

(53) ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਆਈਟੀਓ ਦੁਆਰਾ ਫਰਮ ਨੂੰ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਰਜਿਸਟਰੇਸ਼ਨ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਕਿ ਫਰਮ ਅਸਲੀ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਇੱਕ ਗੈਰ-ਲਾਇਸੈਂਸਧਾਰਕ ਨੂੰ ਫਰਮ ਵਿੱਚ ਹਿੱਸੇਦਾਰ ਬਣਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਅਸਵੀਕਾਰਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਸਵਾਲ ਦਾ ਜਵਾਬ ਨਾਂਹ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਭਾਵ ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਅਤੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ।

ਐਸ.ਸੀ.ਕੇ

ਡਿਸਕਲੇਮਰ:- ਸਥਾਨਕ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਅਨੁਵਾਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਨਿਰਣਾ ਕੇਵਲ ਮੁਕੱਦਮੇਬਾਜ਼ਾ 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।
ਮਹਿਕ

ਜੀਐਸ ਸਿੰਘਵੀ ਅਤੇ ਕੇਐਸ ਕੁਮਾਰਨ ਜੇ.ਜੇ

ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ, - ਅਪੀਲਕਰਤਾ

ਬਨਾਮ

ਅਮਰ ਸਿੰਘ, ਜਵਾਬਦਾਤਾ

1991 ਦਾ ਐਲਪੀਏ ਨੰਬਰ 761

27 ਜਨਵਰੀ 1998

ਭਾਰਤ ਦਾ ਸੰਵਿਧਾਨ, 1950 - Art. 14 ਅਤੇ 16 - ਐਡਹਾਕ ਪ੍ਰਮੋਟ ਦੀ ਬਦਲੀ - ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਪੰਜਾਬ ਰੋਡਵੇਜ਼ ਵਿੱਚ ਐਡਹਾਕ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਵਜੋਂ ਪਦਉੱਠਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ - ਇੱਕ ਸਾਲ 5 ਮਹੀਨਿਆਂ ਬਾਅਦ, ਪੈਡਿੰਗ ਜਾਂਚ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਗੁਪਤ ਰਿਪੋਰਟ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਵਰਕਸ ਮੈਨੇਜਰ ਵਜੋਂ ਵਾਪਸ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ-ਸਿੱਖਿਆ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਕੋਈ ਕਾਰਵਾਈ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ। ਸੱਤ ਸਾਲ ਪੁਰਾਣੀ ਚਾਰਜਸ਼ੀਟ 'ਤੇ ਲਿਆ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਇਹ ਗੁਪਤ ਰਿਪੋਰਟਾਂ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਉਪਲਬਧ ਸਨ। ਜਦੋਂ ਉਸ ਨੂੰ ਐਡਹਾਕ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਤਰੱਕੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਤਾਂ ਜੂਨੀਅਰ ਐਡਹਾਕ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰਾਂ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਣ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਉਲਟਾ ਕਰਨਾ ਜਾਇਜ਼ ਹੈ- ਅੰਤਰਾਲ ਅਤੇ ਕਲਾ ਦੀ ਪਹੁੰਚ। 14 ਅਤੇ 16 ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਐਡਹਾਕ ਅਤੇ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਪ੍ਰਮੋਟ ਦੀ ਵਾਪਸੀ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ—ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਥਿਤੀ — ਵਿਆਖਿਆ ਕੀਤੀ ਗਈ ਅਤੇ ਬਿਆਨ ਕੀਤੀ ਗਈ।

ਰੱਖੀ ਸੀ!

- (i) ਆਰਟੀਕਲ 14 ਜੀਨਸ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਿ ਆਰਟੀਕਲ 16 ਸਪੀਸੀਜ਼ ਹੈ। ਇਹ ਜਨਤਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਸਾਰੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਬਰਾਬਰੀ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਦਾ ਹੈ;
- (ii) ਆਰਟੀਕਲ 14, 15 ਅਤੇ 16 ਦਾ ਵਿਆਪਕ ਪੱਧਰ ਨਾ ਸਿਰਫ਼ ਵਿਧਾਨਕ ਯੰਤਰਾਂ ਅਤੇ ਰਾਜ ਅਤੇ ਇਸ ਦੀਆਂ ਏਜੰਸੀਆਂ/ਸਾਜ਼ਾਂ ਦੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਕਾਰਜਕਾਰੀ/ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ, ਸਗੋਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਨੂੰ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਦਾ ਹੈ;
- (iii) ਹਰ ਰਾਜ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਕਾਰਨਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਨਿਰਪੱਖ,

ਵਾਜਬ ਅਤੇ ਲੋਕ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਮਨਮਾਨੀ ਤੋਂ ਮੁਕਤ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

- (iv) ਧਾਰਾ 14 ਦੀ ਮੁੱਢਲੀ ਲੋੜ ਰਾਜ ਵਿੱਚ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਹੈ
- ਰਾਜ ਦੁਆਰਾ ਵਰਤੀ ਗਈ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਦੀ ਪਰਵਾਹ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਕਾਰਵਾਈ। ਰਾਜ ਨੌਕਰੀਆਂ ਦੇਣ ਜਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿੱਚ ਦਾਖਲ ਹੋਣ ਜਾਂ ਕੋਟਾ ਜਾਂ ਲਾਇਸੈਂਸ ਜਾਰੀ ਕਰਕੇ ਮਨਮਾਨੇ ਢੰਗ ਨਾਲ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ। ਇਸਦੀ ਹਰ ਕਾਰਵਾਈ ਤਰਕਸੰਗਤ, ਪ੍ਰਸੰਗਿਕ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਮਾਪਦੰਡਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸੀਮਤ ਅਤੇ ਢਾਂਚਾਗਤ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਸਰਕਾਰੀ ਵਿਭਾਗ ਅਜਿਹੇ ਮਾਪਦੰਡਾਂ ਤੋਂ ਦੂਰ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਤਾਂ ਇਸਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 14 ਦੀ ਫੂਹ-ਪੱਥਰ 'ਤੇ ਟਕਰਾਉਣ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਹੈ;
- (v) ਧਾਰਾ 14 ਅਤੇ 16 ਰਾਜ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਆਪਹੁਦਰੇਪਣ 'ਤੇ ਹਮਲਾ ਕਰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਇਲਾਜ ਦੀ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਅਤੇ ਸਮਾਨਤਾ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹਨ। ਉਹ ਮੰਗ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਰਾਜ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵੈਧ ਅਤੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਸਿਧਾਂਤਾਂ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜੋ ਸਮਾਨ ਸਥਿਤੀਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਬਾਹਰੀ ਜਾਂ ਅਪ੍ਰਸੰਗਿਕ ਵਿਚਾਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ;
- (vi) ਅਨੁਛੇਦ 14 ਅਤੇ 16 ਦਾ ਘੇਰਾ ਅਤੇ ਪਹੁੰਚ ਉਹਨਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਤੱਕ ਸੀਮਿਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਲੋਕ ਸੇਵਕ ਨੂੰ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਅਹੁਦੇ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ। ਭਾਵੇਂ ਕੋਈ ਲੋਕ ਸੇਵਕ ਕਿਸੇ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਹੋਵੇ, ਉਹ ਧਾਰਾ 14 ਅਤੇ 16 ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਉਸ ਨਾਲ ਰਾਜ ਤੰਤਰ ਦੁਆਰਾ ਮਨਮਾਨੇ ਜਾਂ ਅਨੁਚਿਤ ਵਿਵਹਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਸੱਤਾ ਦੀ ਦੁਰਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦਾ ਕੋਈ ਜਵਾਬ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਅਨੁਛੇਦ 14 ਅਤੇ 16 ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਇਹ ਕਹਿਣਾ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਅਹੁਦੇ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ;
- (vii) ਸਰਕਾਰ ਨਿਯੁਕਤੀ ਪੱਤਰ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕਰਕੇ ਜਨਤਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਆਪਣੀ ਮਨਮਾਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਠਹਿਰਾ ਸਕਦੀ;
- (viii) ਰਾਜ ਅਤੇ ਜਨਤਕ ਅਥਾਰਟੀਆਂ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਸਥਾਈ ਅਤੇ ਅਸਥਾਈ ਜਾਂ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਜਾਂ ਐਡਹਾਕ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ, ਨੂੰ ਵਾਜਬਤਾ ਦੀ ਪ੍ਰੀਖਿਆ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ, ਕਿਸੇ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਵੀ ਜਾਇਜ਼ ਕਾਰਨਾਂ 'ਤੇ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਅਜਿਹੇ ਕਾਰਨਾਂ ਦਾ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਖੁਲਾਸਾ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਅਤੇ ਜਦੋਂ ਅਜਿਹੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਪੀੜਤ ਵਿਅਕਤੀ ਦੁਆਰਾ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਮਨਮਾਨੀ ਦੇ ਦੋਸ਼ ਦਾ ਕੋਈ ਜਵਾਬ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ, ਬੇਇਨਸਾਫੀ ਜਾਂ ਵਿਤਕਰਾ ਕਿ ਕਾਰਵਾਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ;
- (ix) ਅਨੁਛੇਦ 16(1) ਵਿੱਚ ਵਰਤੇ ਗਏ "ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨਾਲ ਸਬੰਧਿਤ ਮਾਮਲੇ" ਸ਼ਬਦ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਕਾਰਜ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਦੇ ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਮਾਮਲਿਆਂ ਤੱਕ ਸੀਮਤ ਨਹੀਂ ਹਨ, ਸਗੋਂ ਇਹ ਸਾਰੇ ਸਮਝਦੇ ਹਨ।
- ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਦੇ ਮਾਮਲੇ, ਜੋ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹਨ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਹਨ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਤਨਖਾਹ, ਵਾਧੇ, ਛੁੱਟੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ, ਪੈਨਸ਼ਨ, ਸੇਵਾ ਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ, ਤਰੱਕੀ ਅਤੇ ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ;
- (x) ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਠੋਸ ਕਾਰਨਾਂ ਦੀ ਮੌਜੂਦਗੀ ਦੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਮਨਮਾਨੀ ਅਤੇ ਜਨਤਕ ਨੀਤੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਹੋਵੇਗੀ;

(xi) ਵਾਈ ਕੇ ਭਾਟੀਆ ਬਨਾਮ ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ, 1977(1) ਐਸਐਲਆਰ 85 ਵਿੱਚ ਫੁਲ ਬੈਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਆਰਟੀਕਲ 14 ਅਤੇ 16 ਦੀ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਦੇ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ ਸਹੀ ਕਾਨੂੰਨ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। EP ਰੋਯੱਪਾ ਬਨਾਮ ਤਾਮਿਲਨਾਡੂ ਰਾਜ, AIR 1974 SC 555 ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਇੱਕ ਐਡਹਾਕ ਅਤੇ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਪ੍ਰਮੋਟ ਦੀ ਵਾਪਸੀ; ਪ੍ਰਬੰਧਕ, ਸਰਕਾਰੀ ਸ਼ਾਖਾ ਪ੍ਰੈਸ ਵੀਡੀਥੀ ਬੇਲੀਅੱਪਾ, ਏਆਈਆਰ 1979 ਐਸਸੀ 429, ਪ੍ਰਬੰਧਕ ਨਿਰਦੇਸ਼ਕ। ਯੂਪੀ ਵੇਅਰਹਾਊਸਿੰਗ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਬਨਾਮ ਵਿਜੇ ਨਰਾਇਣ ਵਾਜਪਾਈ ਏਆਈਆਰ 1980 ਐਸਸੀ 840; ਸੁਖਦੇਵ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਭਗਤਰਾਮ ਸਰਦਾਰਾ ਸਿੰਘ ਰਘੂਵੰਸ਼ੀ, AIR 1975 SC 1331; ਸੈਟਰਲ ਇਨਲੈਂਡ ਵਾਟਰ ਟ੍ਰਾਂਸਪੋਰਟ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਲਿਮਿਟੇਡ ਬਨਾਮ ਬ੍ਰੇਜੇ ਨਾਥ ਗਾਂਗੁਲੀ, ਏਆਈਆਰ 1986 ਐਸਸੀ 1571 ਅਤੇ ਦਿੱਲੀ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਬਨਾਮ ਡੀਟੀਸੀ ਮਜ਼ਦੂਰ ਕਾਂਗਰਸ ਅਤੇ ਹੋਰ, ਏਆਈਆਰ 1991 ਐਸਸੀ 101;

(xii) ਕ੍ਰਿਸ਼ਨ ਚੰਦ ਗੋਇਲ ਬਨਾਮ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ (1950-1988) (2) ਆਰਐਸਜੇ 199 ਵਿੱਚ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਚ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਮੈਨੇਜਰ, ਸਰਕਾਰੀ ਸ਼ਾਖਾ ਪ੍ਰੈਸ ਬਨਾਮ ਡੀ.ਬੀ. ਬੇਲੀਅੱਪਾ, ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਗਲਤ ਪੜ੍ਹਨ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੈ। ਏਆਈਆਰ 1979 ਐਸਸੀ 429, ਅਤੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਚ ਦੁਆਰਾ ਰੱਖੇ ਗਏ ਦੋ ਪ੍ਰਸਤਾਵਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਪਹਿਲਾ ਸਹੀ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧਤਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਲਈ ਸ੍ਰੀ ਐਸ.ਕੇ.ਸ਼ਰਮਾ, ਸੀਨੀਅਰ ਡਿਪਟੀ ਐਡਵੋਕੇਟ ਜਨਰਲ, ਪੰਜਾਬ।

ਕੋਈ ਨਹੀਂ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਲਈ।

ਨਿਰਣਾ

ਜੀ.ਐਸ. ਸਿੰਘਵੀ, ਜੇ.

(1) ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ-ਸਿੱਖਿਆ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੁਆਰਾ 21 ਮਾਰਚ, 1991 ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਅਪੀਲ ਵਿੱਚ ਆਇਆ ਹੈ।

ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਵਰਕਸ ਮੈਨੇਜਰ ਦੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਬਦਲਣ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨਾ।

(2) ਅਪੀਲ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਤੱਥ ਇਹ ਹਨ ਕਿ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨਰ (ਇੱਥੇ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਵਾਲਾ) ਜੋ ਪੰਜਾਬ ਦਾ ਅਨੁਸੂਚਿਤ ਜਾਤੀ ਹੈ, 6 ਸਤੰਬਰ, 1976 ਤੋਂ ਪੰਜਾਬ ਰੋਡਵੇਜ਼ ਵਿੱਚ ਵਰਕਸ ਮੈਨੇਜਰ ਵਜੋਂ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਇਆ ਸੀ। ਉਸ ਨੂੰ ਐਡਹਾਕ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਵਜੋਂ ਤਰੱਕੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ / 14 ਮਈ, 1977 ਨੂੰ ਸਕੱਤਰ, ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਵਿਭਾਗ, ਪੰਜਾਬ ਵੱਲੋਂ ਜਾਰੀ ਹੁਕਮ। ਇੱਕ ਸਾਲ ਪੰਜ ਮਹੀਨਿਆਂ ਬਾਅਦ ਉਸ ਨੂੰ ਵਰਕਸ ਮੈਨੇਜਰ ਦੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਵਾਪਸ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ। ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੇ 1988 ਦੇ ਸੀਡਬਲਯੂਪੀ ਨੰਬਰ 9411 ਦਾਇਰ ਕਰਕੇ ਬਦਲੀ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ। ਉਸ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਭਾਵੇਂ 1986 ਵਿੱਚ ਸਰਕਾਰ ਵੱਲੋਂ ਜਾਰੀ ਵਰਕਸ ਮੈਨੇਜਰਾਂ ਦੀ ਅੰਤਿਮ ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਉਸ ਨੂੰ ਨੰਬਰ 5 ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਪਰ ਸ੍ਰੀ ਜਗੀਰ ਸਿੰਘ, ਜੋ ਕਿ ਜੂਨੀਅਰ ਸੀ। ਉਸ ਨੂੰ ਅਤੇ ਜਿਸਨੂੰ ਸੀਰੀਅਲ ਨੰਬਰ 6 'ਤੇ ਦਿਖਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਨੂੰ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤਰੱਕੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ, - 11 ਮਾਰਚ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਤਹਿਤ; 1987 ਵਿੱਚ ਉਸਦੀ ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਨੂੰ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਜਵਾਬਦੇਹ (ਅਪੀਲਕਰਤਾ) ਦੀ ਇਹ ਕਾਰਵਾਈ ਉਸਦੇ ਬਰਾਬਰੀ ਦੇ ਮੌਲਿਕ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੈ। ਲਗਭਗ ਦੋ ਮਹੀਨਿਆਂ ਬਾਅਦ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਵੀ ਐਡਹਾਕ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਵਜੋਂ ਤਰੱਕੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਪਰ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਤੁਕ ਜਾਂ ਕਾਰਨ ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੀ ਉਪਲਬਧਤਾ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਅਤੇ ਇਸ ਤੱਥ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਤੋਂ ਜੂਨੀਅਰ ਵਿਅਕਤੀ, ਅਰਥਾਤ ਸ੍ਰੀ ਬੀ.ਐਸ.

ਸੋਹੀ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ 31 ਅਗਸਤ, 1987 ਨੂੰ ਐਡਹਾਕ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਵਜੋਂ ਤਰੱਕੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਨੂੰ ਇਸ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਬਣੇ ਰਹਿਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੇ ਅੱਗੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਵੱਲੋਂ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਵਿੱਚ ਉਸ ਨੂੰ ਬਰੀ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਉਸ ਦੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਗਲਤ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਨੂੰ ਵੀ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਬਦਲਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਨੂੰ ਆਪਹੁਦਰਾ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਕਰਾਰ ਦਿੱਤਾ।

(3) ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੇ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾ ਵਿਰੋਧ ਕਰਦਿਆਂ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਕੇਸ ਨੂੰ ਉਸਦੀ ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਵਿਚਾਰਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਪਰ 1978-79 ਦੀ ਏਸੀਆਰ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਤੀਕੂਲ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਅਤੇ ਅਰੰਭ ਕੀਤੀ ਗਈ ਬਕਾਇਆ ਜਾਂਚ ਦੇ ਕਾਰਨ ਉਸਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ - ਚਾਰਜਸ਼ੀਟ ਦੁਆਰਾ ਮਿਤੀ 2 ਜਨਵਰੀ, 1980। ਇਸ ਨੇ ਇਹ ਵੀ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਕਿ ਸੈਕਟਰੀ, ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਨੇ ਖੁਦ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਤਰੱਕੀ ਦੇਣ ਦਾ ਹੁਕਮ ਦਿੱਤਾ ਸੀ ਪਰ ਗਲਤੀ ਨਾਲ "ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਲਈ" ਸ਼ਬਦ ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਉਸਦੇ ਕੇਸ ਨੂੰ 27 ਜੂਨ, 1985 ਦੇ ਸਰਕੂਲਰ ਨੰ. 4/37/83/3PP/8708, ਮਿਤੀ 27 ਜੂਨ, 1985 ਦੇ ਤਹਿਤ, ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਜਾਰੀ ਨੀਤੀ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਵਿਚਾਰਿਆ ਗਿਆ ਅਤੇ 'ਜਾਂਚ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਅਤੇ ਪ੍ਰਤੀਕੂਲ ਹੋਣ ਕਾਰਨ ਉਸਨੂੰ ਵਾਪਸ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ। ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਰਿਪੋਰਟ. ਸ੍ਰੀ ਬੀ.ਐਸ.ਸੋਹੀ ਦੀ ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਟ੍ਰੈਫਿਕ ਮੈਨੇਜਰ ਵਜੋਂ ਤਰੱਕੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਮਹਿਜ਼ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ .

ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤਾਇਨਾਤ ਨੂੰ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੀ ਵਾਪਸੀ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕਰਨ ਦਾ ਆਧਾਰ ਨਹੀਂ ਬਣਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ।

(4) ਇੱਕ ਵਾਧੂ ਹਲਫ਼ਨਾਮੇ ਰਾਹੀਂ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੇ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਕਿ ਸ/ਸ੍ਰੀ ਗੁਰਚਰਨ ਸਿੰਘ ਅਤੇ ਜੇ.ਐਸ. ਮੱਲ੍ਹੀ ਵੀ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਦੇ ਅਹੁਦਿਆਂ 'ਤੇ ਬਿਰਾਜਮਾਨ ਸਨ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਸਰਕਾਰ ਕੋਲ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਵਾਪਸ ਭੇਜਣ ਦਾ ਕੋਈ ਮੌਕਾ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਉਸਨੇ ਇਹ ਵੀ ਕਿਹਾ ਕਿ ਸਾਲ 1983-84 ਤੋਂ 1987-88 ਲਈ ਉਸਦੇ AGRs ਤਸੱਲੀਬਖਸ਼ ਸਨ ਅਤੇ ਸਾਲ 1982-83 ਲਈ ਦੱਸੀਆਂ ਗਈਆਂ ਅੰਸਤ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, - ਅਨੁਸੂਚੀ-ਪੀ.7. 2 ਜਨਵਰੀ, 1980 ਦੀ ਚਾਰਜਸ਼ੀਟ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਉਸਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਅੱਠ ਸਾਲਾਂ ਦੌਰਾਨ ਕੋਈ ਕਾਰਵਾਈ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਅਤੇ ਐਲੂਮੀਨੀਅਮ ਬਾਡੀ ਵਿੰਡੋਜ਼ ਖਰੀਦਣ ਦੇ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਉਸਨੇ 7 ਅਕਤੂਬਰ, 1988 ਨੂੰ ਸਪੱਸ਼ਟੀਕਰਨ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ ਉਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕੋਈ ਕਾਰਵਾਈ ਨਹੀਂ ਹੋਈ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ.

(5) ਪੱਖਾਂ ਦੇ ਵਕੀਲਾਂ ਨੂੰ ਸੁਣਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਸਿੱਖਿਅਤ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ਸਿੱਖਿਅਤ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੇ ਹੁਕਮ ਦਾ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹਿੱਸਾ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ:-

“ਮੈਂ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਪਾਰਟੀਆਂ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਨੂੰ ਸੁਣਿਆ ਹੈ। ਧਿਰਾਂ ਦਾ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਮਾਮਲਾ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਤੋਂ ਜੂਨੀਅਰ ਅਨੁਸੂਚਿਤ ਜਾਤੀ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਜਨਰਲ ਵਰਗ ਦੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਵਿੱਚ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਵਰਕਸ ਮੈਨੇਜਰ ਦੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਵਾਪਸ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦਾ ਕੇਸ ਸੁਘਰ ਸਿੰਘ ਦੇ ਕੇਸ ਅਤੇ ਜਰਨੈਲ ਸਿੰਘ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਦੁਆਰਾ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕਵਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਸੁਗਰ ਸਿੰਘ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਯੂਪੀ ਪੁਲਿਸ ਫੋਰਸ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਹੈੱਡ ਕਾਂਸਟੇਬਲ ਨੂੰ ਸਬ-ਇੰਸਪੈਕਟਰ, ਆਰਮਡ ਪੁਲਿਸ ਅਤੇ ਪਲਟੂਨ ਕਮਾਂਡਰ ਦੇ ਸੰਯੁਕਤ ਕਾਡਰ ਵਿੱਚ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਪਲਟੂਨ ਕਮਾਂਡਰ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਸ ਨੂੰ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ 1968 ਵਿੱਚ ਹੈੱਡ ਕਾਂਸਟੇਬਲ ਦੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਵਾਪਸ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਦੋਂ ਕਿ ਉਸ ਤੋਂ ਜੂਨੀਅਰ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਬਰਕਰਾਰ

ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਦੋ ਸਵਾਲ ਪੈਦਾ ਹੋਏ ਹਨ, ਕੀ ਬਦਲਾਵ ਦਾ ਹੁਕਮ ਕਿਸੇ ਕਲੰਕ ਨਾਲ ਹਾਜ਼ਰ ਹੈ ਅਤੇ ਦੂਜਾ, ਕੀ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 14 ਅਤੇ 16 ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਕੋਈ ਵਿਤਕਰਾ ਹੋਇਆ ਹੈ। ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਬਦਲੀ ਦਾ ਸਬੰਧ ਹੈ, ਬਦਲੀ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੇ ਕੋਈ ਕਲੰਕ ਨਹੀਂ ਲਗਾਇਆ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਇਸ ਦੇ ਕੋਈ ਮਾੜੇ ਨਤੀਜੇ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੇ ਨਾ ਤਾਂ ਅਸਲ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਆਪਣੀ ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਨੂੰ ਗੁਆਇਆ ਹੈ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਉਸਦੀ ਤਨਖਾਹ ਜਾਂ ਭੱਤੇ ਜ਼ਬਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ। ਦੂਜੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ, ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਆਰਟੀਕਲ 14 ਅਤੇ 16 ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਆਰਡਰ ਕਾਸ਼ੀਜ਼ ਹੋਣ ਦੇ ਯੋਗ ਸੀ, ਜਦੋਂ ਕਿ

ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੂੰ ਵਾਪਸ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਉਸਦੇ ਜੂਨੀਅਰਾਂ ਨੂੰ ਸਬ-ਇੰਸਪੈਕਟਰ ਵਜੋਂ ਆਪਣੀ ਮੌਜੂਦਾ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਹੈੱਡ ਕਾਂਸਟੇਬਲ ਦੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਵਾਪਸ ਨਹੀਂ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਵੀ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਇਸ ਰਿਵਰਸ਼ਨ ਦਾ ਕੋਈ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨਿਕ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਇਸ ਲਈ ਉਲਟਾਉਣ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਮਾੜਾ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ।

ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਰਨੈਲ ਸਿੰਘ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ:-

“ਤੁਰੰਤ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਦੀਆਂ ਐਡਹਾਕ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਮਨਮਾਨੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਹੁਣ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੇ ਦੂਜੇ ਸਰਵੇਖਣਾਂ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ ਹੈ ਜੋ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਤੋਂ ਜੂਨੀਅਰ ਹਨ। ਇਸ ਲਈ, ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਵੀ, ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਗਲਤ ਹੁਕਮ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੈ ਅਤੇ ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 14 ਅਤੇ 16 ਦੇ ਤਹਿਤ ਗਾਰੰਟੀਸ਼ੁਦਾ ਮੌਲਿਕ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਹੈ।

ਹਾਲਾਂਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਦਾਇਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਜਵਾਬ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੀ ਵਾਪਸੀ ਨੂੰ ਗਬਨ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਦਰਸਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਪਰ ਚਾਰਜਸ਼ੀਟ ਨੂੰ ਥੱਪੜ ਮਾਰਨ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਹੋਰ ਕੁਝ ਵੀ ਪ੍ਰਮਾਣਿਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਰਿਵਰਸ਼ਨ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹਾ ਕੁਝ ਵੀ ਨਹੀਂ ਦਰਸਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। -ਪੀ.9 ਇਸ ਪ੍ਰਭਾਵ ਲਈ.

ਉਪਰੋਕਤ ਅਧਿਕਾਰਤ ਘੋਸ਼ਣਾਵਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਅਨੁਸੂਚੀ-ਪੀ.9 ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਦਾ ਆਰਡਰ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 14 ਅਤੇ 16 ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਵਾਪਸ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਉਸ ਦੇ ਜੂਨੀਅਰਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਸਥਿਤੀ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਮਹਾਪ੍ਰਬੰਧਕ."

(6) ਸ੍ਰੀ ਐਸ.ਕੇ.ਰੀ ਸ਼ਰਮਾ ਨੇ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦੇ ਕੇ ਜਾਗਰੂਕ ਜੱਜ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਦੀ ਨਿੰਦਾ ਕੀਤੀ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਪਦਉੱਨਤੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੂੰ ਸਖ਼ਤੀ ਨਾਲ ਵਾਪਸ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ ਅਤੇ ਇੱਕ ਵਿਦਵਾਨ ਜੱਜ ਨੇ ਕੇਸ ਦੇ ਇਸ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਪਹਿਲੂ ਨੂੰ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਗੰਭੀਰਤਾ ਨਾਲ ਗਲਤੀ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਉਸ ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੇ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਦੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਰਹਿਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ, ਸਰਕਾਰ ਲਈ ਉਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਦੇ ਕਾਰਨਾਂ ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਸ੍ਰੀ ਸ਼ਰਮਾ ਨੇ ਅੱਗੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਲਿਖਿਤ ਹੋਣ ਕਾਰਨ ਸਰਕਾਰ ਕੋਲ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਵਾਪਸ ਭੇਜਣ ਦਾ ਪੂਰਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ।

ਅਰੰਭ ਕੀਤਾ, - ਮਿਤੀ 2 ਜਨਵਰੀ, 1980 ਦੇ ਮੀਮੋ ਰਾਹੀਂ। ਉਸਨੇ ਵਾਈ ਕੇ ਭਾਟੀਆ ਬਨਾਮ ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ, (1) ਅਤੇ ਕ੍ਰਿਸ਼ਨ ਚੰਦ ਗੋਇਲ ਬਨਾਮ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਚ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ।, (2)

(7) ਅਸੀਂ ਸ਼੍ਰੀ ਸ਼ਰਮਾ ਦੀਆਂ ਦਲੀਲਾਂ ਨੂੰ ਸੋਚ-ਸਮਝ ਕੇ ਵਿਚਾਰਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਕੇਸ ਦੇ ਰਿਕਾਰਡ ਦੀ ਘੋਖ ਕੀਤੀ ਹੈ ਅਤੇ, ਸਾਡੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ, ਅਪੀਲ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਿਰਪੱਖ ਹੋਣ ਕਾਰਨ ਖਾਰਜ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਯੋਗ ਹੈ।

(8) ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਤੋਂ ਜੂਨੀਅਰ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਐਡਹਾਕ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜਦੋਂ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਵਾਪਸ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, - ਮਿਤੀ 10 ਅਕਤੂਬਰ, 1988 ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੁਆਰਾ। ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਇਹ ਕਾਰਵਾਈ ਜਾਇਜ਼ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੇਕਰ ਕੁਝ ਸਮੱਗਰੀ ਉਲਟ ਪ੍ਰਤੀਬਿੰਬ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੋਂਦ ਵਿੱਚ ਆਈ ਹੁੰਦੀ। ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਉਸਦੀ ਸਮਰੱਥਾ ਵਿੱਚ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੇ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਜਾਂ ਆਚਰਣ 'ਤੇ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਮਾਮਲੇ ਦੀ ਹਕੀਕਤ ਇਹ ਹੈ ਕਿ 14 ਮਈ, 1987 ਭਾਵ ਉਸ ਦੀ ਤਰੱਕੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਅਤੇ 10 ਅਕਤੂਬਰ, 1988 ਅਰਥਾਤ ਉਸ ਦੀ ਵਾਪਸੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਕੋਈ ਵੀ ਅਜਿਹੀ ਸਮੱਗਰੀ ਹੋਂਦ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਆਈ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ 1 ਫਰਵਰੀ, 1980 ਦੇ ਮੈਮੋ ਅਤੇ ਸਾਲ 1978-79 ਅਤੇ 1982-83 ਦੀਆਂ ਆਪਣੀਆਂ ਸਾਲਾਨਾ ਗੁਪਤ ਰਿਪੋਰਟਾਂ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਐਂਟਰੀਆਂ ਰਾਹੀਂ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਪੁੱਛਗਿੱਛ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕਰਕੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਇਆ ਸੀ। ਸਾਡੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ, ਸਿੱਖਿਅਤ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨੇ ਸਹੀ ਕਿਹਾ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਵਾਪਸ ਲਿਆਉਣ ਲਈ ਇਹਨਾਂ ਕਾਰਕਾਂ ਨੂੰ ਆਧਾਰ ਨਹੀਂ ਬਣਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ, - 1 ਫਰਵਰੀ, 1980 ਦੇ ਮੀਮੋ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸੱਤ ਸਾਲ ਤੋਂ ਵੱਧ ਪੁਰਾਣਾ ਸੀ ਜਦੋਂ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਐਡਹਾਕ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਵਜੋਂ ਤਰੱਕੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਸਾਲਾਨਾ ਗੁਪਤ ਰਿਪੋਰਟਾਂ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਐਂਟਰੀਆਂ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਉਪਲਬਧ ਸਨ ਜਦੋਂ ਉਸਨੇ ਜਵਾਬਦੇਹ ਦੀ ਤਰੱਕੀ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਸੀ, ਸਾਡੇ ਲਈ, ਅਜਿਹਾ ਪ੍ਰਤੀਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੀ ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਇਹਨਾਂ ਕਾਰਕਾਂ ਨੂੰ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਸਮੇਂ ਦੀ ਲੰਮੀ ਅੰਤਰਾਲ। ਇਸਲਈ, ਇੱਕ ਸਾਲ ਅਤੇ ਪੰਜ ਮਹੀਨਿਆਂ ਬਾਅਦ ਉਹ ਕਾਰਕਾਂ ਨੂੰ ਉਲਟਾਉਣ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਪਾਸ ਕਰਨ ਲਈ ਨਹੀਂ ਵਰਤਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ।

(9) ਸ਼੍ਰੀ ਸ਼ਰਮਾ ਦੀ ਦੂਜੀ ਦਲੀਲ, ਅਰਥਾਤ, ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ 14 ਮਈ, 1987 ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਵਾਪਸ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 14 ਅਤੇ 16 ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਨੂੰ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ। ਬਿਨਾਂ ਸ਼ੱਕ, ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਵਜੋਂ ਆਪਣੀ ਐਡਹਾਕ ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੇ ਅਹੁਦਾ ਸੰਭਾਲਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ, ਪਰ ਉਸ ਨੂੰ ਰੱਖਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤਾ।

1. 1977 (1) SLR 85
2. (1950-1988) (2) ਆਰਐਸਜੇ 199

ਉਸ ਦੀ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਪੋਸਟ ਦੀ ਕੋਈ ਮਹੱਤਤਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 14 ਅਤੇ 16 ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਸਮਾਨਤਾ ਦੀ ਧਾਰਾ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਕੇ ਵਾਪਸੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। *EP ਰੋਯੱਪਾ* ਬਨਾਮ *ਤਾਮਿਲਨਾਡੂ ਰਾਜ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਵਿੱਚ*, (3) ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਇੱਕ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਬੈਚ ਨੇ ਧਾਰਾ 14 ਅਤੇ 16 ਦੇ ਦਾਇਰੇ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਸਿਧਾਂਤ ਰੱਖੇ:-

"ਕਲਾ. 16 ਬੁਨਿਆਦੀ ਗਾਰੰਟੀ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਰਾਜ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਿਸੇ ਵੀ ਦਫਤਰ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਜਾਂ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਸਾਰੇ ਨਾਗਰਿਕਾਂ ਲਈ ਮੌਕੇ ਦੀ ਬਰਾਬਰੀ ਹੋਵੇਗੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਸੰਵਿਧਾਨ, ਕਲਾ ਵਿੱਚ ਕਲਪਨਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਨਵੇਂ ਵਰਗ ਰਹਿਤ ਸਮਾਨਤਾਵਾਦੀ ਸਮਾਜ ਦੇ ਨਿਰਮਾਣ ਲਈ ਜਨਤਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਮੌਕਿਆਂ ਦੀ ਸਮਾਨਤਾ ਨੂੰ

ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਵਾਲੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਇਸਦੇ ਬਹੁਤ ਮਹੱਤਵ ਦੇ ਕਾਰਨ ਇੱਕ ਵੱਖਰੇ ਅਤੇ ਸੁਤੰਤਰ ਬੁਨਿਆਦੀ ਅਧਿਕਾਰ ਵਜੋਂ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। 16 ਕਲਾ ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਸਮਾਨਤਾ ਦੇ ਸੰਕਲਪ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦਾ ਇੱਕ ਉਦਾਹਰਣ ਹੈ। 14. ਹੋਰ ਸੰਸਾਰ ਵਿੱਚ, ਕਲਾ. 14 ਜੀਨਸ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਿ ਕਲਾ. 16 ਇੱਕ ਪ੍ਰਜਾਤੀ ਹੈ। ਕਲਾ. 16 ਜਨਤਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਸਾਰੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਸਮਾਨਤਾ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਮੁਢਲਾ ਸਿਧਾਂਤ ਜੋ ਕਿ ਦੋਵਾਂ ਕਲਾਵਾਂ ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ। 14 ਅਤੇ 16 ਬਰਾਬਰੀ ਅਤੇ ਵਿਤਕਰੇ ਵਿਰੁੱਧ ਰੋਕ ਹੈ। ਹੁਣ, ਇਸ ਮਹਾਨ ਬਰਾਬਰੀ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦੀ ਸਮੱਗਰੀ ਅਤੇ ਪਹੁੰਚ ਕੀ ਹੈ? ਬੋਸ ਦੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਨੂੰ ਵਰਤਣਾ, ਇਹ ਇੱਕ ਸਥਾਪਿਤ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਹੈ. ਜੇ, "ਜੀਵਨ ਦਾ ਇੱਕ ਤਰੀਕਾ", ਅਤੇ ਇਸਨੂੰ ਇੱਕ ਤੰਗ ਪੈਡੈਟਿਕ ਜਾਂ ਕੋਸ਼ਿਕ ਪਹੁੰਚ ਦੇ ਅਧੀਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਅਸੀਂ ਇਸ ਦੇ ਸਾਰੇ ਗ੍ਰਹਿਣ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਦਾਇਰੇ ਅਤੇ ਅਰਥਾਂ ਨੂੰ ਕੱਟਣ ਦੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਨੂੰ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ, ਕਿਉਂਕਿ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨਾ ਇਸਦੇ ਕਾਰਕੁਨ ਵਿਸ਼ਾਲਤਾ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਹੋਵੇਗੀ। ਸਮਾਨਤਾ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਪਹਿਲੂਆਂ ਅਤੇ ਮਾਪਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਇੱਕ ਗਤੀਸ਼ੀਲ ਸੰਕਲਪ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇ ਇਸਨੂੰ ਰਵਾਇਤੀ ਅਤੇ ਸਿਧਾਂਤਕ ਸੀਮਾਵਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ "ਬੰਨ੍ਹਿਆ, ਬੰਦ ਅਤੇ ਸੀਮਤ" ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਤੋਂ, ਸਮਾਨਤਾ ਆਪਹੁਦਰੇਪਣ ਦਾ ਵਿਰੋਧੀ ਹੈ। ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਬਰਾਬਰੀ ਅਤੇ ਆਪਹੁਦਰੇਪਣ ਸਹੁੰ ਦੇ ਦੁਸ਼ਮਣ ਹਨ; ਇੱਕ ਗਣਰਾਜ ਵਿੱਚ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਰਾਜ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਿ ਦੂਜਾ, ਇੱਕ ਪੂਰਨ ਬਾਦਸ਼ਾਹ ਦੀ ਇੱਛਾ ਅਤੇ ਇੱਛਾ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ। ਜਿੱਥੇ ਕੋਈ ਕੰਮ ਆਪਹੁਦਰਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਉੱਥੇ ਇਹ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਰਾਜਨੀਤਿਕ ਤਰਕ ਅਤੇ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਕਾਨੂੰਨ ਦੋਵਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਅਸਮਾਨ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ, ਕਲਾ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਹੈ। 14 ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਇਹ ਜਨਤਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਇਹ ਵੀ ਧਾਰਾ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਹੈ। 16. ਕਲਾ। 14 ਅਤੇ 16 ਰਾਜ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਮਨਮਾਨੀ 'ਤੇ ਹੜਤਾਲ ਅਤੇ ਇਲਾਜ ਦੀ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਅਤੇ ਸਮਾਨਤਾ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣਾ।

3. 1974 (1) SLR 497

ਉਹ ਮੰਗ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਰਾਜ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸਾਰੇ ਸਮਾਨ ਸਥਿਤੀਆਂ 'ਤੇ ਇਕੋ ਜਿਹੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਵੈਧ ਸੰਬੰਧਿਤ ਸਿਧਾਂਤਾਂ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਬਾਹਰੀ ਜਾਂ ਅਪ੍ਰਸੰਗਿਕ ਵਿਚਾਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸੋਧਿਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਸਮਾਨਤਾ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਜਿੱਥੇ ਰਾਜ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦਾ ਸੰਚਾਲਨ ਕਾਰਨ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮਨ ਦੇ ਐਂਟੀਰੈਬਰ ਤੋਂ ਪ੍ਰੇਰਣਾ ਤੋਂ ਵੱਖਰਾ ਹੈ, ਜਾਇਜ਼ ਅਤੇ ਢੁਕਵਾਂ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਪਰ ਬਾਹਰੀ ਹੈ ਅਤੇ ਅਨੁਮਤੀ ਵਾਲੇ ਵਿਚਾਰਾਂ ਦੇ ਖੇਤਰ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਹੈ, ਇਹ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਮਾੜੀ ਵਰਤੋਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਇਹ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਹੋਵੇਗਾ। ਕਲਾ ਦੁਆਰਾ. 14 ਅਤੇ 16. ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਮਾਲਾ-ਪੱਖੀ ਕਸਰਤ ਅਤੇ ਆਪਹੁਦਰੇਪਨ ਇੱਕੋ ਵਿਕਾਰ ਤੋਂ ਨਿਕਲਣ ਵਾਲੀਆਂ ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੀਆਂ ਘਾਤਕ ਕਿਰਨਾਂ ਹਨ; ਵਾਸਤਵ ਵਿੱਚ, ਬਾਅਦ ਵਾਲੇ ਸਾਬਕਾ ਨੂੰ ਸਮਝਦੇ ਹਨ। ਦੋਵੇਂ ਕਲਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਰੋਕੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ। 14 ਅਤੇ 16.

ਕਲਾ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਅਤੇ ਪਹੁੰਚ ਵੱਲ ਵੀ ਧਿਆਨ ਦੇਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ। 14 ਅਤੇ 16 ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਤੱਕ ਹੀ ਸੀਮਿਤ ਨਹੀਂ ਹਨ ਜਿੱਥੇ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਲੋਕ ਸੇਵਕ ਨੂੰ ਪੋਸਟ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ। ਭਾਵੇਂ ਕੋਈ ਲੋਕ - ਸੇਵਕ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਹੋਵੇ, ਉਹ ਕਲਾ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। 14 ਅਤੇ 16 ਜੋ ਉਸ ਨਾਲ ਰਾਜ ਮਸ਼ੀਨ ਦੁਆਰਾ ਮਨਮਾਨੇ ਜਾਂ ਗਲਤ ਵਿਵਹਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਉਸ ਨਾਲ ਸੱਤਾ ਦੀ ਮਾੜੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਇਹ ਕਲਾ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦੇ ਦੋਸ਼ ਦਾ ਕੋਈ ਜਵਾਬ ਨਹੀਂ ਹੈ। 14 ਅਤੇ 16 ਦਾ ਕਹਿਣਾ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਮੁੱਖ ਸਕੱਤਰ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਸੀ ਪਰ ਉਹ ਸਿਰਫ ਉਸ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਇਹ ਕਲਾ ਲਈ ਕੁਝ ਪ੍ਰਸੰਗਿਕ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। 311 ਪਰ ਆਰਟਸ ਨੂੰ ਨਹੀਂ। 14 ਅਤੇ 16।”

(10) ਮੈਨੇਜਰ ਸਰਕਾਰ ਬ੍ਰਾਂਚ ਪ੍ਰੈਸਨਡੇਅਨ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਬੇਲੀਅੱਪਾ, (3) ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਤਿੰਨ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਂਚ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਆਰਟੀਕਲ 14 ਅਤੇ 16 (1) ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਇੱਕ ਅਸਥਾਈ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ ਵੀ ਉਪਲਬਧ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਮਾਲਕ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਭੇਦਭਾਵ ਦੀ ਮਨਮਾਨੀ ਪਾਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਇਸ ਨੂੰ ਅਪ੍ਰਮਾਣਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹ ਹੈ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਇਹ ਦਲੀਲ ਖਾਰਜ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਕਿ ਆਰਟੀਕਲ 14 ਅਤੇ 16 ਦੀ ਆਰਜ਼ੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਪ੍ਰਸੰਗਿਕਤਾ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹਨ:-

“ਸ਼੍ਰੀਮਾਨ ਵੀਰੱਪਾ ਦੀ ਪਹਿਲੀ ਦਲੀਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਆਰਟੀਕਲ 14 ਅਤੇ 16 (1) ਦਾ ਕੋਈ ਵੀ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ, ਜੋ ਵੀ ਹੋਵੇ, ਇੱਕ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਜਿਸਦੀ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਖਤਮ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

ਉਸਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦਾ ਕਿਉਂਕਿ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਦਾ ਕਾਰਜਕਾਲ ਜਾਂ ਅਵਧੀ ਨਿਯੋਕਤਾ-ਰਾਜ ਦੀ ਖੁਸ਼ੀ ਅਤੇ ਵਿਵੇਕ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਹੋਣ ਕਾਰਨ ਬਹੁਤ ਹੀ ਨਾਜ਼ੁਕ ਹੈ* ਸਾਡੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ, ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਸਾਧਾਰਨੀਕਰਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਅਨੁਛੇਦ 14 ਅਤੇ 16(1) ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਜਿਹੇ ਅਸਥਾਈ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ ਵੀ ਉਪਲਬਧ ਹੋਵੇਗੀ ਜੇਕਰ ਉਸ ਨਾਲ ਮਨਮਾਨੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਤਕਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਦੇ ਜੂਨੀਅਰਾਂ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ ਸਖ਼ਤ ਵਿਵਹਾਰ ਲਈ ਚੁਣਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਹਾਲਾਤ। ਇਹ ਸੱਚ ਹੈ ਕਿ ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਕੋਲ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਧੀਨ ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤੇ ਨੌਕਰੀ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਸੀ। ਪਰ, ਅਜਿਹੇ ਵਿਵੇਕ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਤਰਕ ਅਤੇ ਨਿਰਪੱਖ ਖੇਡ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਨਾ ਕਿ ਬੇਤੁਕੇ ਢੰਗ ਨਾਲ। ਤਰਕਸ਼ੀਲਤਾ

ਅਤੇ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ, ਵਿਵੇਕ ਆਪਹੁਦਰੇਪਣ ਵਿੱਚ ਬਦਲ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਰਾਜ ਦਾ ਬਿਲਕੁਲ ਵਿਰੋਧੀ ਹੈ ਜਿਸ ਉੱਤੇ ਸਾਡੀ ਲੋਕਤੰਤਰੀ ਰਾਜਨੀਤੀ ਦੀ ਸਥਾਪਨਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਨੂੰ ਆਪਹੁਦਰਾ ਸੱਦਾ ਜਾਂ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਬਰਾਬਰ ਸੁਰੱਖਿਆ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕਲਾ ਵਿੱਚ ਸਮਾਨਤਾ ਦੀ ਧਾਰਾ ਦਾ ਅਪਮਾਨ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। 14 ਅਤੇ 16(1)। ਆਰਟੀਕਲ 16(1) "ਰਾਜ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਿਸੇ ਵੀ ਦਫ਼ਤਰ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਜਾਂ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਸਾਰੇ ਨਾਗਰਿਕਾਂ ਲਈ ਮੌਕੇ ਦੀ ਬਰਾਬਰਤਾ" ਦੀ ਗਰੰਟੀ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਜਨਰਲ ਕਲਾਜ਼ ਐਕਟ ਦੇ ਐਸ. 16 ਅਧੀਨ ਸਿਧਾਂਤ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਕਲਾ ਵਿੱਚ ਵਰਤੀ ਗਈ ਸਮੀਕਰਨ ਨਿਯੁਕਤੀ। 16(1) ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਹਟਾਉਣਾ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਵੇਗਾ।"

(11) ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਬਨਾਮ ਪੀ ਕੇ ਮੋਰ, (3) ਦੇ ਕੇਸ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਦਿਆਂ, ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕਿਹਾ:-

“ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਬਨਾਮ ਪੀ ਕੇ ਮੋਰੇ (ਏਆਈਆਰ 1962 ਐਸਸੀ 630) (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਆਰ. 16 ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਸਮਾਪਤੀ ਵਿੱਚ ਇਲਾਜ ਦੀ ਕੋਈ ਅਸਮਾਨਤਾ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ। ਧਾਰਾ ਦੀ ਇਸ ਵਿਆਖਿਆ ਨੂੰ ਭਾਰਤੀ ਸੰਘ ਦੁਆਰਾ ਵਿਵਾਦਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜੋ ਉਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਉਸ ਕੇਸ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਇਸ ਵਿਵਾਦ 'ਤੇ ਅੰਤਮ ਫੈਸਲਾ ਸੁਣਾਉਣਾ ਬੋਲੋੜਾ ਸਮਝਿਆ, ਫਿਰ ਵੀ ਇਹ ਇਸ ਧਾਰਨਾ 'ਤੇ ਅੱਗੇ ਵਧਿਆ ਕਿ ਆਰਟੀਕਲ 16 ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਮਨਮਾਨੀ ਅਤੇ ਪੱਖਪਾਤੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੁਆਰਾ ਉਲੰਘਣਾ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਉਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਜਵਾਬਦੇਹ ਪੀ.ਕੇ

ਮੋਰ, ਨੂੰ ਇੱਕ ਕਨੂੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਹਿਰਾਸਤ ਵਿੱਚ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਤੱਥ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇੱਕ ਵੱਖਰੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਹੋਰਾਂ ਨਾਲੋਂ ਵੱਖਰਾ ਵਿਵਹਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਨਜ਼ਰਬੰਦ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

• (12) ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਫਿਰ ਜਵਾਬਦੇਹ ਦੇ ਕੇਸ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਲਈ ਅੱਗੇ ਵਧਿਆ ਅਤੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ:-

“ਤੁਰੰਤ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਕੋਈ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸਥਿਤੀ ਜਾਂ ਕਾਰਨ ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜੋ ਬੇਲੀਅੱਪਾ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਣ ਵਾਲੇ ਉਸਦੇ ਜੂਨੀਅਰਾਂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਇੱਕ ਵਰਗ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਪੱਖਪਾਤੀ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਜਵਾਬਦੇਹੀ ਕਾਰਨ ਦੱਸੇ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਨਾਲ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੂੰ ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੇ ਵਿਵਹਾਰ ਲਈ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣ ਲਈ ਸ਼੍ਰੀ ਵੀਰੱਪਾ ਦੀਆਂ ਬੇਤੁਕੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ਾਂ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਵਿਅਰਥ ਹਨ ਜਦੋਂ ਉਸ ਦੇ ਮੁਵੱਕਿਲ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਸਟੈਂਡ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਕਾਰਨ ਦੱਸੇ ਕਾਰਨ ਵਿਚਕਾਰ ਕੋਈ ਗਠਜੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਨੋਟਿਸ ਅਤੇ ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਧੀਨ ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਵਿੱਚ ਨਿਯਤ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਕਾਰਨ ਦੇ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਾਰਵਾਈ।

ਇਸ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਸਾਡੇ ਕੋਲ ਇਹ ਮੰਨਣ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਹੋਰ ਕੋਈ ਵਿਕਲਪ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਬੇਲੀਅੱਪਾ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਮਨਮਾਨੇ ਵੰਗ ਨਾਲ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਨਾ ਕਿ ਅਯੋਗਤਾ ਜਾਂ ਹੋਰ ਕਾਰਨਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ, ਜੋ ਕਿ ਉਸੇ ਕੇਡਰ ਵਿੱਚ ਦੂਜਿਆਂ ਤੋਂ ਵੱਖਰੇ ਵਰਗ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਸ ਨਾਲ ਵਿਤਕਰੇ ਭਰੇ ਸਲੂਕ ਦੀ ਵਾਰੰਟੀ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। .

ਸਾਡੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ, ਅਸੀਂ ਚੰਪਕ ਲਾਈ ਦੇ ਕੇਸ (ਏਆਈਆਰ 1964 ਐਸਸੀ 1854) (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਬੈਂਚ ਦੇ ਇੱਕ ਫੈਸਲੇ ਦੁਆਰਾ ਹੋਰ ਮਜ਼ਬੂਤ ਹੋਏ ਹਾਂ। ਇਹ ਇੱਕ ਅਸਥਾਈ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਸੀ। ਇੱਕ ਅਸਥਾਈ ਨੌਕਰ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨਿਯਮ 5, ਜੋ ਉਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਵਿਚਾਰ ਲਈ ਆਇਆ ਸੀ, ਨੇ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਕੇ ਜਾਂ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ 'ਤੇ ਆਰਜ਼ੀ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦਿੱਤੀ ਸੀ। ਇਸ ਨਿਯਮ 'ਤੇ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਹਮਲਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਇਹ ਧਾਰਾ 16 ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਹੈ। ਵਿਕਲਪ ਵਿੱਚ ਇਹ ਤਾਕੀਦ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਨਿਯਮ 5 ਚੰਗਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਆਦੇਸ਼ ਦੁਆਰਾ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਵੰਡ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਉਹ ਮਾੜਾ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਪੱਖਪਾਤੀ ਸੀ। ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ, ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਉਹ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਤੋਂ ਜੂਨੀਅਰ ਸਨ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਕੋਲ ਉਨੀ ਚੰਗੀ ਯੋਗਤਾ ਨਹੀਂ ਸੀ ਜਿੰਨੀ ਉਸ ਕੋਲ ਸੀ। ਵਾਂਚੂ ਜੇ. (ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਸ ਸਮੇਂ ਦਾ ਸੀ), ਅਦਾਲਤ ਵਿਚ ਬੋਲਦੇ ਹੋਏ, ਉਸ ਨੂੰ ਉਲਟਾ ਦਿੱਤਾ

ਇਹਨਾਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚ ਵਿਕਲਪਕ ਦਲੀਲ (ਪੀ. 1860 'ਤੇ)।

“ਸਾਡਾ ਵਿਚਾਰ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਜ਼ੋਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਹ ਕੋਈ ਅਜਿਹਾ ਮਾਮਲਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਅਹੁਦੇ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਕਾਰਨ ਛਾਂਟੀ ਕੀਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਹੋਵੇ। ਅਜਿਹੇ 'ਚ ਸਵਾਲ ਉੱਠ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਦਫਤਰ 'ਚ ਕਈ ਅਸਥਾਈ ਅਸਾਮੀਆਂ 'ਚੋਂ ਇਕ ਦੀ ਛਾਂਟੀ ਕੀਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਹੈ ਤਾਂ ਕਿਸ ਦੀ ਛਾਂਟੀ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ। ਉਹਨਾਂ ਹਾਲਤਾਂ ਵਿੱਚ, ਸਮਾਨ ਅਸਥਾਈ ਅਹੁਦਿਆਂ 'ਤੇ ਰਹਿਣ ਵਾਲਿਆਂ ਦੀਆਂ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਦੀ ਲੰਬਾਈ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਢੁਕਵੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਛਾਂਟੀ ਭੇਦਭਾਵ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਇੱਕ ਅਜਿਹਾ ਮਾਮਲਾ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਸਮਾਪਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸਦਾ ਕੰਮ ਅਸੰਤੁਸ਼ਟੀਜਨਕ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ (ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ) ਉੱਥੇ ਜੇ, ਸਾਡੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ, ਕਿਸੇ ਭੇਦਭਾਵ ਦਾ ਕੋਈ ਸਵਾਲ ਨਹੀਂ ਪੈਦਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਕਹਿਣਾ ਬੇਤੁਕਾ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਜੇਕਰ ਇੱਕ ਅਸਥਾਈ ਸੇਵਾਦਾਰ ਦੀ ਸੇਵਾ ਅਸੰਤੁਸ਼ਟੀਜਨਕ ਆਚਰਣ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਖਤਮ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸ ਦੇ ਨਾਲ ਸਾਰੇ ਸਮਾਨ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਵੀ ਖਤਮ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ, ਚਾਹੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਆਚਰਣ ਕੁਝ ਵੀ ਹੋਵੇ। ਇਸ ਲਈ ਭਾਵੇਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੁਆਰਾ ਮੁਦਈ ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਕੁਝ ਵਿਅਕਤੀ ਉਸ ਤੋਂ ਜੂਨੀਅਰ ਸਨ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਕੋਲ ਸਿੰਨੀ ਚੰਗੀ ਯੋਗਤਾ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਵਿੱਚ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਇਹ ਇਸ ਗੱਲ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੁਆਰਾ ਉਹਨਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਾਰਵਾਈ ਪੱਖਪਾਤੀ ਸੀ, ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਕਾਰਵਾਈ ਉਸ ਦੇ ਅਸੰਤੁਸ਼ਟੀਜਨਕ ਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇੱਕ ਦਫਤਰ ਵਿੱਚ ਇੱਕੋ ਕਿਸਮ ਦੀਆਂ ਕਈ ਅਸਥਾਈ ਅਸਾਮੀਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੇ ਕਾਰਨ ਛਾਂਟੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਵਿਤਕਰੇ ਦਾ ਸਵਾਲ ਪੈਦਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਪਰ ਸਾਡੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਾਤੇ ਵਿੱਚ ਵੰਡਣ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਕਦੇ ਵੀ ਪੈਦਾ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ। ਉਸ ਦਾ ਆਚਰਣ ਤਸੱਲੀਬਖਸ਼ ਨਹੀਂ ਸੀ। (ਬਰੈਕਟਸ ਅਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ।)

ਉਪਰੋਕਤ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਤੋਂ ਜੋ ਸਿਧਾਂਤ ਕੱਢਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਉਹ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਅਸਥਾਈ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਅਸੰਤੁਸ਼ਟੀਜਨਕ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਅਜਿਹੇ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ ਸਮਾਪਤ ਕਰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ ਜੋ ਉਸ ਨੂੰ ਹੋਰ ਅਸਥਾਈ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਕਿਸੇ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਕਰ ਦਿੰਦੀਆਂ ਹਨ। ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੌਕਰਾਂ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਕਲਾ ਦੀ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਦਾ ਕੋਈ ਸਵਾਲ ਨਹੀਂ ਹੈ। 16.

ਇਸ ਦੇ ਉਲਟ, ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਅਸਥਾਈ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਮਨਮਾਨੇ ਢੰਗ ਨਾਲ ਖਤਮ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ, ਨਾ ਕਿ ਉਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ।

ਅਣਉਚਿਤਤਾ, ਅਸੰਤੁਸ਼ਟੀਜਨਕ ਆਚਰਣ ਜਾਂ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕਾਰਨ ਜੋ ਉਸਨੂੰ ਉਸੇ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਉਸਦੇ ਜੂਨੀਅਰਾਂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਇੱਕ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਵਿੱਚ ਰੱਖੇਗਾ, ਅਨੁਚਿਤ ਵਿਤਕਰੇ 'ਤੇ ਇੱਕ ਸਵਾਲ ਉੱਠ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਇਸ ਤੱਥ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਕਿ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਖਤਮ ਕਰਨ ਵੇਲੇ, ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਅਥਾਰਟੀ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਸੀ। ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਜਿੱਥੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾ ਦੇ ਨਾਲ ਅਨੁਚਿਤ ਵਿਤਕਰੇ ਦਾ ਦੋਸ਼ ਲਗਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਦੇਣ ਵਾਲੀ ਅਥਾਰਟੀ 'ਤੇ ਗਲਤ ਇਰਾਦਿਆਂ ਦਾ ਦੋਸ਼ ਲਗਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਅਥਾਰਟੀ

ਦਾ ਫਰਜ਼ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਕਾਰਨ ਜਾਂ ਉਦੇਸ਼ ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਕਰਕੇ ਉਸ ਦੋਸ਼ ਨੂੰ ਦੂਰ ਕਰੇ। ਇਸ ਨੂੰ ਰੋਕੀ ਗਈ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਕੀਤਾ। ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ, ਸ਼ਾਇਦ, ਕਲਾ ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕੇਸਾਂ ਦੇ ਸਮਾਨ। 311(2), ਪ੍ਰੋਵੀਸੋ (ਸੀ), ਅਥਾਰਟੀ ਲੰਗਡੇ ਬਹਾਨੇ ਅਦਾਲਤ ਤੋਂ ਅਜਿਹੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਨੂੰ ਰੋਕ ਨਹੀਂ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਕਿ ਦੋਸ਼ਬੱਧ ਆਦੇਸ਼ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਹੈ ਅਤੇ ਨਿਆਂਇਕ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਆਪਣੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨਿਕ ਵਿਵੇਕ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਸੇਵਾ ਦੇ ਹਾਲਾਤ. “ਕਾਰਨ ਦੇਣਾ”, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਲਾਰਡ ਡੇਨਿੰਗ ਨੇ ਇਸਨੂੰ ਬ੍ਰਿਟਿਸ਼ ਬਨਾਮ ਅਮਲਗਾਮੇਟਿਡ ਇੰਜਨੀਅਰਿੰਗ ਯੂਨੀਅਨ (1971) 1 ਆਲ ER 1148 “ਚੰਗੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਦੇ ਬੁਨਿਆਦੀ ਤੱਤਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਹੈ” ਅਤੇ, ਖੁਦੀ ਰਾਮ ਬਨਾਮ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਨੂੰ ਯਾਦ ਕਰਨ ਲਈ। ਪੱਛਮ ਬੰਗਾਲ ਰਾਜ (1975) 2 SCR 832 at p.845: (AIR 1975 SC 550 p.558) ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਦੀ ਸਰਕਾਰ ਵਿੱਚ “ਨਿਆਂਇਕ ਸਮੀਖਿਆਯੋਗਤਾ ਤੋਂ ਬੇਰੋਕ ਵਿਵੇਕ ਦੀ ਛੋਟ ਵਰਗਾ ਕੁਝ ਨਹੀਂ ਹੈ।” ਕਾਰਜਪਾਲਿਕਾ, ਨਿਆਂਪਾਲਿਕਾ ਤੋਂ ਘੱਟ ਨਹੀਂ, ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਇੱਕ ਆਮ ਫਰਜ਼ ਅਧੀਨ ਹੈ। ਦਰਅਸਲ, ਤਰਕ 'ਤੇ ਸਥਾਪਿਤ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਕਲਾ 14 ਅਤੇ 16(1) ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਈ ਗਈ ਗਰੰਟੀ ਦਾ ਸਾਰ ਹੈ।

(13) ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਇਹ ਵੀ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਨਿਯੁਕਤੀ ਪੱਤਰ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਨੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਕਾਰਨ ਅਤੇ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ। ਅਤੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ:-

“ਸ੍ਰੀ ਵੀਰੱਪਾ ਦੀ ਦਲੀਲ ਦਾ ਇੱਕ ਹੋਰ ਪਹਿਲੂ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੇ ਆਪਣੀ ਮਰਜ਼ੀ ਨਾਲ ਉਸ ਨੂੰ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ 'ਤੇ ਸੇਵਾ ਦਾ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਉਸ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ, ਉਸਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਪੱਤਰ ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਈ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਸਥਾਈ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਇੱਛਾ ਅਤੇ ਖੁਸ਼ੀ 'ਤੇ ਸਮਾਪਤੀ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹ ਸੀ।

ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਥਾਰਟੀ, ਬਿਨਾਂ ਕਾਰਨ ਅਤੇ ਨੋਟਿਸ ਦੇ। ਉਸ ਨੂੰ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ 'ਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨੂੰ ਖੁਸ਼ੀ ਨਾਲ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਆਪਸੀ ਸਹਿਮਤੀ ਵਾਲੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਅਣਗਹਿਲੀ ਵਾਲੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਦਲੀਲ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਗਲਤ ਹੈ। ਇਹ ਪੁਰਾਤਨ ਆਮ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਧਾਰਨਾ ਤੋਂ ਉਧਾਰ ਲਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਸਿਰਫ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਨੌਕਰ ਵਿਚਕਾਰ ਮਾਮਲਾ ਸੀ। ਪਹਿਲੀ ਗੱਲ ਤਾਂ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਨਿਯਮ ਆਪਣੇ ਅਸਲੀ ਪੂਰਨ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ। ਦੂਸਰਾ, ਨਿੱਜੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਵੀ, ਇਸਦਾ ਬਹੁਤ ਸਾਰਾ ਸਮਾਂ ਸਮੇਂ ਦੇ ਜੀਵਾਸ਼ਮ ਵਿੱਚ ਲੰਘ ਗਿਆ ਹੈ। “ਇਹ ਨਿਯਮ ਉਸ ਸਮੇਂ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਸੀ ਜਦੋਂ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਨੌਕਰ ਨੂੰ ਹੁਣ ਨਾਲੋਂ ਜ਼ਿਆਦਾ ਸ਼ਾਬਦਿਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਸੀ ਅਤੇ ਜਦੋਂ, ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਰੋਮਨ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ, ਨੌਕਰ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ, ਘਰ ਦੇ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਮੈਂਬਰ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਵਾਂਗ, ਉਹ ਉਸਦੇ ਆਪਣੇ ਨਹੀਂ ਸਨ ਪਰ ਉਸਦੇ ਪਿਤਾ ਪਰਿਵਾਰ ਦੇ ਸਨ।” 18ਵੀਂ ਸਦੀ ਦੇ ਐਂਗਲੋ-ਅਮਰੀਕਨ ਨਿਆਂ-ਸ਼ਾਸਤਰ ਅਤੇ 20ਵੀਂ ਸਦੀ ਦੇ ਪਹਿਲੇ ਅੱਧ ਵਿੱਚ ਇਸ ਪ੍ਰਾਚੀਨ ਸਿਧਾਂਤ ਦੀਆਂ ਧਾਰਨਾਵਾਂ ਨੂੰ ਸਮਝਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਨੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕਰਨ ਦੇ ਮਾਲਕ ਦੇ ਪੂਰਨ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਤਰਕਸੰਗਤ ਬਣਾਇਆ। “ਅਜਿਹਾ ਫਲਸਫਾ”, ਜਿਵੇਂ ਕੇ ਕੇ ਮੈਥਿਊ, ਜੇ. ਦੁਆਰਾ ਦਰਸਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ (ਉਸ ਦੇ ਗ੍ਰੰਥ: “ਲੋਕਤੰਤਰ, ਸਮਾਨਤਾ ਅਤੇ ਅਜ਼ਾਦੀ”, ਪੰਨਾ 326) “ਉਸਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉੱਤੇ ਮਾਲਕ ਦਾ ਦਬਦਬਾ ਬੀਤੇ ਸਮੇਂ ਦੀ ਪੌਛੂ

ਸਾਦਗੀ ਨਾਲ ਮੇਲ ਖਾਂਦਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਦਿਨ ਪਰ ਇਹ ਫਲਸਫਾ ਵੱਡੇ, ਵਿਅਕਤੀਗਤ, ਕਾਰਪੋਰੇਟ ਮਾਲਕਾਂ ਦੇ ਇਨ੍ਹਾਂ ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਨੂੰ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਬਦਲੀਆਂ ਅਤੇ ਬਦਲਦੀਆਂ ਸਮਾਜਿਕ-ਆਰਥਿਕ ਸਥਿਤੀਆਂ ਅਤੇ ਦਿਨ ਦੇ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਕੰਮਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਤਾਲਮੇਲ ਵਿੱਚ ਲਿਆਉਣ ਲਈ, ਇਸ ਪੁਰਾਣੇ, ਪੁਰਾਣੇ ਅਤੇ ਬੇਇਨਸਾਫੀ ਵਾਲੇ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਨਿਆਂਇਕ ਫੈਸਲਿਆਂ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਦੁਆਰਾ ਮਿਟਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਨਤਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਲਈ ਇਸਦੀ ਵਰਤੋਂ ਵਿੱਚ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਕਲਾ ਦੀ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਸੁਰੱਖਿਆ 14, 15, 16 ਅਤੇ 311 ਉਪਲਬਧ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਦਲੀਲ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ”

(14) ਅਸੀਂ ਵਾਈ ਕੇ ਭਾਟੀਆ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਬੈਂਚ ਦੇ ਅਤੇ ਕ੍ਰਿਸਨ ਚੰਦ ਗੋਇਲ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੇ ਸ਼੍ਰੀ ਐਸ ਕੇ ਸ਼ਰਮਾ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਨਾਲ ਪੜ੍ਹਿਆ ਹੈ। ਇਹ ਫੈਸਲੇ ਸ਼੍ਰੀ ਸ਼ਰਮਾ ਦੁਆਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਇੱਕ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਧਾਰਾ 14 ਅਤੇ 16 ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਜੂਨੀਅਰ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਉਹ ਇਸ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਦਾ ਵੀ ਸਮਰਥਨ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਇੱਕ ਐਡਹਾਕ ਜਾਂ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਪ੍ਰਮੋਟ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਬਰਾਬਰੀ ਦੀ ਧਾਰਾ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਸਿਰਫ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਵਾਪਸ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਉਸ ਤੋਂ ਜੂਨੀਅਰ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਉੱਚ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਬਣੇ ਰਹਿਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਵਾਈ ਕੇ ਭਾਟੀਆ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਸਹੀ ਕਾਨੂੰਨ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਕਿਉਂਕਿ:-

- (a) *ਈਪੀ ਰਾਏਪਾ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ)* ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਲਏ ਬਿਨਾਂ ਫੁੱਲ ਬੈਂਚ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਜੋ ਅਸੀਂ ਉੱਪਰ ਕੱਢਿਆ ਹੈ।
- (b) ਫੁੱਲ ਬੈਂਚ ਵੱਲੋਂ ਲਿਆ ਗਿਆ ਨਜ਼ਰੀਆ *ਡੀ ਬੀ ਬੋਲੀਅੱਪਾ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ)* ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਉਲਟ ਹੈ ਜੋ ਕਿ *ਭਾਰਤੀ ਸੰਘ ਬਨਾਮ ਪੀਕੇ ਮੋਰੇ (ਸੁਪਰਾ)* ਅਤੇ *ਚੰਪਕਲਾਲ ਚਿਮਨ ਲਾਲ ਸ਼ਾਹ ਵਿੱਚ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਨੂੰ ਵਿਚਾਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।* *ਹ. ਭਾਰਤ ਦਾ ਸੰਘ। ਏਆਈਆਰ 1964 ਐਸਸੀ 1854। ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਪੈਰਾ 4 ਅਤੇ 5 ਵਿੱਚ, ਫੁੱਲ ਬੈਂਚ ਨੇ ਪੀਕੇ ਮੋਰੇ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਅਤੇ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ, ਬਨਾਮ ਪ੍ਰੇਮ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ ਮਿਸ਼ਾ, 1969 ਐਸਐਲਆਰ 655 ਵਿੱਚ ਕੀਤੇ ਗਏ ਨਿਰੀਖਣਾਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਜੋ ਸੁਝਾਅ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਧਾਰਾ 14 ਅਤੇ 16 ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਸ ਨੇ *ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ, ਦੱਖਣੀ ਰੇਲਵੇ ਬਨਾਮ ਰੰਗਾਚਾਰੀ, ਏਆਈਆਰ 1962 ਐਸਸੀ 36* ਵਿੱਚ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕਰ ਦਿੱਤਾ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 16(1) ਵਿੱਚ ਵਰਤੇ ਗਏ "ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਮਾਮਲੇ" ਸ਼ਬਦ ਦੀ ਤੰਗ ਉਸਾਰੀ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ:—■*

"ਜੇਕਰ "ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਮਾਮਲੇ" ਸਮੀਕਰਨ ਦੀ ਤੰਗ ਉਸਾਰੀ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਕਲਾ ਦੁਆਰਾ ਗਾਰੰਟੀਸ਼ੁਦਾ ਬੁਨਿਆਦੀ ਅਧਿਕਾਰ ਬਣਾ ਦੇਵੇਗਾ। 16(1) ਭਰਮਪੂਰਨ। ਉਸ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਇਹ ਕਲਾ ਦੀਆਂ ਰਸਮੀ ਲੋੜਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਲਈ >ਟੋਟ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਹੋਵੇਗਾ। 16(1) ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸਾਰੇ ਨਾਗਰਿਕਾਂ ਨੂੰ ਬਰਾਬਰੀ ਦੇ ਮੌਕੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਕੇ ਅਤੇ ਫਿਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ

ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਤੁਰੰਤ ਬਾਅਦ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਪੱਖਪਾਤੀ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਕੇ ਇਸਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਅਤੇ ਉਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ। ਕੀ ਇਹ, ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਰਾਜ ਲਈ ਇੱਕੋ ਜਾਂ ਸਮਾਨ ਅਸਾਮੀਆਂ ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸਕੇਲਾਂ, ਉਸੇ ਜਾਂ ਸਮਾਨ ਅਸਾਮੀਆਂ ਲਈ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤੀ ਦੀਆਂ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਹੋਵੇਗਾ? ਕਲਾ ਦੀ ਤੰਗ ਉਸਾਰੀ 'ਤੇ. 16(1), ਭਾਵੇਂ ਅਜਿਹਾ ਏ

ਰਾਜ ਦੁਆਰਾ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਭੇਦਭਾਵ ਵਾਲਾ ਕੋਰਸ ਅਪਣਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਕਲਾ ਦੁਆਰਾ ਗਾਰੰਟੀਸ਼ੁਦਾ ਮੌਕੇ ਦੀ ਸਮਾਨਤਾ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ। 16(1) ਅਜਿਹਾ ਨਤੀਜਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੁਆਰਾ ਇਰਾਦਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇਹ ਉਸ ਕਲਾ ਨੂੰ ਯਾਦ ਕਰਨਾ ਪ੍ਰਸੰਗਿਕ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ. 16(1) ਅਤੇ (2) ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਕਲਾ ਦੁਆਰਾ ਗਾਰੰਟੀਸ਼ੁਦਾ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਸਮਾਨਤਾ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਦੇ ਹਨ। 15(1) ਤਿੰਨੋਂ ਉਪਬੰਧ ਗਾਰੰਟੀ ਦੇ ਇੱਕੋ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਕੋਡ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਬਣਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਇੱਕ ਦੂਜੇ ਦੇ ਪੂਰਕ ਹਨ। ਜੇਕਰ ਅਜਿਹਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਮੰਨਣ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਮੁਸ਼ਕਲ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਸਾਰੇ ਮਾਮਲੇ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ, ਪਹਿਲਾਂ ਅਤੇ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ, ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ, ਜੋ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਅਤੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਹਨ। ਅਜਿਹੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾ।"

(15) *ਰੰਗਾਚਾਰੀ ਦੇ ਕੇਸ* ਦੀਆਂ ਉਪਰੋਕਤ ਨਿਰੀਖਣਾਂ (ਸੁਪਰਾ ਨੇ *ਬੇਲੀਅੱਪਾ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ)* ਵਿੱਚ ਤਿੰਨ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਹੈ ਕਿ "ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਮਾਮਲਿਆਂ" ਦੀ ਸਮੀਕਰਨ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪੈਰਾ 18 ਵਿੱਚ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਤੋਂ ਪ੍ਰਗਟ ਹੋਵੇਗਾ। ਫੈਸਲੇ ਦੇ 19, ਜੋ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਹਨ:-

"ਇੱਕ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਦਾ ਆਪਹੁਦਰਾ ਸੱਦਾ ਜਾਂ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਬਰਾਬਰ ਸੁਰੱਖਿਆ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕਲਾ ਵਿੱਚ ਸਮਾਨਤਾ ਦੀ ਧਾਰਾ ਦਾ ਅਪਮਾਨ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। 14 ਅਤੇ 16(1)। ਆਰਟੀਕਲ 16(1) "ਰਾਜ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਿਸੇ ਵੀ ਦਫ਼ਤਰ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਜਾਂ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਸਾਰੇ ਨਾਗਰਿਕਾਂ ਲਈ ਮੌਕੇ ਦੀ ਬਰਾਬਰਤਾ" ਦੀ ਗਾਰੰਟੀ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਜਨਰਲ ਕਲਾਜ਼ ਐਕਟ ਦੇ ਐਸ. 16 ਅਧੀਨ ਸਿਧਾਂਤ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਕਲਾ ਵਿੱਚ 'ਨਿਯੁਕਤੀ*' ਸ਼ਬਦ ਵਰਤਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। 16(1) ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਹਟਾਉਣਾ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਵੇਗਾ।

ਇਹ ਹੁਣ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸੈਟਲ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਕਲਾ ਵਿੱਚ "ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਮਾਮਲੇ" ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। 16(1) ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਕੰਮ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਦੇ ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਮਾਮਲਿਆਂ ਤੱਕ ਸੀਮਤ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਪਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਪਹਿਲਾਂ ਅਤੇ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ, ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸਾਰੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਨੂੰ ਸਮਝਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਨਾਲ ਸਬੰਧਿਤ ਹਨ ਅਤੇ ਅਜਿਹੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਬਣਦੇ ਹਨ। ਰੁਜ਼ਗਾਰ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ, ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ

ਤਨਖਾਹ, ਵਾਧੇ, ਛੁੱਟੀ, ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ, ਸੇਵਾ ਮੁਕਤੀ ਦੀ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੀ ਉਮਰ, ਤਰੱਕੀ ਅਤੇ ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ। ਇਹ ਹੋਰ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਥਾਪਿਤ ਹੈ ਕਿ ਆਰਟਸ. 14, 15(1) ਅਤੇ 16(1) ਗਾਰੰਟੀ ਦੇ ਇੱਕੋ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਕੋਡ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਬਣਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਇੱਕ ਦੂਜੇ ਦੇ ਪੂਰਕ ਹਨ। ਜੇਕਰ ਉਪਰੋਕਤ ਵਿਆਖਿਆ ਲਈ ਕਿਸੇ ਅਥਾਰਟੀ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ, ਤਾਂ ਗਜ਼ੇਟਰਗੜਕਰ, ਜੇ. ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਨਿਰੀਖਣਾਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਹ ਉਸ ਸਮੇਂ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ, ਦੱਖਣੀ ਫਲੋਲਵੇ ਬਨਾਮ ਰੰਗਾਚਾਰੀ, (ਏ.ਆਈ.ਆਰ. 1962 SC 36) (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਸੀ।"

(16) ਵਾਈ ਕੇ ਭਾਟੀਆ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਫੁੱਲ ਬੈਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਲੇਖਕ ਸੀ, ਸੋਗਾਰਾ ਸਿੰਘ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਦੋ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਚ ਦੇ ਮੈਂਬਰ ਵੀ ਸਨ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ, (3A), ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਪੁਲਿਸ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨੂੰ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 14 ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਇੱਕ ਪਾਸੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਸੋਗਾਰਾ ਸਿੰਘ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹਿੱਸਾ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ:-

“ਹੁਣ ਜੇਕਰ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿੱਚ ਵੱਡੀ ਗਿਣਤੀ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨਹੀਣਤਾ ਨੂੰ ਮਾਫ਼ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ” ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਵਿਰੁੱਧ ਅਪਰਾਧਿਕ ਕੇਸ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਸਾਨੂੰ ਮੌਜੂਦਾ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਨਾਲ ਵੱਖਰਾ ਵਿਵਹਾਰ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵਾਜਬ ਨਹੀਂ ਦਿਖਾਈ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਬਿਨਾਂ ਇਹ ਦੱਸੇ ਕਿ ਉਹ ਕਿਵੇਂ ਸਨ। ਵਧੇਰੇ ਗੰਭੀਰ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਲਈ ਦੋਸ਼ੀ ਜਾਂ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨਹੀਣਤਾ ਦੀ ਡਿਗਰੀ ਉਹਨਾਂ ਲੋਕਾਂ ਨਾਲੋਂ ਵੱਧ ਸੀ ਜਿਹਨਾਂ ਨੂੰ ਮੁੜ ਬਹਾਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਹੇ ਅਤੇ, ਇਸਲਈ, ਅਸੀਂ ਉਹਨਾਂ ਸਾਰਿਆਂ ਨੂੰ ਇੱਕੋ ਬਰੈਕਟ ਵਿੱਚ ਰੱਖ ਕੇ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਹਾਂ। ਇਸ ਸਿੱਟੇ 'ਤੇ ਮੌਜੂਦਾ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਨਾਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸਲੂਕ ਆਪਹੁਦਰੇਪਣ ਅਤੇ ਕਲਾ ਦੀ ਬੁਰਾਈ ਤੋਂ ਪੀੜਤ ਹੈ। 14 ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਨਮਾਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਮਨ੍ਹਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਕਲਾ ਦੁਆਰਾ ਗਾਰੰਟੀਸ਼ੁਦਾ ਸਮਾਨਤਾ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋਵੇ। ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ 14. ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ ਦਖਲ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਵਿਤਕਰੇ ਵਾਲੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।”

(17) ਮੈਨੇਜਿੰਗ ਡਾਇਰੈਕਟਰ, ਯੂਪੀ ਵੇਅਰਹਾਊਸਿੰਗ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਵਿਜੇ ਨਰਾਇਣ ਵਾਜਪਾਈ ਵਿੱਚ । (4) ਜੋ ਕਿ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਸੀ, ਓ. ਚਿਨੱਪਾ ਰੈੱਡੀ, ਜੇ. ਨੇ ਆਪਣੀ ਸਹਿਮਤੀ ਨਾਲ ਵਿਚਾਰ ਪ੍ਰਗਟ ਕੀਤਾ ਕਿ ਸਿਵਲ ਸੇਵਕਾਂ ਨੂੰ ਉਪਲਬਧ ਅਧਿਕਾਰ

3 ਏ. ਏਆਈਆਰ 1984 ਐਸਸੀ 1499

4. ਏਆਈਆਰ 1980 ਐਸਸੀ 840

ਅਨੁਛੇਦ 14 ਅਤੇ 16 ਦੇ ਤਹਿਤ ਜਨਤਕ ਖੇਤਰ ਦੇ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਅਤੇ ਸਰਕਾਰੀ ਏਜੰਸੀਆਂ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਵਧਾਇਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਦੇਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ:-

“ਇਸਦਾ ਕੋਈ ਨੋਸ਼ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ, ਜੇਕਰ ਸਰਕਾਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨਾਲ ਆਪਣੇ ਵਿਵਹਾਰ ਵਿੱਚ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀਆਂ ਸਮਾਨਤਾ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਪਾਬੰਦ ਹੈ, ਤਾਂ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਸਥਾਪਤ ਜਾਂ ਮਾਲਕੀ ਵਾਲੀਆਂ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨਾਂ ਨੂੰ ਬਰਾਬਰ ਦੀ ਪਾਬੰਦ ਨਹੀਂ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕਿਉਂ, ਇਸ ਦੀ ਬਜਾਏ, ਅਜਿਹੀਆਂ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨਾਂ ਸਰਪ੍ਰਸਤੀ ਅਤੇ ਮਨਮਾਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੇ ਗੜ੍ਹ ਬਣ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ। ਸਾਡੇ ਵਰਗੇ ਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਜੋ ਆਬਾਦੀ ਨਾਲ ਮੇਲ ਖਾਂਦਾ ਹੈ, ਜਿੱਥੇ ਰਾਜ, ਇਸ ਦੀਆਂ ਏਜੰਸੀਆਂ, ਇਸਦੇ ਸਾਧਨ ਅਤੇ ਇਸਦੀਆਂ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨਾਂ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਡੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਹਨ ਅਤੇ ਜਿੱਥੇ ਲੱਖਾਂ ਲੋਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਮਾਮਲਿਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀਆਂ ਸਮਾਨਤਾ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਸੀਮਤ ਕਰਨਾ। ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਅਧੀਨ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨੂੰ ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਸ਼ਾਇਦ ਸੰਵਿਧਾਨ ਅਤੇ ਲੋਕਾਂ ਦਾ ਮਜ਼ਾਕ ਉਡਾਉਣਾ ਹੈ। ਜਨਤਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾ ਕੁਝ ਤੱਤ ਉਹ ਹੈ ਜੋ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨਿਯਮ ਦੀ ਪਹੁੰਚ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਲਿਜਾਣ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਜੋ ਉਸਨੂੰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਅਦਾਲਤ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਕਲਾ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ 14 ਅਤੇ 16.

(18) ਸੁਖਦੇਵ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਭਗਤਰਾਮ ਸਰਦਾਰਾ ਸਿੰਘ ਰਘੂਵੰਸ਼ੀ, (4 ਏ) (ਸੰਵਿਧਾਨ ਬੈਂਚ) ਦੇ ਅਕਸਰ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਸਮੇਤ ਵੱਡੀ ਗਿਣਤੀ ਵਿੱਚ ਕੇਸਾਂ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਅਯੋਗ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ; ਸੈਂਟਰਲ ਇਨਲੈਂਡ ਵਾਟਰ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਲਿਮਿਟੇਡ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਬ੍ਰੋਜੋ ਨਾਥ ਗਾਂਗੁਲੀ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ, (5) ਦਿੱਲੀ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਬਨਾਮ ਡੀਟੀਸੀ ਮਜ਼ਦੂਰ ਕਾਂਗਰਸ ਅਤੇ ਹੋਰ (6) (ਸੰਵਿਧਾਨ ਬੈਂਚ)। ਜਰਨੈਲ ਸਿੰਘ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ (7) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਦੋ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਂਚ ਨੇ ਡੀ.ਬੀ. ਬੇਲੀਅੱਪਾ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਸਮੇਤ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਉਦਾਹਰਣਾਂ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਇਕ ਸੀਨੀਅਰ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ। ਜੂਨੀਅਰ ਨੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 14 ਅਤੇ 16 ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕੀਤੀ ਹੈ।

- 4 ਏ. ਏਆਈਆਰ 1975 ਐਸਸੀ 1331
5. ਏਆਈਆਰ 1986 ਐਸਸੀ 1571
6. ਏਆਈਆਰ 1991 ਐਸਸੀ 181
7. 1986(2) SLR 278

(19) ਬਿਨਾਂ ਸ਼ੱਕ, ਉਪਰੋਕਤ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕੁਝ ਫੈਸਲੇ ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹਨ ਪਰ ਇਹਨਾਂ ਸਾਰੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਾਨੂੰਨ ਦਾ ਅਨੁਪਾਤ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਜਨਤਕ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਮਨਮਾਨੀ ਪਾਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਇਹ ਜਵਾਬਦੇਹ ਹੈ। ਨੂੰ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 14 ਅਤੇ 16 ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਇਸ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਇੱਕ ਨਿਪਟਾਰਾ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਵਜੋਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਆਪਣੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇਣ ਲਈ ਧਾਰਾ 14 ਅਤੇ 16 ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਫੁੱਲ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਧੀਨ ਪੜ੍ਹਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ.

(20) (c) ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਵਾਈ ਕੇ ਭਾਟੀਆ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ, ਫੁੱਲ ਬੈਂਚ ਨੇ ਖੁਦ ਮੰਨਿਆ ਹੈ

ਕਿ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਕੇਸਾਂ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਵਿਅਕਤੀ ਲਈ ਪੱਖਪਾਤੀ ਵਿਵਹਾਰ ਸਥਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਸ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਬਦਸਲੂਕੀ ਦੇ ਆਧਾਰ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ। ਵਾਸਤਵ ਵਿੱਚ.

(21) ਸ਼ੀਅਰਰ ਬਨਾਮ ਸ਼ੀਲਡਜ਼, (8A) ਵਿੱਚ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਬਦਸਲੂਕੀ ਦੇ ਪ੍ਰਗਟਾਵੇ ਦੀ ਨਿਆਂਇਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਆਖਿਆ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ :-

“ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਜਿਸਨੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਕੇ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਸੱਟ ਮਾਰੀ ਹੈ, ਨੂੰ ਇਹ ਕਹਿਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਉਸਨੇ ਇੱਕ ਨਿਰਦੋਸ਼ ਦਿਮਾਗ ਨਾਲ ਅਜਿਹਾ ਕੀਤਾ ਹੈ; ਉਸਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਲਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅੰਦਰ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਉਹ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਬਦਸਲੂਕੀ ਦਾ ਦੋਸ਼ੀ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਹੁਣ ਤੱਕ ਉਸਦੇ ਮਨ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਦਾ ਸੰਬੰਧ ਹੈ, ਉਹ ਅਣਜਾਣਤਾ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਸ ਅਰਥ ਵਿੱਚ ਨਿਰਦੋਸ਼ ਹੈ।”

(22) ਇਸ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਨੂੰ ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਡਾ. ਐਸ. ਆਰ. ਵੈਂਕਟਾਰਮਨ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤ ਯੂਨੀਅਨ ਅਤੇ ਹੋਰ, (8)। ਅੰਗਰੇਜ਼ੀ ਕੇਸ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪ ਨੇ ਦੱਖਿਆ:-

“ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਸ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਰਥਾਂ ਵਿੱਚ ਬਦਨੀਤੀ ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਬੁਰਾਈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕਿਸੇ ਗਲਤ ਕੰਮ ਨੂੰ ਜਾਣ ਬੁੱਝ ਕੇ, ਪਰ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਕਾਰਨ ਜਾਂ ਬਹਾਨੇ, ਜਾਂ ਵਾਜਬ ਜਾਂ ਸੰਭਾਵਿਤ ਕਾਰਨ ਦੀ ਘਾਟ ਕਾਰਨ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਜਿਹਾ ਕੰਮ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸੱਚਾਈ ਦੀ ਘਾਟ ਹੈ ਜਾਂ ਜੋ ਬੇਇਨਸਾਫ਼ੀ ਹੈ ਜਾਂ ਆਪਹੁਦਰੇ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਬਦਸਲੂਕੀ ਦੁਆਰਾ ਵਿਗੜਿਆ ਵੀ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।”

(23) ਕ੍ਰਿਸ਼ਨ ਚੰਦ ਗੋਇਲ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ, ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਚ ਨੇ ਵਾਈ ਕੇ ਭਾਟੀਆ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਫੁੱਲ ਬੈਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਪੀ ਕੇ ਮੋਰੇ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਅਤੇ ਡੀ ਬੀ ਬੋਲੀਅੱਪਾ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ।). ਡੀ ਬੀ ਬੋਲੀਅੱਪਾ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਤੋਂ ਕੁਝ ਤੱਥਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਚ ਨੇ ਕਿਹਾ:-

8. ਏਆਈਆਰ 1979 ਐਸਸੀ 49,

8 ਏ. 1914 ਅਪੀਲ ਕੇਸ 808

“ਇਨ੍ਹਾਂ ਅਜੀਬ ਤੱਥਾਂ 'ਤੇ, ਤਿੰਨ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਚ ਨੇ ਪਹਿਲਾਂ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਵਾਲੇ ਕੇਸਾਂ ਦੇ ਮੁਕਾਬਲੇ ਇੱਕ ਫਰਕ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਜੋਂ ਕੋਈ ਨਿਯਮ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਕਿ ਅਸਥਾਈ ਨੌਕਰ ਦੀ ਸੇਵਾ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਤੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ। ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮ। ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਇਸ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ, ਪਹਿਲਾਂ ਦੇ ਵਿਚਾਰ ਨੂੰ ਦੁਹਰਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਇੱਕ ਅਸਥਾਈ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਉਸ ਦੀ ਅਣਉਚਿਤਤਾ, ਅਸੰਤੁਸ਼ਟੀਜਨਕ ਆਚਰਣ ਜਾਂ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਖਤਮ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਜੋ ਉਸ ਨੂੰ ਉਸੇ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਉਸਦੇ ਜੂਨੀਅਰਾਂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਇੱਕ ਕਲਾਸ ਵਿੱਚ ਰੱਖੇਗੀ, ਜੋ ਕਿ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਹਵਾਲੇ ਤੋਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੋਵੇਗਾ:-

“ਉਪਰੋਕਤ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਤੋਂ ਜੋ ਸਿਧਾਂਤ ਕੱਢਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਉਹ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਅਸਥਾਈ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਅਸੰਤੁਸ਼ਟੀਜਨਕ ਆਚਰਣ ਜਾਂ ਨੌਕਰੀ ਲਈ ਉਸਦੀ ਅਯੋਗਤਾ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਉਸਦੇ ਕੰਮ ਦੇ ਅਸੰਤੁਸ਼ਟੀਜਨਕ ਹੋਣ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਖਤਮ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ। ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਅਜਿਹੇ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ ਜੋ ਉਸ ਨੂੰ ਹੋਰ ਅਸਥਾਈ ਨੌਕਰਾਂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਇੱਕ ਕਲਾਸ ਵਿੱਚ ਬੰਦ ਕਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਕਲਾ ਦੀ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਦਾ ਕੋਈ ਸਵਾਲ ਨਹੀਂ ਹੈ। 161”

(24) ਉਪਰੋਕਤ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਦੁਹਰਾਉਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਜੋ ਕਿ 3 ਸੀ, ਬੈਂਚ ਨੇ ਉਸ ਕੇਸ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਲਈ ਅੱਗੇ ਵਧਾਇਆ ਜਿੱਥੇ ਇੱਕ ਦਿੱਤੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਤੱਥਾਂ ਦੀ ਦਲੀਲ ਦੇ ਕੇ ਇੱਕ ਅਸਥਾਈ ਸਰਕਾਰੀ ਨੌਕਰ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਮਨਮਾਨੇ ਢੰਗ ਨਾਲ ਖਤਮ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਅਨੁਚਿਤ ਵਿਤਕਰੇ ਦਾ ਸਵਾਲ ਪੈਦਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਤੱਥ ਕਿ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਖਤਮ ਕਰਨ ਵੇਲੇ, ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਅਥਾਰਟੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਫਿਰ ਇਹ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾ ਦੇ ਨਾਲ ਅਨੁਚਿਤ ਵਿਤਕਰੇ ਦਾ ਦੋਸ਼ ਲਗਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਗਲਤ ਇਰਾਦਿਆਂ 'ਤੇ ਦੋਸ਼ ਲਗਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਅਥਾਰਟੀ ਦਾ ਫਰਜ਼ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਕਾਰਨਾਂ ਜਾਂ ਕਾਰਨਾਂ ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਕਰਕੇ ਉਸ ਦੋਸ਼ ਨੂੰ ਦੂਰ ਕਰੇ। ਇਰਾਦਾ ਜਿਸ ਨੇ ਇਸ ਨੂੰ ਦੋਸ਼ੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰੇਰਿਆ, ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਦਿੱਤੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਆਰਡਰ ਦੀ ਮਨਮਾਨੀ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਗਲਤ ਇਰਾਦਾ ਸਾਹਮਣੇ ਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹਨਾਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਸਿਰਫ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਸਧਾਰਨ ਆਦੇਸ਼ ਹੀ ਧਾਰਾ 14 ਅਤੇ 16 ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜੂਨੀਅਰਾਂ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਉਸ ਨਾਲ ਵਿਤਕਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੁਲ ਬੈਂਚ ਦਾ ਫੈਸਲਾ।"

(25) ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਫਿਰ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਪ੍ਰਸਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ:-

- (i) ਇਹ ਤੱਥ ਕਿ ਇੱਕ ਅਸਥਾਈ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਜਾਂ ਤਾਂ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਖਤਮ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਉਸਦੇ ਜੂਨੀਅਰਾਂ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਨਾ ਤਾਂ ਅਸਮਾਨ ਸਲੂਕ ਸਾਬਤ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਇਹ ਧਾਰਾ 14 ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਹੋਵੇਗੀ। ਅਤੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ 16.
- (ii) ਕਿਸੇ ੬ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਅਸਥਾਈ ਸਰਕਾਰੀ ਸੇਵਾਦਾਰ ਇਹ ਦਰਸਾਉਣ ਦੇ ਯੋਗ ਹੈ ਕਿ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦਾ ਸਧਾਰਨ ਆਦੇਸ਼ ਗਲਤ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂ ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਤੱਥਾਂ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੇ ਹੋਏ ਅਨੁਚਿਤ ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਦੋਸ਼ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਉਹ ਤੱਥ ਜਾਂ ਤਾਂ ਵਿਵਾਦਪੂਰਨ ਨਹੀਂ ਹਨ ਜਾਂ ਸਾਬਤ ਹੋਏ ਹਨ, ਫਿਰ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਉਸ ਸਧਾਰਨ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਸਭ ਤੋਂ ਜੂਨੀਅਰ ਸੀ।

(26) ਅਸੀਂ ਕ੍ਰਿਸ਼ਨ ਚੰਦ ਗੋਇਲ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਨਾਲ ਪੜ੍ਹਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਹੈ ਕਿ ਡੀ. ਬੀ. ਬੋਲੀਅੱਪਾ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਅਨੁਪਾਤ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਉਸ ਦੀ ਅਧੂਰੀ ਰੀਡਿੰਗ ਵਿੱਚ ਆਧਾਰਿਤ ਹਨ। ਫੈਸਲਾ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਪੈਰਾ 25 ਵਿੱਚ, ਆਰਟੀਕਲ 16 ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਰੱਦ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ, ਇਸ ਦਲੀਲ ਨੂੰ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਡੀ ਬੀ ਬੋਲੀਅੱਪਾ ਦੇ ਕੇਸ ਦੇ ਪੈਰਾ 18 ਅਤੇ 19 ਵਿੱਚ ਇਹ ਵੀ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਕਾਰਨ ਜਾਂ ਤੁਕ ਦੇ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨਾ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 14 ਅਤੇ 16 ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਸਾਨੂੰ ਇਹ ਵੀ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਕਿ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦਾ ਧਿਆਨ ਈਪੀ ਰਾਏਪੋ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਬਣਾਏ ਗਏ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਪ੍ਰਗਟਾਵੇ ਵੱਲ ਨਹੀਂ ਖਿੱਚਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਲਈ, ਡੀ ਬੀ ਬੋਲੀਅੱਪਾ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਨੂੰ ਸਹੀ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਦੁਆਰਾ ਤਿਆਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਪ੍ਰਸਤਾਵਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਪਹਿਲੇ ਨੂੰ ਸਹੀ ਕਾਨੂੰਨ ਬਣਾਉਣ ਵਜੋਂ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

(27) ਮਸਲਾ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਕੋਣ ਤੋਂ ਵਿਚਾਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ। ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਪ੍ਰਸਤਾਵਨਾ ਆਪਣੇ ਸਾਰੇ ਨਾਗਰਿਕਾਂ ਨੂੰ ਨਿਆਂ, ਸਮਾਜਿਕ ਆਰਥਿਕ ਅਤੇ ਰਾਜਨੀਤਿਕ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਦਾ ਸੰਕਲਪ ਕਰਦੀ ਹੈ; ਅਤੇ ਸਥਿਤੀ ਅਤੇ ਮੌਕੇ ਦੀ ਸਮਾਨਤਾ। ਹਰ ਰਾਜ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਇਸ ਟੀਚੇ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਹੋਣੀ

ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਭਾਗ IV ਵਿੱਚ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ

ਰਾਜ ਨੀਤੀ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਜੋ ਦੇਸ਼ ਦੇ ਸ਼ਾਸਨ ਵਿੱਚ ਬੁਨਿਆਦੀ ਹਨ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਉਚਿਤ ਰਾਜ ਕਾਰਵਾਈ ਦੁਆਰਾ ਸਮਾਜਿਕ ਅਤੇ ਆਰਥਿਕ ਸੁਤੰਤਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕਰਨਾ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਰਾਜ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੀਆਂ ਵਧੀਕੀਆਂ ਤੋਂ ਸੁਰੱਖਿਆ ਲਈ ਭਾਗ III ਵਿੱਚ ਗਾਰੰਟੀਸ਼ੁਦਾ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਬੁਨਿਆਦੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੇ ਪੂਰਕ ਹਨ, ਵਿੱਚ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀ ਨੂੰ ਸਾਕਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰਸਤਾਵਨਾ। ਇਹ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦਾ ਫਲਸਫਾ ਹੋਣ ਦੇ ਨਾਤੇ, ਕੀ ਇਹ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਕਲਾ ਨੂੰ ਬੇਦਖਲ ਕਰਨ ਦਾ ਵਿਚਾਰ ਹੈ। 14 - ਗੈਰ-ਮਨਮਾਨੀ ਜੋ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਸ਼ਾਸਨ ਲਈ ਬੁਨਿਆਦੀ ਹੈ। V. ਪੁਨਾਹ ਥਾਮਸ ਬਨਾਮ ਕੇਰਲਾ ਰਾਜ, (8A) ਵਿੱਚ, ਕੇ.ਕੇ. ਮੈਥਿਊ, ਜੇ., ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਹ ਉਦੋਂ ਸੀ, ਨੇ ਕਿਹਾ ਸੀ ਕਿ ਸਰਕਾਰ, ਇਸਦੇ ਵਿਸ਼ਾਲ ਲਈ ਪ੍ਰਾਪਤਕਰਤਾਵਾਂ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਵਜੋਂ ਆਜ਼ਾਦ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਨਹੀਂ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਇਸਦੀ ਗਤੀਵਿਧੀ ਜੋ ਵੀ ਹੋਵੇ, ਸਰਕਾਰ ਅਜੇ ਵੀ ਸਰਕਾਰ ਹੈ ਅਤੇ ਇੱਕ ਜਮਹੂਰੀ ਸਮਾਜ ਵਿੱਚ ਇਸਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਨਿਹਿਤ ਪਾਬੰਦੀਆਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਰਹੇਗੀ। ਇੱਕ ਲੋਕਤੰਤਰੀ ਸਰਕਾਰ ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਚੋਣ ਲਈ ਮਨਮਾਨੀ ਅਤੇ ਕਾਬਲ ਮਾਪਦੰਡ ਨਹੀਂ ਰੱਖ ਸਕਦੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਇਹ ਇਕੱਲੇ ਹੀ ਨਜਿੱਠੇਗੀ।

(28) ਇਹੀ ਨੁਕਤਾ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋ ਏਰੂਸੀਅਨ ਇਕੁਇਪਮੈਂਟ ਐਂਡ ਕੈਮੀਕਲਜ਼ ਲਿਮਟਿਡ ਬਨਾਮ ਪੱਛਮੀ ਬੰਗਾਲ ਰਾਜ, (9) ਦੁਆਰਾ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿੱਥੇ ਸਵਾਲ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਕੀ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਸੁਣੇ ਜਾਣ ਦਾ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤੇ ਬਿਨਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਬਲੈਕ-ਲਿਸਟ ਕਰਨਾ ਬੁਰਾ ਹੈ? ਰੇਅ, ਜੀਜੇ, ਨੇ ਆਪਣੀ ਅਤੇ ਬੈਂਚ ਵਿੱਚ ਆਪਣੇ ਸਾਥੀਆਂ ਦੀ ਤਰਫ਼ੋਂ ਬੋਲਦਿਆਂ ਦੱਸਿਆ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਬਲੈਕ-ਲਿਸਟਿੰਗ ਨਾ ਸਿਰਫ ਉਸਦੀ ਸਾਖ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਦੀ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਪੌਡੀਅਨ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸ਼ਖਸੀਅਤ ਅਤੇ ਪਦਾਰਥ ਦੋਵਾਂ ਦੇ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ ਹੈ, ਸਗੋਂ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਉਸਦੀ ਬਰਾਬਰੀ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਵੀ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਸਰਕਾਰ ਨਾਲ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿਚ ਦਾਖਲ ਹੋਣ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ, ਨਿਰਪੱਖ ਸੁਣਵਾਈ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਇਸਦਾ ਸਮਰਥਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਸਰਕਾਰ ਲਈ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਸਰਕਾਰ ਨਾਲ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਸਬੰਧ ਬਣਾਉਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ, ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਨਿੱਜੀ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਨਾਲ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਕਰਨ ਦਾ ਪੂਰਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ। ਪਰ ਅਦਾਲਤ ਨੇ, ਸਿੱਖਿਅਤ ਚੀਫ਼ ਜਸਟਿਸ ਰਾਹੀਂ ਬੋਲਦਿਆਂ, ਜਵਾਬ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਕਿਸੇ ਨਿੱਜੀ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਚੁਣ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਿਸ ਨਾਲ ਇਹ ਡੀਲ ਕਰੇਗੀ, ਪਰ ਸਰਕਾਰ ਅਜੇ ਵੀ ਇੱਕ ਸਰਕਾਰ ਹੈ ਜਦੋਂ ਇਹ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਕਰਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਜਦੋਂ ਇਹ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਵੱਡੇ ਪੱਧਰ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਇਹ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਕਾਰਨਾਂ ਦੇ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਇਸ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਜਾਂ ਮਨਮਾਨੇ ਢੰਗ ਨਾਲ ਵੱਡੇ ਪੱਧਰ ਨੂੰ ਖੋਹ ਨਹੀਂ ਸਕਦਾ। ਸਿੱਖਿਅਤ ਚੀਫ਼ ਜਸਟਿਸ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਜਦੋਂ ਸਰਕਾਰ ਜਨਤਾ ਨਾਲ ਵਪਾਰ ਕਰ ਰਹੀ ਹੈ, "ਸਰਕਾਰ ਦਾ ਲੋਕਤੰਤਰੀ ਰੂਪ ਸਮਾਨਤਾ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅਜਿਹੇ ਲੈਣ-ਦੇਣ ਵਿੱਚ ਮਨਮਾਨੀ ਅਤੇ ਵਿਤਕਰੇ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦਾ ਹੈ,ਸਰਕਾਰ ਦੀਆਂ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਜਨਤਕ ਤੱਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ, ਇਸ ਲਈ, ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਅਤੇ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਸਮਾਨਤਾ ਰਾਜ ਨੂੰ ਦਾਖਲੇ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ

ਕਿਸੇ ਨਾਲ ਕੋਈ ਵੀ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ, ਪਰ ਜੇ ਇਹ ਅਜਿਹਾ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਭੇਦਭਾਵ ਅਤੇ ਅਨੁਚਿਤ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੇ ਬਿਨਾਂ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਨਾਲ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

(29) ਰਾ ਇਨ ਰਮਨਾ ਦਯਾਰਾਮ ਸ਼ੈਟੀ ਬਨਾਮ ਇੰਟਰਨੈਸ਼ਨਲ ਆਰ ਏ ਅਥਾਰਟੀ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਵਿੱਚ, (10) ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਾਂ ਨੇ ਉਪਰੋਕਤ ਦੋ ਫੈਸਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਪ੍ਰਸਤਾਵਾਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਅਨੁਸਾਰ ਰੱਖੇ ਗਏ:-

"ਇਸ ਲਈ, ਇਹ ਕਾਨੂੰਨ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਸਰਕਾਰ ਜਨਤਾ ਨਾਲ ਵਿਵਹਾਰ ਕਰ

ਰਹੀ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਦੇਣ ਜਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿੱਚ ਦਾਖਲ ਹੋਣ ਜਾਂ ਕੋਟਾ ਜਾਂ ਲਾਇਸੈਂਸ ਜਾਰੀ ਕਰਨ ਜਾਂ ਹੋਰ ਕਿਸਮ ਦੇ ਵੱਡੇ ਰੂਪਾਂ ਨੂੰ ਦੇਣ ਦੇ ਜ਼ਰੀਏ, ਸਰਕਾਰ ਮਨਮਾਨੇ ਢੰਗ ਨਾਲ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ। ਇਸਦੀ ਮਿੱਠੀ ਇੱਛਾ ਹੈ ਅਤੇ, ਇੱਕ ਨਿੱਜੀ ਵਿਅਕਤੀ ਵਾਂਗ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਨਾਲ ਜਿਸਨੂੰ ਇਹ ਚੰਗਾ ਲੱਗਦਾ ਹੈ, ਨਾਲ ਪੇਸ਼ ਆਉਂਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਇਸਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਮਿਆਰ ਜਾਂ ਆਦਰਸ਼ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜੋ ਮਨਮਾਨੀ, ਤਰਕਹੀਣ ਜਾਂ ਅਪ੍ਰਸੰਗਿਕ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਨੌਕਰੀਆਂ, ਠੇਕੇ ਦੇ ਕੋਟੇ, ਲਾਇਸੈਂਸ ਆਦਿ ਸਮੇਤ ਵੱਡੀਆਂ ਰਕਮਾਂ ਦੇਣ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਜਾਂ ਵਿਵੇਕ, ਤਰਕਸੰਗਤ, ਸੰਬੰਧਿਤ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਵਿਤਕਰੇ ਵਾਲੇ ਮਿਆਰਾਂ ਜਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸੀਮਤ ਅਤੇ ਢਾਂਚਾ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਸਰਕਾਰ ਇਸ ਤੋਂ ਹਟ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਕੇਸ ਜਾਂ ਕੇਸਾਂ ਵਿੱਚ ਮਿਆਰੀ ਜਾਂ ਆਦਰਸ਼, ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਰੋਕਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ 'ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਇਹ ਦਰਸਾਇਆ ਨਹੀਂ ਜਾਂਦਾ ਕਿ ਰਵਾਨਗੀ ਮਨਮਾਨੀ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਬਲਕਿ ਕਿਸੇ ਪ੍ਰਮਾਣਿਕ ਸਿਧਾਂਤ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਸੀ ਜੋ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਸੀ। ਤਰਕਹੀਣ ਗੈਰ-ਵਾਜਬ ਜਾਂ ਪੱਖਪਾਤੀ ਨਹੀਂ।"

(30) ਇਸੇ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਅੱਗੇ ਕਿਹਾ:-

“ਇਹ ਨਿਯਮ ਕਲਾ ਵਿਚਲੇ ਸਮਾਨਤਾ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਤੋਂ ਸਿੱਧਾ ਪ੍ਰਵਾਹ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। 14. ਹੁਣ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ *ਈਪੀ ਰੋਇੱਪਾ ਬਨਾਮ ਤਾਮਿਲਨਾਡੂ ਰਾਜ*, *ਏਆਈਆਰ 1974 ਐਸਸੀ 555* ਅਤੇ *ਮੇਨਕਾ ਗਾਂਧੀ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ*, *ਏਆਈਆਰ 1978 ਐਸਸੀ 597* ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਨਿਪਟਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਧਾਰਾ 14 ਮਨਮਾਨੀ 'ਤੇ ਹਮਲਾ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਰਾਜ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਲਾਜ ਦੀ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਅਤੇ ਸਮਾਨਤਾ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਰਾਜ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਆਪਹੁਦਰੀ ਨਹੀਂ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਪਰ ਕੁਝ ਤਰਕਸ਼ੀਲ ਅਤੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਸਿਧਾਂਤ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਗੈਰ-ਵਿਤਕਰਾ ਹੈ: ਇਸ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਬਾਹਰੀ ਜਾਂ ਅਪ੍ਰਸੰਗਿਕ ਵਿਚਾਰ ਦੁਆਰਾ ਸੇਧਿਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਸਮਾਨਤਾ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਤਰਕਸ਼ੀਲਤਾ ਅਤੇ ਤਰਕਸ਼ੀਲਤਾ ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ ਜੋ ਕਿ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਤੇ ਦਾਰਸ਼ਨਿਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇੱਕ ਜ਼ਰੂਰੀ ਤੱਤ ਹੈ।

ਅਨੁਛੇਦ 14 ਦੁਆਰਾ ਸਮਾਨਤਾ ਜਾਂ ਗੈਰ-ਮਨਮਾਨੇਪਣ ਦਾ ਅਨੁਮਾਨ ਲਗਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਹਰ ਰਾਜ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਇਹ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਅਧੀਨ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਕਾਨੂੰਨ ਬਣਾਏ ਬਿਨਾਂ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਵਿੱਚ ਹੋਵੇ। ਰਾਜ, ਇਸ ਲਈ, ਕਿਸੇ ਤੀਜੀ ਧਿਰ ਨਾਲ ਸਬੰਧਾਂ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਵੇਸ਼ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮਨਮਾਨੇ ਢੰਗ ਨਾਲ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ, ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਧਿਰ ਨਾਲ, ਪਰ ਇਸਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਕੁਝ ਮਿਆਰਾਂ ਜਾਂ ਆਦਰਸ਼ਾਂ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਤਰਕਸੰਗਤ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਵਿਤਕਰੇ ਵਾਲਾ ਹੋਵੇ।"

(31) *ਦਵਾਰਕਾਦਾਸ ਮਾਰਫਤੀਆ ਐਂਡ ਸੰਨੜ ਬਨਾਮ ਪੋਰਟ ਆਫ ਬੰਬੇ ਦੇ ਬੋਰਡ ਆਫ ਟਰੱਸਟੀਜ਼*, (11) ਵਿੱਚ, ਕਲਾ ਦੀ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਲਈ ਰਾਜ ਦੇ ਇੱਕ ਸਾਧਨ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਮਾਮਲੇ ਦੀ ਮੁੜ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਗਈ। 14 ਇਸ ਦੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਲਈ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਪਹਿਲੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ ਅਤੇ ਅਨੁਛੇਦ 14 ਦੀ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਦੀ ਦਲੀਲ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਸਥਿਤਾਸਾਚੀ ਮੁਖਰਜੀ, ਜੇ. (ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਸ ਸਮੇਂ ਦੇ ਸਿੱਖਿਅਤ ਚੀਫ ਜਸਟਿਸ ਸਨ), ਨੇ ਆਪਣੇ ਅਤੇ ਕਾਨਿਆ, ਜੇ. ਨੇ ਦੁਹਰਾਇਆ ਕਿ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 226 ਜਾਂ ਅਨੁਛੇਦ 32 ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਮਨਮਾਨੇ ਵਜੋਂ ਸਵਾਲ ਕੀਤੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਰਾਜ ਦੀ ਹਰ ਕਾਰਵਾਈ ਜਾਂ ਰਾਜ ਦੀ ਇੱਕ ਸਾਧਨ ਨੂੰ ਕਾਰਨ ਦੁਆਰਾ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ

ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

(32) ਕੁਮਾਰੀ ਸ਼ੀਲੇਖਾ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਆਦਿ ਬਨਾਮ ਯੂਪੀ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਵਿੱਚ, (12), ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਦੋ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਂਚ ਨੇ ਸਮਾਨਤਾ ਧਾਰਾ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਦਾ ਇੱਕ ਵਿਆਪਕ ਅਤੇ ਡੂੰਘਾਈ ਨਾਲ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਰੱਖੇ:-

"ਇਸ ਸਮੇਂ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਹੁਣ ਸ਼ੱਕ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਲਾ. ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 14 ਸਰਕਾਰੀ ਨੀਤੀ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ 'ਤੇ ਵੀ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਨੀਤੀ ਜਾਂ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਕੋਈ ਕਾਰਵਾਈ, ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਵੀ, ਵਾਜਬਤਾ ਦੀ ਪ੍ਰੀਖਿਆ 'ਤੇ ਪੂਰਾ ਉਤਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਹਿੰਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਗੈਰ-ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਹੋਵੇਗੀ। (ਦੇਖੋ ਰਮਨਾ ਦਯਾਰਾਮ ਸ਼ੈਟੀ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤੀ ਅੰਤਰਰਾਸ਼ਟਰੀ ਹਵਾਈ ਅੱਡਾ ਅਥਾਰਟੀ, ਏਆਈਆਰ 1979 ਐਸਸੀ 1628 ਅਤੇ ਕਸਤੂਰੀ ਲਾਈ ਲਕਸ਼ਮੀ ਰੈਡੀ ਬਨਾਮ ਜੰਮੂ ਅਤੇ ਕਸ਼ਮੀਰ ਰਾਜ, ਏਆਈਆਰ 1980 ਐਸਸੀ 1992। ਕਰਨਲ ਏਐਸ ਸਾਂਗਵਾਨ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤ ਯੂਨੀਅਨ, ਏਆਈਆਰ 1981 ਐਸਸੀ ਵਿੱਚ 1545, ਜਦੋਂ ਕਿ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਵਿਚ ਨੀਤੀ ਨੂੰ ਬਦਲਣ ਦੇ ਵਿਵੇਕ ਨੂੰ, ਜਦੋਂ ਕਨੂੰਨ ਜਾਂ ਨਿਯਮ ਦੁਆਰਾ ਨਹੀਂ ਤੋੜਿਆ ਗਿਆ, ਵਿਆਪਕ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 14 ਵਿਚ ਇਸ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਅਤੇ ਅਨਿੱਖੜਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਨੀਤੀ ਵਿਚ ਤਬਦੀਲੀ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਨਾਲ ਬਣਾਇਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਹੀਂ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ

ਕਿ ਇਹ ਮਨਮਾਨੇ ਢੰਗ ਨਾਲ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਮਾਪਦੰਡ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਕਲਾ ਦੀ ਵਿਆਪਕ ਸਵੀਪ. 14 ਅਤੇ ਰਾਜ ਦੇ ਖੇਤਰ ਜਾਂ ਗਤੀਵਿਧੀ ਦੀ ਪਰਵਾਹ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ, ਇਸ ਟੱਚ ਸਟੋਨ 'ਤੇ ਇਸਦੀ ਵੈਧਤਾ ਲਈ ਯੋਗ ਹੋਣ ਵਾਲੀ ਹਰੇਕ ਰਾਜ ਕਾਰਵਾਈ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਦਾ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਬਾਅਦ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਨੇ ਇਸ ਸਿਧਾਂਤ ਦੀ ਬੁਨਿਆਦ ਨੂੰ ਮਜ਼ਬੂਤ ਕੀਤਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਮੰਤਵ ਲਈ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸਿਰਫ਼ ਦੋ ਹਾਲੀਆ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣਾ ਕਾਫ਼ੀ ਹੋਵੇਗਾ।

ਹੁਣ ਇਹ ਬਹੁਤ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਤੈਅ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਹਰ ਰਾਜ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ, ਜਿਉਂਦੇ ਰਹਿਣ ਲਈ, ਮਨਮਾਨੀ ਦੀ ਬੁਰਾਈ ਲਈ ਸੰਵੇਦਨਸ਼ੀਲ ਨਹੀਂ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਜੋ ਕਲਾ ਦਾ ਮੂਲ ਹੈ। ਸੀਵਧਾਨ ਦੇ 14 ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਸ਼ਾਸਨ ਲਈ ਬੁਨਿਆਦੀ, ਉਹ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਜੋ ਸਾਨੂੰ ਸ਼ਾਸਨ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਮਨਮਾਨੀ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਰਾਜ ਦਾ ਬਹੁਤ ਹੀ ਨਿਖੇਧੀ ਹੈ। ਹਰੇਕ ਰਾਜ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਇਸ ਬੁਨਿਆਦੀ ਟੈਸਟ ਦੀ ਸੰਤੁਸ਼ਟੀ ਇਸਦੀ ਵੈਧਤਾ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਰਾਜ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਵੀ ਕਿਸੇ ਨਿੱਜੀ ਵਿਅਕਤੀ ਨਾਲ ਤੁਲਨਾ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ। ”

(33) ਆਪਹੁਦਰੇਪਣ ਦੇ ਅਰਥ ਅਤੇ ਅਸਲ ਆਯਾਤ ਨੂੰ ਦਰੁਸਤ ਜਾਂ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਨਾਲੋਂ ਵਧੇਰੇ ਆਸਾਨੀ ਨਾਲ ਕਲਪਨਾ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਸਵਾਲ, ਕੀ ਇੱਕ ਇਲਜ਼ਾਮਬੰਦ ਕਾਰਵਾਈ ਆਪਹੁਦਰੀ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ, ਆਖਰਕਾਰ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਦਿੱਤੇ ਕੇਸ ਦੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਜਵਾਬ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ। ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਸਪੱਸ਼ਟ ਟੈਸਟ ਇਹ ਦੇਖਣਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਅਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਐਕਟ ਤੋਂ ਕੋਈ ਸਮਝਦਾਰ ਸਿਧਾਂਤ ਉੱਭਰ ਰਿਹਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਅਜਿਹਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਕੀ ਇਹ ਵਾਜਬਤਾ ਦੀ ਪ੍ਰੀਖਿਆ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਜਿੱਥੇ ਇੱਕ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਢੰਗ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਵਿਧੀ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਰੁਕਾਵਟ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਐਕਟ ਦੀ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਅਤੇ ਅਜਿਹੇ ਢੰਗ ਨਾਲ ਜੋ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮਝਦਾਰ ਸਿਧਾਂਤ ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਜੋ ਵਾਜਬ ਹੈ, ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਮਨਮਾਨੀ ਦੀ ਬੁਰਾਈ ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਹਰ ਰਾਜ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਤਰਕ ਦੁਆਰਾ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਇਸ ਗੱਲ ਦਾ ਪਾਲਣ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਤਰਕ ਦੁਆਰਾ ਇਕਸਾਰ ਕਾਰਵਾਈ, ਮਨਮਾਨੀ ਹੈ। ਕਾਨੂੰਨ ਦਾ ਸ਼ਾਸਨ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸ਼ਾਸਨ ਬਾਰੇ ਸੋਚਦਾ ਹੈ ਨਾ ਕਿ ਹਾਸੇ-ਮਜ਼ਾਕ, ਲੁਭਾਉਣੇ ਜਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਆਦਮੀਆਂ ਦੇ ਮਨਸੂਬਿਆਂ ਦੁਆਰਾ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਸਮੇਂ ਲਈ ਸ਼ਾਸਨ ਸੌਂਪਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਹ ਮਾੜੀ ਗੱਲ ਹੈ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਕਦੇ ਇੰਨੇ ਉੱਚੇ ਰਹੋ, ਕਾਨੂੰਨ ਤੁਹਾਡੇ ਤੋਂ ਉੱਪਰ ਹਨ।

(34) ਐਸ.ਜੀ. ਜੈਸਿੰਘਾਨੀ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤ ਯੂਨੀਅਨ (13) ਵਿੱਚ ਪੀ. ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ 1434 ਨੇ ਮਨਮਾਨੀ ਦੀ ਪਰੀਖਿਆ ਦਾ ਸਕੋਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਅਤੇ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਇੱਕ ਹਵਾਲੇ ਵਿੱਚ, ਉਸ ਬੁਰਾਈ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਲਈ ਰਾਜ ਦੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਵਿੱਚ <5 ਤੋਂ ਬਚਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ:-

"ਇਸ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦੇਣਾ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ ਕਿ ਆਪਹੁਦਰੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਰਾਜ ਦੇ ਸ਼ਾਸਨ ਦਾ ਪਹਿਲਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ।

ਕਾਨੂੰਨ ਜਿਸ 'ਤੇ ਸਾਡੀ ਪੂਰੀ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਅਧਾਰਤ ਹੈ। ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਸ਼ਾਸਨ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਇੱਕ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਵਿੱਚ, ਵਿਵੇਕ, ਜਦੋਂ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਅਥਾਰਟੀਆਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਸੀਮਾਵਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਸੀਮਤ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਤੋਂ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਰਾਜ ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕਿ ਫੈਸਲੇ ਜਾਣੇ-ਪਛਾਣੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਅਤੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਜਾਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ ਅਤੇ, ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਅਜਿਹੇ ਫੈਸਲੇ ਭਵਿੱਖਬਾਣੀ ਕਰਨ ਯੋਗ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਨਾਗਰਿਕ ਨੂੰ ਪਤਾ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕਿੱਥੇ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਫੈਸਲਾ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਸਿਧਾਂਤ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਨਿਯਮ ਦੇ ਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਇਹ ਅਣ-ਅਨੁਮਾਨਿਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅਜਿਹਾ ਫੈਸਲਾ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਨਿਯਮ ਅਨੁਸਾਰ ਲਏ ਗਏ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਵਿਰੋਧੀ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। (ਦੇਖੋ ਡਾਇਸੀ—"ਸੰਵਿਧਾਨ ਦਾ ਕਾਨੂੰਨ"- ਦਸਵੀਂ ਐਡ., ਜਾਣ-ਪਛਾਣ ਬਲਦ)। "ਕਾਨੂੰਨ ਆਪਣੇ ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਪਲਾਂ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚ ਗਿਆ ਹੈ", ਡਗਲਸ, ਜੇ. *ਸੰਯੁਕਤ ਰਾਜ ਬਨਾਮ ਵੰਡਰਲਿਕ* (1951-342 ਯੂਐਸ 98: 96 ਲਾਅ ਐਡ 113) ਨੇ ਕਿਹਾ, "ਜਦੋਂ ਇਸ ਨੇ ਮਨੁੱਖ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਸ਼ਾਸਕ ਦੇ ਅਸੀਮਿਤ ਵਿਵੇਕ ਤੋਂ ਮੁਕਤ ਕੀਤਾ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਵਿਵੇਕ ਪੂਰਨ ਹੈ, ਮਨੁੱਖ ਨੇ ਹਮੇਸ਼ਾ ਦੁੱਖ ਝੱਲੇ ਹਨ। ਇਹ ਇਸ ਅਰਥ ਵਿਚ ਹੈ ਕਿ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਰਾਜ ਨੂੰ ਕੈਪੂਈਸ ਦਾ ਸਹੁੰ ਚੁਕਿਆ ਦੁਸ਼ਮਣ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਵਿਵੇਕ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਲਾਰਡ ਮੈਨਸਫੀਲਡ ਨੇ ਜੌਨ ਵਿਲਕਸ (1770-98 ER 327) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਇਸਨੂੰ ਕਲਾਸਿਕ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਹੈ, "ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ਤ ਸਹੀ ਵਿਵੇਕ।"

ਇਹ ਨਿਯਮ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਹਾਸੇ ਦੁਆਰਾ ਨਹੀਂ: ਇਹ ਮਨਮਾਨੀ, ਅਸਪਸ਼ਟ ਅਤੇ ਕਲਪਨਾਤਮਕ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।"

(35) *ਲਿਬਰਟੀ ਆਇਲ ਮਿਲ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ* ਵਿੱਚ ਕੋਰਟ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ 'ਬਿਨਾਂ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਦੱਸੋ' ਸਮੀਕਰਨ ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕਿ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਬਿਆਨ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ; ਪਰ ਕਾਰਨ ਮੌਜੂਦ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਫੈਸਲਾ ਆਪਹੁਦਰਾ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਹ ਫੈਸਲਾ *ਸ਼੍ਰੀਲੇਖਾ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ)* ਵਿੱਚ ਉੱਤਰ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਰਾਜ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਦਲੀਲ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਰਭਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਪੈਰਾ 7.06 ਦੀ ਧਾਰਾ 3 ਦੀ ਮਿਆਦ ਵਿੱਚ ਸਰਕਾਰੀ ਵਕੀਲਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਕਾਰਨ ਦੱਸੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਖਤਮ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਨਿਮਨਲਿਖਤ ਐਬਸਟਰੈਕਟ ਤੋਂ ਪ੍ਰਗਟ ਹੋਵੇਗਾ:-

“ਧਾਰਾ 3 ਦਾ ਦੂਜਾ ਹਿੱਸਾ ਜੋ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਬਿਨਾਂ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਦੱਸੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਸਮਾਪਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਉਸ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨੂੰ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਦੱਸੇ ਬਿਨਾਂ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਬਿਨਾਂ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਦੱਸੇ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ

ਕਿਸੇ ਕਾਰਨ ਦੀ ਮੌਜੂਦਗੀ ਦੇ ਬਰਾਬਰ . ਇਸਦਾ ਸਿਰਫ ਇਹ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕਿ ਜਿਸ ਕਾਰਨ ਲਈ ਸਮਾਪਤੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਉਸ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਜਾਂ ਸੰਚਾਰਿਤ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਲਿਬਰਟੀ ਆਇਲ ਮਿੱਲਜ਼ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ, ਏਆਈਆਰ 1984 ਐਸਸੀ 1271 ਵਿੱਚ ਆਯੋਜਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਬਿਨਾਂ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਦੱਸੇ ਸਮੀਕਰਨ ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕਿ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਸੰਚਾਰਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ, ਪਰ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਕਾਰਨਾਂ ਨੂੰ ਬਿਆਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ; ਪਰ ਕਾਰਨ ਮੌਜੂਦ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਨਹੀਂ ਤਾਂ, ਫੈਸਲਾ ਆਪਹੁਦਰਾ ਹੋਵੇਗਾ। ਕਾਰਨਾਂ ਦਾ ਨਿਰਧਾਰਨ ਨਾ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਇਸ ਦਾ ਗੈਰ-ਸੰਚਾਰ ਜਨਤਕ ਨੀਤੀ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਜਿਸ ਵਸਤੂ ਲਈ ਸ਼ਕਤੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਉਸ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਣ ਲਈ ਕਿਸੇ ਠੋਸ ਕਾਰਨ ਦੀ ਮੌਜੂਦਗੀ ਦੇ ਬਿਨਾਂ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਮਨਮਾਨੀ ਹੋਵੇਗੀ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ, ਇਸਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਜਨਤਕ ਨੀਤੀ. ਇਸ ਲਈ, ਪੈਰਾ 7.06 ਦੀ ਧਾਰਾ 3 ਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਸਮਝਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ, ਇੱਕ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ 'ਸਰਕਾਰੀ ਵਕੀਲ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨੂੰ ਸਖਤ ਅਰਥਾਂ ਵਿੱਚ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਿਸੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਜਿਸਦਾ ਇਹ ਮਤਲਬ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਇਸਦੇ ਜਨਤਕ ਚਰਿੱਤਰ ਦੇ ਦਫਤਰ ਨੂੰ ਨਿੰਦਣਾ; ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨੂੰ ਮਿਆਦ ਦੀ ਮੁਦਰਾ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਵੀ ਸਮਾਪਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਸਿਰਫ ਉਹਨਾਂ ਕਾਰਨਾਂ ਦਾ ਸੰਚਾਰ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਸੰਚਾਰ ਕਰਨਾ ਜਿਸ ਕਾਰਨ ਸਮਾਪਤੀ ਹੋਈ। ਇਸ ਦਾ ਇਹ ਮਤਲਬ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਨਿਯੁਕਤੀ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਮਿੱਠੀ ਇੱਛਾ 'ਤੇ ਹੈ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਸਮਾਪਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਇਸ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਕਿਸੇ ਠੋਸ ਕਾਰਨ ਦੀ ਮੌਜੂਦਗੀ ਦੇ ਬਿਨਾਂ ਵੀ

ਕਲਾ ਦੀ ਬੁੱਧੀਮਾਨ ਸਵੀਪ. 14 ਬਿਨਾਂ ਸ਼ੱਕ, ਜ਼ਿਲ੍ਹਿਆਂ ਵਿੱਚ ਸਰਕਾਰੀ ਵਕੀਲ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਸਟੀਕ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਅਤੇ ਹੋਰ ਅਧਿਕਾਰ, ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਜਾਂ ਵਿਧਾਨਿਕ, ਜੋ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਕੋਲ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਦੀ ਪਰਵਾਹ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ, ਆਪਣੀ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਯੂਪੀ ਰਾਜ ਦੁਆਰਾ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅਪ੍ਰਗਟਿਤ ਸਰਕੂਲਰ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਘੇਰੇ ਵਿੱਚ ਲੈਂਦਾ ਹੈ। . ਇਹ ਇਸ ਕਾਰਨ ਹੈ ਕਿ ਅਸੀਂ ਆਪਣੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਇਸ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਕਰਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਲਈ ਉਪਲਬਧ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਧਿਕਾਰ ਤੋਂ ਸੁਤੰਤਰ, ਅਤੇ ਇਸ ਕੇਸ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਇਹ ਮੰਨਦੇ ਹੋਏ ਕਿ ਅਧਿਕਾਰ ਸਿਰਫ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਤੋਂ ਹੀ ਆਉਂਦੇ ਹਨ।

ਨਿਯੁਕਤੀ, ਰਾਜ ਦੀ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅਪ੍ਰਗਟ ਸਰਕੂਲਰ, ਕਲਾ ਨੂੰ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 14 ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਇਸ ਨੂੰ ਆਪਹੁਦਰਾ ਦਿਖਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਸ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

(36) ਦਵਾਰਕਾਦਾਸ ਮਾਰਫਤੀਆ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ, ਸਥਿਯਾਸਾਦੀ ਮੁਖਰਜੀ, ਜੇ. (ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਹ ਉਦੋਂ ਸੀ), ਨੇ ਨਿਆਂਇਕ ਸਮੀਖਿਆ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਸੀਮਾ ਨੂੰ ਨਿਮਨਲਿਖਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦੇਖਦਿਆਂ ਦਰਸਾਇਆ:-

"...ਜਿੱਥੇ ਰਾਜ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਮਨਮਾਨੀ ਹੈ, ਕਲਾ. 14 ਸਪਰਿੰਗਜ਼ ਇਨ ਅਤੇ ਜੁਡੀਸ਼ੀਅਲ ਰੀਵਿਊ ਸਟਰਾਈਕ ਸੁਧ ਇੱਕ ਐਕਸ਼ਨ ਡਾਊਨ। ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਅਥਾਰਟੀ ਦੀ ਹਰ ਕਾਰਵਾਈ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਨਿਯਮ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਕਾਰਨ ਦੁਆਰਾ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਜਨਤਕ ਅਥਾਰਟੀ ਦੀ ਗਤੀਵਿਧੀ ਜੋ ਵੀ ਹੋਵੇ, ਉਸ ਨੂੰ ਕਲਾ ਦੀ ਕਸੌਟੀ 'ਤੇ ਪੂਰਾ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। 14"

(37) ਉਪਰੋਕਤ ਚਰਚਾ ਤੋਂ ਉੱਭਰਨ ਵਾਲੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਹਨ:-

- (i) ਆਰਟੀਕਲ 14 ਜੀਨਸ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਿ ਆਰਟੀਕਲ 16 ਸਪੀਸੀਜ਼ ਹੈ। ਇਹ ਜਨਤਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਸਾਰੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਬਰਾਬਰੀ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਦਾ ਹੈ।
- (ii) ਆਰਟੀਕਲ 14, 15 ਅਤੇ 16 ਦਾ ਵਿਆਪਕ ਪੱਧਰ ਨਾ ਸਿਰਫ਼ ਵਿਧਾਨਕ ਯੰਤਰਾਂ ਅਤੇ ਰਾਜ ਅਤੇ ਇਸ ਦੀਆਂ ਏਜੰਸੀਆਂ/ਸਾਜ਼ਾਂ ਦੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਕਾਰਜਕਾਰੀ/ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਘੇਰੇ ਵਿੱਚ ਲੈਂਦਾ ਹੈ, ਸਗੋਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਨੂੰ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਦਾ ਹੈ।
- (iii) ਹਰ ਰਾਜ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਕਾਰਨਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਨਿਰਪੱਖ, ਵਾਜਬ ਅਤੇ ਲੋਕ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਮਨਮਾਨੀ ਤੋਂ ਮੁਕਤ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।
- (iv) ਧਾਰਾ 14 ਦੀ ਬੁਨਿਆਦੀ ਲੋੜ ਰਾਜ ਦੁਆਰਾ ਵਰਤੀ ਗਈ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਰਾਜ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਹੈ। ਰਾਜ ਨੌਕਰੀਆਂ ਦੇਣ ਜਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿੱਚ ਦਾਖਲ ਹੋਣ ਜਾਂ ਕੋਟਾ ਜਾਂ ਲਾਇਸੈਂਸ ਜਾਰੀ ਕਰਕੇ ਮਨਮਾਨੇ ਢੰਗ ਨਾਲ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ। ਇਸਦੀ ਹਰ ਕਾਰਵਾਈ ਤਰਕਸੰਗਤ, ਪ੍ਰਸੰਗਿਕ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਮਾਪਦੰਡਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸੀਮਤ ਅਤੇ ਸੰਰਚਨਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਸਰਕਾਰ ਅਜਿਹੇ ਮਾਪਦੰਡਾਂ ਜਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਤੋਂ ਹਟ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਸਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 14 ਦੇ ਛੂਹਣ ਵਾਲੇ ਪੱਥਰ 'ਤੇ ਅਟਕ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।
- (v) ਧਾਰਾ 14 ਅਤੇ 16 ਰਾਜ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਆਪਹੁਦਰੇਪਣ 'ਤੇ ਹਮਲਾ ਕਰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਇਲਾਜ ਦੀ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਅਤੇ ਸਮਾਨਤਾ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹਨ। ਉਹ ਇਹ ਮੰਗ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਰਾਜ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵੈਧ ਅਤੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਸਿਧਾਂਤਾਂ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜੋ ਸਮਾਨ ਸਥਿਤੀਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਬਾਹਰੀ ਜਾਂ ਅਪ੍ਰਸੰਗਿਕ ਵਿਚਾਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।
- (vi) ਅਨੁਛੇਦ 14 ਅਤੇ 16 ਦਾ ਘੇਰਾ ਅਤੇ ਪਹੁੰਚ ਉਹਨਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਤੱਕ ਸੀਮਿਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਲੋਕ ਸੇਵਕ ਨੂੰ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਅਹੁਦੇ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ। ਭਾਵੇਂ ਕੋਈ ਲੋਕ ਸੇਵਕ ਕਿਸੇ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਹੈ, ਉਹ ਧਾਰਾ 14 ਅਤੇ 16 ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੇ ਉਸ ਨਾਲ ਰਾਜ ਤੰਤਰ ਦੁਆਰਾ ਮਨਮਾਨੇ ਜਾਂ ਗਲਤ ਵਿਵਹਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਸੱਤਾ ਦੀ ਦੁਰਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦਾ ਕੋਈ ਜਵਾਬ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਧਾਰਾ 14 ਅਤੇ 16 ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਇਹ ਕਹਿਣਾ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਅਹੁਦੇ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ।

- (vii) ਨਿਯੁਕਤੀ ਪੱਤਰ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕਰਕੇ ਸਰਕਾਰ ਜਨਤਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਆਪਣੀ ਮਨਮਾਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਠਹਿਰਾ ਸਕਦੀ।
- (viii) ਐਡਹਾਕ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਰਾਜ ਅਤੇ ਜਨਤਕ ਅਥਾਰਟੀਆਂ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਵਾਜਬਤਾ ਦੀ ਪ੍ਰੀਖਿਆ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ, ਇੱਕ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਵੀ ਜਾਇਜ਼ ਕਾਰਨਾਂ 'ਤੇ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਅਜਿਹੇ ਕਾਰਨਾਂ ਦਾ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਖੁਲਾਸਾ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਅਤੇ ਜਦੋਂ ਅਜਿਹੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਪੀੜਤ ਵਿਅਕਤੀ ਦੁਆਰਾ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਮਨਮਾਨੀ, ਬੇਇਨਸਾਫ਼ੀ ਦੇ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦਾ ਕੋਈ ਜਵਾਬ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ। ਜਾਂ ਵਿਤਕਰਾ ਕਿ ਕਾਰਵਾਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ।
- (ix) ਅਨੁਛੇਦ 16(1) ਵਿੱਚ ਵਰਤੇ ਗਏ "ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਮਾਮਲੇ" ਸ਼ਬਦ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਕੰਮ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਦੇ ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਮਾਮਲਿਆਂ ਤੱਕ ਸੀਮਤ ਨਹੀਂ ਹਨ, ਸਗੋਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਦੇ ਸਾਰੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਨੂੰ ਵੀ ਸਮਝਦੇ ਹਨ, ਜੋ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹਨ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਬਣਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਤਨਖਾਹ, ਵਾਧੇ, ਛੁੱਟੀ, ਗ੍ਰੈਜੂਟੀ, ਪੈਨਸ਼ਨ, ਸੇਵਾ ਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ, ਤਰੱਕੀ ਅਤੇ ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ।
- (x) ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ
ਕਿਸੇ ਵੀ ਠੋਸ ਕਾਰਨ ਦੀ ਮੌਜੂਦਗੀ ਮਨਮਾਨੀ ਅਤੇ ਜਨਤਕ ਨੀਤੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਹੋਵੇਗੀ।
- (xi) ਵਾਈ ਕੇ ਭਾਟੀਆ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਫੁੱਲ ਬੈਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਐਡਹਾਕ ਅਤੇ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਪ੍ਰਮੋਟ ਨੂੰ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਧਾਰਾ 14 ਅਤੇ 16 ਦੀ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਦੇ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ ਸਹੀ ਕਾਨੂੰਨ ਬਣਾਉਣ ਵਜੋਂ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਈਪੀ ਰੋਯੱਪਾ ਬਨਾਮ ਤਾਮਿਲਨਾਡੂ ਰਾਜ (15), ਦਿ ਮੈਨੇਜਰ, ਸਰਕਾਰੀ ਪ੍ਰੈਸ ਬਨਾਮ ਡੀ.ਬੀ. ਬੋਲਿਆੱਪਾ (16), ਮੈਨੇਜਿੰਗ ਡਾਇਰੈਕਟਰ, ਯੂਪੀ ਵੇਅਰਹਾਊਸਿੰਗ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਬਨਾਮ ਵਿਜੇ ਨਰਾਇਣ ਵਾਜਪਾਈ, (17) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕਾਨੂੰਨ ਦਾ ਦ੍ਰਿਸ਼।) ਸੁਖਦੇਵ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਭਗਤਰਾਮ ਸਰਦਾਰਾ ਸਿੰਘ ਰਘੁਵੰਸ਼ੀ (18); ਸੈਟਰਲ ਇਨਲੈਂਡ ਵਾਟਰ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਲਿਮਿਟੇਡ ਬਨਾਮ ਬ੍ਰਿਜੇ ਨਾਥ ਗਾਂਗੁਲੀ (19) ਅਤੇ ਦਿੱਲੀ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਬਨਾਮ ਡੀਟੀਸੀ ਮਜ਼ਦੂਰ ਕਾਂਗਰਸ ਅਤੇ ਹੋਰ (20)।
- (xii) ਕ੍ਰਿਸ਼ਨ ਚੰਦ ਗੋਇਲ ਬਨਾਮ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਚ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਪ੍ਰਬੰਧਕ, ਸਰਕਾਰੀ ਬ੍ਰਾਂਚ ਪ੍ਰੈਸ ਬਨਾਮ ਡੀ.ਬੀ. ਬੋਲਿਆੱਪਾ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਗਲਤ ਪੜ੍ਹਨ ਅਤੇ ਦੋ ਤਜਵੀਜ਼ਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਪਹਿਲੇ ਵਿੱਚ ਆਧਾਰਿਤ ਹੈ। ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਚ ਦੁਆਰਾ ਸਹੀ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ।
- (xiii) ਇਸ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ 'ਤੇ ਉਪਰੋਕਤ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਅਸੀਂ ਇਹ ਮੰਨਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਠੋਸ ਕਾਰਨ ਦੇ ਲਿਆਂਦੇ ਗਏ ਜਵਾਬਦੇਹ ਦੀ ਵਾਪਸੀ ਨੂੰ ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੁਆਰਾ ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।
- (xiv) ਇਸ ਲਈ, ਅਪੀਲ ਖਾਰਜ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

ਡਿਸਕਲੇਮਰ:- ਸਥਾਨਕ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਅਨੁਵਾਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਨਿਰਣਾ ਕੇਵਲ ਮੁਕੱਦਮੇਬਾਜ਼ਾ 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।

ਮਹਿਕ

15. ਏਆਈਆਰ 1974 ਐਸਸੀ 555
16. ਏਆਈਆਰ 1979 ਐਸਸੀ 429
17. ਏਆਈਆਰ 1980 ਐਸਸੀ 840
18. ਏਆਈਆਰ 1975 ਐਸਸੀ 1331
- 19 ਏਆਈਆਰ 1986 ਐਸਸੀ 1571
20. ਏਆਈਆਰ 1991 ਐਸਸੀ 101