

ਜਸਬੀਰ ਸਿੰਘ, ਪਰਮੇਡ ਕੋਹਲੀ, ਨਿਰਮਲ ਯਾਦਵ, ਜੇ.ਜੇ.ਜੇ.

ਗੋਬਿੰਦ—ਪਟੀਸ਼ਨਰ

ਬਨਾਮ

ਪ੍ਰੀਜ਼ਾਈਡਿੰਗ ਅਫਸਰ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਜਲੰਧਰ

ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ,—ਜਵਾਬਦਾਤਾ

CWP 4660 of 1999

22 ਮਈ, 2008

ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ 1947-S. 2(s), 25-B, 25-F, 25-G, 25-11, 2(oo) ਅਤੇ 2(aaa)-ਪਾਰਟ-ਟਾਈਮ ਸਵੀਪਰ-ਕੀ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ "ਕਰਮਚਾਰੀ" -ਕੀ ਹੱਕਦਾਰ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧਿਆਇ VII ਦੇ ਤਹਿਤ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਲਈ?- "ਕਰਮਚਾਰੀ" ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਉਦਯੋਗਿਕ ਝਗੜੇ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਫੈਕਟਰੀ ਐਕਟ 1934 ਦੇ ਤਹਿਤ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਨਾਲੋਂ ਵੱਖਰਾ ਹੈ।

ਆਯੋਜਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ, ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਨੂੰ ਪੜ੍ਹਨਾ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਆਈਡੀ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 2(ਜ) ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ. ਐਕਟ, ਆਰਜ਼ੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸਦਾ ਅਰਥ ਇਹ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਕੋਈ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ (ਇੱਕ ਅਪ੍ਰੈਂਟਿਸ ਸਮੇਤ) ਕਿਸੇ ਵੀ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ 'ਭਾੜੇ ਜਾਂ ਇਨਾਮ' ਲਈ ਕੋਈ ਮੈਨੂਅਲ, ਕੁਸ਼ਲ, ਅਕੁਸ਼ਲ, ਤਕਨੀਕੀ, ਕਾਰਜਸ਼ੀਲ, ਕਲੈਰੀਕਲ ਜਾਂ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰੀ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਆਉਂਦਾ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 2 (ਜ) ਇਹ ਨਹੀਂ ਦੱਸਦੇ ਕਿ ਕੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਮਾਲਕ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾ ਲਿਖਤੀ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਹੋਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਕਿਸੇ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸਥਿਤੀ, ਚੋਣ ਦੇ ਢੰਗ ਦਾ ਕੋਈ ਜ਼ਿਕਰ ਨਹੀਂ ਹੈ. ਵਰਕਰ ਨਿਯਮਤ, ਆਮ, ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਿਹਾੜੀਦਾਰ, ਕੰਮ ਦਾ ਚਾਰਜ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ।

(ਪੈਰਾ 16)

2 ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ 1947-ਐਸ. 2(s), 25-B, 25-F, 25-G, 25-11, 2(oo) ਅਤੇ 2(aaa) - ਫੈਕਟਰੀਜ਼ ਐਕਟ, 1948 - ਐੱਸ. 3(1) - ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2(ਅੰ) ਦੇ ਅਧੀਨ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਮੁਕਾਬਲੇ ਫੈਕਟਰੀ ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਵਰਕਰ - ਵਰਕਮੈਨ-ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਬਹੁਤ ਵਿਸ਼ਾਲ ਅਤੇ ਸਭ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ - ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ-ਭਾਗ ਦੇ ਤਹਿਤ "ਕਰਮਚਾਰੀ" ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। -ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ "ਕਰਮਚਾਰੀ" ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਅੰਦਰ ਆ ਸਕਦਾ ਹੈ" ਉਦਯੋਗਿਕ ਝਗੜੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2 (ਜ) ਦੇ ਤਹਿਤ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਨੌਕਰ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਸਬੰਧ ਸਥਾਪਤ ਕਰਨ ਦੇ ਸੀਮਤ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ।

(637)

ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਆਪਣੀ ਰੁਝੇਵਿਆਂ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ - ਪਰ, ਕੀ ਅਜਿਹਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਿਯਮਤ/ਅਸਥਾਈ/ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੈ - ਭਾਵੇਂ ਅਨੁਪਾਤ (2006) 4 ਐਸ ਸੀ ਸੀ 1 ਕਰਨਾਟਕ ਦੇ ਸੈਕਟਰੀ ਬਨਾਮ ਉਮਾ ਦੇਵੀ

(3) ਉਦਯੋਗਿਕ ਝਗੜੇ ਐਕਟ-ਪਾਰਟ-ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਦੀ ਸਥਿਤੀ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਐਡਹਾਕ ਕਰਮਚਾਰੀ/ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਿਹਾੜੀਦਾਰ ਨਾਲੋਂ ਬਿਹਤਰ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਬਲਕਿ ਇਸ ਤੋਂ ਵੀ ਮਾੜਾ - ਪਾਰਟ-ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਦਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਕੁਦਰਤ ਵਿਚ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿਚ - ਇਸ ਲਈ, ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਰਿਟਰਨਮੈਂਟ ਦੀ ਰਕਮ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ ਅਤੇ ਉਹ ਐਕਟ ਦੇ ਚੈਪਟਰ ਵੀਏ ਅਤੇ ਵੀਬੀ ਦੇ ਤਹਿਤ ਲਾਭ ਲੈਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ।

ਆਯੋਜਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ, ਕਿ ਜੇ ਅਸੀਂ ਉਪਰੋਕਤ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਕਹੀ ਗਈ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਦੇ ਹਾਂ ਤਾਂ ਉਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕੁਝ ਵੀ ਹੱਲ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਮਾਮਲਾ ਇੰਨਾ ਸੌਖਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਹ ਸੱਚ ਹੈ ਕਿ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਸਾਰਾ ਦਿਨ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰ ਰਿਹਾ। ਉਹ ਕੋਈ ਨਿਯਮਤ ਮਨਜ਼ੂਰਸ਼ੁਦਾ ਅਹੁਦਾ ਨਹੀਂ ਰੱਖ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਉਹ ਆਪਣੀ ਸਹੂਲਤ ਅਨੁਸਾਰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਾਲਕ ਨਾਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਆਜ਼ਾਦੀ 'ਤੇ ਹੈ। ਉਹ ਮਾਲਕ ਦੇ ਕਿਸੇ ਨਿਯੰਤਰਣ ਦੇ ਅਧੀਨ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਇੱਕ ਦਿਨ ਵਿੱਚ ਉਸਦੀ ਨਿਰਧਾਰਤ ਅਵਧੀ ਖਤਮ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਉਸ ਮਾਲਕ ਦੇ ਨਾਲ।

(ਪੈਰਾ 17)

ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਇਹ ਸਭ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਹੈਯਾਨਾ ਪਾਵਰ ਜਨਰੇਸ਼ਨ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਲਿਮਿਟਡ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿਚ ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਅਤੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਇਕ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੇ ਉਪਰੋਕਤ ਫੈਸਲਿਆਂ ਨੂੰ ਪੜ੍ਹ ਕੇ, ਇਹ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਅੰਦਰ ਆ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਆਈਡੀ ਦੀ ਧਾਰਾ 2(ਜ਼) ਵਿੱਚ ਕਲਪਨਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਇੱਕ ਸੀਮਤ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਐਕਟ ਕਰੋ ਭਾਵ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਮਾਲਕ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਨੌਕਰ ਦਾ ਰਿਸ਼ਤਾ ਸਥਾਪਤ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਰੁਝੇਵਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ।

(ਪੈਰਾ 24)

ਅੱਗੋਂ ਇਹ ਵੀ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਐਡਹਾਕ ਅਤੇ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਸੁਭਾਅ ਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਕਿਸੇ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਕੰਮ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ 'ਤੇ ਹੋਣ ਵਾਲੀਆਂ ਮੁਸ਼ਕਲਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਖਤਮ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ। ਜਨਤਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿਚ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿਚ ਜੋ ਸੱਚ ਹੈ, ਉਹੀ ਨਿੱਜੀ ਖੇਤਰ ਵਿਚ ਵੀ ਲਾਗੂ ਹੈ। ਨਿੱਜੀ ਖੇਤਰ ਵਿਚ ਵੀ, ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਿਹਾੜੀ 'ਤੇ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾ ਰਹੀਆਂ ਹਨ, ਅਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮੌਕੇ 'ਤੇ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਦੂਰ ਕਰਨ ਲਈ। ਹੁਣ ਤੱਕ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ, ਜੋ ਸਿਰਫ ਦਿਨ ਦੇ ਹਿੱਸੇ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਉਸਦਾ।

ਸਥਿਤੀ ਕਿਸੇ ਐਡਹਾਕ ਕਰਮਚਾਰੀ/ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਿਹਾੜੀ ਨਾਲੋਂ ਬਿਹਤਰ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ। ਉਹ ਇਸ ਦੀ ਬਜਾਏ ਬਦਤਰ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਦਾਖਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾ ਦੇ ਕੰਮ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਸੁਭਾਅ ਨੂੰ ਜਾਣਦਾ ਹੈ। ਸ਼ਰਤਾਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਜਾਂ ਸੰਕੋਤ ਹੋ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ, ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਸੁਭਾਅ ਵਿੱਚ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜਦੋਂ ਕੰਮ ਖਤਮ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਹੋਰ। ਉਸ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦੀ ਆਜ਼ਾਦੀ 'ਤੇ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜੇ ਕੋਈ ਉਲੰਘਣਾ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਤਹਿਤ (ਲਿਖਤ ਜਾਂ ਜ਼ੁਬਾਨੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ)।

(ਪੈਰਾ 34)

ਅੱਗੋਂ ਰੱਖੀ ਗਈ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ, ਕੋਈ ਯੋਗਤਾ ਅਤੇ ਉਮਰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ; ਉਹ ਲੋੜ ਅਨੁਸਾਰ ਸਥਾਨਕ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੁਆਰਾ ਰੁੱਝੇ ਹੋਏ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ; ਉਹ ਸਿਰਫ ਦਿਨ ਦੇ ਕੁਝ ਹਿੱਸੇ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਹਨ; ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਨਿਯੰਤਰਣ ਦੇ ਅਧੀਨ ਨਾ ਹੋਵੇ; ਉਹ ਕਿਸੇ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਦੀ ਉਮਰ ਦੇ ਅਧੀਨ ਨਹੀਂ ਹਨ; ਤਬਦੀਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਰੁਕਾਵਟ ਜਾਂ ਕਿੱਤੇ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਲਈ ਕੋਈ ਰੋਕ ਨਹੀਂ ਹੈ।

(ਪੈਰਾ 39)

ਅੱਗੋਂ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉੱਪਰ ਦੱਸੇ ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਧਾਰਣਾ ਦੇ ਅੰਦਰ ਆਵੇਗੀ। ਜੇ ਅਜਿਹਾ ਹੈ, ਦੀ ਧਾਰਾ 2 (ਓ) ਦੀ ਧਾਰਾ (ਬੀਬੀ) ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ।

ਆਈ.ਡੀ. ਐਕਟ, ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਖਤਮ ਕਰਨਾ ਰਿਟਰਨਮੈਂਟ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਉਹ ਆਈਡੀ ਦੇ ਚੈਪਟਰ ਵੀਏ ਅਤੇ ਵੀਬੀ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਤਹਿਤ ਲਾਭ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਐਕਟ।

(ਪੈਰਾ 40)

3 "ਦਿਨ" ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ - ਉਦਯੋਗਿਕ ਝਗੜੇ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਨਹੀਂ - ਕਰਮਚਾਰੀ ਧਾਰਾ 25-ਬੀ ਦੇ ਤਹਿਤ ਲਾਭ ਲੈਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਜੇਕਰ ਉਹ ਪੂਰੇ "ਦਿਨ" (ਭਾਵ, ਦਿਨ ਵਿੱਚ 8-9 ਕੰਮ ਦੇ ਘੰਟੇ) ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ - ਹੋਰ ਜਮਾਂਦਰੂ ਐਕਟਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾਵਾਂ ਚਰਚਾ ਕੀਤੀ ਗਈ - "ਡੀਮਡ ਈਅਰ" - ਕੀ ਹੈ - ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਵਪਾਰਕ ਖੇਤਰ ਦੇ ਕਮਜ਼ੋਰ ਹਿੱਸੇ ਵਜੋਂ ਮੰਨ ਕੇ, ਲਾਭਕਾਰੀ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਹੱਦ ਤੱਕ ਨਹੀਂ ਵਧਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਜਿੱਥੇ ਇਹ ਗੈਰ ਵਾਜਬ ਜਾਪਦੇ ਹਨ।

ਆਯੋਜਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ, ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਸਵੀਪਰ ਵਜੋਂ ਦਿਨ ਵਿੱਚ ਸਿਰਫ ਦੋ ਘੰਟੇ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ, ਆਮ ਕੰਮਕਾਜੀ ਦਿਨ @ 8/9 ਘੰਟੇ ਲੈ ਰਿਹਾ ਸੀ, ਇਸਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਘੱਟੋ ਘੱਟ 4 ਦਿਨਾਂ ਵਿੱਚ ਇਕ ਆਮ ਕੰਮਕਾਜੀ ਦਿਨ ਪੂਰਾ ਕਰੇਗਾ। ਇਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ, 175 ਦਿਨਾਂ ਵਿੱਚ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉੱਪਰ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਉਹ ਇੱਕ ਡੀਮਡ ਸਾਲ ਵਿੱਚ ਸਿਰਫ 44 ਦਿਨ ਕੰਮ ਕਰੇਗਾ ਅਤੇ ਜੇ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਸਾਲ ਵਿੱਚ 44 ਦਿਨ ਕੰਮ ਕਰਕੇ, ਇੱਕ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਚੈਪਟਰ ਦੇ ਤਹਿਤ ਲਾਭ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਵੀ.ਏ ਅਤੇ ਆਈ ਡੀ ਦੇ ਵੀ.ਬੀ. ਐਕਟ, ਇਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਮਾਲਕ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਸੰਤੁਲਨ ਬਣਾਉਣ ਦੇ ਸੰਕਲਪ ਨੂੰ ਨਕਾਰਨ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਹ ਵਿਧਾਨ ਸਭਾ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ। ਹਮਦਰਦੀ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਵਪਾਰਕ ਖੇਤਰ ਦਾ ਕਮਜ਼ੋਰ ਹਿੱਸਾ ਮੰਨ ਕੇ, ਲਾਭਕਾਰੀ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਉਸ ਹੱਦ ਤੱਕ ਨਹੀਂ ਵਧਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਜਿੱਥੇ ਇਹ ਗੈਰ ਵਾਜਬ ਜਾਪਦੇ ਹਨ। ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ ਅਤੇ ਜਦੋਂ 1999 ਦੀ ਸਿਵਲ ਰਾਈਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੰ .4660 32 ਜ਼ਰੂਰਤ ਪੈਦਾ ਹੋਈ ਸੀ ਜਾਂ ਜਦੋਂ ਕੰਮ ਖਤਮ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਜਿੱਥੇ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਪਤਾ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੌਕਰੀ ਲਈ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਦਾ ਕੰਮ ਪੂਰਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਨਿਸ਼ਾਨ।

(ਪੈਰਾ 48)

4 ਪਾਰਟ-ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ - ਭਾਵੇਂ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇ - ਆਯੋਜਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ, ਕੋਈ ਕੰਮ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਿਹਾੜੀ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਕੰਮ ਪਾਰਟ-ਟਾਈਮਰ ਨਾਲੋਂ ਵੱਖਰਾ ਨਹੀਂ - ਪਾਰਟ-ਟਾਈਮਰ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-ਬੀ (240) ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਲਪਿਤ ਕਾਲਪਨਿਕ ਸਾਲ ਨੂੰ ਵੀ ਪੂਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ ਸਬੰਧਤ ਤਾਰੀਖ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ 12 ਮਹੀਨਿਆਂ ਵਿੱਚ ਦਿਨ)

ਆਯੋਜਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ, ਕਿ ਇੱਕ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ, ਜੇ ਸਿਰਫ ਦਿਨ ਦੇ ਇੱਕ ਹਿੱਸੇ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਆਈ ਡੀ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-ਬੀ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਲਪਿਤ ਕਾਲਪਨਿਕ ਸਾਲ ਨੂੰ ਵੀ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਐਕਟ ਭਾਵ ਸਬੰਧਤ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ 12 ਮਹੀਨਿਆਂ ਵਿੱਚ 240 ਦਿਨ। ਸਿਰਫ ਇਹ ਹੀ ਨਹੀਂ, ਅਸੀਂ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਆਈਡੀ ਦੇ ਚੈਪਟਰ ਵੀਏ ਅਤੇ ਵੀਬੀ ਦੇ ਅਧੀਨ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਨੂੰ ਕੋਈ ਲਾਭ ਦੇਣਾ ਬਹੁਤ ਮੁਸ਼ਕਲ ਹੋਵੇਗਾ। ਐਕਟ।

(ਪੈਰਾ 52)

5 ਪਾਰਟ-ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ 'ਤੇ ਸਿਰਫ ਇਕ ਮਾਲਕ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕੰਮ ਕਰਨ 'ਤੇ ਕੋਈ ਪਾਬੰਦੀ ਨਹੀਂ - ਇਕੋ ਸਮੇਂ ਕਈ ਮਾਲਕਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨੌਕਰੀ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ - ਇਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਕੋਈ ਧਾਰਨਾ ਨਹੀਂ - ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਪਾਰਟ-ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਨੂੰ ਸਥਾਈਤਾ ਦਾ ਦਰਜਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ - ਹਾਲਾਂਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਝਗੜੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2 (ਜ) ਦੇ ਅਧੀਨ "ਕਰਮਚਾਰੀ, ਇੱਕ ਪਾਰਟ-ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਐਕਟ

ਦੇ ਚੈਪਟਰ VA ਅਤੇ VB ਦੇ ਤਹਿਤ ਲਾਭਾਂ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ - ਮਾਂਗੇ ਰਾਮ ਦੇ 1998 (2) RSJ 712 (P&H) (DB) ਅਤੇ ਸ਼ਿਮਲਾ ਦੇਵੀ ਦੇ 1997 (1) RSJ 396 (P&H) (DB) ਕੇਸ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਸਹੀ ਸਥਿਤੀ ਨਹੀਂ ਰੱਖਦੇ।

ਆਯੋਜਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ, ਕਿ ਅਸੀਂ ਇਹ ਵੀ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਹੈ ਕਿ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਜਿਨੇ ਮਰਜ਼ੀ ਮਾਲਕਾਂ ਨਾਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਲਕਾਂ ਨਾਲ ਵੀ ਕੰਮ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੋ ਇੱਕ ਦੂਜੇ ਨਾਲ ਮੁਕਾਬਲਾ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ। ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ 0/3 ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸੀਸੀਆਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਧਾਰਣਾ, ਜੋ ਕਿ ਇੱਕ ਨਿਯਮਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸਭ ਤੋਂ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਅੰਗ ਹੈ, ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਗਾਇਬ ਹੈ।

(ਪੈਰਾ 52)

ਅੱਗੇ ਇਹ ਵੀ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉਪਰੋਕਤ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੇ ਅਨੁਪਾਤ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਨੂੰ ਸਥਾਈਤਾ ਦਾ ਦਰਜਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਇਸਦੇ ਉਲਟ, ਜੇ ਉਸਨੂੰ/ਉਸ ਨੂੰ ਆਈਡੀ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-ਐਫ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਤਹਿਤ ਲਾਭ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਐਕਟ, ਇਸਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਕਿ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ, ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਨਿਸ਼ਾਨ ਤੱਕ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਸ ਸਮੇਂ ਤੱਕ ਉਸ ਨੂੰ ਰਿਟਰਨਮੈਂਟ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-ਜੀ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਸਦੇ ਜੂਨੀਅਰਾਂ ਨੂੰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਆਗਿਆ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਉਹ ਬਹੁਤ ਕੁਸ਼ਲ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਰਿਟਰਨਮੈਂਟ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਨੂੰ ਆਈਡੀ ਦੀ ਧਾਰਾ 25- ਐਚ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਦੁਬਾਰਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਐਕਟ. ਜੇ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਉਪਰੋਕਤ ਸਾਰੇ ਲਾਭਾਂ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਉਸਨੂੰ ਸਥਾਈਤਾ ਦਾ ਦਰਜਾ ਦੇਣ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋਵੇਗਾ, ਜੋ ਕਿ ਅਸੀਂ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦੇ ਹਾਂ, ਐਕਟ ਨੂੰ ਬਣਾਉਣ ਵਾਲਿਆਂ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਇਸ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਅਸੀਂ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਜੱਜ, ਮਾਂਗੇ ਰਾਮ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਅਤੇ ਸ਼ਿਮਲਾ ਦੇਵੀ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸਹੀ ਕਾਨੂੰਨ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦੇ। ਅਸੀਂ ਰਾਮ ਲਖਨ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਗਟ ਕੀਤੀ ਗਈ ਨਾਲ ਸਹਿਮਤ ਹਾਂ।

(ਪੈਰਾ 53)

ਅੱਗੇ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉੱਪਰ ਦੱਸੇ ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਅਸੀਂ ਇਹ ਸਿੱਟਾ ਤੇ ਪਹੁੰਚੇ ਹਾਂ ਕਿ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਅੰਦਰ ਆਵੇਗਾ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਆਈਡੀ ਦੀ ਧਾਰਾ 2(ਜ਼) ਦੇ ਅਧੀਨ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਐਕਟ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਉਸ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾ ਸੁਭਾਅ ਇਕ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਉਸ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੀ ਆਜ਼ਾਦੀ ਹੋਵੇਗੀ ਅਤੇ ਉਸ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਉਸ ਨੂੰ ਆਈਡੀ ਦੇ ਚੈਪਟਰ ਵੀਏ ਅਤੇ ਵੀਬੀ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਤਹਿਤ ਕੋਈ ਲਾਭ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਦੇਵੇਗੀ। ਐਕਟ। ਇਹ ਹੋਰ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਅਧੀਨ ਪੈਦਾ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ, ਲਿਖਤੀ ਜਾਂ ਜ਼ੁਬਾਨੀ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਆਈਡੀ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਐਕਟ ਦੇ ਚੈਪਟਰ VA ਅਤੇ VB ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਹੋਰ ਐਕਟ.

(ਪੈਰਾ 54)

ਸੰਜੀਵ ਬਾਂਸਲ, ਐਡਲ.ਏਜੀ ਹਰਿਆਣਾ ਏਐਸ ਗਰੇਵਾਲ, ਐਡ.ਐਲ.ਏ. ਜੀ. ਪੰਜਾਬ

ਅਸ਼ਵਨੀ ਬਖਸ਼ੀ, 2002 ਦੇ ਸੀਡਬਲਯੂਪੀ ਨੰਬਰ 11575 ਅਤੇ 2002 ਦੇ ਸੀਡਬਲਯੂਪੀ ਨੰਬਰ 11592 ਵਿੱਚ ਜਵਾਬਦੇਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ ਵਕੀਲ

ਅਰਵਿੰਦ ਮਿੱਤਲ, ਐਡਵੋਕੇਟ

ਸੰਜੀਵ ਸ਼ਰਮਾ, 2000 ਦੇ ਸੀਡਬਲਯੂਪੀ ਨੰਬਰ 15417 ਵਿੱਚ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਵਕੀਲ

ਐਸ ਕੇ ਸ਼ਰਮਾ, 1999 ਦੇ ਸੀਡਬਲਯੂਪੀ ਨੰ .17549 ਵਿਚ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਵਕੀਲ ਸੁਕੰਤ ਗੁਪਤਾ, ਐਡਵੋਕੇਟ

ਨਵੀਨ ਦਰਿਆਲ, ਐਡਵੋਕੇਟ ਵੰਦਨਾ ਮਲਹੋਤਰਾ, ਐਡਵੋਕੇਟ

ਜਸਬੀਰ ਸਿੰਘ, ਜੇ.

(1) ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੰਬਰ 2 ਦੇ ਨਾਲ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਸਵੀਪਰ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ 1.10.1994 ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਉਸਨੇ ਇਹ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ 24.9.1996 (ਅਨੁਸਾਰੀ ਪੀ/1) ਨੂੰ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੰਬਰ 1 ਭਾਵ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇਣ ਲਈ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਹੈ, ਜਿਸਦੇ ਤਹਿਤ ਉਸਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦੀ ਉਸਦੀ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਨੂੰ ਠੁਕਰਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

(2) ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ, ਇਹ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਸੀ ਕਿ ਉਹ 15.1.1993 ਨੂੰ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਸਵੀਪਰ ਵਜੋਂ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੰਬਰ 2 ਨਾਲ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਇਆ ਸੀ। ਉਹ 30.9.1994 ਤੱਕ ਸੇਵਾ ਕਰਦਾ ਰਿਹਾ। ਉਸਨੂੰ ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ 400/- ਰੁਪਏ ਤਨਖਾਹ ਮਿਲ ਰਹੀ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਬਹੁਤ ਹੀ ਮਨਮਾਨੀ .ੰਗ ਨਾਲ, ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ 1.10.1994 ਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਕੋਈ ਨੋਟਿਸ, ਚਾਰਜਸ਼ੀਟ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਰਿਟਰਨਸੈਂਟ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਵੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਿਸਦਾ ਉਹ ਉਦਯੋਗਿਕ ਝਗੜਾ ਐਕਟ, 1947 ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ (ਸੰਖੇਪ ਵਿੱਚ, ਆਈ.ਡੀ. ਐਕਟ)।

(3) ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੇ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਕਰਦਿਆਂ ਕਿ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਵੱਖ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਵਾਪਸ ਤਨਖਾਹ ਨਾਲ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਬਹਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ, 22.2.1995 ਨੂੰ ਮੰਗ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤਾ। ਸੁਲ੍ਹਾ-ਸਫਾਈ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਹੋਣ 'ਤੇ, ਲੇਬਰ ਕਮਿਸ਼ਨਰ, ਪੰਜਾਬ ਨੇ ਹੇਠ ਦਿੱਤੇ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ (ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੰਬਰ 1) ਨੂੰ ਨਿਰਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਭੇਜਿਆ: -

“ ਕੀ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਗੋਬਿੰਦ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਜਾਇਜ਼ ਸੀ ਅਤੇ ਕ੍ਰਮ ਵਿੱਚ? ਜੇ ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਿਸ ਰਾਹਤ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ?”

(4) ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ, ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੰਬਰ 2 ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਪੇਸ਼ ਹੋਣ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਿਹਾ ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਸਾਬਕਾ ਪੱਖ ਤੋਂ ਅੱਗੇ ਵਧਣ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ। ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਆਪਣੇ ਖੁਦ ਦੇ ਗਵਾਹ ਵਜੋਂ ਪੇਸ਼ ਹੋਇਆ ਅਤੇ ਉਪਰੋਕਤ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤੇ ਅਨੁਸਾਰ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਮੰਗ ਨੋਟਿਸ ਵਿੱਚ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕੰਮਾਂ ਨੂੰ ਦੁਹਰਾਇਆ। ਆਪਣੀ ਖੁਦ ਦੀ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਇੱਕ ਪ੍ਰਸ਼ਨ 'as ਦਾ ਨਿਰਣਾ ਕੀਤਾ ਕਿ ਕੀ ਇੱਕ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਅੰਦਰ ਆਵੇਗਾ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਆਈਡੀਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 2(ਜ਼) ਵਿੱਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ.' ਰਾਮ ਲਖਨ ਬਨਾਮ ਪ੍ਰੀਜ਼ਾਈਡਿੰਗ ਅਫਸਰ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ (1) ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਅਨੁਪਾਤ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਲੈਂਦਿਆਂ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਮੰਨਿਆ ਹੈ: -

ਰਾਮ ਲਖਨ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਪ੍ਰੀਜ਼ਾਈਡਿੰਗ ਅਫਸਰ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ 1989 (1) ਵਿੱਚ ਸਾਡੀ ਆਪਣੀ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ “A ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ, ਅਤੇ, ਇਸ ਲਈ, ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਕੰਮ ਦੀ ਮਿਆਦ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਦਾ ਪਤਾ ਲਗਾਉਂਦੇ ਸਮੇਂ ਵਿਚਾਰਿਆ ਨਹੀਂ ਜਾ ਸਕਦਾ. ਮਾਨਯੋਗ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦਾ ਅਰਥ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ ਇਕ ਤੋਂ ਵੱਧ ਅਸਾਮੀਆਂ 'ਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਈ ਮਨਾਹੀ ਨਹੀਂ ਹੈ; ਇਹ ਇਕ ਤੋਂ ਵੱਧ ਮਾਲਕਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨੂੰ ਬਾਹਰ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ, ਅੱਗੇ ਇਹ ਵੀ ਵੇਖਿਆ ਕਿ ਸ਼ਾਬਦਿਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੰਮ ਸਵੇਰੇ ਸ਼ੁਰੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੰਮ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਨਾਲ ਖਤਮ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਉਹ ਦਿਨ ਲਈ ਕੰਮ ਖਤਮ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਅੰਤ ਵਿੱਚ ਇਹ ਮੰਨਦੇ ਹੋਏ ਕਿ ਆਈਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-ਐਫ ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ।”

(5) ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਇਹ ਆਯੋਜਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਆਈਡੀ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-ਐਫ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਐਕਟ ਅਤੇ ਹਵਾਲਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨਯੋਗ ਨਾ ਹੋਣ ਕਰਕੇ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਲਈ, ਇਹ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ।

(6) ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਇੱਕ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਵਕੀਲ ਦਾ ਇਹ ਮੁੱਖ ਵਿਚਾਰ ਸੀ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਇਹ ਵੇਖਣ ਵਿੱਚ ਗਲਤੀ ਕੀਤੀ ਹੈ ਕਿ 'a ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦਾ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਧਾਰਾ 2(ਜ਼) ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਲਪਨਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਆਈ.ਡੀ. Act.' ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਉੱਪਰ ਦੱਸੇ ਗਏ ਪ੍ਰਬੰਧ ਵਿਚ, ਨਿਯਮਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਵਿਚ ਕੋਈ ਅੰਤਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ. ਇਹ ਸਿਰਫ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਨੌਕਰੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ, ਕਿਰਾਏ ਜਾਂ ਇਨਾਮ ਲਈ ਕੋਈ ਵੀ ਮੈਨੂਅਲ, ਕੁਸ਼ਲ, ਅਕੁਸ਼ਲ, ਕਲੈਰੀਕਲ ਕੰਮ ਆਦਿ ਕਰਨ ਲਈ। ਇਹ ਦੱਸ ਕੇ ਕਿ ਆਈ.ਡੀ. ਐਕਟ ਹੁਣ ਤੱਕ ਕੋਈ ਭਿੰਨਤਾ ਨਹੀਂ ਰੱਖਦਾ

(1) 1989 (1) ਆਰਐਸਜੇ 351

ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਨਿਯਮਤ, ਸਥਾਈ, ਅਸਥਾਈ, ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਿਹਾੜੀ, ਕੰਮ ਦੇ ਚਾਰਜ, ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰਾਂ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਦਾ ਸੰਬੰਧ ਹੈ, ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਲਈ. ਆਪਣੀ ਦਲੀਲ ਨੂੰ ਮਜ਼ਬੂਤ ਕਰਨ ਲਈ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਵਕੀਲ ਨੇ ਸ਼ਿਮਲਾ ਦੇਵੀ ਬਨਾਮ ਪ੍ਰੀਜ਼ਾਈਡਿੰਗ ਅਫਸਰ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਬਠਿੰਡਾ (2), ਅਤੇ ਮਾਂਗੇ ਰਾਮ ਬਨਾਮ ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ (3) ਵਿਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਇਕ ਹੋਰ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ।।

(7) ਜਦੋਂ ਕਿ ਇਸਦੇ ਉਲਟ, ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੰਬਰ 2 ਦੇ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਇਹ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਸਵੀਪਰ ਹੋਣ ਕਰਕੇ, ਆਈਡੀ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਦੀ ਮੰਗ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ. ਐਕਟ ਜਦੋਂ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਹੋਰ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨਹੀਂ ਸੀ ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ 1.10.1994 ਨੂੰ ਬੰਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ. ਇਹ ਵੀ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਜੁਲਾਈ 1994 ਦੇ ਮਹੀਨੇ ਅਤੇ ਅਗਸਤ 1994 ਦੇ ਮਹੀਨੇ ਵਿਚ ਇਕ ਦਿਨ ਲਈ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਰਿਹਾ. ਉਸ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕਰਨ ਲਈ, ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੰਬਰ 2 ਦੇ ਵਕੀਲ ਨੇ ਰਾਮ ਲਖਨ ਸਿੰਘ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਸੀ, ਜਿਸ ਵਿਚ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਅਤੇ ਅੱਗੇ ਉਹ ਆਈਡੀ ਦੀ ਧਾਰਾ 25 ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਦਾ ਲਾਭ ਲੈਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਸੀ. ਐਕਟ।

(8) ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਇੱਕ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ 18.12.2000 ਨੂੰ, ਜਦੋਂ ਇਸ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੀ ਸੁਣਵਾਈ ਕਰਦਿਆਂ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਕਿ ਸ਼ਿਮਲਾ ਦੇਵੀ (ਸੁਪਰਾ) ਅਤੇ ਰਾਮ ਲਖਨ (ਸੁਪਰਾ) ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਪਹਿਲਾਂ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚਾਂ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਵਿਵਾਦਪੂਰਨ ਰਾਏ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ, ਦੋਵਾਂ ਨੇ ਬਰਡੀਚੰਦ ਸ਼ਰਮਾ ਬਨਾਮ ਪਹਿਲੇ ਸਿਵਲ ਜੱਜ, ਨਾਜ਼ਪੁਰ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ (4) ਵਿੱਚ ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਅਨੁਪਾਤ ਉੱਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਉਸ ਟਕਰਾਅ ਨੂੰ ਸੁਲਝਾਉਣ ਲਈ, ਇਸ ਨੂੰ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ: -

“, ਇਸ ਲਈ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਸੰਬੰਧੀ ਉੱਪਰ ਦੱਸੇ ਗਏ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਸ਼ਿਮਲਾ ਦੇਵੀ ਬਨਾਮ ਪ੍ਰੀਜ਼ਾਈਡਿੰਗ ਅਫਸਰ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਭਟਿੰਡਾ (ਸੁਪਰਾ) ਅਤੇ ਇਸ ਕੇਸ ਵਿਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚਾਂ ਦੀਆਂ ਵਿਰੋਧੀ ਖੋਜਾਂ ਹਨ। ਰਾਮ ਲਖਨ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਪ੍ਰੀਜ਼ਾਈਡਿੰਗ ਅਫਸਰ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ ਅਤੇ ਇਕ ਹੋਰ (ਸੁਪਰਾ) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਫੈਸਲਾ। ਉਪਰੋਕਤ ਦੋਵੇਂ ਫੈਸਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚਾਂ ਨੇ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਸੇ ਫੈਸਲੇ ਭਾਵ ਬਰਧੀਚੰਦ ਦੇ ਕੇਸ ਉੱਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਹੈ।

(2) 1997 (1) ਆਰਐਸਜੇ 396

~~(3) 1998 (2) ਆਰਐਸਜੇ 712~~

(4) ਏਆਈਆਰ 1961 ਐਸਸੀ 644

ਸ਼ਰਮਾ (ਸੁਪਰਾ). ਇਸ ਲਈ ਅਸੀਂ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਵੱਡੇ ਬੈਚ ਕੋਲ ਭੇਜਣਾ ਉਚਿਤ ਸਮਝਦੇ ਹਾਂ। ਇਸ ਲਈ ਅਸੀਂ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੰਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਪ੍ਰਸ਼ਨ “ ਭਾਵੇਂ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਵਰਕਮੈਨਜ਼ ਕੰਪਨਸੇਸ਼ਨ ਐਕਟ ” ਵਿਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਨੂੰ ਇਕ ਵੱਡੇ ਬੈਚ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ.”

(9) ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਪੂਰੇ ਬੈਚ ਕੋਲ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ ਸੀ. ਜਦੋਂ ਇਹ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ 5.9.2007 ਨੂੰ ਸੁਣਵਾਈ ਲਈ ਲਈ ਗਈ ਸੀ, ਤਾਂ ਇਹ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ 18.9.2000 ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ, ਸ਼ਾਇਦ, ਕਿਸੇ ਟਾਈਪੋਗ੍ਰਾਫਿਕਲ ਗਲਤੀ ਕਾਰਨ, ਐਕਟ ਦੇ ਨਾਮ ਨੂੰ ਗਲਤ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਵਰਕਮੈਨ ਦਾ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਐਕਟ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਇਹ ਹੈ ਉਦਯੋਗਿਕ ਝਗੜਾ ਐਕਟ, 1947 ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਧਿਰਾਂ ਲਈ ਵਕੀਲ ਦੀ ਸਹਿਮਤੀ ਨਾਲ, ਕਾਨੂੰਨ ਦਾ ਹੇਠ ਲਿਖਿਆ ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਪੂਰੇ ਬੈਚ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਵਿਚਾਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ: -

“ਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤੇ ਅਨੁਸਾਰ ਇੱਕ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਨੂੰ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ?”

(10) 5.9.2007 ਨੂੰ, ਅੱਗੇ ਇਹ ਆਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਕਿ ਕਿਉਂਕਿ ਕਾਨੂੰਨ ਦਾ ਸਵਾਲ ਬਹੁਤ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਦਾ ਵਿਆਪਕ ਪ੍ਰਭਾਵ ਹੋਵੇਗਾ, ਰਜਿਸਟਰੀ ਨੂੰ ਹੋਰ ਸਾਰੇ ਕੇਸਾਂ ਦੀ ਸੁਣਵਾਈ ਲਈ ਰੱਖਣ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਆਦੇਸ਼ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇ ਕੇ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ 18.9.2000 ਨੂੰ ਇੱਕ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਚ ਦੁਆਰਾ। ਸਾਡੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਦਿਆਂ, ਇਸ ਕੇਸ ਦੇ ਨਾਲ 11 ਹੋਰ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ ਸੁਣਵਾਈ ਲਈ ਰੱਖੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ। ਦਲੀਲਾਂ ਦੇ ਸਮੇਂ, ਅਸੀਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਸਾਰੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ (ਜ) ਅਤੇ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਵਾਲਿਆਂ ਲਈ ਵਕੀਲ ਸੁਣਿਆ ਹੈ (ਸੰਖੇਪ ਵਿੱਚ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਮਾਲਕ ਲਈ ਸਲਾਹ)। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਫੈਸਲਾ ਸੁਣਾਉਣ ਦੀ ਸਹੂਲਤ ਲਈ, ਇਸ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਤੋਂ ਤੱਥਾਂ ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

(11) ਵਰਕਰ ਦੀ ਵਕੀਲ ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਹੈ ਕਿ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਆਈਡੀਏਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2(ਜ) ਵਿਚ ਕਲਪਨਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਉਪਰੋਕਤ ਉਪਬੰਧ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇ ਕੇ, ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਨਿਯਮਤ ਜਾਂ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਦਾ ਸੰਬੰਧ ਹੋਣ ਤੱਕ ਕੋਈ ਅੰਤਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਅੰਦਰ ਆਉਣ ਲਈ, ਸਿਰਫ ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕਿਰਾਏ ਜਾਂ ਇਨਾਮ ਲਈ ਹੱਥੀਂ, ਅਕਸ਼ਲ ਕੰਮ ਆਦਿ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ। ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਪੂਰੇ ਦਿਨ ਜਾਂ ਇਸਦੇ ਕੁਝ ਹਿੱਸੇ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੋਵੇ, ਇਸ ਨਾਲ ਕੋਈ ਫਰਕ ਨਹੀਂ ਪੈਂਦਾ। ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਨੂੰ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਲਈ, ਉਸ ਨੂੰ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦੇਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ, ਜੇ ਉਹ ਆਈਡੀ ਵਿਚ ਕਲਪਿਤ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਐਕਟ. ਕੌਂਸਲ, ਆਈਡੀ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-ਬੀ, 25-ਐਫ, 25-ਜੀ, 25-11, 2(ਓ) ਅਤੇ 2(ਏ.ਏ.ਏ.) ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇ ਕੇ. ਐਕਟ ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਜੇਕਰ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਹੈ। ਇਕ ਸਾਲ ਜਾਂ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰ ਅਵਧੀ ਲਈ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਰਿਹਾ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕੇਸ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਧਾਰਾ 25-ਬੀ ਵਿਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਉਸ ਦੀ ਛਾਂਟੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਆਈ ਡੀ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-ਐਫ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਲਪਨਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਐਕਟ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਆਈਡੀ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-ਐਫ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਧਾਰਾ 25-ਜੀ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਮੁੜ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਵੀ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ। ਐਕਟ. ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿਚ, ਵਕੀਲ ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਦੁਆਰਾ ਖਿੱਚੀ ਗਈ ਔਸਤ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕਰਕੇ, ਉਸ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ, ਜਿਸ ਸਮੇਂ ਉਸਨੇ ਅਸਲ ਵਿਚ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ, ਦੀ ਰਕਮ ਧਾਰਾ 2 (ਏ.ਏ.ਏ.) ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ।

ਇਹ ਵੀ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਨੂੰ ਅਦਾ ਕੀਤਾ ਜਾਣ ਵਾਲਾ ਮੁਆਵਜ਼ਾ, ਸਬੰਧਤ ਅਵਧੀ ਦੌਰਾਨ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਕੰਮ ਦੇ ਅਨੁਪਾਤ ਅਨੁਸਾਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਹ ਸੁਝਾਅ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਜੇ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਕਿਸੇ ਮਾਲਕ ਨਾਲ ਦਿਨ ਵਿਚ ਦੋ ਘੰਟੇ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਕ ਖਾਸ ਰਕਮ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਰਿਟਰਨਮੈਂਟ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੀ ਗਣਨਾ ਸਿਰਫ ਉਸ ਅਨੁਪਾਤ ਵਿਚ ਕੀਤੀ ਜਾਏਗੀ। ਵਕੀਲ ਨੇ ਅੱਗੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਜਿਵੇਂ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਕਿਸੇ ਮਾਲਕ ਦੇ ਨਿਯੰਤਰਣ ਅਤੇ ਨਿਗਰਾਨੀ ਹੇਠ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਮਾਲਕ ਕੋਲ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਕੰਮ ਦੇ ਂਗ/ਆਦਮੀ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਵਿੱਚ ਉਸਨੂੰ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਵੀ ਹੈ ਜੇ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਦੁਰਾਚਾਰ ਲਈ ਦੋਸ਼ੀ ਹੈ। ਉਪਰੋਕਤ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤੀਆਂ ਦਲੀਲਾਂ ਨੂੰ ਉਠਾਉਂਦਿਆਂ, ਵਕੀਲ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਅਤੇ ਮਾਲਕ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਨੌਕਰ ਦਾ ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਸਬੰਧ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਉਸ ਦੀ

ਦਲੀਲ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਅੰਦਰ ਆਵੇਗਾ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਆਈਡੀ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 2(ਜ਼) ਵਿੱਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਐਕਟ ਅਤੇ ਉਪਰੋਕਤ ਉਕਤ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਸਾਰੇ ਲਾਭ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ, ਸ਼ਿਮਲਾ ਦੇਵੀ (ਸੁਪਰਾ) ਅਤੇ ਮਾਂਗੋ ਰਾਮ (ਸੁਪਰਾ) ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਹਰਿਆਣਾ ਵਿਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਵੀ ਸਖਤ ਭਰੋਸਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਪਾਵਰ ਜਨਰੇਸ਼ਨ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਲਿਮਟਿਡ ਬਨਾਮ ਪ੍ਰਿੰਜਾਈਡਿੰਗ ਅਫਸਰ ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ-ਕਮ-ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਅਤੇ ਹੋਰ (5)। ਵਕੀਲ ਨੇ ਅੱਗੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਆਈ.ਡੀ. ਐਕਟ ਕਿਰਤ ਅਧਾਰਤ ਹੈ, ਇਸ ਨੂੰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਉਦਾਰਤਾ ਨਾਲ ਸਮਝਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਉਸਨੇ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਕੀਤੀ ਕਿ ਪੂਰੇ ਬੈਚ ਨੂੰ ਪੁੱਛੇ ਗਏ ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਦਾ ਜਵਾਬ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ।

(12) ਮਾਲਕ ਲਈ ਵਕੀਲ ਨੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੀਆਂ ਦਲੀਲਾਂ ਦਾ ਸਖਤ ਵਿਰੋਧ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਇਹ ਦੱਸ ਕੇ ਕਿ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਹੋਣ ਦੇ ਨਾਤੇ, ਸਿਰਫ ਦਿਨ ਦੇ ਕੁਝ ਹਿੱਸੇ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰੇ, ਉਹ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਅੰਦਰ ਨਹੀਂ ਆਵੇਗਾ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਆਈਡੀ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 2(ਜ਼) ਵਿੱਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਐਕਟ. ਵਕੀਲ ਨੇ ਅੱਗੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਅਤੇ ਮਾਲਕ ਵਿਚਕਾਰ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਨੌਕਰ ਦਾ ਕੋਈ ਸਬੰਧ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਲਈ ਸੁਤੰਤਰ ਹੈ

(5) 2003 ਲੈਬ.ਐਲਸੀ. 2825.

ਉਸਦੀ ਸਹੂਲਤ ਅਨੁਸਾਰ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਮਾਲਕ, ਡਿਊਟੀ ਨਿਭਾਉਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਦਿਨ ਦੇ ਕੁਝ ਹਿੱਸੇ ਦੌਰਾਨ, ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਮਾਲਕ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਰਿਹਾ। ਉਸ ਮਾਲਕ ਕੋਲ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦਿਨ ਲਈ ਰਹਿਣ ਅਤੇ ਹੋਰ ਫਰਜ਼ ਨਿਭਾਉਣ ਲਈ ਕਹਿਣ ਦੀ ਕੋਈ ਸ਼ਕਤੀ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਜੋ ਉਹ ਪੂਰੇ ਸਮੇਂ/ਨਿਯਮਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤੋਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਵਕੀਲ ਨੇ ਅੱਗੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ 'part ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਨਿਯਮਤ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾ ਨਹੀਂ ਹਨ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਮੁਸ਼ਕਲਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ ਜਾਂ ਕਈ ਵਾਰ ਇੱਕ ਮਾਲਕ ਕੋਲ ਪੂਰੇ ਦਿਨ ਲਈ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਦੇਣ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੇ ਵਿੱਤ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ, ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਅਤੇ ਮਾਲਕ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਸੰਬੰਧ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇ ਆਈ ਡੀ ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਤਹਿਤ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਸਦਾ ਅਰਥ ਇਹ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਖਤਮ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸਥਾਪਨਾ/ਉਦਯੋਗ ਵਿਚ ਸਥਾਈਤਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ/ਇੱਕ ਸਾਲ ਦੀ ਸੇਵਾ, ਜੋ ਕਿ ਵਿਧਾਨ ਸਭਾ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ। ਜੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਉਠਾਏ ਗਏ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਇਕ ਉਦਯੋਗ ਵਿਚ ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਦਰਜਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰੇਗਾ। ਉਸ ਨੂੰ ਉਦੋਂ ਤਕ ਹਟਾਇਆ ਨਹੀਂ ਜਾ ਸਕਦਾ ਜਦੋਂ ਤਕ ਉਸ ਦੇ ਜੂਨੀਅਰ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰ ਰਹੇ, ਉਸ ਨੂੰ ਦੁਬਾਰਾ ਨੌਕਰੀ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ ਅਤੇ ਰਿਟਰਨਮੈਂਟ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿਚ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਆਈਡੀ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਲਪਨਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਐਕਟ. ਵਕੀਲ ਨੇ ਅੱਗੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਜੇ ਅਸੀਂ ਧਾਰਾ 25-ਬੀ, 25-ਐਫ, 2(ਏਏਏ) ਅਤੇ 2(ਜ਼) ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਇਕੱਠਿਆਂ ਵੇਖੀਏ, ਤਾਂ ਇਹ ਬਹੁਤ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਵਿਧਾਨ ਸਭਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਦਾ ਲਾਭ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦੇਣ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਰੱਖਦੀ ਹੈ, ਜੋ ਨਿਯਮਤ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਨੌਕਰੀ ਕਰਦਾ ਸੀ ਅਤੇ /ਜਾਂ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸਾਰਾ ਦਿਨ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਵਕੀਲ ਨੇ ਅੱਗੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਮੂਰਤੀ ਵਿਚ ਇਕ ਸ਼ਬਦ ਜੋੜਨਾ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤਕ ਵਿਵਸਥਾ ਅਸਪੱਸ਼ਟ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ/ਸਪੱਸ਼ਟ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ। ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2(ਜ਼) ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇ ਕੇ, ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਕਿ ਵਿਵਸਥਾ ਦੀ ਭਾਸ਼ਾ ਬਹੁਤ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਅਤੇ ਆਮ ਆਦਮੀ ਦੀ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿਚ ਵਿਆਖਿਆ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇ ਅਜਿਹਾ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ, ਇਸਦਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਅਰਥ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਵਿਵਸਥਾ ਵਿਚ 'workman' ਸ਼ਬਦ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਇਕ ਉਦਯੋਗ ਵਿਚ ਪੂਰਾ ਸਮਾਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਹੈ/ ਸਥਾਪਨਾ। ਉਸ ਦੀ ਦਲੀਲ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕਰਨ ਲਈ, ਰੇਨ ਲਖਨ ਸਿੰਘ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਦੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਇੰਡੀਅਨ ਓਵਰਸੀਜ਼ ਬੈਚ ਬਨਾਮ ਵਰਕਮੈਨ (6) ਅਤੇ ਇਲੈਕਟ੍ਰਾਨਿਕਸ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਲਿਮਟਿਡ ਬਨਾਮ ਇਲੈਕਟ੍ਰਾਨਿਕਸ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੇ ਅਨੁਪਾਤ ਤੋਂ ਮਜ਼ਬੂਤ ਸਮਰਥਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇੰਡੀਆ ਸਰਵਿਸ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਯੂਨੀਅਨ (7)।

(13) ਧਿਰਾਂ ਲਈ ਸਲਾਹ ਸੁਣੀ.

(6) 2006 (3) ਐਸ ਸੀ ਸੀ 729

(7) ਏਆਈਆਰ 2006 ਐਸਸੀ 2996

(14) ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਲਈ ਅੱਗੇ ਵਧਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਆਈਡੀ ਦੇ ਕੁਝ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਨੋਟ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ। ਐਕਟ, ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਵਿਚਲੇ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਼ੁਕਵਾਂ. ਆਈਡੀ ਦੀ ਧਾਰਾ 2 (ਏ.ਏ.ਏ.). ਐਕਟ ਔਸਤ ਤਨਖਾਹ ਨੂੰ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ: -

“(aaa) “Average pay” ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨ ਯੋਗ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਔਸਤ-

(i) ਮਾਸਿਕ ਤਨਖਾਹ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਤਿੰਨ ਪੂਰੇ ਕੈਲੰਡਰ ਮਹੀਨਿਆਂ ਵਿੱਚ।

(ii) ਹਫ਼ਤਾਵਾਰੀ ਤਨਖਾਹ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਚਾਰ ਪੂਰੇ ਹਫ਼ਤਿਆਂ ਵਿੱਚ।

(iii) ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਤਨਖਾਹ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਬਾਰਾਂ ਪੂਰੇ ਕੰਮਕਾਜੀ ਦਿਨਾਂ ਵਿੱਚ।

ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਜਿਸ 'ਤੇ ਔਸਤ ਤਨਖਾਹ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਬਣ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜੇਕਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਤਿੰਨ ਪੂਰੇ ਕੈਲੰਡਰ ਮਹੀਨਿਆਂ ਜਾਂ ਚਾਰ ਪੂਰੇ ਹਫ਼ਤਿਆਂ ਜਾਂ ਬਾਰਾਂ ਪੂਰੇ ਕੰਮਕਾਜੀ ਦਿਨਾਂ ਲਈ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕੇਸ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਜਿੱਥੇ ਅਜਿਹੀ ਗਣਨਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ, ਔਸਤ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਉਸ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਔਸਤ ਵਜੋਂ ਜੋ ਉਸਨੇ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ; “

ਰਿਟਰਨਮੈਂਟ ਨੂੰ ਆਈਡੀ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 2 (ਓ) ਵਿੱਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ. ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕੰਮ ਕਰੋ: -

“(oo)“Retrenchment” ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੇ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਸਮਾਪਤੀ, ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਪਰ ਇਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਹੈ-

(a) ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸਵੈਇੱਛੁਕ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ; ਜਾਂ

(b) ਪੂਰਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਤਕ ਪਹੁੰਚਣ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਜੇ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਚਕਾਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿਚ ਉਸ ਲਈ ਇਕ ਨਿਯਮ ਹੈ; ਜਾਂ

(bb) ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਰਮਿਆਨ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦਾ ਨਵੀਨੀਕਰਣ ਨਾ ਕਰਨ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਜਾਂ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਨੂੰ ਇਸ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਇਕ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਖਤਮ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ; ਜਾਂ

(c) ਨਿਰੰਤਰ ਖਰਾਬ ਸਿਹਤ ਦੇ ਅਧਾਰ ਤੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ, “

ਆਈਡੀ ਦੀ ਧਾਰਾ 2(ਸ). ਐਕਟ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪੜ੍ਹਦਾ ਹੈ: -

“2(s) “Workman” ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਕੋਈ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ (ਇੱਕ ਅਪ੍ਰੈਂਟਿਸ ਸਮੇਤ) ਕਿਸੇ ਵੀ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਨੌਕਰੀ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕਿਰਾਏ ਜਾਂ ਇਨਾਮ ਲਈ ਕੋਈ ਵੀ ਮੈਨੂਅਲ, ਅਕੁਸ਼ਲ, ਹੁਨਰਮੰਦ, ਤਕਨੀਕੀ, ਕਾਰਜਸ਼ੀਲ, ਕਲੈਰੀਕਲ ਜਾਂ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰੀ ਕੰਮ ਕਰੇ, ਭਾਵੇਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੋਣ ਜਾਂ ਸੰਕੋਤ ਹੋਣ, ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇਸ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ, ਕੋਈ ਵੀ ਅਜਿਹਾ ਵਿਅਕਤੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਿਸਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਉਸ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਜਾਂ ਇਸਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਜਾਂ ਜਿਸਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ, ਡਿਸਚਾਰਜ ਜਾਂ ਛਾਟੀ ਨੇ ਉਸ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਜਨਮ ਦਿੱਤਾ ਹੈ, ਪਰ ਇਸ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਹੈ...”

ਅਧਿਆਇ VA ਇੱਕ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਛਾਟੀ ਅਤੇ ਛਾਟੀ ਨੂੰ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਅਤੇ ਨਜਿੱਠਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਅਧਿਆਇ ਦਾ ਸੈਕਸ਼ਨ 25-ਬੀ ਸ਼ਬਦ ‘continuous service’ ਦੇ ਅਰਥ ਨੂੰ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪੜ੍ਹਦਾ ਹੈ: -

“25B. ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ. - ਇਸ ਅਧਿਆਇ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ, -

(1) ਇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇਕ ਅਵਧੀ ਲਈ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਕਿਹਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜੇ ਉਹ ਉਸ ਸਮੇਂ ਲਈ, ਨਿਰਵਿਘਨ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿਚ ਸੇਵਾ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ ਜੋ ਬਿਮਾਰੀ ਜਾਂ ਅਧਿਕਾਰਤ ਛੁੱਟੀ ਜਾਂ ਦੁਰਘਟਨਾ ਕਾਰਨ ਰੁਕਾਵਟ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਹੜਤਾਲ ਵਜੋਂ ਜੋ ਨਹੀਂ ਹੈ ਗੈਰ ਕਾਨੂੰਨੀ, ਜਾਂ ਲਾਕ-ਆਉਟ ਜਾਂ ਕੰਮ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਜੋ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਕਿਸੇ ਗਲਤੀ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਹੈ।

(2) ਜਿੱਥੇ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਕ ਸਾਲ ਜਾਂ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਧਾਰਾ (1) ਦੇ ਅਰਥ ਵਿਚ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਉਸ ਨੂੰ ਮਾਲਕ ਦੇ ਅਧੀਨ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ. -

(a) ਇਕ ਸਾਲ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ, ਜੇ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਬਾਰਾਂ ਕੈਲੰਡਰ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ, ਜਿਸ ਤਾਰੀਖ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ, ਅਸਲ ਵਿਚ ਮਾਲਕ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ - ਤੋਂ ਘੱਟ ਨਹੀਂ

(i) ਇੱਕ ਖਾਨ ਵਿੱਚ ਜ਼ਮੀਨ ਦੇ ਹੇਠਾਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸੌ ਨੌਬੇ ਦਿਨ; ਅਤੇ

(ii) ਦੋ ਸੌ ਚਾਲੀ ਦਿਨ, ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ;

(b) ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ, ਜੇ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਤਾਰੀਖ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਛੇ ਕੈਲੰਡਰ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ, ਜਿਸ ਹਿਸਾਬ ਨਾਲ ਗਣਨਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ, ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਮਾਲਕ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ - ਤੋਂ ਘੱਟ ਨਹੀਂ

(i) ਨੌਬੇ-ਪੰਜ ਦਿਨ, ਇੱਕ ਖਾਨ ਵਿੱਚ ਜ਼ਮੀਨ ਦੇ ਹੇਠਾਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ; ਅਤੇ

(ii) ਇੱਕ ਸੌ ਵੀਹ ਦਿਨ, ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ.”

ਸੈਕਸ਼ਨ 25-ਸੀ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਲਈ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 25-ਈ ਉਸ ਸਥਿਤੀ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਛੁੱਟੀ ਹੋਣ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ। ਸੈਕਸ਼ਨ 25-ਐਫ ਉਨ੍ਹਾਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜਿਹੜੀਆਂ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਛਾਟੀ ਕਰਨ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਪੂਰੀਆਂ ਹੋਣੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹਨ। ਇਹ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪੜ੍ਹਦਾ ਹੈ: -

“25 ਐਫ. ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਮੁੜ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ.- ਕਿਸੇ ਵੀ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੋਈ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੋ ਕਿਸੇ ਮਾਲਕ ਦੇ ਅਧੀਨ ਇੱਕ ਸਾਲ ਤੋਂ ਘੱਟ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਉਸ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਉਸ ਸਮੇਂ ਤੱਕ ਦੁਬਾਰਾ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਏਗਾ

(a) ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿਚ ਇਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਿਸ ਦੇ ਕਾਰਨਾਂ ਦਾ ਸੰਕੇਤ ਮਿਲਦਾ ਹੈ

ਰਿਟਰਨਮੈਂਟ ਅਤੇ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਖਤਮ ਹੋ ਗਈ ਹੈ, ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਜਿਹੇ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਤਨਖਾਹ ਆਈ ਬੀ ਆਰ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ;

[* * * *]

(b) ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਰਿਟਰਨਮੈਂਟ ਦੇ ਸਮੇਂ, ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜੋ ਪੰਦਰਾਂ ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋਵੇਗਾ ' ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਦੇ ਹਰ ਪੂਰੇ ਸਾਲ ਲਈ ਔਸਤ ਤਨਖਾਹ ਜਾਂ ਇਸ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਹਿੱਸੇ ਲਈ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੋਂ ਵੱਧ; ਅਤੇ

(c) ਨਿਰਧਾਰਤ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਨੋਟਿਸ ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਅਜਿਹੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਲਈ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਅਧਿਕਾਰਤ ਗਜ਼ਟ ਵਿਚ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।”

ਇਸ ਅਧਿਆਇ ਵਿਚ ਧਾਰਾ 25-ਐਫਐਫ ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਿਸ ਸਥਿਤੀ ਵਿਚ ਕਿਸੇ ਅੰਡਰਟੇਕਿੰਗ ਦੇ ਤਬਾਦਲੇ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 25-ਐਚਏ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕੰਮ ਨੂੰ ਬੰਦ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ 60 ਦਿਨਾਂ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦੇਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 25 ਐਫਐਫਐਫ ਕਿਸੇ ਕੰਮ ਨੂੰ ਬੰਦ ਕਰਨ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 25-ਜੀ ਰਿਟਰਨਮੈਂਟ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਇਸ ਪ੍ਰਕਾਰ ਪੜ੍ਹਦਾ ਹੈ: -

“25 ਜੀ. ਰਿਟਰਨਮੈਂਟ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ. - ਜਿਥੇ ਕਿਸੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਸਥਾਪਨਾ ਵਿਚ ਕੋਈ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਜੋ ਕਿ ਦੇਸ਼ੀ ਦਾ ਨਾਗਰਿਕ ਹੈ, ਨੂੰ ਉਸ ਨੇ ਦੁਬਾਰਾ ਸਿਖਲਾਈ ਦਿੱਤੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਉਸ ਸਥਾਪਨਾ ਵਿਚ ਇਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ, ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਚਕਾਰ ਕਿਸੇ ਸਮਝੌਤੇ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿਚ ਇਸ ਲਈ ਮਾਲਕ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦੁਬਾਰਾ ਦੇਵੇਗਾ ਜੋ ਉਸ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਵਿਚ ਨੌਕਰੀ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਆਖਰੀ ਵਿਅਕਤੀ ਸੀ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਰਿਕਾਰਡ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਮਾਲਕ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦੁਬਾਰਾ ਨਹੀਂ ਭੇਜਦਾ।”

ਇਸ ਅਧਿਆਇ ਦਾ ਸੈਕਸ਼ਨ 25-ਐਚ ਇਕ ਪੁਨਰ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦੁਬਾਰਾ ਨੌਕਰੀ ਦੇਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿਚ ਲਿਖਿਆ ਹੈ: -

“25H. ਦੁਬਾਰਾ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਮੁੜ-ਰੁਜ਼ਗਾਰ. - ਜਿਥੇ ਕੋਈ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਬਾਰਾ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਮਾਲਕ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਨੌਕਰੀ ਵਿਚ ਲੈਣ ਦਾ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਉਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਵਾਪਸ ਕੀਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਇਕ ਮੌਕਾ ਦੇਵੇਗਾ ਜੋ ਭਾਰਤ ਦੇ ਨਾਗਰਿਕ ਹਨ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਮੁੜ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਲਈ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਲਈ, ਅਤੇ ਅਜਿਹੇ ਪੁਨਰ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੋ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਮੁੜ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਲਈ ਪੇਸ਼ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਨੂੰ ਦੂਜੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨਾਲੋਂ ਤਰਜੀਹ ਹੋਵੇਗੀ।”

(15) ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ, ਕੁਝ ਭਿੰਨਤਾਵਾਂ ਦੇ ਨਾਲ, ਆਈਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਚੈਪਟਰ ਵੀਬੀ ਵਿੱਚ ਮੌਜੂਦ ਹਨ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਅਦਾਰਿਆਂ ਵਿੱਚ ਛਾਂਟੀ, ਛਾਂਟੀ ਅਤੇ ਬੰਦ ਕਰਨ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਵਿਵਸਥਾ ਹੈ।

(16) ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਨੂੰ ਪੜ੍ਹਨਾ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਆਈਡੀ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 2(ਜ਼) ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ. ਐਕਟ, ਅਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਕੋਈ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ (ਇੱਕ ਅਪ੍ਰੈਂਟਿਸ ਸਮੇਤ) ਕਿਸੇ ਵੀ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ 'hire ਜਾਂ rewend' ਲਈ ਕੋਈ ਮੈਨੂਅਲ, ਹੁਨਰਮੰਦ, ਅਕੁਸ਼ਲ, ਤਕਨੀਕੀ, ਸੰਚਾਲਨ, ਕਲੈਰੀਕਲ ਜਾਂ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰੀ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਅੰਦਰ ਆਉਂਦਾ ਹੈ. ਸੈਕਸ਼ਨ 2 (ਜ਼) ਇਹ ਨਹੀਂ ਦੱਸਦੇ ਕਿ ਕੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਮਾਲਕ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾ ਲਿਖਤੀ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਹੋਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਕਿਸੇ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸਥਿਤੀ, ਚੋਣ ਦੇ ਂਗ ਦਾ ਕੋਈ ਜ਼ਿਕਰ ਨਹੀਂ ਹੈ. ਵਰਕਰ ਨਿਯਮਤ, ਆਮ, ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਿਹਾੜੀਦਾਰ, ਕੰਮ ਦਾ ਚਾਰਜ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ।

(17) ਜੇ ਅਸੀਂ ਉਪਰੋਕਤ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਕਹੀ ਗਈ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਦੇ ਹਾਂ ਤਾਂ ਉਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕੁਝ ਵੀ ਸੁਲਝਾਉਣਾ ਬਾਕੀ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਮਾਮਲਾ ਇੰਨਾ ਸੌਖਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਹ ਸੱਚ ਹੈ ਕਿ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਸਾਰਾ ਦਿਨ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰ ਰਿਹਾ. ਉਹ ਕੋਈ ਨਿਯਮਤ

ਮਨਜ਼ੂਰਸ਼ੁਦਾ ਅਹੁਦਾ ਨਹੀਂ ਰੱਖ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਉਹ ਆਪਣੀ ਸਹੂਲਤ ਅਨੁਸਾਰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਾਲਕ ਨਾਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਆਜ਼ਾਦੀ 'ਤੇ ਹੈ। ਉਹ ਮਾਲਕ ਦੇ ਕਿਸੇ ਨਿਯੰਤਰਣ ਦੇ ਅਧੀਨ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਇੱਕ ਦਿਨ ਵਿੱਚ ਉਸਦੀ ਨਿਰਧਾਰਤ ਅਵਧੀ ਖਤਮ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਉਸ ਮਾਲਕ ਦੇ ਨਾਲ।

(18) ਹਰਿਆਣਾ ਪਾਵਰ ਜਨਰੇਸ਼ਨ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਲਿਮਿਟਡ 's ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਇਕ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇ ਬੰਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਆਈਡੀ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-ਐਫ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ। ਐਕਟ, ਉਹ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਅਤੇ ਵਾਪਸ ਤਨਖਾਹ ਆਦਿ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ।

(19) ਬਰਡੀ ਚੰਦ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਅਤੇ ਸਿਲਵਰ ਜੁਬਲੀ ਟੇਲਰਿੰਗ ਹਾਊਸ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ (9) 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਰੱਖਦਿਆਂ ਐਮ/ਐਸ ਸ਼ਾਈਨਿੰਗ ਟੇਲਰਜ਼ ਬਨਾਮ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ II, ਯੂ ਪੀ., ਲਖਨ (8) ਵਿਚ ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਸ, ਇੱਕ ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਕਿ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਦੇ ਕਹਿਣ ਤੇ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹਵਾਲਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨਯੋਗ ਸੀ ਜਾਂ ਨਹੀਂ, ਇਸ ਸਿੱਟੇ ਤੇ ਪਹੁੰਚੇ ਕਿ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਦੇ ਕਹਿਣ ਤੇ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹਵਾਲਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨਯੋਗ ਸੀ. ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਸ ਨਿਰਣੇ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਵਿਚਾਰ ਵਟਾਂਦਰੇ ਨਹੀਂ ਹਨ ਕਿ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਨੂੰ ਕਿਸ ਕਿਸਮ ਦਾ ਲਾਭ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

(20) ਉਪਰੋਕਤ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਫੈਸਲਿਆਂ ਨੂੰ ਪੜ੍ਹਨ ਤੋਂ, ਇਹ ਸਾਹਮਣੇ ਆਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਬਰਡੀ ਚੰਦ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਸ ਫੈਕਟਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਅਧੀਨ ਪੈਦਾ ਹੋਈਆਂ ਧਿਰਾਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਸੰਬੰਧੀ ਵਿਵਾਦ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠ ਰਹੇ ਸਨ ਐਕਟ 1934 (ਸੰਖੇਪ ਵਿੱਚ, ਫੈਕਟਰੀਜ਼ ਐਕਟ)। ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਇਸ ਵਿਵਾਦ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠ ਰਹੀ ਸੀ ਕਿ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਇੱਕ ਸੁਤੰਤਰ ਠੇਕੇਦਾਰ ਵਿੱਚ ਕੀ ਅੰਤਰ ਹੈ। ਫੈਕਟਰੀ ਐਕਟ ਵਿੱਚ 'worker' ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਇਸ ਪ੍ਰਕਾਰ ਪੜ੍ਹੀ ਹੈ: -

“2(1) “Worker” ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਉਹ ਵਿਅਕਤੀ ਜੋ ਸਿੱਧੇ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਏਜੰਸੀ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂ ਦੁਆਰਾ (ਇੱਕ ਠੇਕੇਦਾਰ ਸਮੇਤ) ਮੁੱਖ ਮਾਲਕ ਦੇ ਗਿਆਨ ਦੇ ਨਾਲ ਜਾਂ ਬਿਨਾਂ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਮਿਹਨਤਾਨੇ ਲਈ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਨਾ, ਕਿਸੇ ਨਿਰਮਾਣ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਵਿੱਚ, ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਹਿੱਸੇ ਦੀ ਸਫਾਈ ਵਿੱਚ। ਮਸ਼ੀਨਰੀ ਜਾਂ ਅਹਾਤੇ ਨਿਰਮਾਣ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਲਈ ਵਰਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ, ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਕਿਸਮ ਦੇ ਕੰਮ ਵਿੱਚ, ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ, ਜਾਂ ਇਸ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਹੋਏ ਹਨ, ਨਿਰਮਾਣ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ, ਜਾਂ ਨਿਰਮਾਣ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦਾ ਵਿਸ਼ਾ, ਪਰ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਹਥਿਆਰਬੰਦ ਬਲਾਂ ਦਾ ਕੋਈ ਮੈਂਬਰ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ;”

(21) ਉੱਪਰ ਦੱਸੇ ਗਏ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਪੜ੍ਹਨਾ, ਸਪਸ਼ਟ ਤੌਰ ਤੇ ਕਲਪਨਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੋਈ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਸਿੱਧੇ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਏਜੰਸੀ (ਠੇਕੇਦਾਰ ਸਮੇਤ) ਦੁਆਰਾ ਨੌਕਰੀ ਕਰਦਾ ਹੈ ਭਾਵੇਂ ਮਿਹਨਤਾਨੇ ਲਈ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਨਾ ਅਤੇ ਨਿਰਮਾਣ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਵਿੱਚ ਗੁੱਝਿਆ ਹੋਇਆ ਹੋਵੇ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਅੰਦਰ ਆਵੇਗਾ, ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਮੁੱਖ ਮਾਲਕ ਦੇ ਗਿਆਨ ਨਾਲ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਇੰਨਾ ਗੁੱਝਿਆ ਹੋਇਆ ਸੀ। ਫੈਕਟਰੀਜ਼ ਐਕਟ ਵਿਚ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਆਈਡੀ ਦੀ ਧਾਰਾ 2(ਜ) ਦੇ ਅਧੀਨ ਇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਮੁਕਾਬਲੇ ਬਹੁਤ ਵਿਸ਼ਾਲ ਅਤੇ ਸਭ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ। ਐਕਟ. ਉਪਰੋਕਤ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਪੜ੍ਹਨ ਤੋਂ ਇਹ ਵੀ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ।

(8) 1983 (4) ਐਸ ਸੀ ਸੀ 464

(9) 1974 (3) ਐਸ ਸੀ ਸੀ 498

ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਇਸ ਵਿਵਾਦ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠ ਰਹੀ ਸੀ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਠੇਕੇਦਾਰ ਸੀ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਜਾਂ ਪੂਰੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਸੰਬੰਧੀ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਸਵਾਲ ਉਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਵਿਚਾਰ ਅਧੀਨ ਨਹੀਂ ਸੀ. ਅੱਗੇ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਕਿ ਸਿਰਫ ਇਸ ਲਈ ਕਿਉਂਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਉਸ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਟੁਕੜੇ ਦਰ ਦੇ ਅਧਾਰ ਤੇ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ, ਇਹ ਉਸਨੂੰ ਫੈਕਟਰੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2(1) ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਅੰਦਰ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਨਹੀਂ ਲੈ ਜਾਵੇਗਾ।

(22) ਬਰਡੀ ਚੰਦ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿਚਲੇ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਅਨੁਪਾਤ ਸਿਲਵਰ ਜੁਬਲੀ ਟੇਲਰਿੰਗ ਹਾਊਸ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਸ ਦੁਆਰਾ ਵੀ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਇਹ ਕਹਿਣ ਲਈ ਕਿ ਇਕ ਟੁਕੜਾ ਰੇਟ ਵਰਕਰ/ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਨੌਕਰ ਅੰਦਰ

ਆਵੇਗਾ ਆਂਧਰਾ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਦੁਕਾਨਾਂ ਅਤੇ ਸਥਾਪਨਾ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2(14) ਵਿੱਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤੇ ਅਨੁਸਾਰ ਨੌਕਰੀ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ, 1951. ਉਪਰੋਕਤ ਉਕਤ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਇੱਕ ਵਿਵਾਦ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠ ਰਹੀ ਸੀ, ਜੋ ਕਿ ਤਨਖਾਹ ਐਕਟ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਤਹਿਤ ਪੈਦਾ ਹੋਈ ਹੈ। ਉਪਰੋਕਤ ਉਕਤ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਨੂੰ ਟੁਕੜੇ ਦਰ ਦੇ ਅਧਾਰ ਤੇ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਸੀ, ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ ਹਰ ਰੋਜ਼ ਦੁਕਾਨ ਵਿੱਚ ਹਾਜ਼ਰ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਕੰਮ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਦਰ ਇਕਸਾਰ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ ਸੀ, ਇਸ ਦੀ ਬਜਾਏ ਇਹ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਮੁਹਾਰਤ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਸੀ। ਜੇਕਰ ਸਿਲਾਈ ਲੋੜ ਅਨੁਸਾਰ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਤਾਂ ਮਾਲਕ ਕੋਲ ਕੰਮ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਸੀ। ਮਜ਼ਦੂਰ ਦੁਪਹਿਰ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਫੈਕਟਰੀ ਵਿੱਚ ਆਉਣ ਦੀ ਆਜ਼ਾਦੀ ਰੱਖਦੇ ਸਨ ਅਤੇ ਕੁਝ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਘਰਾਂ ਤੋਂ ਸਿਲਾਈ ਦਾ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਆਗਿਆ ਵੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਸੀ। ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਸ, ਉੱਪਰ ਦੱਸੇ ਤੱਥਾਂ ਨੂੰ ਨੋਟ ਕਰਦਿਆਂ, ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਵੇਖਦੇ ਹਨ: -

“33. ਕਿ ਕੁਝ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੋਰ ਟੇਲਰਿੰਗ ਅਦਾਰਿਆਂ ਤੋਂ ਕੰਮ ਲੈਂਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਉਹ ਕੰਮ ਉਸ ਦੁਕਾਨ ਵਿਚ ਵੀ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜਿਸ ਵਿਚ ਉਹ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੰਮ ਲਈ ਹਾਜ਼ਰ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਉਸ ਦੇ ਸਬੂਤ ਵਿਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੋਣ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਲੜਾਈ ਨਹੀਂ ਕਰਨਗੇ। ਦੁਕਾਨ ਦਾ ਮਾਲਕ ਜਿੱਥੇ ਉਹ ਕੰਮ ਲਈ ਹਾਜ਼ਰ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਇੱਕ ਤੋਂ ਵੱਧ ਮਾਲਕਾਂ ਦਾ ਸੇਵਕ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇੱਕ ਨੌਕਰ ਨੂੰ ਇੱਕ ਮਾਲਕ ਦੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਨਿਯੰਤਰਣ ਵਿੱਚ ਹੋਣ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਉਹ ਇੱਕ ਤੋਂ ਵੱਧ ਮਾਲਕਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕੰਮ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। (GHL ਦੁਆਰਾ “The Modern Law of Employment” ਦੇਖੋ. ਫਰਿਡਮੈਨ, ਪੀ. 18 ਅਤੇ ਪਟਵਰਧਨ ਟੇਲਰਜ਼, ਪੂਨਾ ਬਨਾਮ. ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ, (1960-1 LLJ 722, 726 'ਤੇ)।

34. ਕਿ ਮਜ਼ਦੂਰ ਦੁਕਾਨ ਵਿਚ ਸਾਰਾ ਦਿਨ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਮਜ਼ਬੂਰ ਨਹੀਂ ਹਨ, ਇਹ ਬਹੁਤ ਪਦਾਰਥਕ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਬੇਸ਼ੱਕ ਕੋਈ ਵੀ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਕਾਰਨ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ, ਜੋ ਸਿਰਫ ਪਾਰਟਾਈਮ ਨੌਕਰੀ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਨੂੰ ਨੌਕਰ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਅਤੇ ਇਹ ਸ਼ੱਕੀ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਨਿਯਮਤ ਪਾਰਟਾਈਮ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਹੋਰ ਕੁਝ ਸੁਝਾਉਣ ਲਈ ਵੀ ਪ੍ਰਮੁੱਖ ਪੱਖ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਐਕਟ ਦੀ ਐਸ.2 (14) ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਭਾਵੇਂ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਜੇ ਉਹ ਮੁੱਖ ਤੌਰ ਤੇ ਦੁਕਾਨ ਦੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਨੌਕਰੀ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਉਪ ਦੇ ਅਰਥ ਦੇ ਅੰਦਰ ਇੱਕ “ਪਰਸਨ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ” ਹੋਵੇਗਾ -ਭਾਗ। ਇਸ ਲਈ, ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਹੋਰ ਟੇਲਰਿੰਗ ਅਦਾਰਿਆਂ ਤੋਂ ਕੁਝ ਕੰਮ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸਥਾਪਨਾ ਵਿਚ ਪੂਰੇ ਸਮੇਂ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ, ਇਹ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਉਸ ਦੁਕਾਨ ਵਿਚ ਨੌਕਰੀ ਕਰਨ ਤੋਂ ਦੁਖੀ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿੱਥੇ ਉਹ ਮੁੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨੌਕਰੀ ਕਰਦਾ ਹੈ।”

(23) ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਪੜ੍ਹਨ ਤੋਂ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਉੱਪਰ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਆਈਡੀ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਿਸੇ ਵਿਵਾਦ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠ ਨਹੀਂ ਰਹੀ ਸੀ। ਐਕਟ. ਆਂਧਰਾ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਦੁਕਾਨਾਂ ਅਤੇ ਸਥਾਪਨਾ ਐਕਟ, 1951 ਵਿਚ ਨੌਕਰੀ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਬਹੁਤ ਵਿਸ਼ਾਲ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਆਈਡੀ ਦੇ ਅਧੀਨ ਇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਐਕਟ. ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਉਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਐਮ/ਸ ਸ਼ਾਈਨਿੰਗ ਟੇਲਰਜ਼ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿਚ, ਸਿਲਵਰ ਜੁਬਲੀ ਟੇਲਰਿੰਗ ਹਾਊਸ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿਚ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦਾ ਅਨੁਪਾਤ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ, ਇਹ ਕਹਿਣ ਲਈ ਕਿ ਇਕ ਟੁਕੜਾ ਰੇਟ ਵਰਕਰ ਇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੈ। ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਇਸ ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠ ਰਹੀ ਸੀ ਕਿ ਕੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਮਾਲਕ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਨੌਕਰ ਦਾ ਸੰਬੰਧ ਮੌਜੂਦ ਹੈ। ਵਰਕਰ ਦੁਆਰਾ ਉਠਾਏ ਗਏ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਨੂੰ ਸੁਤੰਤਰ ਠੇਕੇਦਾਰ ਵਜੋਂ ਫੜ ਕੇ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਪੜਾਅ 'ਤੇ ਹਵਾਲਾ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਵੀ, ਆਈਓਨਬਲ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਇਸ ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠ ਨਹੀਂ ਰਹੀ ਸੀ ਕਿ ਕੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਈਡੀ ਦੇ ਤਹਿਤ ਲਾਭ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਐਕਟ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿਚ ਵਿਵਾਦ ਹੈ।

(24) ਪ੍ਰਿਮਾ ਫੇਸੀ, ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਪਰੋਕਤ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਅਤੇ ਹੈਯਾਨਾ ਪਾਵਰ ਜਨਰੇਸ਼ਨ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਲਿਮਟਿਡ 's ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਇਕ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਪੜ੍ਹ ਕੇ, ਇਹ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਆ ਸਕਦਾ ਹੈ ਆਈਡੀ ਦੀ ਧਾਰਾ 2(ਜ) ਵਿਚ ਕਲਪਨਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਅੰਦਰ। ਇੱਕ ਸੀਮਤ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਐਕਟ ਕਰੇ ਭਾਵ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਮਾਲਕ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਨੌਕਰ ਦਾ ਰਿਸ਼ਤਾ ਸਥਾਪਤ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਰੁਝੇਵਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ।

(25) ਇਹ ਮੰਨਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕਿ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਅੰਦਰ ਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਆਈਡੀ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 2(ਜ) ਵਿਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਐਕਟ, ਇੱਕ ਸੀਮਤ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ, ਹੁਣ ਇਹ ਵੇਖਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਉਸਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾ ਸੁਭਾਅ ਕੀ ਹੈ, ਕੀ ਉਹ ਨਿਯਮਤ/ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਅੰਦਰ ਆਵੇਗਾ। ਇਹ ਵੀ ਵੇਖਣਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਬੰਧਤ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ 12 ਮਹੀਨਿਆਂ ਵਿਚ ਸੇਵਾ ਦਾ ਇਕ ਸਾਲ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿਚ ਹੋਵੇਗਾ, ਜੋ ਉਸ ਨੂੰ ਆਈਡੀ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਤਹਿਤ ਲਾਭ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਐਕਟ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਐਕਟ ਦਾ ਚੈਪਟਰ VA ਅਤੇ VBI

(26) ਜਨਤਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿਚ ਐਡਹਾਕ/ਅਸਥਾਈ/ਆਮ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ (ਜ) ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਕਰਨਾਟਕ ਰਾਜ ਦੇ ਸੈਕਟਰੀ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਬਨਾਮ ਉਮੇਦੇਵੀ (3) ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਵਿਚ ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਬੈਂਚ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਵਿਚਾਰ ਲਈ ਆਈ। (10). ਮਾਨਯੋਗ ਅਦਾਲਤ ਰਾਜ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਇਕ ਸੰਕਲਪ ਦਾ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਕਰ ਰਹੀ ਸੀ ਜਾਂ ਅਸਥਾਈ ਜਾਂ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਿਹਾੜੀ ਜਾਂ ਆਮ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਇਸ ਦੇ ਸਾਧਨ ਦੁਆਰਾ, ਹੁਕਮ ਦੀ ਇਕ ਰਿੱਟ ਜਾਰੀ ਕਰਨ ਲਈ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਵਿਚ ਪਹੁੰਚ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇ ਰਹੀ ਸੀ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਅਸਾਮੀਆਂ 'ਤੇ ਸਥਾਈ ਬਣਾਇਆ ਜਾਵੇ, ਉਹ ਕੰਮ ਜਿਸਦਾ ਉਹ ਹੋਰ ਕਰ ਰਹੇ ਸਨ. ਉਸ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਹ ਵੀ ਦਾਅਵਾ ਕਰ ਰਹੇ ਸਨ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਮਨਜ਼ੂਰਸ਼ੁਦਾ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰ ਰਹੇ ਸਨ ਅਤੇ ਲੋੜੀਂਦੀ ਯੋਗਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਸਨ, ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਨਿਰਧਾਰਤ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਨਿਯੁਕਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਹਾਲ ਹੀ ਵਿੱਚ ਜੁੜਿਆ ਹੋਵੇ, ਉਹ ਹੋਣ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੱਤੀ ਅਤੇ ਉਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਨਿਯਮਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ। ਇਸ ਵਿਸ਼ੇ 'ਤੇ ਲਗਭਗ ਪੂਰੇ ਕੇਸ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਲੈਂਦਿਆਂ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਸ ਨੇ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਨਿਯਮਤਕਰਨ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਣਦੇ ਹੋਏ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਦਾਖਲ ਹੋਏ ਹਨ ਕਿ ਇਹ ਸੁਭਾਅ ਵਿਚ ਅਸਥਾਈ ਸੀ। ਉਪਰੋਕਤ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਅਤੇ ਸੁਭਾਅ ਦਾ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਸ ਨੇ ਹੇਠ ਲਿਖਿਆਂ ਕਿਹਾ: -

“45. ਅਸਥਾਈ ਜਾਂ ਆਮ, ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਜਾਂ ਸਥਾਈ ਬਣਾਉਣ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ, ਅਦਾਲਤਾਂ ਇਸ ਤੱਥ ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ ਕਿ ਸਬੰਧਤ ਵਿਅਕਤੀ ਨੇ ਕੁਝ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕੁਝ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਕਾਫੀ ਸਮੇਂ ਲਈ। ਇਹ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਉਹ ਵਿਅਕਤੀ ਜੋ ਕਿਸੇ ਰੁਝੇਵਿਆਂ ਨੂੰ ਅਸਥਾਈ ਜਾਂ ਆਮ ਸੁਭਾਅ ਵਿੱਚ ਸਵੀਕਾਰਦਾ ਹੈ, ਆਪਣੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਤੋਂ ਜਾਣੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ। ਉਹ ਖੁੱਲ੍ਹੇ ਨਾਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ

(10) 2006 (4) ਐਸ ਸੀ ਸੀ 1

ਅੱਖਾਂ. ਇਹ ਸੱਚ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਬਾਂਹ ਦੀ ਲੰਬਾਈ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਬਲਕਿ ਸੰਦੇਬਾਜ਼ੀ ਕਰਨ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿਚ ਨਹੀਂ ਹੈ — ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਸ਼ਾਇਦ ਕੁਝ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਭਾਲ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ ਤਾਂ ਜੋ ਆਪਣੀ ਰੋਜ਼ੀ-ਰੋਟੀ ਨੂੰ ਬਾਹਰ ਕੱਢਿਆ ਜਾ ਸਕੇ ਅਤੇ ਜੋ ਵੀ ਉਸਨੂੰ ਮਿਲਦਾ ਹੈ ਉਸਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਲਵੇ। ਪਰ ਇਕੱਲੇ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ, ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਯੋਜਨਾ ਨੂੰ ਠੱਲ ਪਾਉਣਾ ਅਤੇ ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਰੱਖਣਾ ਉਚਿਤ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਜਿਸ ਵਿਅਕਤੀ ਨੇ ਅਸਥਾਈ ਜਾਂ ਅਚਾਨਕ ਨੌਕਰੀ ਕੀਤੀ ਹੈ, ਉਸ ਨੂੰ ਪੱਕੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਨਾਲ, ਇਹ ਜਨਤਕ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦਾ ਇਕ ਹੋਰ ਤਰੀਕਾ ਤਿਆਰ ਕਰੇਗਾ ਜੋ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਜੇ ਅਦਾਲਤ ਇਸ ਸੁਭਾਅ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਾਲੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨੂੰ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੰਦੀ ਕਿ ਧਿਰਾਂ ਕੋਲ ਬਰਾਬਰ ਸੰਦੇਬਾਜ਼ੀ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਵੀ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਉਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕੋਈ ਰਾਹਤ ਦੇਣ ਦੇ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗੀ। ਅਜਿਹੇ ਸਧਾਰਣ ਜਾਂ ਅਸਥਾਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰ 'ਤੇ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪਾਬੰਦੀ ਸੰਭਵ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਦੀਆਂ ਮੁਸ਼ਕਲਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਅਤੇ ਜੇ ਲਗਾਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਸਿਰਫ ਇਹ ਮਤਲਬ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਕੁਝ ਲੋਕ ਜੋ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਅਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਜਾਂ ਅਚਾਨਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕਰਨ ਵੇਲੇ ਉਹ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵੀ ਨਹੀਂ ਮਿਲੇਗਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲਈ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਕੁਝ ਸਹਾਇਤਾ ਲਿਆਉਂਦਾ ਹੈ. ਸਾਡੇ ਵਿਸ਼ਾਲ ਦੇਸ਼ ਦੇ ਸਾਰੇ ਅਣਗਿਣਤ ਨਾਗਰਿਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਭਾਲ ਵਿਚ ਹਨ ਅਤੇ ਜੇ ਕੋਈ ਅਜਿਹੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਲਈ ਜਾਣ ਦਾ ਝੁਕਾਅ ਨਹੀਂ ਰੱਖਦਾ ਤਾਂ ਇਕ ਆਮ ਜਾਂ ਅਸਥਾਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਮਜਬੂਰ

ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ। ਇਹ ਇਸ ਪ੍ਰਸੰਗ ਵਿੱਚ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਇਸ ਅਧਾਰ ਤੇ ਅੱਗੇ ਵਧਣਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨੂੰ ਇਸਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਨੂੰ ਜਾਣਦਿਆਂ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ, ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰਦਿਆਂ ਵੀ, ਸਬੰਧਤ ਵਿਅਕਤੀ ਆਪਣੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਸੁਭਾਅ ਨੂੰ ਜਾਣਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਸ਼ਬਦ ਦੇ ਅਸਲ ਅਰਥਾਂ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਮੁਲਾਕਾਤ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਉਸ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੇ ਦਾਅਵੇ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਹ ਅਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨੌਕਰੀ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਉਸ ਅਹੁਦੇ ਵਿੱਚ ਦਿਲਚਸਪੀ ਨੂੰ ਇੰਨੀ ਵਿਸ਼ਾਲਤਾ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਕਿ ਸੇਵਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਉਪਲਬਧ ਅਸਾਮੀਆਂ ਲਈ ਨਿਯਮਤ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਕਰਨ ਲਈ ਸਥਾਪਿਤ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਨੂੰ ਛੱਡਣ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਇਆ ਜਾ ਸਕੇ। ਰਾਜ ਦੇ। ਇਹ ਦਲੀਲ ਹੈ ਕਿ ਕਿਉਂਕਿ ਕੋਈ ਪਿਛਲੇ ਕੁਝ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਇਸ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਇਹ ਸਿਰਫ ਉਸ ਨੂੰ ਬੰਦ ਕਰਨਾ ਹੀ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਉਹ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਤੋਂ ਜਾਣੂ ਸੀ ਜਦੋਂ ਉਸਨੇ ਪਹਿਲੀ ਵਾਰ ਇਸ ਨੂੰ ਲਿਆ ਸੀ, (sic) ਇੱਕ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਹ ਜਨਤਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਲਈ ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਸਥਾਪਤ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਨੂੰ ਘਟਾਉਣ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਏਗਾ ਅਤੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਆਰਟੀਕਲ 14 ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਸੰਵਿਧਾਨਕਤਾ ਅਤੇ ਅਵਸਰ ਦੀ ਬਰਾਬਰੀ ਦੇ ਅਹਿਸਾਸ 'ਤੇ ਪਰਖਿਆ ਜਾਣ 'ਤੇ ਅਸਫਲ ਹੋਣਾ ਪਏਗਾ।”

ਇਸ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਹੇਠ ਵੇਖਿਆ ਗਿਆ: -

“47. ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਅਸਥਾਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਦਾਖਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਜਾਂ ਆਮ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਜੋਂ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਰੁਝੇਵਿਆਂ ਸੰਬੰਧਤ ਨਿਯਮਾਂ ਜਾਂ ਵਿਧੀ ਦੁਆਰਾ ਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਸਹੀ ਚੋਣ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀਆਂ, ਤਾਂ ਉਹ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਅਸਥਾਈ, ਆਮ ਜਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਹੋਣ ਦੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਤੋਂ ਜਾਣੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕੁਦਰਤ ਵਿੱਚ। ਅਜਿਹਾ ਵਿਅਕਤੀ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਪੁਸ਼ਟੀ ਹੋਣ ਲਈ ਜਾਇਜ਼ ਉਮੀਦ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦੀ ਮੰਗ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਜਦੋਂ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤੀ ਸਿਰਫ ਚੋਣ ਲਈ ਸਹੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਕੇ ਅਤੇ ਸਬੰਧਤ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਲੋਕ ਸੇਵਾ ਕਮਿਸ਼ਨ ਨਾਲ ਸਲਾਹ ਮਸ਼ਵਰਾ ਕਰਕੇ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।”

(27) ਉਪਰੋਕਤ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤੀ ਖੋਜ ਦੇਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਸ ਨੇ ਇਕ ਹੋਰ ਸਪੱਸ਼ਟ ਖੋਜ ਦਿੱਤੀ ਕਿ “no ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਸਥਾਪਨਾ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਤਨਖਾਹ 'ਤੇ ਇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ' ਤੇ ਇਹ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਾਲ ਨਿਯਮਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਭਰਤੀ ਕੀਤੇ ਉਮੀਦਵਾਰ ” ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਵਿਵਹਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਅੱਗੇ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦੀ ਮੰਗ ਵੀ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ।

(28) ਉਮਾ ਦੇਵੀ (3) ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ, ਮੱਧਮਿਕ ਸਿੱਖਿਆ ਪ੍ਰੀਸ਼ਦ ਯੂਪੀ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਪਹਿਲੇ ਫੈਸਲੇ ਅਨਿਲ ਕੁਮਾਰ ਮਿਸ਼ਰਾ (11), (3 ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਂਚ) ਨੂੰ ਵੀ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਨਾਲ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਐਡਹਾਕ ਨਿਯੁਕਤ/ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਐਡਹਾਕ ਦੇ ਅਧਾਰ ਤੇ ਲੱਗੇ ਹੋਏ ਹਨ ਅਤੇ ਕੁਝ ਕਲਰਕ ਕੰਮ ਲਈ ਟੁਕੜੇ ਦਰ ਦੇ ਅਧਾਰ ਤੇ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਕੰਮ ਪੂਰਾ ਹੋਣ ਤੇ ਬੰਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਮੁੜ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਜਾਂ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਸਨ ਭਾਵੇਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਮਿਆਦ ਇਕ ਤੋਂ ਦੋ ਸਾਲਾਂ ਤੱਕ ਹੋਵੇ।

(29) ਐਮ ਪੀ ਵਿੱਚ ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਅਨੁਪਾਤ ਵੀ ਅਜਿਹਾ ਹੀ ਹੈ। ਹਾਊਸਿੰਗ ਬੋਰਡ ਅਤੇ ਇਕ ਹੋਰ ਵਰਸਿਸ ਮਨੋਜ ਸ਼੍ਰੀਵਾਸਤਵ (12) । ਉਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਸ ਵੀ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਸਨ।

(11) 2005 (5) ਐਸ ਸੀ ਸੀ 122

(12) 2006 (2) ਐਸ ਸੀ ਸੀ 702

ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਿਹਾੜੀ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਦੇ ਨਾਲ, ਜਿਸਦੀ ਸੇਵਾ ਬੰਦ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਸ ਵਿਸ਼ੇ 'ਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦਾ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਕਰਦਿਆਂ, ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਕਿ “a ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਿਹਾੜੀ ਉਦੋਂ ਤਕ ਅਹੁਦਾ ਨਹੀਂ ਰੱਖਦੀ ਜਦੋਂ ਤਕ ਉਸ ਨੂੰ ਐਕਟ ਅਤੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਨਿਯੁਕਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ। ਉਸ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਉਹ ਕੋਈ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ।” ਅੱਗੇ ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਕਿ “it ਹੁਣ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸੁਲਝ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਸਿਰਫ ਇਸ ਲਈ ਕਿ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ 240 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ, ਉਸਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਮਿਲਦਾ।” (ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ)

(30) ਇਸੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਲਈ ਸੰਸਦ ਦੇ ਰਾਜ ਵਿਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਅਨੁਪਾਤ ਹੈ। ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਅਰਜ਼ਨ ਲਾਲ ਰਾਜਕ (13)।

(31) ਐਮ.ਪੀ. ਸਟੇਟ ਐਗਰੋ ਇੰਡਸਟਰੀਜ਼ ਡਿਵੈਲਪਮੈਂਟ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ. ਲਿਮਟਿਡ. ਅਤੇ ਇਕ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਐਸ ਸੀ ਪਾਂਡੇ (14), ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਸ, ਜਦੋਂ ਇਕ ਅਸਥਾਈ ਨਿਯੁਕਤ ਟਾਈਪਿਸਟ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਦਾ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਹੇਠ ਦਿੱਤੇ ਅਨੁਸਾਰ: -

“17. ਇਸ ਅਪੀਲ ਵਿੱਚ ਉਠਾਏ ਗਏ ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਨੂੰ ਹੁਣ ਸੰਸਦ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਇੱਕ ਫੈਸਲੇ ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ. ਹਾਊਸਿੰਗ ਬੋਰਡ ਵੀ. ਮਨੋਜ ਸ਼੍ਰੀਵਾਸਤਵ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਿਹਾ ਕਿ: (1) ਜਦੋਂ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ; ਇੱਕ ਚੋਣ ਅਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਅਤੇ ਦੂਜਾ ਸੇਵਾ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ, ਦੋਵਾਂ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ; (2) ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਿਹਾੜੀਦਾਰ ਕੋਈ ਅਹੁਦਾ ਨਹੀਂ ਰੱਖਦਾ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਤਹਿਤ ਬਣਾਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਨਿਯੁਕਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਉਹ ਕੋਈ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ; (3) ਸਿਰਫ ਇਸ ਲਈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ 240 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ ਕਿ ਆਪਣੇ ਆਪ ਉਸ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਦੇਵੇਗਾ; (4) ਜੇ ਕੋਈ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਦੇ ਉਲਟ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਤਾਂ ਇਹ ਰੱਦ ਹੋ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਇਸਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਇਹ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਦੇ ਕਾਰਨ ਕੋਈ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ “

(32) ਹੁਣ, ਇਹ ਵੇਖਣਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਸ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸਿਧਾਂਤ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉੱਪਰ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਐਡਹਾਕ/ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਵਿਵਾਦਾਂ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਲੈਂਦੇ ਹੋਏ, ਆਦਿ.,

(13) 2006 (2) ਐਸ ਸੀ ਸੀ 711

(14) 2006 (2) ਐਸ ਸੀ ਸੀ 716

ਜਨਤਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ, ਆਈਡੀ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਿਰਤ ਕਾਨੂੰਨਾਂ/ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦਾਂ ਦੇ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਕਾਰਵਾਈ ਕਰੋ ਜਾਂ ਨਾ।

(33) ਯੂ ਪੀ ਪਾਵਰ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਲਿਮਟਿਡ ਵਿਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਸ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਵੀ ਅਜਿਹਾ ਹੀ ਸਵਾਲ ਵਿਚਾਰਿਆ ਗਿਆ. ਅਤੇ ਇਕ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਬਿਫੀ ਮਜ਼ਦੂਰ ਸੰਘ ਅਤੇ ਹੋਰ (15), ਜਿਸ ਵਿਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਸ ਮਸਟਰ ਰੋਲ/ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਚੌਕੀਦਾਰ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿਚ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰ ਰਹੇ ਸਨ, ਜਿਸ ਦੀ ਸੇਵਾ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ. ਹੇਠਲੀਆਂ ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੇ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਇਕ ਪਾਸੇ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ ਅਤੇ ਹੋਰ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ ਕਿ ਨਿਯਮਤ ਸੁਭਾਅ ਦੀ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਜਜ਼ਬ ਕਰਨ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ' ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ। (ਅਸਲ ਵਿੱਚ, ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ) ਇਸ ਪ੍ਰਸੰਗ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਨੂੰ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ: -

“6. ਇਹ ਸੱਚ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਨਿਰਣਾਇਕਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਉਮੇਦਵੀ ਵਿੱਚ ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ ਤੇ ਮੁੱਦੇ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਸੀ।

(3) ਕੇਸ . ਪਰ ਉਮੇਦਵੀ (3) ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਬੁਨਿਆਦੀ ਤਰਕ ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 14 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੈ. ਹਾਲਾਂਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਨਿਰਣਾਇਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਵੱਖ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਇਹ ਕੁਝ ਅਜਿਹਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਜੋ ਧਾਰਾ 14 ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਹੈ। ਜੇ ਕੇਸ ਇਕ ਅਜਿਹਾ ਹੈ ਜੋ ਨਿਯਮਤਕਰਣ ਦੀ ਧਾਰਣਾ ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਸ ਨੂੰ ਵੱਖਰੇ ਢੰਗ ਨਾਲ ਨਹੀਂ ਵੇਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ.”

(34) ਉਪਰੋਕਤ ਸ਼ਿਕਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਫੈਸਲਿਆਂ ਨੂੰ ਪੜ੍ਹਨਾ ਸਪਸ਼ਟ ਤੌਰ ਤੇ ਸੰਕੇਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਐਡਹਾਕ ਅਤੇ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਸੁਭਾਅ ਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਕੰਮ ਦੀ ਜਗ੍ਹਾ 'ਤੇ ਹੋਣ ਵਾਲੀਆਂ ਮੁਸ਼ਕਲਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਖਤਮ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ। ਜਨਤਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿਚ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿਚ ਜੋ ਸੱਚ ਹੈ, ਉਹੀ ਨਿੱਜੀ ਖੇਤਰ ਵਿਚ ਵੀ ਲਾਗੂ ਹੈ। ਨਿੱਜੀ ਖੇਤਰ ਵਿਚ ਵੀ, ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਿਹਾੜੀ 'ਤੇ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾ ਰਹੀਆਂ ਹਨ, ਅਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮੌਕੇ 'ਤੇ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਦੂਰ ਕਰਨ ਲਈ। ਜਿੱਥੋਂ ਤਕ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ, ਜੋ ਸਿਰਫ ਦਿਨ ਦੇ ਹਿੱਸੇ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਉਸਦੀ ਸਥਿਤੀ ਕਿਸੇ ਐਡਹਾਕ ਕਰਮਚਾਰੀ/ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਿਹਾੜੀ ਨਾਲੋਂ ਬਿਹਤਰ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ। ਉਹ ਇਸ ਦੀ ਬਜਾਏ ਬਦਤਰ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਦਾਖਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾ ਦੇ ਕੰਮ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਸੁਭਾਅ ਨੂੰ ਜਾਣਦਾ ਹੈ। ਸ਼ਰਤਾਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਜਾਂ ਸੰਕੇਤ ਹੋ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ, ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਸੁਭਾਅ ਵਿਚ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕੰਮ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

(15) 2007 (5) ਐਸ ਸੀ ਸੀ 755

ਅੰਤ ਜਾਂ ਹੋਰ ਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਉਸ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦੀ ਆਜ਼ਾਦੀ 'ਤੇ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜੇ ਕੋਈ ਉਲੰਘਣਾ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਤਹਿਤ (ਲਿਖਤ ਜਾਂ ਜ਼ਬਾਨੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ)।

(35) ਰਿਜ਼ਰਵ ਬੈਂਕ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਵਿਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਸ ਬਨਾਮ ਗੋਪੀਨਾਥ ਸ਼ਰਮਾ ਅਤੇ ਇਕ ਹੋਰ (16) ਨੇ ਇਕ ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਨਾਲ ਨਿਜ਼ੋਠਿਆ ਕਿ ਕੀ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਿਹਾੜੀ ਮੁੜ ਬਹਾਲ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਦਿਨ ਪੂਰੀ ਦਿਨ ਰੁਝੇਵਿਆਂ ਵਿਚ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ ਸੀ। ਇਹ ਸਥਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਕਿ ਉਹ ਨਿਯਮਤ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸਨੇ ਕੋਈ ਅਹੁਦਾ ਸੰਭਾਲਣ ਦਾ ਆਪਣਾ ਅਧਿਕਾਰ ਸਥਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਉਸ ਪ੍ਰਸੰਗ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਨੂੰ ਹੇਠ ਦਿੱਤੇ ਅਨੁਸਾਰ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ: -

“17. ਸਾਡੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ, ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਇਥੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦੇਣ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਪੇਟੈਂਟ ਗਲਤੀ ਕੀਤੀ ਹੈ ਜੋ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਿਹਾੜੀ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਇਹ ਸਥਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਨਿਯਮਤ ਅਧਾਰ ਤੇ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਹਾਈ ਕੋਰਟ, ਸਾਡੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਵਿੱਚ ਉਚਿਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਜਵਾਬਦੇਹ 1 ਨੂੰ ਮੁੜ ਬਹਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸੇ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।”

ਇਸ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਹੇਠ ਵੇਖਿਆ ਗਿਆ: -

“22. ਸਾਡੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ, ਜਵਾਬਦੇਹ 1 ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਨਿਯਮਤ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਪਰ ਉਹ ਸਿਰਫ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦੇ ਅਧਾਰ ਤੇ ਕੰਮ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਦੇ ਅਧਾਰ ਤੇ ਰੁੱਝਿਆ ਹੋਇਆ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਇਸ ਅਹੁਦੇ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਦੇ ਵਿਛੋੜੇ ਨੂੰ ਮਨਮਾਨੀ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ, ਸਾਡੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿਚ, ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਗਲਤ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਕਿ ਉੱਚ ਯੋਗਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ 'ਤੇ ਜਵਾਬਦੇਹ 1 ਦੇ ਨਾਮ' ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਨਾ ਕਰਨਾ ਦੁਰਾਚਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਇਸ ਲਈ, ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨਾ ਆਈਟਮ 3 ਦੇ ਅਰਥ ਵਿਚ ਗਲਤ ਹੈ, ਉਦਯੋਗਿਕ ਝਗੜੇ ਐਕਟ ਦੀ ਅਨੁਸੂਚੀ II, 1947 ਬਿਨਾਂ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਦੱਸੇ ਕਿ ਕਿਵੇਂ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਮੁਲਾਕਾਤ ਲਈ ਨਾਮ ਸ਼ਾਮਲ ਨਾ ਕਰਨਾ ਗਲਤ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੈ। ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਆਈਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-ਜੀ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕਰਨ ਵਿਚ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਗਲਤੀ ਕੀਤੀ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਇਹ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਧਾਰਾ 25-ਐਫ ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਵਿਚ ਦੁਬਾਰਾ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਦੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਬਾਰੇ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਗਲਤ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

(16) 2006 (6) ਐਸ ਸੀ ਸੀ 221

ਆਈਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-ਜੀ ਦਾ ਭਾਵੇਂ ਇਸ ਵਿਚ ਰਿਟਰਨਮੈਂਟ ਸ਼ਾਮਲ ਨਾ ਹੋਵੇ। ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਇਹ ਵੀ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਹੀ ਕਿ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦੇ ਅਧਾਰ ਤੇ “ticca mazdoor” ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਉਡੀਕ ਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਨਾਮ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਨਾਲ ਨਿਯਮਤ ਨਿਯੁਕਤੀ

ਜਾਂ ਕੋਈ ਅਹੁਦਾ ਸੰਭਾਲਣ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਮਿਲਦਾ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪਹਿਲਾਂ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਜਵਾਬਦੇਹ 1 ਨੂੰ ਹੁਣ ਕੋਈ ਰਾਹਤ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ, ਖਾਸਕਰ ਜਦੋਂ ਟਿੱਕਾ ਮਜ਼ਦੂਰ ਲਈ ਉਡੀਕ ਸੂਚੀ ਰੱਖਣ ਦੀ ਪ੍ਰਣਾਲੀ 23-7-1993 ਤੋਂ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਸਮੇਂ ਬੈਂਕ ਕੋਈ ਸੂਚੀ ਨਹੀਂ ਰੱਖਦਾ। ਇਸ ਲਈ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਇਸ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਗਲਤ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਅੱਗੇ ਵਧਾਇਆ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਿਹਾੜੀ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਇਕ ਨਿਯਮਤ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਹੈ ਜਿਸ 'ਤੇ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।”

(36) ਅੱਗੇ ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਕਿ “ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਨਿਯਮਤ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿਚ, ਮਾਲਕ ਤੋਂ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਿਹਾੜੀ 'ਤੇ ਲੱਗੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਸੂਚੀ ਬਣਾਈ ਰੱਖਣ ਦੀ ਉਮੀਦ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਸੀ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਬਜ਼ੁਰਗਤਾ ਦੀ ਮੌਜੂਦਗੀ ਸੰਬੰਧੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਕੋਈ ਸਬੂਤ ਨਾ ਹੋਣ ਦੀ ਸੂਰਤ ਵਿਚ ਸੂਚੀ।” (ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ)

(37) ਇੰਡੀਅਨ ਓਵਰਸੀਜ਼ ਬੈਂਕ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿਚ, ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਗਹਿਣਿਆਂ ਦੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਵਾਲਿਆਂ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਿਆ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਬੈਂਕ ਦੁਆਰਾ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਅਧਾਰ ਤੇ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਹ ਬੈਂਕ ਤੋਂ ਕਰਜ਼ਾ ਇਕੱਠਾ ਕਰਨ ਲਈ ਗਾਹਕਾਂ ਦੁਆਰਾ ਜਮ੍ਹਾਂ ਕੀਤੇ ਗਹਿਣਿਆਂ/ਸੁਰੱਖਿਆ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਸਨ। ਗਹਿਣਿਆਂ ਦੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਵਾਲਿਆਂ ਨੇ ਇਹ ਦੋਸ਼ ਲਗਾਉਂਦਿਆਂ ਕਿ ਉਹ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਸਨ, ਨੇ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਕੀਤੀ ਕਿ ਉਹ ਬੈਂਕ ਦੇ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਕਲੈਰੀਕਲ ਸਟਾਫ ਵਜੋਂ ਲੀਨ ਹੋ ਜਾਣ। ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਸ ਨੇ ਉਪਰੋਕਤ ਉਕਤ ਰਾਹਤ ਨੂੰ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਮੰਨਦਿਆਂ ਠੁਕਰਾ ਦਿੱਤਾ: -

“ ਇਸ ਸਮੇਂ ਗਹਿਣਿਆਂ ਦੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਵਾਲਿਆਂ ਅਤੇ ਬੈਂਕ ਦੇ ਨਿਯਮਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਅੰਤਰ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਨਿਯਮਤ ਕਰਮਚਾਰੀ

ਗਹਿਣੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਵਾਲੇ

1.ਯੋਗਤਾ ਦੇ ਅਧੀਨ.

1. ਕੋਈ ਯੋਗਤਾ/ਉਮਰ. ਅਤੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਉਮਰ

2. ਦੁਆਰਾ ਭਰਤੀ

2. ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਐਕਸਚੇਂਜ/ਸਥਾਨਕ ਮੈਨੇਜਰ ਦੁਆਰਾ ਸਿੱਧੀ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ.

ਬੈਂਕਿੰਗ ਸੇਵਾ ਭਰਤੀ ਬੋਰਡ। ਨਿਯਮਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਗਹਿਣੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਵਾਲੇ

3. ਸਥਿਰ ਕੰਮ ਦੇ ਘੱਟੇ.

3. ਕੋਈ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੰਮ ਦੇ ਘੱਟੇ ਨਹੀਂ.

4.ਮਾਸਿਕ ਤਨਖਾਹ.

4. ਕੋਈ ਗਾਰੰਟੀਸ਼ੁਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਨਹੀਂ. ਸਿਰਫ ਕਮਿਸ਼ਨ ਨੇ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ।

5.ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ

5. ਦੇ ਅਧੀਨ। ਕੋਈ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਨਿਯੰਤਰਣ ਨਹੀਂ। ਨਿਯੰਤਰਣ।

6.ਨਿਯੰਤਰਣ/ਨਿਗਰਾਨੀ

6. ਨਾ ਸਿਰਫ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਅਲਾਟਮੈਂਟ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਦੇ ਨਾਲ

ਕੋਈ ਨਿਯੰਤਰਣ/ਨਿਗਰਾਨੀ ਨਹੀਂ ਵਰਤੀ ਜਾਂਦੀ. ਕੰਮ ਦਾ, ਪਰ ਇਹ ਵੀ ਕਿ ਜਿਸ

ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ।

7.ਮਜ਼ਦੂਰੀ

7. ਦੁਆਰਾ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਖਰਚੇ ਬੈਂਕ ਦੁਆਰਾ ਅਦਾ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ. ਕਰਜ਼ਾ

ਲੈਣ ਵਾਲੇ।

8. ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਦੀ ਉਮਰ। 8. ਕੋਈ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਦੀ ਉਮਰ ਨਹੀਂ।
9. ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਦੇ ਅਧੀਨ। 9. ਕੋਈ ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਨਹੀਂ।
10. ਜਦੋਂ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ 10. ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਵੀ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਲਈ ਕੋਈ ਰੋਕ ਕਿਸੇ ਵੀ ਰੁਕਾਵਟ ਜਾਂ ਕਿੱਤੋ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਲੈ ਸਕਦੀ. ਹੋਰ ਕਿੱਤਾ।

ਇਸ ਲਈ, ਗਹਿਣੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਬੈਂਕ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਹੀਂ ਹਨ।”

(38) ਇਸੇ ਸਮਾਨਤਾ 'ਤੇ, ਇਲੈਕਟ੍ਰਾਨਿਕਸ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਲਿਮਿਟਡ (ਸੁਪਰਾ) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤ ਸਰਵਿਸ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਹੀਂ ਸਨ।

(39) ਉਪਰੋਕਤ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੇ ਅਨੁਪਾਤ ਦਾ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ, ਸਪਸ਼ਟ ਤੌਰ ਤੇ ਸੰਕੇਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਐਡਹਾਕ/ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਸਿਰਫ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਾਲੀ ਹੈ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸੌਂਪੇ ਗਏ ਕੰਮ ਦੇ ਮੁਕੰਮਲ ਹੋਣ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ, ਰਿਟਰਨਮੈਂਟ ਦੀ ਰਕਮ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ। ਅਸੀਂ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਦਾ ਸੰਬੰਧ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹੀ ਸਥਿਤੀ ਕਾਇਮ ਰਹੇਗੀ। ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਿਹਾੜੀਦਾਰ ਅਤੇ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮੁਕਾਬਲੇ ਉਸਦੀ ਸਥਿਤੀ ਅਸੁਰੱਖਿਅਤ ਹੈ। ਨਿਯਮਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਦਿਨ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਨਿਸ਼ਚਤ ਅਤੇ ਨਿਯਮਤ ਘੰਟਿਆਂ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਇਸ ਵਿਸ਼ੇ ਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਅਨੁਸਾਰ। ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਿਹਾੜੀਦਾਰ ਅਤੇ ਆਮ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਵੀ ਇੱਕ ਦਿਨ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਦੇ ਘੰਟਿਆਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਉਦਯੋਗ/ਸਥਾਪਨਾ ਲਈ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਦੋ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ। ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ, ਕੋਈ ਯੋਗਤਾ ਅਤੇ ਉਮਰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਨਹੀਂ ਹੈ; ਉਹ ਲੋੜ ਅਨੁਸਾਰ ਸਥਾਨਕ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੁਆਰਾ ਰੁੱਝੇ ਹੋਏ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ; ਉਹ ਸਿਰਫ ਦਿਨ ਦੇ ਕੁਝ ਹਿੱਸੇ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਹਨ; ਕਿਸੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਨਿਯੰਤਰਣ ਦੇ ਅਧੀਨ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੇ; ਉਹ ਕਿਸੇ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਦੀ ਉਮਰ ਦੇ ਅਧੀਨ ਨਹੀਂ ਹਨ; ਤਬਦੀਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਰੁਕਾਵਟ ਜਾਂ ਕਿੱਤੋ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਲਈ ਕੋਈ ਰੋਕ ਨਹੀਂ ਹੈ।

(40) ਉੱਪਰ ਦੱਸੇ ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਧਾਰਣਾ ਦੇ ਅੰਦਰ ਆਵੇਗੀ। ਜੇ ਅਜਿਹਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਆਈਡੀ ਦੀ ਧਾਰਾ 2 (ਓ) ਦੀ ਧਾਰਾ (ਬੀਬੀ) ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਐਕਟ, ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਖਤਮ ਕਰਨਾ ਰਿਟਰਨਮੈਂਟ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਉਹ ਆਈਡੀ ਦੇ ਚੈਪਟਰ ਵੀਏ ਅਤੇ ਵੀਬੀ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਤਹਿਤ ਲਾਭ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਐਕਟ. ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਨਗਰ ਕੌਂਸਲ, ਸਮਰਾਲਾ ਬਨਾਮ ਰਾਜ ਕੁਮਾਰ (17) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਸ ਨੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕੀਤਾ।

(41) ਅਸੀਂ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਨੂੰ ਦੂਜੇ ਕੋਣ ਤੋਂ ਵੀ ਵੇਖ ਸਕਦੇ ਹਾਂ। ਆਈਡੀ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-ਐਫ. ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਉਹ ਸ਼ਰਤਾਂ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ ਜਿਹੜੀਆਂ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਛਾਟੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਪੂਰੀਆਂ ਹੋਣੀਆਂ ਹਨ। ਉਪਰੋਕਤ ਉਪਬੰਧਾਂ ਅਧੀਨ ਲਾਭ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਸਾਲ ਤੋਂ ਘੱਟ ਸਮੇਂ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰ ਅਵਧੀ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਕੇਵਲ ਤਦ ਹੀ ਉਹ ਸਮਾਪਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਬਣ ਜਾਵੇਗਾ ਜਾਂ ਇਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਰਿਟਰਨਮੈਂਟ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਵਜੋਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰੇਗੀ। ਦੀ ਧਾਰਾ 25-ਬੀ. ਐਕਟ ਨੇ 'year' ਸ਼ਬਦ ਨੂੰ ਇੱਕ ਮੰਨਣ ਵਾਲੀ ਕਲਪਨਾ ਦਿੱਤੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਆਦੇਸ਼ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜੇ ਕੋਈ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਇੱਕ ਖਾਨ ਵਿੱਚ ਜ਼ਮੀਨ ਦੇ ਹੇਠਾਂ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਜੇ ਉਹ 190 ਦਿਨ ਪੂਰਾ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਇੱਕ 'complete ਇੱਕ ਸਾਲ' ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੂਜੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਜੇ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਪੂਰਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ 240 ਦਿਨ ਜੇ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸਾਲ ਦੇ ' ਨਿਰੰਤਰ ਅਵਧੀ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋਣਗੇ. ਮੌਸਮੀ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ 6 ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਪੂਰੀ ਹੋਣ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਵੀ ਇਹੋ ਸ਼ਰਤਾਂ ਹਨ। ਰਿਟਰਨਮੈਂਟ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੀ ਰਕਮ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਔਸਤ ਤਨਖਾਹ ਲੈ ਕੇ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨ ਯੋਗ ਜਿਸ ਨੂੰ ਆਈਡੀ ਦੀ ਧਾਰਾ 2 ਦੀ ਧਾਰਾ (ਏ.ਏ.ਏ.) ਵਿੱਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਐਕਟ. ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ

ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਔਸਤ ਤਨਖਾਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ, ਇੱਕ ਕੈਲੰਡਰ ਮਹੀਨੇ ਵਿੱਚ ਅਦਾ ਕੀਤੀ X ਰਕਮ, ਪੂਰੇ ਹਫ਼ਤੇ ਅਤੇ 12 ਪੂਰੇ ਕੰਮਕਾਜੀ ਦਿਨਾਂ ਵਿੱਚ ਧਿਆਨ ਦੇਣਾ ਹੋਵੇਗਾ।

(42) ਉੱਪਰ ਦੱਸੇ ਗਏ ਤਿੰਨ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਦਾ ਸੰਯੁਕਤ ਪਾਠ, 44 ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਿਰਫ ਉਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਪਰੋਕਤ ਉਪਬੰਧ ਦਾ ਲਾਭ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ ਜੋ ਸਾਰਾ ਦਿਨ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ (ਭਾਵ 8/9 ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ

(17) 2006 (3) ਐਸ ਸੀ ਸੀ 81

ਇੱਕ ਦਿਨ ਵਿੱਚ ਘੰਟੇ) ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਸਦੇ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਸ ਵਿਸ਼ੇ ਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

(43) ਜਿਵੇਂ ਕਿ "day" ਦਾ ਗਠਨ ਕੀ ਹੋਵੇਗਾ, ਆਈਡੀ ਵਿਚ ਕਿਤੇ ਵੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਐਕਟ. ਫੈਕਟਰੀਜ਼ ਐਕਟ ਵਿਚ, ਸੈਕਸ਼ਨ 2(ਈ) ਦਿਨ ਨੂੰ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਪਰਿਭਾਸ਼ਤ ਕਰਦਾ ਹੈ: -

"Day ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਅੱਧੀ ਰਾਤ ਤੋਂ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋਣ ਵਾਲੇ 24 ਘੰਟਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ।"

(44) ਫੈਕਟਰੀਜ਼ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2(ਐਫ) ਨੇ ਹਫ਼ਤੇ ਦਾ ਵਰਣਨ ਕੀਤਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿਚ ਸ਼ਨੀਵਾਰ ਰਾਤ ਦੀ ਅੱਧੀ ਰਾਤ ਤੋਂ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋਣ ਵਾਲੇ 7 ਦਿਨ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜਾਂ ਦੂਜੀ ਰਾਤ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਮਰੱਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। 'day' ਦੀ ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ (ਕੇਂਦਰੀ ਨਿਯਮ) 1950 (ਸੰਖੇਪ ਵਿੱਚ, 1950 ਦੇ ਨਿਯਮ) ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਨਿਯਮ 24 ਇਹ ਦੱਸਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿੰਨੇ ਘੰਟੇ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਇੱਕ ਆਮ 'working day' ਦਾ ਗਠਨ ਕਰੇਗਾ। ਇਹ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪੜ੍ਹਦਾ ਹੈ: -

24.ਕੰਮ ਦੇ ਘੰਟਿਆਂ ਦੀ ਸੰਖਿਆ ਜੋ ਅਸਧਾਰਨ ਕੰਮਕਾਜੀ ਦਿਨ ਦਾ ਗਠਨ ਕਰੇਗੀ।—

(1) ਘੰਟਿਆਂ ਦੀ ਗਿਣਤੀ ਜੋ ਇੱਕ ਆਮ ਕੰਮਕਾਜੀ ਦਿਨ ਬਣਦੀ ਹੈ, ਹੇਠੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ

(a) ਇੱਕ ਬਾਲਗ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ, 9 ਘੰਟੇ;

(b) ਇੱਕ ਬੱਚੇ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, 4%2 ਘੰਟੇ।

xxx xxxx xxx"

(45) ਆਮ ਆਦਮੀ ਦੀ ਸਮਝ ਵਿਚ, ਇੱਕ ਦਿਨ ਦਾ ਅਰਥ ਪੂਰਾ ਕੰਮਕਾਜੀ ਦਿਨ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਘੱਟ ਨਹੀਂ। ਹੁਣ ਇਹ ਵੇਖਣਾ ਹੈ ਕਿ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਈਡੀ ਦੇ ਚੈਪਟਰ ਵੀਏ ਅਤੇ ਵੀਬੀ ਦੇ ਤਹਿਤ ਲਾਭ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ 240 ਦਿਨ ਪੂਰੇ ਕਰਨ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਹੋਵੇਗਾ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਉਸ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-ਬੀ ਵਿਚ ਦੱਸੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕੰਮ ਕਰੇ।

(46) ਆਈ.ਡੀ. ਐਕਟ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੇਣ ਅਤੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਖੇਤਰ ਵਿਚ ਸ਼ਾਂਤੀ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਵਿਚਾਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਮਾਲਕ ਦੇ ਵੱਖੋ ਵੱਖਰੇ ਧੜੇ ਵਿਚਕਾਰ 015 ਸੰਤੁਲਨ ਬਣਾਉਣਾ ਸੀ ਤਾਂ ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚੋਂ ਕੋਈ ਵੀ ਦੂਜੇ ਦਾ ਸ਼ੋਸ਼ਣ ਨਾ ਕਰ ਸਕੇ। ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇੱਕ ਸਾਲ ਦਾ ਅਰਥ 365 ਦਿਨ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਲਾਭ ਦੇਣ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਆਈਡੀ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 25-ਬੀ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਡੀਮਿੰਗ ਕਲਪਨਾ ਬਣਾਈ ਗਈ ਸੀ। ਇਹ ਦੱਸਦਿਆਂ ਐਕਟ ਕਰੇ ਕਿ ਜੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਬੰਧਤ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, 12 ਮਹੀਨਿਆਂ ਵਿੱਚ 240 ਦਿਨ ਪੂਰੇ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਉਸ ਨੂੰ ਸਾਰਾ ਸਾਲ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਫੈਕਟਰੀਜ਼ ਐਕਟ ਅਤੇ 1950 ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਸੰਚਾਲਨ ਦੁਆਰਾ ਉਦਯੋਗ/ਸਥਾਪਨਾ ਦੇ ਸਾਰੇ ਕਾਮੇ ਹਫ਼ਤਾਵਾਰੀ ਆਰਾਮ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ ਅਤੇ ਹੋਰ ਅਦਾਇਗੀ ਛੁੱਟੀਆਂ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਛੁੱਟੀਆਂ ਅਤੇ ਜਣੇਪਾ ਛੁੱਟੀ 12 ਦਿਨਾਂ ਤੱਕ। ਇਹ ਸੁੰਦਰਨਗਰ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਪੰਚਾਇਤ ਬਨਾਮ ਦਹਿਆਭਾਈ ਅਮਰਸਿੰਘ (18) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਜ਼ਿਪਸ ਦੁਆਰਾ ਵੀ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਨਿਰਣੇ ਤੋਂ ਸੰਬੰਧਿਤ ਐਬਸਟਰੈਕਟ ਇਸ ਪ੍ਰਕਾਰ ਪੜ੍ਹਦਾ ਹੈ: -

“12. ਵਰਕਰਾਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਵੀ. ਅਮੈਰੀਕਨ ਐਕਸਪ੍ਰੈਸ ਇੰਟਰਨੈਸ਼ਨਲ ਬੈਂਕਿੰਗ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਕੋਰਟ ਨੇ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਧਾਰਾ 25-ਬੀ ਦਾ ਸਪੱਸ਼ਟੀਕਰਨ ਪੂਰਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਕਿ ਸਿਰਫ ਉਹ ਦਿਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-ਬੀ (2) ਦੇ ਸਪੱਸ਼ਟੀਕਰਨ ਵਿੱਚ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕਰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਨਾਲ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦਿਨ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ ਹਾਲਾਂਕਿ ਉਸਨੇ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਸੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਿਨਾਂ 'ਤੇ। ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਸਮੀਕਰਨ “actually ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ” ਦੇ ਅਧੀਨ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸਿਰਫ ਸਪੱਸ਼ਟੀਕਰਨ ਹੈ ਅਤੇ ਮੁੱਖ ਵਿਵਸਥਾ ਦੇ ਵਿਸਥਾਰ ਨੂੰ ਸੀਮਤ ਕਰਨ ਲਈ ਨਹੀਂ ਵਰਤਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਸਮੀਕਰਨ “actually ਮਾਲਕ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕੰਮ ਕੀਤਾ” ਉਹਨਾਂ ਦਿਨਾਂ ਨੂੰ ਸਮਝਣ ਦੇ ਸਮਰੱਥ ਹੈ ਜਿਸ ਦੌਰਾਨ ਕਰਮਚਾਰੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਸੀ ਅਤੇ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸਦਾ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਵਿਆਖਿਆ ਦੁਆਰਾ ਸਮੀਕਰਨ ਨੂੰ ਸੀਮਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

13. ਸਟੈਂਡਰਡ ਮੋਟਰ ਪ੍ਰੋਡਕਟਸ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਲਿਮਿਟਡ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਵੀ.ਏ. ਪਾਰਥਾਸਾਰਥੀ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ 240 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਘੱਟ ਸਮੇਂ ਲਈ ਅਸਲ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਐਤਵਾਰ ਅਤੇ ਹੋਰ ਅਦਾਇਗੀ ਛੁੱਟੀਆਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣਗੀਆਂ ਜੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਮਾਲਕ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਹੈ ਹਾਲਾਂਕਿ 12 ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੋਂ ਵੀ ਘੱਟ ਸਮੇਂ ਲਈ।

14. ਅਸਪਸ਼ਟ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਇਹ ਫੈਸਲੇ ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਧਾਰਾ 25-ਬੀ ਦੇ ਉਪ-ਧਾਰਾਵਾਂ (1) ਅਤੇ (2) ਇਕ ਸਾਲ ਤੋਂ ਘੱਟ ਸਮੇਂ ਲਈ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਦੀ ਗਣਨਾ ਲਈ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸਥਿਤੀਆਂ ਨੂੰ ਸਮਝਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਜੇ ਇਕ ਸਾਲ ਤੋਂ ਘੱਟ ਹੈ ਪਰ 240 ਦਿਨਾਂ ਲਈ ਇਕ ਮਾਲਕ ਦੇ ਅਧੀਨ ਸਮਾਪਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ 12 ਮਹੀਨੇ ਪਹਿਲਾਂ।”

(18) 2005 (8) ਐਸ ਸੀ ਸੀ 750

(47) ਜਣੇਪਾ ਛੁੱਟੀ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ, ਹੋਰ ਆਰਾਮ ਦੇ ਦਿਨ ਇੱਕ ਸਾਲ ਵਿੱਚ ਲਗਭਗ 65 ਦਿਨ ਆ ਜਾਣਗੇ (ਐਤਵਾਰ — 52 + ਲਗਭਗ 13 ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਛੁੱਟੀਆਂ)। ਜੇ ਉਪਰੋਕਤ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ 65 ਦਿਨਾਂ ਨੂੰ 240 ਦਿਨਾਂ (ਮੰਨਿਆ ਸਾਲ) ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਅਸਲ ਵਿੱਚ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ 365 ਦਿਨਾਂ (ਇੱਕ ਸਾਲ) ਵਿੱਚੋਂ ਸਿਰਫ 175 ਦਿਨ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

(48) ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਸਵੀਪਰ ਵਜੋਂ ਇੱਕ ਦਿਨ ਵਿੱਚ ਸਿਰਫ ਦੋ ਘੰਟੇ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ, ਆਮ ਕੰਮਕਾਜੀ ਦਿਨ @ 8/9 ਘੰਟੇ ਲੈਂਦਾ ਸੀ, ਇਸਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਇੱਕ ਆਮ ਕੰਮਕਾਜੀ ਦਿਨ ਪੂਰਾ ਕਰੇਗਾ, ਘੱਟੋ ਘੱਟ 4 ਦਿਨਾਂ ਵਿੱਚ। ਇਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ, 175 ਦਿਨਾਂ ਵਿੱਚ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉੱਪਰ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਉਹ ਇੱਕ ਡੀਮਡ ਸਾਲ ਵਿੱਚ ਸਿਰਫ 44 ਦਿਨ ਕੰਮ ਕਰੇਗਾ ਅਤੇ ਜੇ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਸਾਲ ਵਿੱਚ 44 ਦਿਨ ਕੰਮ ਕਰਕੇ, ਇੱਕ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਲਾਭ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਆਈ ਡੀ ਦੇ ਚੈਪਟਰ ਵੀਏ ਅਤੇ ਵੀਬੀ ਦੇ ਤਹਿਤ. ਐਕਟ, ਇਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਮਾਲਕ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਸੰਤੁਲਨ ਬਣਾਉਣ ਦੇ ਸੰਕਲਪ ਨੂੰ ਨਕਾਰਨ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਹ ਵਿਧਾਨ ਸਭਾ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ। ਹਮਦਰਦੀ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਵਪਾਰਕ ਖੇਤਰ ਦਾ ਕਮਜ਼ੋਰ ਹਿੱਸਾ ਮੰਨ ਕੇ, ਲਾਭਕਾਰੀ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਉਸ ਹੱਦ ਤੱਕ ਨਹੀਂ ਵਧਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਜਿੱਥੇ ਇਹ ਗੈਰ ਵਾਜਬ ਜਾਪਦੇ ਹਨ। ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਕੰਮ ਦੀ ਜਗ੍ਹਾ ਅਤੇ ਉਪਲਬਧਤਾ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ, ਰੋਜ਼ਾਨਾ, ਆਮ, ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਦੇਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ। ਉਸ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਹ ਵੀ ਜਾਣਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੰਮ ਦਾ ਸੁਭਾਅ ਕੀ ਹੈ ਅਤੇ ਨਿਯਮ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਕੀ ਹਨ। ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਲਈ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਲਿਖਤੀ ਜਾਂ ਜੁਬਾਨੀ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜੇ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ, ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਨਿਯਮ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਜੁਬਾਨੀ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਮੌਕੇ ਤੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਕੰਮ ਦੇ ਅਸਥਾਈ ਸੁਭਾਅ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦਿਆਂ ਸੰਕੇਤ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ। ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ ਜਦੋਂ ਅਤੇ ਜਦੋਂ ਜ਼ਰੂਰਤ ਪੈਦਾ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਜਦੋਂ ਕੰਮ ਖਤਮ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਜਿੱਥੇ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਪਤਾ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੌਕਰੀ ਲਈ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਦਾ ਕੰਮ ਨਿਸ਼ਾਨ ਤੱਕ ਨਹੀਂ ਹੈ।

(49) ਇੱਕ ਬੀੜੀ ਰੋਲਰ ਵਰਕਰ ਦੇ ਕੰਮ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਕਿ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਬਿਨਾਂ ਰੁਕਾਵਟ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਬਦਲੇ ਤਨਖਾਹ/ਤਨਖਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਇੱਕ ਦਿਨ ਅਤੇ ਅਧਿਕਾਰ ਕੀ ਹੋਵੇਗਾ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਸ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਵਿਚਾਰ ਲਈ ਆਇਆ ਸ਼ੰਕਰ ਬਾਲਾਜੀ ਵਾਜੇ ਬਨਾਮ ਮਹਾਰਾਸ਼ਟਰ ਰਾਜ (19) ਵਿੱਚ. ਫੈਕਟਰੀਜ਼ ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕਰਦਿਆਂ, ਬਹੁਮਤ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਇਸ ਨੂੰ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ: -

“20. ਐੱਸ. ਐਕਟ ਦੇ 79 ਅਤੇ 80, ਜੋ ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਛੁੱਟੀ ਅਤੇ ਤਨਖਾਹ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਦੇ ਹਨ, ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਅਸੀਂ ਇਹ ਦੱਸਣਾ ਚਾਹਾਂਗੇ ਕਿ ਪਾਂਡੁਰੰਗ ਨੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਸ਼ਰਤਾਂ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕੀਤਾ,

(19) ਏਆਈਆਰ 1962 ਐਸਸੀ 517

ਕਿਸੇ ਛੁੱਟੀ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ। ਉਹ ਨਿਯਮਤ ਨੌਕਰੀ ਵਿਚ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਉਸ ਨੂੰ ਕੰਮ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਅਤੇ ਉਸ ਦੇ ਕੰਮ ਅਨੁਸਾਰ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ। ਇਹ ਉਸ ਨੂੰ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਕੰਮ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣਾ ਜਾਂ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਰਹਿਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਲੈਣ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਇਹ ਉਦੋਂ ਹੀ ਸੀ ਜਦੋਂ ਉਸ ਨੂੰ ਦਸ ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਲਈ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਰੱਖਣਾ ਪਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਸਹੂਲਤ ਲਈ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕਰਨਾ ਪਿਆ, ਪਰ ਨਹੀਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਲੈਣ ਦੇ ਵਿਚਾਰ ਨਾਲ।

21. ਸੈਕਸ਼ਨ 79 ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਨਾਲ ਸਾਲਾਨਾ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਐਸ.80 ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਇਨ੍ਹਾਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਦੇ ਸਹੀ ਨਿਰਮਾਣ 'ਤੇ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਉਪ-ਧਾਰਾਵਾਂ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਐਕਟ ਦੇ ਸ. 79 ਦੇ (11) ਅਤੇ ਐਕਟ ਦੇ ਐਸ.92 ਅਧੀਨ ਅਪਰਾਧ ਕੀਤਾ ਹੈ।

22. ਐਸ. 79 ਦਾ ਉਪ-ਭਾਗ ਡਬਲਯੂ ਪੜ੍ਹਦਾ ਹੈ :

“(1) ਹਰੇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਸਨੇ ਇੱਕ ਕੈਲੰਡਰ ਸਾਲ ਦੌਰਾਨ ਇੱਕ ਫੈਕਟਰੀ ਵਿੱਚ 240 ਦਿਨ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਨੂੰ ਅਗਲੇ ਕੈਲੰਡਰ ਸਾਲ ਦੌਰਾਨ ਆਗਿਆ ਦਿੱਤੀ ਜਾਏਗੀ, ਦੀ ਦਰ ਨਾਲ ਗਣਨਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਈ ਦਿਨਾਂ ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਨਾਲ ਛੁੱਟੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਏਗੀ

(i) ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਬਾਲਗ, ਪਿਛਲੇ ਕੈਲੰਡਰ ਸਾਲ ਦੌਰਾਨ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਰ ਵੀਹ ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਕੰਮ ਲਈ ਇੱਕ ਦਿਨ;

(ii) ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਬੱਚਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਪਿਛਲੇ ਕੈਲੰਡਰ ਸਾਲ ਦੌਰਾਨ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਰ ਪੰਦਰਾਂ ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਕੰਮ ਲਈ ਇੱਕ ਦਿਨ।

ਵਿਆਖਿਆ 1. ਇਸ ਉਪ-ਧਾਰਾ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ, -

- (a) ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਕੋਈ ਵੀ ਦਿਨ, ਸਮਝੌਤੇ ਜਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂ ਸਥਾਈ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਆਗਿਆ ਅਨੁਸਾਰ;
- (b) ਇੱਕ ਮਹਿਲਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਬਾਰਾਂ ਹਫ਼ਤਿਆਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਨਾ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਦਿਨ ਲਈ ਜਣੇਪਾ ਛੁੱਟੀ; ਅਤੇ
- (c) ਉਸ ਸਾਲ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਛੁੱਟੀ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਆਨੰਦ ਮਾਣਿਆ ਗਿਆ ਹੈ,

ਉਹ ਦਿਨ ਮਨੇ ਜਾਣਗੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ 240 ਦਿਨ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਵੱਧ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੀ ਗਣਨਾ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਫੈਕਟਰੀ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਪਰ ਉਸਨੂੰ ਤਿੰਨ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਨਹੀਂ ਮਿਲੇਗੀ।

ਸਪੱਸ਼ਟੀਕਰਨ 2. ਇਸ ਉਪ-ਧਾਰਾ ਦੇ ਅਧੀਨ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਛੁੱਟੀ ਉਹ ਸਾਰੀਆਂ ਛੁੱਟੀਆਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ ਹੋਵੇਗੀ ਭਾਵੇਂ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਜਾਂ ਇਸ ਦੇ ਅੰਤ ਵਿੱਚ ਹੋਣ। ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਹਰ ਕਰਮਚਾਰੀ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਇਹ ਕਾਰਖਾਨੇ ਵਿੱਚ ਕੰਮ

ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਿਸਮ ਦੇ ਵਿਅਕਤੀ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ, ਤਾਂ ਇਹ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਵਿਅਕਤੀ 'ਵਰਕਰ ਸ਼ਬਦ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦਾ ਹੈ।

23. ਵਰਕਰ ਨੂੰ ਅਗਲੇ ਸਾਲ ਛੁੱਟੀ ਮਿਲਣੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਉਸਨੇ ਪਿਛਲੇ ਕੈਲੰਡਰ ਸਾਲ ਦੌਰਾਨ ਫੈਕਟਰੀ ਵਿੱਚ 240 ਦਿਨ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਕਿਸ ਨੂੰ 240 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

24. ਐਸ.2 ਦੇ ਸੀ.ਐਲ. (ਈ) ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, 'day' ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਅੱਧੀ ਰਾਤ ਤੋਂ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਚੌਥੀ ਘੰਟਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ। ਸੈਕਸ਼ਨ 51 ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵੀ ਬਾਲਗ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਹਫ਼ਤੇ ਵਿੱਚ ਅਠਤਾਲੀ ਘੰਟਿਆਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕਿਸੇ ਫੈਕਟਰੀ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨਹੀਂ ਪਵੇਗੀ, ਅਤੇ, ਐਸ.54 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਦਿਨ ਵਿੱਚ ਨੌਂ ਘੰਟਿਆਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਨਹੀਂ। ਸੈਕਸ਼ਨ 61 ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇੱਥੇ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਿਤ ਅਤੇ ਸਹੀ ਂਗ ਨਾਲ, ਹਰ ਫੈਕਟਰੀ ਵਿੱਚ ਬਾਲਗਾਂ ਲਈ ਕੰਮ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇਗਾ, 111 ਹਰ ਦਿਨ ਲਈ ਸਪਸ਼ਟ ਤੌਰ ਤੇ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਿਸ ਅਵਧੀ ਦੌਰਾਨ ਬਾਲਗ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਮਿਆਦ ਪਹਿਲਾਂ ਤੋਂ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਜਾਏਗੀ ਅਤੇ ਇਹ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਹੋਵੇਗੀ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਐੱਸ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਧਾਰਾ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰਨਗੇ। 51, 52, 54, 55, 56 ਅਤੇ 58.

25. ਸੈਕਸ਼ਨ 63 ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵੀ ਬਾਲਗ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਫੈਕਟਰੀ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਿਤ ਬਾਲਗਾਂ ਲਈ ਕੰਮ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਫੈਕਟਰੀ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਜਾਂ ਆਗਿਆ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ। ਇਸ ਪ੍ਰਸੰਗ ਵਿੱਚ ਇੱਕ 'day' ਦਾ ਅਰਥ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਿਤ ਨੋਟਿਸ ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਕੰਮ ਦੀ ਮਿਆਦ ਹੋਵੇਗੀ। ਇਸ ਲਈ ਸਿਰਫ ਉਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ 240 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਿਸਦਾ ਕੰਮ ਉਸ ਕੰਮ ਦੇ ਘੰਟਿਆਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਿਸਦੀ ਉਸਨੂੰ ਲਗਾਉਣ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਐਸ.61 ਦੇ ਤਹਿਤ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ।

26. ਪਾਂਡੂਰੰਗ ਫੈਕਟਰੀ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਿਤ ਕੰਮ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਪਾਬੰਦ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਐਸ.79 ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਉਸ ਦੇ ਕੰਮ ਦੇ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਗਣਨਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕੀ। ਰਾਜ ਨੂੰ ਅਪੀਲ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਹਰ ਦਿਨ ਜਿਸ ਦਿਨ ਪਾਂਡੂਰੰਗ ਨੇ ਕੰਮ ਕੀਤਾ, ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦਾ ਸਮਾਂ ਹੋਵੇ, ਇਸ ਭਾਗ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਕੰਮ ਦੇ ਇੱਕ ਦਿਨ ਵਜੋਂ ਗਿਣਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਅਸੀਂ ਇਸ ਵਿਵਾਦ ਨਾਲ ਸਹਿਮਤ ਨਹੀਂ ਹਾਂ। ਜਦੋਂ ਸੈਕਸ਼ਨ ਕੰਮਕਾਜੀ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ 'basis' 'ਤੇ ਛੁੱਟੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਸ ਨੂੰ ਪ੍ਰਤੀ ਕੰਮਕਾਜੀ ਦਿਨ ਕੰਮ ਦੀ ਇੱਕ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਮਿਆਦ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਨਾ ਕਿ ਕਿਸੇ ਅਣਮਿੱਥੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਜਿਸ ਲਈ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਦਿਨ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਪਸੰਦ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।

27. ਸੈਕਸ਼ਨ 80 ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਸਬਸ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। (1) ਪੜ੍ਹਦਾ ਹੈ:

“ ਧਾਰਾ 79 ਦੇ ਤਹਿਤ ਉਸਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਛੁੱਟੀ ਲਈ, ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸਦੀ ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਤੁਰੰਤ ਪਹਿਲਾਂ ਦੇ ਮਹੀਨੇ ਦੌਰਾਨ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਦਿਨਾਂ ਲਈ ਉਸਦੀ ਕੁੱਲ ਪੂਰੀ ਸਮੇਂ ਦੀ ਕਮਾਈ ਦੀ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਔਸਤ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਦੀ ਦਰ ਨਾਲ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਓਵਰਟਾਈਮ ਅਤੇ ਬੋਨਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਮਹਿੰਗਾਈ ਭੱਤੇ ਅਤੇ ਅਨਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ ਲੇਖਾਂ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇਕਬਾਲੀਆ ਵਿਕਰੀ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਲਾਭ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਨਕਦ ਸ਼ਾਮਲ ਸਵਾਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਤੁਰੰਤ ਪਹਿਲਾਂ ਦੇ ਮਹੀਨੇ ਦੌਰਾਨ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਦਿਨਾਂ ਲਈ ਉਸ ਦੇ ਕੁੱਲ ਪੂਰੇ ਸਮੇਂ ਦੀ ਕਮਾਈ ਦੀ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਔਸਤ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕਿਵੇਂ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ। ਛੁੱਟੀ 'ਤੇ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਦਰ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕਰਨ ਲਈ, ਉਸ ਦੀ ਕੁੱਲ ਪੂਰੀ ਸਮੇਂ ਦੀ ਕਮਾਈ ਨੂੰ ਜਾਣਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ” ਉਹਨਾਂ ਦਿਨਾਂ ਲਈ ਜੋ ਉਸਨੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਮਹੀਨੇ ਦੌਰਾਨ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਸਮੀਕਰਨ 'total ਫੁੱਲ ਟਾਈਮ ਕਮਾਈ ' ਦਾ ਕੀ ਅਰਥ ਹੈ? ਇਸ ਸਮੀਕਰਨ ਨੂੰ ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਸਦਾ ਅਰਥ ਸਿਰਫ ਉਸ ਦਿਨ ਪੂਰਾ ਸਮਾਂ ਕੰਮ ਕਰਕੇ ਇੱਕ ਦਿਨ ਵਿੱਚ ਕਮਾਈ ਕੀਤੀ ਕਮਾਈ ਦਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਪੂਰਾ ਸਮਾਂ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਦਿਨ ਲਈ ਫੈਕਟਰੀ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਿਤ ਨੋਟਿਸ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੋਣਾ। ਇਹ ਇਸ ਤੱਥ ਤੋਂ ਹੋਰ ਸਪਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਓਵਰਟਾਈਮ ਜਾਂ ਬੋਨਸ ਲਈ ਕੋਈ ਭੁਗਤਾਨ ਕੁੱਲ ਪੂਰੇ ਸਮੇਂ ਦੀ ਕਮਾਈ ਦੀ ਗਣਨਾ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

28. 'Full time', Webster 's International Dictionary ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ' ਇੱਕ ਦਿਨ, ਹਫ਼ਤੇ ਜਾਂ ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ, ਇੱਕ ਦਿੱਤੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਆਮ ਜਾਂ ਮਿਆਰੀ ਰਕਮ ਮੰਨੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

29. ਸ਼ਬਦਾਂ ਅਤੇ ਵਾਕਾਂਸ਼ਾਂ ਵਿੱਚ, ਸਥਾਈ ਸੰਸਕਰਣ, ਐਸਟ ਪਬਲਿਸ਼ਿੰਗ ਕੰਪਨੀ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਤ, ਭਾਗ 17, ਸਮੀਕਰਨ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ 'Full ਟਾਈਮ' ਇਹ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ :

“ ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਭਾਈਚਾਰੇ ਵਿੱਚ, ਸ਼ਬਦ ਫੁੱਲ ਟਾਈਮ' ਨੇ ਪ੍ਰਸਿੱਧ ਵਰਤੋਂ ਦੁਆਰਾ ਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਿਸ਼ਚਤ ਮਹੱਤਵ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਲਿਆ ਹੈ। ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਤਰ੍ਹਾਂ 'part ਸਮਾਂ ਅਤੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਨਾਲ, ਇਹ ਕੰਮ ਦੀ ਰਵਾਇਤੀ ਅਵਧੀ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ; ਅਤੇ ਇਹ ਸਾਰੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਮੰਨਦੀਆਂ ਹਨ ਕਿ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਉਦਯੋਗ ਜਾਂ ਫੈਕਟਰੀ ਦੇ ਅੰਦਰ ਕ੍ਰਮਵਾਰ ਪ੍ਰਤੀ ਦਿਨ ਜਾਂ ਹਫ਼ਤੇ ਦੇ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਇੱਕ ਨਿਸ਼ਚਤ ਗਿਣਤੀ ਕ੍ਰਮਵਾਰ ਇੱਕ ਦਿਨ ਜਾਂ ਹਫ਼ਤੇ ਦਾ ਕੰਮ ਬਣਦੀ ਹੈ।”

ਇਹ ਪੰਨਾ 791 ਤੇ ਵੀ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ:

“Full Time' ਜ਼ਖਮੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਔਸਤ ਹਫ਼ਤਾਵਾਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਨਿਰਧਾਰਣ ਦੇ ਅਧਾਰ ਵਜੋਂ, ਉਹ ਸਮਾਂ ਜਿਸ ਦੌਰਾਨ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਉਸ ਸਮੇਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ ਜਿਸ ਦੌਰਾਨ ਉਸ ਕੋਲ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਮੌਕਾ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ।”

ਇਸ ਲਈ ਸਾਡੀ ਰਾਏ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਔਸਤ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ 's ਕੁੱਲ ਪੂਰੇ ਸਮੇਂ ਦੀ ਕਮਾਈ ਜਦੋਂ ਕੰਮ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਮੌਜੂਦਾ ਸਮੇਂ ਵਿੱਚ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਤਨਖਾਹ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ ਗਣਨਾ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਗਿਣਤੀ ਜਿਸ ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਨਾਲ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਇੱਕ ਕੇਸ. ਇਹ ਰਿਕਾਰਡ ਤੋਂ ਪ੍ਰਗਟ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ, ਅਤੇ ਇਹ ਸੰਭਾਵਨਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਐਸ.61 ਅਧੀਨ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਿਤ ਨੋਟਿਸ ਵਿਚ ਕੰਮ ਦੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਵਧੀ ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿਚ ਜੋ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਉਹ ਪਸੰਦ ਕਰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਉਹ ਪਸੰਦ ਕਰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ.”

(50) ਆਪਣੇ ਤਾਜ਼ਾ ਫੈਸਲੇ ਵਿਚ ਉੱਤਰਾਂਚਲ ਫੋਰੈਸਟ ਹਸਪਤਾਲ ਟਰੱਸਟ ਬਨਾਮ ਦਿਨੇਸ਼ ਕੁਮਾਰ (20), ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਸ ਨੇ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਕੰਮ ਵਿਚ ਅੰਤਰ ਦੇਖਿਆ ਹੈ

(20) 2008 (1) ਐਸ ਸੀ ਸੀ 542

ਬਾਜ਼ੀ ਅਤੇ ਇੱਕ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ. ਉਪਰੋਕਤ ਉਕਤ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਇੱਕ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਦੀ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਸੀ। ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਸ ਨੇ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਦੇ ਕੰਮ ਦੇ ਘੰਟਿਆਂ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਲੈਂਦਿਆਂ ਅਤੇ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਿਹਾੜੀ ਦੇ ਕੰਮ ਦੇ ਘੰਟਿਆਂ ਨਾਲ ਇਸ ਦੀ ਤੁਲਨਾ ਕਰਦਿਆਂ ਦੇਖਿਆ ਹੈ ਕਿ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਠਹਿਰਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ: -

“6. ਇਹ ਵਿਵਾਦਪੂਰਨ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਹਸਪਤਾਲ ਦੀ ਸਫਾਈ ਦਾ ਕੰਮ 17.8 ਤੋਂ ਇਕ ਠੇਕੇਦਾਰ ਨੂੰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ. 1996. ਸਮੱਗਰੀ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਰੱਖੀ ਗਈ ਸੀ ਤਾਂ ਜੋ ਇਹ ਦਰਸਾਇਆ ਜਾ ਸਕੇ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਪਾਰਟ-ਟਾਈਮ ਨੌਕਰੀ ਕਰਨ ਲਈ ਲੱਗਾ ਹੋਇਆ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸਨੇ ਕਈ ਮਹੀਨਿਆਂ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਦਿਨ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ. ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਖੁਦ ਹੇਠਾਂ ਦੱਸੇ ਗਏ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ਾਂ ਅਤੇ ਰਿਕਾਰਡਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਦੀ ਹੈ :

“ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਅਗਸਤ 1996 ਵਿਚ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ

ਦਿਨ, ਅਪ੍ਰੈਲ 1996 — 30 ਦਿਨ, ਮਾਰਚ 1996 — 29 ਦਿਨ,

ਫਰਵਰੀ 1996 — ਦਿਨ, ਜਨਵਰੀ 1996 — 31 ਦਿਨ,

ਦਸੰਬਰ 1995 — 31 ਦਿਨ, ਨਵੰਬਰ 1995 — 20 ਦਿਨ (ਪੂਰਾ), ਅਕਤੂਬਰ 1995 — ਦਿਨ (ਪੂਰਾ), ਸਤੰਬਰ 1995 — 25 ਦਿਨ (ਪੂਰਾ) @ 35 ਪ੍ਰਤੀ ਦਿਨ. ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਨਵੰਬਰ 1995 ਵਿਚ — 3 ਦਿਨ, ਅਕਤੂਬਰ 1995 — ਪਾਰਟ-ਟਾਈਮ ਕੰਮ ਲਈ 9 ਦਿਨ @ 20 ਰੁਪਏ ਪ੍ਰਤੀ ਦਿਨ ਅਤੇ ਸਤੰਬਰ 1995 ਵਿਚ - 3 ਦਿਨ ਪਾਰਟ-ਟਾਈਮ @ 5 ਰੁਪਏ ਪ੍ਰਤੀ ਦਿਨ, ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ.”

7. ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਜੋ ਇੱਕ ਘੰਟੇ ਜਾਂ ਕੁਝ ਘੰਟਿਆਂ ਲਈ ਪਾਰਟ-ਟਾਈਮ ਅਧਾਰ ਤੇ ਰੁੱਝਿਆ ਹੋਇਆ ਹੈ ਅਤੇ ਇੱਕ ਜੋ ਨਿਯਮਤ ਅਧਾਰ ਤੇ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਿਹਾੜੀ ਵਜੋਂ ਰੁੱਝਿਆ ਹੋਇਆ ਹੈ ਦੇ ਵਿੱਚ ਬੁਨਿਆਦੀ ਅੰਤਰ ਨੂੰ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਜਾਂ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਦਾਇਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦੇ ਹਨ ਕਿ 240 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਕਾਰਿਆ ਗਿਆ ਹੈ।

8. ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦਾ ਪੱਖ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੂੰ ਕੰਮ ਲਈ ਬੁਲਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਸੀ ਜਦੋਂ ਵੀ ਕੰਮ ਉਪਲਬਧ ਹੁੰਦਾ ਸੀ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਅਤੇ ਜਦੋਂ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਸੀ ਅਤੇ ਜਦੋਂ ਉਸ ਨੂੰ ਉਪਲਬਧ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਸੀ ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਕੋਈ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਨਹੀਂ ਬੁਲਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਸੀ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਖੁਦ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੂਜਿਆਂ ਦੁਆਰਾ ਕੰਮ ਵਿੱਚ ਰੁੱਝਿਆ ਹੋਇਆ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਕੁਝ ਦਿਨਾਂ 'ਤੇ ਇੱਕ ਘੰਟਾ ਜਾਂ ਥੋੜ੍ਹਾ ਹੋਰ ਲਈ ਸਥਾਪਨਾ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ਾਂ ਤੋਂ ਇਹ ਵੀ ਵੇਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਵੀ ਜਵਾਬਦਾਤਾ ਕੰਮ ਦੇ ਪੂਰੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਰੁਪਏ ਦਿੱਤੇ ਜਾ ਰਹੇ ਸਨ। 35 ਪ੍ਰਤੀ ਦਿਨ ਅਤੇ ਦੂਜੇ ਦਿਨ ਜਦੋਂ ਉਸਨੇ ਇੱਕ ਘੰਟਾ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ 5 ਰੁਪਏ ਮਿਲ ਰਹੇ ਸਨ।

9. ਉਪਰੋਕਤ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਅਟੱਲ ਸਿੱਟਾ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਅਤੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਅੰਸ਼ਕ ਬੈਕ ਵੇਜ ਨਾਲ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਠਹਿਰਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ.”

(51) ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਪੈਰਾ ਨੰ .6 ਵਿਚ, ਉੱਪਰ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਜੋ ਅਸੀਂ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਨੇ ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਗਿਣਤੀ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕਰਦੇ ਹਾਂ, ਤਾਂ ਇਹ ਉਸ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ 12 ਮਹੀਨਿਆਂ ਵਿੱਚ 240 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਪਰ ਇਹ ਨੋਟ ਕਰਦਿਆਂ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਇੱਕ ਦਿਨ ਵਿੱਚ ਸਿਰਫ ਇੱਕ ਜਾਂ ਦੋ ਘੰਟੇ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ, ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਦਾਅਵਾ, ਇਹ ਕਹਿਣ ਲਈ ਕਿ ਉਸਨੇ 240 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਆਈਡੀ ਦੇ ਤਹਿਤ ਲਾਭ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਲਈ ਐਕਟ, ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਸੀ।

(52) ਉੱਪਰ ਦਿੱਤੇ ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਅਸੀਂ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਢੰਗ ਨਾਲ ਕਹਿ ਸਕਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ, ਜੋ ਸਿਰਫ ਦਿਨ ਦੇ ਇੱਕ ਹਿੱਸੇ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਦੀ ਧਾਰਾ 25-ਬੀ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਲਪਨਾ ਕੀਤੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕਾਲਪਨਿਕ ਸਾਲ ਨੂੰ ਵੀ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਆਈ.ਡੀ. ਐਕਟ ਭਾਵ ਸਬੰਧਤ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ 12 ਮਹੀਨਿਆਂ ਵਿੱਚ 240 ਦਿਨ। ਸਿਰਫ ਇਹ ਹੀ ਨਹੀਂ, ਅਸੀਂ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਆਈਡੀ ਦੇ ਚੈਪਟਰ ਵੀਏ ਅਤੇ ਵੀਬੀ ਦੇ ਅਧੀਨ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਨੂੰ ਕੋਈ ਲਾਭ ਦੇਣਾ ਬਹੁਤ ਮੁਸ਼ਕਲ ਹੋਵੇਗਾ। ਐਕਟ. ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਜਵਾਬਦੇਹ - ਮਾਲਕ ਨਾਲ ਇੱਕ ਦਿਨ ਵਿੱਚ ਸਿਰਫ ਦੋ ਘੰਟੇ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ, ਇਸ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਪਾਬੰਦੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਬਾਕੀ ਦਿਨ ਵਿੱਚ 71 ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਗਿਣਤੀ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਸਥਾਪਤ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਪਹਿਲੇ ਹਿੱਸੇ ਵਿੱਚ ਵਿਚਾਰਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਹਫ਼ਤੇ ਵਿੱਚ ਸਿਰਫ 48 ਘੰਟੇ ਭਾਵ ਇੱਕ ਦਿਨ ਵਿੱਚ 8/9 ਘੰਟੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਵਿਚਾਰ ਵਟਾਂਦਰੇ ਲਈ, ਜੋ ਅਸੀਂ ਇਹ ਮੰਨਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ, ਜੋ ਇੱਕ ਮਾਲਕ ਨਾਲ ਸਿਰਫ ਦੋ ਘੰਟੇ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਚਾਰ ਮਾਲਕਾਂ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਕੰਮ ਲਈ 5 ਵੇਂ ਅਤੇ 6 ਵੇਂ ਮਾਲਕ ਨਾਲ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇ 5 ਵੇਂ ਅਤੇ 6 ਵੇਂ ਮਾਲਕ ਉਸ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੰਦੇ ਹਨ ਸੇਵਾ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਲਈ ਉਸ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਬਹਾਲ ਕਰਨਾ ਸੰਭਵ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿਉਂਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਲਕਾਂ ਨਾਲ, ਉਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਅਵਧੀ ਤੋਂ ਪਰੇ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਫੈਕਟਰੀਜ਼ ਐਕਟ ਅਤੇ 1950 ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਾਧੂ ਤਨਖਾਹ ਲੈਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਜੋ ਉਹ ਇੱਕ ਦਿਨ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਘੰਟਿਆਂ ਦੀ ਗਿਣਤੀ ਤੋਂ ਵੱਧ ਕੰਮ

ਕਰਦਾ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਇੱਕ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਇੱਕ ਦਿਨ ਵਿੱਚ 8/9 ਘੰਟਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਉਸ ਮਾਲਕ ਤੋਂ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਉਸ ਨੂੰ ਕਿਸ ਦਰ 'ਤੇ ਤਨਖਾਹ ਮਿਲੇਗੀ, ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਆਮ ਰੇਟ' ਤੇ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਉਸ ਦਰ ਤੇ ਜੋ ਸਮੇਂ ਦੇ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਅਸੀਂ ਇਹ ਵੀ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਹੈ ਕਿ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਜਿਨ੍ਹੇ ਵੀ ਮਾਲਕ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਲਕਾਂ ਨਾਲ ਵੀ ਕੰਮ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੋ ਇੱਕ ਦੂਜੇ ਨਾਲ ਮੁਕਾਬਲਾ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ। ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ, ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਧਾਰਣਾ, ਜੋ ਕਿ ਇਕ ਨਿਯਮਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਸਭ ਤੋਂ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਅੰਗ ਹੈ, ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਗਾਇਬ ਹੈ।

(53) ਉਪਰੋਕਤ ਸ਼ਿਕਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੇ ਅਨੁਪਾਤ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਨੂੰ ਸਥਾਈਤਾ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ। ਇਸਦੇ ਉਲਟ, ਜੇ ਉਸਨੂੰ/ਉਸ ਨੂੰ ਆਈਡੀ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-ਐਫ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਤਹਿਤ ਲਾਭ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਐਕਟ, ਇਸਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਕਿ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ, ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਨਿਸ਼ਾਨ ਤੱਕ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਸ ਸਮੇਂ ਤੱਕ ਉਸ ਨੂੰ ਰਿਟਰਨਮੈਂਟ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-ਜੀ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਸਦੇ ਜੂਨੀਅਰਾਂ ਨੂੰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਆਗਿਆ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਉਹ ਬਹੁਤ ਕੁਸ਼ਲ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਰਿਟਰਨਮੈਂਟ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ, ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਨੂੰ ਆਈਡੀ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-ਐਚ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਦੁਬਾਰਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਐਕਟ. ਜੇ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਉਪਰੋਕਤ ਸਾਰੇ ਲਾਭਾਂ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਉਸਨੂੰ ਸਥਾਈਤਾ ਦਾ ਦਰਜਾ ਦੇਣ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋਵੇਗਾ, ਜੋ ਕਿ ਅਸੀਂ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦੇ ਹਾਂ, ਐਕਟ ਨੂੰ ਬਣਾਉਣ ਵਾਲਿਆਂ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਇਸ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਅਸੀਂ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਜੱਜ, ਮਾਂਗੇ ਰਾਮ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਅਤੇ ਸ਼ਿਮਲਾ ਦੇਵੀ ' ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸਹੀ ਕਾਨੂੰਨ ਨਹੀਂ ਰੱਖਦੇ। ਅਸੀਂ ਰਾਮ ਲਖਨ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਗਟ ਕੀਤੀ ਗਈ ਨਾਲ ਸਹਿਮਤ ਹਾਂ।

(54) ਉੱਪਰ ਦੱਸੇ ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਅਸੀਂ ਇਹ ਸਿੱਟਾ ਕੱ .ਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਅੰਦਰ ਆਵੇਗਾ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਆਈਡੀ ਦੀ ਧਾਰਾ 2(ਜ) ਦੇ ਅਧੀਨ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਐਕਟ. ਹਾਲਾਂਕਿ, ਉਸ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾ ਸੁਭਾਅ ਇਕ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਉਸ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੀ ਆਜ਼ਾਦੀ ਹੋਵੇਗੀ ਅਤੇ ਉਸ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਉਸ ਨੂੰ ਆਈਡੀ ਦੇ ਚੈਪਟਰ ਵੀਏ ਅਤੇ ਵੀਬੀ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਤਹਿਤ ਕੋਈ ਲਾਭ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਦੇਵੇਗੀ। ਐਕਟ. ਇਹ ਹੋਰ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਅਧੀਨ ਪੈਦਾ ਹੋਏ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ, ਲਿਖਤੀ ਜਾਂ ਜੁਬਾਨੀ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਵਰਕਰ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਆਈ.ਡੀ. ਐਕਟ ਦੇ ਚੈਪਟਰ VA ਅਤੇ VB ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਹੋਰ ਐਕਟ.

(55) ਪੁੱਛੇ ਗਏ ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਦਾ ਉੱਤਰ ਦੱਸੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ.

(56) ਇਹ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਖਾਰਜ ਹੋ ਗਈ ਹੈ.

ਐਸ. ਗੁਪਤਾ

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

ਮਹਿਕ