ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਸਹਿਕਾਰੀ ਦੁੱਧ ਉਤਪਾਦਕ ਏ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ, ਲਿਮਟਿਡ ਅਤੇ ਏ.ਐਨ.ਆਰ.
v.
ਬਲਬੀਰ ਕੁਮਾਰ ਵਾਲੀਆ ਅਤੇ ਹੋਰ।
(2011 ਦਾ ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 7427) ਜੁਲਾਈ 09, 2021
[ਸੰਜੇ ਕਿਸ਼ਨ ਕੌਲ ਅਤੇ ਹੇਮੰਤ ਗੁਪਤਾ, ਜੇ.ਜੇ.)
ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਸਹਿਕਾਰੀ ਦੁੱਧ ਉਤਪਾਦਕ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ (ਕਾਮਨ ਕਾਡਰ) ਨਿਯਮ, 1980: ਸੋਧਿਆ ਹੋਇਆ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ –
1.1.1986 ਤੋਂ - ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ ਦੀ ਹੱਕਦਾਰੀ-
1.1.1986 ਤੋਂ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਵਿੱਚ ਆਪਣੇ ਹਮਰੁਤਬਾ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੀ ਹੱਕਦਾਰੀ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਸੋਧੇ ਹੋਏ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਨੂੰ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਸਹਿਕਾਰੀ ਦੁੱਧ ਉਤਪਾਦਕ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਲਿਮਟਿਡ ਦੁਆਰਾ 1.1.1994 ਤੋਂ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ - ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਦਾ ਕੇਸ ਕਿ
ਉਹ ਗੰਭੀਰ ਵਿੱਤੀ ਸੰਕਟ ਨਾਲ ਜੂਝ ਰਹੇ ਸਨ - ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਡੀ
ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ ਨੂੰ ਇਹ ਮੰਨਦੇ ਹੋਏ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕਰ ਲਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਵਿੱਤੀ ਰੁਕਾਵਟ ਹੁਣ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲਾਂ ਵਿੱਚ ਸੋਧ ਨਾ ਕਰਨ ਦਾ ਬਹਾਨਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਸੋਧੇ ਹੋਏ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ 1.1.1994 ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦੀ ਤਾਰੀਖ ਬਿਲਕੁਲ ਅਣਉਚਿਤ ਸੀ - ਅਪੀਲ 'ਤੇ, ਕਿਹਾ: ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਦਾ ਉਦੇਸ਼
ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇਣ ਲਈ ਨਹੀਂ ਬਲਕਿ ਈ ਵਿੱਚ ਦੁੱਧ ਦਾ ਉਤਪਾਦਨ ਵਧਾਉਣ ਲਈ ਸੀ
ਰਾਜ - ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਜਿਹੀਆਂ ਪ੍ਰਾਪਤੀਆਂ ਕਰਨ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਸੁਵਿਧਾਕਰਤਾ ਹੁੰਦੇ ਹਨ
ਉਦੇਸ਼ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਅਤੇ ਵਿੱਤੀ ਸਥਿਤੀ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਵਧੀ ਹੋਈ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨਾ ਆਦਰਸ਼ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ - ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸੰਗਠਨ-ਚਿੱਟੀ ਕ੍ਰਾਂਤੀ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਮਿਲ ਕੇ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਪਏਗਾ - ਫੈਸਲਾ 1.1.1986 ਤੋਂ ਸੋਧਿਆ ਹੋਇਆ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਨਾ ਦੇਣ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਐਫ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ
ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਦੀ ਵਿੱਤੀ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ - ਅਜਿਹੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਣ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਗੈਰਕਾਨੂੰਨੀਤਾ, ਤਰਕਹੀਣਤਾ ਅਤੇ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਤਮਕ ਬੇਨਿਯਮੀਆਂ ਦੇ ਮਨਜ਼ੂਰਸ਼ੁਦਾ ਆਧਾਰਾਂ 'ਤੇ ਗਲਤ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ -
ਨਾ ਤਾਂ ਫੈਸਲਾ ਲੈਣ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਫੈਸਲਾ ਖੁਦ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ
ਅਜਿਹੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਉਪ-ਲਾਭ ਤੋਂ - ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਪੈਦਾ ਕੀਤੀ ਆਮਦਨ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਹੈ
ਸਿਰਫ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ 'ਤੇ ਵਿਸਥਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਪਰ ਇਸ ਲਈ ਵੀ ਲੋੜੀਂਦਾ ਹੈ
ਤਕਨਾਲੋਜੀ ਨੂੰ ਅਪਗ੍ਰੇਡ ਕਰਨਾ, ਪਲਾਂਟਾਂ ਦਾ ਨਵੀਨੀਕਰਨ ਅਤੇ ਵਿਸਥਾਰ ਆਦਿ
ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਗੈਰ-ਵਾਜਬ ਹੈ ਅਤੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਨਿਆਂਇਕ ਸਮੀਖਿਆ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਤੋਂ ਵੱਧ ਹੈ - ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ - 1.1.1986 ਤੋਂ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਵਿੱਚ ਆਪਣੇ ਹਮਰੁਤਬਾ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ 1.1.1994 ਤੋਂ ਸੋਧੇ ਹੋਏ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ - ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ - ਕਿਹਾ: ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ - ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ
ਉਨ੍ਹਾਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਕਿਉਂਕਿ ਗਰੇਡ ਇੱਕ ਉੱਚ ਅਹੁਦਾ ਹੈ
ਗਰੇਡ - ਦੁੱਧ ਦੀ ਖਰੀਦ ਨਾਲੋਂ ਵਧੇਰੇ ਡਿਊਟੀਆਂ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ
ਸਹਾਇਕ ਗ੍ਰੇਡ -1 ਦੁੱਧ ਖਰੀਦ ਸਹਾਇਕਾਂ ਗ੍ਰੇਡ -2 ਲਈ ਇੱਕ ਤਰੱਕੀ ਦਾ ਸਾਧਨ ਹੈ - ਵਿਦਿਅਕ ਯੋਗਤਾ ਅਤੇ ਦੋਵਾਂ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਕਾਫ਼ੀ ਵੱਖਰੀਆਂ ਹਨ।
ਅਪੀਲਾਂ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ, ਅਦਾਲਤ
ਹੋਲਡ: 1.1 ਤੁਰੰਤ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ
ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ-ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਸਹਿਕਾਰੀ ਦੁੱਧ ਉਤਪਾਦਕ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਲਿਮਟਿਡ ਇੱਕ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਹਿਕਾਰੀ ਸਭਾ ਹੈ ਜਿਸ ਦੇ ਆਪਣੇ ਸਾਂਝੇ ਕਾਡਰ ਨਿਯਮ ਹਨ। ਕਾਮਨ ਕਾਡਰ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸੋਧ ਨੂੰ ਰਜਿਸਟਰਾਰ (ਸਹਿਕਾਰੀ ਸਭਾਵਾਂ) ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਨੇ 1.3.1990 ਅਤੇ 9.7.1993 ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤਾ ਕਿ
ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਨੂੰ ਹੋਰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਬੋਰਡਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨਾਂ ਦੀ ਵਿੱਤੀ ਸਿਹਤ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖੇ ਬਿਨਾਂ ਜਨਤਕ ਖੇਤਰ ਦੇ ਅਦਾਰਿਆਂ ਦੁਆਰਾ ਅਪਣਾਇਆ ਨਹੀਂ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਨੇ ਸੁਚੇਤ ਹੋ ਕੇ ਫੈਸਲਾ ਲਿਆ
ਅਤੇ ਸੋਧੇ ਹੋਏ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੇਣ ਲਈ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਵਿਗਾੜ ਕਮੇਟੀ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਾ ਕਰਨ ਦਾ ਠੋਸ ਫੈਸਲਾ
ਅਨਿਸ਼ਚਿਤ ਵਿੱਤੀ ਸਥਿਤੀ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ 1.1.1986 ਤੋਂ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਨੂੰ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਅਤੇ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਡੇਅਰੀ ਵਿਕਾਸ ਬੋਰਡ ਤੋਂ ਵਿੱਤੀ ਸਹਾਇਤਾ ਲੈਣੀ ਪੈਂਦੀ ਸੀ। ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦੀ ਜਾਂਚ ਲਈ ਇੱਕ ਕਮੇਟੀ ਦਾ ਗਠਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ
ਸੋਧੇ ਹੋਏ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੀ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਲਈ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਗਿਣਤੀ। ਕਮੇਟੀ
ਇਹ ਵੀ ਸਿਫਾਰਸ਼ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਿ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਨੂੰ ਦਰਪੇਸ਼ ਵਿੱਤੀ ਸੰਕਟ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ 1.1.1994 ਤੋਂ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ। ਬੋਰਡ ਆਫ਼ ਡਾਇਰੈਕਟਰਜ਼ ਨੇ ਕਮੇਟੀ ਦੀ ਸਿਫਾਰਸ਼ ਨੂੰ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਦੇ ਦਿੱਤੀ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਰਜਿਸਟਰਾਰ (ਸਹਿਕਾਰੀ) ਨੇ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਲਿਆ
ਸੁਸਾਇਟੀਆਂ)। ਇਸ ਲਈ 1.1.1986 ਤੋਂ ਸੋਧਿਆ ਹੋਇਆ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਨਾ ਦੇਣ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਦੀ ਵਿੱਤੀ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦਿਆਂ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। (ਪੈਰਾ 41, 42) [423--]
ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੀ ਨਿਆਂਇਕ ਸਮੀਖਿਆ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀਤਾ, ਤਰਕਹੀਣਤਾ ਅਤੇ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਤਮਕ ਬੇਨਿਯਮੀਆਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਮਨਜ਼ੂਰ ਹੈ।

ਇੱਕ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਗਲਤ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜੇ ਇਹ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੈ,
ਅਤੇ ਕੋਈ ਫੈਸਲਾ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੈ ਜੇ ਇਹ ਉਸ ਉਦੇਸ਼ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਉਦੇਸ਼ ਦੀ ਪੈਰਵੀ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਲਈ ਫੈਸਲਾ ਲੈਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਫੈਸਲਾ ਲੈਣ ਵਾਲੇ ਦੁਆਰਾ ਵਰਤਿਆ ਗਿਆ ਵਿਵੇਕ ਨਿਆਂਇਕ ਪੜਤਾਲ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੈ ਜੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਉਦੇਸ਼ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਉਦੇਸ਼ ਦੀ ਪੈਰਵਾਈ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।
[ਪੈਰਾ 48] [430--]
ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕਿ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਵਿੱਤੀ ਮੁਸ਼ਕਲਾਂ ਵਿੱਚ ਸੀ, ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਸਮੱਗਰੀ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੈ। ਅਜਿਹੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਣ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀਤਾ, ਤਰਕਹੀਣਤਾ ਅਤੇ ਤਰਕਹੀਣਤਾ ਦੇ ਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਆਧਾਰਾਂ 'ਤੇ ਗਲਤ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।
ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਤਮਕ ਅਣਉਚਿਤਤਾ। ਨਾ ਤਾਂ ਫੈਸਲਾ ਲੈਣ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ, ਨਾ ਹੀ
ਫੈਸਲਾ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਕਾਰ ਤੋਂ ਪੀੜਤ ਹੈ। [ਪੈਰਾ 49] [430--
]
ਸੂਚਨਾ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਐਕਟ ਤਹਿਤ ਇਹ ਦਰਸਾਉਣ ਲਈ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਕਿ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਸਾਲ 1996-1997 ਵਿੱਚ ਮੁਨਾਫੇ ਵਿੱਚ ਸੀ, ਵਿੱਤੀ ਸਥਿਤੀ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਢੁਕਵੀਂ ਨਹੀਂ ਹੈ
1.1.1986 ਤੋਂ 1.1.1994 ਤੱਕ ਦੀ ਮਿਆਦ। ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਨੇ
ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਚੁੱਕੇ ਗਏ ਸੁਧਾਰਾਤਮਕ ਕਦਮਾਂ ਦੇ ਕਾਰਨ, 1994 ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਹੀ ਬਦਲਾਅ ਆਇਆ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਮੁਨਾਫਾ ਕਮਾਉਣਾ ਪਿਆ
ਸਹਿਕਾਰੀ ਸਭਾ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸਾਂਝਾ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਪਰ
ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਸ ਦੇ ਮੈਂਬਰ ਨਹੀਂ ਹਨ।
ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਪੈਦਾ ਕੀਤੀ ਆਮਦਨ ਦਾ ਵਿਸਥਾਰ ਸਿਰਫ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ, ਬਲਕਿ ਤਕਨਾਲੋਜੀ ਨੂੰ ਅਪਗ੍ਰੇਡ ਕਰਨ, ਪਲਾਂਟਾਂ ਦੇ ਨਵੀਨੀਕਰਨ ਅਤੇ ਵਿਸਥਾਰ ਆਦਿ ਲਈ ਵੀ ਲੋੜੀਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਪੂਰੇ ਮੁਨਾਫੇ ਨੂੰ ਇਸ ਵੱਲ ਨਹੀਂ ਵਰਤਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ
ਇਕੱਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ। ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਦੀ ਸਥਾਪਨਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ
ਚਿੱਟੀ ਕ੍ਰਾਂਤੀ ਵੱਲ ਇੱਕ ਕਦਮ ਵਜੋਂ। ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇਣਾ ਨਹੀਂ ਬਲਕਿ ਰਾਜ ਵਿੱਚ ਦੁੱਧ ਦਾ ਉਤਪਾਦਨ ਵਧਾਉਣਾ ਸੀ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਜਿਹੇ ਉਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਸੁਵਿਧਾਕਰਤਾ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਉਦੇਸ਼ ਅਤੇ ਵਿੱਤੀ ਸਥਿਤੀ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਵਧੀ ਹੋਈ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦੇ ਹਨ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦਾ ਆਦਰਸ਼ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸੰਗਠਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਮਿਲ ਕੇ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ ਅਰਥਾਤ ਚਿੱਟੀ ਕ੍ਰਾਂਤੀ ਨਾ ਕਿ ਲਾਭ ਾਂ ਨੂੰ ਬਰਬਾਦ ਕਰਨ ਦੀ ਬਜਾਏ

ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਸਾਂਝੇ ਯਤਨਾਂ ਨਾਲ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਵਧੀ ਹੋਈ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੀ ਗਈ, ਚਾਹੇ ਉਹ ਅਜਿਹੇ ਖਰਚਿਆਂ ਨੂੰ ਸਹਿਣ ਕਰਨ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਹੋਵੇ। [ਪੈਰਾ 50] [431--]

ਇਹ ਦਲੀਲ ਕਿ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਇਸ ਤੱਥ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ 'ਤੇ ਵਿੱਤੀ ਬੋਝ ਨਹੀਂ ਪਵੇਗਾ

ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ ਦਾਇਰ ਕਰਨ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ 3 ਸਾਲ ਅਤੇ 2 ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਬਕਾਏ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਦੁਬਾਰਾ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ 01.01.1994 ਤੋਂ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਸੋਧੇ ਹੋਏ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲਾਂ ਦੀ ਬਜਾਏ 01.01.1986 ਤੋਂ ਸੋਧੇ ਹੋਏ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦਿੱਤੇ ਹਨ।

ਇਸ ਨੂੰ 3 ਸਾਲ ਅਤੇ 2 ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਸੀਮਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ

ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਦੀ ਵਿੱਤੀ ਸਥਿਤੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਮਦਦਗਾਰ

ਸਬੰਧਤ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਨੂੰ ਭਾਰੀ ਨੁਕਸਾਨ ਝੱਲਣਾ ਪੈ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਇਸ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਗੈਰ-ਵਾਜਬ ਹੈ ਅਤੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਨਿਆਂਇਕ ਸਮੀਖਿਆ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਤੋਂ ਵੱਧ ਹੈ। ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਆਦੇਸ਼ ਇਸ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ। [ਪੈਰਾ 51, 52] [431--]

2011 ਦੇ ਸੀਏ ਨੰਬਰ 7432 ਨੂੰ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਸ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੇ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ

1.1.1986 ਤੋਂ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਵਿੱਚ ਹਮਰੁਤਬਾ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਸੋਧੇ ਹੋਏ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ 1.1.1.1994 ਤੋਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਹ ਠੀਕ ਸੀ

ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਦਲੀਲ ਦੀ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਜਾਂਚ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ। ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕੋਈ ਅਪੀਲ ਦਾਇਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੋਈ ਵੀ ਨਹੀਂ ਉਠਾ ਸਕਦੇ

ਬਰਾਬਰ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਲਈ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਤਰਜੀਹ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਅਪੀਲ ਵਿੱਚ ਸ਼ਿਕਾਇਤ

ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਦਿਓ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਤੋਂ ਨਾਰਾਜ਼ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਇਸ ਲਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਜਿਹੀ ਦਲੀਲ ਨਹੀਂ ਦੇ ਸਕਦੇ ਜੋ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਨਹੀਂ ਉਠਾਈ ਗਈ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਦਲੀਲਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ. ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ

ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦਾ ਦਾਅਵਾ 1.1.1986 ਤੋਂ ਸੋਧੇ ਹੋਏ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦਾ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਬਲਕਿ ਦੁੱਧ ਖਰੀਦ ਸਹਾਇਕਾਂ ਨੂੰ ਗਰੇਡ-1 ਅਤੇ 2 ਵਜੋਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਬੱਧ ਕਰਨਾ ਗੈਰ-ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਇਸ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਣਗੇ

ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ 'ਤੇ ਦੁੱਧ ਖਰੀਦ ਸਹਾਇਕ ਗਰੇਡ-1 ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ। (ਪਾਰਸ 53, 54, 55) [432--]

ਸਟਾਫਿੰਗ ਪੈਟਰਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਵਿਦਿਅਕ ਯੋਗਤਾ ਦੁੱਧ ਖਰੀਦ ਸਹਾਇਕਾਂ ਲਈ ਗਰੇਡ-1 ਬੈਚਲਰ ਡਿਗਰੀ ਹੈ ਅਤੇ ਦੁੱਧ ਉਤਪਾਦਕਾਂ ਨਾਲ ਜੁੜੀਆਂ ਦੁੱਧ ਉਤਪਾਦਕ ਸਹਿਕਾਰੀ ਸਭਾਵਾਂ ਦੇ ਸੰਗਠਨ ਦਾ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਤਿੰਨ ਸਾਲ ਦਾ ਤਜਰਬਾ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ
ਸਹਿਕਾਰੀ ਇਕਾਈ ਜਦਕਿ ਦੁੱਧ ਖਰੀਦ ਸਹਾਇਕ ਲਈ
ਗਰੇਡ , ਯੋਗਤਾ ਖੇਤੀਬਾੜੀ ਵਿੱਚ ਗ੍ਰੈਜੂਏਸ਼ਨ ਤਰਜੀਹ ਹੈ ਅਤੇ ਸਹਿ-ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਸਕੱਤਰ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦਾ ਇੱਕ ਸਾਲ ਦਾ ਤਜਰਬਾ ਹੈ। ਓਪਰੇਟਿਵ ਮਿਲਕ ਸਪਲਾਈ ਸੁਸਾਇਟੀ। ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਲਈ ਨਿਰਧਾਰਤ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ
ਦੁੱਧ ਖਰੀਦ ਸਹਾਇਕ ਗਰੇਡ-1 ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ 700-1200 ਰੁਪਏ ਹੈ ਜਦਕਿ ਦੁੱਧ ਖਰੀਦ ਸਹਾਇਕ ਗਰੇਡ-2 ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ 480-880 ਰੁਪਏ ਹੈ। ਇਹ ਦਲੀਲ ਦੇਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ, ਅਸਲ ਵਿੱਚ,
ਦੁੱਧ ਖਰੀਦ ਸਹਾਇਕ ਗਰੇਡ-1 ਇੱਕ ਪ੍ਰੋਮੋਸ਼ਨਲ ਐਵੇਨਿਊ ਹੈ ਦੁੱਧ ਖਰੀਦ ਸਹਾਇਕ ਗਰੇਡ-2 ਲਈ। ਦੋਵਾਂ ਅਹੁਦਿਆਂ ਦੀ ਵਿਦਿਅਕ ਯੋਗਤਾ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਕਾਫ਼ੀ ਵੱਖਰੀਆਂ ਹਨ। ਇਸ ਲਈ, ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ ਉਨ੍ਹਾਂ 'ਤੇ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿੰਨਾ ਗ੍ਰੇਡ 1 ਉੱਚਾ ਹੈ
ਗ੍ਰੇਡ ਨਾਲੋਂ ਉੱਚ ਕਰਤੱਵਾਂ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਵਾਲਾ ਅਹੁਦਾ। ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਦਲੀਲ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਯੋਗਤਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਥਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ। ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਵੱਲੋਂ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। [ਪੈਰਾ 57-59] [433--]
2011 ਦੇ ਸੀਏ ਨੰਬਰ 7434 ਨੂੰ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ
1.1.1986 ਤੋਂ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਵਿੱਚ ਆਪਣੇ ਹਮਰੁਤਬਾ ਨੂੰ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ 1.1.1994 ਤੋਂ ਸੋਧੇ ਹੋਏ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਦਲੀਲ ਦੀ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਜਾਂਚ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ।
[ਪੈਰਾ 60] [433-]
ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 1 ਤੋਂ 4 ਦੁੱਧ ਖਰੀਦ ਸਹਾਇਕ ਗਰੇਡ-1 ਹਨ ਜੋ 700-1200 ਰੁਪਏ ਦੇ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਵਿੱਚ ਹਨ ਜਦਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 5 1.8.1980 ਤੋਂ 700-1200 ਰੁਪਏ ਦੇ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਵਿੱਚ ਪਸ਼ੂ ਪਾਲਣ ਸਹਾਇਕ ਹੈ। ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਡਿਪਟੀ ਸਮੇਤ ਖੇਤਰੀ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਨਾਲ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਬਰਾਬਰੀ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ ਮੈਨੇਜਰ (ਖਰੀਦ) ਅਤੇ ਡੇਅਰੀ ਐਕਸਟੈਂਸ਼ਨ ਅਫਸਰ ਨੂੰ 850-1700 ਰੁਪਏ ਦੇ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ 'ਤੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੇ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਹੈ ਕਿ 2.2.1987 ਤੋਂ ਦੁੱਧ ਖਰੀਦ ਸਹਾਇਕ ਗਰੇਡ ਦਾ ਅਹੁਦਾ-
ਮੈਨੂੰ ਦੁੱਧ ਖਰੀਦ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰ ਵਜੋਂ ਬਦਲ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਹੁਣ

ਕੰਮ ਦਾ ਬੋਝ ਇੰਨਾ ਵੱਧ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵਾਧਾ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਅੱਠ ਸੁਸਾਇਟੀਆਂ ਦੀ ਨਿਗਰਾਨੀ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਅੱਠ ਸੁਸਾਇਟੀਆਂ ਦੀ ਨਿਗਰਾਨੀ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਸੀ। ਇਹ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਡਿਪਟੀ ਮੈਨੇਜਰ (ਖਰੀਦ)/ਡੇਅਰੀ ਐਕਸਟੈਂਸ਼ਨ ਅਫਸਰ ਇੱਕ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦਾ ਗਠਨ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਕਿਉਂਕਿ ਅਸਾਮੀਆਂ ਹਨ
ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਰਤੱਵਾਂ ਦੇ ਬਿੰਦੂਆਂ 'ਤੇ ਇਕੋ ਜਿਹਾ ਨਹੀਂ ਹੈ
ਸੱਤਾਧਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ। ਕਿਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਵਰਗੀਕਰਨ
ਤਨਖਾਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਯੋਗਤਾ, ਵਿਦਿਅਕ ਜਾਂ ਤਜਰਬੇ ਦੀ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਇਜਾਜ਼ਤ ਹੈ। ਦੁੱਧ ਖਰੀਦ ਸਹਾਇਕ ਗਰੇਡ-1 ਜਾਂ ਪਸ਼ੂ ਪਾਲਣ ਸਹਾਇਕ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਗ੍ਰੈਜੂਏਸ਼ਨ/ਮੈਟ੍ਰਿਕ ਅਤੇ ਲਾਈਵ-ਸਟਾਕ ਡਿਪਲੋਮਾ ਹੈ
ਕੋਰਸ ਜਦਕਿ ਡੇਅਰੀ ਐਕਸਟੈਂਸ਼ਨ ਅਫਸਰ ਅਤੇ ਡਿਪਟੀ ਮੈਨੇਜਰ (ਖਰੀਦ) ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਯੋਗਤਾ . ਡੇਅਰੀ ਪਾਲਣ/ਡੇਅਰੀ ਤਕਨਾਲੋਜੀ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਦੋ ਤੋਂ ਤਿੰਨ ਸਾਲਾਂ ਦਾ ਤਜਰਬਾ ਹੈ। (ਪਾਰਸ 61, 62) [433--; 434--]

3.3 ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਅਪੀਲ ਵਿੱਚ ਚੁਣੌਤੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਦੂਜਾ, ਵਿਦਿਅਕ ਯੋਗਤਾ, ਤਜਰਬੇ ਅਤੇ ਫਰਜ਼ਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲਾਂ ਦਾ ਵਰਗੀਕਰਨ ਮਨਚੁਰ ਹੈ। ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਤੱਥਾਂ ਅਨੁਸਾਰ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹਨ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਵੱਲੋਂ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਆਦੇਸ਼
ਨੂੰ ਇਕ ਪਾਸੇ ਰੱਖ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। [ਪੈਰਾ 63-64] [434--]
ਟਾਟਾ ਸੈਲੂਲਰ ਬਨਾਮ ਟਾਟਾ ਸੈਲੂਲਰਭਾਰਤ ਸੰਘ (1994) 6 ਐਸਸੀਸੀ 651 : [1994] 2 ਬੇਨਤੀ ਐਸਸੀਆਰ 122 - ਨਿਰਭਰ
ਪੁਰਸ਼ੋਤਮ ਲਾਲ ਅਤੇ ਹੋਰ। v. ਭਾਰਤ ਸੰਘ ਅਤੇ ਏ.ਐਨ.ਆਰ., (1973) 1 ਐਸਸੀਸੀ 651; ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਅਤੇ ਏ.ਐਨ.ਆਰ. v.
ਐਸ.ਬੀ. ਵੋਹਰਾ ਅਤੇ ਹੋਰ। (2004) 2 ਐਸਸੀਸੀ 150 : [2004] 1 ਐਸਸੀਆਰ 36 - ਵਿਲੱਖਣ.
ਐਮ.ਐਮ.ਆਰ. ਖਾਨ ਅਤੇ ਹੋਰਬਨਾਮ ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ ਅਤੇ ਹੋਰ, 1990 (ਸਪ.) ਐਸਸੀਸੀ 191: [1990] ਐਸਸੀਆਰ 687; ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ ਲਘੂ ਸਿੰਚਾਈ ਟਿਊਬਵੈੱਲ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਅਤੇ ਯੂ.ਆਰ. ਵੀ.ਜੀ.ਐਸ.
ਉੱਪਲ ਅਤੇ ਹੋਰ., (2008) 7 ਐਸਸੀਸੀ 375: [2008] 6 ਐਸਸੀਆਰ 662;
ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਇੰਪਲਾਈਜ਼ ਵੈਲਫੇਅਰ ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨ, ਕਲਕੱਤਾ ਅਤੇ ਹੋਰ।
v. ਡਬਲਯੂ.ਬੀ. ਅਤੇ ਓ.ਆਰ.ਐਸ. ਰਾਜ, (2004) 1 334 : [2003] 5
ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 712; ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਇੰਪਲਾਈਜ਼ ਵੈਲਫੇਅਰ ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਐਂਡ ਏਐਨਆਰ, (1989) 4
ਐਸਸੀਸੀ 187: [1989] 3 ਐਸਸੀਆਰ 488; ਏ.ਕੇ. ਬਿੰਦਲ ਅਤੇ ਏ.ਐਨ. v. ਯੂਨੀਅਨ

ਭਾਰਤ ਅਤੇ ਹੋਰ। (2003) 5 ਐਸਸੀਸੀ 163 : [2003] 3 ਐਸਸੀਆਰ
928; ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ। v. ਅਮਰ ਨਾਥ ਗੋਇਲ ਅਤੇ ਹੋਰ। (2005) 6 ਐਸਸੀਸੀ 754 : [2005] 2 ਬੇਨਤੀ ਐਸਸੀਆਰ 549;
ਕ੍ਰਾਊਨ ਐਲੂਮੀਨੀਅਮ ਵਰਕਸ ਬਨਾਮ ਵਰਕਮੈਨ ਏਆਈਆਰ 1958 ਐਸਸੀ 30
: [1958] ਐਸਸੀਆਰ 651; ਸਟੈਂਡਰਡ ਵੈਕਯੂਮ ਰਿਫਾਈਨਿੰਗ ਕੰਪਨੀ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਬਨਾਮ ਵਰਕਮੈਨ ਐਂਡ ਏਐਨਆਰ। ਏਆਈਆਰ 1961
ਐਸਸੀ 895: [1961]
536; ਹਿੰਦੁਸਤਾਨ ਟਾਈਮਜ਼ ਲਿਮਟਿਡ, ਨਵੀਂ ਦਿੱਲੀ ਬਨਾਮ ਕਾਮੇ
(1963) 1 ਐਲਐਲਜੇ 120; ਵਰਕਮੈਨ ਬਨਾਮ ਰੈਪਟਾਕੋਸ ਬ੍ਰੇਟ. ਐਂਡ ਕੰਪਨੀ ਲਿਮਟਿਡ (1992) 1 ਐਸਸੀਸੀ 290 : [1991] 2 ਬੇਨਤੀ ਐਸਸੀਆਰ
129;
ਸਾਊਥ ਮਾਲਾਬਾਰ ਗ੍ਰਾਮੀਣ ਬੈਂਕ ਬਨਾਮ ਤਾਲਮੇਲ ਕਮੇਟੀ ਦੱਖਣੀ ਮਾਲਾਬਾਰ ਗ੍ਰਾਮੀਣ ਬੈਂਕ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ
ਯੂਨੀਅਨ।(2001) 4 ਐਸਸੀਸੀ 101 : [2001] 1 ਐਸਸੀਆਰ 742; ਸਹਿਯੋਗੀ
ਬੈਂਕ ਆਫੀਸਰਜ਼ ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨ ਬਨਾਮ ਸਟੇਟ ਬੈਂਕ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਅਤੇ ਹੋਰ।
(1998) 1 ਐਸਸੀਸੀ 428 : [1997] 4 ਬੇਨਤੀ ਐਸਸੀਆਰ 475; ਅਧਿਕਾਰੀ
ਆਈ.ਡੀ.ਪੀ.ਐਲ. ਬਨਾਮ ਚੇਅਰਮੈਨ ਅਤੇ ਐਮ.ਡੀ., ਆਈ.ਡੀ.ਪੀ.ਐਲ. ਅਤੇ ਓ.ਆਰ.ਐਸ. ਦੇ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰ.(2003) 6 ਐਸਸੀਸੀ 490:
[2003] 1 ਬੇਨਤੀ ਐਸਸੀਆਰ 720;
ਐਸ.ਸੀ. ਚੰਦਰਾ ਅਤੇ ਹੋਰ। 5. ਝਾਰਖੰਡ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ।
(2007) 8 ਐਸਸੀਸੀ 279: [2007] 9 ਐਸਸੀਆਰ 130; ਖਣਿਜ
ਐਕਸਪਲੋਰੇਸ਼ਨ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਲਿਮਟਿਡ ਬਨਾਮ ਅਰਵਿੰਦ ਕੁਮਾਰ ਦੀਕਸ਼ਿਤ ਅਤੇ ਏ.ਐਨ.ਆਰ. (2015) 2 ਐਸਸੀਸੀ 535: [2014] 11
ਐਸਸੀਆਰ 255; ਅਵਸਥਾ
ਹਰਿਆਣਾ ਬਨਾਮ ਸ਼੍ਰੀ ਦੇਸ ਰਾਜ ਸੰਗਰ ਅਤੇ ਏ.ਐਨ.ਆਰ. (1976) 2 ਐਸਸੀਸੀ 844 : [1976] 2 ਐਸਸੀਆਰ 1034; ਟੈਨਰੀ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ
ਅਤੇ ਫੁੱਟਵੀਅਰ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਲਿਮਟਿਡ ਅਤੇ ਏ.ਐਨ.ਆਰ. v. ਯੂਨੀਅਨ
ਭਾਰਤ ਅਤੇ ਹੋਰ। (2) ਐਸਸੀਸੀ 565; ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਅਤੇ ਏ.ਐਨ.ਆਰ. v. ਐਸ.ਬੀ. ਵੋਹਰਾ ਅਤੇ ਹੋਰ। (2004) 2 ਐਸਸੀਸੀ 150:
[2004] 1 ਐਸਸੀਆਰ 36; ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ, ਕਿਸਾਨ ਸਹਿਕਾਰੀ ਚੀਨੀ ਮਿੱਲਜ਼ ਲਿਮਟਿਡ, ਸੁਲਤਾਨਪੁਰ, ਯੂ.ਪੀ.
(ਓ.ਆਰ.ਐਸ.(2003) 8 639:[2003] 4 . 349;
ਕੇ.ਟੀ. ਵੀਰੱਪਾ ਅਤੇ ਹੋਰ। v. ਕਰਨਾਟਕ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ।
(2006) 9 ਐਸਸੀਸੀ 406; ਬਾਲਕੋ ਇੰਪਲਾਈਜ਼ ਯੂਨੀਅਨ (ਰਜਿ.)
v. ਭਾਰਤ ਸੰਘ ਅਤੇ ਹੋਰ। (2002) 2 ਐਸਸੀਸੀ 333 : [2001] 5 ਬੇਨਤੀ ਐਸਸੀਆਰ 511; ਜਗਦੀਸ਼ ਮੰਡਲ ਬਨਾਮ ਉੜੀਸਾ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ।
(2007) 14 ਐਸਸੀਸੀ 517 : [2006] 10 ਬੇਨਤੀ ਐਸਸੀਆਰ 606;
ਪੱਛਮੀ ਬੰਗਾਲ ਸੈਂਟਰਲ ਸਕੂਲ ਸਰਵਿਸ ਕਮਿਸ਼ਨ ਅਤੇ ਹੋਰ।
v. ਅਬਦੁਲ ਹਲੀਮ ਅਤੇ ਹੋਰ। (2019) 18 ਐਸਸੀਸੀ 39: [2019] ਐਸਸੀਆਰ 1089; ਨਗਰ ਕੌਂਸਲ, ਨੀਮਚ ਵੀ. ਮਹਾਦੇਵ ਰੀਅਲ ਅਸਟੇਟ ਅਤੇ
ਹੋਰ।(2019) 10 ਐਸਸੀਸੀ 738: [2019] 12 ਐਸਸੀਆਰ 532;
ਹਰਸ਼ਿਤ ਅਗਰਵਾਲ ਅਤੇ ਹੋਰ। v. ਭਾਰਤ ਸੰਘ ਅਤੇ ਹੋਰ।
(2021) 2 ਐਸਸੀਸੀ 710 - ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ.

ਕੇਸ ਲਾਅ ਰੈਫਰੈਂਸ

[1990]	1 687	ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ	ਪੈਰਾ 14
[2008]	6 662	ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ	ਪੈਰਾ 14
[2003]	5 ਬੇਨਤੀ ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 712	ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ	ਪੈਰਾ 14
[1989]	3 488	ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ	ਪੈਰਾ 14
(1973)	1 651	ਵਿਲੱਖਣ	ਪੈਰਾ 34
[2003]	3 928	ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ	ਪੈਰਾ 14
[2005]	2 ਬੇਨਤੀ ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 549	ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ	ਪੈਰਾ 14
[1958]	651	ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ	ਪੈਰਾ 34
[1961]	3 536	ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ	ਪੈਰਾ 21
(1963)	1 120	ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ	ਪੈਰਾ 22
[1991]	2 ਬੇਨਤੀ ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 129	ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ	ਪੈਰਾ 23
[2004] 1 36		ਵਿਲੱਖਣ	ਪੈਰਾ 38
[2001]	1 742	ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ	ਪੈਰਾ 25
[1997]	4 . 475	ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ	ਪੈਰਾ 25
[2003]	1 ਬੇਨਤੀ ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 720	ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ	ਪੈਰਾ 27
[2003] 4 . 349		ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ	ਪੈਰਾ 39
(2006) 9 ਐਸਸੀਸੀ 406		ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ	ਪੈਰਾ 40
[1994] 2 ਬੇਨਤੀ ਐਸਸੀਆਰ 122		'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ।	ਪੈਰਾ 43
[2001] 5 ਬੇਨਤੀ ਐਸਸੀਆਰ 511		ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ	ਪੈਰਾ 44
[2006] 10 ਬੇਨਤੀ ਐਸਸੀਆਰ 606		ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ	ਪੈਰਾ 45
[2019] 9 ਐਸਸੀਆਰ 1089		ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ	ਪੈਰਾ 46
[2019] 12 532		ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ	ਪੈਰਾ 47
(2021) 2 710		ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ	ਪੈਰਾ 48

ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ: ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 7427 2011 ਦਾ ਏ.
1992 ਦੇ ਸੀ.ਡਬਲਯੂ.ਪੀ. ਨੰਬਰ 4418 ਵਿੱਚ ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ ਵਿਖੇ ਪੰਜਾਬ ਅਤੇ ਹਰਿਆਣਾ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ 19.03.2009 ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਅਤੇ ਆਦੇਸ਼ ਤੋਂ।
ਨਾਲ
ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 7429,7430,7431,7432,7433,7434 ਅਤੇ 7435
ਪਟਵਾਲੀਆ, ਸੀਨੀਅਰ ਐਡਵੋਕੇਟ, ਅਸ਼ੋਕ ਕੇ ਮਹਾਜਨ, ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਦੇ ਵਕੀਲ।
ਗੋਵਿੰਦ ਗੋਇਲ, ਅੰਕਿਤ ਗੋਇਲ। ਰਵੀ ਕਪੂਰ, ਰਾਘਵ ਕਪੂਰ, ਹਿਮਿੰਦਰ ਲਾਲ, ਆਰਸੀ ਕੋਹਲੀ, ਐਮਐਸ ਕਵਿਤਾ ਵਾਡੀਆ, ਕਰਨ ਭਾਰੀਹੋਕੇ, ਸਿਧਾਂਤ ਸ਼ਰਮਾ, ਏਡੀਵੀਐਸ. ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਵਾਲਿਆਂ ਲਈ।
ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਿਸ ਨੇ ਦਿੱਤਾ ਸੀ?
ਹੇਮੰਤ ਗੁਪਤਾ, ਜੇ.
ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 7427 2011, ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰ.
2011 ਦੀ 7429, 2011 ਦੀ ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 7430, 2011 ਦੀ ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 7431, 2011 ਦੀ ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 7433 ਅਤੇ 2011 ਦੀ ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 7435
ਮੌਜੂਦਾ ਅਪੀਲਾਂ 19.3.2009 ਨੂੰ ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ ਵਿਖੇ ਪੰਜਾਬ ਅਤੇ ਹਰਿਆਣਾ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਇੱਕ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਹਨ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀਆਂ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ
ਇਹ ਮੰਨਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਸਹਿਕਾਰੀ ਦੁੱਧ ਉਤਪਾਦਕ ਈ
ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਲਿਮਟਿਡ[2] ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 12 ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਇੱਕ ਰਾਜ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਕਰਮਚਾਰੀ 1.1.1986 ਤੋਂ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਵਿੱਚ ਆਪਣੇ ਹਮਰੁਤਬਾ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਸੋਧੇ ਹੋਏ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ
1.1.1994 ਤੋਂ।
ਰਾਜ ਵਿੱਚ ਦੁੱਧ ਉਤਪਾਦਕਾਂ ਨੇ ਇਸ ਦੀ ਸਥਾਪਨਾ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ
ਪਿੰਡ ਪੱਧਰ 'ਤੇ ਸਹਿਕਾਰੀ ਸਭਾਵਾਂ ਜੋ ਪ੍ਰਾਇਮਰੀ ਦੁੱਧ ਉਤਪਾਦਕ ਸਹਿਕਾਰੀ ਸਭਾਵਾਂ ਵਜੋਂ ਜਾਣੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ। ਅਜਿਹੀਆਂ ਪ੍ਰਾਇਮਰੀ ਦੁੱਧ ਉਤਪਾਦਕ ਸਹਿਕਾਰੀ ਸਭਾਵਾਂ ਬਦਲੇ ਵਿੱਚ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਸਹਿਕਾਰੀ ਦੁੱਧ ਉਤਪਾਦਕ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਮੈਂਬਰ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ। ਇਹ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਪੱਧਰੀ ਯੂਨੀਅਨਾਂ ਆਖਰਕਾਰ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਮੈਂਬਰ ਹਨ। ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੇ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਹੈ 1.1.1986 ਤੋਂ ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਵਿਗਾੜ ਕਮੇਟੀ ਦੁਆਰਾ ਸੋਧਿਆ ਗਿਆ।
ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ, ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਇੱਕ ਇਤਰਾਜ਼ ਉਠਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਆਰਟੀਕਲ 12 ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਇੱਕ ਰਾਜ ਨਹੀਂ ਹੈ

---

[1] ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ 'ਕਰਮਚਾਰੀ' ਵਜੋਂ ਜਾਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ
[2] ਸੰਖੇਪ ਵਿੱਚ, 'ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ'

ਇਸ ਲਈ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ ਵਿਚਾਰਯੋਗ ਨਹੀਂ ਸਨ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਵੱਲੋਂ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ ਸੀਨੀਅਰ ਵਕੀਲ ਸ੍ਰੀ ਪਟਵਾਲੀਆ ਨੇ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਅਪੀਲਾਂ ਵਿੱਚ ਇਹ ਸਵਾਲ ਨਹੀਂ ਉਠਾਇਆ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਇੱਕ ਰਾਜ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਦੀ ਮੁੱਖ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਸੋਧੇ ਹੋਏ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੀ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਸਬੰਧੀ ਹੈ।

1.1.1986 ਹਾਲਾਂਕਿ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਗੰਭੀਰ ਵਿੱਤੀ ਸੰਕਟ ਨਾਲ ਜੂਝ ਰਹੀ ਸੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਿਨਾਂ ਵਿੱਚ ਸਟ੍ਰਿੰਗਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਸੋਧੇ ਹੋਏ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਸਨ

1.1.1994 ਤੋਂ।

ਇਹ ਦੱਸਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਰਜਿਸਟਰਾਰ (ਸਹਿਕਾਰੀ ਸਭਾਵਾਂ) ਨੇ 2.6.1989 ਨੂੰ ਤੀਜੇ ਤਨਖਾਹ ਕਮਿਸ਼ਨ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦੀ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਦੇ ਦਿੱਤੀ ਸੀ। ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਨੇ ਸੋਧਿਆ ਹੋਇਆ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ

ਤਨਖਾਹ ਕਮਿਸ਼ਨ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਅਨੁਸਾਰ 1.1.1986 ਤੋਂ ਭੱਤੇ।

ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ 15.2.1990 ਨੂੰ ਸੂਬਾ ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਪਸ਼ੂ ਪਾਲਣ ਵਿਭਾਗ, ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਵੈਟਰਨਰੀ ਅਫਸਰਾਂ ਦਾ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ 850-1700 ਰੁਪਏ ਤੋਂ ਵਧਾ ਕੇ 2200-4000 ਰੁਪਏ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ ਅੱਠ ਸਾਲ ਦੀ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੈਟਰਨਰੀ ਅਫਸਰਾਂ ਦਾ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ 3000 ਰੁਪਏ ਹੋਵੇਗਾ। 4500 ਰੁਪਏ ਅਤੇ ਅਠਾਰਾਂ ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਇਹ 1.1.1986 ਤੋਂ ਇੱਕ ਵਿਗਾੜ ਕਮੇਟੀ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ 3700-5300 ਰੁਪਏ ਹੋਵੇਗਾ

ਰਾਜ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਗਠਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ। ਇਹ ਉਕਤ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਹੈ ਜਿਸ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ ਦਾਇਰ ਕਰਕੇ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਗੰਭੀਰ ਵਿੱਤੀ ਸੰਕਟ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰ ਰਹੀ ਸੀ ਸੰਕਟ ਇੰਨਾ ਜ਼ਿਆਦਾ ਹੈ ਕਿ ਰਾਜ ਨੇ 8 ਰੁਪਏ ਦਾ ਕਰਜ਼ਾ ਦਿੱਤਾ ਸੀ (12) ਕਰੋੜਾਂ ਰੁਪਏ

9.5.1990 ਨੂੰ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਵਾਪਸ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕੀ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਉਕਤ ਰਕਮ ਨੂੰ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਕੋਲ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਸ਼ੇਅਰ ਪੂੰਜੀ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਵਿੱਤੀ ਸੰਕਟ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ, ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਡੇਅਰੀ ਵਿਕਾਸ ਬੋਰਡ ਨੇ 4 ਰੁਪਏ ਦਾ ਕਰਜ਼ਾ ਦਿੱਤਾ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਨੂੰ 2.5.1990 ਨੂੰ ਕਰੋੜਾਂ ਰੁਪਏ। ਨੈਸ਼ਨਲ ਡੇਅਰੀ ਡਿਵੈਲਪਮੈਂਟ ਬੋਰਡ ਵੱਲੋਂ ਕਰਜ਼ਾ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਇਸ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ।

ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਜਿਸ ਨਾਲ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਦਾ ਪੁਨਰਗਠਨ ਹੋਇਆ।

ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾ ਸ਼ਰਤਾਂ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਸਹਿਕਾਰੀ ਦੁੱਧ ਉਤਪਾਦਕ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ ਸੇਵਾਵਾਂ (ਕਾਮਨ ਕਾਡਰ) ਨਿਯਮ, 19803 ਸਾਂਝਾ ਕਾਡਰ ਨਿਯਮ ਬੋਰਡ ਆਫ਼ ਡਾਇਰੈਕਟਰਜ਼ ਦੁਆਰਾ 10.8.1990 ਨੂੰ ਸੋਧ ਕਰਨ ਦਾ ਸੰਕਲਪ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ

ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ। ਇਸ ਨੂੰ ਰਜਿਸਟਰਾਰ (ਸਹਿਕਾਰੀ ਸਭਾਵਾਂ) ਨੇ 30.10.1990 ਨੂੰ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਦੇ ਦਿੱਤੀ ਸੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਨੇ 12.11.1990 ਨੂੰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 9-ਏ ਤਹਿਤ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਨੋਟਿਸ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ।

---

[3] ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ 'ਕਾਮਨ ਕਾਡਰ ਰੂਲਜ਼' ਵਜੋਂ ਜਾਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ

ਨਿਰਧਾਰਤ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਨ ਦੇ ਆਪਣੇ ਇਰਾਦੇ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਵਿੱਤੀ ਸਟ੍ਰਿੰਗ ਉਕਤ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਅਨੇਕਚਰ ਵਿੱਚ ਏ. ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੇ ਵਿਰੋਧ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਕੀਤਾ; ਇਸ ਲਈ, ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਮੁੱਦਿਆਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਲਈ 6.12.1994 ਨੂੰ ਇੱਕ ਕਮੇਟੀ ਦਾ ਗਠਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ:

() ਕੀ ਮਿਲਕਫੈਡ ਅਤੇ ਮਿਲਕ ਯੂਨੀਅਨਾਂ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਵਾਧੇ ਦੀ ਸੋਧ ਨੂੰ ਅਪਣਾਇਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ?

ਕੀ ਇਹ ਸੋਧ 1.1.1986 ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਣੀ ਹੈ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਦੀ ਕਿਸੇ ਤਾਰੀਖ ਨੂੰ ਕਲਪਨਾਤਮਕ ਨਿਰਧਾਰਨ ਦਾ ਲਾਭ ਦੇ ਕੇ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ?

ਕੀ ਉੱਪਰ ਦੀ ਗਿਣਤੀ ਸਿਰਫ ਸਰਕਾਰੀ ਵਿਗਾੜ ਕਮੇਟੀ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਵਿੱਚ ਕਵਰ ਕੀਤੀਆਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਤੱਕ ਸੀਮਤ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਇੱਕੋ ਜਿਹੇ ਪੈਮਾਨੇ (ਅਣਸੁਧਾਰੇ) ਦਾ ਆਨੰਦ ਮਾਣਨ ਵਾਲੀਆਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਤੱਕ ਸੀਮਤ ਹੋਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ? ਕਵਰ ਕੀਤੇ ਗਏ () ਜੇ ਸੋਧ ਸਰਕਾਰੀ ਰਿਪੋਰਟ ਵਿੱਚ ਕਵਰ ਕੀਤੀਆਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਤੱਕ ਸੀਮਿਤ ਹੈ () ਲੰਬਿਤ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ, ਮੱਧ ਪ੍ਰਦੇਸ਼, ਲੁਧਿਆਣਾ ਅਤੇ ਬੀਓਡੀ ਦੇ ਬੀਓਡੀ ਦੇ ਮਤੇ ਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ, ਜੇ ਕੋਈ ਹੋਵੇ,

ਮਿਲਕਫੈਡ ਦਾ?

ਕੀ ਯੋਗਤਾ ਨੂੰ ਬਦਲਣ ਦੀ ਕੋਈ ਲੋੜ ਹੈ / ਕੁਝ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਨੂੰ ਉੱਚੇ ਦਰਜੇ ਵਿੱਚ ਰੱਖੇ ਜਾਣ ਦੇ ਅਹੁਦਿਆਂ ਵਿੱਚ ਸੁਧਾਰ ਕਰਨਾ ਪੈਮਾਨੇ?

ਉਪਰੋਕਤ ਨਾਲ ਮੇਲ ਖਾਂਦਾ ਜਾਂ ਜੁੜਿਆ ਕੋਈ ਹੋਰ ਨੁਕਤਾ/ਮੁੱਦਾ?"

ਕਮੇਟੀ ਨੇ, ਹੋਰ ਗੱਲਾਂ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ, ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਗੱਲਾਂ ਕੀਤੀਆਂ ਸਿਫਾਰਸ਼ਾਂ:

"4. ਕਮੇਟੀ ਨੇ ਪਾਇਆ ਕਿ ਜੇ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲਾਂ ਵਿੱਚ ਸੋਧ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ 1.1.1986 ਤੋਂ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋਏ 31.12.1993 ਤੱਕ ਦੇ ਬਕਾਏ ਦੀ ਰਕਮ ਲਗਭਗ 1.5 ਕਰੋੜ ਰੁਪਏ ਬਣਦੀ ਹੈ, ਭਾਵ ਉਨ੍ਹਾਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਲਗਭਗ 60 ਲੱਖ ਰੁਪਏ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਲਈ ਸਕੇਲਾਂ ਵਿੱਚ ਸੁਧਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਸਮਾਨ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਲਗਭਗ 90 ਲੱਖ ਰੁਪਏ। ਮਿਲਕਫੈਡ ਦੀ ਵਿੱਤੀ ਸਿਹਤ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਅਤੇ ਹੋਰ ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਦੁੱਧ ਯੂਨੀਅਨਾਂ, ਕਮੇਟੀ ਦਾ ਮੰਨਣਾ ਹੈ ਕਿ ਬਕਾਏ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਮਿਲਕਫੈਡ ਅਤੇ ਮਿਲਕ ਯੂਨੀਅਨਾਂ ਦੀ ਵਿੱਤੀ ਸਿਹਤ ਨੂੰ ਹੋਰ ਵਿਗਾੜ ਦੇਵੇਗੀ ਅਤੇ ਬਕਾਏ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਇੰਨੀ ਵੱਡੀ ਰਕਮ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨਾ ਸੰਭਵ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਕਮੇਟੀ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵੀ ਇਸ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਸਮਝਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਧ ਕਰਨਗੇ ਸ਼ਾਇਦ 2019 ਤੋਂ ਬਿਹਤਰ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੇਣ ਲਈ ਸਹਿਮਤ ਹੋਵੋ।

ਕੋਈ ਵੀ ਅਗਲੀ ਤਾਰੀਖ। 1.1.1.1986 ਤੋਂ ਬੀਪੀ ਦੇ ਕਲਪਨਾਤਮਕ ਨਿਰਧਾਰਨ ਦੇ ਨਾਲ 1.1.1994 ਤੋਂ ਲਾਭ ਦੇਣ ਦੇ ਦੂਜੇ ਵਿਕਲਪ ਦੀ ਵੀ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ 750 ਤੋਂ ਵੱਧ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਵਿੱਤੀ ਲਾਭ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਵਿੱਤੀ ਬੋਝ 2.0 ਲੱਖ ਰੁਪਏ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਸ ਨੂੰ ਇੱਕ ਵੱਡੀ ਦੇਣਦਾਰੀ ਵੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਖ਼ਾਸਕਰ ਜਦੋਂ

ਆਈਵੀਟੀਐਚ ਤਨਖਾਹ ਕਮਿਸ਼ਨ ਦੀਆਂ ਸਿਫਾਰਸ਼ਾਂ ਦੀ ਉਮੀਦ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ 'ਤੇ ਦੇਣਦਾਰੀ ਵੀ ਭਾਰੀ ਹੋਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਕਮੇਟੀ ਨੂੰ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ 1.1.1986 ਤੋਂ 31.8.1992 ਤੱਕ ਸਥਾਪਤ ਪ੍ਰੋਪ ਦੇ ਖਾਤੇ ਦੇ ਬਕਾਏ ਦੀ ਦੇਣਦਾਰੀ ਅਜੇ ਵੀ ਬਕਾਇਆ ਹੈ। ਕਮੇਟੀ ਨੇ ਉਪਰੋਕਤ 'ਤੇ ਵੀ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ

ਕਈ ਹੋਰ ਪਹਿਲੂਆਂ ਵਾਂਗ, ਸਿਫਾਰਸ਼ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਬਿਹਤਰ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਇਸ ਨੂੰ 1.1.1994 ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਬਿਨਾਂ ਲਾਭ ਦਿੱਤੇ

ਇਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ 1.1.1986 ਤੋਂ ਕਲਪਨਾਤਮਕ ਤਨਖਾਹ ਨਿਰਧਾਰਨ ਵੀ। ਭਵਿੱਖ ਦੀਆਂ ਸੋਧਾਂ ਆਦਿ ਲਈ ਸਕੇਲਾਂ ਵਿੱਚ ਸਮਾਨਤਾ ਲਿਆਉਣ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਨਾਲ ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲਾਂ ਦੇ ਪੈਟਰਨ ਨੂੰ ਅਪਣਾਉਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਮਹਿਸੂਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਹ ਸੰਗਠਨ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨ ਦੀ ਵੱਡੀ ਦੇਣਦਾਰੀ ਤੋਂ ਬਚਾਏਗਾ

ਬਕਾਏ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਿਹਤਰ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਵਿੱਚ ਪਲੇਸਮੈਂਟ ਅਤੇ ਲਾਭ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਗੁੰਜਾਇਸ਼ ਵੀ ਮਿਲੇਗੀ ਜੋ ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਤਰਜ਼ 'ਤੇ 1.1.1994 ਤੋਂ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਵਿੱਚ ਅਗਲੀ ਸੋਧ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ।

ਕਮੇਟੀ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਅਤੇ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ

1.1.1994 ਤੋਂ ਸੋਧੇ ਹੋਏ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਨੂੰ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਬੋਰਡ ਆਫ਼ ਡਾਇਰੈਕਟਰਜ਼ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਬੋਰਡ ਆਫ਼ ਡਾਇਰੈਕਟਰਜ਼ ਦੀ ਮੀਟਿੰਗ ਦੇ ਵੇਰਵੇ

30.8.1996 ਨੂੰ ਆਯੋਜਿਤ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਦੀ ਮੀਟਿੰਗ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਪੜ੍ਹੋ:

ਵਿਚਾਰ-ਵਟਾਂਦਰੇ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸਰਬਸੰਮਤੀ ਨਾਲ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮਿਲਕਫੈਡ ਵੱਲੋਂ 6.12.1994 ਨੂੰ ਗਠਿਤ ਵਿਭਾਗੀ ਕਮੇਟੀ ਦੀਆਂ ਸਿਫਾਰਸ਼ਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਹੇਠ ਲਿਖੀ ਰਿਪੋਰਟ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

ਐਨੇਕਚਰ-3, ਸਬੰਧਤ ਨੂੰ ਸੋਧੇ ਹੋਏ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਅਤੇ ਮਾਸਟਰ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦੀ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ

ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ ਵੱਲੋਂ ਤੀਜੇ ਤਨਖਾਹ ਕਮਿਸ਼ਨ ਤਹਿਤ ਗਠਿਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਵਿਗਾੜ ਕਮੇਟੀ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਅਨੁਸਾਰ ਮਿਲਕਫੈਡ ਅਤੇ ਮਿਲਕ ਯੂਨੀਅਨਾਂ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ

1.1.1994 ਤੋਂ। ਇਸ ਦੀ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਰਜਿਸਟਰਾਰ, ਸਹਿਕਾਰੀ ਸਭਾਵਾਂ, ਪੰਜਾਬ ਤੋਂ ਵੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਬੋਰਡ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਰਜਿਸਟਰਾਰ (ਸਹਿਕਾਰੀ ਸਭਾਵਾਂ) ਨੇ 29.4.1997 ਨੂੰ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਦੇ ਦਿੱਤੀ ਸੀ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ, ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ 1.1.1994 ਤੋਂ ਸੋਧੇ ਹੋਏ ਸਕੇਲ ਦਿੱਤੇ ਗਏ।

11. ਸ੍ਰੀ ਪਟਵਾਲੀਆ ਨੇ ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ ਦੇ 1.3.1990 ਦੇ ਪੱਤਰ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਭੱਤਿਆਂ ਜਾਂ ਰਿਆਇਤਾਂ ਦੇਣ ਬਾਰੇ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ

ਜਨਤਕ ਖੇਤਰ ਦੇ ਅਦਾਰਿਆਂ/ਸਹਿਕਾਰੀ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ 'ਤੇ ਆਪਣੇ ਆਪ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ, ਇਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਦੇਣਦਾਰੀਆਂ, ਉੱਦਮਾਂ ਦੇ ਉਪਲਬਧ ਸਰੋਤਾਂ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾ ਰਹੀਆਂ ਰਿਆਇਤਾਂ ਦੀ ਹੱਦ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ।

ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸੰਚਾਰ ਕੀਤਾ:

ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਲਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਗ੍ਰਾਂਟ ਸਬੰਧੀ ਹਦਾਇਤਾਂ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ। ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਵੱਲੋਂ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਸਮੇਂ-ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਿਸੇ ਵੀ ਭੱਤੇ/ਭੱਤਿਆਂ/ਰਿਆਇਤਾਂ ਆਦਿ ਦਾ ਏ ਜਨਤਕ ਖੇਤਰ ਦੇ ਅਦਾਰਿਆਂ/ਸਹਿਕਾਰੀ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ 'ਤੇ ਆਪਣੇ ਆਪ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ। ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ
ਅਜਿਹੀਆਂ ਹਦਾਇਤਾਂ ਨੂੰ ਤੁਹਾਡੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ/ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਇਹਨਾਂ ਦੀ ਬੀ.ਓ.ਡੀ. ਦੁਆਰਾ ਹਵਾਲੇ ਨਾਲ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ
ਇਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਦੇਣਦਾਰੀਆਂ, ਵਾਧੂ ਵਿੱਤੀ ਬੋਝ ਸਹਿਣ ਕਰਨ ਲਈ ਉੱਦਮਾਂ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ, ਸਰੋਤਾਂ ਦੀ ਉਪਲਬਧਤਾ ਅਤੇ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੇ ਜਾ ਰਹੇ ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਭੱਤਿਆਂ/ਰਿਆਇਤਾਂ ਦੀ ਹੱਦ/ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਅਤੇ ਵਿੱਤ ਵਿਭਾਗ (ਬੀ.ਪੀ.ਈ.) ਦੇ ਵਿਚਾਰ ਵੀ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਰਾਹੀਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ।
ਵਿਭਾਗ।
ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਨੇ 9.7.1993 ਨੂੰ ਦੁਹਰਾਇਆ ਕਿ ਜਦੋਂ ਵੀ ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ ਵੱਲੋਂ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਭੱਤਿਆਂ/ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲਾਂ ਵਿੱਚ ਸੋਧ ਦੀਆਂ ਹਦਾਇਤਾਂ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ ਤਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਜਨਤਕ ਖੇਤਰ ਦੁਆਰਾ ਅਪਣਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ
ਅੰਡਰਟੇਕਿੰਗ ਅਤੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਡੀ ਦੇਣਦਾਰੀ ਅਤੇ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਇਸਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ, ਜਿਸ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਘਾਟਾ ਅਤੇ ਜਨਤਕ ਹੁੰਦਾ ਹੈ
ਸੈਕਟਰ ਅੰਡਰਟੇਕਿੰਗ ਆਪਣੀਆਂ ਲਾਗਤਾਂ ਵਿੱਚ ਵੀ ਇਹੀ ਜੋੜਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਸੁਝਾਅ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਇਨ੍ਹਾਂ ਅਭਿਆਸਾਂ ਨੂੰ ਬੰਦ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਪੀਐਸਯੂ ਦੀ ਵਿੱਤੀ ਸਹਾਇਤਾ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗੀ। ਇਹ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸੰਚਾਰਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ:
"ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਵੀ ਇਸ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ।
ਭੱਤਿਆਂ/ਤਨਖਾਹਾਂ ਵਿੱਚ ਸੋਧ ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਇਹ ਜਨਤਕ ਖੇਤਰ ਦੇ ਅਦਾਰਿਆਂ ਦੁਆਰਾ ਅਪਣਾਈਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਦੇਣਦਾਰੀ ਅਤੇ ਜਨਤਕ ਖੇਤਰ ਦੇ ਉੱਦਮਾਂ ਨਾਲ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ।
ਨਤੀਜਾ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਜਨਤਕ ਖੇਤਰ ਦੇ ਉੱਦਮਾਂ ਨੂੰ ਹੋ ਰਿਹਾ ਘਾਟਾ ਜਾਰੀ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਖਰਚਿਆਂ ਵਿੱਚ ਵਾਧਾ. ਇਸ ਅਭਿਆਸ ਨੂੰ ਬੰਦ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜਨਤਕ ਖੇਤਰ ਦੇ ਉੱਦਮਾਂ ਵਿੱਚ ਉਤਪਾਦ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਦੀ ਪ੍ਰਤੀ ਯੂਨਿਟ ਸਥਾਪਨਾ ਲਾਗਤ ਬਹੁਤ ਵੱਧ ਗਈ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਐਡੀਟਿਵਜ਼ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਅਤੇ ਜਨਤਕ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਵਾਧੇ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਸੋਧ ਜਾਇਜ਼ ਬਹਾਨਾ ਨਹੀਂ ਹੈ
ਉੱਦਮਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਵਿੱਤੀ ਸਥਿਤੀ, ਵਧਦੀ ਲਾਗਤ ਨੂੰ ਵੇਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ
ਉਤਪਾਦਕਤਾ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਅਤੇ ਇਸ ਤੱਥ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕਿ ਸਰਕਾਰਾਂ ਜਨਤਕ ਖੇਤਰ ਦੇ ਉੱਦਮਾਂ ਨੂੰ ਵਿੱਤੀ ਸਹਾਇਤਾ ਨਹੀਂ ਦੇਣ ਜਾ ਰਹੀਆਂ ਹਨ।
ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਦਾਇਰ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ ਨੂੰ ਇਹ ਕਹਿੰਦੇ ਹੋਏ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕਰ ਲਿਆ ਕਿ ਵਿੱਤੀ ਰੁਕਾਵਟ ਹੁਣ ਅਜਿਹਾ ਨਾ ਕਰਨ ਦਾ ਬਹਾਨਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲਾਂ ਵਿੱਚ ਸੋਧ ਕਰੋ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਕਿ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦੀ ਮਿਤੀ

1.1.1994 ਨੂੰ ਸੋਧੇ ਹੋਏ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੇਣਾ ਬਿਲਕੁਲ ਅਣਉਚਿਤ ਸੀ। ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਅਜਿਹੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਇੱਥੇ ਅਪੀਲ ਵਿੱਚ ਹੈ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ 6.11.2009 ਨੂੰ ਅਗਲੇ ਹੁਕਮਾਂ ਤੱਕ ਰਿਕਵਰੀ 'ਤੇ ਰੋਕ ਲਗਾ ਦਿੱਤੀ ਸੀ।

ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਸ੍ਰੀ ਪਟਵਾਲੀਆ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਗਲਤੀ ਕਰਦਿਆਂ ਕਿਹਾ ਕਿ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦੀ ਤਾਰੀਖ 1.1.1994 ਨੂੰ ਸੋਧੇ ਹੋਏ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ ਬਿਲਕੁਲ ਅਣਉਚਿਤ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਵਿੱਤੀ ਰੁਕਾਵਟ ਤਨਖਾਹ ਵਿੱਚ ਸੋਧ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਬਹਾਨਾ ਨਹੀਂ ਸੀ 1.1.1986 ਤੋਂ ਪੈਮਾਨੇ। ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਫੈਸਲੇ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਨਾਲ ਕੋਈ ਮੇਲ ਨਹੀਂ ਖਾਂਦੇ। ਸ੍ਰੀ ਪਟਵਾਲੀਆ ਨੇ ਏ.ਕੇ. ਬਿੰਦਲ ਅਤੇ ਏ.ਕੇ. ਬਿੰਦਲ ਵਜੋਂ ਰਿਪੋਰਟ ਕੀਤੇ ਗਏ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ 'ਤੇ ਵੀ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ।v. ਭਾਰਤ ਸੰਘ ਅਤੇ ਹੋਰ।[5] ਅਤੇ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ।

v. ਅਮਰ ਨਾਥ ਗੋਇਲ ਅਤੇ ਹੋਰ।[6] ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਉੱਚ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲਾਂ ਆਦਿ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਦੇ ਆਧਾਰ ਵਜੋਂ ਵਿੱਤੀ ਮਜ਼ਬੂਤੀ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ ਸੀ।

ਸਾਲ 2011 ਦੀ ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 7433 ਵਿੱਚ ਜਵਾਬਦਾਤਾਵਾਂ ਵੱਲੋਂ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ ਗੋਵਿੰਦ ਗੋਇਲ ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਇੱਕ ਹੈੱਡ ਡਰਾਫਟਸਮੈਨ, ਦੋ ਡਰਾਫਟਸਮੈਨ, ਦੋ ਜੂਨੀਅਰ ਵੱਲੋਂ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਡਰਾਫਟਸਮੈਨ ਅਤੇ ਦੋ ਸਰਵੇਅਰ। ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਅਜਿਹੇ ਸੱਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਲਾਭ ਪ੍ਰਦਾਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਮੇਟੀ ਦੀਆਂ ਸਿਫਾਰਸ਼ਾਂ ਜਿਵੇਂ ਕਿ 1.1.1994 ਤੋਂ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਹੋਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ 1.1.1994 ਤੋਂ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਦੀ ਕਮੇਟੀ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਸੋਧੇ ਹੋਏ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਨੂੰ ਨਾ ਦੇਣ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਮਨਮਰਜ਼ੀ ਸੀ ਅਤੇ ਭੇਦਭਾਵਪੂਰਨ। ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਦੇ 1573 ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚੋਂ ਇਕੱਲੇ ਇਨ੍ਹਾਂ ਸੱਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨਾਲ ਵਿਤਕਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਹ ਵੀ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਸੋਧੇ ਹੋਏ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੇ ਬਕਾਏ ਨੂੰ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ 3 ਸਾਲ ਅਤੇ 2 ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਦੇਣ ਦੇ ਆਪਣੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਬਕਾਏ ਨੂੰ ਸੀਮਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ।

ਸਬੰਧਤ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ ਦਾਇਰ ਕਰਨਾ। ਵਿੱਤੀ ਖੇਤਰ ਦਾ ਮੁਕਾਬਲਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਤਰਜੀਹ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸਟ੍ਰਿੰਗ, ਇਹ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਹਾਲਾਂਕਿ ਕੁਝ ਸਾਲਾਂ ਲਈ ਘਾਟੇ ਵਿੱਚ ਸਨ, ਜਾਣਕਾਰੀ ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ 22.7.2011 ਨੂੰ ਸੂਚਨਾ ਐਕਟ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ 1996-1997 ਤੋਂ ਮੁਨਾਫੇ ਵਿੱਚ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਵਿੱਤੀ ਸੰਕਟ ਦਾ ਅਜਿਹਾ ਆਧਾਰ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਹੈ।

[4] ਐਮ.ਐਮ.ਆਰ. ਖਾਨ ਅਤੇ ਓ.ਆਰ. ਬਨਾਮ ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ ਅਤੇ ਹੋਰ, 1990 (ਸਪ.) ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ. 191; ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ ਲਘੂ ਸਿੰਚਾਈ ਟਿਊਬਵੈੱਲ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਅਤੇ ਹੋਰ। ਵੀ. ਜੀ. ਐਸ. ਉੱਪਲ ਅਤੇ ਹੋਰ, (2008) 7 ਐਸਸੀਸੀ 375; ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਇੰਪਲਾਈਜ਼ ਵੈਲਫੇਅਰ ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨ, ਕਲਕੱਤਾ ਅਤੇ ਹੋਰ। v. ਡਬਲਯੂ.ਬੀ. ਅਤੇ ਓ.ਆਰ.ਐਸ. ਰਾਜ, (2004) 1 334; ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਇੰਪਲਾਈਜ਼ ਵੈਲਫੇਅਰ ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਐਂਡ ਐਨ.ਆਰ., (1989), 4 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ. 187 ਅਤੇ ਪੁਰਸ਼ੋਤਮ ਲਾਲ ਅਤੇ ਹੋਰ। v. ਭਾਰਤ ਸੰਘ ਅਤੇ ਉੱਤਰ, (1973) 1 651

[5] (2003) 5 ਐਸਸੀਸੀ 163

[6] (2005) 6 ਐਸਸੀਸੀ 754

ਸ਼੍ਰੀ ਗੋਇਲ ਨੇ ਇਸ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਇੱਕ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਰਿਪੋਰਟ ਕੀਤੀ ਕਿ ਪੁਰਸ਼ੋਤਮ ਲਾਲਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਵੀ ਇਸ ਦਲੀਲ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਤਨਖਾਹ ਕਮਿਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਸਿਫਾਰਸ਼ ਕੀਤੇ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਵਿੱਚ ਸੋਧ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ।

ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਇੱਕ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਭੇਦਭਾਵ ਦਾ ਕੰਮ ਹੋਵੇਗਾ।

ਸ੍ਰੀ ਪਟਵਾਲੀਆ ਨੇ ਸ੍ਰੀ ਗੋਇਲ ਵੱਲੋਂ ਉਠਾਈਆਂ ਦਲੀਲਾਂ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ ਦੱਸਿਆ ਕਿ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਇਸ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹਨ

ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਕੋਲ ਉਸ ਅਹੁਦੇ ਦਾ ਕੋਈ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿਸ 'ਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਜਿਸ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨਰਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਉਸ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੀ ਬਜਾਏ, ਕਮੇਟੀ ਨੇ ਫਿਰ ਵੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸੋਧੇ ਹੋਏ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੇਣ ਨਾਲ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਿਆ ਸੀ:

ਸੀਨੀ ਅਰ। ਨਹੀਂ।	ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਦੇ ਨਾਮ	ਪਹਿਲਾਂ ਅਣਸੋਧਿਆ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ 1.1 .86	ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ RPS ਡਬਲਯੂ. ਆਰ.ਐੱਫ. 1.1.86	ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਹੁਣ ਸੋਧਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ।	ਟਿੱਪਣੀਆਂ	ਕਾਮ ਮਿਟ ਈ ਦੇ ਸੁਧਾਰ 1.1 .94 ਤੋਂ ਸੁਧਾਰ ਲਈ
XXX						
15	ਹੈਡ ਡਰਾਫਟਸਮ	700-1200	1640 - 2925	2200 - 3500		ਇਥ ਕਵਲ ਇਕ ਹ ਸਿਰ ਹ ਡਰਾਫਟਸਮਨ, ਜਸ ਲਇ ਵਿਭਾਗ। ਉਸ ਕਲ ਕਇ ਕਮ ਨਹ ਹ ਨੂ ਬਦਲਵ ਕਮ 'ਤ ਗਖਆ ਗਿਆ ਹ ਇਕ ਦੁਧ ਯੂਨਅਨ ਵਿਚ। ਇਥ ਹ ਇਸ ਲਇ ਕਇ ਨਵ ਚਜ਼ ਨਹ ਹ ਸੁਵਲ ਕਮ ਕਰਦਾ ਹਨੂ ਹ ਜਓ ਕਤਾ ਗਿਆ। ਇਸ ਲਇ ਤਨਖਾਹ 1800-3200 ਦਾ ਪਮਾਨ ਕ ਹ? ਸਿਫਾਰਸ਼ ਕਤਾ ਗਇ ਇਸ ਦ ਲਇ ਪਸਟ। ਕਇ ਵਿਤ ਬਝ ਨਹ।
16	ਡਰਾਫਟਸਮ	570-1080	1500 - 2640	1800 - 3200	ਜੂਨਅਰ। ਡਰਾਫਟਸਮਨ ਯੋਗ ਹਣਗ ਤਰਕ ਲਇ ਡਰਾਫਟਸਮਨ ਇਨ ਦ 1800 ਰੁਪਏ ਦਾ ਪੇਮਾਨਾ- 3200 ਇਸ ਤ ਬਾਅਦ a ਮਿਨਾ ਮਮ ਪੀਰੀਅਡ 12 ਸਾਲ।	ਇਥ 3 ਡਰਾਫਟਸਮਨ ਹਨ। ਸਿਵਲ ਵਰਕਸ ਲਗਭਗ ਪੂਰਾ ਹ ਗਿਆ ਹ ਅਤ ਉਥ ਮੈਨੂ ਕਇ ਸਭਾਵਨਾ ਨਹ ਹ ਨਵ ਸਿਵਲ ਕੰਮਾਂ ਦੀ ਸੂਚ ਕਤਾ ਗਿਆ। ਦ ਹਮ ਅਲਟਰਨਟ ਈ 'ਤ ਗੌਖਆ ਗਿਆ ਹ ਨੌਕਰੀਆਂ, ਕਿਉਂਕ ਉਹ ਵਾਧੂ ਹਨ. ਇਹ ਮਹਸੂਸ ਹੁਦਾ ਹ ਕਿ ਮਜੂਦਾ ਤਨਖਾਹ ਸਕਲ ਈ 1500-2640 ਰੁਪਏ ਹ ਉਨ੍ਹਾ ਲਇ ਕਾਫ਼ੀ ਹ। ਇਸ ਲਇ ਨਹ Improvem ent ਹੈ ਸਿਫਾਰਸ਼ ਕਤਾ ਗਇ।
17 .	ਟ੍ਰੇਸਰ	400-600	950- 1800	1200 - 2100	ਨਾਮਜ਼ਦ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੇ.ਆਰ. ਡਰਾਫਟਸਮੈਨ ਵਜੋਂ ਅਤ ਯਗਤਾ ਤੱਕ ਉਠਾਇਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਦ ਨਾਲ ਮੋਟ੍ਰਕ ਸਾਲ ਆ ਈ.ਟੀ.ਆਈ. ਸਰਟੀਫਕਟ ਡਰਾਫਟਸਮੈਨ।	ਇਥ 4 ਟ੍ਰੇਸਰ ਹਨ. ਕੋਈ ਨਹੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚ ਇਕ ਉਸ 'ਤ ਤਾਇਨਾਤ ਹ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਰੱਖ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਲ ਟਰਨੇਟ ਨੌਕਰੀਆਂ, ਜੇ ਹਨ ਕਲੈਰੀਕਲ, ਇਸ ਨੂੰ ਸਮਝਣ ਲਈ ਕਮ। ਕਇ ਨਹੀ ਹ i vil work ਦ l ikelihood ਭਵਿੱਖ ਵਿੱਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲਈ। ਇਸ ਲਈ ਨਹੀਂ Improvem ent ਹ ਸਿਫਾਰਸ਼ ਕਤਾ ਗਇ।
18	ਸਰਵੇਖਣਕਰਤਾ	400-600	950- 1800	1200 - 2100		ਇੱਥੇ ਦੋ ਸਰਵੇਖਣਕਰਤਾ ਹਨ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਬਾਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਸਾਰ੍ਹਆ ਨਕਰਆ। ਇਸ ਲਇ ਨਹੀ Improvem ent ਹ ਸਿਫਾਰਸ਼ ਕਤਾ ਗਇ ਇਸ ਦ ਲਇ ਸ੍ਰਣਾ ਵ।

18. ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਕਿ ਕਮੇਟੀ ਨੇ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਸੋਧੇ ਹੋਏ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਨੂੰ ਨਾ ਦੇਣ ਦਾ ਸੁਚੇਤ ਫੈਸਲਾ ਲਿਆ ਸੀ। ਸੂਬਾ ਸਰਕਾਰ ਵੱਲੋਂ ਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੇਣ ਦੀ ਬਜਾਏ ਤਨਖਾਹ ਕਮਿਸ਼ਨ ਦੀਆਂ ਸਿਫਾਰਸ਼ਾਂ ਨਾਲੋਂ ਵੱਧ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੀ ਗਈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਨੇ ਇਸ ਦੀ ਬਜਾਏ ਇਸ ਵਿਕਲਪ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ
ਅਹੁਦੇ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ। ਇਸ ਲਈ, ਕਮੇਟੀ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਨਿਆਂਇਕ ਸਮੀਖਿਆ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਦਖਲ ਅੰਦਾਜ਼ੀ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ।
ਅਸੀਂ ਧਿਰਾਂ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲਾਂ ਨੂੰ ਸੁਣਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਪਾਇਆ ਹੈ ਕਿ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਅਤੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਸਾਡੇ ਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ, ਮੋਟੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੇ ਤਿੰਨ ਸਮੂਹ ਹਨ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸੰਗਠਿਤ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਕਾਮੇ; ਦੂਜਾ, ਜਨਤਕ ਖੇਤਰ
ਬੋਰਡਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨਾਂ ਸਮੇਤ ਹੋਰ ਸਾਰੇ ਉੱਦਮ
ਸੰਸਥਾਵਾਂ, ਜੋ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 12 ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਕਿਸੇ ਰਾਜ ਦੀ ਕਸੌਟੀ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ; ਅਤੇ ਤੀਜਾ, ਕੇਂਦਰ ਜਾਂ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ।
ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਫੈਸਲਿਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਹੈ ਕ੍ਰਾਊਨ ਐਲੂਮੀਨੀਅਮ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ v. 7ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸਵਾਲ ਪੁੱਛਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਕੀ ਵਿੱਤੀ ਹਾਲਤਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਘਟਾਈ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਇਹ ਮੰਨਣਾ ਸਹੀ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਇੱਕ ਸਖਤ ਅਤੇ ਅਟੱਲ ਪਰੰਪਰਾ ਹੈ ਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਤਨਖਾਹ ਢਾਂਚੇ ਨੂੰ ਕਦੇ ਵੀ ਕਾਮਿਆਂ ਦੇ ਪੱਖਪਾਤ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਬਦਲਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ।
ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਫੈਸਲਾ ਦਿੱਤਾ:
“11. … ਅਜਿਹੀ ਸੋਧ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਵਿੱਚ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ
ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਪਵੇਗਾ ਕਿ ਕੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀਆਂ ਵਿੱਤੀ ਮੁਸ਼ਕਲਾਂ ਨੂੰ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਅਤੇ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕੀਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿੱਚ ਛਾਂਟੀ ਦੁਆਰਾ ਉਚਿਤ ਢੰਗ ਨਾਲ ਪੂਰਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਇਹ ਵੀ ਜਾਂਚ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਵਿੱਤੀ
ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਦਰਪੇਸ਼ ਮੁਸ਼ਕਲਾਂ ਥੋੜ੍ਹੀ ਮਿਆਦ ਦੀਆਂ ਹੋਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ
ਜਾਂ ਕਾਫ਼ੀ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨ ਜਾ ਰਹੇ ਹੋ। ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਅਤੇ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਬਹੁਤ ਮੁਸ਼ਕਲ ਹੋਵੇਗਾ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਸਾਰੇ ਵਿਚਾਰਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੱਸਣਾ ਜੋ ਕਿਸੇ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਢੁਕਵੇਂ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ. ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਹ ਵੇਖਣਾ ਕਾਫ਼ੀ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ, ਸਾਰੇ ਵਿਚਾਰਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ
ਸੰਬੰਧਿਤ ਤੱਥ, ਜੇ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਤਨਖਾਹ ਢਾਂਚੇ ਵਿੱਚ ਕਟੌਤੀ ਦਾ ਕੇਸ ਸਥਾਪਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਤਾਂ ਇਹ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਹੋਵੇਗਾ
ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਤਨਖਾਹ ਢਾਂਚੇ ਵਿੱਚ ਉਚਿਤ ਕਟੌਤੀ ਕਰਨ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨਾ, ਅਜਿਹੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਜੋ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਸਮੇਂ ਜਾਂ ਹੋਰ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਢੁਕਵਾਂ ਜਾਂ ਢੁਕਵਾਂ ਸਮਝੇ। …”

7 ਏਆਈਆਰ 1958 ਐਸਸੀ 30

ਉਦਯੋਗਿਕ ਕਾਮਿਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਅਦਾਲਤ, ਇੱਕ ਤਨਖਾਹ ਢਾਂਚੇ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਦੌਰਾਨ, ਇੱਕ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਸਟੈਂਡਰਡ ਵੈਕਯੂਮ ਰਿਫਾਈਨਿੰਗ ਵਜੋਂ ਰਿਪੋਰਟ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ

ਕੰਪਨੀ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤਕਾਮੇ ਅਤੇ ਏ.ਐਨ.ਆਰ.[8], ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਤਨਖਾਹਾਂ ਨੂੰ ਤਿੰਨ ਵਿਆਪਕ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਵਿੱਚ ਵੰਡਣਾ ਆਮ ਗੱਲ ਹੈ: ਮੁੱਢਲੀ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਜੋ ਕਿ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਤਨਖਾਹ ਹੈ, ਇਸ ਤੋਂ ਉੱਪਰ ਉਚਿਤ ਤਨਖਾਹ ਹੈ, ਅਤੇ ਵਾਜਬ ਤਨਖਾਹ ਤੋਂ ਪਰੇ ਹੈ ਜੀਵਿਤ ਤਨਖਾਹ। ਤਨਖਾਹਾਂ ਦੀਆਂ ਉਕਤ ਤਿੰਨ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਨੂੰ ਗਰੀਬੀ ਦਾ ਪੱਧਰ, ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਪੱਧਰ ਅਤੇ ਆਰਾਮ ਜਾਂ ਸ਼ਿਸ਼ਟਾਚਾਰ ਦੇ ਪੱਧਰ ਵਜੋਂ ਦਰਸਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ।

ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਜਾਂਚ ਕਮਿਸ਼ਨ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਲਿਆ
"ਕੇਂਦਰ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਤਨਖਾਹਾਂ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ, 1957-1959" ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਪੰਜ ਨਿਯਮ ਜੋ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਕਮੇਟੀਆਂ, ਤਨਖਾਹ ਬੋਰਡਾਂ, ਨਿਰਣਾਇਕਾਂ ਆਦਿ ਸਮੇਤ ਸਾਰੇ ਤਨਖਾਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਅਥਾਰਟੀਆਂ ਦਾ ਮਾਰਗ ਦਰਸ਼ਨ ਕਰਨਗੇ, ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਦੱਸੇ ਗਏ ਸਨ ਹੋਰ ਗੱਲਾਂ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ:

9. ਇਹ ਸਭ ਜਾਣਦੇ ਹਨ ਕਿ ਆਧੁਨਿਕ ਲੋਕਤੰਤਰੀ ਰਾਜ ਵਿੱਚ ਤਨਖਾਹ ਢਾਂਚੇ ਦੀ ਸਮੱਸਿਆ ਜਿਸ ਨਾਲ ਉਦਯੋਗਿਕ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਸੰਬੰਧ ਹੈ, ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਹੱਦ ਤੱਕ ਨੈਤਿਕ ਅਤੇ ਸਮਾਜਿਕ ਵਿਚਾਰਾਂ ਦਾ ਅੰਤਮ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ। ……. ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਆਮ ਭਾਈਚਾਰੇ ਦੀ ਸਮਾਜਿਕ ਜ਼ਮੀਰ ਵਧੇਰੇ ਜੀਵੰਤ ਅਤੇ ਸਰਗਰਮ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਭਲਾਈ ਨੀਤੀ ਰਾਜ ਦਾ ਵਧੇਰੇ ਗਤੀਸ਼ੀਲ ਰੂਪ ਲੈਂਦਾ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਆਰਥਿਕਤਾ ਪੜਾਅ ਤੋਂ ਪੜਾਅ ਤੱਕ ਅੱਗੇ ਵਧਦੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਵਧਦੀ ਤਾਕਤ ਦੇ ਤਹਿਤ
ਟਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਅੰਦੋਲਨ ਦੀ ਸਮੂਹਿਕ ਸੌਦੇਬਾਜ਼ੀ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਦਾਖਲ ਹੁੰਦੀ ਹੈ,
ਤਨਖਾਹ ਢਾਂਚਾ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਗਣਿਤ ਦੀ ਸਮੱਸਿਆ ਬਣ ਕੇ ਰਹਿ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀ ਵਿੱਤੀ ਸਥਿਤੀ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਆਰਥਿਕਤਾ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਦੀ ਆਪਣੀ ਗੱਲ ਹੈ, ਅਤੇ ਲੋੜਾਂ
ਇੱਕ ਸੱਭਿਅਕ ਅਤੇ ਪ੍ਰਗਤੀਸ਼ੀਲ ਸਮਾਜ ਵਿੱਚ ਰਹਿਣ ਵਾਲੇ ਇੱਕ ਕਾਮੇ ਨੂੰ ਵੀ ਮਾਨਤਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

19 ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਨਿਰਧਾਰਨ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇਹ ਸਹਿਮਤੀ ਬਣੀ ਸੀ
ਇਹ ਕਿ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਲੋੜ-ਅਧਾਰਤ ਸੀ ਤਾਂ ਜੋ ਉਦਯੋਗਿਕ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀਆਂ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਮਨੁੱਖੀ ਲੋੜਾਂ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਇਆ ਜਾ ਸਕੇ, ਚਾਹੇ ਉਹ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਦੀ ਪਰਵਾਹ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ
ਵਿਚਾਰ[ਸੋਧੋ]
ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ, ਮਿਆਰੀ ਮਜ਼ਦੂਰ ਜਮਾਤ ਦੇ ਪਰਿਵਾਰ ਨੂੰ ਇੱਕ ਕਮਾਈ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਲਈ 3 ਖਪਤ ਇਕਾਈਆਂ ਨਾਲ ਜੋੜਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ; ਔਰਤਾਂ, ਬੱਚਿਆਂ ਅਤੇ ਕਿਸ਼ੋਰਾਂ ਦੀ ਕਮਾਈ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ
ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ।
ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਭੋਜਨ ਦੀ ਲੋੜ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕੈਲੋਰੀ ਦੀ ਸ਼ੁੱਧ ਖਪਤ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮੱਧਮ ਗਤੀਵਿਧੀ ਵਾਲੇ ਔਸਤ ਭਾਰਤੀ ਬਾਲਗ ਲਈ ਡਾ. ਆਯਕਰੋਇਡ ਦੁਆਰਾ ਸਿਫਾਰਸ਼ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ।

---

[8] ਏਆਈਆਰ 1961 ਐਸਸੀ 895

() ਕੱਪੜਿਆਂ ਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਦਾ ਅਨੁਮਾਨ ਪ੍ਰਤੀ ਵਿਅਕਤੀ ਖਪਤ 18 ਗਜ਼ ਪ੍ਰਤੀ ਸਾਲ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਚਾਰ ਮੈਂਬਰੀ ਔਸਤ ਮਜ਼ਦੂਰ ਪਰਿਵਾਰ ਨੂੰ ਕੁੱਲ 72 ਗਜ਼ ਦੇਵੇਗਾ।

(v) ਮਕਾਨ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਉਦਯੋਗਿਕ ਆਵਾਸ ਯੋਜਨਾ ਅਧੀਨ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਖੇਤਰ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਕਿਰਾਇਆ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ ਇਸ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

(v) ਬਾਲਣ, ਰੋਸ਼ਨੀ ਅਤੇ ਹੋਰ 'ਵੱਖ-ਵੱਖ' ਚੀਜ਼ਾਂ ਦਾ ਖਰਚ ਕੁੱਲ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਦਾ 20% ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਇਹ ਅਦਾਲਤ ਹਿੰਦੁਸਤਾਨ ਟਾਈਮਜ਼ ਲਿਮਟਿਡ, ਨਵੀਂ ਦਿੱਲੀ ਬਨਾਮ 9

ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਗੁੰਝਲਦਾਰ ਕਾਰਕ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕੁਝ ਆਰਥਿਕ ਹਨ ਅਤੇ ਸਮਾਜਿਕ ਦਰਸ਼ਨ ਤੋਂ ਨਿਕਲਣ ਵਾਲੇ ਕੁਝ ਲੋਕ ਵਿਰੋਧੀ ਵਿਚਾਰਾਂ ਨੂੰ ਜਨਮ ਦਿੰਦੇ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਕਾਰਕ ਕੁਦਰਤ ਵਿੱਚ ਸਥਿਰ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ। ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀ ਵਿੱਤੀ ਸਥਿਤੀ, ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਆਰਥਿਕਤਾ ਦੀ ਸਥਿਤੀ,

ਅਤੇ ਇੱਕ ਸੱਭਿਅਕ ਅਤੇ ਪ੍ਰਗਤੀਸ਼ੀਲ ਸਮਾਜ ਵਿੱਚ ਰਹਿਣ ਵਾਲੇ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਨੂੰ ਵੀ ਮਾਨਤਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਫੈਸਲਾ ਦਿੱਤਾ:

"5. ਤਨਖਾਹ ਢਾਂਚੇ ਦਾ ਨਿਰਧਾਰਨ ਸਭ ਤੋਂ ਮੁਸ਼ਕਲ ਕੰਮਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਹੈ ਜਿਸ ਨਾਲ ਉਦਯੋਗਿਕ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਨਜਿੱਠਣਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ। ਇਕ ਪਾਸੇ ਨਾ ਸਿਰਫ ਸਮਾਜਿਕ ਨਿਆਂ ਦੀਆਂ ਮੰਗਾਂ, ਬਲਕਿ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਆਰਥਿਕਤਾ ਦੇ ਦਾਅਵਿਆਂ ਦੀ ਵੀ ਲੋੜ ਹੈ ਕਿ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਨੂੰ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਆਮਦਨ ਦਾ ਵਾਜਬ ਹਿੱਸਾ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕਰਨ ਲਈ ਯਤਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ ਜਿਸ ਵਿਚ ਉਹ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਦੇ ਹਨ

ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਇਸ ਗੱਲ ਦਾ ਧਿਆਨ ਰੱਖਣਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਨਿਰਪੱਖ ਵੰਡ 'ਤੇ ਸਰੋਤ ਸੁੱਕਣ ਦੀ ਪ੍ਰਵਿਰਤੀ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ

ਇੱਕ ਪਾਸੇ, ਕਾਮਿਆਂ ਲਈ ਬਿਹਤਰ ਰਹਿਣ-ਸਹਿਣ ਦੇ ਹਾਲਾਤ ਜੋ ਸਿਰਫ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ "ਜੀਵਿਤ ਤਨਖਾਹ" ਦੇ ਕੇ ਹੀ ਸੰਭਵ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਦੇਸ਼ ਦੀ ਦੌਲਤ ਅਤੇ ਆਮਦਨ ਵਿੱਚ ਵਾਧਾ ਕਰਨਗੇ, ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਪੂੰਜੀਪਤੀਆਂ ਦੇ ਮੁਨਾਫ਼ਿਆਂ 'ਤੇ ਗੈਰ-ਵਾਜਬ ਪਹੁੰਚ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ

ਪੂੰਜੀ ਨੂੰ ਫਲਦਾਇਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਤੋਂ ਦੂਰ ਕਰਨ ਅਤੇ ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਪੂੰਜੀ ਨਿਰਮਾਣ ਨੂੰ ਵੀ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਨ ਦਾ ਰੁਝਾਨ ਹੈ। ਕੀਮਤਾਂ ਵਿੱਚ ਵਾਧਾ ਜੋ ਅਕਸਰ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਵਿੱਚ ਵਾਧੇ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ

ਇਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਵਿੱਚ ਭਾਈਚਾਰੇ ਦੇ ਹੋਰ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਕਾਮਿਆਂ ਦੇ ਰਹਿਣ-ਸਹਿਣ ਦੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਨੂੰ ਵੀ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਕੀਮਤਾਂ ਵਿੱਚ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਵਾਧੇ ਦਾ ਦੇਸ਼ 'ਤੇ ਅਸਰ

ਅੰਤਰਰਾਸ਼ਟਰੀ ਵਪਾਰ ਨੂੰ ਵੀ ਹਮੇਸ਼ਾ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਗੁੰਝਲਦਾਰ ਕਾਰਕ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚੋਂ ਕੁਝ ਆਰਥਿਕ ਹਨ ਅਤੇ ਕੁਝ ਸਮਾਜਿਕ ਦਰਸ਼ਨ ਤੋਂ ਪੈਦਾ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਵਿਰੋਧੀ ਵਿਚਾਰਾਂ ਨੂੰ ਜਨਮ ਦਿੰਦੇ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿਚ ਰੱਖਣਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ. ਨਾ ਹੀ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਕਾਰਕਾਂ ਦੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਸਥਿਰ ਰਹਿੰਦੀ ਹੈ. ……

9 (1963) 1 120

6. ਸਮਾਜਿਕ ਦਰਸ਼ਨ ਦੇ ਦੋ ਨੁਕਤਿਆਂ ਨੂੰ ਸੱਚੇ ਰੱਖਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਦਿਆਂ ਅਤੇ ਇਕ ਆਰਥਿਕ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਜਿਨ੍ਹਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਉਦਯੋਗਿਕ ਫੈਸਲੇ ਨੇ ਤਨਖਾਹ ਨਿਰਧਾਰਨ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਆਪਣੇ ਲਈ ਕੁਝ ਮਾਪਦੰਡ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੇ ਹਨ. ਪੌੜੀ ਦੇ ਸਭ ਤੋਂ ਹੇਠਾਂ, ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਬੁਨਿਆਦੀ ਤਨਖਾਹ ਹੈ ਜੋ ਕਿਸੇ ਵੀ ਉਦਯੋਗਿਕ ਮਜ਼ਦੂਰ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਅਦਾ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ
ਕਿਸੇ ਉਦਯੋਗ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦੇਣ ਲਈ. ਇਸ ਦੇ ਉੱਪਰ ਹੈ
ਉਚਿਤ ਤਨਖਾਹ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਲਗਭਗ ਲੋੜ ਦੇ ਅਨੁਮਾਨ ਵਜੋਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ
ਘੱਟੋ ਘੱਟ, ਇੱਕ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਅਰਥ ਾਂ ਵਿੱਚ ਜੋ "ਇੱਕ ਸਭਿਅਕ ਸਮਾਜ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਮਨੁੱਖ ਵਜੋਂ ਮੰਨੇ ਜਾਂਦੇ ਔਸਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਆਮ ਲੋੜਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕਾਫ਼ੀ ਹੈ। ਵਾਜਬ ਤਨਖਾਹ ਤੋਂ ਉੱਪਰ "ਜੀਵਿਤ ਤਨਖਾਹ" ਇੱਕ ਤਨਖਾਹ ਹੈ "ਜੋ ਮਜ਼ਦੂਰ ਨੂੰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਕੁਸ਼ਲਤਾ ਦੀ ਸਭ ਤੋਂ ਉੱਚੀ ਅਵਸਥਾ ਵਿੱਚ ਬਣਾਈ ਰੱਖੇਗੀ, ਜੋ ਉਸਨੂੰ ਸਮਰੱਥ ਬਣਾਏਗੀ ਆਪਣੇ ਪਰਿਵਾਰ ਨੂੰ ਉਹ ਸਾਰੀਆਂ ਭੌਤਿਕ ਚੀਜ਼ਾਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿੰਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ
ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸਰੀਰਕ ਤੰਦਰੁਸਤੀ ਲਈ, ਉਹ ਇੱਕ ਨਾਗਰਿਕ ਵਜੋਂ ਆਪਣੇ ਫਰਜ਼ਾਂ ਨੂੰ ਨਿਭਾਉਣ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਉਣ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਕਾਫ਼ੀ ਹੈ। (ਸਟੈਂਡਰਡ ਵੈਕਯੂਮ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਸ਼੍ਰੀ ਜਸਟਿਸ ਗਜੇਂਦਰਗਡਕਰ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਨਾਲ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ
ਕੇਸ (1) ਫਿਲਿਪ ਸਨੋਡੇਨ ਦੁਆਰਾ "ਜੀਵਤ ਤਨਖਾਹ" ਤੋਂ)।

ਵਰਕਮੈਨ ਬਨਾਮ ਵਿੱਚ। ਰੈਪਟਾਕੋਸ ਬ੍ਰੇਟ. ਐਂਡ ਕੰਪਨੀ, ਲਿਮਟਿਡ[10], ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕਿਹਾ
ਕਿ ਕਿਰਤ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਤਹਿਤ ਕਿਸੇ ਮਜ਼ਦੂਰ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਵਿੱਚ ਸਮੂਹਕ ਸੌਦੇਬਾਜ਼ੀ ਦੀ ਤਾਕਤ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਤਨਖਾਹ ਢਾਂਚੇ ਦੀ ਹਰੇਕ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਨੂੰ ਸਮਾਜਿਕ ਨਿਆਂ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਪਰਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਅੱਜ ਸਾਡੇ ਸਮਾਜ ਦਾ ਜੀਵ-ਰੇਸ਼ਾ ਹੈ। ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕਿਹਾ:
12. 'ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ' ਦਾ ਸੰਕਲਪ ਹੁਣ ਪਹਿਲਾਂ ਵਰਗਾ ਨਹੀਂ ਰਿਹਾ
ਇਹ 1936 ਦੀ ਗੱਲ ਹੈ। ਇਥੋਂ ਤਕ ਕਿ 1957 ਵੀ ਬਹੁਤ ਪਿੱਛੇ ਹੈ। ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਹੁਣ ਇੱਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਅਤੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਇੱਕ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਕਿਰਤ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਤਹਿਤ ਸਮੂਹਕ ਸੌਦੇਬਾਜ਼ੀ ਦੀ ਤਾਕਤ ਹੈ। ਤਨਖਾਹ ਢਾਂਚੇ ਦੀ ਹਰੇਕ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਿਸ ਸਮੇਂ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ
ਸਮਾਜਿਕ ਨਿਆਂ ਜੋ ਅੱਜ ਸਾਡੇ ਸਮਾਜ ਦਾ ਜੀਵਤ ਰੇਸ਼ਾ ਹੈ। ਨੂੰ ਰੱਖਣਾ
ਤਨਖਾਹ ਢਾਂਚੇ ਦੇ ਸਮਾਜਿਕ-ਆਰਥਿਕ ਪਹਿਲੂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ, ਸਾਡਾ ਵਿਚਾਰ ਹੈ ਕਿ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਗਾਈਡ ਵਜੋਂ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਵਾਧੂ ਭਾਗ ਨੂੰ ਜੋੜਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ:
"(v) ਬੱਚਿਆਂ ਦੀ ਸਿੱਖਿਆ, ਡਾਕਟਰੀ ਲੋੜ, ਤਿਉਹਾਰਾਂ / ਸਮਾਰੋਹਾਂ ਸਮੇਤ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਮਨੋਰੰਜਨ ਅਤੇ ਬਜ਼ੁਰਗਾਂ ਲਈ ਪ੍ਰਬੰਧ ਉਮਰ ਵਿਆਹ ਆਦਿ ਕੁੱਲ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਦਾ 25 ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।
13. ਤਨਖਾਹ ਢਾਂਚਾ ਜੋ ਉਪਰੋਕਤ ਛੇ ਭਾਗਾਂ ਦਾ ਲਗਭਗ ਜਵਾਬ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਤੋਂ ਵੱਧ ਕੁਝ ਨਹੀਂ ਹੈ

[10] (1992) 1 290

ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਪੱਧਰ[ਸੋਧੋ] ਕਰਮਚਾਰੀ ਹਰ ਸਮੇਂ ਅਤੇ ਹਰ ਹਾਲਤ ਵਿੱਚ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ। ਇੱਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਜੋ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ, ਉਸ ਨੂੰ ਕਿਰਤ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਉਦਯੋਗ ਨੂੰ ਚਲਾਉਣ ਦਾ ਕੋਈ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਹੈ।
ਹੁਣ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਅਦਾਰਿਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਜੋ ਇਸ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਦੇ ਹਨ ਧਾਰਾ 12 ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਇੱਕ ਰਾਜ ਹੋਣ ਦੇ ਮਾਪਦੰਡ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਵਿੱਤੀ ਸਥਿਰਤਾ ਦੇ ਸਵਾਲ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਏ.ਕੇ. ਬਿੰਦਲ. ਇਹ ਅਦਾਲਤ
ਉਕਤ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਜਨਤਕ ਖੇਤਰ ਦੇ ਉੱਦਮ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਵਿੱਚ ਸੋਧ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਸੀ। ਮਾਲਕਾਂ ਨੇ ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਦਫਤਰੀ ਮੈਮੋਰੰਡਮ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਤਨਖਾਹ ਵਾਧੇ ਲਈ ਕੋਈ ਬਜਟ ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗੀ
ਅਤੇ ਉੱਦਮਾਂ ਨੂੰ ਖੁਦ ਸਰੋਤ ਪੈਦਾ ਕਰਨੇ ਪੈਣਗੇ
ਤਨਖਾਹਾਂ ਵਿੱਚ ਵਾਧੇ ਦੇ ਕਾਰਨ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਵਾਧੂ ਖਰਚਿਆਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨਾ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਵਿੱਚ ਸੋਧ ਨਾ ਕਰਨਾ ਧਾਰਾ 21 ਤਹਿਤ ਗਾਰੰਟੀਸ਼ੁਦਾ ਬੁਨਿਆਦੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਬਹੁਤ ਦੂਰ ਤੱਕ ਫੈਲੇਗਾ ਅਤੇ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ।
ਚਿਹਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ। ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਵੀ, ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਜਾਂ ਉਚਿਤ ਤਨਖਾਹ ਮਿਲਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਪਰ ਇਹ ਨਹੀਂ ਕਿ ਤਨਖਾਹ ਨੂੰ ਸਮੇਂ-ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਸੋਧਿਆ ਅਤੇ ਵਧਾਇਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕਿਹਾ:
"17. … ਕੰਪਨੀਆਂ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੋਣ ਦੇ ਨਾਤੇ, ਇਹ ਕੰਪਨੀਆਂ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ ਅਤੇ ਜੇ ਕੰਪਨੀ ਹੈ
ਇੱਕ ਮਿਆਦ ਦੌਰਾਨ ਲਗਾਤਾਰ ਘਾਟੇ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖਣਾ ਅਤੇ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਨੂੰ ਸੋਧਣ ਜਾਂ ਵਧਾਉਣ ਦੀ ਵਿੱਤੀ ਸਮਰੱਥਾ ਨਹੀਂ ਹੈ,
ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲਾਂ ਵਿੱਚ ਸੋਧ ਦੇ ਕਾਰਨ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਵਾਧੂ ਖਰਚਿਆਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕੇਂਦਰ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਦੇ ਕਿਸੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਧਿਕਾਰ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ। ਅਜਿਹਾ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਕਿ 12-4-1993 ਨੂੰ ਦਫਤਰੀ ਮੈਮੋਰੰਡਮ ਜਾਰੀ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸਰਕਾਰ ਇਸ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੇ ਫੰਡ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਵਾ ਰਹੀ ਸੀ
ਜਨਤਕ ਖੇਤਰ ਦੇ ਉੱਦਮਾਂ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਜੋ ਘਾਟੇ ਵਿੱਚ ਚੱਲ ਰਹੇ ਸਨ। 90 ਦੇ ਦਹਾਕੇ ਦੇ ਸ਼ੁਰੂ ਵਿੱਚ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਗਈ ਆਰਥਿਕ ਨੀਤੀ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਇੱਕ ਫੈਸਲਾ ਲਿਆ ਕਿ ਜਨਤਕ ਖੇਤਰ ਦੇ ਉੱਦਮਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਆਪਣੇ ਸਰੋਤ ਪੈਦਾ ਕਰਨੇ ਪੈਣਗੇ
ਤਨਖਾਹਾਂ ਵਿੱਚ ਵਾਧੇ ਕਾਰਨ ਹੋਇਆ ਵਾਧੂ ਖਰਚ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਇਸ ਲਈ ਕੋਈ ਫੰਡ ਪ੍ਰਦਾਨ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗੀ।
ਅਜਿਹੇ ਜਨਤਕ ਖੇਤਰ ਦੇ ਉੱਦਮ (ਸਰਕਾਰੀ ਕੰਪਨੀਆਂ) ਜੋ ਬਿਮਾਰ ਹੋ ਗਏ ਸਨ ਅਤੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਬੀਆਈਐਫਆਰ ਕੋਲ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਭਾਰੀ ਘਾਟੇ 'ਤੇ ਚੱਲ ਰਹੇ ਸਨ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕੋਲ ਵਿੱਤੀ ਦੇਣਦਾਰੀ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਆਪਣੇ ਸਰੋਤ ਨਹੀਂ ਸਨ ਜੋ ਕਿ ਹੋ ਸਕਦੇ ਸਨ
ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲਾਂ ਵਿੱਚ ਸੋਧ ਕਰਕੇ ਕੀਤਾ ਗਿਆ। ਦਫਤਰੀ ਮੈਮੋਰੰਡਮ ਦੁਆਰਾ

ਮਿਤੀ 19-7-1995 ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਸਿਰਫ ਆਪਣੇ ਪੁਰਾਣੇ ਸਟੈਂਡ ਨੂੰ ਦੁਹਰਾਇਆ ਏ ਅਤੇ ਚੇਤਾਵਨੀ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਕਿ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਅਦਾਰਿਆਂ ਨੂੰ ਮੁੜ ਸੁਰਜੀਤ ਕਰਨ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਨਹੀਂ ਲਿਆ ਜਾਂਦਾ, ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸੋਧ ਦੀ ਆਗਿਆ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ। ਇਸ ਲਈ, ਸਾਨੂੰ ਇਸ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਕਮਜ਼ੋਰੀ, ਕਾਨੂੰਨੀ ਜਾਂ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਕਮਜ਼ੋਰੀ ਨਜ਼ਰ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦੀ।

ਦੋ ਦਫਤਰੀ ਮੈਮੋਰੰਡਮ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ ਵਿੱਚ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ।

… ਪਰ ਇਹ ਮੰਨਣਾ ਕਿ ਸਿਰਫ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਵਿੱਚ ਸੋਧ ਨਾ ਕਰਨਾ ਵੀ ਹੋਵੇਗਾ

ਧਾਰਾ ੨੧ ਦੇ ਤਹਿਤ ਗਾਰੰਟੀਸ਼ੁਦਾ ਬੁਨਿਆਦੀ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਇਸ ਨੂੰ ਬਹੁਤ ਦੂਰ ਤੱਕ ਖਿੱਚਣਾ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਉਦਯੋਗਿਕ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਵੀ, ਵਿਚਾਰ ਇਹ ਹੈ ਕਿ

ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਜਾਂ ਉਚਿਤ ਤਨਖਾਹ ਮਿਲਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਪਰ ਇਹ ਨਹੀਂ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਨੂੰ ਸਮੇਂ-ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਸੋਧਿਆ ਅਤੇ ਵਧਾਇਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਸੱਚ ਹੈ

ਮਹਿੰਗਾਈ ਦੇ ਕਾਰਨ ਕੀਮਤਾਂ ਵਿੱਚ ਆਮ ਵਾਧਾ ਹੋਇਆ ਹੈ ਪਰ ਸਿਰਫ ਇਸ ਤੱਥ ਤੋਂ ਇਹ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਣਾ ਸੰਭਵ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਸਮੇਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਤਨਖਾਹ ਮਨੁੱਖੀ ਮਾਣ ਨਾਲ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਜਿਉਣ ਲਈ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਾਕਾਫੀ ਹੈ। ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਢਾਂਚਾ ਕੀ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ

"ਮਨੁੱਖੀ ਮਾਣ ਵਾਲੀ ਜ਼ਿੰਦਗੀ" ਜੀਉਣਾ ਇੱਕ ਮੁਸ਼ਕਲ ਅਭਿਆਸ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਨੂੰ ਸੰਪੂਰਨ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਮਾਪਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ।

ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਪਿਛਲੇ ਦੋ ਫੈਸਲਿਆਂ 'ਤੇ ਵੀ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਤਨਖਾਹ ਢਾਂਚੇ ਦੇ ਨਿਰਧਾਰਨ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀ ਵਿੱਤੀ ਸਮਰੱਥਾ ਨੂੰ ਜਰਮਨ ਵਿਚਾਰ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ, ਇਸ ਲਈ, ਇਹ ਉਪਰੋਕਤ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਤੱਕ ਸੀਮਤ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਠੀਕ ਸੀ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀ ਆਰਥਿਕ ਵਿਹਾਰਕਤਾ ਜਾਂ ਵਿੱਤੀ ਸਮਰੱਥਾ ਕੀ ਹੈ

ਇਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਕਾਰਕ ਜਿਸ ਨੂੰ ਤਨਖਾਹ ਢਾਂਚੇ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ, ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਇਕਾਈ ਖੁਦ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਬੰਦ ਕਰਨਾ ਪੈ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਦੇ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਵਿਨਾਸ਼ਕਾਰੀ ਨਤੀਜੇ ਹੋਣਗੇ.

ਸਾਊਥ ਮਾਲਾਬਾਰ ਗ੍ਰਾਮੀਣ ਬੈਂਕ ਵਿੱਚ, ਇੱਕ ਝਗੜਾ

ਇਹ ਉਠਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਕੀ ਖੇਤਰੀ ਪੇਂਡੂ ਬੈਂਕ (ਆਰ.ਆਰ.ਬੀ.) ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਤਨਖਾਹ ਢਾਂਚੇ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਲਈ ਵਿੱਤੀ ਵਿਵਹਾਰਕਤਾ ਇਕਮਾਤਰ ਮਾਪਦੰਡ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਤਨਖਾਹ ਢਾਂਚੇ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਗਠਿਤ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਹੋਰ ਗੱਲਾਂ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਕਿਹਾ ਕਿ ਖੇਤਰੀ ਪੇਂਡੂ ਬੈਂਕ ਐਕਟ ਇਸ 'ਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਜ਼ੋਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ

ਕਰਜ਼ਾ ਅਤੇ ਹੋਰ ਸਹੂਲਤਾਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਕੇ ਪੇਂਡੂ ਆਰਥਿਕਤਾ ਦਾ ਵਿਕਾਸ

ਪੇਂਡੂ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਉਤਪਾਦਕ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ, ਖਾਸ ਕਰਕੇ ਛੋਟੇ ਅਤੇ ਸੀਮਾਂਤ ਕਿਸਾਨਾਂ, ਖੇਤ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ, ਕਾਰੀਗਰਾਂ ਅਤੇ ਛੋਟੇ ਉੱਦਮੀਆਂ ਲਈ।

---

[11] ਸਾਊਥ ਮਾਲਾਬਾਰ ਗ੍ਰਾਮੀਣ ਬੈਂਕ ਬਨਾਮ ਸਾਊਥ ਮਾਲਾਬਾਰ ਗ੍ਰਾਮੀਣ ਬੈਂਕ ਇੰਪਲਾਈਜ਼ ਯੂਨੀਅਨ ਦੀ ਤਾਲਮੇਲ ਕਮੇਟੀ, (2001) 4 ਐਸਸੀਸੀ 101 ਅਤੇ ਐਸੋਸੀਏਟ ਬੈਂਕ ਆਫੀਸਰਜ਼ ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨ
v. ਸਟੇਟ ਬੈਂਕ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ ਅਤੇ ਹੋਰ, (1998) 1 428

ਐਕਟ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਅਤੇ ਕਾਰਨ ਤਰਜੀਹੀ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਰਹਿਣ ਵਾਲੇ ਪੇਂਡੂ ਗਰੀਬਾਂ ਦੀ ਸਮਾਜਿਕ ਭਲਾਈ ਅਤੇ ਆਮ ਭਲਾਈ ਲਈ ਇੱਕ ਰਾਜਮਾਰਗ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਆਰ.ਆਰ.ਬੀ. ਨੇ ਗਰੀਬਾਂ, ਅਨੁਸੂਚਿਤ ਜਾਤੀਆਂ/ਅਨੁਸੂਚਿਤ ਜਨਜਾਤੀਆਂ ਅਤੇ ਹੋਰ ਕਮਜ਼ੋਰ ਵਰਗਾਂ ਦੀ ਗਰੀਬੀ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਸੁਧਾਰ ਕਰਕੇ ਹੁਣ ਤੱਕ ਬੈਂਕਿੰਗ ਤੋਂ ਵਾਂਝੇ ਘੱਟ ਵਿਕਸਤ ਤਰਜੀਹੀ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਸਮਾਜਿਕ-ਆਰਥਿਕ ਕ੍ਰਾਂਤੀ ਲਿਆਂਦੀ ਹੈ।

ਸਮਾਜ[ਸੋਧੋ] ਇਹ ਐਕਟ ਦਾ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਡਾ ਉਦੇਸ਼ ਸੀ। ਅਦਾਲਤ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਆਰ.ਆਰ.ਬੀ. ਜਾਗੀਆਂ ਉਮੀਦਾਂ ਅਤੇ ਇੱਛਾਵਾਂ ਦੀ ਪੂਰਤੀ ਵਿੱਚ ਹਨ

ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਪ੍ਰਸਤਾਵਨਾ ਅਤੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ਕ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਵਿੱਚ, ਅਤੇ

ਉਨ੍ਹਾਂ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਣ ਲਈ ਅਜਿਹੀਆਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਦੀ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਵਿਵਹਾਰਕਤਾ ਦੇ ਵਕਰਦਾਰ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਤੋਂ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਨਿੱਜੀ ਸ਼ਾਹੂਕਾਰ ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰੀ ਦੇ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਤੋਂ ਜਾਂ ਸਿਰਫ ਲਾਭ ਅਤੇ ਘਾਟੇ ਤੋਂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ

ਬਿਆਨ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਫੈਸਲਾ ਦਿੱਤਾ:

“12. … ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦਾ ਇਹ ਸਿੱਟਾ ਅੰਤਿਮ ਬਣ ਗਿਆ ਹੈ, ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਅਧੀਨ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਰੱਦ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ. ਉਪਰੋਕਤ ਇਮਾਰਤ ਵਿੱਚ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ ਵੱਲੋਂ ਮੁੜ ਅੰਦੋਲਨ ਕਰਨ ਦੀ ਇੱਕ ਵਿਅਰਥ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਹੈ ਵਿਵਾਦ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਹੱਲ ਕਰ ਲਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਸਾਡੀ ਸੋਚੀ ਸਮਝੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਵੱਲੋਂ ਉਪਰੋਕਤ ਦਲੀਲ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਅਤੇ ਇਹ ਹੁਣ ਬੈਂਕ ਜਾਂ ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਨਹੀਂ ਰਹੇਗਾ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦੇਣ ਲਈ ਕਿ ਆਰਆਰਬੀ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਤਨਖਾਹ ਢਾਂਚੇ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ, ਵਿੱਤੀ ਸਥਿਤੀ ਢੁਕਵੀਂ ਹੋਵੇਗੀ ਕਾਰਕ।

ਆਈ.ਡੀ.ਪੀ.ਐਲ. ਦੇ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰਾਂ ਵਜੋਂ ਰਿਪੋਰਟ ਕੀਤੇ ਗਏ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ।

v. ਚੇਅਰਮੈਨ ਅਤੇ ਐਮ.ਡੀ., ਆਈ.ਡੀ.ਪੀ.ਐਲ.[12], ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਇਜ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਹ ਦਾਅਵਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਤਨਖਾਹ-ਸਕੇਲਾਂ ਨੂੰ ਜ਼ਰੂਰੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੋਧਿਆ ਅਤੇ ਵਧਾਇਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਿ ਸੰਗਠਨ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਹ ਸੰਸਥਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਹ ਸੰਸਥਾ ਹੈ

ਉਹ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ ਲਗਾਤਾਰ ਘਾਟੇ ਵਿੱਚ ਹਨ ਅਤੇ ਡੁੱਘੇ ਹਨ

ਲਾਲ। ਇਹ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਆਯੋਜਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ:

"11. ਸਾਡੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀ ਆਰਥਿਕ ਸਮਰੱਥਾ ਵੀ ਇਸ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਭੂਮਿਕਾ ਨਿਭਾਉਂਦੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਨਾਲ ਹੀ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦਾ ਵਿਸਥਾਰ ਕਰਨ ਜਾਂ ਵਧੇਰੇ ਮੁਨਾਫਾ ਕਮਾਉਣ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ ਵੀ. ਸ੍ਰੀ ਸੰਘੀ ਦੀ ਇਹ ਦਲੀਲ ਕਿ ਜੇ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਲਿਆ ਜਾਵੇ ਤਾਂ ਉੱਚ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਤਨਖਾਹਾਂ ਦੇਣਾ ਅਤੇ ਤਨਖਾਹ ਵਿੱਚ ਸੋਧ ਕਰਨਾ

ਹੋਰ ਸਰਕਾਰੀ ਅਦਾਰਿਆਂ ਦੇ ਕਾਮਿਆਂ ਲਈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਵੀ ਤਨਖਾਹ ਸੋਧ ਦੇਣ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ, ਸਾਡੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ, ਸਿਰਫ ਅਣਚਾਹੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਦਾ ਕਾਰਨ ਬਣ ਸਕਦੇ ਹਨ. ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਕਾਫ਼ੀ ਸਮੱਗਰੀ ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਰੱਖੀ ਗਈ ਸੀ ਜੋ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ

[12] (2003) 6 490

ਦਿਖਾਓ ਕਿ ਪਹਿਲਾ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਭਾਰੀ ਨੁਕਸਾਨ ਝੱਲ ਰਿਹਾ ਸੀ ਪਿਛਲੇ ਕਈ ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ। ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ, ਸਾਡੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ, ਜਾਇਜ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਹ ਦਾਅਵਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਤਨਖਾਹ-ਸਕੇਲਾਂ ਨੂੰ ਜ਼ਰੂਰੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੋਧਿਆ ਅਤੇ ਵਧਾਇਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਸੰਗਠਨ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਹ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ ਉਹ ਲਗਾਤਾਰ ਘਾਟੇ ਵਿੱਚ ਹਨ ਅਤੇ ਹਨ
ਡੂੰਘੇ ਲਾਲ ਰੰਗ ਵਿੱਚ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਜਵਾਬੀ ਹਲਫਨਾਮੇ ਤੋਂ ਦੇਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਪਹਿਲੀ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਕੰਪਨੀ ਜੋ ਬੀ ਦੇ ਨਿਰਮਾਣ ਵਿੱਚ ਲੱਗੀ ਹੋਈ ਹੈ ਦਵਾਈਆਂ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਬਿਮਾਰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਕੰਪਨੀ ਬਣ ਗਈਆਂ
ਅਤੇ ਬੀ.ਆਈ.ਐਫ.ਆਰ. ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਪੁਨਰ-ਸੁਰਜੀਤੀ ਪੈਕੇਜ ਜੋ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਬੀ.ਆਈ.ਐਫ.ਆਰ. ਦੁਆਰਾ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਬੀ.ਆਈ.ਐਫ.ਆਰ. ਦੁਆਰਾ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਨੂੰ ਵੀ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਿਆ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਸਿਫਾਰਸ਼ ਕੀਤੀਆਂ ਸੋਧਾਂ ਮੌਜੂਦਾ ਪੁਨਰ-ਸੁਰਜੀਤੀ ਪੈਕੇਜ ਵਿੱਚ ਸੀ ਬੀਆਈਐਫਆਰ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ
ਇੱਕ ਓਪਰੇਟਿੰਗ ਏਜੰਸੀ ਦੁਆਰਾ ਅਤੇ ਅਸਲ ਵਿੱਚ, ਆਈਡੀਬੀਆਈ ਨੂੰ ਐਸਆਈਸੀਏ ਦੀ ਧਾਰਾ 17 (3) ਦੇ ਤਹਿਤ ਇੱਕ ਓਪਰੇਟਿੰਗ ਏਜੰਸੀ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਵੀ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਉਤਪਾਦਨ ਦੀਆਂ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਨੂੰ ਵੱਡੇ ਪੱਧਰ 'ਤੇ ਰੋਕਣਾ ਪਿਆ
ਅਕਤੂਬਰ, 1996 ਤੋਂ ਰਿਸ਼ੀਕੇਸ਼ ਅਤੇ ਹੈਦਰਾਬਾਦ ਵਿਖੇ ਕੰਪਨੀ ਦੀਆਂ ਦੋ ਇਕਾਈਆਂ ਅਤੇ ਘਾਟਾ ਅਤੇ ਦੇਣਦਾਰੀਆਂ ਹਰ ਡੀ
ਉਦਯੋਗਿਕ ਅਸ਼ਾਂਤੀ ਦੇ ਖਤਰੇ ਕਾਰਨ ਅੰਤਰਿਮ ਰਾਹਤ ਦੀਆਂ ਤਿੰਨ ਕਿਸ਼ਤਾਂ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਵੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕੀ ਅਤੇ ਹੋਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਤਨਖਾਹ ਸੋਧ ਵੀ 1992 ਤੋਂ ਬਕਾਇਆ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਵੀ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ।
ਭਾਰਤ।
ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਇੱਕ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਐਸ.ਸੀ. ਚੰਦਰ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਵਜੋਂ ਰਿਪੋਰਟ ਕੀਤੀ।

v. ਝਾਰਖੰਡ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ।[13] ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਸਵਾਲ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ ਜਿੱਥੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਮਹਿੰਗਾਈ ਭੱਤੇ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਅਦਾ ਕਰਨਾ ਸੀ। ਮਾਣਯੋਗ ਜਸਟਿਸ ਮਾਰਕੰਡੇ ਕਾਟਜੂ ਨੇ ਇੱਕ ਬਿਆਨ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਕਿ
ਵੱਖਰੇ ਪਰ ਸਹਿਮਤ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ "ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦਾ ਨਿਰਧਾਰਨ ਹੈ ਇੱਕ ਨਾਜ਼ੁਕ ਵਿਧੀ ਜਿਸ ਲਈ ਵਿੱਤੀ ਸਮਰੱਥਾ, ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ, ਵਿਦਿਅਕ ਯੋਗਤਾ, ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਢੰਗ ਆਦਿ ਸਮੇਤ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਵਿਚਾਰਾਂ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

ਮਿਨਰਲ ਐਕਸਪਲੋਰੇਸ਼ਨ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਲਿਮਟਿਡv.ਅਰਵਿੰਦ ਕੁਮਾਰ ਦੀਕਸ਼ਿਤ ਅਤੇ ਏ.ਐਨ.ਆਰ.[14], ਇਹ ਅਦਾਲਤ ਇੱਕ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਅਪੀਲ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠ ਰਹੀ ਸੀ ਹਾਈ ਕੋਰਟ, ਜਿਸ ਨੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ, ਜਿਸ ਨੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਅਸਲ ਵਿੱਤੀ ਲਾਭ ਦਿੱਤੇ ਸਨ
ਇਹ ਮੰਨ ਕੇ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ 'ਤਨਖਾਹ ਸੋਧ' ਦੇ ਲਾਭ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ

---

[13] (2007) 8 ਐਸਸੀਸੀ 279

[14] (2015) 2 ਐਸਸੀਸੀ 535

ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਬਕਾਏ (ਵਿਛੋੜਾ ਪੈਕੇਜ) ਦਾ ਇੱਕ ਧਾਰਨਾਤਮਕ ਨਿਰਧਾਰਨ ਅਤੇ ਦੁਬਾਰਾ ਗਣਨਾ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਏ.ਕੇ.ਬਿੰਦਲ ਅਤੇ ਆਈ.ਡੀ.ਪੀ.ਐਲ. ਦੇ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰਾਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਇਸ ਦਲੀਲ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨਾ ਕਿ ਜੇ ਤਨਖਾਹ ਸੋਧ ਦਫਤਰ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਉਨ੍ਹਾਂ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਲਈ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜੋ 1.4.1997 ਤੋਂ 1.4.2003 ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਸੇਵਾਮੁਕਤ/ਸਵੈ-ਇੱਛਾ ਨਾਲ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਏ ਸਨ,
ਇਹ ਸਵੈਇੱਛਤ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਸਮੇਤ ਚੁੱਕੇ ਗਏ ਉਪਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਰਾਸ਼ ਕਰੇਗਾ ਜਨਤਕ ਖੇਤਰ ਦੇ ਅਦਾਰਿਆਂ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਸੁਧਾਰ ਲਿਆਉਣ ਲਈ ਯੋਜਨਾ।
ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਵਿੱਤੀ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਕਟਆਫ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ
ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨਾ ਪਿਆ।
ਤੀਜੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਕੇਂਦਰ ਜਾਂ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਵਿੱਤੀ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਦਾ ਕਾਰਕ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ
ਢੁਕਵਾਂ ਜਦੋਂ ਉਦਾਰਵਾਦੀ ਲਾਭ ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੋਂ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਸਨ
ਮਿਤੀ। ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਅਮਰ ਨਾਥ ਗੋਇਲ ਦੇ ਮਾਮਲੇ 'ਚ ਇਹ ਸਵਾਲ ਪੁੱਛਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਕੀ ਵਿੱਤੀ ਪ੍ਰਭਾਵਾਂ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ 1.4.1995 ਨੂੰ ਜਾਂ ਉਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਏ ਜਾਂ ਮਰਨ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਹੀ ਲਾਭ ◌ਾ◌ं ਤੱਕ ਸੀਮਤ ਕਰਨਾ ਤਰਕਹੀਣ ਜਾਂ ਮਨਮਰਜ਼ੀ ਹੈ।
"26. ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵੱਲੋਂ ਇਸ ਦਲੀਲ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨਾ ਮੁਸ਼ਕਲ ਹੈ ਕਿ ਕੇਂਦਰ ਸਰਕਾਰ/ਰਾਜ ਸਰਕਾਰਾਂ ਵੱਲੋਂ ਵਿੱਤੀ ਪ੍ਰਭਾਵਾਂ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ 1-4-1995 ਨੂੰ ਜਾਂ ਉਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਜਾਂ ਮਰਨ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਤੱਕ ਹੀ ਲਾਭ ਸੀਮਤ ਕਰਨ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਜਾਂ ਤਾਂ ਤਰਕਹੀਣ ਜਾਂ ਮਨਮਰਜ਼ੀ ਵਾਲਾ ਸੀ। ਵਿੱਤੀ
ਅਤੇ ਕੇਂਦਰ ਜਾਂ ਰਾਜ ਪੱਧਰ 'ਤੇ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਨੂੰ ਛੂਹਣ ਵਾਲੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਨੀਤੀਗਤ ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਆਰਥਿਕ ਪ੍ਰਭਾਵ ਬਹੁਤ ਢੁਕਵੇਂ ਅਤੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹਨ।
ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ ਵਿੱਚ ਬਨਾਮ ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ ਵਿੱਚ । ਸ਼੍ਰੀ ਦੇਸ ਰਾਜ ਸੰਗਰ ਅਤੇ ਐਨ.ਆਰ.[15], ਪੰਚਾਇਤੀ ਰਾਜ ਚੋਣ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦਾ ਅਹੁਦਾ ਇਸ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।
ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਵਿੱਤੀ ਤਣਾਅ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਫੈਸਲਾ ਦਿੱਤਾ:
“8. …… ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਰਾਜ ਵੱਲੋਂ ਦਾਇਰ ਇੱਕ ਹੋਰ ਹਲਫਨਾਮੇ ਵਿੱਚ ਇਹ ਵੀ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਵਿੱਤੀ ਸੰਕਟ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਆਰਥਿਕ ਉਪਾਅ ਵਜੋਂ ਪੰਚਾਇਤੀ ਰਾਜ ਚੋਣ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਅਤੇ ਫੀਲਡ ਡਿਪਟੀ ਡਾਇਰੈਕਟਰਾਂ ਦੀਆਂ ਸੱਤ ਅਸਾਮੀਆਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਅਸੀਂ ਨਹੀਂ ਵੇਖਦੇ
ਉਪਰੋਕਤ ਹਲਫਨਾਮਿਆਂ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਗੱਲਾਂ 'ਤੇ ਸਵਾਲ ਚੁੱਕਣ ਦਾ ਠੋਸ ਆਧਾਰ ਹੈ। ਬਿਆਨ ਦਰਸਾਉਂਦੇ ਹਨ ਕਿ ਇਸ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਫੈਸਲਾ
ਪੰਚਾਇਤੀ ਰਾਜ ਚੋਣ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦਾ ਅਹੁਦਾ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨਿਕ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਸਵਾਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਨੂੰ ਅਪਣਾ ਕੇ ਵੱਡੀ ਆਰਥਿਕਤਾ ਲਿਆਂਦੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਸੀ

---

[15] (1976) 2 844

ਕੋਰਸ ਅਦਾਲਤ ਲਈ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਅਦਾਲਤ ਇੱਕ ਵਜੋਂ ਨਹੀਂ ਬੈਠ ਸਕਦੀ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਅਪੀਲ ਦੀ ਅਦਾਲਤ। ਇਹ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੁਝ ਕਾਰਜ ਜੋ ਪਹਿਲਾਂ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਜਾ ਰਹੇ ਸਨ, ਹੁਣ ਡਿਪਟੀ ਡਾਇਰੈਕਟਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਜਾ ਰਹੇ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਅਹੁਦਿਆਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਇਹ ਤੱਥ ਇਹ ਨਹੀਂ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਕਿ
ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਰੱਖੇ ਗਏ ਅਹੁਦੇ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਨਹੀਂ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ
ਚੰਗੇ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਨਾਲ। ਡਿਪਟੀ ਡਾਇਰੈਕਟਰਾਂ ਦੇ ਅਹੁਦਿਆਂ ਦੀ ਸਿਰਜਣਾ ਤੋਂ ਬਾਅਦ
ਅਤੇ ਕਈ ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੋਂ ਪੰਚਾਇਤੀ ਰਾਜ ਚੋਣ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਹੋਂਦ ਵਿੱਚ ਸੀ, ਅਜਿਹਾ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਵਿੱਤੀ ਸੰਕਟ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕੁਝ ਅਸਾਮੀਆਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ। ਕਿਹੜੀ ਪੋਸਟ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕਿਸ ਨੂੰ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕਰਨਾ ਹੈ, ਇਸ ਬਾਰੇ ਫੈਸਲਾ ਲੈਂਦੇ ਸਮੇਂ, ਅਜਿਹਾ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਇਸ ਗੱਲ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਸੀ ਹਰੇਕ ਅਹੁਦੇ ਦੀ ਉਪਯੋਗਤਾ ਅਤੇ ਫੀਲਡ ਡਿਪਟੀ ਡਾਇਰੈਕਟਰਾਂ ਦੀਆਂ ਸੱਤ ਅਸਾਮੀਆਂ ਅਤੇ ਪੰਚਾਇਤੀ ਰਾਜ ਚੋਣ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਇੱਕ ਅਸਾਮੀ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ। ਇਹ ਅੰਦਰ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਸੀ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਵਿਵੇਕ ਅਤੇ ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਫੈਸਲਾ ਨੇਕ ਇਰਾਦੇ ਨਾਲ ਲਿਆ ਗਿਆ ਜਾਪਦਾ ਹੈ, ਇਸ ਲਈ ਉਹੀ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਰੱਦ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਤੱਥ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਪੋਸਟ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ
ਖਤਮ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਅਹੁਦਾ ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ ਦੁਆਰਾ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਿਸਦੀ ਉਸ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਜੋ ਅਹੁਦਾ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਉਹ ਵਿਅਕਤੀ ਦੁਆਰਾ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਸਥਾਈ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਅਹੁਦੇ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਚੰਗੇ ਢੰਗ ਨਾਲ ਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਸਾਬਕਾ ਅਹੁਦੇ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੀ ਕਾਨੂੰਨੀਤਾ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ ਵਿਸ਼ਵਾਸ। ਇਸ ਲਈ, ਅਸੀਂ ਮੰਨਾਂਗੇ ਕਿ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਗਲਤੀ ਨਾਲ ਸੀ ਈ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਉਸ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਪੰਚਾਇਤੀ ਰਾਜ ਚੋਣ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦਾ ਅਹੁਦਾ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।
ਕੇਂਦਰ ਜਾਂ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਰਾਜ ਦੇ ਖਰਚਿਆਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਟੈਕਸ ਲਗਾਉਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ। ਇਹ ਹਮੇਸ਼ਾ ਂ ਇੱਕ ਸੁਚੇਤ ਫੈਸਲਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਸਰਕਾਰ ਦਾ ਕਹਿਣਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿੰਨੇ ਟੈਕਸ ਲਗਾਏ ਜਾਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਜੋ ਅਜਿਹਾ ਨਾ ਹੋਵੇ ਨਾਗਰਿਕਾਂ 'ਤੇ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਬੋਝ ਪੈਂਦਾ ਹੈ। ਪਰ ਬੋਰਡਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਖਰਚਿਆਂ ਲਈ ਜਾਂ ਤਾਂ ਆਪਣੇ ਸਰੋਤਾਂ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਕੇਂਦਰ/ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਤੋਂ ਗ੍ਰਾਂਟ ਲੈਣੀ ਪੈਂਦੀ ਹੈ।
ਇਸ ਲਈ ਕੇਂਦਰ/ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਉੱਚ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੇ ਲਾਭ ਦੇਣਾ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੇਣ ਨਾਲੋਂ ਵੱਖਰੇ ਪੱਧਰ 'ਤੇ ਖੜ੍ਹਾ ਹੈ ਰਾਜ ਦੇ ਇੱਕ ਸਾਧਨ ਦੁਆਰਾ।
ਪੁਰਸ਼ੋਤਮ ਲਾਲ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਇੱਕ ਅਜਿਹਾ ਮਾਮਲਾ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਤਨਖਾਹ ਕਮਿਸ਼ਨ ਨੂੰ ਭਾਰਤ ਦੇ ਕੰਸੋਲੀਡੇਟਿਡ ਫੰਡ ਵਿੱਚੋਂ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕੇਂਦਰ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਸੋਧ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਤਨਖਾਹ ਕਮਿਸ਼ਨ ਦੀਆਂ ਸਿਫਾਰਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਪਰ

ਸੋਧੇ ਹੋਏ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦਾ ਲਾਭ ਦੇਹਰਾਦੂਨ ਦੇ ਜੰਗਲਾਤ ਖੋਜ ਸੰਸਥਾਨ ਅਤੇ ਕਾਲਜ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇੱਕ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਤਨਖਾਹ ਕਮਿਸ਼ਨ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਦੇ ਕੇਸ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਦੀ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਉਕਤ ਦਲੀਲ ਨੂੰ ਇਸ ਕਾਰਨ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਇਕ ਵਾਰ ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਸਿਫਾਰਸ਼ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਲਿਆ ਹੈ
ਕਮਿਸ਼ਨ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕੇਂਦਰ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸ਼ਾਮਲ ਸਨ, ਸੋਧੇ ਹੋਏ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੇ ਲਾਭ ਤੋਂ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਇਹ
ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਫੈਸਲਾ ਦਿੱਤਾ ਹੈ:
15. ਸ੍ਰੀ ਢੇਬਰ ਦਾ ਕਹਿਣਾ ਹੈ ਕਿ ਤਨਖਾਹ ਕਮਿਸ਼ਨ ਦੀਆਂ ਸਿਫਾਰਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨਾ ਸਰਕਾਰ ਦਾ ਕੰਮ ਹੈ ਅਤੇ ਅਜਿਹਾ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿਹੜੀਆਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਲਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।
ਹਵਾਲੇ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਅਸੀਂ ਇਸ ਨੁਕਤੇ ਦੀ ਕਦਰ ਕਰਨ ਦੇ ਅਯੋਗ ਹਾਂ। ਜਾਂ ਤਾਂ ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਸਾਰੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਪਰ ਜੇ ਇਹ ਹੈ
ਸਾਰੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ ਇਹ ਸਿਫਾਰਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਇਸ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਪਾਬੰਦ ਹੈ
ਸਾਰੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸਿਫਾਰਸ਼ਾਂ। ਜੇ ਇਹ ਸਿਰਫ ਕੁਝ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਬਾਰੇ ਰਿਪੋਰਟ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਇਹ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 14 ਅਤੇ 16 ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਇਨ੍ਹਾਂ ਪਟੀਸ਼ਨਰਾਂ ਦਾ ਸਵਾਲ ਹੈ, ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਇਹੀ ਕੀਤਾ ਹੈ।
ਅਸੀਂ ਵੇਖਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਫੈਸਲਾ ਪੁਰਸ਼ੋਤਮ ਲਾਲ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਚਾਲੂ ਹੈ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਤੱਥ। ਉਕਤ ਫੈਸਲਾ ਉਸ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਰਿਪੋਰਟ ਸੀ ਕੇਂਦਰ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਪਰ ਰਿਪੋਰਟ ਦਾ ਲਾਭ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਕਿਉਂਕਿ ਤਨਖਾਹ ਕਮਿਸ਼ਨ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਹਵਾਲਾ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨਰਾਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਜਿਸ ਦੀ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਸ੍ਰੀ ਗੋਵਿੰਦ ਗੋਇਲ ਨੇ ਕੀਤੀ, ਕਮੇਟੀ
ਨੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਹੈ ਕਿ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨਰਾਂ ਲਈ ਕੋਈ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਫਿਰ ਵੀ, ਇਸ ਅਹੁਦੇ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੀ ਬਜਾਏ, ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਨੇ ਸੋਧਿਆ ਹੋਇਆ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦਿੱਤਾ
ਜੋ ਕਿ ਤਨਖਾਹ ਕਮਿਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਸਿਫਾਰਸ਼ ਕੀਤੇ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਨਾਲੋਂ ਬਿਹਤਰ ਸੀ ਪਰ ਵਿਗਾੜ ਕਮੇਟੀ ਦੀਆਂ ਸਿਫਾਰਸ਼ਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਦਿਆਂ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਤੋਂ ਘੱਟ ਸੀ। ਇਸ ਲਈ, ਇਸ ਨੂੰ ਇੱਕ ਪੱਖਪਾਤੀ ਜਾਂ ਮਨਮਰਜ਼ੀ ਵਾਲਾ ਫੈਸਲਾ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ
ਨਿਆਂਇਕ ਸਮੀਖਿਆ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ। ਨਾ ਕਰਨ ਦੇ ਚੰਗੇ ਕਾਰਨ ਮੌਜੂਦ ਹਨ
ਇਸ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ ਉੱਚ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰੋ ਕਿ ਜਿਸ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਉਸ ਦਾ ਕੋਈ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਹੈ ਪਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਬਦਲਵੇਂ ਕੰਮ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਸਨ।
ਐਮ.ਐਮ.ਆਰ. ਖਾਨ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਰੇਲਵੇ ਅਦਾਰਿਆਂ ਵਿੱਚ ਕੰਟੀਨ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਾਮਿਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਹੈ। ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ
ਕੰਟੀਨਾਂ ਅਤੇ ਕਾਮਿਆਂ 'ਤੇ ਸਰਕਾਰ ਦਾ ਪੂਰਾ ਕੰਟਰੋਲ ਹੈ

ਇਸ ਵਿੱਚ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਲੋਕ ਆਰਟੀਕਲ ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਸਿਵਲ ਅਹੁਦਿਆਂ ਦੇ ਧਾਰਕ ਹਨ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 311। ਇਹ ਮੁੱਦਾ ਰੇਲਵੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਕਰਨ ਲਈ ਯੂਨੀਅਨ ਵੱਲੋਂ ਵਿੱਤੀ ਦਬਾਅ ਦਾ ਨਹੀਂ ਸੀ।
ਟੈਨਰੀ ਐਂਡ ਫੁਟਵੇਅਰ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਲਿਮਟਿਡ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਜੋਂ ਰਿਪੋਰਟ ਕੀਤੇ ਗਏ ਇੱਕ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ, ਏ.ਐਨ.ਆਰ.v. ਭਾਰਤ ਸੰਘ ਅਤੇ
ਓ.ਆਰ.ਐਸ.[16], ਕਰਮਚਾਰੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਵਿੱਚ ਸਮਾਨਤਾ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰ ਰਹੇ ਸਨ ਇਹ ਕੇਂਦਰ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਤਨਖਾਹ
ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਚਾਰ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਵਿੱਚ ਆਉਣ ਵਾਲੇ ਯੂਨੀਅਨਾਈਜ਼ਡ ਕਾਡਰ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਸਕੇਲਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਸੋਧਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਭਾਰਤੀ ਕਪਾਹ ਨਿਗਮ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲਾਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋਣ।

ਜੀ.ਐਸ. ਉੱਪਲ, ਸਬ-ਡਵੀਜ਼ਨਲ ਅਫਸਰ (ਐਸ.ਡੀ.ਓ.),
ਸਿੰਚਾਈ ਵਿਭਾਗ ਤੋਂ ਡੈਪੂਟੇਸ਼ਨ 'ਤੇ ਡਵੀਜ਼ਨਲ ਇੰਜੀਨੀਅਰ (ਐਸ.ਡੀ.ਈ.) ਅਤੇ ਸਹਾਇਕ ਇੰਜੀਨੀਅਰ (ਏ.ਈ.) ਨੂੰ ਸੋਧਿਆ ਹੋਇਆ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਪਰ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਨਿਯੁਕਤ ਐਸ.ਡੀ.ਓ, ਐਸ.ਡੀ.ਈ ਅਤੇ ਏ.ਈ. ਨੂੰ ਇਹ ਲਾਭ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇੱਕ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੌੜ ਰਿਹਾ ਸੀ
ਘਾਟੇ ਵਿੱਚ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸੋਧ ਦੇ ਕਾਰਨ ਵਿੱਤੀ ਬੋਝ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ
ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲਾਂ ਦੀ ਗਿਣਤੀ। ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਅਜਿਹੀ ਦਲੀਲ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਦਿਆਂ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕਿਹਾ:
33. ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਦੀ ਇਹ ਦਲੀਲ ਕਿ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਘਾਟੇ ਵਿੱਚ ਚੱਲ ਰਹੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲਾਂ ਵਿੱਚ ਸੋਧ ਕਰਕੇ ਵਿੱਤੀ ਬੋਝ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ, ਨੂੰ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ
ਅਤੇ, ਸਾਡੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਸਹੀ ਹੈ. ਜੋ ਵੀ ਤੱਥਾਂ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ,
ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲਾਂ ਵਿੱਚ ਸੋਧ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦਾ ਕੋਈ ਆਧਾਰ ਨਹੀਂ ਜਾਪਦਾ। ਜੇ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਘਾਟੇ ਵਿੱਚ ਚੱਲ ਰਹੀ ਹੈ, ਆਰਥਿਕਤਾ ਦੇ ਉਪਾਅ, ਬਕਾਏ ਨੂੰ ਵਾਰ-ਵਾਰ ਮੁਆਫ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਰਹੇਜ਼ ਕਰਨਾ,
ਅਸਾਮੀਆਂ ਨੂੰ ਘਟਾਉਣਾ ਜਾਂ ਡੈਪੂਟੇਸ਼ਨਿਸਟਾਂ ਨੂੰ ਵਾਪਸ ਭੇਜਣਾ ਸਮੱਸਿਆ ਦਾ ਐਫ ਸੰਭਵ ਹੱਲ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਭਾਵੇਂ ਇਹ ਕੁਝ ਵੀ ਹੋਵੇ, ਅਜਿਹੀ ਦਲੀਲ
ਐਮ.ਐਮ.ਆਰ. ਖਾਨ ਬਨਾਮ ਐਮ.ਐਮ.ਆਰ. ਖਾਨ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸਿਧਾਂਤ ਦੀ ਰੌਸ਼ਨੀ ਵਿੱਚ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਉਪਲਬਧ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ। ਭਾਰਤ ਸੰਘ [1990 ਸੁਪ ਐਸਸੀਸੀ 191 : 1990 ਐਸਸੀਸੀ (ਐਲ ਐਂਡ ਐਸ) 632 : (1991) 16 ਏਟੀਸੀ 541]
ਅਤੇ ਇੰਡੀਅਨ ਓਵਰਸੀਜ਼ ਬੈਂਕ ਬਨਾਮ ਇੰਡੀਅਨ ਓਵਰਸੀਜ਼ ਬੈਂਕ ਬਨਾਮ ਸਟਾਫ ਕੰਟੀਨ ਵਰਕਰਜ਼ ਯੂਨੀਅਨ [(2000) 4 ਐਸਸੀਸੀ 245 : 2000 ਐਸਸੀਸੀ (ਐਲ ਐਂਡ ਐਸ) 471] । ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਸ ਲਈ
ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਅਸਾਮੀਆਂ ਮੌਜੂਦ ਹਨ ਅਤੇ ਮਨੁੱਖੀ ਹਨ, ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਡੈਪੂਟੇਸ਼ਨ 'ਤੇ ਲਿਆਂਦੇ ਗਏ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਮਨਜ਼ੂਰ ਤਨਖਾਹ ਤੋਂ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੇਣ ਦਾ ਕੋਈ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਜਾਪਦਾ। ਦਰਅਸਲ, ਉੱਪਰ ਚਰਚਾ ਕੀਤੀਆਂ ਘਟਨਾਵਾਂ ਦਾ ਕ੍ਰਮ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ

---

[16] 1991 ਸਤੰਬਰ (2) ਐਸਸੀਸੀ 565

ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨਾਲ ਹਰ ਮੌਕੇ 'ਤੇ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਵਿੱਚ ਸੋਧ ਦੇ ਸਮੇਂ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਵਿਵਹਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ ਅਤੇ ਏ.ਐਨ.ਆਰ. ਵਿੱਚ ਫੈਸਲਾ। v. ਐਸ.ਬੀ. ਵੋਹਰਾ ਅਤੇ ਹੋਰ।[17] ਮੌਜੂਦਾ ਮਾਮਲੇ ਤੋਂ ਵੱਖਰਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਮੁੱਦਾ ਇਸ ਬਾਰੇ ਸੀ ਚੀਫ ਜਸਟਿਸ ਦੀ ਸਿਫਾਰਸ਼ 'ਤੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦਾ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ। ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸਕੇਲ ਦੀ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਦੇ ਮੁਕਾਬਲੇ ਵਿੱਤੀ ਪ੍ਰਭਾਵ ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਕਾਫ਼ੀ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੇ ਅਤੇ ਮਤਭੇਦਾਂ ਨੂੰ ਆਪਸੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਹੱਲ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਹ ਦੁਬਾਰਾ ਇਕੱਲੇ ਵਿੱਤੀ ਸੰਕਟ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਪਰ

ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸੋਧੇ ਹੋਏ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੇਣ ਦੀ ਚੀਫ ਜਸਟਿਸ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਵੀ।

ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ, ਕਿਸਾਨ ਸਹਿਕਾਰੀ ਚੀਨੀ ਮਿੱਲਜ਼ ਲਿਮਟਿਡ, ਸੁਲਤਾਨਪੁਰ, ਯੂ.ਪੀ. v. ਸਤਰੂਘਨ, ਨਿਸ਼ਾਦ ਅਤੇ ਹੋਰ।[18] ਇੱਕ ਫੈਸਲਾ ਹੈ ਜੋ ਸਹਿਕਾਰੀ ਖੰਡ ਮਿੱਲਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਧਾਰਾ 12 ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ। ਸ੍ਰੀ ਪਟਵਾਲੀਆ ਨੇ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਹੋਣ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਦਲੀਲ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਹੈ ਕੋਈ ਰਾਜ ਨਹੀਂ। ਇਸ ਲਈ, ਉਕਤ ਫੈਸਲਾ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਲਈ ਢੁਕਵਾਂ ਨਹੀਂ ਹੈ
ਵਰਤਮਾਨ ਅਪੀਲਾਂ ਵਿੱਚ।

ਕੇ.ਟੀ. ਵੀਰੱਪਾ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਵਿੱਚ। v. ਕਰਨਾਟਕ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ।[19], ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਇਸ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ ਕਿ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਡਿਊਟੀਆਂ ਵਿੱਚ ਸਮਾਨਤਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨਾ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਕਾਰਜਪਾਲਿਕਾ ਅਤੇ ਵਿੱਤੀ ਸਮਰੱਥਾ ਦਾ ਕੰਮ ਹੈ
ਇਹ ਵੀ ਵਿਚਾਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਢੁਕਵਾਂ ਕਾਰਕ ਹੈ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਤੱਥਾਂ 'ਤੇ, ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ
ਕਿ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਰਾਜ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਵਿੱਚ ਸੋਧ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਸਨ। ਇਹ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਆਯੋਜਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ:

"13. ਉਸਨੇ ਅੱਗੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਡਿਊਟੀਆਂ ਵਿੱਚ ਸਮਾਨਤਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨਾ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਅਤੇ ਵਿੱਤੀ ਸਮਰੱਥਾ ਦਾ ਕੰਮ ਹੈ ਸਰਕਾਰ ਅਤੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਕਿਸਮਾਂ ਦੀਆਂ ਅਸਾਮੀਆਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਤਰਜੀਹ
ਸਰਕਾਰ ਦੀਆਂ ਮੌਜੂਦਾ ਨੀਤੀਆਂ ਵੀ ਢੁਕਵੇਂ ਕਾਰਕ ਹਨ। ਇਸ ਦਲੀਲ ਦੇ ਸਮਰਥਨ ਵਿੱਚ, ਉਸਨੇ ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ ਬਨਾਮ ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰਤਾ ਰੱਖੀ ਹੈ। ਹਰਿਆਣਾ ਸਿਵਲ ਸਕੱਤਰੇਤ ਦਾ ਨਿੱਜੀ ਸਟਾਫ ◌. [(2002) 6 72 : 2002 (&) 822] ਅਤੇ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ
ਭਾਰਤ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤ ਐਸ.ਬੀ. ਵੋਹਰਾ [(2004) 2 150 : 2004 (&) 363]
. ਕੋਈ ਵਿਵਾਦ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਸਿਧਾਂਤ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ
ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ ਬਨਾਮ ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ ਵਿੱਚ ਵਸਿਆ ਹੋਇਆ ਹੈ। ਹਰਿਆਣਾ ਸਿਵਲ ਸਕੱਤਰੇਤ ਦਾ ਨਿੱਜੀ ਸਟਾਫ ◌. [(2002) 6 72 : 2002 (&) 822]

---

[17] (2004) 2 150
[18] (2003) 8 ਐਸਸੀਸੀ 639
[19] (2006) 9 ਐਸਸੀਸੀ 406

ਕਿ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਨਿਰਧਾਰਨ ਅਤੇ ਕਰਤੱਵਾਂ ਵਿੱਚ ਸਮਾਨਤਾ ਦਾ ਨਿਰਧਾਰਨ ਇੱਕ ਹੈ
ਕਾਰਜਪਾਲਿਕਾ ਦਾ ਕੰਮ ਅਤੇ ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਫੈਸਲੇ ਦੀ ਨਿਆਂਇਕ ਸਮੀਖਿਆ ਦਾ ਦਾਇਰਾ ਬਹੁਤ ਸੀਮਤ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਹ ਵੀ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਤੈਅ ਹੈ ਕਿ ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੂੰ ਤਨਖਾਹ ਨਿਰਧਾਰਨ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਫੈਸਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ
ਅਤੇ ਤਨਖਾਹ ਸਮਾਨਤਾ ਉਦੋਂ ਮਿਲਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਉਹ ਅਜਿਹਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਇੱਕ ਵਰਗ ਲਈ ਗੈਰ-ਵਾਜਬ, ਅਨਿਆਂਪੂਰਨ ਅਤੇ ਪੱਖਪਾਤੀ ਪਾਉਂਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਵਿੱਚ ਲਏ ਜਾਂਦੇ ਹਨ
ਭੌਤਿਕ ਅਤੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਕਾਰਕਾਂ ਤੋਂ ਅਣਜਾਣਤਾ।
(ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ)
ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਇੱਕ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਹਿਕਾਰੀ ਸਭਾ ਹੈ ਜਿਸ ਦੇ ਆਪਣੇ ਸਾਂਝੇ ਕਾਡਰ ਨਿਯਮ ਹਨ। ਕਾਮਨ ਕਾਡਰ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸੋਧ ਨੂੰ ਰਜਿਸਟਰਾਰ (ਸਹਿਕਾਰੀ ਸਭਾਵਾਂ) ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਸੰਚਾਰ ਕੀਤਾ
1.3.1990 ਅਤੇ 9.7.1993 ਨੂੰ ਕਿ ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਨੂੰ ਜਨਤਕ ਖੇਤਰ ਦੇ ਅਦਾਰਿਆਂ ਦੁਆਰਾ ਵਿੱਤੀ ਸਿਹਤ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖੇ ਬਿਨਾਂ ਨਹੀਂ ਅਪਣਾਇਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ।
ਹੋਰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਬੋਰਡ ਅਤੇ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨਾਂ। ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਨੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਡੀ
ਅਨਿਸ਼ਚਿਤ ਵਿੱਤੀ ਸਥਿਤੀ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ 1.1.1986 ਤੋਂ ਸੋਧੇ ਹੋਏ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੇਣ ਲਈ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਵਿਗਾੜ ਕਮੇਟੀ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਾ ਕਰਨ ਦਾ ਸੁਚੇਤ ਅਤੇ ਠੋਸ ਫੈਸਲਾ ਲਿਆ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਨੂੰ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਅਤੇ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਡੇਅਰੀ ਵਿਕਾਸ ਬੋਰਡ ਤੋਂ ਵਿੱਤੀ ਸਹਾਇਤਾ ਲੈਣੀ ਪੈਂਦੀ ਸੀ।
ਸੋਧੇ ਹੋਏ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੇਣ ਲਈ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਕਮੇਟੀ ਦਾ ਗਠਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਕਮੇਟੀ ਨੇ ਇਹ ਵੀ ਸਿਫਾਰਸ਼ ਕੀਤੀ ਕਿ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਨੂੰ ਦਰਪੇਸ਼ ਵਿੱਤੀ ਸੰਕਟ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ 1.1.1994 ਤੋਂ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ। ਬੋਰਡ ਡਾਇਰੈਕਟਰਾਂ ਨੇ ਕਮੇਟੀ ਦੀ ਸਿਫਾਰਸ਼ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦੇ ਦਿੱਤੀ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਰਜਿਸਟਰਾਰ (ਸਹਿਕਾਰੀ ਸਭਾਵਾਂ) ਦੁਆਰਾ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਲਿਆ ਗਿਆ। ਇਸ ਲਈ,
1.1.1986 ਤੋਂ ਸੋਧੇ ਹੋਏ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਨਾ ਦੇਣ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਦੀ ਵਿੱਤੀ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਹੁਣ ਸਵਾਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਨਿਆਂਇਕ ਸਮੀਖਿਆ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦਿਆਂ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹੇ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਅੰਦਾਜ਼ੀ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਸੀ।

ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨਿਕ ਫੈਸਲਿਆਂ 'ਤੇ ਨਿਆਂਇਕ ਸਮੀਖਿਆ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ
ਟਾਟਾ ਸੈਲੂਲਰ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੁਆਰਾ ਰਾਜ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ
v. ਭਾਰਤ ਸੰਘ[20]. ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਹ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਹੈ, ਪਰ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਲਈ ਬਹੁਤ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ

---

[20] (1994) 6 ਐਸਸੀਸੀ 651

ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 12 ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਰਾਜ ਦੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਫੈਸਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਨਿਆਂਇਕ ਸਮੀਖਿਆ। ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕਿਹਾ:

"77. ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਫਰਜ਼ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨੀਤਾ ਦੇ ਸਵਾਲ ਤੱਕ ਸੀਮਤ ਰੱਖਣਾ ਹੈ। ਇਸ ਦੀ ਚਿੰਤਾ ਇਹ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ:

1. ਕੀ ਫੈਸਲਾ ਲੈਣ ਵਾਲੀ ਅਥਾਰਟੀ ਨੇ ਆਪਣੀਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕੀਤੀ ਸੀ?

ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਗਲਤੀ ਕੀਤੀ,

ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕੀਤੀ,

ਇੱਕ ਅਜਿਹੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਿਆ ਜੋ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਾਜਬ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕੋਲ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਪਹੁੰਚ ਗਿਆ ਜਾਂ,

ਆਪਣੀਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੀ ਦੁਰਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ।

ਇਸ ਲਈ, ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨਾ ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਕੋਈ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਨੀਤੀ ਜਾਂ ਉਸ ਨੀਤੀ ਦੀ ਪੂਰਤੀ ਵਿੱਚ ਲਿਆ ਗਿਆ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਫੈਸਲਾ ਨਿਰਪੱਖ ਹੈ। ਇਹ ਸਿਰਫ ਉਨ੍ਹਾਂ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ

ਨੂੰ ਲੈ ਲਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਫਰਜ਼ ਦੀ ਹੱਦ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਹੋਵੇਗੀ। ਥੋੜ੍ਹੀ ਦੇਰ ਬਾਅਦ, ਉਹ ਆਧਾਰ ਜਿਸ 'ਤੇ

ਨਿਆਂਇਕ ਸਮੀਖਿਆ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਣ ਅਧੀਨ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸ਼੍ਰੇਣੀਬੱਧ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ:

() ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀਤਾ : ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕਿ ਫੈਸਲਾ ਲੈਣ ਵਾਲੇ ਨੂੰ ਸਮਝਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ

ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਉਹ ਕਾਨੂੰਨ ਜੋ ਉਸਦੀ ਫੈਸਲਾ ਲੈਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ.

ਤਰਕਹੀਣਤਾ, ਅਰਥਾਤ, ਵੈਡਨਸਬਰੀ ਗੈਰ-ਵਾਜਬਤਾ.

ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਤਮਕ ਗਲਤੀ।

ਉਪਰੋਕਤ ਸਿਰਫ ਵਿਆਪਕ ਆਧਾਰ ਹਨ ਪਰ ਇਹ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਸਮੇਂ ਦੇ ਨਾਲ ਹੋਰ ਆਧਾਰ ◌ਾ◌ं ਨੂੰ ਜੋੜਨਾ। ਅਸਲ ਵਿੱਚ, . v. ਗ੍ਰਹਿ ਵਿਭਾਗ ਲਈ ਰਾਜ ਮੰਤਰੀ, ਸਾਬਕਾ

ਬ੍ਰਿੰਡ [(1991) 1 ਏਸੀ 696], ਲਾਰਡ ਡਿਪਲਾਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇੱਕ ਵਿਕਾਸ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਅਰਥਾਤ, ਅਨੁਪਾਤ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦੀ ਸੰਭਾਵਿਤ ਮਾਨਤਾ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਸਾਰੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਅਪਣਾਇਆ ਜਾਣ ਵਾਲਾ ਟੈਸਟ ਇਹ ਹੈ ਕਿ

ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਕੁਝ ਗਲਤ ਹੋਇਆ ਹੈ। ਕੁਦਰਤ ਅਤੇ ਡਿਗਰੀ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਸ ਦੇ ਦਖਲ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ".

ਉਪਰੋਕਤ ਤੋਂ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸਿਧਾਂਤ ਇਹ ਹਨ:

ਆਧੁਨਿਕ ਰੁਝਾਨ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨਿਕ ਸੰਜਮ ਵੱਲ ਇਸ਼ਾਰਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਾਰਵਾਈ।

ਅਦਾਲਤ ਅਪੀਲ ਦੀ ਅਦਾਲਤ ਵਜੋਂ ਨਹੀਂ ਬੈਠਦੀ ਬਲਕਿ ਸਿਰਫ ਏ ਦੀ ਸਮੀਖਿਆ ਕਰਦੀ ਹੈ
ਜਿਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਫੈਸਲਾ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ।
ਅਦਾਲਤ ਕੋਲ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨਿਕ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਠੀਕ ਕਰਨ ਦੀ ਮੁਹਾਰਤ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਜੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਫੈਸਲੇ ਦੀ ਸਮੀਖਿਆ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਇਹ ਆਪਣੇ ਫੈਸਲੇ ਦੀ ਥਾਂ ਲਵੇਗਾ, ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਦੇ
ਲੋੜੀਂਦੀ ਮੁਹਾਰਤ ਜੋ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ।
ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਟੈਂਡਰ ਦੇਣ ਦਾ ਸੱਦਾ ਨਿਆਂਇਕ ਪੜਤਾਲ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਕਿਉਂਕਿ ਟੈਂਡਰ ਦਾ ਸੱਦਾ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਹੈ। ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਟੈਂਡਰ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਜਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਦੇਣ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਈ ਪੱਧਰਾਂ ਰਾਹੀਂ ਗੱਲਬਾਤ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੁਆਰਾ ਪਹੁੰਚਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ. ਅਕਸਰ, ਅਜਿਹੇ ਫੈਸਲੇ ਗੁਣਾਤਮਕ ਤੌਰ ਤੇ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਮਾਹਰਾਂ ਦੁਆਰਾ।
ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਆਜ਼ਾਦੀ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ, ਜੋੜਾਂ ਵਿੱਚ ਨਿਰਪੱਖ ਖੇਡ ਕਿਸੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਖੇਤਰ ਜਾਂ ਅਰਧ-ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਸੰਸਥਾ ਲਈ ਇੱਕ ਜ਼ਰੂਰੀ ਸਹਿਮਤੀ ਹੈ. ਹਾਲਾਂਕਿ, ਫੈਸਲਾ ਸਿਰਫ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਵੈਡਨਸਬਰੀ ਸਿਧਾਂਤ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਦੁਆਰਾ ਟੈਸਟ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ
ਤਰਕਸ਼ੀਲਤਾ (ਉੱਪਰ ਦੱਸੇ ਗਏ ਇਸਦੇ ਹੋਰ ਤੱਥਾਂ ਸਮੇਤ) ਪਰ ਮਨਮਾਨੀ ਤੋਂ ਮੁਕਤ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਪੱਖਪਾਤ ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਜਾਂ ਬਦਭਾਵਨਾ ਦੁਆਰਾ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ.
ਫੈਸਲਿਆਂ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਨਾਲ ਭਾਰੀ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨਿਕ ਬੋਝ ਪੈ ਸਕਦਾ ਹੈ
ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ 'ਤੇ ਅਤੇ ਵਧੇ ਹੋਏ ਅਤੇ ਅਣ-ਬਜਟ ਦਾ ਕਾਰਨ ਬਣਦਾ ਹੈ
ਖ਼ਰਚਾ।
ਇਨ੍ਹਾਂ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਅਸੀਂ ਇਸ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਾਂਗੇ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਸਾਨੂੰ ਸਹੀ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਵਜੋਂ ਪ੍ਰਸ਼ੰਸਾ ਕਰਦੇ ਹਨ।
ਬਾਲਕੋ ਇੰਪਲਾਈਜ਼ ਯੂਨੀਅਨ (ਰਜਿ.) v. ਭਾਰਤ ਸੰਘ ਅਤੇ ਓ.ਆਰ.ਐਸ.[21] ਅਦਾਲਤ ਜਨਤਕ ਖੇਤਰ ਦੇ ਅਦਾਰਿਆਂ ਦੇ ਵਿਨਿਵੇਸ਼ ਦੀ ਨੀਤੀ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰ ਰਹੀ ਸੀ। ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਦੀਆਂ ਆਰਥਿਕ ਨੀਤੀਆਂ ਦੀ ਬੁੱਧੀ ਅਤੇ ਸਲਾਹ ਨਿਆਂਇਕ ਸਮੀਖਿਆ ਲਈ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਇਹ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ
ਇਹ ਦਿਖਾਇਆ ਜਾਵੇ ਕਿ ਅਜਿਹੀ ਨੀਤੀ ਕਿਸੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਸਥਾ ਦੇ ਉਲਟ ਹੈ
ਜਾਂ ਸੰਵਿਧਾਨ। ਇਹ ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਇਹਨਾਂ ਦੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਗੁਣਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰੇ
ਵੱਖ-ਵੱਖ ਆਰਥਿਕ ਨੀਤੀਆਂ ਅਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰੋ ਕਿ ਕੀ ਬੁੱਧੀਮਾਨ ਜਾਂ ਬਿਹਤਰ
ਵਿਕਸਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕਿਹਾ:
92. ਲੋਕਤੰਤਰ ਵਿੱਚ ਹਰੇਕ ਚੁਣੀ ਹੋਈ ਸਰਕਾਰ ਦਾ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਆਪਣੀ ਨੀਤੀ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰੇ। ਅਕਸਰ ਇਸ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀ

---

[21] (2002) 2 333

ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਆਰਥਿਕ ਨੀਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਫੋਕਸ ਜਾਂ ਤਬਦੀਲੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਅਜਿਹੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਬਦੀਲੀ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਕੁਝ ਨਿੱਜੀ ਹਿੱਤਾਂ 'ਤੇ ਮਾੜਾ ਅਸਰ ਪੈ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਪਾਲਿਸੀ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਗ਼ੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਜਾਂ ਇਹ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਉਲਟ ਜਾਂ ਬਦਭਾਵਨਾ ਦੇ ਉਲਟ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ, ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਤਬਦੀਲੀ ਲਿਆਉਣ ਵਾਲੇ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਅੰਦਾਜ਼ੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ। ਅਦਾਲਤ।

93. ਆਰਥਿਕ ਨੀਤੀਆਂ ਦੀ ਸਿਆਣਪ ਅਤੇ ਸਲਾਹ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਆਂਇਕ ਸਮੀਖਿਆ ਲਈ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਇਹ ਨਹੀਂ ਦਿਖਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਕਿ ਨੀਤੀ ਕਿਸੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਸਥਾ ਜਾਂ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਉਲਟ ਹੈ। ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਅਦਾਲਤਾਂ ਦਾ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਰਿਸ਼ਤੇਦਾਰ ਗੁਣਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ
ਵੱਖ-ਵੱਖ ਆਰਥਿਕ ਨੀਤੀਆਂ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰੋ ਅਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰੋ ਕਿ ਕੀ ਬੁੱਧੀਮਾਨ ਜਾਂ ਬਿਹਤਰ ਵਿਕਸਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਪਾਲਿਸੀ ਦੀ ਸਹੀਤਾ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਲਈ,
ਉਚਿਤ ਮੰਚ ਸੰਸਦ ਹੈ ਨਾ ਕਿ ਅਦਾਲਤਾਂ। ਇੱਥੇ ਨੀਤੀ ਦੀ ਪਰਖ ਕੀਤੀ ਗਈ ਅਤੇ 1-3-2001 ਨੂੰ ਲੋਕ ਸਭਾ ਵਿੱਚ ਮਤਾ ਹਾਰ ਗਿਆ।

98. ਆਰਥਿਕ ਮਾਮਲਿਆਂ ਬਾਰੇ ਨੀਤੀਗਤ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ,
ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਜਾਂਚ ਜਾਂ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਬਹੁਤ ਚੌਕਸ ਰਹਿਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਮਾਹਰਾਂ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਤੋਂ ਝਿਜਕਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਕਿਸੇ ਸਿੱਟੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜਦ ਤੱਕ ਕਿ
ਅਦਾਲਤ ਇਸ ਗੱਲ ਤੋਂ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਫੈਸਲੇ 'ਚ ਹੀ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੈ।

ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਇੱਕ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਜਗਦੀਸ਼ ਮੰਡਲ ਬਨਾਮ ਜਗਦੀਸ਼ ਮੰਡਲ ਵਜੋਂ ਰਿਪੋਰਟ ਕੀਤੀ ਸੀ।
ਉੜੀਸਾ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ।[22] ਨੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਦੇਣ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਨਿਆਂਇਕ ਸਮੀਖਿਆ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ। ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕਿਹਾ:
"22. ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੀ ਨਿਆਂਇਕ ਸਮੀਖਿਆ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਰੋਕਣਾ ਹੈ
ਮਨਮਾਨੀ, ਤਰਕਹੀਣਤਾ, ਗੈਰ-ਵਾਜਬਤਾ, ਪੱਖਪਾਤ ਅਤੇ ਬਦਭਾਵਨਾ। ਇਸਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਇਹ ਜਾਂਚਕਰਨਾ ਹੈ ਕਿ ਚੋਣ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਜਾਂ ਫੈਸਲਾ ਲਿਆ ਗਿਆ ਹੈ
"ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ" ਅਤੇ ਇਹ ਜਾਂਚ ਨਾ ਕਰੋ ਕਿ ਚੋਣ ਜਾਂ ਫੈਸਲਾ "ਸਹੀ" ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਜਦੋਂ ਟੈਂਡਰਾਂ ਜਾਂ ਠੇਕੇ ਦੇਣ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਨਿਆਂਇਕ ਸਮੀਖਿਆ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਕੁਝ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇੱਕ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਇੱਕ ਵਪਾਰਕ ਲੈਣ-ਦੇਣ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।
ਟੈਂਡਰਾਂ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਠੇਕੇ ਦੇਣਾ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ
ਵਪਾਰਕ ਕਾਰਜ[ਸੋਧੋ] ਸਮਾਨਤਾ ਅਤੇ ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦੂਰ ਰਹਿੰਦੇ ਹਨ। ਜੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਦੇਣ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਫੈਸਲਾ ਸਹੀ ਹੈ ਅਤੇ ਜਨਤਕ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ ਹੈ, ਤਾਂ ਅਦਾਲਤਾਂ, ਨਿਆਂਇਕ ਸਮੀਖਿਆ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦਿਆਂ, ਦਖਲ ਨਹੀਂ ਦੇਣਗੀਆਂ ਭਾਵੇਂ ਕੋਈ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਤਮਕ ਗਲਤੀ ਜਾਂ ਗਲਤੀ ਹੋਵੇ

---

[22] (2007) 14 517

ਟੈਂਡਰ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਪ੍ਰਤੀ ਮੁਲਾਂਕਣ ਜਾਂ ਪੱਖਪਾਤ ਵਿੱਚ, ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ. ਸ਼ਕਤੀ ਜਨਤਕ ਹਿੱਤਾਂ ਦੀ ਕੀਮਤ 'ਤੇ ਨਿੱਜੀ ਹਿੱਤਾਂ ਦੀ ਰੱਖਿਆ ਕਰਨ ਲਈ, ਜਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਵਿਵਾਦਾਂ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਆਂਇਕ ਸਮੀਖਿਆ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਦੀ ਆਗਿਆ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਵਾਲਾ ਟੈਂਡਰਰ ਜਾਂ ਠੇਕੇਦਾਰ ਹਮੇਸ਼ਾ ਸਿਵਲ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਨੁਕਸਾਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਅਸਫਲ ਟੈਂਡਰਰਾਂ ਦੀਆਂ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ਾਂ
ਕਾਲਪਨਿਕ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ, ਜ਼ਖਮੀ ਮਾਣ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰੀ ਦੁਸ਼ਮਣੀ ਦੇ ਨਾਲ, ਕੁਝ ਤਕਨੀਕੀ / ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਤਮਕ ਪਹਾੜੀਆਂ ਤੋਂ ਪਹਾੜ ਬਣਾਉਣਾ ਉਲੰਘਣਾ ਜਾਂ ਆਪਣੇ ਆਪ ਪ੍ਰਤੀ ਕੁਝ ਪੱਖਪਾਤ, ਅਤੇ ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੂੰ ਦਖਲ ਦੇਣ ਲਈ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਕਰਨਾ
ਨਿਆਂਇਕ ਸਮੀਖਿਆ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਕੇ, ਵਿਰੋਧ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ. ਅਜਿਹੀਆਂ ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀਆਂ, ਜਾਂ ਤਾਂ ਅੰਤਰਿਮ ਜਾਂ ਅੰਤਮ, ਸਾਲਾਂ ਤੱਕ ਜਨਤਕ ਕੰਮਾਂ ਨੂੰ ਰੋਕ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ, ਜਾਂ ਹਜ਼ਾਰਾਂ ਅਤੇ ਲੱਖਾਂ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਰਾਹਤ ਅਤੇ ਸਹਾਇਤਾ ਵਿੱਚ ਦੇਰੀ ਕਰ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਪ੍ਰੋਜੈਕਟ ਦੀ ਲਾਗਤ ਨੂੰ ਕਈ ਗੁਣਾ ਵਧਾ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ. ਇਸ ਲਈ, ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਵਿੱਚ ਟੈਂਡਰ ਜਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਦੇਣਾ
ਨਿਆਂਇਕ ਸਮੀਖਿਆ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਪੁੱਛਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ:
ਕੀ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਅਪਣਾਈ ਗਈ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਜਾਂ ਫੈਸਲਾ ਗਲਤ ਹੈ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਦਾ ਪੱਖ ਲੈਣ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਹੈ;

ਕੀ ਅਪਣਾਈ ਗਈ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਜਾਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਫੈਸਲਾ ਇੰਨਾ ਮਨਮਰਜ਼ੀ ਅਤੇ ਤਰਕਹੀਣ ਹੈ ਕਿ ਅਦਾਲਤ ਕਹਿ ਸਕਦੀ ਹੈ: "ਫੈਸਲਾ ਅਜਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਕੋਈ ਵੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਅਥਾਰਟੀ ਵਾਜਬ ਅਤੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰ ਰਹੀ
ਸੰਬੰਧਿਤ ਕਾਨੂੰਨ ਪਹੁੰਚ ਸਕਦਾ ਸੀ";

ਕੀ ਜਨਤਕ ਹਿੱਤ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਹੁੰਦੇ ਹਨ।
ਜੇ ਜਵਾਬ ਨਕਾਰਾਤਮਕ ਹਨ, ਤਾਂ ਧਾਰਾ 226 ਦੇ ਤਹਿਤ ਕੋਈ ਦਖਲ ਅੰਦਾਜ਼ੀ ਨਹੀਂ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ। ਕਿਸੇ ਟੈਂਡਰਰ/ਠੇਕੇਦਾਰ ਨੂੰ ਕਾਲੀ ਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਪਾਉਣ ਜਾਂ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਜਾਂ ਵੰਡਣ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਮਾਮਲੇ
ਰਾਜ ਦਾ ਵੱਡਾ ਪੱਧਰ (ਸਾਈਟਾਂ/ਦੁਕਾਨਾਂ ਦੀ ਅਲਾਟਮੈਂਟ, ਲਾਇਸੈਂਸ ਦੇਣਾ, ਡੀਲਰਸ਼ਿਪ ਅਤੇ ਫ੍ਰੈਂਚਾਇਜ਼ੀ) ਇੱਕ ਵੱਖਰੇ ਪੱਧਰ 'ਤੇ ਖੜ੍ਹੇ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਉੱਚ ਪੱਧਰੀ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ।
ਇੱਕ ਤਾਜ਼ਾ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਪੱਛਮੀ ਬੰਗਾਲ ਸੈਂਟਰਲ ਸਕੂਲ ਸਰਵਿਸ ਕਮਿਸ਼ਨ ਅਤੇ ਓ.ਆਰ. v. ਅਬਦੁਲ ਹਲੀਮ ਅਤੇ ਹੋਰ।[23], ਇਹ ਅਦਾਲਤ ਸੀ ਪੱਛਮੀ ਬੰਗਾਲ ਸੈਂਟਰਲ ਸਕੂਲ ਸਰਵਿਸ ਦੁਆਰਾ ਇਸ਼ਤਿਹਾਰ ਦਿੱਤੇ ਇਸ਼ਤਿਹਾਰ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਉਮੀਦਵਾਰ ਦੀ ਉਮੀਦਵਾਰੀ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨਾ
ਕਮਿਸ਼ਨ। ਇਕ ਜ਼ਰੂਰੀ ਯੋਗਤਾ ਸੈਕੰਡਰੀ ਪੱਧਰ 'ਤੇ ਜਾਂ ਉੱਚ ਸੈਕੰਡਰੀ ਪੱਧਰ 'ਤੇ ਜਾਂ ਗ੍ਰੈਜੂਏਸ਼ਨ ਜਾਂ ਪੋਸਟ ਗ੍ਰੈਜੂਏਸ਼ਨ ਪੱਧਰ 'ਤੇ ਇਕ ਵਿਸ਼ੇ ਵਜੋਂ ਬੰਗਾਲੀ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਚੁਣੇ ਗਏ ਉਮੀਦਵਾਰ ਦੀ ਉਮੀਦਵਾਰੀ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਅੰਦਾਜ਼ੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ

[23] (2019) 18 ਐਸਸੀਸੀ 39

ਅਜਿਹਾ ਉਮੀਦਵਾਰ ਬੰਗਾਲੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਭਾਸ਼ਾ ਵਜੋਂ ਨਹੀਂ ਰੱਖ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕਿਹਾ:
27. ਇਹ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਤੈਅ ਹੈ ਕਿ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 226 ਅਧੀਨ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦਿਆਂ ਕਿਸੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਅਪੀਲ ਨਹੀਂ ਬੈਠਦਾ। ਅਦਾਲਤ ਸਿਰਫ ਜਾਂਚ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ
ਇਹ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣ ਲਈ ਫੈਸਲਾ ਲੈਣ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਕਿ ਕੀ ਫੈਸਲਾ ਲੈਣ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹੀ ਕਮਜ਼ੋਰੀ ਸੀ, ਜੋ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਖਰਾਬ ਕਰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 226 ਦੇ ਤਹਿਤ ਦਖਲ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦੀ ਹੈ।
ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਆਪਣੀ ਅਸਧਾਰਨ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੀ ਹੈ ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 226 ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਿਸੇ ਬੁਨਿਆਦੀ ਅਧਿਕਾਰ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਧਿਕਾਰ ਜਾਂ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ
ਕਿਸੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਫਰਜ਼ ਦਾ। ਕਿਸੇ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕਰਨ ਲਈ, ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸ ਸਵਾਲ ਦਾ ਹੱਲ ਕਰਨਾ ਪਵੇਗਾ ਕਿ ਕੀ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਕਿਸੇ ਬੁਨਿਆਦੀ ਜਾਂ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਹੋਈ ਹੈ, ਜਾਂ ਕੀ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਕਮੀ ਹੋਈ ਹੈ
ਕਿਸੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਫਰਜ਼ ਦੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ।
ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਕਿਸੇ ਬੁਨਿਆਦੀ ਜਾਂ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਅਰਧ-ਨਿਆਂਇਕ ਜਾਂ ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਫੈਸਲਿਆਂ ਨੂੰ ਸਹੀ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਜਾਂ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਰਿੱਟਾਂ, ਨਿਰਦੇਸ਼ ਜਾਂ ਆਦੇਸ਼ ਜਾਰੀ ਕਰਨ ਦੀ ਆਪਣੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦਿਆਂ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਦੁਰਵਰਤੋਂ ਅਤੇ ਅਣਗਹਿਲੀ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਲਈ ਪਾਬੰਦ ਹੈ।
ਜਨਤਕ ਅਥਾਰਟੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਡਿਊਟੀ।
ਨਿਆਂਇਕ ਸਮੀਖਿਆ ਦੀ ਆਪਣੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦਿਆਂ, ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਇਹ ਦੇਖਣਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਸਪੱਸ਼ਟ ਗਲਤੀ ਨਾਲ ਫੈਸਲਾ ਵਿਗਾੜਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਟੈਸਟ ਕਿ ਕੀ ਕੋਈ ਫੈਸਲਾ ਰਿਕਾਰਡ ਦੇ ਚਿਹਰੇ 'ਤੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਗਲਤੀ ਦੁਆਰਾ ਵਿਗਾੜਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਗਲਤੀ ਸਵੈ-ਹੈ-
ਰਿਕਾਰਡ ਦੇ ਚਿਹਰੇ 'ਤੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਜਾਂ ਕੀ ਗਲਤੀ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ
ਇਸ ਨੂੰ ਸਥਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਜਾਂਚ ਜਾਂ ਦਲੀਲ। ਜੇ ਕਿਸੇ ਗਲਤੀ ਨੂੰ ਤਰਕ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੁਆਰਾ ਸਥਾਪਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਬਿੰਦੂਆਂ 'ਤੇ ਜਿੱਥੇ ਵਾਜਬ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦੋ ਰਾਏ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਤਾਂ ਇਸ ਨੂੰ ਰਿਕਾਰਡ ਦੇ ਚਿਹਰੇ 'ਤੇ ਗਲਤੀ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸੱਤਿਆਨਾਰਾਇਣ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕਿਹਾ ਸੀ
ਹੇਗੜੇ ਬਨਾਮ ਲਕਸ਼ਮੀਨਰ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ। ਹੇਗੜੇ ਬਨਾਮ ਮਿਲਿਕਾਰਜੁਨ ਭਵਨੱਪਾ ਥਿਰੂਮਾਲੇ [ਸੱਤਿਆਨਾਰਾਇਣ ਲਕਸ਼ਮੀਨਰ] ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ।ਮਿਲੀਕਾਰਜੁਨ
ਭਵਨੱਪਾ ਤਿਰੂਮਾਲੇ, ਏਆਈਆਰ 1960 ਐਸਸੀ 137]। ਜੇ ਕਿਸੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਿਯਮ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਦੋ ਜਾਂ ਵਧੇਰੇ ਉਸਾਰੀਆਂ ਲਈ ਵਾਜਬ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਮਰੱਥ ਹੈ ਅਤੇ ਇੱਕ ਉਸਾਰੀ ਨੂੰ ਅਪਣਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਫੈਸਲਾ ਰਿੱਟ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਦਖਲ ਅੰਦਾਜ਼ੀ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਹ ਸਿਰਫ ਇੱਕ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ
ਕਿਸੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਸਥਾ ਦੀ ਗਲਤ ਵਿਆਖਿਆ, ਜਾਂ ਅਗਿਆਨਤਾ ਜਾਂ

ਇਸ ਦੀ ਅਣਦੇਖੀ, ਜਾਂ ਉਹਨਾਂ ਕਾਰਨਾਂ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਫੈਸਲਾ ਜੋ ਹਨ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਗਲਤ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਰਿੱਟ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਦੀ ਰਿੱਟ ਜਾਰੀ ਕਰਕੇ ਠੀਕ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਧਾਰਾ ੨੨੬ ਦੇ ਤਹਿਤ ਸੱਤਾ ਦੀ ਸਵੀਪ ਗੈਰ-ਵਾਜਬ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਲਈ ਕਾਫ਼ੀ ਵਿਸ਼ਾਲ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਜੇ ਕੋਈ ਫੈਸਲਾ ਇੰਨਾ ਮਨਮਰਜ਼ੀ ਵਾਲਾ ਹੈ ਅਤੇ

ਹੈਰਾਨੀ ਦੀ ਗੱਲ ਹੈ ਕਿ ਕੋਈ ਵੀ ਤਰਕਸ਼ੀਲ ਵਿਅਕਤੀ ਕਦੇ ਵੀ ਇਸ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਪਹੁੰਚ ਸਕਦਾ ਸੀ, ਇਸ ਨੂੰ ਇੱਕ ਰਿੱਟ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਸਮੱਗਰੀ ਦੁਆਰਾ ਤਰਕਸੰਗਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਮਰਥਨ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ, ਤਾਂ ਇਸ ਨੂੰ ਗਲਤ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ.

ਹਾਲਾਂਕਿ, ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੀ ਵਾਜਬਤਾ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਦੀ ਅਦਾਲਤ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਇਸ ਨੂੰ ਸਮਰੱਥ ਨਹੀਂ ਬਣਾਉਂਦੀ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਗੁਣਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਸਮਰਥਨ ਵਿੱਚ ਆਧਾਰਾਂ ਦੀ ਢੁਕਵੀਂਤਾ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਅਪੀਲ ਕੀਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਹੋਵੇ। ਟੈਸਟ ਉਹ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਅਦਾਲਤ ਵਾਜਬ ਜਾਂ ਗੈਰ-ਵਾਜਬ ਸਮਝਦੀ ਹੈ, ਬਲਕਿ ਇੱਕ ਅਜਿਹਾ ਫੈਸਲਾ ਹੈ ਜੋ ਅਦਾਲਤ ਸੋਚਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕੋਈ ਵੀ ਵਾਜਬ ਵਿਅਕਤੀ ਨਹੀਂ ਲੈ ਸਕਦਾ ਸੀ, ਜਿਸ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ
ਸਪੱਸ਼ਟ ਅਨਿਆਂ। ਰਿੱਟ ਕੋਰਟ ਦਖਲ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦੀ, ਕਿਉਂਕਿ
ਫੈਸਲਾ ਸੰਪੂਰਨ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਅਤੇ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦੇਣ ਵਿੱਚ, ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਨਿਆਂਇਕ ਸਮੀਖਿਆ ਦੀ ਆਪਣੀ ਅਸਧਾਰਨ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀਆਂ ਸੀਮਾਵਾਂ ਨੂੰ ਭੁੱਲ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਇਸ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਅਪੀਲ ਵਿੱਚ ਬੈਠ ਗਿਆ ਹੈ।

ਉੱਤਰਦਾਤਾ 2."

ਬਾਅਦ 'ਚ ਤਿੰਨ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਂਚ ਨੇ ਆਪਣੇ ਫੈਸਲੇ 'ਚ ਨਗਰ ਕੌਂਸਲ ਨੀਮਚ ਬਨਾਮ ਨੀਮਚ ਬਨਾਮ ਨਗਰ ਕੌਂਸਲ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਦਿੱਤੀ। ਮਹਾਦੇਵ ਰੀਅਲ ਅਸਟੇਟ ਅਤੇ ਹੋਰ।[24] ਨੇ ਉਪਰੋਕਤ ਫੈਸਲੇ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਅਤੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਮੰਨਿਆ:

"16. ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਹ ਵੇਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੀ ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਇਹ ਤਾਂ ਹੀ ਲੋੜੀਂਦਾ ਹੋਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਵਿਵਾਦਿਤ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਵਿਗਾੜਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ
ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਸਪੱਸ਼ਟ ਗਲਤੀ ਦੁਆਰਾ ਭਾਵ ਜਦੋਂ ਗਲਤੀ ਰਿਕਾਰਡ ਦੇ ਚਿਹਰੇ 'ਤੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਸਵੈ-ਸਪਸ਼ਟ ਹੁੰਦੀ ਹੈ. ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਉਦੋਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਉਸ ਨੂੰ ਪਤਾ ਲੱਗੇਗਾ ਕਿ ਲਿਆ ਗਿਆ ਫੈਸਲਾ ਇੰਨਾ ਮਨਮਰਜ਼ੀ ਵਾਲਾ ਅਤੇ ਬੇਤੁਕਾ ਹੈ ਕਿ ਕੋਈ ਵੀ ਵਾਜਬ ਵਿਅਕਤੀ ਕਦੇ ਨਹੀਂ ਪਹੁੰਚ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਇਹ ਦੁਹਰਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਟੈਸਟ ਹੈ ਉਹ ਨਹੀਂ ਜੋ ਅਦਾਲਤ ਵਾਜਬ ਜਾਂ ਗੈਰ-ਵਾਜਬ ਸਮਝਦੀ ਹੈ, ਬਲਕਿ ਇੱਕ ਅਜਿਹਾ ਫੈਸਲਾ ਜੋ ਅਦਾਲਤ ਸੋਚਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕੋਈ ਵੀ ਵਾਜਬ ਵਿਅਕਤੀ ਨਹੀਂ ਲੈ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਇੰਨਾ ਹੀ ਨਹੀਂ, ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨਾਲ ਬੇਇਨਸਾਫੀ ਵੀ ਸਾਹਮਣੇ ਆਈ ਹੋਵੇਗੀ।

---

[24] (2019) 10 ਐਸਸੀਸੀ 738

48. ਇੱਕ ਹੋਰ ਤਾਜ਼ਾ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਹਰਸ਼ਿਤ ਅਗਰਵਾਲ ਅਤੇ ਹੋਰ। v. ਭਾਰਤ ਸੰਘ ਅਤੇ ਹੋਰ।[25]ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ, ਤਰਕਹੀਣਤਾ ਅਤੇ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਤਮਕ ਬੇਨਿਯਮੀਆਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੀ ਨਿਆਂਇਕ ਸਮੀਖਿਆ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਹੈ। ਇੱਕ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਗਲਤ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜੇ ਇਹ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਕੋਈ ਫੈਸਲਾ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੈ ਜੇ ਇਹ ਕਿਸੇ ਉਦੇਸ਼ ਦੀ ਪੈਰਵੀ ਕਰਦਾ ਹੈ
ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਜਿਸ ਲਈ ਫੈਸਲਾ ਲੈਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਫੈਸਲਾ ਲੈਣ ਵਾਲੇ ਦੁਆਰਾ ਵਰਤਿਆ ਗਿਆ ਵਿਵੇਕ ਨਿਆਂਇਕ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੈ
ਪੜਤਾਲ ਜੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਉਦੇਸ਼ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਉਦੇਸ਼ ਦੀ ਪੈਰਵਾਈ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।
ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ:
10. ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੀ ਨਿਆਂਇਕ ਸਮੀਖਿਆ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ, ਤਰਕਹੀਣਤਾ ਅਤੇ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਤਮਕ ਬੇਨਿਯਮੀਆਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਮਨਜ਼ੂਰ ਹੈ। ਜੇ ਇਹ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੈ ਤਾਂ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨਿਕ ਫੈਸਲਾ ਗਲਤ ਹੈ। ਇੱਕ ਫੈਸਲਾ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੈ
ਜੇ ਇਹ ਉਸ ਉਦੇਸ਼ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਉਦੇਸ਼ ਦੀ ਪੈਰਵੀ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਲਈ ਫੈਸਲਾ ਲੈਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ (ਡੀ ਸਮਿਥ ਦੀ ਨਿਆਂਇਕ ਸਮੀਖਿਆ, (6 ਵਾਂ ਸੰਸਕਰਣ, ਪੰਨਾ 225)] . ਜਨਤਕ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਨਿਰਪੱਖ ਵਿਵੇਕ ਨਹੀਂ ਹੈ (ਫੂਡ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਬਨਾਮ ਇੰਡੀਆ) ਕਾਮਧੇਨੁ ਪਸ਼ੂ ਫੀਡ ਉਦਯੋਗ,
(1993) 1 ਐਸਸੀਸੀ 71] । ਕਿਸੇ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਵਿਵੇਕ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਿਰਫ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਮਕਸਦ ਲਈ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਫੈਸਲਾ ਲੈਣ ਵਾਲੇ ਦੁਆਰਾ ਵਰਤੇ ਗਏ ਵਿਵੇਕ ਦੀ ਨਿਆਂਇਕ ਪੜਤਾਲ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜੇ ਕਿਸੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਉਦੇਸ਼ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਉਦੇਸ਼ ਦੀ ਪੈਰਵਾਈ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਜੇ
ਅਥਾਰਟੀ ਅਣਅਧਿਕਾਰਤ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਇਸਦਾ ਫੈਸਲਾ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਰਾਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਜੇ ਅਪ੍ਰਸੰਗਿਕ ਵਿਚਾਰਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ
ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਣਾ ਜਾਂ ਸੰਬੰਧਿਤ ਵਿਚਾਰਾਂ ਨੂੰ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ,
ਫੈਸਲਾ ਖਰਾਬ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਫੈਸਲਾ ਲੈਣ ਵਾਲੇ ਨੇ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਗਲਤ ਦਿਸ਼ਾ ਦਿੱਤੀ ਹੈ। ਆਰ. ਵੀ. ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣਾ ਲਾਭਦਾਇਕ ਹੈ।ਸੇਂਟ ਪੈਨਕ੍ਰਾਸ ਦੀ ਵੈਸਟਰੀ [ਆਰ. v. ਸੇਂਟ ਪੈਨਕ੍ਰਾਸ ਦੀ ਵੈਸਟਰੀ, (1890) ਐਲਆਰ 24 ਕਿਊਬੀਡੀ 371 (ਸੀਏ)] ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਆਯੋਜਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ: (ਕਿਊਬੀਡੀ ਪੰਨਾ 375-76)
"… ਜੇ ਉਹ ਲੋਕ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਮਰਜ਼ੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਕੇ ਜਨਤਕ ਫਰਜ਼ ਨਿਭਾਉਣਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ, ਉਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਅਦਾਲਤਾਂ ਆਪਣੀ ਮਰਜ਼ੀ ਦੇ ਮਾਰਗ ਦਰਸ਼ਨ ਲਈ ਸਹੀ ਨਹੀਂ ਮੰਨਦੀਆਂ, ਤਾਂ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਨਜ਼ਰ ਵਿੱਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਆਪਣੇ ਵਿਵੇਕ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਹੈ।
ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਅਸੀਂ ਵੇਖਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਜਿਸ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਸੀ ਵਿੱਤੀ ਮੁਸ਼ਕਲਾਂ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਸਮੱਗਰੀ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹਨ. ਅਜਿਹੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਣ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀਤਾ, ਤਰਕਹੀਣਤਾ ਅਤੇ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਤਮਕ ਬੇਨਿਯਮੀਆਂ ਦੇ ਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਆਧਾਰਾਂ 'ਤੇ ਗਲਤ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਅਸੀਂ ਵੇਖਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਨਾ ਤਾਂ ਫੈਸਲਾ ਲੈਣ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ, ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਫੈਸਲਾ ਖੁਦ ਅਜਿਹੇ ਕਿਸੇ ਵਿਕਾਰ ਤੋਂ ਪੀੜਤ ਹੈ.

[25] (2021) 2 710

ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨਰਾਂ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਨੇ ਸੂਚਨਾ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਐਕਟ ਤਹਿਤ ਪ੍ਰਾਪਤ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਇਹ ਦਿਖਾਇਆ ਜਾ ਸਕੇ ਕਿ
ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਸਾਲ 1996-1997 ਵਿੱਚ ਮੁਨਾਫੇ ਵਿੱਚ ਸੀ। ਸਾਨੂੰ ਨਹੀਂ ਲੱਗਦਾ ਕਿ ਅਜਿਹੀ ਜਾਣਕਾਰੀ 1.1.1986 ਤੋਂ 1.1.1994 ਤੱਕ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਵਿੱਤੀ ਸਥਿਤੀ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਢੁਕਵੀਂ ਹੈ। ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਨੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਿਹਾ ਹੈ
ਕਿ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਚੁੱਕੇ ਗਏ ਸੁਧਾਰਾਤਮਕ ਕਦਮਾਂ ਦੇ ਕਾਰਨ, 1994 ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਹੀ ਬਦਲਾਅ ਆਇਆ। ਫਿਰ ਵੀ, ਅਸੀਂ ਵੇਖਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਬੀ ਵਿੱਚ ਮੁਨਾਫਾ
ਬੈਲੇਂਸ ਸ਼ੀਟ ਦਾ ਮਤਲਬ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਲਈ ਉਚਿਤ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਹੈ
ਇਕੱਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਮੁਨਾਫਾ ਸਹਿਕਾਰੀ ਸਭਾ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸਾਂਝਾ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਸੀ, ਪਰ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਸ ਦੇ ਮੈਂਬਰ ਨਹੀਂ ਹਨ. ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਪੈਦਾ ਕੀਤੀ ਆਮਦਨ ੀ ਨਹੀਂ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ
ਸਿਰਫ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ 'ਤੇ ਵਿਸਥਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਪਰ ਅਪਗ੍ਰੇਡੇਸ਼ਨ ਲਈ ਵੀ ਲੋੜੀਂਦਾ ਹੈ ਤਕਨਾਲੋਜੀ ਦੀ ਸੀ, ਪੌਦਿਆਂ ਦਾ ਨਵੀਨੀਕਰਨ ਅਤੇ ਵਿਸਥਾਰ ਆਦਿ। ਇਸ ਲਈ, ਪੂਰਾ ਮੁਨਾਫਾ ਸਿਰਫ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਲਈ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ. ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਦੀ ਸਥਾਪਨਾ ਚਿੱਟੀ ਕ੍ਰਾਂਤੀ ਵੱਲ ਇੱਕ ਕਦਮ ਵਜੋਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ।
ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇਣਾ ਨਹੀਂ ਸੀ ਬਲਕਿ
ਰਾਜ ਵਿੱਚ ਦੁੱਧ ਦਾ ਉਤਪਾਦਨ ਵਧਾਉਣਾ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਸ ਦੇ ਸੁਵਿਧਾਕਰਤਾ ਹਨ
ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਅਜਿਹੇ ਉਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਵਧੇ ਹੋਏ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨਾ
ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਅਤੇ ਵਿੱਤੀ ਸਥਿਤੀ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਤਨਖਾਹ ਆਦਰਸ਼ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ। ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸੰਗਠਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਭਾਵ ਚਿੱਟੀ ਕ੍ਰਾਂਤੀ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਮਿਲ ਕੇ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਪਵੇਗਾ ਨਾ ਕਿ ਸਾਂਝੇ ਯਤਨਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੇ ਲਾਭਾਂ ਨੂੰ ਬਰਬਾਦ ਕਰਨਾ
ਅਜਿਹੇ ਖਰਚਿਆਂ ਨੂੰ ਸਹਿਣ ਕਰਨ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ ਦੀ ਪਰਵਾਹ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਈ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਵਧੀ ਹੋਈ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਕੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ। ਇਹ ਦਲੀਲ ਕਿ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ 'ਤੇ ਵਿੱਤੀ ਬੋਝ ਨਹੀਂ ਪਵੇਗਾ ਕਿਉਂਕਿ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਦਾਇਰ ਕਰਨ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ 3 ਸਾਲ ਅਤੇ 2 ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਬਕਾਏ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਹੈ
ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ ਦੁਬਾਰਾ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਸੋਧ ਦੀ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦੇ ਦਿੱਤੀ ਹੈ 01.01.1994 ਤੋਂ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਸੋਧੇ ਹੋਏ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲਾਂ ਦੀ ਬਜਾਏ 01.01.1986 ਤੋਂ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਲਾਗੂ ਕੀਤੇ ਜਾਣਗੇ।
ਇਸ ਲਈ ਇਸ ਨੂੰ 3 ਸਾਲ ਅਤੇ 2 ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਸੀਮਤ ਕਰਨਾ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਦੀ ਵਿੱਤੀ ਸਥਿਤੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਮਦਦਗਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿਉਂਕਿ ਸਬੰਧਤ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਨੂੰ ਭਾਰੀ ਘਾਟੇ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨਾ ਪੈ ਰਿਹਾ ਸੀ।

ਉਪਰੋਕਤ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਅਸੀਂ ਵੇਖਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦਾ ਆਦੇਸ਼
ਇਹ ਗੈਰ-ਵਾਜਬ ਹੈ ਅਤੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਨਿਆਂਇਕ ਸਮੀਖਿਆ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਤੋਂ ਵੱਧ ਹੈ। ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਅਪੀਲਾਂ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ. ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 7432 2011
ਇਹ ਅਪੀਲ ਪੰਜਾਬ ਅਤੇ ਹਰਿਆਣਾ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਵੱਲੋਂ 19.3.2009 ਨੂੰ ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ ਵਿਖੇ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਉਸ ਆਦੇਸ਼ ਵਿਰੁੱਧ ਵੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ 1.1.1.1986 ਤੋਂ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਵਿੱਚ ਆਪਣੇ ਹਮਰੁਤਬਾ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ।
ਹਾਲਾਂਕਿ ਸੋਧੇ ਹੋਏ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਨੂੰ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ 1.1.1994 ਤੋਂ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਉਠਾਈ ਗਈ ਦਲੀਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਦਲੀਲ ਦੀ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਜਾਂਚ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਹੈ।
ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੇ ਇਸ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਕੋਈ ਅਪੀਲ ਦਾਇਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਹੈ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦਾ ਫੈਸਲਾ। ਅਸੀਂ ਵੇਖਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਲਈ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਤਰਜੀਹ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਅਪੀਲ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਨਹੀਂ ਉਠਾ ਸਕਦੇ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਫੈਸਲੇ ਤੋਂ ਦੁਖੀ ਨਹੀਂ ਹਨ
ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਡਾ. ਇਸ ਲਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਜਿਹੀ ਦਲੀਲ ਨਹੀਂ ਦੇ ਸਕਦੇ ਜੋ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਨਹੀਂ ਉਠਾਈ ਗਈ ਸੀ।
55. ਪਰ ਫਿਰ ਵੀ, ਅਸੀਂ ਉਠਾਈ ਗਈ ਦਲੀਲ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦਾ ਦਾਅਵਾ 1.1.1986 ਤੋਂ ਸੋਧੇ ਹੋਏ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦਾ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਬਲਕਿ ਦੁੱਧ ਖਰੀਦ ਸਹਾਇਕਾਂ ਨੂੰ ਗਰੇਡ-1 ਵਜੋਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਬੱਧ ਕਰਨਾ ਹੈ
2 ਗੈਰ-ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ 'ਤੇ ਦੁੱਧ ਖਰੀਦ ਸਹਾਇਕ ਗ੍ਰੇਡ -1 ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਣਗੇ।

ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਉਕਤ ਦਲੀਲ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ
ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ, ਹੋਰ ਗੱਲਾਂ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ, ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕਿ ਦੁੱਧ ਖਰੀਦ ਸਹਾਇਕ ਅਪੇਕਸ ਸੁਸਾਇਟੀ ਭਾਵ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਸਹਿਕਾਰੀ ਦੁੱਧ ਉਤਪਾਦਕ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਹੀਂ ਹਨ, ਬਲਕਿ ਉਹ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਸਹਿਕਾਰੀ ਦੁੱਧ ਉਤਪਾਦਕ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹਨ ਜੋ ਇਕ ਵੱਖਰੀ ਇਕਾਈ ਹੈ। ਸਟਾਫਿੰਗ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਸਹਿਕਾਰੀ ਦੁੱਧ ਉਤਪਾਦਕ ਯੂਨੀਅਨ ਲਈ ਪੈਟਰਨ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ
ਰਜਿਸਟਰਾਰ (ਸਹਿਕਾਰੀ ਸਭਾਵਾਂ) ਦਰਸਾਉਂਦੇ ਹਨ ਕਿ ਦੁੱਧ ਖਰੀਦ ਸਹਾਇਕਾਂ ਗਰੇਡ-1 ਅਤੇ 2 ਵਿੱਚ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਵਿਦਿਅਕ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਤਜਰਬੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ। ਇਹ ਵੀ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਦੋਵਾਂ ਸੈੱਟਾਂ ਦੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਵਿੱਚ ਗੁਣਾਤਮਕ ਅੰਤਰ ਹੈ
ਕਰਮਚਾਰੀ। ਦੁੱਧ ਖਰੀਦ ਸਹਾਇਕ ਗਰੇਡ-2 ਨੂੰ ਪਿੰਡ ਪੱਧਰੀ ਦੁੱਧ ਉਤਪਾਦਕ ਸਹਿਕਾਰੀ ਸਭਾ ਵਿਖੇ 10 ਤੋਂ 12 ਪਿੰਡਾਂ ਨੂੰ ਅਲਾਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਦੁੱਧ ਇਕੱਤਰ ਕਰਨ, ਟੈਸਟਿੰਗ, ਰਿਕਾਰਡ ਰੱਖਣ, ਦੁੱਧ ਉਤਪਾਦਕਾਂ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨ, ਦੁੱਧ ਦੀ ਢੋਆ-ਢੁਆਈ ਅਤੇ ਸੁਸਾਇਟੀਆਂ ਦੀਆਂ ਹੋਰ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕੰਮ ਦੀ ਨਿਗਰਾਨੀ ਕਰਨਾ ਜਦਕਿ ਦੁੱਧ ਖਰੀਦ ਸਹਾਇਕ ਗਰੇਡ-1 ਦਾ ਫਰਜ਼ ਦੁੱਧ ਦੇ ਕੰਮ ਦੀ ਨਿਗਰਾਨੀ ਕਰਨਾ ਹੈ
ਖਰੀਦ ਸਹਾਇਕ ਗਰੇਡ-2। ਇੱਕ ਦੁੱਧ ਖਰੀਦ ਸਹਾਇਕ ਗਰੇਡ

ਮੈਂ ਅਧਿਕਾਰੀ ਛੇ ਤੋਂ ਸੱਤ ਦੁੱਧ ਖਰੀਦ ਸਹਾਇਕਾਂ ਦੇ ਕੰਮ ਦੀ ਨਿਗਰਾਨੀ ਕਰਦਾ ਹਾਂ ਗਰੇਡ ।
ਸਟਾਫਿੰਗ ਪੈਟਰਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਦੁੱਧ ਖਰੀਦ ਸਹਾਇਕ ਗ੍ਰੇਡ -1 ਲਈ ਵਿਦਿਅਕ ਯੋਗਤਾ ਬੈਚਲਰ ਡਿਗਰੀ ਹੈ ਅਤੇ ਦੁੱਧ ਉਤਪਾਦਕਾਂ ਦੇ ਸੰਗਠਨ ਦਾ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਤਿੰਨ ਸਾਲ ਦਾ ਤਜਰਬਾ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ
ਦੁੱਧ ਉਤਪਾਦਕ ਸਹਿਕਾਰੀ ਇਕਾਈ ਨਾਲ ਜੁੜੀਆਂ ਸਹਿਕਾਰੀ ਸਭਾਵਾਂ ਜਦੋਂ ਕਿ ਦੁੱਧ ਖਰੀਦ ਸਹਾਇਕ ਗਰੇਡ 2 ਲਈ, ਯੋਗਤਾ ਖੇਤੀਬਾੜੀ ਵਿੱਚ ਗ੍ਰੈਜੂਏਸ਼ਨ ਤਰਜੀਹ ਹੈ ਅਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦਾ ਇੱਕ ਸਾਲ ਦਾ ਤਜਰਬਾ ਹੈ
ਇੱਕ ਸਹਿਕਾਰੀ ਦੁੱਧ ਸਪਲਾਈ ਸੁਸਾਇਟੀ ਵਿੱਚ ਸਕੱਤਰ ਵਜੋਂ। ਦੁੱਧ ਖਰੀਦ ਸਹਾਇਕ ਗਰੇਡ-1 ਲਈ ਨਿਰਧਾਰਤ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ 700-1200 ਰੁਪਏ ਹੈ ਜਦਕਿ ਦੁੱਧ ਖਰੀਦ ਸਹਾਇਕਾਂ ਲਈ ਨਿਰਧਾਰਤ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ
ਗਰੇਡ-2 ਦੀ ਕੀਮਤ 480-880 ਰੁਪਏ ਹੈ। ਇਹ ਦਲੀਲ ਦੇਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ, ਅਸਲ ਵਿੱਚ, ਦੁੱਧ
ਖਰੀਦ ਸਹਾਇਕ ਗਰੇਡ-1 ਦੁੱਧ ਖਰੀਦ ਸਹਾਇਕ ਗਰੇਡ-2 ਲਈ ਇੱਕ ਤਰੱਕੀ ਦਾ ਸਾਧਨ ਹੈ।
ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਵਿਦਿਅਕ ਯੋਗਤਾ ਅਤੇ ਦੋਵਾਂ ਅਹੁਦਿਆਂ ਦੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਕਾਫ਼ੀ ਵੱਖਰੀਆਂ ਹਨ. ਇਸ ਲਈ, ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ ਕਿਉਂਕਿ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਉਨ੍ਹਾਂ 'ਤੇ ਓਨਾ ਹੀ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿੰਨਾ ਗ੍ਰੇਡ 1 ਹੈ
ਗਰੇਡ ਨਾਲੋਂ ਉੱਚ ਕਰਤੱਵਾਂ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਵਾਲਾ ਉੱਚਾ ਅਹੁਦਾ।
ਸਾਨੂੰ ਕਥਿਤ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਦਲੀਲ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਯੋਗਤਾ ਨਹੀਂ ਮਿਲਦੀ। ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਅਪੀਲ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ. ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਵੱਲੋਂ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

2011 ਦੀ ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 7434
ਮੌਜੂਦਾ ਅਪੀਲ ਪੰਜਾਬ ਅਤੇ ਹਰਿਆਣਾ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਵੱਲੋਂ 19.3.2009 ਨੂੰ ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ ਵਿਖੇ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਉਸ ਆਦੇਸ਼ ਵਿਰੁੱਧ ਵੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ
1.1.1986 ਤੋਂ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਵਿੱਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਹਮਰੁਤਬਾ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਪੈਮਾਨਾ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਸੋਧੇ ਹੋਏ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਨੂੰ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ 1.1.1994 ਤੋਂ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ।
ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਦਲੀਲ ਦੀ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਜਾਂਚ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ।
ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 1 ਤੋਂ 4 ਦੁੱਧ ਖਰੀਦ ਸਹਾਇਕ ਹਨ
700-1200 ਰੁਪਏ ਦੇ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਵਿੱਚ ਗ੍ਰੇਡ -1 ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 5 ਹੈ ਪਸ਼ੂ ਪਾਲਣ ਸਹਾਇਕ ਨੂੰ 700-1200 ਰੁਪਏ ਦੇ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ 'ਤੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ।
1.8.1980. ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਡਿਪਟੀ ਮੈਨੇਜਰ (ਖਰੀਦ) ਅਤੇ ਡੇਅਰੀ ਐਕਸਟੈਂਸ਼ਨ ਅਫਸਰ ਸਮੇਤ ਖੇਤਰੀ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਨਾਲ 850-1700 ਰੁਪਏ ਦੇ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਵਿੱਚ ਬਰਾਬਰੀ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ। ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੇ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਹੈ ਕਿ 2.2.1987 ਤੋਂ ਦੁੱਧ ਖਰੀਦ ਦਾ ਦਰਜਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ ਸਹਾਇਕ ਗਰੇਡ-1 ਨੂੰ ਬਦਲ ਕੇ ਦੁੱਧ ਖਰੀਦ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ

ਅਤੇ ਹੁਣ ਕੰਮ ਦਾ ਬੋਝ ਇੰਨਾ ਵੱਧ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵਾਧਾ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਅੱਠ ਸੁਸਾਇਟੀਆਂ ਦੀ ਨਿਗਰਾਨੀ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਸੀ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਅੱਠ ਸੁਸਾਇਟੀਆਂ ਦੀ ਨਿਗਰਾਨੀ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਸੀ। ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਡਿਪਟੀ ਮੈਨੇਜਰ (ਖਰੀਦ) ਅਤੇ ਡੇਅਰੀ ਐਕਸਟੈਂਸ਼ਨ ਅਫਸਰ ਸਮੇਤ ਹੋਰ ਖੇਤਰੀ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਅਤੇ ਕਾਰਜ ਅਜਿਹੀਆਂ ਅਸਾਮੀਆਂ ਵਾਂਗ ਹੀ ਹਨ ਬਦਲਣਯੋਗ ਹਨ।

ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਦਾਇਰ ਲਿਖਤੀ ਬਿਆਨ ਵਿੱਚ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ ਦਾ ਸਟੈਂਡ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਪੱਕੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮਿਲਕ ਯੂਨੀਅਨ, ਲੁਧਿਆਣਾ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਹ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਡਿਪਟੀ ਮੈਨੇਜਰ (ਖਰੀਦ)/ਡੇਅਰੀ ਐਕਸਟੈਂਸ਼ਨ ਅਫਸਰ ਇੱਕ ਕਲਾਸ ਦਾ ਗਠਨ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਕਿਉਂਕਿ ਅਸਾਮੀਆਂ ਇੱਕੋ ਜਿਹੀਆਂ ਨਹੀਂ ਹਨ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਰਤੱਵਾਂ ਦੇ ਬਿੰਦੂਆਂ 'ਤੇ ਜੋ ਤੁਹਾਡੇ ਦੁਆਰਾ ਨਿਭਾਈਆਂ ਜਾਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ

ਸੱਤਾਧਾਰੀਆਂ। ਤਨਖਾਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਯੋਗਤਾ, ਵਿਦਿਅਕ ਜਾਂ ਤਜਰਬੇ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਵਰਗੀਕਰਨ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਮਨਜ਼ੂਰ ਹੈ। ਦੁੱਧ ਖਰੀਦ ਸਹਾਇਕ ਗਰੇਡ-1 ਜਾਂ ਪਸ਼ੂ ਪਾਲਣ ਸਹਾਇਕ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਗ੍ਰੈਜੂਏਸ਼ਨ/ਮੈਟ੍ਰਿਕ ਹੈ।

ਡੀ ਸਟਾਕ ਡਿਪਲੋਮਾ ਕੋਰਸ ਜਦੋਂ ਕਿ ਡੇਅਰੀ ਐਕਸਟੈਂਸ਼ਨ ਅਫਸਰ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਅਤੇ ਡਿਪਟੀ ਮੈਨੇਜਰ (ਖਰੀਦ) ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਯੋਗਤਾ . ਡੇਅਰੀ ਪਾਲਣ / ਡੇਅਰੀ ਤਕਨਾਲੋਜੀ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਦੋ ਤੋਂ ਤਿੰਨ ਸਾਲਾਂ ਦਾ ਤਜਰਬਾ ਹੈ।

ਅਸੀਂ ਧਿਰਾਂ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਸਲਾਹਕਾਰ ਸੁਣੇ ਹਨ। ਸਭ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਅਪੀਲ ਵਿੱਚ ਚੁਣੌਤੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਦੂਜਾ, ਵੱਖ-ਵੱਖ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲਾਂ ਦਾ ਵਰਗੀਕਰਨ ਹੈ ਵਿਦਿਅਕ ਯੋਗਤਾ, ਤਜਰਬੇ ਅਤੇ ਕਰਤੱਵਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਦੇ ਅਧਾਰ ਤੇ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ. ਉਪਰੋਕਤ ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਸਾਨੂੰ ਨਹੀਂ ਲੱਗਦਾ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

64. ਸਾਨੂੰ ਕਥਿਤ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਦਲੀਲ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਯੋਗਤਾ ਨਹੀਂ ਮਿਲਦੀ। ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਅਪੀਲ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ. ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਵੱਲੋਂ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਨਿਧੀ ਜੈਨ ਅਪੀਲਾਂ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ।

ਬੇਦਾਅਵਾ: - ਸਥਾਨਕ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਅਨੁਵਾਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਨਿਰਣਾ/ਨਿਆਂ ਕੇਵਲ ਮੁਕੱਦਮੇਬਾਜ਼ਾਂ ਲਈ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਆਪਣੀ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚਸਮਝਣ ਤੱਕ ਹੀ ਸੀਮਤ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਦਾ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਇਸਤੇਮਾਲ ਨਹੀ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ । ਸਾਰੇ ਵਿਹਾਰਕ ਅਤੇ ਅਧਿਕਾਰਤ ਮੰਤਵਾਂ ਲਈ ਨਿਆਂ/ ਨਰਣੇ ਦਾ ਅੰਗਰੇਜ਼ੀ ਸੰਸਕਰਣ ਪ੍ਰਮਾਣਿਤ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਅਮਲ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਇਸ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

