

ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ.

ਸੁਧੀ ਰੰਜਨ ਦਾਸ ਸੀ. ਜੇ. ਟੀ. ਐਲ. ਵੈਕਟਰਮਾ ਅਈਅਰ, ਸੁਧਾਂਸੂ ਕੁਮਾਰ ਦਾਸ, ਏ. ਕੇ. ਸਰਕਾਰ ਅਤੇ
ਵਿਵੀਅਨ ਬੋਸ, ਜੇ.ਜੇ.

ਪਰਸੋਤਮ ਲਾਲ ਢੀਂਗਰਾ,-ਅਪੀਲਕਰਤਾ.

ਬਨਾਮ

ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ,-ਜਵਾਬਦੇਹ.

1957 ਦੀ ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 65.

1957 Nov. 1st

ਭਾਰਤ ਦਾ ਸੰਵਿਧਾਨ (1950)-ਧਾਰਾ 310 ਅਤੇ 311- ਸਥਾਈ ਅਹੁਦਿਆਂ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਵਿਅਕਤੀ, ਅਸਥਾਈ ਅਸਾਮੀਆਂ ਅਤੇ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਅਸਾਮੀਆਂ ਜਾਂ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ-ਅਧਿਕਾਰਾਂ 'ਤੇ ਭਾਵੇਂ ਧਾਰਾ 311-ਧਾਰਾ 311 ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ-ਕਿਹੜੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਸੇਵਾ ਦਾ ਕਾਰਜਕਾਲ ਉਪਲਬਧ ਹੈ-ਚਾਹੇ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਜ਼ਰੀਏ ਜਾਂ ਨਹੀਂ ਤਾਂ - ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਯਮ, ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ.

ਆਯੋਜਿਤ, ਬਹੁਮਤ ਦੁਆਰਾ (ਐਸ. ਆਰ ਦਾਸ, ਸੀ. ਜੇ., ਅਤੇ ਟੀ.ਐਲ. ਵੈਕਟ- ਰਾਮ ਅਈਅਰ, ਐੱਸ. ਕੇ. ਦਾਸ ਅਤੇ ਏ. ਕੇ. ਸਰਕਾਰ, ਜੇ.ਜੇ.): -

(1) ਕਿ ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿਚ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਠੋਸ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨੈਕਰ ਨੂੰ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ, ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਰੱਖਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੰਦੀ ਹੈ, ਉਹ ਪੂਰਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਗਿਣਤੀ ਵਿਚ ਪਾਉਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ' ਸੇਵਾ ਜਾਂ ਅਹੁਦਾ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਦੁਰਾਚਾਰ, ਲਾਪਰਵਾਹੀ, ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ, ਅਯੋਗਤਾ ਜਾਂ ਕੋਈ ਹੋਰ ਅਯੋਗਤਾ ਉਸ ਨੂੰ ਨੋਟਿਸ ਮਿਲਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸਹੀ ਜਾਂਚ 'ਤੇ ਮਿਲੀ. ਕਿਸੇ ਨਿਸ਼ਚਤ ਅਵਧੀ ਲਈ ਅਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨੈਕਰ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਕਾਰਜਕਾਲ ਦੀ ਪੂਰੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਅਹੁਦਾ ਸੰਭਾਲਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਵੀ ਦਿੰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਦਾ ਕਾਰਜਕਾਲ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਉਸ ਅਵਧੀ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਉਸ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰੇ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਸਨੂੰ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਕੇ ਬਰਖਾਸਤ ਜਾਂ ਨੈਕਰੀ ਤੋਂ ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ.

ਇਨ੍ਹਾਂ ਦੋਵਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ, ਕਿਸੇ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤੀ, ਸਥਾਈ ਜਾਂ ਅਸਥਾਈ, ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ 'ਤੇ ਜਾਂ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਜਾਂ ਅਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨੈਕਰ ਨੂੰ ਦਿੰਦੀ ਹੈ ਇਸ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅਹੁਦੇ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਖਤਮ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ, ਜਿਸਨੂੰ ਅਰਧ-ਸਥਾਈ ਸੇਵਾ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਵਿੱਚ ਪੱਕ ਗਿਆ ਸੀ

(2) ਇਹ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 310 ਵਾਂਗ ਹੀ, ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚ, ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੇ ਸਥਾਈ ਅਤੇ ਅਸਥਾਈ ਮੈਂਬਰਾਂ ਜਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕਾਰਜਕਾਲ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸਥਾਈ ਜਾਂ ਅਸਥਾਈ ਅਹੁਦਿਆਂ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਰਾਸ਼ਟਰਪਤੀ ਜਾਂ ਦੀ ਖੁਸ਼ੀ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਹੋਣ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਅੰਤਰ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਰਾਜਪਾਲ, ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਆਰਟੀਕਲ 311 ਦੋਵਾਂ ਵਰਗਾਂ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਅੰਤਰ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ, ਇਸ ਲਈ, ਦੋਵੇਂ ਇਸ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੇ ਅੰਦਰ ਹਨ.

(3) ਕਿ ਇਹ ਸਿਰਫ ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਸਰਕਾਰ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇਣਾ ਚਾਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਜ਼ਰੀਏ ਰੈਂਕ ਨੂੰ ਹਟਾਉਣਾ ਜਾਂ ਘਟਾਉਣਾ ਕਿ ਸਰਕਾਰੀ ਨੈਕਰ ਨੂੰ ਉਸ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਪ੍ਰਸਤਾਵਿਤ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿਰੁੱਧ ਕਾਰਨ ਦਰਸਾਉਣ ਦਾ ਉਚਿਤ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ. ਇਸ ਲਈ, ਇਹ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਹੈ ਕਿ ਜੇ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਹੋਰ ਲਿਆਉਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਫਿਰ ਸਰਕਾਰੀ ਨੈਕਰ ਜਿਸਦੀ ਸੇਵਾ ਇੰਨੀ ਖਤਮ ਹੋ ਗਈ ਹੈ, ਧਾਰਾ 311(2) ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ.

(4) ਇਹ ਸਿਧਾਂਤ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਨੈਕਰ ਨੂੰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਧੀਨ ਕਿਸੇ ਅਹੁਦੇ ਜਾਂ ਰੈਂਕ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਪ੍ਰਗਟ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਸੰਕੇਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਜਾਂ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਅਜਿਹੇ ਨੈਕਰ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਹੇਠਲੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਘਟਾਉਣਾ ਆਪਣੇ ਆਪ ਅਤੇ ਪਹਿਲੀ ਸਜ਼ਾ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਉਸ ਅਹੁਦੇ ਜਾਂ ਉਸ ਅਹੁਦੇ ਨੂੰ ਸੰਭਾਲਣ ਅਤੇ ਉਸ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਰਕਮ ਅਤੇ ਹੋਰ ਲਾਭ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੇ ਉਸਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਜ਼ਬਤ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ. ਪਰ ਜੇ ਨੈਕਰ ਨੂੰ ਇਸ ਅਹੁਦੇ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਸਥਾਈ ਜਾਂ ਅਸਥਾਈ ਜਾਂ ਤਾਂ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ 'ਤੇ ਜਾਂ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਅਤੇ ਜਿਸਦੀ ਅਸਥਾਈ ਸੇਵਾ ਅਸਥਾਈ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਤ ਕੀਤੇ ਅਨੁਸਾਰ ਅਰਧ-ਸਥਾਈ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਆਈ ਹੈ, ਉਸ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਉਸ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਅਧਿਕਾਰ ਤੋਂ ਵਾਂਝਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ, ਆਪਣੇ ਆਪ ਹੀ ਸਜ਼ਾ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ. ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਇਕ ਪਰੀਖਿਆ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਸਰਕਾਰੀ ਨੈਕਰ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਰਾਹ ਹੈ, ਇਹ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣਾ ਹੈ ਕਿ ਨੈਕਰ, ਪਰ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਖਤਮ ਹੋਣ ਲਈ, ਸੀ

ਅਹੁਦਾ ਸੰਭਾਲਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ. ਜੇ ਉਸ ਕੋਲ ਇਸ ਅਹੁਦੇ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਸੀ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪਹਿਲਾਂ ਦੱਸੇ ਗਏ ਤਿੰਨ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾ ਖਤਮ ਕਰਨਾ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਇਕ ਸਜ਼ਾ ਹੋਵੇਗੀ ਅਤੇ ਉਹ ਧਾਰਾ 311 ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ. ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਅਤੇ ਵਿਆਪਕ ਰੂਪ ਵਿੱਚ, ਆਰਟੀਕਲ 311(2) ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਥੇ ਸਰਕਾਰੀ ਨੈਕਰ, ਜੇ ਉਹ ਕਿਸੇ ਨਿੱਜੀ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਨੈਕਰੀ ਕਰਦਾ ਸੀ, ਗਲਤ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਬਰਖਾਸਤਗੀ, ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਕਮੀ ਲਈ ਕੋਈ ਕਾਰਵਾਈ ਬਣਾਈ ਰੱਖਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ. ਇਸ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਦੱਸਣ ਲਈ, ਜੇ ਸਰਕਾਰ ਕੋਲ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ, ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਜਾਂ, ਸਪਸ਼ਟ ਜਾਂ ਸੰਕੇਤ ਹੈ, ਜਾਂ ਹੈ, ਫਿਰ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਜਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਅਜਿਹੀ ਸਮਾਪਤੀ ਹੈ. ਪ੍ਰਾਇਮਰੀ ਪੱਖ ਅਤੇ ਪ੍ਰਤੀ ਸੇ, ਸਜ਼ਾ ਨਹੀਂ ਅਤੇ ਧਾਰਾ 311 ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਤ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ.

(5) ਕਿ ਸੇਵਾ ਦੀ ਕੋਈ ਵੀ ਅਤੇ ਹਰ ਸਮਾਪਤੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ, ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਕਮੀ ਨਹੀਂ ਹੈ. ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਦੁਆਰਾ ਲਿਆਂਦੀ ਗਈ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਪ੍ਰਤੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਹਟਾਉਣ ਦੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਨਿਯਮ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਦੁਆਰਾ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਹੈ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਿਤ ਕਰਨਾ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੈ ਅਤੇ ਧਾਰਾ 311(2) ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਤ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ. ਭਾਵੇਂ ਦੁਰਵਿਹਾਰ, ਲਾਪਰਵਾਹੀ, ਅਯੋਗਤਾ ਜਾਂ ਹੋਰ ਅਯੋਗਤਾ ਮਨੋਰਥ ਜਾਂ ਪ੍ਰੇਰਕ ਕਾਰਕ ਹੈ ਜੇ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਜਾਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਧੀਨ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਇਹ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਸਪਸ਼ਟ ਹੈ ਜੇ ਅਧਿਕਾਰ ਮੌਜੂਦ ਹੈ, ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਜਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨਾ. ਸੰਖੇਪ ਵਿੱਚ, ਜੇ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਤੋਂ ਵਹਿਣ ਵਾਲੇ ਸੱਜੇ ਪਾਸੇ ਅਧਾਰਤ ਹੈ, ਤਾਂ, ਪ੍ਰਮੁੱਖ ਪੱਖ, ਸਮਾਪਤੀ ਕੋਈ ਸਜ਼ਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਨਾਲ ਕੋਈ ਮਾੜਾ ਨਤੀਜਾ ਨਹੀਂ ਨਿਕਲਦਾ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਧਾਰਾ 311 ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ. ਪਰ ਭਾਵੇਂ ਸਰਕਾਰ ਕੋਲ, ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੈ, ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਕਟੌਤੀ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਲਈ ਨਿਰਧਾਰਤ ਵਿਧੀ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕੀਤੇ ਬਗ਼ੈਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ, ਫਿਰ ਵੀ, ਸਰਕਾਰ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਨੈਕਰ ਨੂੰ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰੇ ਅਤੇ ਜੇ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੁਰਾਚਾਰ, ਲਾਪਰਵਾਹੀ, ਅਯੋਗਤਾ ਜਾਂ ਹੋਰ ਅਯੋਗਤਾ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੋਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਫਿਰ ਇਹ ਸਜ਼ਾ ਹੈ ਅਤੇ ਧਾਰਾ 311 ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ.

(6) ਕਿ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਕਮੀ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਜ਼ਰੀਏ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਇਹ ਇਕ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਚੀਜ਼ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ. ਜੇ ਸਰਕਾਰੀ ਨੈਕਰ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਰੈਂਕ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਰੈਂਕ ਤੋਂ ਬਹੁਤ ਘੱਟ ਹੋਣਾ ਉਸ ਲਈ ਜੁਰਮਾਨੇ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰੇਗਾ

ਫਿਰ ਉਸ ਰੈਂਕ ਦੇ ਇਮੇਲੂਮੈਂਟ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਗੁਆ ਦੇਣਗੇ। ਜੇ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਉਸ ਨੂੰ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਰੈਂਕ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਉੱਚ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਉਸ ਦੇ ਹੇਠਲੇ ਦਰਜੇ ਤੱਕ ਘਟਾਉਣਾ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਜ਼ਾ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ। ਪਰ ਸਿਰਫ ਇਹ ਤੱਥ ਕਿ ਨੈਕਰ ਦਾ ਅਹੁਦੇ ਜਾਂ ਰੈਂਕ ਦਾ ਕੋਈ ਸਿਰਲੇਖ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਸਰਕਾਰ ਕੋਲ, ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ, ਪ੍ਰਗਟਾਵੇ ਜਾਂ ਸੰਕੇਤ, ਜਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੈ, ਉਸ ਨੂੰ ਹੇਠਲੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਘਟਾਉਣ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦਾ ਇਹ ਮਤਲਬ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਨੈਕਰ ਨੂੰ ਹੇਠਲੇ ਅਹੁਦੇ ਜਾਂ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਘਟਾਉਣ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਸਜ਼ਾ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ। ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਅਸਲ ਪਰੀਖਿਆ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਕਮੀ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਰਾਹ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ, ਇਹ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣਾ ਹੈ ਕਿ ਕਟੌਤੀ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਵੀ ਨੈਕਰ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਨਾਲ ਮਿਲਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ ਦੰਡ ਦੇ ਨਤੀਜੇ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜੇ ਆਰਡਰ ਵਿੱਚ ਉਸ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਜਾਂ ਭੱਤਿਆਂ ਨੂੰ ਜ਼ਬਤ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਉਸ ਦੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਉਸ ਦੀ ਬਜ਼ੁਰਗਤਾ ਦੇ ਨੁਕਸਾਨ ਜਾਂ ਉਸ ਦੇ ਭਵਿੱਖ ਦੀਆਂ ਸੰਭਾਵਨਾਵਾਂ ਨੂੰ ਰੋਕਣਾ ਜਾਂ ਮੁਲਤਵੀ ਕਰਨਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ ਜਾਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਰੱਕੀ, ਫਿਰ ਉਹ ਹਾਲਾਤ ਇਹ ਸੰਕੇਤ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ ਕਿ ਹਾਲਾਂਕਿ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਜਾਂ ਨੈਕਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਨੈਕਰ ਨੂੰ ਹੇਠਲੇ ਦਰਜੇ ਤੱਕ ਘਟਾਉਣ ਦੇ ਆਪਣੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਬਣਾਈ ਸੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਜਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਸੱਚਾਈ ਅਤੇ ਹਕੀਕਤ ਵਿੱਚ ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਜ਼ੁਰਮਾਨੇ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਅਤੇ ਨੈਕਰੀ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ। ਸਮੀਕਰਨ "ਸਮਾਪਤੀ" ਜਾਂ "ਡਿਸਚਾਰਜ" ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਨਿਰਣਾਇਕ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਅਜਿਹੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਪ੍ਰਗਟਾਵੇ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ, ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਉੱਪਰ ਦੱਸੇ ਗਏ ਦੇ ਟੈਸਟਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਪਏਗਾ, ਅਰਥਾਤ, (1) ਕੀ ਨੈਕਰ ਨੂੰ ਅਹੁਦੇ ਜਾਂ ਦਰਜੇ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਸੀ ਜਾਂ (2) ਕੀ ਉਸ ਨੂੰ ਪਹਿਲਾਂ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਿਸਮ ਦੇ ਮਾੜੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਨਾਲ ਮੁਲਾਕਾਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ? ਜੇ ਕੇਸ ਦੇਵਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕਿਸੇ ਇੱਕ ਟੈਸਟ ਨੂੰ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਨੈਕਰ ਨੂੰ ਸਜ਼ਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਹਟਾਉਣ ਵਜੋਂ ਲਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਸੇਵਾ ਜਾਂ ਉਸ ਦੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਦਰਜੇ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀ ਨੂੰ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਕਮੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਧਾਰਾ 311 ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ, ਜੋ ਸਰਕਾਰੀ ਨੈਕਰ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ, ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਜਾਂ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਕਮੀ ਨੂੰ ਗਲਤ ਅਤੇ ਨੈਕਰ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਕੇਸ ਕਾਨੂੰਨ 'ਤੇ ਚਰਚਾ ਕੀਤੀ ਗਈ।

19 ਜਨਵਰੀ, 1956 ਨੂੰ ਪੰਜਾਬ ਹਾਈ ਕੋਰਟ (ਸਰਕਟ ਬੈਂਚ) ਦੇ 1955 ਦੇ ਦਿੱਲੀ ਦੇ ਪੱਤਰਾਂ ਦੇ ਪੇਟੈਂਟ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 28 ਵਿਖੇ ਜੱਜਮੈਂਟ ਐਂਡ ਆਰਡਰ ਤੋਂ ਅਪੀਲ, ਜੱਜਮੈਂਟ ਐਂਡ ਆਰਡਰ ਤੋਂ ਪੈਦਾ ਹੋਇਆ, ਮਿਤੀ 15 ਅਪ੍ਰੈਲ, 1955 ਨੂੰ

ਸਿਵਲ ਰਾਈਟ ਨੰ. ਵਿੱਚ ਪੰਜਾਬ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਰਕਟ ਬੈਂਚ ਦੇ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਸ. 1955 ਦਾ 36-ਡੀ.

ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਲਈ: ਐਮ/ਐਸ. ਏ. ਐਨ. ਗਰੇਵਰ ਅਤੇ ਪੀ. ਐਸ. ਸਫੀਰ, ਐਡਵੋਕੇਟ.

ਜਵਾਬਦੇਹ ਲਈ: ਐਮ/ਐਸ. ਨਿਯਮ ਗਣਪਤੀ ਅਈਅਰ ਅਤੇ ਨਿਯਮ ਐੱਚ. ਢੇਬਰ, ਐਡਵੋਕੇਟ.

ਦਖਲ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਲਈ: M/s. ਫ੍ਰੈਂਕ ਐਂਥਨੀ ਅਤੇ ਪੀ. ਸੀ. ਅਗਰਵਾਲਾ, ਐਡਵੋਕੇਟ.

ਨਿਰਣਾ

ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਬਹੁਮਤ ਨਿਰਣਾ ਇਸ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ :

ਦਾਸ ਸੀ. ਜੇ - ਇਹ ਅਪੀਲ ਪੰਜਾਬ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ 20 ਅਗਸਤ, 1956 ਨੂੰ ਦਿੱਤੇ ਤੰਦਰੁਸਤੀ ਦੇ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਨਾਲ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਇਹ ਉਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਇੱਕ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ 19 ਜਨਵਰੀ, 1956 ਨੂੰ 1955 ਦੇ ਲੈਟਰਜ਼ ਪੇਟੈਂਟ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 28 ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਫੈਸਲੇ ਅਤੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਹੈ, ਮਰੂਲ ਜਸਟਿਸ ਹਰਨਾਮ ਸਿੰਘ ਦੇ 15 ਅਪ੍ਰੈਲ, 1955 ਨੂੰ ਸੁਣਾਏ ਗਏ ਫੈਸਲੇ ਅਤੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਉਲਟਾਉਂਦਿਆਂ, ਜਿਸ ਦੇ ਤਹਿਤ ਉਸ ਦੇ ਲਾਰਡ-ਜਹਾਜ਼ ਨੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ ਸਿਵਲ ਰਾਈਟ ਨੰ. 1955 ਦਾ 36-ਡੀ ਅਤੇ 19 ਅਗਸਤ, 1953 ਨੂੰ ਉੱਤਰੀ ਰੇਲਵੇ ਦੇ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਪਾਸੇ ਕਰ ਦਿੱਤਾ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਕਲਾਸ II ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਸਿਗਨਲ ਅਤੇ ਟੈਲੀ-ਕਮਿਊਨੀਕੇਸ਼ਨ ਇੰਜੀਨੀਅਰ (ਟੈਲੀਗ੍ਰਾਫ) ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਵਾਪਸ ਲੈਣਾ ਜਿਥੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਕਲਾਸ III ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਉਸ ਦੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਇਹ ਅਪੀਲ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਆਰਟੀਕਲ 311 ਦੇ ਨਿਰਮਾਣ ਬਾਰੇ ਬਹੁਤ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਉਠਾਉਂਦੀ ਹੈ।

ਤੱਥ ਜਲਦੀ ਹੀ ਇਸ ਪ੍ਰਕਾਰ ਹਨ: - ਅਗਸਤ 1924 ਵਿੱਚ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਇੱਕ ਸਿਗਨਲ (ਟੈਲੀਗ੍ਰਾਫਿਸਟ) ਵਜੋਂ ਰੇਲਵੇ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਇਆ। ਚੋਣ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਉਸਨੂੰ 1942 ਵਿੱਚ ਸੈਕਸ਼ਨ ਕੰਟਰੋਲਰ ਅਤੇ 1947 ਵਿੱਚ ਡਿਪਟੀ ਚੀਫ਼ ਕੰਟਰੋਲਰ ਵਜੋਂ ਤਰੱਕੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਅਤੇ

1950 ਵਿੱਚ ਮੁੱਖ ਕੰਟਰੋਲਰ ਵਜੋਂ. ਇਹ ਸਾਰੀਆਂ ਅਸਾਮੀਆਂ ਕਲਾਸ ॥ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸਨ. 31 ਮਾਰਚ, 1951 ਨੂੰ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਸਮੇਤ ਸੱਤ ਉਮੀਦਵਾਰ, ਸਹਾਇਕ ਸੁਪਰਡੈਂਟ, ਰੇਲਵੇ ਟੈਲੀਗ੍ਰਾਫਸ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਉਮੀਦਵਾਰ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਨ ਲਈ ਗਠਿਤ ਇੱਕ ਚੋਣ ਬੋਰਡ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ, ਜੋ ਕਿ ਕਲਾਸ ॥ ਅਫਸਰਾਂ ਦੇ ਕਾਡਰ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਗਜ਼ਟਿਡ ਪੋਸਟ ਸੀ. ਇਸ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਸੱਤ ਉਮੀਦਵਾਰਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਚੋਣ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ. 2 ਜੁਲਾਈ, 1951 ਨੂੰ, ਪੂਰਬੀ ਪੰਜਾਬ ਰੇਲਵੇ, ਦਿੱਲੀ ਦੇ ਹੈੱਡਕੁਆਰਟਰ ਤੋਂ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ "ਸਹਿਤ ਮੁੱਖ ਕੰਟਰੋਲਰ, ਮਰੂਲ ਪਰਸ਼ੋਤਮ ਲਾਲ, ਅਸਿਸਟੈਂਟ ਸੁਪਰਡੈਂਟ, ਰੇਲਵੇ ਟੈਲੀਗ੍ਰਾਫ, ਹੈੱਡਕੁਆਰਟਰ ਆਫਿਸ ਦੇ ਵਾਈਸ ਮਰੂਲੇ ਸਾਹੂ ਰਾਮ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਲਾਸ ॥ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਜਿਸਦੀ ਅਸਥਾਈ ਮੁੜ-ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਮਿਆਦ 3 ਜੁਲਾਈ, 1951 ਦੀ ਦੁਪਹਿਰ ਨੂੰ ਖਤਮ ਹੋ ਰਹੀ ਹੈ", ਬਿਨੈਕਾਰ ਨੇ ਅਸਲ ਵਿੱਚ 3 ਜੁਲਾਈ, 1951 ਦੀ ਦੁਪਹਿਰ ਨੂੰ ਮਰੂਲੇ ਸਾਹੂ ਰਾਮ ਨੂੰ ਰਾਹਤ ਦਿੱਤੀ. ਅਜਿਹਾ ਲਗਦਾ ਹੈ ਕਿ 28 ਅਪ੍ਰੈਲ, 1953 ਨੂੰ, ਇਕ ਗੌਰੀ ਸੰਕਰ, ਐਸ.ਐਸ.ਟੀ.ਈ.ਆਈ./ਐਚ.ਡੀ. ਕੁਆਰਟਰਜ਼ ਨੇ 31 ਮਾਰਚ, 1953 ਨੂੰ ਖਤਮ ਹੋਏ ਸਾਲ ਦੀ ਆਪਣੀ ਗੁਪਤ ਰਿਪੋਰਟ ਵਿੱਚ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਵਿਰੁੱਧ ਕੁਝ ਗਲਤ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਕੀਤੀਆਂ. ਇਹ ਗੁਪਤ ਰਿਪੋਰਟ ਸ੍ਰੀ ਐੱਸ. ਸੇਨ, ਸੀਐਸਟੀਈ, 25 ਮਈ, 1953 ਨੂੰ, ਜਿਸ ਨੇ ਸ੍ਰੀ ਗੌਰੀ ਸੰਕਰ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਗਟ ਕੀਤੇ ਵਿਚਾਰਾਂ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ ਅਤੇ ਆਪਣੀ ਰਾਏ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤੀ ਜੋ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਵੀ ਸੀ. ਦਫਤਰ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਾਪਤ ਆਮ ਅਭਿਆਸ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਉਪਰੋਕਤ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਸ੍ਰੀ ਕਰਨੈਲ ਸਿੰਘ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਰੱਖੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ 11 ਜੂਨ, 1953 ਨੂੰ ਇਸ ਉੱਤੇ ਦੁਬਾਰਾ ਨਿਸ਼ਾਨ ਲਗਾਇਆ:

"ਮੈਂ ਇਹ ਰਿਪੋਰਟਾਂ ਪੜ੍ਹ ਕੇ ਨਿਰਾਸ਼ ਹਾਂ. ਉਸਨੂੰ ਇੱਕ ਮਾਤਹਿਤ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਾਪਸ ਆਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਹ ਇੱਕ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਸ ਦੇ ਇਸ ਮੌਕੇ ਵਿੱਚ ਧਿਆਨ ਦੇਣ ਵਾਲੀਆਂ ਕਮੀਆਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ, ਲਾਲ ਨੂੰ ਸੰਚਾਰਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਰੇਖਾਕਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ."

31 ਮਾਰਚ, 1953 ਨੂੰ ਖਤਮ ਹੋਏ ਸਾਲ ਦੀ ਗੁਪਤ ਰਿਪੋਰਟ ਵਿੱਚ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਵਿਰੁੱਧ ਗਲਤ ਟਿੱਪਣੀਆਂ

, ਜਿਸ ਨੂੰ ਇੱਕ ਗੁਪਤ ਪੱਤਰ ਨੰ. ਈ -106/180 ਦੁਆਰਾ ਉਸਦੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਲਈ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਸੀ., ਮਿਤੀ 29 ਜੂਨ, 1953, ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਸਨ:

.....ਹਾਲਾਂਕਿ, ਉਹ ਆਪਣੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਜਲਦਬਾਜ਼ੀ ਕਰਨ ਲਈ ਝੁਕਿਆ ਹੋਇਆ ਹੈ. ਉਸ ਦੇ ਦਫ਼ਤਰ ਦਾ ਕੰਮ ਖਰਾਬ ਹੈ ਅਤੇ ਵੇਰਵੇ ਵੱਲ ਧਿਆਨ ਨਹੀਂ ਦਿਖਾਉਂਦਾ. ਸਟਾਫ਼ ਅਤੇ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਨਾਲ ਉਸ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਖੁਸ਼ ਨਹੀਂ ਹੋਏ. ਉਸਨੇ ਸਟਾਫ਼ ਦੇ ਤਬਾਦਲੇ ਅਤੇ ਸਜ਼ਾ ਦਾ ਖੁੱਲ੍ਹ ਕੇ ਸਹਾਰਾ ਲੈਣ ਦੀ ਪ੍ਰਵਿਰਤੀ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਿਤ ਕੀਤੀ ਹੈ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਗਲਤੀਆਂ ਨੂੰ ਸੁਧਾਰਨ ਦੇ ਸਾਧਨ ਵਜੋਂ ਅਤੇ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਅਧਿਕਾਰਤ ਨਾ-ਟਿੰਗਜ਼, ਵਿਚਾਰ ਵਟਾਂਦਰੇ ਅਤੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨਾਂ ਨੂੰ ਪੱਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਸਹੀ ਸੁਰ ਅਤੇ ਪਹੁੰਚ ਨਹੀਂ ਬਣਾਈ ਹੈ.

ਉਪਰੋਕਤ ਕਮੀਆਂ ਨੂੰ ਕਈ ਮੌਕਿਆਂ 'ਤੇ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਅਤੇ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ, ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਸੁਧਾਰ ਦੇ ਉਸਦੇ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਲਿਆਂਦਾ ਗਿਆ ਹੈ."

ਸ਼੍ਰੀ ਐੱਸ ਦੀਆਂ ਟਿੱਪਣੀਆਂ. ਸੇਨ, ਸੀ.ਐਸ.ਟੀ.ਈ.

.....ਇਹ ਅਧਿਕਾਰੀ ਸਵੈ-ਮਹੱਤਵ ਦੇ ਇੱਕ ਵਧੇ ਹੋਏ ਵਿਚਾਰ ਤੋਂ ਪੀੜਤ ਹੈ. ਉਸਦੇ ਤਰੀਕਿਆਂ ਅਤੇ ਸ਼ਿਸ਼ਟਾਚਾਰ ਲਈ ਬੁਨਿਆਦੀ ਤਬਦੀਲੀ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜੇਕਰ ਉਹ ਇੱਕ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਜੋਂ ਇੱਕ ਸਫਲ ਕਰੀਅਰ ਬਣਾਉਣਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ"

ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਦੀਆਂ ਟਿੱਪਣੀਆਂ

"ਮੈਂ ਇਹ ਰਿਪੋਰਟਾਂ ਪੜ੍ਹ ਕੇ ਨਿਰਾਸ਼ ਹਾਂ.....

"24 ਜੁਲਾਈ, 1953 ਨੂੰ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ, ਜਿਸ ਨੇ ਇਸ ਸਮੇਂ ਤਕ 4 ਜੁਲਾਈ, 1952 ਅਤੇ 4 ਜੁਲਾਈ, 1953 ਨੂੰ ਦੋ ਵਾਰਾਂ ਦੀ ਕਮਾਈ ਕੀਤੀ ਸੀ, ਨੇ ਆਪਣੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕੀਤੀ ਟਿੱਪਣੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧਤਾ ਕੀਤੀ. 19 ਅਗਸਤ, 1953 ਨੂੰ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਨੋਟਿਸ ਨੰ. 940-ਈ/14

(ਈਆਈਏ) ਨੂੰ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ (ਪੀ) ਦੁਆਰਾ ਹੇਠ ਦਿੱਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਲਈ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ: -

"ਸ਼੍ਰੀ ਬਿਸ਼ੰਬਰ ਨਾਥ ਚੋਪੜਾ, ਇੰਸਟ੍ਰਕਟਰ ਰੇਲਵੇ ਟ੍ਰੇਨਿੰਗ ਸਕੂਲ, ਸਹਾਰਨਪੁਰ, ਹੈੱਡਕੁਆਰਟਰ ਦੇ ਦਫ਼ਤਰ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਸਹਾਇਕ ਸਿਗਨਲ ਅਤੇ ਟੈਲੀ-ਕਮਿਊਨੀਕੇਸ਼ਨ ਇੰਜੀਨੀਅਰ (ਟੈਲੀਗ੍ਰਾਫ) ਦੇ ਵਾਈਸ ਸ਼੍ਰੀ ਪਰਸ਼ੋਤਮ ਲਾਲ ਢੀਂਗਰਾ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਕਲਾਸ II ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਜੋ ਰਾਹਤ 'ਤੇ ਕਲਾਸ III ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ 'ਤੇ ਵਾਪਸ ਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ."

20 ਅਗਸਤ, 1953 ਨੂੰ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਨੂੰ ਮੁੜ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਅਪੀਲ ਕੀਤੀ ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ 19 ਅਕਤੂਬਰ, 1953 ਨੂੰ, ਰੇਲਵੇ ਬੋਰਡ ਨੂੰ ਅਪੀਲ ਕੀਤੀ ਅਤੇ ਭਾਰਤ ਦੇ ਰਾਸ਼ਟਰਪਤੀ ਨੂੰ ਵੀ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧਤਾ ਦਿੱਤੀ. 2 ਫਰਵਰੀ, 1955 ਨੂੰ, ਰੇਲ ਵੇਅ ਬੋਰਡ ਨੇ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਨੂੰ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਲਿਖਿਆ: -

"30 ਦਸੰਬਰ, 1953 ਨੂੰ ਤੁਹਾਡੇ ਪੱਤਰ ਨੰਬਰ 3780 ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਨਾਲ, ਬੋਰਡ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਤੁਹਾਨੂੰ ਸ਼੍ਰੀ ਪਰਸ਼ੋਤਮ ਲਾਲ ਢੀਂਗਰਾ ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਸੰਤੁਸ਼ਟ ਕੰਮ ਲਈ ਉਸ ਦੀ ਤਬਦੀਲੀ ਖੜੀ ਰਹੇਗੀ, ਪਰ ਇਹ ਤਬਦੀਲੀ ਉਸ ਨੂੰ ਭਵਿੱਖ ਵਿੱਚ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਦੁਬਾਰਾ ਵਿਚਾਰੇ ਜਾਣ 'ਤੇ ਰੋਕ ਨਹੀਂ ਰੋਵੇਗੀ ਜੇ ਉਸ ਦਾ ਕੰਮ ਅਤੇ ਚਾਲ-ਚਲਣ ਜਾਇਜ਼ ਹੈ. ਉਸਨੂੰ ਇਹ ਵੀ ਦੱਸਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸਨੇ ਆਪਣੀ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧਤਾ ਵਿੱਚ, ਇੱਕ ਸੀਨੀਅਰ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਅਣਉਚਿਤ ਭਾਸ਼ਾ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਭਵਿੱਖ ਵਿੱਚ ਉਸਨੂੰ ਇਸ ਤੋਂ ਪਰਹੇਜ਼ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ."

ਤੁਸੀਂ ਮਾਰਚ, 1955 ਦੇ ਅੰਤ ਤਕ ਉਸ ਦੇ ਕੰਮ ਨੂੰ ਦੇਖ ਸਕਦੇ ਹੋ ਅਤੇ ਉਸ ਦੇ ਕੰਮ ਅਤੇ ਚਾਲ - ਚਲਣ ਤੋਂ ਫੈਸਲਾ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ, ਤੁਸੀਂ ਉਸ ਨੂੰ ਮਾਰਚ, 1955 ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕੀਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਚੋਣ ਵਿੱਚ ਸਹਾਇਕ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟੇਸ਼ਨ ਸੁਪਰਡੈਂਟ ਵਜੋਂ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਵਿਚਾਰੇ ਜਾਣ ਦੇ ਯੋਗ ਸਮਝ ਸਕਦੇ ਹੋ."

ਇਹ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ 17 ਫਰਵਰੀ 1955 ਨੂੰ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਸੀ।

ਇਸ ਦੌਰਾਨ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੇ 9 ਫਰਵਰੀ 1955 ਨੂੰ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 226 ਤਹਿਤ ਆਪਣੀ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਮਰੂਲ ਜਸਟਿਸ ਹਰਨਾਮ ਸਿੰਘ ਨੇ ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਲਿਆ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿਚ ਕੀਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਪ੍ਰਸਤਾਵਿਤ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿਰੁੱਧ ਕਾਰਨ ਦਰਸਾਉਣ ਦਾ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤੇ ਬਿਨਾਂ ਰੈਂਕ ਵਿਚ ਕਮੀ ਕਰਕੇ ਸਜ਼ਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਉਸ ਲਈ ਅਤੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਇਹ ਹੁਕਮ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਆਰਟੀਕਲ 311(2) ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਾ ਕਰਨ ਲਈ ਅਯੋਗ ਸੀ। ਭਾਰਤੀ ਯੂਨੀਅਨ ਦੁਆਰਾ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਇੱਕ ਲੈਟਰਜ਼ ਪੇਟੈਂਟ ਅਪੀਲ ਉੱਤੇ, ਇੱਕ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ (ਭੰਡਾਰੀ, ਸੀਜੇ, ਅਤੇ ਫਾਲਸ਼ਾ, ਜੇ.) ਨੇ ਹਰਨਾਮ ਸਿੰਘ, ਜੇ., ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਉਲਟਾ ਦਿੱਤਾ., ਅਤੇ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੀ ਰਿੱਟ ਅਰਜ਼ੀ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਬਾਅਦ ਵਿਚ ਪ੍ਰਮਾਣਿਤ ਕੀਤਾ ਕਿ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਵਿਚ ਅਪੀਲ ਕਰਨਾ ਉਚਿਤ ਕੇਸ ਸੀ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਹੁਣ ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਅਪੀਲ 'ਤੇ ਆਇਆ ਹੈ ਅਤੇ ਸਾਡੇ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਸਵਾਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਦੁਆਰਾ 19 ਅਗਸਤ, 1953 ਨੂੰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਆਦੇਸ਼, ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 311(2) ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਵਿੱਚ ਦਰਜੇ ਵਿੱਚ ਕਮੀ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਜੇ ਇਹ ਹੋਇਆ ਤਾਂ ਆਰਡਰ ਨੂੰ ਅਵੈਧ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸ ਲੇਖ ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ।

ਇੰਗਲਿਸ਼ ਕਾਮਨ ਲਾਅ ਦੇ ਤਹਿਤ ਤਾਜ ਦੇ ਸਾਰੇ ਨੈਕਰਾਂ ਨੇ ਤਾਜ ਦੀ ਖੁਸ਼ੀ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਅਹੁਦਾ ਸੰਭਾਲਿਆ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਅਤੇ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਕਾਰਨ ਦੇ ਇਸ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਲਈ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਯੋਗ ਸਨ ਬਰਖਾਸਤਗੀ। ਅਜਿਹੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਤਾਜ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕੋਈ ਕਾਰਵਾਈ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ, ਭਾਵੇਂ ਇਹ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਸਪੱਸ਼ਟ ਮਿਆਦ ਦੇ ਉਲਟ ਸੀ, ਸਿਧਾਂਤ ਲਈ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਤਾਜ ਰਾਜ ਦੀ ਭਲਾਈ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਕਰਕੇ ਆਪਣੀ ਭਵਿੱਖ ਦੀ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਤਾਜ ਦਾ ਇੱਕ ਸੇਵਕ

ਆਮ ਕਾਨੂੰਨ 'ਤੇ ਤਾਜ 'ਤੇ ਉਸਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਕਾਏ ਲਈ ਵੀ ਮੁਕੱਦਮਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਸੀ, ਅਤੇ ਉਸਦਾ ਦਾਅਵਾ ਸਿਰਫ ਤਾਜ ਦੀ ਬਖਸ਼ਿਸ਼ 'ਤੇ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਸਥਾਪਿਤ ਧਾਰਨਾ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਤਾਜ ਅਤੇ ਇਸਦੇ ਨੈਕਰ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਸ਼ਰਤ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਬਾਅਦ ਵਾਲੇ ਨੇ ਤਾਜ ਦੀ ਖੁਸ਼ੀ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਆਪਣਾ ਅਹੁਦਾ ਸੰਭਾਲਿਆ ਸੀ, ਇਸ ਗੱਲ ਦਾ ਕੋਈ ਫਰਕ ਨਹੀਂ ਪੈਂਦਾ ਕਿ ਇਹ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਕਦੋਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜਾਂ ਨਹੀਂ ਅਤੇ ਜਨਤਕ ਨੀਤੀ ਨੇ ਇਸ ਯੋਗਤਾ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਸੀ। (ਮੁਲਵੇਨਾ ਬਨਾਮ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਤੀ ਲਾਰਡ ਬਲੈਕਬਰਨ ਦੇਖੋ। ਐਡਮਿਰਲਟੀ (1)). ਇਹ ਨਿਯਮ ਲੂਕਾਸ ਬਨਾਮ ਵਿੱਚ ਪੂਰੀ ਤਾਕਤ ਨਾਲ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਲੂਕਾਸ ਅਤੇ ਭਾਰਤ ਲਈ ਹਾਈ ਕਮਿਸ਼ਨਰ (2), ਜਿੱਥੇ ਇਹ ਆਯੋਜਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਇੱਕ ਭਾਰਤੀ ਸਿਵਲ ਸੇਵਕ ਦੀ ਸਟਰਲਿੰਗ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਤਨਖਾਹ ਇੱਕ ਕਰਜ਼ਾ ਨਹੀਂ ਸੀ ਜੋ ਗੁਜਾਰੇ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੀ ਸੰਤੁਸ਼ਟੀ ਵਿੱਚ ਜੋੜਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਬਿਹਾਰ ਰਾਜ ਵਿੱਚ ਵੀ। ਅਬਦੁੱਲ ਮਜੀਦ (3), ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਮਹਾਜਨ, ਸੀਜੇ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਦੱਸੇ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਕੀਤਾ ਸੀ., ਕਿ ਭਾਰਤੀ ਕਾਨੂੰਨ ਨੇ ਇਸ ਵਿਸ਼ੇ 'ਤੇ ਅੰਗਰੇਜ਼ੀ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਨਿਯਮ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਹੀਂ ਅਪਣਾਇਆ ਹੈ।

ਸਾਡੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਾਨੂੰਨ ਵੱਲ ਮੁੜਦੇ ਹੋਏ, ਅਸੀਂ ਇਹ ਪਾਇਆ ਹੈ ਕਿ ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ ਐਕਟ, 1915, (5 ਅਤੇ 6 ਜੀਓ. ਵੀ. ਸੀਐਚ. 61), ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਅੰਗਰੇਜ਼ੀ ਆਮ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਇਸ ਸਿਧਾਂਤ ਦਾ ਕੋਈ ਹਵਾਲਾ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ ਐਕਟ, 1919 (9 ਅਤੇ 10 ਜੀਓ) ਦੀ ਧਾਰਾ 45 ਦੁਆਰਾ. ਵੀ. ਸੀ. 101) ਉਸ ਐਕਟ ਦੇ ਦੂਜੇ ਸ਼ਡਿ .ਲ ਦੇ ਭਾਗ ਪਹਿਲੇ ਦੇ ਨਾਲ ਪੜ੍ਹਿਆ ਗਿਆ, ਧਾਰਾ 96-ਬੀ ਸਮੇਤ ਕਈ ਸੈਕਿੰਡ, ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ ਐਕਟ, 1915 ਵਿੱਚ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ, (ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ "1915 ਐਕਟ" ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ). ਸੈਕਸ਼ਨ 96-ਬੀ ਦਾ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹਿੱਸਾ ਇਸ ਪ੍ਰਕਾਰ ਸੀ: -

"96-ਬੀ (1). ਇਸ ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਤਹਿਤ ਬਣਾਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ, ਭਾਰਤ ਵਿਚ ਤਾਜ ਦੀ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਹਰ ਵਿਅਕਤੀ ਆਪਣੇ ਦੌਰਾਨ ਅਹੁਦਾ ਸੰਭਾਲਦਾ ਹੈ

(1) (1926) ਐਸ.ਸੀ. 842 (2) ਐੱਲ. ਰੂਲ (1943) ਪੀ. 68 (3) (1954) SCRULE 786

ਮਹਾਰਾਜ ਦੀ ਖੁਸ਼ੀ, ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਡਿਊਟੀ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਉਚਿਤ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਲੋੜੀਂਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਉਸ ਸੇਵਾ ਵਿਚਲੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਉਸ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਬਰਖਾਸਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਉਸਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਰਾਜ ਦਾ ਸੱਕਤਰ ਕੌਂਸਲ ਵਿੱਚ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ (ਸਿਵਾਏ ਜਿੱਥੋਂ ਤਕ ਉਹ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਇਸਦੇ ਉਲਟ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ) ਉਸ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕਰੇ ਜਿਸਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ."

ਉਸ ਧਾਰਾ ਦੇ ਉਪ-ਧਾਰਾ (2) ਨੇ ਕੌਂਸਲ ਦੇ ਸੈਕਟਰੀ ਨੂੰ ਭਾਰਤ ਵਿੱਚ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੇ ਵਰਗੀਕਰਣ, ਭਰਤੀ ਦੀ ਵਿਧੀ, ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਯਮ ਬਣਾਉਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ, ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਅਤੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨ ਅਤੇ ਚਾਲ-ਚਲਣ ਅਤੇ ਉਪ-ਧਾਰਾ (4) ਨੇ ਘੋਸ਼ਣਾ ਕੀਤੀ ਕਿ ਉਸ ਸਮੇਂ ਲਾਗੂ ਸਾਰੇ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮ ਸਹੀ ਂਗ ਨਾਲ ਬਣਾਏ ਗਏ ਸਨ ਅਤੇ ਇਸ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ. ਨੋਟ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਗੱਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ 'ਸੈਕਸ਼ਨ 96-ਬੀ ਨੇ ਪਹਿਲੀ ਵਾਰ ਇੰਗਲਿਸ਼ ਕਾਮਨ ਲਾਅ ਨਿਯਮ ਨੂੰ ਇੱਕ ਕਾਨੂੰਨੀ ਮਾਨਤਾ ਅਤੇ ਤਾਕਤ ਦਿੱਤੀ ਹੈ ਕਿ ਤਾਜ ਦੇ ਸੇਵਕਾਂ ਨੇ ਤਾਜ ਦੀ ਖੁਸ਼ੀ ਦੌਰਾਨ ਆਪਣੇ ਦਫਤਰ ਰੱਖੇ ਸਨ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਨਾਲ ਹੀ ਤਾਜ ਦੀ ਖੁਸ਼ੀ ਦੇ ਅਭਿਆਸ 'ਤੇ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਯੋਗਤਾ ਲਾਗੂ ਕੀਤੀ, ਅਰਥਾਤ, ਕਿ ਕਿਸੇ ਨੈਕਰ ਨੂੰ ਉਸ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਿਸੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਬਰਖਾਸਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਉਸਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ.

ਧਾਰਾ 96-ਬੀ (1) ਨੂੰ ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ ਐਕਟ, 1935 (26 ਜੀਓ) ਦੀ ਧਾਰਾ 240 ਦੇ ਉਪ-ਧਾਰਾਵਾਂ (1) ਅਤੇ (2) ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਦੁਬਾਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ. ਵੀ. ਸੀਐਚ. II), (ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ 1935 ਐਕਟ ਵਜੋਂ ਜਾਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ) ਅਤੇ ਧਾਰਾ 240 ਵਿੱਚ ਉਪ ਧਾਰਾ (3) ਵਜੋਂ ਇੱਕ ਨਵਾਂ ਉਪ ਧਾਰਾ ਜੋੜਿਆ ਗਿਆ ਸੀ. 1935 ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 240 ਦੇ ਸੰਬੰਧਤ ਹਿੱਸੇ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਹਨ: -

"240(1). ਇਸ ਐਕਟ ਦੁਆਰਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਸਿਵਾਏ, ਹਰ ਵਿਅਕਤੀ ਜੋ ਇਕ ਮੈਂਬਰ ਹੈ

ਭਾਰਤ ਵਿੱਚ ਤਾਜ ਦੀ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾ ਦਾ, ਜਾਂ ਭਾਰਤ ਵਿੱਚ ਤਾਜ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕੋਈ ਸਿਵਲ ਅਹੁਦਾ ਰੱਖਦਾ ਹੈ, ਮਹਾਮਹਿਮ ਦੀ ਖੁਸ਼ੀ ਦੌਰਾਨ ਅਹੁਦਾ ਸੰਭਾਲਦਾ ਹੈ।

(2) ਉਪਰੋਕਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਉਸ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਧਿਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਮਹਾਰਾਜ ਦੀ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਏਗਾ ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਉਸਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

(3) ਉਪਰੋਕਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਉਦੋਂ ਤਕ ਬਰਖਾਸਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਏਗਾ ਜਾਂ ਰੈਂਕ ਵਿਚ ਘੱਟ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਏਗਾ ਜਦੋਂ ਤਕ ਉਸ ਨੂੰ ਇਸ ਸੰਬੰਧੀ ਕੀਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਪ੍ਰਸਤਾਵਿਤ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕਾਰਨ ਦਰਸਾਉਣ ਦਾ ਉਚਿਤ ਮੌਕਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਉਸ ਨੂੰ;

33

ਫਿਰ ਇਕ ਪ੍ਰੋਵਿਸੋ ਦਾ ਪਾਲਣ ਕੀਤਾ ਜਿਸ ਨੇ ਉਪ-ਧਾਰਾ (3) ਨੂੰ ਕੁਝ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਲਈ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਫਿਰ ਉਪ-ਧਾਰਾ (4) ਆਈ ਜੋ ਕੁਝ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਖਤਮ ਹੋਣ ਲਈ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਦੀ ਹੈ ਜੋ ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਇੱਥੇ ਜਾਣ ਲਈ. 1915 ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 96-ਬੀ (2) ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਨਿਯਮ ਬਣਾਉਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨੂੰ 1935 ਦੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 241 ਵਿਚ ਦੁਬਾਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ. 1935 ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 276, 1915 ਦੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 96-ਬੀ (4) ਦੀ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਆਖਰੀ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤੇ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਬਣਾਏ ਗਏ ਸਾਰੇ ਨਿਯਮਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਨੂੰ ਧਾਰਾ 292 ਦੁਆਰਾ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ. ਇਹ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਧਾਰਾ 96-ਬੀ (1) ਦੇ ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਸ਼ਬਦ, ਅਰਥਾਤ, "ਇਸ ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਤਹਿਤ ਬਣਾਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ" ਸ਼ਬਦਾਂ ਦੁਆਰਾ ਬਦਲੇ ਗਏ ਸਨ "ਇਸ ਐਕਟ ਦੁਆਰਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਿਵਾਏ." ਇਸ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਬਾਰੇ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵਿਚਾਰਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਉਪ-ਧਾਰਾ (1) ਨੇ ਤਾਜ ਦੀ ਖੁਸ਼ੀ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿਚ ਇੰਗਲਿਸ਼ ਕਾਮਨ ਲਾਅ ਨਿਯਮ ਅਪਣਾਇਆ ਪਰ ਇਸ 'ਤੇ ਦੋ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਉਪ-ਭਾਗਾਂ ਦੁਆਰਾ ਦੋ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਲਗਾਈਆਂ ਗਈਆਂ. ਉਪ-ਧਾਰਾ (2) ਨੇ ਉਸ ਯੋਗਤਾ ਨੂੰ ਦੁਬਾਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਜੋ ਧਾਰਾ 96-ਬੀ (1) ਦੁਆਰਾ ਲਗਾਈ ਗਈ ਸੀ, ਅਰਥਾਤ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਲਾਸ ਦਾ ਇੱਕ ਨੈਕਰ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ

ਉਸ ਦੇ ਅਧੀਨ ਇੱਕ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਉਸਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਉਪ-ਧਾਰਾ (3) ਨੇ ਤਾਜ ਦੀ ਖੁਸ਼ੀ ਦੇ ਅਭਿਆਸ 'ਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਯੋਗਤਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ, ਅਰਥਾਤ, ਕਿ ਕਿਸੇ ਵੀ ਨੈਕਰ ਨੂੰ ਉਦੋਂ ਤਕ ਬਰਖਾਸਤ ਜਾਂ ਰੈਂਕ ਵਿਚ ਘੱਟ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਜਦੋਂ ਤਕ ਉਸ ਨੂੰ ਉਸ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿਚ ਕੀਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕਾਰਨ ਦਰਸਾਉਣ ਦਾ ਉਚਿਤ ਮੌਕਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ. ਸੈਕਸ਼ਨ 96-ਬੀ (1) ਵਿਚ ਰੈਂਕ ਵਿਚ ਕਮੀ ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਪਰ ਪਹਿਲੀ ਵਾਰ ਉਪ-ਧਾਰਾ (3) ਵਿਚ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ.

ਫਿਰ 26 ਜਨਵਰੀ 1950 ਨੂੰ ਸਾਡਾ ਸੰਵਿਧਾਨ ਆਇਆ. ਭਾਗ XIV "ਯੂਨੀਅਨ ਅਤੇ ਰਾਜਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਸੇਵਾਵਾਂ" ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹੈ." ਅਧਿਆਇ । ਵਿੱਚ "ਸੇਵਾਵਾਂ" ਸਿਰਲੇਖ ਹੇਠ ਸਮੂਹ ਕੀਤੇ ਸੱਤ ਭਾਗ ਹਨ". 1935 ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 240 (1) ਨੂੰ ਆਰਟੀਕਲ 310 (1) ਵਿੱਚ ਕਾਫ਼ੀ ਹੱਦ ਤੱਕ ਦੁਬਾਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਧਾਰਾ 240 ਦੀਆਂ ਉਪ ਧਾਰਾਵਾਂ (2) ਅਤੇ (3) ਆਰਟੀਕਲ 311 (1) ਅਤੇ (2) ਬਣ ਗਈਆਂ ਹਨ, ਜਦੋਂ ਕਿ 1935 ਦੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 276, ਜਿਸ ਨੇ ਮੌਜੂਦਾ ਨਿਯਮਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਰੱਖਿਆ, ਨੂੰ ਆਰਟੀਕਲ 313 ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ. ਧਾਰਾ 310 (1) ਅਤੇ ਧਾਰਾ 311 ਧਾਰਾ (2) ਦੇ ਪ੍ਰੋਵਿਸੋ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਹਨ:

ਜਿਵੇਂ

"310(1) ਸਿਵਾਏ ਇਸ ਦੁਆਰਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ ਤੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ

ਸੰਵਿਧਾਨ, ਸੰਵਿਧਾਨ, ਹਰੇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਜੋ ਰੱਖਿਆ ਸੇਵਾ ਜਾਂ ਯੂਨੀਅਨ ਦੀ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾ ਜਾਂ ਆਲ ਇੰਡੀਆ ਸਰਵਿਸ ਦਾ ਮੈਂਬਰ ਹੈ ਜਾਂ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਸਿਵਲ ਅਹੁਦੇ ਨਾਲ ਜੁੜਿਆ ਕੋਈ ਅਹੁਦਾ ਰੱਖਦਾ ਹੈ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਅਧੀਨ, ਰਾਸ਼ਟਰਪਤੀ ਦੀ ਖੁਸ਼ੀ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਅਹੁਦਾ ਸੰਭਾਲਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਹਰ ਵਿਅਕਤੀ ਜੋ ਕਿਸੇ ਰਾਜ ਦੀ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾ ਦਾ ਮੈਂਬਰ ਹੈ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਰਾਜ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕੋਈ ਸਿਵਲ ਅਹੁਦਾ ਰੱਖਦਾ ਹੈ, ਰਾਜ ਦੇ ਰਾਜਪਾਲ ਦੀ ਖੁਸ਼ੀ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਅਹੁਦਾ ਸੰਭਾਲਦਾ ਹੈ.

311(1) ਕੋਈ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਜੋ ਯੂਨੀਅਨ ਦੀ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾ ਜਾਂ ਆਲ-ਇੰਡੀਆ ਸੇਵਾ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਰਾਜ ਦੀ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾ ਦਾ ਮੈਂਬਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਾਂ ਰੱਖਦਾ ਹੈ

ਯੂਨੀਅਨ ਜਾਂ ਰਾਜ ਦੇ ਅਧੀਨ ਇੱਕ ਸਿਵਲ ਅਹੁਦਾ ਉਸ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇ ਅਧੀਨ ਜਾਂ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਦੁਆਰਾ ਖਾਰਜ ਜਾਂ ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ.

(2) ਉਪਰੋਕਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਜਾਂ ਹਟਾਇਆ ਜਾਂ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਘੱਟ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਏਗਾ ਜਦ ਤਕ ਉਸ ਨੂੰ ਕੀਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਪ੍ਰਸਤਾਵਿਤ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕਾਰਨ ਦਰਸਾਉਣ ਦਾ ਉਚਿਤ ਮੌਕਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਉਸ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ: -

ਬਸ਼ਰਤੋ.....

(3) ਜੇ ਕੋਈ ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਉੱਠਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਕਿਸੇ ਪ੍ਰਤੀ ਪੁੱਤਰ ਨੂੰ ਧਾਰਾ (2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਾਰਨ ਦਰਸਾਉਣ ਦਾ ਮੌਕਾ ਦੇਣਾ ਉਚਿਤ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ, ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਜਾਂ ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਘਟਾਉਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਫੈਸਲਾ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕੇਸ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਅੰਤਿਮ ਹੋਵੇਗਾ."

ਸੰਖੇਪ ਵਿੱਚ: 1915 ਦੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 96-ਬੀ (1) ਅਤੇ 1935 ਦੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 240(1) ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਇਸ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੇ ਤਾਜ ਦੀ ਖੁਸ਼ੀ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਅਹੁਦਾ ਸੰਭਾਲਿਆ ਸੀ, ਇਸ ਲਈ ਆਰਟੀਕਲ 310 (1) ਦੇ ਤਹਿਤ ਉਹ ਰਾਸ਼ਟਰਪਤੀ ਜਾਂ ਰਾਜਪਾਲ ਦੀ ਖੁਸ਼ੀ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਆਪਣਾ ਅਹੁਦਾ ਸੰਭਾਲਦੇ ਹਨ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕੇਸ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ. ਆਰਟੀਕਲ 310 (1) ਦੇ ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਸ਼ਬਦ, ਅਰਥਾਤ, "ਇਸ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੁਆਰਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਿਵਾਏ", 1935 ਦੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 240(1) ਦੇ ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਸ਼ਬਦਾਂ ਨੂੰ ਦੁਬਾਰਾ ਪੇਸ਼ ਕਰਦੇ ਹਨ, "ਐਕਟ" ਸ਼ਬਦ ਲਈ "ਸੰਵਿਧਾਨ" ਸ਼ਬਦ ਨੂੰ ਬਦਲਣਾ". ਆਰਟੀਕਲ 310 (1) ਦੇ ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਸ਼ਬਦਾਂ ਦੁਆਰਾ ਵਿਚਾਰੇ ਗਏ ਅਪਵਾਦ, ਲੇਖ 124, 148, 218 ਅਤੇ 324 ਦੇ ਬਿਲਕੁਲ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ ਤੇ ਸੰਕੇਤ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਕ੍ਰਮਵਾਰ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ ਤੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਜੱਜ, ਆਡੀਟਰ-ਜਨਰਲ, ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਜੱਜਾਂ ਅਤੇ ਮੁੱਖ ਚੋਣ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਨਹੀਂ ਹਟਾਇਆ ਜਾਏਗਾ, ਸਿਵਾਏ ਰਾਸ਼ਟਰਪਤੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਤੋਂ ਬਾਅਦ

ਸੰਸਦ ਦੇ ਹਰੇਕ ਸਦਨ ਦੁਆਰਾ ਪਤਾ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਲੋੜੀਂਦੇ ਬਹੁਮਤ ਦੁਆਰਾ ਸਮਰਥਤ ਹੈ, ਨੂੰ ਉਸੇ ਸੈਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਉਸ ਨੂੰ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਜਾਂ ਅਸਮਰਥਾ ਸਾਬਤ ਹੋਣ ਦੇ ਅਧਾਰ ਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਹਟਾਉਣ ਲਈ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਹ ਆਰਟੀਕਲ 310 (1) ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਨਿਯਮ ਦੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ ਤੇ ਅਪਵਾਦ ਹਨ ਕਿ ਜਨਤਕ ਸੇਵਕ ਰਾਸ਼ਟਰਪਤੀ ਜਾਂ ਰਾਜਪਾਲ ਦੀ ਖੁਸ਼ੀ ਦੌਰਾਨ ਆਪਣਾ ਅਹੁਦਾ ਸੰਭਾਲਦੇ ਹਨ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕੇਸ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਅਪਵਾਦਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ, ਸਾਡੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਨੇ, ਆਰਟੀਕਲ 310 (1) ਦੁਆਰਾ, ਇੰਗਲਿਸ਼ ਕਾਮਨ ਲਾਅ ਨਿਯਮ ਨੂੰ ਅਪਣਾਇਆ ਹੈ ਕਿ ਜਨਤਕ ਸੇਵਕ ਰਾਸ਼ਟਰਪਤੀ ਜਾਂ ਰਾਜਪਾਲ ਦੀ ਖੁਸ਼ੀ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਅਹੁਦਾ ਸੰਭਾਲਦੇ ਹਨ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕੇਸ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ, ਆਰਟੀਕਲ 311 ਦੁਆਰਾ, ਅਜਿਹੀ ਖੁਸ਼ੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ 'ਤੇ ਦੇ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਲਗਾਈਆਂ ਹਨ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਦੇ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਵੱਖਰੇ ਲੇਖ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਉਹ ਆਰਟੀਕਲ 310 (1) ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਨਿਯਮ ਦੇ ਸੰਚਾਲਨ ਨੂੰ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ ਤੇ ਸੀਮਤ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਆਰਟੀਕਲ 311 ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਆਰਟੀਕਲ 310 (1) ਦੇ ਪ੍ਰੋਵਿਸੋ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ। ਸਾਰੇ ਮੌਜੂਦਾ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਨੂੰ ਆਰਟੀਕਲ 372 ਦੁਆਰਾ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕੁਝ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਿਵਲ ਪਰੋਸੀਜਰ ਕੋਡ ਇਕ ਸਰਕਾਰੀ ਨੌਕਰ ਲਈ ਰਾਜ ਵਿਰੁੱਧ ਆਪਣੇ ਦਾਅਵਿਆਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਸੰਭਵ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਬਿਹਾਰ ਰਾਜ ਬਨਾਮ. ਅਬਦੁਲ ਮਜੀਦ (1), (ਸੁਪਰਾ) ਕਿ ਸਿਰਫ ਤਾਜ ਦੀ ਖੁਸ਼ੀ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਜਨਤਕ ਸੇਵਕਾਂ ਦੁਆਰਾ ਅਹੁਦਾ ਸੰਭਾਲਣ ਸੰਬੰਧੀ ਇੰਗਲਿਸ਼ ਕਾਮਨ ਲਾਅ ਨਿਯਮ ਨੂੰ ਸਾਡੇ ਦੁਆਰਾ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਤੇ ਸਭ ਦੇ ਨਾਲ ਨਹੀਂ ਅਪਣਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਇਸ ਦੇ ਸਖ਼ਤ ਪ੍ਰਭਾਵ. ਆਰਟੀਕਲ 311 ਨੂੰ ਪਾਸ ਕਰਦਿਆਂ ਅਸੀਂ ਪਾਇਆ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਲੇਖ ਦੇ ਅੰਦਰ ਆਉਣ ਵਾਲੇ ਪ੍ਰਤੀ ਪੁੱਤਰਾਂ ਨੂੰ ਦੁਗਣਾ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਅਰਥਾਤ, (1) ਕਿਸੇ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਹਟਾਉਣ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਉਹ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ ਅਤੇ (2) ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਕਮੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਵਾਜਬ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤੇ ਬਿਨਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿਰੁੱਧ ਕਾਰਨ ਦਰਸਾਉਂਦਿਆਂ। ਇਤਫਾਕਨ ਇਹ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਕਿ "ਹਟਾਏ" ਸ਼ਬਦ ਨੂੰ ਦੋਵਾਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਵਿੱਚ "ਬਰਖਾਸਤ" ਸ਼ਬਦ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਜੋੜਿਆ ਗਿਆ ਹੈ

(1) (1954) ਐਸਸੀਆਚ 786

(1) ਅਤੇ (2) ਆਰਟੀਕਲ 311. ਆਰਟੀਕਲ 311 ਤੇ ਦੇ ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਉੱਠਦੇ ਹਨ, ਅਰਥਾਤ, (ਏ) ਕੌਣ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ ਅਤੇ (ਅ) ਸੁਰੱਖਿਆ ਦਾ ਦਾਇਰਾ ਅਤੇ ਦਾਇਰਾ ਕੀ ਹੈ?

ਰੀ (ਏ): ਲੇਖ 310 ਅਤੇ 311 ਦੇ ਲੇਖ ਹਨ ਜੋ ਭਾਗ XIV ਦੇ ਅਧਿਆਇ। ਵਿਚ "ਸੇਵਾਵਾਂ" ਦੇ ਸਿਰਲੇਖ ਹੇਠ ਸਮੂਹ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ ਜੋ "ਦੇ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹਨ "ਯੂਨੀਅਨ ਅਤੇ ਰਾਜਾਂ ਅਧੀਨ ਸੇਵਾਵਾਂ". ਇਹ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਰਕਾਰੀ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀਆਂ ਵੱਖ ਵੱਖ ਕਿਸਮਾਂ ਹਨ. ਇਸ ਦੇ ਉਲਟ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿਚ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸੇਵਾਵਾਂ ਵਿਚ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਉਚਿਤ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਬਣਾਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਬਾਅਦ ਵਿਚ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ. ਇੱਕ ਸੇਵਾ ਦੀ ਤਾਕਤ ਜਾਂ ਇੱਕ ਵੱਖਰੀ ਇਕਾਈ ਵਜੋਂ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕੀਤੀ ਸੇਵਾ ਦਾ ਇੱਕ ਹਿੱਸਾ, ਬੁਨਿਆਦੀ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ, ਸੈਕਸ਼ਨ III, ch. II, ਨਿਯਮ 9(4), ਕਾਡਰ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ. ਹਰੇਕ ਕੇਡਰ ਵਿਚ ਕੁਝ ਅਸਾਮੀਆਂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ. ਬੁਨਿਆਦੀ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 9 (22) ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਪੋਸਟ ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਇੱਕ ਅਹੁਦਾ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਸੀਮਾ ਦੇ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕੀਤੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਇੱਕ ਨਿਸ਼ਚਤ ਦਰ ਹੁੰਦੀ ਹੈ. ਹਰੇਕ ਕਾਡਰ ਵਿੱਚ ਰੈਂਕ ਦੀ ਲੜੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਅਕਸਰ ਹੁੰਦੀ ਹੈ. ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੀ ਕਾਹਲੀ ਜਾਂ ਹੋਰ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਦੇ ਕਾਰਨ ਕੁਝ "ਅਸਥਾਈ ਪੋਸਟਾਂ" ਅਕਸਰ ਬਣਾਈਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ. ਨਿਯਮ 9 (30) ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਅਸਥਾਈ ਪੋਸਟ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਜਿਸਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਇੱਕ ਸੀਮਤ ਸਮੇਂ ਲਈ ਮਨਜ਼ੂਰਸ਼ੁਦਾ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਇੱਕ ਨਿਸ਼ਚਤ ਦਰ ਵਾਲੀ ਪੋਸਟ. ਇਹ ਅਸਥਾਈ ਅਸਾਮੀਆਂ ਅਕਸਰ ਕੇਡਰ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਕ ਸਾਲ ਲਈ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਸਾਲ-ਦਰ-ਸਾਲ ਨਵੀਨੀਕਰਣ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕੁਝ ਇਕ ਨਿਸ਼ਚਤ ਅਵਧੀ ਲਈ ਬਣਾਈਆਂ ਜਾ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ. ਕਿਸੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਸਰਕਾਰੀ ਨੌਕਰ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ, ਸਥਾਈ ਜਾਂ ਅਸਥਾਈ, ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ, ਪ੍ਰਗਟ ਜਾਂ ਸੰਕੇਤ, ਅਤੇ ਇਸਦੇ ਅਧੀਨ, ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ.

ਕਿਸੇ ਸਰਕਾਰੀ ਨੌਕਰ ਦੀ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਠੇਸ ਜਾਂ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ ਜਾਂ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਅਧਾਰ' ਤੇ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ. ਜਨਤਕ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਇਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਨਿਯੁਕਤੀ

ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨੈਕਰ ਨੂੰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਇਸ ਲਈ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਇੱਕ ਠੋਸ ਅਧਿਕਾਰ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ "ਸ਼ੇਰ" ਰੱਖਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਬਣ ਜਾਂਦਾ ਹੈ. ਇਸ "ਸ਼ੇਰ" ਨੂੰ ਬੁਨਿਆਦੀ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਭਾਗ III, ch ਵਿੱਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ. II, ਨਿਯਮ 9 (13) ਇੱਕ ਸਰਕਾਰੀ ਨੈਕਰ ਦੇ ਸਿਰਲੇਖ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦਾ ਰੱਖਣ ਲਈ, ਇੱਕ ਕਾਰਜਕਾਲ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਸਮੇਤ, ਜਿਸ ਲਈ ਉਸਨੂੰ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ. ਸਰਕਾਰ ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਹ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਇਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਮਿਆਦ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ (1), ਉਦਾਹਰਣ ਵਜੋਂ, ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਲੋੜੀਂਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਕੇ ਜਾਂ (2) ਉਸ ਦੇ ਉਪ-ਨਿਯਮ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ, ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਪੂਰਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਦੀ ਪ੍ਰਾਪਤੀ 'ਤੇ, ਜਾਂ ਲਾਜ਼ਮੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੀ ਪੂਰਤੀ 'ਤੇ ਜਾਂ, ਕੁਝ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੇ ਅਧੀਨ, ਅਹੁਦੇ ਦੇ ਖਤਮ ਹੋਣ ਜਾਂ ਦੇਸ਼ੀ ਪਾਏ ਜਾਣ 'ਤੇ, ਉਸ ਨੂੰ ਨੋਟਿਸ ਮਿਲਣ 'ਤੇ ਸਹੀ ਜਾਂਚ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਦੁਰਾਚਾਰ, ਲਾਪਰਵਾਹੀ, ਅਯੋਗਤਾ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਅਯੋਗਤਾ ਬਾਰੇ. ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ 'ਤੇ ਸਰਕਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਕ ਨਿੱਜੀ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ, ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਨੈਕਰ ਨੂੰ ਮੁਕੱਦਮਾ ਚਲਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ. ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ ਦੀ ਮਿਆਦ ਕੁਝ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਨਿਸ਼ਚਤ ਅਵਧੀ ਲਈ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਲਈ ਜਾਂ ਇੱਕ ਸਾਲ ਲਈ ਜਾਂ ਇਸ ਨੂੰ ਸਿਰਫ "ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ ਉੱਤੇ" ਦਰਸਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ" ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਵਧੀ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਨਿਰਧਾਰਨ ਦੇ ਬਿਨਾਂ. ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ 'ਤੇ ਅਜਿਹਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ, ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਨੈਕਰ ਦੇ ਆਮ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਧੀਨ, ਜੋ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਜਾਂ ਅੰਤ ਵਿੱਚ ਮੁਕੱਦਮੇ ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਨੈਕਰ ਅਣਉਚਿਤ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਇੱਕ ਨੋਟਿਸ ਦੁਆਰਾ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ. ਕਿਸੇ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤੀ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਦੋਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਮੌਜੂਦਾ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਰਹਿਣ ਵਾਲਾ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਛੁੱਟੀ 'ਤੇ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਜਦੋਂ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦਾ ਖਾਲੀ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅਜੇ ਤੱਕ ਕੋਈ ਠੋਸ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨਹੀਂ ਹੋਈ ਹੈ ਉਸ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ. ਅਜਿਹੀ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਸਾਬਕਾ ਕੇਸ ਵਿਚ ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਅਹੁਦਾ ਸੰਭਾਲਣ ਵਾਲੇ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਨਿਯੁਕਤੀ ਹੋਣ 'ਤੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਅਹੁਦੇ ਦੀ ਵਾਪਸੀ 'ਤੇ ਖਤਮ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ

ਬਾਅਦ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿਚ ਜਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੇ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਸੇਵਾ 'ਤੇ ਉਸ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਹਿਮਤੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਜਾਂ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਆਮ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਧੀਨ ਵਾਜਬ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਇਹ ਬਿਲਕੁਲ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਸਰਕਾਰੀ ਨੌਕਰੀ ਵਿਚ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤੀ, ਜਾਂ ਤਾਂ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ 'ਤੇ ਜਾਂ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਅਧਾਰ' ਤੇ, ਅਜਿਹੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਸੁਭਾਅ ਤੋਂ ਹੈ, ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਅਸਥਾਈ ਚਰਿੱਤਰ ਅਤੇ, ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਜਾਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਨਿਯਮ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ, ਅਜਿਹੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਅਪ੍ਰਤੱਖ ਮਿਆਦ, ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਨੌਕਰ ਦੇ ਸਧਾਰਣ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਬਹੁਤ ਘੱਟ ਹੈ। ਸੰਖੇਪ ਵਿੱਚ, ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ ਜਾਂ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਅਧਾਰ ਤੇ ਸਰਕਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਨੌਕਰ ਅਹੁਦੇ ਦਾ ਕੋਈ ਠੋਸ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ, ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ 'ਤੇ ਜਾਂ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਅਧਾਰ' ਤੇ ਨੌਕਰੀ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਨੌਕਰ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਹੋਰ ਕੁਝ ਵੀ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜੇ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਖਤਮ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਰਕਾਰੀ ਨੌਕਰੀ ਵਿਚ ਅਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤੀ ਠੋਸ ਜਾਂ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ ਜਾਂ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇੱਥੇ ਵੀ, ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਨਿਯਮ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਨੌਕਰ ਅਹੁਦੇ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਰੱਖਦਾ ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਖਤਮ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਸਿਵਾਏ ਇਕ ਕੇਸ ਵਿਚ, ਅਰਥਾਤ, ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਅਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਇਕ ਨਿਸ਼ਚਤ ਅਵਧੀ ਲਈ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਨੌਕਰ ਉਸ ਅਵਧੀ ਲਈ ਆਪਣੇ ਕਾਰਜਕਾਲ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਲੈਂਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਕੋਈ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਇਸ ਲਈ ਲੇੜੀਂਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦੇਣ 'ਤੇ ਜਾਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਵਿਅਕਤੀ, ਨੌਕਰ ਨੂੰ ਉਚਿਤ ਨੋਟਿਸ' ਤੇ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਆਪਣਾ ਬਚਾਅ ਕਰਨ ਦਾ ਉਚਿਤ ਮੌਕਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕੀਤੀ ਗਈ ਜਾਂਚ 'ਤੇ ਹੈ, ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ, ਲਾਪਰਵਾਹੀ, ਅਯੋਗਤਾ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਅਯੋਗਤਾ ਲਈ ਦੋਸ਼ੀ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਅਤੇ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਘਟਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਅਸਲ ਨਿਯੁਕਤੀ

ਇੱਕ ਅਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ ਲਈ, ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਨੈਕਰ ਨੂੰ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਕੁਝ ਲਾਭ ਦਿੰਦੇ ਸਨ, ਪਰ ਇਹ ਉਸੇ ਪੱਧਰ 'ਤੇ ਸੀ ਜਿਵੇਂ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ ਜਾਂ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਅਧਾਰ' ਤੇ ਅਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ, ਭਾਵ, ਨੋਟਿਸ ਦੁਆਰਾ ਖਤਮ ਹੋਣ ਯੋਗ ਸਿਵਾਏ ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਕਿ 1949 ਵਿਚ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਜਿਸ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਬਾਅਦ ਵਿਚ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ, ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਵਾਧਾ ਹੋ ਗਿਆ ਸੀ ਜਿਸ ਨੂੰ ਅਰਧ-ਸਥਾਈ ਸੇਵਾ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਸਥਿਤੀ, ਇਸ ਲਈ, ਹੇਠ ਦਿੱਤੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸੰਖੇਪ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ: ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸਮਝੌਤੇ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿਚ, ਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨੈਕਰ ਨੂੰ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ, ਅਤੀਤ ਨੂੰ ਰੱਖਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੰਦੀ ਹੈ, ਉਹ ਪੂਰਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਗਿਣਤੀ ਵਿਚ ਪਾਉਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ' ਸੇਵਾ ਜਾਂ ਅਹੁਦਾ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ - ਸਿਵਾਏ ਦੁਰਾਚਾਰ, ਲਾਪਰਵਾਹੀ, ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਅਯੋਗਤਾ ਜਾਂ ਕੋਈ ਹੋਰ ਅਯੋਗਤਾ ਉਸ ਨੂੰ ਨੋਟਿਸ ਮਿਲਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਪ੍ਰਤੀ ਪੁੱਛਗਿੱਛ 'ਤੇ ਮਿਲੀ. ਕਿਸੇ ਨਿਸ਼ਚਤ ਅਵਧੀ ਲਈ ਅਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨੈਕਰ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਕਾਰਜਕਾਲ ਦੀ ਪੂਰੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਅਹੁਦਾ ਸੰਭਾਲਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਵੀ ਦਿੰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਦਾ ਕਾਰਜਕਾਲ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਉਸ ਅਵਧੀ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਉਸ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰੇ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਸਨੂੰ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਕੇ ਬਰਖਾਸਤ ਜਾਂ ਨੈਕਰੀ ਤੋਂ ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ. ਇਨ੍ਹਾਂ ਦੋਵਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ, ਕਿਸੇ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤੀ, ਸਥਾਈ ਜਾਂ ਅਸਥਾਈ, ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ 'ਤੇ ਜਾਂ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਅਧਾਰ' ਤੇ ਜਾਂ ਅਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨੈਕਰ ਨੂੰ ਦਿੰਦੀ ਹੈ ਇਸ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅਹੁਦੇ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਖਤਮ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ, ਜਿਸਨੂੰ ਅਰਧ-ਸਥਾਈ ਸੇਵਾ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਵਿੱਚ ਪੱਕ ਗਿਆ ਸੀ. ਸਾਡੇ ਵਿਚਾਰ ਲਈ ਸਵਾਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਧਾਰਾ 311 ਦੀਆਂ ਸੁਰੱਖਿਆਵਾਂ ਸਰਕਾਰੀ ਨੈਕਰਾਂ ਦੀਆਂ ਇਨ੍ਹਾਂ ਕਈ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਹਰੇਕ ਨੂੰ ਲਾਭ ਪਹੁੰਚਾਉਣ ਦੇ ਯੋਗ ਹਨ.

ਕੇਸ ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਲੇਖ 310 ਅਤੇ 311 ਦੇ ਨਿਰਮਾਣ ਦੇ ਪ੍ਰਸ਼ਨ 'ਤੇ ਕਈ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜੋ ਸੰਕੇਤ ਦਿੰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਜੱਜਾਂ ਵਿਚ ਕੁਝ ਮਤਭੇਦ ਹਨ ਹਾਈ ਕੋਰਟਜ਼ ਅਤੇ ਕੁਝ ਵਿੱਚ ਉਸੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਜੱਜਾਂ ਵਿੱਚ. ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕੁਝ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਆਰਟੀਕਲ 310 ਅਤੇ 311 ਸਰਕਾਰੀ ਨੈਕਰਾਂ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਫਰਕ ਨਹੀਂ ਪਾਉਂਦੇ ਜੋ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦਿਆਂ ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਜਿਹੜੇ ਅਸਥਾਈ ਅਹੁਦਿਆਂ ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ. ਜਯੰਤੀ ਪ੍ਰਸ਼ਾਦ ਬਨਾਮ ਦੇਖੋ. ਉੱਤਰ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਰਾਜ (1), ਜੀ.ਪੀ. ਓਕ ਵੀ. ਬੰਬੇ ਰਾਜ (2), ਕਿਸ਼ਨ ਲਾਲ ਲਕਸ਼ਮੀਲਾਲ ਵੀ. ਮੱਧ ਭਾਰਤ ਰਾਜ (3), ਗੋਪੀ ਕਿਸ਼ੋਰ ਪ੍ਰਸ਼ਾਦ ਬਨਾਮ. ਬਿਹਾਰ ਰਾਜ (4), ਪੁਨੀਤ ਲਾਲ ਸਾਹਾ ਬਨਾਮ. ਬਿਹਾਰ ਰਾਜ (5), ਅਤੇ ਯੂਸਫ ਅਲੀ ਖਾਨ ਵੀ. ਪੰਜਾਬ ਦਾ ਸੂਬਾ (6). ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ ਇਹ ਕੁਝ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਆਯੋਜਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਸਰਕਾਰੀ ਨੈਕਰ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਸੇਵਾ ਦਾ ਮੈਂਬਰ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਹ ਇਸ ਵਿੱਚ ਪੱਕੇ ਤੌਰ ਤੇ ਲੀਨ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ, ਨਾ ਹੀ ਉਸਨੂੰ ਅਜਿਹੇ ਅਹੁਦੇ ਦਾ ਧਾਰਕ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਹ ਇਸ ਨੂੰ ਪੱਕੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਰੱਖਦਾ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਅਜਿਹਾ ਸਰਕਾਰੀ ਨੈਕਰ ਧਾਰਾ 311 ਦੇ ਲਾਭ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ. ਲਕਸ਼ਮੀਨਾਰਾਇਣ ਚਿਰੰਜੀਲਾਲ ਭਾਰਗਵ ਬਨਾਮ ਦੇਖੋ. ਭਾਰਤੀ ਯੂਨੀਅਨ (7), ਇੰਜੀਨੀਅਰ-ਇਨ-ਚੀਫ਼, ਆਰਮੀ ਹੈੱਡਕੁਆਰਟਰ ਬਨਾਮ. ਸੀ.ਏ. ਗੁਪਤਾ ਰਾਮ (8), ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਨਾਮ. ਐਸ. ਸੁਖਬੰਸ ਸਿੰਘ (9), ਅਤੇ ਚਿਰੰਜੀਲਾਲ ਵੀ. ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ (10), ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਦੱਸੇ ਗਏ ਕੇਸ ਇਹ ਵੀ ਸੰਕੇਤ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਦੀ ਪ੍ਰਮੁੱਖਤਾ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਸਿਰਫ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਜੁਰਮਾਨੇ ਦੇ ਜ਼ਰੀਏ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਕਮੀ ਧਾਰਾ 311(2) ਦੇ ਸੰਚਾਲਨ ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਤ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਪਰ ਇਹ ਕਿ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਹੋਰ ਵੀ ਲਿਆਂਦੀ ਗਈ, ਉਦਾਹਰਣ ਵਜੋਂ.,

(1) A.I.R 1951 All. 793

(2) A.I.R 1957 Bom. 175

(3) A.I.R 1956 M.B. 100

(4) A.I.R 1955 Pat. 372

(5) A.I.R 1957 Pat. 357

(6) A.I.R 1950 Lah. 59

(7).I.L.R 1955 Nag. 893 A.I.R. (1956) Nag. 113

(8) A.I.R 1957 Punj. 42

(9) A.I.R 1957 Punj. 191

(10) A.I.R 1957 Raj. 81

ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਧੀਨ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਦੁਆਰਾ ਜੋ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਬਣਦੇ ਹਨ. ਜਯੰਤੀ ਪ੍ਰਸਾਦ ਬਨਾਮ ਦੇਖੋ. ਉੱਤਰ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਰਾਜ (ਸੁਪਰਾ). ਸ਼੍ਰੀਨਿਵਾਸ ਗਣੇਸ਼ ਵੀ. ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ (1); ਜਤਿੰਦਰ ਨਾਥ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਬਨਾਮ. ਨਿਯਮ ਗੁਪਤਾ (2), ਰਬਿੰਦਰ ਨਾਥ ਦਾਸ ਵੀ. ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ, ਪੂਰਬੀ ਰੇਲਵੇ (3), ਜਤਿੰਦਰ ਨਾਥ ਮੁਖਰਜੀ ਵੀ. ਭਾਰਤ ਸੰਘ ਦੀ ਸਰਕਾਰ (4), ਅਹਿਮਦ ਸ਼ੇਖ ਬਨਾਮ. ਗੁਲਾਮ ਹਸਨ (5), ਗਣੇਸ਼ ਬਾਲਕ੍ਰਿਸ਼ਨ ਦੇਸਮੁਖ ਵੀ. ਮੱਧ ਭਾਰਤ ਰਾਜ (6), ਡੀ. ਪੀ. ਰਾਗੁਨਾਥ ਵੀ. ਰਾਜ ਕੂਕੂ (7), ਐੱਮ. ਵੀ. ਵਿਕੋਰੇ ਵੀ. ਮੱਧ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਰਾਜ (8), ਕਾਮਤਾ ਚਰਨ ਸ਼੍ਰੀਵਾਸਤਵ ਬਨਾਮ. ਪੋਸਟ ਮਾਸਟਰ ਜਨਰਲ (9), ਅਤੇ ਸੇਬੇਸਟੀਅਨ ਵੀ. ਰਾਜ (10). ਹਾਲਾਂਕਿ, ਮਾਮਲੇ, ਇਹ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣ ਲਈ ਕਿਸੇ ਵੀ ਪਰੀਖਿਆ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਜਾਂ ਸਪਸ਼ਟ ਤੌਰ ਤੇ ਸੰਕੇਤ ਨਾ ਕਰੇ ਕਿ ਕੀ ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਜੁਰਮਾਨੇ ਦੇ ਜ਼ਰੀਏ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਰਕਮ ਹੋ ਸਕੇ, ਆਰਟੀਕਲ 311(2) ਦੇ ਅਰਥ ਦੇ ਅੰਦਰ ਰੈਂਕ ਨੂੰ ਹਟਾਉਣਾ ਜਾਂ ਘਟਾਉਣਾ ਜਾਂ ਇਸ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਦੁਆਰਾ ਲਿਆਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਸਹਿਮਤ ਹੋਏ ਹਨ ਪਾਰਟੀਆਂ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ ਜਿਸ ਦੇ ਅਧੀਨ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ. ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਕੁਝ ਉਲਝਣ ਪੈਦਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ

"ਅਸਥਾਈ", "ਆਰਜ਼ੀ", "ਅਧਿਕਾਰਤ" ਅਤੇ "ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ 'ਤੇ" ਸ਼ਬਦਾਂ ਦੀ ਅੰਨ੍ਹੇਵਾਹ ਵਰਤੋਂ ਦਾ". ਇਸ ਲਈ ਅਸੀਂ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਸੰਬੰਧਤ ਧਾਰਾਵਾਂ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਅਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਲਈ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣਾ ਸਹੀ ਸਮਝਦੇ ਹਾਂ.

(1) I.L.R 58 Bom. 673. A.I.R 1956 Bom, 455

(2) A.I.R 1954 Cal. 383

(3) 59 C.W.N. 859

(4) 61 C.W.N. 815

(5) A.I.R 1957 J and K. 11

(6) A.I.R 1956 M.B. 172

(7) A.I.R 1957 Mys. 8

(8) A.I.R 1952 Nag. 288

(9) A.I.R 1955 Pat. 381

(10) A.I.R 1955 Tr. Co. 12

ਆਰਟੀਕਲ 311, ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਨਹੀਂ ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਲੇਖ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਸਿਰਫ ਉਹਨਾਂ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਤੱਕ ਹੀ ਫੈਲੀ ਹੋਈ ਹੈ ਜੋ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੇ ਸਥਾਈ ਮੈਂਬਰ ਹਨ ਜਾਂ ਜੋ ਸਥਾਈ ਸਿਵਲ ਅਹੁਦੇ ਰੱਖਦੇ ਹਨ. ਇਸ ਲੇਖ ਦੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਦੇ ਸੰਚਾਲਨ ਨੂੰ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀਆਂ ਇਨ੍ਹਾਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਤੱਕ ਸੀਮਤ ਕਰਨ ਲਈ ਲੇਖ ਵਿਚ ਯੋਗ ਸ਼ਬਦ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨੇ ਹੋਣਗੇ ਜੋ ਵਿਆਖਿਆ ਦੇ ਸਹੀ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੇ ਉਲਟ ਹੋਣਗੇ ਇੱਕ ਸੰਵਿਧਾਨ ਜਾਂ ਇੱਕ ਕਾਨੂੰਨ. ਅਗਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ, ਆਰਟੀਕਲ 311 ਦੀ ਧਾਰਾ (2) "ਉਪਰੋਕਤ ਵਿਅਕਤੀ ਵਰਗੇ ਵਿਅਕਤੀ" ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਹਵਾਲਾ ਸਾਨੂੰ ਉਸ ਲੇਖ ਦੀ ਧਾਰਾ (1) 'ਤੇ ਵਾਪਸ ਲੈ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜੋ "ਦੀ ਗੱਲ ਕਰਦਾ ਹੈ "ਉਹ ਵਿਅਕਤੀ ਜੋ ਯੂਨੀਅਨ ਦੀ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾ ਜਾਂ ਆਲ-ਇੰਡੀਆ ਸੇਵਾ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਰਾਜ ਦੀ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾ ਦਾ ਮੈਂਬਰ ਹੈ ਜਾਂ ਯੂਨੀਅਨ ਜਾਂ ਰਾਜ ਦੇ ਅਧੀਨ ਸਿਵਲ ਅਹੁਦਾ ਰੱਖਦਾ ਹੈ". ਇਹ ਵਿਅਕਤੀ ਆਰਟੀਕਲ 310 (1) ਦੇ ਅੰਦਰ ਵੀ ਆਉਂਦੇ ਹਨ, ਜਿਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਉਹ ਵਿਅਕਤੀ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਵਾੜ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੇ ਮੈਂਬਰ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜਾਂ ਜੋ ਬਚਾਅ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਹੁੰਦੇ ਹਨ. ਆਰਟੀਕਲ 310 ਵੀ, ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਨੁਸਾਰ, ਉਹਨਾਂ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਤੱਕ ਸੀਮਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੇ ਸਥਾਈ ਮੈਂਬਰ ਹਨ ਜਾਂ ਜੋ ਇਸ ਵਿੱਚ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ ਰੱਖਦੇ ਹਨ. ਇਹ ਮੰਨਣਾ ਕਿ ਉਸ ਲੇਖ ਵਿਚ ਸਿਰਫ ਉਹ ਵਿਅਕਤੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ ਜੋ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸੇਰ-ਵਾਈਸਾਂ ਦੇ ਸਥਾਈ ਮੈਂਬਰ ਹਨ ਜਾਂ ਜੋ ਇਸ ਵਿਚ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਅਹੁਦੇ ਰੱਖਦੇ ਹਨ, ਉਹ ਵਿਅਕਤੀ ਕਹਿਣਗੇ, ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੇ ਸਥਾਈ ਮੈਂਬਰ ਨਹੀਂ ਹਨ ਜਾਂ ਜੋ ਇਸ ਵਿਚ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ ਨਹੀਂ ਰੱਖਦੇ, ਰਾਸ਼ਟਰਪਤੀ ਜਾਂ ਰਾਜਪਾਲ ਦੀ ਖੁਸ਼ੀ ਦੌਰਾਨ ਆਪਣੇ-ਆਪਣੇ ਅਹੁਦੇ ਨਹੀਂ ਰੱਖਦੇ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕੇਸ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ- ਇੱਕ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਜੋ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ ਤੇ ਪੜਤਾਲ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ. ਹਾਲਾਂਕਿ, ਮਾਮਲਾ ਇੱਥੇ ਆਰਾਮ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ. ਆਰਟੀਕਲ 311 ਤੇ ਆਉਂਦੇ ਹੋਏ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਜੇ ਉਹ ਲੇਖ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਤੱਕ ਸੀਮਤ ਹੈ ਜੋ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੇ ਸਥਾਈ ਮੈਂਬਰ ਹਨ ਜਾਂ ਜੋ ਸਥਾਈ ਸਿਵਲ ਅਹੁਦੇ ਰੱਖਦੇ ਹਨ, ਫਿਰ ਧਾਰਾਵਾਂ (1) ਅਤੇ (2) ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਸੁਰੱਖਿਆ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਤੱਕ ਨਹੀਂ ਵਧੇਗੀ ਜੋ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ ਜਾਂ ਅਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਹੋਣਗੇ ਕਿਸੇ ਅਥਾਰਟੀ ਅਧੀਨ ਅਧੀਨ ਬਰਖਾਸਤ ਜਾਂ ਹਟਾਏ ਜਾਣ ਲਈ

ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਾਂ ਆਪਣੇ ਬਚਾਅ ਦਾ ਕੋਈ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤੇ ਬਗੈਰ ਰੈਂਕ ਵਿਚ ਬਰਖਾਸਤ, ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂ ਘਟਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ. ਨੈਕਰਾਂ ਦੀਆਂ ਬਾਅਦ ਦੀਆਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਨੂੰ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜਿੰਨੀ ਕਿ ਦੂਜੀਆਂ ਜਮਾਤਾਂ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਆਰਟੀਕਲ 311 ਦੀ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਇਹ ਦਰਸਾਉਣ ਲਈ ਕੁਝ ਵੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਸੰਵਿਧਾਨ ਨਿਰਮਾਤਾ ਬਣਾਉਣ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਰੱਖਦੇ ਹਨ ਦੋਵਾਂ ਵਰਗਾਂ ਵਿਚ ਕੋਈ ਅੰਤਰ. ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਅੰਤਰ ਦਾ ਕੋਈ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਹੈ. ਇਹ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਿਹੜੇ ਵਿਅਕਤੀ ਸਿਰਫ਼ ਅਹੁਦਿਆਂ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਇਹ ਅਹੁਦਾ "ਹੋਲਡ" ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਸਿਰਫ਼ ਉਨ੍ਹਾਂ ਅਹੁਦਿਆਂ ਦੇ ਫਰਜ਼ ਨਿਭਾਉਂਦੇ ਹਨ. ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 58 ਅਤੇ 66 ਵਿੱਚ "ਹੋਲਡ" ਸ਼ਬਦ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਵੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ. ਇਹ ਸੋਚਣ ਦਾ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਸਾਡੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਨਿਰਮਾਤਾਵਾਂ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਸੀ ਕਿ ਅਯੋਗਤਾ ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਸਾਬਕਾ ਦੀ ਧਾਰਾ (2) ਅਤੇ ਬਾਅਦ ਦੀ ਧਾਰਾ (4) ਵਿਚ ਸਿਰਫ਼ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਤੱਕ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਹੜੇ ਪੱਕੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦਿਆਂ 'ਤੇ ਰਹੇ ਹਨ ਨਾ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲਈ ਜੋ ਅਸਥਾਈ ਅਹੁਦਿਆਂ 'ਤੇ ਹਨ ਅਤੇ ਸਥਾਈ ਜਾਂ ਅਸਥਾਈ ਅਹੁਦਿਆਂ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਭਾਰਤ ਦੇ ਰਾਸ਼ਟਰਪਤੀ ਜਾਂ ਉਪ-ਰਾਸ਼ਟਰਪਤੀ ਵਜੋਂ ਚੋਣ ਲਈ ਯੋਗ ਹੋਣਗੇ. ਅਜਿਹੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਭੇਦ ਦਾ ਕੋਈ ਤਰਕਸ਼ੀਲ ਅਧਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ. ਸਾਡੇ ਨਿਰਣੇ ਵਿੱਚ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਆਰਟੀਕਲ 310, ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ, ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੇ ਸਥਾਈ ਅਤੇ ਅਸਥਾਈ ਮੈਂਬਰਾਂ ਜਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕਾਰਜਕਾਲ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਸਥਾਈ ਜਾਂ ਅਸਥਾਈ ਅਹੁਦਿਆਂ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਵਿਚ ਰਾਸ਼ਟਰਪਤੀ ਜਾਂ ਦੀ ਖੁਸ਼ੀ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਹੋਣ ਵਿਚ ਕੋਈ ਅੰਤਰ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਰਾਜਪਾਲ, ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਆਰਟੀਕਲ 311, ਸਾਡੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿਚ, ਦੋਵਾਂ ਵਰਗਾਂ ਵਿਚ ਕੋਈ ਅੰਤਰ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ, ਇਸ ਲਈ, ਦੋਵੇਂ ਹਨ, ਇਸ ਦੀਆਂ ਸੁਰੱਖਿਆਵਾਂ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਉਲਟ ਵਿਚਾਰ ਰੱਖਣ ਵਾਲੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਨੂੰ ਸਹੀ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ.

ਰੀ (ਬੀ): - ਆਰਟੀਕਲ 311 ਦੀ ਧਾਰਾ (1) ਕਾਫ਼ੀ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਅਤੇ ਮੁਸ਼ਕਿਲ ਨਾਲ ਵਿਚਾਰ ਵਟਾਂਦਰੇ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ. ਇਸ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦਾ ਦਾਇਰਾ ਅਤੇ ਦਾਇਰਾ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਵਿਚ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤੀਆਂ ਕਿਸਮਾਂ ਦੇ ਸਰਕਾਰੀ ਨੈਕਰ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ

ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਉਹ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ ਜਾਂ ਕੁਝ ਅਥਾਰਟੀ ਉਸ ਅਥਾਰਟੀ ਤੋਂ ਉੱਤਮ ਸਨ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਘੱਟ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਬਰਖਾਸਤ ਜਾਂ ਹਟਾਇਆ ਨਹੀਂ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਜਿਸ ਦੇ ਨਿਰਣੇ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਦਾ ਇੱਕੋ ਜਿਹਾ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ. ਅੰਤਰੀਵ ਵਿਚਾਰ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਕਾਰਜਕਾਲ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੀ ਇੱਕ ਖਾਸ ਧਾਰਾ (2) ਰਕਮ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਏਗਾ. ਸਰਕਾਰੀ ਨੈਕਰਾਂ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਜਾਂ ਹਟਾਏ ਜਾਣ ਜਾਂ ਰੈਂਕ ਵਿਚ ਘਟਾਏ ਜਾਣ ਤੋਂ ਬਚਾਉਂਦਾ ਹੈ ਬਿਨਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿਚ ਕੀਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਪ੍ਰਸਤਾਵਿਤ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕਾਰਨ ਦਰਸਾਉਣ ਦਾ ਉਚਿਤ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤੇ ਬਿਨਾਂ. ਇਹ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਕਿ ਧਾਰਾ (1) ਵਿੱਚ "ਬਰਖਾਸਤ" ਅਤੇ "ਹਟਾਏ" ਸ਼ਬਦ ਵਰਤੇ ਗਏ ਹਨ ਜਦੋਂ ਕਿ ਧਾਰਾ (2) ਵਿੱਚ "ਬਰਖਾਸਤ", "ਹਟਾਏ" ਅਤੇ "ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਘਟਾਏ ਗਏ" ਸ਼ਬਦ ਹਨ" ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ. ਦੋ ਸੁਰੱਖਿਆਵਾਂ ਹਨ (1) ਕਿਸੇ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਜਾਂ ਹਟਾਏ ਜਾਣ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ (2) ਖਾਰਜ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ, ਬਿਨਾਂ ਸੁਣੇ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਹਟਾਇਆ ਜਾਂ ਘਟਾਇਆ ਗਿਆ. ਤਾਂ ਫਿਰ, ਉਹਨਾਂ ਸਮੀਕਰਨਾਂ ਦਾ ਕੀ ਅਰਥ ਹੈ "ਖਾਰਜ", "ਹਟਾਏ" ਜਾਂ "ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਘਟਾਏ ਗਏ"? ਇਹ ਜਯੰਤੀ ਪ੍ਰਸ਼ਾਦ ਬਨਾਮ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ. ਉੱਤਰ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਰਾਜ (ਸੁਪਰਾ) ਕਿ ਇਹ ਤਕਨੀਕੀ ਸ਼ਬਦ ਹਨ ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਵਰਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਜ਼ਰੀਏ ਖਤਮ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ. ਇਹ ਪ੍ਰਗਟਾਵੇ, ਇਹ ਤਾਕੀਦ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਤੋਂ ਲਏ ਗਏ ਹਨ, ਜਿੱਥੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਤਿੰਨ ਵੱਡੀਆਂ ਸਜ਼ਾਵਾਂ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਣ ਲਈ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ ਦਰਜ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚਾਰਾਂ ਨੂੰ ਉਸੇ ਅਰਥ ਵਿਚ ਪੜ੍ਹਿਆ ਅਤੇ ਸਮਝਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਲੇਖ ਦੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਜੋਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ. ਇਹ ਸਾਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਸਜ਼ਾਵਾਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਲਈ ਅਗਵਾਈ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨਾਲ ਸਰਕਾਰੀ ਨੈਕਰਾਂ ਨੂੰ ਅਧੀਨ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ.

1902 ਦੇ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨਜ਼ ਦੇ ਨਿਯਮ 418, (ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ 1902 ਦੇ ਨਿਯਮ ਕਹਿੰਦੇ ਹਨ) ਇਹ ਵੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਜਨਤਕ ਸੇਵਕਾਂ ਨੂੰ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ, ਦਿਵਾਲੀਆ, ਅਯੋਗਤਾ ਲਈ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣਾ

ਉਮਰ ਜਾਂ ਨਿਰਧਾਰਤ ਪ੍ਰੀਖਿਆ ਪਾਸ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਹੋਣ ਕਾਰਨ ਪਿਛਲੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਜ਼ਬਤ ਕਰਨਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ। ਉਹ 1902 ਦੇ ਨਿਯਮ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਹ ਨਹੀਂ ਦੱਸਦੇ ਸਨ ਕਿ ਕਿਹੜੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਜਾਂ ਕਿਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਅਤੇ ਕਿਸ ਅਧਿਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਜਨਤਕ ਸੇਵਕਾਂ ਨੂੰ ਹਟਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

1915 ਦੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 96-ਬੀ (2) ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦਿਆਂ ਕੌਂਸਲ ਦੇ ਰਾਜ ਸਕੱਤਰ ਨੇ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸ (ਗਵਰਨਰ ਪ੍ਰੋਵਿਸਿਜ਼) ਵਰਗੀਕਰਣ ਨਿਯਮ ਤਿਆਰ ਕੀਤੇ (ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਇਸ ਨੂੰ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ 1920 ਵਰਗੀਕਰਣ ਨਿਯਮ) ਜੋ ਦਸੰਬਰ, 1920 ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਹੋਏ ਸਨ, ਅਤੇ ਰਾਜਪਾਲਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਾਂਤਾਂ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਕਰ ਰਹੇ ਸਰਕਾਰੀ ਸੇਵਕਾਂ ਤੇ ਲਾਗੂ ਸਨ। ਇਹਨਾਂ 1920 ਵਰਗੀਕਰਣ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ X ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਸਥਾਨਕ ਸਰਕਾਰ ਚੰਗੇ ਅਤੇ ਲੋੜੀਂਦੇ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ (1) ਨਿੰਦਾ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ, (2) ਇੱਕ ਹੇਠਲੇ ਅਹੁਦੇ ਤੱਕ ਘਟਾ ਸਕਦੀ ਹੈ, (3) ਪ੍ਰੋ-ਮੋਸ਼ਨ ਨੂੰ ਰੋਕੇ ਜਾਂ (4) ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰੇ, ਆਲ-ਇੰਡੀਆ ਸੇਵਾ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰੀ, ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਗਵਰਨਰ-ਜਨਰਲ ਇਨ ਕੌਂਸਲ ਦੀ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਨਾਲ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮੁਖੀ ਨੂੰ ਗਵਰਨਰ-ਜਨਰਲ ਇਨ ਕੌਂਸਲ ਦੀ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਹੇਠਲੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਘਟਾਇਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮ XIII ਨੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਹੈ ਕਿ, ਫਿਲਹਾਲ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਪੱਖਪਾਤ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ, ਸਥਾਨਕ ਸਰਕਾਰ ਚੰਗੇ ਅਤੇ ਲੋੜੀਂਦੇ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ (1) ਨਿੰਦਾ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ, (2) ਤਰੱਕੀ ਨੂੰ ਰੋਕੇ, (3) ਇੱਕ ਹੇਠਲੇ ਪੋਸਟ ਤੱਕ ਘਟਾਓ, (4) ਮੁਅੱਤਲ, (5) ਹਟਾਓ, ਜਾਂ (6) ਕਿਸੇ ਸੂਬਾਈ ਜਾਂ ਅਧੀਨ ਸੇਵਾ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਨਿਯੁਕਤੀ ਵਿੱਚ ਅਹੁਦਾ ਰੱਖਣ ਵਾਲੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰੇ। ਨਿਯਮ XIV ਨੇ ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚ ਬਰਖਾਸਤਗੀ, ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਘਟਾਉਣ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ: -

"ਨਿਯਮ XIV- ਪੱਖੀ ਪੱਖਪਾਤ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ-

ਪਬਲਿਕ ਸਰਵੈਂਟਸ ਇਨਕੁਆਰੀਜ਼ ਐਕਟ, 1850 ਦੇ ਦਰਸ਼ਨ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਸਾਰੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ, ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਘਟਾਉਣ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ, ਆਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ

ਜਦੋਂ ਇਹ ਨਿਆਂਇਕ ਮੁਕੱਦਮੇ ਸਮੇਂ ਸਥਾਪਤ ਤੱਥਾਂ ਜਾਂ ਸਿੱਟੇ ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਜਾਂ ਜਦੋਂ ਸਬੰਧਤ ਅਧਿਕਾਰੀ ਉਸ ਉੱਤੇ ਲਟਕ ਰਹੇ ਦੋਸ਼ਾਂ ਨਾਲ ਫਰਾਰ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਸਹੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦਰਜ ਕੀਤੀ ਗਈ ਰਵਾਨਗੀ-ਮਾਨਸਿਕ ਜਾਂਚ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੋਣਾ. ਅਜਿਹੀ ਜਾਂਚ ਵਿਚ ਹਰੇਕ ਅਪਰਾਧ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿਚ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿਚ ਇਕ ਨਿਸ਼ਚਤ ਦੋਸ਼ ਤੈਅ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਦੋਸ਼ੀ ਨੂੰ ਸਮਝਾਇਆ ਜਾਵੇਗਾ, ਇਸ ਦੇ ਸਮਰਥਨ ਵਿਚ ਸਬੂਤ ਅਤੇ ਕੋਈ ਵੀ ਸਬੂਤ ਜੇ ਉਹ ਆਪਣੇ ਬਚਾਅ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਉਸ ਦੀ ਹਾਜ਼ਰੀ ਵਿਚ ਦਰਜ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਉਸ ਦਾ ਬਚਾਅ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿਚ ਲਿਆ ਜਾਵੇਗਾ. ਲਗਾਏ ਗਏ ਹਰੇਕ ਦੋਸ਼ 'ਤੇ ਚਰਚਾ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਅਤੇ ਹਰੇਕ ਦੋਸ਼ 'ਤੇ ਇੱਕ ਖੋਜ ਦਰਜ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ."

ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਸੀਂ ਇਹ ਪਾਇਆ ਹੈ ਕਿ ਇਹ 1920 ਵਰਗੀਕਰਣ ਨਿਯਮਾਂ ਨੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਕਿਸਮਾਂ ਦੀਆਂ ਸਜ਼ਾਵਾਂ ਦੀ ਗਿਣਤੀ ਕੀਤੀ ਸੀ ਜੋ ਸਰਕਾਰੀ ਨੈਕਰਾਂ ਦੀਆਂ ਵੱਖ ਵੱਖ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਸੀ ਅਤੇ ਵਿਸਥਾਰ ਨਾਲ ਵਿਧੀ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜਿਸਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਸੀ ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿ ਉਹ ਸਜ਼ਾਵਾਂ ਦਿੱਤੀਆਂ ਜਾ ਸਕਣ.

ਕੈਂਸਲ ਦੇ ਸੈਕਟਰੀ ਆਫ ਸਟੇਟ ਨੇ 1 ਜਨਵਰੀ, 1922 ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ, ਕੀ ਜਾਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਬੁਨਿਆਦੀ ਨਿਯਮਾਂ ਵਜੋਂ ਕੀ ਜਾਣਿਆ ਜਾਵੇਗਾ, ਛੱਡੋ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਸਾਰੇ ਸਰਕਾਰੀ ਨੈਕਰਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਪੈਨਸ਼ਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਭਾਰਤ ਵਿਚ ਸਿਵਲ ਅਨੁਮਾਨਾਂ ਅਤੇ ਭਾਰਤ ਵਿਚ ਕਿਸੇ ਵੀ ਹੋਰ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਸਲਾਹਕਾਰ ਸੇਵਕਾਂ ਲਈ ਯੋਗ ਸੀ ਜਿਸ ਨੂੰ ਕੈਂਸਲ ਵਿਚ ਰਾਜ ਸਕੱਤਰ ਬਣਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਆਮ ਜਾਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਆਦੇਸ਼ ਦੁਆਰਾ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਦਾ ਐਲਾਨ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ. 1902 ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 418 ਦੀ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਬੁਨਿਆਦੀ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 52 ਨੇ ਇਹ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ ਕਿ ਸਰਕਾਰੀ ਨੈਕਰਾਂ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਨੈਕਰੀ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਾਂ ਨੈਕਰੀ ਤੋਂ ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ, ਅਜਿਹੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਹਟਾਉਣ ਦੇ ਦਿਨ ਤੋਂ ਬੰਦ ਹੋ ਜਾਵੇਗਾ. ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਦੇ ਨੁਕਸਾਨ ਦੇ ਜੁਰਮਾਨੇ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਹਟਾਉਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਜਾਰੀ ਰਹੇ.

27 ਮਈ, 1930 ਨੂੰ, ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ ਐਕਟ, 1919 ਦੀ ਧਾਰਾ 96-ਬੀ (2) ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦਿਆਂ, ਕੌਂਸਲ ਵਿੱਚ ਭਾਰਤ ਦੇ ਰਾਜ ਸਕੱਤਰ ਨੇ, ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਵਾਂ (ਵਰਗੀਕਰਣ, ਨਿਯੰਤਰਣ ਅਤੇ ਅਪੀਲ) ਨਿਯਮ ਬਣਾਏ (ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ 1930 ਦੇ ਵਰਗੀਕਰਣ ਨਿਯਮ ਕਹਿੰਦੇ ਹਨ) ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ 1920 ਦੇ ਵਰਗੀਕਰਣ ਨਿਯਮਾਂ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ. 1930 ਵਰਗੀਕਰਣ ਨਿਯਮ, ਨਿਯਮ 3 ਦੁਆਰਾ, ਭਾਰਤ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਪੂਰੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਸਿਵਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਹਰੇਕ ਵਿਅਕਤੀ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ (ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਜੋ ਕਦੇ-ਕਦਾਈਂ ਨੌਕਰੀ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਤੋਂ ਵੀ ਘੱਟ ਸਮੇਂ ਦੇ ਨੋਟਿਸ 'ਤੇ ਡਿਸਚਾਰਜ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੈ) ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀਆਂ ਕੁਝ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਰੇਲਵੇ ਨੌਕਰ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ. ਨਿਯਮ 14 ਦੇ ਤਹਿਤ ਭਾਰਤ ਵਿੱਚ ਜਨਤਕ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਛੇ ਮੁਖੀਆਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਸ਼੍ਰੇਣੀਬੱਧ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਅਰਥਾਤ, (1) ਆਲ-ਇੰਡੀਆ ਸਰਵਿਸਿਜ਼, (2) ਕੇਂਦਰੀ ਸੇਵਾਵਾਂ, ਕਲਾਸ I, (3) ਕੇਂਦਰੀ ਸੇਵਾਵਾਂ, ਕਲਾਸ II, (4) ਸੂਬਾਈ ਸੇਵਾਵਾਂ, (5) ਮਾਹਰ ਸੇਵਾਵਾਂ ਅਤੇ (6) ਅਧੀਨ ਸੇਵਾਵਾਂ. ਨਿਯਮ 15 ਦੇ ਤਹਿਤ sch ਨਾਲ ਪੜ੍ਹਿਆ ਗਿਆ. ਮੈਂ ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਆਲ-ਇੰਡੀਆ ਸੇਵਾਵਾਂ ਸਨ: - (1) ਭਾਰਤੀ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾ, (2) ਭਾਰਤੀ ਪੁਲਿਸ ਸੇਵਾ, (3) ਭਾਰਤੀ ਖੇਤੀਬਾੜੀ ਸੇਵਾ, (4) ਭਾਰਤੀ ਵਿਦਿਅਕ ਸੇਵਾ, (5) ਭਾਰਤੀ ਜੰਗਲਾਤ ਸੇਵਾ, (6) ਭਾਰਤੀ ਜੰਗਲਾਤ ਇੰਜੀਨੀਅਰਿੰਗ ਸੇਵਾ, (7) ਭਾਰਤੀ ਮੈਡੀਕਲ ਸੇਵਾ, (8) ਇੰਡੀਅਨ ਸਰਵਿਸ ਆਫ਼ ਇੰਜੀਨੀਅਰਜ਼, (9) ਭਾਰਤੀ ਵੈਟਰਨਰੀ ਸੇਵਾ ਅਤੇ (10) ਭਾਰਤੀ ਜਨਰਲ ਸੇਵਾ. ਭਾਰਤੀ ਰੇਲਵੇ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ. ਨਿਯਮ 49, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਹੇਠ ਦਿੱਤੇ ਅਨੁਸਾਰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ: -

"ਹੇਠ ਦਿੱਤੇ ਜੁਰਮਾਨੇ, ਚੰਗੇ ਲਈ ਅਤੇ

ਲੋੜੀਂਦਾ ਕਾਰਨ ਅਤੇ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਨਿਯਮ 14 ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਲਾਸ (1) ਤੋਂ (5) ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ 'ਤੇ ਲਗਾਇਆ ਜਾਵੇ, ਅਰਥਾਤ: - (ਆਈ) ਸੈਂਸਰ, (ii) ਵਾਧੇ ਜਾਂ ਤਰੱਕੀ ਨੂੰ ਰੋਕਣਾ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਕੁਸ਼ਲਤਾ ਪੱਟੀ 'ਤੇ ਰੁਕਣਾ, (iii) ਇੱਕ ਹੇਠਲੇ ਪੋਸਟ ਜਾਂ ਸਮਾਂ-ਸਕੇਲ ਵਿੱਚ ਕਮੀ, ਜਾਂ ਸਮੇਂ-ਪੈਮਾਨੇ ਵਿੱਚ ਹੇਠਲੇ ਪੜਾਅ ਤੱਕ, ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ, (iv) ਤੋਂ ਰਿਕਵਰੀ

ਲਾਪਰਵਾਹੀ ਜਾਂ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਕੇ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਹੋਏ ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਨੁਕਸਾਨ ਦੇ ਪੂਰੇ ਜਾਂ ਹਿੱਸੇ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ, (ਵੀ) ਮੁਅੱਤਲ, (vi) ਤਾਜ ਦੀ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣਾ ਜੋ ਭਵਿੱਖ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਤੋਂ ਅਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੈ, (vii) ਤਾਜ ਦੀ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ, ਜੋ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਭਵਿੱਖ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਤੋਂ ਅਯੋਗ ਹੈ.

ਵਿਆਖਿਆ. ਡਿਸਚਾਰਜ-

(ਏ) ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਵਿਅਕਤੀ ਦਾ, ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ, (ਬੀ) ਕਿਸੇ ਅਸਥਾਈ ਮੁਲਾਕਾਤ ਕਰਨ ਲਈ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਵਿਅਕਤੀ ਦਾ, ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੀ ਮਿਆਦ ਖਤਮ ਹੋਣ ਤੇ, (ਸੀ) ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਅਧੀਨ ਲੱਗੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ, ਉਸਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੇ ਅਰਥ ਦੇ ਅੰਦਰ ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਮਾਤਰਾ ਨਹੀਂ ਹੈ."

ਨਿਯਮ 49 ਦੇ ਸਪੱਸ਼ਟੀਕਰਨ ਵਿੱਚ 28 ਮਾਰਚ, 1948 ਨੂੰ, 28 ਫਰਵਰੀ, 1950 ਨੂੰ ਅਤੇ ਅੰਤ ਵਿੱਚ 28 ਜਨਵਰੀ, 1955 ਨੂੰ ਸੋਧ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਜਦੋਂ ਵਿਆਖਿਆ ਨੂੰ ਸਪੱਸ਼ਟੀਕਰਨ I ਅਤੇ c ਵਿੱਚ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਜੋਂ ਗਿਣਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਨਿਯਮ 49 ਦੇ (ii), ਅਰਥਾਤ, "ਕੁਸ਼ਲਤਾ ਪੱਟੀ 'ਤੇ ਰੁਕਣ ਸਮੇਤ" ਨੂੰ ਮਿਟਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਵਿਆਖਿਆ II ਜੋੜਿਆ ਗਿਆ ਸੀ. ਇਸ ਲਈ ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਵਿਆਖਿਆਵਾਂ ਵਿੱਚ ਸੋਧ ਕੀਤੀ ਗਈ: -

"ਵਿਆਖਿਆ I.- ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਜਾਂ ਅੰਤ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ- (ਏ), ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨਰੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ; ਜਾਂ

(ਅ) ਕੇਂਦਰੀ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਵਾਂ (ਅਸਥਾਈ ਸੇਵਾ) ਦੇ ਨਿਯਮ 5 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਕਿਸੇ ਅਸਥਾਈ ਸਰਕਾਰੀ ਨੌਕਰ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ

ਨਿਯਮ, 1949; ਜਾਂ

(ਸੀ) ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਅਧੀਨ ਲੱਗੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਇਸ ਨਿਯਮ ਜਾਂ ਨਿਯਮ 55 ਦੇ ਅਰਥ ਦੇ ਅੰਦਰ ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਦੀ ਮਾਤਰਾ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਸਪੱਸ਼ਟੀਕਰਨ II.- ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਰੋਕਣਾ

ਬਾਰ ਨੂੰ ਪਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਆਪਣੀ ਗੈਰ-ਫਿਟਨੈਸ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਆਪਣੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਸਮੇਂ-ਪੈਮਾਨੇ ਵਿਚ ਇਕ ਕੁਸ਼ਲਤਾ ਬਾਰ ਵਿਚ ਨੌਕਰ, ਅੰਦਰ ਵਾਧੇ ਜਾਂ ਤਰੱਕੀ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਇਸ ਨਿਯਮ ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ."

1920 ਵਰਗੀਕਰਣ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ XIV ਵਾਂਗ, 1930 ਦੇ ਵਰਗੀਕਰਨ ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਨਿਯਮ 55, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਅਸਲ ਵਿੱਚ 1930 ਵਿੱਚ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ, ਪਬਲਿਕ ਸਰਵੈਂਟਸ ਇਨਕੁਆਰੀ ਐਕਟ, 1850 ਦੇ ਪੱਖਪਾਤ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ, ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੋਵੇ, ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਕੋਈ ਆਦੇਸ਼ ਨਹੀਂ, ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਕਟੌਤੀ ਕਿਸੇ ਸੇਵਾ ਦੇ ਮੈਂਬਰ 'ਤੇ ਪਾਸ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ (ਤੱਥਾਂ 'ਤੇ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਆਦੇਸ਼ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਜਿਸ ਕਾਰਨ ਉਸ ਨੂੰ ਅਪਰਾਧਿਕ ਅਦਾਲਤ ਜਾਂ ਕੋਰਟ ਮਾਰਸ਼ਲ ਦੁਆਰਾ ਦੇਸ਼ੀ ਠਹਿਰਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ) ਜਦ ਤੱਕ ਉਸਨੂੰ ਉਸ ਅਧਾਰ ਬਾਰੇ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸੂਚਿਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਜਿਸ ਤੇ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਦੀ ਤਜਵੀਜ਼ ਰੱਖੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਆਪਣਾ ਬਚਾਅ ਕਰਨ ਦਾ ਉਚਿਤ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ. ਵਿਸਥਾਰਪੂਰਵਕ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ ਜਿਸ ਦੇ ਅਧਾਰ ਤੇ ਇਹ ਨਿਸ਼ਚਤ ਚਾਰਜ ਜਾਂ ਚਾਰਜ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਘਟਾ ਕੇ ਅਤੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਇਸ ਦੇ ਸੰਚਾਰ ਲਈ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਦਾ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਦੇਸ਼ਾਂ ਦੇ ਬਿਆਨ ਦੇ ਨਾਲ, ਜਿਸ 'ਤੇ ਹਰੇਕ ਦੇਸ਼ ਅਧਾਰਤ ਸੀ ਅਤੇ ਬਚਾਅ ਪੱਖ ਦਾਇਰ ਕਰਨ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਵਿਧੀ ਬਾਰੇ ਹੋਰ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ, ਅੰਤਰ-ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਅਤੇ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਗਵਾਹੀ ਦੇਣ ਜਾਂ ਅਜਿਹੇ ਗਵਾਹਾਂ ਨੂੰ ਬੁਲਾਉਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਆਪਣੇ ਬਚਾਅ ਵਿਚ ਜਾਂਚ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ. ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ 1930 ਦੇ ਵਰਗੀਕਰਣ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿਚ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ 1920 ਵਿਚ

ਵਰਗੀਕਰਨ ਨਿਯਮ, ਵੱਖ-ਵੱਖ ਕਿਸਮਾਂ ਦੀਆਂ ਸਜ਼ਾਵਾਂ ਗਿਣੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ ਜੋ ਉਸ ਵਰਗ ਦੇ ਸਰਕਾਰੀ ਸੇਵਕਾਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਜਾ ਸਕਦੀਆਂ ਸਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਲਈ ਉਹ ਨਿਯਮ ਲਾਗੂ ਸਨ ਅਤੇ ਨਿਯਮ 49 ਵਿਚ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕਿਸਮਾਂ ਦੀਆਂ ਸਜ਼ਾਵਾਂ ਵਿਚੋਂ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਤਿੰਨ, ਅਰਥਾਤ, ਬਰਖਾਸਤਗੀ, ਹਟਾਉਣ ਅਤੇ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਕਮੀ ਨੂੰ ਵੱਡੀ ਸਜ਼ਾ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਸਰਕਾਰੀ ਨੌਕਰਾਂ ਦੇ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਤਮਕ ਸੁਰੱਖਿਆ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ।

ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋਣ ਦੀ ਮਿਤੀ 'ਤੇ ਰੇਲਵੇ ਸੇਵਕਾਂ ਨੂੰ ਭਾਰਤੀ ਰੇਲਵੇ ਸਥਾਪਨਾ ਕੇਂਦਰ ਦੀਆਂ ਦੋ ਜਿਲਦਾਂ ਵਿੱਚ ਇਕੱਠੇ ਕੀਤੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਇੱਕ ਵੱਖਰੇ ਸਮੂਹ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਸੀ। ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਇੱਕ ਰੇਲਵੇ ਸੇਵਕ ਹੈ ਅਤੇ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਭਾਰਤੀ ਰੇਲਵੇ ਕੇਂਦਰ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਅਧਿਆਇ XVII, ਜੋ ਕਿ ਖੰਡ I ਵਿੱਚ ਹੈ, ਨੇ ਰੇਲਵੇ ਸੇਵਕਾਂ ਦੇ ਆਚਰਣ ਅਤੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਖੰਡ II ਵਿੱਚ ਇਕੱਠੇ ਕੀਤੇ ਰੇਲਵੇ ਬੁਨਿਆਦੀ ਨਿਯਮਾਂ ਨੇ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ, ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਡੈਪੂਟੇਸ਼ਨ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕੀਤਾ। ਇਹ 1930 ਦੇ ਵਰਗੀਕਰਣ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਸਮਾਨ ਹਨ ਅਤੇ ਪੈਰੀ ਮੈਟਰੀਆ ਵਿੱਚ ਹਨ। ਅਧਿਆਇ XVII ਦੇ ਨਿਯਮ 1702 ਵਿਚ ਕਈ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਜੁਰਮਾਨੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ ਜੋ ਚੰਗੇ ਅਤੇ ਲੋੜੀਂਦੇ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਰੇਲਵੇ ਸੇਵਕਾਂ 'ਤੇ ਲਗਾਏ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਅਰਥਾਤ, (1) ਨਿੰਦਾ, (2) ਪਾਸਾਂ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਟਿਕਟ ਆਰਡਰ ਦੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਰੋਕਣਾ, (3) ਜੁਰਮਾਨੇ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਰੇਲਗੱਡੀ ਅਤੇ ਚੱਲ ਰਹੇ ਸਟਾਫ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਚੱਲ ਰਹੇ ਭੱਤਿਆਂ ਨੂੰ ਜ਼ਬਤ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਘਟਾਉਣਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ, (4) ਇੱਕ ਕੁਸ਼ਲਤਾ ਪੱਟੀ 'ਤੇ ਰੁਕਣ ਸਮੇਤ ਵਾਧੇ ਜਾਂ ਤਰੱਕੀ ਨੂੰ ਰੋਕਣਾ, (5) ਇੱਕ ਹੇਠਲੇ ਪੋਸਟ ਜਾਂ ਸਮਾਂ-ਪੈਮਾਨੇ ਜਾਂ ਇੱਕ ਸਮੇਂ ਦੇ ਪੈਮਾਨੇ ਵਿੱਚ ਹੇਠਲੇ ਪੜਾਅ ਤੱਕ ਘਟਾਉਣਾ, (6) ਲਾਪਰਵਾਹੀ ਜਾਂ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਕੇ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਹੋਏ ਕਿਸੇ ਵਿੱਤੀ ਨੁਕਸਾਨ ਦੇ ਪੂਰੇ ਜਾਂ ਹਿੱਸੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਤੋਂ ਵਸੂਲੀ, (7) ਮੁਅੱਤਲ, (8) ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣਾ, (9) ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ, (10) ਪ੍ਰੋਵੀਡੈਂਟ ਫੰਡ ਅਤੇ ਗ੍ਰੈਜੂਏਟੀ ਰੂਲਜ਼ (ਅਧਿਆਇ XIII ਅਤੇ XV.) ਦੇ ਪੂਰੇ ਜਾਂ ਹਿੱਸੇ ਨੂੰ ਰੋਕਣਾ

ਅਤੇ (11) ਘਟਾਉਣਾ. ਜਾਂ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ ਰੋਕਣਾ. ਪੈਨਸ਼ਨ. ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਮੰਨਣਯੋਗ. ਪੈਨਸ਼ਨਾਂ ਦੀ ਗ੍ਰਾਂਟ ਨੂੰ ਚਲਾਉਣ ਵਾਲੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ. ਹੇਠਾਂ ਇੱਕ ਨੋਟ ਹੈ, ਇਹ ਨਿਯਮ ਇਸ ਪ੍ਰਭਾਵ ਲਈ ਹੈ ਕਿ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਵਿਅਕਤੀ ਦਾ ਡਿਸਚਾਰਜ (ਏ). ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ 'ਤੇ, ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ, (ਬੀ). ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਅਵਧੀ ਲਈ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਅਧੀਨ ਲੱਗੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦਾ, ਉਸ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਇਸ ਮਿਆਦ ਦੀ ਮਿਆਦ ਪੂਰੀ ਹੋਣ ਤੇ, (ਸੀ). ਨਿਯਮ ਏ. ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਅਸਥਾਈ ਸਮਰੱਥਾ ਵਿਚ ਨਿਯੁਕਤ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ. ਅਸਥਾਈ, ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਅਤੇ ਕੁਝ ਹੋਰ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਲਈ ਲਾਗੂ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਆਮ ਸ਼ਰਤਾਂ. ਇਸ ਵਿਚ ਗਿਣਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਨਿਯਮ 1702 ਦੇ ਅਰਥ ਦੇ ਅੰਦਰ ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਮਾਤਰਾ ਨਹੀਂ. ਨਿਯਮ 1703 ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਦੌਰਾਨ. ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਇੱਕ ਰੇਲਵੇ ਨੂੰ ਅਯੋਗ ਕਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ. ਨੈਕਰ ਤੋਂ. ਭਵਿੱਖ ਦੀ ਨੈਕਰੀ, ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣਾ ਨਹੀਂ ਹੈ. ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ. ਇੱਕ. ਪੂਰਨ ਅਯੋਗਤਾ. ਨਿਯਮ 1704 ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ. ਜੁਰਮਾਨਾ ਲਗਾਉਣ ਦੇ ਸਮਰੱਥ. ਨਿਯਮ 1706, ਕਾਰਨਾਂ ਦੀ ਗਿਣਤੀ ਕਰਦਾ ਹੈ. ਜਿਸ ਲਈ ਰੇਲਵੇ. ਨੈਕਰ ਨੂੰ ਨੈਕਰੀ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਅਰਥਾਤ, (1) ਕਿਸੇ ਅਪਰਾਧਿਕ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂ ਕੋਰਟ ਮਾਰਸ਼ਲ ਦੁਆਰਾ ਦੇਸ਼ੀ ਠਹਿਰਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, (2) ਗੰਭੀਰ: ਦੁਰਾਚਾਰ, (3) ਕਰਤੱਵ ਦੀ ਅਣਦੇਖੀ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਜਾਂ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਹੋਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ. ਸਰਕਾਰ ਜਾਂ ਰੇਲਵੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਨੂੰ ਨੁਕਸਾਨ, ਜਾਂ ਰੇਲਵੇ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਜਾਨ ਨੂੰ ਖਤਰਾ, ਜਾਂ: (4). ਇਨਸੋਲਵੈਂਸੀ ਜਾਂ ਆਦਤ ਦਾ ਕਰਜ਼ਾ, ਅਤੇ. (5) ਛੁਪਾਉਣ ਦੁਆਰਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨਾ: ਉਸ ਦੇ ਪੁਰਾਣੇ, ਜੋ ਰੇਲਵੇ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਉਸ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨੂੰ ਰੋਕ ਸਕਦੇ ਸਨ ਜੇ ਉਹ ਜਾਣੇ ਜਾਂਦੇ: ਉਸ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਅਥਾਰਟੀ ਵਿੱਚ ਉਸਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ: ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਨਿਯਮ 1707 ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ "ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣਾ" ਨਿਯਮ 1708 ਦੁਆਰਾ ਨਿੱਠਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਹਟਾਉਣ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ: ਨਿਯਮ 1709 ਦੁਆਰਾ. "ਮੁਅੱਤਲ" ਨਿਯਮ 1711 ਦਾ ਵਿਸ਼ਾ ਹੈ ਅਤੇ ਹੋਰ ਜੁਰਮਾਨੇ ਲਗਾਉਣ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਹੈ: ਨਿਯਮ 1712 ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ "ਹੇਠਲੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਕਟੌਤੀ ਨਿਯਮ 1714 ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜੋ ਹੁਕਮ ਦਿੰਦਾ ਹੈ.

ਕਿ ਜਦੋਂ ਇੱਕ ਰੇਲਵੇ ਨੈਕਰ ਨੂੰ ਅਯੋਗਤਾ ਜਾਂ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਲਈ ਸਮਾਂ-ਪੈਮਾਨੇ ਵਿੱਚ ਹੇਠਲੇ ਅਹੁਦੇ ਜਾਂ ਹੇਠਲੇ ਗ੍ਰੇਡ ਜਾਂ ਸਮੇਂ-ਪੈਮਾਨੇ ਵਿੱਚ ਹੇਠਲੇ ਪੜਾਅ ਤੱਕ ਘਟਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਅਥਾਰਟੀ ਕਟੌਤੀ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦੇਣਾ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਹ ਅਵਧੀ ਦੱਸਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਲਈ ਇਹ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਕੀ, ਉਸ ਅਵਧੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਖਤਮ ਹੋਣ ਤੇ, ਇਹ ਭਵਿੱਖ ਦੇ ਵਾਧੇ ਨੂੰ ਮੁਲਤਵੀ ਕਰਨ ਜਾਂ ਰੇਲਵੇ ਨੈਕਰ ਦੀ ਬਜ਼ੁਰਗਤਾ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰੇਗਾ ਅਤੇ, ਜੇ ਅਜਿਹਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਕਿਸ ਹੱਦ ਤਕ. ਨਿਯਮ 2310 ਵਿਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ, ਦਿਵਾਲੀਆ ਜਾਂ ਅਯੋਗਤਾ ਲਈ ਬਰਖਾਸਤ ਜਾਂ ਹਟਾਏ ਜਾਣ ਲਈ ਕੋਈ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹਾਲਾਂਕਿ ਯੋਗ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਹਮਦਰਦੀ ਭੱਤੇ ਦਿੱਤੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ. ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਭਾਰਤੀ ਰੇਲਵੇ ਸਥਾਪਨਾ ਕੇਡ ਵੀ, 1930 ਦੇ ਵਰਗੀਕਰਣ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸਜ਼ਾਵਾਂ ਅਤੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀਆਂ ਤਿੰਨ ਗੰਭੀਰ ਸਜ਼ਾਵਾਂ ਦੇਣ ਲਈ ਇਸ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਦੀ ਵਿਧੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਹਟਾਉਣ ਅਤੇ ਘਟਾਉਣ ਨਾਲ ਵੱਖਰੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਜਿੱਠਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਵਿਧੀ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਲਈ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਗੰਭੀਰ ਕਿਸਮਾਂ ਦੀਆਂ ਸਜ਼ਾਵਾਂ ਦਿੱਤੀਆਂ ਜਾ ਸਕਣ.

1935 ਦੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 241 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (2) ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦਿਆਂ, ਗਵਰਨਰ-ਜਨਰਲ ਨੇ ਕੁਝ ਨਿਯਮ ਬਣਾਏ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਕੇਂਦਰੀ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾ (ਅਸਥਾਈ ਸੇਵਾ) ਨਿਯਮ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, 1949 (ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ 1949 ਦੇ ਅਸਥਾਈ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਵਜੋਂ ਜਾਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ). ਇਹ ਨਿਯਮ ਉਨ੍ਹਾਂ ਸਾਰੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜਿਹੜੇ ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਅਧੀਨ ਸਿਵਲ ਅਹੁਦਾ ਰੱਖਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਜੋ ਗਵਰਨਰ-ਜਨਰਲ ਦੇ ਨਿਯਮ ਬਣਾਉਣ ਵਾਲੇ ਨਿਯੰਤਰਣ ਅਧੀਨ ਸਨ, ਪਰ ਜਿਸ ਨੇ ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਸੂਬਾਈ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ, ਪਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਰੇਲਵੇ ਸੇਵਕਾਂ ਸਮੇਤ ਕਈ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਦੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ. ਉਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਵੀ ਕੁਝ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜੋ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ ਨਹੀਂ ਰੱਖਦੇ ਸਨ. ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮ 6 ਦੇ ਤਹਿਤ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਉਸ ਵਿੱਚ ਫੈਲ ਗਈਆਂ ਸਨ

ਇਸ ਵਿਚ ਅਰਧ-ਸਥਾਈ ਸੇਵਾ ਵਜੋਂ ਪਰਿਭਾਸ਼ਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸਿਰਫ ਉਹੀ ਹਾਲਤਾਂ ਵਿਚ ਹੀ ਖਤਮ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਿਵੇਂ ਸਥਾਈ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਸਰਕਾਰੀ ਨੌਕਰਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਜਦੋਂ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਥਾਰਟੀ ਪ੍ਰਮਾਣਿਤ ਹੈ ਕਿ ਅਸਥਾਈ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਨਾ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਉਪਲਬਧ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੀ ਗਿਣਤੀ ਵਿੱਚ ਕਮੀ ਆਈ ਹੈ। ਉਸ ਨਿਯਮ ਨੂੰ ਦੇ ਪ੍ਰੋਵਿਸੋ ਦੁਆਰਾ ਹੋਰ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਨਿਯਮ 5 ਦੁਆਰਾ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਅਸਥਾਈ ਸੇਵਾ ਰੱਖਣ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਨੋਟਿਸ ਦੁਆਰਾ ਖਤਮ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਇਤਿਹਾਸ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਆਲ-ਇੰਡੀਆ ਸਰਵਿਸ (ਅਨੁਸ਼ਾਸਨ ਅਤੇ ਅਪੀਲ) ਨਿਯਮ, 1955 ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਕੇਂਦਰ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਸਤੰਬਰ ਵਿਚ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ, 1955, ਰਾਜ ਸਰਕਾਰਾਂ ਨਾਲ ਸਲਾਹ ਮਸ਼ਵਰੇ ਤੋਂ ਬਾਅਦ। ਸਾਡੇ ਮੌਜੂਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਇਹ ਕਹਿਣਾ ਕਾਫ਼ੀ ਹੈ ਕਿ 1930 ਦੇ ਵਰਗੀਕਰਣ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 49 ਅਤੇ 55 ਨੂੰ ਇਨ੍ਹਾਂ 1955 ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਕ੍ਰਮਵਾਰ ਨਿਯਮ 3 ਅਤੇ 5 ਵਿਚ ਕਾਫ਼ੀ ਹੱਦ ਤਕ ਦੁਬਾਰਾ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ ਨਿਯਮ 49 ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਦਾ ਵੇਰਵਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਨਿਆਂਇਕ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ। ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਆਰਟੀਕਲ 309 ਅਤੇ ਆਰਟੀਕਲ 148 (5) ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦਿਆਂ ਰਾਸ਼ਟਰਪਤੀ ਨੇ 28 ਫਰਵਰੀ, 1957 ਨੂੰ ਕੇਂਦਰੀ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਵਾਂ (ਵਰਗੀਕਰਣ), ਬਣਾਇਆ, ਨਿਯੰਤਰਣ ਅਤੇ ਅਪੀਲ) ਨਿਯਮ 1957. ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਨਿਯਮ 13 1930 ਦੇ ਵਰਗੀਕਰਣ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 49 ਅਤੇ 1955 ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 3 ਨਾਲ ਮੇਲ ਖਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਨਿਯਮ 15 1930 ਦੇ ਵਰਗੀਕਰਣ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਨਿਯਮ ਦੇ ਨਿਯਮ 55 ਨੂੰ ਕਾਫ਼ੀ ਹੱਦ ਤਕ ਦੁਬਾਰਾ ਪੇਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ 1955 ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ 5.

ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਦਾ ਹੁਣ ਵਿਆਪਕ ਤੌਰ ਤੇ ਸੰਖੇਪ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ: ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਵੱਖੇ ਵੱਖਰੀਆਂ ਸਜ਼ਾਵਾਂ ਗਿਣਾਈਆਂ ਜੋ ਚੰਗੇ ਅਤੇ ਕਾਫ਼ੀ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ, ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਰਕਾਰੀ ਨੌਕਰਾਂ ਨੂੰ ਤੰਗ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ

ਜਿਸ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਤਿੰਨ ਵੱਡੀਆਂ ਸਜ਼ਾਵਾਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਸੀ, ਬਰਖਾਸਤਗੀ, ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਰੈੱਕ ਵਿੱਚ ਕਮੀ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਸੀ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ 1920 ਦੇ ਵਰਗੀਕਰਨ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ X ਅਤੇ XIII ਨਿਯਮ: ਕਈ ਕਿਸਮਾਂ ਦੀਆਂ ਸਜ਼ਾਵਾਂ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਨੂੰ ਅਧੀਨ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ XIV ਨੇ ਉਹਨਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਲਈ ਕੁਝ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਤਿੰਨ ਵੱਡੀਆਂ ਸਜ਼ਾਵਾਂ ਹਨ ਕਿਸੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ, ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਘਟਾਉਣ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ 1930 ਦੇ ਵਰਗੀਕਰਣ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 49 ਨੇ ਨਿਯਮ X ਅਤੇ XIII ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸਜ਼ਾਵਾਂ ਅਤੇ 1930 ਦੇ ਵਰਗੀਕਰਣ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 55 ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਜੋੜਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਦੁਬਾਰਾ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਪਹਿਲਾਂ ਵਾਂਗ ਹੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਤਮਕ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਬਰਖਾਸਤਗੀ, ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਰੈੱਕ ਵਿੱਚ ਕਮੀ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ 1920 ਦੇ ਵਰਗੀਕਰਨ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ XIV ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਰੇਲਵੇ ਸੇਵਕਾਂ ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਪਦਾਰਥ ਵਿਚ ਇਕੋ ਜਿਹੀ ਸੀ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਭਾਰਤੀ ਰੇਲਵੇ ਕੋਡ ਦੇ ਨਿਯਮ 1702 ਤੋਂ 1714 ਅਤੇ 2310 1930 ਦੇ ਵਰਗੀਕਰਣ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 49 ਅਤੇ 55 ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਕਾਫ਼ੀ ਹੱਦ ਤਕ ਦੁਬਾਰਾ ਪੇਸ਼ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਸੰਖੇਪ ਵਿੱਚ, ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਨੇ, ਸਜ਼ਾਵਾਂ ਦੀਆਂ ਕਈ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਵਿੱਚੋਂ, ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀਆਂ ਤਿੰਨ ਗੰਭੀਰ ਸਜ਼ਾਵਾਂ ਦੀ ਚੋਣ ਕੀਤੀ, ਰੈੱਕ ਨੂੰ ਹਟਾਉਣਾ ਅਤੇ ਘਟਾਉਣਾ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਤਿੰਨ ਵੱਡੀਆਂ ਸਜ਼ਾਵਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਸਰਕਾਰੀ ਨੌਕਰਾਂ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੇਣ ਲਈ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਵਿਧੀ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ।

ਇਹ ਯਾਦ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਕਿ 1915 ਦੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 96-ਬੀ (1) ਦੇ ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਸ਼ਬਦ "ਇਸ ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਤਹਿਤ ਬਣਾਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ" ਸਨ" ਅਤੇ ਉਪ-ਧਾਰਾ (4) ਨੇ ਸੇਰ-ਉਪ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ ਜੋ ਉਸ ਸਮੇਂ ਲਾਗੂ ਸਨ। ਇਸ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਇਹ ਨਿਯਮ ਵੈਕਟ ਰਾਓ ਬਨਾਮ. ਭਾਰਤ ਲਈ ਰਾਜ ਸਕੱਤਰ (1), 1915 ਏਈਟੀ ਦੀ ਧਾਰਾ 96-ਬੀ ਦੇ ਤਹਿਤ ਬਣਾਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ, ਜਦੋਂ ਕਿ

(1) ਐਲਆਰ 64 ਆਈ. ਏ. 55.

ਸੈਕਸ਼ਨ ਨੇ ਭਰੋਸਾ ਦਿਵਾਇਆ ਕਿ ਦਫਤਰ ਦਾ ਕਾਰਜਕਾਲ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਖੁਸ਼ੀ ਦੇ ਸਮੇਂ, ਗੁੰਝਲਦਾਰ ਜਾਂ ਮਨਮਾਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਅਧੀਨ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ, ਪਰ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ, ਇਸ ਨੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ, ਕਾਰਵਾਈ ਦੁਆਰਾ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਉਹਨਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਆਪਣਾ ਅਹੁਦਾ ਸੰਭਾਲਣ ਲਈ. ਇਹ

ਇਹ 1915 ਦੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 96-ਬੀ ਰੱਖੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਤਹਿਤ ਬਣਾਏ ਨਿਯਮਾਂ ਨੇ ਸਿਰਫ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੁਆਰਾ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਦੇ ਨਿਪਟਾਰੇ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕੀਤਾ ਸੀ. ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਸ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨੂੰ ਮਜ਼ਬੂਤ ਕਰਨ ਲਈ, ਉੱਪਰ ਦਿੱਤੇ ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਸ਼ਬਦ, 1935 ਦੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 940 (1) ਵਿੱਚ, "ਸ਼ਬਦਾਂ ਨਾਲ ਬਦਲ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਸਨ "ਇਸ ਐਕਟ ਦੁਆਰਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਿਵਾਏ." ਇਸ ਲਈ ਸਰਕਾਰੀ ਨੈਕਰ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਅਸੁਰੱਖਿਅਤ ਸੀ, 1915 ਦੇ ਐਕਟ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ 1935 ਦੇ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਮਹਾਰਾਜ ਦੀ ਖੁਸ਼ੀ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਰੱਖੇ ਗਏ ਉਸਦੇ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਨਿਯਮ ਕਾਨੂੰਨ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਤੋਂ ਜ਼ਿਆਦਾ ਸਵਾਰੀ ਜਾਂ ਅਪਮਾਨ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਸਨ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਨੂੰ ਕਾਰਵਾਈ ਦੁਆਰਾ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਿਆ ਤਾਂ ਜੋ ਖੁਦ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕੇ. ਸਰਕਾਰੀ ਨੈਕਰ ਕੋਲ ਇਕੋ ਇਕ ਸੁਰੱਖਿਆ ਸੀ ਕਿ, ਧਾਰਾ 96-ਬੀ (1) ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਉਸ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇ ਅਧੀਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ. ਹਾਲਾਂਕਿ, 1935 ਦੇ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਹੱਦ ਤੱਕ ਸੁਧਾਰ ਹੋਇਆ ਜਿਸ ਨੇ ਧਾਰਾ 240 (3) ਦੁਆਰਾ, ਇੱਕ ਹੋਰ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦਿੱਤੀ 'ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਧਾਰਾ 240 (2) ਵਿਚ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਜਿਸ ਨੇ 1915 ਦੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 96-ਬੀ (1) ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਨੂੰ ਦੁਬਾਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਸੀ. ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿਚ, 1930 ਦੇ ਵਰਗੀਕਰਣ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 55 ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦਾ ਪਦਾਰਥ ਜਿਸਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ: ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀਆਂ ਤਿੰਨ ਵੱਡੀਆਂ ਸਜ਼ਾਵਾਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਇਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਵਿਧੀ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਨਿਯਮ 49 ਵਿਚ ਦਰਜ ਕਈ ਸਜ਼ਾਵਾਂ ਵਿਚੋਂ ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਰੈਂਕ ਵਿਚ ਕਮੀ ਨੂੰ ਸਰੀਰਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਹ ਸੀ, ਨਿਯਮਾਂ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਅਤੇ ਖੁਦ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਏ ਤਾਂ ਜੋ ਸਰਕਾਰੀ ਨੈਕਰਾਂ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕੇ. ਇਹ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਹੁਣ ਸਾਡੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਆਰਟੀਕਲ 310 ਅਤੇ 311 ਵਿਚ ਧਾਰਾ 240 ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਜਨਨ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਸੁਰੱਖਿਆ ਬਣ ਗਈ ਹੈ.

ਇਹ ਉਪਰੋਕਤ ਵਿਚਾਰ-ਵਟਾਂਦਰੇ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਹੈ ਕਿ 1935 ਦੇ ਐਕਟ ਦੇ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਅਤੇ ਸਾਡੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਦੋਵੇਂ ਸ਼ਬਦ "ਖਾਰਜ", "ਹਟਾਏ" ਅਤੇ "ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਘਟਾਏ ਗਏ" ਹਨ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਵਰਤਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਨੂੰ ਤਿੰਨ ਵੱਡੀਆਂ ਸਜ਼ਾਵਾਂ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਣ ਜਾਂ ਦਰਸਾਉਣ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਮਝਿਆ ਜਾਂਦਾ ਸੀ ਜੋ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਜਾ ਸਕਦੀਆਂ ਸਨ. ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤਗੀ, ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਕਮੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੁਰੱਖਿਆ, ਜੋ ਕਾਰਵਾਈ ਦੁਆਰਾ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਸੀ, ਧਾਰਾ 240 ਦੇ ਉਪ-ਧਾਰਾਵਾਂ (1) ਅਤੇ (2) ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਤਾਂ ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਇਕ ਵਿਧੀ ਦਰਸਾਉਂਦਿਆਂ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕੇ ਜਿਸਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਸੀ, ਰੈਂਕ ਨੂੰ ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਘਟਾਉਣ ਉਨ੍ਹਾਂ 'ਤੇ ਲਗਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜਿਸ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ. ਇਹ ਸੁਰੱਖਿਆ ਹੁਣ ਸਾਡੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਆਰਟੀਕਲ 311 ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ. 1935 ਦੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 240 ਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਧਾਰਾ 310 ਅਤੇ 311 ਵਿੱਚ ਦੁਬਾਰਾ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਤ ਹੋਇਆ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਐਸ. ਏ. ਵੈਂਕਟਰਮਨ ਵੀ. ਇੰਡੀਆ ਯੂਨੀਅਨ (1) ਨੇ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤੀਆਂ ਕਈ ਸਜ਼ਾਵਾਂ ਦੇਣ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ 'ਤੇ ਇਕ ਭਰੂਣ ਥੋਪਣਾ ਹੈ. ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਧਾਰਾ 311(1) ਦੇ ਤਹਿਤ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀਆਂ ਸਜ਼ਾਵਾਂ, ਜਾਂ ਹਟਾਉਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਉਸ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇ ਅਧੀਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਨੈਕਰ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਆਰਟੀਕਲ 311(2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀਆਂ ਸਜ਼ਾਵਾਂ, ਸਰਕਾਰੀ ਨੈਕਰ ਨੂੰ ਆਪਣਾ ਬਚਾਅ ਕਰਨ ਦਾ ਉਚਿਤ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤੇ ਬਗੈਰ ਰੈਂਕ ਨੂੰ ਹਟਾਉਣ ਅਤੇ ਘਟਾਉਣ ਪੂਰਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ. ਇਹ ਸਿਧਾਂਤ ਆਰਟੀਕਲ 310 (1) ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਸਰਕਾਰੀ ਨੈਕਰ ਰਾਸ਼ਟਰਪਤੀ ਜਾਂ ਰਾਜਪਾਲ ਦੀ ਖੁਸ਼ੀ ਦੌਰਾਨ ਅਹੁਦਾ ਸੰਭਾਲਦੇ ਹਨ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕੇਸ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਆਰਟੀਕਲ 311 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੁਆਰਾ ਯੋਗ ਹੈ ਜੋ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਹਨ. ਇਸ ਦਾ ਅਸਲ ਨਤੀਜਾ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਸਿਰਫ ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਸਰਕਾਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਤਿੰਨ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਸਜ਼ਾਵਾਂ ਦੇਣ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਰੱਖਦੀ ਹੈ ਜੋ ਸਰਕਾਰ ਹੈ

(1) (1954) ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 1150

ਨੈਕਰ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਸ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿਚ ਕੀਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਪ੍ਰਸਤਾਵਿਤ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕਾਰਨ ਦਰਸਾਉਣ ਦਾ ਉਚਿਤ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਇਹ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਹੈ ਕਿ ਜੇ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਹੋਰ ਲਿਆਉਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਫਿਰ ਸਰਕਾਰੀ ਨੈਕਰ ਜਿਸਦੀ ਸੇਵਾ ਇੰਨੀ ਖਤਮ ਹੋ ਗਈ ਹੈ, ਉਹ ਆਰਟੀਕਲ 311(2) ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਫੈਸਲਿਆਂ ਅਤੇ ਉੱਪਰ ਦੱਸੇ ਗਏ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ, ਜਿੱਥੋਂ ਤਕ ਉਹ ਇਸ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਮੰਨਦੇ ਹਨ, ਸਹੀ ਫੈਸਲਾ ਲੈਣ ਲਈ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਉਪਰੋਕਤ ਸਿੱਟਾ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਸਾਰੀ ਸਮੱਸਿਆ ਦਾ ਹੱਲ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ, ਕਿਉਂਕਿ ਅਜੇ ਇਹ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣਾ ਬਾਕੀ ਹੈ ਕਿ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਲਈ ਆਦੇਸ਼ ਕਦੋਂ ਅਤੇ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਕਦੋਂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ। ਇਹ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਕਿਹਾ ਜਾ ਚੁੱਕਾ ਹੈ ਕਿ ਜਿਥੇ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਸਰਕਾਰੀ ਨੈਕਰੀ ਵਿਚ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਉਹ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੋਣ ਤਕ ਇਸ ਅਹੁਦੇ ਨੂੰ ਸੰਭਾਲਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਉਹ ਅਪਰਾਧ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿਚ, ਪ੍ਰਗਟ ਜਾਂ ਸੰਕੇਤ, ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮ, ਉਸ ਨੂੰ ਉਸ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਨਹੀਂ ਕੱਢਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਇਹ ਅਹੁਦਾ ਆਪਣੇ ਆਪ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਜਾਂ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਹ ਦੁਰਾਚਾਰ, ਲਾਪਰਵਾਹੀ ਦਾ ਦੋਸ਼ੀ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ, ਅਯੋਗਤਾ ਜਾਂ ਹੋਰ ਅਯੋਗਤਾ ਅਤੇ ਉਚਿਤ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਆਰਟੀਕਲ 311(2) ਦੇ ਨਾਲ ਪੜ੍ਹੇ ਗਏ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਲਈਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਨੈਕਰ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਇਕ ਸਜ਼ਾ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਨੈਕਰ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਜ਼ਬਤ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਦੀ ਨੈਕਰੀ ਦਾ ਅਚਨਚੇਤੀ ਅੰਤ ਲਿਆਉਂਦਾ ਹੈ। ਦੁਬਾਰਾ ਫਿਰ ਜਿੱਥੇ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਪੰਜ ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਨਿਸਚਤ ਅਵਧੀ ਲਈ ਅਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ, ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿਚ, ਇਸ ਨੂੰ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਉਸ ਅਵਧੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਖਤਮ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਦ ਤਕ ਉਹ ਕੁਝ ਦੁਰਾਚਾਰ, ਲਾਪਰਵਾਹੀ, ਲਈ ਦੋਸ਼ੀ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ, ਅਯੋਗਤਾ ਜਾਂ ਹੋਰ ਅਯੋਗਤਾ ਅਤੇ ਉਚਿਤ ਕਾਰਵਾਈ ਆਰਟੀਕਲ 311(2) ਦੇ ਨਾਲ ਪੜ੍ਹੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਲਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਇੱਕ ਨੈਕਰ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਅਚਨਚੇਤੀ ਸਮਾਪਤੀ

ਇਸ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਨੂੰ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਜ਼ਰੀਏ ਨੈਕਰੀ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਹਟਾਉਣਾ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਧਾਰਾ 311(2) ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਵਿੱਚ ਹੋਵੇਗਾ. ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਇਸ ਦਾ ਕੇਸ ਲਓ: ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਜਿਸ ਨੂੰ ਅਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਿਸੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਉਹ ਤਿੰਨ ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਰਿਹਾ ਹੈ ਜਾਂ ਇਸ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਮਾਣਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਅਰਧ-ਸਥਾਈ ਸਮਰੱਥਾ ਵਿਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਲਈ ਯੋਗ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਅਧਿਕਾਰੀ, ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀ, 1949 ਦੇ ਅਸਥਾਈ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 3 ਦੇ ਅਧੀਨ, ਵਿਚ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ. ਅਰਧ-ਸਥਾਈ ਸੇਵਾ ਜੇ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 6 ਦੇ ਅਧੀਨ, ਹਾਲਤਾਂ ਵਿਚ (ਆਈ) ਖਤਮ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜਿਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਕਿਸੇ ਸਰਕਾਰੀ ਨੈਕਰ ਦੀ ਸਥਾਈ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਨੈਕਰੀ ਖਤਮ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਾਂ (ii) ਜਦੋਂ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਥਾਰਟੀ ਪ੍ਰਮਾਣਿਤ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਸਥਾਈ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਨਾ ਆਉਣ ਵਾਲੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਉਪਲਬਧ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੀ ਗਿਣਤੀ ਵਿਚ ਕਮੀ ਆਈ ਹੈ. ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਦੋਂ 1949-ਅਸਥਾਈ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਤ ਕੀਤੇ ਅਨੁਸਾਰ ਇਕ ਅਹੁਦਾ ਸੰਭਾਲਣ ਵਾਲੇ ਸਰਕਾਰੀ ਨੈਕਰ ਦੀ ਸੇਵਾ ਅਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਕ ਅਰਧ-ਸਥਾਈ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਬਦਲ ਜਾਂਦੀ ਹੈ; ਉਹ ਅਹੁਦੇ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦਾ ਹੈ: ਹਾਲਾਂਕਿ ਉਸਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ: ਸ਼ੁਰੂ ਵਿੱਚ ਅਸਥਾਈ ਸੀ ਅਤੇ; ਇਸ ਲਈ, ਉਸਦੀ ਨੈਕਰੀ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ: ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 6 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਉਸ ਨੂੰ ਉਸ ਅਹੁਦੇ ਦੇ ਉਸ ਅਧਿਕਾਰ ਤੋਂ ਵਾਂਝਾ ਕਰ ਦੇਵੇਗਾ ਜੇ ਉਸਨੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਹਾਸਲ ਕੀਤਾ ਸੀ ਅਤੇ ਪਹਿਲਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਸਜ਼ਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾਏਗੀ ਅਤੇ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣਾ ਤਾਂ ਜੋ ਆਰਟੀਕਲ 311 ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕੇ. ਤਿੰਨ ਮਾਮਲਿਆਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ, ਹੁਣੇ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਇੱਕ ਸਰਕਾਰੀ ਨੈਕਰ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਅਹੁਦੇ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਇੱਕ ਸਰਕਾਰੀ ਨੈਕਰ ਦੀ ਸੇਵਾ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਜ਼ਰੀਏ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਹਟਾਉਣ ਦੀ ਰਕਮ. ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਿੱਥੇ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ 'ਤੇ ਸਰਕਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਜਾਂ ਅੰਤ ਵਿਚ ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ. ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਆਪ ਹੀ ਕੋਈ ਸਜ਼ਾ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ, ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਰਕਾਰੀ ਨੈਕਰ ਨੂੰ ਨੈਕਰੀ ਵਿਚ ਰੱਖੇ ਨੈਕਰ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦਾ ਅਹੁਦਾ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ.

ਇੱਕ ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ ਕਰਨ ਤੇ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ। ਅਜਿਹੀ ਸਮਾਪਤੀ ਨੈਕਰ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਨੂੰ ਸੰਭਾਲਣ ਦੇ ਕਿਸੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਜ਼ਬਤ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਸ ਕੋਲ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ, ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਰੈਂਕ ਨੂੰ ਹਟਾਉਣਾ ਜਾਂ ਘਟਾਉਣਾ। ਮਾਮਲੇ ਦੇ ਇਸ ਪਹਿਲੂ ਨੂੰ 1930 ਦੇ ਵਰਗੀਕਰਣ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 49 ਦੇ ਸਪੱਸ਼ਟੀਕਰਨ ਵਿਚ ਮਾਨਤਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਭਾਰਤੀ ਰੇਲਵੇ ਕੋਡ ਦੇ ਨਿਯਮ 1702 ਦੇ ਨੋਟ ਅਤੇ ਨਿਯਮ 3 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ 1955 ਦੇ ਨਿਯਮ ਅਤੇ ਨਿਯਮ 13 ਦੇ 1957 ਦੇ ਨਿਯਮ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਸਾਰੇ ਨਿਯਮਾਂ ਲਈ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਰਥ ਦੇ ਅੰਦਰ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਹਟਾਉਣ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜੇ ਨੈਕਰ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਜਾਂ ਇਕ ਨਿਸ਼ਚਤ ਅਵਧੀ ਲਈ ਇਕ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਇਕ ਅਸਥਾਈ ਅਹੁਦਾ ਸੰਭਾਲਣ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਾਂ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ 'ਤੇ ਜਾਂ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਆਧਾਰ 'ਤੇ, ਆਮ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਉਸ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਸੰਕੇਤ ਅਵਧੀ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਵਾਜਬ ਨੋਟਿਸ 'ਤੇ ਖਤਮ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਅਜਿਹੇ ਨੈਕਰ ਦੀ ਸੇਵਾ ਖਤਮ ਕਰਨ ਨਾਲ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਹਟਾਉਣ ਦੀ ਰਕਮ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ ਸੇਵਾ ਤੋਂ। ਇਸ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਭਾਰਤੀ ਰੇਲਵੇ ਕੋਡ ਦੇ ਨਿਯਮ 1702 ਦੇ ਨੋਟ ਅਤੇ 1949 ਦੇ ਨਿਯਮ 5 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ 1930 ਦੇ ਵਰਗੀਕਰਣ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ 49 ਦੇ ਨਿਯਮ ਦੁਆਰਾ ਵੀ ਮਾਨਤਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ 1955 ਦੇ ਨਿਯਮ ਅਤੇ ਨਿਯਮ 3 ਅਤੇ 1957 ਦੇ ਨਿਯਮ 13. ਜਲਦੀ ਹੀ, ਸਿਧਾਂਤ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਨੈਕਰ ਨੂੰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਿਸੇ ਅਹੁਦੇ ਜਾਂ ਰੈਂਕ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਪ੍ਰਗਟ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਸੰਕੇਤ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਜਾਂ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਅਜਿਹੇ ਨੈਕਰ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਹੇਠਲੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਘਟਾਉਣਾ ਆਪਣੇ ਆਪ ਅਤੇ ਪਹਿਲੀ ਸਜ਼ਾ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਉਸ ਅਹੁਦੇ ਜਾਂ ਉਸ ਅਹੁਦੇ ਨੂੰ ਸੰਭਾਲਣ ਅਤੇ ਉਸ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਰਕਮ ਅਤੇ ਹੋਰ ਲਾਭ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੇ ਉਸਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਜ਼ਬਤ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਪਰ ਜੇ ਨੈਕਰ ਨੂੰ ਇਸ ਅਹੁਦੇ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਸਥਾਈ ਜਾਂ ਅਸਥਾਈ ਜਾਂ ਤਾਂ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ ਜਾਂ ਕਾਰਜਕਾਰੀ' ਤੇ

ਅਧਾਰ ਅਤੇ ਜਿਸਦੀ ਅਸਥਾਈ ਸੇਵਾ ਅਸਥਾਈ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਤ ਕੀਤੇ ਅਨੁਸਾਰ ਅਰਧ-ਸਥਾਈ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਪੱਕਾ ਨਹੀਂ ਹੋਈ ਹੈ, ਉਸਦੀ ਨੈਕਰੀ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਉਸਨੂੰ ਕਿਸੇ ਅਧਿਕਾਰ ਤੋਂ ਵਾਂਝਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ ਅਤੇ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ, ਇਸ ਲਈ, ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਇੱਕ ਸਜ਼ਾ ਹੋ. ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਇਕ ਪਰੀਖਿਆ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਸਰਕਾਰੀ ਨੈਕਰ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਜ਼ਰੀਏ ਹੈ ਇਹ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣਾ ਹੈ ਕਿ ਨੈਕਰ, ਪਰ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਖਤਮ ਹੋਣ ਲਈ, ਅਹੁਦਾ ਸੰਭਾਲਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਸੀ. ਜੇ ਉਸ ਕੋਲ ਇਸ ਅਹੁਦੇ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਸੀ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪਹਿਲਾਂ ਦੱਸੇ ਗਏ ਤਿੰਨ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾ ਖਤਮ ਕਰਨਾ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿਚ ਇਕ ਸਜ਼ਾ ਹੋਵੇਗੀ ਅਤੇ ਉਹ ਧਾਰਾ 311 ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ. ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿਚ ਅਤੇ ਵਿਆਪਕ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਆਰਟੀਕਲ 311(2) ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿੱਥੇ ਸਰਕਾਰੀ ਨੈਕਰ, ਜੇ ਉਹ ਕਿਸੇ ਨਿੱਜੀ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਨੈਕਰੀ ਕਰਦਾ ਸੀ, ਗਲਤ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਬਰਖਾਸਤਗੀ, ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਕਮੀ ਲਈ ਕੋਈ ਕਾਰਵਾਈ ਬਣਾਈ ਰੱਖਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ. ਇਸ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਪਾਉਣ ਲਈ, ਜੇ ਸਰਕਾਰ ਕੋਲ, ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੁਆਰਾ, ਪ੍ਰਗਟ ਜਾਂ ਸੰਕੇਤ, ਜਾਂ, ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ, ਫਿਰ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਜਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਅਜਿਹੀ ਸਮਾਪਤੀ, ਪ੍ਰਮੁੱਖ ਪੱਖ ਅਤੇ ਪ੍ਰਤੀ ਸੀ, ਸਜ਼ਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਧਾਰਾ 311 ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਤ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ ਹੈ.

ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਹ ਇਸਦਾ ਪਾਲਣ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ, ਸਿਵਾਏ ਉਪਰੋਕਤ ਤਿੰਨ ਮਾਮਲਿਆਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ, ਹੋਰ ਸਾਰੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਇੱਕ ਸਰਕਾਰੀ ਨੈਕਰ ਦੀ ਸੇਵਾ ਖਤਮ ਕਰਨਾ ਜਿਸਦਾ ਉਸਦੇ ਅਹੁਦੇ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਉਦਾਹਰਣ ਵਜੋਂ, ਜਿੱਥੇ ਉਸਨੂੰ ਕਿਸੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ, ਅਸਥਾਈ ਜਾਂ ਸਥਾਈ, ਜਾਂ ਤਾਂ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ ਜਾਂ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਅਰਧ-ਸਥਾਈ ਰੁਤਬਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਸੀ, ਸਮਾਪਤੀ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ, ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਜ਼ਰੀਏ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਨੈਕਰੀ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣਾ. ਅਜਿਹੇ ਕੇਸ ਪੈਦਾ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜਿੱਥੇ ਸਰਕਾਰ ਕਿਸੇ ਨੈਕਰ ਨੂੰ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ, ਲਾਪਰਵਾਹੀ, ਅਯੋਗਤਾ ਜਾਂ ਹੋਰ ਅਯੋਗਤਾ ਦੇ ਕਾਰਨ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਅਣਉਚਿਤ ਪਾ ਸਕਦੀ ਹੈ. ਜੇ ਅਜਿਹੇ ਨੈਕਰ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਸਥਾਈ ਜਾਂ ਅਸਥਾਈ, ਜਾਂ ਤਾਂ

ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ 'ਤੇ ਜਾਂ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਅਧਾਰ' ਤੇ, ਫਿਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਬਹੁਤ ਹੀ ਅਸਥਾਈ ਚਰਿੱਤਰ ਦਾ ਅਰਥ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਵਾਜਬ ਨੋਟਿਸ 'ਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਖਤਮ ਹੋ ਗਿਆ ਸੀ. ਦੁਬਾਰਾ ਜੇ ਨੈਕਰ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਸਥਾਈ ਜਾਂ ਅਸਥਾਈ, ਸਪੱਸ਼ਟ ਸ਼ਰਤਾਂ ਜਾਂ ਮਿਆਦ 'ਤੇ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਇਕ ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਨੋਟਿਸ 'ਤੇ ਖਤਮ ਹੋ ਜਾਵੇਗਾ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਤੀਸ਼ ਚੰਦਰ ਆਨੰਦ ਬਨਾਮ. ਇੰਡੀਆ ਯੂਨੀਅਨ (1), ਫਿਰ ਸਰਕਾਰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਲੋੜੀਂਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ. ਦੋਵਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਸਰਕਾਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ, ਪ੍ਰਗਟਾਵੇ ਜਾਂ ਸੰਕੇਤ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਆਪਣੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦਿਆਂ ਨੈਕਰ ਵਿਰੁੱਧ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਲਈ ਅੱਗੇ ਵੱਧ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਜੇ ਕੋਈ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਸਰਕਾਰ ਇਹ ਕੋਰਸ ਕਰੇਗੀ. ਪਰ ਸਰਕਾਰ ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਰੱਖ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਧਾਰਣ ਸਮਾਪਤੀ ਕਾਫ਼ੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਨੈਕਰ ਦਾ ਚਾਲ-ਚਲਣ ਅਜਿਹਾ ਰਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਜਿਸ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਭੁਗਤਣੇ ਪੈਣਗੇ. ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਸਰਕਾਰ ਨੈਕਰ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਉਸਦੀ ਦੁਰਾਚਾਰ, ਲਾਪਰਵਾਹੀ, ਅਯੋਗਤਾ ਜਾਂ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਅਧਾਰ ਤੇ ਅੱਗੇ ਵਧਣ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਇਸ ਨੂੰ ਹਟਾਉਣਾ ਜਾਂ ਘਟਾਉਣਾ ਇਸ ਦੇ ਨਾਲ ਜੁਰਮਾਨੇ ਦੇ ਕ੍ਰਮ ਨੂੰ ਲੈ ਕੇ. ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਨੈਕਰ ਧਾਰਾ 311(2) ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ.

ਇਸ ਲਈ ਸਥਿਤੀ ਦਾ ਸੰਖੇਪ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ: ਸੇਵਾ ਦੀ ਕੋਈ ਵੀ ਅਤੇ ਹਰ ਸਮਾਪਤੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ, ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਕਮੀ ਨਹੀਂ ਹੈ. ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਨਾਲ ਲਿਆਂਦੀ ਗਈ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਪ੍ਰਤੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਹਟਾਉਣ ਦੀ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਸਤੀਸ਼ ਚੰਦਰ ਆਨੰਦ ਬਨਾਮ. ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ (ਸੁਪਰਾ). ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਇੱਕ ਖਾਸ ਨਿਯਮ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਦੁਆਰਾ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ

(1) (1953) SCR.. 655

ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਕਿਸੇ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਨਹੀਂ ਹਨ ਅਤੇ ਧਾਰਾ 311(2) ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਤ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀਆਂ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸ਼ਿਅਮ ਲਾਲ ਬਨਾਮ ਉੱਤਰ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਰਾਜ (1) ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਵੀ ਰੱਖੀ ਗਈ ਹੈ। ਉਪਰੋਕਤ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕਿਸੇ ਵਿਚ ਵੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਇਸ ਨਾਲ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਨੁਕਸਾਨ ਦੇ ਜੁਰਮਾਨੇ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਨਹੀਂ ਲੈ ਸਕੀ, ਜਾਂ ਭੱਤੇ ਇਹ ਬੁਨਿਆਦੀ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 52 ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੈ। ਇਹ ਸੱਚ ਹੈ ਕਿ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ, ਲਾਪਰਵਾਹੀ, ਅਯੋਗਤਾ ਜਾਂ ਹੋਰ ਅਯੋਗਤਾ ਮਨੋਰਥ ਜਾਂ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਕਾਰਕ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੋ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਜਾਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਧੀਨ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਫਿਰ ਵੀ, ਜੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਜਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ, ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਮੌਜੂਦ ਹੈ, ਤਾਂ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਦਿਮਾਗ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਚੱਗਲਾ, ਸੀ ਜੇ., ਸ਼੍ਰੀਨਿਵਾਸ ਗਣੇਸ਼ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ (ਸੁਪਰਾ), ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਹੈ। ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਸਪਸ਼ਟ. ਸੰਖੇਪ ਵਿੱਚ, ਜੇ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਤੋਂ ਵਹਿਣ ਵਾਲੇ ਸੱਜੇ ਪਾਸੇ ਅਧਾਰਤ ਹੈ, ਤਾਂ, ਪ੍ਰਮੁੱਖ ਪੱਖ, ਸਮਾਪਤੀ ਕੋਈ ਸਜ਼ਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਨਾਲ ਕੋਈ ਮਾੜਾ ਨਤੀਜਾ ਨਹੀਂ ਨਿਕਲਦਾ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਧਾਰਾ 311 ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਪਰ ਭਾਵੇਂ ਸਰਕਾਰ ਕੋਲ, ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੈ, ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਕਟੌਤੀ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਲਈ ਨਿਰਧਾਰਤ ਵਿਧੀ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕੀਤੇ ਬਗੈਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ, ਫਿਰ ਵੀ, ਸਰਕਾਰ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਨੈਕਰ ਨੂੰ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰੇ ਅਤੇ ਜੇ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੁਰਾਚਾਰ, ਲਾਪਰਵਾਹੀ, ਅਯੋਗਤਾ ਜਾਂ ਹੋਰ ਅਯੋਗਤਾ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੋਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਫਿਰ ਇਹ ਸਜ਼ਾ ਹੈ ਅਤੇ ਧਾਰਾ 311 ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਜੇ ਨੈਕਰ ਨੂੰ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਮਿਲ ਗਿਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਜਾਂ ਨਿਯਮ ਇਸ ਦੇ ਉਲਟ ਪ੍ਰਦਾਨ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ, ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਦੁਰਾਚਾਰ, ਲਾਪਰਵਾਹੀ, ਅਯੋਗਤਾ ਜਾਂ ਹੋਰ ਚੰਗੇ ਅਤੇ ਲੋੜੀਂਦੇ ਕਾਰਨਾਂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ।

(1) (1955) 1 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 26

ਅਜਿਹੇ ਆਧਾਰਾਂ 'ਤੇ ਅਜਿਹੇ ਨੈਕਰ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨਾ ਇੱਕ ਸਜ਼ਾ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਤੇ, ਇਸ ਲਈ, ਧਾਰਾ 311 ਦੇ ਅੰਦਰ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਹਟਾਉਣਾ, ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਉਸਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਜ਼ਬਤ ਕਰਨ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਦੇ ਨੁਕਸਾਨ ਦੇ ਬੁਰੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਉਸ ਅਧਿਕਾਰੀ 'ਤੇ ਅਮਿੱਟ ਕਲੰਕ ਪਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਉਸ ਦੇ ਭਵਿੱਖ ਦੇ ਕੈਰੀਅਰ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਰੈਂਕ ਵਿਚ ਕਮੀ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਰਾਹ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਇਹ ਇਕ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਚੀਜ਼ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਜੇ ਸਰਕਾਰੀ ਨੈਕਰ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਰੈਂਕ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਰੈਂਕ ਤੋਂ ਬਹੁਤ ਘੱਟ ਕਰਨਾ ਜੁਰਮਾਨੇ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰੇਗਾ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਫਿਰ ਉਸ ਰੈਂਕ ਦੇ ਇਮੇਲੂਮੈਂਟ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਗੁਆ ਦੇਵੇਗਾ। ਜੇ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਉਸ ਨੂੰ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਰੈਂਕ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਉੱਚ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਉਸ ਦੇ ਹੇਠਲੇ ਦਰਜੇ ਤੱਕ ਘਟਾਉਣਾ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਜ਼ਾ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ। ਪਰ ਸਿਰਫ ਇਹ ਤੱਥ ਕਿ ਨੈਕਰ ਦਾ ਅਹੁਦੇ ਜਾਂ ਰੈਂਕ ਦਾ ਕੋਈ ਸਿਰਲੇਖ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਸਰਕਾਰ ਕੋਲ, ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ, ਪ੍ਰਗਟਾਵੇ ਜਾਂ ਸੰਕੇਤ, ਜਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੈ, ਉਸ ਨੂੰ ਹੇਠਲੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਘਟਾਉਣ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦਾ ਇਹ ਮਤਲਬ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਨੈਕਰ ਨੂੰ ਹੇਠਲੇ ਅਹੁਦੇ ਜਾਂ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਘਟਾਉਣ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿਚ ਸਜ਼ਾ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ। ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਅਸਲ ਪਰੀਖਿਆ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਕਮੀ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਰਾਹ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ, ਇਹ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣਾ ਹੈ ਕਿ ਕਟੌਤੀ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਵੀ ਨੈਕਰ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਨਾਲ ਮਿਲਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ ਦੰਡ ਦੇ ਨਤੀਜੇ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜੇ ਆਰਡਰ ਵਿਚ ਉਸ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਜਾਂ ਭੱਤਿਆਂ ਨੂੰ ਜ਼ਬਤ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਉਸ ਦੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਰੈਂਕ ਵਿਚ ਉਸ ਦੀ ਬਜ਼ੁਰਗਤਾ ਦੇ ਨੁਕਸਾਨ ਜਾਂ ਉਸ ਦੇ ਭਵਿੱਖ ਦੀਆਂ ਸੰਭਾਵਨਾਵਾਂ ਨੂੰ ਰੋਕਣਾ ਜਾਂ ਮੁਲਤਵੀ ਕਰਨਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ ਜਾਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਰੱਕੀ, ਫਿਰ ਉਹ ਹਾਲਾਤ ਇਹ ਸੰਕੇਤ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ ਕਿ ਹਾਲਾਂਕਿ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਜਾਂ ਨੈਕਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਨੈਕਰ ਨੂੰ ਹੇਠਲੇ ਦਰਜੇ ਤੱਕ ਘਟਾਉਣ ਦੇ ਆਪਣੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਬਣਾਈ ਸੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਜਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਸੱਚਾਈ ਅਤੇ ਹਕੀਕਤ ਵਿਚ ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਜੁਰਮਾਨੇ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਅਤੇ ਨੈਕਰੀ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ। ਸਮੀਕਰਨ "ਸਮਾਪਤੀ" ਜਾਂ "ਡਿਸਚਾਰਜ" ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਨਿਰਣਾਇਕ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਅਜਿਹੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਪ੍ਰਗਟਾਵੇ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ, ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਉੱਪਰ ਦੱਸੇ ਦੇ ਟੈਸਟਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਪਏਗਾ, ਅਰਥਾਤ, (1) ਕੀ ਨੈਕਰ ਨੂੰ ਅਹੁਦੇ ਜਾਂ ਦਰਜੇ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਸੀ, ਜਾਂ (2) ਕੀ ਉਸ ਨੂੰ ਪਹਿਲਾਂ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਿਸਮ ਦੇ ਮਾੜੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਨਾਲ ਮੁਲਾਕਾਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ? ਜੇ ਕੇਸ ਦੇਵਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕਿਸੇ ਇੱਕ ਟੈਸਟ ਨੂੰ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਨੈਕਰ ਨੂੰ ਸਜ਼ਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਹਟਾਉਣ ਵਜੋਂ ਲਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਸੇਵਾ ਜਾਂ ਉਸਦੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਵਾਪਸੀ ਨੂੰ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਕਮੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਆਰਟੀਕਲ 311 ਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਹਨ, ਜੋ ਸਰਕਾਰੀ ਨੈਕਰ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦਿੰਦੇ ਹਨ, ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਜਾਂ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਕਮੀ ਨੂੰ ਗਲਤ ਅਤੇ ਨੈਕਰ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ.

ਉੱਪਰ ਦੱਸੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਇਹ ਬਿਲਕੁਲ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਉੱਚ ਅਹੁਦੇ' ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਭਾਵ ਇਹ ਹੈ, ਉਸ ਨੂੰ ਉਸ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜੋ ਕਿ ਭਾਰਤੀ ਰੇਲਵੇ ਕੋਡ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਨਿਯਮ 2003 (19) ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ FR 9(19) ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ, ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਉਸ ਅਹੁਦੇ ਦੇ ਫਰਜ਼ ਨਿਭਾਉਣ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ. ਉਸ ਨੂੰ ਉਸ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਆਮ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਮਿਆਦ ਜਾਂ ਅਜਿਹੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਇਹ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਵਾਜਬ ਨੋਟਿਸ 'ਤੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਖਤਮ ਹੋ ਸਕਦੀ ਸੀ ਅਤੇ, ਇਸ ਲਈ, ਉਸਦੀ ਕਟੌਤੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਜ਼ਬਤ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ ਸੀ ਅਤੇ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਕਮੀ ਵਜੋਂ ਵਰਣਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ. ਨਾ ਹੀ ਨੋਟ 1 ਦੇ ਤਹਿਤ ਇਹ ਕਟੌਤੀ ਉਸ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਹਟਾਉਣ ਲਈ 1702 ਦੀ ਰਕਮ ਨੂੰ ਨਿਯਮ ਕਰਨ ਲਈ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ. ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਤੋਂ ਇਹ ਬਿਲਕੁਲ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਵਿੱਚ ਉਸ ਦੇ ਭਵਿੱਖ ਵਿੱਚ ਤਰੱਕੀ ਦੀਆਂ ਸੰਭਾਵਨਾਵਾਂ ਨੂੰ ਜ਼ਬਤ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਉਸ ਦੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਉਸ ਦੀ ਬਜ਼ੁਰਗਤਾ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਨਹੀਂ ਕਰਨਾ ਸੀ. ਇਨ੍ਹਾਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਇਸ ਸਿੱਟੇ ਤੋਂ ਕੋਈ ਬਚ ਨਹੀਂ ਸਕਦਾ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਰਾਹ ਦਰਜੇ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਘਟਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ

ਅਤੇ, ਇਸ ਲਈ, ਆਰਟੀਕਲ 311(2) ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਬਿਲਕੁਲ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀਆਂ। ਮਾਮਲੇ ਦੇ ਇਸ ਨਜ਼ਰੀਏ ਵਿਚ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਇਹ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਕਿ ਧਾਰਾ 311(2) ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਪੂਰੀਆਂ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਉਸ 'ਤੇ ਕਦੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਸਨ। ਨਤੀਜਾ, ਇਸ ਲਈ, ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਅਸੀਂ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਦੇ ਹਾਂ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਕੁਝ ਵੱਖਰੇ ਅਧਾਰਾਂ ਤੇ। ਇਸ ਅਪੀਲ ਨੂੰ, ਇਸ ਲਈ, ਖਰਚਿਆਂ ਨਾਲ ਖਾਰਜ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਅਸਹਿਮਤੀ ਵਾਲਾ ਫੈਸਲਾ ਇਸ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ:

ਬੋਸ, ਜੇ.- ਬਹੁਤ ਸਤਿਕਾਰ ਨਾਲ ਮੈਂ ਇਸ ਗੱਲ ਨਾਲ ਸਹਿਮਤ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਕਿ ਇਸ ਕੇਸ ਵਿਚ ਧਾਰਾ 311 ਆਕਰਸ਼ਤ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਮੈਂ ਆਪਣੇ ਪ੍ਰਭੂ ਨਾਲ ਸਹਿਮਤ ਹਾਂ ਕਿ ਆਰਟੀਕਲ 311 ਇਸ ਵਿਚ ਦੱਸੇ ਗਏ ਸਰਕਾਰੀ ਸੇਵਕਾਂ ਦੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਨਾਲ ਕੋਈ ਫਰਕ ਨਹੀਂ ਪੈਂਦਾ ਕਿ ਉਹ ਸਥਾਈ, ਅਰਧ-ਸਥਾਈ, ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਹਨ ਜਾਂ ਨਹੀਂ, ਅਸਥਾਈ ਜਾਂ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ 'ਤੇ। ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਵਾਂ ਅਤੇ ਯੂਨੀਅਨ ਅਤੇ ਰਾਜਾਂ ਵਿਚ ਸਿਵਲ ਅਹੁਦਿਆਂ 'ਤੇ ਕਾਬਜ਼ ਲੋਕਾਂ ਵਿਚ ਇਹ ਸਾਰੇ ਰੰਗਾਂ ਦੇ ਅੰਤਰ ਹੋਣ ਦੇ ਚੰਗੇ ਕਾਰਨ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ ਪਰ ਮੈਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹਾਂ ਕਿ ਆਰਟੀਕਲ 311 ਅਤੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਹੋਰ ਹਿੱਸਿਆਂ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸੁਰੱਖਿਆਵਾਂ ਨੂੰ ਚਲਾਕ ਵਾਕਾਂਸ਼ ਅਤੇ ਸੂਖਮ ਚਤੁਰਾਈ ਦੁਆਰਾ ਰੱਦ ਜਾਂ ਘੱਟ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ।

ਮੈਂ ਇਹ ਵੀ ਸਪਸ਼ਟ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹਾਂ

"ਇਸ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੁਆਰਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਿਵਾਏ, ਹਰ ਵਿਅਕਤੀ ਆਦਿ. . . .

ਰਾਸ਼ਟਰਪਤੀ ਦੀ ਖੁਸ਼ੀ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਅਹੁਦਾ ਸੰਭਾਲਦਾ ਹੈ.

ਇਹ ਸ਼ਬਦ ਸੰਪੂਰਨ ਹਨ ਅਤੇ ਅਨੁਮਾਨ ਜਾਂ ਕਟੌਤੀ ਲਈ ਕੋਈ ਜਗ੍ਹਾ ਨਹੀਂ ਛੱਡਦੇ। "ਅਨੰਦ" ਨੂੰ ਸੰਵਿਧਾਨ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਸਪੱਸ਼ਟ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਦੁਆਰਾ ਹੀ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਇਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਧਾਰਾ 310 (2) ਵਿੱਚ ਹੈ, ਇੱਕ ਹੋਰ ਧਾਰਾ 311 ਵਿੱਚ. ਹੋਰ ਵੀ ਹਨ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਲੇਖ 124(4) ਅਤੇ 217(1)(ਬੀ), ਪਰ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਗਿਣਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਮੈਂ ਇੱਥੇ ਸਿਰਫ਼ ਵਿਆਪਕ ਸਿਧਾਂਤ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹਾਂ.

ਮੈਂ ਆਪਣੇ ਪ੍ਰਭੂ ਨਾਲ ਵੀ ਸਹਿਮਤ ਹਾਂ ਕਿ ਧਾਰਾ 311 ਵਿੱਚ ਵਰਤੇ ਗਏ ਸ਼ਬਦਾਂ, ਬਰਖਾਸਤਗੀ, ਹਟਾਉਣ ਅਤੇ ਦਰਜੇ ਵਿੱਚ ਕਮੀ ਦਾ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਰਥ ਹੈ. ਮੈਂ ਇਹ ਨਹੀਂ ਕਹਾਂਗਾ ਜੇਕਰ ਇਹ ਅਸਪਸ਼ਟਤਾਵਾਂ ਨਾ ਹੁੰਦੀਆਂ ਜੇ ਹੋਰ ਪੈਦਾ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ. ਸਤੀਸ਼ ਚੰਦਰ ਆਨੰਦ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ (1), ਵਿਚ ਸਾਡਾ ਸਾਹਮਣਾ ਹੋਇਆ. ਜਿੱਥੇ ਸਾਨੂੰ "ਬਰਖਾਸਤਗੀ" ਅਤੇ "ਹਟਾਉਣ" ਸ਼ਬਦ ਲਿਖਣੇ ਪਏ" ਅਤੇ ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿ ਕੀ ਉਹ ਸਿਰਫ਼ ਟੈਟੇਲੋਗਸ ਸਨ ਜਾਂ ਅਰਥ ਵਿੱਚ ਅੰਤਰ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦੇਣ ਲਈ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ. ਸ਼ਬਦਕੋਸ਼ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਉਹਨਾਂ ਦਾ ਅਰਥ ਉਹੀ ਚੀਜ਼ ਹੈ ਜਾਂ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਕੀਮਤ 'ਤੇ, ਅੰਤਰ ਦੇ ਸੂਖਮ ਸ਼ੇਡ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਉਸ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਅਰਥਹੀਣ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਹ ਵਰਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ. ਇਸ ਲਈ, ਆਲੇ ਦੁਆਲੇ ਦੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਨੂੰ ਵੇਖਣਾ ਅਤੇ ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਸੀ ਕਿ ਕੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤਕਨੀਕੀ ਮਹੱਤਵ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤਾ ਸੀ. ਇਸ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ, ਤਾਜ ਦੇ ਅਧੀਨ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਇਤਿਹਾਸ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਉਸ ਸਮੇਂ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਅਤੇ ਨਿਯਮਾਂ ਨੂੰ ਵੇਖਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਸੀ. ਇਸ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ, ਮੈਨੂੰ ਨਹੀਂ ਲਗਦਾ ਕਿ ਨਿਯਮਾਂ ਨੂੰ ਵੇਖਣਾ ਉਚਿਤ ਹੁੰਦਾ ਕਿਉਂਕਿ ਮੈਂ ਇਸ ਗੱਲ ਨਾਲ ਸਹਿਮਤ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਕਿ ਸੰਵਿਧਾਨ ਨੂੰ ਵਿਧਾਨ ਸਭਾ ਦੇ ਐਕਟ ਅਤੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਨਾਲ ਬਣਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕੁਝ ਘੱਟ ਅਧਿਕਾਰ ਅਤੇ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਸੰਵਿਧਾਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਬਣਾਏ ਗਏ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਐਕਟਾਂ ਨੂੰ.

ਮੈਂ ਆਪਣੇ ਪ੍ਰਭੂ ਨਾਲ ਸਹਿਮਤ ਹਾਂ ਕਿ ਧਾਰਾ 311 ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਕਮੀ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਨਿਕਲਦੇ ਹਨ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਮੈਂ ਇਸ ਨੂੰ ਵਿਆਪਕ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਵਾਕਾਂਸ਼ ਕਰਨਾ ਪਸੰਦ ਕਰਦਾ ਹਾਂ ਅਤੇ ਇਹ ਕਹਿਣਾ ਪਸੰਦ ਕਰਦਾ ਹਾਂ ਕਿ

(1) (1953) ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 655

ਲੇਖ ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਵੀ ਕਿਸੇ "ਸੱਜੇ" ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਿਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਮੈਂ ਵਿਆਖਿਆ ਕਰਨ ਲਈ ਅੱਗੇ ਵਧਾਂਗਾ, ਕਿਉਂਕਿ ਕਿਸੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਕੋਈ ਜੁਰਮਾਨਾਤਮਕ ਨਤੀਜੇ ਨਾ ਆਉਣ।

ਮੈਂ "ਸਹੀ" ਸ਼ਬਦ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਹੈ ਪਰ ਇਹ ਸਮਝਾਉਣ ਵਿੱਚ ਕਾਹਲੀ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਕਿ ਮੈਂ ਇਸਨੂੰ ਇੱਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਰਥ ਵਿੱਚ ਵਰਤਦਾ ਹਾਂ। "right" ਨੂੰ ਜ਼ਰੂਰੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਾਇਜ਼ ਹੋਣ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਇਸਦੀ ਲੋੜ ਜ਼ਰੂਰੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੈ ਪਰ, ਮੇਟੇ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਇਹ "ਸੱਜੇ" ਦੀ ਕਿਸਮ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ, ਅਦਾਲਤਾਂ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਨਾ ਹੋਣ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ, ਇੰਗਲੈਂਡ ਵਿੱਚ "ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਪਟੀਸ਼ਨ" ਲਈ ਇੱਕ ਚੰਗੀ ਨੀਂਹ ਬਣਾਏਗਾ।

"ਅਧਿਕਾਰਾਂ" ਦੀ ਗੱਲ ਕਰਨਾ ਓਨਾ ਹੀ ਮੁਸ਼ਕਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ (ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੁਆਰਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ) ਜਦੋਂ ਕੋਈ "ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ" ਦੀ ਗੱਲ ਕਰਨ ਲਈ "ਅਨੰਦ" ਰੱਖਦਾ ਹੈ। ਪਰ ਉਹ ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਵਿਚਾਰ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਣ ਲਈ ਸੁਵਿਧਾਜਨਕ ਪ੍ਰਗਟਾਵੇ ਹਨ, ਬਸ਼ਰਤ ਪ੍ਰਸੰਗ ਦੁਆਰਾ ਲਗਾਈਆਂ ਗਈਆਂ ਸੀਮਾਵਾਂ ਨੂੰ ਭੁਲਾਇਆ ਨਾ ਜਾਵੇ।

"ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ" ਸ਼ਬਦ ਆਰਟੀਕਲ 310 (2) ਵਿੱਚ ਵਰਤਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਪਰ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਹ "ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ" "ਅਨੰਦ" ਦੇ ਅਧੀਨ ਹਨ" ਸੇਵਾ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਹੋਰ ਰੁਝੇਵਿਆਂ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ (ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਿਵਾਏ) ਉਹ ਮਿਆਦ ਦੇ ਆਮ ਅਰਥਾਂ ਵਿੱਚ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਨਹੀਂ ਹਨ; ਨਾ ਹੀ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਹਨ ਜੋ ਸਰਕਾਰੀ ਨੈਕਰਾਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ ਜੋ ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ "ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ" ਅਧੀਨ ਸੇਵਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਇਕ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਜਿਸ ਨੂੰ ਇਸ ਦੇ ਉਲਟ ਇਕ ਸਪੱਸ਼ਟ ਸ਼ਰਤ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਆਪਣੀ ਮਰਜ਼ੀ ਨਾਲ ਰੋਕਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ (ਅਤੇ ਇਹ ਉਹ ਹੈ ਜਿਸ ਬਾਰੇ ਆਰਟੀਕਲ 310 (2) ਵਿਚਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ) ਇਕ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਮਝਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ; ਨਾ ਹੀ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਹਨ ਜੋ ਇਕਪਾਸੜ ਹੋ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ- ਦੂਜੀ "ਕੰਟਰੈਕਟਿੰਗ ਪਾਰਟੀ" ਦੀ ਸਹਿਮਤੀ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ, ਅਤੇ ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਉਸਦੀ ਪਿੱਠ ਪਿੱਛੇ ਵੀ ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੀਆਂ ਹੋ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ। ਪਰ ਉਹ ਇੱਕ ਵਿਚਾਰ ਨੂੰ ਵਿਅਕਤ ਕਰਨ ਲਈ ਸੁਵਿਧਾਜਨਕ ਸ਼ਬਦ ਹਨ ਅਤੇ ਇਹ ਉਹ ਅਰਥ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ "ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ" ਹੁੰਦਾ ਹੈ" ਆਰਟੀਕਲ 310 (2) ਅਤੇ ਉਸ ਅਰਥ ਵਿੱਚ ਵਰਤਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਸਦੀ ਵਰਤੋਂ ਪ੍ਰੀਵੀ ਕੌਂਸਲ ਦੇ ਕੁਝ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ।

ਹੁਣ ਇਹ "ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ" (ਅਤੇ ਬੇਸ਼ੱਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ "ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ" ਵੀ) "ਅਧਿਕਾਰ" ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਹਾਲਾਂਕਿ "ਅਨੰਦ" ਦੇ ਕਾਰਨ ਸ਼ਰਤਾਂ ਇਕਪਾਸੜ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੀਆਂ ਹੋ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਹ ਲਾਗੂ ਹਨ; ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਬਰਖਾਸਤਗੀ, ਜਾਂ ਹਟਾਉਣਾ, ਜਾਂ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਕਮੀ ਇਹਨਾਂ "ਅਧਿਕਾਰਾਂ" ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ, ਮੇਰੇ ਨਿਰਣੇ ਵਿੱਚ, ਧਾਰਾ 311 ਨੂੰ ਖਿੱਚਿਆ ਗਿਆ ਹੈ।

ਮੈਂ ਸਤੀਸ਼ ਚੰਦਰ ਆਨੰਦ ਦੇ ਕੇਸ (1) ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਸੀ ਕਿ ਰਾਸ਼ਟਰਪਤੀ ਅਤੇ ਸਰਕਾਰ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਵਿਅਕਤੀ ਵਾਂਗ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸਮਝੌਤੇ ਕਰਨ ਲਈ ਸੁਤੰਤਰ ਹਨ ਬਸ਼ਰਤੇ ਉਹ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਹੋਣ, ਇਹ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ 'ਤੇ ਵੀ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਕੋਈ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ "ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ" ਨਹੀਂ ਹਨ। ਹੋਰ ਕੁਝ ਵੀ ਅਸਧਾਰਨ ਹੋਵੇਗਾ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੋਈ ਵੀ ਜੋ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਅਧੀਨ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਰਾਜ ਦੇ ਅਧੀਨ ਸੇਵਾ ਕਰਦਾ ਹੈ, "ਅਨੰਦ" ਦੀ ਸੇਵਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਰਾਸ਼ਟਰਪਤੀ ਲਈ "ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ" ਕਰਨਾ ਸੰਭਵ ਹੈ ਜੋ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਸਮੇਂ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਦਿੱਤੇ ਘਟਨਾ ਦੇ ਵਾਪਰਨ 'ਤੇ ਖਤਮ ਹੋਣ ਯੋਗ ਹਨ, ਬਸ਼ਰਤੇ ਉਹ ਸੰਵਿਧਾਨ ਨੂੰ ਨਾਰਾਜ਼ ਨਾ ਕਰਨ; ਅਤੇ ਜਦੋਂ ਉਹ ਇੰਨੇ ਦ੍ਰਿੜ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਤਾਂ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ, ਮੇਰੇ ਤੌਰ 'ਤੇ, "ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ" ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਦੋ ਕੇਸ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਸਾਹਮਣੇ ਆ ਚੁੱਕੇ ਹਨ. ਸਤੀਸ਼ ਚੰਦਰ ਆਨੰਦ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ, ਇਹ ਇੱਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਸੀ" ਜਿਸ ਨੂੰ ਦੇਵੇਂ ਪਾਸੇ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਨੋਟਿਸ ਨਾਲ ਖਤਮ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ. ਸ਼ਿਅਮ ਲਾਲ ਬਨਾਮ ਉੱਤਰ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਰਾਜ (2), ਇਹ ਸੇਵਾ ਦੀ ਇੱਕ ਸ਼ਰਤ ਸੀ ਜੋ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਉਮਰ ਵਿੱਚ ਲਾਜ਼ਮੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੰਦੀ ਸੀ. ਕੋਈ ਹੋਰ ਪਰਿਵਰਤਨ ਜੋ ਸੰਵਿਧਾਨ ਨੂੰ ਨਾਰਾਜ਼ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ, ਬਰਾਬਰ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਹੋਵੇਗੀ. ਇਹ ਸ਼ਰਤਾਂ ਇੱਕ ਪਾਸੇ ਇੱਕ "ਅਧਿਕਾਰ" ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ "ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ" ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਗਏ "ਅਧਿਕਾਰਾਂ" ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਨੂੰ ਘਟਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ. ਇਸ ਲਈ, ਜਦੋਂ ਸਰਕਾਰ ਆਪਣੇ "ਅਧਿਕਾਰਾਂ" ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਇਸਦੀ ਕੋਈ ਉਲੰਘਣਾ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ

(1) (1953) ਐਸਸੀਆਰ 655

(2) (1955) ਐਸਸੀਆਰ 26

ਦੂਜੀ ਧਿਰ ਦੇ "ਅਧਿਕਾਰ" ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਹੱਦ ਤੱਕ ਉਸ ਕੋਲ ਕੋਈ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਹ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ, ਕਿਸੇ ਦਿੱਤੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਸਰਕਾਰ ਕੋਲ ਦੇ ਕੇਰਸਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਨੂੰ ਅਪਣਾਉਣ ਦਾ ਵਿਕਲਪ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, "ਬਰਖਾਸਤ" ਜਾਂ "ਘਟਾਓ" ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਲਈ ਅਤੇ ਉਸੇ ਸਮੇਂ "ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ" ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਅਧੀਨ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਜਾਂ ਬਦਲਣ ਲਈ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਦੇ ਕਾਰਨ, ਫਿਰ, ਜੇ ਇਹ "ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ" ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਚੁਣਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ", ਧਾਰਾ 311 ਆਕਰਸ਼ਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਹਾਲਾਂਕਿ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਵੀ ਮੌਜੂਦ ਹੈ ਅਤੇ ਹਾਲਾਂਕਿ ਇਹ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਾਰਵਾਈ ਦਾ ਅਸਲ ਕਾਰਨ ਹੈ। ਪਰ, ਜੇ ਸਰਕਾਰ ਅਜਿਹਾ ਕੋਰਸ ਅਪਣਾਉਣ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਇਹ ਵੇਖਣ ਲਈ ਧਿਆਨ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੋਈ ਵੀ ਭੈੜੇ ਨਤੀਜੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਨਹੀਂ ਆਉਣਗੇ ਜੇ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਆਮ ਸਮਾਪਤੀ ਜਾਂ ਤਬਦੀਲੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਆਉਂਦੇ ਹਨ ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਦੁਰਾਚਾਰ ਜਾਂ ਦੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਵਿਅਕਤੀ ਦਾ ਹਿੱਸਾ। ਪਰ ਮੈਂ ਦੁਹਰਾਉਂਦਾ ਹਾਂ ਕਿ ਅਜਿਹੀ ਕੋਈ ਵੀ ਸ਼ਰਤ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਕੋਈ ਵੀ ਚਲਾਕ ਕਲਾ ਜਾਂ ਸ਼ਬਦਾਂ ਨਾਲ ਜੁਗਲਬੰਦੀ ਧਾਰਾ 311 ਦੀ ਗਾਰੰਟੀ ਨੂੰ ਨਸ਼ਟ ਜਾਂ ਘਟਾ ਨਹੀਂ ਸਕਦੀ, ਜਾਂ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਲਈ ਕੋਈ ਹੋਰ ਧਾਰਾ

ਮੇਰੇ ਦਿਮਾਗ ਵਿੱਚ, ਪਰੀਖਿਆ ਹਮੇਸ਼ਾ ਇਹ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕੀ "ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ" ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਆਉਣ ਵਾਲੇ ਮਾੜੇ ਨਤੀਜੇ ਆਉਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਜੇ ਇਹ ਨਹੀਂ ਤਾਂ, ਨਿਰਦੇਸ਼ ਆਦਮੀ ਜਿਸ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕੋਈ ਕਸੂਰ ਨਹੀਂ ਪਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ, ਨੁਕਸਾਨ ਵਿੱਚ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਹ ਮੰਨਣਾ ਅਸਾਧਾਰਣ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਜਿਹੜਾ ਆਦਮੀ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦਾ ਦੇਸ਼ੀ ਹੈ, ਉਸ ਨੂੰ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਵਿਅਕਤੀ ਨਾਲੋਂ ਵਧੇਰੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਪਰ ਕੋਈ ਵੀ ਆਦਮੀ ਜਿਸਨੂੰ ਬੁਰੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਨਾਲ ਮੁਲਾਕਾਤ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜੇ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਸਮਾਨ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ, ਪਰ ਦੇਸ਼ ਤੋਂ ਮੁਕਤ, ਮੇਰੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ, ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਧਾਰਾ 311 ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰੇ।

ਹੁਣ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਕੀ ਹੋਇਆ? ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਅਗਸਤ, 1924 ਵਿੱਚ ਯੂਨੀਅਨ ਦੀ ਆਲ-ਇੰਡੀਆ ਸੇਵਾ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਸ ਨੂੰ ਨੈਕਰੀ ਤੋਂ ਹਟਾਇਆ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਇਸ ਲਈ ਉਹ ਅਜੇ ਵੀ ਆਲ-ਇੰਡੀਆ ਸੇਵਾ ਦਾ ਮੈਂਬਰ ਹੈ।

2 ਜੁਲਾਈ, 1951 ਨੂੰ, ਉਸਨੂੰ ਕਲਾਸ II ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰੇਲਵੇ ਟੈਲੀਗ੍ਰਾਫ ਦਾ ਸਹਾਇਕ ਸੁਪਰਡੈਂਟ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। 19 ਅਗਸਤ, 1953 ਨੂੰ, ਉਸਨੂੰ ਇਸ ਨਿਯੁਕਤੀ ਤੋਂ ਮੁਕਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਅਤੇ ਕਲਾਸ III ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਵਿੱਚ ਆਪਣੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਵਾਪਸ ਆ ਗਿਆ। ਇਸ ਵਿਚ ਕੋਈ ਸ਼ੱਕ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਕਿ ਇਹ ਰੈਂਕ ਵਿਚ ਕਮੀ ਸੀ। ਸਿਰਫ ਸਵਾਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਇਹ ਆਰਟੀਕਲ 311 ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਸੀ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮੈਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿਹਾ ਸੀ, ਇਨ੍ਹਾਂ ਸ਼ਬਦਾਂ ਦਾ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਰਥ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਹਰ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ ਜਿੱਥੇ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਉੱਚੇ ਤੋਂ ਹੇਠਲੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਇੰਡੀਆ ਯੂਨੀਅਨ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਦਲੀਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਉੱਚ ਅਹੁਦਾ ਜਿਸ ਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਉਹ ਅਸਥਾਈ ਸੀ ਅਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਸਿਰਫ ਇਸ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ; ਅਤੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਉੱਚ ਤੋਂ ਹੇਠਲੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਤਬਦੀਲ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਸੀ। ਮੈਨੂੰ ਇਸ ਦਲੀਲ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਅਸੀਂ ਸਾਰੇ ਸਹਿਮਤ ਹਾਂ ਕਿ ਆਰਟੀਕਲ 311 ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਭਾਵੇਂ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਸਥਾਈ ਜਾਂ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਹੋਵੇ ਅਤੇ, ਮੇਰੇ ਵਿਚਾਰ 'ਤੇ, ਇਸ ਨਾਲ ਕੋਈ ਫਰਕ ਨਹੀਂ ਪੈਂਦਾ ਕਿ ਕੀ ਸਰਕਾਰ ਕੋਲ ਉਹ ਸੀ ਜਿਸ ਨੂੰ ਮੈਂ ਘਟਾਉਣ ਦਾ "ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਅਧਿਕਾਰ" ਕਹਿ ਸਕਦਾ ਹਾਂ ਕਿਉਂਕਿ ਭਾਵੇਂ ਇਹ ਸੀ, ਇਸ ਨੇ ਇਸ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਇਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਕੀਤੀ ਜਿਸ ਨਾਲ ਉਨ੍ਹਾਂ ਉੱਤੇ ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਉੱਪਰ ਦੇ ਮਾੜੇ ਨਤੀਜੇ ਨਿਕਲੇ ਜੋ ਇਕੋ ਜਿਹੇ ਕੇਸ ਵਿਚ ਹੁੰਦੇ ਜਿੱਥੇ ਨਾ ਤਾਂ ਕੋਈ ਦੁਰਾਚਾਰ ਹੁੰਦਾ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਦੇਸ਼ ਹੁੰਦਾ।

ਸਾਡਾ ਧਿਆਨ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀਆਂ ਗੁਪਤ ਰਿਪੋਰਟਾਂ ਵਿਚ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਅਤੇ ਉਸ ਦੀਆਂ ਫਾਈਲਾਂ 'ਤੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਨੋਟਿਸਾਂ ਵੱਲ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਸਾਰੇ, ਮੇਰੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ, ਅਪ੍ਰਸੰਗਿਕ ਹਨ। ਅਸੀਂ ਸਿਰਫ ਉਚਿਤ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਬਣਾਏ ਗਏ ਆਪਰੇਟਿਵ ਆਰਡਰ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹਾਂ ਜੋ ਇਸ ਨੂੰ ਬਣਾਉਣ ਦੇ ਸਮਰੱਥ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਕ੍ਰਮ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਆਉਣ ਵਾਲੇ ਸੰਜੋਗ ਦੇ ਨਾਲ।

ਇਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, 19 ਅਗਸਤ, 1953 ਨੂੰ ਵਾਪਸੀ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਗੈਰ-ਵਚਨਬੱਧ ਹੈ। ਇਹ ਸਿਰਫ ਇਹ ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸ਼੍ਰੀ ਬਿਸੰਬਰ ਨਾਥ ਚੋਪੜਾ ਨੂੰ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਜਗ੍ਹਾ ਅਤੇ ਰਾਹਤ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ

ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਹੇਠਲੇ ਦਰਜੇ 'ਤੇ ਵਾਪਸ ਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਇਹ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਨੁਕਸਾਨਦੇਹ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਪਰ ਆਰਡਰ ਇਕੱਲਾ ਨਹੀਂ ਖੜਾ ਹੁੰਦਾ ਅਤੇ ਹਾਲਾਂਕਿ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਨੋਟਿੰਗ ਅਸਪਸ਼ਟ ਹਨ, ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਦੀ ਉਨ੍ਹਾਂ 'ਤੇ ਟਿੱਪਣੀ, ਜੋ ਆਰਡਰ ਦੀ ਅਸਲ ਬੁਨਿਆਦ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹਨ, ਨੂੰ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਕਿਉਂਕਿ ਡੰਗ ਉਥੇ ਪਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਜਿਸ ਦੇ ਬੁਰੇ ਨਤੀਜੇ ਮੈਂ ਬੋਲਦਾ ਹਾਂ ਉਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਤੋਂ ਵਹਿ ਜਾਂਦੇ ਹਨ। ਉਹ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਆਰਡਰ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਅਤੇ ਪਾਰਸਲ ਹਨ ਅਤੇ ਦੋਵਾਂ ਨੂੰ ਇਕੱਠੇ ਪੜ੍ਹਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਮੈਂ ਇਹ ਇਸ ਲਈ ਕਹਿੰਦਾ ਹਾਂ ਕਿਉਂਕਿ, ਬਿਲਕੁਲ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਧਾਰਾ 311 ਦੀਆਂ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਗਾਰੰਟੀਆਂ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਵਚਨਬੱਧ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕਰਕੇ ਨਹੀਂ ਬਚਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਜੋ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸੇ ਸਮੇਂ ਗੁਪਤ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਹੋਰ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਕੇ ਜੋ ਧਾਰਾ 311 ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਕਰਦਾ ਸੀ ਇਹ ਖੁੱਲ੍ਹਿਆ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਮੈਂ ਇਹ ਸੁਝਾਅ ਨਹੀਂ ਦੇ ਰਿਹਾ ਹਾਂ ਕਿ ਇਹ ਇੱਥੇ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਾਂ ਇਹ ਉਦੇਸ਼ ਇੱਕ ਗੁਪਤ ਚਾਲ ਦੁਆਰਾ ਧਾਰਾ 311 ਤੋਂ ਬਚਣਾ ਸੀ। ਮੈਂ ਸਿਰਫ ਇਸ ਵੱਲ ਇਸ਼ਾਰਾ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹਾਂ ਕਿ ਧਾਰਾ 311 ਦੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਨੂੰ ਚਲਾਕੀ ਨਾਲ ਇੱਕ ਆਰਡਰ ਨੂੰ ਦੋ ਹਿੱਸਿਆਂ ਵਿੱਚ ਵੰਡ ਕੇ ਨਹੀਂ ਬਚਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ।

ਹੁਣ ਉਹ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਕੀ ਸਨ? 11 ਜੂਨ 1953 ਨੂੰ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਫਾਈਲ 'ਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਨੇ ਕਿਹਾ:

"ਮੈਂ ਇਹ ਰਿਪੋਰਟਾਂ ਪੜ੍ਹ ਕੇ ਨਿਰਾਸ਼ ਹਾਂ। ਉਸ ਨੂੰ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਮਾਤਹਿਤ ਵਜੋਂ ਵਾਪਸ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਹ ਇੱਕ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਜੋਂ ਆਪਣੇ ਇਸ ਮੌਕੇ ਵਿੱਚ ਧਿਆਨ ਦੇਣ ਵਾਲੀਆਂ ਕਮੀਆਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਲੈਂਦਾ"

ਇਸ ਦਾ ਕੀ ਮਤਲਬ ਹੈ? ਸਾਦੀ ਅੰਗਰੇਜ਼ੀ ਵਿੱਚ ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਉਸਨੂੰ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿਸੇ ਅਜਿਹੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਤਰੱਕੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕੋਈ ਸਮਰੱਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਇਹ ਸੋਚਣ ਦੀ ਚੋਣ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਕਿ ਉਸਨੇ ਆਪਣੀਆਂ ਪਿਛਲੀਆਂ ਕਮੀਆਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਇਹ ਉਸ ਤੋਂ ਉੱਪਰ ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਉੱਪਰ ਦਾ ਇੱਕ ਬੁਰਾ ਨਤੀਜਾ ਹੈ ਜੋ ਉਸ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਪੈਦਾ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਸਨੂੰ ਮੈਂ ਉੱਚ ਅਹੁਦੇ ਵਿੱਚ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਦੀ "ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ" ਕਹਿ ਸਕਦਾ ਹਾਂ।

ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਦਲੀਲਾਂ ਵਿੱਚ ਇਹ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਇਕ ਆਦਮੀ ਜਿਸ ਲਈ ਚੈੱਕ ਵਿੱਚ ਕਮੀ ਆਈ ਹੈ

ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਸਮੇਂ ਲਈ ਦੁਰਵਿਹਾਰ, ਕਹੇ, ਇੱਕ ਜਾਂ ਦੋ ਸਾਲ, "ਸਜ਼ਾ" ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਧਾਰਾ 311 ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗੀ। ਕੀ ਫਰਕ ਹੈ ਜੇਕਰ ਕਟੌਤੀ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਸਮੇਂ ਦੀ ਬਜਾਏ ਇੱਕ ਅਣ-ਨਿਰਧਾਰਤ ਮਿਆਦ ਲਈ ਹੈ? ਦੋਵਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਤਰੱਕੀ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ 'ਤੇ ਰੋਕ ਲਗਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਕੀ ਇਹ ਇੱਕ "ਸਜ਼ਾ" ਹੈ ਜਾਂ "ਜੁਰਮਾਨੇ" ਹੈ, ਇਹ ਮੇਰੇ ਨਿਰਣੇ ਵਿੱਚ ਹੈ, ਉਸ ਤੋਂ ਉੱਪਰ ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਉੱਪਰ ਇੱਕ ਬੁਰਾ ਨਤੀਜਾ ਜੇ ਇੱਕ ਅਜਿਹੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਪੈਦਾ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿੱਥੇ ਆਦਮੀ "ਘਟਾਇਆ" ਨੁਕਸ ਰਹਿਤ ਹੈ।

ਆਰਟੀਕਲ 311 ਨੂੰ ਕਈ ਵਾਰ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਲਗਭਗ ਫਜ਼ੂਲ ਰਿਜ਼ੋਰਟ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਮੈਂ ਜੋ ਕਿਹਾ ਹੈ ਉਸ ਦੀ ਬਹੁਤ ਵਿਆਪਕ ਵਿਆਖਿਆ ਤੋਂ ਬਚਣਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹਾਂ। ਮੇਰਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਕਟੌਤੀ ਦੇ ਕ੍ਰਮ ਵੱਲ ਲੈ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਕਾਰਨ ਢੁਕਵੇਂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦਾ "ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ" ਹੁੰਦਾ ਹੈ; ਨਾ ਹੀ ਮੇਰਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਦਰਸਾਉਣਾ ਹੈ ਕਿ ਨਿਰਾਸ਼ਾ ਜਾਂ ਅਸੰਤੁਸ਼ਟੀ ਦੀ ਸਿਰਫ਼ ਰਿਕਾਰਡਿੰਗ ਹੀ ਧਾਰਾ 311 ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਕਰੇਗੀ ਭਾਵੇਂ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਸਭ ਸਾਰ ਦਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਅਸਲ ਪਰੀਖਿਆ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਵਾਧੂ ਬੁਰੇ ਨਤੀਜੇ ਕ੍ਰਮ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ।

ਇਹ ਇੱਥੇ ਹੈ ਕਿ ਮੈਂ ਆਪਣੇ ਪ੍ਰਭੂ ਦੁਆਰਾ ਧਾਰਾ 311 ਦੇ ਨਿਰਮਾਣ ਤੋਂ, ਬਹੁਤ ਹੀ ਸਤਿਕਾਰ ਨਾਲ, ਅਸਹਿਮਤੀ ਦਾ ਉੱਦਮ ਕਰਦਾ ਹਾਂ। ਜੇ ਮੈਂ ਉਸ ਦੇ ਫ਼ੈਸਲੇ ਨੂੰ ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਪੜ੍ਹਦਾ ਹਾਂ, ਤਾਂ ਮੈਂ ਉਸ ਦੇ ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਵਿਦਵਾਨ ਭਰਾਵਾਂ ਦੇ ਵਿਚਾਰ ਨੂੰ ਇਕੱਠਾ ਕਰਦਾ ਹਾਂ, ਕੀ ਇਹ ਧਾਰਾ 311 ਵੱਖ-ਵੱਖ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਜੁਰਮਾਨਿਆਂ ਤੱਕ ਸੀਮਤ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਸਾਰੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਨਿਯਮਾਂ ਵੱਲ ਧਿਆਨ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਆਰਡਰ ਨੂੰ ਏ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਹੈ ਜੁਰਮਾਨਾ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਡੂੰਘੇ ਸਤਿਕਾਰ ਨਾਲ, ਮੈਂ ਨਹੀਂ ਸੋਚਦਾ ਕਿ ਮਾਮਲੇ ਦਾ ਸੰਖੇਪ ਜਾਂ ਤਾਂ ਕਾਰਵਾਈ ਦਾ ਰੂਪ ਹੈ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਦੀ ਵਿਧੀ; ਨਾ ਹੀ ਮੈਨੂੰ ਲਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨਾ ਉਚਿਤ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਦਿਮਾਗ ਵਿਚ ਕੀ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਅਸਲ ਸੱਟ ਇਹਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਚੀਜ਼ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਹੈ ਪਰ ਇਸਦੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਵਿੱਚ ਹੈ

ਪਾਲਣਾ ਕਰੇ ਅਤੇ, ਮੇਰੇ ਨਿਰਣੇ ਵਿੱਚ, ਧਾਰਾ 311 ਦੀਆਂ ਸੁਰੱਖਿਆਵਾਂ ਕਠੋਰ ਸ਼ਬਦਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਨਹੀਂ ਬਲਕਿ ਸਖ਼ਤ ਝਟਕਿਆਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਹਨ। ਇਹ ਇਕੱਲੇ ਆਦੇਸ਼ ਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਹੈ ਜੋ ਮਾਇਨੇ ਰੱਖਦਾ ਹੈ; ਅਤੇ ਮੇਰੇ ਨਿਰਣੇ ਵਿੱਚ, ਆਰਟੀਕਲ 311 ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਵੀ ਕੋਈ ਠੋਸ ਬੁਰਾਈ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ "ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ" ਦੇ ਉੱਪਰ ਅਤੇ ਉੱਪਰ ਆਉਂਦੀ ਹੈ"। ਮੈਨੂੰ ਨਹੀਂ ਲਗਦਾ ਕਿ ਲੇਖ ਨੂੰ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਇੱਕ ਸਮੂਹ ਵਿੱਚ ਇਹ ਕਹਿ ਕੇ ਟਾਲਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਨਤੀਜਾ ਕੋਈ ਸਜ਼ਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਕਿਸਮ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੁਰਮਾਨੇ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰੇ। ਮੇਰੇ ਨਿਰਣੇ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਨਾਲ ਕੋਈ ਫਰਕ ਨਹੀਂ ਪੈਂਦਾ ਕਿ ਬੁਰੇ ਨਤੀਜੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ "ਦੁਰਮਾਨੇ" ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਹਨ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਅਸਲ ਪਰੀਖਿਆ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਉਹ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਕੀਤੇ ਗਏ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਸਾਹਮਣੇ ਆਉਂਦੇ ਹਨ?

ਮੈਂ ਖਰਚਿਆਂ ਨਾਲ ਅਪੀਲ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦੇਵਾਂਗਾ।

ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ.- ਬਹੁਮਤ ਦੀ ਰਾਏ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਅਪੀਲ ਖਰਚਿਆਂ ਨਾਲ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

ਬੀ.ਆਰ.ਟੀ.

ਡਿਸਕਲੇਮਰ:- ਸਥਾਨਕ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਅਨੁਵਾਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਨਿਰਣਾ ਕੇਵਲ ਮਕੁੱਦਮੇਬਾਜ਼ਾਂ 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 ਅਧਿਕਾਰਕ ਮੰਤਵਾਂ ਲਈ, ਨਿਆਂ ਨਿਰਣੇ ਦਾ ਅੰਗਰੇਜ਼ੀ ਸੰਸਕਰਣ ਪ੍ਰਮਾਣਿਤ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਅਮਲ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਇਸਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

ਪੂਜਾ ਗੁਪਤਾ