

ਸਿਵਲ ਰਿੱਟ

ਫਲਸ਼ਾਅ, ਜੇ. ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ

ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ, ਹਿੰਦੁਸਤਾਨ ਟਾਈਮਜ਼ ਲਿਮਿਟੇਡ,
ਨਵੀਂ ਦਿੱਲੀ, —ਪਟੀਸ਼ਨਰਜ਼

ਬਨਾਮ

ਚੀਫ ਕਮਿਸ਼ਨਰ, ਦਿੱਲੀ, ਜਵਾਬਦੇਹ ਅਤੇ ਹੋਰ - ਜਵਾਬਦੇਹ

1956
ਦਸੰਬਰ 18

1956 ਦੀ ਸਿਵਲ ਰਿੱਟ ਨੰ. 191

ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ (1947 ਦਾ XIV) — “ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ” — ਇਸਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ — ਕੀ ਵਿਵਾਦ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਵਿਵਾਦ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ। ਇੱਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਅਤੇ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਚਕਾਰ ਵਿਵਾਦ — ਕੀ ਕਵਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

ਇਹ ਹੁਕਮ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ “ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ” ਸ਼ਬਦ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਬਹੁਤ ਵਿਆਪਕ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਵਰਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਹ ਵਰਕਮੈਨ ਸ਼ਬਦ ਨੂੰ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਅਰਥ ਦੁਆਰਾ ਸੰਕੁਚਿਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ, ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਸਾਰੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਅਤੇ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣਗੇ। ਬਹਾਲੀ ਇੱਕ ਗੈਰ-ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿਅਕਤੀ ਦਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਹੈ ਅਤੇ “ਸਾਰਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ” ਸ਼ਬਦਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਹੈ। ਬਹਾਲੀ ਗੈਰ-ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨਾਲ ਜੁੜੀ ਹੋਈ ਹੈ ਅਤੇ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਹੈ। ਇਹ ਤੱਥ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਅਤੇ ਮੁੜ-ਸਥਾਪਨਾ ਦੇ ਸਵਾਲ ਬਾਰੇ ਵਿਵਾਦ ਪੈਦਾ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਇਹ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਨਹੀਂ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ।

ਇਹ ਵੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਹਾਲਾਤ ਮੌਜੂਦ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜੋ ਇੱਕ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਚਕਾਰ ਝਗੜੇ ਨੂੰ ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਬਣਾ ਸਕਦੇ ਹਨ।

ਵੈਸਟਰਨ ਇੰਡੀਆ ਆਟੋਮੋਬਾਈਲ ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨ ਬਨਾਮ ਦਿ ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ, ਬੰਬੇ ਅਤੇ ਹੋਰ (1), ਸੈਂਟਰਲ ਪ੍ਰੋਵਿੰਸ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਲਿਮਿਟਡ, ਨਾਗਪੁਰ ਬਨਾਮ ਸ਼੍ਰੀ ਰਘੁਨਾਥ ਗੋਪਾਲ ਪਟਵਰਧਨ (2), ਸ਼੍ਰੀ ਰਾਮ ਵਿਲਾਸ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਲਿਮਿਟਡ ਬਨਾਮ ਮਦਰਾਸ ਸਟੇਟ (3), ‘ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਨਰਿੰਦਰ ਕੁਮਾਰ ਸੇਨ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਆਲ-ਇੰਡੀਆ ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਡਿਸਪਿਊਟਸ (ਲੇਬਰ ਅਪੀਲ) ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਅਤੇ ਹੋਰ (4), ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ।

ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 226 ਦੇ ਤਹਿਤ ਪਟੀਸ਼ਨ, 14 ਫਰਵਰੀ, 1956 ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਜੋਂ ਰੱਦ ਕਰਨ ਦੀ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਐਡੀਸ਼ਨਲ ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ, ਦਿੱਲੀ ਨੂੰ ਮਨਾਹੀ ਦੀ ਇੱਕ ਰਿੱਟ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ, ਤਾਂ ਜੋ ਇਸ ਨੂੰ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਲੈਣ ਤੋਂ ਰੋਕਿਆ ਜਾ ਸਕੇ ਜੋ ਕਿ ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਹਵਾਲਾ ‘ਤੇ ਅੱਗੇ ਵਧਣਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਮਾਣਯੋਗ ਅਦਾਲਤ ਅਜਿਹੇ ਹੋਰ ਢੁਕਵੇਂ ਨਿਰਦੇਸ਼, ਆਦੇਸ਼ ਜਾਰੀ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਜਾਂ ਰਿੱਟ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਹ ਮਾਨਯੋਗ ਅਦਾਲਤ ਉਚਿਤ ਸਮਝੇਗੀ ਅਤੇ ਅੱਗੇ ਬੇਨਤੀ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਦੌਰਾਨ, ਵਧੀਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ, ਦਿੱਲੀ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਲੰਬਿਤ ਕਾਰਵਾਈ ‘ਤੇ ਰੋਕ ਲਗਾਉਣ ਦਾ ਹੁਕਮ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ। ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਇਹ ਵੀ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾ ਖਰਚਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ।

ਐਮ ਐਲ ਸੇਠੀ, ਆਨੰਦ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ ਅਤੇ ਵਿਦਿਆ ਧਰ ਮਹਾਜਨ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਲਈ।
ਹਰਦਿਆਲ ਹਾਰਡੀ, ਬਿਸ਼ੰਬਰ ਦਿਆਲ ਅਤੇ ਪੀ ਸੀ ਖੰਨਾ, ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਲਈ।

ਹੁਕਮ

ਫਲਸ਼ਾਅ, ਜੇ. ਇਹ ਨਵੀਂ ਦਿੱਲੀ ਦੀ ਹਿੰਦੁਸਤਾਨ ਟਾਈਮਜ਼ ਲਿਮਟਿਡ ਕੰਪਨੀ ਦੁਆਰਾ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਆਰਟੀਕਲ 226 ਦੇ ਤਹਿਤ ਇੱਕ ਪਟੀਸ਼ਨ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦਾਂ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 10 (1) (ਸੀ) ਅਤੇ 12 (5) ਦੇ ਤਹਿਤ ਦਿੱਲੀ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਐਕਟ, 1947, ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਅਤੇ ਇਸਦੇ ਸੰਪਾਦਕੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਇੱਕ ਕਥਿਤ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਦਾ।

ਸੰਖੇਪ ਵਿੱਚ ਬਿਆਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਤੱਥ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹਨ। ਐਮ.ਐਲ. ਮਦਾਨ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 3 ਜਨਵਰੀ, 1950 ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਉਪ-ਸੰਪਾਦਕ ਵਜੋਂ ਕੰਪਨੀ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਵਿੱਚ ਦਾਖਲ ਹੋਇਆ ਸੀ। ਉਸ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੇ ਅਨੁਬੰਧ 'ਬੀ' ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਹਨ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ 300 ਰੁਪਏ ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। 200- 20- 400 ਰੁਪਏ ਦਾ ਗ੍ਰੇਡ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਉਸਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਤਿੰਨ ਸਾਲਾਂ ਲਈ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਉਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਦੋ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੇ ਨੋਟਿਸ 'ਤੇ ਦੋਵਾਂ ਪਾਸਿਆਂ ਤੋਂ ਸਮਾਪਤ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਜ਼ਾਹਰਾ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦਸੰਬਰ, 1955 ਵਿੱਚ ਉਹ ਪਹਿਲੇ ਪੰਨੇ ਦੀਆਂ ਸੁਰਖੀਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਆਪਣੇ ਕੰਮ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਗਲਤੀ ਲਈ ਦੋਸ਼ੀ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਅਗਲੇ ਦਿਨ ਦੇ ਅੰਕ ਦੀਆਂ 300 ਕਾਪੀਆਂ ਛਾਪਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਪ੍ਰੈਸ ਨੂੰ ਬੰਦ ਕਰਨਾ ਪਿਆ, ਅਤੇ ਸੁਧਾਰ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਇੱਕ ਪੇਪਰ ਜਾਰੀ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਦੇਰੀ, ਅਤੇ 10 ਦਸੰਬਰ ਨੂੰ ਨਿਊਜ਼ ਐਡੀਟਰ ਦੁਆਰਾ ਉਸਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਸਨੂੰ ਅਗਲੀਆਂ ਹਦਾਇਤਾਂ ਨਹੀਂ ਮਿਲ ਜਾਂਦੀਆਂ, ਉਸਨੂੰ ਦੁਬਾਰਾ ਡਿਊਟੀ ਲਈ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਤਰਾਜ਼ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਇਸ ਆਰਡਰ ਨੂੰ ਟਾਲਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕੀਤੀ ਪਰ ਅੰਤ ਵਿੱਚ ਉਸਨੂੰ 23 ਦਸੰਬਰ ਨੂੰ ਮੈਨੇਜਿੰਗ ਐਡੀਟਰ ਦੁਆਰਾ ਕੰਪਨੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ।

ਐਮ.ਐਲ. ਮਦਾਨ ਜ਼ਾਹਰ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦਿੱਲੀ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਜਰਨਲਿਸਟਸ ਦੀ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਕਮੇਟੀ ਦੇ ਸੰਸਥਾਪਕ ਮੈਂਬਰ ਅਤੇ ਮੈਂਬਰ ਸਨ ਅਤੇ ਹਾਲਾਂਕਿ ਕੰਪਨੀ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਸੀ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਅਕੁਸ਼ਲਤਾ ਕਾਰਨ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਪਰ ਦੋਸ਼ ਲਗਾਇਆ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਦੀ ਗਲਤੀ ਦਾ ਨਤੀਜਾ ਇਹ ਹੋਇਆ ਕਿ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਉਸ ਵੱਲੋਂ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਅਜਿਹੀਆਂ ਪਹਿਲੀਆਂ ਗਲਤੀਆਂ ਨਹੀਂ ਸਨ, ਇਹ ਐਮ.ਐਲ. ਮਦਾਨ ਅਤੇ ਯੂਨੀਅਨ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਅਸਲ ਕਾਰਨ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਉਸ ਨੇ ਆਪਣੀਆਂ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਨਾਲ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੀ ਨਾਰਾਜ਼ਗੀ ਦਾ ਕਾਰਨ ਬਣਾਇਆ ਸੀ। ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਜਾਂ ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਕਿ ਉਸਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਪੀੜਤਾ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸੀ। ਇਹਨਾਂ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਯੂਨੀਅਨ ਨੇ ਤੁਰੰਤ ਉਸਦਾ ਮਾਮਲਾ ਉਠਾਇਆ ਅਤੇ ਯੂਨੀਅਨ ਵੱਲੋਂ ਉਸਦੀ ਤਰਫੋਂ ਉਦਯੋਗਿਕ ਝਗੜਾ ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸੁਲਾਹ ਅਧਿਕਾਰੀ ਅੱਗੇ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਦੇਰੀ ਦੇ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ। ਦੋਵਾਂ ਧਿਰਾਂ ਨੇ ਦਸੰਬਰ 1955 ਅਤੇ ਜਨਵਰੀ, 1956 ਦੀਆਂ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਤਰੀਕਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਅਧਿਕਾਰੀ ਅੱਗੇ ਆਪਣੇ ਕੇਸ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ, ਪਰ ਸੁਲਾਹ ਅਧਿਕਾਰੀ ਧਿਰਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਕਿਸੇ ਕਿਸਮ ਦਾ ਸੁਲਾਹ ਕਰਵਾਉਣ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰੱਥ ਰਿਹਾ। ਇਸ ਦਾ ਸ਼ੁੱਧ ਨਤੀਜਾ ਇਹ ਨਿਕਲਿਆ ਕਿ ਦਿੱਲੀ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਅਧੀਨ ਉਦਯੋਗ ਅਤੇ ਕਿਰਤ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ਕ ਡਾ. ਬੀ.ਆਰ. ਸੇਠ ਨੇ 24 ਜਨਵਰੀ, 1956 ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਰਿਪੋਰਟ ਤਿਆਰ ਕੀਤੀ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਝਗੜੇ ਲਈ ਦੋਵਾਂ ਧਿਰਾਂ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਅੱਗੇ ਵਧੇ ਕੇਸਾਂ ਦਾ ਸਾਰ ਲੈਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਉਸਨੇ ਰਾਏ ਜ਼ਾਹਰ ਕੀਤੀ ਕਿ ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਮੌਜੂਦ ਸੀ ਜਿਸ ਲਈ ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਦੀ ਲੋੜ ਸੀ ਅਤੇ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਕੀਤਾ ਕਿ ਸੰਦਰਭ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ "ਕੀ ਸ਼੍ਰੀ ਐਮ ਐਲ ਮਦਾਨ, ਸਬ-ਐਡੀਟਰ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਗਲਤ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਕਿਸ ਰਾਹਤ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ।" ਉਸ ਦੀ ਸਿਫਾਰਸ਼ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਇਹ ਹਵਾਲਾ 14 ਫਰਵਰੀ, 1956 ਨੂੰ ਇੱਕ ਹੁਕਮ ਦੁਆਰਾ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਹਵਾਲਾ ਦੀ ਵੈਧਤਾ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇਣ ਵਾਲੀ ਮੌਜੂਦਾ ਪਟੀਸ਼ਨ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ 21 ਮਈ, 1956 ਨੂੰ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ।

ਇੱਕ ਬਿੰਦੂ ਜਿਸ 'ਤੇ ਸੰਦਰਭ ਦੀ ਵੈਧਤਾ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਪਹਿਲਾਂ ਆਸਾਨੀ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਕੰਪਨੀ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਇਹ ਦਲੀਲ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਸਿਰਫ ਕਾਮਿਆਂ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਮਾਲਕਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਝਗੜੇ ਨੂੰ ਹੀ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕੋਲ ਭੇਜਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਐਮ ਐਲ ਮਦਾਨ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2(ਆਂ) ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਨਹੀਂ ਸੀ। , ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਇਸ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਨੂੰ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਪੱਤਰਕਾਰਾਂ (ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ) ਅਤੇ 1955 ਦੇ ਫੁਟਕਲ ਉਪਬੰਧ ਐਕਟ, 45 ਦੁਆਰਾ ਵਧਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਨੇ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਪੱਤਰਕਾਰਾਂ 'ਤੇ 1947 ਦਾ ਐਕਟ 14 ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਸੈਕਸ਼ਨ 2(ਆਂ) ਵਿੱਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਪੜ੍ਹਦੀ ਹੈ-

"ਵਰਕਮੈਨ' ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਨੌਕਰੀ ਜਾਂ ਇਨਾਮ ਲਈ ਕੋਈ ਹੁਨਰਮੰਦ ਜਾਂ ਗੈਰ-ਕੁਸ਼ਲ ਮੈਨੂਅਲ ਜਾਂ ਕਲੈਰੀਕਲ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ (ਇੱਕ ਅਪ੍ਰੈਂਟਿਸ ਸਮੇਤ) ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ, ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇਸ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ, ਇੱਕ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਉਸ ਵਿਵਾਦ ਦੌਰਾਨ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਪਰ ਇਸ ਵਿੱਚ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਜਲ ਸੈਨਾ, ਫੌਜੀ ਜਾਂ ਹਵਾਈ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਨਿਯੁਕਤ ਕੋਈ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਹੈ।"

ਇਸ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ 'ਵਰਕਮੈਨ' ਸ਼ਬਦ ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਜਾਂ ਤਾਂ ਕੋਈ ਅਜਿਹੀ ਸੰਸਥਾ ਜੋ ਅਜੇ ਵੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਹੈ ਜਾਂ ਕੋਈ ਅਜਿਹਾ ਵਿਅਕਤੀ ਜੋ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਉਹ ਵਿਅਕਤੀ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਵਿਵਾਦ ਪੈਦਾ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਅਤੇ ਜਿਸਦੇ ਡਿਸਚਾਰਜ ਨੇ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਵਿਵਾਦ ਪੈਦਾ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਬਿਨਾਂ ਸ਼ੱਕ ਇਸ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਕੁਝ ਸਮਰਥਨ ਨਰਿੰਦਰ ਕੁਮਾਰ ਸੇਨ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਆਲ-ਇੰਡੀਆ ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਡਿਸਪਿਊਟਸ (ਲੇਬਰ ਅਪੀਲੇਟ) ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ (1) ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਚਾਗਲਾ, ਸੀ.ਜੇ. ਅਤੇ ਸ਼ਾਹ ਜੇ. ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਪਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਲੇਬਰ ਲਾਅ ਜਰਨਲ ਵਿੱਚ ਲੇਬਰ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਕੁਝ ਫੈਸਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਰਿਪੋਰਟ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਪਰ ਮੈਨੂੰ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਫੈਡਰਲ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਪੱਛਮੀ ਇੰਡੀਆ ਆਟੋਮੋਬਾਈਲ ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨ ਬਨਾਮ ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ, ਬੰਬੇ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ (2) ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਗਟਾਏ ਗਏ ਵਿਚਾਰ ਨਾਲ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਉਲਟ ਹੈ। ਅਤੇ 6 ਨਵੰਬਰ, 1956 ਨੂੰ ਫੈਸਲਾ ਸੁਣਾਏ ਗਏ, ਕੇਂਦਰੀ ਪ੍ਰਾਂਤ ਟ੍ਰਾਂਸਪੋਰਟ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਲਿਮਿਟਡ, ਨਾਗਪੁਰ ਬਨਾਮ ਸ਼੍ਰੀ ਰਘੂਨਾਥ ਗੋਪਾਲ ਪਟਵਰਧਨ (3) ਵਿੱਚ ਅਜੇ ਤੱਕ ਗੈਰ-ਰਿਪੋਰਟ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਇੱਕ ਤਾਜ਼ਾ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਮੁੜ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਇਹਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਪਹਿਲੇ ਕੇਸਾਂ ਵਿੱਚ ਫੈਸਲਾ ਸੀ। ਮਹਾਜਨ, ਜੇ. ਦੁਆਰਾ ਆਪਣੀ ਅਤੇ ਕਾਨਿਆ, ਸੀ.ਜੇ., ਫਜ਼ਲ ਅਲੀ, ਪਤੰਜਲੀ ਸ਼ਾਸਤਰੀ ਅਤੇ ਬੀ.ਕੇ. ਮੁਖਰਜੀ, ਜੇ.ਜੇ. ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ, ਅਤੇ ਉਸਨੇ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਬਾਰੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਚਰਚਾ ਕੀਤੀ: -

"ਨਿਰਧਾਰਨ ਲਈ ਸਵਾਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੀ ਗਈ 'ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ' ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਇਸ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ, ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਵਿਵਾਦ। ਇਹ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਨੈਸ਼ਨਲ ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨ ਆਫ਼ ਲੋਕਲ ਗਵਰਨਮੈਂਟ ਆਫੀਸਰਜ਼ ਬਨਾਮ ਬੋਲਟਨ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ (1) ਵਿੱਚ ਲਾਰਡ ਪੋਰਟਰ ਦੁਆਰਾ ਦਰਸਾਈ ਗਈ ਹੈ, ਬਹੁਤ ਵਿਆਪਕ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਬਦੀ ਗਈ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ 'ਵਰਕਮੈਨ' ਸ਼ਬਦ ਨੂੰ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਅਰਥ ਦੁਆਰਾ ਸੰਕੁਚਿਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣਗੇ, ਸਾਰੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਅਤੇ ਸਾਰੇ ਕਾਮੇ, ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਜਾਂ ਦਾਇਰਾ ਭਾਵੇਂ ਕੋਈ ਵੀ ਹੋਵੇ। ਬਹਾਲੀ ਇੱਕ ਗੈਰ-ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿਅਕਤੀ ਦਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਲਾਰਡ ਪੋਰਟਰ ਦੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ 'ਸਾਰਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ' ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਸ ਵਿੱਚ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਪੀੜਤ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਮੁੜ-ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣਗੇ। ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ: 'ਕੋਈ ਵੀ ਝਗੜਾ ਜਿਸਦਾ ਕਿਰਤੀਆਂ ਦੇ ਜਾਂ ਤਾਂ ਸੇਵਾ ਜਾਂ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਹੋਣ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧ ਹੈ'। 'ਗੈਰ-ਰੁਜ਼ਗਾਰ' 'ਰੁਜ਼ਗਾਰ' ਦਾ ਨਕਾਰਾਤਮਕ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਿਆਂ ਦੇ ਆਪਣੇ ਮਾਲਕਾਂ ਨਾਲ ਵਿਵਾਦ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਵਿੱਚ ਹਨ। ਇਹ ਇੱਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦਾ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਜਾਂ ਨਕਾਰਾਤਮਕ ਕੰਮ ਹੈ ਜੋ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਜਾਂ ਗੈਰ-ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵੱਲ ਲੈ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਅਰਥਾਂ ਵਿੱਚ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਨਹੀਂ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਅੱਗੇ ਇਹ ਵੀ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਹਿੰਦੁਸਤਾਨ ਟਾਈਮਜ਼ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਸ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਮੈਂਬਰ ਹਨ, ਪਰ ਅਜਿਹਾ ਕੁਝ ਵੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕੋਈ ਵੀ ਇਸ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਐਮ ਐਲ ਮਦਾਨ ਦਾ ਪੱਖ ਲੈ ਰਿਹਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ, ਵਿਚਕਾਰ ਕੋਈ ਵਿਵਾਦ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਕੰਪਨੀ ਅਤੇ ਇਸਦੇ ਸੰਪਾਦਕੀ ਕਰਮਚਾਰੀ।

ਹਾਲਾਂਕਿ, ਮੈਨੂੰ ਪਤਾ ਲੱਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਕੰਪਨੀ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਨਿਰਭਰ ਕੀਤੇ ਕੇਸਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਵਿੱਚ ਵੀ ਇਸ ਵਿਚਾਰ ਲਈ ਕੁਝ ਸਮਰਥਨ ਹੈ ਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਾਂਗ ਹਾਲਾਤ ਮੌਜੂਦ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜੋ ਇੱਕ ਨਿਯੋਜਤਾ ਅਤੇ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਵਿਵਾਦ ਪੈਦਾ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਮਾਮਲਾ ਹੈ ਸ਼੍ਰੀ ਰਾਮ ਵਿਲਾਸ ਸਰਵਿਸ ਲਿਮਿਟਡ, ਬਨਾਮ ਮਦਰਾਸ ਸਟੇਟ (1), ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਰਾਜਗੋਪਾਲਨ ਜੇ ਨੇ ਇੱਕ ਪੁਰਾਣੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਵਿਸ਼ਵਨਾਥ ਸ਼ਾਸਤਰੀ ਜੇ. ਦੇ ਹੁਕਮਨਾਮੇ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਹੈ-

"ਜੇਕਰ, ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਪੀੜਤ ਹੋਣ ਦਾ ਨਤੀਜਾ ਹੈ, ਜੋ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦਾ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹਿੱਸਾ ਕੰਮ ਨੂੰ ਹੜਤਾਲ ਕਰਨ ਦੀ ਧਮਕੀ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਜਾਂ ਕੰਮ ਬੰਦ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕੰਮ ਮੁੜ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਬਰਖਾਸਤ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ, ਹੋਰ ਵਿੱਚ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ, ਜੇਕਰ ਬਾਕੀ ਬਚੇ ਹੋਏ ਵਰਕਮ en ਜਾਂ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਅਸਲ ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਵਰਕਰ ਦੀ ਇੱਕ ਯੂਨੀਅਨ ਪੀੜਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਕਾਰਨ ਉਠਾਉਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਹੈ।

ਇਸ ਨਿਰੀਖਣ ਦੀ ਮਜ਼ਬੂਤੀ ਤੋਂ ਇਹ ਗੱਲ ਵਿਗੜਦੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਰਾਜਗੋਪਾਲਨ, ਜੇ. ਨੇ ਉਸ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ 'ਤੇ ਪਾਇਆ ਕਿ ਕੋਈ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਕਿਉਂਕਿ ਜ਼ਾਹਰ ਤੌਰ 'ਤੇ ਯੂਨੀਅਨ ਜਿਸ ਨੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਕਾਰਨ ਉਠਾਇਆ ਸੀ, ਉਹ ਗਿਣਤੀ ਹੈ। ਸਬੰਧਤ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਕਈ ਸੌ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਸਿਰਫ਼ 40 ਹੀ ਹਨ। ਮੌਜੂਦਾ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਇਹ ਜ਼ਿਕਰਯੋਗ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਦੋਸ਼ਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਹਿੰਦੁਸਤਾਨ ਟਾਈਮਜ਼ 78 ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਪੱਤਰਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਰੱਖ ਰਿਹਾ ਸੀ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚੋਂ 73 ਦਿੱਲੀ ਪੱਤਰਕਾਰ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਮੈਂਬਰ ਹਨ ਅਤੇ 50 ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਪੱਤਰਕਾਰਾਂ ਦੇ ਸਟਾਫ਼ 'ਤੇ ਹਨ। ਹਿੰਦੁਸਤਾਨ ਟਾਈਮਜ਼ (ਅੰਗਰੇਜ਼ੀ ਐਡੀਸ਼ਨ) 48 ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਮੈਂਬਰ ਹਨ।

ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਦਾ ਮਾਮਲਾ, ਜੋ ਕਿ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਇੱਕ ਧਿਰ ਹੈ, ਅਤੇ ਯੂਨੀਅਨ ਜਿਸ ਨਾਲ ਉਹ ਸਬੰਧਤ ਹੈ, ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਉਸਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਪ੍ਰਤੱਖ ਕਾਰਨ ਸਿਰਫ਼ ਇੱਕ ਬਹਾਨਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਅਸਲ ਕਾਰਨ ਉਸਦੀ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਤੋਂ ਪੈਦਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਇੱਕ ਅਹੁਦੇਦਾਰ ਜਾਂ ਪ੍ਰਮੁੱਖ ਮੈਂਬਰ ਵਜੋਂ, ਵਿਵਾਦ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਹਰੇਕ ਮੈਂਬਰ ਨੂੰ ਬਹੁਤ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਕੰਪਨੀ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਨੱਥੇ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਤੋਂ ਵੱਧ ਪੱਤਰਕਾਰ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਮੈਂਬਰ ਹਨ, ਇਸ ਲਈ ਠੋਸ ਆਧਾਰ ਦਿਖਾਈ ਦਿੰਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਮੰਨਣ ਲਈ ਕਿ ਕੰਪਨੀ ਅਤੇ ਇਸਦੇ ਸੰਪਾਦਕੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਵਿਵਾਦ ਮੌਜੂਦ ਹੈ। ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਵਕੀਲ ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹਾ ਕੁਝ ਵੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਮੈਂਬਰ ਜੋ ਕੰਪਨੀ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਸ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਐਮ ਐਲ ਮਦਾਨ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ, ਜਾਂ ਉਹਨਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕਿਸੇ ਕਾਰਵਾਈ ਦੀ ਧਮਕੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਉਸ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉੱਪਰ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਸ ਕੇਸ ਦੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਤੋਂ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਕਿ ਹਿੰਦੁਸਤਾਨ ਟਾਈਮਜ਼ ਦੇ ਸੰਪਾਦਕੀ ਸਟਾਫ਼ ਦੁਆਰਾ ਹੜਤਾਲ ਕਰਨ ਦੀ ਧਮਕੀ ਦੇਣ ਦਾ ਮੌਕਾ ਅਜੇ ਤੱਕ ਨਹੀਂ ਆਇਆ ਹੈ, ਸਿਰਫ਼ ਇਸ ਤੱਥ ਦੇ ਕਾਰਨ ਕਿ ਯੂਨੀਅਨ ਨੇ ਇਸ ਨੂੰ ਰੱਖਣ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਸਮਾਂ ਨਹੀਂ ਗੁਆਇਆ। ਉਦਯੋਗਿਕ ਝਗੜਾ ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸੁਲਾਹ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਹੱਥਾਂ ਵਿੱਚ ਝਗੜਾ। ਇਹ ਮੈਨੂੰ ਬਿਲਕੁਲ ਸਪੱਸ਼ਟ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਿੰਨਾ ਚਿਰ ਇਹ ਮਾਮਲਾ ਸੁਲਾਹ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਸੀ ਅਤੇ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਹੁਣ ਹੈ, ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਦਾ ਵਿਸ਼ਾ ਹੈ, ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਾਥੀ ਮੈਂਬਰਾਂ ਵੱਲੋਂ ਕਾਰਵਾਈ ਦੀ ਕੋਈ ਧਮਕੀ। ਹਿੰਦੁਸਤਾਨ ਟਾਈਮਜ਼ ਕੰਪਨੀ ਦੁਆਰਾ ਅਚਨਚੇਤੀ ਅਤੇ

ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਗੈਰ-ਵਾਜ਼ਬ ਹੋਣਾ ਸੀ। ਇਸ ਲਈ, ਮੈਂ ਇਹ ਨਹੀਂ ਸਮਝਦਾ ਹਾਂ ਕਿ ਐਮ ਐਲ ਮਦਾਨ ਦੇ ਸਾਥੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਕਿਸੇ ਧਮਕੀ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਜਾਂ ਕੋਈ ਹੋਰ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਨਾਲ ਕੰਪਨੀ ਅਤੇ ਇਸਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਹੋਣ ਕਾਰਨ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਰੋਕਿਆ ਨਹੀਂ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਮੈਂ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਦੀ ਇਸ ਦਲੀਲ ਨੂੰ ਇਕ ਪਲ ਲਈ ਵੀ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹਾਂ ਕਿ ਯੂਨੀਅਨ ਨੂੰ ਇਹ ਸਾਬਤ ਕਰਨਾ ਪਏਗਾ ਕਿ ਇਸ ਦੇ ਮੈਂਬਰ ਜੋ ਕੰਪਨੀ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ ਉਹ ਐਮ ਐਲ ਮਦਾਨ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ, ਇਹ ਸਾਬਤ ਕਰਕੇ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਉਸ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿਚ ਕੋਈ ਮਤਾ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਹੈ ਜਾਂ ਕੁਝ ਅਜਿਹੇ ਸਾਧਨ। ਮੇਰੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਧਾਰਨਾ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਯੂਨੀਅਨ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਇਹ ਇੱਕ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀ ਵਜੋਂ ਅਤੇ ਇਸਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੇ ਸਮਰਥਨ ਨਾਲ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਕੰਪਨੀ ਨੂੰ ਸਾਬਤ ਕਰਨਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਤੱਥ ਹੋਰ ਹਨ ਅਤੇ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਮੈਂਬਰ ਇਸਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਪਿੱਛੇ ਨਹੀਂ ਹਨ।

ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਸੰਦਰਭ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ ਕਿ ਕੰਪਨੀ ਅਤੇ ਐਮ.ਐਲ. ਮਦਾਨ ਵਿਚਕਾਰ ਸਿਰਫ ਵਿਵਾਦ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ ਮੁੱਦਾ ਸਿਰਫ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਸ਼੍ਰੀ ਐਮ.ਐਲ. ਮਦਾਨ, ਸਬ-ਐਡੀਟਰ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਗਲਤ ਹੈ ਅਤੇ ਕੀ ? ਰਾਹਤ ਦਾ ਉਹ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਮੈਨੂੰ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਮੁੱਦਾ ਉਸ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਦੀ ਰੋਸ਼ਨੀ ਵਿੱਚ ਪੜ੍ਹਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਦੀ ਸਿਫਾਰਸ਼ 'ਤੇ ਇਹ ਵਿਵਾਦ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਤੋਂ ਇਹ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਸਲ ਮੁੱਦਾ ਭਾਵੇਂ ਇਹ ਹੋਵੇ। ਸੰਦਰਭ ਦੇ ਕ੍ਰਮ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਐਮ ਐਲ ਮਦਾਨ ਨੂੰ ਕੰਪਨੀ ਦੁਆਰਾ ਕੇਸ ਦੇ ਗੁਣਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਾਂ ਕੀ ਉਹ ਆਪਣੀਆਂ ਟਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਦਾ ਸ਼ਿਕਾਰ ਹੋ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਮੇਰਾ ਵਿਚਾਰ ਹੈ ਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਵਿਵਾਦ ਕੰਪਨੀ ਅਤੇ ਇਸਦੇ ਸੰਪਾਦਕੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਕਾਫੀ ਜਾਇਜ਼ ਅਤੇ ਉਚਿਤ ਹੈ। ਮੈਂ ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ ਖਰਚਿਆਂ ਸਮੇਤ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰਦਾ ਹਾਂ। ਹਰੇਕ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਲਈ ਵਕੀਲ ਦੀ ਫੀਸ 50 ਰੁਪਏ।

ਡਿਸਕਲੇਮਰ: ਸਥਾਨਕ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿਚ ਅਨੁਵਾਦ ਕਿੱਤਾ ਗਿਆ ਨੀਆਂ ਨਿਰਣਾ ਕੇਵਲ ਮੁਕਦਮੇਬਾਜ਼ਾਂ ਲਈ ਓਹਨਾ ਦੀ ਆਪਣੀ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿਚ 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।

Translated by: Vikas Nabh