

23 ਜੁਲਾਈ, 1999 ਨੂੰ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 10'A ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਅਕਤੂਬਰ, 1996 ਤੋਂ ਦਸੰਬਰ, 1996 ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਗੁਜ਼ਾਰੇ ਭੱਤੇ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕਰਨ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇ ਨਾਲ ਮਾਮਲਾ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਕੋਲ ਭੇਜ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਪ੍ਰਮਾਣਿਤ ਸਟੈਂਡਿੰਗ ਆਰਡਰ 30(d) ਅਤੇ (g)। ਕੋਈ ਖਰਚਾ ਨਹੀਂ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਇਸ ਹੁਕਮ ਦੀ ਕਾਪੀ ਮਿਲਣ ਦੇ ਚਾਰ ਹਫ਼ਤਿਆਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਅੰਦਰ ਲੋੜੀਂਦੇ ਹੁਕਮ ਪਾਸ ਕਰਨ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

ਕਾਪੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਖਰਚਿਆਂ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ 'ਤੇ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

ਆਰ. ਐਨ. ਆਰ

ਅਮਰ ਬੀਰ ਸਿੰਘ ਗਿੱਲ, ਸਵਤੰਤਰ ਕੁਮਾਰ ਅਤੇ ਜੇ. ਐਸ. ਨਾਰੰਗ, ਜੇ. ਜੇ.

ਵਿਜੇ ਸ਼ਰਮਾ ਅਤੇ ਹੋਰ, -ਪਟੀਸ਼ਨਰ

ਬਨਾਮ

ਪੰਜਾਬ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਦਾ ਰਾਜ, -ਜਵਾਬਦਾਤਾ

1999 ਦਾ CWP 14050

13 ਦਸੰਬਰ, 2001

ਭਾਰਤ ਦਾ ਸੰਵਿਧਾਨ, - 1950 - ਕਲਾਮ 14, 16, 39 ~D ਅਤੇ 226 - 5 ਤੋਂ 15 ਸਾਲ ਤੱਕ ਦਾ ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰਾ ਤਜਰਬਾ ਰੱਖਣ ਵਾਲੇ ਦਿਹਾੜੀਦਾਰਾਂ ਨੂੰ ਉਹੀ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦਾ ਤਜਰਬਾ ਹੈ ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਹਮਰੁਤਬਾ/ਰੈਗੂਲਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਸੇ ਵਿਭਾਗ ਵਿੱਚ ਕਰਦੇ ਹਨ - ਉਹਨਾਂ ਕੋਲ ਰੈਗੂਲਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਕੰਮ ਵਾਂਗ ਲੋੜੀਂਦੀ ਯੋਗਤਾ ਅਤੇ ਤਜਰਬਾ ਵੀ ਹੈ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਵੀ ਤਸੱਲੀਬਖਸ਼ - 'ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ' ਦਾ ਦਾਅਵਾ - ਮਾਣਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ 'ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ' ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ 'ਤੇ ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੇ ਵਿਚਾਰ ਲੈਂਦੀ ਹੈ-ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮਾਨਯੋਗ ਦੇ ਵੱਡੇ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਅਨੁਪਾਤ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦੀ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਦੇ ਅਧੀਨ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ - ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਲਾਭ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਲਈ ਸਾਰੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰੀ ਸਮੱਗਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਕਰਦੇ ਹਨ - ਰਾਜ ਫੰਡਾਂ ਦੀ ਘਾਟ, ਭਰਤੀ

ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸਰੋਤਾਂ, ਕੁਦਰਤ ਵਰਗੇ ਪਹਿਲੂਆਂ ਤੋਂ ਕੋਈ ਮਦਦ ਨਹੀਂ ਲੈ ਸਕਦਾ। ਨੌਕਰੀ, ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਉਮਰ ਦੀ ਸੀਮਾ ਆਰਟ ਨਾਲ ਪੜ੍ਹੀ ਗਈ ਧਾਰਾ 14 ਦੇ ਤਹਿਤ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਰਾਹਤ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਲਈ। 39(d) — ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ (ਬੁਨਿਆਦੀ) ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਸਿਰਫ਼ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਮਹਿੰਗਾਈ ਭੱਤਾ) ਉਸੇ ਵਿਭਾਗ ਵਿੱਚ ਨਿਯਮਤ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕਾਊਂਟਰ-ਪਾਰਟਸ ਲਈ ਸਵੀਕਾਰਯੋਗ ਹੈ।

(ਰਣਬੀਰ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ, 1998(2) SCT 189
(FB), ਆਯੋਜਤ, ਸਹੀ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ)

ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਵੱਲੋਂ ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੇ ਵਿਚਾਰ ਲਏ ਗਏ ਹਨ, ਉਸੇ ਸਿਧਾਂਤ 'ਤੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮਾਣਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਵੱਡੇ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਵੱਡੇ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਵਧੇਰੇ ਵਜ਼ਨ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਬਾਅਦ ਦੇ ਕੇਸਾਂ ਦੇ ਤੱਥਾਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਦੋਂ ਇਹ ਅਨੁਪਾਤ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਸਮੱਗਰੀ ਨੂੰ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਕਰਦਾ ਹੈ।

(ਪਰਾ 20)

ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਟੀਚੇ ਦੀ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਰਾਜ, ਜੋ ਕਿ ਸਾਡੇ ਦੇਸ਼ ਦਾ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਡਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਹੈ, ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਅਸਮਾਨਤਾ ਤੋਂ ਬਚਣ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਹ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਥੋਪਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਸਮਾਨ ਕੰਮ ਅਤੇ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ। ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਅਤੇ ਉਚਿਤ ਉਜਰਤਾਂ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਦੇ ਇਸ ਸੰਕਲਪ ਦੇ ਮੌਜੂਦਾ ਮਾਮਲਿਆਂ ਨੂੰ ਸੁਧਾਰਨ ਲਈ ਤਰੀਕੇ ਅਤੇ ਸਾਧਨਾਂ ਨੂੰ ਸੁਧਾਰਨਾ, ਰਾਜ ਦਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਫਰਜ਼ ਹੈ। ਇਸ ਉਦੇਸ਼ ਦੀ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਲਈ ਰਾਜ ਨੂੰ ਆਪਣੀਆਂ ਸੀਮਾਵਾਂ ਅਤੇ ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਵੈ-ਬਣਾਈਆਂ ਗਈਆਂ ਸੀਮਾਵਾਂ ਨੂੰ ਪਾਰ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ। ਅਜੋਕੇ ਸਮੇਂ ਵਿੱਚ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਇੱਕ ਜਾਇਜ਼ ਉਮੀਦ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਹੀ ਨਹੀਂ ਉਭਰਿਆ ਹੈ, ਸਗੋਂ ਇੱਕ ਜਾਇਜ਼ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ, ਇੱਕ ਅਜਿਹਾ ਅਧਿਕਾਰ ਜੋ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਲਾਗੂ ਅਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਯੋਗ ਬਣ ਗਿਆ ਹੈ।

(ਪੈਰਾ 42)

ਅੱਗੇ ਇਹ ਵੀ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ 'ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ' ਜਾਂ ਸਮਾਨਤਾ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ 'ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਮੰਨਣ ਲਈ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਹੋਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ (ਏ) ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਰਾਜ ਦੁਆਰਾ ਆਮ ਜਾਂ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਰਜਾਬੰਦੀ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਜੋਂ

ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ; (ਬੀ) ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਦੇ ਤੱਤ ਨੂੰ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਕਰਨ ਲਈ ਕਾਫ਼ੀ ਵਾਜ਼ਬ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ; (c) ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕੀਤੇ ਜਾ ਰਹੇ ਕੰਮ ਅਤੇ ਕੀਤੇ ਜਾ ਰਹੇ ਕੰਮ ਉਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ, (ਬੇਸ਼ਕ, ਗਣਿਤਿਕ ਫਾਰਮੂਲੇ ਦੁਆਰਾ ਨਹੀਂ), ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਸੇ ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਨਿਯਮਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ; ਅਤੇ (d) ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਕੰਮ ਦੀ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਤਸੱਲੀਬਖਸ਼ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

(ਪੈਰਾ 51)

ਅੱਗੋਂ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਕਿ ਕੰਮ ਅਤੇ ਕਾਰਜਾਂ ਦੀ ਸਮਾਨਤਾ ਅਤੇ ਇਸ ਤੱਥ 'ਤੇ ਕੋਈ ਵਿਵਾਦ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਕੋਲ ਜ਼ਰੂਰੀ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਦੀ ਘਾਟ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਕੋਲ ਕੰਮ ਦਾ ਤਜਰਬਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਦਾਅਵਾ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕੋਲ ਉਕਤ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੀਆਂ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਵੀ ਹਨ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਮੰਨਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਆਪੋ-ਆਪਣੇ ਵਿਭਾਗਾਂ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕੋਲ ਪੰਜ ਤੋਂ ਪੰਦਰਾਂ ਸਾਲਾਂ ਦਾ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਤਜਰਬਾ ਹੈ। ਉਹ ਕੰਮ ਜਾਂ ਪ੍ਰੋਜੈਕਟ ਜਿੱਥੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਉਹ ਅਜੇ ਵੀ ਜਾਰੀ ਹਨ।

(ਪੈਰਾ 36 ਅਤੇ 52)

ਅੱਗੋਂ ਇਹ ਵੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦਾ ਰਿਸ਼ਤਾ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਹਿਜੀਵ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਆਪਸੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਅਨੁਸ਼ਾਸਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਰਤਵਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਿਤ ਡਿਸਚਾਰਜ ਨਾਲ ਮੇਲ ਖਾਂਦਾ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਇਸ ਆਪਸੀ ਸਾਂਝ ਦੀ ਨੀਂਹ ਹੈ। ਇਹ ਹੋਰ ਵੀ ਹੈ, ਜਿੱਥੇ ਰਾਜ ਖੁਦ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਹੈ। ਜਿੱਥੇ ਰਾਜ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਤੋਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਫਰਜ਼ਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਲਗਨ ਨਾਲ ਨਿਭਾਉਣ ਦੀ ਉਮੀਦ ਰੱਖਦਾ ਹੈ, ਉੱਥੇ ਰਾਜ ਨੂੰ ਕੰਮ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਮੁੱਲ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਪੈਸੇ ਦੇ ਸੰਕਲਪ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਉਚਿਤ ਉਜਰਤ ਦੇਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵੀ ਵਿਤਕਰਾ, ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਦੁਸ਼ਮਣੀ ਵਾਲਾ ਵਿਤਕਰਾ, ਨਾ ਸਿਰਫ਼ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਪੂਰਵ-ਅਨੁਮਾਨਤ ਧਾਰਨਾ ਨੂੰ ਠੇਸ ਪਹੁੰਚਾਏਗਾ ਸਗੋਂ ਰਾਜ ਦੁਆਰਾ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਟੀਚੇ ਦੀ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਨੂੰ ਵੀ ਕਮਜ਼ੋਰ ਕਰੇਗਾ।

(ਪੈਰਾ 54)

ਅੱਗੋਂ ਇਹ ਵੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਜ਼ਰੂਰੀ ਤੱਤਾਂ ਨੂੰ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ ਅਤੇ ਉਸੇ ਵਿਭਾਗ ਵਿੱਚ ਨਿਯਮਤ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸਹਿਯੋਗੀਆਂ ਲਈ

ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ (ਇਕੱਲੇ ਮੂਲ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਮਹਿੰਗਾਈ ਭੱਤਾ) ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ।

(ਪੈਰਾ 56)

ਕੇ.ਐਲ ਅਰੋੜਾ, ਉਰਵਸ਼ੀ ਅਰੋੜਾ ਦੇ ਨਾਲ ਐਡਵੋਕੇਟ ਸ.

ਮਨੂ ਭੰਡਾਰੀ, ਐਡਵੋਕੇਟ ਸ.

ਏ.ਜੀ. ਮਸੀਹ, ਡੀ.ਏ.ਜੀ., ਪੰਜਾਬ।

ਨਿਰਣਾ

ਸਵਤੰਤਰ ਕੁਮਾਰ, ਜੇ.

(1) ਕਾਨੂੰਨ ਜੋ ਕਾਨੂੰਨ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਵਿਧਾਨਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਜੋ ਕਿ ਇਕਸਾਰ ਨਿਆਂਇਕ ਘੋਸ਼ਣਾਵਾਂ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਸੀਟ ਨੂੰ ਲੱਭਦਾ ਹੈ, ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਾਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਜੱਜ ਨੇ ਕਾਨੂੰਨ ਬਣਾਇਆ ਹੈ, ਜ਼ਰੂਰੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪਰਿਵਰਤਨਸ਼ੀਲ ਅਤੇ ਪ੍ਰਗਤੀਸ਼ੀਲ ਹੈ। ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਹੁਕਮਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਇਸ ਦੇ ਸਹੀ ਪਰਿਪੇਖ ਵਿਚ ਸਮਝਣਾ ਅਤੇ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਕਾਨੂੰਨ ਲਾਗੂ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ, ਅੰਤਮ ਵਿਧਾਨਕ ਉਦੇਸ਼ ਦੀ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਅਤੇ ਨਿਆਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦਾ ਟੀਚਾ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸਦੀਆਂ ਸੀਮਾਵਾਂ ਵਾਲਾ ਕਾਨੂੰਨ ਸੋਸਾਇਟੀ ਦੇ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਦੀ ਲਾਗੂਯੋਗਤਾ ਇਸਦੀ ਸਵੀਕ੍ਰਿਤੀ ਦੀ ਬੁਨਿਆਦ ਹੈ। ਕਾਨੂੰਨ, ਇੱਕ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ, ਅਮਲ ਕਰਨ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ, ਸ਼ਾਇਦ ਇੱਕ ਭਰਮ ਹੈ।

(2) **toswkB** ਵਿੱਚ ਸਮਝਣਯੋਗ, ਲਾਗੂ ਕਰਨਯੋਗ ਅਤੇ ਸਮਾਜ ਦੀਆਂ ਜ਼ਮੀਨੀ ਹਕੀਕਤਾਂ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਹੋਣਾ ਸਬੰਧਤ ਤਿਮਾਹੀ ਦੀ ਅਟੱਲ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਹੈ। ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਵਿਧਾਨਿਕ ਜਾਂ ਨਿਆਂਇਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦੱਸੇ ਗਏ ਕਾਨੂੰਨ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਇੱਕ ਰੁਬਰਿਕ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਸਾਰੇ ਕਾਨੂੰਨ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਰੂਪ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ। ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਪ੍ਰਸਤਾਵਨਾ ਦੀ ਰੋਸ਼ਨੀ ਵਿੱਚ ਪੜ੍ਹੀਆਂ ਗਈਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ 14 ਅਤੇ 16 ਅਤੇ 39 (ਡੀ) ਤੋਂ "ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ" ਦੀ ਧਾਰਨਾ ਅਤੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਘਟਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਨੂੰ ਇੱਕ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਟੀਚਾ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਹਾਲਾਂਕਿ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੁਆਰਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇੱਕ ਬੁਨਿਆਦੀ ਅਧਿਕਾਰ ਵਜੋਂ ਘੋਸ਼ਿਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯਮਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਨਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਿਯਮ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬਰਾਬਰ

ਕੰਮ ਲਈ ਯੂਅਲ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ *। ਰੋਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀ ਦੇਣਦਾਰੀ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਨਿਰਧਾਰਤ ਦਰ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਤੱਕ ਸੀਮਤ ਹੋਵੇਗੀ। ਇਹ ਸਵਾਲ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਮੌਕਿਆਂ 'ਤੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਅਦਾਲਤਾਂ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਵਿਚਾਰ ਲਈ ਆਇਆ ਹੈ ਅਤੇ ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੇ ਢੰਗ ਨਾਲ ਜਵਾਬ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਜਿਹੇ ਸਵਾਲਾਂ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਕੇਸਾਂ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਆਂਇਕ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਲਈ ਅਨਿਸ਼ਚਿਤਤਾ ਦੇ ਕੁਝ ਤੱਤ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਬੈਂਚਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਆਂਇਕ ਫੈਸਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਲਗਾਤਾਰ ਬਦਲਾਅ ਨੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਇੱਕ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੂੰ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਵੱਡੇ ਬੈਂਚ ਕੋਲ ਭੇਜਣ ਲਈ ਪ੍ਰੇਰਿਆ। ਬੈਂਚ ਨੇ ਰਣਬੀਰ ਸਿੰਘ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੁਲ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਅਤੇ ਤਲਵਿੰਦਰ ਸਿੰਘ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਲੈਟਰ ਪੇਟੈਂਟ ਬੈਂਚ ਵੱਲੋਂ ਲਏ ਗਏ ਉਲਟ ਵਿਚਾਰ ਨੂੰ ਨੋਟਿਸ ਕੀਤਾ। ਹਵਾਲਾਤੀ ਬੈਂਚ ਨੇ ਇੱਕ ਪਾਸੇ ਦਵਿੰਦਰ ਸਿੰਘ ਅਤੇ ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ ਜਸਮੇਰ ਸਿੰਘ ਅਤੇ ਗਾਜ਼ੀਬਾਦ ਵਿਕਾਸ ਅਥਾਰਟੀ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਵੱਲੋਂ ਲਏ ਗਏ ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੇ ਨਜ਼ਰੀਏ ਨੂੰ ਵੀ ਦੇਖਿਆ।

(3) ਇੱਕ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਏਡੀਵੀਜ਼ਨ ਜੇ ਬੈਂਚਕੋਫ ਨੇ ਦਸੰਬਰ, 1999 ਦੇ ਆਪਣੇ 8 ਹੁਕਮਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਮਾਨਯੋਗ ਚੀਫ ਜਸਟਿਸ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਰੱਖਣ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਹਵਾਲਾ ਦੇ ਬਿੰਦੂ ਦਾ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਲਈ ਛੇਤੀ ਤਾਰੀਖ 'ਤੇ ਵੱਡੇ ਬੈਂਚ ਦਾ ਗਠਨ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕੇ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਇਸ ਫੁੱਲ ਬੈਂਚ ਦਾ ਗਠਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ

ਰੈਫਰਿੰਗ ਆਰਡਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਲਾਈਨਾਂ ਵਿੱਚ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਤਿਆਰ ਕੀਤੇ ਸਵਾਲ ਦਾ ਜਵਾਬ ਦਿਓ, ਜੋ ਕਿ ਹੇਠਾਂ ਲਿਖਿਆ ਹੈ:-

“ਮੁੱਖ ਸਵਾਲ ਜੋ ਵਿਚਾਰਨ ਅਤੇ ਨਿਰਧਾਰਨ ਲਈ ਪੈਦਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਉਹ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ:-

^ਕੀ ਚੌਕੀਦਾਰ ਵਜੋਂ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਿਹਾੜੀ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ, ਜੋ ਨਿਯਮਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਚੌਕੀਦਾਰ ਲਈ ਮੰਨਣਯੋਗ ਹੈ?

ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਦੇ ਵਕੀਲ ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਇੱਕ ਨਿਯਮਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ 1997 ਦੀ ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ

ਨੰਬਰ 4942 ਵਿੱਚ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਦੇ ਸਿਰਲੇਖ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਸੁਣਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਬਨਾਮ ਦਵਿੰਦਰ ਸਿੰਘ ਅਤੇ ਹੋਰ, 21 ਜੁਲਾਈ, 1997 ਨੂੰ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ (ਕੱਪੀ ਅਨੁਸੂਚੀ P6)। 1995 ਦੇ CWP ਨੰਬਰ 7533 (ਤਲਵਿੰਦਰ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ) ਅਤੇ 1995 ਦੇ CWP ਨੰਬਰ 10017 (ਕੁਲਬੀਰ ਸਿੰਘ ਆਇਤ) ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੁਆਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਦੋ ਫੈਸਲਿਆਂ 'ਤੇ ਵੀ ਰਿਲਾਇੰਸ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ) ਨੇ ਦਵਿੰਦਰ ਸਿੰਘ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕਰਦਿਆਂ 20 ਅਗਸਤ, 1998 ਨੂੰ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ। ਤਲਵਿੰਦਰ ਸਿੰਘ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਦੇ ਇੱਕ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ, 1998 ਦਾ ਐਲ.ਪੀ.ਏ. ਨੰਬਰ 292, ਰਾਜ ਦੁਆਰਾ ਦਾਇਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ 19 ਜੁਲਾਈ, 1998 ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਰਾਹੀਂ ਕੀਤਾ। ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਦੋ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ, ਪਰ ਦਵਿੰਦਰ ਸਿੰਘ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਤੱਥਾਂ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਦਵਿੰਦਰ ਸਿੰਘ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਵੱਲੋਂ ਸੁਣਾਇਆ ਗਿਆ ਫੈਸਲਾ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਹੈ-

“ਛੁੱਟੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ।

ਧਿਰਾਂ ਲਈ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਦੀ ਸਹਿਮਤੀ ਨਾਲ ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਅੰਤਿਮ ਸੁਣਵਾਈ ਲਈ ਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਛੋਟਾ ਸਵਾਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਅਪੀਲਕਰਤਾ-ਰਾਜ ਨੂੰ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਲਈ ਜਾਇਜ਼ ਸੀ, ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਮਾਨ ਅਹੁਦਿਆਂ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਰੈਗੂਲਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਅਦਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕੀ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕਰਨ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਿਛਲੇ ਤਿੰਨ ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਸਕੇਲ ਦੇ ਅੰਤਰ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ। ਇਹ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਵਿਵਾਦ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦਿਹਾੜੀਦਾਰ ਲੇਜ਼ਰ ਕੀਪਰ/ਲੇਜ਼ਰ

ਕਲਰਕ ਹਨ। ਹਾਈਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਦਲੀਲ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਨਿਯਮਤ ਲੇਜ਼ਰ ਕਲਰਕਾਂ ਵਾਂਗ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ ਜੋ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਭਰਤੀ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ। ਸਿੱਟੇ ਵਜੋਂ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਸਾਡੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ, "ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਦੀ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ" ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ।

ਜਿੱਥੇ ਸੀਮਤ ਹੱਦ ਤੱਕ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਇਹ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਕਿ ਜਦੋਂ ਉਹ ਲੇਜ਼ਰ ਕਲਰਕਾਂ/ਲੇਜ਼ਰ ਕੀਪਰਾਂ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਮਾਨ ਕੰਮ ਦੇ ਰਹੇ ਸਨ ਤਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਲੇਜ਼ਰ ਕੀਪਰ ਦੇ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ ਜੋ ਨਿਯਮਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਲੇਜ਼ਰ ਕੀਪਰਾਂ/ਲੇਜ਼ਰਾਂ ਲਈ ਉਪਲਬਧ ਸੀ। ਕਲਰਕ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਲਈ ਸਿੱਖਿਅਤ ਵਕੀਲ ਸਫਲਤਾਪੂਰਵਕ ਇਹ ਦਲੀਲ ਨਹੀਂ ਦੇ ਸਕੇ ਕਿ ਅਜਿਹਾ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ। ਇਸਲਈ, ਅਸੀਂ ਇਸ ਅਪੀਲ ਨੂੰ "ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ" ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ 'ਤੇ ਸੀਮਤ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੰਦੇ ਹਾਂ ਤਾਂ ਜੋ ਲੇਜ਼ਰ ਕੀਪਰ/ਲੇਜ਼ਰ ਕਲਰਕਾਂ ਨੂੰ ਤਨਖਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕੇ ਜੋ ਨਿਯਮਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਭਰਤੀ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ, ਉਹ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਣਗੇ। ਲੇਜ਼ਰ ਕੀਪਰ ਜੋ ਕਿ ਨਿਯਮਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਲੇਜ਼ਰ ਕੀਪਰਾਂ ਲਈ ਉਪਲਬਧ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਚੱਲ ਰਹੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਸਕੇਲ ਦਾ ਸਿੱਧਾ ਭੁਗਤਾਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਲੇਜ਼ਰ ਕੀਪਰ/ਲੇਜ਼ਰ ਕਲਰਕ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਜੇਕਰ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨਿਯਮਿਤ ਹੋਣ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਤਾਂ ਇਹ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਲਈ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਕਰਨ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਸ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਆਪਣੇ ਗੁਣਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਵੱਲੋਂ ਜਵਾਬਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਜੋਂ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਗਏ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਦੀ ਬਜਾਏ ਇਹ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਲੇਜ਼ਰ ਕੀਪਰਾਂ ਨੂੰ ਉਪਲਬਧ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਣਗੇ। /ਉਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਮਨਜ਼ੂਰਸ਼ੁਦਾ ਭੱਤੇ ਵਾਲੇ ਲੇਜ਼ਰ ਕਲਰਕ ਅਤੇ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਤਿੰਨ ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਹਰੇਕ ਨੂੰ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਅਦਾ ਕੀਤੇ ਭੱਤੇ ਅਤੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨ ਯੋਗ ਭੱਤੇ ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਦੇ ਸਕੇਲ ਦੇ ਸਮੇਂ ਵਿੱਚ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਵਿਚਕਾਰ ਅੰਤਰ। ਉਚਿਤ ਭੱਤੇ ਵਾਲੇ ਲੇਜ਼ਰ ਕੀਪਰ/ਲੇਜ਼ਰ ਕਲਰਕ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਉਪਲਬਧ ਹੋਣਗੇ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਹ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਿਹਾੜੀ ਲੇਜ਼ਰ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ ਰੱਖਿਅਕ/ਲੇਜ਼ਰ ਕਲਰਕ। ਮੌਜੂਦਾ ਹੁਕਮ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ

ਜੇਕਰ ਜਵਾਬਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਕੋਈ ਰਕਮ ਜ਼ਿਆਦਾ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਪਾਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਸ ਨੂੰ ਪੜਾਅਵਾਰ ਅਤੇ ਵਾਜਬ ਢੰਗ ਨਾਲ ਐਡਜਸਟ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਤਾਂ ਜੋ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੀ ਜੇਬ ਤੋਂ ਕਾਫੀ ਹੱਦ ਤੱਕ ਨੁਕਸਾਨ ਨਾ ਹੋਵੇ। ਕੋਈ ਖਰਚਾ ਨਹੀਂ।

ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਵੱਲੋਂ *ਤਲਵਿੰਦਰ ਸਿੰਘ ਦੇ ਕੇਸ* (ਸੁਪਰਾ), ਯੂਪੀਏ ਨੰਬਰ 292 ਆਫ 1998 ਵਿੱਚ, 19 ਜੁਲਾਈ, 1998 ਨੂੰ ਸੁਣਾਇਆ ਗਿਆ ਫੈਸਲਾ, ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਹੈ:-

ਲਿਮਿਟੇਸ਼ਨ ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 5 ਦੇ ਅਧੀਨ ਅਰਜ਼ੀ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਨਿਆਂ ਦੀ ਖਾਤਰ LPA ਦਾਇਰ ਕਰਨ ਵਿੱਚ 53 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਦੇਰੀ ਨੂੰ ਮੁਆਫ਼ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਨਿਰਪੱਖ ਫੈਸਲਾ ਸੁਣਾਉਂਦਿਆਂ, ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨੇ ਪਾਇਆ ਕਿ ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲੋਕ ਨਿਰਮਾਣ ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਪਬਲਿਕ ਹੈਲਥ ਵਿਭਾਗ ਵਿੱਚ ਦਿਹਾੜੀ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਸਨ ਅਤੇ ਉਹ ਪਿਛਲੇ ਕਈ ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਸਨ। ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ ਦੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਮੰਗ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦੇ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਤਿੰਨ ਸਾਲਾਂ ਦੇ ਬਕਾਏ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਅਤੇ ਉਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸਮਾਂ ਸਕੇਲ ਅਨੁਸਾਰ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ। ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਹਰ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਸੀ। ਸਿੱਖਿਅਤ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨੇ *ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਨਾਮ ਦਵਿੰਦਰ ਸਿੰਘ* (1997 ਦਾ ਸੀ.ਏ. ਨੰਬਰ 4492), ਮਿਤੀ 21 ਜੁਲਾਈ, 1997 (ਅੰਗ੍ਰੇਜ਼ੀ ਏ-2) ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਹੈ।

ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਵਕੀਲ ਨੇ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦੇਣ ਲਈ 1997 (I) SLR 143, AIR 1997 ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ 2129 ਅਤੇ 1996 (7) SCC 34 ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਕਿ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਕੁਝ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਵੱਖਰਾ ਨਜ਼ਰੀਆ ਲਿਆ ਹੈ।

ਅਸੀਂ ਪਾਉਂਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥ *ਦਵਿੰਦਰ ਸਿੰਘ ਦੇ ਕੇਸ* (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ। ਕਿਉਂਕਿ ਸਾਨੂੰ ਅਪੀਲ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਯੋਗਤਾ ਨਹੀਂ ਮਿਲਦੀ, ਅਸੀਂ ਅਪੀਲ ਦਾਇਰ ਕਰਨ ਵਿੱਚ 53 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਦੇਰੀ ਦੇ ਸਵਾਲ ਵਿੱਚ ਜਾਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਨਹੀਂ ਹਾਂ।

ਬਰਖਾਸਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ।"

ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਲਈ ਸਿੱਖਿਅਤ ਵਕੀਲ ਨੇ 22 ਮਾਰਚ 1999 ਦੇ ਇੱਕ

ਅੰਤਰਿਮ ਆਦੇਸ਼ 'ਤੇ ਵੀ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਸੀ, ਜੋ ਕਿ 1998 ਦੀ ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 4867 ਵਿੱਚ ਰਾਜ ਵਜੋਂ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

ਪੰਜਾਬ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਤਲਵਿੰਦਰ ਸਿੰਘ ਮੰਡ ਹੋਰ, ਜੋ ਕਿ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ:-

ਅਸੀਂ ਅੰਤਰਿਮ ਰਾਹਤ ਲਈ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ 'ਤੇ ਧਿਰਾਂ ਦੇ ਵਕੀਲ ਨੂੰ ਸੁਣਿਆ ਹੈ। ਅਸੀਂ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੰਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਅਪੀਲ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਦੇ ਦੌਰਾਨ, ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਪੋਸਟਾਂ ਦੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸ਼੍ਰੇਣੀ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ ਜਿਸ 'ਤੇ ਉਹ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ। ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ 1 ਮਾਰਚ, 1999 ਤੋਂ ਆਮ ਭੱਤੇ ਵੀ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣਗੇ, ਅਪੀਲ ਦੇ ਅੰਤਿਮ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਅਧੀਨ। T¹ ਅੰਤਿਮ ਰਾਹਤ ਲਈ ਉਸ ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ ਦਾ ਅੰਤ ਵਿੱਚ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

ਹਾਲਾਂਕਿ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਬਨਾਮ ਜਸਮੇਰ ਸਿੰਘ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਵਿੱਚ ਫੈਸਲਾ ਸੁਣਾਇਆ, ਸੀਏ ਨੰਬਰ 14223 ਆਫ 1996, 7 ਨਵੰਬਰ, 1996 ਨੂੰ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ, 1997(1) ਆਰਐਸਜੇ 445 ਵਜੋਂ ਰਿਪੋਰਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ, ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਅਪੀਲਾਂ ਦੇ ਇੱਕ ਸਮੂਹ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ। . ਸਿਖਰਲੀ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਇਸ ਨੁਕਤੇ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਸਿਖਰਲੀ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਗਾਜ਼ੀਆਬਾਦ ਵਿਕਾਸ ਅਥਾਰਟੀ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਬਨਾਮ ਵਿਕਰਮ ਚੌਧਰੀ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ, 1995(5) SCC 210 ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਨਵੀਨਤਮ ਫੈਸਲਿਆਂ ਸਮੇਤ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੀ ਗਿਣਤੀ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ ਫੈਸਲਾ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ:-

ਇਸ ਲਈ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਨੌਕਰੀਆਂ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸਮੂਹਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕੰਮ ਦੀ ਗੁਣਵੱਤਾ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨਾ ਹੋਵੇਗਾ। ਵਿਦਿਅਕ ਜਾਂ ਤਕਨੀਕੀ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਅੰਤਰ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਸਦਾ ਉਹਨਾਂ ਹੁਨਰਾਂ 'ਤੇ ਅਸਰ ਪੈ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੋ ਧਾਰਕ ਆਪਣੀ ਨੌਕਰੀ ਲਈ ਲਿਆਉਂਦੇ ਹਨ ਹਾਲਾਂਕਿ ਨੌਕਰੀ ਦਾ ਅਹੁਦਾ ਇੱਕੋ ਜਿਹਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਕੁਸ਼ਲਤਾ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਤ ਹੋਰ ਵਿਚਾਰ ਵੀ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜੋ ਤਜਰਬੇ ਅਤੇ ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਵਰਗੇ

ਮਾਪਦੰਡਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਤਨਖਾਹ-ਸਕੇਲਾਂ ਵਿੱਚ ਅੰਤਰ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਜਾਂ ਕਾਡਰ ਵਿੱਚ ਖੜੋਤ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ, ਤਾਂ ਜੋ ਚੰਗੀ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਨੂੰ ਬਾਹਰ ਕੱਢਿਆ ਜਾ ਸਕੇ। ਉਹ ਵਿਅਕਤੀ ਜੋ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੇ ਸਿਖਰ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚ ਗਏ ਹਨ। ਇੱਥੇ ਕਈ ਹੋਰ ਸਮਾਨ ਵਿਚਾਰ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜੋ ਨੌਕਰੀ ਵਿੱਚ ਕੁਸ਼ਲ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ 'ਤੇ ਅਸਰ ਪਾ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਵਾਰ-ਵਾਰ ਉਸ ਮੁਲਾਂਕਣ ਨੂੰ ਦੇਖਿਆ ਹੈ

ਤਨਖਾਹ-ਸਕੇਲ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਅਜਿਹੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਮਾਹਿਰ ਸੰਸਥਾਵਾਂ 'ਤੇ ਛੱਡ ਦਿੱਤੀਆਂ ਜਾਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕੋਈ ਮਾੜਾ ਫਿਦਾ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ, ਉਸ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਹਰਬੰਸ ਲਾਈ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਹਿਮਾਚਲ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ (ਸੁਪਰਾ) ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਅੱਗੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਰਜਾਬੰਦੀ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੋ ਉਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਸਨ, ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਦੇਣ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਸਨ, ਨਾ ਕਿ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੇ ਅਨੁਸਾਰ। ਨਿਯਮਤ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸਮਾਨ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੇ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਰਜਾਬੰਦੀ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਫੈਸਲਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਹੁੰਦਾ। ਗਾਜ਼ੀਆਬਾਦ ਵਿਕਾਸ ਅਥਾਰਟੀ ਬਨਾਮ ਵਿਕਰਮ ਚੌਧਰੀ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ (ਸੁਪਰਾ) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਵੀ ਇਹੀ ਸਥਿਤੀ ਦੁਹਰਾਈ ਗਈ ਹੈ।

ਇਸਲਈ, ਮੌਜੂਦਾ ਅਪੀਲ ਵਿੱਚ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ, ਜੋ ਕਿ ਦਿਹਾੜੀ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਨੂੰ ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ ਦੇ ਨਿਯਮਤ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸਮਾਨ ਅਹੁਦਿਆਂ 'ਤੇ ਰੱਖਣ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਰਜਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਲਈ ਨਿਯਮਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਨਿਰਧਾਰਤ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਹੋਣ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਭਰਤੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਉਮਰ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਸ਼ਰਤਾਂ ਪੂਰੀਆਂ ਕਰਨੀਆਂ ਪੈਂਦੀਆਂ ਹਨ। ਜਿਸ ਢੰਗ ਨਾਲ ਰੈਗੂਲਰ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਦੀ ਚੋਣ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਚੋਣ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ। ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿਚ ਚੋਣ ਲਈ ਲੋੜਾਂ ਇੰਨੀਆਂ ਸਖ਼ਤ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਨਿਯਮਤ ਸੇਵਾ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੋਰ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਵੀ ਹਨ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸੇਵਾ ਦੇ ਕਿਸੇ ਮੈਂਬਰ ਦੀ ਤਬਾਦਲਾ ਕਰਨ ਦੀ ਦੇਣਦਾਰੀ, ਅਤੇ ਉਸ ਦਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੋਣਾ, ਜੋ ਕਿ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਰਜਾਬੰਦੀ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਅਧੀਨ

ਨਹੀਂ ਹਨ। ਇਸ ਲਈ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੀਆਂ ਉਜਰਤਾਂ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਨਿਯਮਤ ਕਾਮੇ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਨਾ ਹੀ ਉਹ ਨਿਯਮਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਨਿਯਮਤ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੇ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ।

ਇਸ ਲਈ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਇਹ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇਣਾ ਸਹੀ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਉਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ ਜੋ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਰੱਖੇ ਜਾਣ ਦੀਆਂ ਮਿਤੀਆਂ ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਜੇਕਰ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਹੈ

ਅਜਿਹੇ ਕਾਮਿਆਂ ਲਈ ਨਿਰਧਾਰਿਤ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਇਸ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਣਗੇ ਜੇਕਰ ਇਹ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਤਨਖਾਹ ਤੋਂ ਵੱਧ ਹੈ। (ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ)

XX XX XX XX

XX XX XX XX

ਅਹਾਤੇ ਵਿੱਚ, ਅਪੀਲਾਂ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਅਤੇ ਆਦੇਸ਼ ਇੱਕ ਪਾਸੇ ਰੱਖੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਲਾਗਤਾਂ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਆਦੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ”

ਉਪਰੋਕਤ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਦਿਹਾੜੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰਾਂ ਦੀ ਤੁਲਨਾ ਵਿੱਚ "ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ" ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਵੀ ਇੱਕ ਵੱਡੇ ਬੈਂਚ ਕੋਲ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਫੁੱਲ ਬੈਂਚ ਨੇ 1994 ਦੇ ਸੀਡਬਲਯੂਪੀ ਨੰਬਰ 10658 ਵਿੱਚ ਸੰਦਰਭ ਦਾ ਜਵਾਬ ਦਿੱਤਾ, *ਰਣਬੀਰ ਸਿੰਘ* ਬਨਾਮ *ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ*, ਦਾ ਫੈਸਲਾ 3 ਫਰਵਰੀ, 1998 ਨੂੰ ਹੋਇਆ (ਰਿਪੋਰਟ 1998(2) ਸਰਵਿਸ ਕੇਸ ਟੂਡੇ 189)। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੁੱਲ ਬੈਂਚ ਨੇ ਇਹ ਨਿਰੀਖਣ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਿਆ ਕਿ *ਗਾਜ਼ੀਆਬਾਦ ਵਿਕਾਸ ਅਥਾਰਟੀ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ)* ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਫੈਸਲੇ ਦੁਆਰਾ ਸੰਦਰਭ ਦੇ ਨੁਕਤੇ ਦਾ ਜਵਾਬ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

ਜਸਮੇਰ ਸਿੰਘ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਸੁਣਾਏ ਗਏ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ *ਦਵਿੰਦਰ ਸਿੰਘ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ)* ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ। ਸਾਨੂੰ ਪਤਾ ਲੱਗਿਆ

ਹੈ ਕਿ ਉਕਤ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਜਸਮੇਰ ਸਿੰਘ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਨਾਲ ਭਿੰਨ ਹਨ। ਤਲਵਿੰਦਰ ਸਿੰਘ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਪੱਤਰ ਪੇਟੈਂਟ ਅਪੀਲ ਵਿੱਚ ਜਸਮੇਰ ਸਿੰਘ ਦੇ ਕੇਸ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਪਰ ਦਰਾਮਦ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਚਰਚਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਫੈਸਲੇ ਦੇ. ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਤਲਵਿੰਦਰ ਸਿੰਘ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਉਕਤ ਫੈਸਲਾ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਅਪੀਲ ਵਿੱਚ ਵਿਚਾਰ ਅਧੀਨ ਹੈ।

ਗਾਜ਼ੀਆਬਾਦ ਡਿਵੈਲਪਮੈਂਟ ਅਥਾਰਟੀ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਸੁਣਾਏ ਗਏ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੁੱਲ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੁਆਰਾ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਜਸਮੇਰ ਸਿੰਘ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਅੱਗੇ ਧਿਆਨ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸੇ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਕੇ, ਇਸ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਅਤੇ ਆਯਾਤ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਆਏ ਹੋਰ ਨਿਰਣੇ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ

ਉੱਪਰ, ਸਾਡਾ ਵਿਚਾਰ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਹੁਕਮ ਦੇ ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਪੈਰੇ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਸਵਾਲ ਨੂੰ ਵੱਡੇ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਵਿਚਾਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹੀ ਸਵਾਲ ਉੱਠ ਰਿਹਾ ਹੈ ਅਤੇ ਮੁੜ-ਮੁੜ ਉੱਠਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ। ਦਫ਼ਤਰ ਨੂੰ ਇਸ ਕੇਸ ਦੇ ਕਾਗਜ਼ਾਤ ਮਾਨਯੋਗ ਚੀਫ਼ ਜਸਟਿਸ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਰੱਖਣ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਹਵਾਲਾ ਦੇ ਨੁਕਤੇ ਦਾ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਲਈ ਛੇਤੀ ਹੀ ਇੱਕ ਵੱਡੇ ਬੈਂਚ ਦਾ ਗਠਨ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕੇ।"

(4) ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿ ਅਸੀਂ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਪਹਿਲੂਆਂ 'ਤੇ ਚਰਚਾ ਕਰਨ ਲਈ ਅੱਗੇ ਵਧੀਏ ਜਿਨ੍ਹਾਂ 'ਤੇ ਉਪਰੋਕਤ ਸਵਾਲ ਦਾ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਲਈ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਵਿਚਾਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਸਾਡੇ ਲਈ ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਅਸੀਂ ਹਵਾਲਾ ਆਦੇਸ਼ ਵਿਚ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਫੈਸਲੇ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਵੱਲ ਧਿਆਨ ਦੇਈਏ ਅਤੇ ਜਿੱਥੇ ਕੁਝ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਵਿਚਾਰ ਹਨ, ਲਏ ਗਏ ਹਨ। ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਕੁਝ ਦੁਕਵੇਂ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦਾ ਵਿਸਤ੍ਰਿਤ ਹਵਾਲਾ ਜਿੱਥੇ ਕਾਫ਼ੀ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਇੱਕ ਜਾਂ ਦੂਜੇ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਦੀ ਭਵਿੱਖਬਾਣੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਸੁਲਝਾਉਣ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰੇਗਾ। *ਰਣਧੀਰ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਅਤੇ ਹੋਰ*, (1) ਅਤੇ *ਭਗਵਤੀ ਪਰਸ਼ਾਦ ਬਨਾਮ ਦਿੱਲੀ ਸਟੇਟ ਮਿਨਰਲ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ* (2) ਦੇ ਕੇਸਾਂ ਵਿੱਚ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਤਿੰਨ ਮਾਨਯੋਗ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਂਚ ਨੇ ਇਹ ਸਿਧਾਂਤ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਸੀ ਕਿ ਬਰਾਬਰ

ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ। ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਜੇਕਰ ਮੌਲਿਕ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਾਡੇ ਦੇਸ਼ ਵਰਗੇ ਜਮਹੂਰੀ, ਸਮਾਜਿਕ ਅਤੇ ਗਣਤੰਤਰ ਦੀ ਸਥਾਪਨਾ ਦਾ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਟੀਚਾ ਸੀ। ਇਸ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਦਾ ਪਾਲਣ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਫੈਸਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਹਾਲ ਹੀ ਵਿੱਚ ਫੂਡ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਬਨਾਮ ਸ਼ਿਆਮਲ ਕੇ. ਚੈਟਰਜੀ (3), ਅਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਛੁੱਟੀ ਪਟੀਸ਼ਨ (ਸਿਵਲ) ਨੰਬਰ 6285 ਆਫ 1997, ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਵੇਦ ਪੈਟ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ। ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਨੇ 17 ਅਕਤੂਬਰ 2000 ਨੂੰ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ।

(5) ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਮਾਣਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਦੋ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਂਚ ਨੇ ਗਾਜ਼ੀਆਬਾਦ ਵਿਕਾਸ ਅਥਾਰਟੀ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਸ੍ਰੀ ਵਿਕਰਮ ਚੌਧਰੀ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ (4) ਅਤੇ ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ ਬਨਾਮ ਜਸਮੇਰ ਸਿੰਘ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ (5) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, (ਮੁੜ ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਦੋ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਂਚ) ਨੇ ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਲਿਆ ਕਿ ਕੈਜ਼ੂਅਲ ਵਰਕਰਾਂ ਜਾਂ ਡੇਲੀ ਰੇਟ ਵਾਲੇ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਰੈਗੂਲਰ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਜਾਂ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕੁਝ ਸਮਾਨ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਰੈਗੂਲਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ, ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨਹੀਂ ਸਨ

- (1) ਏਆਈਆਰ 1982 ਐਸਸੀ 879
- (2) ਏਆਈਆਰ 1990 ਐਸਸੀ 371
- (3) 2000 (4) SCT 689
- (4) ਏਆਈਆਰ 1995 ਐਸਸੀ 2325
- (5) ਏਆਈਆਰ 1997 ਐਸਸੀ 1788

ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੋਈ ਰਾਹਤ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ।

(6) ਮਾਨਯੋਗ ਸਿਖਰਲੀ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਵਧੀਆ ਅੰਤਰ ਨੂੰ ਸਮਝਣ ਲਈ, ਉਪਰੋਕਤ, ਕੁਝ ਵੱਖਰੇ ਵਿਚਾਰਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਗਟ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਇਹ ਅਦਾਲਤ ਪਹਿਲੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਇਹ ਦੇਖਣ ਲਈ ਮਜ਼ਬੂਰ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਦੁਆਰਾ ਅਪਣਾਏ ਜਾਣ ਵਾਲਾ ਢੁਕਵਾਂ ਤਰੀਕਾ ਕੀ ਹੈ? ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਅਦਾਲਤ ਨਿਆਂਇਕ ਮਲਕੀਅਤ ਦੇ ਖੇਤਰ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਬੁਨਿਆਦੀ ਤੱਤ, ਪੂਰਵ-ਅਨੁਮਾਨ ਅਤੇ ਤਾਰੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਇਕੋ ਜਿਹੇ ਅਤੇ ਇਕਸੁਰਤਾਪੂਰਵਕ ਢੰਗ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਸਿਧਾਂਤ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਦਾਲਤ 'ਤੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੱਡੇ ਬੈਂਚ ਜਾਂ ਉੱਚ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਗਟਾਏ ਗਏ ਵਿਚਾਰ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਦਾ ਫਰਜ਼ ਪਾਉਂਦੇ ਹਨ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕੇਸ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਫਿਰ ਉਸੇ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਛੋਟੇ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਲਿਆ ਗਿਆ ਵਿਚਾਰ। ਬੇਸ਼ੱਕ, ਅੱਗੇ ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ ਪੂਰਵ ਅਨੁਪਾਤ ਨਿਰਧਾਰਨ ਦੇ ਬਾਅਦ ਵਾਲੇ ਕੇਸ 'ਤੇ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਰਾਜ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ, ਕਿਸੇ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਵਿਆਖਿਆ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਆਪਣੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਬਦਲਣ ਜਾਂ ਬਦਲਣ ਲਈ ਇੱਕ ਪੂਰਨ ਪਾਬੰਦੀ ਵਜੋਂ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਜਦੋਂ ਸਥਿਤੀ ਇਸ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਂਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਜਨਤਕ ਚੰਗੀਆਂ ਮੰਗਾਂ ਜਾਂ ਜਿੱਥੇ ਇਹ ਉਚਿਤ ਹੋਣ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਨਿਆਂ ਦੀ ਵੰਡ

(7) ਅਦਾਲਤ ਤਜਰਬੇ ਦੇ ਸਬਕ ਅਤੇ ਬਿਹਤਰ ਤਰਕ ਦੀ ਤਾਕਤ ਨੂੰ ਝੁਕਾਉਂਦੀ ਹੈ, ਇਹ ਮੰਨਦੀ ਹੈ ਕਿ ਅਜ਼ਮਾਇਸ਼ ਅਤੇ ਗਲਤੀ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਭੌਤਿਕ ਵਿਗਿਆਨ ਵਿੱਚ ਇੰਨੀ ਫਲਦਾਇਕ ਹੈ, ਨਿਆਂਇਕ ਕਾਰਜਾਂ ਵਿੱਚ ਵੀ ਉਚਿਤ ਹੈ।

(8) ਨਿਆਂਇਕ ਰਾਇ ਵਿਚ ਇਕਸਾਰਤਾ ਅਤੇ ਸਦਭਾਵਨਾ ਬਣਾਈ ਰੱਖਣ ਲਈ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਵਿਚ ਨਿਆਂਇਕ ਸੰਪੂਰਨਤਾ ਦੀ ਲੀਚ ਪਿੰਨ ਨੂੰ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਕਰਨ ਲਈ, ਨਿਆਂਇਕ ਉਦਾਹਰਣਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨਾ ਉਚਿਤ ਹੈ। ਵੱਡੇ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਦੀ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਸਿਧਾਂਤ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਦੋਂ ਅਜਿਹਾ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਕਿਸੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਗਲਤ ਹੈ। ਹਾਲਾਤ ਬਹੁਤ ਬਦਲ ਗਏ ਹਨ ਅਤੇ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਤਬਦੀਲੀ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਪੂਰਾ ਬੈਂਚ, *ਕ੍ਰਿਸ਼ਨ ਕੁਮਾਰ ਸਿੰਗਲਾ ਬਨਾਮ ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ* (6) ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ:-

“ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਉਪਰੋਕਤ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਬਿਆਨ ਕੀਤੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਤੋਂ, ਸਾਨੂੰ ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਨਿਆਂਇਕ ਯੋਗਤਾ ਇਹ ਉਮੀਦ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਵੱਡੇ ਬੈਂਚ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ। ਉਸੇ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਛੋਟੇ ਬੈਂਚ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਅਪੀਲੀ ਜਾਂ ਰੈਫਰਲ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਅਜਿਹਾ ਨਾ ਹੋਵੇ ਕਿ ਇਹ ਨਿਆਂਇਕ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨ, ਸੰਜਮ ਅਤੇ ਵੱਡੇ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਸਤਿਕਾਰ ਦੇ ਸੁਨਹਿਰੀ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਨਸ਼ਟ ਕਰ ਦੇਵੇ। ਯਕੀਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਕੀਲ ਦੀ ਸਪੁਰਦਗੀ ਦੀ ਚਤੁਰਾਈ ਅਜਿਹੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨੂੰ ਬੁਲਾਉਣ ਲਈ ਇੱਕ ਜਾਇਜ਼ ਅਤੇ ਉਚਿਤ ਆਧਾਰ ਨਹੀਂ ਬਣਾਉਂਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਤੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਦਿਖਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਫੈਸਲਾ ਦੇਸ਼ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਉਲਟ ਸੀ, ਜਾਂ ਜਿੱਥੇ ਸਹਿ-ਬਰਾਬਰ ਬੈਂਚ ਨੇ ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਲਿਆ ਹੈ, a ਵਿਪਰੀਤ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਜਾਂ ਤੀਸਰਾ, ਨਿਰਣਾ ਪ੍ਰਤੀ ਇਨਕੁਰੀਅਮ ਹੈ। ਸਤਿਕਾਰ ਨਾਲ, ਅਸੀਂ ਉਪਰੋਕਤ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਲਏ ਗਏ ਵਿਚਾਰਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਦੇ ਹਾਂ ਅਤੇ ਸਾਡਾ ਵਿਚਾਰ ਹੈ ਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਉਪਰੋਕਤ ਤਿੰਨ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕਿਸੇ ਵਿੱਚ ਵੀ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦਾ ਹੈ।”

ਨੇ ਅਸਿਸਟੈਂਟ ਕੁਲੈਕਟਰ ਆਫ ਅਸਟੇਟ ਡਿਊਟੀ, ਮਦਰਾਸ ਬਨਾਮ ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ । ਵੀ. ਦੇਵਕੀ ਅੰਮਾਲ, ਮਦਰਾਸ, ਜੇ.ਟੀ. 1994(7) ਐਸ.ਸੀ. 543, ਜਿੱਥੇ ਬਰਾਬਰੀ ਵਾਲੇ ਬੈਂਚ ਨੇ ਸੰਵਿਧਾਨਕਤਾ ਅਤੇ ਵਿਧਾਨਕ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਵੈਧਤਾ ਦੇ ਸਵਾਲ 'ਤੇ ਪਹਿਲਾਂ ਦੀ ਡਾਇਸੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨਾਲ ਮਤਭੇਦ ਕੀਤੇ ਸਨ ਅਤੇ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਸੀ, ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸੁਣਵਾਈ ਕੀਤੀ:-

“ਸਾਨੂੰ ਇਹ ਸਮਝਣ ਵਿੱਚ ਘਾਟਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿਵੇਂ, ਇੱਕ ਵਾਰ ਜਦੋਂ ਇੱਕ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਇੱਕ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਇੱਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਉਪਬੰਧ ਨੂੰ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਮੰਨਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਧਾਰਾ 14 ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਦੂਜੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੂੰ ਇਹ ਮੰਨਣ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਹੈ ਕਿ ਕਾਨੂੰਨ ਦਾ ਉਹੀ ਪ੍ਰਬੰਧ ਹੈ। ਗੈਰ-ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਅਤੇ ਧਾਰਾ 14 ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ, ਨਿਆਂਇਕ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨ ਇਹ ਮੰਗ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਇੱਕ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੂੰ, ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਉਸ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਦੂਜੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਅਸਾਧਾਰਨ ਮਾਮਲਿਆਂ

ਵਿੱਚ, ਜਿੱਥੇ ਬਾਅਦ ਵਾਲੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੂੰ ਦੱਸੇ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ, ਪੁਰਾਣੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੇ ਜੱਜ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨਾ ਔਖਾ ਲੱਗਦਾ ਹੈ, ਉਚਿਤ ਤਰੀਕਾ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕਾਗਜ਼ਾਤ ਇੱਕ ਵੱਡੇ ਬੈਂਚ ਦਾ ਗਠਨ ਕਰਨ ਲਈ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਿੱਖਿਅਕ ਚੀਫ਼ ਜਸਟਿਸ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਰੱਖੇ ਜਾਣ। . ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਜਿੱਥੇ ਇੱਕ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਸੀਵਿਲ ਹੋਣ ਦੀ ਇੱਕ ਵਿਧਾਨਕ ਵਿਵਸਥਾ ਰੱਖੀ ਹੈ, ਇਹ ਦੂਜੀ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਲਈ ਹੋਰ ਰੱਖਣ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਨਹੀਂ ਹੈ।"

(9) ਤਿੰਨ ਜੱਜ) ਯੂਪੀ ਰਾਜ ਬਨਾਮ ਰਾਮ ਚੰਦਰ ਤ੍ਰਿਵੇਦੀ (7) ਦੀ ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਬੈਂਚ ਨੇ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦਾ ਸਹੀ ਤਰੀਕਾ ਉਸੇ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਛੋਟੇ ਬੈਂਚ ਦੀ ਤਰਜੀਹ ਵਿੱਚ ਵੱਡੇ ਬੈਂਚ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨਾ ਸੀ। ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਆਯੋਜਤ ਪ੍ਰਭੂਤਾ -

“..ਇਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਵੀ ਜਿੱਥੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਵੱਡੇ ਅਤੇ ਛੋਟੇ ਬੈਂਚਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਗਟਾਏ ਗਏ ਵਿਚਾਰਾਂ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਟਕਰਾਅ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਇਹ ਵੱਡੇ ਬੈਂਚਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਗਟਾਏ ਗਏ ਵਿਚਾਰਾਂ ਨੂੰ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਜਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਛੱਡ ਨਹੀਂ ਸਕਦਾ। ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਲਈ ਉਚਿਤ ਤਰੀਕਾ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਛੋਟੇ ਬੈਂਚਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਗਟਾਏ ਗਏ ਵਿਚਾਰਾਂ ਦੀ ਬਜਾਏ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਵੱਡੇ ਬੈਂਚਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਗਟ ਕੀਤੀ ਗਈ ਰਾਏ ਨੂੰ ਲੱਭਣ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰੇ, ਜੋ ਨਿਯਮ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸਖ਼ਤ ਹੈ। ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਹੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, 1976 UJ (SC) 717, Foil.

(10) ਸੀ fj; e/; ਵਿੱਚ ਕ੍ਰਿਸ਼ਨ ਕੁਮਾਰ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇਨ ਅਦਰਜ਼ (8), ਅਦਾਲਤ ਦੀ ਨਿਆਂਇਕ ਨੀਤੀ ਦਾ ਐਲਾਨ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਮਾਣਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਪੂਰਵ-ਅਨੁਮਾਨ ਦੇ ਨਾਲ ਖੜ੍ਹਾ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਨਿਪਟਾਏ ਬਿੰਦੂ ਨੂੰ ਅਸਥਿਰ ਕਰਨ ਲਈ ਨਹੀਂ, ਇੱਕ ਵਾਰ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕੁਝ ਮਾਮਲਿਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਅਤੇ ਤੱਥਾਂ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਦੇ ਹੇਠਾਂ, ਜਿੱਥੋਂ ਮਾਮਲੇ ਵੱਖਰੇ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਤੱਥ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਂ ਕਾਫੀ ਵੱਖਰੇ ਹਨ। ਉਹਨਾਂ ਦਾ ਅਹੁਦਾ (ਪੰਜ ਜੱਜਾਂ ਦਾ ਬੈਂਚ) ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ:-

“ਸਟੇਅਰ ਫੈਸਲੇ ਅਤੇ ਗੈਰ ਈਯੂਏਟਾ ਮੂਵਰ। ਪੂਰਵ-ਅਨੁਮਾਨ ਦਾ ਪਾਲਣ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਸੈਟਲ ਹੋਣ ਵਾਲੀਆਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਨੂੰ ਅਸਥਿਰ ਕਰਨ ਲਈ ਨਹੀਂ। ਪਰ ਇਹ ਮੁਕੱਦਮੇਬਾਜ਼ੀ ਵਾਲੀਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਅਤੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤੇ ਸਵਾਲਾਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਕਲਾ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ. ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 141, ਅਦਾਲਤਾਂ ਦੀ ਨੀਤੀ ਪੂਰਵ-ਅਨੁਮਾਨ ਦੇ ਨਾਲ ਖੜ੍ਹਨ ਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਨਿਪਟਾਏ ਬਿੰਦੂ ਨੂੰ ਵਿਗਾੜਨਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਇੱਕ ਵਾਰ

ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਕੁਝ ਪੜਾਅ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਉਸ ਸਿਧਾਂਤ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰੇਗੀ, ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਭਵਿੱਖ ਦੇ ਸਾਰੇ ਮਾਮਲਿਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਕਰੇਗੀ ਜਿੱਥੇ ਤੱਥ ਕਾਫ਼ੀ ਹੱਦ ਤੱਕ ਇੱਕੋ ਜਿਹੇ ਹਨ। ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਇੱਕ ਜਾਣਬੁੱਝ ਕੇ ਅਤੇ ਇਕਲੌਤਾ ਫੈਸਲਾ, ਜੋ ਕਿ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਨਿਰਪੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪੈਦਾ ਹੋਏ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਸਵਾਲ 'ਤੇ ਦਲੀਲ ਦੇ ਬਾਅਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਨਿਰਧਾਰਨ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ, ਇੱਕ ਅਥਾਰਟੀ ਹੈ, ਜਾਂ ਉਸੇ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ, ਜਾਂ ਹੋਰ ਅਦਾਲਤਾਂ ਵਿੱਚ ਬਾਈਡਿੰਗ ਪੂਰਵ ਹੈ।

ਬਾਅਦ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਬਰਾਬਰ ਜਾਂ ਹੇਠਲੇ ਰੈਂਕ ਦਾ ਜਿੱਥੇ ਬਹੁਤ ਹੀ ਬਿੰਦੂ ਦੁਬਾਰਾ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਮੌਕੇ ਨਾ ਹੋਣ ਜਦੋਂ ਵਿਦਾਇਗੀ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਸਪੱਸ਼ਟ, ਸਪੱਸ਼ਟ ਸਿਧਾਂਤ ਅਤੇ ਨਿਰੰਤਰ ਬੇਇਨਸਾਫ਼ੀ ਨੂੰ ਠੀਕ ਕਰਨ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਨੂੰ ਹਮੇਸ਼ਾ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਸ ਥਾਂ ਤੋਂ ਦੂਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਜਿੱਥੇ ਫੈਸਲਾ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਦੇ ਅਧੀਨ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਜਨਤਕ ਨੀਤੀ ਦੇ ਵਿਚਾਰ ਇਸਦੀ ਮੰਗ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ। ਪਰ ਨਾਕਾਰਾ ਵਿੱਚ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਦੀ ਕਦੇ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿ ਸਾਰੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਲੋਕਾਂ ਨੇ ਇੱਕ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਬਣਾਈ ਹੈ ਅਤੇ ਅੱਗੇ ਕੋਈ ਵਰਗੀਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਸੀ।

(11) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਕਰਨਾਲ ਬਨਾਮ ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ ਵੰਤੀ (ਮ੍ਰਿਤਕ) ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ (9), ਤਾਰੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ 'ਤੇ ਬਹੁਤ ਲੰਮੀ ਚਰਚਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਅਤੇ ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਅੰਗਰੇਜ਼ੀ ਕਾਨੂੰਨ ਸਮੇਤ ਇਸ ਵਿਸ਼ੇ 'ਤੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਫੈਸਲਿਆਂ 'ਤੇ ਵੀ ਚਰਚਾ ਕੀਤੀ ਗਈ। ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਭੂਸੱਤਾ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ:-

"ਇੰਗਲੈਂਡ ਦੇ ਹਾਲਸਬਰੀ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਵਿੱਚ, ਤਾਰੇ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ: "ਉਹ ਫੈਸਲਾ ਜਿਸਦਾ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਪਾਲਣ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਬਣਾਉਣ ਜਾਂ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਜਾਇਦਾਦ ਦੇ ਨਿਪਟਾਰੇ ਵਿੱਚ ਜਾਂ ਇਸ ਵਿੱਚ ਕਾਰਵਾਈ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਕਾਨੂੰਨੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਜਾਂ ਹੋਰ ਤਰੀਕਿਆਂ ਨਾਲ ਨਿਯਮ ਸਥਾਪਤ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਅਦਾਲਤ ਨਾਲੋਂ ਉੱਚ ਅਥਾਰਟੀ ਦੀਆਂ ਅਦਾਲਤਾਂ ਦੁਆਰਾ ਆਮ

(11) JT 2001 (7) SC 567

(12) AIR 2000 SC 594

ਤੌਰ 'ਤੇ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਜਿਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਇਹ ਮਾਮਲਾ ਉਠਦਾ ਹੈ, ਉਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਸ਼ਾਇਦ ਉਹੀ ਫੈਸਲਾ ਨਾ ਦਿੱਤਾ ਹੁੰਦਾ ਜੇ ਇਹ ਸਵਾਲ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਸਾਹਮਣੇ ਆਇਆ ਹੁੰਦਾ। ਪਰ ਸਰਵਉੱਚ ਅਪੀਲੀ ਅਦਾਲਤ ਕਿਸੇ ਫੈਸਲੇ ਜਾਂ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੀ ਲੜੀ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਤੋਂ ਸੰਕੋਚ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗੀ ਜੇ ਕਾਨੂੰਨ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਇੱਕ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਥਾਪਿਤ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਮਕਤੂਲ ਬਨਾਮ ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਵਿੱਚ . ਮਾਨਭਰੀ, ਏਆਈਆਰ 1958 ਐਸਸੀ 918, ਤਿੰਨ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਂਚ ਨੇ ਲਾਹੌਰ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਪੂਰੇ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਮੰਨਿਆ ਜਿਸ ਨੇ 1895 ਤੋਂ ਖੇਤਰ ਨੂੰ ਰੱਖਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਨੂੰ ਗਲਤ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਵਾਸ਼ਿੰਗਟਨ ਬਨਾਮ ਡਾਸਨ ਐਂਡ ਕੰਪਨੀ 264 US 646, (=268 L.Ed. 219) ਬ੍ਰਾਂਡੀਜ਼, ਜੇ., ਨੇ ਆਪਣੇ ਅਸਹਿਮਤੀ ਵਾਲੇ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਕਿ “ ਨਿਰਭਰ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਰੋਕਣਾ ਨਹੀਂ ਚਾਹੀਦਾ। ਸਾਨੂੰ ਉਸ ਕੇਸ ਅਤੇ ਇਸਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਵਾਲਿਆਂ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਤੋਂ. ਫੈਸਲੇ ਹਾਲ ਹੀ ਦੇ ਹਨ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਗ੍ਰਹਿਣ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਜਾਇਦਾਦ ਦਾ ਕੋਈ ਨਿਯਮ ਨਹੀਂ ਬਣਾਇਆ ਹੈ ਜਿਸ ਦੇ ਆਲੇ ਦੁਆਲੇ ਸਵਾਰਥੀ ਹਿੱਤਾਂ ਦਾ ਸਮੂਹ ਹੈ। ਉਹ ਕੇਵਲ ਇੱਕ ਅਸਥਾਈ ਸੁਭਾਅ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਉਹ ਮਰਦਾਂ, ਔਰਤਾਂ ਅਤੇ ਬੱਚਿਆਂ ਦੇ ਜੀਵਨ ਅਤੇ ਆਮ ਭਲਾਈ ਨੂੰ ਗੰਭੀਰਤਾ ਨਾਲ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਰਾਜ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਾਰਵਾਈ ਦਾ ਇੱਕ ਬੁੱਧੀਮਾਨ ਨਿਯਮ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਪਰ ਇਹ ਇੱਕ ਸਰਵ ਵਿਆਪਕ ਅਤੇ ਬੇਮਿਸਾਲ ਹੁਕਮ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਮਾਰਕ ਗ੍ਰੇਵਜ਼ ਬਨਾਮ ਨਿਊਯਾਰਕ ਸਟੇਟ ਦੇ ਲੋਕ 306 US 468, (=88 L.Ed. 927) ਵਿੱਚ ਫਰੈਂਕ-ਅੱਗੋ, ਜੇ. ਨੇ ਦੇਖਿਆ ਕਿ “ਸਾਡੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਵਰਗੇ ਐਕਟ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਨਿਆਂਇਕ ਲੋੜਾਂ ਅਟੱਲ ਹਨ, ਕਈ ਵੇਰਵਿਆਂ ਵਿੱਚ ਖਿੱਚੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ। ਅਸਪਸ਼ਟਤਾ ਦੀ ਤਜਵੀਜ਼ ਕੀਤੀ ਤਾਂ ਜੋ ਸਾਹਮਣੇ ਆਉਣ ਵਾਲੇ ਭਵਿੱਖ ਲਈ ਜਗ੍ਹਾ ਛੱਡੀ ਜਾ ਸਕੇ। ” ਦ ਬੰਗਾਲ ਇਮਿਊਨਿਟੀ ਕੰਪਨੀ ਲਿਮਿਟਡ, ਬਨਾਮ ਬਿਹਾਰ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ 1955 (2) ਐਸਸੀਆਰ 603 ਵਿੱਚ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ 7 ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਂਚ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਗੈਰ-ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ

ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਗਲਤ ਵਿਆਖਿਆ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਾਂ, ਜੇਕਰ ਠੀਕ ਨਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੋਵੇ, ਜਨਤਕ ਭਲਾਈ ਲਈ ਬਹੁਤ ਨੁਕਸਾਨ ਦਾ ਕਾਰਨ ਬਣਦੇ ਹਨ। ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਪਿਛਲੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ।

ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਸੀਂ ਇਹ ਮੰਨਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਹ ਫੈਸਲੇ ਜੋ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਨਿਰਮਾਣ ਵਿਚ ਜਾਂ ਉਸ ਸੰਪਤੀ ਦੇ ਸੁਭਾਅ ਜਾਂ ਹੋਰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਵਿਚ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬਾਅਦ ਵਿਚ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਪਰ ਇਹ ਨਿਯਮ ਸਾਰੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿਚ ਅਟੱਲ, ਲਚਕੀਲਾ ਅਤੇ ਸਰਵ ਵਿਆਪਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ।

(12) ਇਸ ;fEsh ftZu fj T[fus j't/rk fe ਅਨੁਪਾਤ ਦੀ ਪ੍ਰਯੋਗਯੋਗਤਾ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਨੂੰ ਪੂਰਵਦਰਸ਼ਨਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਨਿਰਣਾਇਕ ਕਾਰਕ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਪੰਜਾਬ ਲੈਂਡ ਡਿਵੈਲਪਮੈਂਟ ਐਂਡ ਰੀਕਲੇਮੇਸ਼ਨ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਲਿਮਿਟਡ, ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ ਬਨਾਮ ਪ੍ਰੀਜ਼ਾਈਡਿੰਗ ਅਫਸਰ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ ਅਤੇ ਓ.ਆਰ.ਐਸ. (10) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹਨ:-

ਨਿਆਂਇਕ ਪੂਰਵ, ਅਨੁਪਾਤ ਨਿਰਣਾਇਕਤਾ ਅਤੇ ਪਹਿਲੇ ਅਤੇ ਬਾਅਦ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਦਾ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਐਫਏ ਅਤੇ ਏਬੀ ਲਿਮਿਟਡ ਬਨਾਮ ਹਾਊਸ ਆਫ ਲਾਰਡਜ਼ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਪਾਇਆ ਜਾਣਾ ਹੈ

ਬਨਾਮ ਜੇਪੀ ਹੈਰੀਸਨ (ਵਾਟਫੋਰਡ) ਲਿਮਿਟਡ (1963) ਏਸੀਆਈ, ਅਤੇ ਫਿਨਸਬਰੀ ਸਿਕਿਓਰਿਟੀਜ਼ ਲਿਮਿਟਡ ਬਨਾਮ ਇਨਲੈਂਡ ਰੈਵੇਨਿਊ ਕਮਿਸ਼ਨਰ (1966) ਡਬਲਯੂਐਲਆਰ 1402 ਦੇ ਨਾਲ ਆਪਣੇ ਅੰਤਰ-ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਫੈਸਲਿਆਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ। ਸਬੰਧ ਅਤੇ ਇਸ ਸਵਾਲ ਦੇ ਨਾਲ ਕਿ ਕੀ ਲੂਪਟਨ ਦਾ ਕੇਸ ਇੱਕ ਜਾਂ ਦੂਜੇ ਕੇਸ ਦੁਆਰਾ ਸਥਾਪਿਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਉਦਾਹਰਣ ਦੇ ਅੰਦਰ ਆਉਂਦਾ ਹੈ, ਨੇ ਕਿਹਾ:-

“ਜੋ ਬਾਈਡਿੰਗ ਪੂਰਵ-ਨਿਰਧਾਰਨ ਬਣਦਾ ਹੈ ਉਹ ਹੈ ਕੇਸ ਦੀ ਨਿਰਣਾਇਕ ਅਨੁਪਾਤ ਅਤੇ ਇਹ ਲਗਭਗ ਹਮੇਸ਼ਾ ਕੇਸ ਦੇ ਮਾਸਿਕ ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਦੁਆਰਾ ਪਤਾ ਲਗਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ, ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਉਹ ਤੱਥ ਜਿਨ੍ਹਾਂ

(11) JT 2001 (7) SC 567

(12) AIR 2000 SC 594

ਨੂੰ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਜਿਸਦਾ ਫੈਸਲਾ ਸਵਾਲ ਵਿੱਚ ਹੈ, ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਾਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਪਦਾਰਥਕ ਹੋਣਾ।

ਕਿਸੇ ਫੈਸਲੇ ਦੀ ਅਨੁਪਾਤ ਨਿਰਧਾਰਨ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਜੱਜਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸੰਕੁਚਿਤ ਜਾਂ ਚੌੜਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਇਹ ਇੱਕ ਉਦਾਹਰਣ ਵਜੋਂ ਦਰਸਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਸ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਵਿੱਚ ਅਨੁਪਾਤ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਜੱਜਾਂ ਨੇ ਜੋ ਕੇਸ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਹੋਵੇਗਾ, ਉਹ ਉਸ ਤੋਂ ਵੀ ਵੱਖਰਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਬਾਅਦ ਦੇ ਜੱਜਾਂ ਦੁਆਰਾ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਹ ਇਸ ਲਈ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਜੱਜ, ਕਿਸੇ ਕੇਸ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ ਆਪਣੇ ਕਾਰਨ ਦੇਣਗੇ ਪਰ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਆਪਣੀ ਟਿੱਪਣੀ ਨੂੰ ਅਨੁਪਾਤ ਨਿਰਣਾਇਕ ਸਮਝਦੇ ਹੋਏ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ *ਓਬਿਟਰ ਡਿਕਟਾ ਕੀ ਸਨ*, ਅਰਥਾਤ, ਪਾਸਿੰਗ ਵਿੱਚ ਕਹੀਆਂ ਗਈਆਂ ਗੱਲਾਂ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਬੰਧਨ ਨਾ ਹੋਣ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਇੱਕ ਸਖ਼ਤ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਫਰਕ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ। ਤਾਕਤ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਕੁਝ ਪ੍ਰੇਰਕ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ। ਇਹ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ "ਇੱਕ ਨਿਆਂਇਕ ਫੈਸਲਾ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਦਲੀਲਾਂ ਤੋਂ ਸਿਧਾਂਤ ਦਾ ਅਮੂਰਤ ਹੈ।" "ਇੱਕ ਬਾਅਦ ਵਾਲਾ ਜੱਜ ਇਸਨੂੰ ਵਿਆਪਕ ਐਪਲੀਕੇਸ਼ਨ ਦੇ ਇੱਕ ਵਿਆਪਕ ਸਿਧਾਂਤ ਤੱਕ ਵਧਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਇੱਕ ਤੰਗ ਐਪਲੀਕੇਸ਼ਨ ਲਈ ਇਸਨੂੰ ਘੱਟ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।"

(13) ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਵੀ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਘੋਸ਼ਣਾਵਾਂ ਦਾ ਵਿਸ਼ਾ-ਵਸਤੂ, ਜਿੱਥੇ ਵੀ ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦਾ ਨਜ਼ਰੀਆ ਵੱਖਰਾ ਹੋਵੇ, ਵੱਡੇ ਬੈਂਚ ਦਾ ਨਜ਼ਰੀਆ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਲਈ ਪਾਬੰਦ ^{ਹੋਵੇਗਾ} : ਪੂਰਵ-ਧਿਆਨ ਕੀਤਾ। ਪਰ ਜਦੋਂ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਬੈਂਚ ਸਨ, ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੇ ਵਿਚਾਰ ਲੈਂਦਿਆਂ, ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਉਸ ਵਿਚਾਰ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨੀ ਪੈਂਦੀ ਹੈ ਜੋ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਹਾਲਾਤਾਂ 'ਤੇ ਵਧੇਰੇ ਢੁਕਵਾਂ/ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

ਕੇਸ ਦੇ ਅਤੇ ਕੇਸ ਦੇ ਗੁਣਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਰਣੇ ਤੋਂ ਪਰਹੇਜ਼ ਨਾ ਕਰੋ। *ਮੈਸਰਜ਼ ਇੰਡੀਅਨ ਪੈਟਰੋ ਕੈਮੀਕਲਜ਼ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਲਿਮਿਟਡ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਸੈਨਾ* ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, (11) ਮਾਨਯੋਗ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਲਿਆ ਕਿ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ, ਧਿਰਾਂ ਨੂੰ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਤੋਂ ਸਪੱਸ਼ਟੀਕਰਨ ਮੰਗਣ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨਾ, ਨਹੀਂ ਹੈ। ਕਾਰਵਾਈ ਦਾ ਢੁਕਵਾਂ ਤਰੀਕਾ ਅਤੇ ਭਾਵੇਂ

ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੀ ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੀਆਂ ਵਿਆਖਿਆਵਾਂ ਹੋਣ, ਫਿਰ ਵੀ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਤੋਂ ਉਮੀਦ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਯੋਗਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਮਾਮਲੇ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰੇਗੀ।

(14) ਐਸ.ਆਈ ਰੂਪ ਲਾਈ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਲੈਫਟੀਨੈਂਟ ਗਵਰਨਰ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਮਾਣਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ 3 ਵਕੀਲਾਂ ਦੀ ਰਸੀਦ , (12) ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ:-

“ਕਾਨੂੰ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਣ ਵਾਲੀਆਂ ਉਦਾਹਰਣਾਂ ਸਾਡੀ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਦੇ ਅਧੀਨ ਨਿਆਂ ਦੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਦੀ ਨੀਂਹ ਬਣਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ। ਇਹ ਇੱਕ ਬੁਨਿਆਦੀ ਸਿਧਾਂਤ ਹੈ ਜਿਸਨੂੰ ਨਿਆਂਇਕ ਫੋਰਮ ਦੇ ਹਰ ਪ੍ਰਧਾਨ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਪਤਾ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਸਿਰਫ ਕਾਨੂੰ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਵਿੱਚ ਇਕਸਾਰਤਾ ਹੀ ਸਾਡੀ ਨਿਆਂ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਵਿੱਚ ਲੋਕਾਂ ਦਾ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਪੈਦਾ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਵਾਰ-ਵਾਰ ਪੂਰਵ-ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਾਨੂੰਨ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੇ ਹਨ ਜੋ ਸਾਰੇ ਸਬੰਧਤਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੇ ਜਾਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ: ਇਸ ਤੋਂ ਭਟਕਣਾ ਸਿਰਫ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਜਾਣੀ ਜਾਂਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ 'ਤੇ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇੱਕ ਅਧੀਨ ਅਦਾਲਤ ਸੁਪਰੀਮ ਅਦਾਲਤਾਂ ਦੁਆਰਾ ਬਣਾਏ ਗਏ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਘੋਸ਼ਣਾ ਦੁਆਰਾ ਪਾਬੰਦ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਕੋਆਰਡੀਨੇਟ ਬੈਂਚ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਘੋਸ਼ਣਾ ਦੇ ਉਲਟ ਫੈਸਲਾ ਨਹੀਂ ਸੁਣਾ ਸਕਦਾ। ਇਹ ਤਾਂ ਹੀ ਇਸ ਨੂੰ ਵੱਡੇ ਬੈਂਚ ਕੋਲ ਭੇਜ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਇਹ ਪਹਿਲਾਂ ਦੇ ਐਲਾਨ ਨਾਲ ਅਸਹਿਮਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

“ਸਾਨੂੰ ਇਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਰਵੱਈਏ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਸੱਚਮੁੱਚ ਅਫਸੋਸ ਹੈ, ਜਿਸ ਨੇ ਇੱਕ ਕੋਆਰਡੀਨੇਟ ਬੈਂਚ ਦੇ ਪਹਿਲੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅਤੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਅਜੇ ਵੀ ਇਸ ਦੇ ਬਿਲਕੁਲ ਉਲਟ ਵਿਚਾਰ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਣਾ ਉਚਿਤ ਸਮਝਿਆ ਹੈ। ਇਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਘੋਸ਼ਣਾ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਨਿਆਂਇਕ ਅਨਿਸ਼ਚਿਤਤਾ ਪੈਦਾ ਕਰਨ ਨਾਲ ਪਹਿਲਾਂ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਲਿਆ ਗਿਆ ਵਿਚਾਰ। ਇਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਬਾਅਦ ਵਾਲੇ ਬੈਂਚ ਦੀ ਇਸ ਪਹੁੰਚ ਕਾਰਨ, ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਬਹੁਤ ਸਾਰਾ ਕੀਮਤੀ ਸਮਾਂ ਬਰਬਾਦ ਹੋਇਆ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਕੇਸ ਦੀਆਂ ਧਿਰਾਂ ਨੂੰ ਕਾਫੀ ਮੁਸ਼ਕਲਾਂ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨਾ ਪਿਆ ਹੈ।”

(11) JT 2001 (7) SC 567

(12) AIR 2000 SC 594

(15) ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਜੋ ਅਨੁਪਾਤ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਨਹੀਂ ਹਨ, ਓਬਿਟਰ ਡਿਕਟਾ ਵਜੋਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਬੱਧ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਅਧਿਕਾਰਤ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਪੂਰਵ ਚੁੱਪ ਅਤੇ ਬਿਨਾਂ ਝਗੜੇ ਦੇ ਕੋਈ ਪਲ ਨਹੀਂ ਹਨ, ਜਦੋਂ ਮਾਮਲੇ ਦੀ ਲੰਮੀ ਬਹਿਸ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਇਸ ਨੂੰ ਗੁਰਨਾਮ ਕੌਰ ਬਨਾਮ ਦਿੱਲੀ ਨਗਰ ਨਿਗਮ, (13) ਨੂੰ ਦੁਬਾਰਾ ਖੋਲ੍ਹਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ। ਪਰ ਅਨੁਪਾਤ ਨਿਰਧਾਰਨ ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ ਪੂਰੀ ਤਾਕਤ ਨਾਲ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਨਿਰਣਾ ਕੁਝ ਸਮਾਨ ਸਥਿਤੀਆਂ ਤੋਂ ਪੈਦਾ ਹੋਏ ਵਿਵਾਦ 'ਤੇ ਤਰਕ ਅਤੇ ਸਿੱਟੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਬਾਅਦ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਪੈਦਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਮੁਕੱਦਮੇਬਾਜ਼ੀ ਵਾਲੇ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਲੋੜੀਂਦੇ ਸਵਾਲਾਂ 'ਤੇ ਸੁਣਾਏ ਗਏ ਫੈਸਲੇ ਸਮਾਨ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਪੂਰਵ-ਅਨੁਮਾਨ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨਗੇ ਤਾਂ ਜੋ ਨਿਪਟਾਏ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਅਸਥਿਰ ਨਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕੇ। ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਇੱਕ ਜਾਣਬੁੱਝ ਕੇ ਅਤੇ ਗੰਭੀਰ ਫੈਸਲਾ ਜੋ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਉਚਿਤ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਪੈਦਾ ਹੋਏ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਸਵਾਲ 'ਤੇ ਦਲੀਲ ਦੇ ਬਾਅਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਨਿਰਧਾਰਨ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ, ਇੱਕ ਅਥਾਰਟੀ ਹੈ, ਜਾਂ ਉਸੇ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ, ਜਾਂ ਬਾਅਦ ਦੇ ਕੇਸਾਂ ਵਿੱਚ ਬਰਾਬਰ ਜਾਂ ਹੇਠਲੇ ਦਰਜੇ ਦੀਆਂ ਹੋਰ ਅਦਾਲਤਾਂ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਅਥਾਰਟੀ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਬਹੁਤ ਹੀ ਬਿੰਦੂ ਦੁਬਾਰਾ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਮੌਕੇ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ ਜਦੋਂ ਵਿਦਾਇਗੀ ਨੂੰ ਸਾਢੇ, ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਸਿਧਾਂਤ ਅਤੇ ਨਿਰੰਤਰ ਬੇਇਨਸਾਫ਼ੀ ਨੂੰ ਠੀਕ ਕਰਨ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। (ਕ੍ਰਿਸ਼ਨ ਕੁਮਾਰ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤ ਯੂਨੀਅਨ ਅਤੇ ਹੋਰ (14)।

(16) ਪ੍ਰਕਾਸ਼ ਅਮੀਚੰਦ ਸ਼ਾਹ ਬਨਾਮ ਗੁਜਰਾਤ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ (15) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਭਾਰਤ ਦੀ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੀ ਇੱਕ ਸੀਵਿਲ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਨੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਪੂਰਵਦਰਸ਼ਨਾਂ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਕਰਤੱਵ ਨੂੰ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤਾ:-

"ਇੱਕ ਫੈਸਲਾ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਕੇਸ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਿ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਅਧੀਨ ਸਿਧਾਂਤ ਇੱਕ ਅਜਿਹੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਉਦਾਹਰਣ ਵਜੋਂ ਬਾਈਡਿੰਗ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਆਉਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਬਾਅਦ ਦੇ ਕੇਸ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ, ਅਦਾਲਤ ਜੋ ਇਸ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠ ਰਹੀ ਹੈ, ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਨਾਲ ਪਿਛਲੇ ਫੈਸਲੇ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਅਸਲ ਸਿਧਾਂਤ ਦਾ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਇੱਕ ਫੈਸਲਾ ਅਕਸਰ ਉਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਸਵਾਲਾਂ ਤੋਂ ਆਪਣਾ ਰੰਗ ਲੈਂਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਉਦਾਹਰਨ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਅਤੇ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਕਦੇ ਵੀ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਹਾਲਾਤ

ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਤੋਂ ਪਰੇ ਬੇਲੋੜਾ ਨਹੀਂ ਵਧਾਇਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ”

- (13) ਜੇਟੀ 1988 (4) ਐਸਸੀ 11
- (14) ਜੇਟੀ 1990 (3) ਐਸਸੀ 173
- (15) ਏਆਈਆਰ 1986 ਐਸਸੀ 468

(11) JT 2001 (7) SC 567

(12) AIR 2000 SC 594

"ਇੱਕ ਅਣਉਚਿਤ ਉਦੇਸ਼ ਜਿਸ ਲਈ ਇੱਕ ਪੂਰਵ ਇੱਕ ਬਾਅਦ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੇ ਵਰਤਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਇਸਦੇ ਬੰਧਨ ਵਾਲੇ ਚਰਿੱਤਰ ਨੂੰ ਇੱਕ ਪੂਰਵ-ਨਿਰਧਾਰਤ ਵਜੋਂ ਨਹੀਂ ਹਟਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਬਾਅਦ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕਰਨ ਦਾ ਚੰਗਾ ਕਾਰਨ ਹੈ। ਨਿਆਇਕ ਇਤਿਹਾਸ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹੇ ਮੌਕੇ ਦੁਰਲੱਭ ਨਹੀਂ ਹਨ। ”

(17) ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਉਪਰੋਕਤ ਵਰਣਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਿਧਾਂਤ, ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਇੱਕ ਸਵਾਲ ਖੜ੍ਹਾ ਕਰਨਗੇ, ਜੋ ਜ਼ਰੂਰੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅੰਤਮ ਨਿਰਧਾਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਜਵਾਬ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਕਿ ਕੀ ਉਪਰੋਕਤ ਕੇਸਾਂ ਵਿੱਚ ਉਠਾਏ ਗਏ ਵਿਵਾਦਾਂ ਦਾ ਮੁਕੱਦਮਾ ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਬਹਿਸ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਮਾਣਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਦੇ ਵੱਡੇ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਅਦਾਲਤ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਵੱਖ-ਵੱਖ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਰਾਹਤ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਵੱਡੇ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਇਕਸਾਰ ਵਿਚਾਰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਫਿਰ ਵੱਡੇ ਬੈਂਚ ਦੇ ਨਜ਼ਰੀਏ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਛੋਟੇ ਬੈਂਚ ਨੇ ਇਸ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ। ਬੇਸ਼ੱਕ, ਕੁਝ ਹੋਰ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਛੋਟੇ ਬੈਂਚ ਨੇ ਵੱਖਰਾ ਨਜ਼ਰੀਆ ਲਿਆ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕੇਸਾਂ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸਮਾਨ ਰਾਹਤ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਇਹ ਧਾਰਮਿਕ ਫ਼ਰਜ਼ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਉਹ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਵੱਡੇ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰੇ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਅਜਿਹੀ ਵਿਆਖਿਆ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਣ ਲਈ ਗੁਣਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੇਸਾਂ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰੇ।

(18) ਇਸ ਪੜਾਅ 'ਤੇ ਸਾਡੇ ਲਈ ਇਹ ਧਿਆਨ ਦੇਣਾ ਅਣਉਚਿਤ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਉਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਛੋਟੇ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਵੱਡੇ ਬੈਂਚ ਪ੍ਰਤੀ ਵੱਖਰਾ ਨਜ਼ਰੀਆ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਬਰਾਬਰ ਤਾਕਤ ਵਾਲੇ ਬੈਂਚ ਨੇ ਵੀ ਵੱਖੋ-ਵੱਖ ਵਿਚਾਰ ਰੱਖੇ ਸਨ ਕਿ ਕੀ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ 'ਤੇ ਰਾਹਤ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਸਨ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। *ਗਾਜ਼ੀਆਬਾਦ ਡਿਵੈਲਪਮੈਂਟ ਅਥਾਰਟੀ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ)* ਦੇ ਛੋਟੇ ਬੈਂਚ ਨੇ *ਭਗਵਤੀ ਪ੍ਰਸਾਦ (ਸੁਪਰਾ)* ਅਤੇ *ਰਣਧੀਰ ਸਿੰਘ (ਸੁਪਰਾ)* ਦੇ ਕੇਸਾਂ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਵੱਡੇ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਗਟਾਏ ਵਿਚਾਰ ਤੋਂ ਕੁਝ ਵੱਖਰਾ ਨਜ਼ਰੀਆ ਲਿਆ। ਭਾਵੇਂ ਕੁਝ ਵੱਖਰੇ ਵਿਚਾਰ ਪ੍ਰਗਟ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ ਪਰ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਪਹਿਲੇ ਬੈਂਚ ਨਾਲੋਂ ਛੋਟੇ ਜਾਂ ਬਰਾਬਰ ਤਾਕਤ ਵਾਲੇ ਬੈਂਚਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕਿਸੇ ਨੇ ਵੀ 'ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ' ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦੀ ਨਿਖੇਧੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ। ਤਿੰਨ ਜੱਜਾਂ ਦੀ ਬੈਂਚ ਨੇ *ਚੀਫ਼ ਕੰਜ਼ਰਵੇਟਰ ਆਫ਼ ਫੋਰੈਸਟ ਬਨਾਮ ਜਗਨਨਾਥ ਮਾਰੂਤੀ ਕੌਧਾਰੇ (16)* ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਜਿੱਥੇ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਮਹਿਸੂਸ ਕੀਤਾ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮਤ ਵਿਰੋਧੀ ਹਿੱਸਿਆਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ 'ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ' ਦੀ ਰਾਹਤ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨਾ ਅਨੁਚਿਤ ਅਭਿਆਸ ਹੈ ਅਤੇ ਨੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰਾਂ ਨੂੰ ਰਾਹਤ ਦਿੱਤੀ ਹੈ। ਵਿਚ ਦੇ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਂਚ ਦੇ ਮੈਂਬਰ ਹੋਣ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਪੁਭੂਤਾ

ਜਸਮੇਰ ਸਿੰਘ (ਸੁਪਰਾ) ਦੇ ਕੇਸ ਨੇ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਵਿੱਚ ਪਟੀਸ਼ਨਰਾਂ ਨੂੰ ਰਾਹਤ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ।

(19) ਇਹਨਾਂ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਹਨਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਅਜੀਬ ਤੱਥਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ, ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਾਂ ਨੇ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਨਿਪਟਾਏ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਵਿਗਾੜਨ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਪਰ ਉਹਨਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਬਰਾਬਰੀ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਨਾ ਕਰਨ ਕਰਕੇ ਰਾਹਤ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ਉਹ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਵਰਗਾਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਸਨ, ਪਰਜਾਇਜ਼ ਸਪਸ਼ਟੀਕਰਨ ਦੇ ਸੰਕਲਪ ਦੇ ਅੰਦਰ ਆਉਂਦੇ ਹੋਏ ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਨਹੀਂ ਸਨ। ਜਸਮੇਰ ਸਿੰਘ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਰਾਹਤ ਨੂੰ ਨਕਾਰਦੇ ਹੋਏ ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੀ ਅਣਉਪਲਬਧਤਾ, ਭਰਤੀ ਦੇ ਢੰਗ ਵਿੱਚ ਫਰਕ ਅਤੇ ਦਿਹਾੜੀਦਾਰਾਂ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਨਿਯਮਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਫਰਜ਼ਾਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ। ਗਾਜ਼ੀਆਬਾਦ ਡਿਵੈਲਪਮੈਂਟ ਅਥਾਰਟੀ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਅਤੇ ਜਸਮੇਰ ਸਿੰਘ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਅਤੇ ਕੁਝ ਹੋਰ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਦੋ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਂਚ ਦੇ ਨਜ਼ਰੀਏ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ, ਮੌਜੂਦਾ ਸਮੇਂ ਤੱਕ ਦੂਜੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਵੱਡੇ ਬੈਂਚ ਦੇ ਨਜ਼ਰੀਏ ਦਾ ਨਿਰੰਤਰ ਪਾਲਣ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਧੀਰੇਂਦਰ ਚਮੇਲੀ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਲਿਆ ਗਿਆ ਨਜ਼ਰੀਆ ਸਮੇਂ ਦੀ ਕਸਵੱਟੀ 'ਤੇ ਖਰਾ ਉਤਰਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਬੈਂਚਾਂ ਅਤੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਹਾਈ ਕੋਰਟਾਂ ਦੁਆਰਾ ਲਗਾਤਾਰ ਇਸ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ।

(20) ਉਪਰੋਕਤ ਦੱਸੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦਾ ਸਾਦਾ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੇ ਵਿਚਾਰ ਲਏ ਗਏ ਹਨ, ਉਸੇ ਸਿਧਾਂਤ 'ਤੇ, ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਵੱਡੇ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਅਦਾਲਤ. ਵੱਡੇ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਵਧੇਰੇ ਵਜ਼ਨ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਬਾਅਦ ਦੇ ਕੇਸਾਂ ਦੇ ਤੱਥਾਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਦੋਂ ਇਹ ਅਨੁਪਾਤ ਦੇਵੀਡੈਂਡੀ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਸਮੱਗਰੀ ਨੂੰ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਦਰਅਸਲ, ਰਣਧੀਰ ਸਿੰਘ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਵੱਡੇ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪ ਦੇ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਲਿਆਂਦਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਗਾਜ਼ੀਆਬਾਦ ਵਿਕਾਸ ਅਥਾਰਟੀ (ਸੁਪਰਾ) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਦੋ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਂਚ ਦੇ।) (ਜਿਸ ਦੀ ਪੈਰਵੀ ਜਸਮੇਰ ਸਿੰਘ ਅਤੇ ਹੋਰ ਕੇਸਾਂ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ)। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਜਸਮੇਰ ਸਿੰਘ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਾਂ ਨੇ ਰਣਧੀਰ ਸਿੰਘ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰ) ਨੂੰ ਨੋਟਿਸ ਕੀਤਾ ਸੀ।

(21) ਉਪਰੋਕਤ ਹੁਕਮ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਇਹ ਅਦਾਲਤ ਵੱਡੇ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਗਟਾਏ ਗਏ ਵਿਚਾਰ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰੇਗੀ, ਬੇਸ਼ਕ, ਅਨੁਪਾਤ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦੀ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੈ। ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਬੈਂਚਾਂ (ਤਿੰਨ ਜੱਜਾਂ) ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਗਟਾਏ ਗਏ ਵਿਚਾਰਾਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਸਨ।

ਵਰਕ ਚਾਰਜ, ਦਿਹਾੜੀਦਾਰ ਅਤੇ ਠੇਕਾ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਰਾਹਤ ਉਸੇ ਕਾਰਜ ਨੂੰ ਚਲਾਉਣ ਵਾਲੇ ਰੈਗੂਲਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਬਰਾਬਰੀ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ। ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਾਂ ਨੇ ਅਜਿਹੀ ਰਾਹਤ ਦੇਣ ਲਈ ਮਾਪਦੰਡ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੇ ਅਤੇ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੀ। ਠੇਕਾ/ਦਿਹਾੜੀਦਾਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾ ਇਹ ਸੰਕਲਪ ਆਪਣੇ ਦਾਇਰੇ ਅਤੇ ਮਾਪਾਂ ਵਿੱਚ ਬਹੁਤ ਵਧਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਇਹ ਸਰਕਾਰੀ ਵਿਭਾਗਾਂ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾ ਇੱਕ ਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਤਰੀਕਾ ਬਣ ਗਿਆ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਅਜਿਹਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਮੌਜੂਦਾ ਮਾਮਲਿਆਂ 'ਤੇ ਵੀ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

(22) ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਵੱਡੇ ਬੈਂਚਾਂ ਦਾ ਨਜ਼ਰੀਆ, ਜਿਸਦਾ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਛੋਟੇ ਬੈਂਚਾਂ ਦੁਆਰਾ ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਨੇ ਕੇਸਾਂ ਵਿੱਚ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਪਟੀਸ਼ਨਰਾਂ ਨੂੰ ਰਾਹਤ ਦਿੱਤੀ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਅਜਿਹਾ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਲਈ ਇੱਕ ਬਾਈਡਿੰਗ ਉਦਾਹਰਨ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਇਸਦੀ ਅਨੁਪਾਤ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਹੱਥ ਵਿੱਚ ਕੇਸਾਂ ਦੇ ਤੱਥਾਂ 'ਤੇ ਬਣਾਏ ਗਏ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਸਵਾਲ 'ਤੇ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ। ਅਰਗੋ, ਅਸੀਂ ਇਹਨਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਵੱਡੇ ਬੈਂਚਾਂ (ਤਿੰਨ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਂਚਾਂ) ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਗਟਾਏ ਵਿਚਾਰ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਮਜ਼ਬੂਰ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦੇ ਹਾਂ।

(23) ਉਪਰੋਕਤ ਵਿਚਾਰ-ਵਟਾਂਦਰੇ ਦੀ ਰੋਸ਼ਨੀ ਵਿੱਚ, ਹੁਣ ਅਸੀਂ ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਇਸ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਵਾਂਗੇ। ਰਣਧੀਰ ਸਿੰਘ (ਸੁਪਰਾ) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਆਰਟੀਕਲ 14, 16 ਅਤੇ 39-ਡੀ ਦੇ ਨਿਰਮਾਣ ਤੋਂ ਉਭਰਨ ਵਾਲੇ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਟੀਚੇ ਦੇ ਦਾਇਰੇ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ। ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਸੰਕਲਪ ਨੂੰ ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਵੱਖਰਾ ਅਤੇ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਮਾਪ ਦਿੱਤਾ ਸੀ। ਇਸ ਲਈ, ਇਸ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਪਹਿਲੂਆਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣਾ ਉਚਿਤ ਹੋਵੇਗਾ ਜੇ ਹੇਠਾਂ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ:-

“ਇਹ ਸੱਚ ਹੈ ਕਿ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਸਾਡੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੁਆਰਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬੁਨਿਆਦੀ ਅਧਿਕਾਰ ਵਜੋਂ ਘੋਸ਼ਿਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਪਰ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇੱਕ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਟੀਚਾ ਹੈ। ਕਲਾ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦਾ 39(d) ਰਾਜ ਨੀਤੀ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ਕ ਸਿਧਾਂਤ ਵਜੋਂ "ਪੁਰਸ਼ਾਂ ਅਤੇ ਔਰਤਾਂ ਦੋਵਾਂ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ" ਦਾ ਐਲਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਮਰਦਾਂ ਅਤੇ ਔਰਤਾਂ ਦੋਵਾਂ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਹਰੇਕ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਲਿੰਗ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ।

“.....ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀਆਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਸਮਾਨਤਾ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਹਰ ਕਿਸੇ ਲਈ ਕੁਝ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਵੱਡੀ ਬਹੁਗਿਣਤੀ ਲਈ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀਆਂ ਸਮਾਨਤਾ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਦਾ ਕੋਈ ਮਤਲਬ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਜੇਕਰ ਉਹ ਆਪਣੇ ਕੰਮ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਮਿਲਣ ਵਾਲੀ ਤਨਖਾਹ ਤੋਂ ਬੇਪਰਵਾਹ ਹਨ। ਉਹਨਾਂ ਲਈ ਸਮਾਨਤਾ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਸਾਰਥਕ ਹੋਵੇਗਾ ਜੇਕਰ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਦਾ ਮਤਲਬ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਹੈ।”

" ਪ੍ਰਸਤਾਵਨਾ ਅਤੇ ਕਲਾ ਦੀ ਰੋਸ਼ਨੀ ਵਿੱਚ AI ਲੇਖ 14 ਅਤੇ 16 ਨੂੰ ਬਣਾਉਣਾ। 39(d), ਸਾਡਾ ਵਿਚਾਰ ਹੈ ਕਿ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਤੋਂ ਘਟਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸਕੇਲਾਂ ਨੂੰ ਖਿੱਚਣ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਕਿਸੇ ਵਰਗੀਕਰਣ ਜਾਂ ਤਰਕਹੀਣ ਵਰਗੀਕਰਨ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਅਸਮਾਨ ਸਕੇਲਾਂ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ 'ਤੇ ਸਹੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇੱਕੋ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਅਧੀਨ ਇੱਕੋ ਜਿਹਾ ਕੰਮ ਕਰੋ।

“ਇਸ ਵਿਚ ਕੋਈ ਸ਼ੱਕ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਦਿੱਲੀ ਫੋਰਸ ਵਿਚ ਡਰਾਈਵਰ ਦਿੱਲੀ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਅਤੇ ਕੇਂਦਰ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਦੂਜੇ ਡਰਾਈਵਰਾਂ ਵਾਂਗ ਹੀ ਕੰਮ ਅਤੇ ਫਰਜ਼ ਨਿਭਾਉਂਦੇ ਹਨ। ਜੇ ਕੁਝ ਵੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਇੱਕ ਪੁਲਿਸ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ, ਕਾਰਜਾਂ ਦੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰਾਂ, ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਕਰਤੱਵਾਂ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਦੇ ਨਾਲ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਦੇ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ, ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਧੇਰੇ ਔਖਾ ਹੈ।

ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਵਾਲਿਆਂ ਦਾ ਇੱਕੋ ਇੱਕ ਜਵਾਬ ਹੈ ਕਿ ਦਿੱਲੀ ਪੁਲਿਸ ਫੋਰਸ ਦੇ ਡਰਾਈਵਰ ਅਤੇ ਹੋਰ ਡਰਾਈਵਰ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਵਿਭਾਗਾਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹਨ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ ਅਜਿਹਾ ਸਿਧਾਂਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਅਦਾਲਤਾਂ ਮਾਨਤਾ ਦੇ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਇਸ 'ਤੇ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ। ਅਸੀਂ ਦਿਖਾਇਆ ਹੈ ਕਿ ਜਵਾਬ ਬੇਬੁਨਿਆਦ ਹੈ। ਸਪਸ਼ਟੀਕਰਨ ਤਰਕਹੀਣ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਅਸੀਂ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦਿੰਦੇ ਹਾਂ ਅਤੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੰਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਉਹ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਅਤੇ ਦਿੱਲੀ ਪੁਲਿਸ ਬਲ ਦੇ ਡਰਾਈਵਰਾਂ-ਕਾਂਸਟੇਬਲਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਸਕੇਲ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਰੇਲਵੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਫੋਰਸ ਦੇ ਡਾਇਵਰਾਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਤੈਅ ਕਰਨ। ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਪੈਮਾਨਾ 1 ਜਨਵਰੀ, 1973 ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ, ਜਿਸ ਤੋਂ ਤਨਖਾਹ ਕਮਿਸ਼ਨ ਦੀਆਂ

ਸਿਫਾਰਸ਼ਾਂ ਲਾਗੂ ਹੋਈਆਂ ਸਨ।"

(24) ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਬੈਚਾਂ ਦੁਆਰਾ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਤਿੰਨ ਜੱਜਾਂ ਦੀ ਸੀ. ਸੁਰਿੰਦਰ ਸਿੰਘ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਦਿ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਇਨ ਚੀਫ, ਸੀਪੀਡਬਲਯੂਡੀ, ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਵਿੱਚ, (17) ਅਦਾਲਤ CPWD ਵਿਭਾਗ ਦੁਆਰਾ ਦਿਹਾੜੀ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਸੀ ਅਤੇ ਦਾਅਵਾ ਮੂਲ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸੀ। ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ:-

“ਕਿਸੇ ਨੇ ਸੋਚਿਆ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਨਹਿਰੂ ਯੁਵਕ ਕੇਂਦਰ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੇ ਸਵਾਲ 'ਤੇ ਹੋਰ ਬਹਿਸ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਸ਼੍ਰੀ ਵੀਸੀ ਮਹਾਜਨ, ਕੇਂਦਰ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਨੇ ਉਸੇ ਦਲੀਲ ਨੂੰ ਦੁਹਰਾਇਆ ਅਤੇ ਇਹ ਵੀ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ ਇੱਕ ਅਮੂਰਤ ਸਿਧਾਂਤ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਦੇ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਉਸਨੇ ਸਾਨੂੰ ਕਿਸੇਰੀ ਮੋਹਨ ਲਾਈ ਬਖਸ਼ੀ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ, ਏ.ਆਈ.ਆਰ. 1962 ਐਸ.ਸੀ. 1139 ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਨਿਰੀਖਣਾਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ। ਸਾਨੂੰ ਇਸ ਗੱਲ ਤੋਂ ਕੋਈ ਹੈਰਾਨੀ ਨਹੀਂ ਹੋਈ ਕਿ ਕੇਂਦਰ ਸਰਕਾਰ ਵੱਲੋਂ ਅਜਿਹਾ ਦਲੀਲ ਪਾਸ ਹੋਣ ਤੋਂ 36 ਸਾਲ ਬਾਅਦ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਸੰਵਿਧਾਨ ਅਤੇ 42 ਵੀਂ ਸੋਧ ਤੋਂ 11 ਸਾਲ ਬਾਅਦ ਭਾਰਤ ਨੂੰ ਸਮਾਜਵਾਦੀ ਗਣਰਾਜ ਵਜੋਂ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ। ਕੇਂਦਰ ਸਰਕਾਰ ਰਾਜ ਦੇ ਸਾਰੇ ਅੰਗਾਂ ਵਾਂਗ ਰਾਜ ਨੀਤੀ ਅਤੇ ਕਲਾ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ਕ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਲਈ ਵਚਨਬੱਧ ਹੈ। 39 ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਰਣਧੀਰ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ, (1982) 3 ਐਸਸੀਆਰ 298: (ਏਆਈਆਰ 1982 ਐਸਸੀ 879) ਵਿੱਚ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਕਿਸੇਰੀ ਮੋਹਨ ਲਾਈ ਬਖਸ਼ੀ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਨਿਰੀਖਣਾਂ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕਰਨ ਅਤੇ ਇਹ ਦੱਸਣ ਦਾ ਮੌਕਾ ਮਿਲਿਆ ਕਿ ਕਿਵੇਂ ਸਿਧਾਂਤ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਅਮੂਰਤ ਸਿਧਾਂਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਵਿਸ਼ਵ ਭਰ ਵਿੱਚ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਾਰੇ ਸਮਾਜਵਾਦੀ ਦੇਸ਼ਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਜ਼ੋਸ਼ੀਲੀ ਸਿਧਾਂਤ ਹੈ। ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਦੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਨਹੀਂ ਜਾਪਦੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਫਾਇਦੇ ਲਈ, ਅਸੀਂ ਇਹ ਦੱਸ ਸਕਦੇ ਹਾਂ

ਕਿ ਰਣਧੀਰ ਸਿੰਘ ਦੇ ਕੇਸ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਕੇਸਾਂ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਇੱਕ ਸੀਵਿਲ ਕੇਸ ਦੁਆਰਾ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਡੀ.ਐਸ. ਨਕਾਰਾ ਵੇਸਸ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ, (1983) 2 SCR 165: (AIR 1983 SC 130)।

“ਅਸੀਂ ਦੋਵੇਂ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੰਦੇ ਹਾਂ ਅਤੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੰਦੇ ਹਾਂ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਨਹਿਰੂ ਯੁਵਕ ਕੇਂਦਰ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਹੋਰ ਸਾਰੇ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਰਜਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਲਈ, ਉਹੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਜੋ ਨਿਯਮਤ ਅਤੇ ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ। ਉਹ ਮਿਤੀ ਜਦੋਂ ਉਹ ਕ੍ਰਮਵਾਰ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਸਨ। ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਹਰੇਕ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਰੁਪਏ ਦੀ ਰਕਮ ਅਦਾ ਕਰਨਗੇ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਲਾਗਤ ਲਈ 1000।

(25) ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ (ਧੀਰੋਦਰਾਈ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਯੂਪੀ ਰਾਜ, (18) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਦੁਹਰਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਸਿਖਰਲੀ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਿਹਾੜੀ 'ਤੇ ਆਮ ਕਾਮਿਆਂ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨਾਲ ਦੁਬਾਰਾ ਨਿਜ਼ੋਂਠਿਆ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਰਾਹਤ ਦਿੱਤੀ। ਰੈਗੂਲਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮੁਕਾਬਲੇ। ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਇਹ ਵੀ ਨੋਟਿਸ ਲਿਆ ਕਿ ਕੀ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਮਨਜ਼ੂਰਸ਼ੁਦਾ ਅਸਾਮੀਆਂ 'ਤੇ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜਾਂ ਨਹੀਂ, ਸਰਕਾਰ ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੀਵਿਲ ਕੇਸ 14 ਤੋਂ ਪੈਦਾ ਹੋਣ ਵਾਲੀ ਆਪਣੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਤੋਂ ਨਹੀਂ ਭੱਜ ਸਕਦੀ।

“ਇਹ ਦਲੀਲ ਕੇਂਦਰ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਮੂੰਹ ਵਿੱਚ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਸ਼ੋਸ਼ਣ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਰਗ ਲਈ ਇੱਕ ਬਹੁਤ ਹੀ ਜਾਣੀ-ਪਛਾਣੀ ਦਲੀਲ ਹੈ ਅਤੇ ਸਮਾਜ ਦੇ ਸਮਾਜਵਾਦੀ ਪੈਟਰਨ ਲਈ ਵਚਨਬੱਧ ਇੱਕ ਕਲਿਆਣਕਾਰੀ ਰਾਜ ਨੂੰ ਅਜਿਹੀ ਦਲੀਲ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ। ਇਹ ਯਾਦ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਜਿੱਥੇ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਬੇਰੋਜ਼ਗਾਰੀ ਹੈ, ਬਹੁਗਿਣਤੀ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਵਿਕਲਪ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਜੋ ਵੀ ਸ਼ੋਸ਼ਣਕਾਰੀ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਉਸ 'ਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਲੈਣਾ ਜਾਂ ਲੈਣਾ ਹੈ। ਇਹ ਤੱਥ ਕਿ ਇਨ੍ਹਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੇ ਪੂਰੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਨਾਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਦਿਹਾੜੀ

ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਚੌਥੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੇ ਦੂਜੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਾਂਗ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨਹੀਂ ਮਿਲਣਗੀਆਂ, ਬਰਾਬਰਤਾ ਦੇ ਹੁਕਮ ਤੋਂ ਬਚਣ ਲਈ ਕੇਂਦਰ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਬਚਣ ਦਾ ਮੌਕਾ ਨਹੀਂ ਦੇ ਸਕਦਾ। ਕਲਾ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ. ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ 14. ਇਹ ਅਨੁਛੇਦ ਘੋਸ਼ਣਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਸਮਾਨਤਾ ਹੋਵੇਗੀ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਬਰਾਬਰ ਸੁਰੱਖਿਆ ਹੋਵੇਗੀ ਅਤੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਅਗਲਾ ਸਿਧਾਂਤ ਹੈ ਕਿ ਬਰਾਬਰ ਮੁੱਲ ਦੇ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੋ ਦੇਸ਼ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਨਹਿਰੂ ਯੁਵਕ ਕੇਂਦਰਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਹਨ

ਅਤੇ ਜੇ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕਲਾਸ IV ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਾਂਗ ਹੀ ਡਿਊਟੀ ਨਿਭਾ ਰਹੇ ਹਨ, ਇਸ ਲਈ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ IV ਜਮਾਤ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਾਂਗ ਹੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਮਿਲਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ। ਇਸ ਨਾਲ ਕੋਈ ਫਰਕ ਨਹੀਂ ਪੈਂਦਾ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਵਾਲੇ ਅਹੁਦਿਆਂ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਹ ਇੱਕੋ ਜਿਹੇ ਫਰਜ਼ ਨਿਭਾ ਰਹੇ ਹਨ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ IV ਜਮਾਤ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਾਂਗ ਹੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਮਿਲਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ।

(26) *ਸੰਦੀਪ ਕੁਮਾਰ ਬਨਾਮ ਉੱਤਰ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਰਾਜ, (19)* ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਮਾਨਯੋਗ ਕੈਪੇਕਸ ਦੇ ਤਿੰਨ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਂਚ, (19) ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਰ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਡਿਪਲੋਮਾ ਹੋਲਡਰਾਂ ਨੂੰ ਰੈਗੂਲਰ ਡਿਪਲੋਮਾ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਰਾਹਤ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਧਾਰਕ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ:-

“ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 32 ਦੇ ਤਹਿਤ ਇਹਨਾਂ ਅਰਜ਼ੀਆਂ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਇੰਜੀਨੀਅਰਿੰਗ ਵਿੱਚ ਡਿਗਰੀ ਧਾਰਕ ਹਨ ਅਤੇ ਸਹਾਇਕ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਵਜੋਂ ਨਾਮਜ਼ਦ ਹਨ ਜਦੋਂ ਕਿ ਬਾਕੀ ਇੰਜੀਨੀਅਰਿੰਗ ਵਿੱਚ ਡਿਪਲੋਮਾ ਹੋਲਡਰ ਹਨ ਅਤੇ ਜੂਨੀਅਰ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਵਜੋਂ ਨਾਮਜ਼ਦ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ। ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਯੂਪੀ ਬ੍ਰਿਜ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 3 ਦੇ ਤਹਿਤ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਰੇਟਿੰਗ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨੌਕਰੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਉੱਤਰ

ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਰਾਜ ਦਾ ਇੱਕ ਜਨਤਕ ਖੇਤਰ ਦਾ ਕੰਮ ਹੈ। ਇਹਨਾਂ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ ਵਿੱਚ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਮੁੱਖ ਵਿਵਾਦ ਦੇ-ਫੋ I Id ਹੈ:- (1) ਕੀਤੇ ਗਏ ਕੰਮ ਲਈ ਉਚਿਤ ਤਨਖਾਹ ਬਾਰੇ; ..."

“...ਰੱਖੇ ਗਏ ਅੰਤਰ ਨੂੰ ਇਹ ਕਹਿ ਕੇ ਸਮਝਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਨਿਯਮਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਹੀਂ ਹਨ, ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਤਿੰਨ ਛੁੱਟੀਆਂ ਲਈ ਕੋਈ ਅਦਾਇਗੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਹੈ। ਇਸ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨਾ ਔਖਾ ਹੈ। ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਡਿਗਰੀ-ਧਾਰਕਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਡਿਗਰੀ-ਧਾਰਕਾਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੀ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਡਿਪਲੋਮਾ ਧਾਰਕਾਂ ਅਤੇ ਨਿਯਮਤ ਡਿਪਲੋਮਾ ਧਾਰਕਾਂ ਵਿੱਚ ਅੰਤਰ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਵੀ ਸੱਤ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਹਰ ਮਿਆਦ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਅਦਾਇਗੀਸ਼ੁਦਾ ਆਰਾਮ ਦਾ ਦਿਨ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਪਟੀਸ਼ਨਰਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਡਿਪਲੋਮਾ ਡਿਗਰੀ ਧਾਰਕਾਂ ਨੂੰ ਰੁਪਏ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।
1,400 pm'

(27) ਭਗਵਤੀ ਪ੍ਰਸਾਦ ਬਨਾਮ ਦਿੱਲੀ ਸਟੇਟ ਮਿਨਰਲ ਡਿਵੈਲਪਮੈਂਟ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ,
(ਸੁਪਰਾ) ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਮਾਨਯੋਗ ਅਦਾਲਤ ਦੀ ਇੱਕ ਹੋਰ ਜੇ .

“ਦੋਵਾਂ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ ਵਿੱਚ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ-ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਰਜਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹਨ ਅਤੇ ਉਹ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 32 ਦੇ ਤਹਿਤ ਰਿੱਟ ਆਫ ਮੈਡਮਸ ਜਾਂ ਸਬੰਧਤ ਇਕਾਈਆਂ ਵਿੱਚ ਆਪਣੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ ਲਈ ਹੋਰ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਰਾਹਤ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ। ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਮੁਢਲੀ ਤਨਖਾਹ, ਡੀਏ ਅਤੇ ਹੋਰ ਮੰਨਣਯੋਗ ਭੌਤਿਆਂ ਨਾਲ ਉਜਰਤਾਂ।

“ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਉਜਰਤ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਹੈ, ਇਸ ਨਾਲ ਧਾਰਾ ਅਧੀਨ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਬਰਾਬਰੀ ਦੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਠੇਸ ਪਹੁੰਚਦੀ ਹੈ। 14 ਅਤੇ ਅਜਿਹੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕਲਾ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਉਲਟ ਹੈ। 39।”

“ਇੱਕ ਵਾਰ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਰਜਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਕਾਫੀ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਗਈ, ਤਾਂ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਵਿਦਿਅਕ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਦੀ ਘਾਟ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਸਬੰਧਤ ਅਸਾਮੀਆਂ ਵਿੱਚ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨਾ ਔਖਾ ਅਤੇ ਕਠੋਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਸਾਡੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ, ਤਿੰਨ ਸਾਲਾਂ ਦਾ ਤਜਰਬਾ, ਥੋੜ੍ਹੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਨਕਲੀ ਬਰੇਕ ਨੂੰ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕਰਨਾ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਬਣਾਏ ਗਏ ਸਮੇਂ, ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਪੁਸ਼ਟੀ ਲਈ ਕਾਫੀ ਹੋਣਗੇ। ਜੇਕਰ ਸਮਾਪਤੀ ਅਤੇ ਮੁੜ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਦਾ ਅੰਤਰ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸ ਮਿਆਦ ਨੂੰ ਤਿੰਨ ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੀ ਗਣਨਾ ਵਿੱਚ ਬਾਹਰ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਕਿਉਂਕਿ ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਉਪਰੋਕਤ ਗਣਨਾ ਅਨੁਸਾਰ ਤਿੰਨ ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਲੋੜ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਇਸ ਲਈ ਅਸੀਂ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੰਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਸਭ ਤੋਂ ਸੀਨੀਅਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿੱਚੋਂ 40 ਨੂੰ ਤੁਰੰਤ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਾਲ ਰੈਗੂਲਰ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਬਾਕੀ 118 ਪਟੀਸ਼ਨਰਾਂ ਨੂੰ 1 ਅਪ੍ਰੈਲ, 1991 ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਪੜਾਅਵਾਰ ਢੰਗ ਨਾਲ ਰੈਗੂਲਰ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਅਤੇ

ਸਥਾਈ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਅਗਲੀ ਉੱਚ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਤਰੱਕੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਸਾਰੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨਿਯਮਤ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਸਮਾਨ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ ਜਾਂ ਉਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ।

ਡਿਊਟੀਆਂ, ਅਤੇ ਉਕਤ ਅਸਾਮੀਆਂ ਲਈ ਸਮੇਂ-ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਸੋਧੇ ਗਏ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਅਤੇ ਸਾਰੇ ਭੌਤਿਆਂ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ। ਅਸੀਂ ਅੱਗੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੰਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਪਏ 16 ਪਟੀਸ਼ਨਰਾਂ ਨੂੰ ਤੁਰੰਤ ਬਹਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ।

(28) ਭਾਰਤੀ ਫੂਡ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਬਨਾਮ ਸ਼ਿਆਮਲ ਕੇ. ਚੈਟਰਜੀ, (ਸੁਪਰਾ) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਮਾਨਯੋਗ ਸਿਖਰਲੀ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਟਿੰਡਰ ਵਜੋਂ ਠਹਿਰਾਇਆ:-

“ਅੱਗੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਇਹ ਸਿੱਟਾ ਦਿੱਤਾ ਸੀ ਕਿ ਕਿਉਂਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੁਆਰਾ ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕੁਝ ਕੈਜ਼ੂਅਲ ਵਰਕਰ ਅਤੇ ਕੁਝ ਠੇਕੇਦਾਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਇੱਕ ਹੀ ਗੇਦਾਮ ਅਤੇ ਇੱਕੋ ਕੰਮ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ, ਇਸ ਲਈ ਕੋਈ ਫਰਕ ਅਤੇ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਈ ਗੁੰਜਾਇਸ਼ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ। ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ। ਅੱਗੇ ਚੱਲਦੇ ਹੋਏ ਇਹ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਸਿਧਾਂਤਾਂ 'ਤੇ ..sic..ਪਹਿਲਾਂ ਕਿਰਤ ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਪੱਤਰ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਨਾਲ, ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੂੰ ਉਸੇ ਦਰ 'ਤੇ ਉਜਰਤਾਂ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਨਿਯਮਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਦਰ 'ਤੇ ਇਹ ਦੇ ਰੈਗੂਲਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਅਦਾ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਸੀ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਇੱਕੋ ਜਿਹਾ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ ਜੋ ਮਾਰਚ, 1989 ਤੋਂ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਰ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ। ਇਹ ਉਹ ਹੁਕਮ ਸੀ ਜਿਸ ਦੀ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਸਾਡੇ ਲਈ ਇਹ ਸਮਝਣਾ ਮੁਸ਼ਕਲ ਹੈ ਕਿ ਐਨੇਲੈਟ ਕਿਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ anv mmmnlnint i i ਬਣਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। * / ----x

ਹੁਣ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਨਿਟ-ਚੋਣ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਅਤੇ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਦਾਇਰ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਬਹੁਤ ਚੁਸਤ ਹੋਣ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ। ਸਥਿਤੀ, ਇਸ ਲਈ, ਇਸ ਪ੍ਰਭਾਵ ਤੋਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਅਪੀਲ ਗਲਤ ਸਮਝੀ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਖਰਚਿਆਂ ਦੇ ਨਾਲ ਖਾਰਜ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ, ਜਿਸਦੀ

ਮਾਤਰਾ ਰੁਪਏ ਹੈ। 10.000।"

(29) ਜੀ.ਬੀ.ਪੰਤ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਆਫ ਐਗਰੀਕਲਚਰ ਐਂਡ ਟੈਕਨਾਲੋਜੀ, ਪੰਤਨਗਰ, ਨੈਨੀਤਾਲ ਬਨਾਮ ਉੱਤਰ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਰਾਜ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਤਾਜ਼ਾ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ, (20) ਮਾਣਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਵੱਡੇ ਬੈਂਚਾਂ ਦੇ ਪੁਰਾਣੇ ਨਜ਼ਰੀਏ ਨੂੰ ਦੁਹਰਾਇਆ ਅਤੇ ਇਸ ਦੀ ਵਿਆਪਕ ਵਿਆਖਿਆ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਦੀ ਧਾਰਨਾ, ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਦੇ ਦਾਅਵਿਆਂ ਅਤੇ ਰਾਜ ਦੇ ਆਰਥਿਕ ਬੋਝ ਅਤੇ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਸਮੇਤ ਬੇਨਤੀਆਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ, ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਉਦਾਰ ਵਜੋਂ ਮੰਨਿਆ:-

“ਕਿਸੇ ਅਨਿਸ਼ਚਿਤ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ 'ਤੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਪਾਇਆ।

ਕੈਫੇਟੇਰੀਆ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਅਤੇ ਬਾਅਦ ਵਾਲੇ ਨੂੰ ਅਵਾਰਡ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਦੇ ਰੈਗੂਲਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੋਣ ਦਾ ਐਲਾਨ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਦੇ ਦੂਜੇ ਰੈਗੂਲਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਹੋਰ ਲਾਭ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਠਹਿਰਾਇਆ। ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਪੁਰਸਕਾਰ ਤੋਂ ਦੁਖੀ ਹੋ ਕੇ, ਸੀਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 226 ਦੇ ਤਹਿਤ ਦੋ ਪੁਰਸਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇਣ ਲਈ ਦੋ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ। ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਰਿਕਾਰਡ ਵਿਚ ਮੌਜੂਦ ਹੋਰ ਸਮੱਗਰੀਆਂ ਦੀ ਵੀ ਵਿਸਤ੍ਰਿਤ ਜਾਂਚ ਕਰਨ 'ਤੇ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਨਿਰੀਖਣ ਨਾਲ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਦੋਸ਼ੀ ਅਵਾਰਡ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿਚ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਇਜ਼ ਹਨ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਗਲਤੀ ਤੋਂ ਪੀੜਤ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਕਾਨੂੰਨ।"

“ਸਮਾਜ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਣਾ ਪਵੇਗਾ। ਸਮਾਜ ਨੂੰ ਖੁਸ਼ਹਾਲ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਖੁਸ਼ਹਾਲੀ ਤਾਂ ਹੀ ਆ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਸਮੁੱਚੇ ਸਮਾਜਿਕ ... ਅਤੇ ਲਾਭ ਲਈ ਵਿਆਪਕ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਹੋਵੇ। ਇਹ ਕਿਸੇ 'ਤੇ ਕੋਈ ਅਹਿਸਾਨ ਕਰਨਾ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਪਰ ਸਮਾਜ ਨੂੰ ਪ੍ਰਫੁੱਲਤ ਕਰਨਾ ਇੱਕ ਲਾਜ਼ਮੀ ਫਰਜ਼ ਹੈ। ਕਮਜ਼ੋਰ ਤਬਕੇ ਦੀ ਵਾਂਝੀ ਸਾਡੇ ਕੋਲ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਸੀ ਪਰ ਹੁਣ ਰੋਣ ਦਾ ਸਮਾਂ ਆ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀਆਂ ਅਦਾਲਤਾਂ ਲਈ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਮੌਕੇ 'ਤੇ ਉੱਠਣ ਅਤੇ ਇੱਕ ਜਾਇਜ਼ ਕਾਰਨ ਅਤੇ ਇਨਸਾਫ਼ ਦੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨੂੰ ਰਾਹਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ। ਆਰਥਿਕ ਨਿਆਂ ਮਹਿਜ਼ ਇੱਕ ਲੀਲਾ ਸ਼ਬਦ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਪਰ ਨਵੀਂ ਸਦੀ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਸਭ ਦਾ ਫਰਜ਼ ਬਣਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਇੱਕ ਮੰਗਣ ਵਾਲੇ ਨੂੰ ਇਹ ਆਰਥਿਕ ਨਿਆਂ ਪ੍ਰਦਾਨ

ਕਰੇ। ਸਮਾਜ ਨੇ ਕਾਇਮ ਰਹਿਣਾ ਹੈ ਸਮਾਜਿਕ ਨਿਆਂ ਹੀ ਹੁਕਮ ਹੈ ਅਤੇ ਆਰਥਿਕ ਨਿਆਂ ਅੱਜ ਦਾ ਨਿਯਮ ਹੈ। ਸੰਤ੍ਰਿਪਤ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ਾਂ ਲਈ ਤੰਗ ਪੈਡੈਟਿਕ ਪਹੁੰਚ ਹੁਣ ਬਚ ਨਹੀਂ ਰਹੀ ਹੈ। ਕਾਰਪੋਰੇਟ ਨਿਆਂ-ਸ਼ਾਸਤਰ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਹੁਣ ਉਦਯੋਗਿਕ ਨਿਆਂ-ਸ਼ਾਸਤਰ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੇਸਾਂ ਦੀ ਇੱਕ ਲੰਮੀ ਕੈਟੇਨਾ ਹੈ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਤਰਲਤਾ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਸਥਿਤੀ ਘੱਟ ਜਾਂ ਘੱਟ ਸੈਟਲ ਹੋ ਗਈ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਵਿਆਖਿਆ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਵਿਆਪਕ ਸੰਭਵ ਐਪਲੀਟਿਊਡ ਹੋਵੇਗਾ। ਉਦਯੋਗਿਕ ਨਿਆਂ ਸ਼ਾਸਤਰ ਦੇ ਅਧੀਨ ਵਿਧਾਨਿਕ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ਾਂ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਡਰਾਕੋਨੀਅਨ ਸੰਕਲਪ ਹੁਣ ਉਪਲਬਧ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਨਿਆਂ-ਸਮਾਜਿਕ ਅਤੇ ਆਰਥਿਕ-ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉੱਪਰ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਉਪਲਬਧ ਕਰਵਾਏ ਜਾਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ ..sic..expansion ਤਾਂ ਕਿ ਸਮਾਜ ਦੇ ਸਮਾਜਵਾਦੀ ਪੈਟਰਨ ਨੂੰ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸੰਸਥਾਪਕ ਪਿਤਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸੁਪਨਾ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ।

ਬਣੇ ਅਤੇ ਇਸਦੀ ਬੁਨਿਆਦ ਰੱਖੋ ਤਾਂ ਜੋ ਆਉਣ ਵਾਲੀਆਂ ਪੀੜ੍ਹੀਆਂ ਹਨੇਰੇ ਵਿੱਚ ਨਾ ਰਹਿਣ ਅਤੇ ਸਮਾਜਿਕ ਅਤੇ ਆਰਥਿਕ ਨਿਆਂ ਲਈ ਦੁਹਾਈ ਨਾ ਦੇਣ।

"ਇੱਕ ਬੇਹੋਸ਼ੀ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਵਿੱਚ ਸ਼੍ਰੀ ਤ੍ਰਿਵੇਦੀ ਸਮੱਸਿਆ ਲਈ ਇੱਕ ਵਿਹਾਰਕ ਪਹੁੰਚ ਪੇਸ਼ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਸਨ ਅਤੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਕਾਨੂੰਨ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਹੱਲ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਵਿਹਾਰਕ ਅਨੁਭਵ ਅਤੇ ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਸੰਦਰਭਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਕੋਣਾਂ ਤੋਂ ਮਾਮਲੇ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ 'ਤੇ ਇਸ ਦੇ ਵਿੱਤੀ ਪ੍ਰਭਾਵ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਭਾਰੀ ਹੋਣਗੇ ਅਤੇ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਰਾਜ ਸਹਾਇਤਾ ਉਪਲਬਧ ਨਹੀਂ ਕਰਵਾਈ ਜਾਂਦੀ, ਇਸ ਬੋਝ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨਾ ਅਸੰਭਵ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਅਸੀਂ ਇਸ ਬਾਰੇ ਆਪਣੀ ਸਹਿਮਤੀ ਦਰਜ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰੱਥ ਹਾਂ। ਵਿਵਹਾਰਕਤਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਕਿ ਸਮਾਜ ਦੇ ਕਮਜ਼ੋਰ ਵਰਗਾਂ ਦੇ ਜਾਇਜ਼ ਦਾਅਵਿਆਂ ਤੋਂ ਵਾਂਝਿਆ ਹੋਵੇ। ਸਪੁਰਦਗੀ, ਜੇਕਰ ਅਸੀਂ ਸਤਿਕਾਰ ਨਾਲ ਕਹਿ ਸਕਦੇ ਹਾਂ, ਤਾਂ ਇਹ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਗਲਤ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ 'ਤੇ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਚਰਚਾ ਦੀ ਵਾਰੰਟੀ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦਾ।

(30) ਅਸੀਂ ਵੀ ਸ਼ਾਇਦ ਇਸ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੰਦੇ ਹਾਂ! (ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਬਨਾਮ ਵੇਦ ਪਾਲ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਦੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਛੁੱਟੀ ਪਟੀਸ਼ਨ (ਸਿਵਲ) ਨੰਬਰ 6285, 1997 ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ 17 ਅਕਤੂਬਰ, 2000 ਨੂੰ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਸੀ, ਜਿਸਦਾ ਫੈਸਲਾ ਬਹੁਤ ਹੀ ਤਾਜ਼ਾ ਹੁਕਮ ਹੈ। ਰੈਗੂਲਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਸੋਧੇ ਹੋਏ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲਾਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹਾਂ ਅਤੇ ਮਹਿੰਗਾਈ ਭੱਤੇ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਪਹਿਲਾਂ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਹੁਕਮਾਂ ਨੂੰ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ, ਜਿਸਨੂੰ ਉਦਾਰ ਵਜੋਂ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ:-

“ਤੱਥ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਭਗਵਤੀ ਪ੍ਰਸ਼ਾਦ (ਸੁਪਰਾ) ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਲਈ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਨੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਸਮਾਂ ਲਿਆ। ਜਦੋਂ ਕੇਸ ਨੂੰ ਦੁਬਾਰਾ ਉਠਾਇਆ ਗਿਆ ਤਾਂ ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਹੋਰ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਜਾਪਦੇ, ਇਸ ਲਈ, ਅਸੀਂ ਅੰਤ ਵਿੱਚ ਮਾਮਲੇ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਅੱਗੇ ਵਧਦੇ ਹਾਂ। ਇਹ ਸੱਚ ਹੈ ਕਿ ਧਰਮ ਪਾਲ (ਸੁਪਰਾ) ਸੀਮਤ ਮਹਿੰਗਾਈ ਭੱਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਕਿ 12 ਫਰਵਰੀ, 1999 ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਦਾ ਨਤੀਜਾ ਹੈ ਕਿ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਰੈਗੂਲਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮੰਨਣਯੋਗ ਮਹਿੰਗਾਈ ਭੱਤਾ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ। ਕੀਤੀ ਗਈ ਸਪੁਰਦਗੀ 'ਤੇ ਸਾਡਾ ਉਚਿਤ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਅਸੀਂ ਦੇ ਹਾਂ

ਰਾਏ ਹੈ ਕਿ ਭਗਵਤੀ ਪ੍ਰਸਾਦ (ਸੁਪਰਾ) (ਤਿੰਨ ਜੱਜਾਂ) ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, 12 ਫਰਵਰੀ, 1999 ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਸੋਧਣਾ/ਸਪਸ਼ਟ ਕਰਨਾ ਮੁਨਾਸਬ ਨਹੀਂ ਹੈ।

(31) ਮਾਣਯੋਗ ਤਿੰਨ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਂਚਾਂ ਅਤੇ ਦੋ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਂਚਾਂ ਦੇ ਉਪਰੋਕਤ ਫੈਸਲਿਆਂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਵਿਵਾਦ 'ਤੇ ਸਿੱਧਾ ਅਸਰ ਹੈ, ਅਸੀਂ ਮਾਣਯੋਗ ਦੇ ਕੁਝ ਹੋਰ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਵੀ ਦੇ ਸਕਦੇ ਹਾਂ। ble ਸਿਖਰਲੀ ਅਦਾਲਤ, ਜਿੱਥੇ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਯੋਗਤਾ, ਸਰੋਤ ਅਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਢੰਗ ਅਤੇ ਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਅਸਾਮੀਆਂ ਆਦਿ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਰਾਜ ਦੇ ਇਤਰਾਜ਼ਾਂ ਲਈ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

1. ਭਗਵਾਨ ਦਾਸ ਬਨਾਮ ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ, (21)।
2. ਜੈਪਾਲ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ, (22)।
3. 1997 ਦੀ ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 4492 (SLP ਤੋਂ ਪੈਦਾ ਹੋਈ)। (ਸੀ) ਨੰਬਰ 1502 ਆਫ਼ 1997) ਸਿਰਲੇਖ ਵਾਲਾ ਰਾਜ ਅਤੇ ਓ.ਆਰ.ਐਸ. ਵੇਸੁਸ ਦਵਿੰਦਰ ਸਿੰਘ ਓ.ਆਰ.ਐਸ. 21 ਜੁਲਾਈ, 1997 ਨੂੰ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ।
4. ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰ: 1879 ਆਫ਼ 1999 (1999 ਦੇ ਐਸ.ਐਲ.ਪੀ. (ਸੀ) ਨੰ. 4046 ਤੋਂ ਪੈਦਾ ਹੋਈ) ਨਗਰ ਪੰਚਾਇਤ ਭਿੱਖੀਵਿੰਡ ਬਨਾਮ ਕੁਲਬੀਰ ਸਿੰਘ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਨੇ 30 ਮਾਰਚ, 1999 ਨੂੰ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ।

(32) ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਮੁੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਨਿਰਣੇ 'ਤੇ ਵੀ ਚਰਚਾ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਗਾਜ਼ੀਆਬਾਦ ਵਿਕਾਸ ਅਥਾਰਟੀ (ਸੁਪਰਾ) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ , ਮਾਣਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਮੁੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਰੈਗੂਲਰ ਕਰਨ ਦੇ ਸਵਾਲ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਸੀ। ਮਾਣਯੋਗ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਰਾਹਤ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਜ਼ਰੂਰੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਤੇ ਲਾਗੂ ਕਰਕੇ, ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤਾਂ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਮਾਣਯੋਗ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਵੱਡੇ ਬੈਂਚਾਂ ਦੇ ਪਿਛਲੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਅਤੇ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਦੀ ਕੋਈ ਚਰਚਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਅਤੇ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ 'ਤੇ

ਕੋਈ ਵਿਸ਼ਿਸ਼ਟ ਚਰਚਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। *ਜਸਮੇਰ ਸਿੰਘ (ਸੁਪਰਾ)* ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਾਂ ਨੇ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਯੋਗਤਾਵਾਂ, ਭਰਤੀ ਦੇ ਢੰਗ ਅਤੇ ਉਮਰ ਸੀਮਾ ਆਦਿ ਨਾ ਹੋਣ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਰਾਹਤ ਨੂੰ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ਦੇ ਮਾਮਲੇ 'ਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਬੈਂਚ ਨੇ ਐੱਸ

(21) ਏਆਈਆਰ 1987 ਐਸਸੀ 2049

(22) ਏਆਈਆਰ 1988 ਐਸਸੀ 1504

ਰਣਧੀਰ ਸਿੰਘ (ਸੁਪਰਾ)। ਵੀ . *ਮਾਰਕਡੋਆ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਬਨਾਮ ਆਂਧਰਾ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ* ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹਾ ਹੀ ਵਿਚਾਰ ਸੀ , (23)। ਉਸ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਾਂ ਨੇ, ਸਿਧਾਂਤਕ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਸੰਕਲਪ ਨੂੰ ਰੱਦ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ, ਪਰ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਵਰਗਾਂ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਦੋ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸਕੇਲ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਦੀ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ।

(33) *ਗ੍ਰਹਿ ਕਲਿਆਣ ਕੇਂਦਰ ਵਰਕਰ ਯੂਨੀਅਨ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ* ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਮਾਣਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਲਿਆ ਕਿ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਧਾਰਨਾ ਨੇ ਮੌਲਿਕ ਅਧਿਕਾਰ ਦਾ ਦਰਜਾ ਗ੍ਰਹਿਣ ਕਰ ਲਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ। ਸਥਾਪਤੀ ਲਈ ਪੂਰੇ ਜੋਸ਼ ਨਾਲ ਜੋ ਕਿ ਰਾਜ ਦੇ ਸਾਧਨ ਹਨ ਅਤੇ ਇਹ ਵੀ ਕਿ ਸਮਾਨਤਾ ਦਾ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣ ਲਈ ਕੋਈ ਗਣਿਤਿਕ ਫਾਰਮੂਲਾ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ, ਇਹ ਸਿਰਫ ਇੱਕ ਵਾਜਬ ਸਮਾਨਤਾ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਭੂਸੱਤਾ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ:-

“ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਬਰਾਬਰੀ ਅਤੇ ਸਮਾਜਿਕ ਨਿਆਂ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਟੀਚੇ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬੁਨਿਆਦੀ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਜੋਸ਼ ਨਾਲ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਕਿਸੇ ਅਦਾਰੇ ਵਿੱਚ ਵੀ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ ਜੋ ਕਿ ਇੱਕ *Stae* ਦਾ ਇੱਕ ਸਾਧਨ ਹੈ, ਇਸਦੇ ਪੂਰੇ ਜੋਸ਼ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਗਣਿਤ ਦੇ ਫਾਰਮੂਲੇ ਦੁਆਰਾ ਸਮਾਨਤਾ ਦਾ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਪਰ ਗਣਿਤ ਦੇ ਫਾਰਮੂਲੇ ਦੁਆਰਾ ਸਮਾਨਤਾ ਦਾ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਪਰ ਇਸ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕੰਮ ਦੀ ਯੋਗਤਾ, ਯੋਗਤਾ ਅਤੇ ਗੁਣਵੱਤਾ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਵਾਜਬ ਸਮਾਨਤਾ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੀ ਲੜੀ, ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ, ਕੰਮ ਦੇ ਮੁੱਲ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਅਤੇ ਅਨੁਭਵ ਦੇ

ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦਾ ਵਰਗੀਕਰਨ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਵਰਗੀਕਰਨ ਦਾ ਉਸ ਵਸਤੂ ਨਾਲ ਵਾਜਬ ਸਬੰਧ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਸਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।"

(34) ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਪਰੋਕਤ ਨਿਰੀਖਣਾਂ ਤੋਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਾਂ ਨੇ ਵਾਜਬ ਵਰਗੀਕਰਣ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਰਾਹਤ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ ਇਹ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਕਿ ਮਾਨਯੋਗ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਰੱਖੀ ਸਮੱਗਰੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੋਈ ਵਿਤਕਰਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸੇ ਤਰਜ਼ 'ਤੇ *ਮੇਵਾ ਰਾਮ ਕਨੌਜੀਆ* ਬਨਾਮ *ਆਲ ਇੰਡੀਆ ਇੰਸਟੀਚਿਊਟ ਆਫ ਮੈਡੀਕਲ ਸਾਇੰਸਜ਼ ਅਤੇ ਹੋਰ*, (25) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਇਕ ਹੋਰ ਦੋ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਂਚ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਸੀ।

(23) ਏਆਈਆਰ 1989 ਐਸਸੀ 1308

(24) ਏਆਈਆਰ 1991 ਐਸਸੀ 1173

(25) ਏਆਈਆਰ 1989 ਐਸਸੀ 1256

(35) ਦਿਲਚਸਪ ਗੱਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ, ਇਸ ਤੱਥ 'ਤੇ ਕੋਈ ਵਿਵਾਦ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਉਹੀ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ ਜੋ ਉਸੇ ਵਿਭਾਗ ਵਿਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕਾਊਂਟਰ-ਪਾਰਟਸ/ਰੈਗੂਲਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ।

(36) ਇਸ ਬੈਂਚ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਛੇ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ ਸੂਚੀਬੱਧ ਹਨ, ਜਿੱਥੇ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤੇ ਸਵਾਲਾਂ ਦੇ ਜਵਾਬ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣੇ ਹਨ। ਇਹਨਾਂ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ ਵਿੱਚ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਜਾਂ ਤਾਂ ਲੇਜਰ ਕਲਰਕ, ਪੰਪ ਆਪਰੇਟਰ, ਮਾਲੀ-ਕਮ-ਚੌਕੀਦਾਰ, ਫਿਟਰ, ਪੈਟਰੋਲ ਮੈਨ ਅਤੇ ਸਰਵੇਅਰ ਆਦਿ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਪਬਲਿਕ ਹੈਲਥ ਵਿਭਾਗ ਵਿੱਚ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਬਾਕੀ ਦੇ ਕੇਸਾਂ ਵਿੱਚ ਉਹ ਚੌਕੀਦਾਰ-ਕਮ-ਮਾਲਿਸ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਹਨ। ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਆਬਕਾਰੀ ਵਿਭਾਗ ਵਿੱਚ। ਇਹਨਾਂ ਪਟੀਸ਼ਨਰਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ 1980 ਤੋਂ 1996 ਦੇ ਅਰਸੇ ਦੌਰਾਨ ਉਕਤ ਅਹੁਦਿਆਂ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਆਪਣੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਹ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਆ ਰਹੇ ਹਨ ਅਤੇ ਉਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧਤ ਵਿਰੋਧੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਜਾ ਰਹੇ ਹਨ। ਰੈਗੂਲਰ ਕਾਡਰ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਕੋਲ ਕੰਮ ਦਾ ਤਜਰਬਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਦਾਅਵਾ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕੋਲ ਉਕਤ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੀਆਂ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਵੀ ਹਨ। ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੇ ਮੰਨਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਆਪੋ-ਆਪਣੇ ਵਿਭਾਗਾਂ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕੋਲ ਪੰਜ ਤੋਂ ਪੰਦਰਾਂ ਸਾਲਾਂ ਦਾ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਤਜਰਬਾ ਹੈ। ਉਹ ਕੰਮ ਜਾਂ ਪ੍ਰੋਜੈਕਟ ਜਿੱਥੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਉਹ ਅਜੇ ਵੀ ਜਾਰੀ ਹੈ। ਆਬਕਾਰੀ ਅਤੇ ਕਰ ਵਿਭਾਗ ਵਿੱਚ 1993 ਵਿੱਚ ਪਾਰਟ-ਟਾਈਮ ਚੌਕੀਦਾਰ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ

ਗਏ ਪਟੀਸ਼ਨਰਾਂ ਨੂੰ 3 ਜੂਨ, 1996 ਨੂੰ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਿਹਾੜੀ 'ਤੇ ਚੌਕੀਦਾਰ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਵੀ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਅਜਿਹੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਜਾਂ ਅਸ਼ਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੀ ਸਥਾਪਨਾ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਤਿੰਨ ਸਾਲ ਪਹਿਲਾਂ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਕੇ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਹੁਕਮਾਂ ਦੀਆਂ ਸੱਚੀਆਂ ਕਾਪੀਆਂ ਨੂੰ ਇਸ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨਾਲ ਅਨੁਬੰਧ P/6, P/10 ਅਤੇ P/13 ਵਜੋਂ ਜੋੜਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨਿਯਮਤ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਆਪਣੇ ਵਿਰੋਧੀ-ਭਾਗਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਤਨਖਾਹ ਵਿੱਚ ਸਮਾਨਤਾ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਦੇ ਹਨ।

(37) ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਦਾਇਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਜਵਾਬੀ ਹਲਫ਼ਨਾਮੇ ਵਿੱਚ, ਕੇਵਲ ਇੱਕ ਹੀ ਕਾਰਕ ਜਿਸਨੂੰ ਉਜਾਗਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਉਹ ਹੈ ਨਿਯਮਤ ਅਤੇ ਦਿਹਾੜੀਦਾਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿੱਚ ਅੰਤਰ। ਕਾਰਕਾਂ ਦੀ ਗਿਣਤੀ ਦੱਸੀ ਗਈ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੀ ਉਪਲਬਧਤਾ, ਉਮਰ ਸੀਮਾ, ਭਰਤੀ ਦਾ ਤਰੀਕਾ, ਦਿਹਾੜੀਦਾਰਾਂ 'ਤੇ ਕੋਈ ਨਿਯਮ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹਨ, ਦਿਹਾੜੀਦਾਰ ਉਨੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਨਹੀਂ ਹਨ ਜਿੰਨੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਵਿਰੋਧੀ ਹਨ ਅਤੇ ਦਿਹਾੜੀਦਾਰਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਕੋਈ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਆਦਿ

(38) ਰਾਜ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਇਹ ਵੀ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਸਕੇਲ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਦੋਂ ਕੁਝ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਨੁਸੂਚਿਤ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਟਿੰਡਰ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਉਹ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤਾਂ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ। ਐਕਟ. ਹੋਰ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਆਪਣੀਆਂ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਅਤੇ ਕੰਮ ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਦੇ ਆਮ ਕੋਰਸ ਵਿੱਚ, *ਦਰਾਂ ਦੀ ਸਾਂਝੀ ਅਨੁਸੂਚੀ (CSR)* ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕਰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਤੋਂ ਵੱਧ ਕੁਝ ਵੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ।

(39) ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿ ਅਸੀਂ ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਸਥਿਤੀਆਂ 'ਤੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਉਪਰੋਕਤ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰੀਏ, ਅਸੀਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਤੱਤਾਂ 'ਤੇ ਚਰਚਾ ਕਰਨਾ ਉਚਿਤ ਸਮਝਦੇ ਹਾਂ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਬਰਾਬਰ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਲਾਭ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋਵੇਗੀ। ਕੰਮ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਦੇ ਮੁੱਲ ਨੂੰ ਮੰਨਦੀ ਹੈ। ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ, ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਦੋ ਸਮੂਹਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕੰਮ ਸਮਾਨ ਅਤੇ ਤੁਲਨਾਤਮਕ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਇੱਕ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਸੂਖਮ-ਸਕੋਪਿਕ ਅੱਖ ਦੁਆਰਾ ਅੰਤਰ ਦੀਆਂ ਬਾਰੀਕ

ਰੇਖਾਵਾਂ ਖਿੱਚਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਭੇਦ ਮੁੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਰਾਜ ਦੀ ਸਿਰਜਣਾ ਹੀ ਹੋਣ। ਜਵਾਬੀ ਹਲਫੀਆ ਬਿਆਨਾਂ ਵਿੱਚ ਲਏ ਗਏ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਨੁਕਤੇ, ਜੋ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਦੋ ਸਮੂਹਾਂ ਵਿੱਚ ਅਖੌਤੀ ਅੰਤਰ ਹਨ, ਕੁਝ ਹੱਦ ਤੱਕ ਕਾਲਪਨਿਕ, ਕਲਪਨਾਤਮਕ ਅਤੇ ਰਾਜ ਦੀ ਸਿਰਜਣਾ ਹਨ। ਕੁਝ ਵੀ ਰਾਜ ਨੂੰ ਕੈਜ਼ੂਅਲ/ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਰਜਾਬੰਦੀ ਵਾਲੇ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇਣ ਲਈ ਮਾਪਦੰਡ, ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ/ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਅਤੇ ਵੰਡ ਲਈ ਲਾਗੂ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਢੰਗ ਅਤੇ ਤਰੀਕਿਆਂ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਮਨ੍ਹਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ।

(40) ਇਹ ਆਮ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੀ ਗੱਲ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਰਜਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਵਿਅਕਤੀ ਇੱਕ ਨਿਯਮਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਾਲੋਂ ਸਖ਼ਤ ਅਤੇ ਵਧੀਆ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਸ ਦੀ ਹੋਂਦ ਦੀ ਜਾਂਚ ਅਗਲੇ ਦਿਨ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਨਿਯਮਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਡਿਫਾਲਟ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਉਸ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਰਧਾਰਤ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨੀ ਪੈਂਦੀ ਹੈ, ਪਰ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਰਜਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਜਾਂ ਆਮ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਦਿਨ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਕੱਢਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਸਾਡੇ ਸਮਾਜ ਅਤੇ ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਰਕਾਰੀ ਵਿਭਾਗਾਂ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਚਲਿਤ ਵਿਵਹਾਰਕ ਹਕੀਕਤ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਣ ਵਾਲੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦਰਸਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦਾ ਇੱਕ ਨਿਯਮਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਾਲੋਂ ਇੱਕ ਆਮ ਅਤੇ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਰਜਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉੱਤੇ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਵਿਵੇਕ ਅਤੇ ਲਾਭਦਾਇਕ ਨਿਯੰਤਰਣ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਵਾਸਤਵ ਵਿੱਚ, ਲਿਖਤੀ ਬਿਆਨ ਵਿੱਚ ਜੋ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਉਹ ਉਸ ਕੇਸ ਲਈ ਵਿਨਾਸ਼ਕਾਰੀ ਹੈ ਜੋ ਰਾਜ ਵੱਲੋਂ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਦਲੀਲ ਦੇਣ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਜੇਕਰ ਰਾਜ ਇਸ ਨੂੰ ਉਚਿਤ ਸਮਝਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਕੋਈ ਵੀ ਤਿਆਰ ਨਾ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ ਅਜਿਹੀ ਨੀਤੀ, ਅਜਿਹੇ ਰਾਜ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕਰਨ ਲਈ, ਰਾਜ ਨੂੰ ਖੁਦ ਨੂੰ ਦੋਸ਼ੀ ਠਹਿਰਾਉਣਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਨੂੰ ਨਹੀਂ।

(41) ਰਾਜ ਦੁਆਰਾ ਲਏ ਗਏ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸਟੈਂਡ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਫੰਡਾਂ ਦੀ ਘਾਟ, ਭਰਤੀ ਦੇ ਸਰੋਤ, ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ, ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਰਾਹਤ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਉਮਰ ਸੀਮਾ, ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਮਾਣਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ। ਸਾਡੇ ਦੁਆਰਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਕੇਸ ਅਤੇ ਅਸੀਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਵਿਆਖਿਆ ਵਿੱਚ ਇਹਨਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਬਾਰੇ ਚਰਚਾ ਕਰਨਾ ਸਾਡੇ ਲਈ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਗੈਰ-ਜ਼ਰੂਰੀ ਸਮਝਦੇ ਹਾਂ। ਕਿਉਂਕਿ ਇਹਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕੋਈ ਵੀ ਆਧਾਰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤੱਤ ਜਾਂ ਯੋਗਤਾ ਦਾ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਰਾਜ ਇਹਨਾਂ ਪਹਿਲੂਆਂ ਤੋਂ ਕੋਈ ਮਦਦ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕਰ

ਸਕਦਾ, ਧਾਰਾ 39(ਡੀ) ਦੇ ਨਾਲ ਪੜ੍ਹੇ ਗਏ ਅਨੁਛੇਦ 14 ਦੇ ਤਹਿਤ ਦਿੱਤੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਏ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਲਾਭ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਲਈ। ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਵੱਲੋਂ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਸਾਡੇ ਲਈ ਇਸ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ ਹੋਰ ਵਿਚਾਰ-ਵਟਾਂਦਰੇ ਵਿੱਚ ਦਾਖਲ ਹੋਣ ਦਾ ਕੋਈ ਮੌਕਾ ਨਹੀਂ ਹੈ।

(42) ਉਪਰੋਕਤ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤੇ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਟੀਚੇ ਦੀ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਰਾਜ 'ਤੇ ਇੱਕ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਲਾਉਂਦੀ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਸਾਡੇ ਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਡਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਹੈ, ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਅਸਮਾਨਤਾ ਤੋਂ ਬਚਣ ਲਈ, ਜੋ ਸਮਾਨ ਕੰਮ ਅਤੇ ਕਾਰਜਾਂ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ। ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਅਤੇ ਉਚਿਤ ਉਜਰਤਾਂ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਦੇ ਇਸ ਸੰਕਲਪ ਦੇ ਮੌਜੂਦਾ ਮਾਮਲਿਆਂ ਨੂੰ ਸੁਧਾਰਨ ਲਈ ਤਰੀਕੇ ਅਤੇ ਸਾਧਨਾਂ ਨੂੰ ਸੁਧਾਰਨਾ, ਰਾਜ ਦਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਫਰਜ਼ ਹੈ। ਇਸ ਉਦੇਸ਼ ਦੀ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਲਈ ਰਾਜ ਨੂੰ ਆਪਣੀਆਂ ਸੀਮਾਵਾਂ ਅਤੇ ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਵੈ-ਬਣਾਈਆਂ ਗਈਆਂ ਸੀਮਾਵਾਂ ਨੂੰ ਪਾਰ ਕਰਨਾ ਹੋਵੇਗਾ। ਅਜੋਕੇ ਸਮੇਂ ਵਿੱਚ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਇੱਕ ਜਾਇਜ਼ ਉਮੀਦ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਹੀ ਨਹੀਂ ਉਭਰਿਆ ਹੈ, ਸਗੋਂ ਇੱਕ ਜਾਇਜ਼ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ, ਇੱਕ ਅਜਿਹਾ ਅਧਿਕਾਰ ਜੋ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਲਾਗੂ ਅਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਯੋਗ ਬਣ ਗਿਆ ਹੈ। ਪੂਰਵ-ਨੋਟਿਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦਾ ਕੈਟੇਨਾ ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਰਾਜ ਦੁਆਰਾ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਜਾਂ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੇਣ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਤੋਂ ਬਚਣ ਲਈ ਅੱਗੇ ਰੱਖੀਆਂ ਗਈਆਂ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸੀਮਾਵਾਂ ਨੂੰ ਦੂਰ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਦੋ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਚਾਂ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ, ਤਿੰਨ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਚਾਂ ਨੇ ਇਹਨਾਂ ਸੀਮਾਵਾਂ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਿਆ ਅਤੇ ਰਾਜ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਜਵਾਬ ਦਿੱਤਾ:-

- (a) (ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸੀ.ਓ.ਐਫ. ਭਗਵਤੀ ਪ੍ਰਸਾਦ((ਸੁਪਰਾ)), ਰਾਜ ਦੀ ਇਹ ਪਟੀਸ਼ਨ ਕਿ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਰਜਾਬੰਦੀ ਵਾਲੇ ਕੈਜ਼ੂਅਲ ਕਾਮਿਆਂ ਕੋਲ ਲੋੜੀਂਦੀਆਂ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਨਹੀਂ ਹਨ, ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਦਕਿ ਇਹ ਮੰਨਦੇ ਹੋਏ ਕਿ ਲੰਮਾ ਤਜਰਬਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਦੀ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਪਾਲਣਾ ਹੈ, ਖਾਸ ਕਰਕੇ ਜਦੋਂ ਉਹਨਾਂ ਕੋਲ ਸਾਰੇ ਸਬੰਧਤਾਂ ਦੀ ਤਸੱਲੀ ਲਈ ਕੰਮ ਕੀਤਾ।
- (b) ਜਗਨਨਾਥ ਮਾਰੂਤੀ ਕੋਧਾਰੇ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਰਾਜ ਦੇ ਵਿੱਤੀ ਹਮਾਇਤ/ਵਿੱਤੀ ਬੋਝ ਦੇ ਆਧਾਰ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ;
- (c) ਸੰਦੀਪ ਕੁਮਾਰ (ਸੁਪਰਾ) (ਦੋ ਜੱਜਾਂ ਦੀ ਬੈਚ, ਜੋ ਪਾਲ ਅਤੇ ਹੋਰ, ਭਗਵਾਨ) ਦੇ

ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਭਰਤੀ ਦਾ ਤਰੀਕਾ ਅਤੇ ਤਰੀਕਾ ਵੱਖਰਾ ਅਤੇ ਵੱਖਰਾ ਹੋਣ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਰਾਜ ਬਰਾਬਰੀ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨਾ ਹੋਣ ਦੀ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਦਾਸ ਅਤੇ ਹੋਰ);

(d) ਕਿਰਤੀਆਂ ਦੀ ਭਰਤੀ ਲਈ ਕੋਈ ਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਅਸਾਮੀਆਂ ਉਪਲਬਧ ਨਹੀਂ ਹਨ, ਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ, ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਬਹਾਨਾ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ, ਧੀਰੋਂਦਰ ਚਮੋਲੀ (ਸੁਪਰਾ) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼।

(43) ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਦੀ ਦਲੀਲ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਵਸਤੂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੈ। ਉਜਰਤਾਂ ਦੇ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਲਈ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਨੁਸੂਚਿਤ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨ ਯੋਗ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਵਿਧਾਨਿਕ ਕਾਨੂੰਨ ਸਿਰਫ਼ ਇੱਕ ਸੂਚਕ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਨੁਸੂਚਿਤ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਤਰਫ਼ੋਂ ਲੱਗੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤਾਂ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਮਾਲਕ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਦੰਡ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਭੁਗਤਣਗੇ, ਪਰ ਕਲਪਨਾ ਦੀ ਕੋਈ ਵੀ ਹੱਦ ਨਾ ਹੋਣ ਕਰਕੇ, ਇਸ ਵਿਧਾਨਕ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਉੱਚ ਉਜਰਤਾਂ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਲਈ ਇੱਕ ਖਾਸ ਜਾਂ ਅਨਿਯਮਿਤ ਪੱਟੀ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਧੇਰੇ ਉਚਿਤ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਵਰਣਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਅਦਾਲਤਾਂ ਗਰੀਬ ਅਤੇ ਸੰਘਰਸ਼ਸ਼ੀਲ ਜਨਤਾ ਦੇ ਬਚਾਅ ਲਈ ਆਉਣਗੀਆਂ ਜੇਕਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਉਪਲਬਧ ਬੁਨਿਆਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਰਾਜ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਕੋਈ ਹੋਰ ਵਿਅਕਤੀ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ।

(44) ਮੱਧ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਮਿਨਰਲ ਇੰਡਸਟਰੀ ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨ, ਨਾਗਪੁਰ ਬਨਾਮ ਖੇਤਰੀ ਕਿਰਤ ਕਮਿਸ਼ਨਰ (ਕੇਂਦਰੀ), ਜਬਲਪੁਰ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ (26) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਭਾਰਤ ਦੇ ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ, ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ:-

“ਇਹ ਸੱਚ ਹੈ ਕਿ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਅਨੁਸੂਚਿਤ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸਮਾਜਿਕ ਨਿਆਂ ਦੇਣ

ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨਾ ਹੈ।

ਉਹਨਾਂ ਲਈ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਦਰਾਂ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਕੇ, ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ, ਉਪਰੋਕਤ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਉਸ ਨੂੰ ਅਪਣਾ ਲੈਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਕਈ ਵਾਰ ਉਸਾਰੀ ਦੇ ਲਾਭਕਾਰੀ ਨਿਯਮ ਵਜੋਂ ਦਰਸਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।"

(45) ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤਾਂ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਨੂੰ ਸਮਾਜਿਕ ਕਲਿਆਣ ਰਾਜ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਅੰਤਮ ਟੀਚਾ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਮੌਜੂਦਾ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੇ ਆਪਣੇ ਦਿਖਾਉਣ 'ਤੇ, ਰਾਜ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਭੁਗਤਾਨ ਨੂੰ ਤਸੱਲੀਬਖਸ਼ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਰਾਜ ਨੇ ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਉਸੇ ਵਿਭਾਗ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਦਰਾਂ, ਦਰਾਂ ਦੀ ਸਾਂਝੀ ਅਨੁਸੂਚੀ (ਥੋੜ੍ਹੇ ਸੀਐਸਆਰ ਲਈ), ਅਤੇ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਉਜਰਤ ਦਾ ਬਿਆਨ ਰੱਖਿਆ ਹੈ। ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ, ਰਾਜ ਦੁਆਰਾ ਸੀਐਸਆਰ ਦਾ ਨਿਰਧਾਰਨ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇੱਕ ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਐਕਟ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਭੁਗਤਾਨ ਯੋਗ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਤੋਂ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਰਾਜ ਇੱਕ ਅਨੁਸੂਚਿਤ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਹੋਣ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਉਸੇ ਵਿਭਾਗ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਲਈ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਦਰਾਂ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਇਹ ਰਾਜ ਦੁਆਰਾ ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਰੱਖੀ ਗਈ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੀ ਇੱਕ ਅਟੱਲ ਛੋਟ ਹੈ। ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤਾਂ ਇੱਕ ਵਿਧਾਨਕ ਸੁਰੱਖਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਰਾਜ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਅਦਾ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਉਚਿਤ ਉਜਰਤਾਂ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਕ ਕਾਰਕ ਹੈ। ਸੀਐਸਆਰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ, ਸਰਕਾਰ ਖੁਦ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਜਰਤ ਨੂੰ ਆਧਾਰ ਮੰਨਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਹੋਰ ਕਾਰਕਾਂ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਰਹਿਣ-ਸਹਿਣ ਦੀ ਲਾਗਤ, ਸਟੇਸ਼ਨ ਆਦਿ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ, ਉੱਚੇ ਉਜਰਤਾਂ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦਾ ਕੀ ਹੋਰ ਪੱਧਰ ਇਸ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨ ਯੋਗ।

(46) ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਮੁਨਿਮਮ ਵੇਜ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਨੂੰ *ਰਣਧੀਰ ਸਿੰਘ* (ਸੁਪਰਾ) ਅਤੇ *ਜਗਨਨਾਥ ਮਾਰੂਤੀ ਕੋਧਾਰੇ* (ਸੁਪਰਾ) ਦੇ ਕੇਸਾਂ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਾਨੂੰਨ ਨਾਲ ਟਕਰਾਅ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਇਹ ਕਾਨੂੰਨ ਇੱਕ ਦੂਜੇ ਦੇ ਪੂਰਕ ਹਨ। ਦੋਵੇਂ ਸਮਾਜਿਕ ਨਿਆਂ ਅਤੇ ਬਰਾਬਰੀ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਰੱਖਦੇ ਹਨ। ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਇਹ ਵਿਧਾਨਕ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਸਭ ਤੋਂ ਉੱਤਮ ਉਦਾਹਰਣ ਹੈ ਅਤੇ ਜੱਜ ਨੇ ਬਰਾਬਰੀ 'ਤੇ ਉਜਰਤਾਂ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਲਈ ਇੱਕ ਆਮ ਸਿਧਾਂਤ ਰੱਖਦਿਆਂ ਕਾਨੂੰਨ ਬਣਾਇਆ ਹੈ।

(47) ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਫੰਕਸ਼ਨਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰਜਕੁਸ਼ਲਤਾ ਦੇ ਡਿਸਚਾਰਜ ਵਿੱਚ ਨਿਸ਼ਚਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸ ਸੰਕਲਪ ਦੀ ਪ੍ਰਯੋਗਤਾ ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਇੱਕ ਜ਼ਰੂਰੀ ਤੱਤ ਹੈ। ਜੇਕਰ

ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ, ਫੰਕਸ਼ਨਾਂ ਅਤੇ ਕੰਮ ਵਿੱਚ ਅਸਮਾਨਤਾ ਦਿਖਾਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਮਾਮਲਾ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਦੇ ਕੇਸਾਂ ਵਿੱਚ ਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਇਸ ਸਿਧਾਂਤ ਦਾ ਲਾਭ ਉਪਲਬਧ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਸਾਰਿਆਂ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਸਗੋਂ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਬੁਨਿਆਦੀ ਬਰਾਬਰੀ ਹੈ। ਫਿਰ ਵੀ, ਪੈਮਾਨੇ ਦੇ ਪੂਰੇ ਲਾਭ ਅਤੇ ਇਸ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਲਾਭਾਂ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਦੇ ਧਾਗੇ, ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਪੰੜੀਆਂ ਚੜ੍ਹਦੇ ਰਹਿਣਗੇ।

ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਇਸ ਹਿੱਸੇ ਦੇ ਚਿਹਰੇ 'ਤੇ. ਕੰਮ ਵਿੱਚ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਦੀ ਸਮਾਨਤਾ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਨਿਰਧਾਰਨ ਅਤੇ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਦਾ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਨ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਸਿਧਾਂਤ ਹੈ ਜੋ ਇਸ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਪ੍ਰਮਾਣਿਤ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦਾ ਸੀਮਤ ਲਾਭ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ। *ਭਾਰਤੀ ਡਾਕ ਤਰ ਮਜ਼ਦੂਰ ਮੰਚ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ (27)*, *ਯੂਪੀ ਇਨਕਮ ਟੈਕਸ ਡਿਪਾਰਟਮੈਂਟ ਕੰਟੀਜੈਂਟ ਪੇਡ ਸਟਾਫ ਵੈਲਫੇਅਰ ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਅਤੇ ਹੋਰ (28)*, ਅਤੇ *ਦਿੱਲੀ ਮਿਊਂਸਪਲ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਪੀਐੱਡਟੀ ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਅਧੀਨ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਰੇਟ ਕੀਤੇ ਆਮ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਏਕਤਾ ਯੂਨੀਅਨ (ਰਜਿ.) ਬਨਾਮ ਪੀ.ਐਲ. ਸਿੰਘ ਅਤੇ ਹੋਰ (29)*, ਅਤੇ ਬਹੁਤ ਹੀ ਤਾਜ਼ਾ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਅਸੀਂ ਜਲਦੀ ਹੀ ਹਵਾਲਾ ਦੇਵਾਂਗੇ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਭਾਵ ਮੂਲ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਮਹਿੰਗਾਈ ਭੱਤੇ ਦੀ ਰਾਹਤ ਦੇਣ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ। ਇਹ ਮਾਮਲੇ.

(48) ਇੱਕ ਵਾਰ ਜਦੋਂ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਇੱਕ ਵਾਜਬ ਤੌਰ 'ਤੇ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਸਮਾਨ ਕਾਰਜਾਂ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਕੰਮ ਤਸੱਲੀਬਖਸ਼ ਹੈ, ਤਾਂ ਕੋਈ ਵਿਵਾਦ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ 'ਤੇ ਉਪਰੋਕਤ ਵਰਣਨ ਕੀਤੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਬਣਿਆ ਰਹੇਗਾ। ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਨਾ ਤਾਂ ਜਵਾਬੀ ਹਲਫਨਾਮੇ ਵਿੱਚ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਇਹਨਾਂ ਸਾਰੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਕੋਲ ਨਿਯਮਤ ਕਾਡਰ ਵਿੱਚ ਆਪਣੇ ਵਿਰੋਧੀਆਂ ਵਾਂਗ ਲੋੜੀਂਦੀਆਂ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਕਾਰਜਾਂ ਦੀ ਸਮਾਨਤਾ ਅਤੇ ਇਹਨਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਭਿੰਨਤਾ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਹੈ, ਰਾਜ ਕਿਸੇ ਵੀ ਨਿਰਪੱਖ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਤਨਖਾਹ ਵਿੱਚ ਬਰਾਬਰੀ ਦੀ ਰਾਹਤ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਕਾਊਂਟਰ ਵਿੱਚ ਬੇਨਤੀਆਂ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਵਿਲੱਖਣ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਾਡੇ ਦੁਆਰਾ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਰਾਜ ਦੀ ਰਚਨਾ ਹੈ। ਕੋਈ ਵੀ ਰਾਜ ਨੂੰ ਇਹਨਾਂ ਵਰਗ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਭਰਤੀ ਦੇ ਬਿਹਤਰ ਨਿਯੰਤਰਣ, ਨਿਗਰਾਨੀ ਅਤੇ ਉਚਿਤ ਢੰਗ ਦੀ

ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਤੋਂ ਨਹੀਂ ਰੋਕਦਾ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਦੋਂ ਇਹ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਨਿਯਮਤ ਅਤੇ ਅਟੁੱਟ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਬਣ ਗਈ ਹੈ। ਉਪਰੋਕਤ ਕਿਸੇ ਵੀ ਨਿਰਣੇ ਨੇ ਰਾਜ 'ਤੇ ਅਜਿਹੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਲਈ ਕੋਈ ਪਾਬੰਦੀ ਨਹੀਂ ਲਗਾਈ ਹੈ। ਇਸ ਦੇ ਉਲਟ, ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੇ ਹਮੇਸ਼ਾ ਰਾਜ ਨੂੰ ਹੁਕਮ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਸਾਲਾਂ-ਬੱਧੀ ਨੌਕਰੀ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਨਿਯਮਤ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਲਈ ਯੋਜਨਾਵਾਂ ਤਿਆਰ ਕਰਨ।

(49) ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਕਈ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਉਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਬਹੁਤ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ, ਭਾਵ ਦਸ ਸਾਲ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਵੱਧ, ਜਦੋਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਰਾਹਤ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ

(27) ਏਆਈਆਰ 1987 ਐਸਸੀ 2342

(28) ਏਆਈਆਰ 1988 ਐਸਸੀ 517

(29) ਏਆਈਆਰ 1988 ਐਸਸੀ 519

ਰਾਜ ਦੀਆਂ ਬੇਨਤੀਆਂ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ, ਵਾਜਬ ਸਮੇਂ ਲਈ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਪ੍ਰਮੁੱਖ ਕਾਰਕ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਸੀ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਰਾਹਤ ਦਿੰਦੇ ਸਮੇਂ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਸੀ।

(50) ਬਹਿਸ ਦੇ ਦੌਰਾਨ, ਸਬੰਧਤ ਧਿਰਾਂ ਲਈ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲਾਂ ਨੇ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਨਾਲ ਮੰਨਿਆ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਵਾਂਗ ਦਿਹਾੜੀਦਾਰ/ਕੈਜ਼ੂਅਲ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ 23 ਜਨਵਰੀ, 2001 ਨੂੰ ਰੈਗੂਲਰ ਕਰਨ ਦੀ ਨੀਤੀ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਤਿਆਰ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਉਕਤ ਨੀਤੀ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੋ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਤਿੰਨ ਸਾਲ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਕਰ ਚੁੱਕੇ ਹਨ, ਨੂੰ ਰੈਗੂਲਰ ਕਰਨ ਲਈ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਸਾਨੂੰ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਸਮੇਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਰੈਗੂਲਰ ਕਰਨ ਦੇ ਸਵਾਲ ਨਾਲ ਕੋਈ ਸਰੋਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ ਵਿੱਚ ਨਾ ਤਾਂ ਅਜਿਹਾ ਸਵਾਲ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਅਜਿਹੀ ਰਾਹਤ ਦੀ ਅਪੀਲ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਹ ਤੱਥ ਇੱਕ ਸੀਮਤ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਦੇਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਭਾਵ ਕਿ ਤਿੰਨ ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਤਨਖਾਹ ਆਦਿ ਦੇਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਕਾਫ਼ੀ ਸਮਾਂ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਇਹ ਕਾਫ਼ੀ ਵਾਜਬ ਮਿਆਦ ਦਾ ਸੰਕੇਤ ਹੈ ਜੋ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਕੀਤੇ ਜਾਣਿਯ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਵਾਲਾ ਕਰਮਚਾਰੀ।

(51) ਇਹਨਾਂ ਕੇਸਾਂ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਪਹਿਲੂਆਂ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਆਮ

ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੀ ਚਰਚਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਸਾਡੇ ਲਈ ਇਹ ਉਚਿਤ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਫੈਸਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਲਏ ਗਏ ਵਿਚਾਰ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ, ਜੋ ਕਿ 20 ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਵਿੱਚ ਫੈਲਿਆ ਹੋਇਆ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਜ਼ਰੂਰੀ ਗੱਲਾਂ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਜਿਸਨੂੰ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਜਾਂ ਸਮਾਨਤਾ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ 'ਤੇ ਸਥਾਪਤ ਦਾਅਵੇ ਦਾ ਮਨੋਰੰਜਨ ਕਰਨ ਲਈ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਹੋਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਅਸੀਂ ਇਹਨਾਂ ਜ਼ਰੂਰੀ ਗੱਲਾਂ ਨੂੰ ਸੰਖੇਪ ਵਿੱਚ ਬਿਆਨ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਾਂ:-

- (a) ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਰਾਜ ਦੁਆਰਾ ਆਮ ਜਾਂ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦਰਜਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਾਮਿਆਂ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ;
- (b) ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਦੇ ਤੱਤ ਨੂੰ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਵਾਜਬ ਸਮੇਂ ਲਈ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ;
- (c) ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕੀਤੇ ਜਾ ਰਹੇ ਕੰਮ ਅਤੇ ਕੀਤੇ ਜਾ ਰਹੇ ਕੰਮ ਉਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ, (ਬੇਸ਼ਕ, ਗਣਿਤ ਦੇ ਫਾਰਮੂਲੇ ਦੁਆਰਾ ਨਹੀਂ), ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਸੇ ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਨਿਯਮਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ;
- (d) ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਕੰਮ ਦੀ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਤਸੱਲੀਬਖਸ਼ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

(52) Atitthe costtofc repetition ਤੇ, yweifmay1 ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਕੰਮ ਅਤੇ ਕਾਰਜਾਂ ਦੀ ਸਮਾਨਤਾ ਅਤੇ ਇਸ ਤੱਥ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਕੋਲ ਜ਼ਰੂਰੀ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਦੀ ਘਾਟ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਭਾਵੇਂ ਕੁਝ ਹੱਦ ਤੱਕ ਇਹ ਵਿਵਾਦਿਤ ਸੀ, ਇਸ ਨਾਲ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਰੋਸ਼ਨੀ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਫਰਕ ਨਹੀਂ ਪਵੇਗਾ। ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਭਾਵ ਮੂਲ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਮਹਿੰਗਾਈ ਭੱਤੇ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦੇਣ 'ਤੇ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਵਾਰ-ਵਾਰ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ। *ਦਵਿੰਦਰ ਸਿੰਘ (ਸੁਪਰਾ)* ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ, ਜੋ ਕਿ ਉਸੇ ਵਿਭਾਗ ਵਿੱਚ ਸਾਡੇ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਲੇਜ਼ਰ ਕਲਰਕ, ਲੇਜ਼ਰ ਕੀਪਰ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਸਨ, ਨੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ, ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਬਰਾਬਰੀ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਰਿੱਟ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਸੀ, - 20 ਮਾਰਚ, 1996 ਨੂੰ ਦਿੱਤੇ ਫੈਸਲੇ ਨੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰਾਂ ਨੂੰ ਰਾਹਤ ਦਿੱਤੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਰਾਜ ਦੁਆਰਾ ਦਾਇਰ ਅਪੀਲ 'ਤੇ, ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਸੋਧਿਆ, ਪਰ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦੀ ਮਨਜ਼ੂਰੀ

ਦਿੱਤੀ। ਆਰਡਰ ਦੀ ਕਾਪੀ ਅਨੁਸੂਚੀ P/10 (ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਦਵਿੰਦਰ ਸਿੰਘ ਅਤੇ ਹੋਰ, 1997 ਦੀ ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 4492) ਵਜੋਂ ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਰੱਖੀ ਗਈ ਹੈ। 21 ਜੁਲਾਈ, 1997 ਦਾ ਹੁਕਮ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ:-

"ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਗਏ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਜੋਂ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਆਉਵਾਈਜ਼ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ, ਨੂੰ ਇੱਕ ਪਾਸੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਦੀ ਬਜਾਏ ਇਹ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਉਪਲਬਧ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਣਗੇ। ਲੇਜ਼ਰ ਕੀਪਰਾਂ/ਲੇਜ਼ਰ ਕਲਰਕਾਂ ਨੂੰ ਉਚਿਤ ਭੱਤੇ ਦੇ ਨਾਲ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਉਪਲਬਧ ਹੋਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਹ ਦਿਹਾੜੀਦਾਰ ਲੇਜ਼ਰ ਕੀਪਰਾਂ/ਲੇਜ਼ਰ ਕਲਰਕਾਂ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਮੌਜੂਦਾ ਹੁਕਮ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਜੇਕਰ ਜਵਾਬਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਕੋਈ ਰਕਮ ਜ਼ਿਆਦਾ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਪਾਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਸ ਨੂੰ ਪੜ੍ਹਾਅਵਾਰ ਅਤੇ ਵਾਜਬ ਢੰਗ ਨਾਲ ਐਡਜਸਟ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਤਾਂ ਜੋ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੀ ਜੇਬ ਤੋਂ ਕਾਫੀ ਹੱਦ ਤੱਕ ਨੁਕਸਾਨ ਨਾ ਹੋਵੇ। ਕੋਈ ਖਰਚਾ ਨਹੀਂ।"

(ਸੁਪਰਾ) ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਵੀ ਦਿੱਤੀ ਸੀ। ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਸਨ।

(53) ਰਣਬੀਰ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ (30) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਪੂਰੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਵਾਲਿਆਂ ਦੁਆਰਾ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ, ਇੱਕ ਗਲਤ ਹੈ। ਸਭ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਮਾਣਯੋਗ ਫੁੱਲ ਬੈਂਚ ਨੇ ਭਗਵੰਤੀ ਪ੍ਰਸਾਦ (ਸੁਪਰਾ) ਅਤੇ ਜਗਨਨਾਥ ਮਾਰੂਤੀ ਕੌਧਾਰੇ (ਸੁਪਰਾ) ਦੇ ਕੇਸਾਂ ਵਿੱਚ ਮਾਣਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਵੱਡੇ ਬੈਂਚਾਂ ਦੇ ਦੋ ਫੈਸਲਿਆਂ ਅਤੇ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਵੱਡੇ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਰਣਬੀਰ ਸਿੰਘ (ਸੁਪਰਾ) ਦਾ ਕੇਸ ਇਸ ਦੇ ਸਹੀ ਪਰਿਪੇਖ ਵਿੱਚ। ਅਨੁਪਾਤ ਨਿਰਣਾਇਕਤਾ, ਪੰੜੀਆਂ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਅਤੇ ਪੂਰਵ-ਅਨੁਮਾਨਾਂ ਦੀ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪ ਦੁਆਰਾ ਫੁੱਲ ਬੈਂਚ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਵਾਸਤਵ ਵਿੱਚ, ਮਾਣਯੋਗ ਸ਼੍ਰੀਮਾਨ ਜਸਟਿਸ ਆਰ.ਐੱਸ. ਮੌਰੀਆ, ਬਤੌਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪ, ਉਸ ਸਮੇਂ, ਫੁੱਲ ਬੈਂਚ ਦੇ ਪ੍ਰਧਾਨ ਜੱਜ ਸਨ, ਨੇ ਉਕਤ ਫੁੱਲ ਬੈਂਚ ਦੀ ਸ਼ੁੱਧਤਾ 'ਤੇ ਸ਼ੱਕ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸਾਂ ਵਿੱਚ ਸੰਦਰਭ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਲੇਖਕ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ

ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਹੋਏ ਵਿਕਾਸ ਕਾਰਨ ਹਵਾਲਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋ ਗਿਆ ਸੀ। *ਦਵਿੰਦਰ ਸਿੰਘ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ)*, ਜਿਸ ਨੂੰ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਸਾਲ 1996 ਵਿੱਚ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦਿੱਤੀ ਸੀ, ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਨੁਕਤੇ 'ਤੇ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ 21 ਜੁਲਾਈ, 1997 ਦੇ ਆਪਣੇ ਹੁਕਮਾਂ ਰਾਹੀਂ ਰਾਹਤ ਵਿੱਚ ਸੋਧ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਹ ਹੁਕਮ ਸਾਲ 1998 ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਅਤੇ ਕਈ ਹੋਰ ਫੈਸਲੇ ਵੀ ਪੂਰੀ ਬੈਂਚ ਦੇ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਲਿਆਂਦੇ ਗਏ ਸਨ। ਜਦੋਂ ਉਹ ਮੌਜੂਦਾ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੇ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਲਿਆਂਦੇ ਗਏ ਸਨ, ਤਾਂ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਦਾ ਮੌਕਾ ਪੈਦਾ ਹੋਇਆ ਸੀ। ਵੱਖ-ਵੱਖ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੇ ਆਯਾਤ ਅਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨੂੰ ਇੱਕ ਅਸਹਿਮਤੀ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਨਾਲ ਵਿਚਾਰਨ ਲਈ, ਜਿਸ ਨੇ ਫੁੱਲ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਬੇਅਸਰ ਕਰਾਰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ, ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਾਂ ਨੇ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਦੁਬਾਰਾ ਵੱਡੇ ਬੈਂਚ ਕੋਲ ਭੇਜਣਾ ਉਚਿਤ ਸਮਝਿਆ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਸਤਿਕਾਰ ਸਹਿਤ, ਪਰ ਅਫਸੋਸ ਨਾਲ, ਸਾਡਾ ਵਿਚਾਰ ਹੈ ਕਿ *ਰਣਬੀਰ ਸਿੰਘ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ)* ਵਿੱਚ ਫੁੱਲ ਬੈਂਚ ਦਾ ਨਜ਼ਰੀਆ ਸਹੀ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਬਿਆਨ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਅਤੇ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਵੱਡੇ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਨਹੀਂ ਹੈ।

(54) ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਤਿੰਨ ਕਰਮਚਾਰੀ ਰਿਸ਼ਤਾ¹ ਸਹਿਜੀਵ ਹੋਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ। ਆਪਸੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਅਨੁਸ਼ਾਸਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਰਤੱਵਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਿਤ ਡਿਸਚਾਰਜ ਨਾਲ ਮੇਲ ਖਾਂਦਾ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਇਸ ਆਪਸੀ ਸਾਂਝ ਦੀ ਨੀਂਹ ਹੈ। ਇਹ ਹੋਰ ਵੀ ਹੈ, ਜਿੱਥੇ ਰਾਜ ਖੁਦ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਹੈ। ਜਿੱਥੇ ਰਾਜ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਤੋਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਫਰਜ਼ਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਲਗਨ ਨਾਲ ਨਿਭਾਉਣ ਦੀ ਉਮੀਦ ਰੱਖਦਾ ਹੈ, ਉੱਥੇ ਰਾਜ ਨੂੰ ਕੰਮ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਮੁੱਲ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਪੈਸੇ ਦੇ ਸੰਕਲਪ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਉਚਿਤ ਉਜਰਤ ਦੇਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਕੋਈ ਵੀ ਵਿਤਕਰਾ, ਬਹੁਤ ਘੱਟ ਦੁਸ਼ਮਣੀ ਵਾਲਾ ਵਿਤਕਰਾ, ਵਿੱਚ ਉਜਰਤਾਂ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਨਾ ਸਿਰਫ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਪੂਰਵ-ਅਨੁਮਾਨਤ ਧਾਰਨਾ ਨੂੰ ਠੇਸ ਪਹੁੰਚਾਏਗਾ, ਸਗੋਂ ਰਾਜ ਦੁਆਰਾ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਟੀਚੇ ਦੀ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਨੂੰ ਵੀ ਕਮਜ਼ੋਰ ਕਰੇਗਾ। ਪਹਿਲਾਂ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਇਕਸਾਰ ਨਿਆਂਇਕ ਘੋਸ਼ਣਾਵਾਂ ਦੇ ਸਖਿਪ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਨੇ ਸਾਨੂੰ ਬਰਾਬਰ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਨੋਟ ਕਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰੇਰਿਆ ਹੈ। ਇਹਨਾਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਸਿੱਧਾ ਜੈਕੇਟ ਫਾਰਮੂਲਾ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੋ ਪ੍ਰਤੀ ਵਿਸ਼ਵ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

(55) ਦਿੱਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਰਾਹਤ ਨੂੰ ਹਰੇਕ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਵਿਚਾਰਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਅਸੀਂ ਜੋ ਕਿਹਾ ਹੈ ਉਹ ਸਿਰਫ ਸਿਖਰਲੀ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ

ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਦੁਹਰਾਈ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਨੂੰ ਡੈਰੀਵੇਟਿਵ ਵਿਆਖਿਆ ਵਜੋਂ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਇਸ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਨੋਟ ਕੀਤੇ ਗਏ ਬੁਨਿਆਦੀ ਤੱਤਾਂ ਨੂੰ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋ ਗਏ ਹਨ ਅਤੇ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਦਾ ਇੱਕ ਹਿੱਸਾ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੇ ਦਾਖਲੇ 'ਤੇ ਖੜ੍ਹਾ ਹੈ। ਅਸੀਂ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਵੱਡੇ ਬੈਂਚ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਤਰਕ ਅਤੇ ਤਰਕ ਦੀ ਵਧੇਰੇ ਲੰਬਾਈ 'ਤੇ ਚਰਚਾ ਕਰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਉਸ ਸਮੇਂ ਅਤੇ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਅਣਉਚਿਤ ਮਹੱਤਵ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦੇ ਹਨ ਜਿਸ 'ਤੇ ਫੈਸਲੇ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਸਨ। ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਵੱਡੇ ਬੈਂਚ ਦਾ ਨਜ਼ਰੀਆ, ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਨਿਸ਼ਚਿਤਤਾ ਅਤੇ ਇਕਸਾਰਤਾ ਨਾਲ ਜੋੜਦਾ ਹੈ। ਬਿਆਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਅਤੇ ਇਹਨਾਂ ਕੇਸਾਂ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਸਥਿਤੀਆਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ, ਅਸੀਂ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਸਵਾਲ ਦਾ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਲਈ ਕਾਇਲ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦੇ ਹਾਂ।

(56) ਉਪਰੋਕਤ ਸਾਡੀ ਵਿਸਤ੍ਰਿਤ ਚਰਚਾ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਅਸੀਂ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਸੰਦਰਭ ਕ੍ਰਮ ਵਿੱਚ ਤਿਆਰ ਕੀਤੇ ਸਵਾਲ ਦਾ ਜਵਾਬ ਦਿੰਦੇ ਹਾਂ:-

“ ਪਟੀਸ਼ਨਰ , ਜੋ ਲੇਜ਼ਰ ਕਲਰਕ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ,

ਲੇਜ਼ਰ-ਕੀਪਰ, ਪੰਪ ਆਪਰੇਟਰ, ਮਾਲੀ-ਕਮ-ਚੌਕੀਦਾਰ, ਫਿਟਰ, ਪੈਟਰੋਲ ਮੈਨ ਅਤੇ ਸਰਵੇਅਰ ਆਦਿ, ਅਤੇ ਉੱਪਰ ਦੱਸੇ ਗਏ ਜ਼ਰੂਰੀ ਤੱਤਾਂ ਨੂੰ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ, ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ (ਇਕੱਲੇ ਮੂਲ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਮਹਿੰਗਾਈ ਭੱਤਾ) ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ। ਉਸੇ ਵਿਭਾਗ ਵਿੱਚ ਨਿਯਮਤ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਆਪਣੇ ਹਮਰੁਤਬਾ ਨੂੰ।

(57) ਹਵਾਲਾ ਦਾ ਜਵਾਬ ਉਸ ਅਨੁਸਾਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਮਾਨਯੋਗ ਚੀਫ਼ ਜਸਟਿਸ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ, ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਨਿਪਟਾਰੇ ਲਈ ਨਿਯਮਤ ਬੈਂਚ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਮਾਮਲੇ ਸੂਚੀਬੱਧ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ।

ਆਰ.ਐਨ.ਆਰ

ਡਿਸਕਲੇਮਰ:- ਸਥਾਨਕ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਅਨੁਵਾਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਨਿਆਂ 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।

ਈਸ਼ਵਰਜੋਤ ਕੌਰ