

CIVIL MISCELLANEOUS Before Inder Dev Dua and R. S. Narula, JJ.

THE MUNICIPAL COMMITTEE, RAIKOT,—Petitioner

versus

SHAM LAL KAURA and others,—Respondents

Civil Writ No. 1679 of 1962.

ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤਾਂ ਐਕਟ (1948 ਦਾ XI)- ਐੱਸ. ਐੱਸ 2(i) ਅਤੇ 20—‘ਕਰਮਚਾਰੀ’ —
ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ—ਕੀ ਸਾਬਕਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ—ਧਾਰਾ 20 ਦੇ ਅਧੀਨ ਅਰਜ਼ੀ—ਕੀ ਕਿਸੇ ਸਾਬਕਾ
ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਸੰਭਾਲਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ—ਪੰਜਾਬ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਨਿਯਮ (1950)—ਨਿਯਮ
24 ਅਤੇ 25—ਨਿਯੋਜਕ "ਫੈਕਟਰੀਜ਼ ਐਕਟ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਨਹੀਂ ਹਨ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਆਮ
ਕੰਮਕਾਜੀ ਦਿਨ-ਭਾਵੇਂ ਅੱਠ ਘੰਟੇ ਜਾਂ ਨੌਂ ਘੰਟੇ।

ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤਾਂ ਐਕਟ, 1948 ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 2(i) ਵਿੱਚ
ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਸ਼ਬਦ "ਕਰਮਚਾਰੀ", ਦਸਤਾਵੇਜ਼ਾਂ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸਾਬਕਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਹੈ
ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 20 ਦੇ ਅਧੀਨ ਅਰਜ਼ੀ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਣ ਵਾਲਾ ਇੱਕਮਾਤਰ
ਵਿਅਕਤੀ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੈ। ਜੇ ਦੇ ਅਸਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਹੈ ਨਿਯੋਕਤਾ ਉਸ ਮਿਤੀ 'ਤੇ ਸਵਾਲ
ਵਿੱਚ ਹੈ ਜਿਸ ਦਿਨ ਉਹ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਉਸ ਪ੍ਰਬੰਧ ਦੇ ਅਧੀਨ ਅਰਜ਼ੀ ਪੇਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਹ
ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ ਕਿ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 20 ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸ਼ਬਦ ਨੂੰ ਇਕੱਲਾ ਨਹੀਂ ਛੱਡਿਆ ਗਿਆ
ਹੈ ਪਰ ਇਹ ਸ਼ਬਦ ਵਰਤਿਆ ਗਿਆ ਹੈ "ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ"। ਜੇਕਰ ਇਰਾਦਾ ਸਾਬਕਾ
ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨਾ ਸੀ, ਤਾਂ ਵਾਕੰਸ਼ ਵਿੱਚ "ਰੁਜ਼ਗਾਰ" ਸ਼ਬਦ ਜੋੜਨ ਦਾ ਕੋਈ ਮਤਲਬ
ਨਹੀਂ ਸੀ। ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਜਾਪਦਾ ਕਿ 'ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ' ਲਈ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 20 ਦੁਆਰਾ
ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਮਸ਼ੀਨਰੀ ਨੂੰ 'ਸਾਬਕਾ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ' ਤੱਕ ਵਧਾਉਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ
ਜਾਵੇ। ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਿਹੜਾ ਵਿਅਕਤੀ ਨੌਕਰੀ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ, ਉਸ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀ
ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ।

ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪੰਜਾਬ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਨਿਯਮਾਂ (1950) ਦੇ ਨਿਯਮ 25(1) ਵਿੱਚ ਅਜਿਹੇ ਮਾਲਕ ਲਈ ਕੋਈ ਅਰਜ਼ੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਫੈਕਟਰੀ ਐਕਟ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਨੁਸੂਚਿਤ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 24 ਦੇ ਤਹਿਤ ਆਮ ਕੰਮਕਾਜੀ ਦਿਨ ਬਣਾਉਣ ਵਾਲੇ ਘੰਟਿਆਂ ਦੀ ਗਿਣਤੀ ਨੂੰ ਘੱਟੋ ਦੀ ਹੈ ਨਾ ਕਿ ਅੱਠ ਘੰਟੇ।

30 ਅਪ੍ਰੈਲ, 1965 ਨੂੰ ਮਾਣਯੋਗ ਸ਼੍ਰੀਮਾਨ ਜਸਟਿਸ ਇੰਦਰ ਦੇਵ ਦੁਆ ਦੁਆਰਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਸਵਾਲ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਇੱਕ ਵੱਡੇ ਬੈਂਚ ਕੋਲ ਕੇਸ ਰੈਫਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ। 25 ਮਈ, 1965 ਨੂੰ ਮਾਣਯੋਗ ਜਸਟਿਸ ਇੰਦਰ ਦੇਵ ਦੁਆ, ਅਤੇ ਮਾਣਯੋਗ ਸ਼੍ਰੀਮਾਨ ਜਸਟਿਸ ਆਰ.ਐਸ. ਨਰੂਲਾ ਦੀ ਇੱਕ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਕੇਸ ਦਾ ਅੰਤ ਵਿੱਚ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ।

ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 226 ਅਤੇ 227 ਦੇ ਅਧੀਨ ਪਟੀਸ਼ਨ, ਬੇਨਤੀ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ 23 ਜੁਲਾਈ, 1962 ਦੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 8 ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਲਈ ਸਰਟੀਓਰੀ, ਮਨਾਹੀ ਜਾਂ ਕੋਈ ਹੋਰ ਢੁਕਵੀਂ ਰਿੱਟ, ਆਦੇਸ਼ ਜਾਂ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ। , ਅਤੇ ਅੱਗੇ ਅਰਦਾਸ ਕੀਤੀ ਕਿ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਤੱਕ ਫਾਂਸੀ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ 'ਤੇ ਰੋਕ ਲਗਾਈ ਜਾਵੇ।

ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਵਕੀਲ ਭਗੀਰਥ ਦਾਸ ਨੇ ਸੀ.

ਸੀ.ਐਲ. ਲਖਨਪਾਲ ਅਤੇ ਈਸ਼ਰ ਸਿੰਘ ਵਿਮਲ, ਐਡਵੋਕੇਟ, ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਲਈ।

ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦਾ ਹੁਕਮ

ਨਰੂਲਾ, ਜੇ.—ਇਹ ਕੇਸ ਮੇਰੇ ਵਿਦਵਾਨ ਭਰਾ, ਦੁਆ, ਜੇ. ਦੇ ਕਹਿਣ 'ਤੇ ਬਣੇ ਵੱਡੇ ਬੈਂਚ ਦੇ ਹਵਾਲੇ 'ਤੇ ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਆਇਆ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਮੁੱਖ ਨੁਕਤੇ 'ਤੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਟਕਰਾਅ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਹੈ। ਕੇਸ ਜਿਸ 'ਤੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਪਹਿਲਾਂ ਕੋਈ ਫੈਸਲਾ ਉਪਲਬਧ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ, ਧਾਰਾ 3(1)(a) ਅਧੀਨ ਆਪਣੀਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦਿਆਂ ਧਾਰਾ 5(2) ਨਾਲ ਪੜ੍ਹੀ ਗਈ ਵੇਜ਼* Act, 1948 ਦੀ IT (ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਐਕਟ ਵਜੋਂ ਜਾਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ) ਨੇ ਕੁਝ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਉਕਤ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4(1)(iii) ਕਮੇਟੀ ਦੇ ਤਹਿਤ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀਆਂ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਦਰਾਂ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀਆਂ ਹਨ। - ਰਾਜ ਵਿੱਚ ਸਥਾਨਕ ਅਥਾਰਟੀਆਂ ਅਧੀਨ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਰਾਏਕੋਟ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ। ਮਿਉਂਸਪਲ ਕਮੇਟੀ, ਰਾਏਕੋਟ ਇੱਕ ਅਜਿਹੀ ਸਥਾਨਕ ਅਤੇ ਹੋਰ ਅਥਾਰਟੀ ਹੈ। ਅਸਲ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਮਿਤੀ 31 ਦਸੰਬਰ, 1959 ਨੂੰ ਪਹਿਲੀ ਨਰੂਲਾ, ਜੇ. ਫਰਵਰੀ, 1960 ਦੀ ਇੱਕ ਤਾਜ਼ਾ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਦੇ ਤਹਿਤ ਆਕਟਰੇਏ ਕਲਰਕਾਂ ਲਈ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਦਰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਹ ਦਰਾਂ 1 ਮਈ, 1960 ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਈਆਂ ਸਨ। ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 1 ਤੋਂ 7 ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਕਮੇਟੀ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਨ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਸ ਦੌਰਾਨ, ਸ਼ਾਮ ਲਾਈ ਕੇੜਾ ਅਤੇ ਤਰਸੇਮ ਲਾਈ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 1 ਅਤੇ 2 ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਸੱਤਿਆ ਪਾਲ ਥਾਪਰ, ਫਕੀਰ ਚੰਦ ਅਤੇ ਅਜੀਤ ਸਿੰਘ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 5 ਤੋਂ 7 ਨੂੰ 7 ਅਪ੍ਰੈਲ, 1961 ਤੋਂ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। 13 ਜੁਲਾਈ, 1961 ਨੂੰ ਉੱਤਰਦਾਤਾ 1 ਤੋਂ 7 ਨੇ ਸੀਨੀਅਰ ਸਬ-ਜੱਜ, ਲੁਧਿਆਣਾ (ਜੋ ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਨਿਯੁਕਤ ਅਥਾਰਟੀ ਹੈ) ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਇੱਕ ਅਰਜ਼ੀ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਅਤੇ ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ 20 ਅਤੇ 21 ਦੇ ਤਹਿਤ ਹਫ਼ਤਾਵਾਰੀ ਅਰਾਮ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੁਝ ਰਕਮਾਂ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਜੋ ਕਿ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਨੂੰ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਕਥਿਤ ਓਵਰਟਾਈਮ ਕੰਮ ਕਰਨ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਇੱਕ ਵਿਵਾਦਿਤ ਦਾਅਵਾ ਵੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਕਮੇਟੀ ਨੇ ਆਪਣੇ ਬਚਾਅ ਵਿੱਚ, ਹੋਰ ਗੱਲਾਂ ਦੇ ਨਾਲ, ਦੋ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ ਉਠਾਈਆਂ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਸਾਡਾ ਸਬੰਧ ਹੈ। ਇੱਕ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਤੋਂ 4 ਦਿਨ ਵਿੱਚ 9 ਘੰਟੇ ਤੱਕ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਓਵਰਟਾਈਮ ਦੇ ਕਾਰਨ ਕਿਸੇ ਵੀ ਚੀਜ਼ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਸਨ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹਨਾਂ ਲਈ ਆਮ ਕੰਮ ਦੇ ਘੰਟੇ 9 ਸਨ ਅਤੇ 8 ਨਹੀਂ। ਦੂਜੀ ਪ੍ਰਸੰਗਿਕ ਪਟੀਸ਼ਨ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 1 ਅਤੇ 2 ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ 5 ਤੋਂ 7 ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਕਮੇਟੀ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਹੀਂ ਰਹਿ ਗਏ ਸਨ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ, ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਅਥਾਰਟੀ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਆਪਣੇ

ਦਾਅਵੇ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਲਈ. ਧਿਰਾਂ ਦੀਆਂ ਦਲੀਲਾਂ 'ਤੇ, ਦੂਜੀ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਮੁੱਦਾ ਮੁੱਦਾ ਨੰਬਰ 2 ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿਚ ਸੀ: -

“2- ਕੀ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਇਹ ਅਰਜ਼ੀ ਨੰਬਰ 1, 2 ਅਤੇ 5 ਤੋਂ 7 ਵੀ ਰੱਖ-ਰਖਾਅ ਯੋਗ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕਰਨ ਦੀ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਜਵਾਬਦੇਹ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਾ ਹੋਣ?

(ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 1 ਤੋਂ 7 ਕ੍ਰਮਵਾਰ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੰ. 1 ਤੋਂ 7 ਸਨ ਅਤੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਕਮੇਟੀ ਜਵਾਬਦੇਹ ਸੀ)।

23 ਜੁਲਾਈ, 1962 ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੁਆਰਾ, ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਅਥਾਰਟੀ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 8, ਨੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਕਮੇਟੀ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਮੁੱਦਾ ਨੰਬਰ 2 (ਉਪਰੋਕਤ ਹਵਾਲਾ) ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੰਬਰ 2 ਤੋਂ 4 ਨੂੰ ਗਣਨਾ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਓਵਰਟਾਈਮ ਲਈ ਖਰਚਿਆਂ ਦੀ ਵੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ। ਉਹਨਾਂ ਲਈ ਆਮ ਕੰਮਕਾਜੀ ਘੰਟੇ ਦਿਨ ਵਿੱਚ 9 ਘੰਟੇ ਦੀ ਬਜਾਏ 8 ਘੰਟੇ ਹਨ।

11 ਅਕਤੂਬਰ, 1962 ਨੂੰ, ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਕਮੇਟੀ ਨੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 8 ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਨੂੰ ਨਕਾਰਦੇ ਹੋਏ ਇਹ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ, ਜੋ ਕਿ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 20(6) ਦੇ ਤਹਿਤ ਅੰਤਮ ਹੈ, ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਇਹ ਉਪਰੋਕਤ ਦੇ ਖੇਜਾਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ। ਇਹ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਪਰੋਕਤ ਦੋਵਾਂ ਖੇਜਾਂ ਵਿੱਚ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਗਲਤੀ ਰਿਕਾਰਡ ਦੇ ਚਿਹਰੇ 'ਤੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਹੁਣ ਤੱਕ ਇਨ੍ਹਾਂ ਖੇਜਾਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਗਲਤ ਆਦੇਸ਼ ਰੱਦ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਯੋਗ ਹਨ।

ਇਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਪੈਦਾ ਹੋਏ ਪਹਿਲੇ ਸਵਾਲ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕੇਵਲ ਪੰਜਾਬ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ, 1950 ਦੇ ਨਿਯਮ 24 ਅਤੇ 25 ਦੇ ਸੰਬੰਧਤ ਉਪਬੰਧ ਹਨ। ਨਿਯਮ 24(1) ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ: -

24. ਕੰਮ ਦੇ ਘੰਟਿਆਂ ਦੀ ਸੰਖਿਆ ਜੋ ਇੱਕ ਆਮ ਕੰਮਕਾਜੀ ਦਿਨ ਦਾ ਗਠਨ ਕਰੇਗੀ:- (1)

ਘੰਟਿਆਂ ਦੀ ਸੰਖਿਆ ਜੋ ਇੱਕ ਆਮ ਦਿਨ ਦਾ ਗਠਨ ਕਰੇਗੀ-

(a) ਇੱਕ ਬਾਲਗ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ... 9 ਘੰਟੇ।

(b) ਇੱਕ ਬੱਚੇ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ... 4J ਘੰਟੇ।

ਉਪਰੋਕਤ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 25 ਦਾ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹਿੱਸਾ ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚ ਹੈ: -

"25. ਓਵਰਟਾਈਮ ਲਈ ਵਾਧੂ ਉਜਰਤ।—(1) ਜਿੱਥੇ ਇੱਕ ਅਨੁਸੂਚਿਤ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਫੈਕਟਰੀ ਐਕਟ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਓਵਰਟਾਈਮ ਲਈ ਵਾਧੂ ਉਜਰਤਾਂ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਉਸ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਦਰਾਂ 'ਤੇ ਓਵਰਟਾਈਮ ਉਜਰਤ ਮਿਲੇਗੀ।

(2) ਉਪ-ਨਿਯਮਾਂ (1) ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਨਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਿਯਮ 24 ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਇੱਕ ਆਮ ਕੰਮਕਾਜੀ ਦਿਨ ਜਾਂ ਹਫ਼ਤੇ ਵਿੱਚ 48 ਘੰਟਿਆਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਈ ਘੰਟਿਆਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਉਹ ਓਵਰਟਾਈਮ ਕੰਮ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ।

(a) *****”

ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਕਮੇਟੀ ਲਈ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ ਮਿਉਂਸਪਲ ਸਿੱਖਿਅਕ ਵਕੀਲ, ਸ਼੍ਰੀ ਭਾਗੀਰਥ ਦਾਸ ਦੀ ਇਕੱਲੀ ਦਲੀਲ, ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਨਿਯਮ 25(1) ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਤੋਂ ਰਾਏਕੋਟ 4 ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ ਕੋਈ ਅਰਜ਼ੀ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਕਮੇਟੀ ਦਾ ਕਿਉਂਕਿ ਕਮੇਟੀ ਫੈਕਟਰੀ ਐਕਟ ਦੇ ਪ੍ਰੋ- ਅਤੇ ਹੋਰ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਹਾਲਾਂਕਿ ਕਮੇਟੀ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇੱਕ ਅਨੁਸੂਚਿਤ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਹਨ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਕਮੇਟੀ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਨਿਯਮ 24 ਦੇ ਤਹਿਤ ਇੱਕ ਆਮ ਕੰਮਕਾਜੀ ਦਿਨ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਘੰਟਿਆਂ ਦੀ ਗਿਣਤੀ 9 ਘੰਟੇ ਹੈ ਨਾ ਕਿ 8 ਘੰਟੇ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹਨਾਂ ਦਾ ਕੇਸ ਨਿਯਮ ਦੇ ਉਪ-ਨਿਯਮ (2) ਵਿੱਚ ਆਉਂਦਾ ਹੈ। 25. ਇਹ ਸਹੀ ਜਾਪਦਾ ਹੈ। ਸ਼੍ਰੀ ਲਖਨਪਾਲ, ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਲਈ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਇਸ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਨੂੰ ਲੜਨ ਦੇ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਰਹੇ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਵੀ ਕੋਈ ਵਿਵਾਦ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਉਲਟ ਆਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਆਮ ਦਿਨ 8 ਘੰਟੇ ਦੇ ਹੋਣ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕਰਨ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਨੰਬਰ 2 ਤੋਂ 4 ਓਵਰਟਾਈਮ ਚਾਰਜ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਇਹ ਰਿਕਾਰਡ ਦੇ ਚਿਹਰੇ 'ਤੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਇੱਕ ਗਲਤੀ ਹੈ ਅਤੇ ਹੁਣ ਤੱਕ ਇਸ ਗਲਤੀ ਤੋਂ ਪੀੜਤ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਆਰਡਰ ਨੂੰ ਇੱਕ ਪਾਸੇ ਕਰਨਾ ਪਵੇਗਾ।

ਦੂਜਾ ਸਵਾਲ, ਜਿਸ ਕਾਰਨ ਇਹ ਹਵਾਲਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਜਾਪਦਾ ਹੈ, ਕਾਫ਼ੀ ਮਹੱਤਵ ਰੱਖਦਾ ਹੈ। ਸਵਾਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਕੋਈ ਪੂਰਵ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਜਿਸ ਨੇ ਸਬੰਧਤ ਮਾਲਕ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਵਿੱਚ ਰਹਿਣਾ ਬੰਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ, ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 20 ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਰਜ਼ੀ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਗਿਣਤੀ 'ਤੇ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਨੁਕਤਾ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਇੱਕ ਸਾਬਕਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 20 ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਵਿੱਚ ਇੱਕ "ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਕਰਮਚਾਰੀ" ਹੈ ਜਿਸ ਦੇ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤਾਂ ਦੀ ਦਰ ਤੋਂ ਘੱਟ ਭੁਗਤਾਨਾਂ ਤੋਂ ਪੈਦਾ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਦਾਅਵੇ ਆਦਿ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਮੁਕੱਦਮਾ ਚਲਾਇਆ ਜਾਵੇ ਜਾਂ ਨਾ।

ਐਕਟ ਦੀ ਪ੍ਰਸਤਾਵਨਾ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਨੂੰ ਕੁਝ ਰੁਜ਼ਗਾਰਾਂ ਵਿੱਚ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤਾਂ ਦੀ ਦਰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕਾਨੂੰਨ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਬਿਨਾਂ ਸ਼ੱਕ ਕਿਸੇ ਐਕਟ ਦੀ ਪ੍ਰਸਤਾਵਨਾ ਇਸਦੇ ਦਾਇਰੇ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ ਪਰ ਇਹ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਪਿੱਛੇ ਮੁੱਖ ਇਰਾਦੇ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 2(c) "ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ" ਨੂੰ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 2(h) ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚ "ਮਜ਼ਦੂਰੀ" ਨੂੰ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ: -

“(h) ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਸਾਰੇ ਮਿਹਨਤਾਨੇ, ਪੈਸੇ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਗਟ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਯੋਗ, ਜੋ ਕਿ, ਜੇਕਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ, ਸਪਸ਼ਟ ਜਾਂ ਨਿਸ਼ਚਿਤ, ਪੂਰੀਆਂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ, ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨ ਯੋਗ ਹੋਵੇਗਾ। ਆਪਣੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਜਾਂ ਅਜਿਹੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕੰਮ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਮਕਾਨ ਕਿਰਾਇਆ ਭੱਤਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ, ਪਰ ਇਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਹੈ-

(i) ਦਾ ਮੁੱਲ-

- (a) ਕੋਈ ਘਰ-ਰਿਹਾਇਸ਼, ਰੋਸ਼ਨੀ ਦੀ ਸਪਲਾਈ, ਪਾਣੀ, ਡਾਕਟਰੀ ਹਾਜ਼ਰੀ, ਜਾਂ
- (ਬੀ) ਕੋਈ ਹੋਰ ਸਹੂਲਤ ਜਾਂ ਕੋਈ ਸੇਵਾ ਬਾਹਰ ਰੱਖੀ ਗਈ ਹੈ ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਆਮ ਜਾਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਆਦੇਸ਼ ਦੁਆਰਾ;

(ii) ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਅਦਾ ਕੀਤਾ ਕੋਈ ਯੋਗਦਾਨ ਪੈਨਸ਼ਨ ਫੰਡ ਜਾਂ ਪ੍ਰੋਵੀਡੈਂਟ ਫੰਡ ਜਾਂ ਸਮਾਜਿਕ ਬੀਮਾ ਯੋਜਨਾ ਦੇ ਤਹਿਤ;

(iii) ਕੋਈ ਵੀ ਯਾਤਰਾ ਭੱਤਾ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਦਾ ਮੁੱਲ ਯਾਤਰਾ ਰਿਆਇਤ;

(iv) ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਦੇਣ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਕੋਈ ਵੀ ਰਕਮ ਉਸ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਦੁਆਰਾ ਉਸ 'ਤੇ ਲਗਾਏ ਗਏ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਖਰਚੇ; ਜਾਂ

(v) ਡਿਸਚਾਰਜ 'ਤੇ ਭੁਗਤਾਨ ਯੋਗ ਕੋਈ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ;

ਇਹ ਨੋਟ ਕਰਨਾ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ ਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰੀ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਉਲਟ, ਡਿਸਚਾਰਜ 'ਤੇ ਬਕਾਇਆ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਆਦਿ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵੀ ਭੁਗਤਾਨ ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ।

"ਕਰਮਚਾਰੀ" ਨੂੰ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2 ਦੀ ਧਾਰਾ (i) ਵਿੱਚ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ: -

"(i) "ਕਰਮਚਾਰੀ" ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕੋਈ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਜੋ ਕਿਸੇ ਅਨੁਸੂਚਿਤ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ, ਜਿਸ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤਾਂ ਦੀਆਂ ਦਰਾਂ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਕੰਮ ਲਈ, ਹੁਨਰਮੰਦ ਜਾਂ ਅਕੁਸ਼ਲ, ਦਸਤੀ ਜਾਂ ਕਲਰਕ, ਨੌਕਰੀ ਜਾਂ ਇਨਾਮ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ; ਅਤੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਆਊਟ-ਵਰਕਰ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਿਸਨੂੰ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਵਿਅਕਤੀ ਦੁਆਰਾ ਕੋਈ ਵੀ ਵਸਤੂ ਜਾਂ ਸਮੱਗਰੀ ਵਪਾਰ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਵਿਕਰੀ ਲਈ ਬਣਾਉਣ, ਸਾਫ਼ ਕਰਨ, ਧੋਣ, ਬਦਲਣ, ਸਜਾਵਟ ਕਰਨ, ਮੁਕੰਮਲ ਕਰਨ, ਮੁਰੰਮਤ ਕਰਨ, ਅਨੁਕੂਲਿਤ ਜਾਂ ਹੋਰ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਕਰਨ ਲਈ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਉਹ ਦੂਸਰਾ ਵਿਅਕਤੀ, ਜਿੱਥੇ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਜਾਂ ਤਾਂ ਬਾਹਰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਦੇ ਘਰ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਅਹਾਤੇ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ ਜੋ ਉਸ ਦੂਜੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਨਿਯੰਤਰਣ ਅਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਅਧੀਨ ਨਹੀਂ ਹੈ; ਅਤੇ ਉਚਿਤ ਗਵਰਨ-ਕਮੇਟੀ ਦੁਆਰਾ ਮਿਉਂਸਪਲ ਨੂੰ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਹਥਿਆਰਬੰਦ ਬਲ ਦਾ ਕੋਈ ਵੀ ਮੈਂਬਰ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਹੈ

ਸਬੰਧਤ ਧਾਰਾ ਜਿਸ ਦੇ ਅਧੀਨ ਇੱਕ ਪਟੀਸ਼ਨ ਝੂਠ ਹੈ ਅਤੇ ਸਾਡੇ ਦੁਆਰਾ ਕਿਸ ਭਾਗ ਦੀ

ਵਿਆਖਿਆ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 20 ਜੋ ਕਿ ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚ ਹੈ: -

“20 (1) ਢੁਕਵੀਂ ਸਰਕਾਰ ਸਰਕਾਰੀ ਗਜ਼ਟ ਵਿੱਚ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਖੇਤਰ ਲਈ ਲੇਬਰ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕੇਂਦਰ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਜਾਂ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਕਿਸੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਰੈਂਕ ਤੋਂ ਹੇਠਾਂ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਲੇਬਰ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਜਾਂ ਸਿਵਲ ਕੋਰਟ ਦੇ ਜੱਜ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤਜਰਬੇ ਵਾਲੇ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਖੇਤਰ ਲਈ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਦਰਾਂ ਜਾਂ ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸਾਰੇ ਦਾਅਵਿਆਂ ਨੂੰ ਸੁਣਨ ਅਤੇ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਦਾ ਅਥਾਰਟੀ ਹੋਣ ਦਾ ਤਜਰਬਾ। 13 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (1) ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (1) ਦੀ ਧਾਰਾ (b) ਜਾਂ ਧਾਰਾ (c) ਅਧੀਨ ਅਜਿਹੇ ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਆਰਾਮ ਦੇ ਦਿਨਾਂ ਲਈ ਜਾਂ ਅਜਿਹੇ ਦਿਨਾਂ 'ਤੇ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕੰਮ ਲਈ ਮਿਹਨਤਾਨੇ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਜਾਂ ਸੈਕਸ਼ਨ 14 ਦੇ ਅਧੀਨ ਓਵਰਟਾਈਮ ਦੀ ਦਰ 'ਤੇ ਮਜ਼ਦੂਰੀ, ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਰੱਖੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਜਾਂ ਉਸ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

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

ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਅਜਿਹੀ ਹਰ ਬਿਨੈ-ਪੱਤਰ ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜਿਸ 'ਤੇ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਜਾਂ ਹੋਰ ਰਕਮ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ;

ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਉਕਤ ਮਿਆਦ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕੋਈ ਵੀ ਅਰਜ਼ੀ ਦਾਖਲ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਬਿਨੈਕਾਰ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਕੋਲ ਅਜਿਹੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਅੰਦਰ ਅਰਜ਼ੀ ਨਾ ਦੇਣ ਲਈ ਕਾਫੀ ਕਾਰਨ ਸੀ।

(3) ਜਦੋਂ ਉਪ-ਧਾਰਾ (2) ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਿਸੇ ਅਰਜ਼ੀ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਅਥਾਰਟੀ ਬਿਨੈਕਾਰ ਅਤੇ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਸੁਣੇਗੀ, ਜਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸੁਣੇ ਜਾਣ ਦਾ ਮੌਕਾ ਦੇਵੇਗੀ, ਅਤੇ ਅਜਿਹੀ

ਹੋਰ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਜੇ ਕੋਈ ਹੋਵੇ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਸਮਝੇ, ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ * ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਜੁਰਮਾਨੇ ਲਈ ਪੱਖਪਾਤ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਜਿਸ ਲਈ ਮਾਲਕ ਇਸ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਜਵਾਬਦੇਹ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਸਿੱਧੇ-

(i) ਭੁਗਤਾਨ ਤੋਂ ਪੈਦਾ ਹੋਏ ਦਾਅਵੇ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਉਜਰਤ ਦੀਆਂ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਦਰਾਂ ਤੋਂ ਘੱਟ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸ ਰਕਮ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਉਸ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨ ਯੋਗ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਰਕਮ ਤੋਂ ਵੱਧ ਹੈ, ਨਾਲ ਹੀ ਅਜਿਹੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਦੇ ਨਾਲ ਜੋ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਉਚਿਤ ਸਮਝੇ, ਦਸ ਗੁਣਾ ਤੋਂ ਵੱਧ ਨਾ ਹੋਵੇ। ਅਜਿਹੇ ਵਾਧੂ ਦੀ ਮਾਤਰਾ;

(ii) ਕਿਸੇ ਵੀ ਹੋਰ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਰਕਮ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਕਾਰਨ, ਅਜਿਹੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਦੇ ਨਾਲ ਜੋ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਉਚਿਤ ਸਮਝੇ, ਦਸ ਰੁਪਏ ਤੋਂ ਵੱਧ ਨਹੀਂ,

ਅਤੇ ਅਥਾਰਟੀ ਅਜਿਹੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇ ਨਿਪਟਾਰੇ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਵਾਧੂ ਜਾਂ ਬਕਾਇਆ ਰਕਮ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

(4) ਜੇਕਰ ਇਸ ਧਾਰਾ ਅਧੀਨ ਕਿਸੇ ਅਰਜ਼ੀ ਦੀ ਸੁਣਵਾਈ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਅਥਾਰਟੀ ਇਸ ਗੱਲ ਤੋਂ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਜਾਂ ਤਾਂ ਭੈੜੀ ਜਾਂ ਘਿਣਾਉਣੀ ਸੀ, ਤਾਂ ਇਹ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿ ਅਰਜ਼ੀ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੁਆਰਾ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਪੰਜਾਹ ਰੁਪਏ ਤੋਂ ਵੱਧ ਦਾ ਜੁਰਮਾਨਾ ਅਦਾ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ।

(5) ਇਸ ਧਾਰਾ ਅਧੀਨ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਰਦੇਸ਼ਿਤ ਕੋਈ ਵੀ ਰਕਮ ਮੁੜ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ-

(a) ਜੇਕਰ ਅਥਾਰਟੀ ਇੱਕ ਮੈਜਿਸਟ੍ਰੇਟ ਹੈ, ਤਾਂ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਹ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਇੱਕ ਮੈਜਿਸਟ੍ਰੇਟ ਵਜੋਂ ਲਗਾਇਆ ਗਿਆ ਜੁਰਮਾਨਾ ਸੀ; ਜਾਂ

(ਬੀ) ਜੇਕਰ ਅਥਾਰਟੀ ਮੈਜਿਸਟ੍ਰੇਟ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਤਾਂ ਕਿਸੇ ਮਿਉਂਸਪਲ ਮੈਜਿਸਟ੍ਰੇਟ ਦੁਆਰਾ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਅਥਾਰਟੀ ਕਮੇਟੀ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ, ਇਸ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਹ ਅਜਿਹੇ ਮੈਜਿਸਟ੍ਰੇਟ ਦੁਆਰਾ ਲਗਾਇਆ ਗਿਆ ਜੁਰਮਾਨਾ ਸੀ।

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

(7) ਉਪ-ਧਾਰਾ (1) ਅਧੀਨ ਨਿਯੁਕਤ ਹਰੇਕ ਅਥਾਰਟੀ ਕੋਲ ਸਬੂਤ ਲੈਣ ਅਤੇ ਗਵਾਹਾਂ ਦੀ ਹਾਜ਼ਰੀ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਅਤੇ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ਾਂ ਨੂੰ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਲਈ ਮਜ਼ਬੂਰ ਕਰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਸਿਵਲ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਕੋਡ, 1908 ਦੇ ਅਧੀਨ ਸਿਵਲ ਅਦਾਲਤ ਦੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਹੋਣਗੀਆਂ। ਅਤੇ ਅਜਿਹੀ ਹਰ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਧਾਰਾ 195 ਅਤੇ ਜ਼ਾਬਤਾ ਫੌਜਦਾਰੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ, 1898 ਦੇ ਚੈਪਟਰ XXXV ਦੇ ਸਾਰੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਸਿਵਲ ਕੋਰਟ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

ਐਕਟ ਦਾ ਸੈਕਸ਼ਨ 21, ਜੋ ਇਹ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਨੁਸੂਚਿਤ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵੀ ਗਿਣਤੀ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਤਰਫ਼ੋਂ ਜਾਂ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਧਾਰਾ 20 ਦੇ ਤਹਿਤ ਇੱਕ ਅਰਜ਼ੀ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਮੁਹਾਵਰੇ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ "ਅਨੁਸੂਚਿਤ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਗਿਣਤੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ" (ਮੇਰੇ ਦੁਆਰਾ ਇੰਟੈਲਿਸਾਈਜ਼ਡ) ਜੋ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਸਿਰਫ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹਨ ਜੋ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਅਨੁਸੂਚਿਤ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇਣ ਵੇਲੇ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 20 ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਮਝੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ।

ਐਕਟ ਦਾ ਸੈਕਸ਼ਨ 22 ਡੀ ਕਿਸੇ ਲੇਟ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਅਣਪਛਾਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਥਾਰਟੀ ਕੋਲ ਜਮ੍ਹਾਂ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਕਾਰਨ ਉਜਰਤ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਪਰ ਕਿਸੇ ਦੇਰ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਨੁਮਾਇੰਦਿਆਂ ਲਈ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਦੀ ਤਰਫ਼ੋਂ ਲੱਭੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ ਓ.ਟੀ. ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇਣ ਦਾ ਕੋਈ ਉਪਬੰਧ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਦੀ ਰਕਮ. ਅਜਿਹਾ ਪ੍ਰਤੀਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 22D ਦੇ ਤਹਿਤ ਵਸੂਲੀ ਲਈ ਮੁਕੱਦਮੇ ਦਾ ਆਮ ਕੋਰਸ,

ਅਸੀਂ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ 4 ਬਨਾਮ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਹਾਈ ਕੋਰਟਾਂ ਵਿੱਚ ਪੈਦਾ ਹੋਏ ਹਾਂ, ਅਰਥਾਤ, ਅਦਾਲਤ ਅਤੇ ਕੋਰਲ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਵੀ 'ਤ੍ਰਿਪੁਰਾ ਰਾਜ' ਲਈ ਆਇਨਰ ਹਨ। ਮਿਉਂਸਪਲ ਤ੍ਰਿਪੁਰਾ ਕੇਸ ਅਤੇ ਕੋਰਲ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਇੱਕ ਕਮੇਟੀ, ਸਾਬਕਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 20 ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਮਦਰਾਸ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਦੋ ਰਿਪੋਰਟ ਕੀਤੇ ਗਏ ਫੈਸਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਉਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਦੋ ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜਾਂ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਵਿਰੋਧੀ ਵਿਚਾਰ ਲਏ ਗਏ ਸਨ।

ਵੇਕਫੀਲਡ ਅਸਟੇਟ ਬਨਾਮ ਮਾਰੂਥਨ ਉਚੀ ਅਤੇ ਹੋਰ (1) ਵਿੱਚ (ਮਦਰਾਸ ਹਾਈ ਕੋਰਟ)

ਬਾਲਕ੍ਰਿਸ਼ਨ ਅਈਅਰ, ਜੇ. ਵਿਚ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ:

"ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 ਵਿੱਚ, ਜੋ ਕਿ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤਾਂ ਐਕਟ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਇੱਕ ਐਕਟ ਹੈ, ਵਿੱਚ "ਵਰਕਮੈਨ" ਸ਼ਬਦ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਅਰਥ ਵਜੋਂ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਕੁਝ ਖਾਸ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਪਰ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੋਣਾ ਬੰਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ 'ਕਰਮਚਾਰੀ' ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਆਮ ਰੁਟੀਨ ਅਭਿਆਸ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਇੱਕ ਡਰਾਫਟਸਮੈਨ ਜਿਸਨੂੰ ਇੱਕ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸ਼ਬਦ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੇਣ ਲਈ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਉਹ ਪੁਰਾਣੇ ਐਕਟਾਂ ਵਿੱਚ ਉਦਾਹਰਣਾਂ ਦੀ ਭਾਲ ਕਰੇਗਾ ਅਤੇ ਇਹ ਸੰਭਾਵਨਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਉਸਨੇ 1947 ਦੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਨੂੰ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕੀਤਾ ਹੋਵੇਗਾ, ਜੋ ਕਿ ਲਗਭਗ ਇੱਕ ਸਾਲ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਲੰਘਿਆ. ਜਾਇਜ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਹ ਸਿੱਟਾ ਨਿਕਲਦਾ ਹੈ ਕਿ 1948 ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਰਹਿਣ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਜਾਣਬੁੱਝ ਕੇ 'ਮੁਲਾਜ਼ਮ' ਸ਼ਬਦ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਅਜਿਹੀ ਉਸਾਰੀ ਸਬੰਧਤ ਸਾਬਕਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਉਜਰਤ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਲਈ ਉਸਦੇ ਹੋਰ ਉਪਾਅ ਤੋਂ ਵਾਂਝਾ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗੀ। ਜਿੱਥੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਉਸ ਨੇ ਉਹ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਉਸ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਹੋਵੇਗੀ ਜਦੋਂ ਉਹ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਸੀ। ਉਸ ਨੂੰ ਦੇਣ ਯੋਗ ਧਨ ਦਾ ਸਰਨ ਇੱਕ ਕਰਜ਼ਾ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਸ ਨੂੰ ਉਹ ਲੋੜ ਪੈਣ 'ਤੇ, ਸਾਧਾਰਨ ਅਦਾਲਤਾਂ ਦਾ ਸਹਾਰਾ ਲੈ ਕੇ ਇਕੱਠਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਮਾਮਲੇ 'ਤੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਉਠਾਉਣ ਲਈ ਵੀ ਉਸ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਹੋਵੇਗਾ। ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਇਸਲਈ, ਇਹ ਨਹੀਂ ਗੁਆਏਗਾ<? ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਉਸ ਨੇ ਕਮਾਈ ਕੀਤੀ ਹੈ. ਸਿਰਫ ਗੱਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਰਹਿਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 20 ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਸੰਖੇਪ ਮਸ਼ੀਨਰੀ ਨੂੰ ਮੰਗਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ।

ਕਿਉਂਕਿ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਐਕਟ ਦਾ ਸੈਕਸ਼ਨ 20 ਸਿਰਫ਼ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਗੱਲ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਪਿਛਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਗੱਲ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕਿਉਂਕਿ "ਕਰਮਚਾਰੀ" ਸ਼ਬਦ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ ਵਜੋਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਜੋ ਨੌਕਰੀ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਇਸ ਲਈ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਧਾਰਾ 20 ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੰਖੇਪ ਉਪਾਅ ਪਿਛਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਉਪਲਬਧ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਪ੍ਰੋਪਰਾਈਟਰ ਵਿੱਚ, ਮੁਰੂਗਨ ਟ੍ਰਾਂਸਪੋਰਟਸ, ਕੁਡਲੋਰ ਬਨਾਮ ਪੀ. ਰਾਥਾਕ੍ਰਿਸ਼ਨਨ ਅਤੇ ਹੋਰ (2) ਰਾਮਚੰਦਰ ਅਈਅਰ, ਜੇ. ਨੇ ਬਾਲਕ੍ਰਿਸ਼ਨ ਅਈਅਰ, ਜੇ. ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਧਾਰਾ 20 ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਸੰਖੇਪ ਉਪਾਅ ਦੇਣਾ ਸੀ ਜੋ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੋਣ ਦੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ। ਵਿਦਵਾਨ ਜੱਜ ਨੇ ਦੇਖਿਆ ਕਿ ਇਸ ਤੱਥ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਹੋਰ ਕੁਝ ਵੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 20 (2) ਅਧੀਨ ਬਿਨੈਕਾਰ ਨੂੰ ਉਸ ਸਮੇਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ ਜਦੋਂ ਉਸ ਨੇ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਹਾਸਲ ਕੀਤੀ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਉਸ ਦੇ ਇਰਾਦੇ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਦੇਣ ਲਈ। ਐਕਟ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਵਿੱਚ ਨਾ ਸਿਰਫ਼ ਮੌਜੂਦਾ, ਸਗੋਂ ਪਿਛਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਵੀ ਲਿਆਉਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋਵੇਗਾ।

ਚਾਕੇ ਬਨਾਮ ਵਾਰਕੀ ਅਤੇ ਹੋਰ (3) ਵਿੱਚ, ਕੇਰਲ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਇੱਕ ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨੇ ਰਾਮਚੰਦਰ ਅਈਅਰ, ਜੇ. ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰੋਪਰਾਈਟਰ, ਮੁਰੂਗਨ ਟ੍ਰਾਂਸਪੋਰਟਸ, ਕੁਡਲੋਰ ਬਨਾਮ ਪੀ. ਰਾਥਾਕ੍ਰਿਸ਼ਨਨ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਗਟਾਏ ਵਿਚਾਰ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ, ਅਤੇ ਇਹ ਵੀ ਮੰਨਿਆ ਕਿ ਇੱਕ ਸਾਬਕਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਰਾਹਤ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਆਪਣੇ ਕੁੰਡਮ ਮਾਲਕ ਦੇ ਖਿਲਾਫ਼ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 20 ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਰਜ਼ੀ ਦਾਇਰ ਕਰਨ ਲਈ ਸਮਰੱਥ ਹੋਵੇਗਾ।

ਜੇ ਐੱਨ.ਦੱਤਾ, ਜੇ. ਸੀ. ਇਨ ਦ ਮਲਾਬਤੀ ਟੀ ਅਸਟੇਟ ਬਨਾਮ ਐੱਸ.ਐੱਮ. ਮੁੰਡਾ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ (4), ਜੇ ਕਿ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹਨ: -

ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਪ੍ਰਤੀ ਬੇਨਤੀ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨੀ ਪਵੇਗੀ ਇੰਨੀਆਂ ਰਕਮਾਂ ਨੂੰ ਘੱਟ ਕਰਨਾ ਕਿਉਂਕਿ ਜੇਕਰ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸਲਾਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਬੰਦ ਹੋ ਗਏ ਸਨ। ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਜਿਸ 'ਤੇ ਅਰਜ਼ੀ-

ਅਥਾਰਟੀ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਉਠਾਏ ਗਏ ਹਨ, ਅਤੇ ਦਲੀਲਾਂ ਦੇ ਦੌਰਾਨ, ਇਹ ਮੇਰੇ ਵੱਲ ਇਸ਼ਾਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਪਹਿਲੇ ਮੈਨੇਜਰ (ਏ. ਡਬਲਯੂ. 2) ਦੇ ਸਬੂਤ ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦੇ ਹਨ ਕਿ ਕੁਝ ਬਿਨੈਕਾਰ ਮੈਨੇਜਰ ਦੇ ਸੇਵਾ ਛੱਡਣ ਤੋਂ ਲਗਭਗ ਪੰਦਰਵਾੜੇ ਪਹਿਲਾਂ ਚਲੇ ਗਏ ਸਨ ਅਤੇ ਕੁਝ ਉਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅਤੇ ਕੁਝ ਉੱਥੇ ਸਨ ਜਦੋਂ ਉਸ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਸ ਗਵਾਹ ਨੇ ਜਨਵਰੀ, 1957 ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਛੱਡ ਦਿੱਤੀ। ਕਿਸੇ ਵੀ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹਾ ਕੁਝ ਵੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿਸਦਾ ਅਰਥ ਜਾਂ ਇਰਾਦਾ ਦਰਾਮਦ ਕਰਨ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਚਿਤ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਲਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਿਸਦਾ ਟੀ ਗਾਰਡਨ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਅਨੁਮਾਨ ਲਗਾਉਣ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ; ਅਤੇ ਮੈਨੂੰ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹੀ ਕੋਈ ਵੀ ਉਸਾਰੀ ਐਕਟ ਦੇ ਬਿਲਕੁਲ ਉਲਟ ਹੋਵੇਗੀ।”

ਸਾਡੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ ਬਾਲਕ੍ਰਿਸ਼ਨ ਅਈਅਰ ਜੇ. ਦੁਆਰਾ ਵੇਕਫੀਲਡ ਅਸਟੇਟ ਬਨਾਮ ਮਾਰੂਥਨ ਉਚੀ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ (1), (ਮਦਰਾਸ ਹਾਈ ਕੋਰਟ) ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕਾਨੂੰਨ ਸਹੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉਪਰੋਕਤ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹੋਰ ਫੈਸਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਗਟਾਇਆ ਗਿਆ ਉਲਟ ਵਿਚਾਰ ਨਹੀਂ ਜਾਪਦਾ ਹੈ। ਐਕਟ ਦੀ ਸਕੀਮ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਹੈ।

ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੀ ਸਕੀਮ ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਵਿਚਾਰ ਅਧੀਨ ਐਕਟ ਤੋਂ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਵੱਖਰੀ ਹੈ। ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਵਿਵਾਦਾਂ ਵਿੱਚ ਮੁੜ-ਸਥਾਪਨਾ ਲਈ ਦਾਅਵੇ, ਛਾਂਟੀ ਭੱਤੇ ਲਈ ਦਾਅਵੇ ਆਦਿ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ ਅਤੇ ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਨੂੰ ਵਿਆਪਕ ਬਣਾਏ ਬਿਨਾਂ, ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਐਕਟ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਵੇਗਾ। , ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਐਕਟ 'ਤੇ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਵਿਚਾਰ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ। ਜਦੋਂ ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਜਿੱਥੇ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਨੂੰ ਵਧਾਏ ਬਿਨਾਂ ਵੀ, ਵਿਸਤ੍ਰਿਤ ਦਾਇਰੇ ਨੂੰ ਜ਼ਰੂਰੀ ਅਰਥਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਤਾਂ ਇਹ ਪੇਟੈਂਟ ਹੈ ਕਿ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤਾਂ ਵਿੱਚ 'ਕਰਮਚਾਰੀ' ਸ਼ਬਦ ਦਾ ਇੰਨਾ ਵੱਡਾ ਦਾਇਰਾ ਹੋਣਾ। ਐਕਟ, ਇਹ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ

ਉਸ ਵਰਗ ਨੂੰ ਵਿਸਤ੍ਰਿਤ ਅਰਥ ਦੇਣ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਵੈਬਸਟਰਜ਼ ਨਿਊ ਇੰਟਰਨੈਸ਼ਨਲ ਡਿਕਸ਼ਨਰੀ ਵਿੱਚ ਇਸਦੇ ਅਰਥ ਅਨੁਸਾਰ "ਕਰਮਚਾਰੀ" ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਉਹ ਵਿਅਕਤੀ ਜੋ ਕਿਸੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਤਨਖਾਹ ਜਾਂ ਤਨਖਾਹ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਜਿਸ ਪਲ ਉਹ ਵਿਅਕਤੀ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਆਮ ਸ਼ਬਦਕੋਸ਼ ਦੇ ਅਰਥ ਅਨੁਸਾਰ ਉਸ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਮੰਨਣਾ ਬੰਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਇਹ ਵੀ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ ਕਿ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 20 ਕਰਮਚਾਰੀ ਸ਼ਬਦ ਨੂੰ ਇਕੱਲਾ ਨਹੀਂ ਛੱਡਿਆ ਗਿਆ ਪਰ ਵਰਤਿਆ ਗਿਆ ਮੁਹਾਵਰਾ ਹੈ "ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਕਰਮਚਾਰੀ"। ਜੇਕਰ ਸਾਬਕਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਸੀ, ਤਾਂ ਵਾਕਾਂਸ਼ ਵਿੱਚ "ਰੁਜ਼ਗਾਰ" ਸ਼ਬਦ ਜੋੜਨ ਦਾ ਕੋਈ ਅਰਥ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2(i) ਵਿੱਚ ਦੁਬਾਰਾ 'ਕਰਮਚਾਰੀ' ਨੂੰ 'ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਾਲਾ ਵਿਅਕਤੀ' ਵਜੋਂ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਸ ਐਕਟ ਤਹਿਤ ਕੁਝ ਖਾਸ ਵਰਗ ਦੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਹਨ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ 'ਤੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਦੇਣਦਾਰੀ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਅਜਿਹੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਨੂੰ ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦੱਸੇ ਗਏ ਜਾਂ ਜ਼ਰੂਰੀ ਇਰਾਦੇ ਦੁਆਰਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਸਤਾਰ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ। ਅਜਿਹਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਸਾਬਕਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੋਲ ਉਹ ਰਕਮਾਂ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਉਪਾਅ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿਸਦਾ ਉਹ ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ ਅਤੇ ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਉਸ ਵਾਕਾਂਸ਼ ਨੂੰ ਜਿਸ ਢੰਗ ਨਾਲ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਉਸ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਇੱਕ ਸਾਬਕਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨ ਯੋਗ ਰਕਮ ਉਸ ਮਿਆਦ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਪਰ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਕਰਜ਼ੇ ਦਾ ਚਰਿੱਤਰ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜੋ ਸਾਬਕਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂ ਤਾਂ ਵਰਕਮੈਨਜ਼ ਕੰਪਨਸੈਸ਼ਨ ਐਕਟ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਮਸ਼ੀਨਰੀ ਦਾ ਸਹਾਰਾ ਲੈ ਕੇ ਜਾਂ ਜੇਕਰ ਉਹ ਐਕਟ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਅਸਲ ਸਿਵਲ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦੀ ਇੱਕ ਆਮ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਕਾਰਵਾਈ ਦੁਆਰਾ ਵਸੂਲ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਵਿਵਾਦ ਵੀ ਉਠਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਉਹ ਉਸ ਐਕਟ ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਵਿੱਚ ਇੱਕ 'ਕੰਮਕਾਰ' ਹੈ। ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਜਾਪਦਾ ਕਿ 'ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ' ਲਈ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 20 ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ

ਕੀਤੀ ਗਈ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਮਸ਼ੀਨਰੀ ਨੂੰ ਸਾਬਕਾ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਤੱਕ ਵਧਾਉਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਕਿਉਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ। ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਿਹੜਾ ਵਿਅਕਤੀ ਨੌਕਰੀ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ, ਉਸ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ।

. ਰਾਮਚੰਦਰ ਅਈਅਰ, ਜੇ. ਮੁਰੂਗਨ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟਸ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਧਾਰਾ 20 ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸੰਖੇਪ ਉਪਾਅ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ "ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਜੋ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਰਿਹਾ ਹੈ" ਨੂੰ ਉਪਲਬਧ ਕਰਵਾਉਣਾ ਸੀ, ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸਨੂੰ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਕਿਸੇ 'ਕਰਮਚਾਰੀ' ਦੀ ਬਰਾਬਰੀ ਕਰਨਾ ਔਖਾ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਕਿ 'ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਜਿਸ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ' ਦਾ ਇੰਨਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਬੰਦ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ। ਸਿੱਖਿਅਤ ਜੱਜ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸਭ ਕੁਝ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਬਿਨੈਕਾਰ, ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 20 ਦੇ ਤਹਿਤ ਉਸ ਸਮੇਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਉਸਨੇ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਹਾਸਲ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਇਹ ਸਾਬਕਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ, ਦਲੀਲ ਕਮੇਟੀ ਨੂੰ ਕੋਈ ਤਾਕਤ ਦੇਣ ਲਈ ਨਹੀਂ ਜਾਪਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਬਿਨੈਕਾਰ ਉਸ ਸਮੇਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਹੀਂ ਸੀ ਜਿਸ ਨਾਲ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਨੇ ਉਸ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਕਦੇ ਵੀ ਕੋਈ ਉਜਰਤ ਨਹੀਂ ਹਾਸਲ ਕੀਤੀ ਸੀ ਅਤੇ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਦਾ ਕੋਈ ਸਵਾਲ ਹੀ ਪੈਦਾ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਫਿਰ ਉਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਵਿਦਵਾਨ ਜੱਜ ਦੁਆਰਾ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਜੇਕਰ ਐਕਟ ਦੇ ਇਰਾਦੇ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਸੀ, ਤਾਂ ਇਹ ਪਿਛਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਧਾਰਾ 20 ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਵਿੱਚ ਲਿਆਉਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ। ਅਸੀਂ ਐਕਟ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਹਿੱਸੇ ਤੋਂ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਇਰਾਦਾ ਇਕੱਠਾ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹਾਂ। ਇਸ ਦੇ ਉਲਟ, ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2 ਦੀ ਧਾਰਾ (i) ਵਿੱਚ 'ਕਰਮਚਾਰੀ' ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਸ਼ਬਦ ਸਿਰਫ ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਕਵਰ ਕਰਨਾ ਹੈ ਜੋ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਹੈ। ਮੁਰੂਗਨ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟਸ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਵਿਦਵਾਨ ਜੱਜ ਨੇ ਉਕਤ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਲਿਆ ਪਰ ਦੇਖਿਆ ਕਿ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਉਸ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਅਪਮਾਨ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਸ਼ਬਦ ਐਕਟ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਹਿੱਸੇ ਵਿੱਚ ਵਰਤਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਸ਼ੱਕ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2 ਵਿੱਚ ਸਾਰੀਆਂ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾਵਾਂ ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਬਦਨਾਮੀ ਤੋਂ ਬਚਣ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹਨ। ਪਰ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 20 ਦੀ ਪੜਚੋਲ ਕਰਨ 'ਤੇ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਅਪਮਾਨਜਨਕ ਨਜ਼ਰ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦਾ।

ਮਿਆਰੀ ਕਿਰਾਇਆ ਤੈਅ ਕਰਨ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਰੈਂਟ ਐਕਟ ਦੀ ਸਮਾਨਤਾ ਢੁਕਵੀਂ ਨਹੀਂ ਜਾਪਦੀ। ਕਿਰਾਇਆ ਪਾਬੰਦੀ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਕਾਨ ਮਾਲਕ ਲਈ ਮਿਆਰੀ ਕਿਰਾਏ ਜਾਂ ਨਿਰਪੱਖ ਕਿਰਾਏ ਤੋਂ ਵੱਧ ਕਿਰਾਇਆ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨਾ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੈ। ਉਸ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਬਕਾਇਆ ਰਕਮ ਕਿਰਾਏਦਾਰੀ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ ਕਿਰਾਏ ਦਾ ਗੁਣ ਨਹੀਂ ਗੁਆਉਂਦੀ ਅਤੇ ਕਿਉਂਕਿ ਕੋਈ ਵੀ ਮਕਾਨ ਮਾਲਕ ਮਿਆਰੀ ਕਿਰਾਏ ਤੋਂ ਵੱਧ ਵਸੂਲੀ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ, ਕਿਰਾਏਦਾਰ ਮਿਆਰੀ ਕਿਰਾਏ ਦੇ ਨਿਰਧਾਰਨ ਦੇ ਉਪਾਅ ਦਾ ਲਾਭ ਲੈ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਖਾਸ ਕਿਰਾਇਆ ਪਾਬੰਦੀ ਐਕਟ ਉਸੇ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਉਸ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਕਿਰਾਇਆ ਨਿਯੰਤਰਣ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਿਰਾਏਦਾਰ ਨੂੰ ਉਪਲਬਧ ਰਾਹਤ ਆਪਣੇ ਆਪ ਖਤਮ ਹੋ ਜਾਵੇਗੀ ਜੇਕਰ ਇੱਕ ਸਾਬਕਾ ਕਿਰਾਏਦਾਰ ਕਿਰਾਇਆ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਉਪਾਅ ਤੋਂ ਵਾਂਝਾ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਤਤਕਾਲ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਸਾਬਕਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਪਲਬਧ ਦਾਅਵਾ ਜਾਂ ਰਾਹਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਵਿੱਚੋਂ ਬਾਹਰ ਕੱਢ ਕੇ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉੱਪਰ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 20 ਦੇ ਅਧੀਨ ਕੇਵਲ ਇੱਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਉਪਾਅ ਉਸ ਲਈ ਉਪਲਬਧ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਦੇ ਉਪਲਬਧ ਹੋਣ ਦਾ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਹੈ) ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ ਲਈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਵਿਧਾਨ ਮੰਡਲ ਨੇ ਇਹ ਉਪਲਬਧ ਨਹੀਂ ਕਰਵਾਇਆ ਹੈ।

ਚਾਕੇ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਕੇਰਲ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਜੇ. ਵੈਦਿਆਲਿੰਗਮ ਨੇ ਸਿਰਫ ਰਾਮਚੰਦਰ ਅਈਅਰ ਜੇ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਫੇਲੇ ਬਾਲਕ੍ਰਿਸ਼ਨ ਅਈਅਰ ਦੀ ਬਜਾਏ ਮੁਰੂਗਨ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟਸ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ, ਵੇਕਫੀਲਡ ਅਸਟੇਟ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ। ਉਸ ਤਰਜੀਹ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਲਈ, ਵਿਦਵਾਨ ਜੱਜ ਨੇ ਉਸ ਅਦਾਲਤ (ਕੇਰਲ ਹਾਈ ਕੋਰਟ) ਦੇ ਜੇ. ਉਸ ਗੈਰ-ਰਿਪੋਰਟ ਕੀਤੇ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਅਪਣਾਇਆ ਗਿਆ ਤਰਕ ਸਾਡੇ ਲਈ ਉਪਲਬਧ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਚਾਕੇ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਕੇਰਲ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਮੁਰੂਗਨ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟਸ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਰਾਮਚੰਦਰ ਅਈਅਰ, ਜੇ.। ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਉਹ ਆਪਣੀ ਅਰਜ਼ੀ ਦਾਇਰ ਕਰਨ ਲਈ ਉਕਤ ਮਿਆਦ ਦੇ ਆਖਰੀ ਦਿਨ ਤੱਕ ਇੰਤਜ਼ਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਉਸ ਮਿਆਦ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਤੋਂ ਇੱਕ ਦਿਨ ਪਹਿਲਾਂ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਕਿਸੇ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ ਉਸਨੂੰ ਨੈਕਰੀ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ

ਆਗਿਆ ਦੇਣ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਦਰਖਾਸਤ ਦਾਇਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਰੋਕਣ ਜਾਂ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਰਾਹਤ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਰੋਕਣ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਸਫਲ ਹੋਣ ਲਈ ਪ੍ਰਬੰਧਨ। ਕੇਰਲਾ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਜੱਜ ਦੇ ਬਹੁਤ ਸਤਿਕਾਰ ਨਾਲ ਅਸੀਂ ਸੋਚਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਇਹ ਦਲੀਲ ਸਵਾਲ ਪੈਦਾ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਉਪਾਅ ਤੋਂ ਵਾਂਝੇ ਰੱਖਣ ਦਾ ਸਵਾਲ ਤਾਂ ਹੀ ਪੈਦਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਕਾਨੂੰਨ ਉਸ ਨੂੰ ਇਹ ਉਪਾਅ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਜਿਸ ਪਲ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਹੋ ਕੇ ਗੈਰ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸਾਬਕਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਵੇਗਾ, ਉਹ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦਾ ਮੈਂਬਰ ਨਹੀਂ ਰਹੇਗਾ ਜਿਸ ਲਈ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 20 ਅਧੀਨ ਉਪਾਅ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ। ਕੇਰਲ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਅਪਣਾਈ ਗਈ ਇਹ ਵਾਧੂ ਦਲੀਲ, ਇਸ ਲਈ, ਰਾਮਚੰਦਰ ਅਈਅਰ, ਜੇ.।

ਸਿਰਫ ਇਕ ਹੋਰ ਮਾਮਲਾ ਜਿਸ 'ਤੇ ਜਵਾਬਦੇਹ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਪੱਖ ਆਦੇਸ਼ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕਰਨ ਲਈ ਭਰੋਸਾ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਉਹ ਹੈ ਮਲਾਬਤੀ ਟੀ ਅਸਟੇਟ ਬਨਾਮ ਐੱਸ.ਐੱਮ. ਵਿਚ ਜੇ.ਐੱਨ. ਦੱਤਾ, ਜੇ.ਸੀ. ਦਾ ਫੈਸਲਾ। ਬੁਧਨੀ ਮੁੰਡਾ ਅਤੇ ਹੋਰ (4)। ਉਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਵਿਦਵਾਨ ਜੁਡੀਸ਼ੀਅਲ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਦੁਆਰਾ ਵਰਤੀ ਗਈ ਇੱਕ ਵਾਧੂ ਦਲੀਲ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2(i) ਵਿੱਚ "ਕਰਮਚਾਰੀ" ਸ਼ਬਦ ਦੇ ਅਰਥਾਂ 'ਤੇ ਥੋਪਣ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਗਈ ਅਜਿਹੀ ਕੋਈ ਵੀ ਉਸਾਰੀ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਬਿਲਕੁਲ ਉਲਟ ਹੋਵੇਗੀ। ਐਕਟ. ਮੈਂ ਇਹ ਮੰਨਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਹਾਂ ਕਿ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ "ਕਰਮਚਾਰੀ" ਸ਼ਬਦ ਦੇ ਅਰਥ ਅਤੇ ਦਾਇਰੇ 'ਤੇ ਜੋ ਉਸਾਰੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਉਹ ਐਕਟ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਦੇ ਉਲਟ ਹੈ। ਇਹ ਜ਼ਾਹਰ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਐਕਟ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਕੁਝ ਅਦਾਰਿਆਂ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਹੱਦ ਤੱਕ ਰਾਹਤ ਦੇਣਾ ਹੈ। ਤ੍ਰਿਪੁਰਾ ਰਾਜ ਲਈ ਸਿੱਖਿਅਤ ਜੁਡੀਸ਼ੀਅਲ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਦੇ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਡੇ ਸਤਿਕਾਰ ਨਾਲ ਅਸੀਂ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 20 ਵਿੱਚ ਵਰਤੇ ਗਏ ਸੰਬੰਧਿਤ ਵਾਕਾਂਸ਼ 'ਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੁਆਰਾ ਰੱਖੇ ਗਏ ਨਿਰਮਾਣ ਨਾਲ ਸਹਿਮਤ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੇ।

ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2(i) ਵਿੱਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤੇ ਗਏ "ਕਰਮਚਾਰੀ" ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸਾਬਕਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 20 ਦੇ ਤਹਿਤ ਇੱਕ ਅਰਜ਼ੀ ਨੂੰ

ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਣ ਵਾਲਾ ਇੱਕਮਾਤਰ ਵਿਅਕਤੀ ਹੀ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੈ ਜੋ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਨੌਕਰੀ ਵਿੱਚ ਹੈ। ਨਿਯੋਕਤਾ ਉਸ ਮਿਤੀ 'ਤੇ ਸਵਾਲ ਵਿੱਚ ਹੈ ਜਿਸ ਦਿਨ ਉਹ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਉਸ ਪ੍ਰਬੰਧ ਦੇ ਅਧੀਨ ਅਰਜ਼ੀ ਪੇਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਮੁੱਦੇ ਨੰਬਰ 2 'ਤੇ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਅਥਾਰਟੀ ਦੀ ਖੋਜ ਇਸ ਪ੍ਰਭਾਵ ਲਈ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 1, 2 ਅਤੇ 5 ਤੋਂ 7 ਇੱਥੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 20 ਦੇ ਅਧੀਨ ਅਰਜ਼ੀ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖ ਸਕਦੇ ਹਨ ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਹੀਂ ਸਨ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕਰਨ ਦਾ ਰਿਕਾਰਡ ਦੇ ਚਿਹਰੇ 'ਤੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਗਲਤੀ ਦੁਆਰਾ ਵਿਗਾੜਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਅਸੀਂ ਉਕਤ ਅਥਾਰਟੀ ਦੀ ਖੋਜ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਦੇ ਹਾਂ ਅਤੇ ਇਕ ਪਾਸੇ ਰੱਖ ਦਿੰਦੇ ਹਾਂ।

ਨਤੀਜਾ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਸਾਡੇ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 8 ਨੂੰ ਜਵਾਬਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 1, 2 ਅਤੇ 5 ਤੋਂ 7 ਦੀ ਤਰਫ਼ੋਂ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 20 ਦੇ ਅਧੀਨ ਅਰਜ਼ੀ ਦਾ ਮਨੋਰੰਜਨ ਕਰਨ, ਉਸ 'ਤੇ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਜਾਂ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਨਹੀਂ ਸਨ। ਕਰਮਚਾਰੀ" ਅਰਜ਼ੀ ਦਾਇਰ ਕਰਨ ਦੀ ਮਿਤੀ 'ਤੇ ਐਕਟ ਦੇ ਅਰਥ ਦੇ ਅੰਦਰ। ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਭਾਰਤ ਚੰਦ ਅਤੇ ਓਮ ਪ੍ਰਕਾਸ਼, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 3 ਅਤੇ 4, (ਜੋ ਪਹਿਲੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਮਾਰੇ ਗਏ ਹਨ) ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਅਗਸਤ ਦੇ ਮਹੀਨੇ ਦੌਰਾਨ ਦਿਨ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਘੰਟੇ ਦੀ ਹੱਦ ਤੱਕ ਓਵਰਟਾਈਮ ਲਈ ਸੀ। , 1960 ਇਸ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਆਮ ਕੰਮਕਾਜੀ ਦਿਨ ਵਿੱਚ 8 ਘੰਟੇ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਕਿਉਂਕਿ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਅਥਾਰਟੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦਾ ਇਹ ਹਿੱਸਾ ਅਸਥਿਰ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਇਸ ਲਈ ਅਣਗਹਿਲੀ ਵਾਲੇ ਆਦੇਸ਼ ਦਾ ਕੋਈ ਵੀ ਸੰਚਾਲਨ ਹਿੱਸਾ ਨਹੀਂ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਇਸ ਨੂੰ ਇੱਕ ਪਾਸੇ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਇਹ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ, ਇਹਨਾਂ ਹਾਲਤਾਂ ਵਿੱਚ, ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਐਕਟ, ਲੁਧਿਆਣਾ, ਮਿਤੀ 23 ਜੁਲਾਈ, 1962 ਦੇ ਅਰਜ਼ੀ ਨੰਬਰ 28, 1961 ਦੇ ਅਧੀਨ ਅਥਾਰਟੀ ਦੇ ਮਨਜ਼ੂਰ ਅਤੇ ਅਯੋਗ ਹੁਕਮ ਹੈ- ਸ਼ਾਮ ਲਾਈ ਕੋੜਾ ਅਤੇ ਛੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਮਿਉਂਸਪਲ ਕਮੇਟੀ, ਰਾਏਕੋਟ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ "ਇੱਕ ਪਾਸੇ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਪਰ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਧਿਰਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣਾ ਖਰਚਾ ਚੁੱਕਣ ਲਈ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

ਦੁਆ, ਜੇ. ਇੰਦਰ ਦੇਵ ਦੁਆ, ਜੇ.-ਮੈਂ ਸਹਿਮਤ ਹਾਂ।

ਕੇ.ਐਸ.ਕੇ.

(1) A.I.R. 1955 S.C. 830.

(2) I.L.R. 1959 Punj. 1870==A.I.R. 1959 Punj. 497.

Mandeep Kaur

(Translator)

ਡਿਸਕਲੇਮਰ: ਸਥਾਨਮ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿਚ ਅਨੁਵਾਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਨਿਆਂ ਨਿਰਣਾਂ ਕੇਵਲ ਮੁੱਕਦਮੇਬਾਜ਼ਾਂ ਲਈ ਉਹਲਾਂ ਦੀਆਪਣੀ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿਚ ਸਮਝਣ ਤੱਕ ਹੀ ਸੀਮਤ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਦਾ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਇਤੇਮਾਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਸਾਰੇ ਵਿਹਾਰਕ ਅਤਅਧਿਕਾਰਤ ਮੰਤਵਾਂ ਲਈ ਨਿਆਂ ਨਿਰਣੇ ਦਾ ਅੰਗਰੇਜੀ ਸੰਸਕਰਣ ਪਰਮਾਣਿਕ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਅਮਲ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਇਸ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।