

Harjot Kamal Singh v. State of Punjab and another 416
(R. S. Mongia, J.)

ਮੌਰੀਆ ਅਤੇ ਵੀ.ਐਸ. ਅਗਰਵਾਲ, ਜੇ. ਜੇ.

ਹਰਜੋਤ ਕਮਲ ਸਿੰਘ - ਪਟੀਸ਼ਨਰ।

ਬਨਾਮ

ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ, -ਜਵਾਬਦਾਰ।

1996 ਦਾ CWP ਨੰ 8849.

16 ਜੁਲਾਈ, 1996

ਭਾਰਤ ਦਾ ਸੰਵਿਧਾਨ, 1950- ਆਰਟੀਕਲ 14 ਅਤੇ 16—ਐਡ ਹਾਕ ਨਿਯੁਕਤੀ - ਅਡ ਹਾਕ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤੋਂ ਉੱਚ ਦਰਜੇ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਹੈ - ਨਿਯੁਕਤੀ ਪੱਤਰ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਇਸ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਮੈਰਿਟ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਤੱਥ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਕਿ ਇਸੇ ਵਿਭਾਗ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਕਿਰਨ ਬਾਲਾ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਅਤੇ ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਹੁਕਮਾਂ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਸਾਡਾ ਵਿਚਾਰ ਹੈ ਕਿ ਸਿਖਰਲੀ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ ਜਵਾਬਦੇਹ ਦੇ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਬਣੇ ਰਹਿਣ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਐਡਹਾਕ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤੋਂ ਉੱਚੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਪਰੋਕਤ ਕੌਸ਼ਲ ਕਿਸ਼ੋਰ ਸ਼ੁਕਲਾ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ! ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਬਣੇ ਰਹਿਣ ਦਾ ਕੋਈ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

(ਪਰਾ ੮)

ਅੱਗੋਂ ਕਿਹਾ ਕਿ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਕੋਠ ਤੋਂ ਦੇਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਮੰਨ ਲਓ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਮਿਆਦ ਲਈ ਐਡਹਾਕ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਦਾ ਕੰਮ ਔਸਤ ਹੈ ਅਤੇ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਉਸ ਤੋਂ ਬਹੁਤ ਵਧੀਆ ਵਿਅਕਤੀ ਲੱਭ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਕੀ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਉਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇਣ ਤੋਂ ਰੋਕਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਜੋ ਪਹਿਲਾਂ ਨਾਲੋਂ ਬਿਹਤਰ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ? ਜਾਂ ਉਹ ਨਿਯਮਤ ਨਿਯੁਕਤੀ ਹੋਣ ਤੱਕ ਪਹਿਲਾਂ ਦੇ ਐਡਹਾਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਲਈ ਪਾਬੰਦ ਹੈ? ਸਾਡਾ ਵਿਚਾਰ ਹੈ ਕਿ ਨੌਕਰੀ ਲਈ ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਵਿਅਕਤੀ ਰੱਖਣ ਲਈ ਮਾਲਕ ਦੀਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ 'ਤੇ ਕੋਈ ਬੇੜੀ ਨਹੀਂ ਲਗਾਈ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਦੇਸ਼ ਲਗਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਮਨਮਾਨੇ ਜਾਂ ਗਲਤ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਤਾਂ ਅਦਾਲਤਾਂ ਨਿਸ਼ਚਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਜਾਣਗੀਆਂ।

(ਪਰਾ ੯)

ਭਾਰਤ ਦਾ ਸੰਵਿਧਾਨ, 1950- ਆਰਟੀਕਲ 226/227— ਇੰਪਲਾਇਮੈਂਟ ਐਕਸਚੇਂਜ (ਖਾਲੀ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੀ ਲਾਜ਼ਮੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ) ਐਕਟ, 1959—ਜੇ ਪੋਸਟ 3 ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਲਈ ਹੈ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਐਕਸਚੇਂਜ ਤੋਂ ਮੰਗ ਲਏ ਬਿਨਾਂ ਜਾਂ ਅਰਜ਼ੀਆਂ ਨੂੰ ਸੱਦਾ ਦੇ ਕੇ ਹੋਰ ਯੋਗ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਕੇਸਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ।

ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਅਸਾਮੀ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਲਈ ਰਹਿੰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ

ਨਿਯੁਕਤੀ ਇੰਪਲਾਇਮੈਂਟ ਐਕਸਚੇਂਜ (ਕਮਪਲਸਰੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਆਫ ਵੈਕੈਸੀਜ਼) ਐਕਟ, 1959 ਦੇ ਤਹਿਤ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਐਕਸਚੇਂਜਾਂ ਨੂੰ ਮੰਗ ਭੇਜੇ ਬਿਨਾਂ, ਜਾਂ ਹੋਰ ਯੋਗ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਕੇਸਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਛੋਟੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਇਸ਼ਤਿਹਾਰ ਰਾਹੀਂ ਅਰਜ਼ੀਆਂ ਨੂੰ ਸੱਦਾ ਦੇਣ ਨਾਲ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਸਿਰਫ ਉਸ ਛੋਟੇ ਸਕੋਰ 'ਤੇ ਮਾੜੀ ਹੋਵੇਗੀ। ਜੇਕਰ ਅਸਾਮੀ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੋਂ ਘੱਟ ਸਮੇਂ ਲਈ ਹੈ ਅਤੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਖਤਮ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾ ਰਹੀਆਂ ਹਨ, ਤਾਂ ਕੋਈ ਨੁਕਸ ਨਹੀਂ ਪਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

(ਪਰਾ 10)

ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਵੱਲੋਂ ਐਡਵੋਕੇਟ ਪਰਮਜੀਤ ਰੱਤਾ ।

ਐਮ.ਐਮ ਕੁਮਾਰ, ਐਡੀ. ਏ.ਜੀ. ਪੰਜਾਬ, ਜਵਾਬਦਾਤਾ ਨੂੰ ਜਾਰ.

ਨਿਰਣਾ

ਆਰ ਐਸ ਮੌਰੀਆ, ਜੇ.

(1) ਸਖੇਪ ਰੂਪ ਵਿੱਚ, ਮੌਜੂਦਾ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕਰਨ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਨੂੰ ਦੇਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

(2) ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਦਲੀਲਾਂ ਅਨੁਸਾਰ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੇ ਬੈਚਲਰ ਆਫ ਆਯੁਰਵੈਦਿਕ ਦਵਾਈਆਂ ਅਤੇ ਸਰਜਰੀ ਦੀ ਡਿਗਰੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਆਯੁਰਵੈਦਿਕ ਮੈਡੀਕਲ ਅਫਸਰਾਂ ਦੀਆਂ ਅਸਾਮੀਆਂ ਪੰਜਾਬ ਅਧੀਨ ਸੇਵਾਵਾਂ ਚੋਣ ਬੋਰਡ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਵਿੱਚ ਹਨ ਅਤੇ ਇਸਦੀ ਗੈਰ-ਮੌਜੂਦਗੀ ਵਿੱਚ, ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਗਠਿਤ ਇੱਕ ਵਿਭਾਗੀ ਚੋਣ ਕਮੇਟੀ ਨਿਯਮਤ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਅੱਗੇ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਆਯੁਰਵੈਦਿਕ ਮੈਡੀਕਲ ਅਫਸਰ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਕੋਈ ਨਿਯਮਤ ਚੋਣ ਨਾ ਤਾਂ ਅਧੀਨ ਸੇਵਾਵਾਂ ਚੋਣ ਬੋਰਡ ਜਾਂ ਵਿਭਾਗੀ ਚੋਣ ਕਮੇਟੀ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ । ਹਾਲਾਂਕਿ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਭਾਵ, ਡਾਇਰੈਕਟਰ, ਆਯੁਰਵੈਦਿਕ, ਪੰਜਾਬ, ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ, ਨੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਸਰਕਾਰੀ ਆਯੁਰਵੈਦਿਕ ਮੈਡੀਕਲ ਡਿਸਪੈਂਸਰੀ, ਬੇਦਾਰਾ, ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਫਰੀਦਕੋਟ, ਵਿੱਚ ਉਪਲਬਧ ਖਾਲੀ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਸਿਰਫ 89 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਅਡਹਾਕ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਆਯੁਰਵੈਦਿਕ ਮੈਡੀਕਲ ਅਫਸਰ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਹੈ। 11 ਅਗਸਤ, 1995 ਨੂੰ ਉਕਤ ਕਾਰਜਕਾਲ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਉਸ ਨੂੰ 89 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਨਵੀਂ ਮਿਆਦ ਲਈ ਤਤਕਾਲ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਮੁੜ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, - 31 ਅਕਤੂਬਰ, 1995 ਦੇ ਹੁਕਮ ਅਨੁਸਾਰ। ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਹੁਕਮ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਹਨ। ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ। ਦੂਜੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ 89 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਖਤਮ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਉਸ ਨੂੰ 16 ਅਪ੍ਰੈਲ, 1996 ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਰਾਹੀਂ , 89 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਸਰਕਾਰੀ ਆਯੁਰਵੈਦਿਕ ਡਿਸਪੈਂਸਰੀ, ਲਖਵਾਰੀਆ, ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਕਪੂਰਥਲਾ ਵਿਖੇ ਐਡਹਾਕ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਦੁਬਾਰਾ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਹੁਕਮ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ

Harjot Kamal Singh v. State of Punjab and another 418
(R. S. Mongia, J.)

ਜ਼ਿਆ! ਅਨੁਬੰਧ P-1 ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ। ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਇੱਥੇ ਨੋਟ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ:

- “(a) ਉਸਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਅਤੇ ਬਿਨਾਂ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਦੱਸੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਸਮਾਪਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ;
- (b) ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ 89 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਪੁੱਗਣ 'ਤੇ ਜਾਂ ਅਧੀਨ ਸੇਵਾਵਾਂ ਚੋਣ ਬੋਰਡ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯਮਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਚੁਣੇ ਗਏ ਉਮੀਦਵਾਰ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ 'ਤੇ, ਜੋ ਵੀ ਪਹਿਲਾਂ ਹੋਵੇ, ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ;
- (c) 89 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਪੁੱਗਣ 'ਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਰਾਹਤ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸਮਝੀ ਜਾਵੇਗੀ।

ਇਸ ਨਿਯੁਕਤੀ ਪੱਤਰ 'ਤੇ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਆਯੁਰਵੈਦਿਕ ਅਫ਼ਸਰ, ਪੰਜਾਬ ਦੇ ਹਸਤਾਖਰ ਹਨ। ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਬਿਆਨਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਉਸਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਆਦ 16 ਜੁਲਾਈ, 1996 ਨੂੰ ਖਤਮ ਹੋ ਰਹੀ ਹੈ। ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੇ ਇਹ ਖਦਸ਼ਾ ਪ੍ਰਗਟ ਕੀਤੀ ਹੈ ਕਿ ਅਨੁਬੰਧ ਪੀ-1 ਦੁਆਰਾ ਕਲਪਨਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾਵਾਂ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਜਾਣਗੀਆਂ, ਨੇ ਮੌਜੂਦਾ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਹੈ।

(3) ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਵਕੀਲ ਦੀ ਦਲੀਲ ਸੀ ਕਿ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਕਾਰਜਕਾਲ ਨੂੰ 89 ਦਿਨਾਂ ਤੱਕ ਸੀਮਤ ਕਰਨ ਦਾ ਤਰੀਕਾ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਮਨਮਾਨੀ ਹੈ ਅਤੇ ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 14 ਅਤੇ 16 ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਹੈ ਅਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਆਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਇਸ ਧਾਰਾ ਨੂੰ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕਰਕੇ, ਉਸਨੂੰ ਅਧੀਨ ਸੇਵਾਵਾਂ ਚੋਣ ਬੋਰਡ/ਵਿਭਾਗੀ-ਚੋਣ ਕਮੇਟੀ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯਮਤ-ਚੋਣ ਵਾਲੇ ਦੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਤੱਕ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰਹਿਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਇਸ ਸਬੰਧੀ ਮੁੱਢਲਾ ਭਰੋਸਾ ਗੌਰਧਨ ਸਿੰਘ ਗੁਲੀਆ ਬਨਾਮ ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ (1) ਅਤੇ ਰਜਨੀ ਦੇ ਦੋ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ 'ਤੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਬਾਲਾ ਬਨਾਮ ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ (2)। ਇਹ ਦੋਵੇਂ ਫੈਸਲੇ ਇੱਕੋ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਹਨ। ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਖੋਜੀ ਵਕੀਲਾਂ ਨੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੇ ਇੱਕ ਗੈਰ-ਰਿਪੋਰਟ ਕੀਤੇ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਕਿਰਨ ਬਾਲਾ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ, (1996 ਦਾ ਸੀ.ਆਈ.ਡਬਲਿਊ.ਆਈ.ਪੀ. ਨੰ. 7316) ਮਈ ਨੂੰ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। 22, 1996, ਉਸ ਅਯੋਗ ਵਿਭਾਗ ਬਾਰੇ ਜਿਸ ਨਾਲ ਮੌਜੂਦਾ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਸਬੰਧਤ ਹੈ ਅਤੇ 'ਉਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਵੀ ਮੌਜੂਦਾ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਸਮਾਨ ਪੱਤਰ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ। ਉਕਤ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਇਹ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਪੱਤਰਾਂ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਖਤਮ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉੱਪਰ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ '89 ਦਿਨਾਂ ਲਈ ਐਡਹਾਕ ਆਧਾਰ' ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਹੋਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਸੀ

- (1) 1996 (1) ਸਭ ਤਤਕਾਲ ਨਿਰਣੇ 226.
- (2) 1995 (4) ਸਭ ਤਤਕਾਲ ਨਿਰਣੇ 394.

89 ਦਿਨਾਂ ਬਾਅਦ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਉਹ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ। ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਵਕੀਲ ਨੇ 1996 ਦੇ ਸੀਡਬਲਯੂਪੀ ਨੰਬਰ 9392 ਵਿੱਚ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਨੋਟਿਸ ਆਫ ਮੋਸ਼ਨ ਜਾਰੀ ਕਰਨ ਦਾ ਹੁਕਮ ਵੀ ਸਾਡੇ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਲਿਆਂਦਾ। ਉਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਵੀ, ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਦੀ ਦਲੀਲ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ 89 ਦਿਨ ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਹੋਰ 89 ਦਿਨਾਂ ਲਈ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਕੋਲ ਨਿਯਮਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਚੁਣੇ ਗਏ ਉਮੀਦਵਾਰਾਂ ਦੀ ਉਪਲਬਧਤਾ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਉਸਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਮੋਸ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ 8 ਜੁਲਾਈ, 1996 ਨੂੰ ਨੋਟਿਸ ਆਫ ਮੋਸ਼ਨ ਜਾਰੀ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਦੋਖਿਆ ਸੀ ਕਿ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਦਲੀਲਾਂ ਤੋਂ ਇਹ ਨਹੀਂ ਲੱਗਦਾ ਸੀ ਕਿ ਡਾਇਰੈਕਟਰ, ਆਯੁਰਵੈਦਿਕ, ਪੰਜਾਬ, ਨੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਚੋਣ ਕਰਨ ਲਈ ਕੋਈ ਤਰੀਕਾ ਅਪਣਾਇਆ ਸੀ। 89 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਆਯੁਰਵੈਦਿਕ ਮੈਡੀਕਲ ਅਫਸਰ ਦਾ ਅਹੁਦਾ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਰਿਕਾਰਡ ਤੋਂ ਇਹ ਵੀ ਸਪੱਸ਼ਟ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਖਾਲੀ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦਾ ਜੀਵਨ ਕੀ ਸੀ ਜਿਸ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ 89 ਦਿਨਾਂ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਦੋ ਮੁੱਦਿਆਂ 'ਤੇ ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਨ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋਵੇਗੀ ਕਿ ਕੀ ਡਾਇਰੈਕਟਰ, ਆਯੁਰਵੈਦਿਕ, ਪੰਜਾਬ ਕੋਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਐਕਸਚੇਂਜ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਸਬੰਧਤ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਐਕਸਚੇਂਜ ਨੂੰ ਮੰਗ ਪੱਤਰ ਭੇਜੇ ਬਿਨਾਂ ਅਜਿਹੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਸੀ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। (ਕੌਮ ਪਲਸਰੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਆਫ ਵੈਕੈਸੀਜ਼) ਐਕਟ, 1959 ਜਾਂ ਥੋੜ੍ਹੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਇਸ਼ਤਿਹਾਰ ਰਾਹੀਂ ਅਰਜ਼ੀਆਂ ਨੂੰ ਸੱਦਾ ਦੇ ਕੇ ਹੋਰ ਯੋਗ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਕੇਸ ਨੂੰ ਵਿਚਾਰੇ ਬਿਨਾਂ ਅਤੇ ਕੀ ਅਜਿਹੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੇ ਉਪਲਬਧਤਾ ਤੱਕ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰਹਿਣ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਨਿਯਮਤ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਸੀਂ ਇਸ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਅਗਲੇ ਹਿੱਸੇ ਵਿੱਚ ਇਸ ਆਦੇਸ਼ ਦਾ ਇਸ਼ਤਿਹਾਰ ਦੇਵਾਂਗੇ।

(4) ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਲਈ ਸਿੱਖਿਅਤ ਵਕੀਲ ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਇੱਕ ਐਡਹਾਕ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨੂੰ ਇਸ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ (ਡੀ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਉਸ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਖਤਮ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਉਹ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਨਹੀਂ ਦੇ ਸਕਦਾ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਜਾਰੀ ਰਹਿਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇੱਕ ਨਿਯਮਤ ਚੋਣਕਾਰ ਉਸਦੀ ਥਾਂ ਲੈਣ ਲਈ ਆਉਂਦਾ ਹੈ। ਉਸਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਇੱਕ ਐਡਹਾਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਾਲੋਂ ਬਿਹਤਰ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ ਜਿਸਨੂੰ ਅਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਉੱਤਰ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਰਾਜ ਬਨਾਮ ਕੌਸ਼ਲ ਕਿਸ਼ੋਰ ਸ਼ੁਕਲਾ (3) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਇੱਕ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ। ਉਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਬਿਨਾਂ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਦੱਸੇ ਉਸ ਨੂੰ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਕੇ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ ।

Harjot Kamal Singh v. State of Punjab and another 420
(R. S. Mongia, J.)

ਅਤੇ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸਮਾਪਤ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ। ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਇੱਕ ਅਸਥਾਈ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇਸ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਰਹਿਣ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਅਤੇ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਦੱਸੇ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਕੇ ਸਮਾਪਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਾਂ ਤਾਂ ਅਜਿਹੀ ਸਮਾਪਤੀ ਲਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਜਾਂ ਅਧੀਨ ਅਸਥਾਈ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਵਿਧਾਨਕ ਨਿਯਮ। ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਨੇ ਉਪਰੋਕਤ ਦਿੱਤੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਜੇਕਰ ਅਸਥਾਈ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਖਤਮ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ, ਤਾਂ ਕੀ ਇਹ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਐਡਹਾਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੋਲ ਹੈ? ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਪਰਵਾਹ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਜਾਰੀ ਰਹਿਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਇੱਕ ਨਿਯਮਤ ਚੋਣਕਰਤਾ ਅਜਿਹੇ ਇੱਕ ਐਡਹਾਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਦਲਣ ਲਈ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦਾ।

(5) ਸਿੱਖਿਅਤ ਵਕੀਲ ਨੇ ਅੱਗੇ ਦੱਸਿਆ ਕਿ ਪੰਜਾਬ ਸਟੇਟ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਸੁਰਿੰਦਰ ਕੁਮਾਰ ਹੋਰਾਂ (4), ਜਿਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਸੁਰਿੰਦਰ ਕੁਮਾਰ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਨੇ ਆਪਣੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ 4 ਅਪ੍ਰੈਲ 1991 ਨੂੰ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਹੁਕਮਾਂ ਰਾਹੀਂ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕੀਤਾ:

“ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਸਾਡੀ ਰਾਏ ਹੈ ਕਿ ਨਿਰਪੱਖ ਅਤੇ ਨਿਰਪੱਖ ਆਦੇਸ਼ ਇਹ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਿਹੜੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਪਾਰਟ ਟਾਈਮ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਸਰਕਾਰ ਪਬਲਿਕ ਸਰਵਿਸ ਦੀਆਂ ਸਿਫਾਰਸ਼ਾਂ 'ਤੇ ਨਿਯਮਤ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ। ਕਮਿਸ਼ਨ. ਇਸ ਦੌਰਾਨ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਮਿਲੇਗੀ।

ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਨੇ ਇਹ ਮਾਮਲਾ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਅਪੀਲ ਵਿੱਚ ਲਿਆ। ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥ ਇਹ ਸਨ ਕਿ 1990 ਵਿੱਚ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਦੇ ਸਿੱਖਿਆ ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਵੱਲੋਂ ਜਾਰੀ ਕੁਝ ਹਦਾਇਤਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਸੁਰਿੰਦਰ ਕੁਮਾਰ ਆਦਿ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤੀ ਹੁਕਮਾਂ ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਨਿਯੁਕਤੀ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਵਿੱਚ ਇਹ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਰਾਹਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਭੁਗਤਾਨ ਘਟੇ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਰੇਟ 'ਤੇ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਉਸ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਲਿਆ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕਰਕੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਉਹ ਰੈਗੂਲਰ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ 'ਤੇ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਨਾਲ ਲੈਕਚਰਾਰ ਵਜੋਂ ਆਪਣੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਰੈਗੂਲਰ ਹੋਣ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ।

(4) ਅੱਜ ਦਾ ਫੈਸਲਾ 1991 (6) SC 540.

ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਦੇਖਿਆ ਕਿ ਇਹ ਸੁਝਾਅ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਸੀ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੇ ਕਿਸੇ ਗਲਤੀ ਨਾਲ ਆਪਣੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਲਿਆ ਹੈ, ਇਸ ਲਈ, ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। "ਇਸ ਲਈ ਸਾਨੂੰ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਮਿਲਦਾ ਕਿ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਖਾਸ ਸ਼ਰਤਾਂ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਿਉਂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਿਆ।" ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਦੇ ਵਕੀਲ ਨੇ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਕਿ ਕਿਉਂਕਿ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਪਹਿਲਾਂ ਵੀ ਕਈ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਅਸਥਾਈ ਜਾਂ ਐਡਹਾਕ ਸਰਕਾਰੀ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਪੱਕੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਭਰਤੀ ਕਰਨ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਸਨ, ਇਸ ਲਈ ਇਹ ਸੁਝਾਅ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਜੇਕਰ ਸੁਪਰੀਮ

ਕੋਰਟ ਅਜਿਹਾ ਪਾਸ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਬਿਨਾਂ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਦੱਸੇ ਆਰਡਰ, ਹਾਈ ਕੋਰਟਾਂ ਨੂੰ ਵੀ ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦੇਣ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਸੀ। ਜੱਜਾਂ ਨੇ ਦੇਖਿਆ ਕਿ ਉਹ ਅਜਿਹੇ ਵਿਵਾਦ ਨਾਲ ਸਹਿਮਤ ਹੋਣ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਸਨ।

(6) ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ (ਗੋਰਧਨ ਸਿੰਘ ਗੁਲੀਆ ਬਨਾਮ ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ (ਸੁਪਰਾ) ਅਤੇ ਰਜਨੀ ਬਾਲਾ ਬਨਾਮ ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ (ਸੁਪਰਾ) ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਫੈਸਲਿਆਂ ਵਿੱਚ , ਸੁਰਿੰਦਰ ਕੁਮਾਰ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਅਤੇ ਹੋਰ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) 'ਤੇ ਬਿਲਕੁਲ ਵੀ ਵਿਚਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਕੌਸ਼ਲ ਕਿਸ਼ੋਰ ਸ਼ੁਕਲਾ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਇਸ ਨੁਕਤੇ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਵਿਚਾਰਿਆ ਨਹੀਂ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਕੀ ਕਿਸੇ ਐਡਹਾਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਬਣੇ ਰਹਿਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਕੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ? ਪਿਛਲੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਕਿਹਾ ਸੀ ਕਿ ਅਸਥਾਈ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਹੁਦੇ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

(7) ਸੁਰਿੰਦਰ ਕੁਮਾਰ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਅਤੇ ਕੌਸ਼ਲ ਕਿਸ਼ੋਰ ਸ਼ੁਕਲਾ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ , ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੇ ਜਾਣੇ-ਪਛਾਣੇ ਵਕੀਲ ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਐਡਹਾਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਜੋਂ ਅਹੁਦੇ ਅਤੇ ਸੇਵਾਵਾਂ 'ਤੇ ਬਣੇ ਰਹਿਣ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸਮਾਪਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ

(8) ਪੱਖਾਂ ਦੇ ਵਕੀਲਾਂ ਨੂੰ ਸੁਣਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਸਾਡਾ ਵਿਚਾਰ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਯੋਗਤਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਤੱਥ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਕਿ ਖਾਨ ਬਾਲਾ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ , ਉਸੇ ਵਿਭਾਗ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਅਤੇ ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਹੁਕਮਾਂ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਨਾਲ, ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਸਾਡੀ ਰਾਏ ਹੈ। ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਲਈ ਸਿੱਖਿਅਤ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਬਣੇ ਰਹਿਣ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ: ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਐਡਹਾਕ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਸਥਾਈ ਤੋਂ ਉੱਚੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਹੈ

ਕਰਮਚਾਰੀ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਪਰੋਕਤ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਕੌਸ਼ਲ ਕਿਸ਼ੋਰ ਸ਼ੁਕਲਾ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਬਣੇ ਰਹਿਣ ਦਾ ਕੋਈ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਅਸੀਂ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਨੂੰ ਛੱਡ ਦਿੰਦੇ ਹਾਂ । ਅੰਤਮ ਨਤੀਜਾ ਇਹ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਨਿਯੁਕਤੀ ਪੱਤਰ ਉਸ ਹੁਕਮ ਵਰਗਾ ਹੀ ਬਣ ਜਾਵੇਗਾ ਜਿਸ ਰਾਹੀਂ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਵੱਲੋਂ ਸੁਰਿੰਦਰ ਕੁਮਾਰ ਅਤੇ ਹੋਰਨਾਂ ਦੀ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਨਾਮ ਸੁਰਿੰਦਰ ਕੁਮਾਰ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ। ਅਤੇ ਹੋਰ (ਸੁਪਰਾ)। ਗੋਰਧਨ ਸਿੰਘ ਗੁਲੀਆ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਅਤੇ ਕਿਰਨ ਬਾਲਾ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰੀਖਣ ਕੀਤੇ ਗਏ ਨਿਰੀਖਣਾਂ ਬਾਰੇ ਅਸੀਂ ਆਪਣੇ ਰਾਖਵੇਂਕਰਨ ਰੱਖਦੇ ਹਾਂ ਪਰ ਸੁਰਿੰਦਰ ਕੁਮਾਰ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਦੇ ਕੇਸਾਂ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਅਤੇ ਕੌਸ਼ਲ ਕਿਸ਼ੋਰ ਸ਼ੁਕਲਾ ਦਾ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ), ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਅਸੀਂ ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 141 ਦੇ ਅਧੀਨ ਬੰਨ੍ਹੇ ਹੋਏ ਹਾਂ, ਅਸੀਂ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਵੱਡੀ ਬੈਂਚ ਕੋਲ ਭੇਜਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਨਹੀਂ ਹਾਂ। ਅਸੀਂ ਮੰਨਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਬਣੇ ਰਹਿਣ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

(9) ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਕੋਣ ਤੋਂ ਦੇਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਮੰਨ ਲਓ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਮਿਆਦ ਲਈ ਐਡਹਾਕ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਦਾ ਕੰਮ-ਸਿਰਫ਼ ਔਸਤ ਅੰਤ ਹੈ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਉਸ ਤੋਂ ਬਹੁਤ ਵਧੀਆ ਵਿਅਕਤੀ ਲੱਭ ਰਿਹਾ ਹੈ; ਕੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਬਾਅਦ ਵਾਲੇ

Harjot Kamal Singh v. State of Punjab and another 422
(R. S. Mongia, J.)

ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇਣ ਤੋਂ ਰੋਕਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਜੋ ਪਹਿਲਾਂ ਨਾਲੋਂ ਬਿਹਤਰ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਉਹ ਨਿਯਮਤ ਨਿਯੁਕਤੀ ਹੋਣ ਤੱਕ ਪਹਿਲੇ ਐਡਹਾਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਲਈ ਪਾਬੰਦ ਹੈ? ਸਾਡਾ ਵਿਚਾਰ ਹੈ ਕਿ ਨੌਕਰੀ ਲਈ ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਵਿਅਕਤੀ ਰੱਖਣ ਲਈ ਮਾਲਕ ਦੀਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ 'ਤੇ ਕੋਈ ਬੇੜੀ ਨਹੀਂ ਲਗਾਈ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਦੋਸ਼ ਲਗਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਮਨਮਾਨੇ ਜਾਂ ਗਲਤ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਤਾਂ ਅਦਾਲਤਾਂ ਨਿਸ਼ਚਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਜਾਣਗੀਆਂ।

(10) ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ 1996 ਦੇ ਸੀਡਬਲਯੂਪੀ ਨੰਬਰ 9392 ਵਿੱਚ 8 ਜੁਲਾਈ 1996 ਦੇ ਮੌਜੂਦਾ ਬੈਚ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦਾ ਸਬੰਧ ਹੈ, ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਅਹੁਦਾ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਲਈ ਰਹਿਣਾ ਹੈ ਅਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਬਿਨਾਂ ਭੇਜੇ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਇੰਪਲਾਇਮੈਂਟ ਐਕਸਚੇਂਜ ਨੂੰ ਇੰਪਲਾਇਮੈਂਟ ਐਕਸਚੇਂਜ (ਕੰਪਲਸਰੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਆਫ ਵੈਕੈਸ਼ੀਜ਼ ਐਕਟ, 1959) ਦੇ ਤਹਿਤ ਮੰਗ, ਜਾਂ ਥੋੜ੍ਹੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਇਸ਼ਤਿਹਾਰ ਦੇ ਜ਼ਰੀਏ ਅਰਜ਼ੀਆਂ ਨੂੰ ਸੱਦਾ ਦੇ ਕੇ ਹੋਰ ਯੋਗ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਕੇਸਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਸਿਰਫ ਉਸ ਛੋਟੇ ਸਕੋਰ 'ਤੇ ਮਾੜੀ ਹੋਵੇਗੀ। ਜੇਕਰ ਅਸਾਮੀ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੋਂ ਘੱਟ ਸਮੇਂ ਲਈ ਹੈ ਅਤੇ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਬੰਦ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾ ਰਹੀਆਂ ਹਨ, ਤਾਂ ਕੋਈ ਨੁਕਸ ਨਹੀਂ ਪਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਐਕਸਚੇਂਜ ਨੂੰ ਕੋਈ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਜਾਂ ਕੋਈ ਇਸ਼ਤਿਹਾਰ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਨਿਯੁਕਤੀ ਆਪਣੇ ਆਪ ਉਸ ਸਕੋਰ 'ਤੇ ਮਾੜੀ ਹੋਵੇਗੀ। ਅੱਗੇ ਭਾਵੇਂ ਉੱਥੇ

ਇੰਪਲਾਇਮੈਂਟ ਐਕਸਚੇਂਜ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਕੋਈ ਇਸ਼ਤਿਹਾਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਅਸੀਂ ਪਹਿਲਾਂ ਰੱਖਿਆ ਹੈ, ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਕੀ ਹੈ? ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਬਣੇ ਰਹਿਣ ਦਾ ਕੋਈ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਮਿਲਦਾ

(11) ਉਪਰੋਕਤ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ, ਸਾਨੂੰ ਇਸ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਯੋਗਤਾ ਨਹੀਂ ਮਿਲਦੀ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਜੇ. ਐੱਸ. ਟੀ

ਸਵਤੰਤਰ ਕੁਮਾਰ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਜੇ.
ਸਤਦੇਵ ਸਿੰਘ - ਪਟੀਸ਼ਨਰ

ਬਨਾਮ

ਸਤਵੰਤ ਰੈਡੀ ਅਤੇ ਹੋਰ, - ਜਵਾਬਦੇਹ।

ਦਾ COCP 338 .

12 ਸਤੰਬਰ 1996 ਈ.

ਅਦਾਲਤਾਂ ਦਾ ਅਪਮਾਨ ਐਕਟ, 1971—ਐੱਸ. 10- ਜਾਣ ਬੁੱਝ ਕੇ ਅਣਆਗਿਆਕਾਰੀ - ਜਾਣਬੁੱਝ ਕੇ ਅਣਆਗਿਆਕਾਰੀ ਦਾ ਸਬੂਤ ਹਰ ਸੰਭਵ ਵਾਜਬ ਸ਼ੱਕ ਤੋਂ ਪਰੇ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ - ਇਸਦੀ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਲਏ ਗਏ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਤੋਂ ਅਨੁਮਾਨ ਲਗਾਇਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੀ ਜਾਣਬੁੱਝ ਕੇ ਅਣਆਗਿਆਕਾਰੀ ਦਾ ਇਹ ਮਤਲਬ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਸਾਰੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਜਾਣਬੁੱਝ ਕੇ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਦਾ ਅੰਦਾਜ਼ਾ ਹਰੇਕ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਸਥਿਤੀਆਂ ਤੋਂ ਲਗਾਇਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਹਰੇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਅਤੇ ਡਿਫਾਲਟ ਦੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਤੋਂ ਜਾਣੂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇੱਕ ਸਿਵਲ ਅਪਮਾਨ ਨੂੰ ਇੱਕ ਫੌਜਦਾਰੀ ਮੁਕੱਦਮੇ ਤੋਂ ਬਾਰੀਕੀ ਨਾਲ ਵੱਖ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਜਾਣਬੁੱਝ ਕੇ ਜਾਂ ਜਾਣਬੁੱਝ ਕੇ ਅਣਆਗਿਆਕਾਰੀ ਦਾ ਸਬੂਤ ਹਰ ਸੰਭਵ ਵਾਜਬ ਸ਼ੱਕ ਤੋਂ ਪਰੇ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸਮੁੱਚੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਲਏ ਗਏ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਤੋਂ ਅੰਦਾਜ਼ਾ ਲਗਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

(ਪਰਾ ੯)

ਅਦਾਲਤਾਂ ਦਾ ਅਪਮਾਨ ਐਕਟ, 1971— “ਮੁਆਫੀਨਾਮਾ” — ਸਮਝਾਇਆ ਗਿਆ।

ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਹੋਣ ਵਾਲੀ “ਮੁਆਫੀ” ਸ਼ਬਦ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਸ੍ਰੀ ਜਸਪਾਲ ਸਿੰਘ, ਜੇ. ਦੁਆਰਾ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਆਪਣੀ ਹੀ ਮੋਸ਼ਨ ਬਨਾਮ ਸ੍ਰੀ ਬੀ.ਡੀ ਕੌਸ਼ਲ ਸੀ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ: -

“ਮੁਆਫੀ ਦਿਲ ਦੀ ਬੋਲੀ ਹੈ। ਪਛਤਾਵਾ ਇਸ ਦਾ ਬੀਜ ਹੈ। ਇਹ ਪ੍ਰਾਸਚਿਤ ਦੁਆਰਾ ਪੋਸਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕੁਝ ਅਧਿਆਤਮਿਕ ਦੁਆਰਾ ਕਾਇਮ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ

ਡਿਸਕਲੇਮਰ :- ਸਥਾਨਕ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਅਨੁਵਾਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਨਿਰਣਾ ਕੇਵਲ ਮੁਕੱਦਮੇਬਾਜ਼ਾਂ ਲਈ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਆਪਣੀ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਸਮਝਣ ਤੱਕ ਹੀ ਸੀਮਤ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਦਾ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਇਸਤੇਮਾਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਸਾਰੇ ਵਿਹਾਰਕ ਅਤੇ ਅਧਿਕਾਰਤ ਮੰਤਵਾਂ ਲਈ, ਨਿਆਂ ਨਿਰਣੇ ਦਾ ਅੰਗਰੇਜ਼ੀ ਸੰਸਕਰਣ-ਪ੍ਰਮਾਣਿਕ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਅਮਲ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਇਸ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦਿੱਤੀ

ਜਾਵੇਗੀ।

ਰਵਨੀਤ ਸਿੰਘ