

ਪਰਿਮਲ ਚੰਦਰ ਅਤੇ ਹੋਰ
ਬਨਾਮ
ਜੀਵਨ ਬੀਮਾ ਨਿਗਮ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਅਤੇ ਹੋਰ
ਮਾਰਚ 29, 1995
[ਪੀ.ਬੀ. ਸਾਵੰਤ ਅਤੇ ਐਸ.ਬੀ. ਮਜੁਮਦਾਰ, ਨਾਇਬ ਨਿਆਂਕਾ]

ਸੇਵਾ ਕਾਨੂੰਨ : ਜੀਵਨ ਬੀਮਾ ਨਿਗਮ—ਕੈਟੀਨ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਿ ਉਹ ਨਿਗਮ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹਨ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਿਗਮ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨਾਲ ਬਰਾਬਰੀ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ—ਕੈਟੀਨ ਦੀਆਂ ਸਹੂਲਤਾਂ ਸਟਾਫ ਨੂੰ ਬਹੁਤ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾ ਰਹੀਆਂ ਹਨ—ਵਰਤੋਂ ਅਤੇ ਰਵਾਇਤੀ ਲਾਭਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕੈਟੀਨ ਦੀਆਂ ਸਹੂਲਤਾਂ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਬਣ ਗਈਆਂ ਹਨ—ਨਿਗਮ ਕੈਟੀਨ ਕੰਟਰੈਕਟ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦਾਸਣ ਵਿੱਚ ਦਬਦਬਾ ਰੱਖਦਾ ਹੈ—ਕੰਟਰੈਕਟ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਨਿਗਮ ਕੈਟੀਨ ਚਲਾਉਣ ਦੀ ਇੱਛਾ ਰੱਖਦਾ ਸੀ—ਤੱਥਾਂ 'ਤੇ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਕਿ ਕੈਟੀਨ ਸੇਵਾਵਾਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਦਾ ਅਨੁਮਾਨਿਤ ਫਰਜ਼ ਸੀ—ਕੈਟੀਨ ਦੇ ਕਾਮੇ ਨਿਗਮ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਮੰਨੇ ਗਏ—ਫੈਕਟਰੀਆਂ ਦਾ ਐਕਟ ਅਤੇ ਪੱਛਮੀ ਬੰਗਾਲ ਦੁਕਾਨਾਂ ਅਤੇ ਸਥਾਪਨਾ ਐਕਟ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋਇਆ।

ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਸਿਦਾਂਤ—ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਯੋਗਤਾ।

ਭਾਰਤ ਦਾ ਸੰਵਿਧਾਨ, 1950 : ਲੇਖ 226 ਅਤੇ 32

ਰਿਟ—ਐਲ.ਆਈ.ਸੀ. ਦੇ ਕੈਟੀਨ ਕਰਮਚਾਰੀ—ਐਲ.ਆਈ.ਸੀ. ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਅਰਦਾਸ—ਰਿਟ ਦੀ ਵਾਪਸੀ—ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਰਿਟ ਦਾਖਲ ਕਰਨਾ—ਪ੍ਰਾਰੰਭਿਕ ਐਤਰਾਜ਼ ਕਿ ਇਸ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਮੰਗੀ ਗਈ ਰਾਹਤ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਅੱਗੇ ਦਾਵਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ—ਤੱਥਾਂ 'ਤੇ ਬਰਕਰਾਰ ਨਹੀਂ ਰੱਖੀ ਜਾ ਸਕਦੀ।

ਦਲੀਲਾਂ—ਵਿਆਖਿਆ ਦੀ—ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪੜ੍ਹਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ ਸਮਝਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਅਪੀਲਕਰਤਾ-ਕਾਮੇ—ਜਵਾਬਦੇਹ-ਨਿਗਮ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਦਫਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਕੈਟੀਨਾਂ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਸਨ, ਕੋਲਕਾਤਾ ਦੀ ਉੱਚ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਜਵਾਬਦੇਹ-ਨਿਗਮ ਨੂੰ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਨੀਤੀ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਅਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾਓਂ ਨੂੰ ਨਿਗਮ ਦੇ ਸਟਾਫ ਦੁਆਰਾ ਮਾਣਤੀ ਗਈ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ ਲਈ ਅਤੇ ਹੋਰ ਸਰਕਾਰੀ ਵਿਭਾਗਾਂ, ਰੇਲਵੇਆਂ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਿਗਮਾਂ ਵਿੱਚ ਕੈਟੀਨ ਕਾਮਿਆਂ ਲਈ ਪ੍ਰਚਲਿਤ ਨੀਤੀ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਰਿਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਖਲ ਕੀਤੀ। ਅਪੀਲਕਰਤਾਓਂ ਨੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਕਿ (i) ਜਵਾਬਦੇਹ-ਨਿਗਮ ਦੇ ਸਾਰੇ ਸਥਾਪਨਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਦੇ ਸਟਾਫ ਨੂੰ ਕੁਝ ਦਹਾਕਿਆਂ ਤੋਂ ਜਵਾਬਦੇਹ-ਨਿਗਮ ਦੁਆਰਾ ਕੈਟੀਨ ਦੀਆਂ ਸਹੂਲਤਾਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾ ਰਹੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਕਿ ਵਰਤੋਂ ਅਤੇ ਰਿਸਪੋਂਡੈਂਟ-ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਖੰਡਨ ਨਾ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਤੱਥ ਦੇ ਨਾਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਬਣ ਗਈ ਕੈਟੀਨ ਸੁਵਿਧਾਵਾਂ - ਇਹ ਤੱਥ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਖੰਡਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ। (ii) ਕੈਟੀਨ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੋਣ ਕਰਕੇ ਅਤੇ ਉਦਯੋਗ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਕਾਰਜ ਵਿੱਚ ਲੱਗੇ ਹੋਣ ਕਰਕੇ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਆਪੇ-ਆਪ ਹੀ ਰਿਸਪੋਂਡੈਂਟ-ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਅਧੀਨ ਸਿੱਧੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬਣ ਗਏ ਅਤੇ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਹ ਹਨ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਭੇਦਭਾਵ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਅਤੇ ਮੌਜੂਦਾ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਨਾਲ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ।

ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਅੱਗੇ ਰਿਸਪੋਂਡੈਂਟ-ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦਾ ਕੇਸ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਕੈਟੀਨ ਇਸਦੇ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਨਹੀਂ ਸੀ ਜਾਂ ਇਹ ਇਸਨੇ ਚਲਾਈ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਨੇ ਕੇਵਲ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਕੈਟੀਨ ਚਲਾਉਣ ਦੀਆਂ ਸੁਵਿਧਾਵਾਂ ਦਿੱਤੀਆਂ। ਕੈਟੀਨ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸਮਿਆਂ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਕੈਟੀਨ-ਕਮੇਟੀਆਂ ਜਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸਹਿਕਾਰੀ ਸੋਸਾਇਟੀ ਦੁਆਰਾ ਚਲਾਈ ਗਈਆਂ। ਇਸਦਾ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਨਾਲ ਕੋਈ ਸੰਬੰਧ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਖਾਸ ਕਰਕੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾ ਕੰਟਰੈਕਟ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਨਾ ਹੀ ਇਸਦਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਜਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਖਤਮ ਕਰਨ ਉੱਤੇ ਕੋਈ ਕੰਟਰੋਲ ਸੀ। ਇਸ ਲਈ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਹੀਂ ਸਨ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ

ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਪਰੰਤੂ, ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਮੌਜੂਦ ਤੱਥਾਂ ਨੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਸਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਖੁਲਾਸਾ ਕੀਤਾ ਕਿ ਕੈਟੀਨ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਅਤੇ ਸਮੇਂ-ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਮੁਹੱਈਆ ਕੀਤਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਸੀ ਅਤੇ ਰਿਸਪੌਂਡੈਂਟ-ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਨੇ ਕਹੇ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਨ ਲਈ ਕਦਮ ਚੁੱਕੇ ਸਨ। ਹੋਰ ਕੰਟਰੈਕਟ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਤੋਂ, ਜੋ ਕਿ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਅਤੇ ਕੈਟੀਨ ਕੰਟਰੈਕਟਰ ਵਿਚਕਾਰ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਦਾਖਲ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਸੀ ਕਿ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਕੋਲ ਕੰਟਰੈਕਟ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਤੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਨੂੰ ਤੈਅ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਦਬਦਬਾ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਸੀ ਅਤੇ ਨਾ ਕਿ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਯੂਨੀਅਨ ਜਾਂ ਸਹਿਕਾਰੀ ਸੋਸਾਇਟੀ ਜੋ ਕੈਟੀਨ ਚਲਾਉਣ ਦੀ ਇੱਛਾ ਰੱਖਦੀ ਸੀ।

ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨੇ ਰਿਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਮੰਗੀ ਗਈ ਰਾਹਤ ਦਿੱਤੀ। ਰਿਸਪੌਂਡੈਂਟ-ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਨੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੀ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਅੱਗੇ ਲੈਟਰਜ਼ ਪੈਟੈਂਟ ਅਪੀਲ ਦਾ ਵਿਕਲਪ ਚੁਣਿਆ। ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੀ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਅੱਗੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਜਵਾਬ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਕਿ ਕੈਟੀਨ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਕੰਮ ਸਥਾਈ ਕਿਸਮ ਦਾ ਸੀ ਅਤੇ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਮੁੱਖ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੇ ਚਲਾਉਣ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਮਧਿਅਮਾਂ - ਕਦੇ ਠੇਕੇਦਾਰਾਂ ਦੁਆਰਾ, ਕਦੇ ਸਹਿਕਾਰੀ ਸੋਸਾਇਟੀ ਦੁਆਰਾ ਅਤੇ ਕਦੇ ਕੈਟੀਨ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਖੁਦ ਕੀਤਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਸੀ, ਇਸ ਨੂੰ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਨੇ ਖੰਡਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ। ਪਰੰਤੂ, ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਦੀ ਰਿਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕਿ (i) ਕੈਟੀਨ ਨੂੰ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਸਟਾਫ ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੀ ਕਮੇਟੀ ਜਾਂ ਸਹਿਕਾਰੀ ਸੋਸਾਇਟੀ ਦੁਆਰਾ ਚਲਾਇਆ ਜਾ ਰਿਹਾ ਸੀ (ii) ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਨੇ ਕੇਵਲ ਕੈਟੀਨ ਨੂੰ ਘਰ ਦੇਣ ਲਈ ਥਾਂ ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਸਟਾਫ ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੇ ਵਰਤਣ ਲਈ ਕੁਝ ਕੁਰਸੀਆਂ ਅਤੇ ਮੇਜ਼ਾਂ ਦੇਣ ਲਈ ਸਹਿਮਤ ਹੋਇਆ ਸੀ, (iii) ਕੈਟੀਨ ਚਲਾਉਣ ਲਈ ਇੱਕ ਸੁਤੰਤਰ ਠੇਕੇਦਾਰ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ (iv) ਅਤੇ ਚੂੰਕਿ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਕਦੇ ਵੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਪੱਤਰ ਜਾਰੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਕੋਈ ਹਾਜ਼ਰੀ ਰਜਿਸਟਰ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਅਤੇ ਕੈਟੀਨ ਵਰਕਰਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਫੰਡਾਂ ਤੋਂ ਨਹੀਂ ਸਗੋਂ ਸੁਤੰਤਰ ਠੇਕੇਦਾਰ ਦੁਆਰਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਸੀ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ, ਕੋਈ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਬੰਧ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਅਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਵਿਚਕਾਰ।

ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਅਪੀਲ ਦੌਰਾਨ ਜੋ ਸਵਾਲ ਉੱਠੇ ਸਨ: (i) ਕੀ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਜਵਾਬਦੇਹ-ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਨਿਯਮਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਜੋਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਜੇ ਹਾਂ ਤਾਂ (ii) ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਕਿਹੜੇ ਪੇ-ਸਕੇਲ ਅਤੇ ਹੋਰ ਸੇਵਾ ਸ਼ਰਤਾਂ ਉਪਲਬਧ ਕਰਵਾਈਆਂ ਜਾਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ। ਜਵਾਬਦੇਹ-ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਵੱਲੋਂ ਇੱਕ ਪ੍ਰਾਥਮਿਕ ਐਤਰਾਜ਼ ਉਠਾਇਆ ਗਿਆ ਕਿ ਇਨ੍ਹਾਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਵਿੱਚ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਨੇ ਉਹ ਰਾਹਤ ਮੰਗੀ ਹੈ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਅੱਗੇ ਨਹੀਂ ਮੰਗੀ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਉਹ ਇਸ ਸਵਾਲ ਵਿੱਚ ਰਾਹਤ ਮੰਗ ਨਹੀਂ ਸਕਦੇ।

ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਮੰਨਣ ਦੇ ਨਾਲ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ

ਫੈਸਲਾ: 1. ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਅੱਗੇ ਲਿਖਤੀ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਕੀਤੇ ਗਏ ਦਾਅਵੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਸਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਦਿਖਾਉਂਦੇ ਹਨ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਨੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਇਸ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਦਲੀਲ ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ ਕੀਤਾ ਕਿ ਉਹ ਜਵਾਬਦੇਹ-ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹਨ ਅਤੇ ਇਸ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਉਹ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜੋ ਹੋਰ ਨਿਯਮਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਸਮਾਨ ਕੰਮ ਲਈ ਸਮਾਨ ਵੇਤਨ ਦੇ ਸਿਦਾਂਤ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਹੋਰ ਨਿਯਮਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਰਾਹਤ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਵੀ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਨਿਯਮਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹਨ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਦਾਅਵੇ ਵਿੱਚ ਮੰਗੀ ਗਈ ਰਾਹਤ ਵਿੱਚ ਰਾਹਤ ਦੇ ਆਧਾਰ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਭਾਵ, ਉਹਨਾਂ ਦਾ ਸਥਿਤੀ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਨਿਯਮਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਜੋਂ। ਦਲੀਲਾਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਸੰਪੂਰਣ ਵਜੋਂ ਪੜ੍ਹਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਅਤੇ ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ ਸਮਝਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਮਝਿਆ, ਮੰਗੀ ਗਈ ਰਾਹਤ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਸ਼ੱਕ ਨਹੀਂ ਰਹਿੰਦਾ ਕਿ ਇਹ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਨਿਯਮਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਦੇ ਦਾਅਵੇ 'ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਪ੍ਰਾਥਮਿਕ ਐਤਰਾਜ਼ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਸਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ।

2. (i) ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਫੈਕਟਰੀਆਂ ਦੇ ਐਕਟ ਦੇ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨਾਂ ਅਧੀਨ, ਨਿਯੋਕਤਾ 'ਤੇ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਲਈ ਕੈਟੀਨ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਬਣਾਏ ਰੱਖਣਾ ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ, ਕੈਟੀਨ ਸੰਸਥਾ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਬਣ ਜਾਂਦਾ ਹੈ

ਅਤੇ, ਇਸ ਲਈ, ਅਜਿਹੀ ਕੈਟੀਨ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰਿਤ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

(ii) ਜਿੱਥੇ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਕੈਟੀਨ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਾਉਣਾ ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਲਾਜ਼ਮੀ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਪਰ ਨਿਯੋਕਤਾ 'ਤੇ ਕੈਟੀਨ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਾਉਣ ਦਾ ਹੋਰ ਕੋਈ ਫਰਜ਼ ਹੈ, ਤਾਂ ਕੈਟੀਨ ਸੰਸਥਾ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਬਣ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕੈਟੀਨ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਾਮਿਆਂ, ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਕੈਟੀਨ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਾਉਣ ਦੇ ਫਰਜ਼ ਨੂੰ ਕੈਟੀਨ ਚਲਾਉਣ ਲਈ ਸਹੂਲਤਾਂ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਾਉਣ ਦੇ ਫਰਜ਼ ਤੋਂ ਵੱਖ ਕਰਨਾ ਪਵੇਗਾ। ਬਾਅਦ ਵਾਲੇ ਫਰਜ਼ ਅਨੁਸਾਰ ਚਲਾਈ ਗਈ ਕੈਟੀਨ, ਸੰਸਥਾ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਨਹੀਂ ਬਣਦੀ।

(iii) ਕੈਟੀਨ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਾਉਣ ਦਾ ਫਰਜ਼ ਸਪੱਸ਼ਟ ਜਾਂ ਅਨੁਮਾਨਿਤ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜਿੱਥੇ ਫਰਜ਼ ਨੂੰ ਨਿਯੋਕਤਾ ਦੁਆਰਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਵੀਕਾਰਿਆ ਨਹੀਂ ਗਿਆ ਜਾਂ ਉਸ 'ਤੇ ਕਿਸੇ ਸਮਝੌਤੇ ਜਾਂ ਇਨਾਮ ਆਦਿ ਦੁਆਰਾ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ, ਤਾਂ ਇਸ ਨੂੰ ਹਾਲਾਤਾਂ ਤੋਂ ਅਨੁਮਾਨਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਕੈਟੀਨ ਦੇ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਸਥਿਤੀਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਕੈਟੀਨ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦਾ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਸੇਵਾ ਸਥਿਤੀਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਬਣ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ, ਇਹ ਇੱਕ ਤੱਥ ਦਾ ਸਵਾਲ ਹੈ ਜਿਸਨੂੰ ਹਰ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਹਾਲਾਤਾਂ 'ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤੈਅ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ।

ਜਿੱਥੇ, ਕੈਟੀਨ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਨਾ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਸਥਿਤੀਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਬਣ ਗਿਆ ਹੈ, ਕੈਟੀਨ ਸੰਸਥਾ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਬਣ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅਜਿਹੀ ਕੈਟੀਨ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਾਮੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬਣ ਜਾਂਦੇ ਹਨ।

(iv) ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸੁਵਿਧਾ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਨੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾ ਸਥਿਤੀਆਂ ਦਾ ਅਨੁਮਾਨਿਤ ਹਿੱਸਾ ਬਣਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ, ਇਸ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰੇਗਾ, ਹੋਰਾਂ ਵਿੱਚੋਂ, ਸੇਵਾ/ਸੁਵਿਧਾ ਦੀ ਕਿਸਮ 'ਤੇ, ਸੰਬੰਧਿਤ ਸੇਵਾ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਸੰਸਥਾ ਦੀ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਵਿੱਚ ਕੀ ਯੋਗਦਾਨ ਦਿੰਦੀ ਹੈ, ਕੀ ਸੇਵਾ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਹੈਸੀਅਤ ਵਿੱਚ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਪਲਬਧ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ, ਸੰਸਥਾ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਗਿਣਤੀ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਦਾ ਲਾਭ ਉਠਾਉਣ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਗਿਣਤੀ, ਸੇਵਾ ਲਗਾਤਾਰ ਉਪਲਬਧ ਹੋਣ ਦਾ ਸਮਾਂ, ਇਹ ਉਪਲਬਧ ਹੋਣ ਦੇ ਘੰਟੇ, ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੀ ਕਿਸਮ ਅਤੇ ਸੁਭਾਅ, ਨਿਯੋਕਤਾ ਵੱਲੋਂ ਸੇਵਾ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਾਉਣ, ਬਣਾਉਣ, ਨਿਗਰਾਨੀ ਕਰਨ ਅਤੇ ਨਿਯੰਤਰਣ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਦਿਖਾਈ ਗਈ ਦਿਲਚਸਪੀ, ਸੇਵਾ ਉਪਲਬਧ ਕਰਾਉਣ ਲਈ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਵੱਲੋਂ ਢਾਂਚਾਗਤ ਅਤੇ ਧਨ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਯੋਗਦਾਨ ਆਦਿ।

ਅਹਮਦਾਬਾਦ ਮੈਨੂਫੈਕਚਰਿੰਗ ਅਤੇ ਕੈਲੀਕੋ ਪ੍ਰਿੰਟਿੰਗ ਕੰਪਨੀ, ਲਿਮਿਟੇਡ (ਕੈਲੀਕੋ ਮਿਲਜ਼) ਬਨਾਮ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਕਾਮਿਆਂ, (1953) 11 LLJ 647; ਸਰਸਵਤੀ ਮਿਲਜ਼ ਕੋ. ਲਿਮਿਟੇਡ ਬਨਾਮ ਰਾਮਨੀਅਲ ਚਿਮਨਲਾਲ ਅਤੇ ਹੋਰ, [1974] 3 SCC 66; ਐਲਫਿੰਸਟੋਨ ਸਪਿੰਨਿੰਗ ਅਤੇ ਵੀਵਿੰਗ ਮਿਲਜ਼ ਕੰਪਨੀ ਲਿਮਿਟੇਡ ਬਨਾਮ ਐਸ.ਐਮ. ਸਾਬਲੇ ਅਤੇ ਨੈ ਹੋਰ ਕਲਰਕ (ਦ ਬੰਬਈ ਟੈਕਸਟਾਈਲ ਕਲਰਕਸ ਯੂਨੀਅਨ), (1953) 1 LLJ 752; ਧਾਰੰਗਧਰਾ ਕੈਮੀਕਲ ਵਰਕਸ ਲਿਮਿਟੇਡ ਬਨਾਮ ਸੈਰਾਸਟਰ ਦੀ ਰਾਜ, [1957] SCR 152; ਕੈਸਿਡੀ ਬਨਾਮ ਸਿਹਤ ਮੰਤਰਾਲਾ, (1951) 1 T.L.R. 539; ਸਿਮਨਜ਼ ਬਨਾਮ ਹੈਲਥ ਲਾਂਡਰੀ ਕੰਪਨੀ, [1910] 1 K.B. 543; ਬਸਤੀ ਸੁਗਰ ਮਿਲਜ਼ ਲਿਮਿਟੇਡ ਬਨਾਮ ਰਾਮ ਜੀਯਾਗਰ ਅਤੇ ਹੋਰ, [1963] 2 SCR 838; ਹੁਸੈਨਭਾਈ, ਕੋਜ਼ੀਕੋਡ ਬਨਾਮ ਦ ਅਲਾਬ ਫੈਕਟਰੀ ਬੋਜ਼ੀਲਾਲੀ ਯੂਨੀਅਨ, ਕੋਜ਼ੀਕੋਡ ਅਤੇ ਹੋਰ, [1978] 4 SCC 257; ਭਾਰਤ ਦੇ ਖਾਦ ਨਿਗਮ ਦੇ ਕਾਮਿਆਂ ਬਨਾਮ ਖਾਦ ਨਿਗਮ ਆਫ ਇੰਡੀਆ, [1985] 2 SCC 136; ਐਮ.ਐਮ.ਆਰ. ਖਾਨ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤ ਦੀ ਯੂਨੀਅਨ ਅਤੇ ਹੋਰ, [1990] ਸੁਪ. SCC 191; ਆਲ ਇੰਡੀਆ ਇੰਸਟੀਚਿਊਟ ਐਮਪਲਾਈਜ਼ ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤ ਦੀ ਯੂਨੀਅਨ, ਜੇਟੀ (1990) 1 ਐਸ.ਸੀ. 319 ਅਤੇ ਸੁਰੇਂਦਰ ਪ੍ਰਸਾਦ ਖੁਗਸਾਲ ਬਨਾਮ ਚੇਅਰਮੈਨ, ਐਮ.ਐਮ.ਟੀ. ਨਿਗਮ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਲਿਮਿਟੇਡ, ਜੇਟੀ (1993) 5 ਐਸ.ਸੀ. 80, ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

3. ਇਹ ਗੱਲ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵਿਵਾਦ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਜਵਾਬੀ-ਨਿਗਮ ਨੇ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦਫਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਕੈਟੀਨ ਸੇਵਾਵਾਂ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਨ ਦਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਚਨ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਹੈ। ਇਸ ਨੇ ਸਿਰਫ ਕੈਟੀਨ ਚਲਾਉਣ ਲਈ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸਹੂਲਤਾਂ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਨ ਦਾ ਵਚਨ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਸੀ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪ੍ਰਿਮਿਸਿਜ਼, ਫਰਨੀਚਰ, ਬਿਜਲੀ, ਪਾਣੀ ਆਦਿ। ਪਰੰਤੂ, ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਮੌਜੂਦ ਤੱਥ ਇਸ ਗੱਲ ਦਾ

ਸਪੱਸ਼ਟ ਸੰਕੇਤ ਦਿੰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਨਿਗਮ ਨੇ ਕੈਟੀਨ ਸੇਵਾਵਾਂ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਨ ਦਾ ਵਚਨ ਅਨੁਕਰੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਹੈ ਅਤੇ ਨਾ ਕੇਵਲ ਕੈਟੀਨ ਚਲਾਉਣ ਦੀਆਂ ਸਹੂਲਤਾਂ। ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਮੌਜੂਦਾ ਤੱਥ ਇਸ ਗੱਲ ਦੀ ਸਪੱਸ਼ਟ ਗਵਾਹੀ ਦਿੰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਕੈਟੀਨ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਨਿਗਮ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਮੁਹੱਈਆ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਨਿਗਮ ਹੀ ਹੈ ਜੋ ਸਮੇਂ ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਉਕਤ ਸੇਵਾਵਾਂ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਨ ਲਈ ਕਦਮ ਚੁੱਕਦਾ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਇਸ ਸੰਦਰਭ ਵਿਚ, ਕੈਟੀਨ ਨਿਗਮ ਦੀ ਸਥਾਪਨਾ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਬਣ ਗਈ ਹੈ। ਕੈਟੀਨ ਕਮੇਟੀਆਂ, ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸਹਿਕਾਰੀ ਸੋਸਾਇਟੀ ਅਤੇ ਸਮੇਂ ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਲਗਾਏ ਗਏ ਠੇਕੇਦਾਰ ਅਸਲ ਵਿਚ ਨਿਗਮ ਦੇ ਏਜੰਟ ਹਨ ਅਤੇ ਨਿਗਮ ਅਤੇ ਕੈਟੀਨ ਕਾਮਿਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਸਿਰਫ ਇੱਕ ਪਰਦਾ ਹਨ। ਇਸ ਲਈ, ਇਸ ਨਤੀਜੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਣ ਵਿਚ ਕੋਈ ਸੰਕੋਚ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਕੈਟੀਨ ਦੇ ਕਾਮੇ ਅਸਲ ਵਿਚ ਨਿਗਮ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹਨ।

4. ਨਿਗਮ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੋਣ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਣ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਿਚ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਉਹ ਪਹਿਲੀ ਰਾਹਤ ਪਾਉਣ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਮੰਗੀ ਹੈ। ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਅੱਗੇ ਰਿਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਖਲ ਕਰਨ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਨਿਗਮ ਦੇ ਨਿਯਮਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ, ਉਕਤ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਹੋਰ ਮੌਦਰਿਕ ਲਾਭ, ਜੋ ਕੋਈ ਹੋਵੇ, ਦੇ ਬਕਾਏ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਹ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਮੌਦਰਿਕ ਲਾਭ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੇ ਹੋਣ, ਦੀ ਐਡਜਸਟਮੈਂਟ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ। ਉਹਨਾਂ ਦੁਆਰਾ ਉਕਤ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕੈਟੀਨ ਵਰਕਰਾਂ ਵਜੋਂ ਲਗਾਤਾਰ ਸੇਵਾ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਸਾਲਾਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਲਾਭਾਂ ਦੀ ਗਣਨਾ ਲਈ ਧਿਆਨ ਵਿਚ ਰੱਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

5. ਹਾਲਾਂਕਿ, ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਹੋਰ ਚੌਥੀ ਕਲਾਸ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਮੌਜੂਦਾ ਸੇਵਾ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚ ਫਰਕ ਹੈ। ਅਦਾਲਤ ਲਈ ਹਰ ਇੱਕ ਕੈਟੇਗਰੀ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕੰਮ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨਾ ਸੰਭਵ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਵੱਖ ਵੱਖ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਲਈ ਵੱਖ ਵੱਖ ਸੇਵਾ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਤੈਅ ਕਰਨਾ ਪਵੇਗਾ। ਇਸ ਲਈ, ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਨੂੰ ਕੈਟੀਨ ਵਰਕਰਾਂ ਲਈ ਉਚਿਤ ਸੇਵਾ ਸ਼ਰਤਾਂ ਤੈਅ ਕਰਨੀਆਂ ਪਵੇਗੀਆਂ। ਅਜਿਹੀਆਂ ਸੇਵਾ ਸ਼ਰਤਾਂ ਤੈਅ ਹੋਣ ਤੱਕ, ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਨੂੰ ਸਾਰੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਚੌਥੀ ਕਲਾਸ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਵਰਤਮਾਨ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਮਿਲਣ ਵਾਲੀਆਂ ਖਾਸ ਸੁਵਿਧਾਵਾਂ ਅਤੇ ਵੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਖਾਸ ਕਾਰਜ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦਾ ਧਿਆਨ ਰੱਖਦਿਆਂ ਹੋਇਆ।

ਇਸ ਦੇ ਨਾਲ ਹੀ, ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਚੌਥੀ ਕਲਾਸ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਮਿਲਣ ਵਾਲੀਆਂ ਹੋਰ ਸੇਵਾ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦਾ ਲਾਭ ਵੀ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

6. ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਨਿਯਮਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਜੋਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਮੰਨਣ ਦੇ ਉਪਰੋਕਤ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਧੀਨ ਹੋਣਗੇ, ਅਰਥਾਤ, (ਅ) ਕਿ ਉਹ ਰਿਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਖਲ ਕਰਨ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੇ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਅਤੇ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ ਉਮਰ ਸੀਮਾ ਦੇ ਅੰਦਰ ਸਨ ਅਤੇ ਮੈਡੀਕਲੀ ਫਿੱਟ ਸਨ ਅਤੇ (ਬੀ) ਕਿ ਉੱਚ ਅਦਾਲਤ ਅੱਗੇ ਰਿਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਖਲ ਕਰਨ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੇ, ਅਤੇ ਨਾਲ ਹੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਚੱਲ ਰਹੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ, ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਲਗਾਤਾਰ ਤਿੰਨ ਸਾਲ ਦੀ ਸੇਵਾ ਕੈਟੀਨ ਵਰਕਰਾਂ ਵਜੋਂ ਸੰਬੰਧਿਤ ਕੈਟੀਨਾਂ ਵਿੱਚ ਪੂਰੀ ਕੀਤੀ ਹੋਵੇ। ਉਕਤ ਤਿੰਨ ਸਾਲ ਦੀ ਯੋਗ ਸੇਵਾ ਅਤੇ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਲਾਭਾਂ ਦੀ ਗਣਨਾ ਲਈ, ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਯੋਗ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।

ਸਿਵਿਲ ਅਪੀਲੇਟ ਜੁਰਿਸਡਿਕਸ਼ਨ: ਸਿਵਿਲ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 1744 ਦਾ 1992.

10.10.91 ਦੀ ਮਿਤੀ ਵਾਲੇ ਕੋਲਕਾਤਾ ਉੱਚ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਏ. ਨੰਬਰ 655/89 (ਮੈਟਰ ਨੰਬਰ 2303/86) ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਅਤੇ ਆਦੇਸ਼ ਤੋਂ।

ਵੀ.ਐਮ. ਤਾਰਕੁੰਡੇ ਅਤੇ ਐਸ.ਕੇ. ਨੰਦੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਲਈ।

ਜੀ.ਐਲ. ਸੰਘੀ, ਐਚ.ਕੇ. ਸਿਲ ਅਤੇ ਕੈਲਾਸ ਵਾਸਦੇਵ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਜਵਾਬਦੇਹਾਂ ਲਈ।

ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ

ਸਾਵੰਤ, ਨਾਇਬ ਨਿਆਂਕਾ. ਅਪੀਲਕਰਤਾ-42 ਕਾਮਿਆਂ - ਜੋ ਕਿ ਕੋਲਕਾਤਾ ਵਿੱਚ ਜਵਾਬਦੇਹ - ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਚਾਰ ਵੱਖ ਵੱਖ ਦਫਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਕੈਂਟੀਨ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ, ਇਸ ਮੌਜੂਦਾ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ। 1985 ਵਿੱਚ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਚਛੇਦ 32 ਅਧੀਨ ਇੱਕ ਰਿਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਰਾਹਤਾਂ ਲਈ ਅਪ੍ਰੈਚ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ 19 ਜੁਲਾਈ, 1986 ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਪਾਸ ਜਾਣ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤੇ ਸਨ। ਇਸ ਲਈ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਰਿਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਚਛੇਦ 226 ਅਧੀਨ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਜਾਣ ਦੀ ਆਜ਼ਾਦੀ ਨਾਲ ਵਾਪਸ ਲੈ ਲਿਆ ਸੀ, ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਮੌਜੂਦਾ ਅਪੀਲ ਉਸੀ ਕਾਰਵਾਈ ਤੋਂ ਉੱਠੀ ਹੈ। ਚੂੰਕਿ ਜਵਾਬਦੇਹਾਂ ਵੱਲੋਂ ਇਹ ਐਤਰਾਜ਼ ਉਠਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਨੇ ਇਸ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਉਹ ਰਾਹਤ ਮੰਗੀ ਹੈ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਰਿਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਕਦੇ ਨਹੀਂ ਮੰਗੀ ਸੀ, ਅਸੀਂ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਵਿੱਚ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਰਿਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੇ ਸਮੱਗਰੀ ਦਾ ਸੰਖੇਪ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਗਾ।

2. ਰਿਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੇ ਪੈਰਾ 2 ਵਿੱਚ, ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਨੇ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਕੈਂਟੀਨ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹਨ ਅਤੇ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਬੰਧਿਤ ਕੈਂਟੀਨਾਂ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ। ਪੈਰਾ 3 ਵਿੱਚ, ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਕੈਂਟੀਨਾਂ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਹਨ ਅਤੇ ਕੁਝ ਤਾਂ ਦਹਾਕਿਆਂ ਤੋਂ, ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਤੋਂ ਹੀ ਅਤੇ ਹੋਰ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਸੱਤ ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਹਨ, ਅਤੇ ਵੱਖ ਵੱਖ ਅਹੁਦੇ ਰੱਖਦੇ ਹਨ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕੈਂਟੀਨ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ, ਕੈਂਟੀਨ ਮੈਨੇਜਰ-ਕਮ-ਸੇਲਸਮੈਨ, ਕਿਚਨ ਕਲਰਕ, ਕੈਂਟੀਨ ਕਲਰਕ, ਹਲਵਾਈ, ਅਸਿਸਟੈਂਟ ਹਲਵਾਈ, ਕੁੱਕ, ਬੇਅਰਰ, ਵਾਸ਼-ਬੁਆਏ ਅਤੇ ਸਫਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਦਿ। ਪੈਰਾ 4 ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਚਾਰ ਵਿਭਾਗੀ ਕੈਂਟੀਨਾਂ ਨੂੰ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਹੈ ਜਿਥੇ ਉਹ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ। ਪੈਰਾ 5 ਵਿੱਚ, ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਉਹ ਦੌਰ ਤੇ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਸਰਕਾਰੀ ਵਿਭਾਗੀ ਕੈਂਟੀਨਾਂ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕੈਂਟੀਨ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨਾਂ ਅਤੇ ਰੇਲਵੇਆਂ ਦੁਆਰਾ ਚਲਾਏ ਜਾਂਦੇ ਹਨ, ਉਸ ਤੋਂ ਬਹੁਤ ਘੱਟ ਹੈ। ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਇਥੇ ਇਹ ਵੀ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਦੇਸ਼ ਭਰ ਵਿੱਚ ਵੱਖ ਵੱਖ ਸਰਕਾਰੀ ਦਫਤਰਾਂ ਅਤੇ ਰੇਲਵੇਆਂ ਦੇ ਕੈਂਟੀਨਾਂ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਉਹ ਪੇ-ਸਕੇਲਾਂ ਦਾ ਆਨੰਦ ਮਾਣ ਰਹੇ ਹਨ ਜੋ ਕਿ ਸੰਬੰਧਿਤ ਦਫਤਰਾਂ ਦੇ ਚਪੜਾਸੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਮਾਣੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ। ਪੈਰਾ 6 ਵਿੱਚ, ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਕਲਾਸ-IV ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਮਿਲਣ ਵਾਲੇ ਮਹੀਨਾਵਾਰ ਭੁਗਤਾਨ ਦਾ ਜਿਕਰ ਕੀਤਾ ਹੈ ਜੋ ਕਿ 700 ਤੋਂ 800 ਰੁਪਏ ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਕੈਂਟੀਨ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਜੋਂ 100 ਤੋਂ 200 ਰੁਪਏ ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ ਮਿਲਦੇ ਹਨ। ਰਿਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੇ ਪੈਰਾ 7 ਅਤੇ 16 ਵਿੱਚ,

"ਤੁਹਾਡੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਕਹਿੰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੰਬਰ 1 ਆਪਣੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਸ਼ਾਖਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੰਬਰ 1 ਦੁਆਰਾ ਕੈਂਟੀਨ ਦੀਆਂ ਸਹੂਲਤਾਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕੈਂਟੀਨ ਦੀਆਂ ਸਹੂਲਤਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਦਾਨੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਬਣ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਕਹਿੰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਇਸਤੇਮਾਲ ਨਾਲ ਇਹ ਸਹੂਲਤਾਂ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੰਬਰ 1 ਨੂੰ ਬੰਧਨਕਾਰੀ ਅਤੇ ਭਾਰਤੀ ਬੀਮਾ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੇ ਚਲਾਉਣ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹੈ।"

"ਤੁਹਾਡੇ ਅਰਜਦਾਨਕਰਤਾ ਇਹ ਦਾਵਾ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਹ ਇੱਕ ਕੈਂਟੀਨ ਚਲਾ ਰਹੇ ਹਨ ਜੋ ਕਿ ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ ਨੰਬਰ 1 ਦੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਨਾਲ ਸੰਯੋਗਤਾ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਜੁੜਿਆ ਹੋਇਆ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਹ ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ ਨੰਬਰ 1 ਨਾਲ ਸੇਵਾ ਦੀ ਇੱਕ ਅਨਿਵਾਰਯ ਅਤੇ ਅਨੁਸੂਚਿਤ ਸ਼ਰਤ ਹੈ।"

ਇਹ ਉਪਰੋਕਤ ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਪਿਛੋਕੜ ਵਿੱਚ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਰਿਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੇ ਪ੍ਰਵਾਧਾਨਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਵੀ ਹੈ ਕਿ ਪੈਰਾਗ੍ਰਾਫ 14 ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ-ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਨੂੰ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਚਛੇਦ 12 ਦੇ ਅਰਥ ਵਿੱਚ ਰਾਜ ਦੇ ਅੰਦਰ ਇੱਕ ਅਧਿਕਾਰ ਵਜੋਂ ਵਰਣਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਆਪਣੇ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਇੱਕੋ ਜਿਹੇ ਪੈਰ ਉੱਤੇ ਖੜ੍ਹਾ ਕਰਨ ਲਈ ਬੱਧ ਹੈ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਹੋਰ ਤੁਲਨਾਤਮਕ ਵਿਭਾਗਾਂ/ਰੇਲਵੇਆਂ ਅਤੇ ਹੋਰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਧਿਕਾਰਤਾਵਾਂ ਨਾਲ ਇੱਕੋ ਜਿਹੇ ਪੇ-ਸਕੇਲ ਦੇਣ ਲਈ। ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਆਪਣੇ ਹੋਰ ਕੈਂਟੀਨਾਂ ਅਤੇ ਹੋਰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਧਿਕਾਰਤਾਵਾਂ ਜਾਂ ਰੇਲਵੇਆਂ ਅਤੇ ਰਾਜ ਦੇ ਹੋਰ ਸਾਧਨਾਂ ਦੇ ਕੈਂਟੀਨ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮੁਕਾਬਲੇ ਵੱਖਰੀ ਨੀਤੀ ਦੇ ਪਿੱਛੇ ਚੱਲਣ ਦੇ ਕਾਰਨ, ਅਤੇ ਚੂੰਕਿ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਨੇ ਕੈਂਟੀਨ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਕੋਈ ਪੇ-ਸਕੇਲ ਤਿਆਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤੇ ਹਨ, ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਇੱਕਤਰਫਾ ਅਤੇ ਇੱਕ ਪੱਖੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਮੁਰਤੀਆਂ ਬਣਾਈਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਭੇਦਭਾਵਪੂਰਨ ਢੰਗ ਨਾਲ ਅਤੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਚਛੇਦ 14, 16 ਅਤੇ 39(ਸੀ) ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਵਿੱਚ ਕਾਰਵਾਈ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਰਿਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੇ ਗਰਾਊਂਡ ਨੰਬਰ 11 ਵਿੱਚ, ਇਹ

ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਕਹਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ-ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੀ ਕੈਟੀਨ ਦੇ ਕੈਟੀਨ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਵਰਗ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਕੰਮ ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ ਦੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਨਾਲ ਸੰਯੋਗਤਾ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਜੁੜੇ ਹੋਏ ਹਨ, ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਹੀ ਭੇਦਭਾਵ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਜਦੋਂ ਕਿ ਤੁਲਨਾਤਮਕ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਹੋਰਾਂ ਦੇ ਮੁਕਾਬਲੇ, ਭੁਗਤਾਨ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਅਤੇ ਹੋਰ ਸਬੰਧਤ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਦੀ ਇਨਕਾਰ ਦੀ ਗੱਲ ਵਿਰੋਧੀ ਭੇਦਭਾਵ ਨੂੰ ਜਨਮ ਦਿੰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਨੁਚਛੇਦ 16 ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਹੈ। ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀਆਂ ਅਧੀਨ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਭੇਦਭਾਵ ਅਤੇ ਨਿਊਨਤਮ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਜੇ ਕਿ ਜੀਵਨ ਬੀਮਾ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਚਲਿਤ ਹੈ। ਗਰਾਊਂਡ ਨੰਬਰ 4 ਵਿੱਚ, ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀਆਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ ਅਤੇ ਏਜੰਸੀਆਂ ਰਾਹੀਂ, ਅਤੇ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਚਲਾਏ ਜਾ ਰਹੇ ਉਦਯੋਗ ਨਾਲ ਸੰਯੋਗਤਾ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਜੁੜੇ ਕੰਮ ਵਿੱਚ ਲੱਗੇ ਹੋਏ ਕਾਰਨ, ਉਹ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਨਿਯਮਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਮਿਲਣ ਵਾਲੇ ਵੇਤਨ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ। ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੇ ਮੁੱਖ ਭਾਗ ਅਤੇ ਗਰਾਊਂਡਾਂ ਵਿੱਚ ਇਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਵਿਆਂ ਨਾਲ ਹੀ ਅਪੀਲਕਰਤਾਓਂ ਨੇ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ (ਬੀ) ਵਿੱਚ, ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ-ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਨੂੰ "ਇੱਕੋ ਜਿਹੇ ਕੰਮ ਲਈ ਇੱਕੋ ਜਿਹੀ ਤਨਖਾਹ" ਦੀ ਨੀਤੀ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਚਲਣ ਲਈ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਸਟਾਫ ਦੁਆਰਾ ਮਾਣੀ ਜਾਂਦੀ ਨਿਊਨਤਮ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ ਲਈ ਅਤੇ ਹੋਰ ਸਰਕਾਰੀ ਵਿਭਾਗਾਂ, ਰੇਲਵੇਆਂ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨਾਂ ਵਿੱਚ ਕੈਟੀਨ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਪ੍ਰਚਲਿਤ ਨੀਤੀ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਮੰਡੇਮਸ ਦੇ ਰਿਟ ਦੇ ਜਾਰੀ ਹੋਣ ਦੀ ਰਾਹਤ ਮੰਗੀ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਅੱਗੇ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਰਿਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਅਪੀਲਕਰਤਾਓਂ ਦੁਆਰਾ ਮੰਗੀ ਗਈ ਰਾਹਤ ਤੋਂ ਸਪਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ-ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਨਿਯਮਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਨਿਊਨਤਮ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਆਧਾਰ ਉੱਤੇ ਨਿਊਨਤਮ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ। ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਉਹਨਾਂ ਦੁਆਰਾ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਰਾਹਤ ਵਿੱਚ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਹਨ ਨੂੰ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਨਿਯਮਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਮਝਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਜੋ ਇਸਦੇ ਦੂਜੇ ਨਿਯਮਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

3. ਉੱਤਰਦਾਤਾ-ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਬਾਰੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਿੱਖਿਅਤ ਇਕਲੇਤੇ ਜੱਜ ਅੱਗੇ ਜੇ ਦਲੀਲ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਉਸ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਕੈਟੀਨਾਂ ਉਸ ਦੀ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਉਹ ਇਸ ਨੂੰ ਚਲਾਉਂਦੇ ਸਨ। ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਨੇ ਕੇਵਲ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਕੈਟੀਨਾਂ ਚਲਾਉਣ ਦੀਆਂ ਸਹੂਲਤਾਂ ਦਿੱਤੀਆਂ ਸਨ। ਕੈਟੀਨਾਂ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸਮਿਆਂ ਦੌਰਾਨ ਯਾ ਤਾਂ ਕੈਟੀਨ-ਕਮੇਟੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸਹਿਕਾਰੀ ਸੋਸਾਇਟੀ ਦੁਆਰਾ ਠੇਕੇਦਾਰਾਂ ਰਾਹੀਂ ਚਲਾਈਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ, ਅਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਠੇਕੇਦਾਰਾਂ ਜਾਂ ਸਹਿਕਾਰੀ ਸੋਸਾਇਟੀ ਦੁਆਰਾ ਲਗਾਏ ਗਏ ਸਨ। ਇਸ ਨਾਲ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਕੋਈ ਸੰਬੰਧ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਖਾਸ ਕਰਕੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾ ਕੋਈ ਕਰਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਨਾ ਹੀ ਇਸ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ, ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਜਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੇ ਖਤਮ ਹੋਣ 'ਤੇ ਕੋਈ ਕੰਟਰੋਲ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਉਹ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਹੀਂ ਹਨ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਉਹ ਆਪਣੇ ਦੁਆਰਾ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਰਾਹਤ ਲਈ ਪਾਤਰ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਸਿੱਖਿਅਤ ਇਕਲੇਤੇ ਜੱਜ ਨੇ 27ਵੀਂ ਸਤੰਬਰ, 1989 ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਫੈਸਲੇ ਦੁਆਰਾ ਰਿਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ-ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਨੂੰ ਸਮਾਨ ਕਾਮ ਲਈ ਸਮਾਨ ਵੇਤਨ ਦੀ ਨੀਤੀ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਅਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਨਿਯਮਤ ਸਟਾਫ ਜਾਂ ਹੋਰ ਸਰਕਾਰੀ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਜਾਂ ਜਨਤਕ ਉਦਯੋਗਾਂ ਵਿੱਚ ਨਿਯਮਤ ਕੈਟੀਨ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਮਿਲਣ ਵਾਲੇ ਵੇਤਨ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤੇ। ਸਿੱਖਿਅਤ ਜੱਜ ਨੇ ਇਹ ਵੀ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ

4. ਸਿੱਖਿਅਤ ਇਕਲੇਤੇ ਜੱਜ ਦੇ ਉਕਤ ਫੈਸਲੇ ਖਿਲਾਫ ਉੱਤਰਦਾਤਾ-ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਨੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੀ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਅੱਗੇ ਇੱਕ ਲੈਟਰਜ਼ ਪੈਟੈਂਟ ਅਪੀਲ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ, ਜਿਸ ਨੇ 10ਵੀਂ ਅਕਤੂਬਰ, 1991 ਨੂੰ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਫੈਸਲੇ ਦੁਆਰਾ ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕੀਤਾ, ਸਿੱਖਿਅਤ ਇਕਲੇਤੇ ਜੱਜ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਦੀ ਰਿਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕੀਤਾ। ਇਹ ਹੀ ਫੈਸਲਾ ਹੁਣ ਮੌਜੂਦਾ ਅਪੀਲ ਵਿੱਚ ਚੁਣੌਤੀ ਹੈ।

5. ਇਸ ਅਪੀਲ ਵਿੱਚ ਉੱਤਰ ਦੇਣ ਲਈ ਪੁੱਛੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਸਵਾਲ ਇਸ ਪ੍ਰਕਾਰ ਹਨ: (i) ਕੀ ਅਪੀਲਕਾਰ ਜਵਾਬਦੇਹ-ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਨਿਯਮਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹਨ ਜਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਜੇ ਜਵਾਬ ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਹੈ, (ii) ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਕਿਹੜੇ ਪੇ-ਸਕੇਲ ਅਤੇ ਹੋਰ ਸੇਵਾ ਸ਼ਰਤਾਂ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਵਾਈਆਂ ਜਾਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ।

6. ਪਹਿਲੇ ਮੁੱਦੇ ਦੇ ਫਰੇਮਿੰਗ ਨੂੰ ਲੈ ਕੇ ਸ਼੍ਰੀ ਸੰਘੀ ਵੱਲੋਂ, ਜੋ ਜਵਾਬਦੇਹ-ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਲਈ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ ਸਨ, ਇੱਕ

ਪ੍ਰਾਰੰਭਿਕ ਐਤਰਾਜ਼ ਉਠਾਇਆ ਗਿਆ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਵਿੱਚ ਇਸ਼ਾਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਕਿ ਅਪੀਲਕਾਰਾਂ ਨੇ ਰਿਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹੀ ਕੋਈ ਰਾਹਤ ਦਾ ਦਾਵਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਉਹ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਨੂੰ ਵਧਾ ਕੇ ਇਸ ਅਪੀਲ ਵਿੱਚ ਪੁੱਛੀ ਗਈ ਰਾਹਤ ਨੂੰ ਮੰਗ ਨਹੀਂ ਸਕਦੇ। ਅਸੀਂ ਇਸ ਰਿਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਕੀਤੇ ਗਏ ਦਾਵਿਆਂ ਨੂੰ ਵਿਸਤਾਰ ਨਾਲ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਸੰਦਰਭਿਤ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦਿਖਾਉਂਦੇ ਹਨ ਕਿ ਅਪੀਲਕਾਰਾਂ ਨੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਇੱਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਦਲੀਲ ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ ਕੀਤਾ ਕਿ ਉਹ ਜਵਾਬਦੇਹ-ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹਨ ਅਤੇ ਇਸ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਉਸ ਦੇ ਹੋਰ ਨਿਯਮਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੇ ਜਾ ਰਹੇ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਹੋਰ ਨਿਯਮਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਰਾਹਤ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਸਿਦਾਂਤ 'ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਵੀ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਨਿਯਮਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹਨ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਦਾਵੇ ਵਿੱਚ ਮੰਗੀ ਗਈ ਰਾਹਤ ਵਿੱਚ ਰਾਹਤ ਦੇ ਆਧਾਰ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਭਾਵ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਸਥਿਤੀ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਨਿਯਮਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਜੋਂ। ਇਥੇ ਦਲੀਲਾਂ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਬਾਰੇ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਮੁੜ ਬਿਆਨ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਸੰਪੂਰਣ ਵਜੋਂ ਪੜ੍ਹਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ ਸਮਝਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਮਝਿਆ, ਮੰਗੀ ਗਈ ਰਾਹਤ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਸੱਕ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਨਿਯਮਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਦੇ ਦਾਵੇ 'ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਅਸੀਂ ਪ੍ਰਾਰੰਭਿਕ ਐਤਰਾਜ਼ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਸਾਰ ਨਹੀਂ ਪਾਉਂਦੇ।

7. ਹੁਣ ਮੁੱਖ ਸਵਾਲ ਦੀ ਗੱਲ ਕਰਦਿਆਂ, ਕਿ ਕੀ ਅਪੀਲਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਨਿਯਮਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਅਸੀਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕੈਂਟੀਨ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕਾਨੂੰਨੀ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨਾਂ ਵੱਲ ਸੰਦਰਭਿਤ ਕਰਾਂਗੇ।

ਫੈਕਟਰੀਆਂ ਦਾ ਐਕਟ, 1948 ਦੀ ਧਾਰਾ 46 ਜੋ ਕਿ ਇੱਕ ਕੇਂਦਰੀ ਐਕਟ ਹੈ, ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪੜ੍ਹੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ:

"46. ਕੈਂਟੀਨਾਂ. - (1) ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਨਿਯਮ ਬਣਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵੀ ਨਿਰਧਾਰਤ ਫੈਕਟਰੀ ਵਿੱਚ ਜਿੱਥੇ ਦੋ ਸੌ ਪੰਜਾਹ ਤੋਂ ਵੱਧ ਕਾਮੇ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਰੁਜ਼ੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਇੱਕ ਜਾਂ ਵੱਧ ਕੈਂਟੀਨਾਂ ਨੂੰ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਲਈ ਕਾਬਜ਼ ਵੱਲੋਂ ਮੁਹੱਈਆ ਅਤੇ ਬਣਾਈ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇ।

(2) ਪਿਛਲੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਆਮ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਨੁਕਸਾਨ ਦੇ, ਅਜਿਹੇ ਨਿਯਮ ਇਸ ਲਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ -

(a) ਉਹ ਮਿਤੀ ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਅਜਿਹੀ ਕੈਂਟੀਨ ਮੁਹੱਈਆ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ; NONE NONE

(b) ਕੈਂਟੀਨ ਦੇ ਨਿਰਮਾਣ, ਰਹਿਣ ਸਹਿਣ, ਫਰਨੀਚਰ ਅਤੇ ਹੋਰ ਸਾਜੇ-ਸਾਮਾਨ ਦੇ ਮਾਪਦੰਡਾਂ ਬਾਰੇ; NONE NONE

(c) ਉੱਥੇ ਪਰੇਸੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਖਾਦ ਪਦਾਰਥ ਅਤੇ ਉਸ ਲਈ ਲਿਆ ਜਾ ਸਕਣ ਵਾਲਾ ਚਾਰਜ; NONE NONE

(d) ਕੈਂਟੀਨ ਦੀ ਇੱਕ ਪ੍ਰਬੰਧਕ ਕਮੇਟੀ ਦਾ ਗਠਨ ਅਤੇ ਕੈਂਟੀਨ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ; NONE NONE

(dd) ਕੈਂਟੀਨ ਦੇ ਚਲਾਉ ਵਿੱਚ ਖਰਚੇ ਦੀਆਂ ਮੱਦਾਂ ਜੋ ਖਾਦ ਪਦਾਰਥਾਂ ਦੀ ਲਾਗਤ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਲਈਆਂ ਜਾਣਗੀਆਂ ਅਤੇ ਜੋ ਮਾਲਕ ਵੱਲੋਂ ਉਠਾਈਆਂ ਜਾਣਗੀਆਂ; NONE NONE

(e) ਮੁੱਖ ਨਿਰੀਖਕ ਨੂੰ, ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਧੀਨ, ਧਾਰਾ (c) ਅਧੀਨ ਨਿਯਮ ਬਣਾਉਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦਾ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧਤਵ ਕਰਨਾ।" NONE NONE

ਇਸ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਨੂੰ ਉਸੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 47 (1) ਦੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨਾਂ ਨਾਲ ਪੜ੍ਹਨਾ ਪਵੇਗਾ ਜੋ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਹਨ :

"47. ਸੈਲਟਰ, ਆਰਾਮ ਕਮਰੇ ਅਤੇ ਲੰਚ ਰੂਮ. - (1) ਹਰ ਉਸ ਫੈਕਟਰੀ ਵਿੱਚ ਜਿੱਥੇ ਇੱਕ ਸੌ ਪੰਜਾਹ ਤੋਂ ਵੱਧ ਕਾਮੇ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਰੁਜ਼ੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਲਈ ਪਰਿਆਪਤ ਅਤੇ ਉਪਯੁਕਤ ਸੈਲਟਰ ਜਾਂ ਆਰਾਮ ਕਮਰੇ

ਅਤੇ ਇੱਕ ਉਪਯੁਕਤ ਲੰਚ ਰੂਮ, ਜਿੱਥੇ ਪਾਣੀ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਨਾਲ ਕਾਮੇ ਆਪਣੇ ਲਿਆਏ ਖਾਣੇ ਖਾ ਸਕਣ, ਮੁਹੱਈਆ ਅਤੇ ਬਣਾਈ ਰੱਖੀ ਜਾਵੇਗੀ;

ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ ਧਾਰਾ 45 ਦੇ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਬਣਾਈ ਗਈ ਕੋਈ ਵੀ ਕੈਟੀਨ ਇਸ ਉਪ-ਧਾਰਾ ਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਮੰਨੀ ਜਾਵੇਗੀ : "

ਇਸ ਗੱਲ ਦਾ ਕੋਈ ਵਿਵਾਦ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਫੈਕਟਰੀਆਂ ਦਾ ਐਕਟ 'ਜਵਾਬਦੇਹ-ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ' ਦੇ ਦਫਤਰਾਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ। ਜੇ ਲਾਗੂ ਹੈ ਉਹ ਹੈ ਪੱਛਮੀ ਬੰਗਾਲ ਦੁਕਾਨਾਂ ਅਤੇ ਸਥਾਪਨਾ ਐਕਟ ਜੋ ਕਿ ਇੱਕ ਰਾਜ ਐਕਟ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਉਕਤ ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਕੈਟੀਨਾਂ ਸਬੰਧੀ ਕੋਈ ਵਿਧਾਨ ਨਹੀਂ ਹੈ।

8. ਅਸੀਂ ਹੁਣ ਉਸ ਕਾਨੂੰਨ 'ਤੇ ਗੌਰ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਾਂ ਜੋ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਨਿਆਇਕ ਫੈਸਲਿਆਂ ਰਾਹੀਂ ਵਿਕਸਿਤ ਹੋਇਆ ਹੈ।

ਅਹਿਮਦਾਬਾਦ ਮੈਨੂਫੈਕਚਰਿੰਗ ਅਤੇ ਕੈਲੀਕੋ ਪ੍ਰਿੰਟਿੰਗ ਕੰਪਨੀ ਲਿਮਿਟੇਡ (ਕੈਲੀਕੋ ਮਿਲਜ਼) ਬਨਾਮ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕਾਮਿਆਂ, (1953) II LLJ 647, ਜੋ ਕਿ ਭਾਰਤ ਦੀ ਲੈਬਰ ਅਪੀਲੇਟ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜਿਸ ਨੂੰ ਸਰਾਸਪੁਰ ਮਿਲਜ਼ ਕੰਪਨੀ ਲਿਮਿਟੇਡ ਬਨਾਮ ਰਮਨਲਾਲ ਚਿਮਨਲਾਲ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ, (ਇੰਫਰਾ) ਵਿੱਚ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਨਾਲ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਤੱਥ ਇਹ ਸਨ ਕਿ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਜਾਰੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨਾਂ ਰਾਹੀਂ, ਫੈਕਟਰੀਆਂ ਦੇ ਐਕਟ, 1948 ਦੀ ਧਾਰਾ 46 ਦੇ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਐਲਫਿੰਸਟਨ ਸਪਿਨਿੰਗ ਅਤੇ ਵੀਵਿੰਗ ਮਿਲਜ਼ ਕੰਪਨੀ ਲਿਮਿਟੇਡ ਬਨਾਮ ਐਸ.ਐਮ. ਸਾਬਲੇ ਅਤੇ ਨੌ ਹੋਰ ਕਲਰਕ (ਬੰਬਈ ਟੈਕਸਟਾਈਲ ਕਲਰਕਸ ਯੂਨੀਅਨ), (1953) I LLJ 752 ਜਿੱਥੇ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਮਿਲਾਂ ਵਿੱਚ ਠੇਕੇਦਾਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਚਲਾਏ ਜਾਂਦੇ ਅਨਾਜ ਦੀਆਂ ਦੁਕਾਨਾਂ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਦੀ ਵਿਚਾਰਣਾ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਸਪੈਸ਼ਲ ਬੈਂਚ ਨੇ ਉੱਥੇ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਸੀ, ਕਿ ਅਨਾਜ ਦੀਆਂ ਦੁਕਾਨਾਂ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਮਿਲਾਂ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਮੰਨੇ ਜਾਣ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਸਨ ਕਿਉਂਕਿ ਅਨਾਜ ਦੀ ਦੁਕਾਨ ਦਾ ਚਲਾਉਣਾ ਉਸ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਅਰਥ ਵਿੱਚ ਉਦਯੋਗ ਦੇ ਅੰਦਰ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਬਣ ਗਿਆ ਸੀ ਜੋ ਬੰਬਈ ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਰਿਲੇਸ਼ਨਜ਼ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 3 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (14) (ਈ) ਵਿੱਚ 'ਮਾਲਿਕ' ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਹੈ। ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਇਸ ਦਲੀਲ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਸਪੈਸ਼ਲ ਬੈਂਚ ਦਾ ਪਹਿਲਾ ਫੈਸਲਾ ਗਲਤ ਸੀ।

ਧਰੰਗਧਰਾ ਕੈਮੀਕਲ ਵਰਕਸ ਲਿਮਿਟੇਡ ਬਨਾਮ ਸੈਰਾਸਟਰ ਦੀ ਰਾਜ, [1957] SCR 152, ਸਵਾਲ ਸੀ ਕਿ ਕੀ ਅਗਰੀਆਸ ਜੋ ਕਿ ਨਮਕ ਦੇ ਨਿਰਮਾਤਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਲਗਾਏ ਗਏ ਸਨ, ਨਿਰਮਾਤਾਵਾਂ ਦੇ ਕਾਮਿਆਂ ਸਨ ਜਾਂ ਕਿ ਉਹ ਆਜ਼ਾਦ ਠੇਕੇਦਾਰ ਸਨ। ਤੱਥ ਇਹ ਸਨ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ-ਨਿਰਮਾਤਾ ਉਸ ਜ਼ਮੀਨ ਦੇ ਪੱਟੇਦਾਰ ਸਨ ਜਿਸ 'ਤੇ ਨਮਕ ਦਾ ਨਿਰਮਾਣ ਲਾਇਸੈਂਸਾਂ ਰਾਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਨਮਕ ਅਜਿਹੇ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਅਗਰੀਆਸ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਸੀ, ਜੋ ਬਾਰਿਸ਼ ਦੇ ਪਾਣੀ ਨਾਲ ਮਿਲ ਕੇ ਮਿੱਟੀ ਵਿੱਚ ਮੌਜੂਦ ਖਾਰੇ ਪਦਾਰਥ ਨਾਲ ਬਣਿਆ ਸੀ। ਕੰਮ ਮੌਸਮੀ ਸਿਰਜਣਾ ਵਿੱਚ ਸੀ ਅਤੇ ਅਕਤੂਬਰ ਵਿੱਚ ਬਾਰਿਸ਼ਾਂ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋਇਆ ਅਤੇ ਜੂਨ ਤੱਕ ਜਾਰੀ ਰਿਹਾ। ਉਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਅਗਰੀਆਸ ਆਪਣੇ ਆਪਣੇ ਪਿੰਡਾਂ ਵਿੱਚ ਖੇਤੀ ਦੇ ਕੰਮ ਲਈ ਚਲੇ ਜਾਂਦੇ ਸਨ। ਜ਼ਮੀਨ ਨੂੰ ਪੱਟਿਆਂ ਵਿੱਚ ਵੰਡਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਹਰੇਕ ਪੱਟਾ ਨੂੰ ਅਗਰੀਆਸ ਨਾਲ 400 ਰੁਪਏ ਦੀ ਰਕਮ ਨਾਲ ਆਰੰਭਿਕ ਖਰਚੇ ਲਈ ਅਲਾਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇੱਕੋ ਅਗਰੀਆ ਨੂੰ ਹਰ ਸਾਲ ਇੱਕੋ ਪੱਟਾ ਅਲਾਟ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਸੀ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਪੱਟਾ ਖੇਤਰਫਲ ਵਿੱਚ ਵੱਡਾ ਹੁੰਦਾ ਸੀ, ਤਾਂ ਇਸ ਨੂੰ ਦੋ ਅਗਰੀਆਸ ਨਾਲ ਅਲਾਟ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਸੀ। ਨਮਕ ਦੇ ਨਿਰਮਾਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਹਰ ਮੱਛ ਲਈ 5 ਆਨੇ 6 ਪਾਈ ਦਿੱਤੇ ਜਾਂਦੇ ਸਨ। ਹਰ ਮੌਸਮ ਦੇ ਅੰਤ ਵਿੱਚ, ਖਾਤੇ ਸੈਟਲ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਸਨ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦਾ ਬਕਾਇਆ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਸੀ। ਉਹ ਆਪਣੇ ਪਰਿਵਾਰ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਸਨ ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਖਾਤੇ 'ਤੇ ਵਾਧੂ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਲਾਉਣ ਲਈ ਆਜ਼ਾਦ ਸਨ ਅਤੇ ਨਿਰਮਾਤਾ ਦਾ ਇਸ ਨਾਲ ਕੋਈ ਸਰੋਕਾਰ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਕੰਮ ਦੇ ਘੰਟਿਆਂ ਦਾ ਕੋਈ ਨਿਰਧਾਰਣ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਕੋਈ ਮੁਸਤਰੀ ਰੋਲ ਬਣਾਏ ਨਹੀਂ ਗਏ ਸਨ ਨਾ ਹੀ ਨਾ ਹੀ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕੰਮ ਦੇ ਘੰਟੇ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ। ਕੋਈ ਨਿਯਮ ਨਹੀਂ ਸਨ ਛੁੱਟੀ ਜਾਂ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਅਤੇ ਉਹ ਕੰਮ ਕਰਨ ਜਾਂ ਆਉਣ ਲਈ ਸੁਤੰਤਰ ਸਨ ਲੂਣ ਦੇ ਨਿਰਮਾਣ ਲਈ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਤੱਥਾਂ 'ਤੇ, ਦ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਪਾਇਆ ਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਝਗੜੇ ਐਕਟ, 1947 ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਅਗਰੀਆਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਨ। ਇਸ ਖੋਜ ਦੁਆਰਾ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਇਹ ਵੀ ਕਿਹਾ ਕਿ ਇਸ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇ ਕੇ ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 10 ਦੇ ਤਹਿਤ ਸੀ। ਪੇਟੈਂਟ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੀ ਖੋਜ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਇਹ ਸਹਿਮਤੀ ਅਤੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ, ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਇਹ

ਪਹਿਲੀ ਨਜ਼ਰੇ ਇਹ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸੈਟਲ ਸੀ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਨੈਕਰ ਦੇ ਰਿਸ਼ਤੇ ਦੀ ਪਰਖ ਹੱਕ ਦੀ ਹੋਂਦ ਸੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਵਿੱਚ ਨਾ ਸਿਰਫ਼ ਇਹ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇਣਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿਹੜਾ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ, ਸਗੋਂ ਇਹ ਵੀ ਹੈ ਜਿਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਇਹ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਸੀ, ਉਸ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਨਾ, ਅਜਿਹੇ ਨਿਯੰਤਰਣ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਅਤੇ ਹੱਦ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਵਿੱਚ ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਦੇ ਸੁਭਾਅ ਅਨੁਸਾਰ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਅਯੋਗ। ਸਹੀ ਪਹੁੰਚ ਵਿਚਾਰਨ ਦੀ ਹੈ ਭਾਵੇਂ ਕੰਮ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ, ਉਚਿਤ ਨਿਯੰਤਰਣ ਹੈ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀ ਨਿਗਰਾਨੀ। ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਹਰ ਕੰਮਕਾਰ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਟੁਕੜੇ ਦਾ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਪ੍ਰਤੀ ਦਿਨ ਨਹੀਂ ਬਲਕਿ ਨੈਕਰੀ ਦੁਆਰਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ, ਜਾਂ ਉਸਨੂੰ ਨੈਕਰੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਐੱਚ. ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਇਨ੍ਹਾਂ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਨੂੰ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਸੋਮਰਵੇਲ, ਐਲ.ਜੇ., ਕੈਸੀਡੀ ਬਨਾਮ ਸਿਹਤ ਮੰਤਰਾਲੇ, (1951) 1 ਟੀ.ਐਲ.ਆਰ. 539, ਜੋ ਏ ਨੇ ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਲਿਆ ਸੀ ਕਿ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਰੱਖਣ ਲਈ ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਸੀ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੋ ਕਿ ਮਾਲਕ ਦਾ ਉਸਦੇ ਉੱਤੇ ਨਿਯੰਤਰਣ ਹੈ ਸਾਬਤ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕੰਮ ਨਿਯੰਤਰਣ ਦਾ ਟੈਸਟ ਸਰਵ ਵਿਆਪਕ ਕਾਰਜਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਉੱਥੇ ਸੀ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਸਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਮਾਸਟਰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਸਹੀ ਪਹੁੰਚ ਇਹ ਹੋਵੇਗੀ ਕਿ ਕੀ ਕੰਮ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ, ਉਚਿਤ ਨਿਯੰਤਰਣ ਸੀ ਅਤੇ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਨਿਗਰਾਨੀ। ਦੀ ਰਾਏ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਫਲੈਚਰ ਮੇਲਟਨ, ਐਲ.ਜੇ., ਸਿਮੰਸ ਬਨਾਮ ਹੈਲਥ ਲਾਂਡਰੀ ਕੰਪਨੀ, (1910) 1 ਕੇ.ਬੀ. 543 ਜਿੱਥੇ ਵਿਦਵਾਨ ਜੱਜ ਨੇ ਹੇਠ ਲਿਖਿਆ ਹੈ:

"ਮੇਰੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ ਇਹ ਅਸੰਭਵ ਹੈ ਕਿ ਕਾਨੂੰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਨਿਯਮ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ ਜੋ ਇੱਕ ਨੂੰ ਦੂਜੇ ਤੋਂ ਵੱਖ ਕਰੇ। ਇਹ ਇੱਕ ਤੱਥ ਦਾ ਸਵਾਲ ਹੈ ਜੋ ਕੇਸ ਦੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਪਰਿਸਥਿਤੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ। ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੇ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਉੱਤੇ ਸਿੱਧਾ ਨਿਯੰਤਰਣ ਵਰਤਿਆ ਹੈ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਈ ਇਸ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਦੇ ਕਰਾਰ ਵਜੋਂ ਮੰਨਣ ਦੇ ਮਜ਼ਬੂਤ ਆਧਾਰ ਹਨ, ਅਤੇ ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸ੍ਰੇਣੀ ਤਰਤੀਬ ਦੀ ਡਿਗਰੀ ਵੱਧ ਹੈ ਉਹ ਸੰਭਾਵਨਾ ਵੱਧ ਹੈ ਕਿ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈ ਸੇਵਾਵਾਂ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਕਿਸਮ ਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਕਰਾਰ ਸੇਵਾ ਦਾ ਨਹੀਂ ਹੈ।"

ਫਿਰ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਇਹ ਮੁਸ਼ਾਹਿਦਾ ਕੀਤਾ ਕਿ ਇੱਕ ਕਾਮਿਆ ਅਤੇ ਇੱਕ ਸਵੈ-ਠੇਕੇਦਾਰ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਵੱਡਾ ਫਰਕ ਇਸ ਵਿੱਚ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਪਹਿਲਾ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਸਹਿਮਤ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਦੂਜਾ ਹੋਰ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਸਹਿਮਤ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਜੇ ਵਿਅਕਤੀ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਸਹਿਮਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਇੱਕ ਕਾਮਿਆ ਹੈ, ਸਿਰਫ਼ ਇਸ ਗੱਲ ਦੇ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਬਣਦਾ ਕਿ ਉਹ ਹੋਰ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਵੀ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਲੈ ਆਉਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਵਿਅਕਤੀ ਉਸ ਦੇ ਨਿਯੰਤਰਣ ਵਿੱਚ ਹਨ ਅਤੇ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਤੈਅ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਕਾਮਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਸਵੈ-ਠੇਕੇਦਾਰ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਨੇ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਸਹਿਮਤ ਕੀਤਾ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਜੇ ਉਸ ਨੇ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਇੱਕ ਕਾਮਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਗੱਲ ਕਿ ਉਹ ਹੋਰ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਤੋਂ ਮਦਦ ਲੈਂਦਾ ਹੈ, ਉਸ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਉੱਤੇ ਅਸਰ ਨਹੀਂ ਪਾਉਂਦੀ।

ਬਸਤੀ ਸੁਗਰ ਮਿਲਜ਼ ਲਿਮਿਟਿਡ ਬਨਾਮ ਰਾਮ ਉਜਾਗਰ ਅਤੇ ਹੋਰ, [1963] 2 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 838, ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਅਪੀਲਕਰਤਾ-ਮਾਲਿਕ ਦਾ ਕੇਸ ਸੀ ਕਿ ਪ੍ਰੈਸ ਮਡ ਦੇ ਹਟਾਉਣ ਦਾ ਕੰਮ ਇਸ ਨੇ ਇੱਕ ਠੇਕੇਦਾਰ ਨੂੰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ ਅਤੇ ਜਵਾਬੀ-ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਉਸ ਕੰਮ ਨੂੰ ਕਰਨ ਲਈ ਉਸ ਠੇਕੇਦਾਰ ਦੁਆਰਾ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਠੇਕੇਦਾਰ ਸੀ ਜਿਸ ਨੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕੀਤਾ ਸੀ ਅਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕਾਮਿਆਂ ਨਾਲ ਕੋਈ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਸੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਆਪਣੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੇ ਖਤਮ ਹੋਣ ਦੇ ਖਿਲਾਫ਼ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਰਾਹਤ ਲਈ ਅਪੀਲ ਕੀਤੀ ਸੀ ਅਤੇ ਸਰਕਾਰੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨਾਂ ਅਧੀਨ ਨਿਰਧਾਰਤ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੇਣ ਲਈ ਵੀ ਕਿਹਾ ਸੀ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਕਿ ਕਾਮਿਆਂ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਇਨਾਮ ਲਈ ਮੈਨੂਅਲ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਸਨ ਹੋਰ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ-ਕੰਪਨੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਮਾਲਿਕ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਉਸ ਠੇਕੇਦਾਰ ਦੁਆਰਾ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਿਸ ਨਾਲ ਕੰਪਨੀ ਨੇ ਉਦਯੋਗ ਦੀ ਚਾਲਣ ਲਈ ਪ੍ਰੈਸ ਮਡ ਦੇ ਹਟਾਉਣ ਦੇ ਕੰਮ ਦੇ ਨਿਰਵਾਹ ਲਈ ਠੇਕਾ ਕੀਤਾ ਸੀ, ਜੋ ਆਮ ਤੌਰ ਉੱਤੇ ਉਦਯੋਗ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਇਹ ਵੀ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਕਿ 'ਫੈਕਟਰੀ ਦੁਆਰਾ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ' ਜੋ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਲਾਗੂ ਸਥਾਈ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਵਿੱਚ 'ਕਾਮਿਆ' ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਆਇਆ ਸੀ, ਹਰ ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਫੈਕਟਰੀ ਦੇ ਕੰਮ ਨੂੰ ਕਰਨ ਲਈ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਫੈਕਟਰੀ ਦੇ ਠੇਕੇਦਾਰ ਦੁਆਰਾ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਲਈ ਕਾਫੀ ਸੀ।

[ਸਰਸਪੁਰ ਮਿਲਜ਼ ਕੰਪਨੀ ਲਿਮਟਿਡ ਬਨਾਮ ਰਮਨ/ਅਲ ਚਿਮਨਲਾਲ ਅਤੇ ਓ.ਆਰ.ਐਸ., [1974] 3 ਐਸਸੀਸੀ 66 ਵਿੱਚ, ਤੱਥ ਇਹ ਸਨ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ- ਕੰਪਨੀ ਜੋ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਸੀ ਦੀ ਧਾਰਾ 46 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਅਧੀਨ ਕੰਟੀਨ ਦੀ ਸਾਂਭ-ਸੰਭਾਲ ਲਈ ਨੂੰ ਫੈਕਟਰੀ ਐਕਟ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਤਹਿਤ ਬਣਾਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਕੰਮ ਸੌਂਪਿਆ ਸੀ ਕੰਟੀਨ ਨੂੰ ਇੱਕ ਸਹਿਕਾਰੀ ਸਭਾ ਵਿੱਚ ਚਲਾਉਣਾ। ਸੁਸਾਇਟੀ ਨੇ ਨੈਕਰੀ ਦਿੱਤੀ ਉੱਤਰਦਾਤਾ- ਕੰਟੀਨ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ। ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਨੇ ਦਰਖਾਸਤ ਦਿੱਤੀ ਬੰਬੇ ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਰਿਲੇਸ਼ਨ ਐਕਟ, 1946 ਦੇ ਤਹਿਤ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਮਹਿੰਗਾਈ ਭੱਤਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਅਵਾਰਡ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸਮਰਥਨ ਵਿੱਚ ਦਾਅਵਾ, ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਨੇ ਦੋਸ਼ ਲਾਇਆ ਕਿ ਉਹ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਵਰਕਰ ਬਣ ਜਾਂਦੇ ਹਨ, ਜੋ ਅਵਾਰਡ ਅਨੁਸਾਰ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਮਹਿੰਗਾਈ ਭੱਤਾ ਦੇਣ ਲਈ ਪਾਬੰਦ ਸੀ। ਕਿਉਂਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਫੈਕਟਰੀ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਅਧੀਨ ਕੰਟੀਨ ਚਲਾ ਰਿਹਾ ਸੀ, ਇਸ ਲਈ ਕੰਟੀਨ ਚਲਾਉਣਾ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸ ਕੰਮ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਸੀ ਹਾਲਾਂਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਖੁਦ ਕੰਟੀਨ ਨਹੀਂ ਚਲਾਉਂਦਾ ਸੀ ਪਰ ਨੂੰ ਇਮਾਰਤ ਸੌਂਪ ਦਿੱਤੀ ਸਹਿਕਾਰੀ ਸਭਾ ਇਸ ਨੂੰ ਵਰਤਣ ਲਈ ਚਲਾਉਣ ਲਈ ਅਤੇ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਭਲਾਈ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਨਿਭਾਉਣ ਲਈ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦੇ ਕੇ ਦਾਅਵੇ ਦਾ ਵਿਰੋਧ ਕੀਤਾ ਸੀ ਕਿ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਕਦੇ ਵੀ ਇਸ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂ ਇਸਦੇ ਏਜੰਟ ਜਾਂ ਠੇਕੇਦਾਰ ਦੁਆਰਾ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਹ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਸਹਿਕਾਰੀ ਸਭਾ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ ਜੋ ਇਸਦਾ ਲਾਇਸੰਸਧਾਰੀ ਸੀ। ਦ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਅਪੀਲ ਵਿੱਚ, ਉਦਯੋਗਿਕ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਇਹ ਮੰਨ ਕੇ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦੇ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਸਹਿਕਾਰੀ ਸਭਾ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਨ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਰੈਫਰ ਕੀਤਾ ਬੰਬੇ ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਰਿਲੇਸ਼ਨਜ਼ ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 3 (13) ਅਤੇ 3 (14) ਵਿੱਚ 'ਕਰਮਚਾਰੀ' ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀ ਸੋਧੀ ਗਈ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਨੂੰ ਜੋ ਹੇਠਾਂ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਪੜ੍ਹਦਾ ਹੈ:

"(13) 'ਕਰਮਚਾਰੀ' ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ (ਇੱਕ ਸਿੱਖਿਆਰਥੀ ਸਮੇਤ) ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਪਰਬੰਧਕੀ, ਤਕਨੀਕੀ ਜਾਂ ਕਲਰਕੀ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ, ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚ ਜੋ ਕਿਸੇ ਕੰਮ ਦੇ ਨਿਰਵਾਹ ਵਿੱਚ ਨਿਯੁਕਤ ਹੈ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਉਦਮ ਦੇ ਮਾਲਕ ਵਿੱਚ, ਧਾਰਾ (14) ਦੇ ਉਪ-ਧਾਰਾ (ਈ)

(14) 'ਨਿਯੋਕਤਾ' ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ -

(a) ਜਿੱਥੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਉਦਯੋਗ ਦੇ ਮਾਲਕ ਨੇ ਪੂਰੇ ਜਾਂ ਉਦਯੋਗ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਹਿੱਸੇ ਦੇ ਵਪਾਰ ਦੇ ਸੰਚਾਲਨ ਲਈ, ਮਾਲਕ ਦੇ ਏਜੰਟ ਵਜੋਂ ਕਾਰਜ ਕਰ ਰਹੇ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ, ਮਾਲਕ

ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਫੈਕਟਰੀਆਂ ਦਾ ਐਕਟ, 1948 ਦਾ ਵੀ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ। ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਫਿਰ ਸੁਗਰ ਮਿਲਜ਼ ਲਿਮਿਟੇਡ ਬਨਾਮ ਰਾਮ ਉਜਾਗਰ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਕਿਉਂਕਿ ਫੈਕਟਰੀਆਂ ਦੇ ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਇਸ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਲਈ ਕੰਟੀਨ ਬਣਾਏ ਰੱਖਣਾ ਸੀ। ਅਹਿਮਦਾਬਾਦ ਮੈਨੂਫੈਕਚਰਿੰਗ ਅਤੇ ਕੈਲੀਕੋ ਪ੍ਰਿੰਟਿੰਗ ਕੰਪਨੀ ਲਿਮਿਟੇਡ (1953) II LLJ 647, ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਮਾਹਿਤ ਸੀ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਕੋਰਟ ਨੇ ਵਿਚਾਰਿਆ।

ਹੁਸੈਨਭਾਈ, ਕੇਜ਼ੀਕੇਡ ਬਨਾਮ ਦ ਅਲਾਥ ਫੈਕਟਰੀ ਬੇਜ਼ਿਲਾਲੀ ਯੂਨੀਅਨ, ਪੇਰੁਵੰਨਮੁਜ਼ੀ ਅਤੇ ਹੋਰ, [1978] 4 SCC 257, ਇੱਕ ਫੈਕਟਰੀ ਮਾਲਕ ਜੋ ਰੱਸੀਆਂ ਦਾ ਨਿਰਮਾਣ ਕਰਦਾ ਸੀ, ਉਸ ਨੂੰ ਰੱਸੀਆਂ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤੇ ਗਏ। ਠੇਕੇਦਾਰਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਕੰਮ ਲਈ ਸਮਝੌਤਾ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਕੰਮ ਵਿੱਚ ਲੱਗੇ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕੁਝ ਨੇ ਆਪਣੀ ਨੈਕਰੀ ਗੁਆ ਦਿੱਤੀ। ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਉਠਾਇਆ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਭੇਜਿਆ। ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਸਹੀ ਮੰਨਿਆ ਕਿ ਉਹ ਨਿਯੋਕਤਾ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਨ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਮੁੜ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਦਿੱਤਾ। ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੇ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਅਪੀਲ ਕੀਤੀ ਅਤੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਇੱਕ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨੇ ਅਪੀਲ ਵਿੱਚ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਨਿਯੋਕਤਾ ਦੀ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਦਾਖਲੇ ਦੇ ਪੜਾਅ ਤੇ ਹੀ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ, ਇੱਕ ਵਿਸਥਾਰਤ ਫੈਸਲੇ ਨਾਲ, ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਕਿ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਕੰਮ ਉਦਯੋਗ ਦਾ ਇੱਕ ਅਭਿੰਨ ਹਿੱਸਾ ਸੀ। ਕੱਚਾ ਮਾਲ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੁਆਰਾ ਮੁਹੱਈਆ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਫੈਕਟਰੀ ਦੀਆਂ ਜਾਇਦਾਦਾਂ ਅਤੇ ਵਰਤੀ ਗਈ ਉਪਕਰਣ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੇ ਸੀ ਅਤੇ ਤਿਆਰ ਉਤਪਾਦ ਨੂੰ ਵੀ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੁਆਰਾ ਠੀਕ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਮਜ਼ਦੂਰ ਮੋਟੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੇ ਕੰਟਰੋਲ ਹੇਠ ਸਨ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਤੱਥਾਂ 'ਤੇ, ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਫੈਸਲਾ

ਕੀਤਾ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਇੱਕ ਕਾਮਿਆ ਜਾਂ ਕਾਮਿਆਂ ਦਾ ਇੱਕ ਸਮੂਹ, ਮਾਲ ਜਾਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦਾ ਉਤਪਾਦਨ ਕਰਨ ਲਈ ਮਿਹਨਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਮਾਲ ਜਾਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਦੇ ਵਪਾਰ ਲਈ ਹਨ, ਉਹ ਹੋਰ ਅਸਲ ਵਿੱਚ, ਨਿਯੋਕਤਾ ਹੈ। ਉਹ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਜੀਵਿਕਾ, ਹੁਨਰ ਅਤੇ ਲਗਾਤਾਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ 'ਤੇ ਆਰਥਿਕ ਕੰਟਰੋਲ ਰੱਖਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਉਹ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਨ ਨਾਲ, ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਬੰਦ ਕਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਵਿਰਤੀ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਠੇਕੇਦਾਰਾਂ ਦੀ ਮੌਜੂਦਗੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਹੀ ਕਾਮਿਆਂ ਦਾ ਸਿੱਧਾ ਜਾਂ ਸਿੱਧਾ ਸੰਬੰਧ ਹੈ, ਕੋਈ ਮਹੱਤਵ ਨਹੀਂ ਰੱਖਦੀ, ਜਦੋਂ ਅਸੀਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਾਰਕਾਂ ਦੇ ਸੰਗ੍ਰਹਿ ਨੂੰ ਦੇਖਦੇ ਹਾਂ ਅਤੇ ਅਸਲੀਅਤ ਨੂੰ ਪਛਾਣਦੇ ਹਾਂ, ਭਾਵੇਂ ਵੱਖ ਵੱਖ ਕਾਗਜ਼ੀ ਵਿਵਸਥਾ ਵਿੱਚ ਲਿਪਟੀ ਹੋਈ ਹੋਵੇ, ਕਿ ਅਸਲ ਨਿਯੋਕਤਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਹੈ, ਨਾ ਕਿ ਤੁਰੰਤ ਠੇਕੇਦਾਰ। ਮਜ਼ਦੂਰ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਧੀਨ ਅਸਲ ਨਿਯੋਕਤਾ 'ਤੇ ਭਲਾਈ ਦੇ ਫਰਜ਼ ਪਾਉਣ ਜਦੋਂ ਵੱਖ ਵੱਖ ਯੁਕਤੀਆਂ, ਲੁਕਾਉਣ ਦੀ ਲੋੜ ਅਨੁਸਾਰ, ਉਦਯੋਗ ਦੀ ਕਿਸਮ, ਸਥਾਨਕ ਹਾਲਾਤਾਂ ਅਤੇ ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਹੋਰ ਪਹਿਲੂਆਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਲੁਕਾਈ ਜਾ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ। ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਮਾਇਆ ਦੁਆਰਾ ਗੁੰਮਰਾਹ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਹਾਸਲ ਕਰਨ ਅਤੇ ਮਾੜੀ ਹਰਕਤਾਂ ਤੋਂ ਬਚਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਜੀਵਿਕਾ ਮੁੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮਾਲ ਅਤੇ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੇ ਉਤਪਾਦਨ ਲਈ ਕੀਤੀ ਗਈ ਮਿਹਨਤ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਮਾਲ ਅਤੇ ਸੇਵਾਵਾਂ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ 'ਤੇ ਉਸਦਾ ਆਰਥਿਕ ਕੰਟਰੋਲ ਹੈ। ਗੁਜ਼ਾਰਾ, ਹੁਨਰ ਅਤੇ ਨਿਰੰਤਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ। ਜੇ ਉਹ ਕਿਸੇ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ, ਦਮ ਘੁੱਟਦਾ ਹੈ, ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਨੂੰ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਵਿਚਕਾਰਲੇ ਠੇਕੇਦਾਰਾਂ ਦੀ ਸ਼ਹਿ ਜਿਸ ਨਾਲ ਇਕੱਲੇ ਕਾਮਿਆਂ ਦਾ ਤਤਕਾਲ ਜਾਂ ਸਿੱਧਾ ਸੰਬੰਧ ਹੈ ਕੰਟਰੈਕਟ ਦਾ ਕੋਈ ਨਤੀਜਾ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ, ਜਦੋਂ ਪਰਦਾ ਚੁੱਕਣ 'ਤੇ ਜਾਂ ਵੱਲ ਵੇਖਦੇ ਹੋ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਾਰਕਾਂ ਦੇ ਵਿਚਾਰ, ਅਸੀਂ ਨੰਗੀ ਸੱਚਾਈ ਨੂੰ ਸਮਝਦੇ ਹਾਂ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੇ ਸੰਪੂਰਣ ਕਾਗਜ਼ੀ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਵਿੱਚ ਘਿਰਿਆ ਹੋਇਆ ਹੈ ਕਿ ਅਸਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਹੈ, ਨਾ ਕਿ ਤੁਰੰਤ ਠੇਕੇਦਾਰ। ਅਣਗਿਣਤ ਡਿਵਾਈਸਾਂ, 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਕਾਨੂੰਨੀ ਰੂਪ ਦੇ ਫੇਲਡ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅੱਧੇ-ਛੁਪੇ ਹੋਏ ਹਨ ਲੋੜ ਨੂੰ ਛੁਪਾਉਣ ਦੀ ਡਿਗਰੀ, ਉਦਯੋਗ ਦੀ ਕਿਸਮ, ਸਥਾਨਕ ਸਥਿਤੀਆਂ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦਾ ਸਹਾਰਾ ਲਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਿਰਤ ਕਾਨੂੰਨ ਕਲਿਆਣ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 38, 39, 42, 43 ਅਤੇ 43-ਏ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਅਸਲ ਮਾਲਕ ਦੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ। ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਸਹਾਰਤ ਤੋਂ ਬਚਣ ਲਈ ਸੁਝਵਾਨ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰੇ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਦੀ ਮਾਇਆ ਦੁਆਰਾ ਗੁੰਮਰਾਹ ਨਾ ਕਰੇ ਦਿੱਖ ਜੇਕਰ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦੀ ਰੋਜ਼ੀ-ਰੋਟੀ ਕਾਫੀ ਹੱਦ ਤੱਕ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦੀ ਹੈ ਲਾਭ ਅਤੇ ਸੰਤੁਸ਼ਟੀ ਲਈ ਵਸਤੂਆਂ ਅਤੇ ਸੇਵਾਵਾਂ ਪੈਦਾ ਕਰਨ ਲਈ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਕਿਰਤ- ਕਿਸੇ ਉੱਦਮ ਦਾ ਧੜਾ, ਸਿੱਧੇ ਸੰਬੰਧਾਂ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਜਾਂ ਸੱਕੀ ਵਿਚੋਲਿਆਂ ਦੀ ਮੌਜੂਦਗੀ ਤੋਂ ਨਿਰਲੇਪਤਾ ਦੇ ਜਾਲ ਵਿੱਚ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਕਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਅਸਲ ਜੀਵਨ-ਬੰਧਨ ਨੂੰ ਤੋੜ ਨਹੀਂ ਸਕਦਾ। ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹਿਲਾਇਆ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਹਾਲਾਂਕਿ ਇਹ ਵੀ ਕਿਹਾ ਕਿ ਜੇਕਰ ਇਸ ਵਿੱਚ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਵਿਘਨ ਹੈ ਅਸਲ ਵਿੱਚ, ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਅਤੇ ਦੁਖੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ, ਰੁਜ਼ਗਾਰ, ਪਦਾਰਥ ਅਤੇ ਅਸਲ-ਜੀਵਨ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ, ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਦੁਆਰਾ ਹੈ। ਦ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਦੇ ਸੁਚੱਜੇ ਸੰਬੰਧ ਅਸਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਬਣ ਸਕਦੇ। ਇਸ ਤਰਕ 'ਤੇ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਹਾਈਕੋਰਟ ਦੀ ਖੋਜ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕਰਦਿਆਂ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ।

ਭਾਰਤ ਦੇ ਖਾਦ ਨਿਗਮ ਦੇ ਕਾਮਿਆਂ ਬਨਾਮ ਖਾਦ ਨਿਗਮ ਆਫ ਇੰਡੀਆ, [1985] 2 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ 136, ਸ਼ੁਰੂ ਵਿੱਚ ਜਵਾਬਦੇਹ- ਨਿਗਮ ਦੀ ਸਿਲੀਗੁੜੀ ਡਿਪੇ ਵਿੱਚ ਖਾਦਿਆਂ ਦੇ ਹੈਂਡਲਿੰਗ ਦਾ ਕੰਮ ਇਸ ਨੇ ਇੱਕ ਠੇਕੇਦਾਰ ਨੂੰ ਸੌਂਪਿਆ ਸੀ।

ਠੇਕੇਦਾਰ ਨੇ ਕੰਮ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਹੈਂਡਲਿੰਗ-ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਨੂੰ ਲਗਾਇਆ। ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਨੇ ਠੇਕੇਦਾਰ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਜਾਂ ਠੇਕੇਦਾਰ ਅਤੇ ਕਾਮਿਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਸਹਿਮਤੀ ਅਨੁਸਾਰ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ। ਜਨਵਰੀ 1973 ਤੋਂ, ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਅਤੇ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਗੋਦਾਮ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਕਾਮਿਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਇੱਕ ਸਮਝੌਤੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਮੌਜੂਦਾ ਠੇਕਾ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਦੀ ਥਾਂ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਸਿੱਧੀ ਭੁਗਤਾਨ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਕੀਤੀ ਗਈ। ਇਸ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਅਧੀਨ, ਹੈਂਡਲਿੰਗ-ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਨੂੰ ਦੇਣ ਯੋਗ ਟੁਕੜਾ-ਦਰ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੇ ਬਿੱਲ ਦੇ ਪੈ ਸਟਾਫ ਦੁਆਰਾ ਤਿਆਰ ਕੀਤੇ ਜਾਣੇ ਸਨ ਅਤੇ ਸਰਦਾਰ/ਮੰਡਲ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਭੁਗਤਾਨ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅਕਵਾਇਟੈਂਸ ਦੇਣ ਅਤੇ ਬਿੱਲਾਂ 'ਤੇ ਦਸਤਖਤ ਕਰਕੇ ਹੈਂਡਲਿੰਗ-ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਨੂੰ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਵੰਡਣੀ ਸੀ। ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਅਕਵਾਇਟੈਂਸ ਵਾਲਾ ਬਿੱਲ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਕੋਲ ਰਹਿਣਾ ਸੀ। ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਯੂਨੀਅਨ ਨੂੰ ਸਲਾਹ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਕਾਮਿਆਂ ਦੇ ਸਥਾਨਕ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀ ਨੂੰ ਸਮੇਂ ਸਿਰ 'ਤੇ ਨਾਮ ਅਨੁਸਾਰ ਪ੍ਰਤੀ ਸਿਰ ਆਉਟ-ਟਰਨ ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਬਿੱਲ ਜਮ੍ਹਾਂ ਕਰਨ ਲਈ ਕਹਿੰ। ਇਹ ਭੁਗਤਾਨ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਜਨਵਰੀ, 1975 ਤੱਕ ਚਲੀ ਜਦੋਂ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਨੇ ਸਿੱਧੀ ਭੁਗਤਾਨ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਨੂੰ ਬਦਲ ਕੇ ਮੁੜ ਠੇਕਾ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਨੂੰ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਦਿੱਤੀ ਬਿਨਾਂ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਕੋਈ ਸੂਚਨਾ ਦਿੱਤੇ। ਨਤੀਜਤਨ, ਸਿਲੀਗੁੜੀ ਡੀਪੇ ਨਾਲ ਜੁੜੇ 464 ਕਾਮੇ ਠੇਕੇਦਾਰ ਦੁਆਰਾ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਸਮਝੇ ਗਏ। ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੀ ਇਸ ਕਾਰਵਾਈ ਖਿਲਾਫ ਯੂਨੀਅਨ ਨੇ ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਚੁੱਕਿਆ ਅਤੇ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕੋਲ ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਹਵਾਲਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ। ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੀ

ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਇਆ ਅਤੇ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਕਿ ਠੇਕੇਦਾਰ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਦੀ ਮੁੜ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਨੇ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਬੰਦਿਸ਼ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਬਣਾਇਆ। ਨਿਰਧਾਰਣ ਲਈ ਸਵਾਲ ਸਨ ਕਿ ਕੀ ਸਿੱਧੀ ਭੁਗਤਾਨ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਸੰਬੰਧਿਤ ਕਾਮੇ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਸਿੱਧੇ ਕਾਮੇ ਬਣ ਗਏ ਸਨ ਅਤੇ ਕੀ ਠੇਕੇਦਾਰ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਦੀ ਭੁਗਤਾਨ ਦੀ ਮੁੜ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਨੇ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਅਧੀਨ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਬੰਦਿਸ਼ ਵਿੱਚ ਨਤੀਜਾ ਦਿੱਤਾ ਜਿਸ ਲਈ ਐਂਟੀਐਗਰਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 9ਏ ਅਧੀਨ ਨੋਟਿਸ ਜ਼ਰੂਰੀ ਸੀ। ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਮੰਨਦਿਆਂ ਹੋਇਆਂ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਕਿ ਐਂਟੀਐਗਰਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੇ ਅਰਥ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਕਾਮਾ ਵਿੱਚ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਲਈ ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਹੋਵੇ ਅਤੇ ਉਸ ਦਾ ਨਿਯੋਕਤਾ ਦੁਆਰਾ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਹੋਵੇ ਅਤੇ ਨਿਯੋਕਤਾ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਚਕਾਰ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਨੌਕਰ ਦਾ ਸੰਬੰਧ ਹੋਵੇ। ਜਦੋਂ ਠੇਕੇਦਾਰ ਇੱਕ ਕਾਮੇ ਨੂੰ ਉਸ ਕੰਮ ਨੂੰ ਕਰਨ ਲਈ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦਾ ਹੈ ਜੋ ਉਸ ਨੇ ਕਿਸੇ ਤੀਜੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨਾਲ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਠੇਕਾ ਲਿਆ ਹੋਇਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਠੇਕੇਦਾਰ ਦੇ ਕਾਮੇ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਗੱਲ ਦੇ ਉਸ ਤੀਜੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਕਾਮੇ ਬਣ ਜਾਂਦੇ ਹਨ। ਜਦੋਂ ਠੇਕੇਦਾਰ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਚਲ ਰਹੀ ਸੀ, ਠੇਕੇਦਾਰ ਨੂੰ ਪ੍ਰਤੀ ਬੈਗ ਦਰ ਨਾਲ ਗੁਣਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕੁੱਲ ਬੈਗਾਂ ਦੀ ਗਿਣਤੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਇੱਕ ਮੁਸ਼ਤ ਰਕਮ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਸੀ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਸਿਰਫ ਠੇਕੇਦਾਰ ਦੁਆਰਾ ਹੈਂਡਲ ਕੀਤੇ ਗਏ ਬੈਗਾਂ ਦੀ ਗਿਣਤੀ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਸੀ। ਇਹ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਸਪਲਾਈ ਦਾ ਠੇਕਾ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਪਰ ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਖਾਦਯਾਨ ਦੇ ਬੈਗਾਂ ਦੀ ਹੈਂਡਲਿੰਗ ਦਾ ਠੇਕਾ ਸੀ। ਇਸ ਲਈ, ਜਦੋਂ ਠੇਕੇਦਾਰ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਚਲ ਰਹੀ ਸੀ, ਠੇਕੇਦਾਰ ਦੁਆਰਾ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਰੱਖੇ ਗਏ ਕਾਮੇ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਕਾਮੇ ਨਹੀਂ ਸਨ। ਪਰ ਸਿੱਧੀ ਭੁਗਤਾਨ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ, ਇੱਕ ਬੁਨਿਆਦੀ ਗੁਣਾਤਮਕ ਬਾਰੇ ਲਿਆਇਆ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਅਤੇ ਕਾਮਿਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਸਬੰਧਾਂ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀ ਅਨਾਜ ਦੀ ਸਾਂਭ-ਸੰਭਾਲ ਵਿੱਚ ਲੱਗੇ ਹੋਏ ਵਿਚੋਲੇ ਠੇਕੇਦਾਰ ਦੇ ਗਾਇਬ ਹੋਣ 'ਤੇ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਨੌਕਰ ਦਾ ਸਿੱਧਾ ਰਿਸ਼ਤਾ ਹੋਂਦ ਵਿੱਚ ਆ ਗਿਆ। ਇਹ ਲਾਜ਼ਮੀ ਸੀ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ 'ਤੇ ਅਨਾਜ ਦੀਆਂ ਬੇਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸੰਭਾਲਣ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕਰਨ ਲਈ। ਦ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਲਈ ਅਨਾਜ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੇ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਹੋਰ ਕੋਈ ਨਹੀਂ। ਲਈ ਇਸ ਸਿਲਸਿਲੇ ਵਿੱਚ, ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਜਿਲ੍ਹਾ ਮੈਨੇਜਰ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਇਸ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਰੱਖੇ ਗਏ ਰਜਿਸਟਰ ਵਿੱਚ ਹਰੇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਟੁਕੜੇ ਦਰ 'ਤੇ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ ਅਤੇ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਸਹਿਮਤ ਹੋ ਗਿਆ। ਜੇਕਰ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਪੈਕੇਟ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਸਰਦਾਰਾਂ/ਮੰਡਲਾਂ ਦੁਆਰਾ ਵੰਡੇ ਗਏ ਸਨ, ਤਾਂ ਉਹ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਕਲੈਰੀਕਲ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਦੋਂ ਤੋਂ ਸਿੱਧੀ ਅਦਾਇਗੀ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ, ਕਾਮੇ ਬਣ ਗਏ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਮਾਲਕ-ਨੌਕਰ ਦਾ ਸਿੱਧਾ ਰਿਸ਼ਤਾ ਆ ਗਿਆ ਹੋਂਦ ਵਿੱਚ। ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਮਾਲਕ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦੱਸਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਉਸ ਮਾਲਕ ਦੇ ਕਾਮੇ ਬਣ ਕੇ ਰਹਿ ਗਏ ਹਨ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਮਾਲਕ ਦੇ ਕਾਮੇ ਬਣ ਗਏ ਹਨ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ,। ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਠੇਕੇਦਾਰ ਪਹਿਲੀ ਨਿਯੋਕਤਾ ਦੀ ਅਜਿਹੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਡਿਸਚਾਰਜ, ਸਮਾਪਤੀ- ਕਿਸੇ ਵੀ ਨਾਮ ਨਾਲ ਸੇਵਾ ਜਾਂ ਛਾਂਟੀ, ਅਤੇ ਇੱਕ ਤਾਜ਼ਾ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਠੇਕੇਦਾਰ ਦੁਆਰਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ। ਜੇਕਰ ਸਮਾਪਤੀ ਪਹਿਲੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਸੇਵਾ ਦੀ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਥਾਪਿਤ ਕਾਨੂੰਨੀ ਦੇ ਉਲਟ ਹੈ ਸਥਿਤੀ, ਦੂਜੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਾਲੇ ਦੁਆਰਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਹੈ ਅਪ੍ਰਸੰਗਿਕ ਇੱਕ ਠੇਕੇਦਾਰ ਦੀ ਜਾਣ-ਪਛਾਣ ਤਾਂ ਕਿ ਇੱਕ ਬੰਦ ਹੋ ਸਕੇ ਕਾਮਿਆਂ ਅਤੇ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਵਿਚਕਾਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਅਤੇ ਕਾਮਿਆਂ ਅਤੇ ਠੇਕੇਦਾਰ ਵਿਚਕਾਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾ ਨਵਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ, ਜੋ ਛਾਂਟੀ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਐਕਸ਼ਨ ਸੈਕਸ਼ਨ ਦੇ ਉਲਟ ਹੈ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਦੇ 25-ਐਫ. ਕਿਸੇ ਵੀ ਕੇਸ ਤੋਂ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ, ਠੇਕੇਦਾਰ ਨੂੰ ਦੁਬਾਰਾ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਤਾਂ ਜੋ ਸੇਵਾ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਨੂੰ ਵਿਸਥਾਪਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕੇ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਅਤੇ ਕਾਮਿਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਤੇ ਅਵੈਧ ਅਤੇ ਅਧੂਰਾ ਅਯੋਗ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਅਜਿਹੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬਣ ਚੁੱਕੇ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਬਦਲੇਗੀ, ਬਦਲੇਗੀ ਜਾਂ ਕੋਈ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਹੀਂ ਪਾਵੇਗੀ। ਇਹ ਮੰਨ ਕੇ ਵੀ ਕਿ ਫੂਡ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਐਕਟ, 1964 ਦੀ ਸਕੀਮ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਠੇਕੇਦਾਰ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੰਦੀ ਹੈ, ਐਕਟ ਅਜਿਹਾ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ। ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ, ਜੋ ਕਿ ਰਾਜ ਦਾ ਇੱਕ ਸਾਧਨ ਹੈ, ਨੂੰ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਅਨੁਛੇਦ U ਵਿੱਚ 'ਹੋਰ ਅਥਾਰਟੀ' ਦੇ ਸਮੀਕਰਨ ਵਿੱਚ ਸਮਝਿਆ ਗਿਆ, a ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿਸੇ ਠੇਕੇਦਾਰ ਨੂੰ ਰੱਖ ਕੇ, ਉਸ ਨੂੰ ਹਟਾ ਕੇ ਅਤੇ ਉਸ ਦੀ ਕਿਸਮਤ ਲਈ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਦੁਬਾਰਾ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਕੇ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਮਨਮਾਨੇ ਢੰਗ ਨਾਲ ਇਸ ਦੇ ਫਾਇਦੇ ਲਈ ਜਾਂ ਇਸ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਕਿਸੇ ਕੰਮ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਕੰਮ ਸਿੱਧੀ ਭੁਗਤਾਨ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਕੇ ਬੀ ਅਤੇ ਠੇਕੇਦਾਰ ਦੀ ਜਾਣ-ਪਛਾਣ, 'ਵੇਜ਼' ਅਤੇ 'ਮੋਡ' ਦੇਵੇਂ ਨੂੰ ਚੌਥੀ ਅਨੁਸੂਚੀ ਦੀ ਆਈਟਮ। ਦੋ ਅਰਥ ਦੇ ਅੰਦਰ ਭੁਗਤਾਨ' ਦੇ ਨੁਕਸਾਨ ਲਈ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ ਨੂੰ ਬਦਲਿਆ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ ਕਾਮੇ ਇਸ ਲਈ, ਤਬਦੀਲੀ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਧਾਰਾ 9-ਏ ਦੇ ਤਹਿਤ ਤਬਦੀਲੀ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦੇਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਸੀ, ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਇਹ ਇੱਕ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਤਬਦੀਲੀ ਹੋਵੇਗੀ। ਜੋ ਕਿ ਧਾਰਾ 31 (2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਜੁਰਮਾਨਾ ਲਵੇਗਾ। ਅਜਿਹੀ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਤਬਦੀਲੀ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਬੇਅਸਰ ਹੋ ਜਾਵੇਗਾ।

ਐਮ.ਐਮ.ਆਰ ਖਾਨ ਅਤੇ ਓ.ਆਰ.ਐਸ. v. ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਐਂਡ ਆਰ.ਐਸ., (1990] ਸਪਲਾਈ ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ 191, ਤੱਥ ਇਹ ਸਨ ਕਿ ਕੰਟੀਨਾਂ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਰੇਲਵੇ ਅਦਾਰਿਆਂ ਦੁਆਰਾ ਚਲਾਈਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ ਨੂੰ ਤਿੰਨ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਵਿੱਚ ਸ਼੍ਰੇਣੀਬੱਧ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ, (i) ਕਾਨੂੰਨੀ ਕੰਟੀਨ, ਯਾਨੀ, ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ- ਦੀ ਧਾਰਾ 46 ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਕਿਸੇਰਾਂ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ ਫੈਕਟਰੀ ਐਕਟ; 1948, (ii) ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੰਟੀਨਾਂ ਨੂੰ ਸਟਾਫ ਵਜੋਂ ਸਥਾਪਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਰੇਲਵੇ ਦੀ ਪੂਰਵ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਅਤੇ ਮਾਨਤਾ ਨਾਲ ਕਲਿਆਣਕਾਰੀ ਉਪਾਅ ਰੇਲਵੇ ਸਥਾਪਨਾ ਵਿੱਚ ਵਿਸਤ੍ਰਿਤ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਬੋਰਡ ਮੈਨੂਅਲ, ਅਤੇ (iii) ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਗੈਰ-ਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੰਟੀਨਾਂ, ਯਾਨੀ, ਉਹ ਜੋ ਦੀ ਸਥਾਪਨਾ ਰੇਲਵੇ ਬੋਰਡ ਦੀ ਪੂਰਵ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਜਾਂ ਮਾਨਤਾ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਮਿਤੀ 11 ਦਸੰਬਰ 1979 ਨੇ ਵਿਭਾਗੀ ਕੰਟੀਨਾਂ/ਟਿਫਿਨ ਕਮਰਿਆਂ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਸੀ ਸਿਵਲ ਪੋਸਟਾਂ ਦੇ ਧਾਰਕ ਕਲਕੱਤਾ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਸੀ ਨੇ ਭਾਰਤੀ ਸੰਘ ਨੂੰ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤੇ ਹਨ। ਕਨੂੰਨੀ ਦੇ wo.-kers ਨੂੰ ਮਾਨਤਾ ਦੇ ਅਧੀਨ ਰੇਲਵੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਜੋਂ ਖੜਗਪੁਰ ਵਿਖੇ ਕੰਟੀਨ ਨੇ ਫੈਕਟਰੀਜ਼ ਐਕਟ ਬਣਾਇਆ ਸੀ ਪਰ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ ਦੀ ਮੰਗ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਭੱਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦਿੰਦੇ ਹਨ ਜਿਵੇਂ ਉਹ ਰੇਲਵੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੋਣ। ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦਿੱਤੀ ਇਸ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਭਾਰਤੀ ਸੰਘ ਵੱਲੋਂ ਇਸ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਅਦਾਲਤ ਨੇ 27 ਅਕਤੂਬਰ, 1990 ਦੇ ਆਪਣੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੁਆਰਾ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ:

"ਕੋਲਕਾਤਾ ਉੱਚ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਅਧੀਨ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਮਿਲਣ ਵਾਲੇ ਲਾਭਾਂ ਨਾਲ ਇਸ ਅਪੀਲ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਦੇਣ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਪਹਿਲੀ ਨਜ਼ਰ ਵਿੱਚ ਅਸੀਂ ਇਸ ਗੱਲ ਨਾਲ ਸਹਿਮਤ ਹਾਂ ਕਿ ਉੱਚ ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਸਹੀ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਸਿੱਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਅਟਾਰਨੀ ਜਨਰਲ ਇਸ ਐਕਟ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਸਹਿਮਤ ਹਨ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਹ ਕੰਟੀਨ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇ। ਇਸ ਨਜ਼ਰੀਏ ਨਾਲ, ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਇਸ ਸਵਾਲ 'ਤੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਇੱਕ ਅੰਤਿਮ ਫੈਸਲਾ ਦੇਣ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਅਸੀਂ ਇਹ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਛੱਡ ਦਿੰਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਭਾਰਤ ਸੰਘ ਉਚਿਤ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਇਹ ਬਿੰਦੂ ਉਠਾਏ ਅਤੇ ਇੱਕ ਫੈਸਲਾ ਮੰਗੇ।"

4 ਦਸੰਬਰ, 1984 ਨੂੰ ਮਦਰਾਸ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਡੀ ਕੰਟੀਨ ਦੇ ਇੱਕ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਆਯੋਜਿਤ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਉਪਰੋਕਤ ਹੁਕਮ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਰੇਲਵੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਪਹਿਲਾਂ ਰੇਲਵੇ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੀਆਂ ਰਿਆਇਤਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਫੈਕਟਰੀ ਐਕਟ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਅਤੇ ਇਹ ਵੀ ਰਿਆਇਤਾਂ ਨੇ ਅਦਾਲਤ ਲਈ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ ਵਕੀਲ ਨੂੰ ਬਣਾਇਆ ਰੇਲਵੇ ਅੱਗੇ! ਹਾਈ ਕੋਰਟ. ਇਸ ਪਿਛੋਕੜ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ ਆਰਟੀਕਲ 32 ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਛੁੱਟੀ ਦੀਆਂ ਅਪੀਲਾਂ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ ਸਾਰੀਆਂ ਤਿੰਨ ਕਿਸਮਾਂ ਦੀਆਂ ਰੇਲਵੇ ਕੰਟੀਨਾਂ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਹੋਈਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ ਰੇਲਵੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਵਿਵਹਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸਾਰੀਆਂ ਸੇਵਾ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਵਧਾਇਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਰੇਲਵੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਉਪਲਬਧ ਹੈ। ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ ਅਤੇ ਡੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਕੰਟੀਨਾਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਅਪੀਲਾਂ ਗੈਰ-ਵਿਧਾਨਕ ਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੰਟੀਨਾਂ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਆਯੋਜਿਤ ਕੀਤਾ:

"ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਫੈਕਟਰੀਆਂ ਦੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 46 ਅਧੀਨ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਬਣਾਏ ਗਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਰੇਲਵੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਉੱਤੇ ਕੰਟੀਨ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਾਉਣਾ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਸਟੈਚੂਟਰੀ ਕੰਟੀਨਾਂ ਨੂੰ ਉਕਤ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਅਨੁਸਾਰ ਸਥਾਪਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਇਸ ਨੂੰ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੰਟੀਨ ਨਿਰਮਾਣ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਜਾਂ ਨਿਰਮਾਣ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੇ ਵਿਸ਼ੇ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਜਾਂ ਜੁੜੇ ਹੋਏ ਹਨ। ਕੰਟੀਨਾਂ ਦੀ ਮੁਹੱਈਆਤਾ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਮਾਣ ਕਾਰਜ ਦਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਅੰਗ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਭਾਵੇਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਸਟਾਫ ਕਮੇਟੀ/ਕੋਆਪਰੇਟਿਵ ਸੋਸਾਇਟੀ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਵਿਭਾਗ ਦੁਆਰਾ ਕਮੇਟੀ/ਸੋਸਾਇਟੀ ਦੇ ਏਜੰਸੀ ਦੇ ਮਾਧਿਅਮ ਨਾਲ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਸਟੈਚੂਟਰੀ ਕੰਟੀਨਾਂ ਆਪਣੇ-ਆਪਣੇ ਸਥਾਨਾਂ ਉੱਤੇ ਲਗਾਤਾਰ ਕਈ ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਮੌਜੂਦ ਹਨ। ਕੰਟੀਨਾਂ ਲਈ ਜਗ੍ਹਾ ਅਤੇ ਸਾਰਾ ਸਾਮਾਨ ਰੇਲਵੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਦੁਆਰਾ ਮੁਹੱਈਆ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਇਸ ਨੂੰ ਸਬੰਧਤ ਹੈ। ਕੰਟੀਨਾਂ ਵਿੱਚ ਲੱਗੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵੀ ਕਈ ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਲਗਾਤਾਰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਹਨ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਵੇਤਨ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਰੇਲਵੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਦੁਆਰਾ ਮੁਆਫ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਕੰਟੀਨਾਂ ਦਾ ਸਾਰਾ ਚਲਾਉ ਸਮੇਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦਾ ਕੰਮ ਰੇਲਵੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਦੀ ਏਜੰਸੀ ਦੀ ਨਿਗਰਾਨੀ ਅਤੇ ਨਿਯੰਤਰਣ ਅਧੀਨ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਏਜੰਸੀ ਸਟਾਫ ਕਮੇਟੀ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਸੋਸਾਇਟੀ। ਸਥਾਪਨਾ ਮੈਨੂਅਲ ਵਿੱਚ ਕੰਟੀਨ

ਚਲਾਉਣ ਦੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਅੰਤਤੋਗਤਵਾ ਰੇਲਵੇਆਂ ਨਾਲ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਚਲਾਉਣ ਵਾਲੀ ਏਜੰਸੀ ਜਾਂ ਲੱਗੇ ਸਟਾਫ ਦੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਨੇ ਵੀ ਹੋਵੇ, ਇਹ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ।

X X X

ਕੈਟੀਨਾਂ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਸਟੈਟਿਊਟਰੀ ਕੈਟੀਨਾਂ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵਿਭੇਦ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਤੱਥ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਵਪਾਰਿਕ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਸਟੈਟਿਊਟਰੀ ਕੈਟੀਨਾਂ ਵਿੱਚ 250 ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਵੱਧ ਵਿਅਕਤੀ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਸਟੈਟਿਊਟਰੀ ਕੈਟੀਨਾਂ ਨੂੰ ਫੈਕਟਰੀਆਂ ਦੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 46 ਅਧੀਨ ਉਲੇਖਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਜਿੱਥੇ ਸਟਾਫ ਦੀ ਤਾਕਤ 100 ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਵੱਧ ਹੈ ਜੇ ਇੱਕ ਦਫਤਰ ਜਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਇੱਕੋ ਜਿਹੇ ਅਤੇ ਮਿਲਦੇ ਜੁਲਦੇ ਫਰਜ਼ਾਂ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਹੋਏ ਹਨ, ਜਿੱਥੇ ਸਟੈਟਿਊਟਰੀ ਗੈਰ-ਸਟੈਟਿਊਟਰੀ ਕੈਟੀਨਾਂ ਦਾ ਅਸਤਿਤਵ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਇੱਕ ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਨਹੀਂ ਚਲਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਜਿੱਥੇ ਕੈਟੀਨ ਦੀ ਸਟਾਫ ਦੀ ਤਾਕਤ 250 ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਘੱਟ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨਾਲ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਤੱਥ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੋਈ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸਟਾਫ ਘੱਟ ਗਿਣਤੀ ਨੂੰ ਸਹੀ ਠਹਿਰਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪੂਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਪਰ ਇਹ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਤੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਬਹੁਤ ਵੱਡਾ ਫਰਕ ਨਹੀਂ ਪਾਉਂਦਾ। ਉਪਰੋਕਤ ਦੋ ਕਿਸਮਾਂ ਦੇ ਕੈਟੀਨਾਂ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸਟੈਟਿਊਟਰੀ ਕਿਸਮ ਦਾ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਲੇਖ 14 ਅਧੀਨ ਵਰਗੀਕਰਨ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਕੋਈ ਤਰਕਸੰਗਤ ਸੰਬੰਧ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। "ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਨਿਰਦੇਸ਼" ਜੋ ਕੇਂਦਰੀ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਦਫਤਰਾਂ ਅਤੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਲਈ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ, ਇੱਕ ਏਕੀਕ੍ਰਿਤ ਕੋਡ ਹਨ ਜੋ ਸਟੈਟਿਊਟਰੀ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਸਟੈਟਿਊਟਰੀ ਕੈਟੀਨਾਂ ਅਤੇ ਰੈਸਟੋਰੈਂਟਾਂ ਦੇਵਾਂ ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਕਿਸਮ ਦੀ ਕੈਟੀਨ ਜਾਂ ਰੈਸਟੋਰੈਂਟ ਦੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਵਰਗੀਕਰਨ ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਹਾਲਾਂਕਿ, ਘੱਟ ਗਿਣਤੀ ਵਾਲੇ ਸਟੈਟਿਊਟਰੀ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਸਟੈਟਿਊਟਰੀ ਕੈਟੀਨਾਂ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਹਨਾਂ ਲਾਭਾਂ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹਨ ਜੋ ਸਟੈਟਿਊਟਰੀ ਕੈਟੀਨਾਂ ਨੂੰ ਵਿਸਤਾਰਿਤ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਕੈਟੀਨ ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਦੁਆਰਾ ਅਸਥਾਈ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਚਲਾਏ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਕੋਲ ਨਿਯਮਿਤੀਕਰਨ ਅਤੇ ਇਨ੍ਹਾਂ ਕੈਟੀਨਾਂ ਅਤੇ ਰੈਸਟੋਰੈਂਟਾਂ ਦਾ ਰਿਕਾਰਡ ਰੱਖਣ ਲਈ ਕੋਈ ਠੋਸ ਨੀਤੀਆਂ ਨਹੀਂ ਹਨ, ਅਤੇ ਜਿੱਥੇ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਅਸਥਾਈ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਲਗਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਬਦਲਦੇ ਰਹਿੰਦੇ ਹਨ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਸਥਾਈਤਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਅਤੇ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਉਚਿਤ ਕਾਰਨ ਦੇ ਬਰਖਾਸਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਜਿਸ ਨੂੰ ਮੁਸੀਬਤ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਠੋਸ ਅਤੇ ਉਚਿਤ ਆਧਾਰਾਂ ਨਾਲ ਸਮਰਥਨ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਜੇ ਕੈਟੀਨਾਂ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਨਾਲ ਸਬੰਧਿਤ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ।

ਇਸ ਲਈ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਇਹ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਟੈਟਿਊਟਰੀ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਰੇਲਵੇ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਸਟੈਟਿਊਟਰੀ ਕੈਟੀਨਾਂ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਅਸਥਾਈ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਬਿਨਾਂ ਸਟੈਟਿਊਟਰੀ ਸਮਰਥਨ ਦੇ ਚਲਾਏ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਉੱਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣਗੇ।

ਸਾਰੇ ਭਾਰਤ ਇੰਸਟੀਚਿਊਟ ਕਰਮਚਾਰੀ ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤ ਸੰਘ, ਜੇ.ਟੀ. (1990) 1 ਐਸ.ਸੀ. 319 ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨ ਵੱਲੋਂ ਜੋ ਕਿ ਦੇਸ਼ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਹਿੱਸਿਆਂ ਵਿੱਚ 500 ਵੱਖ-ਵੱਖ ਰੇਲਵੇ ਇੰਸਟੀਚਿਊਟਾਂ ਅਤੇ ਕਲੱਬਾਂ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਲਗਭਗ 2000 ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਇੱਕ ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਇੱਕ ਲਿਖਤੀ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਸੀ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਰੇਲਵੇ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਜੋਂ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਇਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਕੇਸ ਸੀ ਕਿ ਹਾਲਾਂਕਿ ਉਹ ਇੰਸਟੀਚਿਊਟ ਅਤੇ ਕਲੱਬ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਉਹ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਸਨ, ਸਟੈਚਯੂਟਰੀ ਨਹੀਂ ਸਨ, ਪਰ ਉਹ ਰੇਲਵੇ ਦੇ ਸਟੈਚਯੂਟਰੀ ਕੈਟੀਨਾਂ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਸਨ। ਇਹ ਵੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਕੇਸ ਸੀ ਕਿ ਇੰਸਟੀਚਿਊਟ ਅਤੇ ਕਲੱਬ ਰੇਲਵੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਮਨੋਰੰਜਨ ਸੁਵਿਧਾਵਾਂ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਨ ਲਈ ਸਥਾਪਿਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ ਅਤੇ ਇਹ ਕਮੇਟੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਬੰਧਿਤ ਸਨ ਜੋ ਕਿ ਇੰਸਟੀਚਿਊਟਾਂ/ਕਲੱਬਾਂ ਦੇ ਸਾਰੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀਆਂ ਵੱਲੋਂ ਚੁਣੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਸਨ। ਇੰਸਟੀਚਿਊਟਾਂ/ਕਲੱਬਾਂ ਵਿੱਚ ਲਗਭਗ 10 ਕੈਟੇਗਰੀਆਂ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਨ। ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਕਮੇਟੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਸੀ ਅਤੇ ਤਨਖਾਹਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੁਆਰਾ ਮੈਂਬਰਾਂ ਤੋਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਯੋਗਦਾਨਾਂ ਅਤੇ ਰੇਲਵੇ ਬੋਰਡ ਵੱਲੋਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਗ੍ਰਾਂਟਸ-ਇਨ-ਏਡ ਤੋਂ ਅਦਾ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਸਨ। ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਕਮੇਟੀ ਦੀ ਅਧਿਕਾਰਤਾ ਪ੍ਰਧਾਨ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਸੀ ਜੋ ਕਿ ਸੰਬੰਧਿਤ ਰੇਲਵੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨਲ ਮੈਨੇਜਰ ਜਾਂ ਉਸ ਦਾ ਨਾਮਜ਼ਦ ਹੁੰਦਾ ਸੀ। ਰੇਲਵੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਨੂੰ ਇੰਸਟੀਚਿਊਟਾਂ/ਕਲੱਬਾਂ ਨੂੰ ਭੰਗ ਕਰਨ

ਜਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਚਲਾਉਣ ਲਈ ਅਸਥਾਈ ਕਮੇਟੀਆਂ ਬਣਾਉਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਸੀ। ਇਹ ਵੀ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦਾ ਕੇਸ ਸੀ ਕਿ ਰੇਲਵੇ ਬੋਰਡ ਨੇ ਹਮੇਸ਼ਾ ਇੰਸਟੀਚਿਊਟਾਂ/ਕਲੱਬਾਂ ਨੂੰ ਰੇਲਵੇਆਂ ਦਾ ਅਭਿੰਨ ਹਿੱਸਾ ਮੰਨਿਆ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਨਾ ਸਿਰਫ ਉਹ ਗ੍ਰਾਂਟਸ-ਇਨ-ਏਡ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦੇ ਸਨ ਪਰ ਰੇਲਵੇਆਂ ਤੋਂ ਹੋਰ ਸੁਵਿਧਾਵਾਂ ਵੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦੇ ਸਨ। ਰੇਲਵੇ ਸਥਾਪਨਾ ਮੈਨੂਅਲ ਵਿੱਚ ਇੰਸਟੀਚਿਊਟਾਂ ਅਤੇ ਕਲੱਬਾਂ ਲਈ ਇੱਕ ਖਾਸ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਰੇਲਵੇ ਇੰਸਟੀਚਿਊਟ ਨੂੰ ਇੱਕ ਕਲੱਬ ਵਜੋਂ ਦੇਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਰੇਲਵੇ ਦੁਆਰਾ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਲਾਭ ਲਈ ਕਿਰਾਏ 'ਤੇ ਮੁਫਤ ਮੁਹੱਈਆ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਇਸ ਲਈ, ਰੇਲਵੇਆਂ ਨੂੰ ਉਹ ਸਭ ਕੁਝ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇੱਕ ਮਾਲਕ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਇੰਸਟੀਚਿਊਟ ਨੂੰ ਉਹ ਸਭ ਕੁਝ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇੱਕ ਕਿਰਾਏਦਾਰ ਦੇਣ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਮੈਨੂਅਲ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਰੇਲਵੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ (ਅ) ਇਮਾਰਤ ਦੀ ਪਹਿਲੀ ਲਾਗਤ ਸਮੇਤ ਬਿਜਲੀ ਸਥਾਪਨਾਵਾਂ, ਜ਼ਰੂਰੀ ਫਰਨੀਚਰ, ਸੜਕਾਂ, ਫੈਸੀਆਂ, ਟੈਨਿਸ ਕੋਰਟ ਅਤੇ ਹੋਰ ਖੇਡ ਮੈਦਾਨਾਂ ਦੀ ਲਾਗਤ ਅਤੇ ਜਿਥੇ ਵੀ ਸੰਭਵ ਹੋਵੇ, ਬਾਗ ਵੀ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਨ ਦੀ ਲਾਗਤ ਅਤੇ (ਬੀ) ਰਖ-ਰਖਾਵ ਅਤੇ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਦੀ ਲਾਗਤ ਉਠਾਏਗਾ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਰੇਲਵੇ ਸਥਾਪਨਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਚਲਾਏ ਜਾਂਦੇ ਕੈਂਟੀਨਾਂ ਅਤੇ ਰੇਲਵੇ ਇੰਸਟੀਚਿਊਟਾਂ ਅਤੇ ਕਲੱਬਾਂ ਵਿੱਚ ਮੌਜੂਦ ਮੁੱਖ ਫਰਕ ਨੂੰ ਇਸ ਗੱਲ ਦੀ ਉਹ ਇਸ਼ਾਰਾ ਕਰਕੇ ਵੱਖ ਕੀਤਾ ਕਿ ਪਹਿਲਾਂ, ਕੈਂਟੀਨਾਂ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਸਥਾਪਨਾ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਉਹ ਕੰਮ ਦੇ ਘੰਟਿਆਂ ਦੌਰਾਨ ਸੇਵਾਵਾਂ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਨ ਲਈ ਚਲਾਈਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਆਪਣੀ ਕੁਦਰਤ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਉਮੀਦ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਟਾਫ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਫਰਜ਼ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਨਿਭਾਉਣ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਲਗਭਗ 449 ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ 332 ਕਲੱਬਾਂ ਵਿੱਚ ਲੱਗੇ ਕਰੀਬ 1741 ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਅੱਧੇ ਕਰੀਬ ਪਾਰਟ-ਟਾਈਮ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਨ। ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਵੀ ਇੱਕ ਸਮਾਨ ਕਿਸਮ ਦੀਆਂ ਨਹੀਂ ਸਨ। ਉਹ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸੇਵਾਵਾਂ ਲਈ ਲੱਗੇ ਹੋਏ ਸਨ, ਸੇਵਾ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੀ ਲੋੜ ਅਨੁਸਾਰ। ਸੰਸਥਾਵਾਂ/ਕਲੱਬਾਂ ਵੀ ਕੋਈ ਇੱਕ ਸਮਾਨ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ, ਉਹਨਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਸਥਾਨਾਂ ਤੇ ਉਪਲਬਧ ਢਾਂਚਾਗਤ ਸੁਵਿਧਾਵਾਂ ਅਤੇ ਸਹੂਲਤਾਂ ਉੱਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ। ਹੋਰ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਗੱਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਸੰਸਥਾਵਾਂ/ਕਲੱਬਾਂ ਦਾ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਲਾਜ਼ਮੀ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਉਹ ਰੇਲਵੇ ਸਟਾਫ ਲਈ ਭਲਾਈ ਦੇ ਉਪਾਅ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਸਥਾਪਿਤ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ, ਹੋਰ ਚੀਜ਼ਾਂ ਵਿੱਚ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਉਪਲਬਧ ਫੰਡ ਉੱਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ, ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਨੂੰ ਬਜਟਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਢਾਲਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਜੇ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਦੀ ਲਾਗਤ ਸਾਧਨਾਂ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਘਟਾਇਆ ਜਾਣਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ। ਇਹਨਾਂ ਤੱਥਾਂ ਉੱਤੇ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਕਿ ਰੇਲਵੇ ਸੰਸਥਾਵਾਂ/ਕਲੱਬਾਂ ਦੁਆਰਾ ਲੱਗੇ ਸਟਾਫ ਮੈਂਬਰ ਰੇਲਵੇਜ਼ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਹੀਂ ਹਨ।

ਸੁਰੇਂਦਰ ਪ੍ਰਸਾਦ ਖੁਗਸਾਲ ਬਨਾਮ ਚੇਅਰਮੈਨ, ਐਮ.ਐਮ.ਟੀ. ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਲਿਮਿਟੇਡ., ਜੇ.ਟੀ. (1993) 5 ਐਸ.ਸੀ. 80, ਜਵਾਬੀ-ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੈਂਟੀਨਾਂ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਨੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਚਛੇਦ 32 ਅਧੀਨ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਲਿਖਤੀ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਅਪੀਲ ਕੀਤੀ ਸੀ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕਰਦਿਆਂ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਐਮ.ਐਮ.ਆਰ. ਖਾਨ ਕੇਸ (ਉਪਰੋਕਤ) ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਪਾਇਆ ਕਿ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਫੈਸਲਾ ਜਿਸ ਨੇ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੈਂਟੀਨਾਂ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਸੀ, ਮਾਮਲੇ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਸਮੇਤ ਰੇਲਵੇ ਸਥਾਪਨਾ ਮੈਨੂਅਲ, ਸਮੇਂ-ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਰੇਲਵੇ ਬੋਰਡ ਦੁਆਰਾ ਜਾਰੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨਾਂ ਅਤੇ ਸਰਕੂਲਰਾਂ ਅਤੇ ਹੋਰ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨਾਂ 'ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਸੀ। ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਮੌਜੂਦਾ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਵਿਵਾਦਿਤ ਤੱਥ ਸਨ ਜੋ ਕਿ ਅਨੁਚਛੇਦ 32 ਅਧੀਨ ਇੱਕ ਲਿਖਤੀ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਹੱਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਸਨ। ਇਸ ਲਈ, ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਐਂਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਭੇਜਿਆ।

9. ਵਿਧਾਨਕ ਕਾਨੂੰਨ ਅਤੇ ਨਿਆਂਇਕ ਫੈਸਲਿਆਂ ਤੋਂ ਕੀ ਉਭਰਦਾ ਹੈ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਹੈ:

(i) ਜਿੱਥੇ, ਫੈਕਟਰੀਜ਼ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਲਈ ਕੰਟੀਨ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਰੱਖ-ਰਖਾਅ ਕਰਨਾ ਮਾਲਕ 'ਤੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ, ਕੰਟੀਨ ਸਥਾਪਨਾ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਬਣ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ, ਇਸ ਲਈ, ਅਜਿਹੀ ਕੰਟੀਨ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹਨ।

(ii) ਜਿੱਥੇ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਕੰਟੀਨ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਲਾਜ਼ਮੀ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਕੰਟੀਨ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ ਮਾਲਕ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਹੈ, ਕੰਟੀਨ ਸਥਾਪਨਾ ਅਤੇ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਬਣ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਕੰਟੀਨ ਵਿੱਚ, ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ। ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਕੰਟੀਨ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ ਕੰਟੀਨ ਚਲਾਉਣ ਲਈ ਸਹੂਲਤਾਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਦੀ

ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਤੋਂ ਵੱਖਰਾ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਕੰਟੀਨ ਬਾਅਦ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਚਲਦੀ ਹੈ, ਦੀ ਸਥਾਪਨਾ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਨਹੀਂ ਬਣਦਾ।

(iii) ਕੰਟੀਨ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਸਪਸ਼ਟ ਜਾਂ ਅਨੁਮਾਨਿਤ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਜਿੱਥੇ ਕੰਟੀਨ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਨੂੰ ਸਪਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਾ ਤਾਂ ਨਿਯੋਕਤਾ ਦੁਆਰਾ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਕਿਸੇ ਸਮਝੌਤੇ ਜਾਂ ਇਨਾਮ ਆਦਿ ਦੁਆਰਾ ਉਸ 'ਤੇ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਇਸ ਨੂੰ ਹਾਲਾਤਾਂ ਤੋਂ ਅਨੁਮਾਨਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਕੰਟੀਨ ਦੀ ਮੁਹੱਈਆਤਾ ਨੂੰ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਬਣਨ ਲਈ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਕੰਟੀਨ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਬਣ ਗਈ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ, ਇਹ ਇੱਕ ਤੱਥ ਦਾ ਸਵਾਲ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਹਰੇਕ ਮਾਮਲੇ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਹਾਲਾਤਾਂ 'ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤੈਅ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ।

ਜਦੋਂ ਕੰਟੀਨ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਕੰਟੀਨ ਸੰਸਥਾ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਬਣ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅਜਿਹੀ ਕੰਟੀਨ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

(iv) ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸੁਵਿਧਾ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦਾ ਅਨਿਵਾਰਿਤ ਹਿੱਸਾ ਬਣਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ, ਇਸ ਉੱਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰੇਗਾ, ਹੇਰਾਂ ਵਿੱਚ, ਸੇਵਾ/ਸੁਵਿਧਾ ਦੀ ਕਿਸਮ ਉੱਤੇ, ਸੰਬੰਧਿਤ ਸੇਵਾ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਅਤੇ ਸੰਸਥਾ ਦੀ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਵਿੱਚ ਕੀ ਯੋਗਦਾਨ ਦਿੰਦੀ ਹੈ, ਕੀ ਇਹ ਸੇਵਾ ਸਾਰੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਮੁਲਾਜ਼ਮਤ ਦੀ ਹੈਸੀਅਤ ਵਿੱਚ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਉਪਲਬਧ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ, ਸੰਸਥਾ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਦੀ ਗਿਣਤੀ ਅਤੇ ਜਿਹੜੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਇਸ ਸੇਵਾ ਦਾ ਲਾਭ ਉਠਾਉਂਦੇ ਹਨ, ਸੇਵਾ ਲਗਾਤਾਰ ਉਪਲਬਧ ਹੋਣ ਦਾ ਸਮਾਂ, ਇਹ ਸੇਵਾ ਉਪਲਬਧ ਹੋਣ ਦੇ ਘੰਟੇ, ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੀ ਕਿਸਮ ਅਤੇ ਸਿਰਜਣਾ, ਮਾਲਿਕ ਵੱਲੋਂ ਇਸ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਨ, ਬਣਾਈ ਰੱਖਣ, ਨਿਗਰਾਨੀ ਕਰਨ ਅਤੇ ਨਿਯੰਤਰਣ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਦਿਖਾਈ ਗਈ ਦਿਲਚਸਪੀ, ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਉਪਲਬਧ ਕਰਾਉਣ ਲਈ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਵੱਲੋਂ ਢਾਂਚਾਗਤ ਅਤੇ ਧਨ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਯੋਗਦਾਨ ਆਦਿ।

10. ਹੁਣ ਅਸੀਂ ਉਪਰੋਕਤ ਪ੍ਰੀਖਿਆਵਾਂ ਦੇ ਚਾਨਣ ਵਿੱਚ ਮੌਜੂਦਾ ਮਾਮਲੇ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਾਂ।

ਇਹ ਗੱਲ ਵਿਵਾਦਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਜਵਾਬੀ-ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਨੇ ਸਪਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਆਪਣੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਕੰਟੀਨ ਸੇਵਾਵਾਂ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਨ ਦੀ ਉੱਤਰਦਾਇਤਵ ਨਹੀਂ ਲਈ ਹੈ ਜੋ ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਦਫਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਸਿਰਫ ਇੱਕ ਉੱਤਰਦਾਇਤਵ ਸੀ ਜੋ ਇਸਨੇ ਸਪਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਸੀ ਕਿ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਕੰਟੀਨ ਚਲਾਉਣ ਲਈ ਸੁਵਿਧਾਵਾਂ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪਰਿਸਰ, ਫਰਨੀਚਰ, ਬਿਜਲੀ, ਪਾਣੀ ਆਦਿ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਾਉਣਾ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਮੌਜੂਦ ਤੱਥ ਇਹ ਦਿਖਾਉਂਦੇ ਹਨ ਕਿ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਨੇ ਕੰਟੀਨ ਸੇਵਾਵਾਂ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਨ ਦੀ ਉੱਤਰਦਾਇਤਵ ਨੂੰ ਅਨਿਵਾਰਿਤ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਹੈ ਅਤੇ ਨਾ ਕਿ ਸਿਰਫ ਕੰਟੀਨ ਚਲਾਉਣ ਲਈ ਸੁਵਿਧਾਵਾਂ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਨ ਦੀ। ਇਹ ਤੱਥ ਹਨ:

(a) ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਸਿੱਖਿਆ ਇਕਲੋਤੇ ਜੱਜ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਵੱਲੋਂ ਦਾਇਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਜਵਾਬੀ-ਹਲਫਨਾਮੇ ਵਿੱਚ ਪੈਰਾ 6 ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਸਥਾਪਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਅਰਥਾਤ 1 ਸਤੰਬਰ, 1956 ਨੂੰ, ਭਾਰਤ ਵਿੱਚ ਜੀਵਨ ਬੀਮਾ ਕਾਰੋਬਾਰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਾਰੇ ਬੀਮਾਕਾਰ ਚਾਹੇ ਉਹ ਦੇਸੀ ਹੋਣ ਜਾਂ ਵਿਦੇਸੀ, ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਮਿਲਾ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਸਨ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਸਮਾਹਿਤ ਕਰ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਸਨ। ਪਹਿਲਾਂ ਦੇ ਬੀਮਾਕਾਰਾਂ ਦੇ ਕੁਝ ਮਿਲਾਏ ਗਏ ਦਫਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਕੰਟੀਨਾਂ ਸਨ ਜੋ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਯੂਨੀਅਨਾਂ ਦੁਆਰਾ ਚਲਾਈ ਜਾਂਦੀਆਂ ਸਨ। ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੀ ਸਥਾਪਨਾ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਉਹ ਕੰਟੀਨਾਂ ਉਸੇ ਖਾਸ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਯੂਨੀਅਨਾਂ ਦੁਆਰਾ ਚਲਾਈ ਅਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਿਤ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਰਹੀਆਂ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਚਲਾਏ ਜਾਂਦੇ ਸਮੇਂ, ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਨੂੰ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਵੱਲੋਂ ਖਾਣੇ ਦੀ ਗੁਣਵੱਤਾ ਅਤੇ ਕਿਸਮ ਬਾਰੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਮਿਲੀਆਂ ਜਿਵੇਂ ਕਿ 1972 ਦੇ ਆਸਪਾਸ ਕਈ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਯੂਨੀਅਨਾਂ ਦੁਆਰਾ ਲਿਖੇ ਗਏ ਪੱਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਸਪਸ਼ਟ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ 1973 ਦੇ ਆਸਪਾਸ, ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਨੂੰ ਇਹ ਜਾਂਚਣ ਲਈ ਇੱਕ ਕਮੇਟੀ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਲਈ ਮਜਬੂਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਕਿ ਅਜਿਹੀਆਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਿਵੇਂ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਇਹ ਲੱਭਣ ਲਈ ਕਿ ਅਜਿਹੀਆਂ ਕੰਟੀਨਾਂ ਨੂੰ ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਕਿਵੇਂ ਚਲਾਇਆ ਅਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ। ਕਮੇਟੀ ਨੇ ਆਪਣੀਆਂ ਸਿਫਾਰਸ਼ਾਂ ਦਿੱਤੀਆਂ ਅਤੇ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਵਿੱਚ ਸਿਫਾਰਸ਼ਾਂ, ਚਲਾਉਣ ਅਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ !ਉਹ ਕੰਟੀਨ ਨਿਗਮ ਦੁਆਰਾ ਸਪਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਠੇਕੇਦਾਰ ਨੂੰ ਸੌਂਪਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਕਾਊਂਟਰ ਨੇ ਬਾਅਦ ਵਾਲੇ ਤੱਥ ਨੂੰ ਇੰਨੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਦੱਸਿਆ ਹੈ। ਠੇਕੇਦਾਰਾਂ ਕੰਟੀਨਾਂ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਇਹ ਪ੍ਰਥਾ 1979 ਤੱਕ ਜਾਰੀ

ਰਹੀ। ਕਾਉਂਟਰ ਵਿੱਚ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਯੂਨੀਅਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਲਾਈਫ ਸੀ। ਇੰਸੋਰੈਂਸ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਇੰਪਲਾਈਜ਼ ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨ (ਕਲਕੱਤਾ ਡਿਵੀਜ਼ਨ) ਜਿਸ ਦੇ ਇੱਕ ਸ਼੍ਰੀ ਸੁਕੁਮਾਰ ਮਨਖਰਜੀ ਜਨਰਲ ਸਕੱਤਰ ਸਨ ਅਤੇ ਉਕਤ ਮਨਖਰਜੀ ਇੱਥੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਦੀਆਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਯੂਨੀਅਨਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਧਾਨ ਵੀ ਹਨ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਇੱਥੇ ਇਹ ਵੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਕਤ ਮੁਖਰਜੀ, ਜਿਸ ਨੇ ਹਰ ਸਮੇਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਦੀ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਕੀਤੀ, ਉਹ ਵੀ ਅਜਿਹਾ ਕੇਸ ਸਾਹਮਣੇ ਨਹੀਂ ਆਇਆ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨਿਗਮ ਦੁਆਰਾ ਚਲਾਏ ਜਾਂ ਪ੍ਰਬੰਧਿਤ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਭਾਗੀ ਕੰਟੀਨ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਨ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਇਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲਈ ਸੀ। ਪਹਿਲੀ ਵਾਰ ਜਦੋਂ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 32 ਦੇ ਤਹਿਤ ਦਾਇਰ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ- ਜਿਸ ਦੀ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਨੇ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਕਥਿਤ ਕੇਸ ਨੂੰ ਬਾਹਰ ਕੱਢਣ ਲਈ ਕਿ ਉਹ ਵਿਭਾਗੀ ਕੰਟੀਨਾਂ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਨ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਬੰਧਿਤ ਅਤੇ/ਏਆਰ, ਇਹ ਤੱਥ ਇਸ ਲਈ ਢੁਕਵੇਂ ਨਹੀਂ ਹਨ ਇਹ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਹੈ ਕਿ ਕੀ, ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਅਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਮੌਜੂਦ ਸੀ।

(b) ਜਵਾਬ ਵਿੱਚ ਹੋਰ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਦੌਰਾਨ, ਕੈਂਟੀਨਾਂ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਕਾਮਿਆਂ ਨੇ ਵੱਧ ਤਨਖਾਹਾਂ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਹੋਰ ਲਾਭਾਂ ਲਈ ਅਗਿਤਾਸ਼ੀਲ ਹੋਣਾ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਠੇਕੇਦਾਰਾਂ ਨੇ ਆਪਣੀ ਸੌਂਪੀ ਗਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਨੂੰ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਮਿਲਣ ਵਾਲੀ ਕੈਂਟੀਨ ਦੀ ਸੁਵਿਧਾ ਅਚਾਨਕ ਬੰਦ ਹੋ ਗਈ। ਉਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਇੱਕ ਸਹਿਕਾਰੀ ਸੋਸਾਇਟੀ ਜਿਸਨੂੰ ਐਲ.ਆਈ.ਸੀ. ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਹਿਕਾਰੀ ਸੋਸਾਇਟੀ ਲਿਮਿਟੇਡ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਦਾ ਗਠਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਅਤੇ ਇਸਨੇ ਕੋਲਕਾਤਾ ਵਿੱਚ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਵੱਖ ਵੱਖ ਦਫ਼ਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਕੈਂਟੀਨਾਂ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਸੰਭਾਲਣਾ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰ ਦਿੱਤਾ 1 ਸਤੰਬਰ, 1979 ਤੋਂ। ਜਦੋਂ ਅਜਿਹਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਜਾਰੀ ਸੀ, ਤਾਂ ਕੈਂਟੀਨਾਂ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਕਾਮਿਆਂ ਨੇ ਜਾਂ ਕਿ 1981 ਦੌਰਾਨ ਆਪਣੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਹੋਰ ਲਾਭਾਂ ਵਿੱਚ ਵਾਧੇ ਲਈ ਅਗਿਤਾਸ਼ੀਲ ਹੋਣਾ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ ਉਕਤ ਸਹਿਕਾਰੀ ਸੋਸਾਇਟੀ ਅਤੇ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਨੂੰ ਮੰਗਾਂ ਦਾ ਇੱਕ ਚਾਰਟਰ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ। ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਸਹਾਇਕ ਲੇਬਰ ਕਮਿਸ਼ਨਰ (ਕੇਂਦਰੀ) ਕੋਲ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ ਅਤੇ 15 ਅਪ੍ਰੈਲ, 1982 ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਗਏ ਇੱਕ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਸਹਾਇਕ ਲੇਬਰ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਵਿੱਚ 10 ਮਈ, 1982 ਨੂੰ ਇੱਕ ਮੀਟਿੰਗ ਹੋਈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕੈਂਟੀਨ ਕਾਮਿਆਂ ਦੇ ਯੂਨੀਅਨ ਅਤੇ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਇੱਕ-ਇੱਕ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧ ਨੇ ਭਾਗ ਲਿਆ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸਹਿਕਾਰੀ ਸੋਸਾਇਟੀ ਨੇ ਸੁਲਹ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਵਿੱਚ ਭਾਗ ਨਹੀਂ ਲਿਆ। 14 ਅਗਸਤ, 1982 ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਇੱਕ ਨੋਟਿਸ ਦੁਆਰਾ ਕੈਂਟੀਨ ਕਾਮਿਆਂ ਨੇ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤਾ ਕਿ ਜੇ ਮੰਗਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਨਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਤਾਂ ਉਹ ਹੜਤਾਲ 'ਤੇ ਚਲੇ ਜਾਣਗੇ। ਉਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਸਹਾਇਕ ਲੇਬਰ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਨੇ ਕੋਲਕਾਤਾ ਵਿੱਚ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਪੂਰਬੀ ਜ਼ੋਨਲ ਦਫ਼ਤਰ ਦੇ ਜ਼ੋਨਲ ਮੈਨੇਜਰ ਅਤੇ ਹੋਰ ਸਬੰਧਤ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ (ਜਾਂ ਇੱਕ ਚਰਚਾ ਲਈ 10 ਸਤੰਬਰ, 1982 ਨੂੰ) ਬੁਲਾਇਆ। ਕੈਂਟੀਨ ਕਾਮਿਆਂ ਨੇ 1 ਦਸੰਬਰ, 1982 ਤੋਂ ਹੜਤਾਲ 'ਤੇ ਜਾਣਾ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ ਸੁਲਹ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦਾ ਆਖਰੀ ਵਾਰ 15 ਦਸੰਬਰ, 1982 ਨੂੰ ਹੋਇਆ। ਇਸ ਹੜਤਾਲ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਮਿਲਣ ਵਾਲੀ ਕੈਂਟੀਨ ਦੀ ਸੁਵਿਧਾ ਫਿਰ ਤੋਂ ਬੰਦ ਹੋ ਗਈ। ਇਸ 'ਤੇ, ਐਲ.ਆਈ.ਸੀ. ਕਰਮਚਾਰੀ ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨ ਨੇ ਉਕਤ ਸੁਵਿਧਾਵਾਂ ਦੇ ਬੰਦ ਹੋਣ ਦੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕੀਤੀ। ਉਕਤ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਲੇਬਰ ਕਮਿਸ਼ਨਰ (ਕੇਂਦਰੀ) ਨੇ ਮਾਮਲਾ ਉਠਾਇਆ ਅਤੇ ਸਬੰਧਤ ਪਾਰਟੀਆਂ ਨੂੰ ਚਰਚਾ ਲਈ ਨੋਟਿਸ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਜਵਾਬੀ-ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਸੀ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਕੇਂਦਰੀ ਦਫ਼ਤਰ ਨੂੰ ਵੀ ਉਕਤ ਕੈਂਟੀਨ ਨੂੰ ਚਲਾਉਣ ਲਈ ਕੁਝ ਵਿਕਲਪਿਕ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕਰਨੇ ਸਨ। ਚਰਚਾ ਸੁਲਹ ਪੱਧਰ 'ਤੇ ਹੋਈ ਅਤੇ ਸੁਲਹ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੇ ਆਪਣੀ ਅਸਫਲਤਾ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ। 26 ਮਾਰਚ, 1983 ਨੂੰ, ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਨੇ ਉਸ ਸਮੇਂ ਦੇ ਜ਼ੋਨਲ ਲੇਬਰ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਇੱਕ ਪੱਤਰ ਲਿਖ ਕੇ ਪੂਰੀ ਸਥਿਤੀ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕੀਤੀ। ਕੈਂਟੀਨ ਕਾਮਿਆਂ ਨੇ ਆਪਣੀ ਹੜਤਾਲ ਜਾਰੀ ਰੱਖੀ ਅਤੇ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਕੈਂਟੀਨ ਦੀ ਸੇਵਾ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਲਈ ਕੁਝ ਹੋਰ ਵਿਕਲਪਿਕ ਪ੍ਰਬੰਧ ਲੱਭਣੇ ਪਏ। ਇਸ ਲਈ, ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਨੇ 14 ਮਾਰਚ, 1983 ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਇੱਕ ਨੋਟਿਸ ਦੁਆਰਾ ਕੈਂਟੀਨਾਂ ਨੂੰ ਚਲਾਉਣ ਲਈ ਠੇਕੇਦਾਰਾਂ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਕਿਹਾ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਠੇਕੇਦਾਰਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਬਦਲੇ ਵਿੱਚ ਕੈਂਟੀਨਾਂ ਵਿੱਚ ਉਸ ਸਮੇਂ ਤੱਕ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਸੰਭਾਲ ਲਈ।

ਹਾਲਾਂਕਿ, ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਜਵਾਬ ਵਿੱਚ ਇਹ ਕੇਸ ਹੈ ਕਿ ਰੀਜਨਲ ਲੇਬਰ ਕਮਿਸ਼ਨਰ (ਕੋਲਕਾਤਾ) ਦੁਆਰਾ ਜਮਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਅਸਫਲਤਾ ਰਿਪੋਰਟ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਵੀ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਭੇਜਿਆ ਨਹੀਂ ਗਿਆ ਅਤੇ ਕੇਂਦਰੀ ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਇਸ ਗੱਲ ਨੂੰ ਮੰਨਿਆ ਕਿ ਕੈਂਟੀਨ ਦੇ ਕਾਮੇ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨਹੀਂ ਸਨ ਪਰ ਠੇਕੇਦਾਰਾਂ ਦੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਸਨ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ 6 ਫਰਵਰੀ, 1984 ਨੂੰ ਕੇਂਦਰੀ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਪੂਰਬੀ ਜ਼ੋਨਲ ਦਫ਼ਤਰ ਦੇ ਜ਼ੋਨਲ ਮੈਨੇਜਰ ਨੂੰ ਲਿਖੇ ਗਏ ਪੱਤਰ ਵਿੱਚੋਂ ਸਬੂਤ ਮਿਲਦਾ ਹੈ।

ਇਹ ਵੀ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਉਸੇ ਜਵਾਬ ਵਿੱਚ ਕੇਸ ਹੈ ਕਿ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਨੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਠੇਕੇਦਾਰਾਂ 'ਤੇ ਕੋਈ ਕੰਟਰੋਲ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕੀਤਾ ਸਿਵਾਏ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਜੋ ਲਿਖਤੀ ਠੇਕੇ ਵਿੱਚ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਅਤੇ ਠੇਕੇਦਾਰਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਸਨ।

ਉਪਰੋਕਤ ਖੰਡਪ੍ਰਸਤਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਕੀਤੇ ਗਏ ਦਾਅਵਿਆਂ ਤੋਂ, ਨਿਮਨਲਿਖਤ ਤੱਥ ਉਭਰਦੇ ਹਨ। ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ-ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਅਸਤਿਤਵ ਵਿੱਚ ਆਉਣ ਤੋਂ ਬਹੁਤ ਪਹਿਲਾਂ ਤੋਂ ਹੀ, ਬੀਮਾ ਕੰਪਨੀਆਂ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਕੈਂਟੀਨ ਸੇਵਾਵਾਂ ਉਪਲਬਧ ਸਨ ਜੋ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ 1956 ਵਿੱਚ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਨਾਲ ਮਿਲ ਗਈਆਂ। 1956 ਅਤੇ 1978 ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ, ਕੈਂਟੀਨਾਂ ਨੂੰ ਕੈਂਟੀਨ ਕਮੇਟੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਬੰਧਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਸੀ। 1973 ਅਤੇ 1979 ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ, ਉਹ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤ ਠੇਕੇਦਾਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਬੰਧਿਤ ਕੀਤੇ ਗਏ। 1979 ਵਿੱਚ, ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸਹਿਕਾਰੀ ਸਭਾ ਦੁਆਰਾ ਲਿਆ ਗਿਆ। 1981 ਵਿੱਚ, ਕੈਂਟੀਨ ਕਾਮਿਆਂ ਦੁਆਰਾ ਸਹਿਕਾਰੀ ਸਭਾ ਅਤੇ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਨਾਂ ਨਾਲ ਇੱਕ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਉਠਾਇਆ ਗਿਆ। ਸੁਲਹ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਵਿੱਚ ਕੇਵਲ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਹੀ ਭਾਗ ਲੈਂਦਾ ਸੀ। 1983 ਤੋਂ ਅੱਗੇ, ਕੈਂਟੀਨਾਂ ਨੂੰ ਮੁੜ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤ ਠੇਕੇਦਾਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਲਿਖਤੀ ਸਮਝੌਤਿਆਂ ਨਾਲ ਪ੍ਰਬੰਧਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਕੇਂਦਰੀ ਸਰਕਾਰ ਦਾ ਪੱਤਰ ਮਿਤੀ 6 ਫਰਵਰੀ, 1984 ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਨਿਰਣਾਇਕ ਲਈ ਹਵਾਲਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਇਹ ਸਪਸ਼ਟ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੈਂਟੀਨ ਕਾਮਿਆਂ ਦੁਆਰਾ ਉਠਾਏ ਗਏ ਮੰਗ ਵਧਾਉਣ ਦੀਆਂ ਤਨਖਾਹਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸਮਾਵੇਸ਼ ਲਈ ਸਨ। ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਪਾਰਟੀਆਂ ਵਿੱਚ ਜੇਨਲ ਮੈਨੇਜਰ, ਪੂਰਬੀ ਜੇਨਲ ਦਫਤਰ ਅਤੇ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਕੋਲਕਾਤਾ ਵਿੱਚ ਸੀਨੀਅਰ ਡਿਵੀਜ਼ਨਲ ਮੈਨੇਜਰ ਸ਼ਾਮਲ ਸਨ। ਪੱਤਰ ਵਿੱਚ ਕੇਂਦਰੀ ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਨਿਰਣਾਇਕ ਲਈ ਹਵਾਲਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਦਿਆਂ ਕਾਰਨ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਕੈਂਟੀਨ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸਹਿਕਾਰੀ ਸਭਾ ਦੁਆਰਾ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਐਲ.ਆਈ.ਸੀ. ਦੁਆਰਾ ਨਹੀਂ, ਇਸ ਲਈ ਕੈਂਟੀਨ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਐਲ.ਆਈ.ਸੀ. ਵਿਚਕਾਰ ਕੋਈ ਮਾਲਕ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੰਬੰਧ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ, ਕੇਂਦਰੀ ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਇਹ ਮੰਨਣਾ ਸੀ ਕਿ ਚਿੰਤਾਜਨਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਠੇਕੇਦਾਰਾਂ ਦੇ ਨਹੀਂ ਸਗੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸਹਿਕਾਰੀ ਸਭਾ ਦੇ ਸਨ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਇਸ ਨੂੰ ਮੁੱਦੇ ਉੱਤੇ ਅੰਤਿਮ ਨਿਰਣਾ ਵਜੋਂ ਨਹੀਂ ਲਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ, ਪਰ ਇਹ ਕੈਂਟੀਨ ਕਾਮਿਆਂ ਦੇ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਉਭਰੇ ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਆਪਣੀ ਮਹੱਤਤਾ ਰੱਖਦਾ ਹੈ।

(ਸੀ) ਫਿਰ ਅਸੀਂ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਅਤੇ ਠੇਕੇਦਾਰ ਵਿਚਕਾਰ 15 ਜੂਨ, 1983 ਨੂੰ ਹੋਏ ਸਮਝੌਤੇ ਦੀ ਇੱਕ ਕਾਪੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਨੇ ਮੰਨਿਆ ਹੈ ਕਿ ਸਮਾਨ ਸਮਝੌਤੇ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਠੇਕੇਦਾਰਾਂ ਨਾਲ ਸਮੇਂ ਸਮੇਂ ਉੱਤੇ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ। ਸਮਝੌਤੇ ਦੇ ਨਮੂਨੇ ਦੀਆਂ ਸਮਗਰੀਆਂ ਸਾਡੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਖੁਲਾਸਾਤਮਕ ਹਨ। (i) ਸਮਝੌਤਾ ਕੇਵਲ ਠੇਕੇਦਾਰ ਅਤੇ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਵਿਚਕਾਰ ਹੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਕਰਾਰ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਹੋਰ ਪਾਰਟੀ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਸਮਝੌਤੇ ਦਾ ਪ੍ਰਸਤਾਵਨਾ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸ਼ੁਰੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ: "ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਭਾਰਤੀ ਜੀਵਨ ਬੀਮਾ ਨਿਗਮ, ਕੋਲਕਾਤਾ ਡਿਵੀਜ਼ਨਲ ਦਫਤਰ.... ਇੱਕ ਠੇਕੇਦਾਰ ਦੁਆਰਾ ਮਨਜ਼ੂਰ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਤੇ ਸਥਿਤੀਆਂ ਉੱਤੇ ਇੱਕ ਕੈਂਟੀਨ ਚਲਾਉਣ ਦਾ ਇੱਛੁਕ ਹੈ ਅਤੇ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਕਤ ਠੇਕੇਦਾਰ ਨੇ ਉਸ ਨੂੰ ਆਫਰ ਕੀਤੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਹੈ.... ਇਸ ਨੂੰ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਐਲਾਨਿਆ ਅਤੇ ਸਹਿਮਤੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ"। ਇਸ ਲਈ, ਪ੍ਰਸਤਾਵਨਾ ਵਿੱਚ ਹੀ ਇਹ ਸਪਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਹੈ ਅਤੇ ਨਾ ਕਿ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਯੂਨੀਅਨ ਜਾਂ ਸਹਿਕਾਰੀ ਸਭਾ ਜੋ ਕੈਂਟੀਨ ਚਲਾਉਣ ਦੀ ਇੱਛੁਕ ਸੀ ਅਤੇ ਜਿਸ ਨੇ ਠੇਕੇਦਾਰਾਂ ਨੂੰ ਲਗਾਇਆ; (ii) ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਕੈਂਟੀਨ ਨੂੰ ਠੇਕੇਦਾਰ ਦੁਆਰਾ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਉਸ ਨੂੰ ਆਫਰ ਕੀਤੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਉੱਤੇ ਚਲਾਉਣ ਦਾ ਇੱਛੁਕ ਸੀ। ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ, ਠੇਕੇਦਾਰ ਸਿਰਫ ਦਾ ਇੱਕ ਏਜੰਟ ਹੈ ਨਿਗਮ; (iii) ਸਮਝੌਤੇ ਦੀ ਧਾਰਾ (1) ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਸੈਂਦੇ ਹਨ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਖਾਣ-ਪੀਣ ਦੀਆਂ ਚੀਜ਼ਾਂ, ਚਾਹ, ਕੈਫੀ ਅਤੇ ਹੋਰ ਮਨਜ਼ੂਰਸ਼ੁਦਾ ਪੀਣ ਵਾਲੇ ਪਦਾਰਥਾਂ ਦੀ ਗੁਣਵੱਤਾ ਦੇ ਨਾਲ ਅਤੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਸਿਰਫ ਇੱਕ ਸਾਲ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਕਾਰਜਸ਼ੀਲ ਰਹੇਗਾ; (iv) ਧਾਰਾ (2) ਦੁਆਰਾ, ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਠੇਕੇਦਾਰ ਨੂੰ ਮੁਫਤ, ਜਗ੍ਹਾ, ਮੇਜ਼, ਕੁਰਸੀਆਂ, ਪੱਖੇ, ਲਾਈਟਾਂ ਅਤੇ ਪਾਣੀ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਬਾਲਣ ਜਾਂ ਗੈਸ ਖਰਚਿਆਂ ਦੀ ਲਾਗਤ ਨਿਗਮ ਦੁਆਰਾ ਸਹਿਣ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਸੀ; (v) ਧਾਰਾ (3) ਇਹ ਸਪਸ਼ਟ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਖਾਣ-ਪੀਣ ਦੀਆਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਨੂੰ ਪਕਾਉਣਾ ਅਤੇ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਸੀ ਕੈਂਟੀਨ ਅਤੇ ਕੋਲਡ ਡਰਿੰਕਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਕੋਈ ਵੀ ਬਾਹਰੀ ਖਾਣ ਪੀਣ ਦਾ ਸਮਾਨ ਨਹੀਂ ਵੇਚਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਕੈਂਟੀਨ ਕਲਾਜ਼ (4) ਠੇਕੇਦਾਰ 'ਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖਣਾ ਲਾਜ਼ਮੀ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ ਮਿਆਰੀ ਭੋਜਨ ਦੀ ਨਿਯਮਤ ਸਪਲਾਈ ਜਦੋਂ ਕਿ ਧਾਰਾ (5) ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਭੋਜਨ, ਚਾਹ, ਕੈਫੀ ਆਦਿ ਦੀ ਮੌਜੂਦਾ ਕੀਮਤ ਨੂੰ ਕੁਝ ਸਮੇਂ ਲਈ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਲਗਭਗ ਛੇ ਮਹੀਨੇ ਅਤੇ ਸੰਸ਼ੋਧਨ ਹੋ ਜਾਵੇਗਾ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਜਾਂ ਪਹਿਲਾਂ ਵੀ ਕੈਂਟੀਨ ਕਮੇਟੀ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਠੇਕੇਦਾਰ ਨਾਲ ਵਿਚਾਰ-ਵਟਾਂਦਰਾ ਕਰਕੇ

ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ; (vi) ਧਾਰਾ (6) ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕੰਟੀਨ ਦੀਆਂ ਫਿਟਿੰਗਾਂ, ਫਰਨੀਚਰ ਅਤੇ ਫਿਕਸਚਰ ਇਸ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੋਣਗੇ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਸਬੰਧਤ ਦਫ਼ਤਰ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿੱਚ ਉਪਰੋਕਤ ਨੂੰ ਹਟਾਉਣ ਹਾਲਾਤ ਅਣਜਾਣ ਸਨ; (vii) ਧਾਰਾ (8) ਦੱਸਦੀ ਹੈ ਕਿ ਸਾਵਧਾਨੀ ਪੈਸੇ ਨੂੰ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਕੋਲ ਵਿਆਜ ਮੁਕਤ ਡਿਪਾਜ਼ਿਟ ਵਜੋਂ ਰੱਖਿਆ ਜਾਣਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅਜਿਹੇ ਡਿਪਾਜ਼ਿਟ ਦੇ ਸੰਸ਼ੋਧਨ ਜਾਂ ਸਮਾਯੋਜਨ ਦਾ ਸਵਾਲ ਜਾਂ ਤਾਂ 'ਤੇ ਉੱਠੇਗਾ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦਾ ਸਮਾਂ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਨੁਕਸਾਨ ਜਾਂ ਨੁਕਸਾਨ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ; (viii) ਧਾਰਾ (9) ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਦੱਸਦੀ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਨਿਗਮ ਦਾ ਡਿਵੀਜ਼ਨਲ ਦਫ਼ਤਰ ਹੈ ਜੋ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਜੋੜਨ, ਬਦਲਣ ਜਾਂ ਰੱਦ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਰੱਖਦਾ ਹੈ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਅਤੇ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਾਮਲੇ 'ਤੇ ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਲਈ ਕੰਟੀਨ; (ix) ਧਾਰਾ (11) ਫਿਰ ਇਹ ਸ਼ਰਤ ਰੱਖਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕੰਟੀਨ ਨਹੀਂ ਰੱਖੀ ਜਾਵੇਗੀ ਕਾਊਂਟਰ ਸੇਵਾ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਹੈ ਪਰ ਸਿਰਫ਼ ਮੰਜ਼ਿਲ ਸੇਵਾ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਹੋਵੇਗੀ ਅਤੇ ਦੁਪਹਿਰ ਦੇ ਖਾਣੇ ਦੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕੰਟੀਨ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ।

ਉਪਰੋਕਤ ਕਰਾਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ ਕਿ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਨੂੰ ਕਰਾਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਤਾਇਨਾਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਦਬਦਬਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਤੱਥ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਕਿ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਹੀ ਕਰਾਰ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਪਾਰਟੀ ਹੈ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਕੋਆਪਰੇਟਿਵ ਸੋਸਾਇਟੀ, ਇਹ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਹੈ ਜਿਸ ਕੋਲ ਕਰਾਰ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਜਾਂ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ ਅਤੇ ਨਵੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਤਾਇਨਾਤ ਅਤੇ ਦਬਦਬਾ ਕਰਨ ਦਾ ਵੀ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ। ਇਹ ਹਾਲਤ ਘੱਟੋ ਘੱਟ 1983 ਤੋਂ ਜਾਰੀ ਹੈ।

(ਡੀ) ਇਹ ਵੀ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਕੰਟੀਨ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦਾ ਇਤਿਹਾਸ ਕੰਟੀਨ ਕਮੇਟੀ, ਕੋਆਪਰੇਟਿਵ ਸੋਸਾਇਟੀ ਅਤੇ ਠੇਕੇਦਾਰ ਵਰਗੇ ਵੱਖ ਵੱਖ ਤੰਤਰਾਂ ਰਾਹੀਂ ਪ੍ਰਬੰਧਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। 1973 ਤੋਂ 1979 ਤੱਕ ਦੇ ਮੁੱਖ ਸਮੇਂ ਅਤੇ ਉਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ 1983 ਤੋਂ ਅੱਗੇ, ਠੇਕੇਦਾਰ ਮੌਕੇ 'ਤੇ ਸਨ। ਭਾਵੇਂ, ਸਾਨੂੰ 1973 ਤੋਂ 1979 ਤੱਕ ਠੇਕੇਦਾਰਾਂ ਨਾਲ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਰਾਰ ਦਾ ਨਮੂਨਾ ਨਹੀਂ ਮਿਲਿਆ, ਭਾਵੇਂ ਇਹ ਮੰਨ ਲਿਆ ਜਾਵੇ ਕਿ ਉਸ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਠੇਕੇਦਾਰਾਂ ਨੂੰ ਕੰਟੀਨ ਕਮੇਟੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਇਹ ਵਿਵਾਦਿਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਕੰਟੀਨ ਕਮੇਟੀਆਂ ਵੀ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਸਨ ਅਤੇ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਚਲਾਈ ਜਾ ਰਹੀ ਸਨ।

(ਈ) ਹੋਰ ਵੀ, ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੀ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਅੱਗੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾਓਂ ਦੁਆਰਾ ਦਾਇਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਜਵਾਬ ਵਿੱਚ ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪੈਰਾਗ੍ਰਾਫ਼ 6 ਵਿੱਚ ਇਹ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਕੰਟੀਨ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਕੰਮ ਸਥਾਈ ਕਿਸਮ ਦਾ ਸੀ ਅਤੇ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਮੁੱਖ ਵਪਾਰ ਦੇ ਚਲਾਉਣ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਸੀ। ਇਹ ਕੰਮ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਮਧਿਅਮਾਂ - ਕਦੇ ਠੇਕੇਦਾਰਾਂ ਦੁਆਰਾ, ਕਦੇ ਕੋਆਪਰੇਟਿਵ ਸੋਸਾਇਟੀ ਦੁਆਰਾ ਅਤੇ ਕਦੇ ਕੰਟੀਨ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਖੁਦ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਸੀ। ਮਧਿਅਮ ਆਏ ਅਤੇ ਗਏ ਪਰ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਅਧੀਨ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਸਥਿਰ ਰਹੀ। ਇਹ ਦਾਅਵੇ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤੇ ਗਏ।

(ਐਫ) ਅਪੀਲਕਰਤਾਓਂ ਦੁਆਰਾ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਰਿਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਤੋਂ ਅੱਗੇ, ਇਹ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਸਾਰੇ ਸੰਸਥਾਨਾਂ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਕੰਟੀਨ ਦੀਆਂ ਸਹੂਲਤਾਂ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਕਈ ਦਹਾਕਿਆਂ ਤੋਂ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਵਾਈ ਜਾ ਰਹੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕੰਟੀਨ ਦੀਆਂ ਸਹੂਲਤਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਦਾਨਤਾ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਸੀ ਅਤੇ ਉਪਯੋਗ ਅਤੇ ਰਿਵਾਜ ਦੁਆਰਾ ਕੰਟੀਨ ਦੀਆਂ ਸਹੂਲਤਾਂ ਦੇ ਲਾਭ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਬਣ ਗਏ ਸਨ ਅਤੇ ਕੰਟੀਨ ਦਾ ਚਲਾਉਣ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਵਪਾਰ ਦੇ ਚਲਾਉਣ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਸੀ। ਇਸ ਨੂੰ ਕੋਰਟ ਅੱਗੇ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੀ ਜਵਾਬ ਵਿੱਚ ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਰੋਧ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

(ਗ) ਇਸ ਦੇ ਨਾਲ ਹੀ, ਕੁਝ ਹੋਰ ਤੱਥ ਵੀ ਹਨ ਜੋ ਇਸ ਗੱਲ ਦਾ ਸੰਕੇਤ ਦਿੰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਕੰਟੀਨ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਅਤੇ ਕੰਟੀਨਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਲਈ ਕਮੇਟੀਆਂ ਦੇ ਗਠਨ ਵਿੱਚ ਨਾ ਸਿਰਫ਼ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦਿਲਚਸਪੀ ਲੈ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਅਪੀਲਕਰਤਾਓਂ ਨੇ 14 ਮਾਰਚ, 1983 ਨੂੰ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਅਤਿਰਿਕਤ ਜੇਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਦੁਆਰਾ ਕੰਟੀਨ ਕਮੇਟੀ ਵਿੱਚ ਚੁਣੇ ਗਏ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸੰਬੋਧਿਤ ਇੱਕ ਪੱਤਰ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਗੱਲ ਦੀ ਸੂਚਨਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਚੁਣੇ ਗਏ ਹਨ ਅਤੇ ਉਮੀਦ ਜਤਾਈ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਮਦਦ ਅਤੇ ਸਹਿਯੋਗ ਨਾਲ ਕਮੇਟੀ ਆਪਣੇ ਫਰਜ਼ਾਂ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਵਿੱਚ ਮਜ਼ਬੂਤ ਹੋਵੇਗੀ। ਜੇ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਅਤੇ

ਕਮੇਟੀਆਂ ਦੇ ਗਠਨ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਚੋਣ ਨਾਲ ਕੋਈ ਸਬੰਧ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਤਾਂ ਉਕਤ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਕਮੇਟੀ ਦੇ ਚੁਣੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ ਅਜਿਹਾ ਪੱਤਰ ਸੰਬੋਧਿਤ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਪੱਤਰ ਵਿਖਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੈਂਟੀਨ ਕਮੇਟੀਆਂ ਦੇ ਆਯੋਜਨ ਅਤੇ ਚੋਣ ਵਿੱਚ ਵੀ, ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਆਪਣੀ ਕਾਰਜਸ਼ੀਲ ਭੂਮਿਕਾ ਨਿਭਾ ਰਿਹਾ ਸੀ।

(h) ਇਸ ਦੇ ਨਾਲ ਹੀ, 22 ਅਗਸਤ, 1983 ਨੂੰ ਉਸੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਇੱਕ ਐਮ/ਐਸ. ਐਸ. ਮਿਸਟਰੀ ਨੂੰ ਤਿੰਨ ਕਾਲੇ-ਬੋਰਡਾਂ ਦੀ ਸਪਲਾਈ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸੰਬੋਧਿਤ ਇੱਕ ਹੋਰ ਪੱਤਰ ਹੈ। ਪੱਤਰ ਵਿਖਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੈਂਟੀਨ ਲਈ ਕਾਲੇ-ਬੋਰਡਾਂ ਦੇ ਕੋਟੇਸ਼ਨ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਮੰਗਵਾਏ ਗਏ ਸਨ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸਪਲਾਈ ਦਾ ਆਰਡਰ ਵੀ ਇਸ ਨੇ ਹੀ ਦਿੱਤਾ ਸੀ ਅਤੇ ਬਿੱਲ ਵੀ ਇਸੇ ਦੁਆਰਾ ਅਦਾ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਸੀ।

11. ਉਪਰੋਕਤ ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕਰਨਾ ਮੁਸ਼ਕਿਲ ਹੈ ਕਿ (a) ਕੈਂਟੀਨ ਨੂੰ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਸਟਾਫ ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੀ ਕਮੇਟੀ ਜਾਂ ਸਹਿਕਾਰੀ ਸੋਸਾਇਟੀ ਦੁਆਰਾ ਚਲਾਇਆ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ (b) ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਨੇ ਸਿਰਫ ਕੈਂਟੀਨ ਨੂੰ ਥਾਂ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਾਉਣ ਲਈ ਸਹਿਮਤੀ ਜਤਾਈ ਹੈ ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਸਟਾਫ ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੇ ਵਰਤਣ ਲਈ ਕੁਝ ਕੁਰਸੀਆਂ ਅਤੇ ਮੇਜ਼ਾਂ (c) ਇੱਕ ਸਵੈ-ਠੇਕੇਦਾਰ ਨੂੰ ਕੈਂਟੀਨ ਚਲਾਉਣ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ (d) ਅਤੇ ਚੂੰਕਿ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਕਦੇ ਵੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦਾ ਪੱਤਰ ਜਾਰੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਕੋਈ ਹਾਜ਼ਰੀ ਰਜਿਸਟਰ ਬਰਕਰਾਰ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਕੈਂਟੀਨ ਦੇ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਸਵੈ-ਠੇਕੇਦਾਰ ਦੁਆਰਾ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਹੈ ਅਤੇ ਨਾ ਕਿ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਫੰਡਾਂ ਤੋਂ, ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਅਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾਓਂ ਵਿਚਕਾਰ ਕੋਈ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਸੰਬੰਧ ਨਹੀਂ ਹੈ।

12. ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਮੌਜੂਦ ਤੱਥ ਸਪਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦਿਖਾਉਂਦੇ ਹਨ ਕਿ ਕੈਂਟੀਨ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਮੁਹੱਈਆ ਕੀਤਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਹੀ ਹੈ ਜੋ ਸਮੇਂ-ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਉਕਤ ਸੇਵਾਵਾਂ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਾਉਣ ਲਈ ਕਦਮ ਚੁੱਕ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਕੈਂਟੀਨ ਕਮੇਟੀਆਂ, ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸਹਿਕਾਰੀ ਸੋਸਾਇਟੀ ਅਤੇ ਠੇਕੇਦਾਰ ਸਿਰਫ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਅਤੇ ਉਸ ਦੇ ਏਜੰਸੀਆਂ ਵਜੋਂ ਉਕਤ ਸੇਵਾਵਾਂ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਾਉਣ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ। ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਨੇ ਕੈਂਟੀਨ ਕਮੇਟੀਆਂ ਦੇ ਆਯੋਜਨ ਵਿੱਚ ਵੀ ਸਰਗਰਮ ਦਿਲਚਸਪੀ ਲਈ ਹੈ। ਇਹ ਹੋਰ ਵੀ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਹੀ ਹੈ ਜੋ ਕੈਂਟੀਨਾਂ ਨੂੰ ਚਲਾਉਣ ਲਈ ਠੇਕੇਦਾਰਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਸਮਝੌਤੇ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਸਮਝੌਤੇ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਹੋਰ ਵੀ ਦਿਖਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ ਕਿ ਉਹ ਠੇਕੇਦਾਰ ਨੂੰ ਕੈਂਟੀਨ ਕਿਵੇਂ ਚਲਾਉਣੀ ਹੈ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਕੈਂਟੀਨ ਸੇਵਾਵਾਂ ਕਿਵੇਂ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਨੀਆਂ ਹਨ, ਇਸ ਬਾਰੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਹਨ। ਇਹ ਅੱਗੇ ਨਿਗਮ ਹੈ ਜੋ ਕੈਂਟੀਨਾਂ ਨੂੰ ਚਲਾਉਣ ਲਈ ਠੇਕੇਦਾਰਾਂ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ ਅਤੇ ਦਾਖਲ ਹੋ ਰਿਹਾ ਹੈ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਉਹਨਾਂ ਨਾਲ ਸਮਝੌਤਿਆਂ ਵਿੱਚ। ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅੱਗੇ ਦਿਖਾਉਂਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਹ ਠੇਕੇਦਾਰ ਨੂੰ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਦੇ ਸੁਭਾਅ ਵਿੱਚ ਹਨ ਕੈਂਟੀਨ ਨੂੰ ਚਲਾਉਣ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਅਤੇ ਕੈਂਟੀਨ ਬਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸੇਵਾਵਾਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ। ਦੋਵਾਂ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਠੇਕੇਦਾਰ ਅਤੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਮਿਆਦ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ। ਪਰੋਸੀਆਂ ਗਈਆਂ ਵਸਤੂਆਂ ਦੀਆਂ ਕੀਮਤਾਂ ਵੀ, ਉਹ ਜਗ੍ਹਾ ਜਿੱਥੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਪਕਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਕਿਸ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਅਤੇ ਉਹ ਜਗ੍ਹਾ ਜਿੱਥੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਪਰੋਸਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਨਿਗਮ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਦ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਬੋਸ ਨੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਸੋਧਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਵੀ ਰਾਖਵਾਂ ਰੱਖਿਆ ਹੈ ਇਕਪਾਸੜ ਅਤੇ ਠੇਕੇਦਾਰ ਦੀ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਗੱਲ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਅੱਗੇ, ਰਿਕਾਰਡ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਵਾਂਗ ਕੈਂਟੀਨ ਦੇ ਲਗਭਗ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹਨ ਕੈਂਟੀਨ ਵਿੱਚ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਲਗਾਤਾਰ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ ਜੋ ਵੀ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਣ ਅਤੇ ਨਿਯੰਤਰਣ ਲਈ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਕੈਂਟੀਨ ਦਾ ਕੰਮ. ਹਾਲਾਂਕਿ ਨਿਗਰਾਨੀ ਅਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਸੰਸਥਾ ਕੈਂਟੀਨ ਨੇ ਸਮੇਂ-ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਹੱਥ ਬਦਲੇ ਹਨ, ਵਰਕਰਾਂ ਨੇ ਸਥਿਰ ਰਿਹਾ ਇਹ ਇਸ ਤੱਥ ਦਾ ਇੱਕ ਹਿੱਸਾ ਹੈ ਕਿ ਬੁਨਿਆਦੀ ਢਾਂਚੇ ਲਈ ਕੈਂਟੀਨ ਚਲਾਉਣਾ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਮਾਰਤ, ਫਰਨੀਚਰ, ਬਿਜਲੀ, ਪਾਣੀ ਆਦਿ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਮੈਨੇਜਿੰਗ ਏਜੰਸੀ ਨੂੰ ਕੈਨ ਚਲਾਉਣ ਲਈ ਸਪਲਾਈ ਕੀਤੀ ਗਈ- ਕਿਸੇਰ ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਇਹ ਵਿਵਾਦ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਕਿ ਕੈਂਟੀਨ ਸੇਵਾ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਨਿਗਮ ਦੇ ਦਫਤਰਾਂ ਦੇ ਕੁਸ਼ਲ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ। ਵਾਸਤਵ ਵਿੱਚ, ਘੰਟਿਆਂ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਕੇ ਜਿਸ ਦੌਰਾਨ ਕਾਊਂਟਰ ਅਤੇ ਫਲੋਰ ਕੈਂਟੀਨ, ਕੋਰ- ਦੁਆਰਾ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਉਪਲਬਧ ਕਰਵਾਈ ਜਾਵੇਗੀ। ਪੋਰਸ਼ਨ ਨੇ ਸਮੇਂ ਦੀ ਬਰਬਾਦੀ ਤੋਂ ਬਚਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਵੀ ਕੀਤੀ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਹੋਰ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਸ ਦਾ ਨਤੀਜਾ ਜੇਕਰ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਦਫਤਰਾਂ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਜਾਣਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ ਅਜਿਹੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ। ਇਹ ਸੇਵਾ ਇਮਾਰਤ ਦੇ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਉਪਲਬਧ ਹੈ ਦਫਤਰ ਦੇ ਹੀ ਅਤੇ ਨਿਗਮ ਦੀ ਸਥਾਪਨਾ ਤੋਂ ਲਗਾਤਾਰ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪਹਿਲਾਂ ਇਸ਼ਾਰਾ ਕੀਤਾ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੇ ਹਰ ਹਾਲ

ਵਿੱਚ ਡੀ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਮਾਤ੍ਰੀ ਜਾਂ ਅਫ਼ਕਵੀਂ ਸੇਵਾ ਬਾਰੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਕਰਨਾ ਕੰਟੀਨ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ, ਸਿਰਫ ਨਿਗਮ ਨੂੰ ਅਤੇ ਨਿਗਮ ਕੰਟੀਨ ਸੇਵਾ ਵਿਚਲੀਆਂ ਖਾਮੀਆਂ ਨੂੰ ਦੂਰ ਕਰਨ ਲਈ ਕਦਮ ਚੁੱਕ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਜਦੋਂ ਵੀ ਕੰਟੀਨ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਅੰਦੋਲਨ ਜਾਂ ਹੜਤਾਲ ਕਾਰਨ ਕੰਟੀਨ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਅਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੋਈ ਖਰਾਬੀ ਆਈ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਨਿਗਮ ਹੈ। ਜੇ ਕਿ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਸੁਲਝਾਉਣ ਵਿੱਚ ਸਰਗਰਮੀ ਨਾਲ ਦਿਲਚਸਪੀ ਲੈ ਰਿਹਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕੰਟੀਨ ਕਾਮਿਆਂ ਨੇ ਵੀ ਨਿਗਮ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਅਸਲ ਮਾਲਕ ਵਜੋਂ ਦੇਖਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੁਆਰਾ ਉਠਾਏ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਧਿਰ ਵਜੋਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਗਏ ਹਨ। ਹਾਲਾਤਾਂ 'ਚ ਸਾਡਾ ਮੰਨਣਾ ਹੈ ਕਿ ਕੰਟੀਨ ਬਣ ਚੁੱਕੀ ਏ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੀ ਸਥਾਪਨਾ ਦਾ ਹਿੱਸਾ। ਕੰਟੀਨ ਕਮੇਟੀਆਂ, ਦ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸਹਿਕਾਰੀ ਸਭਾ ਅਤੇ ਸਮੇਂ-ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਠੇਕੇਦਾਰ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਨਿਗਮ ਦੀਆਂ ਏਜੰਸੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਨਿਗਮ ਅਤੇ ਕੰਟੀਨ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਸਿਰਫ ਇਕ ਪਰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਸਾਡੇ ਕੋਲ ਹੈ, ਇਸ ਨਤੀਜੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਣ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਝਿਜਕ ਨਹੀਂ ਕਿ ਕੰਟੀਨ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਨਿਗਮ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹਨ।

13. ਅਗਲਾ ਸਵਾਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਕਿਹੜੀ ਰਾਹਤ ਮਿਲਣ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪਹਿਲਾਂ ਇਸ਼ਾਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਨੇ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਵਲੋਂ ਆਪਣੇ ਨਿਯਮਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਜੋਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਅਬਸੋਰਪਸ਼ਨ ਅਤੇ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਹੋਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਰਾਹਤ ਲਈ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਸਾਡੇ ਇਸ ਨਤੀਜੇ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਕਿ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਕੋਲਕਾਤਾ ਵਿੱਚ ਚਾਰ ਦਫ਼ਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਕੰਟੀਨ ਦੇ ਕਾਮਿਆਂ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬਣਨ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ, ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਜ਼ਰੂਰ ਪਹਿਲੀ ਰਾਹਤ ਮਿਲਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਮੰਗੀ ਹੈ। ਸਵਾਲ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕਿਹੜੀਆਂ ਸੇਵਾ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਣਗੇ। ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਲਈ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਹੈ ਜੋ ਜ਼ਰੂਰੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਸਭ ਤੋਂ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ, ਭਾਵ, ਚੌਥੀ ਕਲਾਸ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ। ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਚੌਥੀ ਕਲਾਸ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਮੁਸ਼ਕਿਲ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਹੋਰ ਚੌਥੀ ਕਲਾਸ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਮੌਜੂਦਾ ਸੇਵਾ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚ ਫਰਕ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਣ ਵਜੋਂ, ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਮੁਫ਼ਤ ਭੋਜਨ, ਅਤੇ ਮੁਫ਼ਤ ਚਾਹ ਮਿਲਦੀ ਹੈ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕੰਮ ਦੇ ਘੱਟੇ ਵੀ ਵੱਖਰੇ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਕੰਟੀਨ ਦੇ ਕਾਮਿਆਂ ਵਿੱਚ ਵੱਖਰੀਆਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਵੀ ਹਨ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ, ਕੰਟੀਨ ਮੈਨੇਜਰ-ਕਮ-ਸੇਲਸਮੈਨ, ਕਿਚਨ ਕਲਰਕ, ਕੰਟੀਨ ਕਲਰਕ, ਹਲਵਾਈ, ਅਸਿਸਟੈਂਟ ਹਲਵਾਈ, ਕੁੱਕ, ਬੇਅਰਰ, ਵਾਸ਼-ਬੋਏ, ਸਵੀਪਰ ਆਦਿ। ਅਦਾਲਤ ਲਈ ਹਰੇਕ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੇ ਕੰਮ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨਾ ਸੰਭਵ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਵੱਖਰੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਲਈ ਵੱਖਰੀਆਂ ਸੇਵਾ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਤੈਅ ਕਰਨਾ ਪਵੇਗਾ। ਇਸ ਲਈ, ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਨੂੰ, ਕੰਟੀਨ ਦੇ ਕਾਮਿਆਂ ਲਈ ਉਚਿਤ ਸੇਵਾ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਤੈਅ ਕਰਨਾ ਪਵੇਗਾ।

ਅਜਿਹੀਆਂ ਸੇਵਾ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਨਿਰਧਾਰਣ ਦੀ ਉਡੀਕ ਵਿੱਚ, ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਸਾਰੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਮੌਜੂਦਾ ਸਮੇਂ ਵਿੱਚ ਆਪਣੇ ਚੌਥੀ ਕਲਾਸ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਮਿਲਣ ਵਾਲੀਆਂ ਖਾਸ ਸਹੂਲਤਾਂ, ਜੋ ਕੋਈ ਹੋਣ, ਅਤੇ ਵੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਖਾਸ ਕੰਮ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦਿਆਂ। ਇਸ ਦੇ ਨਾਲ ਹੀ, ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਚੌਥੀ ਕਲਾਸ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਮਿਲਣ ਵਾਲੀਆਂ ਹੋਰ ਸੇਵਾ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦਾ ਲਾਭ ਵੀ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

14. ਸਵਾਲ ਇਹ ਵੀ ਹੈ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਕਿਸ ਤਾਰੀਖ ਤੋਂ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਉਹ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਹੋਰ ਲਾਭਾਂ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਣ। ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਮੌਜੂਦ ਸਬੰਧਤ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ 'ਚ ਰੱਖਦਿਆਂ, ਅਸੀਂ ਇਸ ਨਜ਼ਰੀਏ ਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਅੱਗੇ ਲਿਖਤੀ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਖਲ ਕਰਨ ਦੀ ਤਾਰੀਖ ਤੋਂ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਨਿਯਮਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਉਕਤ ਤਾਰੀਖ ਤੋਂ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਹੋਰ ਮੈਦਰਿਕ ਲਾਭਾਂ ਦੇ ਬਕਾਏ, ਜੋ ਕੋਈ ਹੋਣ, ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਮਿਲੇ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਮੈਦਰਿਕ ਲਾਭਾਂ ਦੀ ਸੈਟਲਮੈਂਟ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ। ਉਹਨਾਂ ਦੁਆਰਾ ਉਕਤ ਤਾਰੀਖ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕੰਟੀਨ ਵਰਕਰਾਂ ਵਜੋਂ ਲਗਾਤਾਰ ਸੇਵਾ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਸਾਲਾਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਲਾਭਾਂ ਦੀ ਗਣਨਾ ਲਈ ਧਿਆਨ 'ਚ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇ।

ਅਸੀਂ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਨਿਯਮਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਜੋਂ ਵਰਤਾਉਣ ਦੇ ਉਪਰੋਕਤ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੋਣਗੇ, ਅਰਥਾਤ, (ਅ) ਕਿ ਉਹ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਅੱਗੇ ਲਿਖਤੀ

ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਖਲ ਕਰਨ ਦੀ ਤਾਰੀਖ ਨੂੰ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਅਤੇ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ ਉਮਰ ਸੀਮਾ ਦੇ ਅੰਦਰ ਸਨ ਅਤੇ ਮੈਡੀਕਲੀ ਫਿੱਟ ਸਨ ਅਤੇ (ਬੀ) ਕਿ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਅੱਗੇ ਲਿਖਤੀ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਖਲ ਕਰਨ ਦੀ ਤਾਰੀਖ ਅਤੇ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਰਹਿਣ ਦੌਰਾਨ, ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਸਵਾਲ ਵਿੱਚ ਕੈਂਟੀਨਾਂ ਵਿੱਚ ਕੈਂਟੀਨ ਵਰਕਰਾਂ ਵਜੋਂ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਤਿੰਨ ਸਾਲ ਦੀ ਲਗਾਤਾਰ ਸੇਵਾ ਦਿੱਤੀ ਹੋਵੇ। ਉਕਤ ਤਿੰਨ ਸਾਲ ਦੀ ਯੋਗ ਸੇਵਾ ਅਤੇ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਲਾਭਾਂ ਦੀ ਗਣਨਾ ਲਈ, ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਯੋਗ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।

15. ਅਪੀਲ ਉਪਰੋਕਤ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨਾਲ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਖਰਚੇ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਬਿਨਾਂ।

ਟੀ.ਐਨ.ਏ.

ਅਪੀਲ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕੀਤੀ ਗਈ।

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

Vasu Gupta
Advocate