[2020] 11 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ.

ਮੱਧ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਅਤੇ ਓ.ਆਰ.ਐਸ.

ਬਨਾਮ

ਅਮਿਤ ਸ਼੍ਰੀਵਾਸ

(2015 ਦੀ ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰ. 8564)

29 ਸਤੰਬਰ, 2020

[ਸੰਜੇ ਕਿਸ਼ਨ ਕੌਲ, ਅਨਿਰੁੱਧਾ ਬੋਸ ਅਤੇ ਕ੍ਰਿਸ਼ਨਾ ਮੁਰਾਰੀ, ਜੇ.ਜੇ.]

ਸੇਵਾ ਕਾਨੂੰਨ:

ਨਿਯੁਕਤੀ - ਤਰਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ - ਲਈ ਦਾਅਵਾ - ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਅਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਨੀਤੀ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਤਰਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਕੋਈ ਵਿਵਸਥਾ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਜਿੱਥੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕੰਮ-ਚਾਰਜ/ਹਾਲਤ ਫੰਡ ਤੋਂ ਤਨਖਾਹ ਮਿਲ ਰਹੀ ਸੀ - ਹਾਲਾਂਕਿ, ਨੀਤੀ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਦੀ ਪਤਨੀ ਮ੍ਰਿਤਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ 10000 ਰੁਪਏ ਦੀ ਤਰਸਯੋਗ ਗਰਾਂਟ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇੱਕ ਲੱਖ - ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ - ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਿ ਇੱਕ ਵਾਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਪੱਕੇ ਹੋ ਜਾਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਪਾਲਿਸੀ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ ਸੀ ਅਤੇ ਵਿਭਾਗ ਨੂੰ ਤਰਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਦਾਅਵੇਦਾਰ ਦੇ ਕੇਸ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ - ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਲੈ ਕੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਅੱਗੇ ਰਿੱਟ ਅਪੀਲ ਕਿ ਮ੍ਰਿਤਕ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਿਉਂਕਿ ਆਰ ਦੇ ਅਰਥ ਦੇ ਅੰਦਰ, ਨਿਯਮਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸ ਕੰਡਕਟ ਰੂਲਜ਼ ਦੇ 2(ਬੀ), ਦਾਅਵੇਦਾਰ ਹਮਦਰਦ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਸੀ - ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਖਾਰਜ - ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਅਪੀਲ - ਰੱਖੀ ਗਈ: ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਥਾਈ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ 'ਤੇ ਨਿਯਮਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਦਰਜਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਰਮਚਾਰੀ - ਦਾਅਵੇਦਾਰ ਤਰਸਯੋਗ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ - ਬਾਅਦ ਦੇ ਸਰਕੂਲਰ ਦੁਆਰਾ ਤਰਸਯੋਗ ਗ੍ਰਾਂਟ ਦੀ ਰਕਮ ਨੂੰ ਵਧਾ ਕੇ ਰੁਪਏ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਦੋ ਲੱਖ - ਸ਼ਕਤੀ ਯੂ/ਕਲਾ ਦੇ ਅਭਿਆਸ ਵਿੱਚ। ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ 142, ਤਰਸਯੋਗ ਗ੍ਰਾਂਟ ਦੀ ਰਕਮ ਨੂੰ ਰੁਪਏ ਤੋਂ ਵਧਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇੱਕ ਲੱਖ ਤੋਂ ਰੁ. ਦੋ ਲੱਖ - ਮੱਧ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸ ਕੰਡਕਟ ਰੂਲਜ਼, 1965 - ਆਰ. 2(ਬੀ) – ਭਾਰਤ ਦਾ ਸੰਵਿਧਾਨ – ਕਲਾ। 142.

ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਅਪੀਲ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ

ਆਯੋਜਤ: 1. ਹਮਦਰਦੀ ਨਾਲ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦਾ ਕੋਈ ਅੰਦਰੂਨੀ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਸਗੋਂ, ਇਹ ਕੁਝ ਮਾਪਦੰਡਾਂ 'ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ, ਖਾਸ ਕਰਕੇ ਕਿਸੇ ਲੋੜਵੰਦ ਪਰਿਵਾਰ ਨੂੰ ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ। ਇਹ ਮੌਤ ਦੀ ਮਿਤੀ 'ਤੇ ਮੌਜੂਦ ਲਾਗੂ ਨੀਤੀ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਅਗਲੀ ਨੀਤੀ ਨੂੰ ਪੂਰਵ-ਅਨੁਮਾਨ ਨਾਲ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਜਵਾਬਦੇਹ ਦੇ ਮਰਹੂਮ ਪਿਤਾ ਦੇ ਦੇਹਾਂਤ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, 11 ਸਾਲ ਬੀਤ ਚੁੱਕੇ ਹਨ ਅਤੇ ਸੱਚਮੁੱਚ, ਪਰਿਵਾਰ ਨੂੰ ਤੁਰੰਤ ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਦਾ ਪਹਿਲੂ ਜਿਉਂਦਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। [ਪਾਰਾ 14 ਅਤੇ 15] [53-ਸੀ-ਡੀ]

ਮੱਧ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਅਤੇ ਓ.ਆਰ.ਐਸ. ਬਨਾਮ ਅਮਿਤ ਸ਼੍ਰੀਵਾਸ

ਗੁਜਰਾਤ ਰਾਜ ਅਤੇ ਓ.ਆਰ.ਐਸ. ਬਨਾਮ ਅਰਵਿੰਦ ਕੁਮਾਰ ਟੀ. ਤਿਵਾਰੀ ਅਤੇ ਐਨ.ਆਰ. (2012) 9 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ 545 : [2012] 7 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 1072; ਇੰਡੀਅਨ ਬੈਂਕ ਅਤੇ ਓ.ਆਰ.ਐਸ. ਬਨਾਮ ਪ੍ਰੋਮਿਲਾ ਅਤੇ ਐਨ.ਆਰ. (2020) 2 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ 729 : [2020] 1 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 408 – 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ।

2.1 ਇੱਕ ਕੰਮ-ਚਾਰਜ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਇੱਕ ਨਿਯਮਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿੱਚ ਅੰਤਰ ਹੈ। ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦਾ ਮਰਹੂਮ ਪਿਤਾ ਬਿਨਾਂ ਸ਼ੱਕ ਇੱਕ ਕੰਮ-ਚਾਰਜ ਵਾਲਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿਸੇ ਦਾ ਵੀ ਮਾਮਲਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਉਸਨੂੰ ਕੰਮ ਦੇ ਚਾਰਜ/ਸੰਕਟੇਜ ਫੰਡ ਵਿੱਚੋਂ ਭੁਗਤਾਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਉਸਨੇ 15 ਸਾਲ ਦੀ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਕਰਨ ਦੇ ਕਾਰਨ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਦਰਜਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤਾ, ਜਿਸ ਨਾਲ ਉਸਨੂੰ ਪੈਨਸ਼ਨ ਅਤੇ ਕਰਮਮੋਨਟੀ ਸਮੇਤ ਕੁਝ ਲਾਭਾਂ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਸ ਨਾਲ ਉਸਨੂੰ ਇੱਕ ਨਿਯਮਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਦਰਜਾ ਨਹੀਂ ਮਿਲੇਗਾ। [ਪੈਰਾ 16][53-ਐੱਫ-ਜੀ]

2.2 ਮੱਧ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਉਦਯੋਗਿਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰ (ਸਥਾਈ ਆਦੇਸ਼) ਨਿਯਮ, 1963 ਦੇ ਤਹਿਤ, ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸਥਾਈ, ਸਥਾਈ ਮੌਸਮੀ, ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨਰ, ਬਦਲੀ, ਅਪ੍ਰੈਂਟਿਸ, ਅਸਥਾਈ ਅਤੇ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਮਿਆਦ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਜੋਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਬੱਧ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇੱਕ ਵਰਕ-ਚਾਰਜਡ ਅਚਨਚੇਤੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਵੀ ਉਪਰੋਕਤ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਵਿੱਚ ਸ਼੍ਰੇਣੀਬੱਧ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਕਤ ਸਥਾਈ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਸਥਾਈ ਵਜੋਂ ਵਰਗੀਕਰਨ ਸਪੱਸ਼ਟ ਖਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿੱਚ 6 ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਹੋਣ 'ਤੇ ਵੀ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇੱਕ 'ਸਥਾਈ' ਵਰਗੀਕਰਨ ਰੈਗੂਲਰਾਈਜ਼ੇਸ਼ਨ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। [ਪਾਰਾ 17 ਅਤੇ 18] [54-ਏ-ਬੀ-ਸੀ]

ਰਾਮ ਨਰੇਸ਼ ਰਾਵਤ ਬਨਾਮ ਅਸ਼ਵਨੀ ਰੇਅ ਅਤੇ ਓ.ਆਰ.ਐਸ. (2017) 3 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ 436 : [2016] 9 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 141 – 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ।

2.3 ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ 'ਤੇ ਇੱਕ ਨਿਯਮਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਦਰਜਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਜਵਾਬਦੇਹ ਦੇ ਮਰਹੂਮ ਪਿਤਾ ਦਾ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਜੋਂ ਵਰਗੀਕਰਨ, ਅਤੇ ਇੱਕ 'ਸਥਾਈ' ਸਥਿਤੀ ਅਤੇ ਇੱਕ 'ਨਿਯਮਿਤ' ਰੁਤਬੇ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਅੰਤਰ ਨੂੰ ਨਿਰਪੱਖ ਫੈਸਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਪਦਾ ਹੈ। [ਪਾਰਾ 20 ਅਤੇ 21][55-ਈ, ਐੱਫ]

3.1 ਮਰਹੂਮ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਪਰਿਵਾਰ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਨੀਤੀ ਅਨੁਸਾਰ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਹੱਕ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾ ਚੁੱਕਾ ਹੈ। ਜਵਾਬਦਾਤਾ ਕਿਸੇ ਰਾਹਤ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, 29.9.2014 ਦੇ ਸਰਕੂਲਰ ਦੁਆਰਾ 18.8.2008 ਦੀ ਨੀਤੀ

ਵਿੱਚ ਸੋਧ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਰਿਕਾਰਡ ਵਿੱਚ ਰੱਖੇ ਗਏ ਕੁਝ ਵਾਧੂ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ਾਂ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਦਾ ਵਿਕਾਸ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਸਰਕੂਲਰ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਤਰਸਯੋਗ ਗ੍ਰਾਂਟ ਦੀ ਰਕਮ ਰੁਪਏ ਤੋਂ ਵਧਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ। 1,00,000/- ਤੋਂ ਰੁ. 2,00,000/-। [ਪਾਰਾ 24 ਅਤੇ 25] [56-ਐੱਫ-ਐੱਚ; 57-ਏ]

3.2 31.8.2016 ਨੂੰ ਇੱਕ ਹੋਰ ਸਰਕੂਲਰ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਕੰਮ-ਚਾਰਜ/ਅਚਾਨਕ ਫੰਡ ਵਿੱਚੋਂ ਤਨਖਾਹ ਲੈਣ ਵਾਲੇ ਮ੍ਰਿਤਕ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਆਸ਼ਰਿਤਾਂ ਨੂੰ ਤਰਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਣਗੇ, ਪਰ ਇਸ ਨੂੰ 21.3. ਦੇ ਸਰਕੂਲਰ ਦੁਆਰਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। 2017 ਕਿ 31.8.2016 ਸਰਕੂਲਰ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਲੰਬਿਤ ਕੇਸਾਂ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਸਿਰਫ 29.9.2014 ਦੀ ਸੋਧੀ ਗਈ ਨੀਤੀ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਇਹ ਸਥਿਤੀ ਹੋਣ ਕਰਕੇ, ਇਹ ਆਖਰੀ ਸਰਕੂਲਰ ਵੀ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੀ ਸਹਾਇਤਾ ਲਈ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਨੀਤੀ ਨੂੰ ਪਿਛਾਖੜੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋਵੇਗਾ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਸਰਕੂਲਰ ਇਸ ਦੇ ਉਲਟ ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ। [ਪੈਰਾ 25][57-ਏ-ਬੀ]

3.3 ਮਿਤੀ 21.3.2017 ਦੇ ਸਰਕੂਲਰ ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਹੈ ਕਿ ਬਕਾਇਆ ਕੇਸਾਂ ਦਾ ਫੈਸਲਾ 29.9.2014 ਨੂੰ ਤਰਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਅਥਾਰਟੀ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਲੰਬਿਤ ਕੇਸ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਸਗੋਂ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਇੱਕ ਲੰਬਿਤ ਸੂਚੀ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 142 ਦੇ ਅਧੀਨ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਪਾਰਟੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਪੂਰਾ ਨਿਆਂ ਕਰਨ ਲਈ, ਰੁਪਏ ਤੋਂ 1,00,000/- ਨੂੰ ਵਧਾ ਕੇ ਰੁਪਏ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। 2,00,000/-। [ਪਾਰਾ 27 ਅਤੇ 28] [57-ਈ-ਐੱਫ]

ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਪਾਵਰ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਲਿਮਟਿਡ ਅਤੇ ਓ.ਆਰ.ਐਸ. ਬਨਾਮ ਨਿਰਵਲ ਸਿੰਘ (2019) 6 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ 774 : [2019] 7 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 905 – 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ।

ਕੇਸ ਕਾਨੂੰਨ ਦਾ ਹਵਾਲਾ

[2012] 7 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 1072	'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ	ਪੈਰਾ 14
[2016] 9 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 141	'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ	ਪੈਰਾ 18
[2020] 1 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 408	'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ	ਪੈਰਾ 23
[2019] 7 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 905	'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ	ਪੈਰਾ 28

ਸਿਵਲ ਅਪੀਲੀ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ: 2015 ਦੀ ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰ. 8564।

ਮੱਧ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਅਤੇ ਓ.ਆਰ.ਐਸ. ਬਨਾਮ ਅਮਿਤ ਸ਼੍ਰੀਵਾਸ

ਮੱਧ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਗਵਾਲੀਅਰ ਦੇ 02.01.2014 ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਅਤੇ ਆਦੇਸ਼ ਤੋਂ ਰਿੱਟ ਅਪੀਲ ਨੰ. 2013 ਦਾ 583

ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਵੰਸ਼ਜਾ ਸ਼ੁਕਲਾ, ਅਰਜੁਨ ਗਰਗ, ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਸ਼ਰੁਤਿਕਾ ਗਰਗ, ਰੰਇਕ ਕਰਨਪੁਰੀਆ, ਐਡਵੋਕੇਟ. ਦਿਖਾਈ ਦੇਣ ਵਾਲੀਆਂ ਪਾਰਟੀਆਂ ਲਈ.

ਵੱਲੋਂ ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਸੁਣਾਇਆ ਗਿਆ
ਸੰਜੇ ਕਿਸ਼ਨ ਕੌਲ, ਜੇ.
1. ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੇ ਆਪਣੇ ਪਿਤਾ ਸਵਰਗਵਾਸੀ ਸ਼੍ਰੀ ਰੰਗਲਾਲ ਸ਼੍ਰੀਵਾਸ, ਜੋ ਕਿ 6.6.1984 ਤੋਂ ਲੈ ਕੇ 6.6.1984 ਤੱਕ ਜਨਜਾਤੀ ਭਲਾਈ ਵਿਭਾਗ, ਭਿੰਡ, ਮੱਧ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਡਰਾਈਵਰ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਸਨ, ਦੇ ਦੇਹਾਂਤ ਦੇ ਕਾਰਨ ਹਮਦਰਦੀ ਨਾਲ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਣ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। 11.12.2009 ਨੂੰ, ਭਾਵ, ਲਗਭਗ 23 ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਵਿੱਚ।

2. ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਉਸਦੇ ਮਰਹੂਮ ਪਿਤਾ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ 'ਤੇ ਪੂਰਵ-ਅਨੁਮਾਨਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਸ਼ੁਰੂ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਚਾਰਜ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। 12.3.1987 ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਪੱਕਾ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਅਤੇ ਰੈਗੂਲਰ ਪੇ-ਸਕੇਲ 'ਤੇ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੀ ਗਈ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸਮੇਂ-ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਤਨਖ਼ਾਹ ਅਤੇ ਕਰਮਮੋਨਤੀ (ਤਰੱਕੀ) ਦੀ ਸੋਧ ਦੇ ਲਾਭ ਵੀ ਦਿੱਤੇ ਗਏ। ਮਰਹੂਮ ਸ਼੍ਰੀ ਰੰਗਲਾਲ ਸ਼੍ਰੀਵਾਸ ਦੇ ਦੇਹਾਂਤ 'ਤੇ, ਉਹ ਆਪਣੇ ਪਿੱਛੇ ਇੱਕ ਬੀਮਾਰ ਪਤਨੀ, ਇੱਕ ਪੁੱਤਰ (ਅਰਥਾਤ, ਇੱਥੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ) ਅਤੇ ਤਿੰਨ ਧੀਆਂ ਛੱਡ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਆਪਣੇ ਪਰਿਵਾਰ ਲਈ ਇੱਕੋ ਇੱਕ ਰੋਟੀ ਕਮਾਉਣ ਵਾਲਾ ਸੀ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪਰਿਵਾਰ ਨੂੰ ਆਰਥਿਕ ਤੰਗੀ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨਾ ਪਿਆ। ਮੱਧ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਸਿਵਲ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮ, 1976 ਦੇ ਤਹਿਤ ਇੱਕ ਪੈਨਸ਼ਨ ਭੁਗਤਾਨ ਆਰਡਰ ('ਪੀ.ਪੀ.ਓ') ਪਰਿਵਾਰ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਉਸ ਦੇ ਪਿਛਲੇ ਤਨਖਾਹ-ਸਕੇਲ ਅਤੇ ਗ੍ਰੇਡ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ 12.3.1987 ਤੋਂ 11.12.2009 ਤੱਕ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਕਾਰਨ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਭੁਗਤਾਨ ਕਰੋ ਆਰਥਿਕ ਤੰਗੀ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੇ ਤਰਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦਾ ਲਾਭ ਲੈਣ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ।

3. ਤਰਸ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਬੇਨਤੀ, ਹਾਲਾਂਕਿ, 19.8.2010 ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੁਆਰਾ ਤੀਜੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੁਆਰਾ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਰਿਲਾਇੰਸ ਨੂੰ 18.8.2008 ਦੀ ਤਰਸ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਲਾਗੂ ਨੀਤੀ 'ਤੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਜੋ ਕਿ ਆਮ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਵਿਭਾਗ ਮੰਤਰਾਲੇ, ਮੱਧ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਹ ਨੀਤੀ ਉਸ ਸਮੇਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੌਰਾਨ ਮੌਤ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੀ ਮੌਤ ਦੇ ਸਮੇਂ ਵਰਕ-ਚਾਰਜ/ਕੰਟਿਜੈਂਸੀ ਫੰਡ ਤੋਂ ਤਨਖਾਹ ਲੈ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਅਜਿਹੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਗ੍ਰਾਂਟ ਲਈ ਕੋਈ ਵਿਵਸਥਾ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਇਸ

ਲਈ, ਨੀਤੀ ਦੀ ਧਾਰਾ 12.1 'ਤੇ ਨਿਰਭਰਤਾ ਰੱਖੀ ਗਈ ਸੀ, ਜਿਸ ਵਿਚ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਨਾਮਜ਼ਦ ਆਸ਼ਰਿਤ ਨੂੰ 1,00,000/- ਰੁਪਏ ਦੀ ਤਰਸਯੋਗ ਗ੍ਰਾਂਟ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਮ੍ਰਿਤਕ ਦੀ ਪਤਨੀ ਨੂੰ ਵੀ ਇਹ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸੰਬੰਧਿਤ ਧਾਰਾ ਨੂੰ ਦੁਬਾਰਾ ਪੇਸ਼ ਕਰਨਾ ਉਚਿਤ ਹੋਵੇਗਾ:

"12. ਵਰਕ ਚਾਰਜ/ਹਾਲਤ ਅਤੇ ਦਿਹਾੜੀਦਾਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਪ੍ਰਬੰਧ

12.1 ਜਦੋਂ ਵਰਕ ਚਾਰਜ/ਕੰਟਿਜੈਂਸੀ ਫੰਡ ਤੋਂ ਤਨਖ਼ਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਦਿਹਾੜੀਦਾਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਮੌਤ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਤਰਸਯੋਗ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੋਣਗੇ; ਹਾਲਾਂਕਿ ਉਹਨਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਾਮਜ਼ਦ ਕੀਤੇ ਗਏ ਪਰਿਵਾਰ ਦੇ ਆਸ਼ਰਿਤ ਮੈਂਬਰ ਨੂੰ ਤਰਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਇੱਕ ਕਿਸ਼ਤ ਵਿੱਚ 1 ਲੱਖ ਰੁਪਏ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣਗੇ। ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਰਕਮ ਇਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਇਸ ਰਕਮ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਸਬੰਧਤ ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਵਰਕ ਚਾਰਜ/ਕੰਟਿਜੈਂਸੀ ਦੇ ਸਿਰਲੇਖ ਅਧੀਨ ਤਨਖ਼ਾਹ ਹੈੱਡ ਤੋਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।"

4. ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੇ, ਉਪਰੋਕਤ ਹੁਕਮ ਮਿਤੀ 19.8.2010 ਤੋਂ ਦੁਖੀ ਹੋ ਕੇ, ਮੱਧ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਹਾਈ ਕੋਰਟ, ਗਵਾਲੀਅਰ ਬੈਂਚ ਅੱਗੇ ਡਬਲਯੂ.ਪੀ. ਨੰ. 3542/2012 ਦਾਇਰ ਕੀਤਾ। ਮੱਧ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ (ਵਰਕ ਚਾਰਜਡ ਅਤੇ ਕੰਟੀਜੈਂਸੀ ਪੇਡ ਕਰਮਚਾਰੀ) ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮ, 1979 (ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ 'ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮ' ਵਜੋਂ ਜਾਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ), ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਯਮ 2(ਸੀ) 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਨਿਯਮ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੋਈ ਵੀ ਅਚਨਚੇਤੀ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਕੰਮ-ਚਾਰਜ ਵਾਲਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਸ ਨੇ 1.1.1974 ਨੂੰ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ 15 ਸਾਲ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਕੀਤੀ ਹੈ, ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਜੋਂ। ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 2(ਬੀ) ਅਤੇ 2(ਸੀ) ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੇ ਅਨੁਸਾਰ ਵਰਕ-ਚਾਰਜਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਨੂੰ ਦੁਬਾਰਾ ਪੇਸ਼ ਕਰਨਾ ਢੁਕਵਾਂ ਹੋਵੇਗਾ:

"2. ਪਰਿਭਾਸ਼ਾਵਾਂ - ਇਹਨਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਸੰਦਰਭ ਹੋਰ ਲੋੜੀਂਦਾ ਨਾ ਹੋਵੇ, -

xxxx xxxx xxxx xxxx

(ਬੀ) "ਵਰਕ-ਚਾਰਜਡ ਕਰਮਚਾਰੀ" ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਅਸਲ ਕਾਰਜਾਂ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਵਿਅਕਤੀ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਕੰਮ ਦੀ ਆਮ ਨਿਗਰਾਨੀ ਜਾਂ ਵਿਭਾਗੀ ਲੇਬਰ, ਸਟੋਰ, ਚਲਾਉਣ ਅਤੇ ਇਲੈਕਟ੍ਰੀਕਲ ਉਪਕਰਣਾਂ ਅਤੇ ਮਸ਼ੀਨਰੀ ਦੀ ਮੁਰੰਮਤ ਦੀ ਅਧੀਨ ਨਿਗਰਾਨੀ ਤੋਂ ਵੱਖਰਾ ਹੈ। ਕੰਮ, ਕੰਮ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਤਨਖਾਹ ਵਾਲੇ ਮਜ਼ਦੂਰ ਅਤੇ ਮਸਟਰ-ਰੋਲ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ;

(ਸੀ) "ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ" ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਇੱਕ ਅਚਨਚੇਤੀ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਕੰਮ-ਚਾਰਜ ਵਾਲਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਸ ਨੇ 1 ਜਨਵਰੀ, 1974 ਨੂੰ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਪੰਦਰਾਂ ਸਾਲ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਵੱਧ ਦੀ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਕੀਤੀ ਹੈ।"

5. ਇਹ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੇ ਪਿਤਾ ਨੇ ਆਪਣੀ ਮੌਤ ਦੇ ਸਮੇਂ 15 ਸਾਲ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਕੀਤੀ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੀ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੇ 18.8.2008 ਦੀ ਨੀਤੀ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ IV ਕਲਾਸ ਦੀ

ਮੱਧ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਅਤੇ ਓ.ਆਰ.ਐਸ. ਬਨਾਮ ਅਮਿਤ ਸ਼੍ਰੀਵਾਸ [ਸੰਜੇ ਕਿਸ਼ਨ ਕੌਲ, ਜੇ.]

ਪੋਸਟ ਲਈ ਯੋਗ ਹੋਣ ਕਰਕੇ ਤਰਸ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਣ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਅਤੇ 19.8.2010 ਦੇ ਅਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ।

6. ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਵਿਰੋਧ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੇ ਪਿਤਾ ਨੂੰ ਡਰਾਈਵਰ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਦੀ ਲੋੜ ਅਨੁਸਾਰ ਅਚਨਚੇਤ ਸਹਾਇਤਾ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਅਜਿਹੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਇਸ ਸ਼ਰਤ ਨਾਲ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਨਾਲ ਖਤਮ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਤਨਖ਼ਾਹ ਸੰਕਟਕਾਲੀਨ ਫੰਡ ਵਿੱਚੋਂ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਇਸ ਪੱਖੋਂ ਉਸ ਦੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਆਦੇਸ਼ ਮਿਤੀ 5.6.1987 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਪਰ ਹੈਰਾਨੀ ਦੀ ਗੱਲ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵੀ ਧਿਰ ਨੇ ਕੋਈ ਨਿਯੁਕਤੀ ਪੱਤਰ/ਆਰਡਰ ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ। ਮ੍ਰਿਤਕ ਦੀ ਪਤਨੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਰੁਪਏ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਣ ਦਾ ਤੱਥ ਨੀਤੀ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਰਾਹਤ ਵਜੋਂ 1,00,000/- ਉੱਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

7. 19.7.2013 ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਰਾਹੀਂ ਹਾਈਕੋਰਟ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੁਆਰਾ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਜੋ ਕਿ 15 ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਸੇਵਾ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ, ਦੇ ਮੁੱਦੇ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਵਾਲੇ ਪੁਰਾਣੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਿਆਂ, ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਲਈ ਯੋਗ ਪਾਇਆ ਗਿਆ। ਹੁਕਮ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਇਹ ਇੱਕ ਰਿੱਟ ਅਪੀਲ ਵਿੱਚ ਕਾਇਮ ਰਿਹਾ ਅਤੇ ਇਸਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਇੱਕ ਐੱਸ.ਐੱਲ.ਪੀ ਨੂੰ ਵੀ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ। ਪਾਲਿਸੀ ਦੇ ਕਲਾਜ਼ 12.1 ਦੀ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਦੇ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ ਇੱਥੇ ਦੁਬਾਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਇਹ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਸਥਾਈਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਸੀ, ਅਰਥਾਤ, ਇੱਕ ਵਾਰ ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਸਥਾਈ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਧਾਰਾ 12.1 ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਸੀ। ਦਿਆਲੂ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ।

8. ਇਹ ਤੱਥ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਨੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੇ ਮਰਹੂਮ ਪਿਤਾ ਨੂੰ ਵੀ ਕਰਮਯੋਗਤਾ ਦਿੱਤੀ ਸੀ, ਨੂੰ ਵੀ ਸਹਾਇਕ ਤਰਕ ਵਜੋਂ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਹਦਾਇਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਜਵਾਬਦੇਹ ਦੇ ਮਾਮਲੇ 'ਤੇ ਤਰਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ। ਇਸ ਤੋਂ ਦੁਖੀ ਹੋ ਕੇ, ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਨੇ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਰਿੱਟ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 583/2013 ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਤਰਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਉਹ ਨਿਯਮ 2 (ਬੀ) ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਨਿਯਮਤ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਮੱਧ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾ ਆਚਰਣ ਨਿਯਮ, 1965, ਜੋ ਕਿ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ:

ਸ਼ਾਹਜਾਦ ਖਾਨ ਬਨਾਮ ਮੱਧ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਰਾਜ ਅਤੇ ਓ.ਆਰ.ਐਸ. (ਡਬਲਯੂ.ਪੀ ਨੰ. 2731/2010, Wਏ ਨੰ. 110/2013 ਅਤੇ ਐੱਸ.ਐੱਲ.ਪੀ (ਸੀ) ਨੰ. 5859/2014)

"2. ਪਰਿਭਾਸ਼ਾਵਾਂ- ਇਹਨਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਸੰਦਰਭ ਹੋਰ ਲੋੜੀਂਦਾ ਨਾ ਹੋਵੇ, -

xxxx xxxx xxxx xxxx

(ਬੀ) "ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ" ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਮੱਧ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਰਾਜ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾ ਜਾਂ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਕੋਈ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ।
ਸਪੱਸ਼ਟੀਕਰਨ - ਇੱਕ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਕਿਸੇ ਕੰਪਨੀ, ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ, ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਸਥਾਨਕ ਅਥਾਰਟੀ ਦੇ ਨਿਪਟਾਰੇ ਵਿੱਚ ਰੱਖੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ, ਇਹਨਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ, ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਅਧੀਨ ਸੇਵਾ ਕਰ ਰਿਹਾ ਇੱਕ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ, ਭਾਵੇਂ ਉਸਦੀ ਤਨਖਾਹ ਹੈ। ਰਾਜ ਦੇ ਏਕੀਕ੍ਰਿਤ ਫੰਡ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਹੋਰ ਸਰੋਤਾਂ ਤੋਂ ਲਿਆ ਗਿਆ।"

9. ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਦਾ ਜ਼ੋਰ ਇਸ ਸਿਧਾਂਤ 'ਤੇ ਵੀ ਸੀ ਕਿ ਤਰਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕੋਈ ਅੰਦਰੂਨੀ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਬਲਕਿ ਰਾਜ ਦਾ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਸਬੰਧਤ ਨੀਤੀ ਤਿਆਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਅਤੇ ਸਬੰਧਤ ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਅਨੁਸਾਰ ਹੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਕਿਉਂਕਿ ਨੀਤੀ ਦੇ ਕਲਾਜ਼ 12.1 ਵਿੱਚ ਵਰਕ-ਚਾਰਜ/ਕੰਟੇਜੈਂਸੀ ਫੰਡ ਅਤੇ ਦਿਹਾੜੀਦਾਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਤਰਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਇਸ ਲਈ ਉਸ ਵਿੱਚ ਮੰਨਣਯੋਗ ਮੁਦਰਾ ਲਾਭ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਚੁੱਕਾ ਸੀ। ਰੈਗੂਲਰ ਅਤੇ ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਚਲੇ ਫਰਕ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਇਹ ਵੀ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਿ ਰੁ. 1,00,000/- ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਵਾਪਸ ਕਰਨ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।
10. ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ 2.1.2014 ਦੇ ਅਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਹੁਕਮ ਰਾਹੀਂ ਰਿੱਟ ਅਪੀਲ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਮੁੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸ ਤਰਕ 'ਤੇ ਪੂਰਵ-ਅਨੁਮਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ ਦੇ ਮਰਹੂਮ ਪਿਤਾ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਨ। ਰੁਪਏ ਦੀ ਰਾਸ਼ੀ ਦੀ ਗ੍ਰਾਂਟ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ 1,00,000/- ਸਬੰਧਤ ਸੀ, ਇਸ ਨੂੰ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਦਿਆਲੂ ਨਿਯੁਕਤੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਣ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਵਾਪਸ ਕਰਨ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।
11. ਅਜਿਹਾ ਪ੍ਰਤੀਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਇੱਕ ਐੱਸ.ਐੱਲ.ਪੀ ਦਾਇਰ ਕਰਨ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਵਿੱਚ ਸਨ ਅਤੇ, ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, 12.2.2014 ਨੂੰ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੰਬਰ 3 ਨੇ ਤਰਸਪੂਰਣ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਲਿਆ, ਪਰ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਿ ਰੁਪਏ ਦੀ ਰਕਮ। 1,00,000/- ਵਾਪਸ ਕੀਤੇ ਜਾਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ, ਕਿ ਅਜਿਹੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਖਾਲੀ ਥਾਂ/ਅਸਾਮੀ ਦੀ ਉਪਲਬਧਤਾ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰੇਗੀ, ਕਿ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕੀਤੀ ਗਈ ਪੋਸਟਿੰਗ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ, ਅਤੇ ਅੰਤ ਵਿੱਚ, ਜੇਕਰ ਇੱਕ ਐੱਸ.ਐੱਲ.ਪੀ/ਅਪੀਲ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸੇ ਵਸੀਅਤ ਦਾ ਨਤੀਜਾ 12.7.2014 ਨੂੰ

ਮੱਧ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਅਤੇ ਓ.ਆਰ.ਐਸ. ਬਨਾਮ ਅਮਿਤ ਸ਼੍ਰੀਵਾਸ [ਸੰਜੇ ਕਿਸ਼ਨ ਕੌਲ, ਜੇ.]

ਐਸ.ਐਲ.ਪੀ. ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਦੇਰੀ ਨੂੰ ਮੁਆਫ਼ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਨੋਟਿਸ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ 6.2.2015 ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਰਾਹੀਂ ਅਯੋਗ ਫੈਸਲੇ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ 'ਤੇ ਰੋਕ ਲਗਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। 12.10.2015 ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਅੰਤਰਿਮ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਨਿਰੋਲ ਬਣਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅੱਜ ਤੱਕ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੂੰ ਤਰਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦਾ ਲਾਭ ਨਹੀਂ ਮਿਲਿਆ।

12. ਅਸੀਂ ਧਿਰਾਂ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲਾਂ ਨੂੰ ਸੁਣਿਆ ਹੈ।

13. ਸਾਡੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ, ਸਿਰਫ ਇੱਕ ਮੁੱਦਾ ਜਿਸ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ ਉਹ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੇ ਮਰਹੂਮ ਪਿਤਾ, ਜੋ ਕਿ ਕਬਾਇਲੀ ਭਲਾਈ ਵਿਭਾਗ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਕੰਮ-ਚਾਰਜ / ਅਚਨਚੇਤੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਜੋਂ ਨੌਕਰੀ ਕਰਦਾ ਸੀ, ਮੌਜੂਦਾ ਨੀਤੀ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਤਰਸਯੋਗ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਉਸ ਦੀ ਮੌਤ ਦੀ ਮਿਤੀ 'ਤੇ.

14. ਇਹ ਕਹਿਣਾ ਸਹੀ ਹੈ ਕਿ ਹਮਦਰਦੀ ਨਾਲ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦਾ ਕੋਈ ਅੰਦਰੂਨੀ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ, ਸਗੋਂ ਇਹ ਕੁਝ ਮਾਪਦੰਡਾਂ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ, ਖਾਸ ਕਰਕੇ ਲੋੜਵੰਦ ਪਰਿਵਾਰ ਨੂੰ ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ। ਇਹ ਮੌਤ ਦੀ ਮਿਤੀ 'ਤੇ ਮੌਜੂਦ ਲਾਗੂ ਨੀਤੀ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਅਗਲੀ ਨੀਤੀ ਨੂੰ ਪੂਰਵ-ਅਨੁਮਾਨ ਨਾਲ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

15. ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਦਾ ਸਬੰਧ ਹੈ, ਬਦਕਿਸਮਤੀ ਨਾਲ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੇ ਮਰਹੂਮ ਪਿਤਾ ਦੀ ਮੌਤ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, 11 ਸਾਲ ਬੀਤ ਚੁੱਕੇ ਹਨ ਅਤੇ ਅਸਲ ਵਿੱਚ, ਪਰਿਵਾਰ ਨੂੰ ਤੁਰੰਤ ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਦਾ ਪਹਿਲੂ ਜਿਉਂਦਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਅਸੀਂ ਅਜੇ ਵੀ ਲਾਗੂ ਨੀਤੀ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਮਾਮਲੇ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਇਹ ਸਵਾਲ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਨੀਤੀ 18.8.2008 ਦੀ ਸੀ। ਕਲਾਜ਼ 12.1 ਸਪਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਰਕ ਚਾਰਜ/ਹਾਲਤ ਫੰਡ ਅਤੇ ਦਿਹਾੜੀਦਾਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਤਰਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਤੋਂ ਰੋਕਦਾ ਹੈ। ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੇ ਸਪੁਰਦਗੀ ਦੀ ਗੰਭੀਰਤਾ ਉਸਦੇ ਮਰਹੂਮ ਪਿਤਾ ਦੇ 15 ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਕੰਮ ਕਰਨ ਅਤੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਦੇ ਨਿਯਮਤ ਹੋਣ ਦੇ ਕਾਰਨ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਜੋਂ ਵਰਗੀਕਰਣ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੈ।

16. ਸਾਡੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ, ਉਪਰੋਕਤ ਪਟੀਸ਼ਨ ਇੱਕ ਕੰਮ-ਚਾਰਜ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਇੱਕ ਨਿਯਮਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਚਕਾਰ ਅੰਤਰ ਦੇ ਬਿੰਦੂ ਨੂੰ ਗੁਆ ਦਿੰਦੀ ਹੈ। ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦਾ ਮਰਹੂਮ ਪਿਤਾ ਬਿਨਾਂ ਸ਼ੱਕ ਇੱਕ ਕੰਮ ਦਾ

ਗੁਜਰਾਤ ਰਾਜ ਅਤੇ ਓ.ਆਰ.ਐਸ. ਬਨਾਮ ਅਰਵਿੰਦ ਕੁਮਾਰ ਟੀ. ਤਿਵਾਰੀ ਅਤੇ ਐਨ.ਆਰ., (2012) 9 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ 545

ਚਾਰਜ ਵਾਲਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿਸੇ ਦਾ ਵੀ ਮਾਮਲਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਕੰਮ-ਚਾਰਜ/ਹਾਲਤ ਫੰਡ ਵਿੱਚੋਂ ਭੁਗਤਾਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਉਸਨੇ 15 ਸਾਲ ਦੀ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਕਰਨ ਦੇ ਕਾਰਨ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਦਰਜਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤਾ, ਜਿਸ ਨਾਲ ਉਸਨੂੰ ਪੈਨਸ਼ਨ ਅਤੇ ਕਰਮਮੋਨਟੀ ਸਮੇਤ ਕੁਝ ਲਾਭਾਂ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਸ ਨਾਲ ਉਸਨੂੰ ਇੱਕ ਨਿਯਮਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਦਰਜਾ ਨਹੀਂ ਮਿਲੇਗਾ।

17. ਉਪਰੋਕਤ ਪੱਖੋਂ, ਮੱਧ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਉਦਯੋਗਿਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰ (ਸਥਾਈ ਆਦੇਸ਼) ਨਿਯਮ, 1963 ਦੇ ਨਾਲ ਇੱਕ ਸਮਾਨਤਾ ਖਿੱਚੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਜਿਸ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸਥਾਈ, ਸਥਾਈ ਮੌਸਮੀ, ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨਰ, ਬੈਡਲਿਸ, ਅਪ੍ਰੈਂਟਿਸ, ਅਸਥਾਈ ਅਤੇ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਮਿਆਦ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਜੋਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਬੱਧ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਕਰਮਚਾਰੀ। ਇੱਕ ਵਰਕ-ਚਾਰਜਡ ਅਚਨਚੇਤੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਵੀ ਉਪਰੋਕਤ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਵਿੱਚ ਸ਼੍ਰੇਣੀਬੱਧ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਕਤ ਸਥਾਈ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਸਥਾਈ ਵਜੋਂ ਵਰਗੀਕਰਨ ਸਪੱਸ਼ਟ ਖਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿੱਚ 6 ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਹੋਣ 'ਤੇ ਵੀ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

18. ਸਾਨੂੰ ਉਪਰੋਕਤ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ ਜ਼ਿਆਦਾ ਮਿਹਨਤ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਰਾਮ ਨਰੇਸ਼ ਰਾਵਤ ਬਨਾਮ ਅਸ਼ਵਨੀ ਰੇਅ ਐਂਡ ਓਰਸ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਇਸ ਮੁੱਦੇ ਨੂੰ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਬੋਲਣ ਦੀ ਕੋਈ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਜਿਸ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਇੱਕ 'ਸਥਾਈ' ਵਰਗੀਕਰਨ ਨਿਯਮਤਕਰਨ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਹ ਕੇਸ ਉਪਰੋਕਤ ਸਥਾਈ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸਨੂੰ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਪੈਰਾ 24, 26 ਅਤੇ 27 ਵਿੱਚ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ:
"24. ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਇਹ ਥੋੜਾ ਜਿਹਾ ਉਲਝਣ ਵਾਲਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ "ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ" ਦਾ ਅਹੁਦਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ "ਰੈਗੂਲਰ" ਕਰਮਚਾਰੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਇਹ ਜਵਾਬ ਸਟੈਂਡਿੰਗ ਆਰਡਰ ਐਕਟ ਅਤੇ ਨਿਯਮਾਂ ਨੂੰ ਪੜ੍ਹ ਕੇ ਨਹੀਂ ਮਿਲਦਾ। ਆਮ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ, ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਜਿਸਨੂੰ "ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ" ਵਜੋਂ ਜਾਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਨੂੰ ਇੱਕ ਨਿਯਮਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਪਰ ਤੁਰੰਤ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਇਹ ਬਿਲਕੁਲ ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਨਹੀਂ ਜਾਪਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਸਾਨੂੰ ਪਤਾ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਿਰਫ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ. ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ "ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ" ਵਜੋਂ ਵਿਵਹਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਮਿਲਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਹੁਣ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ, "ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ" ਅਤੇ "ਰੈਗੂਲਰ ਕਰਮਚਾਰੀ" ਵਿਚਕਾਰ ਇੱਕ ਅੰਤਰ ਬਣਾਇਆ ਹੈ।

xxxx xxxx xxxx xxxx

26. ਉਪਰੋਕਤ ਤੋਂ, ਇਹ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਹੈ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਇੱਕ "ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ" ਨੂੰ ਗ੍ਰੇਡਡ ਪੇ-ਸਕੇਲ ਵਿੱਚ ਤਨਖ਼ਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ, ਉਸੇ ਸਮੇਂ, ਉਸਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਵਾਧੇ ਦੇ ਸਿਰਫ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਮਿਲ ਰਿਹਾ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਹ

(2017) 3 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ 436

ਸਿਰਫ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਤਨਖਾਹ-ਸਕੇਲ ਵਿੱਚ ਵਾਧੇ ਆਦਿ ਦੀ ਗ੍ਰਾਂਟ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਵੇਗੀ।

27. ਉਪਰੋਕਤ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਸਾਨੂੰ ਇਹਨਾਂ ਮਾਣਹਾਨੀ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ ਵਿੱਚ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਉਠਾਈਆਂ ਗਈਆਂ ਦਲੀਲਾਂ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਤੱਤ ਨਹੀਂ ਮਿਲਦਾ। ਅਸੀਂ ਇਸ ਤੱਥ ਤੋਂ ਸੁਚੇਤ ਹਾਂ ਕਿ ਕੁਝ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਪਹਿਲਾਂ ਮੌਕਿਆਂ 'ਤੇ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਵਾਧੇ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਵਾਧਾ ਵੀ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਜੇਕਰ ਕੁਝ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਗਲਤ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਲਾਭ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਉਸੇ ਰਾਹਤ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਦਾ ਆਧਾਰ ਨਹੀਂ ਬਣ ਸਕਦਾ। ਇਹ ਤਿੱਖੀ ਗੱਲ ਹੈ ਕਿ ਅਨੁਛੇਦ 14 ਦੇ ਤਹਿਤ ਸਮਾਨਤਾ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਨਕਾਰਾਤਮਕ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਹੈ (ਦੇਖੋ ਇੰਡੀਅਨ ਕਾਉਂਸਿਲ ਆਫ਼ ਐਗਰੀਕਲਚਰਲ ਰਿਸਰਚ ਐਂਡ ਐਨਆਰ. ਬਨਾਮ ਟੀ.ਕੇ. ਸੂਰਿਆਨਾਰਾਇਣ ਅਤੇ ਓਆਰਐਸ। [(1997) 6 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ 766]"

19. ਉਪਰੋਕਤ ਤੋਂ ਇਹ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਦਰਜਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਨਾਲ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਵਾਧੇ ਦੇ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਹ ਉਹ ਪਹਿਲੂ ਹੈ ਜਿਸ 'ਤੇ ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ ਦੇ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਜ਼ੋਰ ਦੇਣ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਇਹ ਦਲੀਲ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ, ਕਿਉਂਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਕ੍ਰਮੋਣਤੀ ਅਤੇ ਵਾਧੇ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਸਨ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਅਸੀਂ ਨੋਟ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਾਂ ਕਿ 7.2.2002 ਦੇ ਆਰਡਰ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਮੁਦਰਾ ਕਰਮਮੋਨਟੀ ਦਾ ਲਾਭ ਦੇਣ ਵਾਲੇ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੇ ਪਿਤਾ ਸਮੇਤ, ਇਹ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਇਹ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਅਸਾਮੀਆਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ।

20. ਮੂਲ ਬਿੰਦੂ, ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਇੰਕਰੀਮੈਂਟ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ ਨਾਲ, ਕੀ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਦਰਜੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਿਆ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ? ਇਸ ਸਵਾਲ ਦਾ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਲਈ, ਅਸੀਂ ਨੋਟ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਉਪਰੋਕਤ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਇਸ ਪਹਿਲੂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਇਹ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ "ਜੇਕਰ ਕੁਝ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਗਲਤ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਲਾਭ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਉਸੇ ਰਾਹਤ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਦਾ ਆਧਾਰ ਨਹੀਂ ਬਣ ਸਕਦਾ। ਇਹ ਮਾੜੀ ਗੱਲ ਹੈ ਕਿ ਧਾਰਾ 14 ਦੇ ਤਹਿਤ ਬਰਾਬਰੀ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਨਕਾਰਾਤਮਕ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਅਸੀਂ ਅਜਿਹਾ ਕਹਿੰਦੇ ਹਾਂ, ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਕਿਸੇ ਵੀ ਲਾਭ ਨੂੰ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਲਈ ਲਾਇਸੈਂਸ ਦੇਣ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਨਾਲ ਨਹੀਂ, ਅਤੇ ਅਸੀਂ ਇਸ ਨੂੰ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਦੇ ਹਾਂ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਅਸੀਂ ਉਸੇ ਸਮੇਂ ਇਹ ਸਿੱਟਾ ਨਹੀਂ ਕੱਢ ਸਕਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਸਥਿਤੀ ਇੱਕ ਨਿਯਮਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਹੈ।

21. ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੇ ਮਰਹੂਮ ਪਿਤਾ ਦਾ ਵਰਗੀਕਰਨ, ਅਤੇ ਇੱਕ 'ਸਥਾਈ' ਸਥਿਤੀ ਅਤੇ ਇੱਕ 'ਨਿਯਮਿਤ' ਸਥਿਤੀ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਇਹ ਫਰਕ ਅਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਫੈਸਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਹੋ ਗਿਆ ਜਾਪਦਾ

ਹੈ।

22. ਅਸੀਂ ਕੁਝ ਹੋਰ ਕੇਸਾਂ 'ਤੇ ਜਵਾਬਦੇਹ ਲਈ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਰੱਖੀ ਗਈ ਨਿਰਭਰਤਾ ਨੂੰ ਵੀ ਦੇਖ ਸਕਦੇ ਹਾਂ ਜਿੱਥੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਸਨ ਅਤੇ ਇਹਨਾਂ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਇੱਕ ਐੱਸ.ਐੱਲ.ਪੀ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਪਰ ਫਿਰ ਅਸੀਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਦੇਖਿਆ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਕਿਸੇ ਅਜਿਹੀ ਚੀਜ਼ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਨਾ ਦਿਓ ਜੋ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਮਨਜ਼ੂਰ ਨਹੀਂ ਹੈ।

23. ਸਾਡੇ ਕੋਲ ਭਾਰਤੀ ਬੈਂਕ ਅਤੇ ਓਆਰਐਸ ਵਿੱਚ ਹਾਲ ਹੀ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਤਰਸ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਮੁੱਦੇ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਦਾ ਮੌਕਾ ਸੀ। ਬਨਾਮ ਪ੍ਰੇਮਿਲਾ ਅਤੇ ਐਨ.ਆਰ. ਅਸੀਂ ਲਾਭਦਾਇਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪੈਰਾਂ 3, 4, ਅਤੇ 5 ਨੂੰ ਹੇਠਾਂ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਵੇਖ ਸਕਦੇ ਹਾਂ:

"3. ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਵਾਲੀ ਸਕੀਮ ਬਾਰੇ ਕੁਝ ਭੰਬਲਭੂਸਾ ਪੈਦਾ ਹੋਇਆ ਹੈ ਅਤੇ, ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਪ੍ਰਚਲਿਤ ਸਕੀਮ ਨੂੰ, ਮੌਤ ਦੀ ਮਿਤੀ 'ਤੇ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਵਿਚਾਰ ਲਈ ਰੱਖਣ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ, ਕਿਉਂਕਿ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਇੱਕ ਸਕੀਮ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਿਆ ਜਾਪਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਸੀ. ਬਾਅਦ ਦੀ ਮਿਤੀ ਦੇ. ਕੇਨਰਾ ਬੈਂਕ ਅਤੇ ਐਨਆਰ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੁਆਰਾ ਨਿਪਟਾਏ ਜਾ ਰਹੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਥਿਤੀ ਦੇ ਕਾਰਨ ਵੀ ਇਸਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਪੈਦਾ ਹੋਈ। ਵੀ. ਐੱਮ. ਮਹੇਸ਼ ਕੁਮਾਰ, (2015) 7 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ 412, ਏ ਅਜਿਹੀ ਸਕੀਮ ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ ਲਈ ਕੱਟ-ਆਫ ਮਿਤੀ ਕੀ ਹੋਵੇਗੀ।

4. ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੀਆਂ ਕਈ ਨਿਆਂਇਕ ਘੋਸ਼ਣਾਵਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ, ਇਹ ਜ਼ੋਰ ਦੇਣ ਦੀ ਪੂਰੀ ਗੱਲ ਹੈ ਕਿ ਹਮਦਰਦ ਨਿਯੁਕਤੀ ਆਮ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦਾ ਬਦਲ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਹਮਦਰਦ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਅੰਦਰੂਨੀ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਉਦੇਸ਼ ਸਿਰਫ ਮੁਸ਼ਕਲ ਸਮਿਆਂ ਵਿੱਚ ਪਰਿਵਾਰ ਨੂੰ ਦਿਲਾਸਾ ਅਤੇ ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ ਹੈ ਅਤੇ, ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਉਸ ਸਮੇਂ ਦੀ ਸਾਰਥਕਤਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਮੌਤ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

5. ਇਸ ਨਿਰਣੇ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂਚਿਆ ਗਿਆ ਇੱਕ ਪਹਿਲੂ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਸਾਲ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਦੇ ਤਹਿਤ ਤਰਸ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਲਈ ਦਾਅਵੇ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਉਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਦੀ ਸਕੀਮ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੋ ਦਾਅਵੇ ਤੋਂ ਬਹੁਤ ਬਾਅਦ ਲਾਗੂ ਹੋਈ ਸੀ। ਇਸ ਦਾ ਜਵਾਬ ਜ਼ੋਰਦਾਰ ਢੰਗ ਨਾਲ ਨਾਂਹ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਹ ਵੀ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਪਰਿਵਾਰਕ ਪੈਨਸ਼ਨ ਅਤੇ ਟਰਮੀਨਲ ਲਾਭਾਂ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਨੂੰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਦੇ ਬਦਲ ਵਜੋਂ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਪਹਿਲੂ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਸਕੀਮ ਵੱਲ ਧਿਆਨ ਦੇਣ ਲਈ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਚਾਲੂ ਕਰਨਾ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹੀ ਤਰਸ ਭਰੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਸਕੀਮ ਵਿੱਚ ਕੀ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ।

(2020) 2 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ 729

ਮੱਧ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਅਤੇ ਓ.ਆਰ.ਐਸ. ਬਨਾਮ ਅਮਿਤ ਸ਼੍ਰੀਵਾਸ [ਸੰਜੇ ਕਿਸ਼ਨ ਕੌਲ, ਜੇ.]

24. ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਅਸੀਂ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੂੰ ਕੋਈ ਰਾਹਤ ਦੇਣ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰੱਥ ਹਾਂ, ਜਿੰਨੀ ਕਿ ਅਸੀਂ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਪਸੰਦ ਕਰਦੇ ਹਾਂ, ਪਰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਥਿਤੀ ਦੁਆਰਾ ਸੀਮਤ ਹਾਂ। ਮਰਹੂਮ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਪਰਿਵਾਰ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਨੀਤੀ ਅਨੁਸਾਰ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਹੱਕ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾ ਚੁੱਕਾ ਹੈ।

25. ਹਾਲਾਂਕਿ, ਅਸੀਂ ਮਿਤੀ 29.9.2014 ਦੇ ਸਰਕੂਲਰ ਦੁਆਰਾ 18.8.2008 ਦੀ ਨੀਤੀ ਵਿੱਚ ਸੋਧ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਰਿਕਾਰਡ ਵਿੱਚ ਰੱਖੇ ਗਏ ਕੁਝ ਵਾਧੂ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ਾਂ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਦੇ ਵਿਕਾਸ ਨੂੰ ਦੇਖ ਸਕਦੇ ਹਾਂ। ਇਸ ਸਰਕੂਲਰ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਤਰਸਯੋਗ ਗ੍ਰਾਂਟ ਦੀ ਰਕਮ ਰੁਪਏ ਤੋਂ ਵਧਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ। 1,00,000/- ਤੋਂ ਰੁ. 2,00,000/-। ਇੱਕ ਹੋਰ ਸਰਕੂਲਰ 31.8.2016 ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਰਾਹੀਂ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਕੰਮ-ਚਾਰਜ/ਹਾਲਤ ਫੰਡ ਵਿੱਚੋਂ ਤਨਖਾਹ ਲੈਣ ਵਾਲੇ ਮ੍ਰਿਤਕ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਆਸ਼ਰਿਤਾਂ ਨੂੰ ਤਰਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਣਗੇ, ਪਰ ਇਹ 21.3.2017 ਦੇ ਸਰਕੂਲਰ ਦੁਆਰਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਕਿ 31.8.2016 ਦੇ ਸਰਕੂਲਰ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਲੰਬਿਤ ਕੇਸਾਂ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਸਿਰਫ 29.9.2014 ਦੀ ਸੋਧੀ ਨੀਤੀ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਇਹ ਸਥਿਤੀ ਹੋਣ ਕਰਕੇ, ਇਹ ਆਖਰੀ ਸਰਕੂਲਰ ਵੀ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੀ ਸਹਾਇਤਾ ਲਈ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਨੀਤੀ ਨੂੰ ਪਿਛਾਖੜੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋਵੇਗਾ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਸਰਕੂਲਰ ਇਸ ਦੇ ਉਲਟ ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ।

26. ਹਾਲਾਂਕਿ, ਸਾਡਾ ਵਿਚਾਰ ਹੈ ਕਿ ਅਸੀਂ 21.3.2017 ਦੇ ਸਰਕੂਲਰ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਕੁਝ ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਾਂ, ਜਿਸ ਦਾ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹਿੱਸਾ ਹੇਠਾਂ ਲਿਖਿਆ ਹੈ:
"2. ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਵਰਕਚਾਰਜ ਅਤੇ ਕੰਟੀਜੈਂਸੀ ਫੰਡ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਤਰਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਵੀ ਲਾਗੂ ਹੈ। 31.08.2016. ਅਤੇ ਇਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਲੰਬਿਤ ਪਏ ਕੇਸਾਂ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕੇਵਲ 29.09.2014 ਨੂੰ ਤਰਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਗਏ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੀ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ, ਭਾਵ, ਉਹ ਸਿਰਫ ਤਰਸ ਦੀ ਗ੍ਰਾਂਟ ਲਈ ਯੋਗ ਹੋਣਗੇ ਨਾ ਕਿ ਤਰਸ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ। ਉਸ ਅਨੁਸਾਰ ਕਾਰਵਾਈ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਈ ਜਾਵੇ।"

27. ਉਪਰੋਕਤ ਸਰਕੂਲਰ ਰਿਕਾਰਡ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਲੰਬਿਤ ਕੇਸਾਂ ਦਾ ਫੈਸਲਾ 29.9.2014 ਨੂੰ ਤਰਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਜਾਰੀ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਅਥਾਰਟੀ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਲੰਬਿਤ ਕੇਸ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਸਗੋਂ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਇੱਕ ਲੰਬਿਤ ਸੂਚੀ ਹੈ।

(2019) 6 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ 774

28. ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਸਾਡਾ ਵਿਚਾਰ ਹੈ ਕਿ ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 142 ਦੇ ਅਧੀਨ ਸਾਡੀਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਰੁਪਏ ਤੋਂ ਵਧਾ ਕੇ ਧਿਰਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਪੂਰਾ ਨਿਆਂ ਕਰਨ ਲਈ ਕਰਨਾ ਉਚਿਤ ਹੋਵੇਗਾ। 1,00,000/- ਤੋਂ ਰੁ. 2,00,000/- ਉਪਰੋਕਤ ਦੱਸੇ ਅਨੁਸਾਰ। ਅਸੀਂ, ਅਸਲ ਵਿੱਚ, ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਪਾਵਰ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਲਿਮਟਿਡ ਅਤੇ ਓ.ਆਰ.ਐਸ. ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸਮਾਨ ਪਹੁੰਚ ਅਪਣਾਈ ਹੈ। ਬਨਾਮ ਨਿਰਵਲ ਸਿੰਘ।

29. ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਮੌਜੂਦ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ਾਂ ਤੋਂ ਇਹ ਪ੍ਰਤੀਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸੰਭਾਵਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਰੁਪਏ ਦੀ ਰਕਮ। 1,00,000/- ਜਵਾਬਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ 2016 ਵਿੱਚ ਸਟੇਟ ਬੈਂਕ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਵਿਆਜ ਵਾਲੀ ਜਮ੍ਹਾਂ ਰਕਮ ਵਿੱਚ ਜਮ੍ਹਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਅਤੇ ਇਹ ਰਕਮ ਸੰਭਵ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਸੇ ਜਮ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਪਈ ਹੋਵੇਗੀ। ਇਹ ਅਣਗਹਿਲੀ ਵਾਲੇ ਹੁਕਮਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੋਣਾ ਸੀ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਅਸੀਂ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੰਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਇਹ ਐੱਫਡੀR ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਇਹ ਰਕਮ, ਵਿਆਜ ਸਮੇਤ, ਜੋ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੇ ਲਾਭ ਲਈ ਇਕੱਠੀ ਹੋਵੇਗੀ, 1,00,000/- ਰੁਪਏ ਦੀ ਵਾਧੂ ਰਕਮ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਸਾਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨ ਯੋਗ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਅੱਜ ਤੋਂ ਦੋ (2) ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਅੰਦਰ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਅਜਿਹਾ ਨਾ ਕਰਨ 'ਤੇ ਭੁਗਤਾਨ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੱਕ 12 ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਸਲਾਨਾ (ਸਾਧਾਰਨ ਵਿਆਜ) ਵਿਆਜ ਦੇਣਾ ਪਵੇਗਾ।

30. ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਇਸਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਪਾਰਟੀਆਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਆਪਣੇ ਖਰਚੇ ਚੁੱਕਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

ਕਲਪਨਾ ਕੇ. ਤ੍ਰਿਪਾਠੀ ਅਪੀਲ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਹੈ

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।

Pallav

PALLAV THAKUR ADVOCATE