

ਐਮ. ਐਮ. ਕੁਮਾਰ ਅਤੇ ਰਿਤੂ ਬਾਹਰੀ ਜੇ. ਜੇ.
ਮਾਨਸਾ ਸੈਂਟਰਲ ਕੋਆਪਰੇਟਿਵ ਬੈਂਕ ਲਿਮਿਟੇਡ,
ਮਾਨਸਾ, - ਪਟੀਸ਼ਨਰ
ਬਨਾਮ

ਪ੍ਰਧਾਨ ਅਧਿਕਾਰੀ, ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ,
ਪੰਜਾਬ, ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ ਅਤੇ ਹੋਰ, - ਉੱਤਰਦਾਤਾ

CWPNo 2004 ਦਾ 6605

31 ਜਨਵਰੀ, 2011

ਭਾਰਤ ਦਾ ਸੰਵਿਧਾਨ, 1950—ਅਨੁਛੇਦ- 14, 16 ਅਤੇ 226—ਦਿਹਾੜੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਗਾਰਡਾਂ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਬੈਂਕ—ਰੈਗੂਲਰਾਈਜ਼ੇਸ਼ਨ ਲਈ ਦਾਅਵਾ—ਹਵਾਲਾ— ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਬੈਂਕ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਯਮ ਬਣਾਉਣ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੰਦਾ ਹੈ—ਕੀ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕੋਲ ਬੈਂਕ ਗਾਰਡਾਂ ਦੀਆਂ ਅਸਾਮੀਆਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਯਮ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਜਾਰੀ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਲਈ ਅਸਾਮੀਆਂ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਵੀ—ਹੋਲਡ, ਨਹੀਂ— ਇਹ ਦਰਸਾਉਣ ਲਈ ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਕੋਈ ਸਮੱਗਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਬੈਂਕਾਂ ਨੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਗਾਰਡਾਂ ਦੀਆਂ ਅਸਾਮੀਆਂ ਬਣਾਉਣ ਅਤੇ ਅਨੁਛੇਦ 14 ਅਤੇ 16(1) ਦੇ ਅਧੀਨ ਦਰਜ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਭਰਤੀ ਕਰਨ ਲਈ ਕੋਈ ਕਦਮ ਚੁੱਕੇ ਹਨ - ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਦੁਖੀ ਹਨ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਨੂੰਨੀ ਖਰਾਬੀ ਤੋਂ—ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੀ ਮਨਜ਼ੂਰੀ, ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੀ ਸਿਰਜਣਾ ਕਰਨ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਯਮ ਬਣਾਉਣ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਪਾਸੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ।

ਨੇ ਦੱਸਿਆ ਕਿ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਵਿੱਚ ਵਿਗੜਦੀ ਅਮਨ-ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਕਾਰਨ ਸਾਲ 1988 ਵਿੱਚ ਮਜ਼ਦੂਰ-ਗੰਨਮੈਨ ਦਿਹਾੜੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੰਮ 'ਤੇ ਲੱਗੇ ਹੋਏ ਸਨ। ਪੁਲਿਸ ਦੇ ਇੰਸਪੈਕਟਰ ਜਨਰਲ, ਸੀ.ਆਈ.ਡੀ., ਪੰਜਾਬ ਨੇ ਬੈਂਕਾਂ ਨੂੰ ਬੈਂਕਾਂ ਦੀ ਜਾਇਦਾਦ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਲਈ ਸੁਰੱਖਿਆ ਗਾਰਡਾਂ ਦੀ ਭਰਤੀ ਕਰਨ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਸਨ। ਇਹ ਦਰਸਾਉਣ ਲਈ ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਕੋਈ ਸਮੱਗਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਬੈਂਕਾਂ ਨੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਗਾਰਡ ਦੀ ਪੋਸਟ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਕੋਈ ਕਦਮ ਚੁੱਕੇ ਹਨ ਅਤੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 14 ਅਤੇ 16(1) ਦੇ ਅਧੀਨ ਦਰਜ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਭਰਤੀ ਕੀਤੀ ਹੈ।

(ਪਰਾ 14)

ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਵੱਲੋਂ ਦੀਪਕ ਭਾਰਦਵਾਜ ਦੇ ਨਾਲ ਸੀਨੀਅਰ ਵਕੀਲ ਡੀ.ਵੀ.ਸ਼ਰਮਾ, ਐਡਵੋਕੇਟ ਸੀ .
ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਅੰਜਲੀ ਖੋਸਲਾ, ਐਡਵੋਕੇਟ, ਵਿਕਾਸ ਸਿੰਘ, ਐਡਵੋਕੇਟ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 1 ਲਈ।

ਐਮ. ਐਮ. ਕੁਮਾਰ ਅਤੇ ਰਿਤੂ ਬਾਹਰੀ, ਜੇ. ਜੇ.

1.) ਇਹ ਪਟੀਸ਼ਨ 20 ਫਰਵਰੀ, 2003 (ਪੀ-7) ਨੂੰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ, ਪੰਜਾਬ, ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ (ਸੰਖੇਪ ਲਈ, 'ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ') ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀਵਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 226 ਦੇ ਤਹਿਤ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਅਵਾਰਡ ਪਾਸ ਕਰਨ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਨੌਂ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਅੰਦਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ।

2.) ਕੇਸ ਦੇ ਸੰਖੇਪ ਤੱਥ ਇਹ ਹਨ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਬੈਂਕ ਵਿੱਚ ਗੰਨਮੈਨ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੇ ਟਰੇਡ ਯੂਨੀਅਨ ਕੌਂਸਲ, ਪਟਿਆਲਾ ਰਾਹੀਂ 5 ਦਸੰਬਰ, 1995 (ਪੀ-1) ਨੂੰ ਇੱਕ ਡਿਮਾਂਡ ਨੋਟਿਸ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ। ਆਖਰਕਾਰ, 26 ਅਕਤੂਬਰ, 1999 ਨੂੰ, ਲੇਬਰ ਕਮਿਸ਼ਨਰ, ਪੰਜਾਬ ਨੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਮੁੱਦਿਆਂ 'ਤੇ ਅਵਾਰਡ ਦੇਣ ਲਈ ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਡਿਸਪਿਊਟਸ ਐਕਟ, 1947 (ਸੰਖੇਪ ਲਈ, 'ਐਕਟ') ਸੈਕਸ਼ਨ 7- ਦੇ ਅਧੀਨ ਗਠਿਤ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ:

3. 1. ਕੀ ਦਿਹਾੜੀਦਾਰ ਗੰਨਮੈਨ ਆਪਣੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਰੈਗੂਲਰ ਹੋਣ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ? ਜੇਕਰ ਹਾਂ, ਤਾਂ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਨੂੰ ਕੀ ਲਾਭ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣੇ ਹਨ?
2. ਕੀ ਗੰਨਮੈਨ ਤੱਕੜੀ ਦੇ ਹਿਸਾਬ ਨਾਲ ਬਕਾਏ ਲੈਣ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ 1988 ਤੋਂ ਰਾਸ਼ਟਰੀਕ੍ਰਿਤ ਬੈਂਕਾਂ ਦੀ? ਜੇਕਰ ਹਾਂ, ਤਾਂ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਨੂੰ ਕੀ ਲਾਭ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣੇ ਹਨ?
3. ਕੀ ਬੰਦੂਕਧਾਰੀ ਆਪਣੀ ਵਰਦੀ ਦੇ ਹਿਸਾਬ ਨਾਲ ਲੈਣ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ ਰੁੱਤਾਂ ਨੂੰ? ਜੇਕਰ ਹਾਂ, ਤਾਂ ਉਹ ਕਿਹੜੇ ਲਾਭਾਂ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ?
4. ਕੀ ਗੰਨਮੈਨ ਗੰਨਮੈਨ ਭੱਤਾ ਲੈਣ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ @
ਰੁ. 100 ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ? ਜੇ ਹਾਂ, ਤਾਂ ਉਹ ਕਿਹੜੇ ਲਾਭਾਂ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ?"

(3) 11 ਫਰਵਰੀ ਨੂੰ; 2000, ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੇ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ (ਪੀ-3) ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਆਪਣੇ ਦਾਅਵੇ ਦੇ ਬਿਆਨ ਦਾਇਰ ਕੀਤੇ। ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਪੰਜਾਬ ਵਿੱਚ ਅਤਿਵਾਦ ਦੇ ਦੌਰ ਵਿੱਚ ਬੈਂਕਾਂ ਵਿੱਚ ਲੁੱਟ-ਖੋਹ ਅਤੇ ਡਕੈਤੀ ਹੁੰਦੀ ਸੀ। ਇਸ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਪੁਲਿਸ ਦੇ ਇੰਸਪੈਕਟਰ ਜਨਰਲ, ਪੰਜਾਬ ਨੇ ਬੈਂਕਾਂ ਨੂੰ ਧਮਕੀ ਦੇ ਕੇਸਾਂ ਤੱਕ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਿਹਾੜੀ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਗਾਰਡ ਲਗਾਉਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੱਤੀ ਹੈ। ਕਰਮਚਾਰੀ-ਗੰਨਮੈਨ ਬੈਂਕਾਂ ਦੁਆਰਾ ਦਿਹਾੜੀ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਲਗਾਏ ਗਏ ਸਨ ਅਤੇ ਉਹ 1988 ਤੋਂ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਰਹੇ ਸਨ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਆਪਣੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਰਾਸ਼ਟਰੀਕਰਨ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਹਮਰੁਤਬਾ ਦੁਆਰਾ ਲਏ ਗਏ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲਾਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ

ਨਿਯਮਤ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੇਣ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਾਲ ਬੈਂਕ

1988 ਤੋਂ ਬਕਾਏ ਸਮੇਤ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਸਮੇਂ-ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਜਾਰੀ ਸਰਕਾਰੀ ਹਦਾਇਤਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਮੌਸਮੀ ਵਰਦੀਆਂ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਵਾਉਣ ਦੀ ਮੰਗ ਵੀ ਉਠਾਈ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਆਖਰੀ ਮੰਗ ਬੰਦੂਕ ਭੱਤੇ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿਚ ਸੀ. 100 ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਹੋਰ ਬੈਂਕਾਂ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

(4) ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਬੈਂਕ ਨੇ 19 ਜੁਲਾਈ, 2000 (ਪੀ-4) ਨੂੰ ਜਵਾਬ ਦਾਇਰ ਕਰਕੇ ਸੰਦਰਭ ਦਾ ਵਿਰੋਧ ਕੀਤਾ। ਇਹ ਤਾਕੀਦ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਿ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ-ਗੰਨਮੈਨਾਂ ਨੂੰ ਕੋਈ ਨਿਯੁਕਤੀ ਪੱਤਰ ਜਾਰੀ ਨਾ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ ਕਿਉਂਕਿ ਸੁਰੱਖਿਆ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਪੱਕੀ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਅਖਬਾਰਾਂ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਇਸ਼ਤਿਹਾਰ ਜਾਰੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਅਤੇ ਬੈਂਕ ਦੇ ਮਤੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ। ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਬੈਂਕ ਨੇ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਵੱਲੋਂ ਉਠਾਈਆਂ ਗਈਆਂ ਹੋਰ ਮੰਗਾਂ ਤੋਂ ਵੀ ਇਨਕਾਰ ਕੀਤਾ।

(5) 20 ਮਾਰਚ, 2003 ਨੂੰ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਉਪਰੋਕਤ ਚਾਰ ਮੁੱਦਿਆਂ 'ਤੇ ਆਪਣੇ ਨਤੀਜੇ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ ਇੱਕ ਪੁਰਸਕਾਰ ਪਾਸ ਕੀਤਾ। ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਦਰਜ ਕੀਤੇ ਗਏ ਨਤੀਜੇ ਇਸ ਪ੍ਰਕਾਰ ਹਨ:

(6) . ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵੱਲੋਂ ਇਹ ਦਰਸਾਉਣ ਲਈ ਕੋਈ ਸਬੂਤ ਪੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਲੋੜ ਅਨੁਸਾਰ ਰੈਗੂਲਰ ਪੋਸਟਾਂ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਅਸਲ ਵਿਚ ਇਕਲੌਤੇ ਗਵਾਹ ਸ਼੍ਰੀ ਦਰਸ਼ਨ ਸਿੰਘ ਨੇ ਆਪਣੀ ਜ਼ਿਰੂਰੀ ਇਸ ਪਹਿਲੀ ਲਾਈਨ ਵਿਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਕੀਤੀ, ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਕੋਈ ਨਿਯੁਕਤੀ ਪੱਤਰ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਸ ਨੇ ਅੱਗੇ ਦੱਸਿਆ ਕਿ ਉਸ ਦੀ ਹਾਜ਼ਰੀ ਵੱਖਰੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦਰਜ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਨਾ ਕਿ ਸਟਾਫ ਰਜਿਸਟਰ 'ਤੇ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਇਕ ਹਫਤੇ ਬਾਅਦ ਦਿਹਾੜੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਸੀ। ਇਸ ਗਵਾਹ ਦੇ ਬਿਆਨਾਂ ਦੀ ਪੜਚੋਲ ਕਰਨ ਤੋਂ ਸਾਫ਼ ਪਤਾ ਚੱਲਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਥਾਈ ਅਸਾਮੀਆਂ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਬਲਕਿ ਦਿਹਾੜੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਸਨ। ਜਵਾਬਦੇਹ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਹੈ ਕਿ ਦਹਿਸ਼ਤਗਰਦੀ ਦੇ ਦਿਨਾਂ ਦੌਰਾਨ ਖ਼ਤਰੇ ਦੀ ਧਾਰਨਾ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਨੂੰ ਦਿਹਾੜੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਪਰ ਇਹ ਸਬੂਤ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਅਜੇ ਵੀ ਗੰਨਮੈਨ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ, ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਸਥਾਈ ਕਿਸਮ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਬੈਂਕ ਦੀ ਇਹ ਗੱਲ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਵਿਲਹਾਲ ਸੁਰੱਖਿਆ ਗਾਰਡਾਂ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਰੈਗੂਲਰ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਦੇ

ਅਧਿਕਾਰਤ ਨੁਮਾਇੰਦੇ ਦੀ ਦਲੀਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਇੰਸਪੈਕਟਰ ਜਨਰਲ ਆਫ ਪੁਲਿਸ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ 'ਤੇ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਇਸ ਦਾ ਕੋਈ ਨਤੀਜਾ ਨਹੀਂ ਨਿਕਲਿਆ। ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਬੈਂਕ ਨੂੰ ਆਪਣੀਆਂ ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਲਈ ਉਚਿਤ ਨਿਯਮ ਬਣਾ ਕੇ ਬੈਂਕ ਗਾਰਡਾਂ ਦੀਆਂ ਅਸਾਮੀਆਂ ਬਣਾਉਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਸਨ ਅਤੇ ਕਿਉਂਕਿ ਅਜਿਹਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਹੁਣ ਇਹ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ

ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਬੈਂਕ ਪੁਰਸਕਾਰ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਨੌਂ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਅੰਦਰ ਉੱਪਰ ਦਰਸਾਏ ਅਨੁਸਾਰ ਆਪਣੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਯਮ ਤਿਆਰ ਕਰੇਗਾ। ਸੰਦਰਭ ਦੇ ਕ੍ਰਮ ਵਿੱਚ ਪਹਿਲਾ ਮੁੱਦਾ ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

13. ਮੁੱਦਾ ਨੰ. 2

'ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੇ ਕੋਈ ਵੀ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਰਾਸ਼ਟਰੀਕ੍ਰਿਤ ਬੈਂਕਾਂ ਦੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਗਾਰਡ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਪੈਮਾਨਾ ਕੀ ਹੈ। ਇਹ ਉਮੀਦ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਹੋਰ ਬੈਂਕਾਂ ਦੁਆਰਾ ਬਣਾਏ ਗਏ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਤਨਖਾਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਯਮ ਬਣਾਉਣ ਵੇਲੇ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖੇਗਾ। ਮਸਲਾ ਉਸ ਅਨੁਸਾਰ ਤੈਅ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

14. ਮੁੱਦਾ ਨੰ. 3

ਸੀਜ਼ਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਵਰਦੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇਹ ਫਾਇਦੇਮੰਦ ਹੈ ਕਿ ਬੈਂਕ ਗਾਰਡਾਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਵੱਖਰੀ ਪਛਾਣ ਲਈ ਸੀਜ਼ਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਵਰਦੀਆਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਣ ਅਤੇ ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਿਯਮ ਬਣਾਏ ਜਾਣ ਦੀ ਹਦਾਇਤ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਮਸਲਾ ਉਸ ਅਨੁਸਾਰ ਤੈਅ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

15. ਮੁੱਦਾ ਨੰ. 4

ਬੰਦੂਕ ਭੱਤਾ ਬੰਦੂਕ ਦੀ ਸਾਂਭ-ਸੰਭਾਲ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ। ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਨੇ ਰੁਪਏ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ। 100 ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ ਬੰਦੂਕ ਭੱਤੇ ਵਜੋਂ ਅਤੇ ਇਸ ਸਮੇਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਰੁਪਏ ਦਿੱਤੇ ਜਾ ਰਹੇ ਹਨ। MW1 ਗਿਆਨ ਚੰਦ ਗਾਂਧੀ ਦੇ ਬਿਆਨ ਅਨੁਸਾਰ ਬੰਦੂਕ ਭੱਤੇ ਵਜੋਂ 25 ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ। ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਇਹ ਸਿੱਧ ਨਹੀਂ ਹੋਇਆ ਕਿ ਇਹ ਰੁਪਏ ਦੀ ਰਕਮ ਕਿਵੇਂ ਆਈ। 25 ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ ਬੰਦੂਕ ਭੱਤਾ ਨਾਕਾਫੀ ਹੈ। ਇਹ ਮੇਰੀ ਰਾਏ ਹੈ, ਰੁਪਏ ਦੀ ਇੱਕ ਰਕਮ. 25 ਬੰਦੂਕ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖਣ

THE MANSAL CENTRAL COOPERATIVE BANK LTD. MANSAL v. 181
THE PRESIDING OFFICER, INDUSTRIAL TRIBUNAL, PUNJAB, •
CHANDIGARH AND OTHERS (M.M. Kumar, J.)

ਲਈ ਕਾਫੀ ਹੈ. ਇਸ ਲਈ, ਮੈਂ ਮੰਨਦਾ ਹਾਂ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਰੁਪਏ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹਨ।
100 ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ ਬੰਦੂਕ ਭੱਤੇ ਵਜੋਂ ਪਰ ਸਿਰਫ਼ ਰੁਪਏ। 25 ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ।

ਮੇਰੀਆਂ ਉਪਰੋਕਤ ਖੋਜਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਹਵਾਲਾ ਉਸੇ ਅਨੁਸਾਰ ਜਵਾਬ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ”

(6) ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਅੰਕ ਨੰਬਰ 1 ਅਤੇ 2 'ਤੇ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ-ਬੈਂਕ ਨੂੰ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਹਨ ਕਿ ਉਹ ਅਵਾਰਡ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਨੌਂ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਅੰਦਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਯਮ ਤਿਆਰ ਕਰਨ, ਮੁੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ 1988 ਤੋਂ ਬਹੁਤ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਲਗਾਤਾਰ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ, ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕੰਮ ਦੀ ਸਥਾਈ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਬੈਂਕ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਫਿਲਹਾਲ ਸੁਰੱਖਿਆ ਗਾਰਡਾਂ ਦੀ ਕੋਈ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ।

(7) ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਸੀਨੀਅਰ ਵਕੀਲ ਸ਼੍ਰੀ ਡੀ.ਵੀ. ਸ਼ੰਨਾ- ਬੈਂਕ ਨੇ ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਦੋ ਦਲੀਲਾਂ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀਆਂ ਹਨ। ਪਹਿਲਾਂ, ਇਹ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕੋਲ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 10 ਦੇ ਤਹਿਤ ਹਵਾਲਾ ਸੁਣਨ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਦੂਜਾ, ਇਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਸੁਣਾਏ ਗਏ ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਟਿਕਾਉ ਨਹੀਂ ਹੈ। **ਦੇ ਸਕੱਤਰ, ਕਰਨਾਟਕ ਰਾਜ ਬਨਾਮ ਉਮਾਦੇਵੀ, (1)** ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਿਰਡਸ਼ਿਪਸ 'ਤੇ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਿਹਾੜੀਦਾਰਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਵਾਂਝਾ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਪਿਛਲੇ ਦਰਵਾਜ਼ੇ ਤੋਂ ਐਂਟਰੀ ਕੀਤੀ ਸੀ ਅਤੇ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਜਾਰੀ ਸੀ। ਸਿੱਖਿਅਕ ਵਕੀਲ ਨੇ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਕਿਰਤੀਆਂ ਨੂੰ ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਬੈਂਕ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਿਯਮਾਂ, ਅਰਥਾਤ, ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਸਹਿਕਾਰੀ ਵਿੱਤੀ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮ, 1958 ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਦਿਹਾੜੀ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਕੰਮ 'ਤੇ ਲਗਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਇਸ ਲਈ ਕਰਮਚਾਰੀ। ਆਪਣੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਬੈਂਕ ਨੂੰ ਆਪਣੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਯਮ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਜਾਰੀ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਗੰਭੀਰ ਗਲਤੀ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਨੇ ਫਿਰ ਕਿਹਾ ਕਿ ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਵੱਲੋਂ **ਉਮਾਦੇਵੀ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ)** ਵਿੱਚ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਦਸ ਸਾਲ ਪੂਰੇ ਕਰ ਚੁੱਕੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਰੈਗੂਲਰ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ। ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਸਾਲ 2006 ਵਿੱਚ ਆਇਆ ਸੀ ਅਤੇ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀ-ਗੰਨਮੈਨ 2006 ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪੂਰੀ ਕਰ ਚੁੱਕੇ ਹਨ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਬੈਂਕ ਵਿੱਚ ਦਸ ਸਾਲ ਦੀ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਹੈ।

(8) ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 1 ਦੀ ਵਕੀਲ ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਅੰਜਲੀ ਖੋਸਲਾ ਨੇ ਆਪਣੇ ਲਿਖਤੀ ਬਿਆਨ ਦੇ ਨਾਲ ਦਾਇਰ ਅਨੁਸੂਚੀ ਆਰ.ਐਲ. ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਬੈਂਕ ਨਾਲ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਜੁਆਇਨ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਤਰੀਕਾਂ ਨੂੰ ਦਰਸਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਅਨੁਲੱਗ R-1 ਦੀ ਇੱਕ ਛੋਟੀ ਜਿਹੀ ਪੜਚੋਲ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ 14 ਬੰਦੂਕਧਾਰੀਆਂ ਵਿੱਚੋਂ, 11 ਸਾਲ 1988 ਵਿੱਚ ਵਾਪਸ ਆ ਗਏ ਸਨ; 2 ਸਾਲ 1993 ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਏ; ਅਤੇ 1 ਸਾਲ 1996 ਵਿੱਚ ਅਤੇ ਇਹਨਾਂ ਸਾਰਿਆਂ ਨੇ ਦਿਹਾੜੀਦਾਰਾਂ ਵਜੋਂ ਬੈਂਕ ਵਿੱਚ 15 ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਦੀ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਸਿੱਖਿਅਕ ਵਕੀਲ ਨੇ ਅੱਗੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਬੈਂਕ ਨੇ ਇਹ ਦਲੀਲ ਨਹੀਂ ਲਈ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਵੇਰਵੇ ਨਹੀਂ ਸਨ ਅਤੇ ਇਹ ਡਿਮਾਂਡ ਨੋਟਿਸ ਸਹੀ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਹੁਣ ਇਹ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨਹੀਂ ਉਠਾ ਸਕਦਾ। ਇਸ ਲਈ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਵੱਲੋਂ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਐਵਾਰਡ ਬਰਕਰਾਰ ਰਹਿਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ।

■ THE MANSA CENTRAL COOPERATIVE BANK LTD. MANSA v. 183
THE PRESIDING OFFICER, INDUSTRIAL TRIBUNAL, PUNJAB,
CHANDIGARH AND OTHERS (*M.M. Kumar, J.*)

(9) ਧਿਰਾਂ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲਾਂ ਨੂੰ ਸੁਣਨ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਯੋਗ ਸਹਾਇਤਾ ਨਾਲ ਰਿਕਾਰਡ ਦੀ ਘੋਖ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅਸੀਂ ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਰੱਖਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਇਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਬੁਨਿਆਦੀ ਮੁੱਦਾ ਜਿਸਦਾ ਜਵਾਬ ਦੇਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਉਹ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ

ਬੈਂਕ ਗਾਰਡਾਂ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਯਮ ਬਣਾਉਣ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲਈ ਪੋਸਟਾਂ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਜਾਰੀ ਕਰਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦੇ ਅੰਦਰ ਸੀ। ਉਮਾਦੇਵੀ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਬੈਂਚ ਨੇ ਉਪਰੋਕਤ ਜਵਾਬ ਦਿੱਤਾ ਹੈ, ਮੁੱਦਾ ਅਤੇ ਮਾਮਲਾ ਹੁਣ ਇੰਟੈਗਰਾ ਨਹੀਂ ਰਿਹਾ। ਰੈਗੂਲਰਾਈਜ਼ੇਸ਼ਨ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਬਣਾਉਣ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਪੱਖ ਅਤੇ ਵਿਰੁੱਧ, ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੀ ਭਰਪੂਰਤਾ ਦਾ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਤੇ ਬੇਨਿਯਮਤਾ ਵਿਚਕਾਰ ਬੁਨਿਆਦੀ ਅੰਤਰ ਨੂੰ ਵੀ ਉਜਾਗਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਪੈਰਾ 43 ਵਿੱਚ ਜਨਤਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਸਮਾਨਤਾ ਦੇ ਨਿਯਮ ਨੂੰ ਦੁਹਰਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਸਾਡੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਇੱਕ ਬੁਨਿਆਦੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾ ਹੈ। ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਪੈਰਾ 43 ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਜੋ ਉਪਰੋਕਤ ਧਾਰਨਾ ਨੂੰ ਉਜਾਗਰ ਕਰਦਾ ਹੈ:-

"43. ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਜਨਤਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਬਰਾਬਰੀ ਦੇ ਨਿਯਮ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਸਾਡੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਇੱਕ ਬੁਨਿਆਦੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕਿਉਂਕਿ ਕਾਨੂੰਨ ਦਾ ਰਾਜ ਸਾਡੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦਾ ਧੁਰਾ ਹੈ, ਇਸ ਲਈ ਇੱਕ ਅਦਾਲਤ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਨੁਛੇਦ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਣ ਵਾਲੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਪਾਸ ਕਰਨ ਤੋਂ ਅਯੋਗ ਕਰ ਦੇਵੇਗੀ। 14 ਜਾਂ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 16 ਦੇ ਨਾਲ ਪੜ੍ਹੀ ਗਈ ਧਾਰਾ 14 ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨੂੰ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕਰਨ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਲਈ। ਇਸ ਲਈ, ਜਨਤਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਦੇ ਨਾਲ ਇਕਸਾਰ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕਾਨੂੰਨ ਤਿਆਰ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਹ ਮੰਨਣਾ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਨਿਯੁਕਤੀ ਸਬੰਧਤ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਅਤੇ ਯੋਗ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਸਹੀ ਮੁਕਾਬਲੇ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ, ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਇਸ ਨੂੰ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਵਾਲਾ",

(10) ਇੱਕ ਵਾਰ ਜਦੋਂ ਇਹ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢ ਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਨਤਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਸਮਾਨਤਾ ਦਾ ਨਿਯਮ ਸਾਡੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਇੱਕ ਬੁਨਿਆਦੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਅਦਾਲਤਾਂ ਦੁਆਰਾ ਬਰਾਬਰੀ ਦੇ ਨਿਯਮ ਜਾਂ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਬੁਨਿਆਦੀ ਢਾਂਚੇ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕੋਈ ਹੁਕਮ ਜਾਰੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਰਾਜ ਨੂੰ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਜਾਰੀ ਕਰਕੇ, ਅਦਾਲਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਰੂਪ ਨਹੀਂ ਦੇ ਸਕਦੀਆਂ ਜੋ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂ ਭਰਤੀ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸੇਵਾ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਮਨਜ਼ੂਰ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ, ਉਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੋ 89 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਐਡਹਾਕ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਜਾਂ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਿਹਾੜੀ ਜਾਂ ਠੇਕੇ ਦੇ

THE MANSA CENTRAL COOPERATIVE BANK LTD. MANSAL v. 185
THE PRESIDING OFFICER, INDUSTRIAL TRIBUNAL, PUNJAB, •
CHANDIGARH AND OTHERS (M.M. Kumar, J.)

ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਢੰਗ ਨਾਲ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਦਾਖਲ ਹੋਏ ਹਨ ਜੋ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਮੂਲ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾ ਦੁਆਰਾ ਸਮਰਥਤ ਨਹੀਂ ਹਨ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਧਾਰਾ 14 ਅਤੇ ਅਧੀਨ ਦਰਜ ਹਨ। 16(1) ਫਿਰ ਰੈਗੂਲਰਾਈਜ਼ੇਸ਼ਨ ਦੀ ਬਰਾਬਰੀ ਦੀ ਰਾਹਤ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਬਣੇਗਾ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਮੂਲ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਨੂੰ ਮਾਫ਼ ਕਰਨ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋਵੇਗਾ।

(11) ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਬੈਂਚ ਨੇ ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੂੰ ਇਹ ਵੀ ਤਾਕੀਦ ਕੀਤੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਅੰਤਰਿਮ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਜਾਰੀ ਕਰਕੇ 'ਮੁਕੱਦਮੇਬਾਜ਼ੀ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ' ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਜਾਰੀ ਕਰਨ ਤੋਂ ਗੁਰੇਜ਼ ਕਰਨ ਜਾਂ ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਚੋਣ ਲਈ ਨਿਯਮਤ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਨੂੰ ਰੋਕ ਦੇਵੇਗੀ ਜਾਂ ਰਾਜ 'ਤੇ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ ਦਾ ਬੋਝ ਪਾਵੇਗੀ ਜੋ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਹੈ। ਲੋੜ ਨਹੀਂ। ਅਦਾਲਤਾਂ ਰਾਜ ਜਾਂ ਇਸ ਦੇ ਸਾਧਨਾਂ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਦੇ ਆਰਥਿਕ ਪ੍ਰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਬੇਲੋੜੀ ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਨਹੀਂ ਕਰਨਗੀਆਂ ਜਾਂ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਅਤੇ ਵਿਧਾਨਿਕ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਬਾਈਪਾਸ ਕਰਨ ਦੀ ਸਹੂਲਤ ਲਈ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਸਾਧਨ ਨਹੀਂ ਦੇਣਗੀਆਂ।

(12) ਇਹ ਸਮਝਾਉਂਦੇ ਹੋਏ ਕਿ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਜਿਸਨੂੰ ਜਾਂ ਤਾਂ ਅਸਥਾਈ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਜਾਂ ਕੈਜ਼ੂਅਲ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਜਾਂ ਠੋਕੇ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਲਗਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਣਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸਨੇ ਕੀ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਹੈ ਅਤੇ, ਇਸਲਈ, ਉਸ ਕੋਲ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰਹਿਣ ਦੀ ਕੋਈ ਜਾਇਜ਼ ਉਮੀਦ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਭਰਤੀ ਕੀਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਉਮੀਦ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਬੈਂਚ ਨੇ ਰਾਜ 'ਤੇ ਦਿਹਾੜੀਦਾਰ, ਅਸਥਾਈ ਅਤੇ ਠੋਕੇ 'ਤੇ ਰੱਖੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ 'ਤੇ ਪੱਕੀ ਪਾਬੰਦੀ ਲਗਾਉਣ ਤੋਂ ਵੀ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਰੈਗੂਲਰ ਭਰਤੀ ਦਾ ਬਦਲ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਉਪਰੋਕਤ ਵਿਚਾਰ ਨੂੰ ਪੈਰਾ 45 ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਗਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਜੋ ਹਵਾਲੇ ਦੀ ਸਹੂਲਤ ਲਈ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ:-

"45. ਅਸਥਾਈ ਜਾਂ ਅਚਨਚੇਤ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਜਾਂ ਸਥਾਈ ਕਰਨ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ, ਅਦਾਲਤਾਂ ਇਸ ਤੱਥ ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ ਕਿ ਸਬੰਧਤ ਵਿਅਕਤੀ ਨੇ ਕੁਝ ਸਮੇਂ ਲਈ ਅਤੇ ਕੁਝ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਕਾਫ਼ੀ ਸਮਾਂ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਅਜਿਹਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਜੋ ਵਿਅਕਤੀ ਕਿਸੇ ਰੁਝੇਵੇਂ ਨੂੰ ਅਸਥਾਈ ਜਾਂ ਆਮ ਸੁਭਾਅ ਵਿੱਚ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਉਹ ਆਪਣੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਸੁਭਾਅ ਤੋਂ ਜਾਣੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ। ਉਹ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਨੂੰ ਖੁੱਲ੍ਹੀਆਂ ਅੱਖਾਂ ਨਾਲ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਸੱਚ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਸੰਦੇਬਾਜ਼ੀ ਕਰਨ ਦੇ ਇਰਾਦੇ ਵਿਚ ਨਹੀਂ ਹੈ-ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਸ਼ਾਇਦ ਕਿਸੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਭਾਲ ਵਿਚ ਸੀ ਤਾਂ ਜੋ ਉਹ ਆਪਣੀ ਰੋਜ਼ੀ-

THE MANSA CENTRAL COOPERATIVE BANK LTD. MANSA v, 186
THE PRESIDING OFFICER, INDUSTRIAL TRIBUNAL, PUNJAB, •
CHANDIGARH AND OTHERS (M.M. Kumar, J.)

ਰੋਟੀ ਨੂੰ ਬਾਹਰ ਕੱਢ ਸਕੇ ਅਤੇ ਜੋ ਵੀ ਉਸ ਨੂੰ ਮਿਲਦਾ ਹੈ ਉਹ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਲੈਂਦਾ ਹੈ। ਪਰ ਇਕੱਲੇ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ, ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਯੋਜਨਾ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਉਚਿਤ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਜਿਸ ਵਿਅਕਤੀ ਨੇ ਅਸਥਾਈ ਜਾਂ ਅਚਨਚੇਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨੌਕਰੀ ਕੀਤੀ ਹੈ, ਨੂੰ ਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਨਾਲ, ਇਹ ਜਨਤਕ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦਾ ਇੱਕ ਹੋਰ ਮੋਡ ਪੈਦਾ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਅਦਾਲਤ ਇਸ ਕਿਸਮ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨੂੰ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਪਾਰਟੀਆਂ ਕੋਲ ਬਰਾਬਰ ਸੰਦੇਸ਼ਾਯੁਕਤੀ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਵੀ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਕੋਈ ਰਾਹਤ ਦੇਣ ਦੇ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ।

ਉਹ ਕਰਮਚਾਰੀ। ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਅਜਿਹੇ ਆਮ ਜਾਂ ਅਸਥਾਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰ 'ਤੇ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਪਾਬੰਦੀ ਸੰਭਵ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਸਿਰਫ ਇਹ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਕੁਝ ਲੋਕ ਜੋ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਅਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਠੇਕੇ 'ਤੇ ਜਾਂ ਅਚਨਚੇਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਨੂੰ ਅਜਿਹੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਵੇਲੇ ਉਹ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵੀ ਨਹੀਂ ਮਿਲੇਗਾ। ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲਈ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਕੁਝ ਰਾਹਤ ਲਿਆਉਂਦਾ ਹੈ ”

(13) ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਬੈਂਚ ਨੇ 'ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ' ਅਤੇ 'ਬੇਨਿਯਮੀ' ਦੇ ਪ੍ਰਗਟਾਵੇ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਰਥਾਂ ਦੀ ਵੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ ਕਿ ਅਸਾਮੀਆਂ ਨੂੰ ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ/ਰਾਜ ਜਾਂ ਅਧਿਕਾਰਤ ਚੋਣ ਸੰਸਥਾ ਦੁਆਰਾ ਇਸ਼ਤਿਹਾਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ। ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 14 ਅਤੇ 16(1) ਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਦਾ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਮਾਪਦੰਡਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸਾਰੇ ਪ੍ਰਤੀਯੋਗੀ ਦਾਅਵਿਆਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਉਮੀਦਵਾਰਾਂ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਨ ਅਤੇ ਫਿਰ ਇਸ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 14 ਅਤੇ 16(1) ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਉਲਟ ਵਿਧੀ ਦੁਆਰਾ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵੀ ਪ੍ਰਵੇਸ਼ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਪੈਰਾ 15 ਅਤੇ 53 ਦੀ ਪੜਚੋਲ ਤੋਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ। ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਬੈਂਚ ਨੇ 'ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ' ਅਤੇ 'ਬੇਨਿਯਮੀ' ਵਿਚ ਫਰਕ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਉਪਰੋਕਤ ਭੇਦ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ, ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਾਂ ਨੇ **ਆਰ.ਐਨ. ਨੰਜੁਨਡੱਪਾ ਬਨਾਮ ਟੀ. ਬਿਮਾਈਹ, (2) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਉਠਾਈਆਂ ਗਈਆਂ ਦਲੀਲਾਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ**, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਜੇਕਰ ਨਿਯੁਕਤੀ ਖੁਦ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਹੈ ਜਾਂ ਜੇਕਰ ਇਹ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਅਜਿਹੀ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀਤਾ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਇਹ ਅੱਗੇ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਐਕਟ ਦੀ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਅਤੇ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨਾ ਸੰਭਵ ਹੈ ਜੋ ਅਥਾਰਟੀ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਅਤੇ ਪ੍ਰਾਂਤ ਦੇ ਅੰਦਰ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਪਰ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਜਾਂ ਢੰਗ ਦੀ ਕੁਝ ਗੈਰ-ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਜੋ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਜੜ੍ਹ ਤੱਕ ਨਹੀਂ ਜਾਂਦੀ ਅਤੇ ਉਹ ਰੈਗੂਲਰਾਈਜ਼ੇਸ਼ਨ ਭਰਤੀ ਦਾ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ। ਜੇਕਰ ਅਜਿਹੀ ਤਜਵੀਜ਼ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਸੀ ਤਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਨਵੇਂ ਮੁਖੀ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ, ਜਿਸ ਨਾਲ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਅਣਦੇਖੀ ਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਹੋਵੇਗਾ। ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਬੈਂਚ ਨੇ **ਬੀਐਨ ਨਾਗਰਾਜਨ ਬਨਾਮ ਕਰਨਾਟਕ ਰਾਜ (3) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਵੀ ਦਿੱਤਾ ਹੈ।** ਇਸ ਲਈ, ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਬੁਨਿਆਦੀ ਢਾਂਚੇ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਕੇ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਦਾਖਲ ਹੋਣ ਵਾਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸਪੱਸ਼ਟ ਅੰਤਰ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 14 ਅਤੇ 16(1)

ਦੁਆਰਾ ਉਹਨਾਂ ਲੋਕਾਂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਵਰਗ ਹਨ ਜਿਹਨਾਂ ਦੀਆਂ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਬੇਨਿਯਮੀਆਂ ਹੋਈਆਂ ਹਨ। ਇਹ ਉਹਨਾਂ ਹਾਲਤਾਂ ਵਿੱਚ ਹੈ ਕਿ ਉਮਾਦੇਵੀ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੀ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਭੂਤਾ ਨੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਪੈਰਾ 53 ਵਿੱਚ ਦੇਖਿਆ ਹੈ:-

"53. ਇਕ ਪਹਿਲੂ ਨੂੰ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ। ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲੇ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜਿੱਥੇ ਐਸ.ਵੀ. ਨਰਾਇਣਪਾ, ਆਰ.ਐਨ. ਨੰਜੁਨਡੱਪਾ ਅਤੇ ਬੀ.ਐਨ. ਨਾਗਾਰਾਜਨ ਵਿੱਚ ਵਰਣਨ ਕੀਤੇ ਅਨੁਸਾਰ ਅਤੇ ਉਪਰੋਕਤ ਪੈਰਾ 15 ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਅਨਿਯਮਿਤ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ (ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਨਹੀਂ) ਕੀਤੀਆਂ ਜਾ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ, ਯੋਗ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀਆਂ ਉਚਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮਨਜ਼ੂਰਸ਼ੁਦਾ ਖਾਲੀ ਅਸਾਮੀਆਂ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੇ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਹੈ। ਦਸ ਸਾਲ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰੋ ਪਰ ਅਦਾਲਤਾਂ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਦੇ ਦਖਲ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ। ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਦੇ ਸਵਾਲ ਨੂੰ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਉਪਰੋਕਤ ਕੇਸਾਂ ਅਤੇ ਇਸ ਫੈਸਲੇ ਦੀ ਰੋਸ਼ਨੀ ਵਿੱਚ ਨਿਪਟਾਏ ਗਏ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੀ ਰੋਸ਼ਨੀ ਵਿੱਚ ਯੋਗਤਾ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ, ਭਾਰਤ ਦੀ ਯੂਨੀਅਨ, ਰਾਜ ਸਰਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸਾਧਨਾਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਵਾਰੀ ਉਪਾਅ ਵਜੋਂ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕਦਮ ਚੁੱਕਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ, ਅਜਿਹੇ ਅਨਿਯਮਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਲੋਕਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ 10 ਸਾਲ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਮਨਜ਼ੂਰਸ਼ੁਦਾ ਅਹੁਦਿਆਂ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ ਪਰ ਕਵਰ ਅਧੀਨ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਅਦਾਲਤਾਂ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲਾਂ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਅਤੇ ਅੱਗੇ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਖਾਲੀ ਮਨਜ਼ੂਰ ਅਸਾਮੀਆਂ ਨੂੰ ਭਰਨ ਲਈ ਨਿਯਮਤ ਭਰਤੀ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਭਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਉਹਨਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਜਿੱਥੇ ਹੁਣ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਦਿਹਾੜੀਦਾਰਾਂ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਹੈ। ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਨੂੰ ਇਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਗਤੀ ਵਿੱਚ ਸੈੱਟ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਅਸੀਂ ਇਹ ਵੀ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਰੈਗੂਲਰਾਈਜ਼ੇਸ਼ਨ, ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਪਰ ਨਿਆਂ ਅਧੀਨ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਨੂੰ ਇਸ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਦੁਬਾਰਾ ਖੋਲ੍ਹਣ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਪਰ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਨੂੰ ਦਰਕਿਨਾਰ ਕਰਕੇ ਅਤੇ ਨਿਯਮਤ ਜਾਂ ਸਥਾਈ ਬਣਾਉਣ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨਹੀਂ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਅਨੁਸਾਰ ਨਿਯੁਕਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਸਕੀਮ।"

(14) ਜਦੋਂ ਉਪਰੋਕਤ ਸਿਧਾਂਤ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ, ਤਾਂ ਇਹ

ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਲਿਆ ਗਿਆ ਨਜ਼ਰੀਆ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਾਨੂੰਨੀ ਖਰਾਬੀ ਤੋਂ ਪੀੜਤ ਹੈ। ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ-ਗੰਨਮੈਨ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਵਿੱਚ ਵਿਗੜਦੀ ਅਮਨ-ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਕਾਰਨ ਸਾਲ 1988 ਵਿੱਚ ਦਿਹਾੜੀ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਸਨ। ਪੁਲਿਸ ਦੇ ਇੰਸਪੈਕਟਰ ਜਨਰਲ, ਸੀ.ਆਈ.ਡੀ., ਪੰਜਾਬ ਨੇ ਬੈਂਕ ਦੀ ਜਾਇਦਾਦ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਲਈ ਸੁਰੱਖਿਆ ਗਾਰਡਾਂ ਦੀ ਭਰਤੀ ਕਰਨ ਲਈ ਬੈਂਕ ਨੂੰ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਸਨ। ਉੱਥੇ ਹੈ

ਇਹ ਦਰਸਾਉਣ ਲਈ ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਕੋਈ ਸਮੱਗਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਬੈਂਕ ਨੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਗਾਰਡ ਦੀ ਪੋਸਟ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਕੋਈ ਕਦਮ ਚੁੱਕੇ ਹਨ ਅਤੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 14 ਅਤੇ 16(1) ਦੇ ਅਧੀਨ ਦਰਜ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਭਰਤੀ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਉਮਾਦੇਵੀ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਪੈਰਾ 53 ਦੇ ਚਾਰ ਕੋਨਿਆਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਆਉਣ ਲਈ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਅਹੁਦਾ ਮੌਜੂਦ ਹੈ ਅਤੇ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਿਹਾੜੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਇਸ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਕੇ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 14 ਅਤੇ 16(1) ਦੇ ਉਪਬੰਧ। ਉਸ ਦਿਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਪਹਿਲੇ ਕਦਮ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬੈਂਕ ਨੂੰ ਸਾਰੇ ਯੋਗ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਤੋਂ ਅਰਜ਼ੀਆਂ ਮੰਗਣ ਵਾਲੀ ਯੋਗਤਾ ਦੇ ਨਾਲ ਪੋਸਟ ਦਾ ਇਸ਼ਤਿਹਾਰ ਦੇਣ ਦੀ ਲੋੜ ਸੀ। ਸਾਰੇ ਪ੍ਰਤੀਯੋਗੀ ਦਾਅਵਿਆਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ 'ਤੇ, ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਉਪਲਬਧ ਉਮੀਦਵਾਰਾਂ ਦੀ ਚੋਣ ਅਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਸੀ। ਅਜਿਹੀ ਵਿਧੀ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 14 ਅਤੇ 16 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦਾ ਜਵਾਬ ਦਿੰਦੀ। ਉਪਰੋਕਤ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀ ਅਣਗਹਿਲੀ ਦਾ ਨਤੀਜਾ ਬੇਨਿਯਮੀਆਂ ਦੇ ਸਮਾਨ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਪਰ ਇਹ ਇੱਕ ਪੇਟੈਂਟ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਤੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਮੂਲ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਹੋਵੇਗੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਕਿਸੇ ਉਮੀਦਵਾਰ ਦੇ ਵਿਚਾਰਨ ਵਰਗੀ ਬੇਨਿਯਮਤਾ ਜਿਸ ਨੇ ਆਖਰੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅਰਜ਼ੀ ਦਿੱਤੀ ਹੈ ਜਾਂ ਅਜਿਹੀ ਕਿਸੇ ਚੀਜ਼ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਬੇਨਿਯਮਤਾ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਜਿਹੜੇ ਲੋਕ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਆਰਟੀਕਲ 14 ਆਰਡ 16 ਦੀਆਂ ਬੁਨਿਆਦੀ ਲੋੜਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਰੁਕਾਵਟ ਨੂੰ ਪਾਰ ਕਰ ਚੁੱਕੇ ਹਨ ਅਤੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਅਡਹਾਕ ਅਤੇ ਕੱਚੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ 10 ਸਾਲ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਹੀ ਸਥਾਈ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸਮਾਈ ਲਈ ਵਿਚਾਰਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਗੰਨਮੈਨ ਦੀ ਕੋਈ ਪੋਸਟ ਉਪਲਬਧ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਤੈਅ ਹੈ ਕਿ ਅਦਾਲਤਾਂ ਪੋਸਟਾਂ ਦੀ ਸਿਰਜਣਾ ਲਈ ਕੋਈ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਜਾਰੀ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ।

(15) ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਅੰਜਲੀ ਖੋਸਲਾ ਦੀ ਦਲੀਲ ਕਿ ਕਾਮਿਆਂ-ਜਵਾਬਕਰਤਾਵਾਂ ਨੇ ਲੰਬੇ ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਕਰ ਲਈ ਹੈ, ਕੋਈ ਬਰਫ ਨਹੀਂ ਕੱਟੇਗਾ ਕਿਉਂਕਿ ਇੱਕ ਦਿਹਾੜੀਦਾਰ ਮਜ਼ਦੂਰ ਰੈਗੂਲਰ ਹੋਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਜੇਕਰ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਪਾਇਆ ਹੈ ਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 25-ਐਫ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਢੁਕਵੀਂ ਰਾਹਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਸੀ। ਸਾਨੂੰ ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਖੋਸਲਾ

ਦੁਆਰਾ ਉਠਾਏ ਗਏ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਯੋਗਤਾ ਨਹੀਂ ਮਿਲਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ, ਇਸ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਝਿਜਕ ਨਹੀਂ ਹੈ।

(16) ਉਪਰੋਕਤ ਚਰਚਾ ਦੀ ਅਗਲੀ ਕੜੀ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਪਟੀਸ਼ਨ ਸਫਲ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ 20 ਫਰਵਰੀ, 2003 (ਪੀ-7) ਦੇ ਅਣਗੌਲੇ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਇਸ ਹੱਦ ਤੱਕ ਟਾਲ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੀ ਸਿਰਜਣਾ ਅਤੇ ਨਿਯਮ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਨਿਯਮ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ। ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਅੰਕ ਨੰ. 3 ਅਤੇ 4 ਦੇ ਤਹਿਤ ਦਰਜ ਕੀਤੀਆਂ ਖੋਜਾਂ ਨੂੰ ਕੋਈ ਗੰਭੀਰ ਚੁਣੌਤੀ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਇਸਲਈ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

(17) ਉਪਰੋਕਤ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਆਰ.ਐਨ.ਆਰ

ਡਿਸਕਲੇਮਰ:- ਸਥਾਨਕ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਅਨੁਵਾਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ 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।

ਡੋਲਮਿਨ