ਕੋਲ ਇੰਡੀਆ ਲਿਮਿਟੇਡ ਅਤੇ ਹੋਰ

ਬਨਾਮ

ਨਵੀਨ ਕੁਮਾਰ ਸਿੰਘ

(2014 ਦੀ ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰ. 6491-6492)

ਸਤੰਬਰ 25, 2018

[ਦੀਪਕ ਮਿਸ਼ਰਾ, ਸੀ.ਜੇ.ਆਈ., ਏ.ਐੱਮ. ਖਾਨਵਿਲਕਰ ਅਤੇ

ਡਾ. ਡੀ.ਵਾਈ. ਚੰਦਰਚੂੜ, ਜੇ.ਜੇ.]

ਸੇਵਾ ਕਾਨੂੰਨ– ਤਰੱਕੀ – ਅੰਤਰ-ਕੰਪਨੀ ਤਬਾਦਲਾ– ਪਿਛਲੀ ਮੂਲ ਇਕਾਈ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੇਵਾ, ਜੇਕਰ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ– ਉੱਤਰਦਾਤਾ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਡਨਕੁਨੀ ਕੋਲ ਕੰਪਲੈਕਸ (ਡੀਸੀਸੀ) ਵਿੱਚ 4 ਅਗਸਤ, 1990 ਨੂੰ ਈ-2 ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਇਆ – ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੀ ਬੇਨਤੀ 'ਤੇ ਉਸਨੂੰ ਡੀਸੀਸੀ ਤੋਂ ਸੈਂਟਰਲ ਮਾਈਨ ਪਲੈਨਿੰਗ ਐਂਡ ਡਿਜ਼ਾਈਨ ਇੰਸਟੀਚਿਊਟ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਲਿਮਟਿਡ (ਸੀਐਮਪੀਡੀਆਈਐਲ), ਜੋ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਕੰਪਨੀ ਦੀ ਇੱਕ ਸਹਾਇਕ ਕੰਪਨੀ ਹੈ, ਨੂੰ ਈ-2 ਵਿੱਚ ਗ੍ਰੇਡ– ਉੱਤਰਦਾਤਾ 15 ਮਈ, 1991 ਨੂੰ ਸੀਐਮਪੀਡੀਆਈਐਲ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਇਆ – ਅਪੀਲਕਰਤਾ-ਕੰਪਨੀ ਦੀ ਨੀਤੀ ਕਿ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅੰਤਰ-ਕੰਪਨੀ ਤਬਾਦਲੇ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਆਪਣੇ ਮੌਜੂਦਾ ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਆਪਣੀ ਪਿਛਲੀ ਸੀਨੀਆਰਤਾ ਗੁਆ ਦੇਵੇਗਾ, ਜੇਕਰ ਤਬਾਦਲੇ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਖੁਦ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ– ਹਾਲਾਂਕਿ, ਉੱਤਰਾਦਾਤਾ ਨੇ ਸਤੰਬਰ, 1993 ਵਿੱਚ ਈ-3 ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੀ ਯੋਗਤਾ (3 ਸਾਲ) ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਉਸਨੂੰ 12 ਦਸੰਬਰ, 1994 ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੁਆਰਾ ਹੀ ਈ-3 ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਤਰੱਕੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ– ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੇ ਡੀ.ਸੀ.ਸੀ. ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਤਜਰਬੇ ਨੂੰ ਬਾਹਰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ (ਭਾਵ 4 ਅਗਸਤ, 1990 ਤੋਂ 14 ਮਈ, 1991 ਤੱਕ) ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਉਸਦੀ ਯੋਗਤਾ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਦੇ ਹੋਏ - ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ 12 ਨਵੰਬਰ, 1993 ਤੋਂ ਈ-3 ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਕਾਲਪਨਿਕ ਸੀਨੀਆਰਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਦਾਇਰ ਪਟੀਸ਼ਨ - ਮਨਜ਼ੂਰ - ਰੱਖੀ ਗਈ: ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਸੀ.ਐਮ.ਪੀ.ਡੀ.ਆਈ.ਐਲ. ਵਿੱਚ ਪਹਿਲਾਂ ਤੋਂ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਉੱਤੇ ਸੀਨੀਆਰਤਾ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਈ-2 ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਸੀਨੀਅਰ ਵਿਅਕਤੀ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ ਜਦੋਂ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਇਆ ਸੀ - ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦਾ ਸੀਮਤ ਦਾਅਵਾ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਪੇਰੈਂਟ ਯੂਨਿਟ (ਡੀ.ਸੀ.ਸੀ.) ਵਿੱਚ 4 ਅਗਸਤ, 1990 ਤੋਂ ਈ-2 ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਈ-3 ਗ੍ਰੇਡ ਦੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਉਸਦੀ ਯੋਗਤਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਗਿਣਿਆ ਜਾਵੇ - ਸੀ.ਐਮ.ਪੀ.ਡੀ.ਆਈ.ਐਲ. ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹੋਏ - ਉੱਚ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਲਿਆ ਕਿ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਉਸਦੀ ਯੋਗਤਾ ਦੇ ਨਿਰਧਾਰਨ ਲਈ, ਡੀ.ਸੀ.ਸੀ. ਵਿੱਚ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਲੰਬਾਈ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ– ਇਸ ਨੂੰ ਸੀਐਮਪੀਡੀਆਈਐਲ ਵਿੱਚ ਸੀਨੀਆਰਤਾ ਦੇ ਮੁੱਦੇ ਨਾਲ ਉਲਝਾਇਆ ਨਹੀਂ ਜਾ ਸਕਦਾ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਦੋ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਕਾਰਕ ਹਨ– ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਨੀਤੀ ਬਾਅਦ ਵਾਲੇ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹੈ ਉਕਤ ਨੀਤੀ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਸਪੱਸ਼ਟ ਸ਼ਰਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਸੁਝਾਅ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕੇ

ਕਿ ਨਿੱਜੀ ਆਧਾਰਾਂ 'ਤੇ ਅੰਤਰ-ਕੰਪਨੀ ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ 'ਤੇ, ਸਬੰਧਤ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਆਪਣੀ ਪਿਛਲੀ ਸੇਵਾ ਵੀ ਗੁਆ ਦੇਵੇਗਾ ਸਾਰੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਮੂਲ ਇਕਾਈ (ਡੀ.ਸੀ.ਸੀ.) ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਡੀ.ਸੀ.ਸੀ. ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਹੋਰ ਸਾਰੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਨਵੀਂ ਕੰਪਨੀ, ਸੀਐਮਪੀਡੀਆਈਐਲ ਵਿੱਚ ਈ-2 ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਉਸਦੀ ਸੀਨੀਆਰਤਾ ਦੇ ਨਿਰਧਾਰਨ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ– ਦਰਅਸਲ, ਈ-2 ਵਿੱਚ ਸੀਐਮਪੀਡੀਆਈਐਲ ਵਿੱਚ ਉਸਦੀ ਸੀਨੀਆਰਤਾ ਗ੍ਰੇਡ ਨੂੰ 15 ਮਈ, 1991 ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਚਾਰਜ ਸੰਭਾਲਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਗਿਣਿਆ ਜਾਣਾ ਹੋਵੇਗਾ– ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਸਦਾ ਕੋਈ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਜਦੋਂ ਕਿ ਈ-2 ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਦੀ ਲੰਬਾਈ ਦੇ ਯੋਗਤਾ ਮਾਪਦੰਡ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਈ-3 ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਗ੍ਰੇਡ– ਉੱਚ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਤਰੱਕੀ ਦੀ ਕਾਲਪਨਿਕ ਮਿਤੀ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਨੁਕਸ ਨਹੀਂ ਹੈ। 12 ਨਵੰਬਰ, 1993 ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਈ-3 ਗ੍ਰੇਡ।

ਅਪੀਲਾਂ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਅਦਾਲਤ

ਆਯੋਜਿਤ: 1.1 ਦਫਤਰੀ ਆਦੇਸ਼ ਜਿਸ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਸੈਂਟਰਲ ਮਾਈਨ ਪਲੈਨਿੰਗ ਐਂਡ ਡਿਜ਼ਾਈਨ ਇੰਸਟੀਚਿਊਟ ਲਿਮਟਿਡ (ਸੀਐਮਪੀਡੀਆਈਐਲ) ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਇਆ ਸੀ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੀ ਸੀਨੀਆਰਤਾ ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਗਿਣੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਦੋਂ ਉਹ ਸੀਐਮਪੀਡੀਆਈਐਲ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਇਆ ਸੀ। ਇਹ ਇਹ ਵੀ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਜਵਾਬਦੇਹ 15 ਮਈ, 1991 ਨੂੰ ਸੀਐਮਪੀਡੀਆਈਐਲ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਇਆ ਸੀ, ਤਾਂ ਈ-2 ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਕੋਈ ਵੀ ਸੀਨੀਅਰ ਵਿਅਕਤੀ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਪਾਲਿਸੀ ਦੇ ਕਲਾਜ਼ 11 ਦੇ ਨਿਰਪੱਖ ਪਾਠ 'ਤੇ, ਇਹ ਦਰਸਾਉਣ ਲਈ ਕੁਝ ਵੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਸਾਰੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਮੂਲ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਆਪਣੀ ਪਿਛਲੀ ਸੇਵਾ ਗੁਆ ਦੇਵੇਗਾ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਮੂਲ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਨੂੰ ਜ਼ਬਤ ਕਰਨ ਦੀ ਨੀਤੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕਾਰਜਕਾਰੀਆਂ ਤੱਕ ਸੀਮਿਤ ਹੈ ਜੋ ਨਿੱਜੀ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਅੰਤਰ-ਕੰਪਨੀ ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਹੈ ਕਿ ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਪਹਿਲਾਂ ਤੋਂ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਕਾਰਜਕਾਰੀਆਂ ਨਾਲ ਕੋਈ ਪੱਖਪਾਤ ਨਾ ਹੋਵੇ। ਇਸ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ, ਨਿੱਜੀ ਬੇਨਤੀ 'ਤੇ ਅੰਤਰ-ਕੰਪਨੀ ਤਬਾਦਲੇ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਉਹ ਤਬਦੀਲ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਚਾਰਜ ਸੰਭਾਲਣ ਦੀ ਮਿਤੀ 'ਤੇ ਸਬੰਧਤ ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਦਾਖਲ ਹੋਇਆ ਹੋਵੇ। ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਨਿੱਜੀ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਅੰਤਰ-ਕੰਪਨੀ ਤਬਾਦਲੇ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਆਪਣੀ ਪਿਛਲੀ ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਗੁਆ ਦੇਵੇਗਾ। ਨਾ ਜ਼ਿਆਦਾ ਅਤੇ ਨਾ ਘੱਟ। ਬਿਨਾਂ ਸ਼ੱਕ, ਜਵਾਬਦੇਹ 15 ਮਈ, 1991 ਨੂੰ ਚਾਰਜ ਸੰਭਾਲਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਨਵੀਂ ਕੰਪਨੀ (ਸੀਐਮਪੀਡੀਆਈਐਲ) ਵਿੱਚ ਪਹਿਲਾਂ ਤੋਂ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ 'ਤੇ ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਜਵਾਬਦੇਹ ਦਾ ਸੀਮਤ ਦਾਅਵਾ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਸੀਐਮਪੀਡੀਆਈਐਲ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ ਈ-3 ਗ੍ਰੇਡ ਦੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਉਸਦੀ ਯੋਗਤਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ 4 ਅਗਸਤ, 1990 ਤੋਂ ਪੇਰੈਂਟ ਯੂਨਿਟ (ਡੀ.ਸੀ.ਸੀ.) ਵਿੱਚ ਈ-2 ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਗਿਣਿਆ ਜਾਵੇ।

ਉੱਚ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਜਵਾਬਦੇਹ ਦੇ ਇਸ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਲਿਆ ਕਿ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਉਸਦੀ ਯੋਗਤਾ ਦੇ ਨਿਰਧਾਰਨ ਲਈ, ਡੀ.ਸੀ.ਸੀ. ਵਿੱਚ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਲੰਬਾਈ ਨੂੰ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸਨੂੰ ਸੀ.ਐਮ.ਪੀ.ਡੀ.ਆਈ.ਐਲ. ਵਿੱਚ ਸੀਨੀਆਰਤਾ ਦੇ ਮੁੱਦੇ ਨਾਲ ਉਲਝਾਇਆ ਨਹੀਂ ਜਾ ਸਕਦਾ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਦੋ ਵੱਖਰੇ ਅਤੇ ਵੱਖਰੇ ਕਾਰਕ ਹਨ। ਧਾਰਾ 11 ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਨੀਤੀ ਬਾਅਦ ਵਾਲੇ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹੈ। ਨੀਤੀ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵੀ ਸਪੱਸ਼ਟ ਸ਼ਰਤ ਨਹੀਂ ਹੈ - ਭਾਵੇਂ ਇਹ ਧਾਰਾ 11 ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਕੋਈ ਹੋਰ ਅਧਿਕਾਰਤ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ - ਇਹ ਵੀ ਕਿ ਇਹ ਸੁਝਾਅ ਦੇਣ ਲਈ ਕਿ ਨਿੱਜੀ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਅੰਤਰ-ਕੰਪਨੀ ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ 'ਤੇ, ਸਬੰਧਤ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਨੂੰ ਮਾਤਾ-ਇਕਾਈ (ਡੀ.ਸੀ.ਸੀ.) ਵਿੱਚ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਆਪਣੀ ਪਿਛਲੀ ਸੇਵਾ ਵੀ ਗੁਆ ਦੇਣੀ ਪਵੇਗੀ। ਅਜਿਹੀ ਸ਼ਰਤ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ, ਵਿਭਾਗ ਦੁਆਰਾ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਰੱਦ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ। [ਪੈਰਾ 12-14] [479-ਈ-ਐੱਫ; 480-ਬੀ-ਜੀ]

1.2 ਮੌਜੂਦਾ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਕੋਈ ਵਿਵਾਦ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੇ ਡੀ.ਸੀ.ਸੀ. ਵਿੱਚ ਨਿਯਮਤ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਈ-2 ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਸੀ ਜਿੱਥੋਂ ਉਸਨੂੰ ਸੀਐਮਪੀਡੀਆਈਐਲ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਨਿੱਜੀ ਆਧਾਰ 'ਤੇ। ਡੀ.ਸੀ.ਸੀ. ਵਿੱਚ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਨਵੀਂ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਈ-2 ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਉਸਦੀ ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਦੇ ਨਿਰਧਾਰਨ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਹੋਰ ਸਾਰੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਲਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਦਰਅਸਲ, ਸੀਐਮਪੀਡੀਆਈਐਲ ਵਿੱਚ ਈ-2 ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਉਸਦੀ ਸੀਨੀਆਰਤਾ ਨੂੰ 15 ਮਈ, 1991 ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਕਾਰਜਭਾਰ ਸੰਭਾਲਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਗਿਣਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਈ-3 ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਈ-2 ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਦੀ ਲੰਬਾਈ ਦੇ ਉਸਦੀ ਯੋਗਤਾ ਮਾਪਦੰਡ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ ਇਸਦਾ ਕੋਈ ਮਹੱਤਵ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ। ਈ-3 ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਯੋਗਤਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ, 4 ਅਗਸਤ, 1990 ਤੋਂ ਈ-2 ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਡੀ.ਸੀ.ਸੀ. ਵਿੱਚ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਗਿਣਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਉੱਚ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਲਏ ਗਏ ਵਿਚਾਰ ਦੀ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਪ੍ਰਸ਼ੰਸਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਉੱਚ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ 12 ਨਵੰਬਰ, 1993 ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਈ-3 ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ ਨੂੰ ਤਰੱਕੀ ਦੀ ਕਾਲਪਨਿਕ ਮਿਤੀ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਦੇ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਨੁਕਸ ਨਹੀਂ ਲੱਭਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ। [ਪੈਰਾ 16] [482-ਸੀ-ਈ]

1.3 ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, 5 ਜੂਨ, 1985 ਦਾ ਦਫਤਰ ਮੈਮੋਰੰਡਮ (ਜਿਸ ਨੇ ਨੀਤੀ ਨੂੰ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕੀਤਾ ਸੀ), ਜਵਾਬਦੇਹ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਹ ਇੱਕ ਵੱਖਰੀ ਗੱਲ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਅੰਤਰ-ਕੰਪਨੀ ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਾਰਜਕਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਮੌਕੇ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਬਾਰੇ ਪ੍ਰਗਟ ਕੀਤੀ ਗਈ ਮੁਸ਼ਕਲ ਨੂੰ ਸੰਬੋਧਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਦਫਤਰ ਮੈਮੋਰੰਡਮ ਨੂੰ ਨਿਰਪੱਖ ਪੜ੍ਹਨ 'ਤੇ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਵਿਭਾਗ ਨੇ

ਸਥਿਤੀ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕੀਤੀ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਸਬੰਧਤ ਕਾਰਜਕਾਰਨੀ ਨੇ ਪੁਰਾਣੀ ਕੰਪਨੀ ਨਾਲ ਸੇਵਾ ਦੀ ਮਿਆਦ ਸਮੇਤ ਇੱਕ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਮਿਆਦ ਲਈ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਕਰ ਲਈ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਉੱਚ ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਵਿਚਾਰੇ ਜਾਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਬਣ ਜਾਵੇਗਾ। ਜੇਕਰ ਅਜਿਹਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਨੂੰ ਸਮਾਨ ਲਾਭ ਨਾ ਦੇਣਾ ਜਿਸਨੇ ਨਿੱਜੀ ਬੇਨਤੀ 'ਤੇ ਅੰਤਰ-ਕੰਪਨੀ ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਦੀ ਚੋਣ ਕੀਤੀ ਅਤੇ ਜੋ ਇਤਫਾਕਨ ਨਵੀਂ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਸੀਨੀਆਰਤਾ ਵਿੱਚ ਪਹਿਲੇ ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਦਾਖਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਇਹ ਅਸਾਧਾਰਨ ਹੋਵੇਗਾ। ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ, ਨੀਤੀ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਨਿੱਜੀ ਬੇਨਤੀ 'ਤੇ ਅੰਤਰ-ਕੰਪਨੀ ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਲਈ ਜੋ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਉਹ ਸਿਰਫ਼ ਨਵੀਂ (ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਕੀਤੀ) ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਸੀਨੀਆਰਤਾ ਸਥਿਤੀ ਹੈ - ਜੋ ਕਿ ਉੱਥੇ ਅਹੁਦਾ ਸੰਭਾਲਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋਵੇਗੀ। ਕਲਪਨਾ ਦੀ ਕੋਈ ਹੱਦ ਤੱਕ ਨਹੀਂ, ਇਹ ਮੂਲ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਈ-2 ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਦੀ ਲੰਬਾਈ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਦੋਵੇਂ ਵੱਖਰੇ ਕਾਰਕ ਹਨ, ਨਾ ਤਾਂ ਨੀਤੀ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਦਫਤਰ ਮੈਮੋਰੰਡਮ ਡੀ.ਸੀ.ਸੀ. ਵਿੱਚ ਅਗਸਤ, 1990 ਤੋਂ ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੇਵਾ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦਾ ਹਿਸਾਬ ਲਗਾਉਣ ਲਈ ਕੋਈ ਰੁਕਾਵਟ ਹੋਵੇਗਾ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਨਿੱਜੀ ਬੇਨਤੀ 'ਤੇ ਅੰਤਰ-ਕੰਪਨੀ ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਹੈ। [ਪੈਰਾ 17] [482-ਐਫ-ਐਚ; 482-ਏ-ਬੀ]

ਭਾਰਤ ਸੰਘ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਸੀ. ਐਨ. ਪੋਨੱਪਨ (1996) 1 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ. 524: [1995] 6 ਪੂਰਕ ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 220: ਵਿਗਿਆਨਕ ਰਕਸ਼ਾ ਮੰਤਰੀ ਦੇ ਸਲਾਹਕਾਰ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਵੀ. ਐਮ. ਜੋਸਫ਼ (1998) 5 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ. 305: [1998] 1 ਪੂਰਕ ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 177 - ਇਸ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਹੈ।

ਕੇਸ ਕਾਨੂੰਨ ਹਵਾਲਾ

[1995] 6 ਪੂਰਕ ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 220	'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ	ਪੈਰਾ 9
'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ	'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ	ਪੈਰਾ 9

ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ: ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ 2014 ਦਾ ਨੰਬਰ 6491-6492 ।

ਝਾਰਖੰਡ ਉੱਚ ਅਦਾਲਤ ਆਫ਼ ਰਾਂਚੀ ਦੇ 20.05.2010 ਅਤੇ 11.12.2013 ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਅਤੇ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਤੋਂ ਕ੍ਰਮਵਾਰ ਐਲਪੀਏ ਨੰਬਰ 546 ਆਫ਼ 2003 ਅਤੇ ਸਿਵਲ ਸਮੀਖਿਆ ਨੰਬਰ 68 ਆਫ਼ 2011 ।

ਅਨੀਪ ਸਚਦੇ, ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਅੰਜਲੀ ਚੌਹਾਨ, ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਰੀਆ ਸਚਦੇ, ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਲਈ ਵਕੀਲ।
ਮਨੀਸ਼ ਕੁਮਾਰ ਸਰਨ, ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ ਲਈ ਵਕੀਲ।

ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਏ. ਐਮ. ਖਾਨਵਿਲਕਰ, ਜੇ. 1 ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ।

ਇਹ ਅਪੀਲਾਂ 20 ਮਈ, 2010 ਨੂੰ ਝਾਰਖੰਡ ਉੱਚ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਰਾਂਚੀ ਵਿਖੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ 2003 ਦੇ ਐਲ.ਪੀ.ਏ. ਨੰਬਰ 546 ਅਤੇ 11 ਦਸੰਬਰ, 2013 ਨੂੰ ਸਿਵਲ ਰਿਵਿਊ ਨੰਬਰ 68 ਆਫ 2011 ਵਿੱਚ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਆਦੇਸ਼ ਤੋਂ ਉਤਪੰਨ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ, ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਉੱਚ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਮਾਮੂਲੀ ਸੋਧਾਂ ਨਾਲ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਐਲਾਨ ਕੀਤਾ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਪਿਛਲੀ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ ਦੀ ਪਿਛਲੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਨਿੱਜੀ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਅੰਤਰ-ਕੰਪਨੀ ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਸਾਰੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਜ਼ਬਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ।

2. ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ, ਕੈਮੀਕਲ ਇੰਜੀਨੀਅਰਿੰਗ ਵਿੱਚ ਗ੍ਰੈਜੂਏਟ, ਨੂੰ 27 ਜੂਨ, 1990 ਨੂੰ ਈ-2 ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ 4 ਅਗਸਤ, 1990 ਨੂੰ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਡੰਕੁਨੀ ਕੋਲ ਕੰਪਲੈਕਸ (ਛੋਟੇ 'ਡੀ.ਸੀ.ਸੀ.' ਲਈ) ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਇਆ ਸੀ। ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਬੇਨਤੀ 'ਤੇ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਪ੍ਰਬੰਧਕ ਨੇ ਇੱਕ ਤਬਾਦਲਾ ਆਦੇਸ਼ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ - ਨੰਬਰ ਸੀ-5ਏ(iii)/51434(ਟ੍ਰਾਂਸ)/199 ਮਿਤੀ 23 ਅਪ੍ਰੈਲ, 1991 - ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਡੀ.ਸੀ.ਸੀ. ਤੋਂ ਸੈਂਟਰਲ ਮਾਈਨ ਪਲੈਨਿੰਗ ਐਂਡ ਡਿਜ਼ਾਈਨ ਇੰਸਟੀਚਿਊਟ ਲਿਮਟਿਡ (ਛੋਟੇ 'ਸੀਐਮਪੀਡੀਆਈਐਲ' ਲਈ), ਜੋ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਕੰਪਨੀ ਦੀ ਇੱਕ ਸਹਾਇਕ ਕੰਪਨੀ ਹੈ, ਨੂੰ ਉਸਦੀ ਮੌਜੂਦਾ ਸਮਰੱਥਾ ਭਾਵ ਈ-2 ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ। ਤਬਾਦਲੇ ਦੇ ਨੋਟਿਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਕਿਉਂਕਿ ਤਬਾਦਲਾ ਖੁਦ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੇ ਕਹਿਣ 'ਤੇ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਇਸ ਲਈ ਈ-2 ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਉਸਦੀ ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਨੂੰ ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਗਿਣਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਉਹ ਨਵੀਂ ਸੰਸਥਾ, ਸੀਐਮਪੀਡੀਆਈਐਲ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਇਆ ਸੀ। ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ 15 ਮਈ, 1991 ਨੂੰ ਸੀਐਮਪੀਡੀਆਈਐਲ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਇਆ। ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੇ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਸਮੇਂ ਅੰਤਰ-ਕੰਪਨੀ ਤਬਾਦਲਿਆਂ 'ਤੇ ਕਾਰਜਕਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰਚਲਿਤ ਨੀਤੀ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸੀ:

“11. ਅੰਤਰ-ਕੰਪਨੀ ਤਬਾਦਲਿਆਂ 'ਤੇ ਈ-1 ਤੋਂ ਈ-4 ਗ੍ਰੇਡਾਂ ਵਿੱਚ ਕਾਰਜਕਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਦਾ ਨਿਰਧਾਰਨ

ਇਸ ਮੁੱਦੇ ਦੇ ਦੋ ਪਹਿਲੂ ਹਨ:

(ਏ) ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਆਧਾਰਾਂ 'ਤੇ ਅੰਤਰ-ਕੰਪਨੀ ਤਬਾਦਲਾ:-

(ਬੀ) ਨਿੱਜੀ ਆਧਾਰਾਂ 'ਤੇ ਸਬੰਧਤ ਕਾਰਜਕਾਰਨੀ ਦੀ ਬੇਨਤੀ 'ਤੇ ਅੰਤਰ-ਕੰਪਨੀ ਤਬਾਦਲਾ।

ਮੌਜੂਦਾ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਈ-1 ਤੋਂ ਈ-4 ਗ੍ਰੇਡਾਂ ਵਿੱਚ ਅਧਿਕਾਰੀ ਸਬੰਧਤ ਕੰਪਨੀ ਕੇਡਰ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹਨ ਜਿਵੇਂ-ਜਿੱਥੇ-ਹੈ-ਦੇ

ਆਧਾਰ 'ਤੇ। ਈ-5 ਗ੍ਰੇਡ ਤੱਕ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਕਰੀਅਰ ਵਾਧਾ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਅੰਦਰ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਇਨ੍ਹਾਂ ਗ੍ਰੇਡਾਂ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਕਾਰਜਕਾਰਨੀ ਇੱਕ ਕੰਪਨੀ ਤੋਂ ਦੂਜੀ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਉਸ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਢੁਕਵੇਂ ਕੇਡਰ ਵਿੱਚ ਲੀਨ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

11.1 ਕਮੇਟੀ ਸਿਫ਼ਾਰਸ਼ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ:

(i) ਜਦੋਂ ਅੰਤਰ-ਕੰਪਨੀ ਤਬਾਦਲਾ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਆਧਾਰਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਦੀ ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਉਸ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਸਨੂੰ ਤਬਦੀਲ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਉਸ ਦੇ ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਦਾਖਲੇ ਦੀ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ।

(ii) ਜਦੋਂ ਅੰਤਰ-ਕੰਪਨੀ ਤਬਾਦਲਾ ਸਬੰਧਤ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਦੀ ਬੇਨਤੀ 'ਤੇ ਨਿੱਜੀ ਆਧਾਰਾਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸਦੀ ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਜਿਸ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਉਸਨੂੰ ਤਬਦੀਲ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਉਸ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਸਨੇ ਨਵੀਂ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਆਪਣੇ ਚਾਰਜ ਸੰਭਾਲਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਦਾਖਲ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ, ਅਜਿਹਾ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਗਰੇਡ ਵਿੱਚ ਆਪਣੀ ਪਿਛਲੀ ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਗੁਆ ਦੇਵੇਗਾ।

ਇਸ ਨੀਤੀ ਨੂੰ 5 ਜੂਨ, 1985 ਨੂੰ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ (ਪ੍ਰਸੋਨਲ) ਦੁਆਰਾ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਗਏ ਇੱਕ ਦਫਤਰੀ ਮੈਮੋਰੰਡਮ ਰਾਹੀਂ ਹੋਰ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜੋ ਇਸ ਪ੍ਰਕਾਰ ਹੈ:

“ਕੰਪਨੀ ਦੀ ਮੌਜੂਦਾ ਨੀਤੀ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਜਦੋਂ ਅੰਤਰ-ਕੰਪਨੀ ਤਬਾਦਲਾ ਸਬੰਧਤ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਦੀ ਬੇਨਤੀ 'ਤੇ ਨਿੱਜੀ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਉਸਦੀ ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਸਨੂੰ ਤਬਦੀਲ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਉਹ ਨਵੀਂ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਆਪਣੇ ਚਾਰਜ ਸੰਭਾਲਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਦਾਖਲ ਹੋਇਆ ਹੋਵੇ ਅਤੇ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਆਪਣੀ ਪਿਛਲੀ ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਗੁਆ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਮੁੱਦਾ ਉਠਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਪਿਛਲੀ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਲਗਾਏ ਗਏ ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਦੀ ਮਿਆਦ ਵੀ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਯੋਗਤਾ ਵਿੱਚ ਗਿਣੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਾਂ ਨਹੀਂ।

2. ਇਸ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਬੇਨਤੀ 'ਤੇ ਤਬਦੀਲ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦਾ ਨਾਮ ਨਵੀਂ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਉਸਦੇ ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਸੂਚੀ ਦੇ ਹੇਠਾਂ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇਗਾ, ਜਦੋਂ ਨਵੀਂ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਉਸਦੇ ਤੋਂ ਤੁਰੰਤ ਸੀਨੀਅਰ ਅਧਿਕਾਰੀ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਯੋਗ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਮੰਨ ਲਓ ਇੱਕ ਸਾਲ ਬਾਅਦ, ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਵੀ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋ ਜਾਵੇਗਾ, ਬਸ਼ਰਤੇ ਉਸਨੇ ਪਿਛਲੀ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਨਿਰਧਾਰਤ ਗ੍ਰੇਡ ਪਾਇਆ ਹੋਵੇ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਜੇਕਰ ਨਵੀਂ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਤੋਂ ਤੁਰੰਤ ਸੀਨੀਅਰ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੇ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸੇਵਾ ਦੀ ਮਿਆਦ,

ਮੰਨ ਲਓ ਛੇ ਮਹੀਨੇ, ਤੋਂ ਘੱਟ ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਯੋਗ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਭਾਵੇਂ ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨੇ ਆਪਣੀ ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਲੋੜੀਂਦੀ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸੇਵਾ ਕੀਤੀ ਹੋਵੇ।

3. ਬਕਾਇਆ ਮਾਮਲਿਆਂ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਉਪਰੋਕਤ ਸਪਸ਼ਟੀਕਰਨ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਪਿਛਲੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਨੂੰ ਦੁਬਾਰਾ ਨਹੀਂ ਖੋਲ੍ਹਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

ਇਹ ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਦੀ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਨਾਲ ਜਾਰੀ ਹੈ।

3. ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਹੈ ਕਿ ਸਤੰਬਰ 1993 ਵਿੱਚ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਕੰਪਨੀ ਨੇ ਆਪਣੀ ਵਿਭਾਗੀ ਤਰੱਕੀ ਕਮੇਟੀ ਦਾ ਆਯੋਜਨ ਕੀਤਾ ਜਿਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕਈ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਈ-2 ਗ੍ਰੇਡ ਤੋਂ ਈ-3 ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਤਰੱਕੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਪਰ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ। ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਕਾਰਨ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਸੀਐਮਪੀਡੀਆਈਐਲ ਵਿੱਚ ਉਸਦਾ ਤਬਾਦਲਾ ਉਸਦੀ ਆਪਣੀ ਬੇਨਤੀ 'ਤੇ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਤਰੱਕੀ 'ਤੇ ਉਦੋਂ ਹੀ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਉਸਨੇ ਸੀਐਮਪੀਡੀਆਈਐਲ ਵਿੱਚ 3 (ਤਿੰਨ) ਸਾਲਾਂ ਦਾ ਕੰਮ ਦਾ ਤਜਰਬਾ ਪੂਰਾ ਕਰ ਲਿਆ, ਜੋ ਕਿ ਈ-2 ਤੋਂ ਈ-3 ਵਿੱਚ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੀ ਮਿਆਦ ਸੀ।

4. ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ 12 ਦਸੰਬਰ, 1994 ਦੇ ਹੁਕਮ ਅਨੁਸਾਰ 'ਈ-3' ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਤਰੱਕੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਵੀ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉਸਦੀ ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਵੱਖਰੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਸਨੂੰ ਕੇਂਦਰੀਕ੍ਰਿਤ ਕੇਡਰ ਵਿੱਚ ਕਲੱਸਟਰ ਸੰਕਲਪ ਦੇ ਤਹਿਤ ਤਰੱਕੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਸ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ 2 ਜਨਵਰੀ, 1995 ਨੂੰ ਸੋਧਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਤਾਂ ਜੋ ਉਸਦਾ ਅਹੁਦਾ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਇੰਜੀਨੀਅਰ (ਕੈਮੀਕਲ) ਵਿੱਚ ਬਦਲਿਆ ਜਾ ਸਕੇ।

5. ਤਰੱਕੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਡੀ.ਸੀ.ਸੀ. (ਭਾਵ 4 ਅਗਸਤ, 1990 ਤੋਂ 14 ਮਈ, 1991) ਵਿੱਚ ਉਸਦੇ ਕੰਮ ਦੇ ਤਜਰਬੇ ਨੂੰ ਹਟਾਉਣ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਉਸਦੀ ਯੋਗਤਾ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਝਾਰਖੰਡ ਉੱਚ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਸੀਡਬਲਯੂ.ਜੇ.ਸੀ ਨੰਬਰ 2074/1997 ਵਾਲੀ ਇੱਕ ਰਿਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕਰਕੇ ਉਸਨੂੰ 12 ਨਵੰਬਰ, 1993 ਤੋਂ ਈ-3 ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਇੰਜੀਨੀਅਰ (ਰਸਾਇਣਕ) ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਕਾਲਪਨਿਕ ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਗਈ। ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨੇ 18 ਨਵੰਬਰ, 1998 ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਰਾਹੀਂ ਰਿਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕਰ ਦਿੱਤਾ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਕੰਪਨੀ ਨੂੰ ਹੁਕਮ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ 3 (ਤਿੰਨ) ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੀ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧਤਾ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇ ਕੇ।

6. ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਮੁੱਖ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ (ਪ੍ਰਸੋਨਲ) ਨੇ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੀ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧਤਾ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, 16 ਫਰਵਰੀ, 1999 ਨੂੰ ਇੱਕ ਆਦੇਸ਼ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਹੋਰ ਗੱਲਾਂ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਉਸੇ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ। ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੀ ਸੀਨੀਅਰਤਾ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਸਮੇਂ ਲਾਗੂ ਨੀਤੀ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅੰਤਰ-ਕੰਪਨੀ ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਆਪਣੇ ਮੌਜੂਦਾ ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਆਪਣੀ ਪਿਛਲੀ ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਗੁਆ ਦੇਵੇਗਾ,

ਜੇਕਰ ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਖੁਦ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ 5 ਜੂਨ, 1985 ਦੇ ਦਫਤਰ ਮੈਮੋਰੰਡਮ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਕਿਉਂਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੇ ਗ੍ਰੇਡ ਤੋਂ ਉੱਪਰ ਕੋਈ ਸੀਨੀਅਰ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਇਸ ਲਈ ਉਕਤ ਦਫਤਰ ਮੈਮੋਰੰਡਮ ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ ਦਾ ਸਵਾਲ ਹੀ ਪੈਦਾ ਨਹੀਂ ਹੋਇਆ। ਉਕਤ ਹੁਕਮ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਹੈ:

"ਸ਼੍ਰੀ ਸਿੰਘ ਨੂੰ ਡੰਕੁਨੀ ਕੋਲਾ ਕੰਪਲੈਕਸ, ਡੰਕੁਨੀ (ਪੱਛਮੀ ਬੰਗਾਲ) ਤੋਂ ਸੀਐਮਪੀਡੀਆਈਐਲ, ਰਾਂਚੀ ਵਿੱਚ ਆਰਡਰ ਨੰਬਰ: ਸੀ-5ਏ(iii)51434(ਟ੍ਰਾਂਸ)/109 ਮਿਤੀ 23 ਅਪ੍ਰੈਲ 1991 ਰਾਹੀਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਆਪਣੀ ਬੇਨਤੀ 'ਤੇ ਤਬਦੀਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। 1 ਅਪ੍ਰੈਲ 1993 ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਅਪਣਾਈ ਗਈ ਨੀਤੀ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ (ਭਾਵ ਉਹ ਤਾਰੀਖ ਜਿਸ ਤੋਂ ਸਾਰੇ ਕਾਰਜਕਾਰੀਆਂ ਦੇ ਕਰੀਅਰ ਵਿਕਾਸ ਨੂੰ ਸੀਆਈਐਲ ਪੱਧਰ 'ਤੇ ਕੇਂਦਰਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ), ਇੱਕ ਕੰਪਨੀ ਤੋਂ ਦੂਜੀ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ "ਬੇਨਤੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ" ਤਬਦੀਲ ਹੋਣ ਦੀ ਸੂਰਤ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਮੌਜੂਦਾ ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਆਪਣੀ ਪਿਛਲੀ ਸੀਨੀਆਰਤਾ ਗੁਆਉਣੀ ਪੈਂਦੀ ਸੀ। ਇਸ ਨੀਤੀ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਅਪਵਾਦ ਦੇ ਬਹੁਤ ਸਖ਼ਤੀ ਨਾਲ ਕੀਤੀ ਗਈ।

5 ਜੂਨ 1985 ਦਾ ਦਫ਼ਤਰੀ ਮੈਮੋਰੰਡਮ ਸਿਰਫ਼ ਅਜਿਹੇ ਤਬਾਦਲੇ ਕੀਤੇ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਦੇ ਵਿਚਾਰ ਲਈ ਅਪਣਾਈ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਤੁਰੰਤ ਸੀਨੀਅਰ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਨੂੰ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਵਿਚਾਰਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਸ਼੍ਰੀ ਸਿੰਘ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਕਿਉਂਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਤੋਂ ਉੱਪਰ ਕੋਈ ਸੀਨੀਅਰ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਉਪਰੋਕਤ ਓ.ਐਮ. ਮਿਤੀ 5 ਜੂਨ 1985 ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ ਉੱਤੇ ਨਹੀਂ ਪਹੁੰਚ ਸਕੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਸ਼੍ਰੀ ਸਿੰਘ ਦੁਆਰਾ ਟ੍ਰਾਂਸਫਰੀ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਲੋੜੀਂਦੀ ਮਿਆਦ ਪੂਰੀ ਨਾ ਹੋਣ ਕਾਰਨ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਵਿਚਾਰ ਲਈ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਪਿਛਲੀ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੇਵਾ ਦੀ ਮਿਆਦ ਨੂੰ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਯੋਗਤਾ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਲਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ।

ਅਹਾਤੇ ਵਿੱਚ, ਮੇਰਾ ਵਿਚਾਰ ਹੈ ਕਿ ਸ਼੍ਰੀ ਸਿੰਘ (ਪਟੀਸ਼ਨਰ) ਦੀ ਪ੍ਰਤੀਨਿਯਤਾ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਯੋਗਤਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਨੋਟੇਸ਼ਨਲ ਸੀਨੀਆਰਤਾ ਦੀ ਗ੍ਰਾਂਟ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

7. ਉਪਰੋਕਤ ਫੈਸਲੇ ਤੋਂ ਨਾਰਾਜ਼ ਹੋ ਕੇ, ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ ਨੇ ਝਾਰਖੰਡ ਉੱਚ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਸੀਡਬਲਯੂ.ਜੇ.ਸੀ ਨੰਬਰ 4177 ਆਫ 2000 ਦੀ ਇੱਕ ਨਵੀਂ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ 16 ਫਰਵਰੀ, 1999 ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਅਤੇ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਉਸਨੂੰ 12 ਨਵੰਬਰ, 1993 ਤੋਂ ਈ-3 ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਸਾਰੇ ਲਾਭਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਕਾਲਪਨਿਕ ਸੀਨੀਆਰਟੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ। ਇਸ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੁਆਰਾ 20 ਜੂਨ, 2003 ਦੇ ਹੁਕਮ ਰਾਹੀਂ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਜਿਸਨੇ ਦੇਖਿਆ ਕਿ ਹਾਲਾਂਕਿ ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ ਸੀਐਮਪੀਡੀਆਈਐਲ ਦੀ ਸੀਨੀਆਰਟੀ ਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਸਿਖਰ 'ਤੇ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਉਹ ਉਸ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਇਆ ਸੀ,

ਈ-3 ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਵਿਚਾਰ ਸਮੇਂ, ਡੀ.ਸੀ.ਸੀ. ਵਿੱਚ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ, ਉਸ ਸਮੇਂ ਈ-3 ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਉਸਨੂੰ ਤਰੱਕੀ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨਾ ਗਲਤ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਕੰਪਨੀ ਨੂੰ ਤਰੱਕੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਸੋਧਣ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਜਵਾਬਦੇਹ।

8. ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਕੰਪਨੀ ਨੇ ਐਲਪੀਏ ਨੰਬਰ 546/2003 ਰਾਹੀਂ ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ। ਨਤੀਜਾ ਆਉਣ ਤੱਕ, ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੂੰ ਈ-3 ਤੋਂ ਈ-4 ਗ੍ਰੇਡ ਅਤੇ ਫਿਰ ਈ-4 ਤੋਂ ਈ-5 ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਤਰੱਕੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ। 20 ਮਈ, 2010 ਨੂੰ, ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਅਪੀਲ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਕਿਹਾ ਕਿ ਨੀਤੀ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹਾ ਕੁਝ ਵੀ ਨਹੀਂ ਸੀ ਜੋ ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੋਵੇ ਕਿ ਪਿਛਲੀ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਪਿਛਲੀ ਸੇਵਾ, ਜਿਸ ਤੋਂ ਤਬਾਦਲਾ ਮੰਗਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਨੂੰ ਸਾਰੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਜ਼ਬਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਸਿਵਾਏ ਇਸ ਦੇ ਕਿ ਪਿਛਲੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਤਾਕਤ 'ਤੇ ਉਹ ਨਵੀਂ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਉਸ ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਬਦਲਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਹ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਇਆ ਸੀ।

9. ਨਾਰਾਜ਼ ਹੋ ਕੇ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ 'ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਛੁੱਟੀ' ਦੇ ਜ਼ਰੀਏ ਪਹੁੰਚ ਕੀਤੀ ਹੈ, ਇਹ ਦਾਅਵਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਕਿ ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਉਸ ਨੀਤੀ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ ਜਿਸ ਦੇ ਤਹਿਤ ਉਸਨੂੰ ਉਸਦੀ ਬੇਨਤੀ 'ਤੇ ਸੀਐਮਪੀਡੀਆਈਐਲ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ 5 ਜੂਨ, 1985 ਦੇ ਦਫਤਰ ਮੈਮੋਰੰਡਮ ਦਾ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਦੀ ਤੱਥ ਸਥਿਤੀ 'ਤੇ ਕੋਈ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਸਿੱਖਿਅਤ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਅਤੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ ਨੂੰ ਰਾਹਤ ਦੇਣ ਵਿੱਚ ਸਪੱਸ਼ਟ ਗਲਤੀ ਕੀਤੀ। ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ ਨੇ ਸਿੱਖਿਅਤ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਅਤੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਦਰਜ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਾਰਨਾਂ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਇਹ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉੱਚ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਦੀ ਲੰਬਾਈ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਅੰਤਰ ਨੂੰ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੁਆਰਾ ਲਾਗੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਨੀਤੀ ਸਿਰਫ਼ ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਦੀ ਲੰਬਾਈ ਨੂੰ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ 'ਤੇ ਭਾਰਤ ਸੰਘ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਦੇ ਮੁਕਾਬਲੇ ਸੀ.ਐਨ. ਪੋਨੱਪਨ[1] ਅਤੇ ਰੱਖਿਆ ਮੰਤਰੀ ਅਤੇ ਐਨ.ਆਰ. ਦੇ ਵਿਗਿਆਨਕ ਸਲਾਹਕਾਰ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰਤਾ ਰੱਖੀ ਗਈ ਹੈ। ਵੀ.ਐਮ. ਜੋਸਫ਼ ਦੇ ਮੁਕਾਬਲੇ[2]. ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਅਪੀਲਾਂ ਯੋਗਤਾ ਤੋਂ ਵਾਂਝੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

10. ਅਸੀਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਸ਼੍ਰੀ ਅਨਿਪ ਸਚਥੇ ਅਤੇ ਜਵਾਬਦੇਹ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਸ਼੍ਰੀ ਮਨੀਸ਼ ਕੁਮਾਰ ਸਰਨ ਨੂੰ ਸੁਣਿਆ ਹੈ।

11. ਘਟਨਾਵਾਂ ਦੇ ਕਾਲਕ੍ਰਮ ਤੋਂ ਉੱਭਰਨ ਵਾਲੀ ਨਿਰਵਿਵਾਦ ਸਥਿਤੀ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੂੰ 27 ਜੂਨ, 1990 ਨੂੰ ਡੀ.ਸੀ.ਸੀ. ਵਿੱਚ ਈ-2 ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ 4 ਅਗਸਤ, 1990 ਨੂੰ ਉਸ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਇਆ ਸੀ। ਉਸਨੇ ਡੀ.ਸੀ.ਸੀ. ਤੋਂ ਸੀ.ਐਮ.ਪੀ.ਡੀ.ਆਈ.ਐਲ. ਵਿੱਚ ਤਬਾਦਲੇ ਲਈ

---

[1](1996) 1 ਐੱਸ.ਸੀ.ਸੀ. 524

[2](1998) 5 ਐੱਸ.ਸੀ.ਸੀ. 305

ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ, ਜੋ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਕੰਪਨੀ ਦੀ ਇੱਕ ਸਹਾਇਕ ਕੰਪਨੀ ਹੈ। ਉਸ ਬੇਨਤੀ ਨੂੰ ਅਨੁਕੂਲ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਜਿਸਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਜਿਸਦੇ ਜਵਾਬਦੇਹ 23 ਅਪ੍ਰੈਲ, 1991 ਦੇ ਦਫ਼ਤਰੀ ਹੁਕਮ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਮੌਜੂਦਾ ਈ-2 ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਸੀਐਮਪੀਡੀਆਈਐਲ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਇਆ। ਉਕਤ ਦਫ਼ਤਰੀ ਹੁਕਮ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪੜ੍ਹਦਾ ਹੈ:

“ਕੋਲ ਇੰਡੀਆ ਲਿਮਟਿਡ

“ਕੋਲ ਭਵਨ”

10-ਨੇਤਾਜੀ ਸੁਭਾਸ ਰੋਡ, ਕਲਕੱਤਾ-700001

ਨੰਬਰ ਸੀ-5ਏ(iii)/51434(ਟ੍ਰਾਂਸ)/199 ਮਿਤੀ: 23.04.1991

ਆਰਡਰ

ਸ਼੍ਰੀ ਨਵੀਨ ਕੁਮਾਰ ਸਿੰਘ, ਕੈਮੀਕਲ ਇੰਜੀਨੀਅਰ, ਜੋ ਕਿ ਈ-2 ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਹਨ, ਨੂੰ ਅਗਲੇ ਹੁਕਮਾਂ ਤੱਕ ਕੇਂਦਰੀ ਖਾਣ ਯੋਜਨਾਬੰਦੀ ਅਤੇ ਡਿਜ਼ਾਈਨ ਇੰਸਟੀਚਿਊਟ ਲਿਮਟਿਡ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

2. ਡਨਕੁਨੀ ਕੋਲਾ ਕੰਪਲੈਕਸ ਤੋਂ ਰਿਹਾਅ ਹੋਣ 'ਤੇ, ਸ਼੍ਰੀ ਸਿੰਘ ਉਸ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਹੋਰ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਡਾਇਰੈਕਟਰ-ਇਨ-ਚਾਰਜ, ਸੀਐਮ.ਪੀ.ਡੀ.ਆਈ., ਰਾਂਚੀ ਨੂੰ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨਗੇ।

3. ਕਿਉਂਕਿ ਸ਼੍ਰੀ ਸਿੰਘ ਦਾ ਤਬਾਦਲਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਆਪਣੀ ਬੇਨਤੀ 'ਤੇ ਕੀਤਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ ਉਹ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਬਾਦਲੇ ਟੀ.ਏ./ਭੱਤੇ ਵਿੱਚ ਨਿਪਟਾਰਾ ਆਦਿ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋਣਗੇ ਅਤੇ ਕੈਮੀਕਲ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਵਜੋਂ ਈ-2 ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸੀਨੀਆਰਤਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸੀ.ਐਮ.ਪੀ.ਡੀ.ਆਈ. ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਗਿਣੀ ਜਾਵੇਗੀ।

4. ਇਹ ਸਮਰੱਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਨਾਲ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਐੱਸਡੀ/-

(ਏ.ਕੇ. ਮੁਖਰਜੀ)

ਪ੍ਰਸੋਨਲ ਮੈਨੇਜਰ (ਈਈ)”

12. ਦਰਅਸਲ, ਦਫ਼ਤਰੀ ਹੁਕਮ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੀ ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਗਿਣੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਦੋਂ ਉਹ ਸੀਐਮਪੀਡੀਆਈਐਲ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਵੀ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਉੱਤਰਦਾਤਾ 15 ਮਈ, 1991 ਨੂੰ ਸੀਐਮਪੀਡੀਆਈਐਲ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਇਆ ਸੀ, ਤਾਂ ਈ-2 ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਕੋਈ ਸੀਨੀਅਰ ਵਿਅਕਤੀ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਸਵਾਲ ਇਹ ਹੈ: ਕੀ ਅੰਤਰ-ਕੰਪਨੀ ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ 'ਤੇ ਕਾਰਜਕਾਰੀਆਂ ਦੀ ਅੰਤਰ-ਸੇ-ਸੀਨੀਅਰਟੀ ਦੇ ਨਿਰਧਾਰਨ ਸੰਬੰਧੀ ਨੀਤੀ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੇ ਰਾਹ ਵਿੱਚ ਆਵੇਗੀ ਜਦੋਂ ਕਿ ਨਵੀਂ ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕੰਪਨੀ (ਸੀਐਮਪੀਡੀਆਈਐਲ) ਵਿੱਚ ਉੱਚ ਗ੍ਰੇਡ ਯਾਨੀ ਈ-3 ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਉਸਦੀ ਯੋਗਤਾ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ? ਕਿਉਂਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਸ਼ੁਰੂ ਵਿੱਚ ਸਤੰਬਰ, 1993 ਵਿੱਚ 3 ਸਾਲ

ਪੂਰੇ ਹੋਣ 'ਤੇ ਡੀ.ਸੀ.ਸੀ. ਵਿੱਚ 4 ਅਗਸਤ, 1990 ਨੂੰ ਈ-2 ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਇਸ ਲਈ ਉਸਨੇ ਅਗਲੇ ਗ੍ਰੇਡ ਯਾਨੀ ਈ-3 ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਵਿਚਾਰੇ ਜਾਣ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੀ ਯੋਗਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਵਿਭਾਗ ਨੇ ਕੀਤਾ ਸਬੰਧਤ ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਆਯੋਜਿਤ ਵਿਭਾਗੀ ਪ੍ਰਮੋਸ਼ਨਲ ਕਮੇਟੀ ਵਿੱਚ ਈ-3 ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ ਦੇ ਕੇਸ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਨਾ ਕਰੋ। ਇਸ ਦੀ ਬਜਾਏ, ਉਸ ਨੂੰ ਦਸੰਬਰ, 1994 ਵਿੱਚ ਹੀ ਵਿਚਾਰਿਆ ਗਿਆ ਅਤੇ ਈ-3 ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਤਰੱਕੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ।

13. ਨੀਤੀ ਦੇ ਧਾਰਾ 11 ਦੇ ਨਿਰਪੱਖ ਪਾਠ 'ਤੇ, ਇਹ ਦਰਸਾਉਣ ਲਈ ਕੁਝ ਵੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਸਾਰੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਮੂਲ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਆਪਣੀ ਪਿਛਲੀ ਸੇਵਾ ਗੁਆ ਦੇਵੇਗਾ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਮੂਲ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਜ਼ਬਤ ਕਰਨ ਦੀ ਨੀਤੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕਾਰਜਕਾਰੀਆਂ ਤੱਕ ਸੀਮਿਤ ਹੈ ਜੋ ਨਿੱਜੀ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਅੰਤਰ-ਕੰਪਨੀ ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਹੈ ਕਿ ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਪਹਿਲਾਂ ਤੋਂ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਕਾਰਜਕਾਰੀਆਂ ਨਾਲ ਕੋਈ ਪੱਖਪਾਤ ਨਾ ਹੋਵੇ। ਇਸ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ, ਨਿੱਜੀ ਬੇਨਤੀ 'ਤੇ ਅੰਤਰ-ਕੰਪਨੀ ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਾਰਜਕਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਉਸਨੇ ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਚਾਰਜ ਸੰਭਾਲਣ ਦੀ ਮਿਤੀ 'ਤੇ ਸਬੰਧਤ ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਦਾਖਲ ਹੋਇਆ ਹੋਵੇ। ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਨਿੱਜੀ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਅੰਤਰ-ਕੰਪਨੀ ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਕਾਰਜਕਾਰਨੀ ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਆਪਣੀ ਪਿਛਲੀ ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਗੁਆ ਦੇਵੇਗਾ। ਨਾ ਜ਼ਿਆਦਾ ਅਤੇ ਨਾ ਘੱਟ।

14. ਬਿਨਾਂ ਸ਼ੱਕ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ 15 ਮਈ, 1991 ਨੂੰ ਚਾਰਜ ਸੰਭਾਲਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਨਵੀਂ ਕੰਪਨੀ (ਸੀਐਮਪੀਡੀਆਈਐਲ) ਵਿੱਚ ਪਹਿਲਾਂ ਤੋਂ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ 'ਤੇ ਸੀਨੀਆਰਤਾ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦਾ ਸੀਮਤ ਦਾਅਵਾ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਸੀਐਮਪੀਡੀਆਈਐਲ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ ਈ-3 ਗ੍ਰੇਡ ਦੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਉਸਦੀ ਯੋਗਤਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ 4 ਅਗਸਤ, 1990 ਤੋਂ ਮੂਲ ਇਕਾਈ (ਡੀ.ਸੀ.ਸੀ.) ਵਿੱਚ ਈ-2 ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਗਿਣਿਆ ਜਾਵੇ। ਉੱਚ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਲਿਆ ਕਿ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਉਸਦੀ ਯੋਗਤਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ, ਡੀ.ਸੀ.ਸੀ. ਵਿੱਚ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਲੰਬਾਈ ਨੂੰ ਗਿਣਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸਨੂੰ ਸੀਐਮਪੀਡੀਆਈਐਲ ਵਿੱਚ ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਦੇ ਮੁੱਦੇ ਨਾਲ ਉਲਝਾਇਆ ਨਹੀਂ ਜਾ ਸਕਦਾ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਦੋ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਅਤੇ ਵੱਖਰੇ ਕਾਰਕ ਹਨ। ਧਾਰਾ 11 ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਨੀਤੀ ਬਾਅਦ ਵਾਲੇ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹੈ। ਨੀਤੀ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਸਪੱਸ਼ਟ ਸ਼ਰਤ ਨਹੀਂ ਹੈ - ਭਾਵੇਂ ਇਹ ਧਾਰਾ 11 ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਕੋਈ ਹੋਰ ਅਧਿਕਾਰਤ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ - ਇਹ ਵੀ ਦੂਰ-ਦੁਰਾਡੇ ਤੋਂ ਸੁਝਾਅ ਦੇਣ ਲਈ ਕਿ ਨਿੱਜੀ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਅੰਤਰ-ਕੰਪਨੀ ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ 'ਤੇ, ਸਬੰਧਤ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਸਾਰੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਮਾਤਾ-ਇਕਾਈ (ਡੀ.ਸੀ.ਸੀ.) ਵਿੱਚ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਆਪਣੀ ਪਿਛਲੀ ਸੇਵਾ ਵੀ ਗੁਆ ਦੇਵੇਗਾ। ਅਜਿਹੀ ਸ਼ਰਤ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਵਿਭਾਗ ਦੁਆਰਾ ਰੱਦ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਇਸ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਨੂੰ ਸੀ.ਐਨ. ਪੋਨੱਪਨ (ਉੱਪਰ) ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਹੁਕਮ ਤੋਂ ਮਜ਼ਬੂਤੀ ਮਿਲਦੀ ਹੈ, ਜਿਸਨੂੰ ਵੀ.ਐਮ. ਜੋਸਫ਼ (ਉੱਪਰ) ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਨਾਲ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਦੋ-ਜੱਜ ਬੈਂਚ ਨੇ ਸੀ.ਐਨ. ਵਿੱਚ ਪੋਨੱਪਨ (ਉਪਰਾ), ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ:

“4. ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਉਸ ਜਗ੍ਹਾ 'ਤੇ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੇਵਾ ਜਿੱਥੋਂ ਉਸਨੂੰ ਤਰਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਤਬਦੀਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਨਿਯਮਤ ਸੇਵਾ ਹੈ। ਇਹ ਉਸ ਜਗ੍ਹਾ 'ਤੇ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਵੱਖਰਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਉਸਨੂੰ ਤਬਦੀਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਛੁੱਟੀ ਅਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਲਾਭਾਂ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਦੋਵੇਂ ਸਮੇਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਤੱਥ ਕਿ ਤਬਾਦਲੇ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਉਸਨੂੰ ਤਬਾਦਲੇ ਦੇ ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਸੀਨੀਆਰਤਾ ਸੂਚੀ ਦੇ ਹੇਠਾਂ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਉਸ ਜਗ੍ਹਾ 'ਤੇ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਮਿਟਾਉਂਦਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿੱਥੋਂ ਉਸਨੂੰ ਤਬਦੀਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਕਤ ਸੇਵਾ, ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਨਿਯਮਤ ਸੇਵਾ ਹੋਣ ਕਰਕੇ, ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਯੋਗਤਾ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਉਸਦੇ ਅਨੁਭਵ ਦੇ ਹਿੱਸੇ ਵਜੋਂ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਨੂੰ ਸਿਰਫ਼ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਕਿ ਇਹ ਉਸ ਜਗ੍ਹਾ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਿੱਥੇ ਉਸਨੂੰ ਤਬਦੀਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਸਾਡੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਸਹੀ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਜਗ੍ਹਾ 'ਤੇ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੇਵਾ ਜਿੱਥੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਤਬਾਦਲਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਨੂੰ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਯੋਗਤਾ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਤਜਰਬੇ ਵਜੋਂ ਗਿਣਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਉਸਨੂੰ ਤਬਦੀਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। "ਤਬਾਦਲਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ।"

(ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ)

15. ਇਸ ਵਿਚਾਰ ਨੂੰ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਦੋ-ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਂਚ ਨੇ ਵੀ. ਐਮ. ਜੋਸਫ਼ (ਉੱਪਰ) ਵਿੱਚ ਪੈਰਾ 6 ਵਿੱਚ ਦੁਹਰਾਇਆ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪੜ੍ਹਦਾ ਹੈ:

“6. ਉੱਪਰ ਦੱਸੇ ਗਏ ਤੱਥਾਂ ਤੋਂ, ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਸੀਨੀਅਰ ਸਟੋਰਕੀਪਰ ਦੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਤਰੱਕੀ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ - ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕਿ ਉਸਨੇ 7-6-1980 ਨੂੰ ਸਟੋਰਕੀਪਰ ਵਜੋਂ 3 ਸਾਲ ਦੀ ਨਿਯਮਤ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਕਰ ਲਈ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ, ਉਸਨੂੰ 1980 ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਤਰੱਕੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਸੀ। ਇਸ ਸਿੱਟੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਦੇ ਹੋਏ, ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਨੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ 27-4-1971 ਤੋਂ 6-6-1977 ਤੱਕ ਦੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕੇਂਦਰੀ ਆਰਡਨੈਂਸ ਡਿਪੂ, ਪੁਣੇ ਵਿੱਚ ਸਟੋਰਕੀਪਰ ਵਜੋਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੇਵਾ ਦੀ ਮਿਆਦ ਨੂੰ ਬਾਹਰ ਰੱਖਿਆ। ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ, ਕਿਉਂਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਤਰਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੋਚੀਨ ਵਿਖੇ ਸਟੋਰਕੀਪਰ ਦੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਤਬਦੀਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਸੂਚੀ ਦੇ ਹੇਠਾਂ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਇਸ ਲਈ 3 ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਨਿਯਮਤ ਸੇਵਾ ਦੀ ਮਿਆਦ ਸਿਰਫ ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਸ਼ੁਰੂ ਮੰਨੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਿਸ ਦਿਨ ਉਸਨੂੰ ਕੋਚੀਨ ਤਬਦੀਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਗਲਤ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਜਵਾਬਦੇਹ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਪੁਣੇ ਵਿਖੇ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਦਰਜਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਚੁੱਕਾ ਸੀ ਜਿੱਥੇ ਉਸਨੇ ਸਟੋਰਕੀਪਰ ਵਜੋਂ 3 ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸੇਵਾ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਭਾਵੇਂ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸਦੀ ਆਪਣੀ ਬੇਨਤੀ 'ਤੇ, ਉਸੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਇੱਕ ਜਗ੍ਹਾ ਤੋਂ

ਦੂਜੀ ਜਗ੍ਹਾ 'ਤੇ ਤਬਦੀਲ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਪਹਿਲਾਂ ਵਾਲੀ ਜਗ੍ਹਾ 'ਤੇ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੇਵਾ ਦੀ ਮਿਆਦ ਜਿੱਥੇ ਉਸਨੇ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦਾ ਸੰਭਾਲਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਸਥਾਈ ਦਰਜਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤਾ ਸੀ, ਨੂੰ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਉਸਦੀ ਯੋਗਤਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਵਿਚਾਰ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਉਸਨੂੰ ਤਬਦੀਲ ਕੀਤੇ ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਸੂਚੀ ਦੇ ਹੇਠਾਂ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਯੋਗਤਾ ਨੂੰ ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਨਾਲ ਉਲਝਾਇਆ ਨਹੀਂ ਜਾ ਸਕਦਾ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਦੋ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਅਤੇ ਵੱਖਰੇ ਕਾਰਕ ਹਨ।

16. ਮੌਜੂਦਾ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਕੋਈ ਵਿਵਾਦ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ ਨੇ ਡੀ.ਸੀ.ਸੀ. ਵਿੱਚ ਨਿਯਮਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਈ-2 ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਨਿਭਾਈ ਸੀ ਜਿੱਥੋਂ ਉਸਨੂੰ ਨਿੱਜੀ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸੀਐਮਪੀਡੀਆਈਐਲ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਡੀ.ਸੀ.ਸੀ. ਵਿੱਚ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਹੋਰ ਸਾਰੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਲਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਨਵੀਂ ਕੰਪਨੀ ਯਾਨੀ ਸੀਐਮਪੀਡੀਆਈਐਲ ਵਿੱਚ ਈ-2 ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਉਸਦੀ ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਦੇ ਨਿਰਧਾਰਨ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ। ਦਰਅਸਲ, ਈ-2 ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਸੀਐਮਪੀਡੀਆਈਐਲ ਵਿੱਚ ਉਸਦੀ ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਨੂੰ 15 ਮਈ, 1991 ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਚਾਰਜ ਸੰਭਾਲਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਗਿਣਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਈ-3 ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਈ-2 ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਦੀ ਲੰਬਾਈ ਦੇ ਯੋਗਤਾ ਮਾਪਦੰਡ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ ਇਸਦਾ ਕੋਈ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ। ਈ-3 ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਯੋਗਤਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ, 4 ਅਗਸਤ, 1990 ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਡੀ.ਸੀ.ਸੀ. ਵਿੱਚ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਉੱਚ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਲਿਆ ਗਿਆ ਵਿਚਾਰ ਸਾਡੇ ਲਈ ਸ਼ਲਾਘਾਯੋਗ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਉੱਚ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ 12 ਨਵੰਬਰ, 1993 ਤੋਂ ਈ-3 ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ ਨੂੰ ਤਰੱਕੀ ਦੀ ਕਾਲਪਨਿਕ ਮਿਤੀ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਦੇ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਨੁਕਸ ਨਹੀਂ ਪਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ।

17. 5 ਜੂਨ, 1985 ਦੇ ਦਫਤਰ ਮੈਮੋਰੰਡਮ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਹ ਇੱਕ ਵੱਖਰੀ ਗੱਲ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਅੰਤਰ-ਕੰਪਨੀ ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਾਰਜਕਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਮੌਕੇ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਬਾਰੇ ਪ੍ਰਗਟ ਕੀਤੀ ਗਈ ਮੁਸ਼ਕਲ ਨੂੰ ਸੰਬੋਧਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਦਫਤਰ ਮੈਮੋਰੰਡਮ ਨੂੰ ਨਿਰਪੱਖ ਪੜ੍ਹਨ 'ਤੇ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਵਿਭਾਗ ਨੇ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕੀਤਾ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਸਬੰਧਤ ਕਾਰਜਕਾਰਨੀ ਨੇ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਪੁਰਾਣੀ ਕੰਪਨੀ ਨਾਲ ਸੇਵਾ ਦੀ ਮਿਆਦ ਸਮੇਤ ਇੱਕ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਮਿਆਦ ਲਈ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਕਰ ਲਈ ਹੈ, ਤਾਂ ਉੱਚ ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਵਿਚਾਰੇ ਜਾਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਬਣ ਜਾਵੇਗਾ। ਜੇਕਰ ਅਜਿਹਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਨਿੱਜੀ ਬੇਨਤੀ 'ਤੇ ਅੰਤਰ-ਕੰਪਨੀ ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਅਤੇ ਜੋ ਇਤਫਾਕਨ ਨਵੀਂ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਵਿੱਚ ਪਹਿਲੇ ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਦਾਖਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਉਸ ਕਾਰਜਕਾਰਨੀ ਨੂੰ ਸਮਾਨ ਲਾਭ ਨਾ ਦੇਣਾ ਅਸੰਗਤ ਹੋਵੇਗਾ। ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਨਿੱਜੀ ਬੇਨਤੀ 'ਤੇ ਅੰਤਰ-ਕੰਪਨੀ ਤਬਾਦਲੇ ਲਈ ਨੀਤੀ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ

ਜੋ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਉਹ ਸਿਰਫ਼ ਨਵੀਂ (ਤਬਾਦਲਾ ਕੀਤੀ ਗਈ) ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਸੀਨੀਆਰਤਾ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਹੈ - ਜੋ ਕਿ ਉਸ ਸਮੇਂ ਅਹੁਦਾ ਸੰਭਾਲਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋਵੇਗੀ। ਕੋਈ ਕਲਪਨਾ ਨਹੀਂ, ਇਹ ਮੂਲ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਈ-2 ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਦੀ ਲੰਬਾਈ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਦੋਵੇਂ ਵੱਖਰੇ ਕਾਰਕ ਹੋਣ ਕਰਕੇ, ਨਾ ਤਾਂ ਨੀਤੀ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਦਫਤਰ ਮੈਮੋਰੰਡਮ ਡੀਸੀਸੀ ਵਿੱਚ ਅਗਸਤ, 1990 ਤੋਂ ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੇਵਾ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕੋਈ ਰੁਕਾਵਟ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ, ਭਾਵੇਂ ਨਿੱਜੀ ਬੇਨਤੀ 'ਤੇ ਅੰਤਰ-ਕੰਪਨੀ ਤਬਾਦਲੇ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਹੋਵੇ। ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਇਹ ਅਪੀਲਾਂ ਅਸਫਲ ਹੋਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ।

18. ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ, ਅਪੀਲਾਂ ਨੂੰ 'ਲਾਗਤਾਂ' ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਆਦੇਸ਼ ਦਿੱਤੇ ਬਿਨਾਂ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਦਿਵਿਆ ਪਾਂਡੇ ਅਪੀਲਾਂ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ।

ਡਿਸਕਲੇਮਰ :- ਸਥਾਨਕ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਅਨੁਵਾਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਨਿਆ ਨਿਰਣਾਂ 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।

Megha Tak

Advocate Megha Tak