[2023] 2 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ.

ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ

ਬਨਾਮ

ਇੰਡੀਅਨ ਨੇਵੀ ਸਿਵਲੀਅਨ ਡਿਜ਼ਾਈਨ ਅਫਸਰ ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨ ਅਤੇ ਹੋਰ

(2011 ਦੀ ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰ. 8329)

22 ਫਰਵਰੀ, 2023

[ਅਜੈ ਰਸਤੋਗੀ ਅਤੇ ਬੇਲਾ ਐਮ. ਤ੍ਰਿਵੇਦੀ, ਜੇ.ਜੇ.]

ਸੇਵਾ ਕਾਨੂੰਨ: ਪੰਜਵੇਂ ਕੇਂਦਰੀ ਤਨਖਾਹ ਕਮਿਸ਼ਨ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਜੂਨੀਅਰ ਡਿਜ਼ਾਈਨ ਅਫਸਰਾਂ ਨੂੰ 7500-12000 ਰੁਪਏ ਦੇ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਰਿਸਪੌਂਡੈਂਟ ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨ ਦੀ ਪੇ-ਸਕੇਲ ਗ੍ਰਾਂਟ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਿਵਲ ਟੈਕਨੀਕਲ ਅਫਸਰਾਂ (ਡਿਜ਼ਾਈਨ) ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ - ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਅਤੇ ਉਚ ਅਦਾਲਤ, ਜੇਡੀਓਐਸ ਦੀਆਂ ਅਸਾਮੀਆਂ ਨੂੰ ਸੀਟੀਓਜ਼ ਨਾਲ ਬਰਾਬਰ ਕਰਕੇ, ਅਤੇ ਸੀਟੀਓਜ਼ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਜੇਡੀਓਜ਼ ਦੇ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲਾਂ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਰੋਕ ਦਾ ਜਾਇਜ਼: ਅਸਾਮੀਆਂ ਦਾ ਸਮੀਕਰਨ ਅਤੇ ਵਰਗੀਕਰਨ ਅਤੇ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲਾਂ ਦਾ ਨਿਰਧਾਰਨ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਦਾ ਮੁਢਲਾ ਕੰਮ ਹੈ ਨਾ ਕਿ ਨਿਆਂਪਾਲਿਕਾ - ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਦੇ ਕੰਮ ਵਿੱਚ ਦਾਖਲ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤਨਖਾਹ ਕਮਿਸ਼ਨਾਂ ਵਰਗੀਆਂ ਮਾਹਰ ਸੰਸਥਾਵਾਂ 'ਤੇ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ - ਵਿੱਤ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਅਦਾਲਤਾਂ ਦੀ ਸਿਆਣਪ ਅਤੇ ਸਲਾਹ, ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਆਂਇਕ ਸਮੀਖਿਆ ਲਈ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਕੋਈ ਗੰਭੀਰ ਕੇਸ ਨਾ ਹੋਵੇ। ਆਪਹੁਦਰੇਪਣ ਜਾਂ ਬੇਇਨਸਾਫ਼ੀ ਦੀ ਪੀੜਿਤ ਧਿਰ ਦੁਆਰਾ ਸਥਾਪਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ-ਹਾਲਾਂਕਿ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ ਇੱਕ ਅਮੂਰਤ ਸਿਧਾਂਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਯੋਗ ਹੈ, ਬਰਾਬਰ ਮੁੱਲ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਤੱਥਾਂ 'ਤੇ, ਸੀਟੀਓਜ਼ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ ਪੀਰੀਅਡ ਜੇਡੀਓਜ਼ ਨਾਲੋਂ ਲੰਬਾ ਹੈ - ਦੋਵਾਂ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਵੱਖਰੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਤਰੀਕਿਆਂ ਵਿੱਚ ਵੀ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਮਿਆਦ ਅਤੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਮਾਪਦੰਡ ਹਨ - ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਅਤੇ ਉਚ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਸਿਫਾਰਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲਾਂ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਦੇਣ ਵਿੱਚ ਗਲਤੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਪੰਜਵਾਂ ਕੇਂਦਰੀ ਤਨਖਾਹ ਕਮਿਸ਼ਨ ਅਤੇ ਜੇਡੀਓਜ਼ ਅਤੇ ਸੀਟੀਓਜ਼ ਦੀਆਂ ਅਸਾਮੀਆਂ ਲਈ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੁਆਰਾ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ, ਅਤੇ ਜੇਡੀਓਜ਼ ਦੇ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਨੂੰ ਅਪਗ੍ਰੇਡ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਇਸਨੂੰ ਸੀਟੀਓਐਸ ਦੇ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਬਣਾਉਣਾ - ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਉਚ ਅਦਾਲਤ ਅਤੇ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਅਤੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ। ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ।

ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਅਪੀਲ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ

ਆਯੋਜਿਤ: 1.1 ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੇ ਵਰਗੀਕਰਨ ਅਤੇ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਨਿਰਧਾਰਨ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਉਚ ਅਦਾਲਤਾਂ ਦੀ ਨਿਆਂਇਕ ਸਮੀਖਿਆ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ

ਸਕੇਲ ਕੋਈ ਹੋਰ ਹੈ. ਅਸਾਮੀਆਂ ਦਾ ਸਮੀਕਰਨ ਅਤੇ ਤਨਖਾਹਾਂ ਦਾ ਸਮੀਕਰਨ ਇੱਕ ਗੁੰਝਲਦਾਰ ਮਾਮਲਾ ਹੈ ਜੋ ਕਿਸੇ ਮਾਹਰ ਸੰਸਥਾ ਲਈ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਕਿਸੇ ਪੱਕੇ ਸਿੱਟੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਣ ਲਈ ਰਿਕਾਰਡ ਵਿੱਚ ਠੋਸ ਸਮੱਗਰੀ ਨਾ ਹੋਵੇ ਕਿ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਪੋਸਟ ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਫਿਕਸ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ ਇੱਕ ਗੰਭੀਰ ਗਲਤੀ ਹੋਈ ਸੀ। ਬੇਇਨਸਾਫ਼ੀ ਨੂੰ ਦੂਰ ਕਰਨ ਲਈ ਅਦਾਲਤ ਦੀ ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਬਿਲਕੁਲ ਜ਼ਰੂਰੀ ਸੀ। [ਪੈਰਾ 9][536-ਜੀ ਐਚ; 537- ਏ]

1.2 ਹਾਲਾਂਕਿ ਸਿਧਾਂਤ "ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ" ਇੱਕ ਅਮੂਰਤ ਸਿਧਾਂਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਯੋਗ ਹੈ, ਬਰਾਬਰ ਮੁੱਲ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਅਸਾਮੀਆਂ ਦਾ ਸਮੀਕਰਨ ਅਤੇ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲਾਂ ਦਾ ਨਿਰਧਾਰਨ ਕਾਰਜਪਾਲਿਕਾ ਦਾ ਮੁਢਲਾ ਕੰਮ ਹੈ ਨਾ ਕਿ ਨਿਆਂਪਾਲਿਕਾ ਦਾ। ਇਸ ਲਈ ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਦੇ ਕੰਮ ਵਿੱਚ ਦਾਖਲ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤਨਖਾਹ ਕਮਿਸ਼ਨਾਂ ਵਰਗੀਆਂ ਮਾਹਰ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਕੰਮ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ, ਕਰਤੱਵਾਂ, ਜਵਾਬਦੇਹੀ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਲਈ ਸਖ਼ਤ ਅਭਿਆਸ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਅਹੁਦਿਆਂ 'ਤੇ, ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਕਾਬਜ਼ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੀ ਸੀਮਾ, ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਤਰੀਕਿਆਂ, ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਧਾਨਕ ਨਿਯਮ, ਸਮਾਨ ਨੌਕਰੀਆਂ ਦੇ ਨਾਲ ਹਰੀਜੱਟਲ ਅਤੇ ਲੰਬਕਾਰੀ ਸਬੰਧਾਂ ਆਦਿ। ਇਹ ਸੱਚ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੰਮ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ ਦੋ ਅਸਾਮੀਆਂ ਵਿੱਚ ਕਦੇ-ਕਦਾਈਂ ਘੱਟ ਜਾਂ ਘੱਟ ਸਮਾਨ ਦਿਖਾਈ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਜੇਕਰ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੇ ਵਰਗੀਕਰਨ ਅਤੇ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੇ ਨਿਰਧਾਰਨ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਜਾਂ ਉਦੇਸ਼ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਨਾਲ ਵਾਜਬ ਸਬੰਧ ਹੈ, ਅਰਥਾਤ, ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਵਿੱਚ ਕੁਸ਼ਲਤਾ, ਤਨਖਾਹ ਕਮਿਸ਼ਨ ਸਿਫ਼ਾਰਸ਼ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਇਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਰਾਜ ਨੂੰ ਇੱਕੋ ਜਿਹੀਆਂ ਪ੍ਰਤੀਤ ਹੋਣ ਵਾਲੀਆਂ ਅਸਾਮੀਆਂ ਲਈ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲਾਂ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਉਚਿਤ ਹੋਵੇਗਾ। ਖੜੋਤ ਤੋਂ ਬਚਣ ਲਈ ਉੱਚ ਤਨਖ਼ਾਹ ਸਕੇਲ ਜਾਂ ਪ੍ਰਮੋਸ਼ਨਲ ਮੌਕਿਆਂ ਦੀ ਘਾਟ ਕਾਰਨ ਪੈਦਾ ਹੋਈ ਨਿਰਾਸ਼ਾ ਜਾਂ ਪ੍ਰਮੋਸ਼ਨਲ ਮੌਕਿਆਂ ਦੀ ਲੰਮੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਕਾਰਨ ਨਿਰਾਸ਼ਾ ਵੀ ਤਨਖ਼ਾਹ ਦੇ ਭਿੰਨਤਾ ਦਾ ਇੱਕ ਸਵੀਕਾਰਯੋਗ ਕਾਰਨ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਤੋਂ ਵੱਧ ਗ੍ਰੇਡ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਅਸਾਮੀਆਂ ਦਾ ਵਰਗੀਕਰਨ ਅਤੇ ਤਨਖਾਹ ਢਾਂਚੇ ਦਾ ਨਿਰਧਾਰਨ, ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਦੇ ਨਿਵੇਕਲੇ ਖੇਤਰ ਦੇ ਅੰਦਰ ਆਉਂਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਅਦਾਲਤਾਂ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਤਨਖਾਹ ਢਾਂਚੇ ਅਤੇ ਗ੍ਰੇਡ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਦੀ ਬੁੱਧੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਅਪੀਲ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਬੈਠ ਸਕਦੇ। [ਪੈਰਾ 14][541-ਸੀ-ਜੀ; 542-ਏ]

1.3 ਜੇ ਡੀ ਓਜ਼ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਭਰਤੀ ਨਿਯਮ ਐਸ ਆਰ ਓ 367 ਮਿਤੀ 08.12.1996 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹਨ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਐਸ ਆਰ ਓ 246 ਮਿਤੀ 21.11.2002 ਦੁਆਰਾ ਸੋਧਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਸੀ ਟੀ (ਡਿਜ਼ਾਈਨ) ਨੂੰ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਭਰਤੀ ਨਿਯਮ ਐਸ ਆਰ ਓ 1996. 1996 ਦੀ ਮਿਤੀ 19.5.2002 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹਨ। ਸੀਟੀਓਜ਼ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ ਪੀਰੀਅਡ ਜੇਡੀਓਜ਼ ਦੇ ਮੁਕਾਬਲੇ ਲੰਬਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਦੋਵਾਂ ਅਹੁਦਿਆਂ ਦੇ ਕਰਤੱਵ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਸਾਧਨਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਵੀ ਵੱਖਰੀ ਹੈ ਅਤੇ ਮਾਪਦੰਡ ਵੀ ਵੱਖਰੇ ਹਨ। ਜੇ.ਡੀ.ਓਜ਼ ਅਤੇ ਸੀ.ਟੀ.ਓਜ਼ ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲਾਂ ਦੇ ਨਿਰਧਾਰਨ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਵੀ ਗਲਤੀ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਬਹੁਤ ਘੱਟ ਗੰਭੀਰ ਗਲਤੀ, ਜਿਸ ਨਾਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੀ ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਜਾਇਜ਼ ਹੁੰਦੀ। [ਪੈਰਾ 1511542-ਬੀ ਸੀ

1.4 ਸੀਟੀਓਜ਼ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਜੇਡੀਓਜ਼ ਦੇ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੀ ਸਿਫ਼ਾਰਸ਼ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਫਾਈਲ ਵਿੱਚ ਜਲ ਸੈਨਾ ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਨੋਟਿੰਗ 'ਤੇ ਬਹੁਤ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਹ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਫਾਈਲ ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਕੀਤੀ ਗਈ ਨੋਟਿੰਗ ਸਿਰਫ਼ ਇੱਕ ਵਿਚਾਰ ਦਾ ਪ੍ਰਗਟਾਵਾ ਹੈ। ਇੱਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰੀ, ਅਤੇ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਕਲਪਨਾ ਦੇ ਅਜਿਹੇ ਨੋਟਿੰਗ ਨੂੰ ਸਰਕਾਰ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। [ਪੈਰਾ 16][542 ਡੀ]

1.5 ਵਿੱਤੀ ਉਲਝਣਾਂ ਵਾਲੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਨਿਆਂਇਕ ਸਮੀਖਿਆ ਦੀਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਵੀ ਬਹੁਤ ਸੀਮਤ ਹਨ। ਵਿੱਤ ਸੰਬੰਧੀ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਅਦਾਲਤਾਂ ਦੀ ਸਿਆਣਪ ਅਤੇ ਸਲਾਹ, ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਆਂਇਕ ਸਮੀਖਿਆ ਦੇ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਪੀੜਤ ਧਿਰ ਦੁਆਰਾ ਮਨਮਾਨੀ ਜਾਂ ਬੇਇਨਸਾਫ਼ੀ ਦਾ ਇੱਕ ਗੰਭੀਰ ਮਾਮਲਾ ਸਥਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। [ਪੈਰਾ 17][542-ਈ]

1.6 ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਅਤੇ ਉਚ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਪੰਜਵੇਂ ਕੇਂਦਰੀ ਤਨਖ਼ਾਹ ਕਮਿਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਸਿਫ਼ਾਰਸ਼ ਕੀਤੇ ਅਤੇ ਜੇਡੀਓਜ਼ ਅਤੇ ਸੀਟੀਓਜ਼ ਦੀਆਂ ਅਸਾਮੀਆਂ ਲਈ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੁਆਰਾ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲਾਂ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਦੇਣ ਅਤੇ ਜੇਡੀਓਜ਼ ਦੇ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਨੂੰ ਅਪਗ੍ਰੇਡ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਇਸ ਨੂੰ ਬਰਾਬਰ ਬਣਾਉਣ ਵਿੱਚ ਘੋਰ ਗਲਤੀ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਸੀ ਟੀ ਓਜ਼ ਦੇ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ. ਉਚ ਅਦਾਲਤ ਅਤੇ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਵੱਲੋਂ ਦਿੱਤੇ ਅਣਗੌਲੇ ਹੁਕਮਾਂ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। [ਪੈਰਾ 18, 19][542-ਐਫ ਜੀ]

ਰਾਜ ਯੂ.ਪੀ. ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਜੇਪੀ ਚੌਰਸੀਆ ਅਤੇ ਹੋਰ 1989(1) ਐਸ ਸੀ ਸੀ 121: [1988] 3 ਸਪ੍ਲ. ਐਸ ਸੀ ਆਰ 288; ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਐਂਡ ਅਦਰਜ਼ ਬਨਾਮ ਮੱਖਣ ਚੰਦਰ ਰਾਏ 1997 (11) ਐਸ ਸੀ ਸੀ 182: [1997] 2 ਐਸ ਸੀ ਆਰ 1167; ਸਕੱਤਰ, ਵਿੱਤ ਵਿਭਾਗ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਪੱਛਮੀ ਬੰਗਾਲ ਰਜਿਸਟ੍ਰੇਸ਼ਨ ਸਰਵਿਸ ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨ ਅਤੇ ਹੋਰ 1993 ਸਪ੍ਲ. (1) ਐਸ ਸੀ ਸੀ 153: [1992] 1 ਐਸ ਸੀ ਆਰ 897; ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ

ਬਨਾਮ ਚਰਨਜੀਤ ਸਿੰਘ ਅਤੇ ਹੋਰ 2006 (9) ਐਸ ਸੀ ਸੀ 321: [2005] 4 ਸਪ੍ਲ. ਐਸ ਸੀ ਆਰ 57; ਭਾਰਤ ਯੂਨੀਅਨ ਦੁਆਰਾ ਸਕੱਤਰ. ਪਰਸੋਨਲ, ਲੋਕ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਅਤੇ ਪੈਨਸ਼ਨ ਵਿਭਾਗ ਅਤੇ ਐਨ.ਆਰ. ਬਨਾਮ ਟੀਵੀਐਲਐਨ ਮੱਲਿਕਾਰਜੁਨ ਰਾਓ (2015) 3 ਐਸ ਸੀ ਸੀ 653: [2014] 13 ਐਸ ਸੀ ਆਰ 149- ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ।
ਕੇਸ ਕਾਨੂੰਨ ਦਾ ਹਵਾਲਾ

[1988] 3 ਸਪਲ. ਐਸ ਸੀ ਆਰ 288	ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ	ਪੈਰਾ 10
[1997] 2 ਐਸਸੀਆਰ 1167	ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ	ਪੈਰਾ 11
[1992] 1 ਐਸਸੀਆਰ 897	ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ	ਪੈਰਾ 11
[2005] 4 ਸਪਲ.-ਐਸਸੀਆਰ 57	ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ	ਪੈਰਾ 12
[2014] 13 ਐਸ ਸੀ ਆਰ 149	ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ	ਪੈਰਾ 13

ਸਿਵਲ ਅਪੀਲੀ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ: 2011 ਦੀ ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 8329
2008 ਦੇ ਡਬਲਯੂ ਪੀ ਸੀ ਨੰਬਰ 1006 ਵਿੱਚ ਨਵੀਂ ਦਿੱਲੀ ਵਿਖੇ ਦਿੱਲੀ ਉਚ ਅਦਾਲਤ ਦੇ 02.08.2010 ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਅਤੇ ਆਦੇਸ਼ ਤੋਂ
ਆਰ ਬਾਲਾ, ਸੀਨੀਅਰ ਐਡਵੋਕੇਟ, ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਆਕਾਂਕਸ਼ਾ ਕੌਲ, ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਇੰਦਰਾ ਭਾਕਰ, ਸ਼ਰਤ ਨੰਬਰਿਯਾਰ, ਵਰੁਣ ਚੁੱਘ, ਦਿਗਵਿਜੇ ਡੈਮ, ਰਾਜਨ ਕੁਮਾਰ ਚੌਰਸੀਆ, ਚਿਤਰਾਂਸ਼ ਸ਼ਰਮਾ, ਅਰਵਿੰਦ ਕੁਮਾਰ ਸ਼ਰਮਾ, ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਸੁਜਾਤਾ ਬਗਾਧੀ, ਐਡਵ. ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਲਈ

ਸਲਮਾਨ ਖੁਰਸ਼ੀਦ, ਸੀਨੀਅਰ ਐਡਵੋਕੇਟ, ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਨਗਮਾ ਇਮਤਿਆਜ਼, ਜ਼ਰਗਮ ਅਹਿਮਦ, ਸੈਫ ਨਸੀਮ, ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਆਰੂਸ਼ੀ ਜੈਨ, ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਸ਼ਮਾ ਉਸਮਾਨੀ, ਈਸ਼ੂ ਦੀਕਸ਼ਿਤ, ਮੈਸਰਜ਼। ਇਕੁਇਟੀ ਲੈਕਸ ਐਸੀਸੀਏਟਸ, ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਵਾਲਿਆਂ ਲਈ ਸਲਾਹ
ਵੱਲੋਂ ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਸੁਣਾਇਆ ਗਿਆ
ਬੇਲਾ ਐਮ ਤ੍ਰਿਵੇਦੀ, ਜੇ.

1. ਮੌਜੂਦਾ ਅਪੀਲ ਦੇ ਜ਼ਰੀਏ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ-ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਨੇ ਡਬਲਯੂ ਪੀ (ਸੀ) ਨੰ. 1006 ਆਫ 2008, ਜਿਸ ਤਹਿਤ ਉਚ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੁਆਰਾ ਦਾਇਰ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ ਅਤੇ ਓਏ ਨੰਬਰ 22028 ਵਿੱਚ ਕੇਂਦਰੀ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ (ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ "ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ" ਵਜੋਂ ਜਾਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ) ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ 08 06 2007 ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਅਤੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ ਸੀ।
2. ਉੱਤਰਦਾਤਾ-ਭਾਰਤੀ ਨੇਵੀ ਸਿਵਲੀਅਨ ਡਿਜ਼ਾਈਨ ਅਫਸਰ ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨ ਨੇ ਓ ਏ ਦਾਇਰ ਕਰਨ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਸੀ. ਨੰ.2223/2006 ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ

ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ ਬਨਾਮ ਇੰਡੀਅਨ ਨੇਵੀ ਸਿਵਲੀਅਨ ਡਿਜ਼ਾਈਨ ਅਫ਼ਸਰ ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨ [ਬੇਲਾ ਐਮ. ਤ੍ਰਿਵੇਦੀ, ਜੇ.]

ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਤਨਖ਼ਾਹ ਸਕੇਲ ਦੀ ਗ੍ਰਾਂਟ ਲਈ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧਤਾ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਹੈ। 7500-12000 ਜੂਨੀਅਰ ਡਿਜ਼ਾਈਨ ਅਫਸਰਾਂ ਨੂੰ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਿਵਲੀਅਨ ਟੈਕਨੀਕਲ ਅਫਸਰਾਂ (ਡਿਜ਼ਾਈਨ) ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਪੰਜਵੇਂ ਕੇਂਦਰੀ ਤਨਖਾਹ ਕਮਿਸ਼ਨ ਦੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ। ਉੱਤਰਦਾਤਾ-ਐਸੋਸਿਏਸ਼ਨ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਨੇਵਲ ਡਾਕਯਾਰਡਜ਼, ਸਿਖਲਾਈ, ਸਥਾਪਨਾਵਾਂ, ਨੇਵਲ ਦੇ ਡਾਇਰੈਕਟੋਰੇਟ ਲਈ ਖਾਸ ਅਸਾਈਨਮੈਂਟਾਂ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਨੇਵੀ ਦੀਆਂ ਕਾਰਜਸ਼ੀਲ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਸਾਲ 1965 ਵਿੱਚ ਭਾਰਤੀ ਜਲ ਸੈਨਾ ਵਿੱਚ ਡਿਜ਼ਾਈਨ ਅਫਸਰਾਂ ਦਾ ਕਾਡਰ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਨੇਵਲ ਹੈੱਡਕੁਆਰਟਰ ਦੇ ਡਿਜ਼ਾਈਨ ਅਤੇ ਹੋਰ ਤਕਨੀਕੀ ਡਾਇਰੈਕਟੋਰੇਟ। ਜਲ ਸੈਨਾ ਵਿੱਚ ਡਰਾਇੰਗ ਸਟਾਫ ਵਿਭਿੰਨ ਵਿਸ਼ਿਆਂ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਸਾਰੀ, ਇਲੈਕਟ੍ਰੀਕਲ, ਇੰਜੀਨੀਅਰਿੰਗ ਅਤੇ ਆਰਮਾਮੈਂਟ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਸੀ। ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਉਸਾਰੀ, ਇਲੈਕਟ੍ਰੀਕਲ ਅਤੇ ਇੰਜਨੀਅਰਿੰਗ ਦੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨਾਂ ਦਾ ਸਬੰਧ ਸੀ, ਗਰੁੱਪ 'ਬੀ' ਗਜ਼ਟਿਡ ਅਸਾਮੀਆਂ ਨੂੰ ਜੂਨੀਅਰ ਡਿਜ਼ਾਈਨ ਅਫਸਰ (ਜੇਡੀਓ) ਵਜੋਂ ਮਨੋਨੀਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਅਤੇ ਆਰਮਾਮੈਂਟ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨਾਂ ਲਈ, ਗਰੁੱਪ 'ਬੀ' ਗਜ਼ਟਿਡ ਅਸਾਮੀਆਂ ਨੂੰ ਸਿਵਲ ਟੈਕਨੀਕਲ ਅਫਸਰਾਂ ਵਜੋਂ ਮਨੋਨੀਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਸੀ ਟੀ ਓਜ਼) (ਡਿਜ਼ਾਈਨ)। ਐਸ ਆਰ ਓ 367 ਮਿਤੀ 08.12.1996 ਦੁਆਰਾ ਅਧਿਸੂਚਿਤ ਜੇ ਡੀ ਓਜ਼ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਭਰਤੀ ਨਿਯਮਾਂ ਨੂੰ ਐਸ ਆਰ ਓ 246 ਮਿਤੀ 21.11.2002 ਦੁਆਰਾ ਸੋਧਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਸੀਟੀਓਜ਼ (ਡਿਜ਼ਾਈਨ) ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਭਰਤੀ ਨਿਯਮਾਂ ਨੂੰ ਐਸ ਆਰ ਓ 132 ਮਿਤੀ 12.05.1982 ਦੁਆਰਾ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

3. ਜਵਾਬਦੇਹ-ਐਸੋਸਿਏਸ਼ਨ ਦੇ ਅਗਲੇ ਕੇਸ ਅਨੁਸਾਰ, ਪੰਜਵੇਂ ਕੇਂਦਰੀ ਤਨਖਾਹ ਕਮਿਸ਼ਨ ਤੱਕ, ਸਾਰੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨਾਂ ਦੇ ਸਾਰੇ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਅਤੇ ਸਾਰੇ ਗ੍ਰੇਡ ਇੱਕੋ ਜਿਹੇ ਸਨ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਪੰਜਵੇਂ ਤਨਖਾਹ ਕਮਿਸ਼ਨ ਦੀਆਂ ਸਿਫਾਰਸ਼ਾਂ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਸੀ.ਟੀ.ਓਜ਼ ਲਈ 7500-12000 ਰੁਪਏ ਤੈਅ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਤਨਖ਼ਾਹ ਸਕੇਲ ਰੁਪਏ। ਜੇਡੀਓਜ਼ ਲਈ 7450-11500 ਰੁਪਏ ਤੈਅ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ। ਕਿਉਂਕਿ ਫੀਡਰ ਕਾਡਰ ਦਾ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਸਾਰੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨਾਂ ਵਿੱਚ ਇੱਕੋ ਜਿਹਾ ਰਿਹਾ ਸੀ, ਇਸ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹ-ਐਸੋਸਿਏਸ਼ਨ ਨੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਰੁਪਏ ਦੇ ਸੋਧੇ ਹੋਏ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੀ ਗਰਾਂਟ ਲਈ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧਤਾ ਕੀਤੀ ਸੀ। 7500-12000 ਜੇਡੀਓਜ਼ ਨੂੰ ਪੰਜਵੇਂ ਕੇਂਦਰੀ ਤਨਖਾਹ ਕਮਿਸ਼ਨ ਦੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਸੀਟੀਓ (ਡਿਜ਼ਾਈਨ) ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਵਿੱਤ ਮੰਤਰਾਲੇ ਨੇ ਤਨਖ਼ਾਹ ਸਕੇਲ ਨੂੰ ਅਪਗ੍ਰੇਡ ਕਰਨ ਲਈ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੇ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ-ਐਸੋਸਿਏਸ਼ਨ ਨੇ ਓ.ਏ. ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ 2003 ਦਾ 1730 ਨੰ. ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਮਿਤੀ 01.11.2004 ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਰਾਹੀਂ ਉਕਤ ਓ.ਏ. ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕਰਤੱਵਾਂ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਕੇ ਜੇਡੀਓਜ਼ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਸੀਟੀਓਜ਼ ਦੇ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੀ ਸਮਾਨਤਾ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਅਤੇ ਇੱਕ ਵਿਸਤ੍ਰਿਤ ਬੋਲਣ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਪਾਸ ਕਰਨ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇ ਨਾਲ

4. ਵਿੱਤ ਮੰਤਰਾਲੇ ਨੇ ਉਕਤ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧਤਾ 'ਤੇ ਮੁੜ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਉੱਤਰਦਾਤਾ-ਐਸੋਸਿਏਸ਼ਨ ਦੇ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਏ ਦੁਆਰਾ ਇਸਨੂੰ ਦੁਬਾਰਾ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ 07.04.2006 ਨੂੰ ਬੋਲਣ ਦਾ ਆਦੇਸ਼. ਉਕਤ ਹੁਕਮਾਂ ਤੋਂ ਦੁਖੀ ਹੋ ਕੇ, ਡੀ

ਉੱਤਰਦਾਤਾ-ਐਸੋਸਿਏਸ਼ਨ ਨੇ ਓ.ਏ. ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ 2006 ਦਾ ਨੰਬਰ 2228, ਜੋ ਕਿ ਮਿਤੀ 08.06.2007 ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੁਆਰਾ ਆਗਿਆ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ- ਯੂ ਓ ਆਈ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ 07.04.2006 ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਜੇ.ਡੀ.ਓਜ਼ ਨੂੰ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੇਣ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ। ਰੁਪਏ ਦਾ 7500-12000 ਸੀਟੀਓਜ਼ (ਡਿਜ਼ਾਈਨ) ਦੀਆਂ ਸਮੂਹ 'ਬੀ' ਗਜ਼ਟਿਡ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਉਸੇ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਜਦੋਂ ਇਹ ਸਮੂਹ 'ਬੀ' ਗਜ਼ਟਿਡ ਅਸਾਮੀਆਂ ਨੂੰ ਸਾਰੇ ਨਤੀਜੇ ਵਾਲੇ ਲਾਭਾਂ ਨਾਲ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਵੱਲੋਂ ਦਿੱਤੇ ਹੁਕਮਾਂ ਤੋਂ ਦੁਖੀ ਹੋ ਕੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ 2008 ਦਾ ਡਬਲਯੂ.ਪੀ.

5. ਮੁੱਖ ਸਵਾਲ ਜੋ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਵਿਚਾਰਨ ਲਈ ਪੈਂਦਾ ਹੈ ਉਹ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਅਤੇ ਉਚ ਅਦਾਲਤ ਜੇਡੀਓਜ਼ ਦੀਆਂ ਅਸਾਮੀਆਂ ਨੂੰ ਸੀਟੀਓਜ਼ ਨਾਲ ਬਰਾਬਰ ਕਰਨ ਅਤੇ ਜੇਡੀਓਜ਼ ਦੇ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਨੂੰ ਸੀਟੀਓਜ਼ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਤੈਅ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਜਾਇਜ਼ ਸਨ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੇ ਕੈਟੇਨਾ ਵਿੱਚ ਇਸ ਪ੍ਰਭਾਵ ਲਈ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਥਿਤੀ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੂੰ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੇ ਕਰਤੱਵਾਂ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਅਤੇ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲਾਂ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਦੇ ਗੁੰਝਲਦਾਰ ਮੁੱਦਿਆਂ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਨਹੀਂ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਮਾਹਰ ਦੁਆਰਾ ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਨਖਾਹ ਕਮਿਸ਼ਨ ਵਰਗੀਆਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ।

6. ਸਿਖਿਆਰਥੀ ਸੀਨੀਅਰ ਐਡਵੋਕੇਟ ਸ਼੍ਰੀ ਆਰ. ਬਾਲਾ ਸੁਬਰਾਮਣੀਅਮ ਨੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਲਈ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ ਮਿਤੀ 07.04.2006 ਦੇ ਵਿੱਤ ਮੰਤਰਾਲੇ ਦੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਭਾਰੀ ਭਰੋਸਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਅਨੁਸਾਰ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ:

(i) ਜੇਡੀਓਜ਼ ਅਤੇ ਸੀਟੀਓਜ਼ ਦੀਆਂ ਅਸਾਮੀਆਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਦੋ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸੈੱਟਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ। ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ, ਸੀਟੀਓਜ਼ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਭਰਤੀ/ਪ੍ਰਮੋਸ਼ਨ ਲਈ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਜੇਡੀਓਐਸ ਨਾਲੋਂ ਵੱਧ ਹਨ;
(ii) ਸੀਟੀਓਜ਼ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ ਪੀਰੀਅਡ ਜੇਡੀਓਐਸ ਨਾਲੋਂ ਲੰਬਾ ਹੈ;
(iii) ਸੀਟੀਓਜ਼ ਦੀਆਂ ਅਸਾਮੀਆਂ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਕਰਤੱਵਾਂ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਜੇਡੀਓਜ਼ ਦੀ ਤੁਲਨਾ ਵਿੱਚ ਵਧੇਰੇ ਮੁਸ਼ਕਲ, ਵਿਭਿੰਨ ਅਤੇ ਚੁਣੌਤੀਪੂਰਨ ਹਨ;
(iv) ਸੀ ਟੀ ਓਜ਼ ਦੀਆਂ ਪੋਸਟਾਂ ਹੋਰ ਧਾਰਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਵੀ ਮੌਜੂਦ ਹਨ ਜਿਵੇਂ ਕਿ R&D ਰੁਪਏ ਦੇ ਸੋਧੇ ਹੋਏ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਵਿੱਚ। 7500-12000 ਹੈ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਅਸਾਮੀਆਂ ਨੂੰ ਰੁਪਏ ਦਾ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। 7450-11500, ਜਿਵੇਂ ਕਿਉਕਤ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ
(v) ਵਿੱਚ ਫੋਰਮੈਨ ਦੀ ਫੀਡਰ ਪੋਸਟ ਮੌਜੂਦ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਨੇਵਲ ਆਰਮਾਮੈਂਟ ਇੰਸਪੈਕਸ਼ਨ ਆਰਗੇਨਾਈਜ਼ੇਸ਼ਨਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਧਾਰਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਸੀ.ਟੀ.ਓ. 7500-12000 ਰੁਪਏ ਦੇ ਉੱਚੇ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ, ਉਹੀ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ

ਸੀਟੀਓਜ਼ (ਡਿਜ਼ਾਈਨ) ਨੂੰ ਵੀ ਵਧਾਇਆ ਜਾਣਾ ਸੀ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਜੇਡੀਓਐਸ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹੀ ਕੋਈ ਜ਼ਰੂਰਤ ਮੌਜੂਦ ਨਹੀਂ ਸੀ।

(vi) ਜੇ.ਡੀ.ਓਜ਼ ਅਤੇ ਸੀ.ਟੀ.ਓਜ਼ ਦੀਆਂ ਅਸਾਮੀਆਂ ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਪੰਜਵੇਂ ਕੇਂਦਰੀ ਤਨਖਾਹ ਕਮਿਸ਼ਨ ਦੀਆਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸਿਫ਼ਾਰਸ਼ਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਤੈਅ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ, ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਉਚ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਦੇਣ ਵਿੱਚ ਘੋਰ ਗਲਤੀ ਕੀਤੀ ਸੀ ਅਤੇ ਜੇਡੀਓਜ਼ ਦੇ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਨੂੰ ਅਪਗ੍ਰੇਡ ਕਰਨ ਲਈ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਸੀਟੀਓਐਸ (ਡਿਜ਼ਾਈਨ) ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਰੱਖਣ ਲਈ।

7. ਸ਼੍ਰੀ ਆਰ. ਬਾਲਾ ਸੁਬਰਾਮਣੀਅਮ ਨੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸੀ ਪੀ ਸੀ ਐਸ ਵਿੱਚ ਸੀ ਟੀ ਓਜ਼ ਅਤੇ ਜੇ ਡੀ ਓਜ਼ ਦੀ ਪ੍ਰਮੋਸ਼ਨਲ ਲੜੀ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਚਾਰਟ ਵੀ ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਰੱਖਿਆ ਹੈ:-

ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸੀਪੀਸੀ ਵਿੱਚ ਸੀਟੀਓ ਅਤੇ ਜੇਡੀਓ ਦੀ ਪ੍ਰੋਮੋਸ਼ਨਲ ਲੜੀ

ਐੱਸਨੰ. JDO ਦਾ ਪ੍ਰਚਾਰ ਸੰਬੰਧੀ ਲੜੀ ਸੀ ਟੀ O (ਡਿਜ਼ਾਈਨ) ਦੀ ਪ੍ਰਚਾਰ ਲੜੀ

ਪੇ ਸਕੇਲ 4 ਸੀ.ਪੀ.ਸੀ 5 6ਵੀਂ ਸੀ.ਪੀ.ਸੀ 7 CPC 1 ਪ੍ਰਿੰਸੀਪਲ ਡਿਜ਼ਾਈਨ ਅਫਸਰ-1 14500- 18300 37400- 67000, ਜੀਪੀ-8700 ਐਲ-13 2 ਪ੍ਰਿੰਸੀਪਲ ਡਿਜ਼ਾਈਨ ਅਫਸਰ ਪ੍ਰਮੁੱਖ ਤਕਨੀਕੀ ਅਧਿਕਾਰੀ (ਡੀ) 3700-5000 12000-16500 15600- 39100, ਜੀ.ਪੀ.-7600 ਐਲ- 3 ਸੀਨੀਅਰ ਡਿਜ਼ਾਈਨ ਅਫਸਰ ਜੀ.ਡੀ.-1 ਸੀਨੀਅਰ ਤਕਨੀਕੀ ਅਧਿਕਾਰੀ (ਡੀ) 3000-4500 10000- 15200

15600- 39100, ਜੀ.ਪੀ.-6600 ਐਲ-11 ਸੀਨੀਅਰ ਡਿਜ਼ਾਈਨ ਅਫਸਰ ਜੀ.ਡੀ.-II 2200-4000 8000-13500 ਹ 15600- 39100, ਜੀ.ਪੀ.-5400 ਐਲ-10 5 ਸਿਵਲ ਟੈਕਨੀਕਲ ਅਫਸ 2000- 3500 (5 CPC ਵਿੱਚ 2500- 4000 ਤੱਕ ਅੱਪਗਰੇਡ ਕੀਤਾ ਗਿਆ) 7500-12000 ਹੈ 9300- 34800, ਜੀ.ਪੀ.-48 ਐਲ-ਜੂਨੀਅਰ ਅਫਸਰ ਡਿਜ਼ਾਈਨ 2000-3500 (5 CPC ਵਿੱਚ 2375-3500 ਤੱਕ ਅੱਪਗਰੇਡ ਕੀਤਾ ਗਿਆ) 7450-11500 ਹੈ

9300- 34800, ਜੀ.ਪੀ.-4600 ਐਲ-7 7 ਚੀਫ ਡੀ'ਮੈਨ ਚੀਫ ਡੀ'ਮੈ 2000- 6500-10500 ਹੈ

3200 ਹੈ ਸੀਨੀਅਰ ਡੀ'ਮੈਨ

ਸੀਨੀਅਰ ਡੀ'ਮੈਨ

1400- 2300

9300- 34800, ਜੀ.ਪੀ.-4600

9300- 3-4800, ਜੀ.ਪੀ.-4200

ਐਲ-7, ਐਲ-6

ਡੀ'ਮੈਨ

ਡੀ'ਮੈਨ

1200- 2040

• 29 ਨੂੰ ਕਾਡਰ ਪੁਨਰਗਠਨ ਵਿੱਚ ਪੀ ਟੀ ਓ (ਡੀ) ਦਾ ਨਵਾਂ ਗ੍ਰੇਡ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਅਕਤੂਬਰ 2020 # 29 ਅਕਤੂਬਰ 2020 ਨੂੰ ਪਾਬੰਦੀਸ਼ੁਦਾ ਕੇਡਰ ਵਿੱਚ NAI ਕੇਡਰ ਵਿੱਚ ਡੀ'ਮੈਨ ਦੀਆਂ ਅਸਾਮੀਆਂ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ।ਕੇਡਰ ਵਿੱਚ ਗ੍ਰੇਡ/ਅਸਾਮੀ ਮੌਜੂਦ ਨਹੀਂ ਹੈ

8. ਇਸ ਦੇ ਉਲਟ, ਸਿੱਖਿਅਤ ਸੀਨੀਅਰ ਐਡਵੋਕੇਟ ਸ੍ਰੀ ਸਲਮਾਨ ਖੁਰਸ਼ੀਦ ਨੇ ਜਵਾਬਦੇਹ-ਐਸੋਸਿਏਸ਼ਨ ਵੱਲੋਂ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਬੇਨਤੀਆਂ ਕੀਤੀਆਂ-

(i) ਪੰਜਵੇਂ ਤਨਖਾਹ ਕਮਿਸ਼ਨ ਨੇ ਇਸ ਤੱਥ ਨੂੰ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ ਕਿ ਸ਼ੁਰੂ ਤੋਂ ਹੀ, ਜੇ.ਡੀ.ਓਜ਼ ਅਤੇ ਸੀ.ਟੀ.ਓਜ਼ (ਡਿਜ਼ਾਈਨ) ਦੀਆਂ ਅਸਾਮੀਆਂ ਇੱਕੋ ਜਿਹੀਆਂ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਲੈ ਰਹੀਆਂ ਸਨ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਹਨਾਂ ਕੋਲ ਇੱਕੋ ਜਿਹੇ ਫਰਜ਼ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਸਨ।
(ii) ਸੀਨੀਅਰ ਫੋਰਮੈਨ ਦੀ ਪੋਸਟ ਨੂੰ ਰੁਪਏ ਦਾ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। 7450-11500, ਜੋ ਕਿ ਜੇ.ਡੀ.ਓਜ਼ ਨੂੰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਸੀ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਜੇ.ਡੀ.ਓਜ਼ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਡਿਊਟੀ ਦੌਰਾਨ ਚੀਫ ਡਰਾਫਟਸਮੈਨ ਅਤੇ ਸੀਨੀਅਰ ਫੋਰਮੈਨ ਦੇ ਕੰਮ ਦੀ ਨਿਗਰਾਨੀ ਕਰਨੀ ਪੈਂਦੀ ਸੀ।
(iii) ਵਿਭਾਗ ਨੇ ਖੁਦ ਜੇ ਡੀ ਓਜ਼ ਦੇ ਕੇਸ ਦੀ ਪੁਰਜ਼ੋਰ ਹਮਾਇਤ ਜੁਆਇੰਟ ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਦੁਆਰਾ ਦਰਜ ਕੀਤੀ ਮਿਤੀ 16.02.2005 ਨੂੰ ਕੀਤੀ ਸੀ ਜਿਸ ਨੇ ਜੇ ਡੀ ਓਜ਼ ਦੇ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਨੂੰ ਅਪਗ੍ਰੇਡ ਕਰਨ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਸੀ ਟੀ ਓਜ਼ (ਡਿਜ਼ਾਈਨ) ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਰੱਖਣ ਦੀ ਸਿਫਾਰਸ਼ ਕੀਤੀ ਸੀ।
(iv) ਚੌਥੇ ਤਨਖਾਹ ਕਮਿਸ਼ਨ ਤੱਕ, ਦੋਵੇਂ ਅਸਾਮੀਆਂ ਇੱਕੋ ਹੀ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਲੈ ਰਹੀਆਂ ਸਨ।
(v) ਜੇ.ਡੀ.ਓਜ਼ ਦੇ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਨੂੰ ਅਪਗ੍ਰੇਡ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਤਾਂ ਕੋਈ ਕੈਸਕੇਡਿੰਗ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ, ਕਿਉਂਕਿ ਜੇਡੀਓਜ਼ ਦੀਆਂ ਪੋਸਟਾਂ ਈਐਮਈ, ਐਮਈਐਸ, ਅਤੇ ਏਅਰ ਫੋਰਸ ਆਦਿ ਵਰਗੀਆਂ ਹੋਰ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਮੌਜੂਦ ਨਹੀਂ ਸਨ ਅਤੇ ਵਿੱਤੀ ਪ੍ਰਭਾਵ ਵੀ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਨਹੀਂ ਸਨ। ਵੱਡਾ
(vi) ਸੀਟੀਓ (ਡਿਜ਼ਾਈਨ) ਲਈ ਭਰਤੀ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਜੇਡੀਓ ਲਈ ਭਰਤੀ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਜ਼ਰੂਰੀ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਵੀ ਘੱਟ ਜਾਂ ਘੱਟ ਇੱਕੋ ਜਿਹੀਆਂ ਸਨ ਅਤੇ ਦੋਵਾਂ ਕਾਡਰਾਂ ਵਿੱਚ ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਰਾਹ ਵੀ ਇੱਕੋ ਜਿਹੇ ਸਨ।
9. ਪੱਖਾਂ ਲਈ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲਾਂ ਦੁਆਰਾ ਉਠਾਏ ਗਏ ਵਿਰੋਧੀ ਦਲੀਲਾਂ ਦਾ ਇਸ਼ਤਿਹਾਰ ਦੇਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਇਹ ਨੋਟ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਕਿ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੇ ਵਰਗੀਕਰਣ ਅਤੇ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੇ ਨਿਰਧਾਰਨ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਉੱਚ ਅਦਾਲਤਾਂ ਦੀ ਨਿਆਂਇਕ ਸਮੀਖਿਆ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਕੋਈ ਹੋਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਕਈ ਫੈਸਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਲਗਾਤਾਰ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦਾ ਸਮੀਕਰਨ ਅਤੇ ਤਨਖ਼ਾਹਾਂ ਦਾ ਸਮੀਕਰਨ ਇੱਕ ਗੁੰਝਲਦਾਰ ਮਾਮਲਾ ਹੈ ਜੋ ਕਿਸੇ ਮਾਹਰ ਸੰਸਥਾ ਨੂੰ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਇਸ ਸਿੱਟੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਣ ਲਈ ਰਿਕਾਰਡ ਵਿੱਚ ਠੋਸ ਸਮੱਗਰੀ ਨਾ ਹੋਵੇ ਕਿ ਇੱਕ ਗੰਭੀਰ ਗਲਤੀ ਹੋਈ ਹੈ। ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਤੈਅ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ

ਬੇਇਨਸਾਫ਼ੀ ਨੂੰ ਦੂਰ ਕਰਨ ਲਈ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਪੋਸਟ ਅਤੇ ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਦਖ਼ਲ ਬਿਲਕੁਲ ਜ਼ਰੂਰੀ ਸੀ।

10. ਰਾਜ ਵਿੱਚ ਯੂ.ਪੀ. ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ. ਜੇਪੀ ਚੌਰਸੀਆ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਨੇ ਸਵਾਲਾਂ ਦੇ ਜਵਾਬ ਦਿੰਦਿਆਂ ਕਿਹਾ ਕਿ ਕੀ ਇਲਾਹਾਬਾਦ ਉਚ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਬੈਂਚ ਸਕੱਤਰ ਧਾਰਾ ਅਫਸਰਾਂ ਨੂੰ ਮੰਨਣਯੋਗ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਸਨ ਅਤੇ ਕੀ ਬੈਂਚ ਸਕੱਤਰਾਂ ਦੇ ਕੇਡਰ ਵਿੱਚ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸਕੇਲਾਂ ਵਾਲੇ ਦੋ ਗ੍ਰੇਡ ਬਣਾਏ ਗਏ ਸਨ। ਉਹੀ ਅਤੇ ਸਮਾਨ ਕੰਮ ਕਰਨਾ "ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ" ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਸੀ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਦੇਖਿਆ: -

"18. ਧਾਰਾ ਅਫਸਰਾਂ ਨੂੰ ਮੰਨਣਯੋਗ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੀ ਹੱਕਦਾਰਤਾ ਸੰਬੰਧੀ ਪਹਿਲਾ ਸਵਾਲ ਸਾਨੂੰ ਜ਼ਿਆਦਾ ਦੇਰ ਤੱਕ ਨਜ਼ਰਬੰਦ ਨਹੀਂ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ। ਸਵਾਲ ਦਾ ਜਵਾਬ ਕਈ ਕਾਰਕਾਂ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਸਿਰਫ਼ ਕੰਮ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਜਾਂ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕੰਮ ਦੀ ਮਾਤਰਾ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਮੁੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਦੋ ਪੋਸਟਾਂ ਦੇ ਫਰਜ਼ਾਂ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਕੰਮ ਦੀ ਮਾਤਰਾ ਵਿੱਚ ਅੰਤਰ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਉਹੀ, ਪਰ ਗੁਣਵੱਤਾ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੋ ਦਿਲਚਸਪੀ ਰੱਖਣ ਵਾਲੀਆਂ ਧਿਰਾਂ ਦੇ ਹਲਫਨਾਮਿਆਂ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਇਹ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਸਰਕਾਰ 'ਤੇ ਛੱਡਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਹੁਦਿਆਂ ਦੇ ਕਰਤੱਵਾਂ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਲਈ ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਜੱਜ ਹੋਵੇਗਾ ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਕਮਿਸ਼ਨ ਜਾਂ ਕਮੇਟੀ ਦੁਆਰਾ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਨਿਰਧਾਰਨ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਅਜਿਹੀ ਬਰਾਬਰੀ ਨਾਲ ਛੇੜਛਾੜ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਨਹੀਂ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਇਹ ਨਹੀਂ ਦਿਖਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਕਿ ਇਹ ਬਾਹਰੀ ਵਿਚਾਰ ਨਾਲ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। "

11. ਪੂਰਵ-ਦੱਸਿਆ ਅਨੁਪਾਤ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ ਅਤੇ ਅਦਰਜ਼ ਬਨਾਮ. ਮੱਖਣ ਚੰਦਰ ਰਾਏ ਮੁੜ, ਸਕੱਤਰ ਵਿਚ। ਵਿੱਤ ਵਿਭਾਗ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ. ਪੱਛਮੀ ਬੰਗਾਲ ਰਜਿਸਟ੍ਰੇਸ਼ਨ ਸਰਵਿਸ ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨ ਐਂਡ ਅਦਰਜ਼', ਪੱਛਮੀ ਬੰਗਾਲ ਰਜਿਸਟ੍ਰੇਸ਼ਨ ਸਰਵਿਸ ਦੇ ਸਬ-ਰਜਿਸਟਰਾਰਾਂ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਦੀ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਮੁਨਸਿਫ਼ਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਵਿੱਚ ਬਰਾਬਰੀ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਸਬ-ਰਜਿਸਟਰਾਰਾਂ ਨੂੰ ਗਜ਼ਟਿਡ ਦਰਜਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਪੈਰਾ 12 ਵਿੱਚ ਇਸ ਨੂੰ ਵਿਸਤ੍ਰਿਤ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਹੇਠਾਂ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ-

1.1989(1) ਐਸ ਸੀ ਸੀ 121

2.1997 (11)ਐਸਸੀਸੀ 182

3. 1993 ਸਪਲ. (1) ਐਸ ਸੀ ਸੀ 153

"12. ਅਸੀਂ ਕੇਸ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਪਾਰ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਸਮਝਦੇ ਜਿਸ 'ਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਦੇ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਭਰਤਾ ਰੱਖੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਤੈਅ ਹੈ ਕਿ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੇ ਸਮੀਕਰਨ ਅਤੇ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲਾਂ ਦਾ ਨਿਰਧਾਰਨ ਕਾਰਜਪਾਲਿਕਾ ਦਾ ਮੁਢਲਾ ਕੰਮ ਹੈ, ਨਿਆਂਪਾਲਿਕਾ ਦਾ ਨਹੀਂ। ਅਤੇ, ਇਸਲਈ, ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਦੇ ਕੰਮ 'ਤੇ ਦਾਖਲ ਨਹੀਂ ਹੋਣਗੀਆਂ ਜੋ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤਨਖਾਹ ਕਮਿਸ਼ਨਾਂ ਆਦਿ ਵਰਗੀਆਂ ਮਾਹਰ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਦਿੱਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ। ਪਰ ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਪੀੜਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਕੋਲ ਕੋਈ ਉਪਾਅ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੇਕਰ ਉਹ ਰਾਜ ਦੀ ਮਨਮਾਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਜਾਂ ਅਯੋਗਤਾ ਦੁਆਰਾ ਬੇਇਨਸਾਫ਼ੀ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੂੰ ਇਹ ਸਮਝਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਨੌਕਰੀ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨਾ ਇੱਕ ਮੁਸ਼ਕਲ ਅਤੇ ਸਮਾਂ ਲੈਣ ਵਾਲਾ ਕੰਮ ਹੈ ਜੋ ਲੋੜੀਂਦੇ ਮੁਹਾਰਤ ਵਾਲੇ ਸਟਾਫ ਦੀ ਸਹਾਇਤਾ ਰੱਖਣ ਵਾਲੇ ਮਾਹਿਰ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਨੂੰ ਵੀ ਕਈ ਵਾਰ ਲੋੜ ਦੇ ਕਾਰਨ ਕਰਨਾ ਮੁਸ਼ਕਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸਮੂਹਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਲਈ ਸੰਬੰਧਿਤ ਡੇਟਾ ਅਤੇ ਪੈਮਾਨੇ ਇਸ ਲਈ ਨੌਕਰੀ ਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਦੀ ਬਦਲਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਦੇ ਕਾਰਨ ਬਾਹਰੀ ਤੁਲਨਾਵਾਂ ਅਤੇ ਅੰਦਰੂਨੀ ਸਾਪੇਖਤਾਵਾਂ ਦਾ ਨਿਰੰਤਰ ਅਧਿਐਨ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਲਈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਕਾਰਕਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣਾ ਪੈ ਸਕਦਾ ਹੈ ਉਹਨਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ (i) ਉਸਦੇ ਵਿਭਾਗ ਦਾ ਕਾਰਜ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ (ii) ਉਸ ਤੋਂ ਉਮੀਦ ਕੀਤੀ ਗਈ ਯੋਗਦਾਨ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ (iii) ਉਸਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਦੀ ਹੱਦ ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਵਿਭਿੰਨਤਾ ਦੇ ਨਿਪਟਾਰੇ ਵਿੱਚ ਜਵਾਬਦੇਹੀ ਕਰਤੱਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰਜ (iv) ਆਪਣੇ ਕਰਤੱਵਾਂ ਦੇ ਨਿਪਟਾਰੇ ਵਿੱਚ ਉਪਲਬਧ ਜਾਂ ਉਸ ਉੱਤੇ ਲਗਾਈਆਂ ਗਈਆਂ ਆਜ਼ਾਦੀਆਂ/ਸੀਮਾਵਾਂ ਦੀ ਸੀਮਾ ਅਤੇ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ (v) ਉਸ ਵਿੱਚ ਨਿਯਤ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੀ ਸੀਮਾ (vi) ਉਸਦੇ ਅਭਿਆਸ ਲਈ ਉੱਚ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਉੱਤੇ ਉਸਦੀ ਨਿਰਭਰਤਾ ਦੀ ਹੱਦ ਸ਼ਕਤੀਆਂ (vii) ਹੋਰ ਵਿਭਾਗਾਂ ਨਾਲ ਤਾਲਮੇਲ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ, ਆਦਿ। ਅਸੀਂ ਸੇਵਾ ਦੇ ਇਤਿਹਾਸ ਅਤੇ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲਾਂ ਦੀ ਕੁੱਲ ਸੰਖਿਆ ਨੂੰ ਵਾਜਬ ਸੰਖਿਆ ਤੱਕ ਘਟਾਉਣ ਲਈ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਦੇ ਯਤਨਾਂ ਦਾ ਵੀ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਹੈ। ਤਨਖ਼ਾਹ ਸਕੇਲਾਂ ਦੀ ਗਿਣਤੀ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹੀ ਕਟੌਤੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਸਾਂਝੇ ਸਕੇਲ ਵਿੱਚ ਤੁਲਨਾਤਮਕ ਜੇਬ ਚਾਰਟ ਵਾਲੀਆਂ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਅਸਾਮੀਆਂ ਰੱਖ ਕੇ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੀ ਵਿਆਪਕ ਬੈਂਡਿੰਗ ਦਾ ਸਹਾਰਾ ਲੈ ਕੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਤਨਖ਼ਾਹ ਸਕੇਲਾਂ ਦੀ ਸੰਖਿਆ ਵਿੱਚ ਭਾਰੀ ਕਟੌਤੀ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਸਾਮੀਆਂ ਅਤੇ ਗ੍ਰੇਡਾਂ ਨੂੰ ਇਕੱਠਾ ਕਰਨ ਲਈ ਅਗਵਾਈ ਕਰੇਗੀ ਜੋ ਪਹਿਲਾਂ ਵੱਖਰੀਆਂ ਅਤੇ ਅਸਮਾਨ ਸਨ। ਅਜਿਹਾ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਧਿਆਨ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਤਨਖ਼ਾਹ ਢਾਂਚੇ ਦੇ ਅਜਿਹੇ ਤਰਕਸੰਗਤਕਰਨ ਨਾਲ ਵਿਗਾੜ ਪੈਦਾ ਨਾ ਹੋਵੇ। ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇੱਕ ਤਨਖਾਹ ਢਾਂਚਾ ਕਈ ਕਾਰਕਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਵਿਕਸਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ, (1) ਭਰਤੀ ਦੀ ਵਿਧੀ, (ii) ਪੱਧਰ ਜਿਸ 'ਤੇ ਭਰਤੀ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, (iii) ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਕੇਡਰ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਦਾ ਦਰਜਾਬੰਦੀ, (iv) ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਵਿਦਿਅਕ/ਤਕਨੀਕੀ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ, (v) ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਰਾਹ, (vi) ਕਰਤੱਵਾਂ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ, (vii) ਸਮਾਨ ਨੌਕਰੀਆਂ ਦੇ ਨਾਲ ਹਰੀਜੱਟਲ ਅਤੇ ਵਰਟੀਕਲ ਰਿਲੇਟੀਵਿਟੀਜ਼, (viii)

ਜਨਤਕ ਲੈਣ-ਦੇਣ, (ix) ਸੰਤੁਸ਼ਟੀ ਦਾ ਪੱਧਰ, (x) ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ, ਆਦਿ। ਅਸੀਂ ਇਹਨਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਸਿਰਫ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦੇਣ ਲਈ ਕੀਤਾ ਹੈ ਕਿ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਢਾਂਚੇ ਨੂੰ ਵਿਕਸਿਤ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ ਕਈ ਕਾਰਕਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਹਰੀਜੱਟਲ ਅਤੇ ਵਰਟੀਕਲ ਦਰਜਾਬੰਦੀ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ, ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਤਰੀਕਿਆਂ ਆਦਿ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਸਾਪੇਖਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਨਾਲ ਸੰਤੁਲਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਅਜਿਹੇ ਧਿਆਨ ਨਾਲ ਵਿਕਸਤ ਤਨਖਾਹ ਢਾਂਚੇ ਨੂੰ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਸੰਤੁਲਨ ਨੂੰ ਵਿਗਾੜ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਦੂਜੇ ਕਾਡਰਾਂ ਵਿੱਚ ਵੀ ਟਾਲਣਯੋਗ ਲਹਿਰਾਂ ਪੈਦਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਸੰਭਾਵਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਹ ਕਾਰਨ ਹੈ ਕਿ ਨਿਆਂਇਕ ਸਕੱਤਰ, ਜਿਸ ਨੇ ਦੂਜੇ (ਰਾਜ) ਤਨਖਾਹ ਕਮਿਸ਼ਨ ਨੂੰ ਸਬ-ਰਜਿਸਟਰਾਰਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਵਿਚ ਭਾਰੀ ਵਾਧੇ ਦੀ ਜ਼ੋਰਦਾਰ ਸਿਫਾਰਿਸ਼ ਕੀਤੀ ਸੀ, ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਹੈਸੀਅਤ ਵਿਚ ਰਜਿਸਟ੍ਰੇਸ਼ਨ ਸੇਵਾ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਮੰਗ ਨੂੰ ਮੰਨਣਾ ਮੁਸ਼ਕਲ ਹੋਇਆ ਸੀ। ਤੀਜੇ (ਰਾਜ) ਤਨਖਾਹ ਕਮਿਸ਼ਨ ਦੇ ਚੇਅਰਮੈਨ ਵਜੋਂ। ਇਸ ਲਈ, ਇਸ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਸ਼ੱਕ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦਾ ਸਮੀਕਰਨ ਅਤੇ ਤਨਖਾਹਾਂ ਦਾ ਸਮੀਕਰਨ ਇੱਕ ਗੁੰਝਲਦਾਰ ਮਾਮਲਾ ਹੈ ਜੋ ਇੱਕ ਮਾਹਰ ਸੰਸਥਾ ਲਈ ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਇਸ ਸਿੱਟੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਣ ਲਈ ਰਿਕਾਰਡ ਵਿੱਚ ਠੋਸ ਸਮੱਗਰੀ ਨਾ ਹੋਵੇ ਕਿ ਫਿਕਸਿੰਗ ਦੌਰਾਨ ਇੱਕ ਗੰਭੀਰ ਗਲਤੀ ਹੋ ਗਈ ਸੀ। ਬੇਇਨਸਾਫ਼ੀ ਨੂੰ ਦੂਰ ਕਰਨ ਲਈ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਪੋਸਟ ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਅਤੇ ਅਦਾਲਤ ਦੀ ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਬਿਲਕੁਲ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ।"

12. ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ ਵਿੱਚ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ. ਚਰਨਜੀਤ ਸਿੰਘ ਅਤੇ ਹੋਰ, ਤਿੰਨ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਂਚ ਨੇ ਇੱਕ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਕਿ ਕੀ "ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ" ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ ਇੱਕ ਅਮੂਰਤ ਸਿਧਾਂਤ ਸੀ, ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇਖਿਆ: -

"19. ਅਥਾਰਟੀਆਂ ਅਤੇ ਦਰਖਾਸਤਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸਾਡਾ ਵਿਚਾਰ ਹੈ ਕਿ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਨੇ ਜਸਮੇਰ ਸਿੰਘ [(1996) 11 ਐਸ ਸੀ ਸੀ 77: 1997 ਐਸ ਸੀ ਸੀ (ਐਲ&ਐਸ) 210: ਏ ਆਈ ਆਰ 1997 ਐਸ ਸੀ ਸੀ 1788: (1997) 2 ਐਲ ਐਲ ਜੇ 667], ਤਿਲਕ ਰਾਜ [(2003) 6 ਐਸ ਸੀ ਸੀ 123 2003 ਐਸ ਸੀ ਸੀ (ਐਲ&ਐਸ) 828] ਉੜੀਸਾ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਆਫ਼ ਐਗਰੀਕਲਚਰ ਐਂਡ ਟੈਕਨਾਲੋਜੀ [(2003) 5 ਐਸ ਸੀ ਸੀ 188:2003 ਐਸ ਸੀ ਸੀ (ਐਲ&ਐਸ) 645 (2003) 2 ਐਲ ਐਲ ਜੇ ਕੇ. 968] ਅਤੇ ਤਰੁਨ [(2004) 1 ਐਸ ਸੀ ਸੀ 347:2004 ਐਸ ਸੀ ਸੀ (ਐਲ&ਐਸ) 225] ਬਿਨਾਂ ਸ਼ੱਕ, "ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ" ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ ਇੱਕ ਅਮੂਰਤ ਸਿਧਾਂਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਯੋਗ ਹੈ। ਪਰ ਬਰਾਬਰ ਮੁੱਲ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, "ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ" ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦਾ ਹਰੇਕ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਮਕੈਨੀਕਲ ਉਪਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਅਨੁਛੇਦ 14 ਉਹਨਾਂ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਗੁਣਾਂ ਜਾਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਦੇ ਅਧਾਰ ਤੇ ਵਾਜਬ ਵਰਗੀਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਹਨ। ਸਨ

4.2006 (9) ਐਸ ਸੀ ਸੀ 321

ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਬੇਸ਼ੱਕ, ਗੁਣਾਂ ਜਾਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਦਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਗਈ ਵਸਤੂ ਨਾਲ ਵਾਜਬ ਸਬੰਧ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਸੇਵਾ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਯੋਗਤਾ ਜਾਂ ਤਜਰਬਾ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਵਿੱਚ ਕੁਸ਼ਲਤਾ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਵਰਗੀਕਰਣ ਲਈ ਇੱਕ ਉਚਿਤ ਆਧਾਰ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਖੜੋਤ ਤੋਂ ਬਚਣ ਲਈ ਉੱਚ ਤਨਖ਼ਾਹ ਸਕੇਲ ਜਾਂ ਪ੍ਰਚਾਰ ਦੇ ਤਰੀਕਿਆਂ ਦੀ ਘਾਟ ਕਾਰਨ ਪੈਦਾ ਹੋਈ ਨਿਰਾਸ਼ਾ ਵੀ ਤਨਖ਼ਾਹ ਦੇ ਭਿੰਨਤਾ ਦਾ ਇੱਕ ਸਵੀਕਾਰਯੋਗ ਕਾਰਨ ਹੈ। ਇਹ ਤੱਥ ਕਿ ਵਿਅਕਤੀ ਭਰਤੀ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਵਿੱਚੋਂ ਨਹੀਂ ਲੰਘਿਆ ਹੈ, ਕੁਝ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਫਰਕ ਪੈ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਵਿਦਿਅਕ ਯੋਗਤਾ ਵੱਖਰੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਸਿਧਾਂਤ ਦਾ ਵੀ ਕੋਈ ਉਪਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ। ਭਾਵੇਂ ਵਿਅਕਤੀ ਇੱਕੋ ਜਿਹਾ ਕੰਮ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਕੰਮ ਦੀ ਗੁਣਵੱਤਾ ਵੱਖਰੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਜਿੱਥੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਚੋਣ ਸੀਨੀਆਰਤਾ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਯੋਗਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਚੋਣ ਕਮੇਟੀ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਉੱਚੇ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਸਮਰੱਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਵਿਦਿਅਕ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਅੰਤਰ ਦੇ ਅਧਾਰ ਤੇ ਇੱਕ ਵਰਗੀਕਰਨ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲਾਂ ਵਿੱਚ ਅੰਤਰ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਤਰਖਾਣ ਜਾਂ ਕਾਰੀਗਰ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਸਿਰਫ਼ ਨਾਮਕਰਨ ਹੀ ਇਸ ਸਿੱਟੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਣ ਲਈ ਕਾਫ਼ੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਨਿਯਮਤ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਤਰਖਾਣ ਜਾਂ ਕਾਰੀਗਰ ਵਾਂਗ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਪੈਦਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕੰਮ ਦੀ ਗੁਣਵੱਤਾ ਵੱਖਰੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਕੰਮ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਵੀ ਵੱਖਰੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਸਿਰਫ਼ ਸਰੀਰਕ ਗਤੀਵਿਧੀ ਦੀ ਤੁਲਨਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। "ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ" ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਸੇ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਕੰਮ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਮਾਪਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਲੋੜੀਂਦੀ ਸ਼ੁੱਧਤਾ ਅਤੇ ਨਿਪੁੰਨਤਾ ਜੋ ਨੌਕਰੀ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਵੱਖਰੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇਸਦਾ ਨਿਰਣਾ ਕੰਮ ਦੀ ਮਾਤਰਾ ਦੁਆਰਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਭਰੋਸੇਯੋਗਤਾ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਗੁਣਾਤਮਕ ਅੰਤਰ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਕੰਮ ਇੱਕੋ ਜਿਹੇ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ ਪਰ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਵਿੱਚ ਫ਼ਰਕ ਪੈਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸ ਸਿਧਾਂਤ ਦੀ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਅਤੇ ਇੱਕ ਮਾਹਰ ਸੰਸਥਾ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲੇ ਨਹੀਂ ਹਨ ਜਿੱਥੇ ਕੋਈ ਰਿੱਟ ਅਦਾਲਤ ਹਲਕੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦਖਲ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਧਿਰ ਨੂੰ ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿਚ ਵਿਵਾਦ ਖੜ੍ਹਾ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਵੀ ਸੂਰਤ ਵਿੱਚ, ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਪਾਰਟੀ ਨੂੰ ਜ਼ਰੂਰੀ ਅਲੋਚਨਾ ਕਰਨੀ ਪੈਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਸਾਬਤ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਭ ਕੁਝ ਬਰਾਬਰ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਕੋਈ ਵੀ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਜਾਰੀ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਪਹਿਲਾਂ ਇਹ ਦੇਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਵਿੱਚ ਲੋੜੀਂਦੇ ਸਬੂਤ ਹਨ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਜੇਕਰ ਉਚ ਅਦਾਲਤ, ਆਪਣੇ ਸਾਹਮਣੇ ਰੱਖੀ ਸਮੱਗਰੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ, ਇਹ ਯਕੀਨ ਦਿਵਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਬਰਾਬਰ ਗੁਣਵੱਤਾ ਦਾ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਹੋਰ ਸਾਰੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਕਾਰਕ ਪੂਰੇ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ, ਤਾਂ ਇਹ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ

ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ ਬਨਾਮ ਇੰਡੀਅਨ ਨੇਵੀ ਸਿਵਲੀਅਨ ਡਿਜ਼ਾਈਨ ਅਫ਼ਸਰ ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨ [ਬੇਲਾ ਐਮ ਤ੍ਰਿਵੇਦੀ, ਜੇ.]

ਸਬੰਧਤ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕਰਨ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਸਿੱਧਾ ਭੁਗਤਾਨ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਸਾਰੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਅਸੀਂ ਦੇਖਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਉਚ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਅੰਨ੍ਹੇਵਾਹ ਕਾਰਵਾਈ ਕੀਤੀ ਹੈ ਕਿ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਸੰਬੰਧਤ ਕਾਰਕ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕੀਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

13. ਭਾਰਤ ਯੂਨੀਅਨ ਵਿੱਚ ਸਕੱਤਰ, ਅਮਲਾ ਵਿਭਾਗ, ਜਨਤਕ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਅਤੇ ਪੈਨਸ਼ਨਾਂ ਅਤੇ ਐਨ.ਆਰ. ਬਨਾਮ. ਟੀ ਵੀ ਐਲ ਐਨ ਮੱਲਿਕਾਰਜੁਨ ਰਾਓ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਉਕਤ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਦੁਹਰਾਇਆ: -

"26. ਅਸਾਮੀਆਂ ਦਾ ਵਰਗੀਕਰਨ ਅਤੇ ਤਨਖਾਹ ਢਾਂਚੇ ਦਾ ਨਿਰਧਾਰਨ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਦੇ ਨਿਵੇਕਲੇ ਡੋਮੇਨ ਵਿੱਚ ਆਉਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਤਨਖਾਹ ਢਾਂਚੇ ਅਤੇ ਗ੍ਰੇਡ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਦੀ ਸਿਆਣਪ ਉੱਤੇ ਅਪੀਲ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਬੈਠ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਇਸ ਤੋਂ ਵੱਧ ਗ੍ਰੇਡ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇੱਕ ਖਾਸ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ।"

14. ਉਪਰੋਕਤ ਦੱਸੀ ਗਈ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਥਿਤੀ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਭਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਸਿਧਾਂਤ "ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ" ਇੱਕ ਅਮੂਰਤ ਸਿਧਾਂਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਯੋਗ ਹੈ, ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਬਰਾਬਰ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਬਰਾਬਰ ਮੁੱਲ ਦਾ ਕੰਮ. ਅਸਾਮੀਆਂ ਦਾ ਸਮੀਕਰਨ ਅਤੇ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲਾਂ ਦਾ ਨਿਰਧਾਰਨ ਕਾਰਜਪਾਲਿਕਾ ਦਾ ਮੁਢਲਾ ਕੰਮ ਹੈ ਨਾ ਕਿ ਨਿਆਂਪਾਲਿਕਾ ਦਾ। ਇਸ ਲਈ ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਦੇ ਕੰਮ ਵਿੱਚ ਦਾਖਲ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤਨਖਾਹ ਕਮਿਸ਼ਨਾਂ ਵਰਗੀਆਂ ਮਾਹਰ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਕੰਮ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ, ਕਰਤੱਵਾਂ, ਜਵਾਬਦੇਹੀ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਲਈ ਸਖ਼ਤ ਅਭਿਆਸ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਅਹੁਦਿਆਂ 'ਤੇ, ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਕਾਬਜ਼ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੀ ਸੀਮਾ, ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਤਰੀਕਿਆਂ, ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਧਾਨਕ ਨਿਯਮ, ਸਮਾਨ ਨੌਕਰੀਆਂ ਦੇ ਨਾਲ ਹਰੀਜੱਟਲ ਅਤੇ ਲੰਬਕਾਰੀ ਸਬੰਧਾਂ ਆਦਿ। ਇਹ ਸੱਚ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੰਮ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ ਦੋ ਅਸਾਮੀਆਂ ਵਿੱਚ ਕਦੇ-ਕਦਾਈਂ ਘੱਟ ਜਾਂ ਘੱਟ ਸਮਾਨ ਦਿਖਾਈ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਜੇਕਰ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੇ ਵਰਗੀਕਰਨ ਅਤੇ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੇ ਨਿਰਧਾਰਨ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਜਾਂ ਉਦੇਸ਼ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਨਾਲ ਵਾਜਬ ਸਬੰਧ ਹੈ, ਅਰਥਾਤ, ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਵਿੱਚ ਕੁਸ਼ਲਤਾ, ਤਨਖਾਹ ਕਮਿਸ਼ਨ ਸਿਫ਼ਾਰਸ਼ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਇਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਰਾਜ ਨੂੰ ਇੱਕੋ ਜਿਹੀਆਂ ਪ੍ਰਤੀਤ ਹੋਣ ਵਾਲੀਆਂ ਅਸਾਮੀਆਂ ਲਈ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲਾਂ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਉਚਿਤ ਹੋਵੇਗਾ। ਖੜੋਤ ਤੋਂ ਬਚਣ ਲਈ ਉੱਚ ਤਨਖ਼ਾਹ ਸਕੇਲ ਜਾਂ ਪ੍ਰਮੋਸ਼ਨਲ ਮੌਕਿਆਂ ਦੀ ਘਾਟ ਕਾਰਨ ਪੈਦਾ ਹੋਈ ਨਿਰਾਸ਼ਾ ਜਾਂ ਪ੍ਰਮੋਸ਼ਨਲ ਮੌਕਿਆਂ ਦੀ ਲੰਮੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਕਾਰਨ ਨਿਰਾਸ਼ਾ ਵੀ ਤਨਖ਼ਾਹ ਦੇ ਭਿੰਨਤਾ ਦਾ ਇੱਕ ਸਵੀਕਾਰਯੋਗ ਕਾਰਨ ਹੈ। ਇਹ ਇੱਕ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਸਥਿਤੀ ਵੀ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਤੋਂ ਵੱਧ ਗ੍ਰੇਡ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਅਸਾਮੀਆਂ ਦਾ ਵਰਗੀਕਰਨ ਅਤੇ ਤਨਖਾਹ ਢਾਂਚੇ ਦਾ ਨਿਰਧਾਰਨ, ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਦੇ ਨਿਵੇਕਲੇ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਆਉਂਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਅਦਾਲਤਾਂ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਅਪੀਲ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਬੈਠ ਸਕਦੇ ਹਨ।

5. (2015) 3 ਐਸ ਸੀ ਸੀ 653

ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਤਨਖਾਹ ਢਾਂਚੇ ਅਤੇ ਗ੍ਰੇਡ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਦੀ ਸਿਆਣਪ ਤੋਂ ਵੱਧ।

15. ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਦਾ ਸਬੰਧ ਹੈ, ਇਹ ਵਿਵਾਦ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਜੇਡੀਓਜ਼ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਭਰਤੀ ਨਿਯਮ ਐਸ ਆਰ ਓ 367 ਮਿਤੀ 08.12.1996 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹਨ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਐਸ ਆਰ ਓ 246 ਮਿਤੀ 21.11.2002 ਦੁਆਰਾ ਸੋਧਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਭਰਤੀ ਨਿਯਮ ਸੀ.ਟੀ.ਓਜ਼ (ਡਿਜ਼ਾਈਨ) ਨੂੰ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਐਸ ਆਰ ਓ 132 ਮਿਤੀ 12.05.1982 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹਨ। ਸੀਟੀਓਜ਼ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ ਪੀਰੀਅਡ ਜੇਡੀਓਜ਼ ਦੇ ਮੁਕਾਬਲੇ ਲੰਬਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਦੋਵਾਂ ਅਹੁਦਿਆਂ ਦੇ ਕਰਤੱਵ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਸਾਧਨਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਵੀ ਵੱਖਰੀ ਹੈ ਅਤੇ ਮਾਪਦੰਡ ਵੀ ਵੱਖਰੇ ਹਨ। ਇੱਕ ਵੀ ਗਲਤੀ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਬਹੁਤ ਘੱਟ ਗੰਭੀਰ ਗਲਤੀ ਸਿੱਖੇ ਸੀਨੀਅਰ ਐਡਵੋਕੇਟ ਦੁਆਰਾ ਦਰਸਾਈ ਗਈ ਸੀ। ਸ੍ਰੀ ਖੁਰਸ਼ੀਦ ਨੇ ਜੇ.ਡੀ.ਓਜ਼ ਅਤੇ ਸੀ.ਟੀ.ਓ.ਐਸ. ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲਾਂ ਦੇ ਨਿਰਧਾਰਨ ਵਿੱਚ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੀ ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਇਆ।

16. ਵਿਦਵਾਨ ਸੀਨੀਅਰ ਐਡਵੋਕੇਟ ਸ੍ਰੀ ਖੁਰਸ਼ੀਦ ਨੇ ਜਲ ਸੈਨਾ ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਜੇ.ਡੀ.ਓਜ਼ ਦੇ ਸੀ.ਟੀ.ਓਜ਼ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੀ ਸਿਫ਼ਾਰਸ਼ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਫਾਈਲ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀ ਨੋਟਿੰਗ 'ਤੇ ਬਹੁਤ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਹ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਨੋਟਿੰਗ ਫਾਈਲ ਮਹਿਜ਼ ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਰਾਏ ਦਾ ਪ੍ਰਗਟਾਵਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਕਲਪਨਾ ਦੇ ਅਜਿਹੇ ਨੋਟਿੰਗ ਨੂੰ ਸਰਕਾਰ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

17. ਵਿੱਤੀ ਉਲਝਣਾਂ ਵਾਲੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਨਿਆਂਇਕ ਸਮੀਖਿਆ ਦੀਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਵੀ ਬਹੁਤ ਸੀਮਤ ਹਨ। ਵਿੱਤ ਸੰਬੰਧੀ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਅਦਾਲਤਾਂ ਦੀ ਸਿਆਣਪ ਅਤੇ ਸਲਾਹ, ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਆਂਇਕ ਸਮੀਖਿਆ ਦੇ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਪੀੜਤ ਧਿਰ ਦੁਆਰਾ ਮਨਮਾਨੀ ਜਾਂ ਬੇਇਨਸਾਫ਼ੀ ਦਾ ਇੱਕ ਗੰਭੀਰ ਮਾਮਲਾ ਸਥਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

18. ਮਾਮਲੇ ਦੇ ਇਸ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਵਿੱਚ, ਸਾਡਾ ਵਿਚਾਰ ਹੈ ਕਿ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਅਤੇ ਉਚ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਪੰਜਵੇਂ ਕੇਂਦਰੀ ਤਨਖਾਹ ਕਮਿਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਸਿਫ਼ਾਰਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲਾਂ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਦੇਣ ਵਿੱਚ ਘੋਰ ਗਲਤੀ ਕੀਤੀ ਸੀ ਅਤੇ ਜੇਡੀਓ ਅਤੇ ਸੀਟੀਓਜ਼ ਦੀਆਂ ਅਸਾਮੀਆਂ ਲਈ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੁਆਰਾ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ। , ਅਤੇ ਜੇ ਡੀ ਓਜ਼ ਦੇ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਨੂੰ ਅਪਗ੍ਰੇਡ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਇਸਨੂੰ ਸੀ ਟੀ ਓਜ਼ ਦੇ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਬਣਾਉਣਾ।

19. ਸਿੱਟੇ ਵਜੋਂ, ਉਚ ਅਦਾਲਤ ਅਤੇ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਅਣਗੌਲੇ ਹੁਕਮਾਂ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਕ ਪਾਸੇ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਅਪੀਲ ਉਸ ਅਨੁਸਾਰ ਮਨਜ਼ੂਰ ਹੈ।

ਨਿਧੀ ਜੈਨ ਅਪੀਲ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਹੈ

(ਭਵਯਤਾ ਕਪੂਰ ਅਤੇ ਸ਼ਾਸ਼ਵਤ ਜੈਨ,ਐ ਸੀ ਆਰ ਦੁਆਰਾ ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ)

6.(2009) 15 ਐਸ ਸੀ ਸੀ 705

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।**



Advocate Shifa Kler