

Market Committee v. Presiding Officer, Labour Court
and another (I. S. Tiwana, J.)

ਐਸਪੀ ਗੋਇਲ ਅਤੇ ਆਈਐਸ ਟਿਵਾਣਾ ਜੇ. ਜੇ.

ਮਾਰਕੀਟ ਕਮੇਟੀ- ਪਟੀਸ਼ਨਰ।

ਬਨਾਮ

ਪ੍ਰਧਾਨ ਅਧਿਕਾਰੀ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਅਤੇ ਹੋਰ, -

ਜਵਾਬਦੇਹ.

1980 ਦੀ ਸਿਵਲ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੰ. 203।

7 ਜਨਵਰੀ 1981

ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਡਿਸਪਿਊਟਸ ਐਕਟ (1947 ਦਾ XIV) - ਸੈਕਸ਼ਨ 10 ਅਤੇ 33-ਸੀ (2) - ਬਕਾਇਆ ਉਜਰਤਾਂ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਲਈ ਸੈਕਸ਼ਨ 33-ਸੀ (2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਦਾਇਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਦਾਅਵਾ -ਮਾਸਟਰ ਅਤੇ ਨੌਕਰ ਦੇ ਰਿਸ਼ਤੇ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ—ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ—ਕੀ ਅਜਿਹੇ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਹੈ—ਸੈਕਸ਼ਨ 10 ਅਤੇ 33-ਸੀ (2) ਦਾ ਸਾਪੇਖਿਕ ਦਾਇਰੇ — ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ।

ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਪੈਸੇ ਜਾਂ ਲਾਭ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਇਸ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਧਿਕਾਰ ਪਹਿਲਾਂ ਤੋਂ ਮੌਜੂਦ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਹੋਂਦ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਉਦਯੋਗਿਕ ਦੀ ਧਾਰਾ 33-ਸੀ (2) ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਲਈ ਸਮਰੱਥ ਹੈ। ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿ ਕੀ ਅਧਿਕਾਰ ਮੌਜੂਦ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਇਹ ਕਿਹਾ ਲਈ ਸਮਰੱਥ ਹੈ ਨਿਪਟਾਰੇ ਦੇ ਇੱਕ ਅਵਾਰਡ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕਰਨ ਲਈ ਅਦਾਲਤ ਜਿਸ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਹਾਲਾਂਕਿ ਦਾਅਵਾ ਵਿਵਾਦਗ੍ਰਸਤ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਲਾਭ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਵਿਵਾਦ ਖੜ੍ਹਾ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਹੇਠਲੀ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਸਵਾਲ ਦਾ ਨਿਰਧਾਰਨ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਬਿਨੈਕਾਰ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਬਾਰੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਸਵਾਲ, ਕੀ ਉਹ ਲਾਭ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ, ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33-ਸੀ (2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਵੀ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ, ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਹੇਠਲੀ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਇਸ ਸਵਾਲ ਦਾ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਇੱਕ ਬਿਨੈਕਾਰ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਕਾਏ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਧਿਰਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਕੋਈ ਸਬੰਧ ਸੀ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਜਿਹੜੇ ਕੇਸ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਛੁੱਟੀ, ਬਰਖਾਸਤਗੀ, ਛਾਂਟੀ ਜਾਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੀ ਕਾਨੂੰਨੀਤਾ ਜਾਂ ਵੈਧਤਾ ਦੇ ਨਿਰਧਾਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ

ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 10 ਦੇ ਅਧੀਨ ਇੱਕ ਹਵਾਲਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

(ਪਰਾ ੫)

682. ਸ਼ੇਰ ਸਿੰਘ ਵਰਮਾ ਬਨਾਮ ਰੂਪ ਚੰਦਰ ਅਤੇ ਹੋਰ, 1967(2) ਐਲ.ਐਲ.ਜੇ
ਓਵਰਰੂਲਡ।

ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 226 ਦੇ ਅਧੀਨ ਪਟੀਸ਼ਨ ਇਹ ਮੰਗ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਮਾਣਯੋਗ ਅਦਾਲਤ ਇਸ ਲਈ ਖੁਸ਼ ਹੋਵੇ: -

- (a) ਕੇਸ ਦੇ ਰਿਕਾਰਡ ਲਈ ਭੇਜੋ ਅਤੇ ਪੜਚੋਲ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਹੀ;
- (b) ਅਵਾਰਡ ਅਨੇਕਚਰ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਲਈ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਦੀ ਇੱਕ ਕੋਪੀ ਜਾਰੀ ਕਰੋ
- (c) ਕੋਈ ਹੋਰ ਢੁਕਵੀਂ ਰਿੱਟ, ਆਦੇਸ਼ ਜਾਂ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ ਜਾਰੀ ਕਰੋ ਜੋ ਇਸ ਕੇਸ ਦੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਢੁਕਵੀਂ ਪਾਈ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।
- (d) Annexure P/I ਤੋਂ P/i ਦੀਆਂ ਪ੍ਰਮਾਣਿਤ ਕਾਪੀਆਂ ਨੂੰ ਫਾਈਲ ਕਰਨ ਤੋਂ ਛੇਤੀ ਦਿੱਤੇ ਅਤੇ ਸਟੇਅ ਲਈ ਪੂਰਵ ਨੋਟਿਸ ਜਾਰੀ ਕਰਨ ਦੇ ਨਾਲ ਨਿਪਟਾਓ।
- (e) *impugned* ਅਵਾਰਡ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਰੋਕੋ।

ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਵਕੀਲ ਜੀ.ਸੀ ਗਰਗ ਨੇ ਕੀਤੀ ।

ਜਵਾਬਦੇਹੀ ਵੱਲੋਂ ਐਡਵੋਕੇਟ ਪੀ.ਐਸ.

ਨਿਰਣਾ

ਆਈ.ਐਸ ਟਿਵਾਣਾ, ਜੇ.

(1) ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 226 ਅਧੀਨ ਇਸ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਜੋ ਛੇਤਾ ਪਰ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਸਵਾਲ ਉਠਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਉਹ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33C(2) ਦੇ ਅਧੀਨ ਆਪਣੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ - (ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਇਸ ਐਕਟ ਵਜੋਂ ਜਾਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ) ਧਿਰਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਸਬੰਧਾਂ ਦੇ ਵਿਵਾਦਿਤ ਸਵਾਲ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ? ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦਾ

Market Committee v. Presiding Officer, Labour Court
and another (I. S. Tiwana, J.)

ਪੱਖ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਉਕਤ ਅਦਾਲਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ, ਅਤੇ ਇਸ ਸਟੈਂਡ ਦੇ ਸਮਰਥਨ ਵਿੱਚ, ਉਸਨੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਇੱਕ ਸਿੰਗਲ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ **ਸ਼ੇਰ ਸਿੰਘ ਵਰਮਾ** ਬਨਾਮ **ਰੂਪ ਚੰਦਰ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ**, (1) ਵਜੋਂ ਰਿਪੋਰਟ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਸ ਫੈਸਲੇ ਦੀ ਦਰੁਸਤਤਾ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਇਹ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਧ ਬੇਚੈਨੀ ਸੀ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਸੁਣਵਾਈ ਲਈ ਦਾਖਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਜਨਮ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਤੱਥ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹਨ:

(2) ਉੱਤਰਦਾਤਾ, ਟੀ. ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਅਤਰੀ ਕੌਰ, ਨੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33C(2) ਦੇ ਤਹਿਤ 10,000 ਰੁਪਏ ਦੀ ਰਕਮ ਲਈ ਦਾਅਵਾ > li applica ਦਾਇਰ ਕੀਤਾ। ਉਸ ਦੇ ਖਾਤੇ 'ਤੇ 1553.80 ਰੁਪਏ ਦੀ ਦਰ 'ਤੇ ਮਜ਼ਦੂਰੀ। 24 ਅਗਸਤ, 1977 ਤੋਂ 20 ਦਸੰਬਰ, 1977 ਤੱਕ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ 396.90 ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ, ਜਿਸ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ, ਉਸਨੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਮਾਰਕੇਟ ਕਮੇਟੀ ਦੇ ਨਾਲ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਮੋਹਰੀ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਸੀ। - ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੁਆਰਾ ਉਠਾਏ ਜਾ ਰਹੇ ਇੱਕ ਮੁਕਾਬਲੇ 'ਤੇ ਇਸ ਦਾਅਵੇ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਲਈ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਦੋ ਮੁੱਦਿਆਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ:- ,

1. ਕੀ ਬਿਨੈਕਾਰ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਸੀ? ਅਤੇ
2. ਬਿਨੈਕਾਰ ਕਿੰਨੀ ਰਕਮ, ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਹੈ, ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ?

ਅਤੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ, 6 ਅਗਸਤ, 1979 ਨੂੰ ਇਸ ਪਗਡ ਅਵਾਰਡ, ਅਨੁਬੰਧ ਪੀ. 4, ਪਾਸ ਕੀਤਾ। ਉਪਰੋਕਤ ਨੋਟ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣ ਲਈ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਮੁੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕੀਤਾ। ਦਸਤਾਵੇਜ਼ੀ ਸਬੂਤ, ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨੀ ਏ. 1, ਹਾਜ਼ਰੀ ਅਤੇ ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ ਦੇ ਇੱਕ ਮੋਹਰੀ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ, ਜਿਸ ਦੇ ਰਿਕਾਰਡ ਨੂੰ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਸਹਾਇਕ ਸਕੱਤਰ, ਸ਼੍ਰੀ ਨਰਿੰਦਰ ਸ਼ਰਮਾ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂਚਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਇੱਥੇ ਇਹ ਧਿਆਨ ਦੇਣ ਯੋਗ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੇ ਆਪਣੇ ਸਟੈਂਡ ਦੇ ਸਮਰਥਨ ਵਿੱਚ ਜਾਂ ਉਪਰੋਕਤ ਜਵਾਬਦੇਹ ਸਬੂਤ ਦੇ ਖੰਡਨ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵੀ ਸਬੂਤ ਪੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ। ਇੱਥੇ ਇਹ ਦੱਸਣਾ ਵੀ ਉਚਿਤ ਹੈ ਕਿ 24 ਅਗਸਤ, 1977 ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੇ ਜੂਨ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹਾ ਹੀ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਸੀ।

(1) 1967 (2) LLJ 682.

19, 1977 ਤੋਂ 23 ਅਗਸਤ, 1977 ਤੱਕ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੇ ਦੌਰਾਨ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਨਤੀਜੇ

ਵਜੋਂ 20 ਫਰਵਰੀ, 1978 ਨੂੰ ਅਵਾਰਡ ਮਿਲਿਆ, ਅਨੁਸੂਚੀ ਪੀ. 5, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਲਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਇਹਨਾਂ ਵਾਅਦਿਆਂ ਦੀ ਰੋਸ਼ਨੀ ਵਿੱਚ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਲਈ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਦੋਵਾਂ ਧਿਰਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਕਾਮੇ ਦੇ ਸਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਉਠਾਏ ਗਏ ਇੱਕੋ ਇੱਕ ਵਿਵਾਦ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਉਹ **ਸ਼ੇਰ ਸਿੰਘ ਵਰਮਾ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ)** ਤੋਂ ਪੱਕਾ ਸਮਰਥਨ ਮੰਗਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ: -

“ਸੈਕਸ਼ਨ 33C(2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਮੁੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਸਦੇ ਮੌਜੂਦਾ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਚਲਾਉਣ ਜਾਂ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ, ਅਜਿਹੇ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕੁਝ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਅਜਿਹੇ ਨਿਰਧਾਰਨ ਨੂੰ ਮੁੱਖ ਮੁੱਦੇ, ਅਰਥਾਤ, ਲਾਭਾਂ ਦੀ ਗਣਨਾ, ਜਿਸ ਦਾ ਇੱਕ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਾ - ਵਿਅਕਤੀ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ, ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਮਾਮਲਿਆਂ ਤੱਕ ਸੀਮਤ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਸਵਾਲ ਕਿ ਕੀ ਦਾਅਵੇਦਾਰ ਬਿਲਕੁੱਲ ਵੀ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ, ਮੁੱਖ ਸਵਾਲ ਦੇ ਨਿਰਧਾਰਨ ਲਈ ਇਤਫਾਕਿਕ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ।

ਇਸ ਸਿੱਟੇ ਨੂੰ ਦਰਜ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਅਤੇ ਇਹ ਮੰਨਦੇ ਹੋਏ ਕਿ ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ ਇਕੋ ਇਕ ਉਪਾਅ ਇੰਡਸ ਟ੍ਰਾਇਲ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਉਠਾਉਣਾ ਅਤੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 10 ਦੇ ਤਹਿਤ ਹਵਾਲਾ ਮੰਗਣਾ ਹੈ, **ਕੋਦਰੀ ਵਿਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵਿਦਵਾਨ ਜੱਜ ਬੈਂਕ ਆਫ ਇੰਡੀਆ, ਲਿਮਟਿਡ ਬਨਾਮ ਪੀ.ਐੱਸ.ਆਰ. ਜਗਪਾਲਨ, (2)**, ਨੇ ਅੱਗੇ ਕਿਹਾ, “ਮੈਨੂੰ ਇਹ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਬਿੰਦੂ ਮੁਸ਼ਕਲ ਤੋਂ ਮੁਕਤ ਨਹੀਂ ਹੈ”।

(3) **ਯਾਦ ਰਾਮ ਬਨਾਮ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਦਿੱਲੀ ਅਤੇ ਹੋਰ**, (3) ਵਿਚ ਦਿੱਲੀ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਮੁੱਢਲੀ ਨਿਰਭਰਤਾ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੇ ਵਕੀਲ ਲਈ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੁਆਰਾ ਪਿਛਲੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਲਏ ਗਏ ਵਿਚਾਰ ਨੂੰ ਸਹੀ ਨਜ਼ਰੀਏ ਵਜੋਂ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ - ਦਲੀਲ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਮਾਲਕ ਦੇ ਰਿਸ਼ਤੇ ਦੀ ਹੋਂਦ ਬਾਰੇ ਮਾਲਕ (ਪਟੀਸ਼ਨਰ) ਦੁਆਰਾ ਸਿਰਫ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨਾ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨੂੰ ਬੇਦਖਲ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ ਅਤੇ ਹੋਰ ਵੀ ਜਦੋਂ ਨਾਲ ਕੋਈ ਵਿਵਾਦ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ

Market Committee v. Presiding Officer, Labour Court
and another (I. S. Tiwana, J.)

- (2) 1963 II LLJ 89.
(3) 1974-11 LLJ 306.

ਛੁੱਟੀ, ਬਰਖਾਸਤਗੀ, ਛਾਟੀ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਟਰਮੀ ਰਾਸ਼ਟਰ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਉਠਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਹੱਥ ਵਿੱਚ ਚੱਲ ਰਹੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, 24 ਅਗਸਤ, 1977 ਤੋਂ 20 ਦਸੰਬਰ, 1977 ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਧਿਰਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਕਾਮਿਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧਾਂ ਦੇ ਸਵਾਲ ਦਾ ਨਿਰਧਾਰਨ, ਗਣਨਾ ਦੇ ਮੁੱਖ ਸਵਾਲ ਲਈ ਸਿਰਫ ਇਤਫਾਕਨ ਸੀ। ਲਾਭ ਜਾਂ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਵਾਲੀ ਰਕਮ।

(4) ਇਹ ਦਿਲਚਸਪ ਨੋਟ ਹੈ; ਦੋ ਹਾਈ ਕੋਰਟਾਂ, ਯਾਨੀ ਕਿ, ਦਿੱਲੀ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਅਤੇ ਇਸ ਕੋਰਟ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਜੱਜਾਂ ਦੁਆਰਾ ਥੀਵਾ ਦੀ ਰਿਕਾਰਡਿੰਗ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਮੁੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ - **ਸੈਟਰਲ ਬੈਂਕ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਦੇ ਕੇਸ** ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ (supra). ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਸੁਲਝਾਉਣ ਲਈ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਇਸ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਅਨੁਪਾਤ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿਚ ਰੱਖਣਾ ਅਤੇ ਇਸ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ। ਇਹ ਵਿਵਾਦ ਤੋਂ ਪਰੇ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਫੈਸਲੇ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33 ਸੀ (2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨੂੰ ਦਿਸ਼ਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਇਸ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ ਨਿਆਇਕ ਰਾਏ ਦਾ ਕਾਫੀ ਟਕਰਾਅ ਸੀ। ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33 ਸੀ (2) ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਅਤੇ ਵਿਆਖਿਆ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਨਾਲ ਹੀ ਇਸ ਵਿਵਸਥਾ ਦੇ ਅਧੀਨ ਦਾਅਵਿਆਂ ਦੀਆਂ ਹੋਰ ਕਿਹੜੀਆਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਆ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ, ਇਸ ਬਾਰੇ ਵਿਆਪਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦੱਸਣ ਤੋਂ ਪਰਹੇਜ਼ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਦੋ ਕਿਸਮਾਂ ਵੱਲ ਇਸ਼ਾਰਾ ਕੀਤਾ। ਉਦਾਹਰਣ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੇਸਾਂ ਦੇ ਕੇਸ ਜੋ ਉਪ-ਧਾਰਾ (2) ਦੇ ਅਧੀਨ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦੇ ਹਨ, ਯਾਨੀ (i) ਉਹ ਕੇਸ ਜੋ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 10 (1) ਦੇ ਅਧੀਨ ਸੰਦਰਭ 'ਤੇ ਨਿਰਣਾ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ, ਗਲਤ ਢੰਗ ਨਾਲ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਡਿਮੈਸ਼ਨ ਵਾਲੇ ਕੇਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਅਤੇ (ii) ਦਾਅਵਿਆਂ ਜੋ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਨਿਪਟਾਰੇ ਦਾ ਵਿਸ਼ਾ-ਵਸਤੂ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ 'ਤੇ ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 18 ਅਤੇ 19 ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਲਾਗੂ ਹੋਣਗੇ। ਅਦਾਲਤ ਲਈ ਬੋਲਦੇ ਹੋਏ, ਗਜ਼ੇਟਰਗੜਕਰ, ਜੇ., ਜਿਸ ਨੇ ਫੈਸਲਾ ਸੁਣਾਇਆ, ਨੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕੀਤੀ: -

“ਵਿਧਾਨਕ ਇਤਿਹਾਸ ਜਿਸ ਦਾ ਅਸੀਂ ਹੁਣੇ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਹੈ, ਉਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਮੂਹਿਕ ਸੰਦੇਸ਼ਾਂ ਦੀ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਅਤੇ ਨਿਪਟਾਰੇ ਲਈ ਵਿਆਪਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਵਿਧਾਨ ਸਭਾ ਨੇ ਮਾਨਤਾ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਮੌਜੂਦਾ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਤੇਜ਼ ਉਪਾਅ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ

ਹੈ। ਅਧਿਕਾਰ, ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, 1950 ਵਿੱਚ ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਐਡ ਐਸ. 33-ਏ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰੋ ਅਤੇ 1956 ਵਿੱਚ ਐਸ. 33-ਸੀ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰੋ।

ਇਹ ਦੋ ਉਪਬੰਧ ਉਹਨਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੇ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਕਾਮੇ ਐਕਟ ਦੇ S. 10 (1) ਦਾ ਸਹਾਰਾ ਲਏ ਬਿਨਾਂ, ਜਾਂ ਆਪਣੇ ਕਾਰਨਾਂ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕਰਨ ਲਈ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਯੂਨੀਅਨ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਆਪਣੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਇਸ ਲਈ, S. 33-C ਨੂੰ ਬਣਾਉਣ ਵੇਲੇ ਸਾਨੂੰ ਦੋ ਸੰਬੰਧਿਤ ਵਿਚਾਰਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣਾ ਹੋਵੇਗਾ। ਉਸਾਰੀ ਇੰਨੀ ਵਿਆਪਕ ਨਹੀਂ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਕਿ ਐਸ. 33-ਸੀ ਕੇਸਾਂ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਵਿੱਚ ਲਿਆਂਦਾ ਜਾ ਸਕੇ ਜੋ S. 10(1) ਦੇ ਅਧੀਨ ਆਉਂਦੇ ਹਨ। ਜਿੱਥੇ ਸਮੂਹਿਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਮਾਲਕਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਪੈਦਾ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਉਹਨਾਂ ਦਾ ਨਿਆਂ ਐਕਟ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਢੰਗ ਨਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਉਦਾਹਰਣ ਵਜੋਂ, S. 10(1) ਦੇ ਅਧੀਨ ਹਵਾਲਾ ਦੁਆਰਾ। ਇਹਨਾਂ ਵਿਵਾਦਾਂ ਨੂੰ S. 33-C ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਲਿਆਂਦਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਇਸ ਤੱਥ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਕਿ ਐਸ. 33-ਸੀ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਵਿਧਾਨ ਸਭਾ ਦੀ ਨੀਤੀ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ * ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਮੌਜੂਦਾ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਜਾਂ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਇਕ ਤੇਜ਼ ਉਪਾਅ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ ਹੈ, ਇਸ ਨੂੰ ਇਸ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਕਰਨਾ ਵਾਜਬ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਮੌਜੂਦਾ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੇ ਇਸ ਭਾਗ ਦੇ ਕੇਸ ਜੋ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਲਾਗੂ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ, ਹਾਲਾਂਕਿ S. 33-C ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ ਸਾਨੂੰ ਇਹ ਧਿਆਨ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕੇਸਾਂ ਨੂੰ ਬਾਹਰ ਨਾ ਕੱਢਿਆ ਜਾਵੇ ਜੋ ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਵਿੱਚ ਆਉਂਦੇ ਹਨ, ਸਾਨੂੰ ਇਹ ਵੀ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕੇਸ ਜੋ ਐਕਟ ਦੇ S. 10(1) ਦੇ ਅਧੀਨ ਆਉਂਦੇ ਹਨ, ਉਦਾਹਰਣ ਲਈ, S. 33-C ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਲਿਆਂਦਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਅਸੀਂ, ਕਦੇ ਵੀ, ਕੁਝ ਦਾਅਵਿਆਂ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਣਾ ਚਾਹਾਂਗੇ ਜੋ S. 33-C (2) ਦੇ ਅਧੀਨ ਨਹੀਂ ਆਉਣਗੇ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਅਪੀਲਾਂ ਦਾ ਵਿਸ਼ਾ-ਵਸਤੂ ਬਣਾਇਆ ਹੈ ਜੋ ਸਾਡੇ ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਇਕੱਠੇ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ। ਅਪੀਲਾਂ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਅਸੀਂ ਵਰਤਮਾਨ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਾਂ। ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਜਾਂ ਡਿਮੋਟ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ

Market Committee v. Presiding Officer, Labour Court
and another (I. S. Tiwana, J.)

ਉਸਦਾ ਕੇਸ ਹੈ ਕਿ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਡਿਮੋਸ਼ਨ ਗਲਤ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਉਸਦੇ ਲਈ S. 33-C (2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਆਪਣੀ ਤਨਖਾਹ ਜਾਂ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਲਈ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਹਿਸ ਡਿਮੋਸ਼ਨ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ 1/ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਜਨਮ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਸਦੀ ਉਚਿਤ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਪਰ ਇੱਕ ਵਾਰ ਜਦੋਂ ਇਹ ਦਿਖਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮਾਲਕ ਨੇ ਉਸਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਜਾਂ ਡਿਮੋਟ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਦਾਅਵਾ ਹੈ ਕਿ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਡਿਮੋਸ਼ਨ ਗੈਰਕਾਨੂੰਨੀ ਹੈ ਅਤੇ, ਇਸਲਈ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਰੀ ਰੱਖਦਾ ਹੈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੋਵੇ ਅਤੇ ਪਹਿਲਾਂ ਤੋਂ ਮੌਜੂਦ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਤਹਿਤ ਉਸ ਨੂੰ ਮਿਲਣ ਵਾਲੇ ਲਾਭਾਂ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇ, ਐਸ. 33-ਸੀ (2) ਦੇ ਅਧੀਨ ਨਹੀਂ ਬਣਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।"

ਬਾਂਬੇ ਗੈਸ ਕੰਪਨੀ ਲਿਮਟਿਡ ਬਨਾਮ **ਗੋਪਾਲ ਭੀਵਾ** (4) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਇਹਨਾਂ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ।

ਆਈ

(5) ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਉਪਰੋਕਤ ਨੋਟ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਤੋਂ ਸਮਝੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਸਿਧਾਂਤ ਹਨ: -

(i) ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਪੈਸੇ ਜਾਂ ਲਾਭ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਧਿਕਾਰ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਮੌਜੂਦ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਹੋਂਦ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਸੈਕਸ਼ਨ 33-ਸੀ (2) ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਲਈ ਸਮਰੱਥ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਇਹ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਜਾਂ ਮੌਜੂਦ ਨਹੀਂ ਹੈ;

**ਮੈਂ
ਆ
ਈ**

(ii) ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਇਹ ਉਕਤ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਅਵਾਰਡ ਜਾਂ ਨਿਪਟਾਰੇ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕਰਨ ਲਈ ਸਮਰੱਥ ਹੈ ਜਿਸ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਦਾਅਵਾ ਵਿਵਾਦਿਤ ਹੈ; ਅਤੇ ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ;

(iii) ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਲਾਭ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਵਿਵਾਦ ਖੜ੍ਹਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਸਵਾਲ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ

ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਸਾਡੇ ਦਿਮਾਗ ਵਿੱਚ, ਬਿਨੈਕਾਰ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਬਾਰੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਸਵਾਲ, ਕੀ ਉਹ ਲਾਭ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ, ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 33-ਸੀ (2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਵੀ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ, ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ #ie ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਤਨਖ਼ਾਹ ਦੇ ਬਕਾਏ **ਬਿਨੈਕਾਰ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਇਸ ਸਵਾਲ ਦਾ ਮਨੋਰੰਜਨ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਧਿਰਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਕੋਈ ਰਿਸ਼ਤਾ ਸੀ ਜਾਂ ਨਹੀਂ।** ਹਾਲਾਂਕਿ, ਜਿਹੜੇ ਕੇਸ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਡਿਸਚਾਰਜ, ਡਿਸਚਾਰਜ, ਛਾਟੀ ਜਾਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੀ ਕਾਨੂੰਨੀਤਾ ਜਾਂ ਵੈਧਤਾ ਦੇ ਨਿਰਧਾਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 10 ਦੇ ਅਧੀਨ ਇੱਕ ਹਵਾਲਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

(6) ਉਪਰੋਕਤ ਚਰਚਾ ਦੀ ਰੋਸ਼ਨੀ ਵਿੱਚ ਅਤੇ **ਯਾਦ ਰਾਮ ਦੇ** ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਦਿੱਲੀ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਲਏ ਗਏ ਤਰਕ ਅਤੇ ਵਿਚਾਰ ਨਾਲ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਹਿਮਤ ਹੁੰਦੇ ਹੋਏ, ਸਾਡਾ ਵਿਚਾਰ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਫੈਸਲਾ **ਸ਼ੇਰ ਸਿੰਘ ਵਰਮਾ ਦੇ ਕੇਸ** ਵਿੱਚ (ਸੁਪਰਾ) ਸਹੀ ਕਾਨੂੰਨ ਨਹੀਂ ਰੱਖਦਾ। ਇਸ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਸਾਨੂੰ ਲੇਬਰ ਨਾਲ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦੀ ਕੋਈ ਕਮੀ ਨਹੀਂ ਦਿਖਾਈ ਦਿੰਦੀ

(4) (1963)) II[LL.J 608.

ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਇਪਗਨਡ ਅਵਾਰਡ ਪਾਸ ਕਰਨ ਲਈ, ਅਨੁਸੂਚੀ P. 4. ਇਸ ਸਿੱਟੇ ਦੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਅਸਫਲ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਖਾਰਜ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਪਰ ਖਰਚੇ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਹੁਕਮ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਐਚ. ਐਸ. ਬੀ

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

Market Committee v. Presiding Officer, Labour Court
and another (I. S. Tiwana, J.)

ਡੇਲਮਿਨ

ਐਸਐਸ ਸੰਧਾਵਾਲੀਆ, ਸੀਜੇ ਅਤੇ ਐਸਪੀ ਗੋਇਲ ਜੇ.

ਸੂਰਤ ਸਿੰਘ, ਪਟੀਸ਼ਨਰ

ਬਨਾਮ

ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ, - ਉੱਤਰਦਾਤਾ।

1980 ਦਾ ਕ੍ਰਿਮੀਨਲ ਰੀਵੀਜ਼ਨ ਨੰਬਰ 1101।

13 ਜਨਵਰੀ 1981

ਜ਼ਾਬਤਾ ਫੌਜਦਾਰੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ (1974 ਦਾ II)—ਧਾਰਾ 173 ਅਤੇ 209 — ਧਾਰਾ 173 ਦੇ ਤਹਿਤ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੈਸ਼ਨ ਦੀ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਮੁਕੱਦਮਾ ਚਲਾਉਣ ਵਾਲੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਪੁਲਿਸ ਰਿਪੋਰਟ ਮੈਜਿਸਟ੍ਰੇਟ ਨੂੰ ਸੌਂਪੀ ਗਈ — ਮੁਕੱਦਮੇ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ । ਮੁਕੱਦਮੇ ਲਈ ਨਹੀਂ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ. ਕਾਲਮ ਨੰਬਰ 2 ਵਿੱਚ ਉਸਦੇ ਨਾਮ ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ— ਮੈਜਿਸਟ੍ਰੇਟ—ਕੀ ਪੁਲਿਸ ਰਿਪੋਰਟ ਨਾਲ ਵੱਖਰਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅਜਿਹੇ ਦੋਸ਼ੀਆਂ ਨੂੰ ਮੁਕੱਦਮੇ ਲਈ ਭੇਜ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਇੱਕ ਮੈਜਿਸਟ੍ਰੇਟ ਕੋਲ ਜ਼ਾਬਤਾ ਫੌਜਦਾਰੀ ਜ਼ਾਬਤਾ 1973 ਦੀ ਧਾਰਾ 173 ਅਧੀਨ ਆਪਣੀ ਰਿਪੋਰਟ ਵਿੱਚ ਪੁਲਿਸ ਦੇ ਸਿੱਟਿਆਂ ਨਾਲ ਭਿੰਨ ਹੋਣ ਦਾ ਪੂਰਾ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਦੇ ਕਾਲਮ ਨੰਬਰ 2 ਵਿੱਚ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤੇ ਦੋਸ਼ੀ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਸਮਿਠ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਇਸ ਪ੍ਰਤੀ ਵਚਨਬੱਧ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ। ਸੁਣਵਾਈ ਲਈ ਸੈਸ਼ਨ ਦੀ ਅਦਾਲਤ.

(ਪਰਾ 14)

ਸੁਰਿੰਦਰ ਕੁਮਾਰ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਰਾਜ, ਪੰਜਾਬ। ਚੋ. LR 459, ਓਵਰਰੂਲਡ,

401 ਕਰੋੜ ਦੇ ਤਹਿਤ ਪਟੀਸ਼ਨ ਸ੍ਰੀ ਡੇਲੀ ਸਿੰਘ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਦੀ ਸੋਧ ਲਈ ਪੀ.ਸੀ. ਜੁਡੀਸ਼ੀਅਲ ਮੈਜਿਸਟ੍ਰੇਟ, ਪਹਿਲੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ। ਦਸੂਹਾ, ਮਿਤੀ 27 ਅਗਸਤ, 1980, ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਸੈਸ਼ਨ ਜੱਜ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਦੋਸ਼ੀਆਂ ਨੂੰ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤੇ। 9 ਸਤੰਬਰ 1980 ਨੂੰ ਹੌਸਕੀਪਰਪੰਰ ਨੇ ਅਗਲੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਅਤੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਅਹਿਲਮਦ ਨੂੰ ਵੀ ਹਦਾਇਤ ਕੀਤੀ ਕਿ ਉਹ ਸੈਸ਼ਨ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਹਰ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀ ਪੂਰੀ ਫਾਈਲ ਭੇਜਣ ।

ਜੇ ਐਨ ਕੌਸ਼ਲ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਵਕੀਲ ਐਚ.ਐਸ.ਬੇਦੀ ਦੇ ਨਾਲ ਸੀਨੀਅਰ ਵਕੀਲ ।

ਡੀਐਨ ਰਾਮਪਾਲ, ਰਾਜ ਦੇ ਵਕੀਲ।

ਮਨਮੋਹਨ ਸਿੰਘ, ਐਡਵੋਕੇਟ ਜੇ.ਬੀ. ਸਿੰਘ ਗਿੱਲ, ਸਾਦੇ ਕੀੜੀ ਲਈ ।