

ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਜੱਜ ਸਹੀ ਨਹੀਂ ਸੀ ਪਰ ਉਸ ਦਾ ਸਿੱਟਾ ਸਹੀ ਸੀ। ਇਸ ਲਈ, ਮੈਂ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਮਤ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕਰਦਾ ਹਾਂ।

(12) ਉੱਪਰ ਦਰਜ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ, ਅਪੀਲਾਂ ਅਸਫਲ ਹੋ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਖਰਚਿਆਂ ਬਾਰੇ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਹੁਕਮ ਦੇ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਐਚ. ਐਸ. ਬੀ

ਫੁਲ ਬੈਚ

ਐਸਐਸ ਸੰਧਾਵਾਲੀਆ ਪੀਸੀ ਜੈਨ ਅਤੇ ਐਸਸੀ ਮਿੱਤਲ, ਜੇ. ਜੇ.

ਐਸਕੇ ਵਰਮਾ ਅਤੇ ਹੋਰ - ਪਟੀਸ਼ਨਰ

ਬਨਾਮ

ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ, ਆਦਿ— ਉੱਤਰਦਾਤਾ।

1978 ਦੀ ਸਿਵਲ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੰ. 1050।

19 ਮਈ 1978 ਈ.

ਭਾਰਤ ਦਾ ਸੰਵਿਧਾਨ 1950—ਆਰਟੀਕਲ 16 ਅਤੇ 311— ਐਡਹਾਕ ਪਬਲਿਕ ਸਰਵੈਂਟ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ —ਕੀ ਪੋਸਟ ਨੂੰ ਖਤਮ ਨਾ ਕੀਤੇ ਜਾਣ 'ਤੇ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਐਡਹਾਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਦੇਣ ਲਈ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ —ਅਜਿਹੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ—ਕੀ ਧਾਰਾ 16 ਜਾਂ 311 ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਹੁੰਦੀ ਹੈ— ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਿ ਵਿਗਿਆਪਨ ਦੀ ਥਾਂ ਕੌਣ ਲਵੇਗਾ ਹਾਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਉਸਦੇ ਕਾਰਜਕਾਲ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ — ਕੀ ਸੰਬੰਧਤ ਹੈ — ਐਡਹਾਕ ਅਤੇ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ — ਅੰਤਰ।

ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ 'ਐਡਹਾਕ ਕਰਮਚਾਰੀ' ਸ਼ਬਦ ਸੁਵਿਧਾਜਨਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਸਮੇਂ ਲਈ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ ਵਰਤਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜਿਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ ਆਸਾਨੀ ਨਾਲ ਸਮਾਪਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਸ਼ਬਦ ਦੇ ਸਾਧਾਰਨ ਅਰਥਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਇੱਕ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਬਿਨਾਂ ਨੋਟਿਸ ਜਾਂ ਹੋਰ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਸਮਾਪਤ ਹੋਣ ਯੋਗ ਹਨ ਅਤੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਸਨੂੰ ਐਡਹਾਕ ਵਜੋਂ ਦਰਸਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਸਮਾਨ ਸ਼ਰਤਾਂ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਵਿਚਕਾਰ ਕੋਈ ਭੇਦ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਦਰਅਸਲ, ਸੇਵਾ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਐਡਹਾਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਸਭ ਤੋਂ ਹੇਠਲੇ ਪੱਧਰ 'ਤੇ ਖੜ੍ਹਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਸਥਾਈ, ਅਰਧ-ਸਥਾਈ, ਅਤੇ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਉਲਟ, ਐਡਹਾਕ ਸਭ ਤੋਂ ਹੇਠਲੇ ਪੱਧਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰਗਟ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਿਸਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਕਿ, ਉਸ ਨੂੰ ਥੋੜ੍ਹੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਜਾਂ ਅਸਥਾਈ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਸਟਾਪ-ਗੈਪ ਪ੍ਰਬੰਧ ਲਈ, ¹ ਜਾਂ ਸਟਾਪ-ਗੈਪ ਪ੍ਰਬੰਧ ਲਈ ਲਗਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ।

(ਪਾਰਾ 8 ਅਤੇ 9)।

ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਐਡਹਾਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਮੁੱਦਾ ਉਸ ਅਤੇ ਰਾਜ ਵਿਚਕਾਰ ਸਖਤੀ ਨਾਲ ਸੀਮਤ ਹੈ। ਸੂਚੀ ਇਨ੍ਹਾਂ ਦੋ ਧਿਰਾਂ ਤੱਕ ਹੀ ਸੀਮਤ ਹੈ। ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਿ ਕੀ ਅਜਿਹੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਰਾਜ ਉਸੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਵੀ ਨੌਕਰੀ ਦੇਣ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰੇਗਾ, ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਅਜਿਹਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਕੀ ਅਜਿਹਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ

ਨਿਯਮਤ ਜਾਂ ਅਸਥਾਈ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਦਾ ਹੋਣਾ, ਮਾਲਕ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਦੇਣਦਾਰੀਆਂ ਦੇ ਨਿਰਧਾਰਨ ਲਈ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਬਾਹਰੀ ਜਾਪਦਾ ਹੈ। ਜੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਕੋਲ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਮੌਜੂਦਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਅਕਾਦਮਿਕ ਯੋਗਤਾਵਾਂ, ਜਿਸਦਾ ਮੌਕਾ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਸ ਦੇ ਬਾਅਦ ਹੋਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ, ਬਰਾਬਰ ਹੋਵੇਗੀ। ਸਵਾਲ ਲਈ ਅਪ੍ਰਸੰਗਿਕ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕਾਰਜਕਾਲ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਭਾਵੇਂ ਸਥਾਈ ਜਾਂ ਅਸਥਾਈ ਹੋਵੇ, ਜੋ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਨਵੇਂ ਅਹੁਦੇਦਾਰ ਨੂੰ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨੂੰ ਵਧਾ ਜਾਂ ਸੰਕੁਚਿਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ ਜੇ ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਵਿੱਚ ਨਿਹਿਤ ਹੈ। ਨਾ ਤਾਂ ਖਾਲੀ ਅਸਾਮੀ

S. K. Verrna and others v. State of Punjab, etc.
(S. S. Sandhwalia, J.)

ਨੂੰ ਭਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰਸਤਾਵਿਤ ਅਹੁਦੇਦਾਰ ਦੀ ਅਕਾਦਮਿਕ ਯੋਗਤਾ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਉਸ ਨੂੰ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਕਾਰਜਕਾਲ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ, ਇਸ ਲਈ, ਕਿਸੇ ਐਡਹਾਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਵੰਡਣ ਜਾਂ ਨਾ ਦੇਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਜਾਂ ਹੋਰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਮਾਲਕ ਰਾਜ 'ਤੇ ਕੋਈ ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਤੀਜੇ ਹਨ।

(ਪਾਰਾ 11 ਤੋਂ 14)।

ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਰਾਜ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ, ਅਤੇ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਲਈ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਉਸਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਾਲਕ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੈ। ਬੇਸ਼ੱਕ ਅਜਿਹੇ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕੋਟਿਆ ਜਾਂ ਸੀਮਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜਿਥੋਂ ਤੱਕ ਰਾਜ ਦਾ ਸਬੰਧ ਹੈ, ਅਨੰਦ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਸਪਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਧਾਰਾ 310 ਦੁਆਰਾ ਭਾਰਤ ਦੇ 1950 ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਹ ਹੁਣ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਤੈਅ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਬ੍ਰਿਟਿਸ਼ ਨਿਆਂ-ਸ਼ਾਸਤਰ ਦੇ ਸੰਕਲਪਾਂ ਤੋਂ ਵਿਰਾਸਤ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਾਪਤ ਅਨੰਦ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਧਾਰਾ 311 ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਆਰਟੀਕਲ 16 ਦੁਆਰਾ ਵੀ ਵੱਡੇ ਪੱਧਰ 'ਤੇ ਬੇੜੀਆਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਇਹਨਾਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਦੀ ਇਕੱਠੇ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਨਾਲ ਇਹ ਸਪਸ਼ਟ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮੂਲ ਅਧਿਕਾਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਸਿਰਫ਼ ਖਾਸ ਕਾਨੂੰਨੀ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਦੁਆਰਾ ਹੀ ਘਟਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸੇਵਾ ਦੀ ਇੱਕ ਸਧਾਰਨ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਸਪਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਪਸ਼ਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਇਹਨਾਂ ਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਵੱਡਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਧਾਰਾ 311 ਨੂੰ ਖਿੱਚੇ ਜਾਣ ਦਾ ਕੋਈ ਸਵਾਲ ਹੀ ਪੈਦਾ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ।

(ਪਾਰਾ 15)।

ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਮੁਢਲੀ ਗੱਲ ਹੈ ਕਿ ਅਨੁਛੇਦ 14 ਜਾਂ 16 ਸਿਰਫ਼ ਉਦੋਂ ਹੀ ਖਿੱਚੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਜਦੋਂ ਬਰਾਬਰੀ ਨਾਲ ਅਸਮਾਨ ਵਿਵਹਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਇਸ ਨੂੰ ਉਲਟਾ ਅਸਮਾਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣ ਲਈ ਬਰਾਬਰੀ ਵਾਲਾ ਵਿਹਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇੱਕ ਐਡਹਾਕ ਪਬਲਿਕ ਸਰਵੈਂਟ ਕੁਝ ਅਣ-ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਵਿਅਕਤੀਆਂ, ਜੋ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੇ ਪੱਖ ਵੀ ਨਹੀਂ ਹਨ, ਦੇ ਨਾਲ ਕਿਸੇ ਦੁਸ਼ਮਣੀ ਵਿਤਕਰੇ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇ ਕੁਝ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਅਹੁਦਿਆਂ 'ਤੇ ਆ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਖਾਲੀ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਸਮਾਨਤਾ ਦੀ ਧਾਰਾ ਸਿਰਫ਼ ਖਾਸ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਹੀ ਦਖਲ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਕਿ, ਆਰਟੀਕਲ 16 ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਮੌਜੂਦਾ ਸਰਵਿਸਜੇ ਰਿਕਾਰਡ ਵਾਲੇ ਐਡਹਾਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ 1 ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ; ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਨਜ਼ਰ ਉਸ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਉਮੀਦਵਾਰ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਉਹ ਛੱਡਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ। ਦੋਵੇਂ ਇੱਕੋ ਵਰਗ ਨਹੀਂ ਬਣਦੇ। ਇਹਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਸੇਵਾ ਰਿਕਾਰਡ ਨਾਲ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਦੂਜਾ ਅਜੇ ਤੱਕ ਬੇਰੁਜ਼ਗਾਰ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਦੇ ਕੰਮ ਅਤੇ ਆਚਰਣ ਦਾ ਭਵਿੱਖ ਵਿੱਚ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨਾ ਬਾਕੀ ਹੈ।

ਦੋਵੇਂ, ਇਸ ਲਈ, ਇੱਕ ਸਮਾਨ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਵਿੱਚ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਹੁਤ ਦੂਰ, ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਪੈਰਾਂ 'ਤੇ ਖੜ੍ਹੇ ਹਨ। ਸਿੱਟੇ ਵਜੋਂ, ਧਾਰਾ 16 ਦੀ ਕੋਈ ਅਰਜ਼ੀ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ।

(ਪਾਰਾ 17 ਅਤੇ 18)।

ਕ੍ਰਿਸ਼ਨਾ ਦੇਵੀ ਬਨਾਮ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ, 1977 ਦਾ ਸੀ.ਡਬਲਿਊ.ਪੀ. ਨੰਬਰ 2268 ਦਾ ਫੈਸਲਾ 9 ਦਸੰਬਰ, 1977 ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ।

31 ਮਾਰਚ, 1978 ਨੂੰ ਮਾਨਯੋਗ ਸ਼੍ਰੀਮਾਨ ਜਸਟਿਸ ਡੀ.ਐੱਸ. ਤਿਵਾਤੀਆ ਅਤੇ ਮਾਨਯੋਗ ਸ਼੍ਰੀਮਾਨ ਜਸਟਿਸ ਡੀ.ਬੀ. ਲਾਲ ਦੁਆਰਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਸਵਾਲ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਇੱਕ ਫੁੱਲ ਬੈਂਚ ਕੋਲ ਕੇਸ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ। ਮਾਨਯੋਗ ਸ਼੍ਰੀਮਾਨ ਜਸਟਿਸ ਐੱਸ.ਐੱਸ. ਸੰਧਵਾਲੀਆ, ਮਾਨਯੋਗ ਸ਼੍ਰੀਮਾਨ ਜਸਟਿਸ ਪੀ.ਸੀ. ਜੈਨ, ਅਤੇ ਮਾਨਯੋਗ ਸ਼੍ਰੀਮਾਨ ਜਸਟਿਸ ਐੱਸ.ਸੀ. ਸਿੱਤਲ ਦੇ ਫੁੱਲ ਬੈਂਚ ਨੇ ਆਖਰਕਾਰ 19 ਮਈ, 1978 ਨੂੰ ਕੇਸ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਸੁਣਾਇਆ।

ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 226 ਅਤੇ 227 ਦੇ ਅਧੀਨ ਪਟੀਸ਼ਨ ਇਹ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਮਾਨਯੋਗ ਅਦਾਲਤ ਇਸ ਲਈ ਖੁਸ਼ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ: -

- (i) ਕੇਸ ਦੇ ਰਿਕਾਰਡ ਲਈ ਭੇਜੇ ਅਤੇ ਇਸ ਦੀ ਪੜਚੋਲ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ;

S. K. Verrna and others v. State of Punjab, etc.
(S. S. Sandhwalia, J.)

- (ii) ਜਵਾਬਦਾਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਹੁਕਮ ਦਿਓ ਕਿ ਉਹ ਪਟੀਸ਼ਨਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਤਾਂ ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਨੁਕਸਾਨ ਨਾ ਹੋਵੇ;
- (iii)(iii) ਹੁਕਮਨਾਮੇ ਦੀ ਰਿੱਟ ਜਾਰੀ ਕਰਕੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਹਦਾਇਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ ਕਿ ਉਹ ਐਡਹਾਕ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਹੋਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕਰਨ ਲਈ ਪਟੀਸ਼ਨਰਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਨਾ ਕਰਨ।
- (iv) ਮਨਾਹੀ ਦੀ ਰਿੱਟ ਜਾਰੀ ਕਰਕੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਕੇਸ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਤੱਕ ਪਟੀਸ਼ਨਰਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਤੋਂ ਰੋਕਿਆ ਜਾਵੇ;
- (v) ਰਿੱਟ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 20(2) ਦੀ ਲੋੜ ਨੂੰ ਕਿਰਪਾ ਕਰਕੇ ਦੂਰ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ;
- (vi) ਇਹ ਅਦਾਲਤ ਕੋਈ ਢੁਕਵੀਂ ਰਿੱਟ, ਨਿਰਦੇਸ਼ ਜਾਂ ਆਦੇਸ਼ ਵੀ ਜਾਰੀ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੋ ਇਸ ਕੇਸ ਦੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਢੁਕਵੀਂ ਸਮਝੇ।

ਅੱਗੋਂ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਦੌਰਾਨ ਜਵਾਬਦਾਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੇ ਅਨੁਸਾਰ ਜਵਾਬਦੇਹ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਹੁਕਮ ਜਾਰੀ ਕਰਕੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਤੋਂ ਰੋਕਿਆ ਜਾਵੇ।

ਇਸ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੀ ਲਾਗਤ ਵੀ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਦੇ ਵਕੀਲ ਆਰ ਕੇ ਚੋਪੜਾ ।

ਆਈ.ਐਸ ਟਿਵਾਣਾ, ਵਧੀਕ ਏ.ਜੀ., ਪੰਜਾਬ, ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਲਈ।

ਨਿਰਣਾ

ਐਸ. ਐਸ. ਸੰਧਾਵਾਲੀਆ, ਜੇ.

(1) ਐਡਹਾਕ ਪਬਲਿਕ ਸਰਵੈਂਟ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਐਡਹਾਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਇਹ ਕੁਝ ਦਿਲਚਸਪ ਸਵਾਲ ਹੈ, ਜੋ ਇਸ ਫੁੱਲ ਬੈਚ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। 9 ਦਸੰਬਰ, 1977 ਨੂੰ ਕ੍ਰਿਸ਼ਨਾ ਦੇਵੀ ਬਨਾਮ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ (ਸੀਡਬਲਯੂਪੀ 2268 ਆਫ 1977) ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਡਵੀਜ਼ਨ ਬੈਚ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਨਿਰੀਖਣਾਂ ਦੀ ਸਹੀਤਾ ਬਾਰੇ ਪੈਦਾ ਹੋਏ ਸ਼ੱਕਿਆਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਇਹ ਹਵਾਲਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ।

(2) ਭਾਵੇਂ ਇਹ ਮਸਲਾ ਮੁੱਢਲੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੈ, ਫਿਰ ਵੀ ਤੱਥਾਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣਾ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਤਿੰਨਾਂ ਪਟੀਸ਼ਨਰਾਂ ਨੂੰ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਖੁਰਾਕ ਅਤੇ ਸਪਲਾਈ ਕੰਟਰੋਲਰ ਦੇ ਦਫ਼ਤਰ ਵਿੱਚ ਜੂਨੀਅਰ ਆਡੀਟਰਾਂ ਵਜੋਂ ਭਰਤੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, - ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਇੱਕੋ ਜਿਹੇ ਪੱਤਰਾਂ (ਅੰਕੜਾ P. 1) ਰਾਹੀਂ। ਇਸ ਦਾ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹਿੱਸਾ ਹਵਾਲੇ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ: -

“ਨਿਯੁਕਤੀ ਇੱਕ ਅਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਹੈ, ਜਿਸ ਦੀ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਸਮੇਂ-ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਅਹੁਦਾ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਤੁਹਾਡੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਤੁਹਾਡੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਸਥਾਈ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੀਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਤੁਹਾਡੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਸਮਾਪਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।”

(3) ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਹੈ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਅਸਥਾਈ ਅਸਾਮੀਆਂ ਜਿਨ੍ਹਾਂ 'ਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਅਜੇ ਵੀ ਜਾਰੀ ਹੈ, ਫਿਰ ਵੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਜਵਾਬਦਾਰਤਾਵਾਂ ਨੇ ਇਸ਼ਤਿਹਾਰ 'ਤੇ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਦੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਨਵੇਂ ਉਮੀਦਵਾਰਾਂ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਐਕਸਚੇਂਜ ਨੂੰ ਬੇਨਤੀਆਂ ਭੇਜੀਆਂ ਹਨ। -ਹਾਕ ਆਧਾਰ. ਇਹ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ-ਰਾਜ ਨੇ ਇੱਕ ਆਦੇਸ਼ (ਅੰਗ੍ਰੇਜ਼ੀ ਪੀ. 2) ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਆਪਣੇ ਐਡਹਾਕ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਕੁਝ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਇੱਕ ਸਾਲ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਦੀ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਮਿਆਦ ਪੂਰੀ ਕੀਤੀ ਸੀ। 31 ਮਾਰਚ, 1977 ਅਤੇ ਅੱਗੇ ਦਿੱਤੇ ਹੁਕਮ ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਲੋੜੀਂਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕੀਤਾ। ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕਿਸੇ ਨੇ ਵੀ ਆਪਣੀ ਅਰਜ਼ੀ ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਅਨੁਬੰਧ P. 2 ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੀਆਂ ਮੁਢਲੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ। ਫਿਰ ਵੀ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਮੁੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ - ਜਿੰਨਾ ਚਿਰ ਉਹ ਅਸਾਮੀਆਂ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿਰੁੱਧ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਾਰੀ ਰਹਿਣ ਅਤੇ ਹੋਰ ਐਡ-ਹਾਕ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਜਗ੍ਹਾ ਬਣਾਉਣ ਲਈ. .

S. K, Verrna and others v. State of Punjab, etc.
(S. S. Sandhwalia, J.)

(1) ਰਾਜ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਰਿਟਰਨ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਉਜਾਗਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ, ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਡ-ਹਾਕ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਪੱਤਰਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਬਿਨਾਂ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਖਤਮ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਯੋਗ ਸਨ। ਇਸ ਨੂੰ ਸ਼੍ਰੇਣੀਬੱਧ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਦਾ ਕੇਸ ਸਰਕਾਰੀ ਹਦਾਇਤਾਂ (ਅੰਕੜਾ ਪੀ. 2) ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਸਿੱਟੇ ਵਜੋਂ ਇਹ ਸਟੈਂਡ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਕੋਲ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਜਾਂ ਇਸ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇਣ ਦਾ ਕੋਈ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ।

(5) ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਥਾਂ ਕੌਣ ਲੈਦਾ ਹੈ ਇਸ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਨੂੰ ਇਸ ਮੁੱਦੇ ਲਈ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਪ੍ਰਸੰਗਿਕ ਅਤੇ ਬਾਹਰੀ ਵਜੋਂ ਦਰਸਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ।

(6) ਮੁੱਖ ਸਵਾਲਾਂ ਦੇ ਵਿਚਾਰ ਲਈ ਜ਼ਮੀਨ ਨੂੰ ਸਾਫ਼ ਕਰਨ ਲਈ, ਇਹ ਬਹੁਤ ਹੀ ਸ਼ੁਰੂ ਵਿੱਚ ਦੇਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸ੍ਰੀ ਚੋਪੜਾ ਦੁਆਰਾ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਲਈ ਅਨੁਸੂਚੀ P. 2 ਦਾ ਕੁਝ ਲਾਭ ਲੈਣ ਲਈ ਇੱਕ ਅੱਧ-ਮਨੁੱਖੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਐਡਹਾਕ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਮੁੜ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ 31 ਮਾਰਚ, 1977 ਦੀ ਮਿਤੀ ਦਾ ਨਿਰਧਾਰਨ ਮਨਮਾਨੀ ਅਤੇ ਪੱਖਪਾਤੀ ਸੀ, ਅਤੇ ਸਿੱਟੇ ਵਜੋਂ ਇਸ ਤੱਥ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੇ ਉਸ ਆਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ, ਫਿਰ ਵੀ ਉਹ ਹੱਕਦਾਰ ਸਨ। ਇਸਦੇ ਲਾਭਾਂ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਲਈ। ਇਸ ਨੁਕਤੇ 'ਤੇ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਮਾਮਲਾ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਗਿਆਨ ਚੰਦ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਬਨਾਮ ਡਾਇਰੈਕਟਰ, ਹਾਈਡਲ ਡਿਜ਼ਾਈਨਜ਼, ਪੰਜਾਬ (1) ਵਿੱਚ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਸਮਾਪਤ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਹ ਅਧਿਕਾਰਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਨਾ ਤਾਂ ਐਡਹਾਕ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਰੈਗੂਲਰ ਕਰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਕੋਈ ਤਰੀਕ ਤੈਅ ਕਰਨ ਨੂੰ ਆਪਹੁਦਰਾ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਅਪਰਾਧਿਕ ਅਪਰਾਧ ਦਾ ਕੋਈ ਸਵਾਲ ਪੈਦਾ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਰੈਗੂਲਰ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਨਾਂ ਕਰੋ. ਉਪਰੋਕਤ ਬੇਮਿਸਾਲ ਰੁਕਾਵਟ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਨੇ ਕੇਸ ਦੇ ਇਸ ਪਹਿਲੂ ਨੂੰ ਬਿਲਕੁਲ ਨਹੀਂ ਦਬਾਇਆ।

(7) ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਦੇ ਕੇਸ ਦੀ ਐਂਕਰ ਸ਼ੀਟ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਜਾ ਚੁੱਕਾ ਹੈ, ਕ੍ਰਿਸ਼ਨਾ ਦੇਵੀ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੀਆਂ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਲਈ ਮੋਸ਼ਨ ਪੜਾਅ 'ਤੇ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ :-

ਹੈੱਡਮਾਸਟਰ ਸਰਕਾਰੀ ਹਾਈ ਸਕੂਲ, ਘੁਮਿਆਰਾ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ 19 ਫਰਵਰੀ, 1977 ਦੇ ਆਰਡਰ ਅਨੁਸੂਚੀ ਪੀ. 2 ਦਰਸਾਉਂਦੇ ਹਨ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ 'ਤੇ ਖਤਮ ਕੀਤਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ।

(1) 1976 (1) SLR 570.

ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਸਿੱਖਿਆ ਅਫ਼ਸਰ, ਫ਼ਰੀਦਕੋਟ। ਹੁਕਮਾਂ ਵਿੱਚ ਇਹ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਕਿ ਦੂਜੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੂੰ ਰੈਗੂਲਰ ਅਧਿਆਪਕ ਵਜੋਂ ਭਰਤੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਸਾਨੂੰ ਬਹੁਤ ਸ਼ੱਕ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਇਹ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਸਿੱਖਿਆ ਅਫ਼ਸਰ ਲਈ ਇੱਕ ਐਡਹਾਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਹੋਵੇਗਾ ਜੇ ਐਡਹਾਕ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਪਟੇਦਾਰ ਯੋਗਤਾ ਵਾਲੇ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕਰਨ ਲਈ ਬਿਹਤਰ ਯੋਗਤਾ ਰੱਖਦਾ ਹੈ। ਸਰਕਮ ਸਟੈਂਡਾਂ ਵਿੱਚ, ਅਸੀਂ ਮੰਨਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਆਪਣੀ ਯੋਗਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਹਿੰਦੀ ਅਧਿਆਪਕ ਦੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਰਹਿਣ ਦੀ

ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਸਿਰਫ਼ ਇਸ ਲਈ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਨਹੀਂ ਹਟਾਇਆ ਜਾਵੇਗਾ ਕਿਉਂਕਿ ਕੋਈ ਹੋਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਐਡਹਾਕ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਉਪਲਬਧ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਜੇ ਕੋਈ ਨਿਯਮਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਚੁਣਿਆ ਗਿਆ ਹਿੰਦੀ ਅਧਿਆਪਕ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਉਪਲਬਧ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਇਹ ਵਿਭਾਗ ਲਈ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਹਨਾਂ ਨਿਰੀਖਣਾਂ ਦੇ ਨਾਲ, ਇਸ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਖਰਚਿਆਂ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ”

(8) ਉਪਰੋਕਤ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕਰਨਾ, 1 ਟਪੋਟਿਓ ਲਈ ਸਿੱਖਿਅਤ ਸਲਾਹਕਾਰ ਨੇ ਦੋ ਵਿਵਾਦ ਖੜ੍ਹੇ ਕੀਤੇ ਹਨ। ਪਹਿਲੀ ਗੱਲ ਤਾਂ ਇਹ ਕਿ ਕਿਸੇ ਐਡਹਾਕ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਤਾਂ ਹੀ ਖਤਮ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਸਥਾਈ ਅਤੇ ਰੈਗੂਲਰ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਉਸ ਦੀ ਥਾਂ ਲੈ ਲਵੇ, ਜੇਕਰ ਉਸ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਉਸ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਜਾਰੀ ਹੈ। ਦੂਸਰਾ, ਹੇਠਲੇ ਪੱਧਰ 'ਤੇ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ ਇਹ ਸੁਵਿਧਾਜਨਕ ਅਪੀਲੇਸ਼ਨ ਉਸ ਦੀ ਥਾਂ ਬਰਾਬਰੀ ਜਾਂ ਘਟੀਆ ਅਕਾਦਮਿਕ ਯੋਗਤਾ ਵਾਲੇ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਐਡ-ਹਾਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਦਰਜ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਹ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਐਡਹਾਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਜਿਸ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਇਸਦੀ ਸਟੀਕ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਨ ਲਈ 'ਐਡ-ਹਾਕ ਕਰਮਚਾਰੀ' 01 ਸ਼ਬਦ ਦੇ ਸਟੀਕ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਰਥਾਂ ਬਾਰੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਧੂਰੀ ਚਰਚਾ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਦਾ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਾਂ। ਅਸਲ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਸਾਡੇ ਲਈ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੈਮੇਟ ਲਈ ਇਸ ਸੁਵਿਧਾਜਨਕ ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਕਲਾ ਦੇ ਇੱਕ ਪਦ ਦੀ ਚੋਕੀ ਵਿੱਚ ਉਭਾਰਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਸ਼੍ਰੀਮਾਨ ਚੋਪੜਾ ਨੇ ਇੱਕ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਇੱਕ ਐਡ-ਹਾਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਅੰਤਰ ਦੀ ਇੱਕ ਤਿੱਖੀ ਲਾਈਨ ਖਿੱਚਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਉਸ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਇੱਕ ਐਡਹਾਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਹ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਿਸਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਇੱਕ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇੱਕ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਜਿਸਨੂੰ ਉਸਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਮਿਸਟਰ; ਚੋਪੜਾ ਇਸ ਮੰਨੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਭੇਦ ਲਈ ਨਾ ਤਾਂ ਕਿਸੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇ ਸਕਦਾ ਸੀ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਮਿਸਾਲ। ਅਸੀਂ ਇਸ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵੀ ਯੋਗਤਾ ਲੱਭਣ ਵਿੱਚ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਸਮਰੱਥ ਹਾਂ ਅਤੇ ਅਸਲ ਵਿੱਚ, ਇੱਕ $1 < p < 5e$ ਅਤੇ ਆਮ ਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਸੁਵਿਧਾਜਨਕ ਸ਼ਬਦ ਦੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਨਾ ਵਿਅਰਥ ਹੋਵੇਗਾ। ਸਾਡੇ ਮਨ ਨੂੰ,

S. K, Verrna and others v. State of Punjab, etc.
(S. S. Sandhwalia, J.)

k

ਸ਼ਬਦ 'ਐਡਹਾਕ ਕਰਮਚਾਰੀ' ਸੁਵਿਧਾਜਨਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਸਮੇਂ ਲਈ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ ਵਰਤਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜਿਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ ਆਸਾਨੀ ਨਾਲ ਖਤਮ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਵੈਬਸਟਰ ਦੀ ਨਵੀਂ ਅੰਤਰ-ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਡਿਕਸ਼ਨਰੀ ਵਿੱਚ ਐਡਹਾਕ ਦਾ ਡਿਕਸ਼ਨਰੀ ਅਰਥ 'ਇਕੱਲੇ ਇਸ ਕੇਸ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਜਾਂ ਇਸ ਲਈ' ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਰੈਡਮ ਹਾਊਸ ਡਿਕਸ਼ਨਰੀ ਵਿੱਚ ਇਸਦਾ ਅਰਥ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ "ਇਸ ਖਾਸ ਮਕਸਦ ਲਈ; ਇਸ ਵਿਸ਼ੇ ਜਾਂ ਚੀਜ਼ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ।"

(9) ਇਸਲਈ, ਸ਼ਬਦ ਦੇ ਸਾਧਾਰਨ ਅਰਥਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ, ਇੱਕ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਬਿਨਾਂ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਸਮਾਪਤ ਹੋਣ ਯੋਗ ਹਨ ਅਤੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਸਨੂੰ ਐਡ-ਹਾਕ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਸਮਾਨ ਸ਼ਰਤਾਂ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਭੇਦ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਦਰਅਸਲ, ਇਹ ਸਾਨੂੰ ਪ੍ਰਤੀਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸੇਵਾ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਐਡਹਾਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਸਭ ਤੋਂ ਹੇਠਲੇ ਪੱਧਰ 'ਤੇ ਖੜ੍ਹਾ ਹੈ। ਸਥਾਈ, ਅਰਧ-ਸਥਾਈ, ਅਤੇ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਉਲਟ, ਐਡ-ਹਾਕ ਸਭ ਤੋਂ ਹੇਠਲੇ ਪੱਧਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰਗਟ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਿਸਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਅਚਾਨਕ, ਜਾਂ ਥੋੜ੍ਹੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਜਾਂ ਫਲੀਟ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਸਟਾਪ-ਗੈਪ ਪ੍ਰਬੰਧ ਲਈ ਲਗਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ।

(10) ਕ੍ਰਿਸ਼ਨਾ ਦੇਵੀ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੇ ਨਿਰੀਖਣਾਂ ਵੱਲ ਵਾਪਸ ਜਾ ਕੇ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਉੱਤੇ ਮੁੱਢਲੀ ਨਿਰਭਰਤਾ ਰੱਖੀ ਗਈ ਹੈ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪਹਿਲੀ ਛਾਪ ਦੇ ਹਨ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪਹਿਲਾਂ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਗਤੀ ਦੇ ਪੜਾਅ 'ਤੇ ਅਤੇ ਸ਼ਾਇਦ ਘੱਟ ਜਾਂ ਘੱਟ ਸਹਿਮਤੀ ਵਾਲੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ, ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਗੰਭੀਰ ਵਿਰੋਧ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ - ਇਸ ਵਿੱਚ ਰਾਜ ਇਸ ਦੇ ਦੋ ਪੈਰਿਆਂ ਤੋਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਮੁੱਢਲੀ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੇ ਆਪਣੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਕਦੇ ਵੀ ਗੰਭੀਰਤਾ ਨਾਲ ਪ੍ਰਚਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਕਿ ਨਾ ਤਾਂ ਸਿਧਾਂਤ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਉਦਾਹਰਣ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਦੀ ਇਸ਼ਤਿਹਾਰਬਾਜ਼ੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਇਹ ਬਹੁਤ ਸਤਿਕਾਰ ਅਤੇ ਅਫਸੋਸ ਦੇ ਨਾਲ ਹੈ ਕਿ ਅਸੀਂ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਨਿਰੀਖਣਾਂ ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਤਰਕ ਦੀ ਲਾਈਨ ਨਾਲ ਸਹਿਮਤ ਹੋਣ ਵਿੱਚ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਸਮਰੱਥ ਪਾਇਆ ਹੈ।

(11) ਇੱਕ ਐਡਹਾਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦਾ ਮੁੱਢਲਾ Hm ਅਤੇ ਰਾਜ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਸਬੰਧ ਨਾਲ ਸੀਮਤ ਹੈ। ਪ੍ਰਾਇਮਰੀ ਅਤੇ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਜੋ ਸਾਡੇ ਲਈ ਇੱਥੇ ਇਕੋ-ਇਕ ਵਿਚਾਰ ਵਜੋਂ ਪ੍ਰਤੀਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਉਹ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਰਾਜ ਕੋਲ ਇੱਕ ਐਡ-ਹਾਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਇਗਾਈ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਉਲਟ ਕੋਣ ਤੋਂ ਦੇਖਿਆ ਜਾਵੇ ਤਾਂ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਬਾਅਦ ਵਾਲੇ ਕੋਲ ਆਪਣੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਬਣੇ ਰਹਿਣ ਦਾ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ। ਅਸੀਂ, ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਅਜਿਹਾ ਕਹਿ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਸ ਲਈ ਸੀਮਤ ਹੈ! ਇਹਨਾਂ ਦੋ ਪਿਰਾਂ ਨੂੰ ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਕਿ ਕੀ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਰਾਜ ਨੌਕਰੀ ਕਰਨ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰੇਗਾ

ਇੱਕੋ ਪੋਸਟ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵੀ, ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਅਜਿਹਾ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਅਜਿਹਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨਿਯਮਿਤ ਜਾਂ ਅਸਥਾਈ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਦਾ ਹੋਵੇ, ਸਾਨੂੰ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਦੇਣਦਾਰੀਆਂ ਦੇ ਨਿਰਧਾਰਨ ਲਈ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਬਾਹਰੀ ਜਾਪਦਾ ਹੈ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਸ ਅਹੁਦੇ ਦੇ ਪ੍ਰਸਤਾਵਿਤ ਅਹੁਦੇਦਾਰ ਦੀ ਅਕਾਦਮਿਕ ਯੋਗਤਾ ਅਤੇ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਆਦਿ ਦਾ ਸਵਾਲ, ਜੋ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਇਸ 'ਤੇ ਕਬਜ਼ਾ ਕਰਨ ਲਈ ਆ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਸਾਡੇ ਲਈ ਇੱਕੋ ਜਿਹੇ ਪੱਧਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰਤੀਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

(12) ਹੁਣ, ਜੇਕਰ ਨਿਯੋਕਤਾ ਕੋਲ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਅਸੀਂ ਇਹ ਦੇਖਣ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰੱਥ ਹਾਂ ਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਅਕਾਦਮਿਕ ਯੋਗਤਾ ਕਿਵੇਂ ਹੈ, ਜੋ ਇੱਕ ਮੌਕਾ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਹੈ। ਉਸ ਦੇ ਸਫਲ ਹੋਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ, ਸਵਾਲ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਬਣ ਜਾਵੇਗਾ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕਾਰਜਕਾਲ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਭਾਵੇਂ ਸਥਾਈ ਜਾਂ ਅਸਥਾਈ ਹੋਵੇ ਜੋ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਨਵੇਂ ਅਹੁਦੇਦਾਰ ਨੂੰ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਸਾਡੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨੂੰ ਵਧਾ ਜਾਂ ਸੰਕੁਚਿਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਹੋਰ ਨਿਯੋਕਤਾ ਵਿੱਚ ਨਿਹਿਤ ਹੈ। ਬਹੁਤ ਸਤਿਕਾਰ ਨਾਲ ਇਹ ਸਾਨੂੰ ਪ੍ਰਤੀਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਮਾਮਲੇ ਨਾ ਸਿਰਫ ਮੁੱਦੇ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਹਨ, ਬਲਕਿ ਇੱਕ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਬੇਲੋੜੀ ਵਿਸਤਾਰ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਨੁਮਾਨਤ ਰਹਿਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

(13) ਬਿਨਾਂ ਸ਼ੱਕ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਅਕਾਦਮਿਕ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਪ੍ਰਸੰਗਿਕ ਅਤੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਵੀ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ, ਪਰ ਉਹ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਕਾਰਜਕਾਲ ਦੀ ਸਥਾਈਤਾ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਨਹੀਂ ਬਣਾਉਂਦੇ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਰਹਿਣ ਲਈ ਇੱਕ ਉੱਤਮਤਾ ਦਾ ਸੰਕੇਤ ਦਿੰਦੇ ਹਨ। ਇੱਕ ਘਰੇਲੂ ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਇੱਕ ਮਾਸਿਕ ਜਾਂ ਮੰਤਰੀ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਲਈ ਉੱਚ ਅਕਾਦਮਿਕ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਇੱਕ ਅਪਾਹਜ ਸਾਬਤ ਹੋ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ। ਤਜਰਬੇ ਨੇ ਦਿਖਾਇਆ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ, ਉੱਚ ਅਕਾਦਮਿਕ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਇਸ ਕਿਸਮ ਦੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਸੰਤੁਸ਼ਟ ਅਤੇ ਅਸੰਤੁਸ਼ਟ ਰਹਿ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਹੋਰ ਘੱਟ ਅਤੇ ਨੀਵੇਂ ਅਕਾਦਮਿਕ ਸਟੈਂਡਿੰਗ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਅਜਿਹੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਕਦਰ ਅਤੇ ਕਦਰ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ।

(14) ਅਸੀਂ ਦ੍ਰਿੜਤਾ ਨਾਲ ਇਸ ਵਿਚਾਰ 'ਤੇ ਹਾਂ ਕਿ ਖਾਲੀ ਅਸਾਮੀਆਂ ਨੂੰ ਭਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰਸਤਾਵਿਤ ਅਹੁਦੇਦਾਰ ਦੀ ਨਾ ਤਾਂ ਅਕਾਦਮਿਕ ਯੋਗਤਾ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਉਸ ਨੂੰ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਾਰਜਕਾਲ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਦਾ ਕੋਈ ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਤੀਜਾ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਰਾਜ ਦੀ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਵੰਡਣ ਜਾਂ ਨਾ ਦੇਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ 'ਤੇ ਕੋਈ ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਤੀਜਾ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇੱਕ ਐਡਹਾਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ।

(15) ਇੱਕ ਵਾਰ ਉਪਰੋਕਤ ਵਿਚਾਰਾਂ ਦੇ ਬਾਹਰ ਹੋ ਜਾਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਇਹ ਸਾਨੂੰ ਪ੍ਰਤੀਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਵਾਬਦੇਹ ਰਾਜ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ, ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦਾ, ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ

ਉਸਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਨਿਹਿਤ ਹੈ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੈ। ਬੇਸ਼ੱਕ ਅਜਿਹੇ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕੱਟਿਆ ਜਾਂ ਸੀਮਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਮੌਜੂਦਾ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ, ਸਾਡੇ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਲਿਆਂਦੇ ਗਏ ਅਤੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਉੱਤੇ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਭਰਤਾ ਦੀ ਕੁਝ ਝਲਕ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਉਹ ਹਨ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 16 ਅਤੇ 311, ਜਾਂ ਦਿੱਤੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਪਾਰਟੀਆਂ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਾਨੂੰਨ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮ। ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਇਹ ਯਾਦ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਕਿ ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਰਾਜ ਦਾ ਸਬੰਧ ਹੈ, ਅਨੰਦ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਸਪਸ਼ਟ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ

S. K, Verrna and others v. State of Punjab, etc.
(S. S. Sandhwalia, J.)

ਸੀਵਿਯਾਨ ਵਿੱਚ ਧਾਰਾ 31Q ਦੁਆਰਾ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਜਿਸਦਾ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹਿੱਸਾ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ: -

"310. ਸੰਘ ਜਾਂ ਰਾਜ ਦੀ ਸੇਵਾ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਦਾ ਕਾਰਜਕਾਲ

ਹਾਲਾਂਕਿ, ਹੁਣ ਤੱਕ ਇਹ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਤੈਅ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਖੁਸ਼ੀ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦੀ ਵਿਰਾਸਤ- ਉਹ ਵਿਅਕਤੀ ਜੋ ਕਿਸੇ ਰੱਖਿਆ ਸੇਵਾ ਦਾ ਮੈਂਬਰ ਹੈ ਜਾਂ ਸੰਘ ਦੀ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾ ਦਾ ਜਾਂ ਇੱਕ ਆਲ-ਇੰਡੀਆ ਦਾ ਕੋਈ ਵੀ ਅਹੁਦਾ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਿਸੇ ਸਿਵਲ ਪੋਸਟ ਨਾਲ ਜੁੜਿਆ ਹੋਇਆ ਹੈ। , ਰਾਸ਼ਟਰਪਤੀ ਦੀ ਖੁਸ਼ੀ ਦੌਰਾਨ ਅਹੁਦਾ ਸੰਭਾਲਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਹਰੇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਜੋ ਕਿਸੇ ਰਾਜ ਦੀ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾ ਦਾ ਮੈਂਬਰ ਹੈ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਰਾਜ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕੋਈ ਸਿਵਲ ਅਹੁਦਾ ਰੱਖਦਾ ਹੈ, ਰਾਜ ਦੇ ਰਾਜਪਾਲ ਦੀ ਖੁਸ਼ੀ ਦੌਰਾਨ ਅਹੁਦਾ ਰੱਖਦਾ ਹੈ.....

(2) * * * * *

ਹਾਲਾਂਕਿ ਹੁਣ ਤੱਕ ਇਹ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਤੈਅ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਬ੍ਰਿਟਿਸ਼ ਨਿਆਂ-ਸ਼ਾਸਤਰ ਦੇ ਸੰਕਲਪਾਂ ਤੋਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਅਨੰਦ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਧਾਰਾ 311 ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਆਰਟੀਕਲ 16 ਦੁਆਰਾ ਵੀ ਵੱਡੇ ਪੱਧਰ 'ਤੇ ਬੇੜੀਆਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਹਨਾਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਦੀ ਇਕੱਠੇ ਜਾਂਚ 'ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੇ ਮਾਲਕ ਦੇ ਮੁਢਲੇ ਅਧਿਕਾਰ, ਜਾਂ ਅਮਰੀਕੀ ਨਿਆਂ-ਸ਼ਾਸਤਰ ਦੀ ਸੁੰਦਰ ਅਤੇ ਸ਼ਕਤੀਸ਼ਾਲੀ ਸ਼ਬਦਾਵਲੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ, ਜਿਸਨੂੰ "ਭਾੜੇ ਅਤੇ ਫਾਇਰ" ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਵਜੋਂ ਲੇਬਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਇਸ ਦੁਆਰਾ ਕੱਟਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਖਾਸ ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ। ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਇੱਕ ਸਧਾਰਨ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਮੌਜੂਦਾ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਇਹਨਾਂ ਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਵੱਡਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਧਾਰਾ 311 ਨੂੰ ਖਿੱਚੇ ਜਾਣ ਦਾ ਸਵਾਲ ਹੀ ਪੈਦਾ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ। ਦਰਅਸਲ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਦੇ ਜਾਣੇ-ਪਛਾਣੇ ਵਕੀਲ ਮਿਸਟਰ ਚੋਪੜਾ ਨੇ ਸਾਫ਼-ਸਾਫ਼ ਮੰਨਿਆ ਕਿ ਇਸ ਧਾਰਾ ਦੀ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਲਈ ਕੋਈ ਅਰਜ਼ੀ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਕਿਸੇ ਕਾਨੂੰਨ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾ ਰਹੀਆਂ ਹਨ, ਇਹਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕੋਈ ਵੀ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਪੱਤਰਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਰੋਕਦਾ ਨਹੀਂ ਹੈ।

(16) ਧਾਰਾ 311 ਅਤੇ ਹੋਰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਦੋਵਾਂ ਦੀ ਗੈਰ-ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਦੇ ਕਾਰਨ / ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਵਿੱਚ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਲਈ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਨੂੰ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦੇ ਕੇ ਇੱਕ ਤੁੜੀ 'ਤੇ ਫੜਨ ਲਈ ਮਜ਼ਬੂਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਧਾਰਾ 16 ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨਾਲ ਅਦਾਇਗੀ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਵਿਰੋਧੀ ਪੱਖਪਾਤ ਸ਼ਾਮਲ ਸੀ। ਅਤੇ ਇਸ ਦੀ ਬਜਾਏ ਹੋਰ ਐਡਹਾਕ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨਾ।

(17) ਅਸੀਂ ਸਹਿਮਤ ਹੋਣ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰੱਥ ਹਾਂ। ਇਹ ਮੁਢਲੀ ਗੱਲ ਹੈ ਕਿ ਅਨੁਛੇਦ 14 ਜਾਂ 16 ਸਿਰਫ ਉਦੋਂ ਹੀ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜਦੋਂ ਬਰਾਬਰੀ ਨਾਲ ਅਸਮਾਨ ਵਿਵਹਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਉਲਟਾ ਅਸਮਾਨਤਾਵਾਂ ਨਾਲ ਬਰਾਬਰ ਵਿਹਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਅਸੀਂ ਇਹ ਦੇਖਣ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰੱਥ ਹਾਂ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਕੁਝ ਅਣ-ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਵਿਅਕਤੀਆਂ, ਜੋ ਇਸ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੇ ਪੱਖ ਵੀ ਨਹੀਂ ਹਨ, ਦੇ ਨਾਲ ਕਿਸੇ ਦੁਸ਼ਮਣੀ ਵਿਤਕਰੇ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਿਵੇਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਜੋ ਕਿ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਅਹੁਦਿਆਂ 'ਤੇ ਆ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਖਾਲੀ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਸਮਾਨਤਾ ਦੀ ਧਾਰਾ ਸਿਰਫ ਖਾਸ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਵਰਗ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਹੀ ਦਖਲ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਹ ਪੇਟੈਂਟ ਹੈ ਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਆਰਟੀਕਲ 16 ਨੂੰ ਦੂਰੋਂ ਵੀ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

(18) ਦਲੀਲ ਦੀ ਖ਼ਾਤਰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਹ ਮੰਨ ਕੇ ਕਿ ਪ੍ਰਸਤਾਵਿਤ ਅਹੁਦੇਦਾਰਾਂ ਨੂੰ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਅਤੇ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਫਿਰ ਵੀ ਅਸੀਂ ਇਹ ਦੇਖਣ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰੱਥ ਹਾਂ ਕਿ ਧਾਰਾ 16 ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਮੌਜੂਦਾ ਸੇਵਾ ਰਿਕਾਰਡ ਵਾਲੇ ਐਡ -ਹਾਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਨਜ਼ਰ ਵਿਚ ਉਸ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਉਮੀਦਵਾਰ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਉਹ ਖਾਲੀ ਕਰਨ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ। ਦੋਵੇਂ ਇੱਕੋ ਵਰਗ ਨਹੀਂ ਬਣਦੇ। ਇਹਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਸੇਵਾ ਰਿਕਾਰਡ ਨਾਲ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਦੂਜਾ ਅਜੇ ਤੱਕ ਬੇਰੁਜ਼ਗਾਰ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਦੇ ਕੰਮ ਅਤੇ ਆਚਰਣ ਦਾ ਭਵਿੱਖ ਵਿੱਚ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨਾ ਬਾਕੀ ਹੈ। ਇਸਲਈ, ਦੋਨੋਂ, ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਪੈਰਾਂ 'ਤੇ ਖੜ੍ਹੇ ਹਨ, ਇੱਕ ਇੰਡੀਕਲ ਕਲਾਸ ਵਿੱਚ ਹੋਣ ਤੋਂ ਦੂਰ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਇੱਕ ਸਪਸ਼ਟ ਅੰਤਰ ਮੌਜੂਦ ਹੈ। ਸਿੱਟੇ ਵਜੋਂ, ਧਾਰਾ 16 ਇਸ ਧਾਰਨਾ 'ਤੇ ਵੀ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ।

(19) ਉਪਰੋਕਤ ਵਿਸਤ੍ਰਿਤ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਅਸੀਂ ਇਹ ਮੰਨਦੇ ਹਾਂ ਕਿ *ਕ੍ਰਿਸ਼ਨਾ ਦੇਵੀ ਬਨਾਮ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ* (2) ਵਿੱਚ ਕੀਤੇ ਗਏ ਨਿਰੀਖਣਾਂ, ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਪੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ ਇਸ ਨੂੰ ਓਵਰ-ਰੋਲ ਕਰਨਗੇ।

(20) ਸਾਰੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਮੋਰਚਿਆਂ 'ਤੇ ਰੱਦ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਸਿੱਖਿਅਤ ਵਕੀਲ ਸ਼੍ਰੀ ਆਰ ਕੇ ਚੋਪੜਾ ਨੇ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇੱਕ ਰਣਨੀਤਕ ਪਿੱਛੇ ਹਟਣਾ ਚੁਣਿਆ ਹੈ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੱਸਿਆ ਕਿ ਵਿਭਾਗ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਵਾਧੂ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੀ ਸਿਰਜਣਾ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਵਿਭਾਗ ਵਿੱਚ ਆਸਾਨੀ ਹੋਵੇਗੀ

(2) CWP 2268/77, 9 ਦਸੰਬਰ, 1977 ਨੂੰ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ।

ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਜਵਾਬਦੇਹ-ਰਾਜ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਵਿਚਾਰ ਅਧੀਨ ਸਨ ਅਤੇ ਇਹ ਸੰਭਾਵਨਾ ਸੀ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਹੁਕਮ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜਾਂ ਅਸਲ ਵਿੱਚ, ਖਿੱਚੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਅਹਾਤਿਆਂ 'ਤੇ ਆਖਰੀ ਪੜਾਅ 'ਤੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰਾਂ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਨੇ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਮੰਗੀ। ਅਜੀਬ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਅਤੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਪੁਨਰ-ਵਿਚਾਰ ਲਈ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਦੇ ਕੇਸ ਨੂੰ ਪੱਖਪਾਤ ਨਾ ਕਰਨ ਲਈ, ਰਾਜ, ਅਸੀਂ, ਇੱਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਕੇਸ ਵਜੋਂ, ਇਸ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਨਾਲ ਸਹਿਮਤ ਹੋਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਹਾਂ।

(21) *Civil/CivilcM I ਵੱਖ-ਵੱਖ ਨੰਬਰ 3 1000 of 1978* ਅਨੁਸਾਰ ਵੈਲੋ ਅਤੇ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਕੇਸ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਹੈ। ਖਰਚਿਆਂ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਆਦੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ।

ਪ੍ਰੈਮ ਚੰਦ ਜੈਨ, ਜੇ.—ਮੈਂ ਸਹਿਮਤ ਹਾਂ।

ਐਸ.ਸੀ. ਮਿੱਤਲ, ਜੇ.—ਮੈਂ ਸਹਿਮਤ ਹਾਂ।

S. K, Verrna and others v. State of Punjab, etc.
(S. S. Sandhwalia, J.)

ਡਿਸਕਲੇਮਰ— ਸਥਾਨਕ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਅਨੁਵਾਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਨਿਰਣਾ ਕੇਵਲ ਮੁਕੱਦਮਾ 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।

ਪ੍ਰਭਾਪੀਤ

ਸਿੰਘ

ਐਨ. ਕੇ. ਐਸ

ਫੁਲ ਬੈਚ

ਐਸ. ਐਸ. ਸੰਧਾਵਾਲੀਆ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੀ. ਜੇ., ਐਸ. ਸੀ. ਮਿੱਤਲ ਅਤੇ ਆਰ. ਐਨ. ਮਿੱਤਲ, ਜੇ. ਜੇ.

ਚੰਦ ਕੌਰ- ਮੁਦਈ-ਅਪੀਲੈਟ,

ਬਨਾਮ

ਜੰਗ ਸਿੰਘ ਅਤੇ ਹੋਰ- ਬਚਾਅ ਪੱਖ-ਜਵਾਬਦਾਰ।

ਸਿਵਲ ਫੁਟਕਲ 1973 ਦੀ ਰੈਗੂਲਰ ਦੂਜੀ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 565 ਵਿੱਚ 1978 ਦੀ 458-ਸੀ

21 ਅਗਸਤ 1978

ਕੋਡ ਆਫ ਸਿਵਲ ਪ੍ਰੋਸੀਜਰ (1908 ਦਾ V)— ਧਾਰਾ 122 ਅਤੇ ਆਰਡਰ 22 ਨਿਯਮ 2 -ਏ, 2-ਬੀ ਅਤੇ 4(3) ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪੰਜਾਬ ਅਤੇ ਹਰਿਆਣਾ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਬਦਲਿਆ ਗਿਆ ਹੈ-ਸਿਵਲ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦਾ ਕੋਡ (ਸੋਧ) ਐਕਟ (104) 1976- ਸੈਕਸ਼ਨ 97— ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਬਦਲੇ ਗਏ ਆਰਡਰ 22 ਦੇ ਨਿਯਮ 4 ਦੇ ਉਪ-ਨਿਯਮ (3) - ਕੀ ਸੋਧ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਨਾਲ ਅਸੰਗਤ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ, ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੋਡ ਆਫ ਸਿਵਲ ਪ੍ਰੋਸੀਜਰ, 1908 ਦੇ ਆਰਡਰ 22 ਦੇ ਨਿਯਮ 4 ਵਿੱਚ ਨਿਯਮ N2-A ਅਤੇ 2-B ਅਤੇ ਉਪ-ਨਿਯਮਾਂ (4) >. (5) ਅਤੇ (6) ਨੂੰ ਜੋੜਨ ਦਾ ਮੁੱਖ ਉਦੇਸ਼ ਹੈ। ਉਪ-ਨਿਯਮ (3) ਤੋਂ ਨਿਯਮ 4 ਦਾ, ਇਹ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿ ਮ੍ਰਿਤਕ ਬਚਾਓ ਪੱਖ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧਾਂ ਨੂੰ