

ਪੀ ਬੀ ਬਜੰਤਰੀ ਜੇ.

ਮਾਇਆ ਦੇਵੀ - ਪਟੀਸ਼ਨਰ

ਬਨਾਮ

ਸਟੇਟ ਬੈਂਕ ਆਫ ਪਟਿਆਲਾ ਅਤੇ ਹੋਰ - ਜਵਾਬਦੇਹ

2016 ਦਾ CWP ਨੰ. 26213

7 ਨਵੰਬਰ, 2017

ਭਾਰਤ ਦਾ ਸੰਵਿਧਾਨ, 1950—ਆਰਟ.14—ਅਸਥਾਪਨ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਤਰਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਯੋਜਨਾ- ਮਾਪਦੰਡ, ਹਿੰਸਾ/ਅੱਤਵਾਦ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਡਿਊਟੀ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਮੌਤ ਅਤੇ ਦੂਜਾ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਆਪਣੀ ਪਹਿਲੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ 5 ਸਾਲਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਜਾਂ ਪਹੁੰਚਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਮੌਤ 30 ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ — ਰੱਖੀ ਗਈ, ਤਰਸਪੂਰਣ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦਾ ਮੁੱਖ ਉਦੇਸ਼ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਪਰਿਵਾਰ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ ਆਰਥਿਕ ਸੰਕਟ ਤੋਂ ਰਾਹਤ ਦੇਣਾ ਹੈ — ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ (ਮ੍ਰਿਤਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਪਤਨੀ) ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤੀ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਕਿਉਂਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਉਮਰ 44 ਸਾਲ ਸੀ ਅਤੇ ਉਹ ਉੱਥੇ ਹੀ ਰਿਹਾ 16 ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਲਈ ਸੇਵਾ—ਅਜਿਹੇ ਬੇਮਿਸਾਲ ਮਾਪਦੰਡਾਂ ਨੂੰ ਮਨਮਾਨੇ ਅਤੇ ਤਰਸਪੂਰਣ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਦੇ ਉਲਟ ਹੋਣ ਕਰਕੇ ਇਕ ਪਾਸੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ—ਜਵਾਬਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਕੇਸ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

ਨੇ ਮੰਨਿਆ ਕਿ , ਸਰਕੂਲਰ ਮਿਤੀ 03/04.08.2011 (ਅਨੋਕਚਰ P/4) ਪੈਰਾ ਨੰ.2 (ii) ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਅਸਥਾਪਨ ਕੇਸ ਗੈਰ-ਵਾਜ਼ਬ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਇਹ ਤਰਸਯੋਗ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਦੇ ਉਲਟ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਦਿਆਲੂ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਪਰਿਵਾਰ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ ਆਰਥਿਕ ਮੰਦਹਾਲੀ ਤੋਂ ਛੁਟਕਾਰਾ ਦਿਵਾਉਣਾ ਹੈ ਜੋ ਆਪਣੇ ਪਰਿਵਾਰ ਨੂੰ ਤੰਗੀ ਵਿੱਚ ਛੱਡ ਕੇ ਮਰ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਮ੍ਰਿਤਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਆਪਣੀ ਪਹਿਲੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਪੰਜ ਸਾਲ ਤੋਂ ਵੱਧ ਜਾਂ 30 ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਦਿਆਲੂ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕਰਨ ਲਈ ਮ੍ਰਿਤਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਨਿਰਭਰ ਨੂੰ ਸੀਮਤ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਸਮਾਜਿਕ ਨਿਆਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਹਾਰ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਮ੍ਰਿਤਕ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਚਪੜਾਸੀ ਸੀ ਅਤੇ ਚੌਥੀ ਜਮਾਤ ਦਾ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਸੀ ਅਤੇ 44 ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਵਿੱਚ ਮੌਤ ਹੋ ਗਈ ਸੀ, ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾ 16 ਸਾਲ ਰਹਿ ਗਈ ਸੀ। ਉਹ ਆਪਣੇ ਪਿੱਛੇ ਪਤਨੀ ਅਤੇ ਦੋ ਛੋਟੇ ਬੱਚਿਆਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਗਿਆ ਹੈ। ਸਰਕੂਲਰ ਦੇ ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪੈਰਾ 2(ii) ਵਿੱਚ ਤਰਸ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਬੇਮਿਸਾਲ ਧਾਰਾਵਾਂ ਦੇ ਕਾਰਨ ਜੋ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਲਈ ਰੁਕਾਵਟ ਹੈ, ਉਸਦਾ ਕੇਸ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਅਜਿਹੇ ਮਾਪਦੰਡ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਨਾਲ ਇੱਕ ਮ੍ਰਿਤਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਆਸ਼ਰਿਤ ਦੁਖੀ ਪਰਿਵਾਰ ਨੂੰ ਹਮਦਰਦੀ ਨਾਲ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇਣ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ ਅਤੇ ਹੋਰ ਰਾਜਾਂ ਨੇ ਵੀ ਤਰਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਯੋਜਨਾ ਤਿਆਰ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਕੋਈ ਵੀ ਸਕੀਮ ਬੇਮਿਸਾਲ ਪ੍ਰਦਾਨ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ

ਪੈਰਾ 2(ii) ਵਰਗੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਜਿਸ ਹੱਦ ਤੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੀ ਪਹਿਲੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਪੰਜ

ਸਾਲਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਜਾਂ 30 ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਮਰ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਅਜਿਹੇ ਮਾਪਦੰਡਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਬਹੁਤ ਹੀ ਗੈਰ-ਵਾਜ਼ਬ ਅਤੇ ਮਨਮਾਨੀ ਹੈ।

(ਪੈਰਾ 17)

ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਵੱਲੋਂ ਵਕੀਲ ਆਰ.ਕੇ.ਗੌਤਮ ।

ਐਚ.ਐਨ ਮੋਹਤਾਨੀ, ਐਡਵੋਕੇਟ, ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਲਈ।

ਪੀ ਬੀ ਬਜੰਤਰੀ, ਜੇ. (ਓਰਲ)

(1) ਇਸ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੇ ਲੀਬਿਤ ਹੋਣ ਦੇ ਦੌਰਾਨ, ਜਵਾਬਦੇਹ-ਸਟੇਟ ਬੈਂਕ ਆਫ ਪਟਿਆਲਾ ਜੋ ਕਿ ਸਟੇਟ ਬੈਂਕ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਦੀ ਭੈਣ ਹੈ, ਨੂੰ 22.02.2017 ਤੋਂ ਸਟੇਟ ਬੈਂਕ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਵਿੱਚ ਮਿਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਲਈ ਸਿੱਖਿਅਤ ਵਕੀਲ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਭਾਰਤੀ ਸਟੇਟ ਬੈਂਕ ਦੀ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧਤਾ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ।

(2) ਤਤਕਾਲ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੇ ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਰਾਹਤਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਕੀਤੀ ਹੈ:-

"i) ਸਰਟੀਓਰੀ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਰਿੱਟ ਜਾਰੀ ਕਰੋ ਜਿਸ ਨਾਲ 03/04.08.2011 (ਅਨੇਕਚਰ P-4) ਨੂੰ *EX* ਵਿੱਚ ਤਰਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਦੇ ਤੰਬੂ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸਰਕੂਲਰ ਨੰ. PER/15 ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰੋ। 24.04.2015 (ਅਨੇਕਚਰ P-5) ਦੇ ਸੈਪਸ਼ਨਲ ਕੇਸ ਅਤੇ ਇਮਪਿਊਡ ਸਰਕੂਲਰ ਨੰ. PER/4/15-16, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਅਤੇ ਹੋਰ ਸਮਾਨ ਸਥਿਤੀ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ, ਜੋ ਅਖੌਤੀ *ex* ਸੈਪਸ਼ਨਲ ਕੇਸਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦੇ ਹਨ, ਨੂੰ ਵੀਚਿਤ ਕਰਨਾ ਅਤੇ 23.06.2016 (ਅਨੇਕਚਰ P-8) ਦੇ ਅਪ੍ਰਗਟ ਕੀਤੇ ਗਏ ਆਦੇਸ਼, ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਲਏ ਗਏ ਆਧਾਰਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਇੱਕ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਸਪਸ਼ਟ ਅਤੇ ਗੈਰ ਬੋਲਣ ਵਾਲੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਪਾਸ ਕਰਕੇ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਜਾਇਜ਼ ਅਤੇ ਜਾਇਜ਼ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨਾ;

ii) ਹੁਕਮਨਾਮੇ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਰਿੱਟ ਜਾਰੀ ਕਰੋ, ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਵਾਬਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਯੋਗ ਸਮਝਿਆ ਜਾਵੇ, ਉਸ ਦੇ ਕੇਸ ਦੇ ਵਿਚਾਰ ਲਈ, ਤਰਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਅਤੇ ਯੋਗਤਾਵਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸਮੇਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਸ ਮਾਨਯੋਗ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। "

(3) ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਪਤੀ ਮਰਹੂਮ ਐੱਸ. ਗੁਰਮੇਲ ਸਿੰਘ ਨੂੰ 07.03.1998 ਨੂੰ ਚਪੜਾਸੀ/ਫਰੈਸ਼ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਉਹ 16.03.1998 ਨੂੰ ਸਟੇਟ ਬੈਂਕ ਆਫ ਪਟਿਆਲਾ, ਬ੍ਰਾਂਚ ਜਲੰਧਰ ਵਿਖੇ ਸੇਵਾ ਜੁਆਇਨ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਪਤੀ ਦੀ ਮੌਤ 03.06.2016 ਨੂੰ ਹੋ ਗਈ ਸੀ ਜਦੋਂ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਅਤੇ ਦੋ ਨਾਬਾਲਗ ਨੂੰ ਪਿੱਛੋਂ ਛੱਡ ਗਿਆ ਸੀ ਧੀਆਂ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਉਮਰ ਲਗਭਗ 14 ਅਤੇ 12 ਸਾਲ ਹੈ।

(P.B.Bajanthri, J.)

(4) ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੇ 17.06.2016 ਨੂੰ ਤਰਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਦਾਖਲ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਉਸ ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ 23.06.2016 ਨੂੰ ਇਸ ਸਕੋਰ 'ਤੇ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ 24.04.2015 ਦੇ ਸਰਕੂਲਰ ਨੰ./PER/04 ਮਿਤੀ 24.04.2015 (ਅਨੇਕਚਰ P/ 8). ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਸਰਕੂਲਰ ਨੰਬਰ PER/15 ਮਿਤੀ 03/04.08.2011 ਦੇ ਇੱਕ ਮਾਪਦੰਡ [2(ii) ਅਤੇ ਮਿਤੀ 23.06.2016 ਨੂੰ ਸੰਚਾਰ ਦੁਆਰਾ ਤਰਸਯੋਗ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਉਸਦੇ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਤੋਂ ਦੁਖੀ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ (A nne x ure P/ 8). ਇਸ ਲਈ, ਮੌਜੂਦਾ ਪਟੀਸ਼ਨ.

(5) ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਵਕੀਲ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਮ੍ਰਿਤਕ ਕਰਮਚਾਰੀ 26 ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਵਿੱਚ ਚਪੜਾਸੀ/ਫਰੈਸ਼ ਵਜੋਂ ਰਿਸਪਾਂਡੈਂਟ-ਬੈਂਕ ਵਿੱਚ ਭਰਤੀ ਹੋਇਆ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸਦੀ 44 ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਵਿੱਚ ਮੌਤ ਹੋ ਗਈ ਸੀ, ਫਿਰ ਵੀ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ 16 ਸਾਲ ਸੀ। ਇਸ ਪਿਛੋਕੜ ਵਿੱਚ, ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੀ ਉਸਦੇ ਪਤੀ ਦੀ ਮੌਤ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕੋਈ ਆਮਦਨ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਰਿਟਾਇਰਲ ਲਾਭ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਮੌਤ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਮ੍ਰਿਤਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਜੋ ਵੀ ਬਕਾਏ ਸਨ, ਉਹ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੁਆਰਾ ਚੁੱਕੇ ਗਏ ਕਰਜ਼ੇ ਲਈ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਐਡਜਸਟ ਕੀਤੇ ਜਾ ਚੁੱਕੇ ਹਨ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਆਪਣੀਆਂ ਦੋ ਨਾਬਾਲਗ ਧੀਆਂ ਨੂੰ ਸਿੱਖਿਆ ਦੇ ਕੇ ਅਤੇ ਆਪਣੀ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਜੀਉਣ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਚੁੱਕਣੀ ਪੈਂਦੀ ਹੈ। ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੇ 03/04.08.2011 ਦੇ ਸਰਕੂਲਰ (ਅਨੇਕਚਰ P/4), ਅਤੇ x ਸੈਪਸ਼ਨਲ ਕੇਸਾਂ ਵਿੱਚ ਹਮਦਰਦੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਇੱਕ ਸਕੀਮ ਤਿਆਰ ਕੀਤੀ ਹੈ:

(i) ਹਿੰਸਾ, ਅੱਤਵਾਦ, ਡਕੈਤੀ, ਡਕੈਤੀ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਆਪਣੀ ਸਰਕਾਰੀ ਡਿਊਟੀ ਨਿਭਾਉਂਦੇ ਹੋਏ ਮਰ ਰਿਹਾ ਕਰਮਚਾਰੀ;

(ii) ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਮੌਤ ਆਪਣੀ ਪਹਿਲੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਪੰਜ ਸਾਲਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਜਾਂ 30 ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਜੋ ਵੀ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਹੋਵੇ, ਵਿਭਾਗੀ ਜੀਵਨ ਸਾਥੀ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਨਾਬਾਲਗ ਬੱਚਿਆਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ।

ਉੱਤਰਦਾਤਾ - ਬੈਂਕ ਨੇ ex ਸੈਪਸ਼ਨਲ ਕੇਸਾਂ ਦੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਨੂੰ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕੇ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਮਾਪਦੰਡਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਸਿੱਟੇ ਵਜੋਂ, ਤਰਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਉਸ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਦੂਜੇ ਮਾਪਦੰਡਾਂ ਦੀ ਪੜਚੋਲ ਕਰਦਿਆਂ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਫਿਕਸਿੰਗ ਮਾਪਦੰਡਾਂ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਤਰਕਸੰਗਤ ਨਹੀਂ ਹੈ , ਅਰਥਾਤ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਮੌਤ ਉਸਦੀ ਪਹਿਲੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਪੰਜ ਸਾਲਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਜਾਂ 30 ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਜੋ ਵੀ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਹੋਵੇ। ਅਜਿਹੇ ਮਾਪਦੰਡ ਇਨ੍ਹਾਂ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਮਨਮਾਨੇ ਹੋਣਗੇ ਕਿ ਭਰਤੀ ਲਈ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਮਰ ਲਗਭਗ 18 ਤੋਂ 30 ਸਾਲ ਹੈ ਅਤੇ SC/ST/OBC ਲਈ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ ਉਮਰ ਲਗਭਗ 38 ਤੋਂ 40 ਸਾਲ ਹੋਵੇਗੀ। ਇਸ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਭਰਤੀ ਲਈ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਮਰ ਅਤੇ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ ਉਮਰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਸੀ। ਮੰਨ ਲਓ, ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਇਆ

ਉੱਤਰਦਾਤਾ-ਬੈਂਕ ਸੇਵਾ 30 ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਵਿੱਚ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਉਸਦੀ ਇੱਕ ਸਾਲ ਦੀ ਸੇਵਾ ਜਾਂ ਪੰਜ ਸਾਲ ਦੀ ਸੇਵਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਮੌਤ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਮ੍ਰਿਤਕ ਕਰਮਚਾਰੀ

ਦੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਾਰਸ ਤਰਸਯੋਗ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਇਸ ਲਈ, ਮਾਪਦੰਡ ਬਹੁਤ ਹੀ ਆਪਹੁਦਰੇ ਹਨ। 23 ਵਿੱਚੋਂ 3 ਨੇ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਤਰਸਪੂਰਣ ਨਿਯੁਕਤੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਮ੍ਰਿਤਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਮੌਤ ਹੋਣ 'ਤੇ ਮ੍ਰਿਤਕ ਦੇ ਪਰਿਵਾਰ ਨੂੰ ਤੁਰੰਤ ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ ਹੈ। ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਮ੍ਰਿਤਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਜਾਇਦਾਦ ਅਤੇ ਦੇਣਦਾਰੀਆਂ ਦੋਵਾਂ ਦੀ ਵਿੱਤੀ ਸਥਿਤੀ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕਰਨੀ ਪੈਂਦੀ ਹੈ ਨਾ ਕਿ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਪਹਿਲੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਪੰਜ ਸਾਲਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਜਾਂ 30 ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਮੌਤ ਹੋਣ ਦੇ ਮਾਪਦੰਡ। ਬਿਨਾਂ ਸ਼ੱਕ, ਉਸੇ ਸਮੇਂ ਹਮਦਰਦ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਜਦੋਂ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ- ਬੈਂਕ ਨੇ ਉਸੇ ਸਮੇਂ ਸਮਾਜਿਕ ਨਿਆਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਤਰਸ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ 'ਤੇ ਇੱਕ ਸਕੀਮ ਤਿਆਰ ਕੀਤੀ ਹੈ, ਮਾਪਦੰਡ ਵਾਜਬ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਇਹ ਹਮਦਰਦੀ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਨਿਯੁਕਤੀ ਸਕੀਮ. ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਮੌਤ ਦਾ ਅਨੁਮਾਨ ਲਗਾਇਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਇਸਲਈ, ਸਕੀਮ ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਅਸਾਧਾਰਨ ਕੇਸ ਹਮਦਰਦੀ ਵਾਲੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ ਅਤੇ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਅਤੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਨੇ ਤਰਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਬਣਾਈ ਗਈ ਸਕੀਮ ਵਿੱਚੋਂ ਕੋਈ ਵੀ ਸਕੀਮ ਸ਼ਰਤਾਂ/ਮਾਪਦੰਡਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮਾਪਦੰਡਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

(6) (ਅਨੇਕਚਰ P/4) ਦੇ ਸਰਕੂਲਰ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਨੰਬਰ 2(ii) ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇਣ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਹ ਮੰਨਦੇ ਹਨ ਕਿ ਇਹ ਮਨਮਾਨੀ, ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਤੇ ਤਰਕਹੀਣ ਹੈ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਲਈ ਸਿੱਖਿਅਤ ਵਕੀਲ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਫੈਸਲੇ :-

1. ਪੱਛਮੀ ਬੰਗਾਲ ਰਾਜ ਬਨਾਮ ਅਨਵਰ ਅਲੀ ਸਰਕਾਰ, AIR 1952 SC 75 (ਸੰਵਿਧਾਨ ਬੈਂਚ) ਵਿੱਚ ਰਿਪੋਰਟ ਕੀਤੀ ਗਈ:

"ਇਹ ਹੁਣ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਥਾਪਿਤ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਕਿ ਆਰਟੀਕਲ 14 ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਜਾਂ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਵਰਗ ਨੂੰ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਤਕਰੇ ਅਤੇ ਵਿਰੋਧੀ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੋਣ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਨਾਲ ਦੂਜੇ ਲੋਕਾਂ ਤੋਂ ਵੱਖਰੇ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਰੋਕਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਇਹ "ਸਾਰ ਸਮਰੂਪਤਾ" 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। "ਇਸ ਅਰਥ ਵਿਚ ਕਿ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਹਰ ਹਿੱਸੇ ਦੀ ਸਰਵ ਵਿਆਪਕ ਵਰਤੋਂ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਸਾਰੇ ਵਿਅਕਤੀ, ਕੁਦਰਤ, ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਜਾਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਦੁਆਰਾ, ਬਰਾਬਰ ਨਹੀਂ ਹਨ ਅਤੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਵਰਗਾਂ ਦੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀਆਂ ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਲਈ ਅਕਸਰ ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੇ ਇਲਾਜ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ, ਇਸਲਈ, ਸੁਰੱਖਿਆ ਧਾਰਾ ਦਾ ਨਿਰਮਾਣ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਸਿਰਫ ਬਰਾਬਰੀ ਦੇ ਲੋਕਾਂ ਵਿੱਚ ਵਿਤਕਰੇ ਵਿਰੁੱਧ ਗਾਰੰਟੀ ਵਜੋਂ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਵਰਗੀਕਰਨ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਰਾਜ ਤੋਂ ਖੋਹਣ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ। ਇਹ ਵਰਗੀਕਰਨ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਆਧਾਰਾਂ 'ਤੇ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਭੂਗੋਲਿਕ ਜਾਂ

ਵਸਤੂਆਂ ਜਾਂ ਕਿੱਤਿਆਂ ਜਾਂ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਸਿਰਫ ਵਰਗੀਕਰਨ ਹੀ ਆਰਟੀਕਲ ਦੀ ਰੋਕ ਨੂੰ ਦੂਰ ਕਰਨ ਲਈ ਕਾਫ਼ੀ ਨਹੀਂ ਹੈ। 'ਵਰਗੀਕਰਨ ਨਹੀਂ

(P.B. Bajanthri, J.)
ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ

ਆਪਹੁਦਰਾ ਪਰ ਤਰਕਸ਼ੀਲ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਭਾਵ, ਇਹ ਸਿਰਫ ਕੁਝ ਗੁਣਾਂ ਜਾਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਸਮੂਹ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਪਾਏ ਜਾਣੇ ਹਨ ਨਾ ਕਿ ਬਾਕੀ ਬਚੇ ਹੋਏ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਵਿੱਚ, ਪਰ ਉਹਨਾਂ ਗੁਣਾਂ ਜਾਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਵਾਜਬ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧ. ਇਮਤਿਹਾਨ ਪਾਸ ਕਰਨ ਲਈ, ਦੋ ਸ਼ਰਤਾਂ ਪੂਰੀਆਂ ਹੋਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ, ਅਰਥਾਤ, (1) ਕਿ ਵਰਗੀਕਰਣ ਨੂੰ ਇੱਕ ਸਮਝਦਾਰ ਭਿੰਨਤਾ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਵੱਖਰਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਦੂਜਿਆਂ ਤੋਂ ਇਕੱਠੇ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ ਅਤੇ (2) ਉਸ ਭਿੰਨਤਾ ਦਾ ਇੱਕ ਤਰਕਸੰਗਤ ਸਬੰਧ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਐਕਟ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਗਈ। ਭਿੰਨਤਾ ਜੋ ਕਿ ਵਰਗੀਕਰਨ ਦਾ ਆਧਾਰ ਹੈ ਅਤੇ ਐਕਟ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੀਆਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਹਨ ਅਤੇ ਜੋ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਉਹ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਇੱਕ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਸੰਖੇਪ ਰੂਪ ਵਿੱਚ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਅਨੁਛੇਦ ਵਰਗ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਕੇ ਜਾਂ ਦੇਣਦਾਰੀਆਂ ਥੋਪ ਕੇ ਅਨੁਚਿਤ ਵਿਤਕਰਾ ਕਰਨ ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਵਿੱਚ ਮਨਮਾਨੇ ਢੰਗ ਨਾਲ ਚੁਣੇ ਗਏ ਹੋਰ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਇੱਕ ਵੱਡੀ ਗਿਣਤੀ ਵਿੱਚੋਂ ਚੁਣੇ ਗਏ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਜਾਂ ਪ੍ਰਸਤਾਵਿਤ ਦੇਣਦਾਰੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸਥਿਤ ਵਰਗ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਮਨਾਹੀ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਲਗਾਇਆ ਜਾਵੇ, ਇਹ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਵਰਗੀਕਰਨ ਨੂੰ ਮਨ੍ਹਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ, ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਅਜਿਹਾ ਵਰਗੀਕਰਨ ਉਹਨਾਂ ਅਰਥਾਂ ਵਿੱਚ ਆਪਹੁਦਰਾ ਨਾ ਹੋਵੇ ਜਿਵੇਂ ਮੈਂ ਹੁਣੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕੀਤਾ ਹੈ।

" II) ਬੁਧਨ ਚੌਧਰੀ ਬਨਾਮ ਬਿਹਾਰ ਰਾਜ ਏਆਈਆਰ 1955, ਐਸਸੀ 191 (ਸੰਵਿਧਾਨ ਬੈਂਚ) ਵਿੱਚ ਰਿਪੋਰਟ ਕੀਤੀ ਗਈ:

"ਇਹ ਹੁਣ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਥਾਪਿਤ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਕਿ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦਾ ਅਨੁਛੇਦ 14 ਵਰਗ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਮਨਾਹੀ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਇਹ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਵਾਜਬ ਵਰਗੀਕਰਣ ਦੀ ਮਨਾਹੀ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਅਨੁਮਤੀ ਵਰਗੀਕਰਣ ਦੀ ਪ੍ਰੀਖਿਆ ਪਾਸ ਕਰਨ ਲਈ ਦੋ ਸ਼ਰਤਾਂ ਪੂਰੀਆਂ ਹੋਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ, ਅਰਥਾਤ, (i) ਇਹ ਕਿ ਵਰਗੀਕਰਣ ਇੱਕ ਸਮਝਦਾਰੀ ਵਾਲੇ ਭਿੰਨਤਾ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਜਾਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਨੂੰ ਵੱਖਰਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਸਮੂਹ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਰਹਿ ਗਏ ਹੋਰਾਂ ਤੋਂ ਇਕੱਠੇ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ; ਅਤੇ, (ii) ਉਸ ਭਿੰਨਤਾ ਦਾ ਉਸ ਵਸਤੂ ਨਾਲ ਤਰਕਸੰਗਤ ਸਬੰਧ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਸਵਾਲ ਵਿੱਚ ਕਨੂੰਨ। ਵਰਗੀਕਰਣ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਅਧਾਰਾਂ 'ਤੇ ਸਥਾਪਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ; ਅਰਥਾਤ ਭੂਗੋਲਿਕ, ਜਾਂ ਵਸਤੂਆਂ ਜਾਂ ਕਿੱਤਿਆਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਜਾਂ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ। ਕੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਇੱਥੇ nex us ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਵਰਗੀਕਰਨ ਦੇ ਅਧਾਰ ਅਤੇ ਵਿਚਾਰ ਅਧੀਨ ਐਕਟ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੁਆਰਾ ਇਹ ਵੀ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਥਾਪਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ

ਕਿ ਅਨੁਛੇਦ 14 ਨਾ ਸਿਰਫ਼ ਇੱਕ ਸਾਰਥਕ ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਸਗੋਂ ਵਿਧੀ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਵੀ ਵਿਤਕਰੇ ਦੀ ਨਿੰਦਾ ਕਰਦਾ ਹੈ।), ਪੈਰਾ ਨੰ: 15 ਅਤੇ 16 ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਪੜ੍ਹਿਆ ਗਿਆ ਹੈ:-

"15. ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਬੁਨਿਆਦੀ ਸਿਧਾਂਤ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਅਨੁਛੇਦ 14 ਵਰਗ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਮਨ੍ਹਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਪਰ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਵਾਜਬ ਵਰਗੀਕਰਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਵਰਗੀਕਰਨ ਨੂੰ ਇੱਕ ਸਮਝਦਾਰੀ ਵਾਲੇ ਭਿੰਨਤਾ 'ਤੇ ਸਥਾਪਿਤ ਕੀਤੇ ਜਾ ਰਹੇ ਵਰਗੀਕਰਨ ਦੇ ਦੋਹਰੇ ਟੈਸਟਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਜਾਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਨੂੰ ਵੱਖਰਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਤੋਂ ਵੱਖਰਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਸਮੂਹ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਰਹਿ ਗਏ ਹਨ ਅਤੇ ਉਸ ਵਿਭਿੰਨਤਾ ਦਾ ਇੱਕ ਤਰਕਸੰਗਤ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ।

16. ਇਸ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਥਾਪਿਤ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ, next ਸਵਾਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ, ਜਿਸ 'ਤੇ ਬੋਝ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਤਰਕਸ਼ੀਲ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਪ੍ਰਮਾਣਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਥਾਪਿਤ ਕਰਨ ਦਾ ਬੋਝ ਹੈ, ਜਿਸ 'ਤੇ ਵਰਗੀਕਰਨ ਦੀ ਸਥਾਪਨਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਗਈ ਵਸਤੂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਿਤ ਹੈ? ਧਾਰਾ 14 ਦਾ ਜ਼ੋਰ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਨਾਗਰਿਕ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਸਮਾਨਤਾ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਦੀ ਬਰਾਬਰ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ। ਸਮਾਜ ਵਿੱਚ ਅਸਮਾਨਤਾਵਾਂ ਨਾਲ ਬਣੀ ਹੋਈ ਵਸਤੂਆਂ ਦੇ ਸੁਭਾਅ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਕਲਿਆਣਕਾਰੀ ਰਾਜ ਨੂੰ ਸਮਾਜ ਦੇ ਘੱਟ ਭਾਗਾਂ ਵਾਲੇ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਸੁਧਾਰਨ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰਨ ਲਈ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਅਤੇ ਵਿਧਾਨਿਕ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੁਆਰਾ ਯਤਨ ਕਰਨੇ ਪੈਣਗੇ ਤਾਂ ਜੋ ਸਮਾਜ ਵਿੱਚ ਸਮਾਜਿਕ ਅਤੇ ਆਰਥਿਕ ਅਸਮਾਨਤਾ ਨੂੰ ਦੂਰ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕੇ। ਪੁਲ ਹੋਣਾ. ਇਸ ਲਈ ਨਾਗਰਿਕਾਂ ਦੇ ਸਮੂਹ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੋਏਗੀ ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਅਸਮਾਨਤਾ ਅਤੇ ਸੁਧਾਰ ਜਿਸ ਦੀ ਲਾਟ ਰਾਜ ਦੀ ਹਾਂ-ਪੱਖੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਹੈ। ਵਰਗੀਕਰਨ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹਾ ਕਾਨੂੰਨ ਅਨੁਛੇਦ 14 ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਸਮਾਨਤਾ ਦੀ ਚੱਟਾਨ 'ਤੇ ਡਿੱਗਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ। ਅਦਾਲਤ ਸਮਾਜਿਕ ਪੱਧਰੀਕਰਨ ਅਤੇ ਆਰਥਿਕ ਅਸਮਾਨਤਾ ਦਾ ਅਸਲ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੀ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ 'ਤੇ ਰਾਜ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੇ ਅਨੁਸਾਰ ਅੱਗੇ ਵਧਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਭਾਗ IV ਵਿੱਚ, ਵਰਗੀਕਰਨ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਵਿਕਸਤ ਕੀਤਾ। ਇਹ ਸਿਧਾਂਤ ਸਮਾਜ ਦੇ ਕਮਜ਼ੋਰ ਵਰਗਾਂ ਜਾਂ ਸਮਾਜ ਦੇ ਕੁਝ ਅਜਿਹੇ ਵਰਗਾਂ ਦੀ ਸਹਾਇਤਾ ਲਈ ਤਿਆਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਾਨੂੰਨ ਜਾਂ ਰਾਜ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖਣ ਲਈ ਵਿਕਸਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਵਿਧਾਨਿਕ ਅਤੇ e x ਕਾਰਜਕਾਰੀ

ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਇਹ ਵਾਜਬ ਵਰਗੀਕਰਣ ਦੇ ਦੋਹਰੇ ਟੈਸਟਾਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਗਈ ਵਸਤੂ

(P.B.Bajanthri, J.)

ਨਾਲ ਸਬੰਧਿਤ ਤਰਕਸ਼ੀਲ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਰਾਜ, ਇਸ ਲਈ, ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਹਾਂ-ਪੱਖੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਕਰਨਾ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਦੋਹਰੇ ਟੈਸਟਾਂ ਦੀ ਤਸੱਲੀ ਹੋ ਗਈ ਹੈ। ਇਹ ਕੇਵਲ ਤਾਂ ਹੀ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਰਾਜ ਨਾ ਸਿਰਫ਼ ਤਰਕਸ਼ੀਲ ਸਿਧਾਂਤ ਸਥਾਪਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ 'ਤੇ ਵਰਗੀਕਰਨ ਦੀ ਸਥਾਪਨਾ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਸਗੋਂ ਇਸ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਮੰਗੀਆਂ ਗਈਆਂ ਵਸਤੂਆਂ ਨਾਲ ਜੋੜਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਪਹੁੰਚ ਰਮਨਾ ਦਯਾਰਾਮ ਸ਼ੈਟੀ ਬਨਾਮ ਇੰਟਰਨੈਸ਼ਨਲ ਏਅਰਪੋਰਟ ਅਥਾਰਟੀ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ, (1979) 3 SCR 1014 ਪੰਨਾ 1034 'ਤੇ ਨੋਟ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਦੇਖਿਆ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਇੱਕ ਪੱਖਪਾਤੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਰੋਕਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਇਹ ਨਹੀਂ ਦਿਖਾ ਸਕਦਾ। ਸਰਕਾਰ ਦਾ ਕਹਿਣਾ ਹੈ ਕਿ ਰਵਾਨਗੀ ਮਨਮਾਨੀ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਬਲਕਿ ਕੁਝ ਪ੍ਰਮਾਣਿਕ ਸਿਧਾਂਤ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਸੀ ਜੋ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿਚ ਤਰਕਹੀਣ, ਗੈਰ-ਵਾਜਬ ਜਾਂ ਪੱਖਪਾਤੀ ਨਹੀਂ ਸੀ।

ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ (ਸੁਪੈਰਾ) ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਪੈਰਾ ਨੰ. ਮਿਤੀ 03/04.08.2011 ਦੇ ਸਰਕੂਲਰ ਦਾ 2(ii) (ਅਨੇਕਚਰ P/4) ਨੂੰ ਪਾਸੇ ਕਰਨ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹ ਹੈ।

(7) ਇਸਦੇ ਉਲਟ, ਜਵਾਬਦੇਹ ਦੇ ਵਕੀਲ ਨੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਦਾ ਵਿਰੋਧ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਇਹ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਤਰਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਲਈ, ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਤਰਸਪੂਰਨ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਨੂੰ ਸੁਚਾਰੂ ਬਣਾਉਣ ਲਈ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ-ਬੈਂਕ ਨੇ ਦੋ ਅਸਾਧਾਰਨ ਕੇਸਾਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਹੈ ਜਿਸ ਦੇ ਤਹਿਤ ਤਰਸਯੋਗ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਅਰਥਾਤ, ਮਿਤੀ 03/04.08 ਦੇ ਸਰਕੂਲਰ ਦੇ ਪੈਰਾ ਨੰ.2 (i) ਅਤੇ 2(ii)। 2011. 03/04.08.2011 ਦੇ ਸਰਕੂਲਰ ਦੇ ਮਾਪਦੰਡ 2(ii) ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਮਨਮਾਨੀ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਮਾਪਦੰਡ 2(ii) ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਇਹ ਦੇਖਣਾ ਹੈ ਕਿ ਯੋਗ ਮ੍ਰਿਤਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਪਰਿਵਾਰਕ ਮੈਂਬਰ ਹਮਦਰਦ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ। ਇਸ ਲਈ, ਸੇਵਾ ਦੇ ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਗਿਣਤੀ ਅਤੇ ਉਮਰ ਦੇ ਮਾਪਦੰਡ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਮਨਮਾਨੀ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੇ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਸਹੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦਾ ਕੇਸ ਮਿਤੀ 03/04.08.2011 ਦੇ ਸਰਕੂਲਰ ਦੇ ਮਾਪਦੰਡ 2(ii) ਦੇ ਅਧੀਨ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦਾ ਹੈ। ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਲਈ ਸਿੱਖਿਅਤ ਵਕੀਲ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਫੈਸਲਿਆਂ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ:-

1. ਸਟੇਟ ਬੈਂਕ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਸੂਰਿਆ ਨਰਾਇਣ ਤ੍ਰਿਪਾਠੀ ਨੇ 2014 (3) RSJ, 208, ਪੈਰਾ ਨੰ. 9 ਵਿੱਚ ਰਿਪੋਰਟ ਕੀਤੀ :-

"9. ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪਹਿਲਾਂ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਮ੍ਰਿਤਕ ਆਪਣੇ ਪਿੱਛੇ ਇੱਕ ਵੱਡਾ ਪਰਿਵਾਰ ਛੱਡ ਗਿਆ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਤੱਥ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਹੁਣ ਤੱਕ 15 ਸਾਲ ਬੀਤ ਚੁੱਕੇ ਹਨ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਬੈਂਕ ਨੇ ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਉਚਿਤ ਵਿੱਤੀ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕੀਤੇ ਹਨ ਜੋ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਐਮਟੀ ਲਤੀਸ਼ (ਸੁਪੈਰਾ) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ। ਇਸ ਲਈ ਸਾਡੇ ਲਈ ਇਹ ਕਹਿਣਾ ਸੰਭਵ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਅਦਾਲਤ ਬੈਂਕ ਨੂੰ ਤਰਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇ ਸਕਦੀ ਸੀ। ਹਾਲਾਤ ਵਿੱਚ,

ਅਪੀਲ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਹੈ। ਸਿੱਖਿਅਤ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਸੁਣਾਏ ਗਏ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੰਬਰ 5045 ਆਫ 1999 ਨੂੰ ਜਵਾਬਦੇਹ ਦੁਆਰਾ ਦਾਇਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।"

II. ਕੋਨਰਾ ਬੈਂਕ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਐੱਮ. ਮਹੇਸ਼ ਕੁਮਾਰ ਨੇ 2015 ਵਿੱਚ ਰਿਪੋਰਟ ਕੀਤੀ (3) SCT 186, ਪੈਰਾ ਨੰਬਰ 4 ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ:-

"4. ਅਪੀਲਕਰਤਾ-ਬੈਂਕ ਲਈ ਸਿੱਖਿਅਤ ਵਕੀਲ ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਤਰਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 14 ਅਤੇ 16 ਦੇ ਉਲਟ ਹੈ ਅਤੇ ਸਿਰਫ ਰਿਆਇਤ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਵਿੱਚ ਹੈ ਅਤੇ, ਇਸਲਈ, ਇਹ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਬਣਾਉਂਦਾ। ਦਾਅਵੇਦਾਰ/ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ। ਇਹ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ 'ਡਾਇੰਗ ਇਨ ਹਾਰਨੈਸ ਸਕੀਮ' ਇੱਕ ਗੈਰ-ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਸਕੀਮ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਇੱਕ ਰਿਆਇਤ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਦਾਅਵੇਦਾਰ/ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਬਣਾਉਂਦੀ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਅੱਗੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਤਰਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਉਦੋਂ ਜਾਇਜ਼ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਇਹ ਮ੍ਰਿਤਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਤੁਰੰਤ ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਸਮਾਂ ਬੀਤਣ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਅਤੇ ਇਨ੍ਹਾਂ ਸਾਰੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਮੌਤ ਲਗਭਗ ਦੋ ਦਹਾਕਿਆਂ ਬਾਅਦ ਹੋਈ ਸੀ। ਪਹਿਲਾਂ ਅਤੇ, ਇਸਲਈ, ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਅਪੀਲਕਰਤਾ-ਬੈਂਕ ਨੂੰ ਤਰਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹ ਦੇ ਦਾਅਵੇ 'ਤੇ ਮੁੜ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇਣਾ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਉਸ ਦੀ ਦਲੀਲ ਦੇ ਸਮਰਥਨ ਵਿੱਚ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਨੇ ਕਈ ਫੈਸਲਿਆਂ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ: ਉਮੇਸ਼ ਕੁਮਾਰ ਨਾਗਪਾਲ ਬਨਾਮ। ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ, (1994) 4 SCC 138; ਸਟੀਲ ਅਥਾਰਟੀ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਲਿਮਟਿਡ ਬਨਾਮ ਮਧੂਸੂਦਨ ਦਾਸ ਅਤੇ ਓ.ਆਰ., (2008) 15 SCC 560; ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਅਤੇ ਐਨ.ਆਰ. ਬਨਾਮ ਬੀ. ਕਿਸ਼ੋਰ, (2011) 4 ਸਕੇਲ 298; ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ ਬਨਾਮ ਨਰੇਸ਼ ਕੁਮਾਰ ਬਾਲੀ, (1994) 4 SCC 448; ਸਟੇਟ ਬੈਂਕ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਅਤੇ ਬਨਾਮ ਜਸਪਾਲ ਕੌਰ, (2007) 9 SCC 571 ਅਤੇ ਸਟੇਟ ਬੈਂਕ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਅਤੇ ਬਨਾਮ ਰਾਜ ਕੁਮਾਰ, (2010) 11 SCC 661।"

III. ਉਮੇਸ਼ ਕੁਮਾਰ ਨਾਗਪਾਲ ਬਨਾਮ ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ, 1994 ਵਿੱਚ ਰਿਪੋਰਟ ਕੀਤੀ ਗਈ (3) RSJ, 317, ਪੈਰਾ ਨੰਬਰ 2 ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ :-

IV. ਸਵਾਲ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚਾਰਾਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ ਜੋ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ

ਤਰਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਜਨਤਕ ਸੇਵਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇਣ ਵੇਲੇ ਗਾਈਡ। ਅਜਿਹਾ ਪ੍ਰਤੀਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ ਕਾਫੀ ਉਲਝਣਾਂ ਪੈਦਾ ਹੋ ਗਈਆਂ ਹਨ। ਇੱਕ ਨਿਯਮ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਜਨਤਕ ਸੇਵਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਅਰਜ਼ੀਆਂ ਦੇ ਖੁੱਲ੍ਹੇ ਸੱਦੇ ਅਤੇ ਯੋਗਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸਖਤੀ ਨਾਲ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ

(P.B.Bajanthri, J.)

ਹਨ। ਨਿਯੁਕਤੀ ਦਾ ਕੋਈ ਹੋਰ ਤਰੀਕਾ ਜਾਂ ਕੋਈ ਹੋਰ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਨਾ ਹੀ ਸਰਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਜਨਤਕ ਅਧਿਕਾਰੀ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਜਾਂ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਵਿੱਲ ਦੇਣ ਦੀ ਸੁਤੰਤਰਤਾ ਵਿੱਚ ਹਨ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਸ ਆਮ ਨਿਯਮ ਲਈ, ਜਿਸਦੀ ਹਰ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਸਖਤੀ ਨਾਲ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ, ਨਿਆਂ ਦੇ ਹਿੱਤਾਂ ਅਤੇ ਕੁਝ ਸੰਕਟਕਾਲੀਨ ਸਥਿਤੀਆਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕੁਝ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਧਾਰਨਾਵਾਂ ਬਣਾਈਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ। ਅਜਿਹੀ ਇੱਕ ਧਾਰਨਾ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਆਸ਼ਰਿਤਾਂ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਮਰਨ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਹੈ ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਪਰਿਵਾਰ ਨੂੰ ਤੰਗੀ ਵਿੱਚ ਛੱਡ ਰਿਹਾ ਹੈ ਅਤੇ ਰੋਜ਼ੀ-ਰੋਟੀ ਦਾ ਕੋਈ ਸਾਧਨ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਤੱਥ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਕਿ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਰੋਜ਼ੀ-ਰੋਟੀ ਦਾ ਕੋਈ ਸਰੋਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ, ਪਰਿਵਾਰ ਦੋਵਾਂ ਸਿਰਿਆਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ, ਇੱਕ ਨੂੰ ਲਾਭਦਾਇਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਵਿਵਸਥਾ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਮ੍ਰਿਤਕ ਦੇ ਆਸ਼ਰਿਤ ਜੋ ਅਜਿਹੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਲਈ ਯੋਗ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਤਰਸ ਭਰਿਆ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇਣ ਦਾ ਪੂਰਾ ਉਦੇਸ਼ ਪਰਿਵਾਰ ਨੂੰ ਅਚਾਨਕ ਸੰਕਟ 'ਤੇ ਕਾਬੂ ਪਾਉਣ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਉਣਾ ਹੈ। ਉਦੇਸ਼ ਅਜਿਹੇ ਪਰਿਵਾਰ ਦੇ ਕਿਸੇ ਮੈਂਬਰ ਨੂੰ ਮ੍ਰਿਤਕ ਦੁਆਰਾ ਰੱਖੇ ਗਏ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਬਹੁਤ ਘੱਟ ਅਹੁਦਾ ਦੇਣਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਸਿਰਫ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਮੌਤ ਉਸ ਦੇ ਪਰਿਵਾਰ ਨੂੰ ਰੋਜ਼ੀ-ਰੋਟੀ ਦੇ ਅਜਿਹੇ ਸਰੋਤ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਬਣਾਉਂਦੀ। ਸਰਕਾਰ ਜਾਂ ਸਬੰਧਤ ਜਨਤਕ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਮ੍ਰਿਤਕ ਦੇ ਪਰਿਵਾਰ ਦੀ ਵਿੱਤੀ ਸਥਿਤੀ ਦਾ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਹ ਕੇਵਲ ਤਾਂ ਹੀ ਹੈ ਜੇਕਰ ਉਹ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਹੈ, ਪਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਲਈ, ਪਰਿਵਾਰ ਸੰਕਟ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਇੱਕ ਨੌਕਰੀ ਪਰਿਵਾਰ ਦੇ ਯੋਗ ਮੈਂਬਰ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ। ਕਲਾਸ III ਅਤੇ IV ਵਿੱਚ ਅਸਾਮੀਆਂ ਗੈਰ-ਮੈਨੂਅਲ ਅਤੇ ਮੈਨੂਅਲ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਵਿੱਚ ਸਭ ਤੋਂ ਘੱਟ ਅਸਾਮੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਇਸਲਈ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਇਕੱਲੇ ਤਰਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਿਸਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਪਰਿਵਾਰ ਨੂੰ ਆਰਥਿਕ ਤੰਗੀ ਤੋਂ ਰਾਹਤ ਦੇਣਾ ਹੈ ਅਤੇ ਐਮਰਜੈਂਸੀ ਵਿੱਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਨਾ ਹੈ। ਨਿਯਮ ਨੂੰ ਇੱਕ ਈ ਐਕਸ ਸੰਕਲਪ ਬਣਾ ਕੇ ਅਜਿਹੇ ਸਭ ਤੋਂ ਹੇਠਲੇ ਅਹੁਦਿਆਂ 'ਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਜਾਇਜ਼ ਅਤੇ ਜਾਇਜ਼ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਪੱਖਪਾਤੀ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਅਸਾਮੀਆਂ 'ਤੇ ਮ੍ਰਿਤਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਅਜਿਹੇ ਆਸ਼ਰਿਤਾਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਅਨੁਕੂਲ ਸਲੂਕ ਸਾਡੇ ਨਾਲ ਇਕ ਤਰਕਸੰਗਤ ਹੈ।

ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕੀਤੀ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ, ਬੇਸਹਾਰਾ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਰਾਹਤ. ਇਸ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਜਨਤਕ ਅਥਾਰਟੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਕੋਈ ਹੋਰ ਅਹੁਦਿਆਂ ਦੀ ਉਮੀਦ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਜਾਂ ਦੇਣ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇਹ ਯਾਦ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮ੍ਰਿਤਕ ਦੇ ਬੇਸਹਾਰਾ ਪਰਿਵਾਰ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਲੱਖਾਂ ਹੋਰ ਪਰਿਵਾਰ ਹਨ ਜੋ ਕਿ ਹੋਰ ਬੇਸਹਾਰਾ ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਬਰਾਬਰ ਹਨ। ਮਰੇ ਹੋਏ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਪਰਿਵਾਰ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਬਣਾਏ ਗਏ ਨਿਯਮ ਦੀ ਧਾਰਨਾ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ

ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਅਤੇ ਜਾਇਜ਼ ਈਐਕਸ ਪੈਕਟੇਜ਼ਾਂ, ਅਤੇ ਪੁਰਾਣੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੁਆਰਾ ਪੈਦਾ ਹੋਏ ਪਰਿਵਾਰ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਅਤੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਹੈ। ਜੋ ਅਚਾਨਕ ਉਲਟ ਗਏ ਹਨ।"

ਉਪਰੋਕਤ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਸਥਿਤੀਆਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੇ ਨੀਤੀ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਦੇਣ ਲਈ ਕੋਈ ਕੇਸ ਨਹੀਂ ਬਣਾਇਆ ਹੈ।

(8) ਪੱਖਾਂ ਦੇ ਵਕੀਲਾਂ ਨੂੰ ਸੁਣਿਆ।

(9) ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਦਾਅਵੇ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਲਈ, 03/04.08.2011 ਦੇ ਸਰਕੂਲਰ ਨੰ. PER/15 ਨੂੰ ਦੁਬਾਰਾ ਪੇਸ਼ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ, ਜੋ ਹੇਠਾਂ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ:-

"ਸਟੇਟ ਬੈਂਕ ਆਫ ਪਟਿਆਲਾ

ਪਰਸੋਨਲ ਐਡਮਿਨ. ਵਿਭਾਗ

ਮੁੱਖ ਦਫਤਰ, ਦ ਮਾਲ, ਪਟਿਆਲਾ - 147 001

ਈਮੇਲ: cmpersnl@shp.co.in ਟੈਲੀਫੋਨ : 2214776 E x ts 284 290

ਸਰਕੂਲਰ ਨੰ./PER/15

ਮਿਤੀ: 03/04.08.2011

ਹਮਦਰਦੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ SBP ਸਕੀਮ ਬੇਮਿਸਾਲ ਕੇਸ.

ਸਰਕੂਲਰ

ਨੰ.ਪਰ/33 ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਵੇਖੋ

ਤਰਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਬਦਲੇ ਈ- ਐਕਸ - ਗ੍ਰੇਸ਼ੀਆ ਇਕਮੁਸ਼ਤ ਰਕਮ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਲਈ ਅੰਤਰ-ਅਨਿਆਸ ਸਕੀਮ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ।

1. ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਨਵੇਂ ਸਿਰੇ ਤੋਂ ਵਿਚਾਰਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਬੋਰਡ ਦੀ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਕਮੇਟੀ ਨੇ 29 ਜੁਲਾਈ, 2011 ਨੂੰ ਹੋਈ ਆਪਣੀ ਮੀਟਿੰਗ ਵਿੱਚ ਅਸਾਧਾਰਨ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਤਰਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਯੋਜਨਾ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦੇ ਦਿੱਤੀ ਹੈ। " EX ਸੈਪਸ਼ਨਲ ਕੇਸਾਂ ਵਿੱਚ ਹਮਦਰਦੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਐਸ ਬੀ ਪੀ ਸਕੀਮ " 06.10.2005 ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੋਵੇਗੀ, ਜਿਸ ਮਿਤੀ 'ਤੇ EX - gratia lump ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਦੀ ਸਕੀਮ

ਰਕਮ ਨੇ ਤਰਸ ਵਾਲੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਸਕੀਮ ਦੀ ਪੁਰਾਣੀ ਸਕੀਮ ਦੀ ਥਾਂ ਲੈ ਲਈ।

2. ਅਸਾਧਾਰਨ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਤਰਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਯੋਜਨਾ ਨੂੰ ਨੱਥੀ ਕਰਦੇ ਹਾਂ ਇਹ ਸਕੀਮ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗੀ:

i. ਹਿੰਸਾ, ਦਹਿਸ਼ਤਗਰਦੀ, ਲੁੱਟ-ਖੋਹ, ਡਕੈਤੀ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੀ ਸਰਕਾਰੀ ਡਿਊਟੀ ਨਿਭਾਉਂਦੇ ਹੋਏ ਮਰ ਰਿਹਾ ਹੈ।

ii. ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਮੌਤ ਆਪਣੀ ਪਹਿਲੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਪੰਜ ਸਾਲਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਜਾਂ

(P.B. Bajanthri, J.)

30 ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਜੋ ਵੀ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਹੋਵੇ, ਵਿਭਾਗੀ ਜੀਵਨ ਸਾਥੀ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਨਾਬਾਲਗ ਬੱਚਿਆਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ।

3. 06.10.2005 ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਮੌਤ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜਾਂ ਇਸ ਸਕੀਮ ਅਧੀਨ ਤਰਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

4. ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਆਸ਼ਰਿਤਾਂ ਨੂੰ ਇੱਕਮੁਸ਼ਤ ਰਾਸ਼ੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸਕੀਮ ਦੇ ਤਹਿਤ ਤਰਸ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਵਿਚਾਰਿਆ ਨਹੀਂ ਜਾਵੇਗਾ।

5. 06.10.2005 ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ 29.07.2011 ਤੱਕ ਮੌਤ ਦੇ ਪਿਛਲੇ ਯੋਗ ਮਾਮਲਿਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸਕੀਮ ਅਧੀਨ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਉਸ ਸ਼ਾਖਾ/ਦਫ਼ਤਰ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ, ਜਿੱਥੇ ਮ੍ਰਿਤਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਪਿਛਲੀ ਵਾਰ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਸਬੰਧਤ ਸ਼ਾਖਾ/ਦਫ਼ਤਰ ਤੁਰੰਤ ਮ੍ਰਿਤਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਪਰਿਵਾਰ ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ ਕਰੇਗਾ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਅਰਜ਼ੀਆਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰੇਗਾ ਅਤੇ ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸਾਰੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰੀ ਰਸਮਾਂ ਪੂਰੀਆਂ ਕਰੇਗਾ। ਇਸ ਸਕੀਮ ਨੂੰ ਮ੍ਰਿਤਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਪਰਿਵਾਰ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚਾਉਣ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿੱਲ/ਦੇਰੀ ਨੂੰ ਗੰਭੀਰਤਾ ਨਾਲ ਦੇਖਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

ਪਿਛਲੇ ਕੇਸਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਆਸ਼ਰਿਤਾਂ/ਪਰਿਵਾਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਅਰਜ਼ੀਆਂ ਜਮ੍ਹਾਂ ਕਰਾਉਣ ਦੀ ਆਖਰੀ ਮਿਤੀ 31 ਦਸੰਬਰ, 2011 ਹੈ।

29.07.2011 ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਮੌਤ ਦੇ ਕੇਸਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਆਸ਼ਰਿਤਾਂ/ਪਰਿਵਾਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਅਰਜ਼ੀਆਂ ਜਮ੍ਹਾਂ ਕਰਾਉਣ ਦੀ ਸਮਾਂ ਸੀਮਾ ਮੌਤ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਛੇ ਮਹੀਨੇ ਹੋਵੇਗੀ।

6. ਮੁੱਖ ਦਫ਼ਤਰ/ਖੇਤਰੀ ਦਫ਼ਤਰਾਂ ਦੇ ਸਾਰੇ ਬ੍ਰਾਂਚ ਮੈਨੇਜਰਾਂ ਅਤੇ ਵਿਭਾਗੀ ਮੁਖੀਆਂ ਨੂੰ ਲਿਆਉਣ ਦੀ ਸਲਾਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ

ਇਸ ਸਰਕੂਲਰ ਦੀ ਵਿਸ਼ਾ-ਵਸਤੂ ਸਾਰੇ ਸਬੰਧਤਾਂ ਦੇ ਨੋਟਿਸ ਲਈ ਅਤੇ ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਦੀ ਹੈ।

Sd/-

ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ, (ਓਪਰੇਸ਼ਨਜ਼)।"

ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ-ਬੈਂਕ ਵਿੱਚ ਤਰਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਤਰਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਯੋਜਨਾ ਸਿਰਫ ਅਸਾਧਾਰਨ ਮਾਮਲਿਆਂ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਹੈ , ਅਰਥਾਤ, ਹਿੰਸਾ, ਅੱਤਵਾਦ, ਡਕੈਤੀ, ਡਕੈਤੀ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਆਪਣੀ ਸਰਕਾਰੀ ਡਿਊਟੀ ਨਿਭਾਉਂਦੇ ਹੋਏ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਮੌਤ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੀ ਪਹਿਲੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਪੰਜ ਸਾਲਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਜਾਂ 30 ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਮਰ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਵੀ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਹੋਵੇ, ਵਿਭਾਗੀ ਜੀਵਨ ਸਾਥੀ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਨਾਬਾਲਗ ਬੱਚਿਆਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ। ਤਰਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ

ਲਈ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਈ -ਐਕਸ ਸੈਪਸ਼ਨਲ ਕੇਸਾਂ ਦੇ ਬਾਅਦ ਦੇ ਹਿੱਸੇ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਭਾਵ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਪਤੀ ਦੀ ਈ ਐਕਸ ਟੈਟ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਕਿ ਉਹ 26 ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਦਾਖਲ ਹੋਇਆ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸਦੀ 44 ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਵਿੱਚ ਮੌਤ ਹੋ ਗਈ ਸੀ। .

(10) ਅਸਾਧਾਰਨ ਕੇਸਾਂ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਜਿੱਥੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਪਹਿਲੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਪੰਜ ਸਾਲਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਜਾਂ 30 ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਮੌਤ ਹੋ ਗਈ, ਜੋ ਵੀ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਹੋਵੇ, ਮਨਮਾਨੇ, ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਤੇ ਤਰਕਹੀਣ ਹੋਵੇਗੀ ਜਾਂ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਮੁੱਦਾ ਨਹੀਂ ਹੈ।

(11) ਦਿਆਲੂ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦਾ ਮੁੱਖ ਉਦੇਸ਼ ਮ੍ਰਿਤਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਪਰਿਵਾਰ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ ਕੁਝ ਰਾਹਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਆਰਥਿਕ ਤੰਗੀ ਤੋਂ ਦੁਖੀ ਹੋ ਕੇ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਦਿਆਲੂ ਨਿਯੁਕਤੀ ਇੱਕ ਮਾਪਦੰਡ ਹੈ ਜੋ ਵਿੱਤੀ ਘਾਟੇ ਤੋਂ ਰਾਹਤ ਦੇਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਇਸਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਸਮਾਜਿਕ ਨਿਆਂ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕਰਨਾ ਹੈ। ਵਾਸਤਵ ਵਿੱਚ, ਤਰਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਇੱਕ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਤੁਰੰਤ ਲੋੜ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨਾ, ਆਸ਼ਰਿਤਾਂ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਦਾ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਹੋਰ ਲੋੜੀਂਦੀ ਯੋਗਤਾ ਮ੍ਰਿਤਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਨਿਰਭਰ ਵਿਅਕਤੀ ਕੋਲ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਇਸ ਗੱਲ ਦੀ ਵੀ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਸੀ ਕਿ ਕੀ ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਪਰਿਵਾਰ ਨੂੰ ਸੰਭਾਵੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਆਰਥਿਕ ਤੰਗੀ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨਾ ਪਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ ਅਤੇ ਇਹ ਨਹੀਂ ਕਿ ਮ੍ਰਿਤਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਕਈ ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਕੀਤੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਉਮਰ।

(12) ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੇ ਵਕੀਲ ਨੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਸਾਰੇ ਮੁਦਰਾ ਲਾਭ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਸਨ ਜੋ ਕਿ ਲਗਭਗ ਰੁਪਏ ਹੈ। 3 ਲੱਖ ਅਤੇ ਅਜੀਬ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਉਸਦੀ ਆਮਦਨ ਲਗਭਗ 10,000/- ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਉਹ ਤਰਸਯੋਗ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ ਰਿਕਾਰਡ ਦੀ ਪੜਚੋਲ ਕਰਨ 'ਤੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮ੍ਰਿਤਕ ਸੀ

ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਕਈ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕਰਜ਼ੇ ਉਠਾਏ ਸਨ ਅਤੇ ਜਵਾਬਦੇਹ ਬੈਂਕ ਨੇ ਅਜਿਹੇ ਕਰਜ਼ਿਆਂ ਲਈ ਪੂਰੀ ਰਕਮ ਐਡਜਸਟ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਹੈ ਜੋ ਮ੍ਰਿਤਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਬਕਾਏ ਸਨ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਕੋਈ ਰਕਮ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਮਾਪਦੰਡ ਦੇ ਪੈਰਾ 2(ii) ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਨਾਲ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੀ ਉਪਰੋਕਤ ਦਲੀਲ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

(13) EX ਸੈਪਸ਼ਨਲ ਧਾਰਾ 2(ii) ਜੋ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਰੁਕਾਵਟ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਚੁਣੌਤੀ ਅਧੀਨ ਹੈ, ਨੂੰ ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 14 ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਸੋਧੇ ਜਾਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਤਰਸ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਤਿਆਰ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਮਨਮਾਨੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਇੱਕ ਗਾਰੰਟੀ ਹੈ। ਮੁਲਾਕਾਤ ਭਾਵੇਂ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦਾ ਆਰਟੀਕਲ 14 ਵਰਗੀਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਇਹ ਜਮਾਤੀ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਮਨ੍ਹਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਵਰਗੀਕਰਨ ਵਾਜਬ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਕੁਝ ਅਸਲ ਅਤੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਪ੍ਰਭਾਵ ਅਤੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਗਈ ਵਸਤੂ ਨਾਲ ਵਾਜਬ ਸਬੰਧ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਵਰਗੀਕਰਨ ਨੂੰ ਸਮਝਦਾਰੀ ਵਾਲੇ ਭਿੰਨਤਾ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਜਾਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਨੂੰ ਵੱਖਰਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਸਮੂਹ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਰਹਿ ਗਏ ਦੂਜਿਆਂ ਤੋਂ ਇਕੱਠੇ ਸਮੂਹ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ। ਅਜਿਹੇ ਵਿਭਿੰਨਤਾ ਦਾ

(P.B. Bajanthri, J.)

ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਗਈ ਵਸਤੂ ਨਾਲ ਤਰਕਸੰਗਤ ਸਬੰਧ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਵਰਗੀਕਰਣ ਦੇ ਅਧਾਰ ਅਤੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਗਈ ਵਸਤੂ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਇੱਕ ਸਪਸ਼ਟ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਨਿਪਟਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਨਿਆਂਇਕ ਸਮੀਖਿਆ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨੂੰ ਇਹ ਜਾਂਚਣ ਲਈ ਵਰਤਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਵਰਗੀਕਰਨ ਵਾਜਬ, ਸਮਝਦਾਰੀ ਵਾਲੇ ਭਿੰਨਤਾਵਾਂ 'ਤੇ ਸਥਾਪਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਕੀ ਇਸ ਨੇ ਸਾਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਉਦੇਸ਼ ਨਾਲ ਜੋੜਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। **ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਬਨਾਮ ਇਨੇਸ ਇੰਜੀਨੀਅਰਿੰਗ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ** ¹ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਨੀਤੀਗਤ ਮਾਮਲਿਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਨਿਆਂਇਕ ਸਮੀਖਿਆ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਿਆ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ:-

"ਇਸ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਸ਼ੱਕ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਇੱਕ ਤੋਂ ਵੱਧ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਹੈ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਅਥਾਰਟੀ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਿਸੇ ਨੀਤੀਗਤ ਮਾਮਲੇ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਇਹ ਅਦਾਲਤ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦਖਲ ਨਹੀਂ ਦੇਵੇਗੀ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਨੀਤੀਗਤ ਮਾਮਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਲਏ ਜਾਂਦੇ ਹਨ। ਸਬੰਧਤ ਅਤੇ ਅਦਾਲਤਾਂ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨੀਤੀਗਤ ਫੈਸਲੇ ਦੀ ਸ਼ੁੱਧਤਾ 'ਤੇ ਸਵਾਲ ਉਠਾਉਣ ਲਈ ਲੈਸ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ ਪਰ ਫਿਰ ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੂੰ ਜਾਂਚ ਦੇ ਆਪਣੇ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਛੱਡ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਵਿਚਾਰ ਅਧੀਨ ਨੀਤੀ ਸਾਰੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਤੱਥਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖ ਕੇ ਬਣਾਈ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਉਕਤ ਨੀਤੀ ਕੀ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਰਿਕਾਰਡ ਵਿੱਚ ਮੌਜੂਦ ਸਮੱਗਰੀ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ, ਵਿਤਕਰੇ ਜਾਂ ਗੈਰ-ਵਾਜਬਤਾ ਦੇ ਫਿੱਕੇ ਤੋਂ ਪਰੇ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।"

(P.B.Bajanthri, J.)

(14) ਬਿਨਾਂ ਸ਼ੱਕ, ਹਮਦਰਦ ਨਿਯੁਕਤੀ ਭਰਤੀ ਦਾ ਇੱਕ ਨਿਯਮਤ ਸਰੋਤ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਕਿ ਇਹ ਭਰਤੀ ਦੇ ਆਮ ਨਿਯਮ ਦੀ ਇੱਕ ਧਾਰਨਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਜੋਂ ਦਾਅਵਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਜੇਕਰ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਚੁਣੌਤੀ 'ਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਮਨਮਾਨੀ ਪਾਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਅਜਿਹੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ, ਅਦਾਲਤ ਸੰਬੰਧਿਤ ਨਿਰਧਾਰਨ/ਧਾਰਾ/ਮਾਪਦੰਡ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਦੇ ਨਾਲ ਹੀ, ਅਦਾਲਤ ਨੀਤੀ ਤੋਂ ਪਰੇ ਨਹੀਂ ਜਾ ਸਕਦੀ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਜਦੋਂ ਮਾਪਦੰਡ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਮਾਪਦੰਡਾਂ ਨੂੰ ਸਮਝਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਇਹ ਵਾਜਬ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕੋਈ ਮਨਮਾਨੀ ਵੀ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। .

(15) ਐਕਸ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਅਨੁਛੇਦ 14 ਵਰਗ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਮਨ੍ਹਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਪਰ ਵਾਜਬ ਵਰਗੀਕਰਨ ਨਹੀਂ। ਵਾਜਬ ਵਰਗੀਕਰਣ ਦੇ EX ਅਮਨਿਸ਼ਨ ਟੈਸਟ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ, ਦੋ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਸੀ, ਅਰਥਾਤ, ਵਰਗੀਕਰਣ ਨੂੰ ਇੱਕ ਸਮਝਦਾਰੀ ਵਾਲੇ ਭਿੰਨਤਾ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਵੱਖਰਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਛੱਡੇ ਗਏ ਲੋਕਾਂ ਤੋਂ ਇਕੱਠੇ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ ਅਤੇ ਦੂਜੀ ਇੱਕ ਅੰਤਰ ਹੈ। ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਵਸਤੂ ਨਾਲ ਤਰਕਸੰਗਤ ਸਬੰਧ ਹੈ।

(16) **ਸੁਸ਼ਮਾ ਗੋਸਾਈ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਅਤੇ ਹੋਰ**² ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਪੈਰਾ ਨੰ.9 ਵਿੱਚ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਰੱਖਿਆ:-

"9. ਅਸੀਂ ਸਮਝਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਿਹਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਤਰਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਸਾਰੇ ਦਾਅਵਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਨਿਯੁਕਤੀ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਦੇਰੀ ਨਹੀਂ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ।

ਤਰਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਪਰਿਵਾਰ ਵਿਚ ਰੋਟੀ ਕਮਾਉਣ ਵਾਲੇ ਦੀ ਮੌਤ ਕਾਰਨ ਹੋਣ ਵਾਲੀਆਂ ਮੁਸ਼ਕਲਾਂ ਨੂੰ ਘੱਟ ਕਰਨਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਸੰਕਟ ਵਿੱਚ ਫਸੇ ਪਰਿਵਾਰ ਨੂੰ ਛੁਟਕਾਰਾ ਦੇਣ ਲਈ ਅਜਿਹੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਤੁਰੰਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਅਜਿਹੇ ਕੇਸਾਂ ਨੂੰ ਸਾਲਾਂ ਤੱਕ ਲਟਕਾ ਕੇ ਰੱਖਣਾ ਠੀਕ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਕੋਈ ਦੁਕਵੀਂ ਅਸਾਮੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਤਾਂ ਬਿਨੈਕਾਰ ਨੂੰ ਅਨੁਕੂਲਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਸੁਪਰਨਿਊਮਰਰੀ ਪੋਸਟ ਬਣਾਈ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।"

ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਤਰਸ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦਾ ਮਾਪਦੰਡ "ਰੋਟੀ ਕਮਾਉਣ ਵਾਲੇ ਦੀ ਮੌਤ ਕਾਰਨ ਤੰਗੀ ਨੂੰ ਘਟਾਉਣ" ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਹੋਵੇਗਾ, ਨਾ ਕਿ ਸੇਵਾ ਅਤੇ ਉਮਰ ਦੇ ਮਾਪਦੰਡ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ। **MGB ਗੁਮੀਨ ਬੈਂਕ ਬਨਾਮ ਚੱਕਰਵਰਤੀ ਸਿੰਘ**³ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ, ਪੈਰਾ ਨੰ. 6 ਵਿੱਚ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ:-

"6. ਜਨਤਕ ਦਫਤਰ ਲਈ ਹਰ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ

ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 14 ਅਤੇ 16 ਦੀਆਂ ਲਾਜ਼ਮੀ ਲੋੜਾਂ ਦੀ ਸਖਤੀ ਨਾਲ

²(1989) 4 SCC 468

³(2014) 13 SCC 583

ਪਾਲਣਾ ਕਰਨਾ। ਹਮਦਰਦੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਾਉਣ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਉਲੀਕੀ ਗਈ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਦੁਖੀ ਪਰਿਵਾਰ 'ਤੇ ਆਰਥਿਕ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਨੂੰ ਦੂਰ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕੇ, ਜਿਸ ਨੇ ਆਪਣਾ ਰੋਟੀ-ਰੋਜ਼ੀ ਗੁਆ ਦਿੱਤਾ ਹੈ। ਸਿਰਫ਼ ਇੱਕ ਸਰਕਾਰੀ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਦੀ ਮੌਤ ਹੀ ਪਰਿਵਾਰ ਨੂੰ ਤਰਸਯੋਗ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਬਣਾਉਂਦੀ। ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਮ੍ਰਿਤਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਪਰਿਵਾਰ ਦੀ ਵਿੱਤੀ ਸਥਿਤੀ ਦਾ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਕੇਵਲ ਤਾਂ ਹੀ ਹੈ ਜੇਕਰ ਇਹ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ, ਪਰਿਵਾਰ ਸੰਕਟ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕੇਗਾ, ਉਸ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ। ਪਰਿਵਾਰ ਦਾ ਯੋਗ ਸੈਂਬਰ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਅਜਿਹੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਕੋਲ ਇਸ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੀ ਯੋਗਤਾ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਲਿਆ ਗਿਆ ਇਕਸਾਰ ਵਿਚਾਰ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਤਰਸ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨੂੰ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਜੋਂ ਦਾਅਵਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ, ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਨਿਹਿਤ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਮਨੁੱਖੀ ਆਧਾਰਾਂ 'ਤੇ ਮਨਜ਼ੂਰ ਸੀਮਾਵਾਂ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਉਦਾਰਵਾਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਵਧਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਸੰਕਟ ਵਿੱਚ ਫਸੇ ਪਰਿਵਾਰ ਨੂੰ ਛੁਟਕਾਰਾ ਦੇਣ ਲਈ ਅਜਿਹੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਤੁਰੰਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਅਜਿਹੇ ਕੇਸ ਨੂੰ ਸਾਲਾਂ ਤੱਕ ਲਟਕਾ ਕੇ ਰੱਖਣਾ ਠੀਕ ਨਹੀਂ ਹੈ।"

ਭਵਾਨੀ ਪ੍ਰਸਾਦ ਸੋਨਕਰ ਬਨਾਮ **ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਅਤੇ ਹੋਰ** ⁴ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ,
ਪੈਰਾ ਨੰ. 15 ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ:-

"15. ਹੁਣ, ਇਹ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਤੈਅ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਹਮਦਰਦੀ ਵਾਲੀ ਨੌਕਰੀ ਸਿਰਫ਼ ਮਨੁੱਖੀ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਹੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਪਰਿਵਾਰ ਨੂੰ ਅਚਾਨਕ ਵਿੱਤੀ ਸੰਕਟ ਤੋਂ ਨਿਜਾਤ ਦਿਵਾਉਣ ਲਈ ਤੁਰੰਤ ਰਾਹਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕੇ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਜੋਂ ਦਾਅਵਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਵੱਸ 'ਤੇ ਸਾਡੀ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਯੋਜਨਾ ਦੇ ਵਿਰੋਧੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਨਤਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨੂੰ ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 14 ਅਤੇ 16 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਅਰਜ਼ੀਆਂ ਦੇ ਖੁੱਲ੍ਹੇ ਸੱਦੇ ਅਤੇ ਤੁਲਨਾਤਮਕ ਯੋਗਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸਖਤੀ ਨਾਲ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਢੰਗ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਫਿਰ ਵੀ, ਦਿਅਾਲੂ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਸੰਕਲਪ ਨੂੰ ਆਮ ਨਿਯਮ ਲਈ ਇੱਕ ਈ ਐਕਸ ਸੰਕਲਪ ਵਜੋਂ ਮਾਨਤਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ , ਨਿਆਂ ਦੇ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ, ਨਿਆਂ ਦੇ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ , ਕਿਸੇ ਨਿਯੋਕਤਾ ਦੀ ਨੀਤੀ ਦੁਆਰਾ, ਜੋ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਚਰਿੱਤਰ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਉਹ ਜੀਵ

(P.B. Bajanthri, J.)

ਇਸ ਲਈ, ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਬਹੁਤ ਘੱਟ ਜ਼ੋਰ ਦੇਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ ਕਿ ਸਕੀਮ ਜਾਂ ਪਾਲਿਸੀ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮਾਮਲਾ ਹੋਵੇ, ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੋਵਾਂ 'ਤੇ ਪਾਬੰਦ ਹੈ। ਇੱਕ ਈਐਕਸ ਸੰਕਲਪ ਹੋਣ ਦੇ ਨਾਤੇ, ਸਕੀਮ ਨੂੰ ਸਖਤੀ ਨਾਲ ਸਮਝਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸਿਰਫ ਉਸ ਉਦੇਸ਼ ਤੱਕ ਸੀਮਤ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਇਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ।"

ਉਮੇਸ਼ ਕੁਮਾਰ ਨਾਗਪਾਲ ਬਨਾਮ **ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ**⁵ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਪੈਰਾ ਨੰ.2 ਵਿੱਚ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਰੱਖਿਆ:-

"2. ਸਵਾਲ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚਾਰਾਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ ਜੋ ਤਰਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਜਨਤਕ ਸੇਵਾਵਾਂ ਵਿਚ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇਣ ਵੇਲੇ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਨ ਕਰਨੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ। ਅਜਿਹਾ ਪ੍ਰਤੀਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ ਕਾਫੀ ਉਲਝਣਾਂ ਪੈਦਾ ਹੋਈਆਂ ਹਨ। ਨਿਯਮ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਜਨਤਕ ਸੇਵਾਵਾਂ ਵਿਚ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਸਖਤੀ ਨਾਲ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ। ਅਰਜ਼ੀਆਂ ਅਤੇ ਯੋਗਤਾ ਦੇ ਖੁੱਲ੍ਹੇ ਸੱਦੇ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦਾ ਕੋਈ ਹੋਰ ਤਰੀਕਾ ਜਾਂ ਕੋਈ ਹੋਰ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਨਾ ਹੀ ਸਰਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਜਨਤਕ ਅਧਿਕਾਰੀ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਜਾਂ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਢਿੱਲ ਦੇਣ ਦੀ ਆਜ਼ਾਦੀ 'ਤੇ ਹਨ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਸ ਆਮ ਨਿਯਮ ਲਈ ਜਿਸਦੀ ਹਰ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਸਖਤੀ ਨਾਲ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ, ਨਿਆਂ ਦੇ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ ਅਤੇ ਕੁਝ ਸੰਕਟਕਾਲੀਨ ਸਥਿਤੀਆਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕੁਝ ਈ ਐਕਸ ਧਾਰਨਾਵਾਂ ਬਣਾਈਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ। ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਨਿਰੋਲ ਮਨੁੱਖਤਾਵਾਦੀ ਵਿਚਾਰਾਂ ਤੋਂ ਇਸ ਤੱਥ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਕਿ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਰੋਜ਼ੀ-ਰੋਟੀ ਦਾ ਕੋਈ ਸਾਧਨ ਮੁਹੱਈਆ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ, ਪਰਿਵਾਰ ਦੋਵੇਂ ਸਿਰੇ ਪੂਰੇ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ, ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਮ੍ਰਿਤਕ ਦੇ ਆਸ਼ਰਿਤਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਨੂੰ ਲਾਭਦਾਇਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਉਪਬੰਧ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜੋ ਅਜਿਹੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਲਈ ਯੋਗ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਤਰਸ ਭਰਿਆ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇਣ ਦਾ ਪੂਰਾ ਉਦੇਸ਼ ਪਰਿਵਾਰ ਨੂੰ ਅਚਾਨਕ ਸੰਕਟ 'ਤੇ ਕਾਬੂ ਪਾਉਣ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਉਣਾ ਹੈ। ਉਦੇਸ਼ ਅਜਿਹੇ ਪਰਿਵਾਰ ਦੇ ਕਿਸੇ ਮੈਂਬਰ ਨੂੰ ਮ੍ਰਿਤਕ ਦੁਆਰਾ ਰੱਖੇ ਗਏ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਬਹੁਤ ਘੱਟ ਅਹੁਦਾ ਦੇਣਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਸਿਰਫ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਮੌਤ ਉਸ ਦੇ ਪਰਿਵਾਰ ਨੂੰ ਰੋਜ਼ੀ-ਰੋਟੀ ਦੇ ਅਜਿਹੇ ਸਰੋਤ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਬਣਾਉਂਦੀ। ਸਰਕਾਰ ਜਾਂ ਸਬੰਧਤ ਜਨਤਕ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਮ੍ਰਿਤਕ ਦੇ ਪਰਿਵਾਰ ਦੀ ਵਿੱਤੀ ਸਥਿਤੀ ਦਾ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਹ ਕੇਵਲ ਤਾਂ ਹੀ ਹੈ ਜੇਕਰ ਉਹ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਹੈ, ਪਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਲਈ, ਪਰਿਵਾਰ ਸੰਕਟ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਇੱਕ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ

ਪਰਿਵਾਰ ਦਾ ਯੋਗ ਮੈਂਬਰ। ਕਲਾਸ III ਅਤੇ IV ਵਿੱਚ ਅਸਾਮੀਆਂ ਗੈਰ-ਮੈਨੂਅਲ ਅਤੇ ਮੈਨੂਅਲ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਵਿੱਚ ਸਭ ਤੋਂ ਘੱਟ ਅਸਾਮੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਇਸਲਈ ਉਹਨਾਂ

ਨੂੰ ਇਕੱਲੇ ਤਰਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਿਸਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਪਰਿਵਾਰ ਨੂੰ ਆਰਥਿਕ ਤੰਗੀ ਤੋਂ ਰਾਹਤ ਦੇਣਾ ਹੈ ਅਤੇ ਐਮਰਜੈਂਸੀ ਵਿੱਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਨਾ ਹੈ। ਨਿਯਮ ਨੂੰ ਇੱਕ ਈ ਐਕਸ ਸੰਕਲਪ ਬਣਾ ਕੇ ਅਜਿਹੇ ਸਭ ਤੋਂ ਹੇਠਲੇ ਅਹੁਦਿਆਂ 'ਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਜਾਇਜ਼ ਅਤੇ ਜਾਇਜ਼ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਪੱਖਪਾਤੀ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਅਜਿਹੇ ਅਹੁਦਿਆਂ 'ਤੇ ਮ੍ਰਿਤਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਅਜਿਹੇ ਆਸ਼ਰਿਤਾਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਅਨੁਕੂਲ ਸਲੂਕ ਸਾਡੇ ਲਈ ਤਰਕਸੰਗਤ ਹੈ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਅਰਥਾਤ, ਬੇਸਹਾਰਾ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਰਾਹਤ। ਇਸ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਜਨਤਕ ਅਥਾਰਟੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਕੋਈ ਹੋਰ ਅਹੁਦਿਆਂ ਦੀ ਉਮੀਦ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਜਾਂ ਦੇਣ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇਹ ਯਾਦ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮ੍ਰਿਤਕ ਦੇ ਬੇਸਹਾਰਾ ਪਰਿਵਾਰ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਲੱਖਾਂ ਹੋਰ ਪਰਿਵਾਰ ਹਨ ਜੋ ਕਿ ਹੋਰ ਬੇਸਹਾਰਾ ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਬਰਾਬਰ ਹਨ। ਮਰੇ ਹੋਏ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਪਰਿਵਾਰ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਬਣਾਏ ਗਏ ਨਿਯਮ ਦੀ ਧਾਰਨਾ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਅਤੇ ਜਾਇਜ਼ ਈਐਕਸ ਪੈਕਟੇਜਾਂ, ਅਤੇ ਪੁਰਾਣੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੁਆਰਾ ਪੈਦਾ ਹੋਏ ਪਰਿਵਾਰ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਅਤੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਹੈ। ਜੋ ਅਚਾਨਕ ਉਲਟ ਗਏ ਹਨ।"

ਬਲਬੀਰ ਕੌਰ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਸਟੀਲ ਅਥਾਰਟੀ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਲਿਮਟਿਡ ਅਤੇ ਹੋਰ⁶ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਪੈਰਾ ਨੰ. 13 ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ:-

"13. ਸਟੀਲ ਅਥਾਰਟੀ ਲਈ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ ਐਡਵੋਕੇਟ ਮਿਸਟਰ ਭਸਮੇ ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਫੈਮਿਲੀ ਬੈਨੀਫਿਟ ਸਕੀਮ 21 ਨਵੰਬਰ, 1992 ਨੂੰ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਸਕੀਮ ਦੀਆਂ ਮੁੱਖ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਇਸ ਪ੍ਰਭਾਵ ਲਈ ਸਨ ਕਿ ਪਰਿਵਾਰ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਤੋਂ ਨਿਯਮਤ ਤਨਖਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰੱਥ ਸੀ।, ਇੱਕਮੁਸ਼ਤ ਪ੍ਰਾਵੀਡੈਂਟ ਫੰਡ ਅਤੇ ਗ੍ਰੈਜੂਟੀ ਦੀ ਰਕਮ ਕੰਪਨੀ ਕੋਲ ਜਮ੍ਹਾਂ ਕਰਵਾ ਕੇ ਸਕੀਮ ਦਾ ਲਾਭ ਉਠਾ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਜਿਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਆਖਰੀ ਵਾਰ ਕੱਢੇ ਗਏ ਮਹਿੰਗਾਈ ਭੱਤੇ ਦੇ ਨਾਲ ਮੂਲ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਮਹੀਨਾਵਾਰ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰੇਗਾ, ਜੋ ਭੁਗਤਾਨ ਆਮ ਮਿਤੀ ਤੱਕ ਜਾਰੀ ਰਹੇਗਾ। ਸਵਾਲ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ। ਸ੍ਰੀ ਭਸਮੇ ਨੇ ਅੱਗੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਇਸ ਪਰਿਵਾਰਕ ਲਾਭ ਯੋਜਨਾ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲਣ ਦਾ ਮਤਲਬ ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ ਇੱਕ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਜਾਂ ਨਿਯਮਤ ਆਮਦਨ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ ਸੀ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਵੱਡੀ ਰਕਮ ਪ੍ਰੋਵੀਡੈਂਟ ਫੰਡ ਅਤੇ ਗ੍ਰੈਜੂਟੀ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਜਮ੍ਹਾਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਬਰਕਰਾਰ ਰਿਹਾ। ਸ੍ਰੀ ਭਸਮੇ, ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਉਪਰੋਕਤ ਜਮ੍ਹਾਂ ਰਕਮਾਂ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੇ ਨਾਲ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਪਰਿਵਾਰ ਇਸ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਸਾਧਾਰਨ ਮਿਤੀ ਤੱਕ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਲਾਭ ਲੈ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਭਾਵੇਂ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ ਪਰ ਵਿਚਾਰਧਾਰਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਆਮ ਮਿਤੀ ਤੱਕ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਰਿਹਾ। ਅਤੇ ਅਜਿਹੀ ਸਕੀਮ

ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਮਰੇ ਹੋਏ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ ਇੱਕ ਬਿਹਤਰ ਪੱਪਰ 'ਤੇ ਹੈ ਅਤੇ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਫਾਇਦੇਮੰਦ ਹੈ। ਜ਼ਾਹਰਾ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚਾਰਾਂ ਦਾ ਹਾਈਕੋਰਟ ਵਿਚ ਭਾਰ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਅਤੇ ਬਾਅਦ ਵਿਚ ਇਸ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਅੱਗੇ ਵਧਿਆ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਯੂਨੀਅਨ ਦੁਆਰਾ ਪਰਿਵਾਰਕ ਲਾਭ ਯੋਜਨਾ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲਣ ਦੇ ਕਾਰਨ, ਇਸ ਤੋਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਦਾਇਗੀ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਤਰਸਯੋਗ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦਾ ਸਵਾਲ ਨਹੀਂ ਪੈਦਾ ਹੁੰਦਾ ਅਤੇ ਨਹੀਂ ਪੈਦਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਪਰ ਸਾਡੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ ਇਹ ਪਰਿਵਾਰਕ ਲਾਭ ਯੋਜਨਾ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਤਰਸਯੋਗ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਦੇ ਲਾਭ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ। ਰੋਟੀ ਕਮਾਉਣ ਵਾਲੇ ਦੀ ਮੌਤ ਦੇ ਕਾਰਨ ਪਰਿਵਾਰ ਵਿੱਚ ਅਚਾਨਕ ਪੈਦਾ ਹੋਏ ਝਟਕੇ ਨੂੰ ਪਰਿਵਾਰ ਨੂੰ ਕੁਝ ਇੱਕਮੁਸ਼ਤ ਰਾਸ਼ੀ ਉਪਲਬਧ ਕਰਾਉਣ ਨਾਲ ਹੀ ਲੀਨ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੇ ਕਿ ਮੰਦਭਾਗਾ ਹੈ ਪਰ ਇਹ ਇੱਕ ਹਕੀਕਤ ਹੈ। ਰੋਜ਼ੀ-ਰੋਟੀ ਕਮਾਉਣ ਵਾਲੇ ਦੀ ਮੌਤ 'ਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੀ ਭਾਵਨਾ ਜ਼ੀਰੋ 'ਤੇ ਆ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅਸੁਰੱਖਿਆ ਦੀ ਭਾਵਨਾ ਰਾਜ ਕਰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਉਸ ਸਮੇਂ ਹੈ ਜੇਕਰ ਹਮਦਰਦੀ ਨਾਲ ਮੁਲਾਕਾਤ ਦੇ ਨਾਲ ਕੁਝ ਇਕਮੁਸ਼ਤ ਰਾਸ਼ੀ ਉਪਲਬਧ ਕਰਵਾਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਦੁਖੀ ਪਰਿਵਾਰ ਨੂੰ ਮਾਨਸਿਕ ਪੀੜਾ ਤੋਂ ਕੁਝ ਰਾਹਤ ਮਿਲ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਘਟਨਾਵਾਂ ਦੇ ਆਮ ਕੋਰਸ ਵਿੱਚ ਇਸਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਕਰੇ। ਅਜਿਹਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਆਰਥਿਕ ਲਾਭ ਰੋਟੀ ਕਮਾਉਣ ਵਾਲੇ ਦੀ ਥਾਂ ਹੋਵੇਗਾ, ਪਰ ਇਹ ਬਿਨਾਂ ਸ਼ੱਕ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਕੁਝ ਤਸੱਲੀ ਦੇਵੇਗਾ।"

ਉਪਰੋਕਤ ਫੈਸਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕੀਤਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿਨ੍ਹਾਂ ਹਾਲਤਾਂ ਵਿੱਚ ਤਰਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਤਰਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ 'ਤੇ ਵੀ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਸਮੁੱਚੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮਾਪਦੰਡ ਪਰਿਵਾਰ ਅਤੇ ਵਿੱਤੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿਚ ਤੁਰੰਤ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨਾ ਹੈ।

(17) ਸੁਪੀਰਾ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇ ਕੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, 03/04.08.2011 ਦੇ ਸਰਕੂਲਰ (ਅਨੇਕਚਰ P/4) ਪੈਰਾ ਨੰ. 2(ii) e x ਸੈਪਸ਼ਨਲ ਕੇਸ ਗੈਰ-ਵਾਜਬ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਇਹ ਤਰਸ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਦੇ ਉਲਟ ਹੈ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਦਿਆਲੂ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਪਰਿਵਾਰ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ ਆਰਥਿਕ ਮੰਦਹਾਲੀ ਤੋਂ ਮੁਕਤ ਕਰਨਾ ਹੈ ਜੇ ਆਪਣੇ ਪਰਿਵਾਰ ਨੂੰ ਤੰਗੀ ਵਿਚ ਛੱਡ ਕੇ ਮਰ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਸਮਾਜਿਕ ਨਿਆਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਹਰਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਿ ਮ੍ਰਿਤਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਨਿਰਭਰ ਨੂੰ ਤਰਸਯੋਗ ਨਿਯੁਕਤੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਸੀਮਤ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਜੇਕਰ ਮ੍ਰਿਤਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੋਲ ਹੈ

ਆਪਣੀ ਪਹਿਲੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਪੰਜ ਸਾਲ ਤੋਂ ਵੱਧ ਜਾਂ 30 ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ। ਜਦੋਂ ਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਮ੍ਰਿਤਕ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਚਪੜਾਸੀ ਸੀ ਅਤੇ ਚੌਥੀ ਜਮਾਤ ਦਾ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਸੀ ਅਤੇ 44 ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਵਿੱਚ ਮੌਤ ਹੋ ਗਈ ਸੀ, ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾ 16 ਸਾਲ ਰਹਿ ਗਈ ਸੀ। ਉਹ ਆਪਣੇ ਪਿੱਛੇ ਪਤਨੀ ਅਤੇ ਦੋ ਛੋਟੇ ਬੱਚਿਆਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਗਿਆ ਹੈ। ਸਰਕੂਲਰ ਦੇ ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪੈਰਾ 2(ii) ਵਿੱਚ ਤਰਸ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ e x ਧਾਰਣਾਤਮਕ ਧਾਰਾਵਾਂ ਦੇ ਕਾਰਨ

ਜੋ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਲਈ ਰੁਕਾਵਟ ਹੈ, ਉਸਦਾ ਕੇਸ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਅਜਿਹੇ ਮਾਪਦੰਡ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਨਾਲ ਇੱਕ ਮ੍ਰਿਤਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਆਸ਼ਰਿਤ ਦੁਖੀ ਪਰਿਵਾਰ ਨੂੰ ਹਮਦਰਦੀ ਨਾਲ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇਣ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ ਅਤੇ ਹੋਰ ਰਾਜਾਂ ਨੇ ਵੀ ਤਰਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਯੋਜਨਾ ਤਿਆਰ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਕੋਈ ਵੀ ਸਕੀਮ ਉਸ ਦੀ ਪਹਿਲੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਪੰਜ ਸਾਲਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਜਾਂ 30 ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਮਰਨ ਵਾਲੇ ex ਟੈਂਟ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪੈਰਾ 2(ii) ਵਰਗੀਆਂ ਧਾਰਣਾਤਮਕ ਧਾਰਾਵਾਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਅਜਿਹੇ ਮਾਪਦੰਡਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਬਹੁਤ ਹੀ ਗੈਰ-ਵਾਜਬ ਅਤੇ ਮਨਮਾਨੀ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, 03/04.08.2011 (ਅਨੇਕਚਰ P/4) ਦੇ ਸਰਕੂਲਰ ਦੀ ਧਾਰਾ 2(ii) ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਮਾਪਦੰਡ ਬਿਲਕੁਲ ਮਨਮੋਹਕ ਹੈ ਅਤੇ ਵਸਤੂਆਂ ਦੁਆਰਾ ਸੂਚਿਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 14 ਦੀ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਮਨਮਾਨੀ ਹੈ। ਧਾਰਾ (ii) ਨੂੰ ਇੱਕ ਪਾਸੇ ਰੱਖਣ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, 23.06.2016 (ਅਨੇਕਚਰ P/8) ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਪਾਸੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਸਿੱਟੇ ਵਜੋਂ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ- ਬੈਂਕ ਨੂੰ ਇਸ ਆਦੇਸ਼ ਦੀ ਪ੍ਰਮਾਣਿਤ ਕਾਪੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਅੰਦਰ ਤਰਸਯੋਗ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਨਾਮ 'ਤੇ ਮੁੜ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

(18) ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੀ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਹੈ।

ਪਾਇਲ ਮਹਿਤਾ

ਡਿਸਕਲੇਮਰ:- ਸਥਾਨਕ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਅਨੁਵਾਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਨਿਰਣਾਂ ਕੇਵਲ ਮੁਕੱਦਮੇਬਾਜ਼ 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।

ਗੁਲਜ਼ੇਬਾ