

ਸਵਤੰਤਰ ਕੁਮਾਰ ਅਤੇ ਐਸ. ਐਸ. ਸਾਰੋ ਜੇ. ਜੇ

ਐਮ.ਐਸ. ਮਨਿੰਦਰ ਕੌਰ ਅਤੇ ਹੋਰ- ਪਟੀਸ਼ਨਰ

ਬਨਾਮ

ਪੰਜਾਬ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਦਾ ਰਾਜ— ਉੱਤਰਦਾਤਾ

2002 ਦਾ CWP ਨੰਬਰ 3294

15 ਮਈ, 2003

ਭਾਰਤ ਦਾ ਸੰਵਿਧਾਨ, 1950—ਅਨੁਛੇਦ 225—'ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ' ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ - 7 ਤੋਂ 16 ਸਾਲਾਂ ਲਈ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਅਸਾਮੀਆਂ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਆਮ/ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਰਜਾਬੰਦੀ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਇੱਕੋ ਜਿਹੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਨਿਭਾ ਰਹੇ ਹਨ ਅਤੇ ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਅਸਾਮੀਆਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨਾਲ ਬਦਲਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅਜਿਹੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਨਿਰਧਾਰਤ ਜ਼ਰੂਰੀ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਵੀ ਹਨ। - ਕੀ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੇ ਨਿਯਮਤ ਹਮਰੁਤਬਾ ਦੇ ਸਮਾਨ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ - ਹੋਲਡ, ਨਹੀਂ - ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚ ਅੰਤਰ ਹੋਣ ਕਾਰਨ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੇ ਨਿਯਮਤ ਹਮਰੁਤਬਾ ਦੇ ਸਮਾਨ ਤਨਖਾਹ ਲੈਣ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹਨ - ਹਾਲਾਂਕਿ, ਉਹ ਇਸ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ ਮਹਿੰਗਾਈ ਭੱਤੇ ਦੇ ਨਾਲ ਸਕੇਲ ਦੀ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮੁੱਢਲੀ ਤਨਖਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰੇ।

ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਉਸੇ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹਨ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮਤ ਕਾਊਂਟਰ-ਪਾਰਟਸ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ, ਜ਼ਾਹਰ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਇੱਕੋ ਜਿਹੀਆਂ ਨਹੀਂ ਹਨ ਅਤੇ ਇੱਕ ਨਿਯਮਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਸਮਾਂ ਬੀਤਣ ਨਾਲ ਕਈ ਰੈਗੂਲਰ ਇੰਕਰੀਸੇਂਟਾਂ ਅਤੇ ਹੋਰ ਕਮਾਈਆਂ ਕੀਤੀਆਂ ਹਨ। ਰੈਗੂਲਰ ਕਾਡਰ ਦੇ ਮੈਂਬਰ ਹੋਣ ਦੇ ਨਾਤੇ ਸਹਾਇਕ ਭੱਤੇ ਅਤੇ ਲਾਭ। ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ, ਇੱਕ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਰਜਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਜਾਂ ਕੈਜ਼ੂਅਲ ਵਰਕਰ, ਜਿਸਨੇ 10 ਸਾਲਾਂ ਲਈ ਸੇਵਾ ਕੀਤੀ ਹੈ, ਨੂੰ ਉਹੀ ਤਨਖਾਹ ਨਹੀਂ ਮਿਲ ਸਕਦੀ ਜੋ ਰੈਗੂਲਰ ਕੇਡਰ ਦੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਹੈ, ਜਿਸ ਨੇ ਸ਼ਾਇਦ ਉਸੇ ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਕੀਤੀ ਹੋਵੇ। ਸਾਡਾ ਵਿਚਾਰ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਆਪਣੇ ਨਿਯਮਤ ਕਾਊਂਟਰ-ਪਾਰਟਸ ਦੇ ਸਮਾਨ ਤਨਖਾਹ ਲੈਣ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋਣਗੇ, ਪਰ ਸਿਰਫ ਮਹਿੰਗਾਈ ਭੱਤੇ ਦੇ ਨਾਲ ਸਕੇਲ ਦੀ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮੂਲ ਤਨਖਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨਗੇ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸਮਾਨ ਅਹੁਦੇ ਦੇ ਨਿਯਮਤ ਅਹੁਦੇਦਾਰਾਂ ਨਾਲੋਂ ਤੁਲਨਾਤਮਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬਹੁਤ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਹੋਰ ਲਾਭ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਮਿਲਣਗੇ। ਇਹ ਭਿੰਨਤਾ ਅਟੱਲ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ, ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ 'ਤੇ ਇਸ ਸੀਮਤ ਰਾਹਤ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਣਗੇ।

ਭਾਰਤ ਦਾ ਸੰਵਿਧਾਨ, 1950—ਅਨੁਛੇਦ। 166 ਅਤੇ 226—ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਦੀ ਨੀਤੀ ਮਿਤੀ 23 ਜਨਵਰੀ, 2001—ਸੇਵਾ ਦਾ ਰੈਗੂਲਰਾਈਜ਼ੇਸ਼ਨ— ਪਿਛਲੇ 7 ਤੋਂ 16 ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਵਿਭਾਗਾਂ ਵਿਚ ਕੰਮ ਕਰ

(Para 23)

ਰਹੇ ਆਮ/ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਰਜਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਜੋ ਕਿ ਭਰਤੀ ਲਈ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਵਾਈਆਂ ਗਈਆਂ ਜ਼ਰੂਰੀ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਰੱਖਦੇ ਹਨ। ਸਬੰਧਤ ਅਸਾਮੀਆਂ ਅਤੇ ਕੰਮ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦੀ ਪੂਰੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ—ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਰੈਗੂਲਰ ਕਰਨ ਲਈ ਨੀਤੀ ਘੜ ਰਹੀ ਹੈ—ਰੈਗੂਲਰ/ਸਥਾਈ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੀ ਗੈਰ-ਉਪਲਬਧਤਾ—ਰੈਗੂਲਰਾਈਜ਼ੇਸ਼ਨ ਦੀ ਰਾਹਤ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਵਾਜਬ ਆਧਾਰ ਨਹੀਂ—ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਰੈਗੂਲਰ ਕਰਨ ਲਈ ਵਿਚਾਰੇ ਜਾਣ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ। 23 ਜਨਵਰੀ, 2001 ਦੀ ਰਾਜ ਨੀਤੀ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਲਈ।

ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਰੈਗੂਲਰਾਈਜ਼ੇਸ਼ਨ ਦੀ ਰਾਹਤ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਇੱਕੋ ਇੱਕ ਆਧਾਰ ਸਥਾਈ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੀ ਘਾਟ ਹੈ। ਰਾਜ ਪਿਛਲੇ ਕਾਫੀ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਅਜਿਹੇ ਕੈਜ਼ੂਅਲ/ਡੇਲੀ ਰੇਟ ਵਾਲੇ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਰੈਗੂਲਰ ਕਰਨ ਲਈ ਨੀਤੀ ਬਣਾ ਰਿਹਾ ਹੈ ਅਤੇ ਰਾਜ ਦੁਆਰਾ ਬਣਾਈ ਗਈ ਆਖਰੀ ਨੀਤੀ ਮਿਤੀ 23 ਜਨਵਰੀ, 2001 ਹੈ। ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਨੇ ਇਸ ਨੀਤੀ ਨੂੰ ਰੈਗੂਲਰ ਕਰਨ ਦੀ ਨੀਤੀ ਦੀ ਸਮੀਖਿਆ ਕਰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਨਾਲ ਬਣਾਇਆ ਹੈ। ਕੰਮ ਦਾ ਚਾਰਜ/ਦਿਹਾੜੀ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਹੋਰ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਵੀ। ਇਸ ਨੀਤੀ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਅਸਾਮੀਆਂ ਸਿਰਜਣ 'ਤੇ ਰੋਕ ਲਗਾਉਣਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਪਰ ਸਬੰਧਤ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਇਸ ਸਬੰਧੀ ਸਾਵਧਾਨੀ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਸੁਚੇਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

(ਪੈਰਾ 31 ਅਤੇ 33)

ਅੱਗੋਂ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਮੌਜੂਦ ਸਮੱਗਰੀ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕੰਮ ਹੋਂਦ ਵਿਚ ਹੈ ਅਤੇ ਰਾਜ 7 ਤੋਂ 16 ਸਾਲਾਂ ਦੇ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਦਰਾਂ 'ਤੇ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਇਹ ਦਰਸਾਉਣ ਲਈ ਕਾਫੀ ਹੈ ਕਿ ਕੰਮ ਦੇ ਜਾਰੀ ਰਹਿਣ ਦੀ ਪੂਰੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਅਸਾਮੀਆਂ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣਾ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਲੋੜ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਰਾਜ ਦੁਆਰਾ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

(ਪੈਰਾ 37)

ਅੱਗੋਂ ਇਹ ਵੀ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਰਾਜ ਦੀ ਨੀਤੀ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਵਰਕ ਚਾਰਜ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਤਿੰਨ ਸਾਲ ਦੀ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਕਰਨ ਦੀ ਸੂਰਤ ਵਿੱਚ ਨਿਯਮਤ ਹੋਣ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਦਾ ਜਾਇਜ਼ ਹੱਕ ਦਿੰਦੀ ਹੈ। ਤਿੰਨ ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਇਹ ਮਿਆਦ ਵਾਜਬ ਅਵਧੀ ਦੀ ਕਾਫ਼ੀਤਾ ਲਈ ਇੱਕ ਨਿਰਪੱਖ ਨਿਯਮ ਹੈ ਜਿਸ ਲਈ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਜਿਹਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਵਰਕ-ਚਾਰਜ/ਡੇਲੀ ਰੇਟਿੰਗ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਸਪੱਸ਼ਟ ਵਿਆਖਿਆ, ਕੰਮ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰ ਅਤੇ ਵਧਦੀ ਮੰਗ, ਇਹ ਤੱਥ ਕਿ ਰਾਜ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਵਿੱਤੀ ਨਤੀਜਿਆਂ ਦੇ ਬਿਲਕੁਲ ਨੇੜੇ ਖਰਚ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਜੋ ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਨਾਲ ਪੈਦਾ ਹੋਣਗੇ, ਰਾਜ ਦੀ ਅਧੀਨਗੀ ਨੂੰ ਪੇਸ਼ ਕਰਨਗੇ। ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੀ ਅਣਉਪਲਬਧਤਾ ਦੇ ਕਾਰਨ

(ਪੈਰਾ 43)

ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਅਸੀਂ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੰਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਉਹ 23 ਜਨਵਰੀ, 2001 ਦੀ ਆਪਣੀ ਰੈਗੂਲਰਾਈਜ਼ੇਸ਼ਨ ਨੀਤੀ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰੇ ਅਤੇ ਸਾਰੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰਾਂ ਦੇ ਕੇਸਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਜ਼ਰੂਰੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਰਾਜ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤੇ ਬਿਨਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਲਈ ਵਿਚਾਰ ਕਰੇ। ਇਸ

(Para 41)

ਪੜਾਅ 'ਤੇ ਕੋਈ ਅਸਾਮੀਆਂ ਉਪਲਬਧ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਅਪਵਾਦਾਂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਅਸੀਂ ਰਾਜ ਤੋਂ ਇਹ ਉਮੀਦ ਕਰਾਂਗੇ ਕਿ ਉਹ ਅਜਿਹਾ ਇਤਰਾਜ਼ ਨਹੀਂ ਉਠਾਏਗਾ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਿੱਥੇ ਕੰਮ ਉਪਲਬਧ ਹੈ ਅਤੇ ਭਵਿੱਖ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹਾ ਕੰਮ ਜਾਰੀ ਰਹਿਣ ਦੀ ਪੂਰੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਇਕੱਠੇ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ।

(ਪੰ: ੪੪)

ਕੇ.ਐਲ ਅਰੋੜਾ ਅਤੇ ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਉਰਵਸ਼ੀ ਅਰੋੜਾ, ਐਡਵੋਕੇਟ,

ਅਰੁਣ ਪੱਲੀ ਅਤੇ ਦਿਨੇਸ਼ ਕੁਮਾਰ, ਪਟੀਸ਼ਨਰਾਂ ਦੇ ਵਕੀਲ।

ਅਸ਼ੋਕ ਅਗਰਵਾਲ, ਪੰਜਾਬ ਦੇ ਵਧੀਕ ਏ.ਜੀ.

ਨਿਰਣਾ

ਸਵਤੰਤਰ ਕੁਮਾਰ, ਜੇ.

(1) ਇਸ ਨਿਰਣੇ ਦੁਆਰਾ ਅਸੀਂ 2000 ਦੇ 5179, 2002 ਦੇ 1732, 1999 ਦੇ 13650, 2002 ਦੇ 3294, 2002 ਦੇ 8029, 2002 ਦੇ 8029, 2002 ਦੇ 11211, 202023 ਦੇ 35021, 202037 ਦੇ 35021, 2003 ਦਾ 03, 1038, 2003 ਦੇ 1351, 2003 ਦੇ 2073, 2002 ਦੇ 15615, 2002 ਦੇ 16987, 2003 ਦੇ 82, 2003 ਦੇ 5484 ਅਤੇ 2003 ਦੇ 62251

(2) ਸਾਡੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਟੀਚੇ ਦੀ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਲਈ ਜਾਣਿਆ-ਪਛਾਣਿਆ ਸਿਧਾਂਤ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਰਾਜ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਆਪਣੀ ਨੀਤੀ ਅਤੇ ਕਾਰਜਪ੍ਰਣਾਲੀ ਤਿਆਰ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜੋ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਟੀਚੇ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਆਵੇ। ਸੰਵਿਧਾਨ ਰਾਜ ਨੂੰ ਆਪਣੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਬੁਨਿਆਦੀ ਫਰਜ਼ ਦਿੰਦਾ ਹੈ

ਜਮਹੂਰੀ ਕਲਿਆਣ ਰਾਜ ਦੇ ਲੋਕਾਂ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਰਾਜ ਨੀਤੀ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ਕ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਜੋੜ ਕੇ ਪੜ੍ਹੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਬੁਨਿਆਦੀ ਅਧਿਕਾਰ। ਰਾਜ ਨੂੰ ਬਰਾਬਰਤਾ, ਸਮਾਜਿਕ ਮਾਣ-ਮਰਿਆਦਾ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਬੰਧਾਂ ਦੇ ਸਨਮਾਨ ਦੇ ਮਿਆਰਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਕੇ ਆਪਣੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ ਹੈ। ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਸਮੇਤ ਸਮਾਜ ਭਲਾਈ ਨੀਤੀ ਦੇ ਸੀਵਧਾਨਕ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਰਾਜ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਸਾਧਨ ਵਿਚਾਰਧਾਰਕ ਹਨ। ਰਾਜ ਦੀ ਇਹ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਉਸ ਸਮੇਂ ਵਿਆਪਕ ਪੱਧਰ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਇਸ ਨੂੰ ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਆਮ ਜਾਂ ਦਿਹਾੜੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨਾਲ ਇਕੱਠੇ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ। ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀ ਆਪਣੀ ਹੋਂਦ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਸ਼ਰਤਾਂ 'ਤੇ ਰਾਜ ਦੀ ਸੇਵਾ ਕਰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਲਾਭ ਜਾਂ ਉਸ ਵਿਭਾਗ ਵਿੱਚ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਦੇ ਭਰੋਸੇ ਦੇ ਸਾਲਾਂ ਤੱਕ ਨਿਰੰਤਰ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ।

(3) ਰਾਜ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਨਾ ਸਿਰਫ਼ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਸਗੋਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਦਿਖਾਈ ਦੇਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। "ਕੀ ਉਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਰਾਜ ਅਤੇ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਵੱਡੇ ਪੱਧਰ 'ਤੇ ਸਾਲਾਂ ਤੱਕ ਸੇਵਾ ਕੀਤੀ ਹੈ, ਸਾਰੇ ਸਬੰਧਾਂ ਦੀ ਸੰਤੁਸ਼ਟੀ ਲਈ ਅਤੇ ਲੋੜੀਂਦੀਆਂ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਰੱਖਦੇ ਹਨ, ਆਪਣੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਲਈ ਰਾਹਤ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਇਹ ਸਹੀ ਸਵਾਲ ਹਨ ਜੋ ਦ੍ਰਿੜਤਾ ਲਈ ਆਉਂਦੇ ਹਨ। ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ ਦੇ ਇਸ ਸਮੂਹ ਵਿੱਚ.

(4) ਇਨ੍ਹਾਂ ਸਾਰੀਆਂ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ ਵਿੱਚ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਜੋ ਰਾਜ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਵਿਭਾਗਾਂ ਅਤੇ ਖਾਸ ਕਰਕੇ ਪੰਜਾਬ ਲੋਕ ਨਿਰਮਾਣ ਵਿਭਾਗ ਵਿੱਚ ਪੰਪ ਆਪਰੇਟਰ, ਮਾਲੀ-ਕਮ-ਚੌਕੀਦਾਰ, ਪੈਟਰੋਲ ਮੈਨ, ਬਿੱਲ ਡਿਸਟ੍ਰੀਬਿਊਟਰ, ਫਿਟਰ, ਲੇਜ਼ਰ ਕਲਰਕ, ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਲਰਕ, ਮੀਟਰ ਰੀਡਰ, ਬਿੱਲ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ। ਪਿਛਲੇ 6 ਤੋਂ 16 ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਕਲਰਕ-ਕਮ-ਲੇਜ਼ਰ ਕਲਰਕ ਅਤੇ ਬੇਲਦਾਰਾਂ ਆਦਿ ਨੇ ਉਪਰੋਕਤ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ ਵਿੱਚ ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਰਾਹਤਾਂ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਹੈ:-

1. ਆਪੋ-ਆਪਣੇ ਅਹੁਦਿਆਂ 'ਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ।
2. ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਗਰਾਂਟ ਅਰਥਾਤ ਸਾਰੇ ਭੌਤਿਆਂ ਦੇ ਨਾਲ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਨਿਯਮਤ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ।

(5) ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਦੇ ਵਕੀਲ ਨੇ ਮਾਣਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਅਤੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੁੱਲ ਬੈਂਚ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਫੈਸਲਿਆਂ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਰਾਜ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਲਈ ਨੀਤੀ ਬਣਾਉਣ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਆਪਣੀਆਂ ਨੀਤੀਆਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਕੋਈ ਉਸਾਰੂ ਯਤਨ ਨਹੀਂ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜਾਰੀ ਹੈ। ਰੋਜ਼ਾਨਾ/ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਹੋਰ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਕਰਨ ਲਈ। ਰਾਹਤ ਦੇਣ ਲਈ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਕਰਨ ਲਈ ਆਪਣੇ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਜ਼ੋਰਦਾਰ ਢੰਗ ਨਾਲ ਦਬਾਉਂਦੇ ਹੋਏ, ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਨੇ ਵੀ.

ਨੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਕਿ ਦਵਿੰਦਰ ਸਿੰਘ ਅਤੇ ਇਕ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ (1995 ਦਾ ਸੀ.ਡਬਲਯੂ.ਪੀ. ਨੰ. 14591) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੀ 1997 ਦੀ ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰ. 4942 ਵਿਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਵਿਸਤ੍ਰਿਤ ਹੁਕਮ ਦੁਆਰਾ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। 21 ਜੁਲਾਈ, 1997 ਨੂੰ ਪੰਜਾਬ ਬਨਾਮ ਦਵਿੰਦਰ ਸਿੰਘ ਆਦਿ ਦੀ ਸੁਣਵਾਈ ਹੋਈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਰਾਹਤ ਦਿੱਤੀ ਗਈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਪਿਛਲੇ ਬਕਾਏ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਤੁਰੰਤ ਪਹਿਲਾਂ ਤਿੰਨ ਸਾਲਾਂ ਦੀ

ਮਿਆਦ ਤੱਕ ਸੀਮਤ ਸੀ। ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਉਹੀ ਰਾਹਤਾਂ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਜਵਾਬਦਾਰੀਆਂ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਪੇਟੈਂਟ ਵਿਤਕਰਾ ਹੈ, ਇਸ ਤੱਥ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਕਿ ਉਹ ਦਵਿੰਦਰ ਸਿੰਘ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਵਾਂਗ ਹੀ ਹਨ ਜੋ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਉਸੇ ਵਿਭਾਗ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹਨ।

(6) ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਰਾਜ ਲਈ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਨੇ ਉਤੀਸਾ ਰਾਜ **ਬਨਾਮ** ਬਲਰਾਮ ਸਾਹੂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਹਾਲ ਹੀ ਦੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, (1) ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਨਿਯਮਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਾਂਗ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਦਾਅਵਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਅਤੇ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹਨ ਭਾਵ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਭੌਤਿਆਂ ਦੇ ਨਾਲ ਨਿਯਮਤ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ। ਰੈਗੂਲਰਾਈਜ਼ੇਸ਼ਨ ਦੇ ਦਾਅਵਿਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਰਾਜ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਰਾਹਤ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਰਾਜ ਨੇ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ 23 ਜਨਵਰੀ, 2001 ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਐਡਹਾਕ/ਕੈਜ਼ੂਅਲ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਨੂੰ ਰੈਗੂਲਰ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਨੀਤੀ ਤਿਆਰ ਕੀਤੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਉਕਤ ਨੀਤੀ ਨੂੰ ਪੜਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਕਰ ਰਹੀ ਹੈ। ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਵੀ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਕਿ ਕਿਉਂਕਿ ਇੱਥੇ ਕੋਈ ਨਿਯਮਤ ਅਸਾਮੀ ਮੌਜੂਦ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਸਥਾਈ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੀ ਉਪਲਬਧਤਾ ਨਾ ਹੋਣ ਕਾਰਨ ਪਟੀਸ਼ਨਰਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ।

(7) ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿ ਅਸੀਂ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਸੁਚੱਜੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਇਹਨਾਂ ਵਿਵਾਦਾਂ ਦੇ ਗੁਣਾਂ 'ਤੇ ਚਰਚਾ ਕਰਨ ਲਈ ਅੱਗੇ ਵਧੀਏ, ਕੁਝ ਬੁਨਿਆਦੀ ਤੱਥਾਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਰਿਕਾਰਡ ਤੋਂ ਉਭਰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਲਈ ਸ਼ਾਇਦ ਹੀ ਕੋਈ ਵਿਵਾਦ ਲਾਭਦਾਇਕ ਹੋਵੇ। (2003 ਦੇ CWP ਨੰ. 3294 ਦੀ 2002 ਦੀ ਸਿਵਲ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੰ. 5179, 2003 ਦੇ CWP ਨੰ. 912 ਅਤੇ 2002 ਦੇ CWP ਨੰ. 8029 ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਤੱਥਾਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ)। ਇਹਨਾਂ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ ਵਿੱਚ ਪਟੀਸ਼ਨਰ 1994-95 ਤੋਂ ਲਗਾਤਾਰ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਨੰਬਰ 2, ਪੀ.ਡਬਲਯੂ.ਡੀ ਪਬਲਿਕ ਹੈਲਥ ਅਤੇ ਐਸ.ਏ.ਐਸ ਨਗਰ, ਮੋਹਾਲੀ ਵਿੱਚ ਬਿੱਲ ਕਲਰਕ, ਲੇਜਰ ਕੀਪਰ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਸਨ। ਮੌਜੂਦਾ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਇਹ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਉਹੀ ਫਰਜ਼ ਨਿਭਾ ਰਹੇ ਹਨ ਜੋ ਰੈਗੂਲਰ ਕਾਡਰ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਵਿਰੋਧੀ ਹਿੱਸੇ ਨਿਭਾ ਰਹੇ ਹਨ। ਅਸਲ ਵਿੱਚ

ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਦੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ/ਅਹੁਦਿਆਂ ਨੂੰ ਹੋਰ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨਾਲ ਵੀ ਬਦਲਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਸਵਾਲ ਵਿੱਚ ਅਸਾਮੀਆਂ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੀਆਂ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਰੱਖਣ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਇਸ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਿਯਮਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮੌਜੂਦਾ ਅਹੁਦੇਦਾਰਾਂ ਦੇ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲਾਂ ਨੂੰ 1 ਜਨਵਰੀ, 1998 ਤੋਂ ਸੋਧਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। 3,120—5,180 ਰੁਪਏ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਨਾਲ। 3,220 ਹੈ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਗੁਰਮੁਖ ਸਿੰਘ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ **ਬਨਾਮ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ (1999 ਦਾ ਸੀਡਬਲਯੂਪੀ ਨੰਬਰ 4412)** ਦੇ ਨਾਮ ਨਾਲ ਇੱਕ ਸਿਵਲ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ 27 ਅਗਸਤ, 1999 ਨੂੰ ਕੁਲਬੀਰ ਸਿੰਘ ਦੇ ਕੇਸ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦਿੱਤੀ ਸੀ। ਕੁਲਬੀਰ ਸਿੰਘ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 13421, 2002 ਵਿੱਚ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਨੂੰ 4 ਫਰਵਰੀ, 2002 ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਰਾਹੀਂ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਦਵਿੰਦਰ ਸਿੰਘ ਦੇ ਕੇਸ (**ਸੁਪਰੀਮ ਏ।** ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਇਸ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿਚ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਅਤੇ ਹੋਰ ਸਮਾਨ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੇ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਰਾਹਤ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਸਾਰੇ ਭੌਤਿਆਂ ਦੇ ਨਾਲ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਭਾਵ ਨਿਯਮਤ ਕਾਡਰ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਤੀਭਾਗੀਆਂ ਨੂੰ ਮੰਨਣਯੋਗ ਅਤੇ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ।

(8) ਇਸ Intthisapetitionit25apetitionersapray!£ ਵਿੱਚ ਉਸ ਜਵਾਬ ਨੇ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੇ 23 ਜਨਵਰੀ, 2001 ਦੇ ਅਨੁਸੂਚੀ P1 ਦੀ ਨੀਤੀ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਦੇ ਮਾਮਲੇ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਹੈ। ਇਹ ਸਾਰੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਲੋਕ ਨਿਰਮਾਣ ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਪਬਲਿਕ ਹੈਲਥ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਨੰਬਰ 2 ਬਠਿੰਡਾ ਸਰਕਲ ਬਠਿੰਡਾ ਵਿੱਚ ਪੰਪ ਆਪਰੇਟਰ, ਬੇਲਦਾਰ, ਮਾਲੀ, ਮਾਲੀ-ਕਮ-ਚੌਕੀਦਾਰ, ਫਿਟਰ ਅਤੇ ਪੈਟਰੋਲਮੈਨ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ 1 ਅਪ੍ਰੈਲ, 1989 ਤੋਂ 1 ਜਨਵਰੀ, 1998 ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਨ੍ਹਾਂ ਪਟੀਸ਼ਨਰਾਂ ਨੇ ਸਬੰਧਤ ਅਹੁਦਿਆਂ 'ਤੇ ਲਗਭਗ 10 ਤੋਂ 18 ਸਾਲ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ ਵੱਲੋਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਰੈਗੂਲਰ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਨੀਤੀਆਂ ਜਾਰੀ ਹੋਣ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਖਾਲੀ ਅਸਾਮੀਆਂ ਨਾ ਮਿਲਣ ਕਾਰਨ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਰੈਗੂਲਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ। ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਦੁਬਾਰਾ 23 ਜਨਵਰੀ, 2001 ਦੀ ਪਾਲਿਸੀ ਤਿਆਰ ਕੀਤੀ। ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੁਆਰਾ 7 ਦਸੰਬਰ, 2001 ਦੀ ਅਜਿਹੀ ਨੀਤੀ ਅਤੇ ਚਾਰਟਰ ਆਫ ਡਿਮਾਂਡ ਅਨੁਬੰਧ ਪੀ-4 ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਜਵਾਬਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨਿਯਮਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ, ਜਿਸ ਕਾਰਨ ਉਹ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਜਾਣ ਲਈ ਮਜਬੂਰ ਹਨ। . ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਹ ਖਾਸ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ ਅਤੇ ਕੰਮ ਇਸ ਕਿਸਮ ਦਾ ਹੈ ਜੋ ਅਣਮਿੱਥੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਜਾਰੀ ਰਹਿਣਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਜਵਾਬਦਾਤਾਵਾਂ ਲਈ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਮੌਕਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਮੌਜੂਦਗੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ।
ਖਾਲੀ ਅਸਾਮੀਆਂ

2000 ਦੀ ਸਿਵਲ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੰ. 1723

(9) ਇਸ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ 16 ਪਟੀਸ਼ਨਰਾਂ ਨੇ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਰੈਗੂਲਰਾਈਜ਼ੇਸ਼ਨ ਦੀ ਰਾਹਤ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਉਹ ਪੀ.ਡਬਲਯੂ.ਡੀ ਪਬਲਿਕ ਹੈਲਥ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਨੰਬਰ 1, ਐਸ.ਏ.ਐਸ ਨਗਰ ਮੋਹਾਲੀ ਵਿੱਚ ਸਿਵਲ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੰਬਰ 912 ਆਫ 2002 ਵਿੱਚ ਪੋਸਟ ਵਾਂਗ ਹੀ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਪਟੀਸ਼ਨਰਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਉਹ ਉਹੀ ਕੰਮ ਅਤੇ ਫਰਜ਼ ਨਿਭਾ ਰਹੇ ਹਨ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕੰਮ ਦੇ ਘੱਟੋ ਨਿਯਮਤ ਹਮਰੁਤਬਾ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਜਾ ਰਹੇ ਕੰਮ ਦੇ ਸਮਾਨ ਹਨ। ਉਹਨਾਂ ਦੀਆਂ ਪੋਸਟਾਂ ਸਮੇਂ-ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਪਰਿਵਰਤਨਸ਼ੀਲ ਵੀ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ। ਉਹ ਸਾਰੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਪੂਰੀਆਂ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਰੈਗੂਲਰ ਕਰਨ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਣਗੇ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਪਿਛਲੇ 10 ਤੋਂ 15 ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਇਸ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਸਾਰੇ ਸਾਲਾਂ ਲਈ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਨੀਤੀ ਨੇ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਲਈ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ 3 ਤੋਂ 5 ਸਾਲ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦਾ ਸੰਕੇਤ ਦਿੱਤਾ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਰਾਹਤ ਵਿੱਚੋਂ ਕਿਸੇ ਤੋਂ ਵੀ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਲਿਖਤੀ ਬਿਆਨ ਵੀ ਦਰਜ ਕਰਵਾਏ ਗਏ ਹਨ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਤੱਥ ਬਹੁਤ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਰਾਜ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਬੇਨਤੀਆਂ ਦਾ ਮੁੱਖ ਕਾਰਨ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕੋਲ ਨਿਯਮਤ ਅਸਾਮੀਆਂ ਨਹੀਂ ਹਨ ਜਿਸ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਪਟੀਸ਼ਨਰਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਲਿਖਤੀ ਬਿਆਨ ਵਿੱਚ ਅਤੇ ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਅਨੁਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਆਮ/ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਰਜਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਨਿਯਮਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿੱਚ ਕਾਫੀ ਅੰਤਰ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਨਹੀਂ ਮਿਲ ਸਕਦੀ। ਇਹ ਕਾਰਨ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ 'ਤੇ ਭਰਤੀ ਦੇ ਸਰੋਤ, ਯੋਗਤਾਵਾਂ, ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨਿਕ ਅਤੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਨਿਯੰਤਰਣ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹਨ।

Ms Maninder Kaur & others v. State of Punjab & others 335
(Swatanter Kumar, J)

2002 ਦਾ CWP ਨੰਬਰ 8029

(10) ਇਹ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦਿਹਾੜੀਦਾਰ ਹਨ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਮੰਤਵ ਲਈ ਵਰਣਿਤ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਐਕਟ/ਆਮ ਅਨੁਸੂਚੀ ਦੀਆਂ ਦਰਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਰੈਗੂਲਰਾਈਜ਼ੇਸ਼ਨ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇਹ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਨੀਤੀ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕੁਝ ਪਟੀਸ਼ਨਰਾਂ ਸਮੇਤ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਰੈਗੂਲਰ ਕੀਤਾ ਜਾ ਚੁੱਕਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜਦੋਂ ਅਤੇ ਜਦੋਂ ਸਬੰਧਤ ਕਾਡਰ ਵਿੱਚ ਖਾਲੀ ਅਸਾਮੀਆਂ ਉਪਲਬਧ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ ਤਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਬਰਾਬਰ ਗਿਣਤੀ ਨੂੰ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਅਜਿਹੀਆਂ ਪੋਸਟਾਂ ਵਿਰੁੱਧ ਨਿਯਮਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ:

(11) ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਹਾਲਾਤਾਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਵਾਲੀ 8 ਥਰਲੀਗਲ Jpri 'ਤੇ ਚਰਚਾ ਕਰਨ ਲਈ,

ਬਹੁਤ ਹੀ ਸ਼ੁਰੂ ਵਿੱਚ ਸਾਨੂੰ ਇਹ ਧਿਆਨ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਰਾਜ ਲਈ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਨੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਕਿ ਸਾਰੇ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਕੋਲ ਸਬੰਧਤ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਨਿਰਧਾਰਤ ਜ਼ਰੂਰੀ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਹਨ; ਕਿ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਅਹੁਦਿਆਂ 'ਤੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ, ਉਹ ਲਗਾਤਾਰ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ ਅਤੇ ਰਾਜ ਨੇ 23 ਜਨਵਰੀ ਨੂੰ ਰੈਗੂਲਰਾਈਜ਼ੇਸ਼ਨ ਲਈ ਨੀਤੀ ਤਿਆਰ ਕੀਤੀ ਹੈ ; 2001 ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਵੀ ਲਿਖਤੀ ਬਿਆਨ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਗੱਲ ਤੋਂ ਵੀ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਰੈਗੂਲਰ ਕਾਡਰ ਵਿੱਚ ਆਪਣੇ ਹਮਰੁਤਬਾ ਵਾਂਗ ਹੀ ਕੰਮ ਅਤੇ ਫਰਜ਼ ਨਿਭਾ ਰਹੇ ਹਨ।

(12) ਉਪਰੋਕਤ ਨਿਰਵਿਵਾਦ ਤੱਥਾਂ ਦੀ ਰੌਸ਼ਨੀ ਵਿੱਚ ਹੁਣ ਅਸੀਂ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਲਈ ਅੱਗੇ ਵਧਦੇ ਹਾਂ।

(13) ਰਾਜ ਵੱਲੋਂ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਨੇ ਕੀਤਾ। ਇਹ ਵਿਵਾਦ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਫੈਸਲਿਆਂ ਨੇ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਰਾਹਤ ਦਿੱਤੀ ਸੀ ਭਾਵ ਭੌਤਿਆਂ ਦੇ ਨਾਲ ਨਿਯਮਤ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੀ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਰਾਹਤ ਨੂੰ ਇਸ ਹੱਦ ਤੱਕ ਸੋਧਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦੇ ਤਹਿਤ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਵਰਗੇ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਸਿਰਫ ਮਹਿੰਗਾਈ ਭੱਤੇ ਦੇ ਨਾਲ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੇ ਹੱਦਦਾਰ ਹੋਣਗੇ। ਹਾਲਾਂਕਿ, **ਬਲਰਾਮ ਸਾਹੂ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪੈਰਾ)** ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ (**ਸੁਪੈਰਾ**) ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ। ਇਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਮੁੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਪੈਰਾ 13 ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਆਪਣੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਾਂ ਦੁਆਰਾ ਮਨੋ ਗਏ ਦੋ ਕਾਰਕਾਂ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਸੀ। ਸਭ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ "ਇਹ ਤੱਥ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੇ ਕਰਤਵਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਬਾਰੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਕੋਈ ਸਮੱਗਰੀ ਨਹੀਂ ਰੱਖੀ ਗਈ ਸੀ, ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕੰਮਾਂ ਦਾ ਸਬੰਧ ਹੈ, ਅਸਹਿਮਤੀ ਦੇ ਕਾਰਕ ਵਜੋਂ ਦੇਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ"। ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਾਂ ਦੁਆਰਾ ਇਹ ਮਹਿਸੂਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਹਾਈਕੋਰਟ ਦਾ ਹੁਕਮ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਤੱਥ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਐਬਸਟਰੈਕਟ ਵਿਚ ਜਾਂਚ ਲਈ ਇਕ ਸੌਦੇਬਾਜ਼ੀ ਵਾਂਗ ਸੀ। ਦੂਸਰਾ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਭੂਤਾ ਇਹ ਨਹੀਂ ਮੰਨਦੀ ਸੀ ਕਿ ਬਰਾਬਰੀ ਦੀ ਧਾਰਨਾ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਵਜੋਂ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜੇਕਰ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਾਂ ਨੇ "ਸਮਾਨਤਾ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਰਾਹਤ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਲਈ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਹੈ ਤਾਂ ਇਹ ਦਾਅਵੇਦਾਰਾਂ ਲਈ ਬਰਾਬਰੀ ਦੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਅਧਾਰ ਨੂੰ ਸਾਬਤ ਕਰਨਾ ਹੈ ਅਤੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਕਬਿਤ ਭੇਦਭਾਵ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸਮੂਹ ਦੇ ਨਾਲ ਬਰਾਬਰ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਵਿਰੋਧੀ ਵਿਤਕਰਾ"। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, **ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ** ਬਨਾਮ ਜਸਮੇਰ ਸਿੰਘ ਵਿਚ ਦੱਸੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, (2) ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਾਂ ਨੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਬਰਾਬਰ ਦੀ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਲਈ ਰਾਹਤ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ।

ਕੰਮ ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿ ਅਸੀਂ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਵੱਲ ਮੁੜੀਏ, ਅਸੀਂ ਮਾਣਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਵੱਡੇ ਬੈਂਚਾਂ ਦੇ ਕੁਝ ਫੈਸਲਿਆਂ ਵੱਲ ਧਿਆਨ ਦੇ ਸਕਦੇ ਹਾਂ, ਅਜਿਹਾ ਪ੍ਰਤੀਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਮਾਲਕਾਂ ਦੇ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਲਿਆਂਦਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਪਹਿਲਾਂ **ਵਿਜੇ ਸ਼ਰਮਾ** ਬਨਾਮ **ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ (3)** ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੁੱਲ ਬੈਂਚ ਨੂੰ ਇੱਕ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ (3) ਇਸੇ ਸਵਾਲ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਦਾ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਦਾ ਮੌਕਾ ਸੀ। ਬੈਂਚ ਵੱਲੋਂ ਵੱਡੇ ਬੈਂਚ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਮੰਗਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸਵਾਲ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ:-

"ਕੀ ਚੌਕੀਦਾਰਾਂ ਵਜੋਂ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਿਹਾੜੀ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ, ਜੋ ਨਿਯਮਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਚੌਕੀਦਾਰਾਂ ਲਈ ਮੰਨਣਯੋਗ ਹੈ?"

ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਪੈਰੇ 45 ਅਤੇ 50 ਦੇ ਕੁਝ ਸਿਧਾਂਤਾਂ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਫੁੱਲ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਸਵਾਲ ਦਾ ਜਵਾਬ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਜੋ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹਨ:-

"45. ਇਹਨਾਂ ਕੇਸਾਂ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਪਹਿਲੂਆਂ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਆਮ ਸਿਧਾਂਤਾਂ 'ਤੇ ਚਰਚਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਸਾਡੇ ਲਈ ਇਹ ਉਚਿਤ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਅਸੀਂ 20 ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਵਿੱਚ ਫੈਲੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਫੈਸਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਮਾਣਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਲਏ ਗਏ ਵਿਚਾਰਾਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਵਾਂ, ਜੋ ਕਿ ਜ਼ਰੂਰੀ ਗੱਲਾਂ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਜਿਸਨੂੰ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਜਾਂ ਸਮਾਨਤਾ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ 'ਤੇ ਸਥਾਪਤ ਦਾਅਵੇ ਦਾ ਮਨੋਰੰਜਨ ਕਰਨ ਲਈ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਹੋਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਅਸੀਂ ਇਹਨਾਂ ਜ਼ਰੂਰੀ ਗੱਲਾਂ ਨੂੰ ਸੰਖੇਪ ਵਿੱਚ ਬਿਆਨ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਾਂ:-

- (a) ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਰਾਜ ਦੁਆਰਾ ਆਮ ਜਾਂ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਰਜਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ;
- (b) ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਦੇ ਤੌਰ ਨੂੰ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਵਾਜਬ ਸਮੇਂ ਲਈ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ;
- (c) ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕੀਤੇ ਜਾ ਰਹੇ ਕੰਮ ਅਤੇ ਕੀਤੇ ਜਾ ਰਹੇ ਕੰਮ ਉਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ (ਬੇਸ਼ਕ ਗਣਿਤ ਦੇ ਫਾਰਮੂਲੇ ਦੁਆਰਾ ਨਹੀਂ), ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਸੇ ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਨਿਯਮਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ;
- (d) ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਕੰਮ ਦੀ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਤਸੱਲੀਬਖਸ਼ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

"50. ਉਪਰੋਕਤ ਸਾਡੀ ਵਿਸਤ੍ਰਿਤ ਚਰਚਾ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਅਸੀਂ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਸੰਦਰਭ ਕ੍ਰਮ ਵਿੱਚ ਤਿਆਰ ਕੀਤੇ ਸਵਾਲ ਦਾ ਜਵਾਬ ਦਿੰਦੇ ਹਾਂ:-

“ਪਟੀਸ਼ਨਰ, ਜੋ ਲੇਜਰ ਕਲਰਕ, ਲੇਜਰ ਕੀਪਰ, ਪੰਪ ਆਪਰੇਟਰ, ਮਾਲੀ-ਕਮ-ਚੌਕੀਦਾਰ, ਫਿਟਰ, ਪੈਟਰੋਲ ਮੈਨ ਅਤੇ ਸਰਵਰ ਆਦਿ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ ਅਤੇ ਪੂਰਵ-ਅਧਿਕਾਰਤ ਜ਼ਰੂਰੀ ਤੌਰਾਂ ਨੂੰ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ, ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ (ਬੁਨਿਆਦੀ

ਤਨਖਾਹ) ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ। ਅਤੇ ਕੇਵਲ ਮਹਿੰਗਾਈ ਭੱਤਾ) ਉਸੇ ਵਿਭਾਗ ਵਿੱਚ ਨਿਯਮਤ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਹਮਰੁਤਬਾ ਲਈ ਸਵੀਕਾਰਯੋਗ ਹੈ।

ਹਵਾਲਾ ਦਾ ਜਵਾਬ ਉਸ ਅਨੁਸਾਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਮਾਨਯੋਗ ਚੀਫ਼ ਜਸਟਿਸ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ, ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਨਿਪਟਾਰੇ ਲਈ ਨਿਯਮਤ ਬੈਚ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਨੂੰ ਸੂਚੀਬੱਧ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

(14) ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪਹਿਲਾਂ ਨੋਟਿਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਸੰਦਰਭ ਦਾ ਜਵਾਬ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ, ਫੁੱਲ ਬੈਚ ਨੇ ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਵੱਡੇ ਬੈਚਾਂ (ਤਿੰਨ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਚ) ਅਤੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੀ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਰਾਹਤ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਕਈ ਹੋਰ ਫੈਸਲਿਆਂ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰਤਾ ਰੱਖੀ ਸੀ। ਇਕੱਲੇ ਮਹਿੰਗਾਈ ਭੱਤੇ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਇਸ ਨੂੰ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਤੱਕ ਸੀਮਤ ਕਰਨ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ।

(15) ਵਿਜੇ ਸ਼ਰਮਾ ਦੇ ਕੇਸ (*ਸੁਪੈਰ*) ਵਿੱਚ *ਰਣਧੀਰ ਸਿੰਘ* ਬਨਾਮ *ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ* ਦੇ ਕੇਸ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ (4) (ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਤਿੰਨ ਜੱਜਾਂ ਦੀ ਬੈਚ) ਦੀ ਸੁਣਵਾਈ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ:-

"ਇਹ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੇ ਗ੍ਰੇਡ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਇੱਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਦਾਖਲੇ ਲਈ ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੀਆਂ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਦੇ ਨਾਲ, ਉੱਚ ਗ੍ਰੇਡ ਅਕਸਰ ਹੇਠਲੇ ਗ੍ਰੇਡ ਦੇ ਅਫਸਰਾਂ ਲਈ ਇੱਕ ਤਰੱਕੀ ਦਾ ਸਾਧਨ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਉੱਚ ਗ੍ਰੇਡ ਲਈ ਉੱਚ ਯੋਗਤਾਵਾਂ, ਜੋ ਕਿ ਜਾਂ ਤਾਂ ਅਕਾਦਮਿਕ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਦੀ ਲੰਬਾਈ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਤਜਰਬਾ ਹੋ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ, ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਪੇਅ ਸਕੇਲਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਦੋ ਗ੍ਰੇਡਾਂ ਵਿੱਚ ਵਰਗੀਕਰਣ ਨੂੰ ਵਾਜਬ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਾਇਮ ਰੱਖਦੀਆਂ ਹਨ। ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ ਅਨੁਛੇਦ ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਨਾ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਇੱਕ ਅਮੂਰਤ ਸਿਧਾਂਤ ਹੋਵੇਗਾ। 14 ਜੇਕਰ ਉਨ੍ਹਾਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

(Swatanter Kumar, D. **ਸਦੀਪ ਕੁਮਾਰ** ਬਨਾਮ **ਉੱਤਰ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਰਾਜ (5)** (ਮਾਣਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ

ਤਿੰਨ ਜੱਜਾਂ ਦੀ ਬੈਂਚ) ਵਿੱਚ ਇਹ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੋਈ:-

“ਇਨ੍ਹਾਂ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ ਵਿੱਚ ਮੁੱਖ ਵਿਵਾਦ ਦੋ ਗੁਣਾ ਹੈ:-(1) ਕੀਤੇ ਗਏ ਕੰਮ ਲਈ ਉਚਿਤ ਤਨਖਾਹ, ਅਤੇ (2) ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਬਾਰੇ। ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਰੱਖੇ ਗਏ ਕਾਗਜ਼ਾਂ ਅਤੇ ਬਾਰ ਵਿੱਚ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਦਰਖਾਸਤਾਂ ਤੋਂ ਸਾਨੂੰ ਪਤਾ ਚੱਲਦਾ ਹੈ ਕਿ ਰੈਗੂਲਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਰੁਪਏ ਦੀ ਦਰ ਨਾਲ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਹੈ। ਡਿਪਲੋਮਾਧਾਰਕਾਂ ਲਈ 1,400 ਅਤੇ ਰੁ. ਡਿਗਰੀ ਧਾਰਕਾਂ ਲਈ 1,800 ਜਦਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਜੋ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨੌਕਰੀ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ, ਨੂੰ ਰੁਪਏ ਦੀ ਦਰ ਨਾਲ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ। 1,800 (ਡਿਗਰੀ ਧਾਰਕਾਂ ਲਈ) ਅਤੇ ਰੁ. 1,280 (ਡਿਪਲੋਮਾ ਧਾਰਕਾਂ ਲਈ) ਇਸ ਭੇਦ ਨੂੰ ਇਹ ਕਹਿ ਕੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਰੈਗੂਲਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਹੀਂ ਹਨ, ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀ ਕੋਈ ਅਦਾਇਗੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਹੈ। ਇਸ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨਾ ਔਖਾ ਹੈ। ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਡਿਗਰੀ ਧਾਰਕਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਡਿਗਰੀ ਧਾਰਕਾਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੀ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਪਟੀਸ਼ਨਰ - ਡਿਪਲੋਮਾ-ਧਾਰਕਾਂ ਅਤੇ ਨਿਯਮਤ ਡਿਪਲੋਮਾ-ਧਾਰਕਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਫਰਕ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਵੀ ਸੱਤ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਹਰੇਕ ਮਿਆਦ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਅਦਾਇਗੀ ਦਿਨ ਦਾ ਆਰਾਮ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ। ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਡਿਪਲੋਮਾ ਡਿਗਰੀ ਧਾਰਕਾਂ ਨੂੰ, ਇਸ ਲਈ, ਰੁਪਏ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। 1,400 ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ।

(17) **ਭਗਵਤੀ ਪ੍ਰਸਾਦ** ਬਨਾਮ **ਦਿੱਲੀ ਰਾਜ ਖਣਿਜ ਵਿਕਾਸ ਨਿਗਮ (6)** (ਮਾਣਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਤਿੰਨ ਜੱਜਾਂ ਦੀ ਬੈਂਚ) ਵਿੱਚ ਇਹ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੋਈ।

“ਕਿਉਂਕਿ ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਉਪਰੋਕਤ ਗਣਨਾ ਅਨੁਸਾਰ ਤਿੰਨ ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਅਸੀਂ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੰਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਸਭ ਤੋਂ ਸੀਨੀਅਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿੱਚੋਂ 40 ਨੂੰ ਤੁਰੰਤ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਾਲ ਨਿਯਮਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਬਾਕੀ ਦੇ 118 ਪਟੀਸ਼ਨਰਾਂ ਨੂੰ 1 ਅਪ੍ਰੈਲ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਪੜਾਅਵਾਰ ਢੰਗ ਨਾਲ ਨਿਯਮਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, 1991 ਅਤੇ ਸਥਾਈ ਹੁਕਮਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਅਗਲੇ ਉੱਚ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਤਰੱਕੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ। ਸਾਰੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ

ਸਮਾਨ ਅਹੁਦਿਆਂ 'ਤੇ ਨਿਯਮਤ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਜਾਂ ਸਮਾਨ ਡਿਊਟੀਆਂ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਉਕਤ ਪੋਸਟਾਂ ਲਈ ਸਮੇਂ-ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਸੋਧੇ ਗਏ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਅਤੇ ਸਾਰੇ ਭੌਤਿਕਾਂ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ।

(18) **(ਸੁਪੇਰਾ)** ਵਿੱਚ ਫੁਲ ਬੈਂਚ ਨੇ ਮੌਜੂਦਾ ਲਿਖਤੀ ਬਿਆਨ ਵਿੱਚ ਵੀ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਉਠਾਏ ਗਏ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਪਹਿਲੂਆਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ/ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਨਿਯੰਤਰਣ ਦੇ ਵਰਗਾਂ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਹੋਣ ਕਰਕੇ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਨਿਯਮਤ ਅਤੇ ਆਮ ਕਾਮੇ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਰਾਹਤ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਲਈ

(5) 1992(2) SCT 252
(6) 1992(8) SLR 784

ਸ਼ਾਇਦ ਹੀ ਕੋਈ ਆਧਾਰ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਦਰਅਸਲ, ਬੈਂਚ ਨੇ ਦੇਖਿਆ ਸੀ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮੁਕਾਬਲੇ ਆਮ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ 'ਤੇ ਵਧੇਰੇ ਅਤੇ ਸਖਤ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨਿਕ ਅਤੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਨਿਯੰਤਰਣ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰ ਰਹੀ ਹੈ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਇਹ ਰਾਜ ਦੁਆਰਾ ਆਪਣੀ ਪਸੰਦ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਜੋਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਬੈਂਚ ਕੋਲ ਪਟੀਸ਼ਨਰਾਂ ਨੂੰ ਰਾਹਤ ਦੇਣ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਰਾਜ 'ਤੇ ਪਏ ਵਿੱਤੀ ਬੋਝ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਮੌਕਾ ਵੀ ਸੀ। ਤਿੰਨ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਉਜਰਤਾਂ ਹਨ ਜੋ ਰਾਜ ਦੁਆਰਾ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਵਾਂਗ ਹੀ ਸਥਿਤ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਅਦਾ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾ ਰਹੀਆਂ ਹਨ। ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ, ਆਮ ਅਨੁਸੂਚੀ ਦੀ ਦਰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ। ਇਹ ਅਸਮਾਨਤਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਠਹਿਰਾਈ ਜਾ ਸਕਦੀ। ਇਸ ਵਿਰੋਧੀ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਣ ਲਈ ਕੰਮ ਦੇ ਮਸਟਰ ਰੋਲ ਦੀ ਕਾਪੀ ਖੁਰਬਾਨ ਨੂੰ ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਇੱਕ ਅਵਤਾਰ ਸਿੰਘ ਜੋ ਕਿ ਪੈਟਰੋਲਮੈਨ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਨੂੰ ਰੁਪਏ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਮਿਲਦੀ ਹੈ। 2,279 ਜਦਕਿ ਉਸੇ ਪ੍ਰੋਜੈਕਟ ਵਿੱਚ ਉਸੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਸ਼੍ਰੀ ਦਲਜੀਤ ਸਿੰਘ ਨੂੰ ਰੁ. ਅਗਸਤ, 2002 ਦੇ ਮਹੀਨੇ ਲਈ 3,904। ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ-ਰਾਜ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਜਰਤਾਂ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਲਈ ਕੋਈ ਉਚਿਤ ਉਪਾਅ ਨਹੀਂ ਅਪਣਾ ਰਿਹਾ ਹੈ।

(19) ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਇਸ ਸਿੱਟੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਣ ਲਈ ਕਾਫੀ ਸਮੱਗਰੀ ਮੌਜੂਦ ਹੈ ਕਿ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਅਤੇ ਇਹ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ ਦਾ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਟਿਕਾਉ ਹੈ। ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਸਥਾਪਿਤ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋ ਗਏ ਹਨ ਅਤੇ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਇਹ ਵਿਵਾਦ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕੰਮ ਦੇ ਘੱਟ, ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ, ਡਿਊਟੀਆਂ ਦੀ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ, ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮਤ ਹਮਰੁਤਬਾ ਦੇ ਸਮਾਨ ਹਨ ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕੋਲ ਉਹੀ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਹਨ ਜਾਂ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਜ਼ਰੂਰੀ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਹਨ। ਅਜਿਹੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨੂੰ ਫਾਰਮ. ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਪਟੀਸ਼ਨਰ 7 ਤੋਂ 16 ਸਾਲ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਅਸਾਮੀਆਂ 'ਤੇ ਇਕੱਠੇ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ, ਜੋ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿਚ ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਲੋੜਾਂ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹਨ ਅਤੇ ਸਿਰਫ ਆਮ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਇਹ ਨਿਰਵਿਵਾਦ ਤੱਥ ਬਲਰਾਮ ਸਾਹੂ ਦੇ ਕੇਸ (**ਸੁਪੈਰਾ**) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪ ਦੁਆਰਾ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਅਪਵਾਦ ਦੇ ਅੰਦਰ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਦੇ ਕੇਸ ਨੂੰ ਲਿਆਉਂਦੇ ਹਨ।

(20) ਇਕ ਹੋਰ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਗੱਲ ਜਿਸ 'ਤੇ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਉਹ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਰਿਟ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ ਦੀ ਗਿਣਤੀ ਜੋ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਲਈ ਰਾਹਤ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਦੀਆਂ ਸਨ, ਇਕੱਲੇ ਮਹਿੰਗਾਈ ਭੱਤੇ ਦੇ ਨਾਲ ਮੁੱਢਲੀ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਜਿਸ ਵਿੱਚੋਂ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਕੁਝ ਫੈਸਲਿਆਂ ਨੂੰ ਮੰਨ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਅੱਗੇ ਅਪੀਲਾਂ ਵਿੱਚ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਰਾਜ ਦੁਆਰਾ ਤਰਜੀਹੀ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਸਬੰਧੀ ਦਵਿੰਦਰ ਸਿੰਘ ਦੇ ਕੇਸ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਦਵਿੰਦਰ ਸਿੰਘ ਦੇ ਕੇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਵੀ ਵੱਡੀ ਗਿਣਤੀ ਪਟੀਸ਼ਨਰਾਂ ਨੂੰ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਵਾਂਗ ਇੱਕੋ ਵਿਭਾਗ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਰਾਹਤ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਅਜਿਹੇ ਹੁਕਮ ਵੀ ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਜਵਾਬਦੇਹ-ਰਾਜ ਦੁਆਰਾ ਹੱਲ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅੰਤਿਮ ਰੂਪ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਚੁੱਕੇ ਹਨ। ਇਹ ਸੱਚ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਵਿਰੋਧੀ ਵਿਤਕਰੇ ਦੀ ਪਟੀਸ਼ਨ 'ਤੇ ਸ਼ਾਇਦ ਹੀ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਰਾਹਤ ਦੇਣ ਲਈ ਇੱਕ ਪੂਰਨ ਆਧਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਪਰ ਇਹ ਨਿਸ਼ਚਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਆਪਕ ਮੁੱਲ ਦਾ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਸਮਾਨ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸਥਿਤ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਸਮਾਨਤਾ ਦੇ ਕਾਰਨ ਨੂੰ ਵੀ ਅੱਗੇ ਵਧਾਏਗਾ। ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਦੇ ਸਮਾਨ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਬਿਰਾਜਮਾਨ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਗਿਣਤੀ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨਾਲੋਂ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਤਨਖਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰੇਗੀ ਕਿਉਂਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਪਹਿਲਾਂ ਮੌਕਿਆਂ 'ਤੇ ਅਦਾਲਤ ਤੱਕ ਨਹੀਂ ਪਹੁੰਚਦੇ ਸਨ। ਅਸੀਂ ਇਸ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ ਯੋਗਦਾਨ ਪਾਉਣ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰੱਥ ਹਾਂ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਵਿਭਾਗ ਦੁਆਰਾ ਰਾਹਤ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਕਿਉਂਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿਸੇ ਮੌਕੇ 'ਤੇ ਅਦਾਲਤ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਰਾਜ ਤੋਂ ਉਮੀਦ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਵਾਂਗ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਜਿੱਥੇ ਨਿਰਠੇ ਅੰਤਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚ ਚੁੱਕੇ ਹਨ ਅਤੇ ਰਾਜ ਨੂੰ ਬੰਨ੍ਹਦੇ ਹਨ, ਉਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਥਿਤ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਰਾਹਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਗੇ। ਨਿਸ਼ਚਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਇਹ ਉਮੀਦ ਕਰਨਾ ਇੱਕ ਵਾਜਬ ਉਮੀਦ ਹੈ ਕਿ ਵਿਭਾਗ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਉਹੀ ਰਾਹਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰੇਗਾ ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸਾਥੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਅਤੇ ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਜਾਣ ਲਈ ਮਜਬੂਰ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ। .

(21) (ਸੁਪਰੀਮ) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਜੋ ਸ਼ਰਤੀਆ ਉਦਾਹਰਣਾਂ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ, ਉਹ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਹਨ। ਦਾਅਵੇਦਾਰਾਂ ਨੇ ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਅਜਿਹੀ ਸਮੱਗਰੀ ਰੱਖੀ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਇਸ ਨੂੰ ਬੁਲਾਉਣ ਲਈ ਸ਼ਾਇਦ ਹੀ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਹੈ। ਬਰਾਬਰੀ ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ ਇਸਦੇ ਨਦੀਰ ਤੱਕ। **ਵਿਜੇ ਕੁਮਾਰ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰੀਮ)** ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੁਲ ਬੈਂਚ ਨੇ ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਵੱਡੇ ਬੈਂਚਾਂ ਦੇ ਇਕਸਾਰ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਕੁਝ ਤੱਤ ਦੱਸੇ ਸਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਵਰਗੇ ਦਾਅਵੇਦਾਰਾਂ ਨੂੰ ਇਸ 'ਤੇ ਸਥਾਪਤ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ। ਇਹ ਸਿਧਾਂਤ ਕਿਸੇ ਦਿੱਤੇ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਬੇਸ਼ਕ, ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਇਸਦੀ ਸੀਮਾ ਦੇ ਅਧੀਨ। ਇੱਕ ਪਾਸੇ ਰੈਗੂਲਰ ਅਹੁਦੇਦਾਰਾਂ ਅਤੇ ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ ਆਮ/ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਰਜਾਬੰਦੀ ਵਾਲੇ ਕਾਮਿਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਅੰਤਰ ਨੂੰ ਵਾਜਬ ਸਪੱਸ਼ਟੀਕਰਨ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ **ਆਪਣੇ ਤੌਰ** 'ਤੇ ਇੱਕ ਵਰਗ ਵਿੱਚ ਜੋੜਿਆ ਨਹੀਂ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਇੱਕੋ ਜਿਹੇ ਕਰਤੱਵਾਂ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਨਿਭਾ ਰਹੇ ਹਨ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕੰਮ ਦੇ ਘੱਟੋ ਇੱਕੋ ਜਿਹੇ ਹਨ ਅਤੇ ਅਸਾਮੀਆਂ ਵੀ ਨਿਯਮਤ ਅਹੁਦੇਦਾਰਾਂ ਨਾਲ ਬਦਲੀਆਂ ਜਾ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ। ਇਹ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਉਹੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦੇਣ ਲਈ ਇੱਕ ਢੁੱਕਵਾਂ ਆਧਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮਤ ਵਿਰੋਧੀ ਹਿੱਸੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਦੋਹਾਂ ਵਰਗਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ

ਕੁਝ ਤੱਤ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨਾ ਹੋਵੇਗਾ।

(22) ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਇੱਕੋ ਜਿਹੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਰੱਖੇ ਗਏ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਅਤੇ ਵਿਰੋਧੀ ਵਿਤਕਰਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਜ਼ਿਲ੍ਹਿਆਂ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਆਮ/ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਰਜਾਬੰਦੀ ਵਾਲੇ ਕਾਮਿਆਂ ਵਿਚਕਾਰ, ਪਰ ਉਸੇ ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਅਧੀਨ, ਅਤੇ ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਇੱਕੋ ਜ਼ਿਲ੍ਹੇ/ਪ੍ਰੋਜੈਕਟ ਅਤੇ ਉਸੇ ਜ਼ਿਲ੍ਹੇ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਲੋਕਾਂ ਵਿਚਕਾਰ। ਇਹ ਅਸਮਾਨਤਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਅਤੇ ਪ੍ਰਤੱਖ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ ਜੋ ਅਸੀਂ ਜਵਾਬਦਾਰੀ ਦੇ ਰਿਕਾਰਡਾਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇ ਕੇ ਵੀ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਪਹਿਲੇ ਹਿੱਸੇ ਵਿੱਚ, ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੇ ਰਿਕਾਰਡਾਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇ ਕੇ ਇਹੀ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਹੈ।

(23) ਉਪਰੋਕਤ ਚਰਚਾ ਦਾ ਸੰਚਤ ਪ੍ਰਭਾਵ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਅਜੇ ਵੀ ਉਸੇ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹਨ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮਤ ਹਮਰੁਤਬਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ, ਜ਼ਾਹਰ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਇੱਕੋ ਜਿਹੀਆਂ ਨਹੀਂ ਹਨ ਅਤੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਬੀਤਣ ਨਾਲ ਇੱਕ ਨਿਯਮਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਨੰਬਰ ਕਮਾ ਲਿਆ ਹੈ। ਰੈਗੂਲਰ ਇੰਕਰੀਮੈਂਟ ਅਤੇ ਹੋਰ ਸਹਾਇਕ ਭੱਤੇ ਅਤੇ ਰੈਗੂਲਰ ਕਾਡਰ ਦੇ ਮੈਂਬਰ ਹੋਣ ਦੇ ਲਾਭ। ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ, ਇੱਕ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਰਜਾਬੰਦੀ ਵਾਲਾ ਜਾਂ ਕਾਰਕ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਜਿਸਨੇ 10 ਸਾਲਾਂ ਲਈ ਸੇਵਾ ਕੀਤੀ ਹੈ, ਨੂੰ ਇੰਡੈਂਟੀਕਲ ਤਨਖਾਹ ਨਹੀਂ ਮਿਲ ਸਕਦੀ ਜੋ ਰੈਗੂਲਰ ਕੇਡਰ ਦੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਹੈ, ਜਿਸ ਨੇ ਰਾਹਤ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਉਸੇ ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਕੀਤੀ ਹੋਵੇ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੁੱਲ ਬੈਚ ਦੁਆਰਾ ਸਾਡਾ ਵਿਚਾਰ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਆਪਣੇ ਨਿਯਮਤ ਕਾਉਂਟਰ ਹਿੱਸੇ ਲਈ ਇੰਡੈਂਟੀਕਲ ਤਨਖਾਹ ਲੈਣ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋਣਗੇ, ਪਰ ਸਿਰਫ ਮਹਿੰਗਾਈ ਭੱਤੇ ਦੇ ਨਾਲ ਸਕੇਲ ਦੀ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮੂਲ ਤਨਖਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨਗੇ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਸਮਾਨ ਪੋਸਟ ਦੇ ਨਿਯਮਤ ਅਹੁਦੇਦਾਰਾਂ ਨਾਲੋਂ ਤੁਲਨਾਤਮਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬਹੁਤ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਹੋਰ ਲਾਭ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਮਿਲਣਗੇ। ਇਹ ਭਿੰਨਤਾ ਅਟੱਲ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ 'ਤੇ ਇਸ ਸੀਮਤ ਰਾਹਤ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਣਗੇ।

ਰੈਗੂਲਰਾਈਜ਼ੇਸ਼ਨ ਦਾ ਦਾਅਵਾ:

(24) ਸਾਡੇ ਲਈ ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਅਸੀਂ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਸਥਿਤੀਆਂ ਨੂੰ ਦੁਹਰਾਈਏ ਜੋ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਰਾਹਤ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਲਈ ਅਗਵਾਈ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ। ਪਟੀਸ਼ਨਰਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਉਹ ਸਬੰਧਤ ਅਹੁਦਿਆਂ 'ਤੇ 7 ਤੋਂ 16 ਸਾਲਾਂ ਤੱਕ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਡਿਊਟੀ ਅਤੇ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਆ ਰਹੇ ਹਨ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕੰਮ ਦੇ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਹਾਲਾਤ ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਰੈਗੂਲਰ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਵਾਂਗ ਹੀ ਹਨ। ਉਹ ਇਮਾਨਦਾਰੀ ਅਤੇ ਇਮਾਨਦਾਰੀ ਨਾਲ ਸਾਰੇ ਸਬੰਧਤਾਂ ਦੀ ਤਸੱਲੀ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਕੋਲ ਉਕਤ ਅਸਾਮੀ 'ਤੇ ਭਰਤੀ ਲਈ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰੀ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਹਨ। ਉਹ ਜੋ ਕਰਤੱਵਾਂ ਅਤੇ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਅਜਿਹੀ ਹੈ ਜੋ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਅਣਮਿੱਥੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਜਾਰੀ ਰਹਿਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਰਾਜ ਕੋਲ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਉਸ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਦੀ ਰਾਹਤ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿਸ 'ਤੇ ਉਹ ਕਈ ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ।

(25) ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਤੱਥ ਬਹੁਤ ਵਿਵਾਦਪੂਰਨ ਹਨ। ਰਾਜ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੀ ਅਣਉਪਲਬਧਤਾ ਲਈ ਉਸ ਰਿਕਾਰਡ ਵਿੱਚ ਰਾਜ ਦੀ ਨੀਤੀ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ।

(26) ਮਾਣਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਵੱਡੇ ਬੈਂਚਾਂ ਦੇ ਕੁਝ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਜਾਇਜ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਵਜੋਂ, ਨਿਯਮਿਤ ਕਰਨ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਮਾਨਤਾ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਨਿਆਂਇਕ ਘੋਸ਼ਣਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਵਿਕਾਸ ਦੀ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣਾਤਮਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਬੇਸ਼ਕ, ਅਧੀਨ ਇਸ ਵਿੱਚ ਲਗਾਈਆਂ ਗਈਆਂ ਸੀਮਾਵਾਂ। ਰਣਧੀਰ ਸਿੰਘ **ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ (ਸੁਪੀਰ)** ਵਿੱਚ ਜਿੱਥੇ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 14 ਅਤੇ 16 ਦੇ ਨਾਲ ਪੜ੍ਹੀ ਗਈ ਧਾਰਾ 39 (ਡੀ) ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ 'ਤੇ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਟੀਚੇ ਵਜੋਂ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਭੂਤਾ ਨੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਬਰਾਬਰਤਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਅਸਮਾਨਤਾ ਤੋਂ ਬਚਣ ਦਾ ਵੀ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ। **ਭਗਵਤੀ ਪਰਸ਼ਾਦ ਬਨਾਮ ਦਿੱਲੀ ਰਾਜ ਖਣਿਜ ਵਿਕਾਸ ਨਿਗਮ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ**, (7) ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਰੈਗੂਲਰਾਈਜ਼ੇਸ਼ਨ ਦੀ ਰਾਹਤ ਦਿੱਤੀ ਅਤੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੀਆਂ ਦਲੀਲਾਂ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ/ਪੁਸ਼ਟੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹਨਾਂ ਕੋਲ ਜ਼ਰੂਰੀ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਨਹੀਂ ਸਨ। ਰੈਗੂਲਰਾਈਜ਼ੇਸ਼ਨ ਦੀ ਰਾਹਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ

"ਵੱਖ-ਵੱਖ ਅਸਾਮੀਆਂ ਲਈ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਵਿਦਿਅਕ ਯੋਗਤਾ ਨਿਰਸੰਦੇਹ ਇੱਕ ਕਾਰਕ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਗਿਣਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਇਹ ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਦਾਖਲੇ ਦੇ ਸਮੇਂ ਹੈ।

ਸੇਵਾ। ਇੱਕ ਵਾਰ ਜਦੋਂ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਰਜਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਵਰਕਰਾਂ ਵਜੋਂ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਸਨ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਕਾਫੀ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਸੀ ਤਾਂ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਸਬੰਧਤ ਅਸਾਮੀਆਂ ਵਿੱਚ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨਾ ਔਖਾ ਅਤੇ ਕਠੋਰ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਕੋਲ ਨਿਰਧਾਰਤ ਵਿਦਿਅਕ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਦੀ ਘਾਟ ਹੈ। **ਸਾਡੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ, ਤਿੰਨ ਸਾਲਾਂ ਦੇ ਤਜਰਬੇ ਵਿੱਚ, ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਬਣਾਏ ਗਏ ਥੋੜ੍ਹੇ ਸਮੇਂ/ਅਵਧੀ ਲਈ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਨਕਲੀ ਬਰੇਕ ਨੂੰ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕਰਨਾ, ਹਾਲਾਤ ਵਿੱਚ, ਪੁਸ਼ਟੀ ਲਈ ਕਾਫੀ ਹੋਵੇਗਾ।**

(27) **ਚੀਫ ਕੰਜ਼ਰਵੇਟਰ ਆਫ ਫਾਰੈਸਟ** ਬਨਾਮ **ਜਗਨ ਨਾਥ ਮਾਰੂਤੀ ਕੌਧਾਰੇ (8)** ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਮਾਨਯੋਗ ਤਿੰਨ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਬੈਂਚ ਨੇ **ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ** ਬਨਾਮ **ਪਿਆਰਾ ਸਿੰਘ, (9)** ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ **ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ** ਅਤੇ ਸਥਾਈਤਾ ਦੀ ਰਾਹਤ ਦਿੱਤੀ। ਵਿੱਤੀ ਉਲਝਣਾਂ ਅਤੇ ਕੰਮ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਉੱਤਰਦਾਤਾ-ਰਾਜ ਦੇ ਗੰਭੀਰ ਇਤਰਾਜ਼ਾਂ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ। ਹੇਠ ਦਿੱਤੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਪੈਰਾ 26 ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਭੂਤਾ:-

ਬਨਾਮ ਪਿਆਰਾ ਸਿੰਘ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਦੇ ਸਮਾਨ ਹੈ , 1992 (3) ਐਸਸੀਟੀ 201 (ਐਸ.ਸੀ.), 1992 (4) SCC 118, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ **ਆਮ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਲਈ ਰਾਜ ਯੋਜਨਾ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕੀਤਾ ਜੋ ਦੋ ਜਾਂ ਤਿੰਨ ਸਾਲਾਂ (ਪੈਰਾ 51) ਲਈ ਕਾਫੀ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਤੱਕ ਜਾਰੀ ਰਹੇ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਹੱਥ ਵਿੱਚ ਕੇਸਾਂ ਵਿੱਚ ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਨ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਅਦਾਲਤਾਂ ਵਿੱਚ ਪਹੁੰਚ ਕੀਤੀ ਸੀ, ਲਗਾਤਾਰ 5 ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਘੱਟ ਜਾਂ ਘੱਟ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ, ਰਾਹਤ ਦੇ ਇਸ ਹਿੱਸੇ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਦੇਣ ਦਾ ਕੋਈ ਮਾਮਲਾ ਸਾਹਮਣੇ ਨਹੀਂ ਆਇਆ ਹੈ।**

(ਸਾਡੇ ਦੁਆਰਾ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜ਼ੋਰ)

(28) **ਪਿਆਰਾ ਸਿੰਘ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪੈਰਾ)** ਵਿਚ ਅਜੇ ਵੀ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਤਿੰਨ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਇਕ ਹੋਰ ਬੈਂਚ ਨੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਿਧਾਂਤ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ

(8) 1996(2) SCT 164

(9) AIR 1992 SC 2130

Ms Maninder Kaur & others v. State of Punjab & others 345

(Swatanter Kumar, J)

ਜੇ ਇੱਕ ਆਮ ਮਜ਼ਦੂਰ ਨੂੰ ਦੋ ਜਾਂ ਤਿੰਨ ਸਾਲਾਂ ਲਈ ਕਾਫੀ ਲਥੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਇਹ ਧਾਰਨਾ ਪੈਦਾ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਨਿਯਮਤ ਲੋੜ ਹੈ। ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਸਬੰਧਤ ਅਥਾਰਟੀ ਲਈ ਇਹ ਲਾਜ਼ਮੀ ਬਣ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਆਪਣੇ ਨਿਯਮਤ ਹੋਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰੇ। ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਵਿਅਕਤੀ ਪ੍ਰਤੀ ਹਮਦਰਦੀ ਦੇ ਨਾਲ ਇੱਕ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਪਹੁੰਚ ਅਪਣਾਉਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

(29) **ਸੁਰਜੀਤ ਸਿੰਘ** ਬਨਾਮ **ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ (ਐੱਲ.ਓ.)** ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੁੱਲ ਬੈਚ ਨੇ ਭਾਵੇਂ ਕੁਝ ਮੁੱਦਿਆਂ ਬਾਰੇ ਵੱਖ-ਵੱਖਰੇ ਵਿਚਾਰ ਪ੍ਰਗਟ ਕੀਤੇ ਪਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਾਂ ਨੇ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਸਰਬਸੰਮਤੀ ਜ਼ਾਹਰ ਕੀਤੀ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਵੀ ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਰੈਗੂਲਰ ਕਰਨ ਦੀ ਨੀਤੀ ਬਣਾਈ ਹੈ, ਉਸ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਰੈਗੂਲਰ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੀ ਪੂਰਤੀ ਦੇ ਅਧੀਨ ਸੇਵਾ।

(30) ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਉੱਪਰ ਦੱਸੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੀ ਰੋਸ਼ਨੀ ਵਿੱਚ, ਉਹਨਾਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣਾ ਅਤੇ ਸਪੈਲ ਕਰਨਾ ਉਚਿਤ ਹੋਵੇਗਾ ਜੇ ਸਮਰੱਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਆਪਣੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਦਾ ਮਨੋਰੰਜਨ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ: -

- (a) ਰੈਗੂਲਰਾਈਜ਼ੇਸ਼ਨ ਦੇ ਦਾਅਵਿਆਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਅਜਿਹੇ ਦਾਅਵੇ ਕੀਤੇ ਗਏ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਰਾਜ ਦੁਆਰਾ ਆਮ ਜਾਂ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਰਜਾਬੰਦੀ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।
- (b) ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਦੇ ਤੱਤ ਨੂੰ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਕਾਫੀ ਲਥੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਉਸ ਸਮਰੱਥਾ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।
- (c) ਹਾਲਾਤ ਅਤੇ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਲੋੜ ਨੂੰ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਭਵਿੱਖ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹੀਆਂ ਅਸਾਮੀਆਂ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦੀ ਲੋੜ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।
- (d) ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕੀਤੇ ਜਾ ਰਹੇ ਕੰਮ ਅਤੇ ਕੀਤੇ ਜਾ ਰਹੇ ਕੰਮ ਉਸੇ ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮਤ ਕਾਉਂਟਰ ਪਾਰਟਸ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਜਾ ਰਹੇ ਕੰਮ ਦੇ ਸਮਾਨ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ। ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦਾ ਕੰਮ ਅਤੇ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਤਸੱਲੀਬਖਸ਼ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।
- (e) ਜਿੱਥੇ ਕਿਤੇ ਵੀ ਰਾਜ ਨੇ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਲਈ ਨੀਤੀ ਬਣਾਈ ਹੈ ਅਤੇ ਮਾਪਦੰਡ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੇ ਹਨ, ਉਥੇ ਕਰਮਚਾਰੀ(ਰਾਂ) ਨੂੰ ਅਜਿਹੇ ਸਾਰੇ ਨਿਯਮਾਂ ਨੂੰ ਵੀ ਪੂਰਾ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

(31) ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਹੋਰ ਸਾਰੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਮੁੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਹਨ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਰੈਗੂਲਰਾਈਜ਼ੇਸ਼ਨ ਦੀ ਰਾਹਤ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਇੱਕੋ ਇੱਕ ਆਧਾਰ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਰਾਜ ਦੁਆਰਾ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਸਥਾਈ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੀ ਘਾਟ ਹੈ। ਰਾਜ ਪਿਛਲੇ ਕਾਫੀ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਅਜਿਹੇ ਆਮ/ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਰਜਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਰੈਗੂਲਰ ਕਰਨ ਲਈ ਨੀਤੀ ਘੜ ਰਿਹਾ ਹੈ ਅਤੇ ਰਾਜ ਦੁਆਰਾ ਬਣਾਈ ਗਈ ਆਖਰੀ ਨੀਤੀ ਮਿਤੀ 23.1.2001 ਨੂੰ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ ਦਾ ਅਨੁਬੰਧ ਪੀ-1 ਹੈ। ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਨੇ ਇਹ ਨੀਤੀ ਵਰਕ ਚਾਰਜ/ਦਿਹਾੜੀਦਾਰਾਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਹੋਰ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਦੀ ਨੀਤੀ ਦੀ ਸਮੀਖਿਆ ਕਰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਨਾਲ ਤਿਆਰ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਇਸ ਨੀਤੀ ਦੀ ਮੁੱਖ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਹਰੇਕ ਵਿਭਾਗ ਤਿੰਨ ਸਾਲ ਦੀ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਰਕ ਚਾਰਜ/ਦਿਹਾੜੀਦਾਰਾਂ ਦੀ ਸੂਚੀ ਤਿਆਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅਜਿਹੀ ਸੂਚੀ ਨੂੰ ਸਮੇਂ-ਸਮੇਂ

'ਤੇ ਅੱਪਡੇਟ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਸੀਨੀਆਰਤਾ ਦੇ ਹਿਸਾਬ ਨਾਲ ਸੂਚੀਆਂ ਤਿਆਰ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਣ। ਰੈਗੂਲਰਾਈਜ਼ੇਸ਼ਨ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਉਸ ਵਿਭਾਗ ਵਿੱਚ ਉਪਲਬਧ ਖਾਲੀ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਵਿਚਾਰਿਆ ਜਾਣਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨਾਲ ਇਹ ਅਸਾਮੀਆਂ ਸਬੰਧਤ ਹਨ। ਇਸ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚ ਨੀਤੀ ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਸਰਕੂਲਰ ਭਰਤੀ ਉੱਤੇ ਇਸਦੀ ਸਮੱਗਰੀ ਨੂੰ ਪਹਿਲ ਦੇਣ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਰੱਖਦੀ ਹੈ।

(32) ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਨੀਤੀ ਨੂੰ ਹੋਰ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਨੀਤੀ ਵਿੱਚ ਦੋ ਖਾਸ ਧਾਰਾਵਾਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀਆਂ ਹਨ ਜੋ ਹੇਠਾਂ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹਨ:-

- “(i) ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮੌਜੂਦਾ ਵਰਕ-ਚਾਰਜਡ/ਡੇਲੀ ਵਰਜ ਅਤੇ ਵਰਕਰਾਂ ਦੀਆਂ ਹੋਰ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਨੂੰ ਜਜ਼ਬ ਕਰਨ ਅਤੇ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕੋਈ ਨਵੀਂ ਪੋਸਟ ਨਹੀਂ ਬਣਾਈ ਜਾਂਦੀ। ਜਿੱਥੇ ਵੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸਥਿਤੀ ਦੇ ਪੂਰੇ ਹਾਲਾਤ ਇਹ ਗਰੰਟੀ ਦਿੰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਨਵੀਆਂ ਅਸਾਮੀਆਂ ਬਣਾਈਆਂ ਜਾ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ, ਕੇਸ ਦੀ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਵਿੱਤ ਵਿਭਾਗ ਨਾਲ ਸਲਾਹ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਤੇ CMM ਦੀ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।
- (ii) ਹਰੇਕ ਵਿਭਾਗ 3 ਸਾਲ ਦੀ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਕਰ ਚੁੱਕੇ ਕਾਮਿਆਂ ਦੇ ਵਰਕ-ਚਾਰਜ, ਦਿਹਾੜੀਦਾਰ ਅਤੇ ਹੋਰ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਦੀ ਸੂਚੀ ਤਿਆਰ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਨ੍ਹਾਂ ਸੂਚੀਆਂ ਨੂੰ ਸਮੇਂ-ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਅਪਡੇਟ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਇਹ ਸੂਚੀਆਂ ਸੀਨੀਆਰਤਾ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸਖਤੀ ਨਾਲ ਤਿਆਰ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ।
- (iii) ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਤਿਆਰ ਕੀਤੀਆਂ ਸੂਚੀਆਂ ਵਿੱਚੋਂ, ਹਰੇਕ ਵਿਭਾਗ ਵਿੱਚ ਮੌਜੂਦਾ ਰੈਗੂਲਰ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਹੀ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ/ਰੈਗੂਲਰ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਪਹਿਲਾਂ ਕੰਮ-ਚਾਰਜ ਵਾਲੇ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਸੀਨੀਆਰਤਾ ਦੇ ਕ੍ਰਮ ਅਨੁਸਾਰ ਰੈਗੂਲਰ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ। ਕੇਵਲ ਉਦੋਂ ਹੀ ਜਦੋਂ ਇਸ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੇ ਸਾਰੇ ਯੋਗ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਦਿਹਾੜੀ ਅਤੇ ਹੋਰ ਦੋ ਕੇਸ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ

ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਮਨਿੰਦਰ ਕੌਰ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ 347
(ਸਵਤੰਤਰ ਕੁਮਾਰ, ਜੇ.)

ਵਿਭਾਗ ਵਿੱਚ ਤਿੰਨ ਸਾਲ ਦੀ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਕਰ ਚੁੱਕੇ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀਆਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਲਈਆਂ ਜਾ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ। ਮੂਲ ਵਿਚਾਰ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਵਿਭਾਗ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਉਸ ਵਿਭਾਗ ਵਿੱਚ ਉਪਲਬਧ ਰੈਗੂਲਰ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਹੀ ਰੈਗੂਲਰ ਕਰਨ ਲਈ ਵਿਚਾਰਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਰੈਗੂਲਰਾਈਜ਼ੇਸ਼ਨ ਲਈ ਵਰਕ-ਚਾਰਜ/ਦਿਹਾੜੀ ਮਜ਼ਦੂਰੀ/ਹੋਰ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਦੇ ਕਾਮਿਆਂ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਸਿਰਫ ਉਸ ਵਿਭਾਗ ਵਿੱਚ ਉਪਲਬਧ ਖਾਲੀ ਅਸਾਮੀਆਂ ਲਈ ਵਧਾਇਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਿਸ ਨਾਲ ਇਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਬੰਧਤ ਹਨ।

- (iv) ਮੌਜੂਦਾ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਉਪਰੋਕਤ ਨੀਤੀ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਵਰਕ-ਚਾਰਜ/ਦਿਹਾੜੀਦਾਰ/ਹੋਰ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੇ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਲਈ, ਖਾਲੀ ਅਸਾਮੀਆਂ ਨੂੰ ਭਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰਸ਼ੇਨਲ ਵਿਭਾਗ ਅਤੇ ਵਿੱਤ ਵਿਭਾਗ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦੀ ਲੋੜ ਵਾਲੀਆਂ ਮੌਜੂਦਾ ਹਦਾਇਤਾਂ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋਣਗੀਆਂ। ਉਪਰੋਕਤ ਨੀਤੀ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਜਿੱਥੇ ਕਿਤੇ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ/ਰੈਗੂਲਰ ਕਰਨ ਲਈ ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਆਪਣੇ ਭਰਤੀ ਨਿਯਮ ਆਉਂਦੇ ਹਨ। ਭਰਤੀ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਜਿਹੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਵਿੱਚ ਢਿੱਲ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।
- (v) ਸਰਕਾਰੀ ਪੱਤਰ ਨੰਬਰ 4/64-98-4PP3/5071, ਮਿਤੀ 4 ਮਈ, 1999 ਵੱਲ ਵੀ ਧਿਆਨ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਦਿਹਾੜੀਦਾਰ/ਵਰਕ-ਚਾਰਜ ਵਾਲੇ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਭਰਤੀ 'ਤੇ ਮੁਕੰਮਲ ਪਾਬੰਦੀ ਲਗਾਈ ਗਈ ਸੀ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਹਦਾਇਤਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਕੇ ਜਿੱਥੇ ਕਿਤੇ ਵੀ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਵਿਭਾਗ ਵੱਲੋਂ ਕੁਤਾਹੀ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਿਰੁੱਧ ਬਣਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣਾ ਹਰੇਕ ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਮੁਖੀ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਹੋਵੇਗੀ ਕਿ ਉਪਰੋਕਤ ਹਦਾਇਤਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕੰਮ ਜਾਰੀ ਨਾ ਰੱਖਣ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ।

(33) ਰਾਜ ਲਈ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ

ਦਲੀਲਾਂ ਦੇ ਕੋਰਸ ਨੇ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਨਾਲ ਕਿਹਾ ਕਿ ਧਾਰਾ (i) ਦੇ ਤਹਿਤ ਪੇਸ਼ਟਾਂ ਦੀ ਸਿਰਜਣਾ 'ਤੇ ਲਗਾਈਆਂ ਗਈਆਂ ਪਾਬੰਦੀਆਂ ਕੋਈ ਪੂਰਨ ਪਾਬੰਦੀ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਧਾਰਾ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਵਿਭਾਗ ਨੂੰ ਵਿੱਤ ਵਿਭਾਗ ਦੀ ਸਹਿਮਤੀ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਗੈਰ-ਜ਼ਰੂਰੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਸਾਮੀਆਂ ਬਣਾਉਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਦੇਣਾ ਹੈ। ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਰੱਖੇ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਉਕਤ ਨੀਤੀ ਦੀ ਧਾਰਾ (2) ਅਧੀਨ ਪਾਬੰਦੀ ਲਗਾਏ ਜਾਣ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਕੁਝ ਵਿਭਾਗ ਅਜੇ ਵੀ ਮੌਜੂਦਾ ਗਿਣਤੀ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਰਜਾਬੰਦੀ ਵਾਲੇ/ਕੈਜ਼ੂਅਲ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨਾ ਜਾਰੀ ਰੱਖ ਰਹੇ ਹਨ। ਅਸੀਂ ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਕੀਤੀ ਗਈ ਬੇਨਤੀ ਨਾਲ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਹਿਮਤ ਹੋਵਾਂਗੇ ਕਿ

ਇਸ ਨੀਤੀ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੀ ਸਿਰਜਣਾ 'ਤੇ ਰੋਕ ਲਗਾਉਣਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਪਰ ਸਬੰਧਤ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸਾਵਧਾਨੀ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਸੂਚੇਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਅਸੀਂ ਉਸ ਸਥਿਤੀ ਬਾਰੇ ਬਰਾਬਰ ਜਾਣੂ ਹਾਂ ਜਿੱਥੇ ਵਿਭਾਗ ਲਈ ਸੰਕਟਕਾਲੀਨ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਆਮ ਜਾਂ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਰਜਾਬੰਦੀ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਸਧਾਰਨ ਹੋਵੇਗੀ ਅਤੇ ਯੋਜਨਾ ਦੇ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਤੇ ਅੰਤ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਤੱਕ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਨਾ ਕਰਨ ਦੇ ਨਿਯਮ ਦਾ ਇੱਕ ਦੁਰਲੱਭ ਅਪਵਾਦ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਸ ਸਕੀਮ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਇਨ੍ਹਾਂ ਸੈਂਕੜੇ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਪਰਿਵਾਰਾਂ ਨੂੰ ਕਾਰਜਕਾਲ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਦੇ ਸਮਾਜਿਕ ਆਰਥਿਕ ਟੀਚੇ ਦੀ ਰੱਖਿਆ ਕਰਕੇ ਬਰਾਬਰੀ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਅਨੁਰੂਪ ਰਾਜ ਦੀ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਨੂੰ ਨਿਭਾਉਣਾ ਹੈ। ਨੀਤੀਆਂ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਅਨੁਚਿਤ ਕਿਰਤ ਅਭਿਆਸਾਂ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਲਈ ਇੱਕ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਅਤੇ ਸਥਾਈ ਹੱਲ ਤਿਆਰ ਕਰਨਾ ਹੈ ਜਿਸਨੂੰ ਲੋਕਤੰਤਰੀ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਦਾ ਕੋਈ ਵੀ ਰਾਜ ਬਰਦਾਸ਼ਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।

(34) ਰਾਜ ਨੇ ਆਪਣੇ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਨਿਯਮਿਤ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਆਪਣੀਆਂ ਮੌਜੂਦਾ ਨੀਤੀਆਂ ਨੂੰ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਨ ਅਤੇ ਵਧਾਉਣ ਦੇ ਇਰਾਦੇ ਨਾਲ 22 ਜਨਵਰੀ, 1997 ਨੂੰ ਇੱਕ ਸਪੱਸ਼ਟੀਕਰਨ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ:-

“ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਕੁਝ ਵਿਭਾਗਾਂ ਵਿੱਚ ਰੈਗੂਲਰ ਪੋਸਟਾਂ ਦੀ ਘਾਟ ਕਾਰਨ ਕੁਝ ਯੋਗ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਰੈਗੂਲਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਿਆ। ਇਸ ਲਈ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਵਰਕਚਾਰਜ ਅਤੇ ਦਿਹਾੜੀਦਾਰ/ਕਜ਼ੂਅਲ ਲੇਬਰ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਯੋਗ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਲਈ ਵਿੱਤ ਵਿਭਾਗ ਦੁਆਰਾ ਲੋੜੀਂਦੀ ਗਿਣਤੀ ਵਿੱਚ ਅਸਾਮੀਆਂ ਬਣਾਈਆਂ ਜਾਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਬਕਾਏ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਨਿੱਜੀ ਹਨ। ਇਸ ਲਈ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਵਿਭਾਗਾਂ/ਦਫਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਵਰਕ ਚਾਰਜ ਵਾਲੇ ਅਤੇ ਦਿਹਾੜੀਦਾਰ/ਕੈਜ਼ੂਅਲ ਲੇਬਰ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਇਹਨਾਂ ਯੋਗ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੀ ਸਿਰਜਣਾ ਲਈ ਇੱਕ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਭੇਜਣ ਲਈ ਤੁਰੰਤ ਕਦਮ ਚੁੱਕਣ ਲਈ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਜਿਹਨਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ। ਹਦਾਇਤ ਪੱਤਰ ਨੰ. 11/35/94/4PPIII/1790, ਮਿਤੀ 2 ਮਾਰਚ, 1995, ਨੰ. 11/35/94/4PP.III/20872, ਮਿਤੀ 13 ਅਕਤੂਬਰ, 1995 ਅਤੇ ਨੰ. 11/35/94/001.III/18402, ਮਿਤੀ 29 ਅਕਤੂਬਰ, 1996 ਅਮਲਾ ਅਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਮਾਮਲਿਆਂ ਦੇ ਵਿਭਾਗ।

(35) ਉਪਰੋਕਤ ਚਰਚਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਲਈ ਪਟੀਸ਼ਨਰਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਂਦੀ ਹੈ। ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਲਈ ਰਾਜ ਦੀ ਨੀਤੀ ਮੌਜੂਦਾ ਹੈ। ਰਾਜ ਦਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਾਰਜ ਨੀਤੀ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅੰਸ਼ਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਹੀਂ, ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਦੇ ਮਨ ਵਿਚਲੀ ਅਨਿਸ਼ਚਿਤਤਾ ਨੂੰ ਦੂਰ ਕਰਨ ਲਈ ਰਾਜ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤੇਜ਼ੀ ਨਾਲ ਕੁਝ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਕਦਮ ਚੁੱਕਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋਵੇਗੀ।

ਜੇ ਕਿ ਹੁਣ ਕਾਫੀ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਮਨਾਂ ਵਿੱਚ ਲੁਕਿਆ ਹੋਇਆ ਹੈ। ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਰਾਜ ਦੁਆਰਾ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸਟੈਂਡ ਨਿਰਪੱਖ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਰਾਜ ਨੂੰ ਅਨੁਚਿਤ ਕਿਰਤ ਅਭਿਆਸ ਅਪਣਾਉਣ ਦਾ ਦੋਸ਼ੀ ਨਹੀਂ ਠਹਿਰਾਉਂਦਾ।

(36) ਇੱਕ ਸਹਾਇਕ ਪਰ ਸਭ ਤੋਂ ਢੁਕਵਾਂ ਸਵਾਲ ਜਿਸ ਨਾਲ ਸਾਨੂੰ ਹੁਣ ਨਿਸ਼ਿੱਠਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਉਹ ਸਥਾਈ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੀ ਗੈਰ-ਉਪਲਬਧਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ

ਕਰਨ ਦੇ ਰਾਜ ਦੇ ਸਟੈਂਡ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਹੈ।

(37) ਸੇਵਾ ਨਿਆਂ-ਸ਼ਾਸਤਰ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਗਟਾਵੇ ਕਾਡਰ ਨੂੰ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਅਰਥ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਹਨ। ਇਹ ਮੁੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਪੋਸਟਾਂ ਦੀ ਸੰਖਿਆ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ, ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਸੇਵਾ ਦੀ ਤਾਕਤ ਜਾਂ ਵੱਖਰੀ ਇਕਾਈ ਵਜੋਂ ਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਸੇਵਾ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਇੰਨਾ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਹੈ। ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਅਸਾਮੀ ਇੱਕ ਅਸਾਮੀ ਜਾਂ ਰੈਗੂਲਰ ਕਾਡਰ ਵਿੱਚ ਉਪਲਬਧ ਖਾਲੀ ਅਸਾਮੀਆਂ ਲਈ ਸੰਦਰਭਯੋਗ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਖਾਲੀ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇੱਕ ਪੋਸਟ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਅਥਾਰਟੀ ਦੇ ਵਿਵੇਕ ਲਈ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਯੋਗ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇੱਕ ਪੋਸਟ ਉੱਚੇ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਰਾਜ ਕੋਲ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਦੀ ਵਿੱਤੀ ਸਮਰੱਥਾ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦਾ ਕੰਮ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ, ਇੱਕ ਖਾਲੀ ਥਾਂ ਦੀ ਸਿਰਜਣਾ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਲੋੜ ਅਤੇ ਵਿੱਤੀ ਸਥਿਤੀ ਨਾਲ ਸਹਿ-ਸਬੰਧਤ ਹੈ। ਰਾਜ ਲਈ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਨੇ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਨਾਲ ਕਿਹਾ ਕਿ ਇਹ ਦੋ ਕਾਰਕ ਰਾਜ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਜਾਂ ਨੀਤੀਆਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਅਸਾਮੀਆਂ ਬਣਾਉਣ ਅਤੇ ਖਾਲੀ ਅਸਾਮੀਆਂ ਨੂੰ ਭਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਕਰਨਗੇ। ਮੌਜੂਦਾ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਰਿਕਾਰਡ ਵਿੱਚ ਮੌਜੂਦ ਸਮੱਗਰੀ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕੰਮ ਹੋਂਦ ਵਿੱਚ ਹੈ ਅਤੇ ਰਾਜ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ 7 ਤੋਂ 16 ਸਾਲਾਂ ਤੱਕ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਦਰਾਂ 'ਤੇ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਇਹ, ਸਾਡੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਦਰਸਾਉਣ ਲਈ ਕਾਫੀ ਹੈ ਕਿ ਕੰਮ ਦੇ ਜਾਰੀ ਰਹਿਣ ਦੀ ਪੂਰੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਅਸਾਮੀਆਂ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣਾ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਲੋੜ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਰਾਜ ਦੁਆਰਾ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਰੱਖ-ਰਖਾਅ, ਜ਼ਰੂਰੀ ਸਪਲਾਈ ਦੀਆਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ, ਇਮਾਰਤਾਂ, ਬਗੀਚਿਆਂ, ਡਰਾਈਵਰਾਂ ਵਰਗੇ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਸਰਕਾਰੀ ਮਾਲੀਏ ਦੀ ਗਣਨਾ ਲਈ ਲੇਜ਼ਰ ਕੀਪਰ ਅਤੇ ਬਿੱਲ ਕਲਰਕ ਵਰਗੇ ਹੋਰ ਵਰਗ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਜਿਹੇ ਕੰਮ ਹਨ ਜੋ ਘਟਣ ਦੀ ਬਜਾਏ ਵਧਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ। ਵਿਕਾਸ ਦੇ ਦਿਨਾਂ ਵਿੱਚ.

(38) ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਲਈ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਨੇ **ਕੁਲਵੰਤ ਸਿੰਘ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸਿੱਖਿਅਤ ਸਿੰਗਲ ਬੈਚ ਦੇ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਿਆਂ ਸੀਡਬਲਯੂਪੀ ਨੰਬਰ 17345 ਆਫ 2000 ਨੂੰ 10 ਦਸੰਬਰ, 2002 ਨੂੰ** ਇਹ ਦਲੀਲ ਦੇਣ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ "ਡੀਮਡ ਵੈਕੈਂਸੀ" ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਖਾਲੀ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੀ ਮੌਜੂਦਗੀ ਮੰਨਣੀ ਪਵੇਗੀ।

(39) ਕਨੂੰਨ ਦੇ ਇੱਕ ਪੂਰਨ ਅਗੇਤਰ ਵਜੋਂ ਉਕਤ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਨਾਲ ਸਹਿਮਤ ਹੋਣਾ ਸੰਭਵ ਅਤੇ ਅਮਲੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਵੀਕਾਰਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਧਿਆਨ ਦੇਣ ਵਾਲੀ ਗੱਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਫੈਸਲਾ ਉਹਨਾਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਜਾਂ ਕਰਤੱਵਾਂ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਵੱਡੇ ਜਨਤਕ ਹਿੱਤਾਂ ਅਤੇ ਆਪਣੀਆਂ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਨਿਭਾਉਣ ਲਈ ਨਿਭਾਉਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ। ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਪਿਆਰਾ ਸਿੰਘ (ਸੁਪੀਰ) ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਵੀ ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਇਸ ਦੇ ਅੰਤਮ ਸਿੱਟੇ ਵਿੱਚ ਸਹਾਇਤਾ ਲਈ ਨਿਰਪੱਖ ਧਾਰਨਾ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਾਂ ਨੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਿਹਾ ਕਿ "ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਆਮ ਮਜ਼ਦੂਰ ਦੇ ਜਾਂ ਤਿੰਨ ਸਾਲਾਂ ਲਈ ਕਾਫ਼ੀ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਜਾਰੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਇੱਕ ਧਾਰਨਾ ਪੈਦਾ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਨਿਯਮਤ ਲੋੜ ਹੈ" (ਸਾਡੇ ਦੁਆਰਾ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਜ਼ੋਰ)। **ਧੀਰੇਂਦਰ ਚਮੌਲੀ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਯੂਪੀ ਰਾਜ** ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ , (11) ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਰਾਹਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਅਤੇ ਅਸਟਾਪੇਲ ਦੀ ਪਟੀਸ਼ਨ 'ਤੇ ਰਾਜ ਦੀ ਦਲੀਲ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਅਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਨਾ ਹੋਣ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪ ਅਸਾਮੀਆਂ, ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹਨ:-

“ਇਹ ਦਲੀਲ ਕੇਂਦਰ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਮੂੰਹ ਵਿੱਚ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਸ਼ੋਸ਼ਣ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਰਗ ਲਈ ਇੱਕ ਬਹੁਤ ਹੀ ਜਾਣੀ-ਪਛਾਣੀ ਦਲੀਲ ਹੈ ਅਤੇ ਸਮਾਜ ਦੇ ਸਮਾਜਵਾਦੀ ਪੈਟਰਨ ਲਈ ਵਚਨਬੱਧ ਇੱਕ ਕਲਿਆਣਕਾਰੀ ਰਾਜ ਨੂੰ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀ ਦਲੀਲ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਣ ਦੀ ਇਜ਼ਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ। ਇਹ ਯਾਦ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਜਿੱਥੇ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਬੇਰੁਜ਼ਗਾਰੀ ਹੈ, ਬਹੁਗਿਣਤੀ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਭੁੱਖੇ ਮਰਨਾ ਜਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਜੋ ਵੀ ਸ਼ੋਸ਼ਣਕਾਰੀ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਉਸ 'ਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਲੈਣਾ ਹੈ।

xx xx

xx

“ਇਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੋ ਦੇਸ਼ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਨਹਿਰੂ ਯੁਵਕ ਕੇਂਦਰਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਹਨ ਅਤੇ ਜੋ ਕਿ ਦਰਜਾ ਚਾਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਾਂਗ ਹੀ ਡਿਊਟੀ ਨਿਭਾ ਰਹੇ ਹਨ, ਇਸ ਲਈ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ IV ਜਮਾਤ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਾਂਗ ਹੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਮਿਲਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ। ਇਸ ਨਾਲ ਕੋਈ ਫਰਕ ਨਹੀਂ ਪੈਂਦਾ ਕਿ ਉਹ ਮਨਜ਼ੂਰਸ਼ੁਦਾ ਅਹੁਦਿਆਂ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਹਨ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਹ ਇੱਕੋ ਜਿਹੇ ਫਰਜ਼ ਨਿਭਾ ਰਹੇ ਹਨ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ IV ਜਮਾਤ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਾਂਗ ਹੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਮਿਲਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ।

(ਸਾਡੇ ਦੁਆਰਾ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜ਼ੋਰ)

(40) ਵਿਜੇ ਸ਼ਰਮਾ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪੀਰ) ਵਿੱਚ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੁਲ ਬੈਂਚ ਨੇ ਵੀ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ:-

“ਪਹਿਲਾਂ ਨੋਟ ਕੀਤੇ ਗਏ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੀ ਕੈਟੇਨਾ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬਚਣ ਲਈ ਰਾਜ ਦੁਆਰਾ ਅੱਗੇ ਰੱਖੀਆਂ ਗਈਆਂ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸੀਮਾਵਾਂ ਨੂੰ ਦੂਰ ਕਰਦੀ ਹੈ।

ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਜਾਂ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੇਣ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ। ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਦੋ ਜੱਜ ਬੈਂਚਾਂ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ, ਤਿੰਨ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਂਚਾਂ ਨੇ ਇਹਨਾਂ ਸੀਮਾਵਾਂ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਿਆ ਅਤੇ ਰਾਜ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਜਵਾਬ ਦਿੱਤਾ:-

- (a) **(ਸੁਪਰੀਮ)** ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਰਾਜ ਦੀ ਇਹ ਦਰਖਾਸਤ ਕਿ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਰਜਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੈਜ਼ੂਅਲ ਕਾਮਿਆਂ ਕੋਲ ਲੋੜੀਂਦੀਆਂ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਨਹੀਂ ਹਨ, ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਜਦੋਂ ਕਿ ਲੰਬਾ ਤਜਰਬਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਦੀ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਪਾਲਣਾ ਹੈ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਦੋਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਸਾਰੇ ਸਬੰਧਤ ਦੀ ਸੰਤੁਸ਼ਟੀ;
- (b) ਜਗਨਨਾਥ ਮਾਰੂਤੀ ਕੋਧਾਰੇ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ);
- (c) **(ਸੁਪਰੀਮ)** (ਦੋ ਜੱਜਾਂ ਦੀ ਬੈਂਚ, ਜੈ ਪਾਲ ਅਤੇ ਹੋਰ, ਭਗਵਾਨ) ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਭਰਤੀ ਦਾ ਤਰੀਕਾ ਅਤੇ ਤਰੀਕਾ ਵੱਖਰਾ ਅਤੇ ਵੱਖਰਾ ਹੋਣ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਰਾਜ ਬਰਾਬਰੀ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨਾ ਹੋਣ ਦੀ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਦਾਸ ਅਤੇ ਹੋਰ);
- (d) ਕਿਰਤੀਆਂ ਦੀ ਭਰਤੀ ਲਈ ਕੋਈ ਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਅਸਾਮੀਆਂ ਉਪਲਬਧ ਨਹੀਂ ਹਨ, ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਅਣਉਪਲਬਧਤਾ, ਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੀ ਉਪਲਬਧਤਾ ਨਾ ਹੋਣਾ, ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਬਹਾਨਾ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ, ਧੀਰੋਦਰ ਚਮੇਲੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ (*supra*)।"

(41) ਉਪਰੋਕਤ 1 ਨਿਆਇਕ ਦੇ ਨਾਲ ਅਸੰਗਤ ਵਿੱਚ, **ਰਾਜ** ਦੀ ਨੀਤੀ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਵਰਕ ਚਾਰਜ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਿਤ ਕਰਨ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਦਾ ਜਾਇਜ਼ ਹੱਕ ਦਿੰਦੀ ਹੈ ਜੇਕਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਤਿੰਨ ਸਾਲ ਦੀ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਕਰ ਲਈ ਹੈ। ਤਿੰਨ ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਇਹ ਮਿਆਦ ਵਾਜਬ ਅਵਧੀ ਦੀ ਕਾਫ਼ੀਤਾ ਲਈ ਇੱਕ ਨਿਰਪੱਖ ਨਿਯਮ ਹੈ ਜਿਸ ਲਈ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਜਿਹਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਵਰਕ-ਚਾਰਜ/ਡੇਲੀ ਰੇਟਿੰਗ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਜਿੱਥੇ ਉਪਰੋਕਤ ਕਾਰਕਾਂ ਨੂੰ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਫੈਸਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਅਦਾਲਤਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਮਿਲੀ ਹੈ, ਉੱਥੇ ਹੀ ਸਰਕਾਰ ਦਾ ਇਹ ਸਟੈਂਡ ਕਿ ਸਥਾਈ ਅਸਾਮੀ ਨਾ ਮਿਲਣ ਕਾਰਨ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਰੈਗੂਲਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੇ ਵੱਡੀ ਗਿਣਤੀ ਵਿੱਚ ਕੇਸਾਂ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਇਹ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਵਾਜਬ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸਥਾਪਿਤ ਰਾਜ ਦੀ ਸਿਰਜਣਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਦਾ ਰਾਜ ਨੀਤੀ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਨਾਲ ਕੋਈ ਸਬੰਧ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਮੰਨਿਆ, ਕੰਮ ਮੌਜੂਦ ਹੈ, ਰਾਜ ਖਰਚਾ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ

ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਰਾਜ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਖਰਚੇ ਦੇ ਬਿਲਕੁਲ ਨੇੜੇ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਇਸ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵਿਵਾਦ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਸਮਾਨ ਡਿਊਟੀ ਕਾਰਜਾਂ ਨੂੰ ਨਿਭਾ ਰਹੇ ਹਨ, ਉਸੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਕੋਲ ਉਹਨਾਂ ਅਹੁਦਿਆਂ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਜ਼ਰੂਰੀ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਹਨ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮਤ ਵਿਰੋਧੀ ਭਾਗਾਂ ਕੋਲ ਹਨ।

(42) ਜਨਤਕ ਜ਼ਰੂਰਤ ਦੇ ਨਿਯਮ ਲਈ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਹਨਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ, ਰਾਜ ਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਦੇਰੀ, ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਅਤੇ ਅਰਥ-ਪੂਰਣ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਰਪੱਖ ਮਾਲਕ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਬੰਧਾਂ ਦੀਆਂ ਆਪਣੀਆਂ ਨੀਤੀਆਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋਵੇਗੀ। ਇਹ ਰਾਜ ਦੁਆਰਾ ਬੇਇਨਸਾਫ਼ੀ ਅਤੇ ਅਨੁਚਿਤ ਕਿਰਤ ਅਭਿਆਸ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਨੂੰ ਦੂਰ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਵੀ ਮਦਦ ਕਰੇਗਾ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ।

(43) ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਸਪੱਸ਼ਟ ਵਿਆਖਿਆ, ਕੰਮ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰ ਅਤੇ ਵਧਦੀ ਮੰਗ, ਇਹ ਤੱਥ ਕਿ ਰਾਜ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਵਿੱਤੀ ਨਤੀਜਿਆਂ ਦੇ ਬਿਲਕੁਲ ਨੇੜੇ ਖਰਚ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਜੋ ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪੈਦਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਰਾਜ ਦੀ ਗੈਰ-ਉਪਲਬਧਤਾ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੀ ਔਕੜ ਰਾਜ ਕਲਿਆਣ ਨੀਤੀ ਦੇ ਅੰਤਰੀਵ ਉਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖਣ ਲਈ, ਇਹ ਸਮੇਂ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ ਕਿ ਸਬੰਧਤ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣਾਤਮਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਅਤੇ ਬੌਧਿਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਲਈ ਖੇਤਰਾਂ ਅਤੇ ਮੂਲ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕਰਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਰਾਜ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਵਿਭਾਗਾਂ ਵਿੱਚ ਕਾਫ਼ੀ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਲੰਬੀ ਮਿਆਦ, ਇੱਕ ਨਿਰੰਤਰ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ. ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਸ਼ਾਇਦ ਹੀ ਵਿਵਾਦ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸਹੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਵਿਵਾਦ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾ ਇਹ ਸਰੋਤ ਸਮਾਜ ਦੇ ਇੱਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਵਰਗ ਨੂੰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਦਾ ਇੱਕ ਨਿਯਮਿਤ ਸਰੋਤ ਹੈ।

(44) ਅਰਗੋ, ਅਸੀਂ ਇਹਨਾਂ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦਿੰਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਸਿਰਫ ਮਹਿੰਗਾਈ ਭੱਤੇ ਦੇ ਨਾਲ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਣਗੇ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਅਸੀਂ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੰਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਉਹ 23 ਜਨਵਰੀ, 2001 ਦੀ ਆਪਣੀ ਰੈਗੂਲਰਾਈਜ਼ੇਸ਼ਨ ਨੀਤੀ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰੇ ਅਤੇ ਸਾਰੇ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਦੇ ਕੇਸ ਨੂੰ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਲਈ ਅਤੇ ਰਾਜ ਦੇ ਇਤਰਾਜ਼ 'ਤੇ ਗੈਰ-ਜ਼ਰੂਰੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤੇ ਬਿਨਾਂ ਵਿਚਾਰ ਕਰੇ ਕਿ ਕੋਈ ਅਸਾਮੀਆਂ ਖਾਲੀ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਇਸ ਪੜਾਅ 'ਤੇ ਉਪਲਬਧ ਹਨ. ਛੋਟਾਂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਅਸੀਂ ਰਾਜ ਤੋਂ ਇਹ ਉਮੀਦ ਕਰਾਂਗੇ ਕਿ ਉਹ ਅਜਿਹਾ ਇਤਰਾਜ਼ ਨਹੀਂ ਉਠਾਏਗਾ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਿੱਥੇ ਕੰਮ ਉਪਲਬਧ ਹੈ ਅਤੇ ਭਵਿੱਖ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹਾ ਕੰਮ ਜਾਰੀ ਰਹਿਣ ਦੀ ਪੂਰੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਇਕੱਠੇ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ।

(45) ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ ਨੂੰ ਉਪਰੋਕਤ ਹੱਦ ਤੱਕ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਿ ਪਾਰਟੀਆਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਆਪਣੇ ਖਰਚੇ ਚੁੱਕਣ ਲਈ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

RNR ~~~

3896 HC—ਸਰਕਾਰੀ ਪ੍ਰੈਸ ਯੂ ਟੀ ਸੀ ਡੀ

ਡਿਸਕਲੇਮਰ-ਸਥਾਨਕ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਅਨੁਵਾਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਨਿਆਂ ਨਿਰਣਾ ਕੇਵਲ ਮੁੱਕਦੇਬਾਜ਼ਾ 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।

ਪ੍ਰਭਾਕਰ ਸਿੰਘ