

ਕੰਵਲਜੀਤ ਸਿੰਘ ਆਹਲੂਵਾਲੀਆ ਜੇ.

ਗਿਆਨ ਸਿੰਘ, ਪਟੀਸ਼ਨਰ

ਬਨਾਮ

ਪੰਜਾਬ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਦਾ ਰਾਜ, - 1994 ਦਾ ਉੱਤਰਦਾਤਾ

CWP ਨੰ. 14157

18 ਅਗਸਤ, 2010

ਭਾਰਤ ਦਾ ਸੰਵਿਧਾਨ, 1950—ਆਰਟ.226—ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੀ ਕਲਰਕ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤੀ—
ਵਿਭਾਗ ਗਲਤੀ ਕਾਰਨ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਸੂਚੀ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਦੀ ਗਲਤ ਮਿਤੀ
ਦਰਜ ਕਰਦਾ ਹੈ—ਜੂਨੀਅਰਾਂ ਨੂੰ ਸੀਨੀਅਰ ਸਹਾਇਕ ਦੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਤਰੱਕੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ—ਪਟੀਸ਼ਨਰ
ਨੂੰ ਵਾਰ-ਵਾਰ ਪੇਸ਼ਕਾਰੀ ਸੌਪਣਾ—ਵਿਭਾਗ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਗਲਤੀ ਦਾ ਅਹਿਸਾਸ ਹੋਇਆ ਪੂਰਵ-
ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਾਲ ਕਲਪਨਾਤਮਕ ਤਰੱਕੀ—ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੀ ਤਰੱਕੀ ਵਿਚ ਦੇਰੀ—ਇਸ ਆਧਾਰ
'ਤੇ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਕਾਏ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੇ ਅਸਲ ਵਿਚ ਸੀਨੀਅਰ ਸਹਾਇਕ ਵਜੋਂ
ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਸੀ—'ਕੋਈ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਤਨਖਾਹ' ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ—ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ—ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦਾ ਕੋਈ
ਦੋਸ਼ ਨਹੀਂ—ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਉਸਦੀ ਤਰੱਕੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਵਿੱਤੀ ਲਾਭਾਂ ਦੇ
ਬਕਾਏ।

ਮੰਨਿਆ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦਾ ਕੋਈ ਕਸੂਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਉਪਲਬਧ ਪਹਿਲੇ ਮੌਕੇ ਤੋਂ,
ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਅੰਦੋਲਨ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ ਕਿ ਉਸਦੀ ਮਿਤੀ. ਜੁਆਇਨਿੰਗ ਨੂੰ ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਸੂਚੀ ਵਿੱਚ
ਗਲਤ ਦਿਖਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਜੂਨੀਅਰਾਂ ਨੂੰ ਤਰੱਕੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ
ਪਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਅੰਤ ਵਿੱਚ, ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਨੇ, ਆਪਣੀ ਗਲਤੀ ਨੂੰ
ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਨੂੰ ਸੁਧਾਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਜਾਂਚ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਅਤੇ
ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ 1 ਅਗਸਤ, 1992 ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਤਹਿਤ, 19 ਮਾਰਚ, 1982 ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਤੌਰ 'ਤੇ, 1
ਅਗਸਤ, 1992 ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਭਾਵੇਂ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ 1982 ਤੋਂ
ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਇਹ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ
ਨੂੰ ਪੂਰਵ-ਅਨੁਭਵ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਾਲ ਕਲਪਨਾਤਮਕ ਤਰੱਕੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਸੀ। ਇਸ ਲਈ, ਇਹ ਗਲਤ ਸੀ
- ਜਵਾਬਦਾਤਾਵਾਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਵਿੱਤੀ ਲਾਭਾਂ ਦੇ ਬਕਾਏ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਲਈ।
ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ, ਜੋ ਕਿ ਉਸਦੀ ਤਰੱਕੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਉਸ ਨੂੰ ਜਮ੍ਹਾਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ।

(ਪਰਾ 13)

. ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਵੱਲੋਂ ਵਕੀਲ ਆਰ.ਕੇ.ਡਡਵਾਲ ।

ਜੇ.ਐਸ.ਪੁਰੀ, ਵਧੀਕ ਐਡਵੋਕੇਟ ਜਨਰਲ, ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ। ■

ਕੰਵਲਜੀਤ ਸਿੰਘ ਆਹਲੂਵਾਲੀਆ, ਜੇ.

(1) ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਗਿਆਨ ਸਿੰਘ ਪ੍ਰਾਇਮਰੀ ਹੈਲਥ ਸੈਂਟਰ, ਸਰਹਾਲੀ, ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਅੰਮ੍ਰਿਤਸਰ ਵਿਖੇ ਸੀਨੀਅਰ ਸਹਾਇਕ ਵਜੋਂ ਤਾਇਨਾਤ ਸਨ। ਇਸ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੇ ਜ਼ਰੀਏ, ਉਸਨੇ 10 ਅਗਸਤ, 1992 ਦੇ ਹੁਕਮ (ਅਨੁਲੱਗ P-7) ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕੀਤੀ ਹੈ, ਜਿਸਦੇ ਤਹਿਤ ਉਸਨੂੰ ਰੁਪਏ ਦੇ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਵਿੱਚ ਸੀਨੀਅਰ ਸਹਾਇਕ ਦੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਤਰੱਕੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। 570-15-600/20-700/25-950/30-100-1080 19 ਮਾਰਚ, 1982 ਤੋਂ ਧਾਰਨਾਤਮਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਾਲ ਪ੍ਰਮੋਸ਼ਨ ਆਰਡਰ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸੀ:

(2) ਉਹ ਸਹਾਇਕ ਵਜੋਂ ਤਰੱਕੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਲੈ ਕੇ ਆਪਣੀ ਨਵੀਂ ਤਾਇਨਾਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੱਕ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਡਿਊਟੀ ਜੁਆਇਨ ਕਰਨ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੱਕ ਕਿਸੇ ਵੀ ਬਕਾਏ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸਨੇ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਸਹਾਇਕ (ਹੁਣ ਸੀਨੀਅਰ ਸਹਾਇਕ ਵਜੋਂ ਨਾਮਜ਼ਦ) ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ।"

(3) ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕਿਉਂਕਿ ਤਰੱਕੀ ਵਿੱਚ ਦੇਰੀ ਸਰਕਾਰੀ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਗਲਤੀ ਕਾਰਨ ਹੋਈ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਉਸਦੀ ਕੋਈ ਗਲਤੀ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਇਸ ਲਈ ਉਸਨੂੰ ਤਨਖਾਹ ਆਦਿ ਦੇ ਬਕਾਏ ਸਮੇਤ ਉਸਦੀ ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਲਾਭਾਂ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਜਿਸ ਦਾ ਉਹ 19 ਮਾਰਚ, 1982 ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ, ਜਿਸ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਉਹ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਸੀ। ਇਸ ਲਈ, ਮੌਜੂਦਾ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੇ ਜ਼ਰੀਏ, 29 ਦਸੰਬਰ, 1992 ਦੇ ਹੁਕਮ (ਅਨੁਲੱਗ P-8) ਦੇ ਨਾਲ ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ (ਅਨੁਲੱਗ ਪੀ-7) ਦੇ ਉਪਰੋਕਤ ਹਿੱਸੇ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੀ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧਤਾ ਡਾਇਰੈਕਟਰ, ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਪਰਿਵਾਰ ਭਲਾਈ, ਪੰਜਾਬ ਵੱਲੋਂ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੇ 1 ਜੂਨ, 1994 ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਦੀ ਵੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਹੈ (ਅਨੁਲੱਗ P-10), ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਸਨੂੰ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਸਕੱਤਰ, ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਪਰਿਵਾਰ ਭਲਾਈ, ਪੰਜਾਬ ਨੇ 22 ਫਰਵਰੀ, 1993 ਨੂੰ ਉਸਦੀ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ/ਅਪੀਲ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਸੀ। ਦਫਤਰ ਮੀਮੋ, ਮਿਤੀ 18 ਮਾਰਚ, 1994 ਰਾਹੀਂ ।

GIAN SINGH v. STATE OF PUNJAB AND OTHERS 3.
(Kanwaljit Singh Ahluwalia, J.) .

(4) ਇਹ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਲਈ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਸਵਾਲ ਨੂੰ ਤਿਆਰ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਜਿਸਨੂੰ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਦੇਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ:

'ਕੋਈ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਤਨਖਾਹ' ਦਾ ਪ੍ਰਿੰਸੀਪਲ, ਅਦਾਲਤਾਂ ਦੁਆਰਾ ਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਅਤੇ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਕੀ ਇਹ ਬਕਾਏ, ਮੁਦਰਾ ਅਤੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਲਾਭਾਂ ਦੀ ਅਨੁਦਾਨ ਲਈ ਅਪਵਾਦਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੈ, ਜਿੱਥੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪੂਰਵ-ਅਨੁਮਾਨੀ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਾਲ ਕਲਪਨਾਤਮਕ ਤਰੱਕੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ?

(5) ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿ ਇਸ ਸਵਾਲ ਦਾ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਦਾ ਯਤਨ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ, ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਦੇ ਸਬੰਧ ਤੱਥਾਂ ਨੂੰ ਬਿਆਨ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋਵੇਗਾ।

(6) ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੇ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਧੀਨ ਸੇਵਾਵਾਂ ਚੋਣ ਬੋਰਡ, ਪੰਜਾਬ, ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ ਵੱਲੋਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਚੋਣ ਅਨੁਸਾਰ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਪਰਿਵਾਰ ਭਲਾਈ ਵਿਭਾਗ ਵਿੱਚ 15 ਮਈ, 1962 ਨੂੰ ਕਲਰਕ ਵਜੋਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਸੂਚੀ ਦੇ ਸਰਕੂਲੇਸ਼ਨ 'ਤੇ ਇਹ ਸਾਹਮਣੇ ਆਇਆ ਕਿ ਜਵਾਬਦੇਹ-ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੀ ਗਲਤੀ ਕਾਰਨ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੀ ਵਿਭਾਗ ਵਿਚ ਭਰਤੀ ਹੋਣ ਦੀ ਮਿਤੀ 30 ਨਵੰਬਰ, 1965 ਨੂੰ ਗਲਤ ਦਰਜ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਵਿਚ ਘੱਟ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਸੂਚੀ ਇਸ ਤੋਂ ਤੁਰੰਤ ਬਾਅਦ, ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੇ 12 ਫਰਵਰੀ, 1980 ਨੂੰ ਇੱਕ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧਤਾ (ਅਨੁਲੱਗ ਪੀ-1) ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸੌਂਪੀ, ਜਿਸ ਦਾ ਸਬੰਧਿਤ ਹਿੱਸਾ ਹੇਠਾਂ ਲਿਖਿਆ ਹੈ:।

“ਇਹ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਮੈਂ ਬਤੌਰ ਕਲਰਕ 15 ਮਈ 1962 ਨੂੰ ਵੀ.ਜੇ. ਹਸਪਤਾਲ, ਅੰਮ੍ਰਿਤਸਰ ਵਿਖੇ ਬਕਾਇਦਾ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜੁਆਇਨ ਕੀਤਾ। ਪਰ ਕਲਰਕਾਂ ਅਤੇ ਸਟੋਰ ਕੀਪਰਾਂ ਦੀ ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਮੇਰੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ 30 ਨਵੰਬਰ, 1965 ਦੱਸੀ ਗਈ ਹੈ। 1 ਨੇ 15 ਮਈ, 1962 ਤੋਂ 30 ਨਵੰਬਰ, 1965 ਤੱਕ ਐਸ.ਐਸ.ਐਸ. ਬੋਰਡ, ਪੰਜਾਬ ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ ਦੁਆਰਾ ਚੁਣੇ ਗਏ ਕਲਰਕ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕੀਤਾ। ਪਰ ਹੁਣ ਸਟੋਰ ਕੀਪਰਾਂ ਦੀਆਂ ਅਸਾਮੀਆਂ ਕਲਰਕਾਂ ਨਾਲ ਜੋੜ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ। ਇਸ ਲਈ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਨੂੰ 30 ਨਵੰਬਰ, 1965 ਦੀ ਬਜਾਏ 15 ਮਈ, 1962 ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ ਜਿਸ ਲਈ ਮੈਂ ਤੁਹਾਡਾ ਬਹੁਤ ਧੰਨਵਾਦੀ ਹੋਵਾਂਗਾ। ”

(7) ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੁਆਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਗਈ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧਤਾ (ਅਨੁਲੱਗ ਪ੍ਰ 1) ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਪਰੋਕਤ ਤੱਥਾਂ ਦਾ ਵਿਸਤਾਰ ਨਾਲ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਨੂੰ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਵਿਚਾਰਿਆ ਨਹੀਂ ਗਿਆ ਅਤੇ 19 ਮਾਰਚ, 1982 ਨੂੰ ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ, ਜੋ ਕਿ

ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਤੋਂ ਜੂਨੀਅਰ ਸਨ, ਨੂੰ ਤਰੱਕੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ। — ਵਿਡੀਓ ਆਰਡਰ (ਅਨੁਲੱਗ P-2)। ਇਸ ਨੇ ਤੁਰੰਤ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ 16 ਨਵੰਬਰ, 1982 ਨੂੰ ਇੱਕ ਹੋਰ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧਤਾ (ਅਨੁਲੱਗ P-3) ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ। ਇਸ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧਤਾ ਨੇ ਇਸ ਤੱਥ ਨੂੰ ਦੁਹਰਾਇਆ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਵਿਭਾਗ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਦੀ ਮਿਤੀ 15 ਮਈ ਦੀ ਬਜਾਏ 30 ਨਵੰਬਰ, 1965 ਨੂੰ ਗਲਤ ਢੰਗ ਨਾਲ ਦਰਸਾਈ ਗਈ ਹੈ, 1962 ਅਤੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੇ ਹਿੱਸੇ 'ਤੇ ਨੁਕਸ ਦੇ ਕਾਰਨ, ਉਸਨੂੰ ਉਸਦੀ ਬਣਦੀ ਤਰੱਕੀ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਕਿਉਂਕਿ ਕ੍ਰਮਵਾਰ 12 ਫਰਵਰੀ, 1980 ਅਤੇ 16 ਨਵੰਬਰ, 1982 ਦੀਆਂ ਪੇਸ਼ਕਾਰੀਆਂ (ਅਨੁਲੱਗ ਪੀ-1 ਅਤੇ ਪੀ-3) ਨੂੰ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਇਸ ਲਈ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਕਲੈਰੀਕਲ ਕਾਡਰ ਦੀ ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਸੂਚੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਉਚਿਤ ਚੈਨਲ ਰਾਹੀਂ ਅਪੀਲ ਦਾਇਰ ਕਰਨ ਲਈ ਮਜ਼ਬੂਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਅਨੁਸੂਚੀ P-4 ਵਜੋਂ ਜੋੜਿਆ ਗਿਆ ਹੈ।

(8) ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ 22 ਫਰਵਰੀ ਨੂੰ ਵਾਰ-ਵਾਰ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਰਿਮਾਈਂਡਰ ਜਾਰੀ ਕਰਨੇ ਪਏ। 1985; 4 ਅਗਸਤ, 1987; 8 ਫਰਵਰੀ, 1989; 25 ਅਪ੍ਰੈਲ, 1990; 30 ਜੁਲਾਈ, 1990; ਆਪਣੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦੇ ਨਿਪਟਾਰੇ ਲਈ 25 ਜੁਲਾਈ 1991 ਅਤੇ 26 ਨਵੰਬਰ 1991 ਨੂੰ ਸ.

(9) ਆਖਰਕਾਰ, ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਨੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਲਗਾਤਾਰ ਪੱਤਰ-ਵਿਹਾਰ ਦੇ ਅੱਗੇ ਝੁਕਦਿਆਂ ਡਾ: ਨਸੀਬ ਚੰਦ ਮਾਨ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ। ਡਿਪਟੀ ਡਾਇਰੈਕਟਰ (ਡੈਟਲ), ਇੱਕ ਜਾਂਚ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਜੋਂ, ਜਿਸ ਨੇ - ਮਿਤੀ 26 ਨਵੰਬਰ, 1992 ਨੂੰ ਪੱਤਰ (ਅਨੁਲੱਗ ਪੀ-5) ਰਾਹੀਂ, ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਨਿੱਜੀ ਸੁਣਵਾਈ ਲਈ ਬੁਲਾਇਆ। ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਗਲਤੀ ਦਾ ਅਹਿਸਾਸ ਹੋਇਆ ਅਤੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੀ ਜੁਆਇਨਿੰਗ ਦੀ ਮਿਤੀ 30 ਨਵੰਬਰ ਦੀ ਬਜਾਏ 15 ਮਈ, 1962 ਕਰ ਦਿੱਤੀ। 1965. ਇਸਦੇ ਸਿੱਟੇ ਵਜੋਂ, - 1 ਅਗਸਤ, 1992 (ਅਨੁਲੱਗ ਪੀ-7) ਦੇ ਹੁਕਮ ਰਾਹੀਂ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਸੀਨੀਅਰ ਸਹਾਇਕ ਵਜੋਂ ਤਰੱਕੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪਹਿਲਾਂ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਹੁਕਮ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੀ ਤਰੱਕੀ 19 ਮਾਰਚ, 1982 ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਕਾਲਪਨਿਕ ਅਤੇ ਪਿਛਾਖੜੀ ਸੀ ਪਰ ਉਹ ਆਪਣੀ ਤਰੱਕੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਸਹਾਇਕ ਵਜੋਂ ਤਨਖਾਹ ਆਦਿ ਦੇ ਬਕਾਏ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਵੱਲੋਂ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਅਤੇ ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ। ਇਸ ਬਾਰੇ ਵੇਰਵੇ ਇਸ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਪਹਿਲੇ ਹਿੱਸੇ ਵਿੱਚ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਦਿੱਤੇ ਜਾ ਚੁੱਕੇ ਹਨ।

(10) ਲਿਖਤੀ ਬਿਆਨ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ 22 ਨਵੰਬਰ, 1965 ਤੋਂ ਐਲਫ਼ਈਸੀਐਲ ਦੇ ਨਾਲ ਸਟੋਰ ਕੀਪਰ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ

GIAN SINGH v. STATE OF PUNJAB AND OTHERS 5.
(Kanwaljit Singh Ahluwalia, J.) .

ਪਹਿਲਾਂ ਉਹ 15 ਮਈ, 1962 ਨੂੰ ਇੱਕ ਅਪ੍ਰੈਟਿਸ ਕਲਰਕ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ 22 ਨਵੰਬਰ, 1962 ਨੂੰ ਇੱਕ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਵਜ਼ੀਫਾ ਵਜੋਂ ਭਰਤੀ ਹੋਇਆ ਸੀ। 60 ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ ਅਤੇ ਉਸ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦਾ ਨਿਯਮਤ ਅਹੁਦੇ ਅਤੇ ਇਸਦੀ ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਨਾਲ ਕੋਈ ਸੰਬੰਧ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਇਹ ਅੱਗੇ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਇੱਕ ਅਪ੍ਰੈਟਿਸ ਵਜੋਂ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੇਵਾ ਦੀ ਗਿਣਤੀ ਕਰਕੇ ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਹ ਵਿਵਾਦਿਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੀ ਗਲਤੀ ਦੇ ਕਾਰਨ, ਪਦਉਨਤੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਜਾਰੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ, ਜਦੋਂ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਤੋਂ ਜੂਨੀਅਰਾਂ ਨੂੰ ਇੰਨਾ ਤਰੱਕੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਸ ਲਈ, ਉਸ ਨੂੰ ਤਰੱਕੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਮਾੜੀ ਹੈ।— 1 ਅਗਸਤ ਨੂੰ (ਅਨੁਲੱਗ P-7) ਵਿਚ । 1992 ਪੂਰਵ-ਅਨੁਮਾਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ 19 ਮਾਰਚ ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੈ। 1982

(11) ਬਹਿਸ ਦੌਰਾਨ ਕੋਈ ਸਪੱਸ਼ਟੀਕਰਨ ਸਾਹਮਣੇ ਨਹੀਂ ਆਇਆ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ 19 ਮਾਰਚ ਨੂੰ ਤਰੱਕੀ ਕਿਉਂ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ। 1982 ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਤਰੱਕੀ ਕਿਉਂ ਰੋਕੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਹ ਅਦਾਲਤ ਇਸ ਤੱਥ ਤੋਂ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਨੁਕਸ ਜਾਂ ਗਲਤੀ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ, ਉਸਨੂੰ 1 ਅਗਸਤ ਨੂੰ 10 ਸਾਲ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਬਾਅਦ ਤਰੱਕੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। 1992 ਪਿਛੇਤੀ ਤੌਰ 'ਤੇ 19 ਮਾਰਚ ਤੋਂ ਲਾਗੂ, 1982. ਰਿਕਾਰਡ ਤੋਂ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸ਼ਿਕਾਇਤਕਰਤਾ ਦੀ ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਦੀ ਮਿਤੀ ਦੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦੇ ਨਿਪਟਾਰੇ ਲਈ ਇੱਕ ਜਾਂਚ। ■ ਅਫਸਰ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਨੇ ਰਿਕਾਰਡ ਦੀ ਮਿਲਾਵਟ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਪਾਇਆ। ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਵਿੱਚ ਯੋਗਤਾ।

(12) . ਸ੍ਰੀ ਜੇ.ਐਸ. ਪੁਰੀ, ਐਡੀਸ਼ਨਲ ਐਡਵੋਕੇਟ ਜਨਰਲ, ਪੰਜਾਬ ਨੇ ਰਾਜ ਵੱਲੋਂ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ ਨੋਟੀਕਲ ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣ ਅਤੇ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਕਾਏ ਅਤੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਲਾਭਾਂ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣ ਲਈ, ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ। **ਭਾਰਤ ਦੇ ਬਨਾਮ BM ਝਾਅ (1)** ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ 'ਕੋਈ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਤਨਖਾਹ' ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਪਿਛਲੀ ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਕਾਏ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ।

(13) ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਇੱਕ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਮੈਂ ਇੱਕ ਧਿਰ ਸੀ, 'ਸਪੋਰਟਸ ਅਥਾਰਟੀ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਕੇਂਦਰੀ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ' ਸਿਵਲ ਰਿਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੰਬਰ 14998 ਆਫ਼ 2009 ਵਿੱਚ, 6 ਨਵੰਬਰ, 2009 ਨੂੰ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਨੇ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀਆਂ ਦਲੀਲਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਰਾਜ ਲਈ ਅਤੇ ਬੀ.ਐੱਮ. ਝਾਅ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਾਨੂੰਨ ਦਾ ਅਨੁਪਾਤ ਅਤੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸੀ:-

"ਉਸ ਨੂੰ ਇਸ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਨਾਲ ਕੋਈ ਝਗੜਾ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਕਾਏ ਉਹ ਪਿਛਲੀ ਤਜਵੀਜ਼ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਦੇ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਦੋ ਛੋਟੇ ਸਵਾਲ, ਜੋ ਸਾਡੇ ਵਿਚਾਰ ਲਈ ਪੈਦਾ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਹਨ (ਏ) ਕੀ ਉਹ ਕੋਈ ਅਪਵਾਦ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਤਨਖਾਹ "ਅਤੇ (ਬੀ) ਕੀ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਦਾ ਕੇਸ ਅਜਿਹੇ ਕਿਸੇ ਅਪਵਾਦ ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿਚ ਭਾਰਤ ਦੀ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਹਾਈ ਕੋਰਟਾਂ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦਾ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਹ ਸਵਾਲ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ 'ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਬਨਾਮ ਕੇ. ਵੀ. ਜਾਨਕੀਰਾਮਨ' 1991(4) ਐਸਸੀਸੀ 109 ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਵਿਚਾਰਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਘ ਦੁਆਰਾ ਇਹ ਤਾਕੀਦ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਆਮ ਨਿਯਮ "ਕੋਈ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਤਨਖਾਹ" ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਕਿਸੇ ਅਹੁਦੇ ਦਾ ਲਾਭ ਲੈਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ, ਜਿਸ ਦੀ ਉਸਨੇ ਡਿਊਟੀ ਨਹੀਂ ਨਿਭਾਈ ਹੈ। ਇਸ ਦਲੀਲ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ:

'24. ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਅੱਗੋਂ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਆਮ ਨਿਯਮ ਹੈ "ਕੋਈ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਤਨਖਾਹ" ਇਸ ਲਈ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ

(1) ■ 2007 (II)SCC 63 2

ਉਸ ਅਹੁਦੇ ਦਾ ਲਾਭ ਲੈਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਜਿਸ ਦੀ ਉਸ ਨੇ ਡਿਊਟੀ ਨਹੀਂ ਨਿਭਾਈ ਹੈ। ਉਸਨੂੰ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦੇਣ ਲਈ ■। ਇਸ ਲਈ ਇਹ ਮੁੱਢਲੇ ਨਿਯਮ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਉਸ ਕੰਮ ਲਈ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਉਸ ਨੇ ਕੀਤਾ ਹੈ ਨਾ ਕਿ ਉਸ ਕੰਮ ਲਈ ਜੋ ਉਸ ਨੇ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਕੀਤਾ। ਇਸ ਦੇ ਉਲਟ, ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਇਹ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਕਈ ਮੌਕਿਆਂ 'ਤੇ ਦਿਲਚਸਪੀ ਰੱਖਣ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ, ਕਈ ਵਾਰ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਉਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਦੇ ਨਾਲ, ਫਾਲਤੂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਵੀ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ। ਬਕਾਇਆ ਤਰੱਕੀ, - ਇੱਕ nd. ਕਰਮਚਾਰੀ cncerned ਹੈ. ਬਣਾਇਆ ਸਹਿਣ-ਦੋਵੇਂ ਮਾਨਸਿਕ ਪੀੜਾ ਅਤੇ ਨਿਜਤਾ ਜੋ . ਗੁਣਾ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਉਸਨੂੰ ਸਸਪੈਂਸ਼ਨ ਅਧੀਨ ਵੀ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਜਦੋਂ, ਇਸ ਲਈ, ਅਜਿਹੇ ਦੁੱਖਾਂ ਦੇ ਅੰਤ ਵਿੱਚ, ਉਹ ਇੱਕ ਸਾਫ਼ ਬਿੱਲ ਲੈ ਕੇ ਬਾਹਰ ਆਉਂਦਾ ਹੈ, ਉਸ ਨੂੰ ਉਹ ਸਾਰੇ ਲਾਭ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋ ਜਾਂਦੇ ਹਨ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਤੋਂ ਉਹ ਸੀ। ਬੇਇਨਸਾਫੀ ਨਾਲ ਦੂਰ ਰੱਖਿਆ।

'25'। _ - ਅਸੀਂ .ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਵਿਵਾਦਾਂ ਤੋਂ ਬਹੁਤ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਨਹੀਂ ਹਾਂ। "ਤਨਖਾਹ 'ਤੇ ਕੋਈ ਕੰਮ ਨਹੀਂ" ਦਾ ਆਮ ਨਿਯਮ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਇੱਕ ਜਿੱਥੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦਾ ਇੱਛੁਕ ਹੋਣ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਉਸਦੀ ਕੋਈ ਕਸੂਰ ਨਾ ਹੋਣ ਕਰਕੇ ਕੰਮ ਤੋਂ ਦੂਰ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਅਜਿਹਾ ਮਾਮਲਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੇ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਕੰਮ ਤੋਂ ਦੂਰ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਕੰਮ ਉਸ ਨੂੰ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ. * (ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ)

'ਵਸੰਤ ਹਾਓ ਰੋਮਨ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ' 1993 (2) SLR 289 ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਵੀ "ਕੋਈ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਤਨਖਾਹ" ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦਾ ਅਪਵਾਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ (ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਨਾ ਤਾਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਉਸ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕੋਈ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਲੰਬਿਤ ਸੀ। ਇਸ ਦੇ ਉਲਟ, ਉਸ ਨੂੰ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਦੁੱਖ ਝੱਲਣਾ ਪਿਆ ਸੀ ਜਿਸ ਲਈ ਉਹ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਇਸ ਲਈ, ਉਪਰੋਕਤ ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਤਨਖਾਹਾਂ ਦੇ ਬਕਾਏ ਨਾ ਦੇਣ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਠਹਿਰਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਹਰਬੰਸ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ, 1995 ਐਸਸੀਸੀ 471 ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਜਿਸ ਉੱਤੇ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਭਰੋਸਾ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ-ਜਦੋਂ ਕਿ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੰ. 2 ਨੂੰ ਰਾਹਤ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ:

ਵਿਦਿਆ ਪਰਕਾਸ਼ ਹਰਨਾਲ ਬਨਾਮ ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ, 1995(3) ਐਸਸੀਟੀ 785 ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਦਲੀਲ ਨੂੰ ਵੀ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸੀ:-

'ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਹ ਦਲੀਲ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ "ਕੋਈ ਕੰਮ ਨਹੀਂ, ਕੋਈ ਤਨਖਾਹ ਨਹੀਂ" ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ 'ਤੇ ਗ੍ਰਾਂਟ Cj ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਗਲਤ ਧਾਰਨਾ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀਆਂ ਗਲਤ ਧਾਰਨਾਵਾਂ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੈ।

ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਹ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਜਿਸ ਦਾ ਉਹ ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ, ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਉਸ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਤੋਂ ਵਾਂਝਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਜਿਸ ਲਈ ਉਹ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਹੈ। ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ। ਅਜਿਹੇ ਕੇਰਸ ਨੂੰ ਅਪਣਾਏ ਜਾਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦੇਣਾ 'ਦੋਹਰੀ ਜੁਰਮਾਨਾ ਲਗਾਉਣ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰੇਗਾ, ਯਾਨੀ- ਪਹਿਲੀ ਤਾਂ ਸਿਵਲ ਸਰਵੈਂਟ ਨੂੰ ਉਸ ਦੇ ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਕੇ ਅਤੇ ਦੂਜਾ ਉਸ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਭੌਤਿਆਂ ਤੋਂ ਵਾਂਝੇ ਕਰਕੇ, ਜਿਸ ਦਾ ਉਹ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ। ਤਰੱਕੀ ਜੋ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਉਸਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਮੰਨੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਉਸ ਅਹੁਦੇ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕੰਮ ਕਰਨ ਤੋਂ ਵਾਂਝਾ ਰੱਖਣਾ ਜਿਸਦਾ ਇੱਕ ਸਿਵਲ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤਰੱਕੀ 'ਤੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ, ਹਮੇਸ਼ਾ ਰਾਜ ਦੇ ਜੋਖਮ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਵਿੱਚ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅਜਿਹੇ ਸਿਵਲ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਤਨਖਾਹਾਂ ਤੋਂ ਵਾਂਝੇ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਾਰ ਨਹੀਂ ਬਣਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਜਿਸਦਾ ਉਹ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ, ਜੇਕਰ ਉਹ ਤਰੱਕੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਉਸ ਸਮੇਂ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਜਦੋਂ ਉਹ ਅਜਿਹੀ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਯੋਗ ਹੋ ਗਿਆ ਸੀ। ਅਦਾਲਤਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੁੱਖਾਂ ਅਤੇ ਪੀੜਾਂ ਦੀ ਤੀਬਰਤਾ ਨੂੰ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀਆਂ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਸਿਵਲ ਸੇਵਕ ਨੂੰ ਮੁਦਰਾ ਲਾਭਾਂ ਤੋਂ ਵਾਂਝੇ ਰਹਿਣ ਕਾਰਨ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਸਮਾਨ ਫੁਹਦੀਆਂ ਕੀਮਤਾਂ ਅਤੇ ਰੋਜ਼ੀ-ਰੋਟੀ ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰੀ ਲੋੜਾਂ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਦੇ ਕਾਰਨ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਅਦਾਲਤ ਆਪਣੀਆਂ ਅੱਖਾਂ ਬੰਦ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ ਅਤੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਅਤੇ ਉਸ ਦੇ ਆਸ਼ਰਿਤਾਂ ਨੂੰ ਆਰਥਿਕ ਮੰਦਹਾਲੀ ਦੇ ਘੱਲੂਘਾਰੇ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਭੁੱਲ ਸਕਦੀ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀ ਕਮੀ ਨੇ ਸ਼ਾਇਦ ਦੇ ਕਰੀਅਰ ਨੂੰ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤਾ ਹੋਵੇ

ਆਸ਼ਰਿਤ, ਅਜਿਹੇ ਨੌਜਵਾਨਾਂ ਅਤੇ ਉਭਰਦੇ ਆਸ਼ਰਿਤਾਂ ਜਾਂ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਬੱਚਿਆਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਤੋਂ ਸਮਾਜ ਨੂੰ ਵਾਂਝਾ ਕਰਨਾ। ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਇੱਕ ਵਾਰ ਇਸ ਗੱਲ ਤੋਂ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਸਿਵਲ ਸੇਵਕ ਪਿਛਲਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਾਲ ਤਰੱਕੀ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ, ਉਸਨੂੰ ਜਾਇਜ਼, ਠੋਸ ਅਤੇ ਖਾਸ ਕਾਰਨ ਦੱਸੇ ਬਿਨਾਂ ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਡੇਲ ਤੋਂ ਅਜਿਹੀ ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਕਾਰਨ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਣ ਵਾਲੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਲਾਭਾਂ ਤੋਂ ਵਾਂਝਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।'

ਰਾਜ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੀ ਇੱਕ ਹੋਰ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ

ਹਰਿਆਣਾ ਬਨਾਮ ਬਨੀ ਸਿੰਘ ਯਾਦਵ ' 2005(2) SLR 622। ਇਸ ਨੁਕਤੇ 'ਤੇ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਫੈਸਲਿਆਂ 'ਤੇ ਚਰਚਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਹੇਠ ਲਿਖਿਆਂ ਸਿਧਾਂਤ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ:

"ਕੋਈ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਤਨਖਾਹ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੀ ਮਰਜ਼ੀ ਨਾਲ ਉਸ ਨੂੰ ਸੌਂਪੀਆਂ ਗਈਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਨੂੰ ਨਿਭਾਉਣ ਤੋਂ ਪਰਹੇਜ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਉਹਨਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ/ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਦੂਰ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਕਿਸੇ ਕੰਮ ਜਾਂ ਅਣਗਹਿਲੀ ਕਾਰਨ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਅਹੁਦੇ ਦੀ ਡਿਊਟੀ ਨਿਭਾਉਣ ਲਈ ਰੋਕਿਆ ਜਾਂ ਅਯੋਗ ਕਰਾਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।"

ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਹੋਰ ਹਾਈ ਕੋਰਟਾਂ ਨੇ ਵੀ 'ਕੋਈ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਤਨਖਾਹ' ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦੇ ਅਪਵਾਦ ਨੂੰ ਮਾਨਤਾ ਦਿੱਤੀ ਹੈ। 'ਮਨੋਹਰ ਬਰਡੇ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ \ 2003 (4) ਐਸਸੀਟੀ 519 ਬੰਬਈ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸੁਣਵਾਈ ਹੋਈ:-

'ਸਾਧਾਰਨ ਅਤੇ ਆਮ ਨਿਯਮ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਕੰਮ ਲਈ ਕੋਈ ਤਨਖਾਹ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ, ਇਸ ਲਈ, ਇੱਕ ਅਹੁਦੇਦਾਰ ਜਿਸ ਨੇ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਉਸ ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਕਲਪਨਾਤਮਕ ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ, ਅਜਿਹੇ ਅਹੁਦੇਦਾਰ, ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਆਪਣੀ ਮੌਜੂਦਾ ਤਨਖਾਹ ਨੂੰ ਮੁੜ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ, ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉਸਦੀ ਮੌਜੂਦਾ ਤਨਖਾਹ ਉਸਦੇ ਜੂਨੀਅਰਾਂ ਤੋਂ ਘੱਟ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ। ਕੇਸ ਦੇ ਅਜੀਬ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ, ਜੇਕਰ ਏ ਅਹੁਦੇਦਾਰ ਨੂੰ ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਉਸ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਦਾਅਵੇ ਤੋਂ ਗਲਤ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਦੁੱਖ ਝੱਲਣਾ ਪਿਆ ਹੈ- ਜਿਸ ਲਈ ਉਹ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਅਦਾਲਤ ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਣ ਵਾਲੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਭੁਗਤਾਨ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਬਕਾਏ ਜਦੋਂ ਮੌਜੂਦਾ ਨੂੰ ਤਰੱਕੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਵਸੰਤ ਰਾਓ ਰਮਨ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ: '

ਹਾਲ ਹੀ ਵਿੱਚ, 'ਕੋਈ ਕੰਮ ਨਹੀਂ, ਕੋਈ ਤਨਖਾਹ ਨਹੀਂ' ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦੇ ਅਪਵਾਦਾਂ ਨੂੰ ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ⁴ ਰਾਜ ਬਨਾਮ ਕੋਰਲਾ ਬਨਾਮ ਈ.ਕੇ. ਭਾਸਕਰਨ ਪਿੱਲਈ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਮਾਨਤਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ, 2007(6) SCC 524 ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਆਯੋਜਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਕਿ:

'ਅਸੀਂ ਦੋਵਾਂ ਧਿਰਾਂ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਫੈਸਲਿਆਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਪੂਰਵ-ਅਨੁਮਾਨੀ ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਨਾਲ ਮੁਦਰਾ ਲਾਭਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸਥਿਤੀ ਦਾ ਸਬੰਧ ਹੈ, ਇਹ ਕੇਸ ਦਰ ਕੇਸ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇੱਥੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਪਹਿਲੂ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਵਿਚਾਰਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਕਦੇ-ਕਦਾਈਂ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਜਾਂ ਅਪਰਾਧਿਕ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਜਾਂ 50 ਫੀਸਦੀ ਬੈਕ ਵੇਜ ਨੂੰ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਅਪਰਾਧ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਨੂੰ ਦੇਖਦੇ ਹੋਏ ਜਾਂ ਅਪਰਾਧਿਕ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਜਿੱਥੇ ਅਹੁਦੇਦਾਰ ਨੂੰ ਦੇ ਕੇ ਬਰੀ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਸ਼ੱਕ ਦਾ ਲਾਭ ਜਾਂ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਬਰੀ ਹੋਣਾ। ਕਈ ਵਾਰ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਜਦੋਂ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਨੇ ਇਸਨੂੰ ਅਦਾਲਤ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਵਿੱਚ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਇਸ ਵਿੱਚ ਸਫਲ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਤੋਂ ਜੁਨੀਅਰ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਉਸ ਦੇ ਕੇਸ 'ਤੇ ਮੁੜ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਉਸ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਅਦਾਲਤ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਕਦੇ-ਕਦਾਈਂ ਪੂਰਵ-ਅਨੁਭਵ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਾਲ ਪੂਰਾ ਲਾਭ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕਈ ਵਾਰ ਅਜਿਹਾ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ। ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਦੋਂ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਨੇ ਗਲਤੀ ਨਾਲ ਉਸ ਦੇ ਬਕਾਇਆ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕੀਤਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਉਸ ਨੂੰ ਮੁਦਰਾ ਲਾਭ ਸਮੇਤ ਪੂਰੇ ਲਾਭ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ, ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਤਬਦੀਲੀ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਕੁਝ ਹੋਰ ਨਿਗਰਾਨੀ ਕਾਰਕ ਹੋਣ।

ਹਾਲਾਂਕਿ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਸ਼ਖ਼ਤ ਅਤੇ ਤੇਜ਼ ਨਿਯਮ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨਾ ਬਹੁਤ ਮੁਸ਼ਕਲ ਹੈ। ਸਿਧਾਂਤ 'ਕੋਈ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਤਨਖਾਹ' ⁵ ਅੰਗੂਠੇ ਦੇ ਨਿਯਮ ਵਜੋਂ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ

ਸਕਦਾ। ਅਜਿਹੇ ਅਪਵਾਦ ਹਨ ਜਿੱਥੇ ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੇ ਮੁਦਰਾ ਲਾਭ ਵੀ ਦਿੱਤੇ ਹਨ। * (ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ)

ਉਪਰੋਕਤ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ, ਜਿਸ ਦੇ ਸਾਡੇ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਮੈਂਬਰ (ਆਹਲੂਵਾਲੀਆ ਜੇ.) ਨੇ ਪ੍ਰੋਮ ਕੁਮਾਰ ਚੌਹਾਨ ਬਨਾਮ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ' 2008 (4) ਐਸ.ਐਲ.ਆਰ. 635 ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਫੈਸਲਾ ਸੁਣਾਇਆ ਹੈ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਗਲਤੀ ਨਾਲ ਉਸਦੇ ਹੱਕ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਉਸਨੂੰ ਪੂਰਾ ਲਾਭ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ '**ਕੰਵਲਜੀਤ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ ' 2008 (6) ਐਸਐਲਆਰ 212** ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਈ.ਕੇ. ਭਾਸਕਰ ਅਤੇ ਪਿੱਲੈ ਦੇ ਕੇਸ 'ਤੇ ਮੁੜ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਫੈਸਲਾ ਸੁਣਾਇਆ ਹੈ ਕਿ:

ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਉਪਰੋਕਤ ਸਿਧਾਂਤ ਤੋਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੇ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਣਦੀ ਤਰੱਕੀ ਦੇਣ ਤੋਂ ਗਲਤੀ ਨਾਲ ਇਨਕਾਰ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਉਸ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਉਸ ਨੂੰ ਮੁਦਰਾ ਲਾਭ ਸਮੇਤ ਪੂਰਾ ਲਾਭ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ 'ਕੋਈ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਤਨਖਾਹ' ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਮੁੱਦਾ... ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਕੋਈ ਕਾਰਕ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਕੋਈ ਨੁਕਸ ਲਗਾਉਣ ਵਾਲਾ ਕੋਈ ਦਖਲ ਦੇਣ ਵਾਲਾ ਕਾਰਕ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਜਿਸ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਕਾਏ ਨੂੰ ਘਟਾਇਆ ਜਾਂ ਇਨਕਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਪਹਿਲਾਂ ਉਸਨੂੰ ਤਿੰਨ ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਲਈ ਤਰੱਕੀ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਫਿਰ ਉਸਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਕਾਏ ਤੋਂ ਵੀ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨਾ ਗੈਰ-ਬਰਾਬਰੀ ਹੋਵੇਗਾ। 'ਕੋਈ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਤਨਖਾਹ' ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਵੱਲ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। '

ਉਪਰੋਕਤ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੀ ਪੜਚੋਲ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ 'ਕੋਈ ਕੰਮ ਨਹੀਂ, ਕੋਈ ਤਨਖਾਹ ਨਹੀਂ' ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਇੱਕ ਅਟੱਲ ਸਿਧਾਂਤ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਅਪਵਾਦ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਇਹ ਲਗਾਤਾਰ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਰਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਕਿਸੇ ਗਲਤੀ ਦੇ ਕਾਰਨ ਉਸ ਦੀ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਗਲਤੀ ਦੇ ਤਰੱਕੀ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਤਾਂ 'ਕੋਈ ਕੰਮ ਨਹੀਂ, ਕੋਈ ਤਨਖਾਹ ਨਹੀਂ' ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦੀ ਕੋਈ ਵਰਤੋਂ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ। ਇਸ ਲਈ, ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਸਵਾਲ

ਕੀ ਕੋਈ ਅਪਵਾਦ ਹਨ io 'ਕੋਈ ਕੰਮ ਨਹੀਂ, ਕੋਈ ਤਨਖਾਹ ਨਹੀਂ' ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦਾ ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਜਵਾਬ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਦੂਜੇ ਸਵਾਲ ਦਾ ਜਵਾਬ ਵੀ ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤਾ

ਜਾਵੇਗਾ ਕਿਉਂਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੰਬਰ 2 ਨੂੰ ਉਸਦੀ ਕੋਈ ਕਸੂਰ ਨਾ ਹੋਣ ਕਰਕੇ ਤਰੱਕੀ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ. ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਦੱਸਿਆ ਜਾ ਚੁੱਕਾ ਹੈ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਨੂੰ ਤਰੱਕੀ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸਦਾ ਨਾਮ ਸੀ ਅਣਜਾਣੇ ਕਾਰਨ ਸੀਨੀਆਰਤਾ ਸੂਚੀ ਵਿੱਚੋਂ ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਦਾਖਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, 'ਕੋਈ ਕੰਮ ਨਹੀਂ, ਕੋਈ ਤਨਖਾਹ ਨਹੀਂ' ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਸ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ, ਇਪਗਨਡ ਆਰਡਰ ਕਿਸੇ ਦਾਖਲ ਦੀ ਵਾਰੰਟੀ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। "

(13) ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਵਿਚਾਰ ਹੈ ਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ 'ਤੇ, **ਸਪੋਰਟਸ ਅਥਾਰਟੀ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਦੇ ਕੇਸ** (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਸੁਣਾਇਆ ਗਿਆ ਫੈਸਲਾ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦਾ ਕੋਈ ਕਸੂਰ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਪਹਿਲੇ ਮੌਕੇ ਤੋਂ ਹੀ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਇਹ ਵਿਰੋਧ ਕਰ ਰਹੇ ਸਨ ਕਿ ਸੀਨੀਆਰਤਾ ਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਉਸ ਦੀ ਜੁਆਇਨਿੰਗ ਦੀ ਮਿਤੀ ਗਲਤ ਦਰਸਾਈ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਉਸ ਦੇ ਜੁਨੀਅਰਾਂ ਨੂੰ ਤਰੱਕੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਪਰ ਉਸ ਨੂੰ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਅੰਤ ਵਿੱਚ, ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਗਲਤੀ ਦਾ ਅਹਿਸਾਸ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਨੂੰ ਸੁਧਾਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਜਾਂਚ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਅਤੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ 19 ਮਾਰਚ, 1982 ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਤੌਰ 'ਤੇ 1 ਅਗਸਤ, 1992 (ਅਨੁਲੱਗ ਪੀ-7) ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਰਾਹੀਂ, ਕਾਲਪਨਿਕ ਤਰੱਕੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ। ਭਾਵੇਂ ਇਹ ਮੰਨ ਲਿਆ ਜਾਵੇ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ 1982 ਤੋਂ ਸੀਨੀਆਰਤਾ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਇਹ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਪੂਰਵ-ਅਨੁਭਵ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਾਲ ਵਿਚਾਰਧਾਰਕ ਤਰੱਕੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਸੀ। ਇਸ ਲਈ, ਜਵਾਬਦਾਤਾਵਾਂ ਵੱਲੋਂ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਵਿੱਤੀ ਲਾਭਾਂ ਦੇ ਬਕਾਏ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨਾ ਗਲਤ ਸੀ, ਜੋ ਉਸ ਨੂੰ ਉਸਦੀ ਤਰੱਕੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ।

(14) ਇਸ ਲਈ ਮੌਜੂਦਾ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਪ੍ਰਵਾਨ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਹੁਕਮ ਦੀ ਧਾਰਾ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਕਾਏ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ, ਨੂੰ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜਵਾਬਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਕਾਏ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕਰਨ ਅਤੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਨੂੰ ਮੁੜ ਫਿਕਸ ਕਰਨ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਆਰਡਰ ਦੀ ਪ੍ਰਮਾਣਿਤ ਕਾਪੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਗਿਣਿਆ ਗਿਆ ਬਕਾਇਆ ਅਦਾ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਕਿਉਂਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ, ਇਸ ਲਈ ਅੱਗੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉਸਦੀ ਪੈਨਸ਼ਨ ਉਸੇ ਅਨੁਸਾਰ ਮੁੜ

GIAN SINGH v. STATE OF PUNJAB AND OTHERS 13.
(Kanwaljit Singh Ahluwalia, J.) .

ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ।

ਆਰ. ਐਨ. ਆਰ

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

ਡੋਲਮਿਨ