

ਯੂ.ਪੀ. ਸਟੇਟ ਟੂਰਿਜ਼ਮ ਡਿਵੈਲਪਮੈਂਟ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਲਿਮਿਟੇਡ NONE

ਬਨਾਮ NONE ਆਈ.ਬੀ. ਮਿਸਰਾ ਅਤੇ ਹੋਰ

ਜਨਵਰੀ 18, 1995

[ਐਸ.ਸੀ. ਅਗਰਵਾਲ ਅਤੇ ਜੀ.ਐਨ. ਰਾਏ, ਨਾਇਬ ਨਿਆਂਕਾ]

ਸੇਵਾ ਕਾਨੂੰਨ—ਯੂ.ਪੀ. ਰਾਜ ਟੂਰਿਜ਼ਮ ਵਿਕਾਸ ਨਿਗਮ ਨਿਯਮ, 1981—ਨਿਯਮ 19—ਭਰਤੀ—ਯੂ.ਪੀ. ਰਾਜ ਟੂਰਿਜ਼ਮ ਨਿਗਮ ਵਿੱਚ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਦੀ ਪੋਸਟ—ਕਲਾਸ I ਪੋਸਟ—ਚੋਣ ਜਾਂ ਪ੍ਰਤਿਨਿਯੁਕਤੀ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤੀ—ਪੋਸਟ ਨੂੰ ਪ੍ਰਮੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਭਰਿਆ ਨਹੀਂ ਜਾ ਸਕਦਾ।

ਜਵਾਬੀ ਨੰਬਰ 1 ਨੇ ਯੂ.ਪੀ. ਰਾਜ ਟੂਰਿਜ਼ਮ ਵਿਕਾਸ ਨਿਗਮ ਵਿੱਚ ਮੈਨੇਜਰ ਗ੍ਰੇਡ II ਦੀ ਪੋਸਟ 'ਤੇ ਨੌਕਰੀ ਸੰਭਾਲੀ ਅਤੇ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਦੀ ਪੋਸਟ 'ਤੇ ਖਾਲੀ ਹੋਣ 'ਤੇ ਮੈਨੇਜਰ ਗ੍ਰੇਡ IA ਵਜੋਂ ਪ੍ਰਮੇਸ਼ਨ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ। ਨਿਗਮ ਵਿੱਚ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਦੀ ਪੋਸਟ ਨੂੰ ਭਰਨ ਲਈ ਯੂ.ਪੀ. ਰਾਜ ਟੂਰਿਜ਼ਮ ਵਿਕਾਸ ਨਿਗਮ ਨਿਯਮ, 1981 ਅਨੁਸਾਰ ਚੋਣ ਕਰਨ ਲਈ ਜਵਾਬੀਆਂ ਨੂੰ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਲਈ ਰਿਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ। ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਦੀ ਉਕਤ ਪੋਸਟ ਉੱਤਰ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਰਾਜ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੀ ਪ੍ਰਤਿਨਿਯੁਕਤੀ ਦੁਆਰਾ ਭਰੀ ਜਾ ਰਹੀ ਸੀ।

ਉੱਚ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਦੀ ਪੋਸਟ 'ਤੇ ਚੋਣ ਕਰਨ ਲਈ ਜਵਾਬੀਆਂ ਨੂੰ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਕੀਤੇ ਗਏ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਅਨੁਸਾਰ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤੇ। ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਕਿ ਨਿਯਮ 19 ਨੂੰ ਇਸ ਹੱਦ ਤੱਕ ਪੜ੍ਹਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਲਾਸ I ਦੀਆਂ ਪੋਸਟਾਂ ਨੂੰ ਨਿਗਮ ਦੇ ਯੋਗ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਵਰਿਸ਼ਠਤਾ-ਕ੍ਰਮ-ਯੋਗਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰਮੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਭਰਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ। ਇਹ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਕਿ ਸਿਰਫ ਉਸ ਸਮੇਂ ਹੀ ਜਦੋਂ ਪੋਸਟ ਲਈ ਪ੍ਰਮੇਸ਼ਨ ਲਈ ਕੋਈ ਉਪਯੁਕਤ ਉਮੀਦਵਾਰ ਉਪਲਬਧ ਨਾ ਹੋਵੇ, ਤਾਂ ਪ੍ਰਤਿਨਿਯੁਕਤੀ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ, ਨਾਕਾਮ ਰਹਿਣ 'ਤੇ ਸਿੱਧੀ ਚੋਣ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਫੈਸਲੇ ਖਿਲਾਫ ਦਾਇਰ ਰਿਵਿਊ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ। ਇਸ ਲਈ ਇਹ ਅਪੀਲਾਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾਓਂ ਨੇ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਕਿ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਦੀ ਪੋਸਟ ਲਈ ਉੱਚ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨਿਕ ਯੋਗਤਾ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਲੋੜ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਕਾਰਨ ਪੋਸਟ ਨੂੰ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਵਿਭਾਗਾਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਪੋਜੀਸ਼ਨਾਂ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਉੱਚ ਪੱਧਰ ਦੀ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨਿਕ ਯੋਗਤਾ ਵਾਲੇ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਤਿਨਿਯੁਕਤੀ 'ਤੇ ਲੈ ਕੇ ਭਰਿਆ ਗਿਆ ਸੀ।

ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕਰਦਿਆਂ, ਅਦਾਲਤ

ਫੈਸਲਾ: ਯੂ.ਪੀ. ਵਿੱਚ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਦੀ ਪੋਸਟ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ

ਰਾਜ ਟੂਰਿਜ਼ਮ ਵਿਕਾਸ ਨਿਗਮ ਨੂੰ ਯੂ.ਪੀ. ਰਾਜ ਟੂਰਿਜ਼ਮ ਵਿਕਾਸ ਨਿਗਮ ਨਿਯਮ 1981 ਦੇ ਨਿਯਮ 19 ਦੁਆਰਾ ਸੰਚਾਲਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਕਲਾਸ I ਅਸਾਮੀਆਂ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਸਿਰਫ ਦੋ ਤਰੀਕਿਆਂ ਨਾਲ ਹੀ ਸੀਮਿਤ ਹੈ, ਭਾਵ ਚੋਣ ਜਾਂ ਸੰਚਾਰਨ ਦੁਆਰਾ। ਨਿਯਮ 19 ਵਿੱਚ ਕਲਾਸ I ਅਸਾਮੀਆਂ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਵਜੋਂ ਤਰੱਕੀ ਦੇਣ ਦੀ ਪ੍ਰਵਾਧਾਨ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਨਿਗਮ ਵਿੱਚ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਦੀ ਅਸਾਮੀ ਇੱਕ ਕਲਾਸ I ਅਸਾਮੀ ਹੈ, ਇਸ ਲਈ ਨਿਗਮ ਲਈ ਇਸ ਅਸਾਮੀ ਨੂੰ ਤਰੱਕੀ ਦੁਆਰਾ ਭਰਨਾ ਸੰਭਵ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਇਹ ਤੱਥ ਕਿ 1981 ਤੋਂ ਲੈ ਕੇ ਚੋਣ ਦੁਆਰਾ ਕੋਈ ਵੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਅਤੇ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਦੀ ਸਾਰੀਆਂ ਅਸਾਮੀਆਂ ਸੰਚਾਰਨ 'ਤੇ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ, ਨਿਯਮ 19 ਨੂੰ ਇਸ ਅਸਾਮੀ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਵਜੋਂ ਤਰੱਕੀ ਦੇਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦੇਣ ਵਾਲਾ ਮੰਨਣਾ ਉਚਿਤ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ।

ਗੁਜਰਾਤ ਹਾਊਸਿੰਗ ਬੋਰਡ ਇੰਜੀਨੀਅਰਜ਼ ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨ ਅਤੇ ਅਨੂ ਬਨਾਮ ਰਾਜ ਗੁਜਰਾਤ & ਓਰਸ., ਜੇਟੀ (1993) 6 ਐਸ.ਸੀ. 469, ਵੱਖਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ।

ਸਾਇੰਸੀ ਅਤੇ ਐਂਦਯੋਗਿਕ ਖੋਜ ਦੀ ਕੌਸਲ ਅਤੇ ਅਨੂ ਬਨਾਮ ਕੇ.ਜੀ.ਐਸ. ਭੱਟ ਅਤੇ ਅਨੂ., [1989] 4 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ. 635 ਅਤੇ ਡਾ. ਮਿਸ. ਹੁਸੈਨ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤੀ ਸੰਘ, [1990] ਸੁਪ. ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ. 69, ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ।

ਸਿਵਲ ਅਪੀਲੇਟ ਜੁਰਿਸਡਿਕਸ਼ਨ: ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 818-19 ਦੇ 1995।

ਅੱਲਾਹਾਬਾਦ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਮਿਤੀ 24.3.94 & 13.5.94 ਨੂੰ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਫੈਸਲੇ ਅਤੇ ਆਦੇਸ਼ ਵਿੱਚੋਂ, ਡਬਲਿਊ.ਪੀ. ਨੰਬਰ 677/92 & ਆਰ.ਪੀ. ਨੰਬਰ 65(ਡਬਲਿਊ) ਦੇ 1994।

ਆਰ.ਕੇ. ਜੈਨ, ਮਿਸ. ਲਲਿਤਾ ਕੋਹਲੀ ਅਤੇ ਮਨੋਜ ਸਵਰੂਪ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਲਈ।

ਅਰੁਣ ਜੇਟਲੀ, ਮਿਸ. ਇੰਦੂ ਮਲਹੋਤਰਾ ਅਤੇ ਮਿਸ. ਸ਼ਿਰੀਨ ਜੈਨ ਜਵਾਬਦੇਹਾਂ ਲਈ।

ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ

ਇਹ ਅਪੀਲਾਂ ਯੂ.ਪੀ. ਰਾਜ ਟੂਰਿਜ਼ਮ ਵਿਕਾਸ ਨਿਗਮ (ਇਥੇ 'ਨਿਗਮ' ਕਿਹਾ ਜਾਵੇਗਾ) ਵਿੱਚ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਦੀ ਅਸਾਮੀ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹਨ, ਜੋ ਕਿ ਕੰਪਨੀਆਂ ਦੇ ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਰਜਿਸਟਰਡ ਇੱਕ ਕੰਪਨੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉੱਤਰ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਇੱਕ ਉਪਕ੍ਰਮ ਹੈ। ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਨਿਯੁਕਤੀ ਯੂ.ਪੀ. ਰਾਜ ਟੂਰਿਜ਼ਮ ਵਿਕਾਸ ਨਿਗਮ ਨਿਯਮ, 1981 (ਇਥੇ 'ਨਿਯਮ' ਕਿਹਾ ਜਾਵੇਗਾ) ਦੇ ਨਿਯਮ 19 ਦੁਆਰਾ ਸੰਚਾਲਿਤ ਹੈ। ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਦੀ ਅਸਾਮੀ ਨਿਗਮ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਕਲਾਸ ਇੱਕ ਅਸਾਮੀ ਹੈ। ਆਈ.ਬੀ. ਮਿਸਰਾ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੰਬਰ 1, 1978 ਵਿੱਚ ਮੈਨੇਜਰ ਗ੍ਰੇਡ-II ਦੀ ਅਸਾਮੀ 'ਤੇ ਨਿਗਮ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਏ। ਮਾਰਚ, 1984 ਵਿੱਚ ਉਹ ਮੈਨੇਜਰ ਗ੍ਰੇਡ-I ਵਜੋਂ ਤਰੱਕੀ ਪਾਏ। ਉਹ 1989 ਵਿੱਚ ਨਿਗਮ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰੋਜੈਕਟ ਅਫਸਰ ਦੀ ਅਸਾਮੀ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਚੁਣੇ ਗਏ ਸਨ ਪਰ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਹ ਉਕਤ ਅਸਾਮੀ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਲਖਨਊ ਬੈਂਚ ਦੇ ਅੱਲਾਹਾਬਾਦ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਅੱਗੇ ਰਿਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੰਬਰ 4733 ਦੀ 1991 ਦਾਖਲ ਕੀਤੀ ਜੋ ਕਿ ਲੰਬਿਤ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਕਿ ਉਕਤ ਰਿਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਲੰਬਿਤ ਸੀ ਤਾਂ ਨਿਗਮ ਵਿੱਚ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਦੀ ਅਸਾਮੀ 'ਤੇ ਇੱਕ ਖਾਲੀ ਜਗ੍ਹਾ ਆਈ ਅਤੇ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੰਬਰ 1 ਨੇ ਅੱਲਾਹਾਬਾਦ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਕੋਰਟ, ਲਖਨਊ ਬੈਂਚ ਵਿੱਚ ਰਿਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੰਬਰ 677 ਦੀ 1992 ਦਾਖਲ ਕੀਤੀ, ਜਿਥੇ ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਅਰਜ਼ੀ ਕੀਤੀ ਕਿ ਨਿਯਮਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਉਕਤ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਦੀ ਅਸਾਮੀ ਲਈ ਚੋਣ ਕਰਨ ਲਈ ਹੁਕਮ, ਆਦੇਸ਼ ਜਾਂ ਮੈਂਡੇਮਸ ਦਾ ਇੱਕ ਹੁਕਮ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ। ਇਹ ਪ੍ਰਤੀਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਕਤ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਦੀ ਅਸਾਮੀ ਨੂੰ ਉੱਤਰ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਰਾਜ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੇ ਅਫਸਰਾਂ ਨੂੰ ਸੰਚਾਰਨ 'ਤੇ ਰੱਖ ਕੇ ਭਰਿਆ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਮਾਰਚ 24, 1994 ਨੂੰ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਉਕਤ ਰਿਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਉਕਤ ਰਿਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਜਵਾਬਦੇਹਾਂ ਨੂੰ ਉਕਤ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਕੀਤੇ ਗਏ ਨਿਰੀਖਣਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਚਾਰ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਅਵਧੀ ਵਿੱਚ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਦੇ ਚਾਰ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਅੰਦਰ ਉਕਤ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਅਹੁਦੇਦਾਰ ਦਾ ਡੈਪੂਟੇਸ਼ਨ ਨਿਗਮ ਵਿੱਚ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਦਾ ਅਹੁਦਾ ਸੰਭਾਲਣ 'ਤੇ ਆ ਜਾਵੇਗਾ ਚਾਰ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਪੂਰਾ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅੰਤ. ਦੁਆਰਾ ਦਾਇਰ ਸਮੀਖਿਆ ਪਟੀਸ਼ਨ ਉਕਤ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ ਹੁਕਮ ਮਿਤੀ 30 ਮਈ, 1994। ਇਹ ਅਪੀਲਾਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਵੱਲੋਂ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ 24 ਮਾਰਚ, 1994 ਅਤੇ 30 ਮਈ, 1994 ਦੇ ਉਕਤ ਹੁਕਮਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਹਾਈ ਕੋਰਟ.

ਇਨ੍ਹਾਂ ਅਪੀਲਾਂ ਵਿੱਚ ਵਿਚਾਰਣ ਲਈ ਉੱਠ ਰਹੇ ਸਵਾਲ ਨਿਯਮ 19 ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹਨ ਜੋ ਕਿ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪੜ੍ਹਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ:

"ਨਿਯਮ 19. ਭਰਤੀ ਦੇ ਸ਼੍ਰੇਣੀ :

ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਅਧੀਨ ਵੱਖ ਵੱਖ ਅਸਾਮੀਆਂ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਇੱਕ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ: ਮੈਨੇਜਿੰਗ ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਦੁਆਰਾ ਸਮੇਂ ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਪ੍ਰਸਤਾਵਿਤ ਹੋਰ ਢੰਗ।

(ਸੀ) ਸਰਕਾਰ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਕੇਂਦਰੀ/ਰਾਜ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਅਤੇ ਹੋਰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸੰਸਥਾ ਤੋਂ ਸਬੰਧਤੀ ਦੁਆਰਾ।

(ਡੀ) ਠੇਕੇ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਰੋਜ਼ਗਾਰ।

(ਈ) ਬੋਰਡ ਦੁਆਰਾ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਹੋਰ ਸਰੋਤ ਤੋਂ।

ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਸਾਰੇ ਕਲਾਸ I ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਚੁਣਨ ਵਾਲੇ ਅਹੁਦੇ ਹੋਣਗੇ ਅਤੇ ਚੁਣਨ ਜਾਂ ਸਬੰਧਤੀ ਦੁਆਰਾ ਭਰੇ ਜਾਣਗੇ। ਜਿਹੜੇ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਯੋਗਤਾ, ਉਮਰ ਅਤੇ ਤਜਰਬੇ ਦੇ ਲਿਹਾਜ਼ ਨਾਲ ਯੋਗ ਹਨ, ਉਹ ਵੀ ਚੁਣਨ ਲਈ ਮੁਕਾਬਲਾ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ।

ਕਲਾਸ II ਦੇ ਅਹੁਦਿਆਂ ਦੇ ਪੰਜਾਹ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਅਹੁਦੇ ਖੁੱਲ੍ਹੇ ਬਾਜ਼ਾਰ ਦੇ ਚੁਣਨ ਦੁਆਰਾ ਅਤੇ ਪੰਜਾਹ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਰਿਜ਼ਰਵ ਕੀਤੇ ਜਾਣਗੇ। ਜੇਕਰ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪ੍ਰਮੋਸ਼ਨ ਦੇ ਕੋਟੇ ਨੂੰ ਭਰਨ ਲਈ ਪਰਯਾਪਤ ਗਿਣਤੀ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਪਲਬਧ ਨਹੀਂ ਹਨ, ਤਾਂ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਉਹ ਅਹੁਦੇ ਵੀ ਖੁੱਲ੍ਹੇ ਬਾਜ਼ਾਰ ਦੇ ਚੁਣਨ ਦੁਆਰਾ ਭਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਸਿੱਧੇ ਭਰਤੀ ਜਾਂ ਪ੍ਰਮੋਸ਼ਨ ਲਈ ਕੋਟੇ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਕਠੋਰਤਾ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ ਅਤੇ ਅਗਲੇ ਸਾਲਾਂ ਲਈ ਕੋਈ ਜਮਾ ਜਾਂ ਲੈ ਜਾਣ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਕਲਾਸ III ਅਧੀਨ ਆਉਣ ਵਾਲੇ ਵੱਖ ਵੱਖ ਅਹੁਦਿਆਂ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਮੋਸ਼ਨ ਪੰਜਾਹ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਤੋਂ ਅੰਦਰੂਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੀਤੇ ਜਾਣਗੇ, ਬਸ਼ਰਤ ਯੋਗ ਉਮੀਦਵਾਰ ਉਪਲਬਧ ਹੋਣ, ਅਤੇ ਪੰਜਾਹ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਖੁੱਲ੍ਹੇ ਬਾਜ਼ਾਰ ਦੇ ਚੁਣਨ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਮੋਸ਼ਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣਗੇ। ਪ੍ਰਮੋਸ਼ਨ ਦੇ ਸਾਰੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਉੱਚ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਮੈਰਿਟ-ਕਮ-ਸੀਨੀਅਰਿਟੀ ਦਾ ਮਾਪਦੰਡ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਕੋਈ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਸਿਰਫ ਸੀਨੀਅਰਿਟੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰਮੋਸ਼ਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਸਭ ਤੋਂ ਘੱਟ ਪੜ੍ਹਾਅ ਦੇ ਕਲਾਸ III ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਪੰਦਰਾਂ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਕਲਾਸ IV ਤੋਂ ਪ੍ਰਮੋਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਭਰੇ ਜਾਣਗੇ ਬਸ਼ਰਤ ਯੋਗ ਉਮੀਦਵਾਰ ਕਲਾਸ IV ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਉਪਲਬਧ ਹੋਣ ਅਤੇ ਬਾਕੀ ਖੁੱਲ੍ਹੇ ਬਾਜ਼ਾਰ ਦੁਆਰਾ। ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਇਹ ਅਹੁਦੇ ਵੀ ਖੁੱਲ੍ਹੇ ਬਾਜ਼ਾਰ ਦੁਆਰਾ ਭਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੇ ਪ੍ਰਮੋਸ਼ਨ ਲਈ ਕੋਟੇ ਨੂੰ ਭਰਨ ਲਈ ਪਰਯਾਪਤ ਗਿਣਤੀ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਪਲਬਧ ਨਾ ਹੋਣ।

ਉਪਰੋਕਤ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਕਿਸੇ ਵੀ ਗੱਲ ਤੋਂ ਬਾਵਜੂਦ ਭਰਤੀ ਦੇ ਸਰੋਤ ਜਾਂ ਸਿੱਧੀ ਭਰਤੀ ਲਈ ਨਿਰਧਾਰਤ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤਾਂ ਨੂੰ ਮੈਡੀਫਾਈ ਕਰਨ ਦੀ ਪੂਰੀ ਸ਼ਕਤੀ ਬੋਰਡ ਕੋਲ ਹੋਵੇਗੀ।

ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਨਿਯਮ, ਧਾਰਾਵਾਂ (ਅ) ਤੋਂ (ਈ) ਤੱਕ, ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਅਧੀਨ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਅਸਾਮੀਆਂ ਉੱਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਕਰਨ ਲਈ ਪੰਜ ਤਰੀਕੇ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਪਰ ਜਿਹੜੇ ਕਲਾਸ I ਦੀਆਂ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੀ ਗੱਲ ਹੈ, ਇਸ ਵਿੱਚ ਖਾਸ ਤੌਰ ਤੇ ਜਿਕਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉਕਤ ਅਸਾਮੀਆਂ ਚੋਣ ਅਸਾਮੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਇਹਨਾਂ ਨੂੰ ਯਾ ਤਾਂ ਚੋਣ ਜਾਂ ਤਬਾਦਲੇ ਦੁਆਰਾ ਭਰਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ, ਕਲਾਸ I ਦੀਆਂ ਅਸਾਮੀਆਂ ਉੱਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਸਿਰਫ਼ ਦੇ ਤਰੀਕਿਆਂ ਤੱਕ ਸੀਮਤ ਹੈ, ਭਾਵ, (i) ਚੋਣ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂ (ii) ਤਬਾਦਲੇ ਦੁਆਰਾ। ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਉਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੋ ਯੋਗਤਾ, ਉਮਰ ਅਤੇ ਤਜਰਬੇ ਦੇ ਲਿਹਾਜ਼ ਨਾਲ ਯੋਗ ਹਨ, ਅਜਿਹੀ ਚੋਣ ਲਈ ਵੀ ਮੁਕਾਬਲਾ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਕਲਾਸ I ਦੀਆਂ ਅਸਾਮੀਆਂ ਕਲਾਸ II ਅਤੇ ਕਲਾਸ III ਦੀਆਂ ਅਸਾਮੀਆਂ ਤੋਂ ਵੱਖਰੀਆਂ ਹਨ। ਜਿਹੜੇ ਕਲਾਸ II ਦੀਆਂ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੀ ਗੱਲ ਹੈ ਨਿਯਮ ਇਹ ਹੈ ਕਿ 50 ਫੀਸਦੀ ਅਸਾਮੀਆਂ ਨੂੰ ਖੁੱਲ੍ਹੇ ਬਾਜ਼ਾਰ ਚੋਣ ਦੁਆਰਾ ਅਤੇ 50 ਫੀਸਦੀ ਨੂੰ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਯੋਗਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ ਉੱਤੇ ਤਰੱਕੀ ਦੁਆਰਾ ਰਿਜ਼ਰਵ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ। ਜਿਹੜੇ ਕਲਾਸ III ਦੀਆਂ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੀ ਗੱਲ ਹੈ, ਨਿਯਮ ਇਹ ਹੈ ਕਿ 50 ਫੀਸਦੀ ਅਸਾਮੀਆਂ ਨੂੰ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਯੋਗਤਾ-ਕਮ-ਸੀਨੀਅਰਿਟੀ ਦੇ ਆਧਾਰ ਉੱਤੇ ਤਰੱਕੀ ਦੁਆਰਾ ਅਤੇ 50 ਫੀਸਦੀ ਨੂੰ ਖੁੱਲ੍ਹੇ ਬਾਜ਼ਾਰ ਚੋਣ ਦੁਆਰਾ ਭਰਿਆ ਜਾਣਾ ਹੈ। ਪਰ ਕਲਾਸ III ਦੀਆਂ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੇ ਸਭ ਤੋਂ ਨਿਮਨ ਪੜ੍ਹਾਅ ਉੱਤੇ 15 ਫੀਸਦੀ ਅਸਾਮੀਆਂ ਨੂੰ ਕਲਾਸ IV ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਤਰੱਕੀ ਦੁਆਰਾ ਅਤੇ ਬਾਕੀ ਨੂੰ ਖੁੱਲ੍ਹੇ ਬਾਜ਼ਾਰ ਤੋਂ ਭਰਿਆ ਜਾਣਾ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਕਲਾਸ II ਅਤੇ ਕਲਾਸ III ਦੀਆਂ ਅਸਾਮੀਆਂ ਉੱਤੇ ਤਰੱਕੀ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਕਲਪਨਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਉਥੇ ਕਲਾਸ I ਦੀਆਂ ਅਸਾਮੀਆਂ ਉੱਤੇ ਤਰੱਕੀ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦਾ ਕੋਈ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਜਵਾਬੀ ਨੰਬਰ 1 ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਉੱਚ ਅਦਾਲਤ ਅੱਗੇ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ 1981 ਤੋਂ ਹੀ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਦੀ ਅਸਾਮੀ ਰਾਜ ਸੇਵਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਅਫਸਰਾਂ ਦੇ ਤਬਾਦਲੇ ਦੁਆਰਾ ਭਰੀ ਜਾ ਰਹੀ ਹੈ ਅਤੇ ਚੋਣ ਦੁਆਰਾ ਕੋਈ ਵੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹਾਲਾਂਕਿ ਨਿਯਮ 19 ਵਿੱਚ ਕਲਾਸ I ਦੀ ਅਸਾਮੀ ਉੱਤੇ ਚੋਣ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦਾ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਹੈ। ਇਹ ਵੀ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ 1981 ਤੋਂ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਦੀ ਅਸਾਮੀ ਉੱਤੇ ਤਬਾਦਲੇ ਦੁਆਰਾ

ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਕੋਲ ਉਸ ਅਸਾਮੀ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੀਆਂ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਨਹੀਂ ਸਨ ਅਤੇ ਇਸ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਉਸ ਵਿਜ਼ਨਾਪਨ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਦੀ ਅਸਾਮੀ ਲਈ ਆਵੇਦਨ ਮੰਗੇ ਗਏ ਸਨ ਜਦੋਂ ਉਕਤ ਅਸਾਮੀ ਨੂੰ 1987 ਵਿੱਚ ਵਿਜ਼ਨਾਪਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਕਤ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਇਸ ਪ੍ਰਕਾਰ ਸਨ:

"ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਸ਼ੇ ਵਿੱਚ ਗ੍ਰੈਜੂਏਟ ਜਾਂ ਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਸੰਸਥਾ ਤੋਂ ਹੋਟਲ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਵਿੱਚ ਤਿੰਨ ਸਾਲਾਂ ਦਾ ਡਿਪਲੋਮਾ ਨਾਲ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ 15 ਸਾਲਾਂ ਦਾ ਹੋਟਲ ਉਦਯੋਗ ਵਿੱਚ ਸੀਨੀਅਰ ਮੈਨੇਜਰ ਵਜੋਂ ਤਜਰਬਾ।"

ਜਵਾਬੀ ਨੰਬਰ 1 ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਇਹ ਵੀ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਸਹੀ ਵਿਆਖਿਆ ਦੇ ਅਧਾਰ ਉੱਤੇ, ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਨੂੰ ਪਹਿਲਾਂ ਚੋਣ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਉਪਯੁਕਤ ਉਮੀਦਵਾਰਾਂ ਨੂੰ ਵਿਚਾਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ, ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਵੀ ਉਮੀਦਵਾਰ ਉਪਯੁਕਤ ਨਾ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ, ਤਾਂ ਹੀ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਨੂੰ ਤਬਾਦਲੇ ਦੇ ਮੋਡ ਦੀ ਤਰਫ ਰੁਖ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਲਈ ਚੋਣ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਮੋਡ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਦੀ ਅਸਾਮੀ ਉੱਤੇ ਤਬਾਦਲੇ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣਾ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਵੱਲੋਂ ਇਹ ਦਾਵਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ 1987 ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਇਸਤਿਹਾਰ ਇੱਕ ਵਾਧੂ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਦੀ ਅਸਾਮੀ ਲਈ ਸੀ, ਜਿਸਨੂੰ ਉੱਤਰ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਹੋਟਲਾਂ ਦੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਨੂੰ ਵਿਸਥਾਰਿਤ ਕਰਨ ਦੀ ਨੀਤੀ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਬਣਾਇਆ ਜਾਣਾ ਸੀ ਜੋ ਕਿ ਪਰਿਟਨ ਪ੍ਰਮੋਸ਼ਨ ਦਾ ਇੱਕ ਹਿੱਸਾ ਸੀ ਪਰ ਹੋਟਲਾਂ ਦੀ ਇਸ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਨੂੰ ਸਥਾਪਿਤ ਕਰਨ ਦੀ ਉਕਤ ਪ੍ਰਸਤਾਵਨਾ ਨੂੰ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਨਹੀਂ ਮਿਲੀ ਅਤੇ ਅਸਾਮੀ ਨੂੰ ਬਣਾਇਆ ਨਹੀਂ ਗਿਆ। ਇਹ ਦਾਵਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਦੀ ਅਸਾਮੀ ਲਈ ਉੱਚ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨਿਕ ਯੋਗਤਾ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਕਾਰਨ ਵੱਖ ਵੱਖ ਸਰਕਾਰੀ ਵਿਭਾਗਾਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਵੱਖ ਵੱਖ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਅਸਾਮੀਆਂ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਉੱਚ ਪੱਧਰ ਦੀ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨਿਕ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੋਣ ਦੇ ਨਾਤੇ ਪ੍ਰਤਿਨਿਧੀਤਵ ਲੈ ਕੇ ਭਰਤੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ।

ਨਿਯਮ 19 ਦੀਆਂ ਪ੍ਰਵਧਾਨਾਂ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕਰਦਿਆਂ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਹੈ:

"ਸੰਖੇਪ ਵਿੱਚ, ਅਸੀਂ ਇਸ ਨਜ਼ਰੀਏ ਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਨਿਯਮ-19 ਨੂੰ ਇਸ ਹੱਦ ਤੱਕ ਪੜ੍ਹਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਲਾਸ-ਆਈ ਦੀਆਂ ਅਸਾਮੀਆਂ ਨੂੰ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਯੋਗ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਵਰਿਸ਼ਠਤਾ ਮੈਰਿਟ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਤਰੱਕੀ ਨਾਲ ਭਰਤੀ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਸਿਰਫ ਜਦੋਂ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਯੋਗ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕੋਈ ਵੀ ਉਚਿਤ ਉਮੀਦਵਾਰ ਉਸ ਅਸਾਮੀ ਲਈ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਉਪਲਬਧ ਨਾ ਹੋਵੇ, ਤਾਂ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕੁਝ ਯੋਗਤਾਵਾਂ 'ਤੇ ਉਸ ਅਸਾਮੀ ਲਈ ਯੋਗ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਪ੍ਰਤਿਨਿਧੀਤਵ 'ਤੇ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਜਿਸ ਦੀ ਅਸਫਲਤਾ 'ਤੇ ਇੰਟਰਵਿਊ ਲਈ ਬੁਲਾਏ ਗਏ ਉਮੀਦਵਾਰਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਸਿੱਧੀ ਚੋਣ ਨਾਲ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।"

ਉਕਤ ਨਜ਼ਰੀਏ ਨੂੰ ਅਪਣਾਉਂਦਿਆਂ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਗੁਜਰਾਤ ਹਾਊਸਿੰਗ ਬੋਰਡ ਇੰਜੀਨੀਅਰਜ਼ ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨ & ਅਨੁਸਾਰ ਵਿ. ਰਾਜ ਗੁਜਰਾਤ & ਓਰਸ., ਜੇਟੀ 1993 (6) ਐਸ.ਸੀ. 469 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਅਸੀਂ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਕਤ ਨਜ਼ਰੀਏ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕਰਨਾ ਔਖਾ ਲੱਭਦੇ ਹਾਂ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪਹਿਲਾਂ ਇਸ਼ਾਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਨਿਯਮ 19 ਕਲਾਸ I ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਤੇ ਕਲਾਸ II ਅਤੇ ਕਲਾਸ III ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਵਿੱਚ ਫਰਕ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਕਿ ਕਲਾਸ II ਅਤੇ ਕਲਾਸ III ਅਸਾਮੀਆਂ ਲਈ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਤਰੱਕੀ ਨਾਲ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦਾ ਪ੍ਰਵਧਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਕਲਾਸ I ਅਸਾਮੀਆਂ ਲਈ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਪ੍ਰਵਧਾਨ ਨਹੀਂ ਹੈ ਗੁਜਰਾਤ ਹਾਊਸਿੰਗ ਬੋਰਡ ਇੰਜੀਨੀਅਰਜ਼ ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨ & ਅਨੁਸਾਰ ਵਿ. ਰਾਜ ਗੁਜਰਾਤ, (ਉਪਰੋਕਤ) 'ਤੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਵੱਖਰੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਖੜ੍ਹਾ ਹੈ। ਉਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਗੁਜਰਾਤ ਹਾਊਸਿੰਗ ਬੋਰਡ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਕਲਾਸੀਫਿਕੇਸ਼ਨਜ਼ ਅਤੇ ਭਰਤੀ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨਜ਼, 1981 ਦੇ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 3 ਦੇ ਕਲੇਜ਼ (1) ਵਿੱਚ, ਅਸਿਸਟੈਂਟ ਹਾਊਸਿੰਗ ਕਮਿਸ਼ਨਰ (ਟੈਕਨੀਕਲ), (ਹੁਣ ਸੁਪਰਿੰਟੈਂਡੈਂਟ ਇੰਜੀਨੀਅਰ) ਦੀ ਅਸਾਮੀ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਤਿੰਨ ਮੋਡ ਸਨ, (i) ਬੋਰਡ ਦੀਆਂ ਉੱਚ ਸੇਵਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਵਰਿਸ਼ਠਤਾ-ਕ੍ਰਮ-ਮੈਰਿਟ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਤਰੱਕੀ; (ii) ਰਾਜ ਬਿਲਡਿੰਗ ਅਤੇ ਕਮਿਊਨੀਕੇਸ਼ਨ ਵਿਭਾਗ ਤੋਂ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਨੂੰ ਪ੍ਰਤਿਨਿਧੀਤਵ 'ਤੇ ਬੁਲਾਉਣਾ; ਅਤੇ (iii) ਇੰਟਰਵਿਊ ਲਈ ਬੁਲਾਏ ਗਏ ਉਮੀਦਵਾਰਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਸਿੱਧੀ ਚੋਣ ਨਾਲ। ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 3 ਦੇ ਉਕਤ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨਜ਼ ਦੇ ਕਲੇਜ਼ (3) ਵਿੱਚ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ: "ਜੇਕਰ ਕੋਈ

ਯੋਗ ਉਮੀਦਵਾਰ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਉਪਲਬਧ ਨਹੀਂ ਹੈ ਹਾਊਸਿੰਗ ਬੋਰਡ ਦੇ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਇੰਜੀਨੀਅਰਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਤਰੱਕੀ, ਏ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ 4 ਸਾਲ ਦੇ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਇੰਜੀਨੀਅਰਾਂ ਦੇ ਨਾਵਾਂ ਦਾ ਪੈਨਲ ਰਾਜ ਦੇ ਬੀ ਐਂਡ ਸੀ ਵਿਭਾਗ ਤੋਂ ਤਜਰਬੇ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਸ਼ਰਤ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਵਿਰੁੱਧ ਕੋਈ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਲੰਬਿਤ ਨਹੀਂ ਹੋਈ ਚਾਹੀਦੀ। ਇੱਕ ਖਾਲੀ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੀ ਚੋਣ ਬੋਰਡ ਅਤੇ ਚੁਣੇ ਗਏ ਉਮੀਦਵਾਰ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਬੋਰਡ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।"

ਗੁਜਰਾਤ ਹਾਊਸਿੰਗ ਬੋਰਡ ਇੰਜੀਨੀਅਰਜ਼ ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨ & ਅਨੁ. ਬਨਾਮ ਗੁਜਰਾਤ ਰਾਜ, (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਜਿਸ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਉਪਰੋਕਤ ਨਤੀਜੇ ਤੇ ਪਹੁੰਚਣ ਲਈ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਉਹ ਇੱਕ ਵੱਖਰੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਹੈ। ਉਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਗੁਜਰਾਤ ਹਾਊਸਿੰਗ ਬੋਰਡ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਕਲਾਸੀਫਿਕੇਸ਼ਨਜ਼ ਅਤੇ ਭਰਤੀ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨਜ਼, 1981 ਦੇ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 3 ਦੀ ਧਾਰਾ (1) ਵਿੱਚ, ਸਹਾਇਕ ਹਾਊਸਿੰਗ ਕਮਿਸ਼ਨਰ (ਤਕਨੀਕੀ), (ਹੁਣ ਸੁਪਰਿੰਟੈਂਡੈਂਟ ਇੰਜੀਨੀਅਰ) ਦੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਤਿੰਨ ਤਰੀਕੇ ਸਨ, (i) ਬੋਰਡ ਦੀਆਂ ਉੱਚ ਸੇਵਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਵਰਿਸ਼ਠਤਾ-ਕੁਮ-ਯੋਗਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਤਰੱਕੀ; (ii) ਰਾਜ ਬਿਲਡਿੰਗ ਅਤੇ ਕਮਿਊਨੀਕੇਸ਼ਨ ਵਿਭਾਗ ਤੋਂ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਨੂੰ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ 'ਤੇ ਬੁਲਾਉਣਾ; ਅਤੇ (iii) ਇੰਟਰਵਿਊ ਲਈ ਬੁਲਾਏ ਗਏ ਉਮੀਦਵਾਰਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਸਿੱਧੇ ਚੋਣ ਦੁਆਰਾ। ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 3 ਦੀ ਧਾਰਾ (3) ਵਿੱਚ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ: "ਜੇਕਰ ਹਾਊਸਿੰਗ ਬੋਰਡ ਦੇ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਇੰਜੀਨੀਅਰਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਤਰੱਕੀ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਕੋਈ ਉਪਯੁਕਤ ਉਮੀਦਵਾਰ ਉਪਲਬਧ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਤਾਂ ਰਾਜ ਬੀ & ਸੀ ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਘੱਟੋ ਘੱਟ 4 ਸਾਲਾਂ ਦੇ ਖੜੇ ਅਨੁਭਵ ਵਾਲੇ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਇੰਜੀਨੀਅਰਾਂ ਦੀ ਇੱਕ ਪੈਨਲ ਦੀਆਂ ਨਾਮਾਂ ਨੂੰ ਬੁਲਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਇੱਕ ਸ਼ਰਤ ਨਾਲ ਕਿ ਉਸ ਖਿਲਾਫ ਕੋਈ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਲੰਬਿਤ ਨਹੀਂ ਹੋਈ ਚਾਹੀਦੀ। ਇੱਕ ਖਾਲੀ ਅਸਾਮੀ ਨੂੰ ਬੋਰਡ ਦੁਆਰਾ ਚੁਣਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਚੁਣੇ ਗਏ ਉਮੀਦਵਾਰ ਨੂੰ ਬੋਰਡ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।"

ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 3 ਦੀ ਧਾਰਾ (1) ਨੂੰ ਉਸੇ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ ਦੀ ਧਾਰਾ (3) ਦੇ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ ਵਿੱਚ ਸਮਝਿਆ ਤਾਂ ਜੋ ਅਹੁਦਾ ਹਾਊਸਿੰਗ ਬੋਰਡ ਦੇ ਯੋਗ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਇੰਜੀਨੀਅਰਾਂ ਦੀ ਵਰਿਸ਼ਠਤਾ-ਕੁਮ-ਯੋਗਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਤਰੱਕੀ ਨਾਲ ਭਰਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਕੇਵਲ ਜੇਕਰ ਹਾਊਸਿੰਗ ਬੋਰਡ ਦੇ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਇੰਜੀਨੀਅਰਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕੋਈ ਉਪਯੁਕਤ ਉਮੀਦਵਾਰ ਉਪਲਬਧ ਨਾ ਹੋਵੇ ਤਾਂ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨੂੰ ਰਾਜ ਬਿਲਡਿੰਗ ਅਤੇ ਕਮਿਊਨੀਕੇਸ਼ਨ ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਇੰਜੀਨੀਅਰਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ 'ਤੇ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਨਾ ਕਰਨ 'ਤੇ, ਨਿਯੁਕਤੀ ਨੂੰ ਇੰਟਰਵਿਊ ਲਈ ਬੁਲਾਏ ਗਏ ਉਮੀਦਵਾਰਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਸਿੱਧੇ ਚੋਣ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਨਿਯਮ 19 ਵਿੱਚ ਵਰਤੀ ਗਈ ਭਾਸ਼ਾ, ਗੁਜਰਾਤ ਹਾਊਸਿੰਗ ਬੋਰਡ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਕਲਾਸੀਫਿਕੇਸ਼ਨਜ਼ ਅਤੇ ਭਰਤੀ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨਜ਼, 1981 ਦੇ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 3 ਵਿੱਚ ਵਰਤੀ ਗਈ ਭਾਸ਼ਾ ਤੋਂ ਵੱਖਰੀ ਹੈ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਗੁਜਰਾਤ ਹਾਊਸਿੰਗ ਬੋਰਡ ਇੰਜੀਨੀਅਰਜ਼ ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨ & ਅਨੁ. ਬਨਾਮ ਗੁਜਰਾਤ ਰਾਜ, (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਵਿਚਾਰਿਆ ਸੀ। ਨਿਯਮ 19 ਵਿੱਚ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਕੋਈ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਨਿਯਮ 19 ਵਿੱਚ ਉਸੇ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ ਦੀ ਧਾਰਾ (3) ਵਰਗਾ ਕੋਈ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ 'ਤੇ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕਲਾਸ 1 ਦੀ ਅਸਾਮੀ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਚੋਣ ਜਾਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੁਆਰਾ ਕਰੇ। ਇਹ ਤੱਥ ਕਿ 1981 ਤੋਂ ਲੈ ਕੇ ਕੋਈ ਵੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਚੋਣ ਦੁਆਰਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਸਾਰੀਆਂ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਦੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ 'ਤੇ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ, ਇਹ ਨਿਯਮ 19 ਨੂੰ ਉਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਮਝਣ ਦਾ ਔਚਿਤ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦਾ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਇਸ ਨੂੰ ਸਮਝਿਆ ਹੈ।

ਇਹ ਬੇਸ਼ੱਕ ਸੱਚ ਹੈ ਕਿ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਦੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਸੰਚਾਲਨ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਦੂਜੇ ਤਰੀਕੇ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ, ਭਾਵ, ਚੋਣ ਦੁਆਰਾ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਨਿਯਮ 19 ਵਿੱਚ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਨਿਰਰਥਕ ਬਣ ਗਈ ਹੈ। ਸ੍ਰੀ ਆਰ.ਕੇ. ਜੈਨ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਲਈ ਉਪਸਥਿਤ ਵਰਿਸ਼ਠ ਵਕੀਲ, ਨੇ ਸੁਝਾਅ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਕਿ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਨੇ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਦੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਸੰਚਾਲਨ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦਿੱਤੀ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਤੋਂ ਉੱਚ ਪੱਧਰ ਦੀ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨਿਕ ਯੋਗਤਾ ਵਾਲੇ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕੇ ਕਿਉਂਕਿ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਉੱਚ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨਿਕ ਸਮਰੱਥਾ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਹੋਰ ਵੀ ਇੱਕ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜੋ ਸੰਚਾਲਨ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਜੇਕਰ ਉਹ ਕੰਮ ਲਈ ਉਪਯੁਕਤ ਨਾ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਵਾਪਸ ਭੇਜਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਪਰ ਇਹ ਸੰਭਵ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਜੇਕਰ ਨਿਯਮਿਤ ਨਿਯੁਕਤੀ ਚੋਣ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ। ਸ੍ਰੀ ਜੈਨ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਉਪਰੋਕਤ ਸੁਝਾਅਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦਿਆਂ ਅਸੀਂ ਇਹ ਕਹਿਣ ਲਈ ਅਸਮਰੱਥ ਹਾਂ ਕਿ

ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਦੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਸੰਚਾਲਨ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕਰਨ ਅਤੇ ਅਜਿਹੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਚੋਣ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦਾ ਸਹਾਰਾ ਨਾ ਲੈਣ ਵਿੱਚ ਮਨਮਾਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰ ਰਹੀ ਹੈ।

ਉੱਚ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਦੇਖਿਆ ਹੈ ਕਿ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਦੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਸੰਚਾਲਨ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕਰਨ ਦੀ ਮੌਜੂਦਾ ਨੀਤੀ ਨਾਲ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਥੱਲੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਕਾਬਿਜ਼ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ 'ਤੇ ਅਸਰ ਪਵੇਗਾ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਜਾਣਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕਦੇ ਵੀ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਦੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਉਸ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਹਮੇਸ਼ਾ ਲਈ ਠਹਿਰਾਉਣਾ ਪਵੇਗਾ। ਉੱਚ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਇਸ ਗੱਲ ਦੀ ਵੀ ਸੂਚਨਾ ਦਿੱਤੀ ਹੈ ਕਿ ਤਰੱਕੀ ਦਾ ਰਸਤਾ ਇੱਕ ਹੈ ਜਿਸ ਰਾਹੀਂ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਆਪਣੀ ਕੁਸ਼ਲਤਾ ਅਤੇ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਨੂੰ ਦਿਖਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕਾਨੂੰਨ ਨਾਲ ਮੇਲ ਖਾਂਦੀਆਂ ਹਨ। ਵਿਗਿਆਨ ਅਤੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਖੋਜ ਦੀ ਕੌਸਲ & ਅਨੁ. ਬਨਾਮ ਕੇ.ਜੀ.ਐਸ. ਭੱਟ & ਅਨੁ., [1989] 4 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ. 635, ਵਿੱਚ ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ :

"ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਸੰਸਥਾ ਦੁਆਰਾ ਸਿਰਫ ਇੱਕ ਨੌਕਰੀ ਲਈ ਨਹੀਂ ਬਲਕਿ ਪੂਰੇ ਕਰੀਅਰ ਲਈ ਭਰਤੀ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਉਸ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਣ ਦਾ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਮੁਫਤ ਉਦਯੋਗ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਦੀ ਸਭ ਤੋਂ ਪੁਰਾਣੀ ਅਤੇ ਸਭ ਤੋਂ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾ ਹੈ। ਅੱਗੇ ਵਧਣ ਦਾ ਮੌਕਾ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸੰਸਥਾ ਦੀ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਇੱਕ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ। ਇਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਕਾਸ ਲਈ ਇੱਕ ਪ੍ਰੇਰਣਾ ਵੀ ਹੈ। ਹਰ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੂੰ ਆਸਾਨ ਮੌਕੇ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਾਉਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ ਜੋ ਉਮੀਦਵਾਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਉੱਚੇ ਪੱਧਰ 'ਤੇ ਲੈ ਜਾਣ ਲਈ। ਜੇ ਸੰਸਥਾ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਸੰਤੋਖਜਨਕ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਵਿਕਸਿਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਹਿੰਦੀ ਹੈ, ਉਹ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨਿਕ ਲਾਗਤਾਂ, ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਗਲਤ ਤਾਇਨਾਤੀ, ਘੱਟ ਮਨੋਬਲ, ਅਤੇ ਅਕਾਰਜ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਭਾਰੀ ਜੁਰਮਾਨਾ ਭੁਗਤਣਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ, ਗੈਰ-ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰਾਂ ਵਿੱਚ ਵੀ। ਕੋਈ ਵੀ ਆਧੁਨਿਕ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਜੇ ਕਿਸੇ ਕਰੀਅਰ ਯੋਜਨਾ, ਮਾਨਵ ਸ਼ਕਤੀ ਵਿਕਾਸ, ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਵਿਕਾਸ ਆਦਿ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਨਾ ਹੋਵੇ ਜੋ ਕਿ ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਇੱਕ ਸਿਸਟਮ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਨਾ ਹੋਵੇ।"

ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਡਾ. ਮਿਸ. ਓ.ਜੈਡ. ਹੁਸੈਨ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤੀ ਸੰਘ, [1990] ਸੁਪ. ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ. 688, ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ :

"ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਇੱਕ ਤੋਂ ਵੱਧ ਮੌਕੇ 'ਤੇ ਇਸ ਗੱਲ ਨੂੰ ਇਸ਼ਾਰਾ ਕੀਤਾ ਹੈ ਕਿ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਸਾਰਵਜਨਿਕ ਸੇਵਾ ਦੀ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਨੂੰ ਵਧਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਿ ਠਹਿਰਾਅ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਨੂੰ ਘਟਾਉਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਅਸਰਦਾਰ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਤਰੱਕੀ ਇੱਕ ਸਾਮਾਨਿਆ ਘਟਨਾ ਹੈ।"

ਪਰ ਇਸ ਨਾਲ ਰੂਲ 19 ਵਿੱਚ ਇਹ ਜ਼ਰੂਰਤ ਪੜ੍ਹਨ ਦੀ ਉਚਿਤਤਾ ਨਹੀਂ ਬਣਦੀ ਕਿ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਦੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਤਰੱਕੀ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਉਪਯੁਕਤ ਵਿਅਕਤੀ ਉਪਲਬਧ ਨਾ ਹੋਵੇ ਤਾਂ ਨਿਯੁਕਤੀ ਪ੍ਰਤਿਨਿਧਤਾ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਇੱਕ ਮਾਮਲਾ ਹੈ ਜੋ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਅਪਣਾਈ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਤਰੱਕੀ ਨੀਤੀ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹੈ। ਉਮੀਦ ਹੈ ਕਿ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਆਪਣੀ ਤਰੱਕੀ ਨੀਤੀ ਨੂੰ ਸੋਧਦਿਆਂ ਇਨ੍ਹਾਂ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖੇਗਾ।

ਨਤੀਜਤਨ ਅਪੀਲਾਂ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਮਾਰਚ 24, 1994 ਨੂੰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਫੈਸਲਾ ਅਤੇ ਮਈ 13, 1994 ਨੂੰ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਆਦੇਸ਼ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 1 ਦੁਆਰਾ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਰਿਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਪਰ ਮਾਮਲੇ ਦੀਆਂ ਪਰਿਸਥਿਤੀਆਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਖਰਚੇ ਦੇ ਕੋਈ ਆਦੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਹਨ।

ਏ.ਜੀ.

ਅਪੀਲਾਂ ਮਨਜ਼ੂਰ।

ਡਿਸਕਲੇਮਰ ਸਥਾਨਕ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਅਨੁਵਾਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਨਿਆ 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।

Vasu Gupta
Advocate