ਗੌਰੰਮਾ ਸੀ (ਮ੍ਰਿਤਕ) ਐਲ.ਆਰ.ਐਸ. ਦੁਆਰਾ

ਬਨਾਮ

ਮੈਨੇਜਰ (ਪਰਸੋਨਲ) ਹਿੰਦੁਸਤਾਨ ਏਰੋਨਾਟੀਕਲ

ਲਿਮਿਟੇਡ ਅਤੇ ਅਨਜ.

(2022 ਦੀ ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰ. 1575-1576)

ਫਰਵਰੀ 23, 2022

[ਕੇ. ਐਮ. ਜੋਸਫ ਅਤੇ ਹ੍ਰਿਸ਼ੀਕੇਸ਼ ਰਾਏ, ਜੇ.ਜੇ.]

ਸੇਵਾ ਕਾਨੂੰਨ: ਪਿੱਛੇ ਤਨਖਾਹ - ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਜਵਾਬਦੇਹ ਦੇ ਨਾਲ ਸਟਾਫ ਨਰਸ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ - ਉਸ ਖਿਲਾਫ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਿ ਉਸ ਨੇ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਅਨੁਸੂਚਿਤ ਜਾਤੀ (ਐਸ.ਸੀ.) ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦਾ ਦਾਵਾ ਕੀਤਾ ਸੀ ਪਰ ਉਹ ਐਸ.ਸੀ. ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦਾ ਨਹੀਂ ਸੀ - ਤਹਿਸੀਲਦਾਰ ਨੇ ਪਾਇਆ ਕਿ ਉਹ ਐਸ.ਸੀ. ਭਾਈਚਾਰੇ ਦਾ ਨਹੀਂ ਸੀ - ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਇਕਲੌਤੇ ਜੱਜ ਨੇ ਤਹਿਸੀਲਦਾਰ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ - ਅਨੁਸ਼ਾਸਨਿਕ ਅਥਾਰਟੀ ਨੇ ਤਹਿਸੀਲਦਾਰ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ - ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਇਕਲੌਤੇ ਜੱਜ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਖਿਲਾਫ ਅਪੀਲ ਕੀਤੀ - ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਪਾਇਆ ਕਿ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਜਾਤੀ ਦੀ ਸਥਿਤੀ 'ਤੇ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਤਹਿਸੀਲਦਾਰ ਕੋਲ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਯੋਗ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਸਥਿਤੀ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ - ਯੋਗ ਅਥਾਰਟੀ ਨੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਦਾਵੇ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਪਰਿਣਾਮਕਾਰੀ ਲਾਭ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਮੁੜ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ - ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ 'ਤੇ, ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਅੰਤਰਾਲ ਵਿੱਚ 50% ਪਿੱਛੇ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤੇ - ਇਸ ਅਪੀਲ ਵਿੱਚ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਦਾਵਾ ਕੀਤਾ ਕਿ ਪੂਰੀ ਪਿੱਛੇ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਇਨਕਾਰ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਗਲਤੀ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਸੀ - ਫੈਸਲਾ: ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਕੇਵਲ ਤਹਿਸੀਲਦਾਰ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਰਿਪੋਰਟ 'ਤੇ ਹੀ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਖਾਰਜ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ - ਉਸ ਖਿਲਾਫ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਿਸਮ ਦੇ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਜਾਂ ਗਲਤ ਪੇਸ਼ਕਾਰੀ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਹੋਰ ਦੋਸ਼ ਨਹੀਂ ਸੀ - ਯੋਗ ਅਥਾਰਟੀ ਨੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਸਾਫ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਉਹ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਗਟਾਏ ਗਏ ਨਜ਼ਰੀਏ ਦੁਆਰਾ ਵਿੰਡੀਕੇਟ ਹੋ ਗਈ; ਜੋ, ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ, ਸੰਭਵਤ: ਇਸ ਗੱਲ ਦਾ ਪਤਾ ਲਗਾਉਂਦਾ ਕਿ ਉਹ ਕਿਸ ਜਾਤੀ ਨੂੰ ਸੰਬੋਧਿਤ ਕਰਦੀ ਸੀ - ਇਸ ਲਈ, ਇਹ ਇੱਕ ਮਾਮਲਾ ਸੀ, ਜਿੱਥੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਿਰਦੋਸ਼ ਸੀ - ਜੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬਿਲਕੁਲ ਵੀ ਗਲਤੀ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਨਿਯੋਕਤਾ ਦੁਆਰਾ ਲਏ ਗਏ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਕਾਰਨ ਕੰਮ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਤਾਂ ਦਿਨ ਦੇ ਅੰਤ ਵਿੱਚ ਉਸ ਨੂੰ ਵਿੰਡੀਕੇਟ ਹੋਣ ਦੇ ਫਲ ਨਾ ਦੇਣਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ ਅਨਿਆਇ ਹੋਵੇਗਾ - ਇਸ ਲਈ, ਇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਵਿੱਚ ਨਿਆਂ ਦੇ ਹਿੱਤਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ, ਜੇ ਪਿੱਛੇ ਤਨਖਾਹ

ਨੂੰ 50% ਤੋਂ ਵਧਾ ਕੇ 75% ਤੱਕ ਵਧਾਇਆ ਜਾਵੇ, ਜਿਸ ਦਾ ਉਹ ਅਨਿਵਾਰਿਆ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ.

ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਅੰਸ਼ਿਕ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਮੰਨਦਿਆਂ, ਅਦਾਲਤ ਨੇ

ਫੈਸਲਾ: 1. ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਜਵਾਬਦੇਹ ਦੁਆਰਾ ਰੋਜ਼ਗਾਰ 'ਤੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਜੋ ਕਿ ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਚਛੇਦ 12 ਅਧੀਨ ਰਾਜ ਹੈ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਕੇਵਲ ਤਹਿਸੀਲਦਾਰ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਰਿਪੋਰਟ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਖਿਲਾਫ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਿਸਮ ਦੇ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਜਾਂ ਗਲਤ ਪੇਸ਼ਕਾਰੀ ਸਬੰਧੀ ਕੋਈ ਹੋਰ ਦੋਸ਼ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਇੱਕ ਜਾਤੀ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕਰਦਿਆਂ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਅਨੁਸੂਚਿਤ ਜਾਤੀ ਦਾ ਮੈਂਬਰ ਮੰਨਿਆ ਅਤੇ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਹਾਸਲ ਕੀਤਾ। ਇਸ ਨੂੰ ਸ਼ੱਕ ਦੇ ਘੇਰੇ ਵਿੱਚ ਪਾਇਆ ਗਿਆ। ਉਸਦੇ ਜਾਤੀ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਬਾਰੇ ਸ਼ੱਕ ਨੂੰ ਤਹਿਸੀਲਦਾਰ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਜਵਾਬਦੇਹ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਮਜ਼ਬੂਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਹ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਕਿ ਤਹਿਸੀਲਦਾਰ ਅਜਿਹੀ ਰਾਏ ਦੇਣ ਲਈ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਯੋਗ ਅਥਾਰਟੀ ਨੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਸਾਫ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਉਸ ਨੇ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਗਟਾਏ ਗਏ ਨਜ਼ਰੀਏ ਨਾਲ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਸਹੀ ਠਹਿਰਾਇਆ, ਜੋ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ, ਸੰਭਵਤਃ ਇਸ ਗੱਲ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰ ਸਕਦੀ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਕਿਸ ਜਾਤੀ ਦੀ ਸੀ। ਇਸ ਲਈ, ਇਹ ਇੱਕ ਮਾਮਲਾ ਹੈ, ਜਿੱਥੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਿਰਦੋਸ਼ ਸੀ। ਉਸ ਨੂੰ ਲੰਬੀ ਸੁਣਵਾਈਆਂ ਦੀ ਲੜੀ ਵਿੱਚ ਜਾਣਾ ਪਿਆ, ਭਾਵੇਂ ਜਵਾਬਦੇਹ ਅਨੁਸਾਰ ਜੋ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਹੋਈ ਸੀ ਅਤੇ ਦਿਨ ਦੇ ਅੰਤ ਵਿੱਚ ਭਾਵੇਂ ਉਸ ਨੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਅਪੀਲ ਕਰਨ ਲਈ ਮਜਬੂਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਮਾਮਲਾ ਯੋਗ ਅਥਾਰਟੀ ਦੇ ਹੱਥਾਂ ਵਿੱਚ ਪਹੁੰਚ ਗਿਆ ਜਿਸ ਨੇ ਅੰਤਮ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਅਤੇ ਨਿਰਣਾਇਕ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਪਾਇਆ ਕਿ ਉਹ ਅਨੁਸੂਚਿਤ ਜਾਤੀ ਦੀ ਸੀ ਜਿਸ ਦਾ ਉਹ ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਦਾਅਵਾ ਕਰਦੀ ਰਹੀ ਸੀ। ਇਸੇ ਸਮੇਂ, ਜਵਾਬਦੇਹ ਦਾ ਇੱਕ ਕੇਸ ਹੈ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਬੇਰੋਜ਼ਗਾਰ ਹੋਣ ਬਾਰੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਦਾਅਵਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ। ਇਹ ਵੀ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਸਮੀਖਿਆ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕੀਤੀ ਗਈ ਜੋ ਨਾਕਾਮ ਰਹੀ।

2. ਇਹ ਸੱਚ ਹੈ ਕਿ ਕੋਈ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਕੋਈ ਤਨਖਾਹ ਨਹੀਂ ਇੱਕ ਅਜਿਹਾ ਸਿਦਾਂਤ ਹੈ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਉਲਟ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਪਰ ਇਹ ਇੱਕ ਸਰਬਵਿਆਪੀ ਸਿਦਾਂਤ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਜੋ ਅਪਵਾਦਾਂ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ। ਸਭ ਤੋਂ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਸਵਾਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੋਸ਼ੀ ਹੈ। ਜੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬਿਲਕੁਲ ਵੀ ਦੋਸ਼ੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਨਿਯੋਕਤਾ ਦੁਆਰਾ ਲਏ ਗਏ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਕਾਰਨ ਕੰਮ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਤਾਂ ਦਿਨ ਦੇ ਅੰਤ ਵਿੱਚ ਉਸ ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਸਹੀ ਠਹਿਰਾਏ ਜਾਣ ਦੇ ਫਲ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ ਅਨਿਆਇਆ ਹੋਵੇਗਾ। ਅਜਿਹੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ, ਬਿਨਾਂ ਸ਼ੱਕ, ਵਿਕਲਪਿਕ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਦਾ ਸਵਾਲ ਜੋ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਅਪਣਾਇਆ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਸੰਬੰਧਿਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਹਰੇਕ ਮਾਮਲੇ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦਿਆਂ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਵਰਤੀ ਗਈ ਵਿਵੇਕਸ਼ੀਲਤਾ ਦਾ ਪਹਿਲੂ ਵੀ ਹੈ। ਇਹ ਇੱਕ ਮਾਮਲਾ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਝੂਠਾ ਜਾਤੀ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਹੋਣ ਦੇ ਇਲਜ਼ਾਮ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਕੋਈ ਹੋਰ ਦੋਸ਼ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਵਿੱਚ, ਨਿਆਂ ਦੇ ਹਿੱਤਾਂ ਨੂੰ ਤਬਦੀਲ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ, ਜੇਕਰ ਪਿੱਛੇ ਦੀਆਂ ਤਨਖਾਹਾਂ ਨੂੰ 50% ਤੋਂ ਵਧਾ ਕੇ 75% ਤੱਕ ਵਧਾਇਆ ਜਾਵੇ, ਜਿਸ ਦੀ ਉਹ ਅਨਿਵਾਰਿਆ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ।

ਕੇਰਲ ਦੀ ਸਟੇਟ ਬਨਾਮ ਈ.ਕੇ. ਭਾਸਕਰਨ ਪਿੱਲੈ 2007 (6) ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ. 524 : [2007] 5 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 251; ਪੀ.ਵੀ.ਕੇ. ਡਿਸਟਿਲਰੀ ਲਿਮਿਟੇਡ ਬਨਾਮ ਮਹਿੰਦਰਾ ਰਾਮ 2009 (5) ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ. 705; ਕੈਨਰਾ ਬੈਂਕ ਬਨਾਮ ਦੇਬਾਸਿਸ ਦਾਸ ਅਤੇ

ਹੋਰ 2007 (6) ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ. 323 : [2009] 4 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 586; ਦੀਪਾਲੀ ਗੁੰਡੂ ਸੁਰਵਾਸੇ ਬਨਾਮ ਕ੍ਰਾਂਤੀ ਜੂਨੀਅਰ ਅਧਿਆਪਕ ਮਹਾਵਿਦਿਆਲਯ (ਡੀ.ਐਡ.) ਅਤੇ ਹੋਰ 2013 (10) ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ. 324 : [2013] 9 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 1 – ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ।

ਕੇਸ ਕਾਨੂੰਨ ਦਾ ਹਵਾਲਾ

[2007] 5 ਐਸਸੀਆਰ 251 ਪੈਰਾ 9 ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ

2009 (5) SC 705 ਨੇ ਪੈਰਾ 10 ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ

[2009] 4 ਐਸਸੀਆਰ 586 ਪੈਰਾ 11 ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ

[2013] 9 SCR 1 ਪੈਰਾ 11 ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ

ਸਿਵਿਲ ਅਪੀਲੇਟ ਜੁਰਿਸਡਿਕਸ਼ਨ: ਸਿਵਿਲ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 1575-1576 ਦੇ 2022।

27.06.2018 ਦੀ ਤਾਰੀਖ ਵਾਲੇ ਕਰਨਾਟਕ ਦੀ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਬੈਂਗਲੁਰੂ ਵਿੱਚ ਰਿਟ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 24 ਦੇ 2018(ਆਰ.ਈ.ਐਸ.) ਅਤੇ 1508 ਦੇ 2018(ਆਰ.ਈ.ਐਸ.) ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਅਤੇ ਆਦੇਸ਼ ਤੋਂ।

ਐਚ. ਚੰਦਰ ਸੇਖਰ, ਮਿਸ. ਰੇਖਾ ਚੰਦਰਸ਼ੇਖਰ, ਅਧਿਵਕਤਾ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਲਈ।

ਆਸੀਮ ਚਤੁਰਵੇਦੀ, ਮਿਸ. ਵਨਿਤਾ ਭਾਰਗਵ, ਮਿਸ. ਤ੍ਰਿਸ਼ਲਾ ਤ੍ਰਿਵੇਦੀ ਮੈਸਰਜ ਖੈਤਾਨ & ਕੋ., ਅਧਿਵਕਤਾ ਜਵਾਬਦੇਹਾਂ ਲਈ।

ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਹੇਠ ਲਿਖਿਤ ਫੈਸਲਾ ਸੁਣਾਇਆ ਗਿਆ:

ਫੈਸਲਾ

ਛੁੱਟੀ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕੀਤੀ ਗਈ।

1. ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉੱਚ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਸਿੱਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਇਕਲੌਤੇ ਜੱਜ ਦੇ ਲਏ ਗਏ ਨਜ਼ਰੀਏ ਨੂੰ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਮੂਲ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦਾ ਦੇਹਾਂਤ ਹੋ ਗਿਆ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਉਤਰਾਧਿਕਾਰੀ ਵਾਧੂ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਵਜੋਂ ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਦੇ ਹਨ।

2. ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ ਦੁਆਰਾ ਸਟਾਫ ਨਰਸ (ਗਰੁੱਪ-ਸੀ) ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਖਿਲਾਫ

ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ ਦੁਆਰਾ ਇੱਕ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜਿਸ ਦੇ ਚਾਰਜ ਸੀ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਅਨੁਸੂਚਿਤ ਜਾਤੀ ਦੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਵਿੱਚ ਦਾਖਲ ਕਰਵਾਇਆ ਅਤੇ ਨੌਕਰੀ ਹਾਸਲ ਕੀਤੀ, ਜਦਕਿ, ਉਹ ਅਨੁਸੂਚਿਤ ਜਾਤੀ ਦੇ ਸਮੁਦਾਇ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਤਹਿਸੀਲਦਾਰ ਨੇ ਜਾਤੀ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਅਤੇ 10.07.2009 ਨੂੰ ਦਿਤੇ ਗਏ ਆਦੇਸ਼ ਅਨੁਸਾਰ, ਇਹ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ 'ਆਦੀ ਕਰਨਾਟਕ' ਸਮੁਦਾਇ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਜੋ ਕਿ ਇੱਕ ਅਨੁਸੂਚਿਤ ਜਾਤੀ ਹੈ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਤਹਿਸੀਲਦਾਰ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਉੱਚ ਅਦਾਲਤ ਅੱਗੇ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਅਤੇ ਸਿੱਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਇਕਲੌਤੇ ਜੱਜ ਨੇ 29.12.2009 ਦੀ ਤਾਰੀਖ ਵਾਲੇ ਆਪਣੇ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ਇਸ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਅਨੁਸ਼ਾਸਨਿਕ ਅਥਾਰਟੀ ਨੇ 08.10.2010 ਨੂੰ ਦਿਤੇ ਗਏ ਆਦੇਸ਼ ਦੁਆਰਾ ਤਹਿਸੀਲਦਾਰ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਸਿੱਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਇਕਲੌਤੇ ਜੱਜ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਅੱਗੇ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਅਤੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ 28.06.2011 ਦੀ ਤਾਰੀਖ ਵਾਲੇ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੁਆਰਾ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਪਾਇਆ ਕਿ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਜਾਤੀ ਦੀ ਸਥਿਤੀ 'ਤੇ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਤਹਿਸੀਲਦਾਰ ਕੋਲ ਨਹੀਂ ਸੀ ਪਰ ਇੱਕ ਹੋਰ ਅਥਾਰਟੀ ਕੋਲ ਸੀ ਅਤੇ ਜਾਤੀ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਦੀ ਜਾਂਚ ਬੈਂਗਲੋਰ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਜਾਤੀ ਸਤਿਆਪਨ ਕਮੇਟੀ ਨੂੰ ਸੌਂਪਣ ਦੀ ਹਦਾਇਤ ਕੀਤੀ ਗਈ, ਜੋ ਕਿ ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਸੀ। ਉਕਤ ਅਥਾਰਟੀ ਨੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਜਾਤੀ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਅਤੇ ਪਾਇਆ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ, ਅਸਲ ਵਿੱਚ, ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਅਨੁਸੂਚਿਤ ਜਾਤੀ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਸੀ। ਇਸ ਉੱਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਇੱਕ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧਤਾ ਦਿੱਤੀ ਅਤੇ 12.04.2014 ਨੂੰ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਪਰਿਣਾਮਕਾਰੀ ਲਾਭ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਮੁੜ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ। 28.04.2014 ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧਤਾ ਨੇ ਨਤੀਜੇ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੇ। ਇਸ ਨੇ ਰਿਟ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ ਦੀ ਫਾਇਲਿੰਗ ਨੂੰ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤਾ, ਜਿਸ ਨੇ ਅੰਤਤਃ ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਅਪੀਲਾਂ ਨੂੰ ਜਨਮ ਦਿੱਤਾ।

3. ਸਿੱਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਇਕਲੌਤੇ ਜੱਜ ਨੇ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈ ਰਿਟ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ ਨੂੰ ਆਂਸ਼ਿਕ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਪਹਿਲੇ ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ ਨੂੰ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਜੇਕਰ ਉਸ ਨੂੰ ਕੋਈ ਵੀ ਕਾਲਪਨਿਕ ਤਰੱਕੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਆਖਰੀ ਤਨਖਾਹ ਚੈੱਕ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ 50 ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਪਿੱਛੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਲਾਭ ਦੇਣ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਇੱਕ ਸਮੀਖਿਆ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਜਿਸ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਰਿਟ ਅਪੀਲਾਂ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ, ਜਿਸ ਨੇ ਸਿੱਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਇਕਲੌਤੇ ਜੱਜ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਪਾਸ ਕੀਤਾ।

4. ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਜਵਾਬਦੇਹਾਂ ਲਈ ਸਿੱਖਿਅਤ ਵਕੀਲਾਂ ਨੂੰ ਸੁਣਿਆ ਗਿਆ।

5. **ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਲਈ ਸਿੱਖਿਅਤ ਵਕੀਲ ਦਾ ਤਰਕ ਸੀ ਕਿ ਪੂਰੇ ਪਿੱਛੇ ਦੇ ਵੇਤਨ ਦੀ ਅਸਥਿਰ** ਬਰਕਰਾਰ ਨਹੀਂ ਰੱਖੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਇੱਕ ਅਜਿਹਾ ਮਾਮਲਾ ਸੀ ਜਿੱਥੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਕੋਈ ਗਲਤੀ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਉਸਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਗਲਤੀ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ। ਉਹ ਹਮੇਸ਼ਾ ਉਸੇ ਜਾਤੀ ਦੀ ਸੀ ਅਤੇ ਪੂਰੇ ਪਿੱਛੇ ਦੇ ਵੇਤਨ ਦੀ **ਅਸਥਿਰ**ਨਿਆਂਇਕ ਨਹੀਂ ਹੈ।

6. **ਉਲਟ**, ਜਵਾਬਦੇਹਾਂ ਲਈ ਸਿੱਖਿਅਤ ਵਕੀਲ ਇਸ ਗੱਲ ਨੂੰ ਸਾਹਮਣੇ ਲਿਆਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੇ ਆਦੇਸ਼ ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦੇ ਹਨ ਕਿ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਪਹਿਲੂਆਂ ਨੂੰ ਮੇਲ ਕਰਨ ਦਾ ਪ੍ਰਯਾਸ ਕੀਤਾ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਅਤੇ ਜਵਾਬਦੇਹ ਦੋਵੇਂ ਹੀ

ਗਲਤੀ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਸਨ। ਉਹ ਹੋਰ ਇਹ ਪੱਖ ਵੀ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਇੱਕ ਅਜਿਹਾ ਮਾਮਲਾ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਦਾਅਵਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਵਿਵਾਦਿਤ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਲਾਭਕਾਰੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਇਹ ਕੇਵਲ ਸਮੀਖਿਆ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਸੀ ਜਿੱਥੇ ਮਾਮਲਾ ਸਥਾਪਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜੋ ਸਹੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਸਨੇ ਇਸ ਤਰਕ ਲਈ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੀ ਇੱਕ ਲੜੀ ਤੋਂ ਸਹਾਰਾ ਲੈਣ ਦੀ ਵੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕੀਤੀ ਕਿ ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੇ ਮਾਨਿਆ ਹੈ ਕਿ ਕੇਵਲ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਕਿ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮੁੜ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਇਸ ਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਪੂਰੇ ਪਿੱਛੇ ਦੇ ਵੇਤਨ ਲਈ ਹੱਕਦਾਰ ਬਣ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਅਜਿਹੀਆਂ ਪਰਿਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ, ਉਹ ਫੈਸਲੇ ਅਜਿਹੇ ਦਾਅਵੇ ਦੀ ਕਿਸਮਤ ਤੈਅ ਕਰਨਗੇ। ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਨੂੰ ਦੇਖਦਿਆਂ, ਇਹ ਮੰਨਣਾ ਪਿਆ ਕਿ ਦੋ ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੇ ਲਗਾਤਾਰ ਪਾਇਆ ਕਿ ਜਵਾਬਦੇਹ ਤਹਿਸੀਲਦਾਰ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰ ਰਹੇ ਸਨ ਜਿਸ ਨੇ ਰਾਇ ਦਿੱਤੀ ਸੀ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਅਨੁਸੂਚਿਤ ਜਾਤੀ ਦਾ ਮੈਂਬਰ ਨਹੀਂ ਸੀ,ਜਵਾਬਦੇਹ ਇਸ ਸਿਧਾਂਤ ਅਧੀਨ ਪਨਾਹ ਲੈਣ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਸਨ ਕਿ ਜਦੋਂ ਮਾਲਕ ਗਲਤੀ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪੂਰੇ ਪਿੱਛੇ ਦੇ ਵੇਤਨ ਦਾ ਸਰਬਸੰਮਤ ਹੱਕ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ।

7. ਪਾਰਟੀਆਂ ਲਈ ਸਿੱਖਿਅਤ ਵਕੀਲਾਂ ਨੂੰ ਸੁਣਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਅਸੀਂ ਇਸ ਨਜ਼ਰੀਏ ਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਆਂਸ਼ਿਕ ਰਾਹਤ ਮਿਲਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਕਾਰਨਾਂ ਲਈ ਹੈ:-

ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਜਵਾਬਦੇਹ ਦੁਆਰਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ 'ਤੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਜੋ ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਚਛੇਦ 12 ਅਧੀਨ ਰਾਜ ਹੈ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਕੇਵਲ ਤਹਿਸੀਲਦਾਰ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਰਿਪੋਰਟ 'ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਖਿਲਾਫ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਿਸਮ ਦੇ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਜਾਂ ਗਲਤ ਬਿਆਨਬਾਜ਼ੀ ਦਾ ਕੋਈ ਹੋਰ ਦੋਸ਼ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਇੱਕ ਜਾਤੀ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਜਿਸ ਨੇ ਉਸਨੂੰ ਅਨੁਸੂਚਿਤ ਜਾਤੀ ਦਾ ਮੈਂਬਰ ਮੰਨਣ ਦਾ ਹੱਕ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਹਾਸਲ ਕੀਤਾ। ਇਹ ਸ਼ੱਕ ਜਵਾਬਦੇਹ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਤਹਿਸੀਲਦਾਰ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਮਜ਼ਬੂਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਹ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਕਿ ਤਹਿਸੀਲਦਾਰ ਅਜਿਹੀ ਰਾਇ ਦੇਣ ਲਈ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਯੋਗਤਾ ਅਥਾਰਟੀ ਨੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਸਾਫ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਗਟਾਏ ਗਏ ਨਜ਼ਰੀਏ ਦੁਆਰਾ ਸਹੀ ਠਹਿਰਾਇਆ ਗਿਆ, ਜੋ, ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ, ਸੰਭਵਤਃ ਇਹ ਲੱਭ ਸਕਦਾ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਕਿਹੜੀ ਜਾਤੀ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹੈ। ਇਹ ਹੈ ਇੱਕ ਕੇਸ, ਇਸ ਲਈ, ਜਿੱਥੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਿਰਦੋਸ਼ ਸੀ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ. ਉਸ ਨੂੰ ਬੈਠਕਾਂ ਦੀ ਲੰਮੀ ਲੜੀ ਵਿੱਚੋਂ ਵੀ ਲੰਘਣਾ ਪਿਆ ਜਵਾਬਦੇਹ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਜੋ ਕਿ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਦੁਆਰਾ ਆਯੋਜਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਦਿਨ ਦੇ ਅੰਤ 'ਤੇ ਹਾਲਾਂਕਿ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਜਿਸ ਨੂੰ ਦੁਬਾਰਾ ਅਪੀਲ ਕਰਨ ਲਈ ਮਜਬੂਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਮਾਮਲਾ ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਦੇ ਹੱਥਾਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਗਿਆ ਅੰਤ ਵਿੱਚ ਅਤੇ ਅੰਤ ਵਿੱਚ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਕਿ ਉਹ ਅਨੁਸੂਚਿਤ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ ਜਾਤ ਜਿਸਦਾ ਉਸਨੇ ਹਮੇਸ਼ਾ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਉਸ ਦੀ ਮੈਂਬਰ ਸੀ।

8. ਇਸੇ ਸਮੇਂ, ਜਵਾਬਦੇਹ ਦਾ ਕੇਸ ਹੈ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਇਸ ਬਾਰੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਰੂਪ ਨਾਲ ਦਲੀਲ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਉਹ ਸਬੰਧਤ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਬੇਰੁਜ਼ਗਾਰ ਸੀ। ਇਸ ਨੂੰ ਵੀ ਇਸ਼ਾਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਸਮੀਖਿਆ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕੀਤੀ ਗਈ ਜੋ ਨਿਰਰਥਕ ਸਾਬਤ ਹੋਈ। ਇਸ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਜਵਾਬਦੇਹ ਵੱਲੋਂ 2018 (9) ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ. 299 ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੇ ਫੈਸਲੇ ਤੋਂ ਸਹਾਇਤਾ ਮੰਗੀ ਗਈ ਹੈ।

9. ਸੱਚ ਹੈ ਕਿ ਕੋਈ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਕੋਈ ਤਨਖਾਹ ਨਹੀਂ ਇੱਕ ਅਜਿਹਾ ਸਿਦਾਂਤ ਹੈ ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਿਥੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਪਰ ਇਹ ਇੱਕ ਸਰਬਵਿਆਪੀ ਸਿਦਾਂਤ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਜੋ ਅਪਵਾਦਾਂ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ। ਇਸ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਅਸੀਂ ਨੋਟ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਜਵਾਬਦੇਹ ਵੱਲੋਂ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਇੱਕ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ, ਨਾਮਤੰਰ 'ਤੇ, **ਕੇਰਲਾ ਦੀ ਰਾਜ ਬਨਾਮ ਈ.ਕੇ. ਭਾਸਕਰਨ ਪਿੱਲਈ 2007(6)ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ. 524 ਜਿਸ ਨੇ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਇਸ ਮੁੱਦੇ ਨਾਲ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕੀਤਾ ਸੀ ਕਿ ਜਦੋਂ ਪਿੱਛੇ ਹਟ ਕੇ ਪਦੋਨਨਤੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਮੌਦਰਿਕ ਲਾਭ ਦੇਣ ਬਾਰੇ ਕੀ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ**:

"... ਜਿਹੜੇ ਸਥਿਤੀ ਨਾਲ ਪਿੱਛੇ ਹਟ ਕੇ ਪਦੋਨਨਤੀ ਨਾਲ ਮੌਦਰਿਕ ਲਾਭਾਂ ਸਬੰਧਤ ਹਨ, ਉਹ ਕੇਸ ਤੋਂ ਕੇਸ ਉੱਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਵਿਚਾਰਣ ਲਈ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਪਹਿਲੂ ਹਨ। ਕਦੇ-ਕਦੇ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਜਾਂ ਕ੍ਰਿਮਿਨਲ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਉੱਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪੂਰੀ ਪਿੱਛੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਜਾਂ 50 ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਪਿੱਛੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ, ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਬੇਈਮਾਨੀ ਦੀ ਕਿਸਮ ਜਾਂ ਕ੍ਰਿਮਿਨਲ ਕੇਸਾਂ ਵਿੱਚ ਜਿੱਥੇ ਮੁਲਜ਼ਮ ਨੂੰ ਸ਼ੱਕ ਦਾ ਲਾਭ ਦੇ ਕੇ ਜਾਂ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਬਰੀ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਕਦੇ-ਕਦੇ ਉਸੇ ਸਮੇਂ ਜਦੋਂ ਵਿਅਕਤੀ ਮੁਅੱਤਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਨੇ ਅਦਾਲਤ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਅੱਗੇ ਮਾਮਲਾ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਇਸ ਵਿੱਚ ਸਫਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਉਸ ਦੇ ਤੋਂ ਜੂਨੀਅਰ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਤਾਰੀਖ ਤੋਂ ਮੁੜ ਵਿਚਾਰਣ ਲਈ ਦਿਸ਼ਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਉਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਅਦਾਲਤ ਕਦੇ ਪੂਰੇ ਲਾਭਾਂ ਨੂੰ ਪਿੱਛੇ ਹਟ ਕੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਾਲ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਕਦੇ ਨਹੀਂ। ਖਾਸ ਕਰਕੇ ਜਦੋਂ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਨੇ ਗਲਤੀ ਨਾਲ ਉਸ ਦਾ ਬਣਤਾ ਇਨਕਾਰ ਕੀਤਾ ਹੋਵੇ ਤਾਂ ਉਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਉਸ ਨੂੰ ਪੂਰੇ ਲਾਭਾਂ ਸਮੇਤ ਮੌਦਰਿਕ ਲਾਭ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ, ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਬਦਲਾਅ ਜਾਂ ਕੁਝ ਹੋਰ ਉੱਚੇਰੇ ਕਾਰਕ ਨਾ ਹੋਣ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਕੋਈ ਵੀ ਸਖਤ-ਅਤੇ-ਤੇਜ਼ ਨਿਯਮ ਤੈਅ ਕਰਨਾ ਬਹੁਤ ਮੁਸ਼ਕਲ ਹੈ। 'ਕੋਈ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਕੋਈ ਤਨਖਾਹ ਨਹੀਂ' ਦੇ ਸਿਦਾਂਤ ਨੂੰ ਅੰਗੂਠੇ ਦੇ ਨਿਯਮ ਵਜੋਂ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਅਜਿਹੇ ਅਪਵਾਦ ਹਨ ਜਿੱਥੇ ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੇ ਮੌਦਰਿਕ ਲਾਭ ਵੀ ਦਿੱਤੇ ਹਨ।"

(ਜੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ)

10. **ਪੀ.ਕੇ. ਡਿਸਟਿਲਰੀ ਲਿਮਿਟੇਡ ਬਨਾਮ ਮਹਿੰਦਰ ਰਾਮ** 2009 (5) ਐਸ.ਸੀ. 705 ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੇ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ, ਜਿਸ 'ਤੇ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੇ ਮੁੜ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ, ਮਾਮਲਾ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਇਨਾਮ ਤੋਂ ਉੱਠਿਆ ਜਿੱਥੇ ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਡਿਸਪਿਊਟਸ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 11ਏ ਅਧੀਨ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਹ ਵੀ ਇੱਕ ਮਾਮਲਾ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਇਹ ਵੀ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ-ਮਾਲਿਕ ਕਈ ਸਾਲਾਂ ਲਈ ਬੰਦ ਰਿਹਾ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਬੀਮਾਰ ਇਕਾਈ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ। ਇਸ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਅਦਾਲਤ ਨਾਲ ਜੁੜਿਆ ਇੱਕ ਤੱਥ ਹੇਠ ਲਿਖਤ ਬਿਆਨ ਵਿੱਚ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ:

"18. ਹਾਲਾਂਕਿ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਅਵੈਧ ਐਲਾਨਣ ਤੇ ਪੂਰੀ ਪਿੱਛੇ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਤੀਜਾ ਹੁੰਦਾ ਸੀ ਪਰ ਹੁਣ, ਸਮੇਂ ਦੇ ਨਾਲ, ਅਦਾਲਤ ਵੱਲੋਂ ਮਾਮਲੇ ਦਾ ਵਿਅਵਹਾਰਿਕ ਨਜ਼ਰੀਏ ਨਾਲ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ ਅਹਿਸਾਸ ਕਰਦਿਆਂ ਕਿ ਕਿਸੇ ਉਦਯੋਗ ਨੂੰ ਇਸ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੂੰ ਉਸ ਸਮੇਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ ਲਈ ਮਜਬੂਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਜਦੋਂ ਉਸ ਨੇ ਸਪਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਥੋੜਾ ਜਾਂ ਕੁਝ ਵੀ ਯੋਗਦਾਨ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਇੱਕ ਅਣਉਤਪਾਦਕ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਲਈ, ਜਿਸ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਮਾਲਿਕ ਨੂੰ ਕਈ ਸਾਲ ਪਹਿਲਾਂ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਵਾਪਸ ਜਾਣ ਲਈ ਮਜਬੂਰ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ, ਭਾਵ, ਜਦੋਂ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੂੰ ਛੰਟਣੀ

ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ।"

(ਜੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ)

11. ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਦੇਣ ਬਾਰੇ, ਭਾਵ, ਪਿੱਛੇ ਤਨਖਾਹ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਕੇਸਾਂ ਵਿੱਚ, ਅਸੀਂ ਹੋਰ ਫੈਸਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਵੀ ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦਾ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਅਪਣਾਇਆ ਪਾਉਂਦੇ ਹਾਂ ਜਿਸ 'ਤੇ ਬੇਸ਼ੱਕ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ [ਇਸ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਦੇਖੋ ਦੂਨ ਦਾ ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ. 742]। ਹਾਲਾਂਕਿ ਕੈਨਰਾ ਬੈਂਕ ਬਨਾਮ ਦੇਬਾਸਿਸ ਦਾਸ ਗੋਵਿੰਦ ਇਓਧੋਕਰ 2000(4) ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ. 323 ਵਿੱਚ ਰਿਪੋਰਟ ਕੀਤੇ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ, ਜਿਸ 'ਤੇ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੇ ਮੁੜ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ, ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਸ਼ਾਮਲ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸ ਨੇ ਝੂਠੇ ਜਾਤੀ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਕੇ ਸਨਮਾਨਿਤ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਹਾਸਲ ਕੀਤਾ ਸੀ ਅਤੇ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਸੋਧਿਆ ਜਿਸ ਨੇ ਪੂਰੀ ਪਿੱਛੇ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਸੀ ਇਸ ਨੂੰ 50% ਤੱਕ ਘਟਾ ਕੇ ਬਦਲ ਦਿੱਤਾ, ਅਸੀਂ ਨਹੀਂ ਪਾਉਂਦੇ ਕਿ ਕੋਈ ਵੀ ਸਿਦਾਂਤ ਤਹਿਤ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਇਕ ਮਿਸਾਲ ਵਜੋਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਦੀਪਾਲੀ ਗੁੰਡੂ ਸੁਰਵਾਸੇ ਬਨਾਮ ਕ੍ਰਾਂਤੀ ਜੂਨੀਅਰ ਅਧਿਆਪਕ ਮਹਾਵਿਦਿਆਲਾ [ਡੀ.ਐਡ.] ਅਤੇ ਹੋਰ 2013 (10) ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ. 324 ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਫੈਸਲਾ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਪਿੱਛੇ ਦੇ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਇਨਾਮ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸੀ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਬੇਰੁਜ਼ਗਾਰੀ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਦਾ ਸਬੂਤ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਸੀ। ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕੀਤਾ:

"(vi) ਕਈ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਉੱਚ ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੇ ਮੁੱਖ ਨਿਰਣਾਯਕ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇ ਇਨਾਮ ਨਾਲ ਦਖਲ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਇਸ ਧਾਰਨਾ 'ਤੇ ਕਿ ਮੁਕੱਦਮੇਬਾਜ਼ੀ ਦੇ ਅੰਤਿਮ ਰੂਪ ਦੇਣ ਵਿੱਚ ਲੰਬਾ ਸਮਾਂ ਲੱਗ ਗਿਆ ਹੈ, ਇਹ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕਰਦਿਆਂ ਕਿ ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਪਾਰਟੀਆਂ ਇਸ ਦੇਰੀ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਅਧਾਰਸੰਰਚਨਾ ਅਤੇ ਮਾਨਵ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਘਾਟ ਇਸ ਦੇਰੀ ਦਾ ਮੁੱਖ ਕਾਰਨ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਮੁਕੱਦਮੇਬਾਜ਼ਾਂ ਨੂੰ ਦੋਸ਼ੀ ਜਾਂ ਦੰਡਿਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਇਹ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਕਾਮਿਆਂ ਲਈ ਗੰਭੀਰ ਅਨਿਆਇ ਹੋਵੇਗਾ ਜੇ ਉਸ ਨੂੰ ਕੇਵਲ ਇਸ ਲਈ ਪਿੱਛੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਨਾ ਮਿਲੇ ਕਿ ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੇ ਖਤਮ ਹੋਣ ਅਤੇ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਅੰਤਿਮ ਰੂਪ ਦੇਣ ਵਿੱਚ ਲੰਬਾ ਸਮਾਂ ਲੱਗ ਗਿਆ ਹੈ। ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਨ੍ਹਾਂ ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਮਾਲਿਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਕਾਮਿਆਂ ਦੇ ਮੁਕਾਬਲੇ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਫਾਇਦੇਮੰਦ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਪੀੜਤ ਦੀ ਪੀੜਾ ਨੂੰ ਲੰਬਾ ਕਰਨ ਲਈ ਸਰੇਸ਼ਟ ਕਾਨੂੰਨੀ ਦਿਮਾਗ ਦੀ ਸੇਵਾ ਲੈ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਦਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਮਸ਼ਹੂਰ ਵਕੀਲ 'ਤੇ ਪੈਸਾ ਖਰਚ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਾਨ ਦਾ ਖਰਚ ਉਠਾਉਣ ਦੀ ਸ਼ਾਇਦ ਹੀ ਸਮਰੱਥਾ ਹੋਵੇ। ਇਸ ਲਈ, ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਹਿੰਦੁਸਤਾਨ ਟਿਨ ਵਰਕਸ ਪੀ[ਲਿਮਿਟਿਡ, (1979) 2 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ. 80 ਵਿੱਚ ਸੁਝਾਏ ਗਏ ਕੋਰਸ ਨੂੰ ਅਪਣਾਉਣਾ ਉਚਿਤ ਹੋਵੇਗਾ

12. ਸਭ ਤੋਂ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਸਵਾਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੋਸ਼ੀ ਹੈ। ਜੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬਿਲਕੁਲ ਵੀ ਦੋਸ਼ੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਮਾਲਿਕ ਦੁਆਰਾ ਲਿਏ ਗਏ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਕਾਰਨ ਕੰਮ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਤਾਂ ਦਿਨ ਦੇ ਅੰਤ ਵਿੱਚ ਉਸ ਦੀ ਜਿੱਤ ਦੇ ਫਲ ਨੂੰ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ ਅਨਿਆਇ ਹੋਵੇਗਾ। ਅਜਿਹੀਆਂ ਪਰਿਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ, ਕੋਈ ਸ਼ੱਕ ਨਹੀਂ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਵਿਕਲਪਿਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਤਲਾਸ਼ ਕਰਨ ਦਾ ਸਵਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਹਰੇਕ ਮਾਮਲੇ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦਿਆਂ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਵਿਵੇਕ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਵੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਅਸੀਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਨੋਟਿਸ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਇਹ ਇੱਕ ਮਾਮਲਾ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਮਾਲਿਕ ਦੁਆਰਾ ਝੂਠਾ ਜਾਤੀ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਦੇ ਇਲਜ਼ਾਮ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਕੋਈ ਹੋਰ ਇਲਜ਼ਾਮ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ,

ਅਸੀਂ ਸੋਚਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਵਿੱਚ ਨਿਆਂ ਦੇ ਹਿੱਤਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਹੋਵੇਗੀ, ਜੇ ਅਸੀਂ ਪਿੱਛੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਨੂੰ 50% ਤੋਂ ਵਧਾ ਕੇ 75% ਕਰ ਦੇਈਏ, ਜਿਸ ਦਾ ਉਹ ਅਨਿਵਾਰਿਆ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ। ਅਪੀਲਾਂ ਆਂਸ਼ਿਕ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਮਨਜ਼ੂਰ ਹਨ।ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਫੈਸਲੇ ਸੋਧੇ ਜਾਣਗੇ ਅਤੇ ਏ ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀਆਂ ਨੂੰ ਅਜਿਹੀ ਰਕਮ ਦਾ ਹਿਸਾਬ ਲਗਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ 75% ਪਿੱਛੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਅਜਿਹੀ ਰਕਮ ਜੋ ਇਸ ਫੈਸਲੇ ਅਧੀਨ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਬਾਕੀ ਹੈ, ਅੱਜ ਤੋਂ ਛੇ ਹਫ਼ਤਿਆਂ ਦੀ ਅਵਧੀ ਵਿੱਚ ਵਾਧੂ ਬਿਨੈਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਅਦਾ ਕਰਨ ਲਈ ਗਣਨਾ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

ਬਕਾਇਆ ਅਰਜ਼ੀ(ਆਂ), ਜੇ ਕੋਈ ਹੋਵੇ, ਨਿਪਟਾਈ ਗਈ ਹੈ।

ਦੇਵਿਕਾ ਗੁਜਰਾਲ

ਅਪੀਲਾਂ ਆਂਸ਼ਿਕ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ।

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।

Vasu Gupta
Advocate