟ ਦੇ ਜੱਜ ਵਜੋਂ ਜਾਂ ਇੱਕ ਸਟਿਪੈਂਡਰੀ ਮੈਜਿਸਟ੍ਰੇਟ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤਜਰਬੇ ਵਾਲੇ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਖੇਤਰ ਲਈ ਸਾਰੇ ਦਾਅਵਿਆਂ ਨੂੰ ਸੁਣਨ ਅਤੇ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ।

ਉਜਰਤਾਂ, ਜਾਂ ਉਸ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਜਾਂ ਅਦਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀਆਂ ਉਜਰਤਾਂ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਵਿੱਚ ਦੇਰੀ, ਅਜਿਹੇ ਦਾਅਵਿਆਂ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਸਾਰੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਸਮੇਤ:

ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਸਮਝੇ, ਉਹ ਕਿਸੇ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਖੇਤਰ ਲਈ ਇੱਕ ਤੋਂ ਵੱਧ ਅਥਾਰਟੀ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਉਹਨਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਕੰਮ ਦੀ ਵੰਡ ਜਾਂ ਵੰਡ ਲਈ ਆਮ ਜਾਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਆਦੇਸ਼ ਦੁਆਰਾ ਉਪਬੰਧ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ;

(2) ਜਿੱਥੇ ਇਸ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਉਲਟ ਕਿਸੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਉਜਰਤ ਤੋਂ ਕੋਈ ਕਟੌਤੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਜਾਂ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਵਿੱਚ ਦੇਰੀ ਹੋਈ ਹੈ, ਤਾਂ ਅਜਿਹਾ ਵਿਅਕਤੀ ਖੁਦ, ਜਾਂ ਕੋਈ ਕਾਨੂੰਨੀ ਪ੍ਰੋਕਟੀਸ਼ਨਰ ਜਾਂ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਅਧਿਕਾਰਤ ਰਜਿਸਟਰਡ ਟਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰੀ। ਆਪਣੀ ਤਰਫੋਂ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਲਈ, ਜਾਂ ਇਸ ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਕੋਈ ਇੰਸਪੈਕਟਰ ਜਾਂ ਉਪ-ਧਾਰਾ (1) ਅਧੀਨ ਨਿਯੁਕਤ ਅਥਾਰਟੀ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਕੋਈ ਹੋਰ ਵਿਅਕਤੀ, ਉਪ-ਧਾਰਾ (3) ਅਧੀਨ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਲਈ ਅਜਿਹੇ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ:

ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਅਜਿਹੀ ਹਰ ਬਿਨੈ-ਪੱਤਰ ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਬਾਰਾਂ ਮਹੀਨਿਆਂ ਵਿੱਚ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜਿਸ ਦਿਨ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਵਿੱਚੋਂ ਕਟੌਤੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜਾਂ ਜਿਸ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਸੀ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕੇਸ ਹੇ ਸਕਦਾ ਹੈ:

ਬਸ਼ਰਤ ਅੱਗੇ ਇਹ ਕਿ ਕੋਈ ਵੀ ਦਰਖਾਸਤ ਬਾਰਾਂ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਉਕਤ ਮਿਆਦ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਦਾਖਲ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਬਿਨੈਕਾਰ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਕੋਲ ਅਜਿਹੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਅੰਦਰ ਅਰਜ਼ੀ ਨਾ ਦੇਣ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦਾ ਕਾਰਨ ਸੀ।

(3) ਜਦੋਂ ਉਪ-ਧਾਰਾ (2) ਅਧੀਨ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਰਜ਼ੀ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਅਥਾਰਟੀ ਧਾਰਾ 3 ਦੇ ਅਧੀਨ ਉਜਰਤਾਂ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਲਈ ਬਿਨੈਕਾਰ ਅਤੇ ਮਾਲਕ ਜਾਂ ਹੋਰ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਸੁਣੇਗੀ ਜਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸੁਣਵਾਈ ਦਾ ਮੌਕਾ ਦੇਵੇਗੀ, ਅਤੇ ਅਜਿਹੀ ਅਗਲੀ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਤੋਂ ਬਾਅਦ (ਜੇ ਕੋਈ ਹੋਵੇ)) ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਜ਼ਰਮਾਨੇ ਦੇ ਪ੍ਰਤੀ ਪੱਖਪਾਤ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ, ਜਿਸ ਲਈ ਅਜਿਹਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਜਾਂ ਕੋਈ ਹੋਰ ਵਿਅਕਤੀ ਇਸ ਏਈਟੀ ਦੇ ਅਧੀਨ ਜਵਾਬਦੇਹ ਹੈ, ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ, ਕਟੌਤੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਰਕਮ ਦੀ, ਜਾਂ ਦੇਰੀ ਨਾਲ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਅਜਿਹੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਜੇ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਉਚਿਤ ਸਮਝੇ, ਪਹਿਲੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਕੱਟੀ ਗਈ ਰਕਮ ਦੇ ਦਸ ਗੁਣਾ ਤੋਂ ਵੱਧ ਨਾ ਹੋਵੇ ਅਤੇ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ 25 ਰੁਪਏ ਤੋਂ ਵੱਧ ਨਾ ਹੋਵੇ ਅਤੇ ਭਾਵੇਂ ਰਕਮ

ਬਿਨੈ-ਪੱਤਰ ਦੇ ਨਿਪਟਾਰੇ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਟੌਤੀ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਦੇਰੀ ਨਾਲ ਉਜਰਤਾਂ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਅਜਿਹੇ com ਪੈਨਸ਼ਨ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਪੱਚੀ ਰੁਪਏ ਤੋਂ ਵੱਧ ਨਾ ਸਮਝੇ";

- (4) * * * * *
- *****
- (5) *****
- * -- * * * * *

1936 ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਹੁਕਮ ਜਾਂ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਕੁਝ ਖਾਸ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਉਸ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 17 ਦੁਆਰਾ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਅਪੀਲਯੋਗ ਬਣਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਸਿਵਲ ਪ੍ਰੋਸੀਜਰ ਦੀ ਧਾਰਾ 115 ਦੇ ਅਧੀਨ ਆਉਂਦੇ ਕੇਸਾਂ ਵਿੱਚ, ਕੁਝ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ 1936 ਦੇ ਐਕਟ ਦੇ

Inder Singh, etc. v. Labour Court, Jullundur, (etc. (Narula, J.)

ਅਧੀਨ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਜੱਜ ਦੇ ਅਧੀਲੀ ਹੁਕਮਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਕੋਲ ਇੱਕ ਹੋਰ ਸੰਸ਼ੋਧਨ ਹੈ।

(6) ਮਾਲਕ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਸ੍ਰੀ ਭਾਗੀਰਥ ਦਾਸ ਨੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤੇ ਦੇ ਮੁਢਲੇ ਮੁੱਦਿਆਂ ਤੱਕ ਆਪਣੀ ਪੇਸ਼ਕਾਰੀ ਨੂੰ ਮੋਟੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦੇ ਕੇ ਸੀਮਤ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਵਰਗੀਕਰਨ ਦੇ ਵਿਵਾਦਿਤ ਸਵਾਲ ਦੇ ਨਿਰਧਾਰਨ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਹੋਣ ਵਾਲਾ ਦਾਅਵਾ ਧਾਰਾ 33 ਸੀ (ਸੀ) ਦੇ ਅਧੀਨ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦਾ। 2) ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿਚ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਸਹੀ ਸਥਿਤੀ ਨਟਰਾਜਨ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) (1) ਵਿਚ ਮਦਰਾਸ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਦਰਸਾਈ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿਚ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਦੀ ਧਾਰਾ 24 ਦੁਆਰਾ ਰੋਕ ਲਗਾਈ ਗਈ ਸੀ। ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਐਕਟ ਅਤੇ * 1936 ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 22। ਆਪਣੇ ਦੂਜੇ ਵਿਵਾਦ ਲਈ, ਸ੍ਰੀ ਭਾਗੀਰਥ ਦਾਸ ਨੇ ਨਾ ਸਿਰਫ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ 24 ਅਤੇ 22 ਅਤੇ 1936 ਦੇ ਐਕਟ ਦੀ ਭਾਵਨਾ ਅਤੇ ਇਰਾਦੇ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਬਲਕਿ ਇਸ ਪ੍ਰਸਤਾਵ 'ਤੇ ਵੀ ਕਿ ਮਸ਼ੀਨਰੀ ਉਕਤ ਐਕਟਾਂ (ਦਿਰਤੀਆਂ ਐਕਟ ਅਤੇ 1936 ਐਕਟ) ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਇੰਡਸ ਟ੍ਰਾਇਲ ਡਿਸਪਿਊਟਸ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33C ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਪੀੜਤ ਵਿਅਕਤੀ ਲਈ ਉਪਲਬਧ ਆਮ ਉਪਾਅ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

(7) ਸੈਕਸ਼ਨ 33C(2) ਦਾ ਵਿਧਾਨਕ ਇਤਿਹਾਸ ਬਹੁਤ ਹੀ ਸਖਿਪ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਗਜੇਦਰਗਡਕਰ, ਜੇ., ਸੈਟਰਲ ਬੈਂਕ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਲਿਮਟਿਡ ਬਨਾਮ ਪੀ.ਐਸ. ਰਾਜਗੋਪਾਲਨ, ਆਦਿ (2) ਵਿੱਚ ਬਿਆਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਉਸ ਨਿਰਣੇ ਤੋਂ ਜੁਬਾਨੀ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ: -

“ਐਕਟ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਹ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਨੇ ਵਿਆਪਕ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਢੁਕਵੇਂ ਉਪਬੰਧ ਕੀਤੇ ਹਨ ਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਝਗੜਿਆਂ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਇੱਕ ਪਾਸੇ ਟਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨਾਂ ਜਾਂ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧਾਂ ਅਤੇ ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦੇ ਮਾਲਕਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਸੈਕਸ਼ਨ 10(1) ਜੋ ਇਸ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹੈ

(2) ਏਆਈਆਰ 1964 ਐਸਸੀ 743

ਬੋਰਡਾਂ, ਅਦਾਲਤਾਂ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲਾਂ ਦੇ ਝਗੜਿਆਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਇਹ ਅਰਥ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਧਾਰਾ 10(1) ਦੇ ਅਧੀਨ ਵਿਵਾਦਾਂ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਉਹ ਵਿਵਾਦ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ ਜੋ ਕਿ ਟਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨਾਂ ਦੁਆਰਾ ਉਠਾਏ ਗਏ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਬੰਧਤ ਹਨ ਜਾਂ ਉਹਨਾਂ ਦੁਆਰਾ ਅਜਿਹੇ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧ ਕਿਰਦਾਰ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਾਮਿਆਂ ਦੇ ਨੁਮਾਇੰਦੇ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਹ ਮਹਿਸੂਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਮੌਜੂਦਾ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਤੇਜ਼ ਉਪਾਅ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਵਿੱਚ, ਐਕਟ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਉਚਿਤ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੇਣ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਸ ਅਰਥ ਵਿੱਚ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਖੜ੍ਹਾ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਸੇਵਾ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਤਬਦੀਲੀ ਨਹੀਂ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਸਿਰਫ਼ ਆਪਣੇ ਮੌਜੂਦਾ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਲਈ ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 10 (1) ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਉਪਾਅ ਦਾ ਸਹਾਰਾ ਲੈਣਾ ਹੋਵੇਗਾ; ਇਹ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮੌਜੂਦਾ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਤੇਜ਼ੀ ਨਾਲ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਐਕਟ ਨੂੰ ਛੱਡਣ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕੀਤੀ ਗਈ ਆਲੋਚਨਾ ਸੀ। ਇਸ ਆਲੋਚਨਾ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ, ਵਿਧਾਨ ਸਭਾ ਦੁਆਰਾ 1959 ਵਿੱਚ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ (ਅਪੀਲੇਟ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ) ਐਕਟ, 1950 (1950 ਦਾ ਨੰਬਰ 48) ਦੀ ਧਾਰਾ 20 ਦੁਆਰਾ ਇੱਕ ਸੋਧ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਸ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 20 ਕਿਸੇ ਅਵਾਰਡ ਜਾਂ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਿਸੇ ਮਾਲਕ ਤੋਂ ਬਕਾਇਆ ਪੈਸੇ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਲਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਇਸ ਵਿਵਸਥਾ ਨੇ ਉਸ ਕਮੀ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜੋ ਖੋਜਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਕਿਉਂਕਿ ਇੱਕ ਅਵਾਰਡ ਬਣਾਏ ਜਾਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਉਕਤ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਜਾਂ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਤੇਜ਼ ਉਪਾਅ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ, ਸੈਕਸ਼ਨ 20 ਉਸ ਉਪਾਅ ਦੀ ਸਪਲਾਈ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਸੈਕਸ਼ਨ 20 (1) ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਪੈਸਾ ਕਿਸੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਅਵਾਰਡ ਜਾਂ ਫੈਸਲੇ ਅਧੀਨ ਬਕਾਇਆ ਸੀ, ਤਾਂ ਇਹ ਜ਼ਮੀਨੀ ਮਾਲੀਆ ਦੇ ਬਕਾਏ ਵਜੋਂ ਜਾਂ ਹੱਕਦਾਰ ਵਿਅਕਤੀ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਅਰਜ਼ੀ 'ਤੇ ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਜਨਤਕ ਮੰਗ ਵਜੋਂ ਵਸੂਲਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਉਕਤ ਪੈਸੇ ਨੂੰ, ਸੈਕਸ਼ਨ 20 (2) ਫਿਰ ਉਹਨਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਦਾ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਕੋਈ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਿਸੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਅਵਾਰਡ ਜਾਂ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਤਹਿਤ ਮਾਲਕ ਤੋਂ ਕੋਈ ਲਾਭ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ, ਜੋ ਪੈਸੇ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਗਿਣਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਹ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਰਕਮ ਜਿਸ 'ਤੇ ਉਪਰੋਕਤ ਲਾਭ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਉਸ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ, ਉਸ ਲਈ ਬਣਾਏ ਗਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ, ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਰਕਮ * ਉਪ-ਧਾਰਾ (1) ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਅਨੁਸਾਰ ਵਸੂਲ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ, ਧਾਰਾ 20 (2) ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਮੋਟੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33 ਸੀ (2) ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਨਾਲ ਮੇਲ ਖਾਂਦੇ ਹਨ। ਇੱਥੇ, ਕਦੇ ਵੀ, ਅੰਤਰ ਦੇ ਦੋ ਬਿੰਦੂ ਹਨ। ਸੈਕਸ਼ਨ 2Q(2) ਕਿਸੇ ਅਵਾਰਡ ਜਾਂ ਅਧੀਨ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਲਾਭਾਂ ਤੱਕ ਸੀਮਤ ਸੀ

Inder Singh, etc. v. Labour Court, Jullundur, (etc. (Narula, J.)

ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦਾ ਫੈਸਲਾ; ਅਤੇ ਉਸ ਲਈ ਕੀਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਅਰਜ਼ੀ ਨੂੰ ਇੰਡਸ ਟ੍ਰਾਇਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਦਾਇਰ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ ਜਿਸ ਨੇ ਉਕਤ ਅਵਾਰਡ-ਜਾਂ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਇਹ ਦੋਵੇਂ ਸੀਮਾਵਾਂ ਧਾਰਾ 33C(2) ਵਿੱਚ ਪੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ। ਸੈਕਸ਼ਨ 20(3) ਸੈਕਸ਼ਨ 33C(3) ਨਾਲ ਮੇਲ ਖਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਹ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਕਿ ਇਸ ਐਕਟ ਦਾ ਸੈਕਸ਼ਨ 20 ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲਾਂ ਦੇ ਅਵਾਰਡ ਪ੍ਰ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਤੇਜ਼ ਉਪਾਅ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਤਫਾਕਨ, ਅਸੀਂ ਇਹ ਜੋੜ ਸਕਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਇਸ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 34 ਨੇ ਇਹ ਨਿਰਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸੰਰਚਨਾ ਕੀਤੀ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਕਹਿਣ 'ਤੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੇ ਬਕਾਇਆ ਦੌਰਾਨ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਬਦਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33 ਦੇ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। 1950 ਦਾ ਐਕਟ 48 ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਧਾਰਾ 20 ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, 20 ਮਈ, 1950 ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਹੋਇਆ।

1953 ਵਿੱਚ, ਵਿਧਾਨ ਸਭਾ ਨੇ ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਅਧਿਆਏ VA ਜੋੜ ਕੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਵਾਧੂ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਕੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਕਦਮ ਚੁੱਕਿਆ। ਅਤੇ 1953 ਦਾ ਇੱਕ ਸੋਧ ਐਕਟ ਨੰ. 43 ਪਾਸ ਕੀਤਾ। ਚੈਪਟਰ VA ਛਾਂਟੀ ਅਤੇ ਛਾਂਟੀ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਦਾਅਵਿਆਂ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 25(1) ਜੋ ਇਸ ਅਧਿਆਏ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਇਸ ਅਧਿਆਏ ਦੇ ਤਹਿਤ ਮਾਲਕਾਂ ਤੋਂ ਬਕਾਇਆ ਮੋਨੇਵ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਲਈ ਮਜ਼ੀਨੀ ਨੇਰੀ ਲਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਹੋਰ ਗੱਲਾਂ ਦੇ ਨਾਲ, ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਅਧਿਆਏ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਿਸੇ ਮਾਲਕ ਤੋਂ ਬਕਾਇਆ ਐਨਵੀ ਮੋਨੇਵ ਉਸੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਵਸੂਲਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਜ਼ਮੀਨੀ ਮਾਲੀਆ ਦੇ ਬਕਾਏ ਜਾਂ ਜਨਤਕ ਮੰਗ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਅਰਜ਼ੀ 'ਤੇ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਕਤ ਪੈਸੇ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ। ਇਹ ਸੀ. ਬੇਸ਼ੱਕ, ਰਿਕਵਰੀ ਦੇ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਢੰਗ ਨੂੰ ਅਪਣਾਉਣ ਦੇ ਕੰਮਕਾਰ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਨਾਲ ਪੱਖਪਾਤ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ। ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਛਾਂਟੀ ਅਤੇ ਛਾਂਟੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ thp ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿੱਚ ਵਾਧੂ ਅਧਿਕਾਰ ਪੈਦਾ ਕਰਨ ਦੇ ਨਾਲ, ਵਿਧਾਨ ਸਭਾ ਨੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਮਾਲਕਾਂ ਤੋਂ ਉਕਤ ਰਕਮਾਂ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਲਈ ਇੱਕ ਸਪੀਡਵ ਉਪਾਅ ਕਰਨ ਦੀ ਸਾਵਧਾਨੀ ਵਰਤੀ। ਇਹ ਸੋਧ ਐਕਟ 23 ਦਸੰਬਰ 1953 ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਹੋਇਆ।

ਲਗਭਗ ਤਿੰਨ ਵਾਰ ਬਾਅਦ, ਵਿਧਾਨ ਸਭਾ ਨੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ (ਸੋਧ ਅਤੇ ਫੁਟਕਲ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ) ਐਕਟ ਪਾਸ ਕੀਤਾ। 1956 (1956 ਦਾ ਨੰਬਰ 36)। ਇਸ ਐਕਟ ਨੇ ਅਧਿਆਏ VA ਵਿੱਚ 1950 ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 25-1 ਦੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ (ਅਪੀਲੇਟ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ) ਐਕਟ ਨੰ. 48 ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ ਧਾਰਾ 33C(1), (2) ਅਤੇ ਪਾਈ।

(3) ਅਤੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ J36A। ਇਹਨਾਂ ਮੋਦੀ ਕਲਪਨਾ ਦਾ ਨਤੀਜਾ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਵਸੂਲੀ ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਹੁਣ ਧਾਰਾ 33C ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ ਅਤੇ ਧਾਰਾ 36A ਦੁਆਰਾ ਇੱਕ ਵਾਧੂ ਉਪਬੰਧ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਦਾ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਕਿਸੇ ਅਵਾਰਡ ਜਾਂ ਨਿਪਟਾਰੇ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਪ੍ਰਬੰਧ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਵਿੱਚ ਸ਼ੱਕ ਜਾਂ ਮੁਸ਼ਕਲ ਪੈਦਾ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਐਕਟ 28 ਅਗਸਤ, 1956 ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਹੋਇਆ।

ਧਾਰਾ 33 ਸੀ ਦੇ ਵਿਧਾਨਕ ਪਿਛੋਕੜ ਦੇ ਵਰਣਨ ਨੂੰ ਸੰਪੂਰਨ ਬਣਾਉਣ ਲਈ, ਅਸੀਂ ਇਸ ਤੱਥ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇ ਸਕਦੇ ਹਾਂ ਕਿ 1957 ਦੇ ਸੋਧ ਐਕਟ ਨੰ. 18 ਦੁਆਰਾ, ਅਧਿਆਇ VA ਵਿੱਚ ਦੋ ਹੋਰ ਉਪਬੰਧ ਜੋੜੇ ਗਏ ਹਨ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸੈਕਸ਼ਨ 25FFF ਅਤੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 25FFF' ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਹ ਐਕਟ 6 ਜੂਨ, 1957 ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਹੋਇਆ।"

ਸੈਂਟਰਲ ਬੈਂਕ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਲਿਮਿਟਡ ਆਇ (ਸੁਪਰਾ) (2), ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33C(2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਬੈਂਕ ਦੇ ਚਾਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਰੁਪਏ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਵਾਲੀਆਂ ਅਰਜ਼ੀਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਪੈਦਾ ਹੋਇਆ ਹੈ। 10 ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ 1 ਐਡਿੰਗ ਮਸ਼ੀਨ ਨੂੰ ਚਲਾਉਣ ਲਈ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਭੱਤੇ ਵਜੋਂ ਸ਼ਾਸਤਰੀ ਅਵਾਰਡ ਦੇ ਪੈਰਾ 164(ਬੀ) (1) ਦੇ ਤਹਿਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕਿ ਉਕਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿੱਚੋਂ ਹਰ ਇੱਕ ਕਲੀਅਰਿੰਗ ਵਿੱਚ ਵਰਤੋਂ ਲਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਐਡਿੰਗ ਮਸ਼ੀਨ ਦਾ ਸੰਚਾਲਨ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਬੈਂਕ ਦੇ ਸਵਾਲ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਖਾ ਦਾ ਵਿਭਾਗ। ਬੈਂਕ ਦੁਆਰਾ ਸੀਆਈ ਲਾਇਮ ਨੂੰ ਵਿਵਾਦਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਿਸ ਨੇ ਇਹ ਤਾਕੀਦ ਕੀਤੀ ਸੀ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਵਾਰਡ ਦੇ ਅਧੀਨ ਸਿਰਫ ਗੈਰ-ਮੌਦਰਿਕ ਲਾਭਾਂ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜੋ ਗਣਨਾ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਸਨ, ਕਿ ਅਰਜ਼ੀਆਂ ਕੇਂਦਰੀ ਬੈਂਕ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਰੱਖ-ਰਖਾਅ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਸਨ, ਅਤੇ ਕਿਉਂਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਅਰਜ਼ੀਆਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਸਤਰੀ ਅਵਾਰਡ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਦਾ ਸਵਾਲ ਸ਼ਾਮਲ ਸੀ, ਉਹ ਧਾਰਾ 33C(2) ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਸਨ। ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਦੇ ਗੁਣਾਂ 'ਤੇ, ਬੈਂਕ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਭੱਤਾ ਸਿਰਫ ਕੰਪਿਊਟਿਸਟਾਂ ਨੂੰ ਹੀ ਦੇਣ ਯੋਗ ਸੀ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਦਾਅਵਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਐਡਿੰਗ ਮਸ਼ੀਨਾਂ ਨੂੰ ਚਲਾ ਰਹੇ ਸਨ। ਬੈਂਕ ਦੇ ਮੁਢਲੇ ਇਤਰਾਜ਼ਾਂ ਨੂੰ ਕੇਂਦਰ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ਯੋਗਤਾਵਾਂ 'ਤੇ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਪਾਇਆ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਭੱਤੇ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਸਨ। ਇਸ ਲਈ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਅਰਜ਼ੀਆਂ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਬੈਂਕ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਛੁੱਟੀ ਦੁਆਰਾ ਅਪੀਲ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਗਿਆ ਸੀ। ਬੈਂਕ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਇਸ ਦਾ ਮਨੋਰੰਜਨ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਆਪਣੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨੂੰ ਪਾਰ ਕੀਤਾ ਹੈ।

ਧਾਰਾ 33C(2) ਦੇ ਅਧੀਨ ਅਰਜ਼ੀਆਂ, ਕਿਉਂਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਅਰਜ਼ੀਆਂ ਵਿੱਚ ਕੀਤੇ ਗਏ ਦਾਅਵੇ ਉਸ ਪ੍ਰੋ - ਵਿਜ਼ਨ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਸਨ। ਬੈਂਕ ਦਾ ਕੇਸ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਧਾਰਾ 33 ਸੀ ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (2) ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੋ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਤੋਂ ਲਾਭ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ, buj; ਕਿ ਲਾਭ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਵਿਵਸਥਾ ਦੇ ਅਧੀਨ ਆਉਣ ਵਾਲੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਧਿਰਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ। ਬੈਂਕ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਜੇਕਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਲਾਭ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਵਿਵਾਦ ਹੈ, ਤਾਂ ਅਜਿਹੇ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਸੈਕਸ਼ਨ 33 ਸੀ ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਫੈਸਲਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ, ਪਰ ਇਸ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੋਰ ਉਚਿਤ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੁਆਰਾ ਆਗਿਆ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਐਕਟ. ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੇ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਧਾਰਾ 33 ਸੀ ਦੀ ਉਪ ਧਾਰਾ (2) ਉਹਨਾਂ ਸਾਰੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਲੈਣ ਲਈ ਕਾਫੀ ਵਿਆਪਕ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੁਝ ਲਾਭ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਕਤ ਲਾਭ ਦੀ ਗਣਨਾ ਪੈਸੇ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ, ਅਤੇ ਉਹ ਜੇਕਰ ਉਕਤ ਦਾਅਵੇ ਦਾ ਵਿਰੋਧ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਮਾਲਕ ਕਈ ਬਚਾਅ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਸਾਰੇ ਬਚਾਅ ਉਪ-ਧਾਰਾ (2) ਦੇ ਅਧੀਨ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਮੁਕੱਦਮੇ ਕੀਤੇ ਜਾਣੇ ਹਨ। ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪਾਰਟੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਬੂਤਾਂ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਗੁਣਾਂ 'ਤੇ ਆਪਣੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਬੈਂਕ ਦੀ ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦੇ ਦਿੱਤੀ, ਅਤੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਇਕੋ ਇਕ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਇਹ ਗਲਤ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਇੱਕ ਪਾਸੇ ਕੰਪਿਊਟਿਸਟਾਂ ਅਤੇ ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ ਮਸ਼ੀਨ ਆਪਰੇਟਰਾਂ ਆਦਿ ਨੂੰ ਜੋੜਨ ਵਿੱਚ ਅੰਤਰ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ

Inder Singh, etc. v. Labour Court, Jullundur, (etc. (Narula, J.)

ਰੱਖਣ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਹੀ ਸੀ। ਸੈਂਟਰਲ ਬੈਂਕ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਲਿਮਿਟਡ, ਆਦਿ, (2) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਮਾਲਕਾਂ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਅਨੁਪਾਤ, ਜਿਸ ਕਾਨੂੰਨ ਨਾਲ ਅਸੀਂ ਮੌਜੂਦਾ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਸਬੰਧਤ ਹਾਂ, ਨੂੰ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਖਿਪ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸਖਿਪ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। :-

- (i) ਧਾਰਾ 33 ਸੀ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ, ਧਿਆਨ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਨੂੰ ਬਾਹਰ ਨਾ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇ ਜੋ ਜਾਇਜ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸਦੇ ਦਾਇਰੇ ਵਿੱਚ ਆਉਂਦੇ ਹਨ;
- (ii) ਉਪ-ਧਾਰਾ (2) ਦਾ ਦਾਇਰਾ ਧਾਰਾ 33 ਸੀ ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (1) ਨਾਲੋਂ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਚੌੜਾ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਕਿ ਉਪ-ਧਾਰਾ (1) ਦੇ ਅਧੀਨ ਦਾਅਵਾ ਜਾਂ ਤਾਂ ਮੌਜੂਦਾ ਅਤੇ ਨਿਰੰਤਰ ਅਵਾਰਡ ਜਾਂ ਬੰਦੋਬਸਤ ਲਈ ਸੰਦਰਭਯੋਗ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਅਧਿਆਇ ਦੇ ਸੰਬੰਧਤ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ (ਭਾਵ, ਛਾਂਟੀ, ਬੰਦ ਕਰਨ, ਆਦਿ ਲਈ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਉਪ-ਧਾਰਾ (2) ਅਧੀਨ ਦਾਅਵਾ ਜਾਂ ਤਾਂ ਉਪਰੋਕਤ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤੀਆਂ ਤਿੰਨ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਿਸਮ ਦਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਮੌਜੂਦਾ ਬੰਦੋਬਸਤ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਅਵਾਰਡ ਅਤੇ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਛਾਂਟੀ ਜਾਂ ਬੰਦ ਹੋਣ, ਆਦਿ ਤੋਂ ਪੈਦਾ ਨਾ ਹੋਵੇ;
- (iii) ਉਪ-ਧਾਰਾ (2) ਦੇ ਅਧੀਨ ਇੱਕ ਅਰਜ਼ੀ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਰੱਖੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੇਕਰ ਇਸ ਵਿੱਚ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਸ ਲਾਭ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ ਉਸ ਦੀ ਗਣਨਾ ਪੈਸੇ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਉਸ ਲਾਭ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਜਿਸ 'ਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਹੈ। ਅਧਾਰਤ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਵਿਵਾਦਿਤ ਹੈ;
- (iv) ਪੈਸੇ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਲਾਭ ਦੀ ਗਣਨਾ ਬਾਰੇ ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਦਾ ਨਿਰਧਾਰਨ ਉਚਿਤ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਮੌਜੂਦਗੀ ਦੀ ਜਾਂਚ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅਜਿਹੀ ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਮੁੱਖ ਨਿਰਧਾਰਨ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਇਹ ਫਰਜ਼ ਹੈ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33C(2);
- (v) ਉਚਿਤ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਸੈਕਸ਼ਨ 33 ਸੀ ਦੇ ਤਹਿਤ ਆਪਣੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਅਵਾਰਡ ਜਾਂ ਬੰਦੋਬਸਤ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੇ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਆਧਾਰ ਬਣਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਅਵਾਰਡ ਦੇ ਪਿੱਛੇ ਨਹੀਂ ਜਾ ਸਕਦੀ ਜਾਂ ਇਸ ਵਿੱਚ ਜੋੜ ਜਾਂ ਘਟਾ ਨਹੀਂ ਸਕਦੀ। ਅਵਾਰਡ ਜਾਂ ਬੰਦੋਬਸਤ ਦੇ ਉਪਬੰਧ; ਅਤੇ
- (vi) ਸੈਕਸ਼ਨ 33C(2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਕੋਈ ਅਰਜ਼ੀ ਸੰਭਾਲਣ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ ।
 - (a) ਇੱਕ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਜੋ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 10(1) ਦੇ ਅੰਦਰ ਆਉਂਦਾ ਹੈ, ਭਾਵ, ਇੱਕ ਵਿਵਾਦ ਵਾਲੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਜੋ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਉਪ-ਧਾਰਾ (1) ਦੇ ਅਧੀਨ ਲੇਬਰ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਜਾਂ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਸੰਦਰਭ ਦਾ ਵਿਸ਼ਾ-ਵਸਤੂ ਬਣ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 10 ਦਾ);
 - (b) ਜਿੱਥੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਜਾਂ ਡਿਮਿਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਉਸਦਾ ਕੇਸ ਹੈ ਕਿ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਡਿਮਿਟਸ਼ਨ ਗਲਤ ਹੈ, ਅਤੇ, ਇਸਲਈ, ਉਹ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਜੋ ਉਸਨੂੰ ਅਦਾ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਸੀ ਜੇਕਰ ਉਸਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਜਾਂ ਡਿਮਿਟ ਨਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੁੰਦਾ;
 - (c) ਜਿੱਥੇ ਇੱਕ ਦਾਅਵਾ ii ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਨਿਯੋਕਤਾ ਅਤੇ ਉਸਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਚਕਾਰ ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਹੋਏ ਸਮਝੌਤੇ ਨਾਲ ਅਸੰਗਤ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 18(2) ਜਾਂ (3) ਦੇ ਅਧੀਨ ਆਉਂਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਧਾਰਾ 19(2) ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ ਕਿਸੇ ਲਾਭ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨਾ ਖੁੱਲਾ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਹਾਲਾਂਕਿ ਉਕਤ ਸਮਝੌਤਾ ਖਤਮ ਹੋ ਗਿਆ ਸੀ। ਨਾਲ ਕੋਈ ਵੀ ਦਾਅਵਾ ਅਸੰਗਤ ਨਹੀਂ ਹੈ

Inder Singh, etc. v. Labour Court, Jullundur, etc. (Narula, J-)

ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਸੈਕਸ਼ਨ 33 ਸੀ ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (2) ਅਧੀਨ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ; ਅਤੇ

(d) ਹੋਰ ਢੁਕਵੇਂ ਕੇਸ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਇੱਕ ਸੰਪੂਰਨ ਸੂਚੀ ਦੇਣਾ ਸੰਭਵ ਨਹੀਂ ਹੈ।

(8) ਪਹਿਲਾ ਮਾਮਲਾ ਜਿਸਦਾ ਸ੍ਰੀ ਬਿੰਦਰਾ ਨੇ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ, ਉਹ ਹੈ *ਕੇਨਰਾ ਬੈਂਕ ਲਿਮਿਟਡ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਅਨੰਤ ਨਰਾਇਣ ਸਟੀਰਕੁਡ ਅਤੇ ਹੋਰ* (3) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦਾ ਫੈਸਲਾ। ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਛੁੱਟੀ ਦੁਆਰਾ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਉਸ ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਜਨਮ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਹਾਲਾਤ ਇਹ ਸਨ: ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਸ ਫੈਸਲੇ ਦੁਆਰਾ ਨਿਪਟਾਰੇ ਗਏ ਅਪੀਲਾਂ ਦੇ ਸਮੂਹ ਵਿੱਚੋਂ ਮੁੱਖ ਕੇਸ ਕੇਂਦਰ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਦਿੱਲੀ ਦੇ ਇੱਕ ਆਦੇਸ਼ ਤੋਂ ਪੈਦਾ ਹੋਇਆ ਸੀ, ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33C(2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਕੇਨਰਾ ਬੈਂਕ ਲਿਮਿਟਡ ਦੁਆਰਾ ਇਸਦੀ ਬਾਂਦਰਾ ਬ੍ਰਾਂਚ ਵਿੱਚ ਨਿਯੁਕਤ ਇੱਕ ਕਲਰਕ ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਸਨੇ ਰੁਪਏ ਦੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਭੱਤੇ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਆਲ-ਇੰਡੀਆ ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ (ਬੈਂਕ ਡਿਸਪਿਊਟਸ) ਅਵਾਰਡ (ਪ੍ਰਿਸਿੱਧ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸ਼ਾਸਤਰੀ ਅਵਾਰਡ ਵਜੋਂ ਜਾਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ) ਦੇ ਪੈਰਾ 164(ਬੀ)(7) ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਤਨਖਾਹ-ਦਫਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਨਕਦੀ ਦੇ ਇੰਚਾਰਜ ਕੈਸ਼ੀਅਰਾਂ ਲਈ 15 ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ ਮੰਨਣਯੋਗ ਹੈ। ਕਲਰਕ ਨੇ ਅੱਗੇ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਸੀ ਕਿ ਉਸਨੇ ਬੈਂਕ ਦੀਆਂ ਵਰਲੀ ਅਤੇ ਬਾਂਦਰਾ ਸ਼ਾਖਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਨਕਦੀ ਦੇ ਇੰਚਾਰਜ ਕੈਸ਼ੀਅਰ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਸ਼ਾਖਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਨਕਦੀ ਨੂੰ ਸੰਭਾਲਣ ਦਾ ਇਕਲੌਤਾ ਚਾਰਜ ਸੌਂਪਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸਦੀ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਕੋਈ ਹੋਰ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਬੈਂਕ ਨੇ ਉਸ ਨੂੰ ਰੁਪਏ ਦੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਭੱਤੇ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਸਵਾਲ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾਵਾਰ 15. ਬੈਂਕ ਨੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ, *ਹੋਰ ਗੱਲਾਂ ਦੇ ਨਾਲ*, ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਦਾਅਵੇ ਦਾ ਵਿਰੋਧ ਕੀਤਾ ਸੀ ਕਿ ਅਜਿਹੀ ਅਰਜ਼ੀ ਸੈਕਸ਼ਨ 33 ਸੀ ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਮੰਨਣਯੋਗ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਬੈਂਕ ਦੇ ਹੋਰ ਬਚਾਅ ਸਾਡੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਢੁਕਵੇਂ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਧਾਰਾ 33 ਸੀ ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਬੈਂਕਾਂ ਦੇ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ। *ਸੈਟਰਲ ਬੈਂਕ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਲਿਮਿਟਡ (ਸੁਪਰਾ) (2)* ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਆਪਣੇ ਪਹਿਲੇ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ (ਪ੍ਰਤੀ ਵਾਂਚੂ, ਜੇ.) ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਬੈਂਕ ਕਲਰਕ ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ ਧਾਰਾ 33 ਸੀ (2) ਦੇ ਅਧੀਨ ਰੱਖਣ ਯੋਗ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਪੱਖ ਵਿੱਚ ਬੈਂਕ ਦੀ ਦਲੀਲ ਜ਼ਰੂਰ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦਾ ਬਾਕੀ ਫੈਸਲਾ ਬੈਂਕ ਕਲਰਕ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਜਨਮ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਤੱਥਾਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਗੁਣਾਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ ਜਿਸ ਨਾਲ ਸਾਡਾ ਕੋਈ ਸਰੋਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। *ਕੇਨਰਾ ਬੈਂਕ ਦੇ ਕੇਸ* ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਪਰੋਕਤ ਫੈਸਲੇ ਤੋਂ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੋ ਜਾਵੇਗਾ ਕਿ, ਜਿੱਥੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਵਿਵਾਦ ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਨਿਰਧਾਰਨ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਬਣਾਏ ਗਏ ਕਰਤੱਵਾਂ ਜਾਂ ਉਸ ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਜਿੱਥੇ ਉਸ ਨੇ ਨਿਭਾਇਆ ਸੀ।

ਉਹਨਾਂ 'ਤੇ, ਧਾਰਾ 33C(2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਦਾ ਨਿਰਣਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

(9) ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦਾ ਅਗਲਾ ਫੈਸਲਾ, ਜਿਸ 'ਤੇ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨਰਾਂ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਭਰੋਸਾ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਉਹ ਹੈ *ਦੱਖਣੀ ਇੰਡੀਅਨ ਬੈਂਕ ਲਿਮਿਟਡ ਬਨਾਮ ਚਾਕੋ* (4) ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਉਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਸੀ ਕਿ ਪੂਰੇ ਸਬੂਤ, ਜੁਥਾਨੀ ਅਤੇ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ੀ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ

(3) 1963 II L.L.J. 343.

ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ, ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33 ਸੀ (2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਬਿਨੈਕਾਰ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੀ, ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਕਾਗਜ਼ 'ਤੇ ਕੁਝ ਅਧਿਕਾਰ ਅਤੇ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ। ਉਸ ਨੇ ਅਤੇ ਕਦੇ-ਕਦਾਈਂ ਉਸ ਨੇ ਬ੍ਰਾਂਚ ਦੇ ਏਜੰਟ ਦੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕੀਤਾ, ਅਜਿਹੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਉਸ ਦੇ ਮੁੱਖ ਅਤੇ ਮੁੱਖ ਕਰਤਵਾਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਨਹੀਂ ਬਣੀਆਂ। ਸਾਊਥ ਇੰਡੀਅਨ ਬੈਂਕ ਲਿਮਿਟਡ ਦੁਆਰਾ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਸਵਾਲ ਕੀਤੇ ਗਏ ਇਸ ਕਿਸਮ ਦੇ ਦਾਅਵੇ 'ਤੇ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਲਈ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ। ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪ (ਪ੍ਰਤੀ ਦਾਸ ਗੁਪਤਾ, ਜੇ.) ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਧਾਰਾ 33C(2) ਉਸ ਲਾਭ ਦੀ ਰਕਮ ਦਾ ਨਿਰਧਾਰਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਕਰਮਚਾਰੀ ਮਾਲਕ ਤੋਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ (ਅਤੇ ਜੋ ਲਾਭ ਪੈਸੇ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਗਿਣਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੈ) ਅਜਿਹੀ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੂੰ, ਜੋ ਕਿ ਇਸ ਪੱਖੋਂ ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਅਤੇ ਨਾ ਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕੋਲ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਸੀ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਉਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਬੈਂਕ ਦੀ ਇਸ ਦਲੀਲ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਅਜਿਹੀ ਅਰਜ਼ੀ ਧਾਰਾ 33 ਸੀ (2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਯੋਗ ਸੀ। ਦਾਸ ਗੁਪਤਾ, ਜੇ., (ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ) ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਬੈਂਕ ਦਾ ਉਕਤ ਇਤਰਾਜ਼ ਸੈਟਰਲ ਬੈਂਕ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਲਿਮਿਟਡ ਬਨਾਮ ਪੀ.ਐਸ. ਰਾਜਾ ਗੋਪਾਲਨ, ਆਦਿ (2) ਵਿੱਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨਾਲ ਸਿੱਟਾ ਹੋਇਆ ਹੈ। . ਸਾਊਥ ਇੰਡੀਅਨ ਬੈਂਕ ਲਿਮਿਟਡ (4) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਕੇਸ , ਇਸਲਈ, ਧਾਰਾ 33 ਸੀ ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (2) ਦੇ ਅਧੀਨ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਝੂਠੇ ਦਾਅਵੇ ਦੀ ਇੱਕ ਹੋਰ ਉਦਾਹਰਣ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ। .

- (10) ਤਦ ਸ੍ਰੀ ਬਿੰਦਰਾ ਦੁਆਰਾ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਨਟਰਾਜਨ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ)
- (1) ਵਿੱਚ ਮਦਰਾਸ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਉਪਰੋਕਤ ਕੇਸਾਂ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨਾਲ ਆਸਾਨੀ ਨਾਲ ਮੇਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ, ਅਤੇ ਖਾਸ ਕਰਕੇ ਸੈਟਰਲ ਬੈਂਕ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਲਿਮਿਟਡ
- (2) ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਅਨੁਪਾਤ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਨਟਰਾਜਨ ਦੇ ਕੇਸ (1) ਵਿੱਚ ਫੈਸਲਾ ਸਹੀ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਨਟਰਾਜਨ ਦੇ ਕੇਸ (1) ਵਿੱਚ , ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਇੱਕ ਹੁਨਰਮੰਦ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਨੌਕਰੀ ਲਈ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ ਅਤੇ ਉਹ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਸੀ ਜੋ ਮਾਲਕ ਨੇ ਉਸਨੂੰ ਦੇਣ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਇੱਕ ਹੋਰ ਕਰਮਚਾਰੀ

Inder Singh, etc. v. Labour Court, Jullundur, (etc. (Narula, J.)

ਨੇ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਸਿਰਫ ਕਲਰਕ ਹੀ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਸਗੋਂ ਕੈਸ਼ੀਅਰ ਦੀ ਡਿਊਟੀ ਵੀ ਨਿਭਾ ਰਿਹਾ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਵਾਧੂ ਭੱਤੇ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ। ਉਹ ਦੋਵੇਂ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33 ਸੀ ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਵਿਚ ਗਏ ਅਤੇ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਤਨਖਾਹ ਵਿਚ ਫਰਕ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਗਲਤ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਵਿਚ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਜਾਂ ਗਲਤ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਵਜੋਂ ਨਾਮਜ਼ਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਹ ਕੰਮ ਲਈ ਉਚਿਤ ਨਹੀਂ ਸੀ ਜੋ ਉਹ ਕਰ ਰਹੇ ਸਨ। ਮਾਲਕ ਨੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ 'ਤੇ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਇਤਰਾਜ਼ ਕੀਤਾ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਵਿਵਾਦਿਤ ਦਾਅਵੇ ਦਾ ਸੈਕਸ਼ਨ 33C(2) ਤਹਿਤ ਫੈਸਲਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਮਾਲਕ ਦੇ ਉਕਤ ਇਤਰਾਜ਼ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਖਿਲਾਫ, ਮਾਲਕ ਦੀ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਵੀਰਾਸਵਾਮੀ, ਜੇ." ਦੁਆਰਾ 1962-1 ਐਲਐਲਜੇ 493 ਦੁਆਰਾ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਅਤੇ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਅਗਲੀ ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਮਦਰਾਸ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੀ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਜਦੋਂ ਵੀ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਿਸੇ ਲਾਭ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਦੇ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਵਿਵਾਦਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਕੋਲ ਦਾਅਵੇ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਸਾਰੇ ਪ੍ਰਸ਼ਨਾਂ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਹੋਵੇਗਾ, ਪਰ ਮਾਮਲਾ ਵੱਖਰਾ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾਅਵਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਉਸਨੂੰ ਨਾਮਜ਼ਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਇੱਕ ਖਾਸ ਅਹੁਦਾ ਸੰਭਾਲਿਆ ਹੋਇਆ ਹੈ ਅਤੇ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੁਆਰਾ ਉਸ ਨਾਲ ਅਜਿਹਾ ਵਿਵਹਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਉਸ ਨੂੰ ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਇੱਕ ਵੱਖਰੀ ਅਹੁਦਾ ਸੰਭਾਲਣ ਵਾਲਾ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅਜਿਹੀ ਵੱਖਰੀ ਸਥਿਤੀ ਲਈ ਉਚਿਤ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਮਦਰਾਸ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਧਾਰਾ 33 ਸੀ (2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਹੋਣ ਲਈ ਕੇਸਾਂ ਦੀ ਇਹ ਬਾਅਦ ਵਾਲੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਰੱਖੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਸ ਵਿਵਸਥਾ ਦੇ ਤਹਿਤ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਆਪਣੇ ਅਸਲ ਵਰਗੀਕਰਣ ਜਾਂ ਗ੍ਰੇਡ ਬਾਰੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਹ ਇੱਕ ਅਜਿਹਾ ਮਾਮਲਾ ਹੈ ਜਿਸ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਖੜ੍ਹਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਉਸਦੇ ਕਾਰਨ ਨੂੰ ਵੱਡੀ ਗਿਣਤੀ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਸਪਾਂਸਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਸਥਾਪਨਾ। ਇਹ ਮੁੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮਦਰਾਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਇਸ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਹੈ ਕਿ ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ ਨੰਬਰ 1 ਦੁਆਰਾ ਦੋਸ਼ਪੂਰਨ ਆਦੇਸ਼ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੈ। ਸ੍ਰੀ ਬਿੰਦਰਾ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ *ਨਟਰਾਜਨ ਦੇ ਕੇਸ (1)* ਵਿੱਚ ਮਦਰਾਸ ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਸਹੀ ਕਾਨੂੰਨ ਨਹੀਂ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਦਲੀਲ ਸੀ ਕਿ ਮਦਰਾਸ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦਾ ਨਜ਼ਰੀਆ ਜਿਵੇਂ ਕਿ *ਨਟਰਾਜਨ ਦੇ ਕੇਸ (1)* ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਗਟਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ, *ਸੈਟਰਲ ਬੈਂਕ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਲਿਮਿਟਡ (2)* ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਤ ਫੈਸਲੇ ਨਾਲ ਇਕਸਾਰ ਹੋਣ ਲਈ ਬਹੁਤ ਤੰਗ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਮਦਰਾਸ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਬਾਅਦ ਦੇ ਦੋ ਫੈਸਲਿਆਂ ਨਾਲ ਮੇਲ ਨਹੀਂ ਖਾਂਦਾ, ਭਾਵ, ਇੱਕ *ਕੇਨਰਾ ਬੈਂਕ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ (3)*, ਅਤੇ ਦੂਜਾ *ਦੱਖਣੀ ਭਾਰਤੀ ਬੈਂਕ ਲਿਮਿਟਡ (4)* ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ। ਕੋਈ ਅਪਵਾਦ ਨਹੀਂ ਜੋ ਮਦਰਾਸ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਅਨੁਪਾਤ ਨੂੰ ਦੋ ਬਿੰਦੂਆਂ 'ਤੇ ਲਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ, (i) ਕਿ ਜਦੋਂ ਵੀ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਾਭ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਵਿਵਾਦਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਕੋਲ ਸਾਰੇ ਸਵਾਲਾਂ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਹੈ। ਅਜਿਹੇ ਦਾਅਵੇ ਲਈ ਇਤਫ਼ਾਕ; ਅਤੇ

(11) ਕਿ ਜੇਕਰ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਧਾਰਾ 33C(2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਨਿਆਂ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਗਈ ਵਿਵਾਦ ਅਜਿਹੀ ਹੈ ਜਿਸ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 10(1) ਦੇ ਤਹਿਤ ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਉਠਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਉਪ-ਧਾਰਾ ਅਧੀਨ ਅਰਜ਼ੀ (2) ਧਾਰਾ 33C ਦੀ ਸਾਂਭ-ਸੰਭਾਲ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ। ਇਹ ਕੇਵਲ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੋ ਸੁਲਝੇ ਹੋਏ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ ਵਿੱਚ ਹੀ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮਦਰਾਸ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਸ੍ਰੀ ਬਿੰਦਰਾ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀਆਂ ਬੇਨਤੀਆਂ ਅਨੁਸਾਰ ਗਲਤੀ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਮਦਰਾਸ ਬੈਂਚ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਅਸਲ ਪਹਿਲੂ ਨੂੰ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਸੁਣਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ: -

“ਇਸ ਲਈ, ਵਿਵਾਦ, ਅਸਲ ਅਹੁਦਿਆਂ ਬਾਰੇ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਉੱਤੇ ਵਰਕਰਾਂ ਨੇ ਕਬਜ਼ਾ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਪਰ ਉਹ ਆਪਣੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਡਿਊਟੀਆਂ ਲਈ ਹੋਰ ਤਨਖਾਹਾਂ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ। ਉਸ ਕਿਸਮ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਸ ਧਾਰਾ ਦੇ ਅਧੀਨ ਨਹੀਂ ਆ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੋ ਲਾਭਾਂ ਦੀ ਗੱਲ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਲਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਸਿਰਲੇਖ ਹੈ। ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੋ ਲਾਭ ਜਾਂ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਸਨ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਬਿਨਾਂ ਸ਼ੱਕ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਸਨ। ਦਾਅਵਾ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦਾ ਅਸਲ ਵਰਗੀਕਰਨ ਜਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਜਿਸ ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਉਹ ਗਲਤ ਹੈ। ਇਹ ਇੱਕ ਅਜਿਹਾ ਮਾਮਲਾ ਹੈ ਜਿਸ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਖੜ੍ਹਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਇਸ ਨੂੰ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਨ ਲਈ ਕਾਫ਼ੀ ਗਿਣਤੀ ਵਿੱਚ ਕਾਮੇ ਹੁੰਦੇ ਹਨ।”

ਮੈਨੂੰ ਨਹੀਂ ਲੱਗਦਾ ਕਿ ਮਦਰਾਸ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਹੁਣ ਤੱਕ ਕੋਈ ਅਪਵਾਦ ਲਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਉੱਪਰ ਦਿੱਤੇ ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਨਤੀਜਿਆਂ 'ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਹੈ। ਪਰ ਮੈਂ ਆਪਣੇ ਮਨ ਵਿੱਚ ਬਰਾਬਰ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹਾਂ ਕਿ ਮਦਰਾਸ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਮੌਜੂਦਾ ਵਿਵਾਦ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਕਿ ਮਦਰਾਸ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਸੀ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਹਨਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਭਾਈਆਂ ਗਈਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਲਈ "ਹੱਕਦਾਰ" ਹਨ, ਅਜਿਹੇ ਕੋਈ ਵਿਵਾਦ ਤੁਰੰਤ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਹਨ ਜਿੱਥੇ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸਕੇਲ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ। ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ। ਸਿਰਫ ਤੱਥਾਂ ਵਾਲਾ ਵਿਵਾਦ ਜਿਸ 'ਤੇ ਤਨਖਾਹ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਦੇ ਇੱਕ ਖਾਸ ਹਿੱਸੇ ਜਾਂ ਦੂਜੇ ਹਿੱਸੇ ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ ਤੁਰੰਤ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਨਿਰਭਰ ਕਰੇਗੀ ਕਿ ਕੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਹ ਡਿਊਟੀ ਨਿਭਾ ਰਹੇ ਸਨ ਜਾਂ ਨਹੀਂ ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਦੋਸ਼ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਨਿਭਾ ਰਹੇ ਹਨ। ਇਹ ਮੇਰੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਖਾਸ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਨਾਲ ਇੰਨੀ ਨੇੜਿਓਂ ਬੁਣਿਆ ਹੋਇਆ ਮਾਮਲਾ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਨੂੰ ਜਾਂਚ ਲਈ ਇਤਫਾਕਿਕ ਦੱਸਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਅਜਿਹਾ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ, ਤਾਂ ਇੱਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਹਮੇਸ਼ਾ ਧਾਰਾ 33C(2) ਦੇ ਅਧੀਨ ਇੱਕ ਅਰਜ਼ੀ ਨੂੰ ਇਹ ਦੋਸ਼ ਲਗਾ ਕੇ ਹਾਰ ਸਕਦਾ ਸੀ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਉਹ ਡਿਊਟੀ ਨਹੀਂ ਨਿਭਾਈ ਜਿਸ ਲਈ ਉਹ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ ਜਾਂ ਕੋਈ ਵੀ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਸੀ।

ਸਬੰਧਤ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਡਿਊਟੀ, ਮੈਂ ਇਹ ਸੋਚਣ ਲਈ ਝੁਕਿਆ ਹੋਇਆ ਹਾਂ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਸੈਕਸ਼ਨ 33C(2) ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਵਿਸ਼ਾਲ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ 'ਤੇ ਅਜਿਹੀ ਤੰਗ ਉਸਾਰੀ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਵਾਰੰਟ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਤਨਖਾਹ ਲਈ ਜਾਂ ਬਕਾਇਆ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਅਦਾਇਗੀਆਂ ਵਿੱਚ ਅੰਤਰ ਲਈ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਦਾਅਵਾ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕਿ ਮਾਲਕ ਇਸ ਗੱਲ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਖਾਸ ਕਰਤੱਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਭਾਇਆ ਹੈ, ਮੇਰੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ ਧਾਰਾ 10 ਦੇ ਅਧੀਨ ਇੱਕ ਸੰਦਰਭ ਦਾ ਵਿਸ਼ਾ-ਵਸਤੂ ਨਹੀਂ ਬਣ ਸਕਦਾ। ਐਕਟ ਦੇ (1) ਨਾ ਹੀ ਇਹ ਉਸ ਕਿਸਮ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ (ਸੈਂਟਰਲ ਬੈਂਕ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਲਿਮਿਟਡ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਬਾਅਦ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਵਿੱਚ) ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪ ਦੁਆਰਾ ਧਾਰਾ 33C(2) ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ।

(11) ਅੰਬਿਕਾ ਮਿਲਜ਼ ਕੰਪਨੀ ਲਿਮਿਟਡ ਬਨਾਮ ਐਸ.ਬੀ. ਭੱਟ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ (5) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਨਿਰੀਖਣਾਂ 'ਤੇ ਵੀ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ, ਜਿੱਥੇ 1936 ਦੇ ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਅਥਾਰਟੀ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ 'ਤੇ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸਵਾਲ ਉਠਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਅਜਿਹਾ ਅਥਾਰਟੀ ਕੋਲ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਚਕਾਰ ਕਿਹੜੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਫੀਲਡ ਵਿੱਚ ਸਨ, ਯਾਨੀ ਕਿ ਕਿਹੜਾ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਚੱਲ ਰਿਹਾ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕਿਹੜਾ ਮਾਲਕ ਬਿਨੈਕਾਰ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹ ਸੀ। ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਉਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਸੀ ਕਿ ਤਨਖਾਹਾਂ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਵਿੱਚ ਕਟੌਤੀਆਂ ਜਾਂ ਦੇਰੀ ਕਾਰਨ ਪੈਦਾ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਦਾਅਵਿਆਂ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਲਈ, 1936 ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਕਤ ਮਾਮਲਿਆਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਸਵਾਲਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਹੋਵੇਗਾ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਭੂਤਾ ਨੇ ਦੇਖਿਆ:

"ਇਨ੍ਹਾਂ ਇਤਫਾਕਿਕ ਪ੍ਰਸ਼ਨਾਂ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਇਹ ਧਿਆਨ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਤਫਾਕਿਕ ਮਾਮਲਿਆਂ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਦੀ ਆੜ ਵਿੱਚ ਸੀਮਤ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨੂੰ ਵਾਜਬ ਜਾਂ ਬੇਲੋੜੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਵਧਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਸ ਗੱਲ ਦਾ ਵੀ ਧਿਆਨ ਰੱਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹਨਾਂ ਇਤਫਾਕਿਕ ਸਵਾਲਾਂ ਦਾ ਘੇਰਾ ਬੇਲੋੜਾ ਸੀਮਤ ਨਾ ਹੋਵੇ ਤਾਂ ਜੋ ਸਵਾਲਾਂ ਦੇ ਵਿਚਾਰ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਜਾਂ ਵਿਗਾੜਿਆ ਜਾ ਸਕੇ ਕਿ ਕਿਸ ਨੂੰ ਵਾਜਬ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦੰਦਾਂ ਦੇ ਸਵਾਲਾਂ ਵਜੋਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

(12) ਇਹ ਅੱਗੇ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਕੋਈ ਵੀ ਸਖ਼ਤ ਅਤੇ ਤੇਜ਼ ਜਾਂ ਆਮ ਨਿਯਮ ਲਗਾਉਣਾ ਅਦੁਕਵਾਂ ਹੋਵੇਗਾ ਜੇ ਇਤਫਾਕਿਕ ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਖੇਤਰ ਦੀ ਹੱਦਬੰਦੀ ਕਰਨ ਲਈ ਟੈਸਟ ਨੂੰ ਬਰਦਾਸ਼ਤ ਕਰੇਗਾ ਅਤੇ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕਰੇਗਾ ਜਿਸ ਨੂੰ ਵੇਜ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਜਾਇਜ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਜੋ ਅਜਿਹੇ ਅਥਾਰਟੀ ਵਿਚਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ। ਇਹ ਮੈਨੂੰ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸੈਕਸ਼ਨ 33C(2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਬਾਰੇ ਵੀ ਇਹੀ ਸਥਿਤੀ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਕਿ ਦੇਖਭਾਲ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਬੀ . ਈ

(5) 1961-1 LLJ 1.

ਇਹ ਵੇਖਣ ਲਈ ਲਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਇਤਫਾਕਿਕ ਮਾਮਲਿਆਂ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਦੀ ਆੜ ਵਿੱਚ ਧਾਰਾ 33C(2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਨਿਯਤ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਵਾਜਬ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਧਾਇਆ ਜਾਂ ਵਧਾਇਆ ਨਹੀਂ ਗਿਆ ਹੈ, ਇਹ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ 'ਤੇ ਕੋਈ ਨਕਲੀ ਸੀਮਾ ਲਗਾਉਣਾ ਬਰਾਬਰ ਅਸੁਰੱਖਿਅਤ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਵਾਜਬ ਹੋਵੇਗਾ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਉਕਤ ਵਿਵਸਥਾ ਦੁਆਰਾ।

(13) 'ਤੇ; ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਸ਼੍ਰੀ ਭਾਰੀਰਥ ਦਾਸ ਨੇ ਸਟੇਟ ਬੈਂਕ ਆਫ ਬੀਕਾਨੇਰ ਐਂਡ ਜੈਪੁਰ ਬਨਾਮ ਸੀ.ਐੱਸ. ਵਰਮਾ (6) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਇੱਕ ਤਾਜ਼ਾ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇ ਕੇ ਇਸ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕੀਤੇ ਪਹਿਲੇ ਮੁਦਲੇ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ, ਅਤੇ ਮੈਸੂਰ ਸੂਗਰ ਕੰਪਨੀ, ਲਿਮਿਟਡ ਬਨਾਮ ਬੀ ਕੇ

Inder Singh, etc. v. Labour Court, Jullundur, (etc. (Narula, J.)

ਮਾਨਵੇਂਦਰ ਅਤੇ ਹੋਰ (7) ਵਿੱਚ ਮੈਜਿਸਟਰ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਇੱਕ ਫੈਸਲੇ ਲਈ। ਸਟੇਟ ਬੈਂਕ ਆਫ ਬੀਕਾਨੇਰ ਐਂਡ ਜੈਪੁਰ (ਸੁਪਰਾ) (6) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਮਾਲਕ ਬੈਂਕ ਦਾ ਕੇਸ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਵਰਮਾ ਸ਼ਾਸਤਰੀ ਪੁਰਸਕਾਰ ਤੋਂ ਤੁਰੰਤ ਬਾਅਦ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਅਤੇ, ਇਸ ਲਈ, ਇਹ ਪੁਰਸਕਾਰ ਉਸ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋਇਆ ਅਤੇ ਤਬਦੀਲੀ ਕਾਮੇ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਉਸ ਉੱਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਸੀ। ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਇਹ ਗਲਤ ਤਰੀਕਾ ਹੈ। ਅਵਾਰਡ ਅਤੇ ਫੈਸਲੇ ਨੇ ਬੈਂਕ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀਆਂ ਤਨਖਾਹਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਬਣਾਈਆਂ, ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਅਵਾਰਡ ਅਤੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਅਧੀਨ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਕੋਈ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਲਾਭ ਲਈ ਖੜ੍ਹਾ ਸੀ ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਉਸਦੀ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਫਾਇਦੇ ਵਿੱਚ ਬਦਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਾਂ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਧਾਰਾ 33 ਸੀ (2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨੂੰ ਬਾਹਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਕਿਉਂਕਿ ਵਰਮਾ ਦੇ ਵਰਕਰ ਹੋਣ ਜਾਂ ਨਾ ਹੋਣ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਵਿਵਾਦ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਸੋਧੀ ਗਈ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਸਿਰਫ ਵਿਵਾਦ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਕੀ ਉਹ ਕੰਮਕਾਰ ਹੈ। ਉਸ ਨੇ ਜੋ ਚੁਣਿਆ ਸੀ ਉਸ ਲਈ ਅਵਾਰਡ ਦੇ ਲਾਭ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ। ਉਸ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਵਰਮਾ ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ ਧਾਰਾ 33 ਸੀ (2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੀਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਆਉਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਇਹ ਮੰਨਣ ਵਿੱਚ ਸਹੀ ਸੀ ਕਿ ਵਰਮਾ ਸੋਧੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਤਹਿਤ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਭੱਤੇ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਅੰਤਮ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਵਿੱਚ ਸਟੇਟ ਬੈਂਕ ਆਫ ਬੀਕਾਨੇਰ ਐਂਡ ਜੈਪੁਰ (ਸੁਪਰਾ) (6) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਕੋਈ ਸਹਾਇਤਾ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਸ੍ਰੀ ਭਗੀਰਥ ਦਾਸ ਨੇ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਨਿਮਨਲਿਖਤ ਨਿਰੀਖਣ ਵਿੱਚ ਰੇਖਾਕਿਤ ਹਿੱਸੇ (ਮੇਰੇ ਦੁਆਰਾ ਰੇਖਾਕਿਤ) (ਇਸ ਰਿਪੋਰਟ ਵਿੱਚ ਇਟਾਲਿਕ ਵਿੱਚ) ਉੱਤੇ ਜ਼ੋਰਦਾਰ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ: -

“ਇੱਥੇ ਵਿਵਾਦ ਇਹ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿ ਕੀ ਵਰਮਾ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੀ - ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਹੋਇਆ ਸੀ। ਵਿਵਾਦ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਕੀ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੋਣ ਦੇ ਨਾਤੇ ਉਹ ਉਸ ਪੁਰਸਕਾਰ ਦੇ ਲਾਭ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ ਜਿਸ ਲਈ ਉਸਨੇ ਚੋਣ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਕੋਲ ਸੀ

(6) 1968—1 ਐਲ.ਐਲ.ਜੇ. 840

(7) 1966—IT L.L.J. 463.

ਮਾਮਲਾ ਵਰਮਾ 'ਤੇ ਅਵਾਰਡ ਦੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ 'ਤੇ ਰੁਕ ਗਿਆ ਕਿਉਂਕਿ ਵਰਮਾ ਨੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਸਮਰਥਨ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਹੋਣ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ, ਮਾਮਲਾ ਵੱਖਰਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਇੱਥੇ 29 ਅਗਸਤ, 1956 ਤੋਂ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਬਦਲਣ ਕਾਰਨ ਵਰਮਾ ਦਾ ਕੰਮਕਾਰ ਵਜੋਂ ਰੁਤਬਾ ਸਵਾਲ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਹੈ।

(14) ਸ੍ਰੀ ਭਗੀਰਥ ਦਾਸ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਉਪਰੋਕਤ ਹਵਾਲੇ ਦੇ ਰੇਖਾਕਿਤ ਹਿੱਸੇ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਮਾਲਕ ਇਹ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਕਿ ਦਾਅਵੇਦਾਰ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੀ, ਤਾਂ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਧਾਰਾ ਅਧੀਨ ਉਸਦੀ ਅਰਜ਼ੀ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। 33C(2)। ਮੈਂ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਉਪਰੋਕਤ ਹਵਾਲੇ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਤੋਂ ਅਜਿਹੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਸਪੈਲ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰੱਥ ਹਾਂ। ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਨਿਰੀਖਣ ਜਿਸ ਹੱਦ ਤੱਕ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਇਹ ਪ੍ਰਸਤਾਵ 'ਤੇ ਕੋਈ ਘੋਸ਼ਣਾ ਨਹੀਂ ਜਾਪਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਇਹ ਸਿਰਫ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਰੇਖਾਕਿਤ ਹਿੱਸੇ ਵਿੱਚ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ, ਮਾਮਲਾ "ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ" ਵੱਖਰਾ ਸੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਮਾਲਕ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੋਣ ਬਾਰੇ ਤੁਰੰਤ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵਿਵਾਦ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਨ ਅਤੇ ਸਿਰਫ ਝਗੜਾ ਉਹਨਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਭਾਈਆਂ ਅਸਲ ਡਿਊਟੀਆਂ ਨੂੰ ਲੈ ਕੇ ਸੀ ਜਿਸ ਦੇ ਸਬੂਤ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਉਹ ਉਜਰਤ ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੇ ਇੱਕ ਜਾਂ ਦੂਜੇ ਸਕੇਲ ਅਨੁਸਾਰ ਤਨਖਾਹ ਲੈਣ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਣਗੇ। ਇਸ ਲਈ, ਮੈਂ ਨਹੀਂ ਸੋਚਦਾ ਕਿ ਸਟੇਟ ਬੈਂਕ ਆਫ ਬੀਕਾਨੇਰ ਐਂਡ ਜੈਪੁਰ (6) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਕੋਈ ਸਹਾਇਤਾ ਦੇਣ ਵਾਲਾ ਹੈ।

(15) ਇਹ ਕੇਸ, ਮੇਰੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ, ਧਾਰਾ 33C(2) ਦੇ ਅਧੀਨ ਨਹੀਂ ਆਵੇਗਾ ਜਿੱਥੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾਅਵਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਤਰੱਕੀ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਉੱਚ ਅਹੁਦੇ ਦੀ ਉੱਚ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਲਈ ਉਹ

ਪ੍ਰੋਸ਼ਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਣ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਉਸ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਇੱਕ ਦਾਅਵਾ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਛਾਂਟੀ ਕੀਤੇ ਗਏ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਹੱਥੋਂ ਬ੍ਰੂਨ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਇਹ ਦਾਅਵਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਛਾਂਟੀ ਗਲਤ ਸੀ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਤਤਕਾਲ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਦਾਅਵਾ ਮੌਜੂਦਾ ਸੇਵਾ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੈ। ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਸਕੋਲ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੰਬੰਧਿਤ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਮੁਕਾਬਲਾ ਕਰਨ ਵਾਲੀਆਂ ਧਿਰਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਸਿਰਫ ਤੱਥਾਂ ਵਾਲਾ ਮੁੱਦਾ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਕੀ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਕੰਮ ਸਰਕਾਰੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਦੀ ਇੱਕ ਆਈਟਮ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਉਦਾਸੀ ਦੇ ਅੰਦਰ ਆਇਆ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਵਿੱਚ। ਇਹ ਮੇਰੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਅਜਿਹਾ ਮਾਮਲਾ ਹੈ ਜਿਸਦਾ ਸੈਕਸ਼ਨ 33C(2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਉਚਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

(16) ਸੈਸ਼ਰ ਸੂਗਰ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) (7) ਵਿੱਚ, ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਰਾਹਤ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸੀ?

ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਕਰਤਵਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ, ਉਹ ਉੱਚ ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਅਤੇ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਉੱਚ ਗ੍ਰੇਡ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਸਨ। ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਇਹ ਇੱਕ ਅਜਿਹਾ ਮਾਮਲਾ ਸੀ ਜੋ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਨਿਵੇਕਲੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਆਉਂਦਾ ਸੀ, ਅਤੇ, ਇਸ ਲਈ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਮੈਸੂਰ ਸੂਗਰ ਕੰਪਨੀ ਦੀ ਫੈਕਟਰੀ ਦੇ ਇਲੈਕਟ੍ਰੀਕਲ ਸੈਕਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਸ਼ਿਫਟ ਇਲੈਕਟ੍ਰੀਸ਼ੀਅਨ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨੌਕਰੀ ਕਰਦੇ ਸਨ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸਹਾਇਕ ਵਜੋਂ, ਉਹ ਦਾਅਵਾ ਕਰ ਰਹੇ ਸਨ ਕਿ ਉਹ ਜੋ ਨੌਕਰੀ ਕਰ ਰਹੇ ਸਨ, ਉਹ ਉੱਚ ਦਰਜੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਸਨ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦਾ ਕੋਈ ਉੱਚ ਦਰਜਾ ਤੈਅ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਕਿਸੇ ਅਵਾਰਡ ਜਾਂ ਸਮਝੌਤੇ ਦੇ ਤਹਿਤ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਇਆ ਸੀ। ਇਹ ਕੇਸ, ਇਸ ਲਈ, ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵੱਖਰਾ ਹੈ। ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਅਸਾਮੀਆਂ 'ਤੇ ਹੋਣ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਅਸਾਮੀਆਂ ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਗ੍ਰੇਡ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਵੇਜ਼ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ। ਸਿਰਫ ਤੱਥਾਂ ਵਾਲੇ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਸਬੰਧਤ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਉਹ ਫਰਜ਼ ਨਿਭਾ ਰਹੇ ਹਨ ਜੋ ਉਹ ਕਰਨ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਜੇਕਰ ਇਹ ਸਾਬਤ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਉਹ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ, ਜਿਸ ਦਾ ਉਹ ਦਾਅਵਾ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਤਾਂ ਹੋਰ ਕੁਝ ਨਹੀਂ ਤੈਅ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਉਸ ਵਰਗ ਦੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਲਈ ਤੈਅ ਕੀਤੀ ਗਈ ਤਨਖਾਹ ਮਿਲੇਗੀ ਜੋ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 10(1) ਅਧੀਨ ਹਵਾਲਾ ਦਾ ਵਿਸ਼ਾ ਬਣਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਮੈਸੂਰ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਸ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਿਸ ਨੇ ਧਾਰਾ 33 ਸੀ (2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਰਜ਼ੀ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਸੀ ਕਿ ਕੁਝ ਕਰਮਚਾਰੀ-ਬਿਨੈਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰੀ ਸਟਾਫ਼ ਦੇ ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਫਿੱਟ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕੁਝ ਸਹਾਇਕ। , ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਥੋੜ੍ਹੇ ਜਿਹੇ ਘੱਟ ਸਕੇਲ ਵਿੱਚ ਤਨਖਾਹ ਲੈਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੱਤੇ ਹੋਏ ਅਤੇ ਉਸ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਬਕਾਏ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ਿਤ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਨਾਲ "ਬਰਾਬਰ ਵਿਵਹਾਰ" ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਉੱਚ ਸਕੇਲਾਂ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਬੋਰਡ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਸਿਫਾਰਸ਼ਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਨੇ ਕੋਈ ਵਿਧਾਨਕ ਤਾਕਤ ਹਾਸਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਮੈਸੂਰ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਐਕਟ ਦੇ ਅਨੁਸੂਚੀ III ਵਿੱਚ ਆਈਟਮ 7 " ਗਰੇਡਾਂ ਦੁਆਰਾ ਵਰਗੀਕਰਣ" ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਹ ਇੱਕ ਅਜਿਹਾ ਵਿਸ਼ਾ ਸੀ ਜੋ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਆਉਂਦਾ ਹੈ। ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ। ਇਹ ਧਿਆਨ ਦੇਣ ਯੋਗ ਹੈ ਕਿ ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ "ਗਰੇਡਾਂ ਦੁਆਰਾ ਵਰਗੀਕਰਣ" ਲਈ ਕੋਈ ਦਾਅਵਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਸਰਕਾਰੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਵਰਗੀਕਰਨ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਕੀਤਾ ਜਾ ਚੁੱਕਾ ਹੈ। ਤੱਥਾਂ ਦਾ ਇੱਕੋ ਇੱਕ ਵਿਵਾਦਿਤ ਸਵਾਲ ਜਿਸ 'ਤੇ ਨਿਰਣਾ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਬਾਕੀ ਹੈ, ਉਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਵਰਗ ਬਾਰੇ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਭਾਏ ਗਏ ਫਰਜ਼ਾਂ ਦੇ ਕਾਰਨ ਡਿੱਗਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਮਾਲਕ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹਨ, ਇਹ ਵੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਸਬੰਧਤ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਰਹੇ ਹਨ; ਅਤੇ

Inder Singh, etc. v. Labour Court, Jullundur, etc. (Narula, J.)

ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਪੈਮਾਨੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਲਈ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਕਰਤੱਵਾਂ ਕਰ ਰਹੇ ਵਿਅਕਤੀ ਸਰਕਾਰੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਸ਼ੱਕ ਤੋਂ ਪਰੇ ਰੱਖੇ ਜਾਣ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ, ਧਾਰਾ 10(1) ਦੇ ਤਹਿਤ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਬਾਕੀ ਹੈ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਦੇਖਿਆ ਜਾ ਚੁੱਕਾ ਹੈ, ਮੈਜ਼ਸਟਰ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥ ਵੱਖਰੇ ਸਨ। ਮੈਜ਼ਸਟਰ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਰਾਹਤ ਇੱਕ ਅਜਿਹੀ ਨਹੀਂ ਸੀ ਜੋ ਸਖਤੀ ਨਾਲ ਅਤੇ ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮੌਜੂਦਾ ਸਥਿਤੀ ਤੋਂ ਉੱਭਰਦੀ ਹੈ ਜੋ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੇ ਅਰਜ਼ੀ ਦੀ ਮਿਤੀ 'ਤੇ ਰੱਖੀ ਸੀ। ਇਹ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਇਹ ਸੀ ਕਿ "ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ ਤੇ" ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਕਰਤੱਵਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਦੇ ਕਾਰਨ, ਉਹ ਉੱਚ ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਸਨ ਅਤੇ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਉੱਚ ਗ੍ਰੇਡ ਨਾਲ ਸਨਮਾਨਿਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਸਨ। ਇਹ ਉਹ ਮਾਮਲਾ ਸੀ ਜੋ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਆਉਂਦਾ ਸੀ।

(17) *ਨਟਰਜ਼ਨ ਦੇ ਕੇਸ* (1) ਵਿੱਚ ਮਦਰਾਸ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ। ਮੈਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਉਸ ਨਿਰਣੇ ਨਾਲ ਨਿਜ਼ੀਨਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਦੱਸਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉਹੀ ਵੱਖਰਾ ਕਰਨ ਯੋਗ ਹੈ। ਉਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਇੱਕ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਖੁਦ *Lenogc ਫੋਟੋ ਮਾਊਟ ਮੈਨੂਫੈਕਚਰਿੰਗ ਕੰਪਨੀ, ਮਦੁਰਾਈ ਬਨਾਮ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਮਦੁਰਾਈ, ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ* (8) ਵਿੱਚ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸੁਣਵਾਈ ਕੀਤੀ।

"ਜਿੱਥੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ ਇੱਕ ਖਾਸ ਦਰ 'ਤੇ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਕਾਏ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਅਜਿਹਾ ਦਾਅਵਾ ਇੱਕ "ਲਾਭ" ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਸਦੀ ਗਣਨਾ ਉਦਯੋਗਿਕ ਦੀ ਧਾਰਾ 330(2) ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਵਿੱਚ ਪੈਸਿਆਂ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947. ਸ਼ਬਦ "ਕੰਪਿਊਟਿਡ" ਦਾ ਮਤਲਬ ਸਿਰਫ਼ ਗਣਨਾ ਹੈ ਭਾਵੇਂ ਸਧਾਰਨ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਹੋਰ। "ਲਾਭ" ਸ਼ਬਦ ਵਿੱਚ ਲਾਭ, ਪ੍ਰਗਟਾਵੇ ਜਾਂ ਪੈਸੇ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣਗੇ ਪਰ ਗਣਨਾ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। "ਕੰਪਿਊਟਿਡ" ਸ਼ਬਦ ਨੂੰ ਸਿਰਫ਼ ਗਣਿਤ ਜਾਂ ਗਣਨਾ ਦੀ ਇੱਕ ਗੁੰਝਲਦਾਰ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਸਮਝਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

* * * * *

ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਕਾਏ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਜਾਂ ਦਾਅਵਾ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇੱਕ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰੇਗਾ ਕਿ ਕੀ ਡਿਸਚਾਰਜ ਦੀ ਪਟੀਸ਼ਨ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਥਾਪਿਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਦਾਅਵੇ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਲਈ, ਅਜਿਹੀ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਇੱਕ ਇਤਫਾਕਿਕ ਸਵਾਲ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋਵੇਗਾ।

Inder Singh, etc. v. Labour Court, Jullundur, (etc. (Narula, J.)

(18) ਤਤਕਾਲ ਮਾਮਲੇ ਦੇ ਤੱਥ ਕੁਝ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਹਨ। ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੇ ਰੁਪਏ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਲਈ (ਸਰਕਾਰੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੁਆਰਾ) ਇੱਕ ਕਾਨੂੰਨੀ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਕੀਤਾ ਹੈ। 'X' ਡਿਊਟੀ ਬਣਾਉਣ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾਵਾਰ 100 ਅਤੇ ਰੁਪਏ। 'ਵਾਈ' ਡਿਊਟੀ ਨਿਭਾਉਣ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ 80 ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾਵਾਰ। ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਮਾਲਕ ਦੇ ਭਰਤੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹਨ। ਪਟੀਸ਼ਨਰਾਂ ਨੂੰ ਰੁ. 80 ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾਵਾਰ। ਉਹ ਦਾਅਵਾ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਹ 'ਐਕਸ' ਡਿਊਟੀ ਨਿਭਾ ਰਹੇ ਸਨ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ, ਰੁਪਏ ਦੇ ਫਰਕ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਸਨ। 20 ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾਵਾਰੀ ਉਸ ਸਮੇਂ ਲਈ ਜਿਸ ਲਈ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਘੱਟ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਅਜਿਹਾ ਦਾਅਵਾ ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਨਹੀਂ ਜਾਪਦਾ, ਪਰ ਸਿਰਫ ਇੱਕ ਮੌਜੂਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਦਾਅਵੇ ਤੋਂ ਪੈਦਾ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਨਿਰਣੇ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਧਾਰਾ 33C(2) ਦੇ ਅਧੀਨ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਆਉਂਦਾ ਹੈ। ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਪ੍ਰੀਖਿਆ ਸੈਂਟਰਲ ਬੈਂਕ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਲਿਮਿਟਡ (2) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਪ੍ਰੀਖਿਆ ਪ੍ਰਤੀਤ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਭਾਵ, ਕੀ ਧਾਰਾ 33C(2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇੱਕ ਮੌਜੂਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਤੋਂ ਪੈਦਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਕੋਲ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੇ ਸੀ? ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ, ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਉਸ ਸਵਾਲ ਦਾ ਮੇਰਾ ਜਵਾਬ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਹੈ।

(19) ਆਖਰੀ ਕੇਸ ਜਿਸਦਾ ਹਵਾਲਾ ਸ਼੍ਰੀ ਭਾਰੀਰਥ ਦਾਸ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਉਹ ਹੈ ਆਂਧਰਾ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਇੱਕ ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕੱਟਾ ਲਕਸ਼ਮਈਆ ਬਨਾਮ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਹੈਦਰਾ ਬੁਰਾ, ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ (9)। ਉਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ "ਮੁਨਸ਼ੀ" ਦੇ ਗ੍ਰੇਡ ਦੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਕਿ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਉਹ "ਮੁਨਸ਼ੀ ਇੰਚਾਰਜ" ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਡਿਊਟੀਆਂ ਨਿਭਾ ਰਿਹਾ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਉਸਨੇ ਧਾਰਾ 33 ਸੀ (2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਬਕਾਇਆਂ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਲਈ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ। ਤਨਖਾਹ ਵਿੱਚ ਅੰਤਰ. ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਵਪਾਰੀ ਦੀ ਧਾਰਾ 33C(2) 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਇਹ ਸਿਰਫ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਵਿਸ਼ਾ ਬਣ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਲਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਆਂਧਰਾ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨੇ ਇਹ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਦੇ ਨਾਲ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ "ਮੁਨਸ਼ੀ" ਨੇ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਸੀ ਕਿ ਉਹ "ਮੁਨਸ਼ੀ" ਦੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਵੀ ਨਿਭਾ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਇੰਚਾਰਜ" ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ, ਵਾਧੂ ਮਿਹਨਤਾਨਾ ਅਦਾ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਉਹ ਸੈਂਟਰਲ ਬੈਂਕ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਲਿਮਿਟਡ (ਸੁਪਰਾ) (2) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਵਿੱਚ ਆਇਆ ਹੋਵੇਗਾ, ਅਤੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਧਾਰਾ 33C(2) ਦੇ ਤਹਿਤ CL ਉਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਜਾਣ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਯੋਗਤਾਵਾਂ 'ਤੇ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਸੀ। ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਆਂਧਰਾ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਜੋ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਸੀ ਉਹ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੁਆਰਾ ਉਸ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਗ੍ਰੇਡ ਤੋਂ ਉੱਚਾ ਦਰਜਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਉਸ ਨੂੰ ਸਾਲ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ

(9) 1966—1 ਐਲਐਲਜੇ 813।

ਵੱਧ ਤਨਖਾਹ ਜੋ ਉੱਚ ਗ੍ਰੇਡ ਲੈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਅਜਿਹਾ ਦਾਅਵਾ, ਇਹ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਧਾਰਾ 33C(2) ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਆਵੇਗਾ। ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਦੇ ਵਕੀਲ ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਹੈ ਕਿ ਆਂਧਰਾ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਕੇਸ ਦਾ ਸਹੀ ਫੈਸਲਾ ਨਹੀਂ ਹੋਇਆ ਹੈ। ਮੇਰੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਜਾਣਾ ਬੇਲੋੜਾ ਹੈ। ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਆਂਧਰਾ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਜੱਜ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟਾਂਤ ਦੇ ਸਮਾਨ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਧਾਰਾ 33C(2) ਦੇ ਅਧੀਨ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਹ ਵਰਤਮਾਨ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਤੋਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ। ਇਸ ਨੁਕਤੇ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕਰਨ ਲਈ ਸਾਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਸਾਰੀਆਂ ਅਰਜ਼ੀਆਂ ਪ੍ਰਿੰਟ ਕੀਤੇ ਫਾਰਮਾਂ 'ਤੇ ਸਨ ਅਤੇ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੇ ਵਰਣਨ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਮਾਮੂਲੀ ਅੰਤਰ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ ਵਿਵਹਾਰਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇੱਕੋ ਜਿਹੀਆਂ ਸਨ; ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸਬੰਧਤ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਫਰਜ਼ ਨਿਭਾਉਣ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਮੈਂ ਇਸ ਮੰਤਵ ਲਈ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੰਬਰ 1 ਦਾ ਕੇਸ ਆਪ ਚੁਣਿਆ ਹੈ, ਭਾਵ ਇੰਦਰ ਸਿੰਘ ਦਾ। ਉਸਦੀ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇ ਮੁੱਖ ਭਾਗ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਬਿਨੈ-ਪੱਤਰ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਬਿਆਨ ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਲਾਭਾਂ ਨੂੰ ਮਾਲਕ ਤੋਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ, ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ, ਇਹ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਬਕਾਇਆ ਰਕਮ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰਸੰਨ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ। ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਅਰਜ਼ੀ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਬਣਾਏ ਗਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 61-ਏ(2) ਦੇ ਅਧੀਨ ਨਿਰਧਾਰਤ ਫਾਰਮ ਵਿੱਚ ਜਾਪਦੀ ਹੈ। ਅਰਜ਼ੀ ਦਾ ਅਨੁਬੰਧ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਦਾਅਵਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ, ਹੇਠਾਂ ਵਰਬੈਟਿਮ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ:-

“ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ ਨੇ 4 ਮਾਰਚ, 1965 ਦੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਨੰ. SO-55-C¹ A/XI/ 48/S-5/65 (ਕਾਪੀ ਨੱਥੀ) ਰਾਹੀਂ, ਟੈਕਸਟਾਈਲ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤਾਂ ਨੂੰ ਸੋਧਿਆ ਹੈ।

ਇਸ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਮੈਂ ਇੱਕ ਦਰਜ਼ੀ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਲੈਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹਾਂ। ਰੁਪਏ ਦੀ ਬਜਾਏ 100 ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ 90 ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ ਜਿਸ ਦਰ 'ਤੇ ਮੈਨੂੰ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੁਆਰਾ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਨੇ ਮੈਨੂੰ ਰੁਪਏ ਦੇ ਹਿਸਾਬ ਨਾਲ ਭੁਗਤਾਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ। 100 ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਉਪਰੋਕਤ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਮੈਨੂੰ ਲਾਭ ਤੋਂ ਵਾਂਝਾ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

ਮੇਰੇ ਅਨੁਸਾਰ ਮੈਂ ਰੁਪਏ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹਾਂ। ਰੁਪਏ ਦੀ ਦਰ 'ਤੇ 21/70 ਹੋਰ। 30 ਜੂਨ, 1965 ਤੱਕ 10 ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ।

ਇਹ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਪਰੋਕਤ 4 ਮਾਰਚ, 1965, ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਮੇਰੇ ਲਈ ਬਕਾਇਆ ਲਾਭ ਕਿਰਪਾ ਕਰਕੇ 30 ਜੂਨ, 1965 ਤੱਕ ਗਿਣ ਲਏ ਜਾਣ।

(20) ਇੰਦਰ ਸਿੰਘ ਦੇ ਉਪਰੋਕਤ ਦਾਅਵੇ ਦੇ ਜਵਾਬ ਵਿੱਚ ਲਿਖਤੀ ਬਿਆਨ ਵਿੱਚ ਚਾਰ ਮੁਢਲੇ ਇਤਰਾਜ਼ ਉਠਾਏ ਗਏ ਸਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਦੋ ਸਬੰਧਤ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਹੋ ਚੁੱਕੇ ਹਨ।

ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਯੋਗਤਾਵਾਂ 'ਤੇ ਦਾਅਵੇ ਦੇ ਜਵਾਬ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਸੀ: -

“ਕਿ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇ ਪੈਰੇ ਨੰਬਰ 1 ਅਤੇ 2 ਵਿੱਚ ਲਗਾਏ ਗਏ ਦੋਸ਼ ਗਲਤ ਹਨ ਅਤੇ ਇਨਕਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਬਿਨੈਕਾਰ wa6 1 ਕਦੇ ਵੀ ਕਥਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦਰਜ਼ੀ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਪਰ ਸਿਰਫ ਇੱਕ 'ਸਟਿੱਚਰ' ਹੈ।

ਸਿਰਫ ਕੱਪੜੇ ਦੇ ਟੁਕੜਿਆਂ ਦੇ ਸਿਰਿਆਂ ਨੂੰ ਸਿਲਾਈ ਕਰਨਾ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਮਸ਼ੀਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਲਗਾਤਾਰ ਲੰਘਣਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ। ਜਵਾਬਦੇਹ ਦੀ ਫੈਕਟਰੀ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਕੱਪੜੇ ਸਿਲਾਈ ਨਹੀਂ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ। ਇਸ ਲਈ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਫੈਕਟਰੀ ਵਿੱਚ ਟੇਲਰਿੰਗ ਦਾ ਕੋਈ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੇ ਟੇਲਰ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਬਿਨੈਕਾਰ ਨੂੰ 'ਸਟਿੱਚਰ' ਵਜੋਂ ਸਹੀ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਸ ਨੂੰ ਰੁਪਏ ਮਿਲ ਰਹੇ ਸਨ। 3 ਮਾਰਚ, 1965 ਤੱਕ 79 ਰੁਪਏ ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ, ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਤਨਖਾਹ ਬੰਦ ਹੋ ਗਈ ਸੀ। 4 ਮਾਰਚ, 1965 ਤੋਂ 90 ਰੁਪਏ ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ, ਮਿਤੀ 4 ਮਾਰਚ, 1965 ਦੀ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੇ ਗਏ 'ਸਟਿੱਚਰ' ਪ੍ਰੋ ਦੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ। 100 ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾਵਾਰ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਅਰਜ਼ੀ ਵਿੱਚ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਉਸਦਾ ਇਹ ਦਾਅਵਾ ਬੇਬੁਨਿਆਦ ਹੈ।”

ਦੇਵਾਂ ਧਿਰਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਉਪਰੋਕਤ ਹਵਾਲਾ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ ਦਾ ਸਰਵੇਖਣ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੰਬਰ 1 ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਟੇਲਰ ਵਜੋਂ ਦਰਜਾਬੰਦੀ ਜਾਂ ਉਸ ਦੇ ਕੰਮ ਦੀ ਕਿਸਮ ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਉਸਨੇ ਜ਼ੋਰ ਦੇ ਕੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਉਹ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਟੇਲਰ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸਨੇ ਸਰਕਾਰੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਜਿਸ ਦੇ ਤਹਿਤ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਰੁ. ਸਵਾਲ ਵਿੱਚ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਟੇਲਰ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਲਈ 100 ਪ੍ਰਤੀ ਮੈਨਸੈਮ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਰੁਪਏ ਦਿੱਤੇ ਜਾ ਰਹੇ ਹਨ। 90 ਰੁਪਏ ਦੀ ਬਜਾਏ 100, ਅਤੇ

Inder Singh, etc. v. Labour Court, Jullundur, (etc. (Narula, J.)

ਇਸ ਲਈ, ਰੁਪਏ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ। 21.70 ਰੁਪਏ ਦੀ ਦਰ 'ਤੇ ਵਿਵਾਦ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਅੰਤਰ ਦੇ ਕਾਰਨ. 10 ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾਵਾਰ. ਇੰਦਰ ਸਿੰਘ ਦੇ ਦਾਅਵੇ 'ਤੇ ਨਿਆਂ ਕਰਨ ਲਈ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਮੁੱਦਿਆਂ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨਾ ਸੀ ਉਹ ਇਹ ਸਨ-

- (1) ਕੀ ਇੰਦਰ ਸਿੰਘ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦਰਜ਼ੀ ਸੀ ਜਾਂ ਸਟਿੱਚਰ;
 - (2) ਕੀ ਸਰਕਾਰੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਨੇ ਦਰਜ਼ੀ ਦੀ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਰੁਪਏ ਤੈਅ ਕੀਤੀ ਸੀ। 100 ਪ੍ਰਤੀ ਮਾਹਵਾਰੀ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਘੱਟ; ਅਤੇ
 - (3) ਕੀ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਉਸ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਉਜਰਤ ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਅਧਿਸੂਚਨਾ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਤੋਂ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਜੋ ਉਹ ਮਾਲਕ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੈ, ਅਤੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਕਿਸ ਰਾਹਤ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ।
- (21) ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ ਜੀ ਇੰਦਰੀਗ ਸਿੰਘ ਇਟੀਪੀਟੀਸ਼ਨਰ ਸੀ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਮਾਲਕ ਦੇ ਲਿਖਤੀ ਬਿਆਨ ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਕਿਸਮ ਦਾ ਸਿਰਫ ਸਿਲਾਈ ਦਾ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ, ਇਹ ਕੰਮ

Inder Singh, etc. v. Labour Court, Jullundur, etc. (Narula, J-)

ਇੱਕ ਟੇਲਰ ਦਾ ਸਮਝਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਉਸ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਮਾਲਕ ਦੇ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਸਟਿੱਚਰਾਂ ਨੂੰ ਟੇਲਰਜ਼ ਲਈ ਦਰਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਉਜਰਤ ਦੇਣ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਫਰਕ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਉਸੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦਾ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਅਤੇ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਧਾਰਾ 10(1) ਦੇ ਤਹਿਤ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਣੇ ਲਈ ਇੱਕ ਉਚਿਤ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਭੇਜਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਚੀਜ਼ਾਂ ਖੜ੍ਹੀਆਂ ਹਨ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਮੈਂ ਦ੍ਰਿੜਤਾ ਨਾਲ ਇਸ ਰਾਏ 'ਤੇ ਹਾਂ ਕਿ ਇੰਦਰ ਸਿੰਘ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਨੇ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਉਪਰੋਕਤ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤੀਆਂ ਆਪਣੀਆਂ ਦਲੀਲਾਂ ਵਿੱਚ ਜੋ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਸੀ, ਉਹ ਕਥਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮੌਜੂਦਾ ਅਧਿਕਾਰ, ਹੋਂਦ ਜਾਂ ਹੋਰ ਸੂਝ-ਬੂਝ ' ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਸੀ। ਜਿਸ 'ਤੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਸੀ. ਇਸ ਲਈ, ਉਹਨਾਂ ਦਾਅਵਿਆਂ 'ਤੇ ਨਿਰਣਾ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ; ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਕਿਸ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਤੋਂ ਗਲਤੀ ਨਾਲ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਅਸੀਂ ਮੰਨਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਪਹਿਲੇ ਮੁਦਲੇ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਰਿਕਾਰਡ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਦਿਖਾਈ ਦੇਣ ਵਾਲੀ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਗਲਤੀ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਉਕਤ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਇਕ ਪਾਸੇ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33C (2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਦੇ ਦਾਅਵਿਆਂ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀਆਂ ਬੇਨਤੀਆਂ 'ਤੇ ਨਿਰਣਾ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਸੀ।

(22) ਅਸੀਂ ਦੂਜੇ ਮੁਦਲੇ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ ਲਾ ਕੋਰਟ ਦੀਆਂ ਖੋਜਾਂ ਨਾਲ ਵੀ ਸਹਿਮਤ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੇ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਖੁਦ ਧਿਆਨ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਨਾ ਤਾਂ 1936 ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 22 ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਵੇਜ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 24, ਧਾਰਾ 33C(2) ਦੇ ਅਧੀਨ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨੂੰ ਇੰਨੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਇਸ ਕਿਸਮ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਨ 'ਤੇ ਰੋਕ ਨਹੀਂ ਲਗਾਉਂਦੀ। 1936 ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 22 ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚ ਹੈ: -

“ਕੋਈ ਵੀ ਅਦਾਲਤ ਉਜਰਤ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਜਾਂ ਉਜਰਤ ਵਿੱਚੋਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਟੌਤੀ ਲਈ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਰਕਮ ਲਈ ਕੋਈ ਮੁਕੱਦਮਾ ਨਹੀਂ ਸੁਣੇਗੀ-

- (a) ਧਾਰਾ 15 ਦੇ ਅਧੀਨ ਇੱਕ ਅਰਜ਼ੀ ਦਾ ਵਿਸ਼ਾ ਬਣਦਾ ਹੈ ਜੋ ਮੁਦਈ ਦੁਆਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਜੋ ਉਸ ਧਾਰਾ ਦੇ ਅਧੀਨ ਨਿਯੁਕਤ ਅਥਾਰਟੀ ਜਾਂ ਧਾਰਾ 17 ਦੇ ਅਧੀਨ ਇੱਕ ਅਪੀਲ ਦੇ ਅੱਗੇ ਲੰਬਿਤ ਹੈ; ਜਾਂ
- (b) ਨੇ ਮੁਦਈ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਧਾਰਾ 15 ਦੇ ਅਧੀਨ ਇੱਕ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਾ ਵਿਸ਼ਾ ਬਣਾਇਆ ਹੈ; ਜਾਂ
- (c) ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਧਾਰਾ 15 ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ, ਮੁਦਈ ਦਾ ਬਕਾਇਆ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ; ਜਾਂ
- (d) ਧਾਰਾ 15 ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਰਜ਼ੀ ਦੁਆਰਾ ਵਸੂਲੀ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਸੀ।

ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 24 ਦੱਸਦੀ ਹੈ: -

“ਕੋਈ ਵੀ ਅਦਾਲਤ ਉਜਰਤਾਂ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਲਈ ਕੋਈ ਵੀ ਮੁਕੱਦਮਾ ਨਹੀਂ ਸੁਣੇਗੀ ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ-

- (a) ਧਾਰਾ 20 ਦੇ ਅਧੀਨ ਅਰਜ਼ੀ ਦਾ ਵਿਸ਼ਾ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਮੁਦਈ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂ ਉਸ ਦੀ ਤਰਫ਼ੋਂ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ; ਜਾਂ
- (b) ਨੇ ਮੁਦਈ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਧਾਰਾ 15 ਦੇ ਅਧੀਨ ਇੱਕ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਾ ਵਿਸ਼ਾ ਬਣਾਇਆ ਹੈ; ਜਾਂ
- (c) ਉਸ ਧਾਰਾ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਮੁਦਈ ਦੇ ਕਾਰਨ ਨਾ ਹੋਣ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ; ਜਾਂ
- (d) ਉਸ ਧਾਰਾ ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਰਜ਼ੀ ਦੁਆਰਾ ਵਸੂਲੀ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਸੀ।

ਟਾਊਨ ਮਿਊਂਸੀਪਲ ਕੌਂਸਲ, ਅਥਾਨੀ ਬਨਾਮ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਹੁਬਲੀ, ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ (10) ਵਿੱਚ, ਮੈਜ਼ਰ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਇੱਕ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਓਵਰਟਾਈਮ ਕੰਮ ਲਈ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਅਤੇ ਹਫ਼ਤਾਵਾਰੀ ਛੁੱਟੀ ਵਾਲੇ ਦਿਨਾਂ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਲਈ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਦਾਅਵਿਆਂ ਦੀ ਰਕਮ ਹੈ। ਉਹਨਾਂ ਪੈਸਿਆਂ ਲਈ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਮਾਲਕ ਤੋਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਸਿਰਲੇਖ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਅਤੇ ਧਾਰਾ 33C(2) ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਵਿੱਚ ਆਉਂਦੇ ਹਨ। ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਾਂ ਨੇ ਅੱਗੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਧਾਰਾ 33C(2) ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਦਾਅਵਿਆਂ ਨੂੰ ਬਾਹਰ ਕੱਢਣ ਲਈ ਕੁਝ ਵੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 20 ਦੇ ਤਹਿਤ ਜ਼ਬਰਦਸਤੀ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਅਤੇ, ਇਸਲਈ, ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 24 ਇੱਕ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਰੋਕਦੀ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਧਾਰਾ 33C(2) ਦੇ ਤਹਿਤ। ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 24, ਇਹ ਆਯੋਜਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਅਜਿਹੇ ਦਾਅਵਿਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਮੁਕੱਦਮੇ ਸੁਣਨ ਲਈ ਸਿਰਫ਼ ਸਿਵਲ ਅਦਾਲਤਾਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨੂੰ ਰੋਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਧਾਰਾ 33C(2) ਦੇ ਅਧੀਨ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਦਾ ਮਤਲਬ ਵੀ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਆਮ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦੀ ਅਦਾਲਤ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਫਿਰ ਵੀ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦੀ ਓਵਰਲੈਪਿੰਗ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਦੋਵਾਂ ਐਕਟਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਗਠਿਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਹਰੇਕ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਹੈ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਗਠਨ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਮਾਮਲਿਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਹੈ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਉੱਤਮ ਚੰਦ ਬਨਾਮ ਕਰਤਾਰ ਸਿੰਘ (11) ਵਿੱਚ ਮੇਹਰ ਸਿੰਘ, ਜੇ., (ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮੇਰਾ ਲਾਰਡ, ਚੀਫ਼ ਜਸਟਿਸ ਸੀ) ਦਾ ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਸੀ ਕਿ 1936 ਦੇ ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਸਿਰਫ਼ ਇਸ ਲਈ ਰੋਕਿਆ ਨਹੀਂ ਗਿਆ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹੀ ਦਾਅਵਾ ਵੀ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। b ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ! ya ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33C(2) ਦੇ ਅਧੀਨ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਕਿਉਂਕਿ ਬਾਅਦ ਵਾਲਾ ਉਪਬੰਧ 1936 ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 15 ਦੇ ਅਧੀਨ ਅਥਾਰਟੀ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨੂੰ ਬਾਹਰ ਨਹੀਂ ਕੱਢਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਇੱਕ ਕਨਵਰਸ ਕੇਸ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਇਹ ਕਹਿਣਾ ਸਹੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਪੀੜਤ ਧਿਰ ਦਾ ਇੱਕੋ ਇੱਕ ਉਪਾਅ ਧਾਰਾ 33 ਸੀ (2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨਾ ਸੀ। ਇਸ ਲਈ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਇਹ ਦਾਅਵਾ 1936 ਦੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 15 ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਅਧੀਨ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

(10) 1968—1 ਐਲਐਲਜੇ 779।

(11) 1967—1 ਐਲਐਲਜੇ 232,

Inder Singh, etc. v. Labour Court, Jullundur, etc. (Narula, J.)

ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33C(2)। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ (ਦੁਆ ਅਤੇ ਪੀਡਿਤ, ਜੇ. ਜੇ.) ਨੇ *ਮਿਉਂਸਪਲ ਕਮੇਟੀ, ਤਰਨਤਾਰਨ* ਬਨਾਮ *ਪੰਜਾਬ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ* (12) ਵਿੱਚ ਸੁਣਵਾਈ ਕੀਤੀ, ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤਨਖਾਹ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 20 ਦੇ ਤਹਿਤ ਇੱਕ ਅਰਜ਼ੀ ਦਾਇਰ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਇਹ ਇਹ ਕਹਿਣਾ ਸਹੀ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿ ਵਿਵਾਦ ਕਿਸੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਦਾ ਵਿਸ਼ਾ ਨਹੀਂ ਬਣ ਸਕਦਾ। ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 24 ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 10(1) ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨੂੰ ਬਾਹਰ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ ਹੈ। *ਅੰਬਿਕਾ ਸਿੱਲੜ, ਲਿਮਟਿਡ, ਨੰਬਰ 2, ਅਹਿਮਦਾਬਾਦ* ਬਨਾਮ *ਦੂਜੀ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਅਹਿਮਦਾਬਾਦ* (13) ਵਿੱਚ, ਗੁਜਰਾਤ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਇੱਕ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ 1936 ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 22 ਰਾਹਤ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ 'ਤੇ ਰੋਕ ਨਹੀਂ ਲਗਾਉਂਦੀ ਹੈ ਜਿਸਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। 1936 ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਧਾਰਾ 33C(2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਇੱਕ ਅਰਜ਼ੀ ਦੁਆਰਾ।

(23) *ਬਾਂਬੇ ਗੈਸ ਕੰਪਨੀ ਲਿਮਟਿਡ, ਬਨਾਮ ਗੋਪਾਲ ਭੀਵਾ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ* (14) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਆਮ ਪ੍ਰਸਤਾਵ 'ਤੇ ਵੀ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ, ਇਸ ਪ੍ਰਭਾਵ ਲਈ ਕਿ ਦਾਅਵੇ ਦੀ ਦਾਖਲੇ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਨੂੰ ਰੋਕ ਦੇਣ ਦੀ ਅਪੀਲ ਦਾ ਅਰਥ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਉਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਸੀਮਾ ਦੀ ਪਟੀਸ਼ਨ ਜਿਸ ਨੇ 1936 ਐਕਟ ਜਾਂ ਵੇਜ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਇੱਕ ਦਾਅਵੇ 'ਤੇ ਰੋਕ ਲਗਾ ਦਿੱਤੀ ਸੀ, ਨੂੰ ਉਠਾਇਆ ਨਹੀਂ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ ਜੇਕਰ ਉਹੀ ਦਾਅਵਾ ਧਾਰਾ 33C(2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਇੱਕ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਕੋਈ ਸੀਮਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਉਸ ਪ੍ਰਵਾਨ ਦੇ ਅਧੀਨ ਅਰਜ਼ੀ ਲਈ ਉਸ ਸਮੇਂ।

(24) ਉਪਰੋਕਤ ਕੇਸਾਂ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕਾਨੂੰਨ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਨਾ ਤਾਂ 1936 ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 22 ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 24 ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33C (2) ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਿਸੇ ਅਰਜ਼ੀ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਅਤੇ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਲਈ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨੂੰ ਰੋਕਦੀ ਹੈ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਇੱਕ ਨਿਆਂਇਕ ਜਾਂ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਇੱਕ ਅਰਧ-ਨਿਆਇਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਹੈ ਪਰ ਸਿਵਲ ਕੋਰਟ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨੂੰ 1936 ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 22 ਜਾਂ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 24 ਦੇ ਸਪਸ਼ਟ ਉਪਬੰਧ ਦੁਆਰਾ ਰੋਕਿਆ ਨਹੀਂ ਗਿਆ ਹੈ, ਇਹ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਜਿਹੀ ਰੋਕ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਣ ਲਈ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਦੀਆਂ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਿਪਟੀਆਂ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਹੈ ਜੋ ਕਿਸੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਨਹੀਂ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਸ੍ਰੀ ਭਾਗੀਰਥ ਦਾਸ ਨੇ ਮੱਧ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ *ਲਕਸ਼ਮਣ ਬਨਾਮ ਦਿਆਲਾਲ ਮੇਘਜੀ ਐਂਡ ਕੰਪਨੀ ਬਾਦਸ਼ਾਹੀ ਬੀੜੀ ਵਰਕਸ, ਰਾਏਪੁਰ, ਅਤੇ ਹੋਰ* (15) ਵਿੱਚ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ। ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਇਹ ਮੰਨਣ ਵਿੱਚ ਸਹੀ ਸੀ ਕਿ ਉਸ ਕੋਲ ਸੈਕਸ਼ਨ 33 ਸੀ (2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਜਰਤਾਂ ਵਿੱਚ ਅੰਤਰ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਲਈ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਤਹਿਤ ਭਗਤਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਉਜਰਤ

(12) 1967—1 ਐਲਐਲਜੇ 568।

(13) 1967-11 ਐਲਐਲਜੇ 800।

(14) 1963—II L.J.L.J. 608.

(15) 1968-1 ਐਲਐਲਜੇ 139.

ਲਕਸ਼ਮਣ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) (15) ਵਿੱਚ ਬੈਂਚ ਦੀਆਂ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਉਲਟ ਹਨ। ਅੰਬਿਕਾ ਮਿੱਲਜ਼ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) (13) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦਾ ਅਤੇ ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਨੁਕਤੇ 'ਤੇ ਨਿਆਂਇਕ ਉਦਾਹਰਣ ਦੇ ਰੁਝਾਨ ਲਈ। ਲਕਸ਼ਮਣ ਦੇ ਕੇਸ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਮੱਧ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਜਿਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕੀਤਾ ਸੀ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਆਪਣੇ ਹੀ ਪੁਰਾਣੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਜੋ ਕਿ ਪੰਜਾਬ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਉਲਟ ਸੀ। ਕੇਵਲ ਇਕ ਹੋਰ ਮਾਮਲਾ ਜਿਸ ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਸ਼੍ਰੀ ਭਾਗੀਰਥ ਦਾਸ ਨੇ ਇਸ ਨੁਕਤੇ 'ਤੇ ਕੀਤਾ ਹੈ ਉਹ ਹੈ ਸਾਵਤਰਾਮ ਰਾਮਪ੍ਰਸਾਦ ਮਿਲਜ਼ ਕੰਪਨੀ ਲਿਮਿਟੇਡ ਅਕੋਲਾ ਬਨਾਮ ਬਲੀਰਾਮ ਉਕੰਦਾਜੀ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ (16) ਵਿਚ ਬੰਬਈ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦਾ ਫੈਸਲਾ। ਇਹ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸੈਂਟਰਲ ਬੈਂਕ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) (2) ਵਿੱਚ ਉਪਰੋਕਤ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਬੰਬਈ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੀਆਂ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਨੂੰ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਮਨਜ਼ੂਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਡਾਈ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਇਹ ਮੰਨਣ ਵਿੱਚ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਗਲਤ ਕੀਤਾ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਕਿ ਹਾਲਾਂਕਿ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33 ਸੀ (2) ਦੁਆਰਾ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਨਿਯਤ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵਿਧਾਨਕ ਰੋਕ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਫਿਰ ਵੀ ਆਮ ਸਿਧਾਂਤਾਂ 'ਤੇ ਕਿਸੇ ਕਿਸਮ ਦੀ ਅਪ੍ਰਤੱਖ ਪੱਟੀ ਨੂੰ ਇਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਬਣਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਦੇ ਦੂਜੇ ਮੁਦਲੇ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਵਿਚ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਗਲਤੀ, ਇਸ ਲਈ, ਬਰਾਬਰ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ, ਅਤੇ ਉਕਤ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਵੀ ਪਾਸੇ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

(25) ਉਪਰੋਕਤ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ, ਇਸ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਦੋ ਮੁਦਲੇ ਮੁੱਦਿਆਂ 'ਤੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਅਤੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਇਕ ਪਾਸੇ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਦਾਅਵਿਆਂ ਦੇ ਮੁਕੱਦਮੇ ਅਤੇ ਫੈਸਲੇ ਨਾਲ ਅੱਗੇ ਵਧਣ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਯੋਗਤਾਵਾਂ 'ਤੇ। ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਖਰਚੇ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਮਾਲਕ ਤੋਂ, ਭਾਵ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਤੋਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਣਗੇ।

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

ਕੇ ਐਸ ਕੇ

ਅਪੀਲੀ ਕ੍ਰਿਮਿਨਲ

ਗੁਰਦੇਵ ਸਿੰਘ ਅਤੇ ਐ ਡੀ. ਕੋਸ਼ਲ, ਜੇ. ਜੇ.

ਅਮਰ ਸਿੰਘ—ਅਪੀਲਕਰਤਾ

ਬਨਾਮ

ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ—ਜਵਾਬਦਾਤਾ

1966 ਦੀ ਕ੍ਰਿਮੀਨਲ ਅਪੀਲ ਨੰ. 824।

ਅਕਤੂਬਰ 24, 1968

ਦੰਡ ਸੰਹਿਤਾ (1860 ਦਾ XLV)— S. 300— ਤੀਜਾ— ਸੱਟ “ਮੌਤ ਦਾ ਕਾਰਨ ਬਣਨ ਲਈ ਆਮ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਵਿਚ ਕਾਫੀ ਹੈ”—ਦਾ ਨਿਰਧਾਰਨ—ਵਿਚਾਰੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਕਾਰਕ— ਦੱਸਿਆ—ਚਿਕਿਤਸਾ ਸਹਾਇਤਾ ਦੀ ਗੈਰ-ਉਪਲਬਧਤਾ ਜਾਂ ਜ਼ਖਮੀਆਂ ਦੀ ਲਾਪਰਵਾਹੀ ਡਾਕਟਰ ਦੀਆਂ ਹਿਦਾਇਤਾਂ ਦਾ ਪਾਲਣ ਕਰਨਾ—ਕੀ ਸੰਬੰਧਤ ਵਿਚਾਰ ਹਨ।