

ਸੁਧੀਰ ਮਿੱਤਲ ਜੇ.

ਰਾਵੇਲ ਸਿੰਘ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ - ਪਟੀਸ਼ਨਰ

ਬਨਾਮ

ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ - ਜਵਾਬਦਾਰ

2019 ਦਾ CWP ਨੰਬਰ 1728

ਦਸੰਬਰ 10, 2020

ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ—ਆਰਟੀਕਲ 226—ਅਪੰਗਤਾਵਾਂ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ (ਬਰਾਬਰ ਮੌਕੇ, ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਪੂਰੀ ਭਾਗੀਦਾਰੀ) ਐਕਟ, 1995—ਐੱਸ.47—ਦਇਆਵਾਨ ਰੁਜ਼ਗਾਰ—ਮਾਨਸਿਕ ਬੀਮਾਰੀ—ਰੋਸ਼ਨੀ ਦੇਵੀ ਕੇਸ ਦਾ ਫੈਸਲਾ (2009 ਦਾ ਸੀਡਬਲਯੂਪੀ 5436, ਪੀੜਤ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ)— ਨਿਊਰੋਲੋਜੀਕਲ ਡਿਸਆਰਡਰ ਕਾਰਨ 75% ਦੀ ਸਥਾਈ ਅਪੰਗਤਾ, ਆਪਣੇ ਬੇਟੇ ਲਈ ਤਰਸ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ - ਵਿਭਾਗ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਤੱਕ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ 'ਤੇ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ—ਮੌਜੂਦਾ ਨੀਤੀ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਮੈਡੀਕਲ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਏ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਆਸ਼ਰਿਤ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਤਰਸ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਲਈ-ਹੋਲਡ, ਰੋਸ਼ਨੀ ਦੇਵੀ ਕੇਸ ਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਨਹੀਂ ਪੜ੍ਹਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ 1995 ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਤਰਸਯੋਗ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ—ਜਾਂ ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਉਸਦੇ ਆਸ਼ਰਿਤ ਨੂੰ ਤਰਸਯੋਗ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ—ਅੱਗੇ ਰੱਖੀ ਗਈ, ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਪੈਦਾ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਮਾਨਸਿਕ ਰੋਗ ਤੋਂ ਪੀੜਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰੱਥ ਹੁੰਦਾ ਹੈ—ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਉਸਦਾ ਆਸ਼ਰਿਤ ਇਕੁਇਟੀ ਵਿੱਚ ਤਰਸਯੋਗ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ—ਮੌਜੂਦਾ ਸਕੀਮ ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ—ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਰੋਸ਼ਨੀ ਦੇਵੀ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਸਮਰਥਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਅਤੇ ਵਿਭਾਗ ਨੂੰ ਉਸ ਅਨੁਸਾਰ ਆਪਣੀ ਨੀਤੀ ਵਿੱਚ ਸੋਧ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ - ਪਟੀਸ਼ਨ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ।

ਇਹ ਮੰਨ ਕੇ, ਇਹ ਕਹਿਣ ਦਾ ਕੋਈ ਲਾਭ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਨਿਰਣਾ ਉਸ ਲਈ ਇੱਕ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ ਜੋ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਨੂੰ ਉਸ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਪੜ੍ਹਨਾ ਹੋਵੇਗਾ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਪਹੁੰਚਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਰਾਹਤ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਵਿਸ਼ਾਲ ਐਨ.ਕਲਸਰੀਆ ਬਨਾਮ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਬੈਂਕ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਅਤੇ ਹੋਰ, 2016 (1), ਆਰਸੀਆਰ (ਸਿਵਲ) 911. ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਵਿਚਾਰਿਆ ਗਿਆ, ਰੋਸ਼ਨੀ ਦੇਵੀ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪੇਰਾ) ਵਿੱਚ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਨਹੀਂ ਪੜ੍ਹਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਤਰਸ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਫੈਸਲਾ ਸਿਰਫ ਇਹ ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਉਚਿਤ ਕਾਉਂਸਲਿੰਗ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਜੋ ਸੇਵਾ ਦੌਰਾਨ ਮਾਨਸਿਕ ਪੀੜਾਂ ਕਾਰਨ ਅਪਾਹਜ ਹੋ ਗਏ ਹਨ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਆਸ਼ਰਿਤਾਂ ਲਈ ਤਰਸ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਗਰਾਂਟ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਬਣਾਈ ਗਈ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਵੀ ਕਾਉਂਸਲਿੰਗ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਜਾਂ ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਦੋਂ ਤੱਕ

ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ

ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਉਸਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਜਾਂ ਉਸਦੇ ਆਸ਼ਰਿਤ ਨੂੰ ਤਰਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਦੋਵੇਂ ਰਾਹਤਾਂ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵਿਵਾਦ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੰਬਰ 1 ਨੇ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾਕਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਤੱਕ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਕਾਏ ਅਦਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ। ਤਰਸ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਗਲਤ ਧਾਰਨਾ ਹੈ।

(ਪੈਰਾ ੯)

ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਇਹ ਜ਼ਿਕਰ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਪੈਦਾ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਜਿੱਥੇ ਮਾਨਸਿਕ ਰੋਗ ਤੋਂ ਪੀੜਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਨਹੀਂ ਰਹਿ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਉਸਦਾ ਆਸ਼ਰਿਤ ਇਕੁਇਟੀ ਵਿੱਚ ਤਰਸਯੋਗ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਵਰਤਮਾਨ ਵਿੱਚ, ਤਰਸ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ/ਸਹਾਇਤਾ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਰੋਸ਼ਨੀ ਦੇਵੀ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪੈਰਾ) ਵਿੱਚ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਜਾ ਚੁੱਕੇ ਹਨ ਅਤੇ ਮੈਂ ਇਸ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕਰਦਾ ਹਾਂ। ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਪ੍ਰਸ਼ੋਨਲ ਵਿਭਾਗ ਨੂੰ ਉਸ ਅਨੁਸਾਰ, ਤਰਸ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ/ਸਹਾਇਤਾ ਦੀ ਆਪਣੀ ਨੀਤੀ ਵਿੱਚ ਸੋਧ ਕਰਨ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਸਲਾਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

(ਪੈਰਾ 10)

ਐਮ ਕੇ ਭੰਡਾਰੀ, ਪਟੀਸ਼ਨਰਾਂ ਦੇ ਵਕੀਲ ਸਨ।

ਅਕਸ਼ਿਤਾ ਚੌਹਾਨ, ਏ.ਏ.ਜੀ., ਪੰਜਾਬ।

ਸੁਧੀਰ ਮਿੱਤਲ, ਜੇ.

(1) ਇਸ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਫੈਸਲਾ ਲੈਣ ਲਈ ਜੇ ਸਵਾਲ ਉੱਠਦਾ ਹੈ, ਉਹ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਇਸ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ, ਤੰਤੂ ਰੋਗ ਤੋਂ ਪੀੜਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਪੁੱਤਰ ਤਰਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸਰਕਾਰੀ ਨੌਕਰੀ ਦੇਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ?

(2) ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਪਿਤਾ-ਪੁੱਤਰ ਹਨ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੰਬਰ 1 ਪਿਤਾ ਹੈ। ਉਹ ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਕਰ ਅਤੇ ਆਬਕਾਰੀ ਵਿਭਾਗ ਵਿੱਚ ਦਿਹਾੜੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਸਨ। ਸਾਲ 2001 ਵਿੱਚ, ਉਸਨੂੰ ਕਲਾਸ-4 ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਜੋਂ ਰੈਗੂਲਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਅਤੇ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ, ਕਲਰਕ ਦੀ ਕਲਾਸ-3 ਦੀ ਪੋਸਟ 'ਤੇ ਤਰੱਕੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ। ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕਰਨ ਸਮੇਂ ਉਹ ਸਬ-ਆਫਿਸ ਰਾਜਪੁਰਾ ਵਿਖੇ ਜੂਨੀਅਰ ਸਹਾਇਕ ਵਜੋਂ ਸੇਵਾ ਨਿਭਾਅ ਰਹੇ ਸਨ। ਸਾਲ 2012 ਵਿੱਚ, ਉਸਨੇ ਕੁਝ ਤੰਤੂ ਵਿਗਿਆਨਿਕ ਬਿਮਾਰੀ ਵਿਕਸਿਤ ਕੀਤੀ, ਜਿਸਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ 75% ਦੀ ਹੱਦ ਤੱਕ ਸਥਾਈ ਅਪਾਹਜਤਾ ਹੋ ਗਈ। ਇਹ ਇੱਕ ਸਮਰੱਥ ਮੈਡੀਕਲ ਬੋਰਡ ਦੁਆਰਾ ਜਾਰੀ 29.4.2015 ਦੇ ਅਪੰਗਤਾ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਤੋਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 3 ਦੇ ਦਫਤਰ ਨੇ 1.7.2017 ਤੋਂ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਬੰਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ, ਜਿਸ ਦੇ ਕਾਰਨ, ਉਸਦੇ ਪੁੱਤਰ (ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੰ.2) ਨੇ ਮਿਤੀ 6.9.2017 ਨੂੰ ਇੱਕ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧਤਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਸੀ (ਅੰਗ੍ਰੇਜ਼ੀ P-4)। ਲਈ ਬੇਨਤੀ

ਤਰਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਮਿਤੀ 13.9.2017 (ਅੰਗ੍ਰੇਜ਼ੀ P-5) ਨੂੰ ਸਮਾਜਿਕ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਇਸਤਰੀ ਅਤੇ ਬਾਲ ਵਿਕਾਸ ਵਿਭਾਗ, ਪੰਜਾਬ ਨੂੰ ਸੰਬੰਧਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ। ਉਕਤ ਵਿਭਾਗ ਨੇ 24.10.2017 (ਅੰਗ੍ਰੇਜ਼ੀ P-5/A) ਨੂੰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧਤਾ 'ਤੇ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਭੇਜਣ ਲਈ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰ.3 ਨੂੰ ਸੰਬੰਧਿਤ ਕੀਤਾ। 1.11.2017 ਨੂੰ ਸੰਬੰਧਿਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸੰਚਾਰ (ਅੰਗ੍ਰੇਜ਼ੀ P-6), ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰ.3 ਨੂੰ ਮੌਜੂਦਾ ਹਦਾਇਤਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਉਚਿਤ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਆਬਕਾਰੀ ਅਤੇ ਕਰ ਵਿਭਾਗ ਵਿੱਚ ਵੀ 7.11.2017 ਨੂੰ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 3 ਨੂੰ ਪੱਤਰ ਲਿਖ ਕੇ ਸਬੰਧਿਤ ਨਿਯਮਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ ਸੀ। ਸਿਟੋ ਵਜੋਂ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 3 ਦੇ ਦਫ਼ਤਰ ਨੇ ਆਪਣੇ ਪੱਤਰ ਮਿਤੀ 25.1.2018 (ਅਨੇਕਸ਼ਰ ਪੀ-8) ਰਾਹੀਂ ਸਰਕਾਰ ਤੋਂ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ, ਜਿਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਸੰਚਾਰ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਮਿਤੀ 13.7.2018 (ਅੰਗ੍ਰੇਜ਼ੀ ਪੀ-9) ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਸਮਾਜਿਕ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਇਸਤਰੀ ਅਤੇ ਬਾਲ ਵਿਕਾਸ ਵਿਭਾਗ ਦੁਆਰਾ ਮਿਤੀ 30.4.2013 ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜੋ ਕਿ CWP-5436-2009 ਵਿੱਚ **ਰੋਸ਼ਨੀ ਦੇਵੀ** ਬਨਾਮ **HVPN ਸਿਰਲੇਖ ਵਿੱਚ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ 6.3.2012 ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ**। ਮੁੱਦੇ ਦੀ ਘੋਖ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, 1.7.2017 ਤੋਂ ਤਨਖਾਹ ਜਾਰੀ ਕਰਨ ਅਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੱਕ ਸੇਵਾ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਲਈ ਆਦੇਸ਼ ਮਿਤੀ 21.9.2018 (ਅੰਗ੍ਰੇਜ਼ੀ P-12) ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਤਰਸ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਹੁਕਮ ਮੌਜੂਦਾ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

(3) ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਦਾਇਰ ਲਿਖਤੀ ਬਿਆਨ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਤਰਸ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਵਿਸ਼ੇ 'ਤੇ ਮੌਜੂਦਾ ਨੀਤੀ ਇਸ ਕੇਸ ਨੂੰ ਕਵਰ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ (ਬਰਾਬਰ ਅਵਸਰ, ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਪੂਰੀ ਭਾਗੀਦਾਰੀ) ਐਕਟ, 1995 ਦੀ ਧਾਰਾ 47 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ (ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ 'ਐਕਟ' ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ), ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੰਬਰ 1 ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਉਸਦੀ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਉਸਨੂੰ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੱਕ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਹੋਵੇਗੀ। ਮਿਤੀ 25.8.2000 ਦੀਆਂ ਹਦਾਇਤਾਂ ਅਨੁਸਾਰ, ਮੈਡੀਕਲ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਏ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਆਸ਼ਰਿਤ, ਤਰਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹਨ।

(4) ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਨਕਲ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਸਮਾਜਿਕ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਇਸਤਰੀ ਅਤੇ ਬਾਲ ਵਿਕਾਸ ਵਿਭਾਗ ਦੁਆਰਾ ਜਾਰੀ 30.4.2013 (ਅੰਗ੍ਰੇਜ਼ੀ ਪੀ-3) ਦੀਆਂ ਹਦਾਇਤਾਂ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਨੂੰ ਕਵਰ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੰ.2 ਹੈ। ਤਰਸ ਭਰਪੂਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ।

(5) ਧਿਰਾਂ ਵੱਲੋਂ ਆਪੋ-ਆਪਣੇ ਬਿਆਨਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਦਲੀਲਾਂ ਉਠਾਈਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ।

(6) ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 47 ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਜੋ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾ ਦੌਰਾਨ ਅਪੰਗਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਆਪਣੀ ਸੇਵਾਕਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਤੱਕ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰਹੇਗਾ ਅਤੇ ਇਸ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਤਰੱਕੀ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਮਾਨਸਿਕ ਰੋਗ

ਸੈਕਸ਼ਨ 2(i) ਵਿੱਚ ਮੌਜੂਦ ਅਪਾਹਜਤਾ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਕਵਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਇਸ ਉਪਬੰਧ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੰ.1 ਨੂੰ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੱਕ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰਹਿਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਲਿਖਤੀ ਬਿਆਨ ਅਨੁਸਾਰ 31.3.2019 ਸੀ ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਤੱਕ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਰਿਟਾਇਰਲ ਲਾਭਾਂ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਬਾਰੇ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਲਈ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਕੋਈ ਵਿਵਾਦ ਨਹੀਂ ਉਠਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ।

(7) ਸਮਾਜਿਕ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਮਹਿਲਾ ਅਤੇ ਬਾਲ ਵਿਕਾਸ ਵਿਭਾਗ ਦੁਆਰਾ ਜਾਰੀ 30.4.2013 ਦੀਆਂ ਹਦਾਇਤਾਂ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ CWP-5436- 2009 ਵਿੱਚ **ਰੋਸ਼ਨੀ ਦੇਵੀ** ਬਨਾਮ **HVPN** ਦੇ ਸਿਰਲੇਖ ਵਿੱਚ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ 6.3.2012 ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਤਰਸ ਭਰਪੂਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇਣ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ। , ਪੰਜਾਬ।

(8) **ਰੋਸ਼ਨੀ ਦੇਵੀ (ਸੁਪੈਰ)** ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਪਤੀ ਨੇ ਮਾਨਸਿਕ ਬਿਮਾਰੀ ਕਾਰਨ ਸਵੈ-ਇੱਛਾ ਨਾਲ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਲੈ ਲਈ ਸੀ। ਛੇ ਸਾਲ ਬਾਅਦ, ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਕੇ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਇਸ ਨੂੰ ਪਾਸੇ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ। ਬਦਲਵੇਂ ਰੂਪ ਵਿੱਚ, 31.8.1995 ਦੀ ਸਕੀਮ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਤਰਸ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਮੈਡੀਕਲ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਯੋਗ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ 55 ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋ ਗਿਆ ਸੀ, ਦੇ ਨਿਰਭਰ ਵਿਅਕਤੀ ਲਈ ਤਰਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। III ਕਰਮਚਾਰੀ। ਵਿਦਵਾਨ ਜੱਜ ਨੇ ਪਾਇਆ ਕਿ ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਖੁਦ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਬੇਨਤੀ 'ਤੇ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਸ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਤੱਥ ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦੇ ਹਨ ਕਿ ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੇਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਉਸਦੇ ਪਤੀ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਬਾਰੇ ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਸਲਾਹ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ, ਕੇਂਦਰ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ ਕਿ ਜ਼ਰੂਰੀ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ ਬਣਾਏ ਜਾਣ ਤਾਂ ਜੋ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮਾਨਸਿਕ ਰੋਗਾਂ ਦੇ ਕਾਰਨ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਨਾ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਲਈ ਉਸਦੀ ਯੋਗਤਾ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇ। ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਉਸਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਬਾਰੇ ਉਸਨੂੰ ਸਲਾਹ ਦੇਣਾ। ਕਾਉਂਸਲਿੰਗ ਵਿੱਚ ਹਮਦਰਦੀ ਭਰੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਉਪਲਬਧਤਾ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਵੇਗੀ, ਜਿੱਥੇ ਕਿਤੇ ਵੀ, ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸਕੀਮ ਮੌਜੂਦ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਮਿਤੀ 30.4.2013 ਨੂੰ ਸਾਰੇ ਸਰਕਾਰੀ ਵਿਭਾਗਾਂ ਦੇ ਮੁਖੀਆਂ ਨੂੰ ਹਦਾਇਤਾਂ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ ਕਿ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਜੋ ਕਿ ਸੇਵਾ ਦੌਰਾਨ ਮਾਨਸਿਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬਿਮਾਰ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਮੈਡੀਕਲ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਯੋਗ ਕਰਾਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਨਾ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਤਰਸ ਵਾਲੀ ਸਕੀਮ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ।

ਰੁਜ਼ਗਾਰ, ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਆਸ਼ਰਿਤਾਂ ਲਈ ਇੱਕ ਵਿਵਸਥਾ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ। ਸਬੰਧਤ ਵਿਭਾਗ ਨੂੰ ਇਸ ਮਸਲੇ ਦਾ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ ਗਿਆ।

(9) ਇਸ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਲਾਭ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਨਿਰਣਾ ਉਸ ਲਈ ਇੱਕ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ ਜੋ

ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਨੂੰ ਉਸ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਪੜ੍ਹਨਾ ਹੋਵੇਗਾ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਪਹੁੰਚਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਰਾਹਤ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। **ਵਿਸ਼ਾਲ ਐਨ. ਕਲਸਰੀਆ** ਬਨਾਮ **ਬੈਂਕ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ** ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ¹ . ਇਸ ਲਈ, **ਰੋਸ਼ਨੀ ਦੇਵੀ ਦੇ** ਕੇਸ (ਸੁਪੈਰਾ) ਵਿੱਚ ਸੁਣਾਏ ਗਏ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਵਿਚਾਰਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਇਸ ਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਨਹੀਂ ਪੜ੍ਹਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਤਰਸਯੋਗ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਫੈਸਲਾ ਸਿਰਫ ਇਹ ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਉਚਿਤ ਕਾਉਂਸਲਿੰਗ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਜੋ ਸੇਵਾ ਦੌਰਾਨ ਮਾਨਸਿਕ ਪੀੜਾਂ ਕਾਰਨ ਅਪਾਹਜ ਹੋ ਗਏ ਹਨ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਆਸ਼ਰਿਤਾਂ ਲਈ ਤਰਸ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਗਰਾਂਟ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਬਣਾਈ ਗਈ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਵੀ ਕਾਉਂਸਲਿੰਗ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਜਾਂ ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਉਸਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੱਕ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਉਸਦੇ ਆਸ਼ਰਿਤ ਨੂੰ ਤਰਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਦੋਵੇਂ ਰਾਹਤਾਂ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵਿਵਾਦ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੰਬਰ 1 ਨੇ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾਕਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਤੱਕ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਕਾਏ ਅਦਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ। ਤਰਸ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਗਲਤ ਧਾਰਨਾ ਹੈ।

ਇਹ ਵਰਣਨ ਯੋਗ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਪੈਦਾ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਜਿੱਥੇ ਮਾਨਸਿਕ ਰੋਗ ਤੋਂ ਪੀੜਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਨਹੀਂ ਰਹਿ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਉਸਦਾ ਆਸ਼ਰਿਤ ਇਕੁਇਟੀ ਵਿੱਚ ਤਰਸਯੋਗ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਵਰਤਮਾਨ ਵਿੱਚ, ਤਰਸ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ/ਸਹਾਇਤਾ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ **ਰੋਸ਼ਨੀ ਦੇਵੀ ਦੇ ਕੇਸ ਸੁਪ੍ਰਾ** ਵਿੱਚ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਜਾ ਚੁੱਕੇ ਹਨ ਅਤੇ ਮੈਂ ਇਸਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕਰਦਾ ਹਾਂ। ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਪ੍ਰਸ਼ੋਨਲ ਵਿਭਾਗ ਨੂੰ ਉਸ ਅਨੁਸਾਰ, ਤਰਸ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ/ਸਹਾਇਤਾ ਦੀ ਆਪਣੀ ਨੀਤੀ ਵਿੱਚ ਸੋਧ ਕਰਨ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਸਲਾਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

(10) ਤਰਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ

ਤ੍ਰਿਭੁਵਨ ਦਹੀਆ

ਡਿਸਕਲੇਮਰ-ਸਥਾਨਕ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਅਨੁਵਾਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਨਿਆਂ ਨਿਰਣਾਂ ਕੇਵਲ ਮੁੱਕਦੇਬਾਜ਼ਾ 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।