

ਜੀਐਸ ਸਿੰਘਵੀ ਅਤੇ ਐਸਐਸ ਸਾਰੋਂ ਜੇ.ਜੇ.

ਗੁਰਬਚਨ ਸਿੰਘ ਬਚੀ, ਪਟੀਸ਼ਨਰ

ਬਨਾਮ

ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ, -ਜਵਾਬਦਾਤਾ

CWP ਨੰ. 10302/OF

11 ਅਕਤੂਬਰ 2004

ਭਾਰਤ ਦਾ ਸੰਵਿਧਾਨ, 1950—ਅਨੁਛੇਦ, 226—ਬਿਜਲੀ (ਸਪਲਾਈ) ਐਕਟ, 1948 — ਐੱਸ.10(1) (ਈ)-ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਸੈਬਰ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੀ ਮੁਅੱਤਲੀ—ਸ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਟਾਉਣ ਦੇ ਨਿਯਮਤ ਜਾਂਚ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਬਾਅਦ .10 (1) (ਈ)-ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਜਾਂਚ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀਆਂ ਖੋਜਾਂ ਨੂੰ ਵਿਵਾਦਿਤ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਮੌਕਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ-ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਾ ਕਰਨਾ-ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਆਜ਼ਾਦੀ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ 'ਸਾਰੇ ਨਤੀਜੇ ਵਾਲੇ ਲਾਭਾਂ' ਦੇ ਨਾਲ ਹਟਾਉਣ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨਾ ਕਨੂੰਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਨਵਾਂ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕਰਨਾ - ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਹਟਾਉਣ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨ ਯੋਗ 'ਸਾਰੇ ਨਤੀਜੇ ਵਾਲੇ ਲਾਭਾਂ' ਦਾ ਅਰਥ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਭੇਜ ਦਿੱਤਾ - ਇਸ ਦੌਰਾਨ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤੇ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਲਈ 1948 ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵਿਵਸਥਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ—ਜੇਕਰ ਅਜਿਹੀ ਕੋਈ ਵਿਵਸਥਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਤਾਂ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੀ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ—ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਰੱਦ ਕਰਨ ਦਾ ਆਦੇਸ਼—ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਪਿਛਲਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਾਲ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਬਣਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਹਟਾਉਣਾ ਪਾਸ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ - ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੱਕ ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਹਟਾਉਣ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੱਕ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਯੋਗ ਵਿੱਤੀ ਲਾਭਾਂ ਸਮੇਤ ਸਾਰੇ ਨਤੀਜੇ ਵਾਲੇ ਲਾਭਾਂ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ।

ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਨਿਆਇਕ ਉਦਾਹਰਣਾਂ ਦੇ ਸਰਵੇਖਣ ਤੋਂ ਜਿਹੜੇ ਸਿਧਾਂਤ ਕੱਢੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ ਉਹ ਹਨ:-

- (1) ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਕੋਲ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਦਾ ਅੰਦਰੂਨੀ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ।
- (2) ਜੇ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨਿਯਮ ਜਾਂ ਹੋਰ ਵਿਧਾਨਕ ਉਪਬੰਧ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤੇ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਲਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਤਾਂ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਿਰਧਾਰਤ ਦਰਾਂ (ਦਰਾਂ) 'ਤੇ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤੇ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ।
- (3) ਜੇਕਰ ਸਿਰਫ਼ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤੇ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਲਈ ਕੋਈ ਨਿਯਮ ਜਾਂ ਹੋਰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਨਹੀਂ ਹਨ, ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ।
- (4) ਇੱਕ ਵਾਰ ਜਦੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ/ਲੋਕ ਸੇਵਕ ਨੂੰ ਸੇਵਾ/ਅਹੁਦਿਆਂ ਤੋਂ ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰ

ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸਦਾ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤਾ/ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਆਪਣੇ ਆਪ ਖਤਮ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

- (5) ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ/ਲੋਕ ਸੇਵਕ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਸੀਵਿਲਿਟੀ ਉਪਬੰਧਾਂ ਜਾਂ ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੀਆਂ ਮੂਲ ਗੱਲਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਪਿਛਲਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਾਲ ਬਹਾਲ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਬਣ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਹਟਾਉਣ ਦਾ ਹੁਕਮ/ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਪਾਸ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਉਸ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਕਰਮਚਾਰੀ/ਲੋਕ ਸੇਵਕ ਵਿਚਕਾਰਲੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ, ਸਿਵਾਏ ਜਦੋਂ ਅਦਾਲਤ ਤਨਖਾਹ ਆਦਿ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਤਾਜ਼ਾ/ਅੱਗੇ ਦੀ ਜਾਂਚ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਦੇ ਅਧੀਨ ਜਾਂ ਕੋਈ ਮੁੜ ਸੁਰਜੀਤ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤੇ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਲਈ ਇੱਕ ਹੋਰ ਵਿਵਸਥਾ ਦੇ ਨਾਲ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸਵੈਚਲਿਤ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ।

(ਪੈਰਾ 24)

ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਵੱਲੋਂ ਐਡਵੋਕੇਟ ਗੁਰਮਿੰਦਰ ਸਿੰਘ ।

ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਰੀਟਾ ਕੋਹਲੀ, ਡਿਪਟੀ ਐਡਵੋਕੇਟ, ਜਨਰਲ, ਪੰਜਾਬ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 1 ਲਈ।

ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਲਈ ਐਡਵੋਕੇਟ ਐਨ.ਐਸ.ਬੋਪੈਰਾਏ ।

ਨਿਰਣਾ

ਐਸਐਸ ਸਰੋ, ਜੇ.

- (1) ਕੀ ਹੈ? ਭਾਰਤ ਦੇ.

(2) ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਦੋ ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਬੋਰਡ ਦੇ ਮੈਂਬਰ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, - ਮਿਤੀ 24 ਦਸੰਬਰ, 2001 ਦੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ (ਅੰਕੜਾ P2)। ਉਹ 26 ਦਸੰਬਰ, 2001 ਨੂੰ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਮੈਂਬਰ ਵਜੋਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਏ। ਲਗਭਗ ਦੋ ਮਹੀਨੇ ਅਤੇ ਵੀਹ ਦਿਨਾਂ ਬਾਅਦ, ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਬੋਰਡ ਦੇ ਇੱਕ ਸਾਬਕਾ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਮੈਂਬਰ ਅਤੇ ਪੰਜਾਬ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਕਾਂਗਰਸ ਕਮੇਟੀ ਦੇ ਦਫਤਰ ਸਕੱਤਰ ਵੱਲੋਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ 'ਤੇ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਦਿਆਂ ਕਿਹਾ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੇ ਵਿਧਾਨ ਸਭਾ ਚੋਣਾਂ ਦੌਰਾਨ ਚੋਣ ਪ੍ਰਚਾਰ ਕਰਕੇ ਬੋਰਡ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਮੈਂਬਰ ਵਜੋਂ ਆਪਣੇ ਅਹੁਦੇ ਦੀ ਦੁਰਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਹੈ, ਉਸ ਨੂੰ 7 ਮਾਰਚ, 2002 ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਰਾਹੀਂ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ।

(3) ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ 'ਤੇ ਦੋਸ਼ ਲਗਾ ਕੇ 2002 ਦੇ CWP ਨੰਬਰ 5056 ਵਿੱਚ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਸੀ। ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਦਾਇਰ ਜਵਾਬ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਚਾਰਜਸ਼ੀਟ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ ਅਤੇ ਨਿਯਮਤ ਜਾਂਚ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਬਣਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਦੇ ਦੌਰਾਨ, ਜਾਂਚ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੇ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਇੱਕ ਪਾਰਟ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਅਤੇ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਰਿਪੋਰਟ ਸੌਂਪ ਦਿੱਤੀ। ਉਸ ਵਿਕਾਸ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ 2 ਮਈ, 2003 ਨੂੰ ਇਸ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇ ਨਾਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਕਾਨੂੰਨ ਅਨੁਸਾਰ ਅੰਤਿਮ ਫੈਸਲਾ ਲਵੇਗੀ। ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤਾ ਦੇਣ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੀ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਨੂੰ ਸਮਰੱਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੁਆਰਾ

ਵਿਚਾਰੇ ਜਾਣ ਦਾ ਹੁਕਮ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ , 23 ਜੂਨ, 2003 ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਰਾਹੀਂ, ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਬਿਜਲੀ (ਸਪਲਾਈ) ਐਕਟ, 1948 (ਛੋਟੇ ਲਈ 'ਐਕਟ') ਦੀ ਧਾਰਾ 10(1)(e) ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਬੋਰਡ ਦੇ ਮੈਂਬਰ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। . ਇਹ ਵੀ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਬੋਰਡ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਮੈਂਬਰ ਇੱਕ ਕਾਰਜਕਾਲ ਦਾ ਅਹੁਦਾ ਸੀ ਅਤੇ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਦੇ ਚੇਅਰਮੈਨ ਪਾਵਰ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਮੈਂਬਰ ਨੂੰ ਉਸ ਦੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੌਰਾਨ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤਾ/ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ ਦਾ ਕੋਈ ਉਪਬੰਧ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਉਸ ਦੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੌਰਾਨ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤਾ ਜਾਂ ਤਨਖਾਹ।

(4) ਫਿਰ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੇ ਮੌਜੂਦਾ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ। ਵਿਰੋਧੀ ਧਿਰ ਦੀਆਂ ਦਲੀਲਾਂ ਅਤੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਦੀਆਂ ਦਲੀਲਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ 18 ਸਤੰਬਰ, 2003 ਦੇ ਆਪਣੇ ਹੁਕਮਾਂ ਰਾਹੀਂ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦੇ ਦਿੱਤੀ ਅਤੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਹਟਾਉਣ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ਉਸ ਹੁਕਮ ਦੇ ਆਖਰੀ ਦੋ ਪੈਰੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹਨ:-

“ਸਮਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਅਸੀਂ ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਰੀਟਾ ਕੋਹਲੀ ਦੀ ਇਸ ਦਲੀਲ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣਾ ਉਚਿਤ ਸਮਝਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਹਾਲਾਂਕਿ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਦੁਬਾਰਾ ਦਰਜ ਕੀਤੇ ਗਏ ਨਤੀਜਿਆਂ ਨੂੰ ਵਿਵਾਦ ਕਰਨ ਦਾ ਮੌਕਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਾਂਚ ਅਧਿਕਾਰੀ ਅਤੇ ਅਣਗਹਿਲੀ ਵਾਲਾ ਹੁਕਮ ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਅਦਾਲਤ ਇਸ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਨਹੀਂ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਸੁਣਵਾਈ ਦਾ ਮੌਕਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਨਾਲ ਉਸ ਨਾਲ ਕੋਈ ਪੱਖਪਾਤ ਨਹੀਂ ਹੋਇਆ ਹੈ। ਅਸੀਂ ਡਰਦੇ ਹਾਂ, ਸਿੱਖਿਅਕ ਡਿਪਟੀ ਐਡਵੋਕੇਟ ਜਨਰਲ ਦੀ ਦਲੀਲ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਤੁਕ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਰਾਹਤ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਪੱਖਪਾਤ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਦੀ ਥਿਊਰੀ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੇਕਰ ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਮਾਮੂਲੀ ਹੈ ਜਾਂ ਉਲੰਘਣਾ ਦੀ ਸਿਕਾਇਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੇ ਇਸ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਲਿਆ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਹ ਸਿਧਾਂਤ ਕਿਸੇ ਕੇਸ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਬੁਨਿਆਦੀ ਨਿਯਮ ਦੀ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਣਦੇਖੀ ਅਤੇ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਆਪਣਾ ਬਚਾਅ ਕਰਨ ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕਰਨ ਦਾ ਮੌਕਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਦੋਸ਼ੀ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਪੁਜੀਸ਼ਨ ਅਫਸਰ ਦੁਆਰਾ ਦਰਜ ਕੀਤੇ ਗਏ ਨਤੀਜਿਆਂ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਨਿਆਂ ਦੀ ਪੂਰੀ ਅਸਫਲਤਾ ਹੋਈ ਹੈ।

ਉੱਪਰ ਦਿੱਤੇ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ, ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਹੈ। ਆਰਡਰ ਮਿਤੀ 23 ਜੂਨ, 2003 (ਅੰਗ੍ਰੇਜ਼ੀ P.7) ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਸਾਰੇ ਪਰਿਣਾਮੀ ਲਾਭ ਮਿਲਣਗੇ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਨਵਾਂ ਆਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਲਈ ਸੁਤੰਤਰ ਹੋਵੇਗੀ।"

(5) ਵੱਲੋਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਅਪੀਲ ਲਈ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ

ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ 2004 ਦੀ ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 2677 ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। 26 ਅਪ੍ਰੈਲ, 2004 ਦੇ ਇੱਕ ਆਦੇਸ਼ ਦੁਆਰਾ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਾਂ ਨੇ ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਕਰਕੇ ਮਾਮਲਾ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਭੇਜ ਦਿੱਤਾ। :-

ਸਪੈਸ਼ਲ ਲੀਵ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿਚ ਨੋਟਿਸ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ ਵੀ ਇਹ ਸੰਕੇਤ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਕਿਉਂ ਨਾ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਵਿਚ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਨ ਲਈ ਭੇਜਣ ਦਾ ਹੁਕਮ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ ਕਿ "ਸਾਰੇ ਨਤੀਜੇ ਵਾਲੇ ਲਾਭਾਂ" ਦਾ ਕੀ ਅਰਥ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਵਿਚ ਕੁਝ ਵਿਵਾਦ ਹੈ। ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਇਸ ਪੜਾਅ 'ਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਕੀ ਸਮਝਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਇਸ ਬਾਰੇ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕੇਸਾਂ ਦੀ ਰੋਸ਼ਨੀ। ਜਵਾਬਦੇਹੀ ਨੇ ਪੇਸ਼ ਹੋ ਕੇ ਜਵਾਬੀ ਹਲਫਨਾਮਾ ਦਾਇਰ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਵੀ ਜਵਾਬ ਦਾਇਰ ਕੀਤਾ। ਜਦੋਂ, ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਨੁਕਸਦਾਰ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਸੰਬੰਧੀ ਰਸਮੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਜਾਂ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਾ ਕਰਨ ਦੇ ਕਾਰਨ ਇੱਕ ਪਾਸੇ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ

ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਅਤੇ ਸੁਤੰਤਰਤਾ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਨਵੇਂ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕਰਨ ਲਈ ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੇ ਪੜਾਅ 'ਤੇ ਪਰਿਣਾਮੀ ਲਾਭ ਕੀ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਪਾਸੇ ਰੱਖਦਿਆਂ, ਆਜ਼ਾਦੀ ਹੈ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਨਵੇਂ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ।

(6) ਉਪਰੋਕਤ ਬੈਕ-ਡ੍ਰੌਪ ਵਿੱਚ, ਸਾਨੂੰ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਹਟਾਉਣ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਰੱਦ

ਕਰਨ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਉਸ ਸਮੇਂ ਲਈ ਭੁਗਤਾਨ ਆਦਿ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਜਿਸ ਦੌਰਾਨ ਉਹ ਮੁਅੱਤਲ ਰਿਹਾ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਸਮੇਂ ਲਈ ਵੀ ਜਿਸ ਦੌਰਾਨ ਉਹ ਸੀ। ਹਟਾਉਣ ਦੇ ਹੁਕਮ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਮੈਂਬਰ ਦੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਰਹਿਣ ਦੇ ਉਸਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਤੋਂ ਵਾਂਝਾ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

(7) ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਵਕੀਲ ਸ੍ਰੀ ਗੁਰਮਿੰਦਰ ਸਿੰਘ ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਹਟਾਉਣ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਇੱਕ ਪਾਸੇ ਰੱਖਣ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਸਾਰੇ ਲਾਭਾਂ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਬਣ ਗਿਆ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਸ ਨੂੰ ਮੁਦਰਾ ਲਾਭ ਵੀ ਮਿਲਣਾ ਸੀ, ਪਰ ਹਟਾਉਣ ਦੇ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੁਕਮ ਲਈ। ਉਸਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹੁਕਮਾਂ ਵਿੱਚ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਰੱਦ ਹੋਣ ਦੀ ਘੋਸ਼ਣਾ ਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ 7 ਮਾਰਚ, 2002 ਤੋਂ ਬੋਰਡ ਦੇ ਮੈਂਬਰ ਵਜੋਂ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਹੈ ਭਾਵ ਜਿਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਉਸਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਜਿਵੇਂ ਕਿ, ਉਹ 7 ਮਾਰਚ, 2002 ਅਤੇ ਉਸ ਮਿਤੀ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਜਿਸ ਦਿਨ ਉਸਨੂੰ ਮੈਂਬਰ ਵਜੋਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ।

(8) ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਰੀਟਾ ਕੋਹਲੀ, ਸਿੱਖਿਅਤ ਡਿਪਟੀ ਐਡਵੋਕੇਟ ਜਨਰਲ, ਪੰਜਾਬ ਅਤੇ ਸ਼੍ਰੀ ਐੱਨ.ਐੱਸ. ਬੋਪੈਰਾਏ, ਬੋਰਡ ਵੱਲੋਂ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿੱਤੀ ਲਾਭ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਦੌਰਾਨ ਕਿਸੇ ਮੈਂਬਰ ਨੂੰ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤੇ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਲਈ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵਿਵਸਥਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਉਸ ਦੀ ਮੁਅੱਤਲੀ. ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਅੱਗੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਉਸ ਸਮੇਂ ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿਸ ਦੌਰਾਨ ਉਸਨੇ ਬੋਰਡ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਮੈਂਬਰ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ।

(9) ਅਸੀਂ ਸਬੰਧਤ ਦਲੀਲਾਂ ਨੂੰ ਗੰਭੀਰਤਾ ਨਾਲ ਵਿਚਾਰਿਆ ਹੈ।

(10) ਉੱਪਰ ਦਿੱਤੇ ਸਵਾਲ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਅਸੀਂ ਇਹ ਦੱਸਣਾ ਉਚਿਤ ਸਮਝਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ 18 ਸਤੰਬਰ, 2003 ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਂਦੇ ਹੋਏ, ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ 22 ਅਕਤੂਬਰ, 2003 ਨੂੰ ਬੋਰਡ ਦੇ ਮੈਂਬਰ ਵਜੋਂ ਦੁਬਾਰਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸਦੇ ਕਾਰਜਕਾਲ 25 ਦਸੰਬਰ, 2003 ਨੂੰ ਦੋ ਸਾਲਾਂ ਦਾ ਸਮਾਂ ਸਮਾਪਤ ਹੋਇਆ।

(11) ਸੁਣਵਾਈ ਦੀ ਸੁਣਵਾਈ ਦੌਰਾਨ, ਅਸੀਂ ਧਿਰਾਂ ਦੇ ਵਕੀਲ ਨੂੰ ਮੈਂਬਰ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਮੁਅੱਤਲ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਅਦਾ ਕੀਤੀਆਂ ਕੁੱਲ ਤਨਖਾਹਾਂ ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ ਸੀ। ਜਵਾਬ ਵਿੱਚ, ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਵਕੀਲ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਉਸਦੇ ਮੁਵੱਕਿਲ ਨੂੰ ਲਗਭਗ ਰੁਪਏ ਮਿਲ ਰਹੇ ਸਨ। 22,000 ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ। ਬੋਰਡ ਦੇ ਚੇਅਰਮੈਨ ਨੇ 4 ਅਗਸਤ, 2004 ਨੂੰ ਹਲਫ਼ਨਾਮਾ ਦਾਇਰ ਕੀਤਾ। ਇਸ ਦੀ ਪੜਚੋਲ ਤੋਂ ਪਤਾ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਸਮੇਂ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਤਨਖਾਹਾਂ ਮਿਲ ਰਹੀਆਂ ਸਨ:-

(i) Basic Pay Rs. 18,400 per month

(ii) ਵਾਧੂ ਮਹਿੰਗਾਈ: ਰੁਪਏ। 8,280 ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ

ਕੁੱਲ

Total

Rs. 26,680 per month

(12) ਇਹ ਵੀ ਬੋਰਡ ਦੇ ਚੇਅਰ ਦੇ ਹਲਫ਼ਨਾਮੇ ਤੋਂ ਵੀ ਉਭਰਿਆ ਹੋਇਆ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਮੁਅੱਤਲ/ਹਟਾਉਣ ਦਾ ਹੁਕਮ ਪਾਸ ਨਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੁੰਦਾ, ਤਾਂ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਤਨਖਾਹਾਂ ਮਿਲਣੀਆਂ ਸਨ:-

“1 ਮਾਰਚ, 2002 ਤੋਂ 7 ਮਾਰਚ, 2002 ਤੱਕ ਰੁ. 6,191 ਹੈ

ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਭਾਵ ਇਸ ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੈ

8 ਮਾਰਚ, 2002 ਤੋਂ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਮਿਤੀ

ਭਾਵ 21 ਅਕਤੂਬਰ 2003 ਤੱਕ (ਭਾਵ 1 ਸਾਲ

7 ਮਹੀਨੇ ਅਤੇ 14 ਦਿਨ)

ਰੁਪਏ। 5,62,126 ਹੈ

ਕੁੱਲ

ਰੁ. 5,68,317 ਹੈ

TDS ਦੀ ਕਟੌਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ

ਰੁਪਏ 4,11,137

ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨ ਯੋਗ ਕੁੱਲ ਰਕਮ

(13) ਇਸ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 10 (1) ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਬੋਰਡ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮੈਂਬਰ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਪਰ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤੇ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਲਈ ਕੋਈ ਵਿਵਸਥਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਕਿਸੇ ਵਿੱਤੀ ਲਾਭ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਜਿਸ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਉਹ ਮੁਅੱਤਲ ਰਿਹਾ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਅੱਗੇ ਪੱਖ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਉਸ ਸਮੇਂ ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿਸ ਦੌਰਾਨ ਉਸਨੇ ਬੋਰਡ ਦੇ ਮੈਂਬਰ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਕਿਉਂਕਿ ਐਕਟ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਮੈਂਬਰ ਨੂੰ ਤਨਖਾਹ ਆਦਿ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਲਈ ਕੋਈ ਉਪਬੰਧ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਸੈਕਸ਼ਨ 10 (1) ਦੇ ਤਹਿਤ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਟਾਉਣ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ।

(14) ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਲਈ ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਕੀ ਪ੍ਰਭਾਵ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਜੋ ਬਰਖਾਸਤਗੀ/ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਤੋਂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਇਹਨਾਂ ਸਵਾਲਾਂ ਨੂੰ ਵੱਡੀ ਗਿਣਤੀ ਵਿੱਚ ਨਿਰਣਾਇਕ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਵਿਚਾਰਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਖੇਮ ਚੰਦ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ (1) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਕੇਂਦਰੀ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਵਾਂ (ਵਰਗੀਕਰਨ, ਨਿਯੰਤਰਣ ਅਤੇ ਅਪੀਲ) ਨਿਯਮ, 1957 ('ਕੇਂਦਰੀ ਨਿਯਮ') ਦੇ ਨਿਯਮ 12 (4) ਦੀ ਵੈਧਤਾ ਨੂੰ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਚੁਣੌਤੀ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਸੰਖੇਪ ਲਈ, ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ:-

(1) AIR 1963 S.C. 687

(2) AIR 1964 S.C. 787

“ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਸਰਕਾਰ ਅਧੀਨ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ। ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਉਹ ਸੇਵਾ ਦਾ ਮੈਂਬਰ ਬਣਿਆ ਹੋਇਆ ਹੈ। ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਦਾ ਅਸਲ ਪ੍ਰਭਾਵ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਸਰਕਾਰੀ ਸੇਵਾ ਦਾ ਮੈਂਬਰ ਬਣਿਆ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ, ਉਸ ਨੂੰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਅੱਗੇ, ਉਸ ਦੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਉਸ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਕੁਝ ਭੱਤਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ - ਜਿਸ ਨੂੰ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ "ਨਿਰਭਰ ਭੱਤਾ" ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ - ਜੋ ਕਿ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਸਦੀ ਤਨਖਾਹ ਤੋਂ ਘੱਟ ਹੁੰਦਾ ਹੈ - ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੌਤਿਆਂ ਦੀ ਬਜਾਏ ਉਹ ਇਸਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੁੰਦਾ ਜਿਸਦਾ ਉਸਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਸ਼ੱਕ ਨਹੀਂ ਕਿ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਇੱਕ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨੁਕਸਾਨ ਪਹੁੰਚਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਹ ਸੋਚਣ ਦਾ ਕੋਈ ਆਧਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਕਾਰਨ ਉਹ ਸੇਵਾ ਦਾ ਮੈਂਬਰ ਬਣਨਾ ਬੰਦ ਕਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ।

(15) ਆਰਪੀ ਕਪੂਰ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ (2) ਵਿੱਚ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਇੱਕ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਬੈਂਚ ਨੇ ਮੁਅੱਤਲ ਅਧੀਨ ਰੱਖੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮਿਲਣ ਯੋਗ ਤਨਖਾਹ/ਇਮੋਲੂਮੈਂਟਾਂ/ਭੌਤਿਆਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਸਵਾਲ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ। ਉਸ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥ ਇਹ ਸਨ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ, ਜੋ ਕਿ ਭਾਰਤੀ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾ ਦਾ ਮੈਂਬਰ ਸੀ ਅਤੇ ਜੋ ਆਜ਼ਾਦੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਭਾਰਤੀ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨਿਕ ਸੇਵਾ ਦਾ ਮੈਂਬਰ ਬਣ ਗਿਆ ਸੀ, ਨੂੰ 18 ਜੁਲਾਈ, 1959 ਨੂੰ ਅਪੈਰਾਥਿਕ ਕੇਸ ਦਰਜ ਹੋਣ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਸ ਦੇ ਖਿਲਾਫ, ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤੇ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਦਾ ਪ੍ਰਸਤਾਵਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜੋ ਉਸਨੇ ਉਸ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਛੁੱਟੀ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਖਿੱਚਿਆ ਹੁੰਦਾ, ਜੇਕਰ ਝੂਠ ਅੱਧੀ ਔਸਤ ਤਨਖਾਹ 'ਤੇ ਹੁੰਦਾ ਸੀ, ਇੱਕ ਹੋਰ ਵਿਵਸਥਾ ਨਾਲ ਕਿ ਜੇਕਰ ਮੁਅੱਤਲੀ ਬਾਰਾਂ ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਤੱਕ ਚੱਲੀ ਸੀ ਤਾਂ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤੇ ਦੀ ਦਰ ਤੈਅ ਕਰਨ ਦਾ ਅਗਲਾ ਹੁਕਮ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਦੁ

ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਮੁੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 314 ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਸੀ। ਇਹ ਵੀ ਅਪੀਲ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ। ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਾਂ ਨੇ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਭੁਗਤਾਨ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਇੱਕ ਸਮੇਤ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸਵਾਲਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ। ਹੋਟਲ ਇੰਪੀਰੀਅਲ ਨਵੀਂ ਦਿੱਲੀ ਬਨਾਮ ਹੋਟਲ ਵਰਕਰਜ਼ ਯੂਨੀਅਨ (3) ਅਤੇ ਟੀ. ਕੇਜੀ ਬਨਾਮ ਯੂ. ਜ਼ੋਰਮਨਿਕ ਸਿਏਮ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਵਿੱਚ ਪਹਿਲਾਂ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ . (4), ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪ:-

“ਇਸ ਲਈ ਆਮ ਸਿਧਾਂਤ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਆਚਰਣ ਦੀ ਜਾਂਚ ਤੱਕ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅਜਿਹੀ ਮੁਅੱਤਲੀ 'ਤੇ ਪੈਦਾ ਹੋਣ ਵਾਲਾ ਇੱਕੋ ਇੱਕ ਸਵਾਲ ਅਜਿਹੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਭੁਗਤਾਨ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੋਵੇਗਾ। ਜੇਕਰ ਅਜਿਹੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੌਰਾਨ ਮੁਅੱਤਲੀ ਅਤੇ ਭੁਗਤਾਨ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਸਪੱਸ਼ਟ ਮਿਆਦ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਾਂ ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਕਾਨੂੰਨ ਜਾਂ ਨਿਯਮ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵਿਧਾਨਿਕ ਵਿਵਸਥਾ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੀ ਅੰਤਰਿਮ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਆਪਣੇ ਪੂਰੇ ਮਿਹਨਤਾਨੇ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ; ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ ਜੇਕਰ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿਚ ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿਚ ਕੋਈ ਮਿਆਦ ਹੈ ਜਾਂ ਮੁਅੱਤਲ ਦੌਰਾਨ ਭੁਗਤਾਨ ਦੇ ਪੈਮਾਨੇ ਲਈ ਕਾਨੂੰਨ ਜਾਂ ਇਸ ਦੇ ਅਧੀਨ ਬਣਾਏ ਗਏ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿਚ ਕੋਈ ਵਿਵਸਥਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਭੁਗਤਾਨ ਉਸ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਸਾਡੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ ਇਹ ਆਮ ਸਿਧਾਂਤ ਇੱਕ ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਬਰਾਬਰ ਤਾਕਤ ਨਾਲ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜਿੱਥੇ ਸਰਕਾਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇੱਕ ਜਨਤਕ ਸੇਵਕ ਇਸ ਸੇਧ ਨਾਲ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੈ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਵਿਲੱਖਣ ਢਾਂਚਾਗਤ ਲੜੀ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ, ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਅਥਾਰਟੀ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਰੱਖੀ ਗਈ ਹੈ ਜਿਸ ਕੋਲ ਜਨਤਕ ਸੇਵਕ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਆਮ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕਿਸੇ ਲੋਕ ਸੇਵਕ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਅਥਾਰਟੀ ਉਸ ਦੇ ਵਿਹਾਰ ਦੀ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਜਾਂ ਅਪੈਰਾਥਿਕ ਕਾਰਵਾਈ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਤੱਕ ਉਸ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ, ਜਿਸ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਉਸ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਆਮ ਸਿਧਾਂਤ 1897 ਦੇ ਜਨਰਲ ਕਲੋਜ਼ ਐਕਟ, ਨੰਬਰ X ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 16 ਵਿੱਚ ਉਪਬੰਧ ਦੁਆਰਾ ਦਰਸਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਜੋ ਇਹ ਦੱਸਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਕੋਈ ਕੋਦਰੀ ਐਕਟ ਜਾਂ ਨਿਯਮ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦਿੰਦਾ ਹੈ

(3) ਏਆਈਆਰ 1959 ਐਸਸੀ 1342

(4) ਏਆਈਆਰ 1961 ਐਸਸੀ 276

ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਮੁਅੱਤਲ ਜਾਂ ਖਾਰਜ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕੋਈ ਵੱਖਰਾ

(1) AIR 1963 S.C. 687 ਇਕਰਾਰ ਪ੍ਰਗਟ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਲਾਗੂ

(2) AIR 1964 S.C. 787

ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਇਹ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਨੌਕਰ ਦੇ ਆਮ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਹੈ। ਪਰ ਕੀਇਸ ਦੌਰਾਨ ਜਨਤਕ ਸੇਵਕ ਨੂੰ ਰਕਮ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈਮਅੱਤਲੀ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰੇਗੀਜਾਂ ਉਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਨਿਯਮ. ਜੇਕਰ ਅਜਿਹੀ ਕੋਈ ਵਿਵਸਥਾ ਹੈਮਅੱਤਲ ਦੌਰਾਨ ਭੁਗਤਾਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੋਵੇਗਾਇਸ ਨਾਲ. ਪਰ ਜੇਕਰ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਉਪਬੰਧ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਤਾਂ ਜਨਤਕ ਸੇਵਕ ਇਸ ਦੌਰਾਨ ਆਪਣੀਆਂ ਪੂਰੀਆਂ ਤਨਖਾਹਾਂ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ।ਮਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ।" (ਅੰਡਰਲਾਈਨਿੰਗ ਸਾਡੀ ਹੈ)

(16) ਜੈ ਚੰਦ ਸਾਹਨੀ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ, (5) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਜਦੋਂ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਹਟਾਉਣ ਦਾ ਹੁਕਮ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਆਦਿ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਬਣ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਗਲਤ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਸੇਵਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਰੋਕਿਆ ਗਿਆ ਸੀ।

(17) ਐਚ.ਐਲ ਮਹਿਰਾ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ (6) ਵਿੱਚ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਕੇਂਦਰੀ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 10 (3), (4) ਅਤੇ (5) ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕੀਤੀ ਅਤੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਇੱਕ ਵਾਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਮੁਅੱਤਲੀ ਦਾ ਪਹਿਲਾਂ ਵਾਲਾ ਹੁਕਮ ਖਤਮ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਹੋਂਦ ਵਿੱਚ ਹੈ ਅਤੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਇੱਕ ਪਾਸੇ ਕਰਨ ਨਾਲ ਇਹ ਮੁੜ ਸੁਰਜੀਤ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

(18) ਕ੍ਰਿਸ਼ਨ ਮੁਰਾਰੀ ਲਾਈ ਸਹਿਗਲ ਬਨਾਮ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ, (7) ਵਿੱਚ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਰਾਜ ਪੁਨਰ-ਸੰਗਠਨ ਐਕਟ, 1956 ਦੀ ਧਾਰਾ 115 (7) ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ ਫਿਰ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਵਿਚਕਾਰਲੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇ। ਉਸ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥ ਦਰਸਾਉਂਦੇ ਹਨ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ 21 ਅਕਤੂਬਰ, 1959 ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸਨੇ ਆਪਣੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਰਾਰ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ ਮੁਕੱਦਮੇ ਦੀ ਸਥਾਪਨਾ ਕੀਤੀ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ ਘੋਸ਼ਣਾ ਕਰਨ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਬਣੇ ਰਹੇ। ਫਿਰ ਉਸਨੇ ਦੂਸਰਾ ਮੁਕੱਦਮਾ ਗਰੀਬ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤਾ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਲਗਭਗ ਰੁਪਏ ਦੇ ਫਰਮਾਨ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ। 8,689 ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਅਤੇ ਹੋਰ ਰਾਸ਼ੀ ਦੇ ਬਕਾਏ ਵਜੋਂ। ਅੰਤਮ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਸਫਲਤਾ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ, ਉਸਨੂੰ 15 ਜਨਵਰੀ, 1993 ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਦੋਂ

- (5) 1969 ਐਸਐਲਆਰ 879
- (6) ਏਆਈਆਰ 1974 ਐਸਸੀ 1281
- (7) ਏਆਈਆਰ 1977 ਐਸਸੀ 1233

ਉਸਦੇ ਮੁਕੱਦਮੇ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਸਬ ਜੱਜ ਪਹਿਲੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ, ਪਟਿਆਲਾ ਨੇ ਸੁਣਾਇਆ ਸੀ। ਇਸ ਲਈ, ਉਸਨੇ ਸਿਵਲ ਫੁਟਕਲ ਅਰਜ਼ੀਆਂ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦਿੱਤੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਨਿਮਨਲਿਖਤ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਨਾਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ:-

“ਸੁਣਿਆ, ਧਿਰਾਂ ਦੀ ਸਲਾਹ। ਇਸ ਅਰਜ਼ੀ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਥੋੜ੍ਹੇ ਜਿਹੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਵੱਲੋਂ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੀਆਂ ਅਪੀਲਾਂ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਹੁਕਮਾਂ ਬਾਰੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਇੱਕ ਘੋਸ਼ਣਾ ਪੱਤਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਮੁਕੱਦਮੇ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਾਲ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਇਸ ਘੋਸ਼ਣਾ ਦੇ ਤਰਕਪੂਰਨ ਸਿੱਟੇ ਵਜੋਂ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ 1 ਜੂਨ, 1962 ਤੋਂ 9 ਫਰਵਰੀ, 1974 ਤੱਕ ਬੈਕ-ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦਾ ਇੱਕੋ ਇੱਕ ਤਰੀਕਾ ਹੈ ਉਪਰੋਕਤ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨਾ। ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਰਕਮ। ਇਹਨਾਂ ਨਿਰੀਖਣਾਂ ਦੇ ਨਾਲ, ਇਸ ਅਰਜ਼ੀ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅੱਜ ਤੋਂ ਦੋ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।”

(19) **ਮੈਮੂਨਾ ਖਾਤੂਨ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਯੂਪੀ ਰਾਜ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ (8)** ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਸ ਨੇ ਲਿਮਿਟੇਸ਼ਨ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 102 ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਗਟ ਹੋਣ ਵਾਲੇ "ਜਦੋਂ ਤਨਖਾਹ ਬਕਾਇਆ ਇਕੱਠੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ" ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕੀਤੀ। 1908 ਅਤੇ ਆਯੋਜਿਤ:-

ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਜਿੱਥੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਜਾਂ ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜਾਂ ਤਾਂ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂ ਸਿਵਲ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਹਟਾਉਣ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਬਹਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਸੀਮਾ ਐਕਟ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ, 102 ਦੇ ਤਹਿਤ ਸੀਮਾ ਦਾ ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਬਿੰਦੂ 1908 ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਹਟਾਉਣ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੀ ਮਿਤੀ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ ਪਰ ਉਹ ਮਿਤੀ ਜਦੋਂ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਭਾਵ, ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦੀ ਮਿਤੀ ਜਿੱਥੇ ਕੋਈ ਮੁਕੱਦਮਾ ਦਾਇਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਜਾਂ ਫ਼ਰਮਾਨ ਦੀ ਮਿਤੀ ਜਿੱਥੇ ਇੱਕ ਮੁਕੱਦਮਾ ਦਾਇਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਅਦਾਲਤ ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਲੈਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਕਾਏ ਲਈ ਮੁਕੱਦਮਾ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ ਯੋਗ ਹੋਣੀ ਸੀ ਪਰ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਹੁਕਮ ਲਈ ਅਤੇ ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਨਹੀਂ ਜਦੋਂ ਸਿਵਲ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਹੁਕਮ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨੂੰ ਪਾਸੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਇਹ ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਾਲ ਘੋਰ ਅਤੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਬੇਇਨਸਾਫ਼ੀ ਦਾ ਕਾਰਨ ਬਣੇਗਾ ਜਿਸਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਗਲਤ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ

ਬਰਖਾਸਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਜਿਸਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਨਜ਼ਰ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਸੀ, ਫਿਰ ਵੀ ਉਸਦੇ ਮੁਕੱਦਮੇ ਦੇ ਤਿੰਨ ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਕਾਏ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਕਸੂਰ ਦੇ ਵਾਂਝਾ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇਗਾ, ਜੋ ਕਿ ਉਸਦੀ ਪੂਰੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਉਹ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਿਆ। ਨੇ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਰੱਦ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ। ਅਜਿਹਾ ਕੋਰਸ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਅਜੀਬ ਮੁਸ਼ੀਬਤ ਵਿੱਚ ਪਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਮਾਲਕਾਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਘੱਟ ਲਾਭ ਦੇਵੇਗਾ ਜੋ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਗਲਤ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਕੇ

and another (S.S. Saron, J.)

ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਮੁਕੱਦਮੇ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਤਿੰਨ ਸਾਲ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਛੱਡ ਦੇਵੇਗਾ ਅਤੇ ਨਿਗਲ ਜਾਵੇਗਾ। ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਜਾਂ ਨੈਤਿਕ ਤਰਕ ਦੇ ਇਸ ਮਿਆਦ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਦੇ ਪੂਰੇ ਬਕਾਏ।

(20) ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ *ITheirliLordshipsr* ਨੇ ਅੱਗੇ ਕਿਹਾ! ਵਥਬੇਵੇਨੀ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਪਤੀ-ਜ਼ਮੀਰੁਲ ਹਸਨ ਦੀ ਮੁਕੱਦਮੇ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਮੌਤ ਹੋ ਗਈ ਸੀ, ਉਹ ਆਪਣੇ ਪਤੀ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਭੁਗਤਾਨ ਯੋਗ ਬਕਾਏ ਦੀ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗੀ।

(21) ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਬਨਾਮ ਕੇ.ਵੀ. ਜਾਨਕੀਰਾਮਨ (9) ਵਿੱਚ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਜਦੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਪੈਰਾਧਿਕ/ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਵਿੱਚ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਬਰੀ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਨਿੰਦਿਆ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਸਜ਼ਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਜਿਸ ਨਾਲ ਇਹ ਸੰਕੇਤ ਮਿਲਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਦੋਸ਼ੀ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਵਾਂਝਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਪ੍ਰੋਮੋਸ਼ਨਲ ਪੋਸਟ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਸਮੇਤ ਕਿਸੇ ਵੀ ਲਾਭ ਦਾ।

(22) ਪ੍ਰਕਾਸ਼ ਚੰਦ ਬਨਾਮ ਐਸ.ਐਸ. ਗਰੇਵਾਲ, ਮੁੱਖ ਸਕੱਤਰ, ਪੰਜਾਬ (10) ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੁੱਲ ਬੈਚ ਨੇ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਕਿ ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨੂੰ, ਸਿਵਲ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਹੁਕਮ ਦੁਆਰਾ, ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ, ਅਯੋਗ ਜਾਂ ਬੇਅਸਰ ਕਰਾਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਉਹ ਸਾਰੇ ਲਾਭਾਂ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦਾ ਆਨੰਦ ਲੈਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਬਣ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਸ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਜਾਰੀ ਰਹੀ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਸ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਪੂਰੇ ਪੁੰਡ ਲਈ ਭੱਤੇ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ। ਇਸ ਫ਼ਰਮਾਨ ਦਾ ਅਰਥ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਹੁਕਮ ਧਾਰਕ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਉਸ ਦੀਆਂ ਪਿਛਲੀਆਂ ਅਤੇ ਭਵਿੱਖੀ ਤਨਖਾਹਾਂ ਸਮੇਤ ਸਾਰੇ ਲਾਭ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇਣ ਲਈ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਹ ਸਬੰਧਤ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸਰਕਾਰ ਤੋਂ ਲੋੜੀਂਦੀਆਂ ਰਾਹਤਾਂ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕ ਦੇਵੇਗਾ ਅਤੇ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਉਹ ਰਾਹਤਾਂ ਦੇਣ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਹਿਣ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਮੁਕੱਦਮਾ ਜਾਂ ਹੋਰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦਾਇਰ ਕਰਨ ਲਈ

(9) ਏਆਈਆਰ 1991 ਐਸਸੀ 2010

(10) 1974 (2) ILR (P&H) 56 (FB)

ਘੋਸ਼ਣਾਤਮਕ ਫ਼ਰਮਾਨ. ਸਰਕਾਰ, ਬੇਸ਼ੱਕ, ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਹਰਾਉਣ ਲਈ ਅਜਿਹੇ ਬਚਾਅ ਪੱਖ ਦੀ ਦਲੀਲ ਦੇਣ ਦੀ ਵੀ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗੀ ਜੋ ਉਸ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹੀ ਹੋਵੇ। ਪਰ ਇਹ ਸਰਕਾਰ ਲਈ ਫ਼ਰਮਾਨ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇਣ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਾਂ ਡਿਕਰੀ-ਧਾਰਕ ਦੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਜੋਂ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਲਈ ਫ਼ਰਮਾਨ ਉਸਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕਰਦਾ ਹੈ।

(23) ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਫੁੱਲ ਬੈਚ ਨੇ **ਰਾਧਾ ਰਾਮ ਬਨਾਮ ਮਿਉਂਸਪਲ ਕਮੇਟੀ, ਬਰਨਾਲਾ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ (11) ਵਿੱਚ** ਇਸ ਸਵਾਲ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਕਿ ਕੀ ਘੋਸ਼ਣਾ ਲਈ ਮੁਕੱਦਮਾ ਜਾਂ ਹਾਈਕੋਰਟ ਅਪੀਲ ਵਿੱਚ ਬੈਠਾ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਬਕਾਇਆਂ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਲਈ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ ਆਦਿ ਦੇਣ ਦੇ ਸਮਰੱਥ ਹੈ। ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਤਨਖਾਹ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਜਾਂ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਨਿਰੀਖਣਾਂ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਦਾ ਹਾਂ-ਪੱਖੀ ਜਵਾਬ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ:-

"ਹੁਣ ਜੇਕਰ ਇਹ ਇੱਕ ਵਾਰ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਘੋਸ਼ਣਾਤਮਕ ਫ਼ਰਮਾਨ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਹੁਕਮ ਧਾਰਕ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਉਸਦੇ ਪੁਰਾਣੇ ਅਤੇ ਭਵਿੱਖ ਦੀਆਂ ਤਨਖਾਹਾਂ ਸਮੇਤ ਸਾਰੇ ਲਾਭ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਦਾ ਹੁਕਮ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਪ੍ਰਭਾਵ ਲਈ

ਇੱਕ ਦਿਸ਼ਾ ਸਿਰਫ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਹੈ। ਫ਼ਰਮਾਨ ਵਿੱਚ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ। ਅਜਿਹੀ ਦਿਸ਼ਾ, ਇਸਲਈ, ਸਿਰਫ ਪਰਿਪੱਕ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਕੱਪੜੇ ਹਨ ਜੋ ਫ਼ਰਮਾਨ ਦੁਆਰਾ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਹੁਕਮ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

- (24) ਨਿਆਂਇਕ ਉਦਾਹਰਣਾਂ ਦੇ ਉਪਰੋਕਤ ਸਰਵੇਖਣ ਤੋਂ ਜੋ ਸਿਧਾਂਤ ਕੱਢੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ ਉਹ ਹਨ:-
- (25) j ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਕੋਲ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਦਾ ਅੰਦਰੂਨੀ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ।
- (2) ਜੇ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨਿਯਮ ਜਾਂ ਹੋਰ ਵਿਧਾਨਕ ਉਪਬੰਧ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤੇ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਲਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਤਾਂ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਿਰਧਾਰਤ ਦਰਾਂ (ਆਂ) 'ਤੇ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤੇ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ।
- (3) ਜੇਕਰ ਸਿਰਫ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤੇ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਲਈ ਕੋਈ ਨਿਯਮ ਜਾਂ ਹੋਰ ਵਿਧਾਨਕ ਪ੍ਰਬੰਧ ਨਹੀਂ ਹਨ, ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ।
- (4) ਇੱਕ ਵਾਰ ਜਦੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ/ਲੋਕ ਸੇਵਕ ਨੂੰ ਸੇਵਾ/ਅਹੁਦਿਆਂ ਤੋਂ ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸਦਾ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤਾ/ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਆਪਣੇ ਆਪ ਖਤਮ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।
- (5) ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ/ਲੋਕ ਸੇਵਕ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਵਿਧਾਨਿਕ ਉਪਬੰਧਾਂ ਜਾਂ ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਮੂਲ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਪਿਛਲਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਾਲ ਬਹਾਲ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਬਣ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਹਟਾਉਣ ਦਾ ਹੁਕਮ/ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਪਾਸ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਉਸ ਘਟਨਾ ਵਿੱਚ, ਕਰਮਚਾਰੀ/ਲੋਕ ਸੇਵਕ ਵਿਚਕਾਰਲੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ, ਸਿਵਾਏ ਜਦੋਂ ਅਦਾਲਤ ਤਨਖਾਹ ਆਦਿ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਤਾਜ਼ਾ/ਅਗਲੀ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਦੇ ਅਧੀਨ ਜਾਂ ਸਵੈਚਲਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਹੈ। ਮੁੜ ਸੁਰਜੀਤ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤੇ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਲਈ ਇੱਕ ਹੋਰ ਵਿਵਸਥਾ ਵਾਲਾ ਕਰਮਚਾਰੀ।

(25) ਮੈਨੇਜਿੰਗ ਡਾਇਰੈਕਟਰ, ਈ.ਸੀ.ਆਈ.ਐਲ., ਹੈਦਰਾਬਾਦ ਬਨਾਮ ਬੀ. ਕਰੁਣਾਕਰ, (12) ਅਤੇ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਡਾ. ਹਰਭਜਨ ਸਿੰਘ ਗਰੀਸੀ (13) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਨੂੰ ਦੇਖ ਸਕਦੇ ਹਾਂ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਲਈ ਸਿੱਖਿਅਤ ਵਕੀਲ।

(26) ਮੈਨੇਜਿੰਗ ਡਾਇਰੈਕਟਰ, ਈ.ਸੀ.ਆਈ.ਐਲ., ਬਨਾਮ ਬੀ. ਕਰੁਣਾਕਰ (ਸੁਪੈਰਾ) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਵਿਚਾਰੇ ਗਏ ਹੋਰਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਪ੍ਰਾਇਮਰੀ ਸਵਾਲ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ 'ਤੇ ਜਾਂਚ ਰਿਪੋਰਟ ਪੇਸ਼ ਨਾ ਕਰਨ ਦਾ ਕੀ ਪ੍ਰਭਾਵ ਹੈ ਅਤੇ ਕਿਹੜੀ ਰਾਹਤ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ। ਇਹ ਉਦੋਂ ਆਯੋਜਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਜਾਂ ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਪਾਸੇ ਰੱਖ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਰਿਪੋਰਟ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ, ਕੁਝ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਰਿਪੋਰਟ ਪੇਸ਼ ਨਾ ਕਰਨ ਨਾਲ ਉਸ ਨਾਲ ਗੰਭੀਰ ਪੱਖਪਾਤ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਿ ਦੂਜੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਇਹ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਉਸ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਅੰਤਿਮ ਸਜ਼ਾ ਨਾਲ ਕੋਈ ਫਰਕ ਨਹੀਂ ਪੈਂਦਾ। ਇਸ ਲਈ, ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਹਰ

and another (S.S. Saron, J.)
 ਹਾਲਤ ਵਿੱਚ ਪਿਛਲੀ ਉਜਰਤ ਦੇ ਨਾਲ ਬਹਾਲ ਕਰਨਾ ਨਿਆਂ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਮਸ਼ੀਨੀ ਰੀਤੀ ਵਿੱਚ ਘਟਾਉਣਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕੀ, ਅਸਲ ਵਿੱਚ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਾਲ ਪੱਖਪਾਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ, ਉਸ ਨੂੰ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਦੇ ਕਾਰਨ। ਰਿਪੋਰਟ ਦੇ ਹਰ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਹਾਲਾਤਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਜਿੱਥੇ ਰਿਪੋਰਟ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ ਕੋਈ ਵੱਖਰਾ ਨਤੀਜਾ ਨਹੀਂ ਨਿਕਲਣਾ ਸੀ, ਉਥੇ ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਡਿਊਟੀ ਮੁੜ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨ ਅਤੇ ਸਾਰੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਲਾਭ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦੇਣਾ ਨਿਆਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਹੋਵੇਗੀ।
ਅੱਗੋਂ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਸੀ

(12) ਏਆਈਆਰ 1994 ਐਸਸੀ 1074

(13) (1996) 9 SCC 322

ਉਹਨਾਂ ਸਾਰੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਜਿੱਥੇ ਜਾਂਚ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ 'ਤੇ ਦੋਸ਼ੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਅਦਾਲਤ/ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਪੀੜਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਰਿਪੋਰਟ ਦੀ ਕਾਪੀ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜੇਕਰ ਉਸਨੇ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਆਉਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਇਸਨੂੰ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਹੈ /ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਇਹ ਦਰਸਾਉਣ ਦਾ ਮੌਕਾ ਦੇਣਾ ਕਿ ਰਿਪੋਰਟ ਦੀ ਸਪਲਾਈ ਨਾ ਹੋਣ ਕਾਰਨ ਉਸਦੇ ਕੇਸ ਨਾਲ ਪੱਖਪਾਤ ਕਿਵੇਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਜੇਕਰ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਅਦਾਲਤ/ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਇਸ ਸਿੱਟੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਦਾ ਹੈ ਕਿ ਰਿਪੋਰਟ ਦੀ ਸਪਲਾਈ ਨਾ ਕਰਨ ਨਾਲ ਅੰਤਮ ਖੋਜ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸਜ਼ਾ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਫਰਕ ਨਹੀਂ ਪੈਂਦਾ ਸੀ, ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਨਹੀਂ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ। ਇਹ ਅੱਗੇ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਇਹ ਤਾਂ ਹੀ ਹੈ ਜੇਕਰ ਅਦਾਲਤ/ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਪਾਇਆ ਕਿ ਰਿਪੋਰਟ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਨਾਲ ਕੇਸ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਿੱਚ ਫਰਕ ਪੈ ਸਕਦਾ ਸੀ ਕਿ ਉਸਨੂੰ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਪਾਸੇ ਕਰ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜਿੱਥੇ ਅਦਾਲਤ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਪਾਸੇ ਰੱਖਦੀ ਹੈ, ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਕਿ, ਜੇ ਉਚਿਤ ਰਾਹਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਉਹ ਹੈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਦੇ ਅਧੀਨ ਰੱਖ ਕੇ ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਣ ਲਈ ਅਥਾਰਟੀ/ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੂੰ ਅਜ਼ਾਦੀ ਦੇ ਨਾਲ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸਿੱਧੀ ਬਹਾਲੀ ਅਤੇ ਰਿਪੋਰਟ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਦੇ ਪੜਾਅ ਤੋਂ ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣਾ। ਇਹ ਸਵਾਲ ਕਿ ਕੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਉਸਦੀ ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੱਕ ਪਿਛਲੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਹੋਰ ਲਾਭਾਂ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ ਜੇਕਰ ਆਖਰਕਾਰ ਆਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ, ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਕਾਨੂੰਨ ਅਨੁਸਾਰ ਸਬੰਧਤ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਹਮੇਸ਼ਾ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। . ਕਾਰਵਾਈ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅਤੇ ਅੰਤਮ ਨਤੀਜੇ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ, ਜੇਕਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਵੀਂ ਜਾਂਚ ਵਿੱਚ ਸਫਲ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਅਨੁਸਾਰ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਦੀ ਆਜ਼ਾਦੀ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਦੀ ਮਿਆਦ ਨਾਲ ਕਿਵੇਂ ਵਿਵਹਾਰ ਕਰੇਗਾ। ਬਹਾਲੀ ਤੱਕ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਅਤੇ ਕੀ ਲਾਭ, ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਹੈ, ਅਤੇ ਲਾਭਾਂ ਦੀ ਹੱਦ, ਉਹ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਰਿਪੋਰਟ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਹਿਣ ਲਈ ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਇੱਕ ਪਾਸੇ ਕਰਨ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਬਹਾਲੀ ਨੂੰ ਰਿਪੋਰਟ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਦੇ ਪੜਾਅ ਤੋਂ ਨਵੀਂ ਜਾਂਚ ਕਰਵਾਉਣ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਬਹਾਲੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਹੋਰ ਨਹੀਂ, ਜਿੱਥੇ ਅਜਿਹੀ ਨਵੀਂ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। .

(27) StatIn cStatenofbPu i nj ia!b ਬਨਾਮ aDr.ii ਹਰਭਜਨ ਐਸ ਗਰੀਸੀ (ਸੁਪਰੀਮ) ਵਿੱਚ, ਜਾਂਚ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਉਸ ਵਿੱਚ ਜਵਾਬਦੇਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਦਾਖਲੇ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਜਾਂਚ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੇ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਉਕਤ ਦਾਖਲਾ ਨਹੀਂ ਲਿਆ। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਦਾਖਲਾ ਲੈਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। * ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨਾ ਜਾਇਜ਼ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਜਦੋਂ ਜਾਂਚ ਵਿੱਚ ਨੁਕਸ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਤਾਂ ਇਹ ਠੀਕ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਿਆ ਪਰਿਣਾਮੀ ਲਾਭਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਸਿੱਧੀ ਬਹਾਲੀ ਅਤੇ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਭੇਜੇ ਜਾਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਉਸ ਪੜਾਅ ਤੋਂ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕੇ ਜਿਸ 'ਤੇ ਨੁਕਸ ਦਾ ਇਸ਼ਾਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਲਈ. ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਲੰਬਿਤ ਪੁੱਛਗਿੱਛ, ਦੋਸ਼ੀ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਅਧੀਨ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਲਾਭ ਜਾਂਚ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਅਤੇ ਉਸ 'ਤੇ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਆਦੇਸ਼ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਨਗੇ। ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਹਾਈਕੋਰਟ ਨੇ ਉਕਤ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਵਿੱਚ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋ ਗਿਆ ਸੀ, ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਦੁਬਾਰਾ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਦਾ ਕੋਈ ਲਾਭਦਾਇਕ ਉਦੇਸ਼ ਪੂਰਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।

(28) ਇਹ AP Itisis ਹੈ; ਇਹ ਨੋਟ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਅਨੁਪਾਤ dof:ithendec ਬੀ. ਕਰੁਣਾਕਰ ਦਾ ਕੇਸ (ਸੁਪੈਰ) ਜਾਂਚ ਰਿਪੋਰਟ ਪੇਸ਼ ਨਾ ਕਰਨ ਅਤੇ ਉਸ ਪੜਾਅ 'ਤੇ ਅੱਗੇ ਵਧਣ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਹੈ ਜਿੱਥੋਂ ਰਿਪੋਰਟ ਪੇਸ਼ ਨਾ ਕਰਨ ਦੇ ਨਿਯਮ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਵੱਲ ਇਸ਼ਾਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। . ਇਹ ਸਥਿਤੀ ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ 42 ਵੀਂ ਸੋਧ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਸੀ ਜੋ 1 ਜਨਵਰੀ, 1977 ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਈ ਸੀ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਕਿਸੇ ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਦੇਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਸ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਜਾਂ ਹਟਾਇਆ ਜਾਣਾ ਸੀ ਜਾਂ ਪ੍ਰਸਤਾਵਿਤ ਜੁਰਮਾਨੇ 'ਤੇ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧਤਾ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਵੀ ਮੌਕਾ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਰੋਕ ਵਿੱਚ ਘਟਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਸ ਸੋਧ ਨੇ ਵਿਵਾਦ ਪੈਦਾ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਕੀ ਜਦੋਂ ਜਾਂਚ ਅਧਿਕਾਰੀ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਅਥਾਰਟੀ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਹੋਰ ਸੀ, ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਦਰਜ ਕੀਤੀਆਂ ਖੋਜਾਂ ਦੀ ਕਾਪੀ ਲੈਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ, ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਅਥਾਰਟੀ ਖੋਜਾਂ ਅਤੇ ਰਿਕਾਰਡ ਕੀਤੇ ਸਬੂਤਾਂ 'ਤੇ ਆਪਣਾ ਮਨ ਲਾਗੂ ਕਰੇ ਜਾਂ ਕੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਿਰਫ ਉਸ ਪੜਾਅ 'ਤੇ ਜਾਂਚ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀਆਂ ਖੋਜਾਂ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ ਜਦੋਂ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਅਥਾਰਟੀ ਆਪਣੇ ਸਿੱਟੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਜੁਰਮਾਨੇ ਦਾ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਅਗਲਾ ਸਵਾਲ ਇਹ ਪੈਦਾ ਹੋਇਆ ਸੀ ਕਿ ਕੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਜੁਰਮਾਨੇ ਦੀ ਤਜਵੀਜ਼ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਅਜਿਹੀ ਖੋਜ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧਤਾ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕ ਸੀ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 311(2) 6 ਅਕਤੂਬਰ, 1963 ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਵਾਲੀ 15 ਵੀਂ ਸੋਧ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਦੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਖੜ੍ਹਾ ਸੀ। ਭਾਰਤ ਯੂਨੀਅਨ ਬਨਾਮ ਮੁਹੰਮਦ ਵਿੱਚ । ਰਮਜ਼ਾਨ ਖਾਨ (14) ਮਾਣਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਅਤੇ ਜਾਂਚ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ ਜਦੋਂ ਇਹ ਦੇਸ਼ੀ ਦੀ ਖੋਜ ਨੂੰ ਰਿਕਾਰਡ ਕਰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਸਜ਼ਾ ਦੀ ਤਜਵੀਜ਼ ਕਰਦੀ ਹੈ ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਅਪੈਰਾਠੀ ਦਾ ਸਬੰਧ ਹੈ ਉਹ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਜਾਂਚ ਰਿਪੋਰਟ ਦੀ ਕਾਪੀ ਦੀ ਸਪਲਾਈ ਕਰਨ ਲਈ. ਇਹ ਫੈਸਲਾ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਹ ਆਯੋਜਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਸੰਭਾਵੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਜ਼ਾ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇਣ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਨਹੀਂ ਸੀ।

(29) MEohd ਵਿੱਚ ਫੈਸਲਾ। ਰਮਜ਼ਾਨ 5 ਖਾਨ ਦੇ ਕੇਸ ਦਾ ਫੈਸਲਾ 20 ਨਵੰਬਰ, 1990 ਨੂੰ ਸੁਣਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਇਹ ਵੀ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉਕਤ ਫੈਸਲਾ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਸੋਧਣ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਇਸ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਤੋਂ ਨਹੀਂ ਰੋਕੇਗਾ ਜਿੱਥੇ ਕੇਸਾਂ ਵਿੱਚ ਜਾਂਚ ਰਿਪੋਰਟ ਦੀ ਸਪਲਾਈ ਦੇ ਪੜਾਅ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਹਟਾਉਣ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਸੀ। ਇਹ ਕੈਲਾਸ਼ ਚੰਦਰ ਅਸਥਾਨਾ ਬਨਾਮ ਯੂਪੀ ਰਾਜ (15) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਹੋਰ ਵਿਵਾਦਪੂਰਨ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਮਾਮਲਾ ਮੈਨੇਜਿੰਗ ਡਾਇਰੈਕਟਰ, ਈਸੀਆਈਐਲ ਬਨਾਮ ਬੀ. ਕਰੁਣਾਕਰ (ਸੁਪੈਰਾ) ਅਤੇ ਮੁਹੰਮਦ ਦੀ ਸੰਭਾਵੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਸੀਵਿਟਾਨਕ ਬੈਚ ਨੂੰ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਰਮਜ਼ਾਨ ਖਾਨ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪੈਰਾ) ਨੂੰ ਦੁਹਰਾਇਆ ਗਿਆ। ਇਸ ਲਈ, ਬੀ. ਕਰੁਣਾਕਰ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪੈਰਾ) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੀਆਂ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਇੱਕ ਜਾਂਚ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦੋਸ਼ੀ ਪਾਏ ਜਾਣ ਅਤੇ ਤਜਵੀਜ਼ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਇੱਕ ਦੋਸ਼ੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਜਾਂਚ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਦੀ ਸਪਲਾਈ ਨਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਤਕਨੀਕੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਸਨ। ਇੱਕ ਜੁਰਮਾਨਾ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਹਰੇਕ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਇਹ ਦੋਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਦੋਸ਼ੀ ਨੂੰ ਜਾਂਚ ਰਿਪੋਰਟ ਪੇਸ਼ ਨਾ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਕਾਰਨ ਕੋਈ ਪੱਖਪਾਤ ਹੋਇਆ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਅਦਾਲਤਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸਜ਼ਾ ਜਾਂ ਹਟਾਏ ਜਾਣ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕੇਸ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਨੂੰ ਇੱਕ ਪਾਸੇ ਕਰਨ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਉਹ ਪੱਖਪਾਤ ਦਾ ਕਾਰਨ ਬਣਨਾ ਹੈ। ਬੀ. ਕਰੁਣਾਕਰ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪੈਰਾ) ਵਿੱਚ ਪੱਖਪਾਤ ਅਤੇ ਨਿਯਮ ਦੇ ਟੈਸਟ ਦੀ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਦੇ ਇਸ ਪਹਿਲੂ ਨੂੰ ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਸਟੇਟ ਬੈਚ ਆਫ ਪਟਿਆਲਾ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਬਨਾਮ ਐਸਕੇ ਸ਼ਰਮਾ, (16) ਵਿੱਚ ਵਿਚਾਰਿਆ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਦੋਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਹੈ:-

"ਸਾਡੀ ਆਦਰਯੋਗ ਰਾਏ ਵਿੱਚ, ਨਿਆਂ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕੇਸਾਂ ਤੋਂ ਉਭਰਨ ਵਾਲੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਅਤੇ ਪੁੱਛਗਿੱਛਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ: ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ, ਅੱਡੀ ਅਲਟਰਮ ਪਾਰਟਮ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ , ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਅੰਤਰ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਅਤੇ ਉਕਤ ਸਿਧਾਂਤ ਦੇ ਇੱਕ ਪਹਿਲੂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ। ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ, "ਕੋਈ ਨੋਟਿਸ ਨਹੀਂ", "ਕੋਈ ਸੁਣਵਾਈ ਨਹੀਂ" ਅਤੇ "ਕੋਈ ਢੁੱਕਵੀਂ ਸੁਣਵਾਈ ਨਹੀਂ" ਜਾਂ ਇਸਨੂੰ ਵੱਖਰੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਕਹਿਣ ਲਈ, "ਕੋਈ ਮੌਕਾ ਨਹੀਂ" ਅਤੇ "ਕੋਈ ਢੁਕਵਾਂ ਮੌਕਾ ਨਹੀਂ" ਵਿਚਕਾਰ ਅੰਤਰ ਹੈ। ਦਰਸਾਉਣ ਲਈ - ਇੱਕ ਕੇਸ ਲਓ ਜਿੱਥੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸੁਣੇ ਬਿਨਾਂ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ [ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਰਿਜ ਬਨਾਮ ਬਾਲਡਵਿਨ ਵਿੱਚ। 1964 AC 40]. ਇਹ ਇੱਕ ਕੇਸ ਡਿੱਗ ਜਾਵੇਗਾ

ਪਹਿਲੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੈ ਅਤੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਅਵੈਧ ਜਾਂ ਰੱਦ ਹੋਵੇਗਾ, ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਉਸ ਸਮੀਕਰਨ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨਾ ਚੁਣਦਾ ਹੈ [ਕੈਲਵਿਨ ਬਨਾਮ ਕੈਰ। (1980 AC 574], ਪਰ ਜਿੱਥੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਕਹੋ, ਉਸ ਨੂੰ ਜਾਂਚ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਦੀ ਕਾਪੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ (ਮੈਨੇਜਿੰਗ ਡਾਇਰੈਕਟਰ, ਈਸੀਆਈਐਲ ਬਨਾਮ ਬੀ. ਕਰੁਣਾਕਰ (1994 ਏਆਈਆਰ ਐਸਸੀਡਬਲਯੂ 1050) ਜਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਕਰਾਸ ਦਾ ਉਚਿਤ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤੇ ਬਿਨਾਂ। -ਕਿਸੇ ਗਵਾਹ (ਕੇ. ਐਲ. ਤ੍ਰਿਪਾਠੀ, ਏ.ਆਈ.ਆਰ. 1984 ਐਸ.ਸੀ. 273) ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨਾ, ਇਹ ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਉਕਤ ਨਿਯਮ ਦੇ ਪਹਿਲੂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦੇ ਬਾਅਦ ਦੀ

ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਵਿੱਚ ਆਉਣ ਵਾਲਾ ਕੇਸ ਹੋਵੇਗਾ- ਜਿਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਆਦੇਸ਼ ਦੀ ਵੈਧਤਾ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ। ਪੱਖਪਾਤ ਦਾ ਪੱਥਰ, ਭਾਵ, ਕੁੱਲ ਮਿਲਾ ਕੇ, ਸਬੰਧਤ ਵਿਅਕਤੀ ਨੇ ਨਿਰਪੱਖ ਸੁਣਵਾਈ ਕੀਤੀ ਜਾਂ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ। ਇਹ ਸਹੀ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ- ਉਪਰੋਕਤ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੀ ਰੋਸ਼ਨੀ ਵਿੱਚ ਇਹ ਕਹਿਣਾ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵੀ ਪਹਿਲੂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਲਈ ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਜਾਂ ਅਜਿਹੇ ਪਹਿਲੂਆਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨਿਯਮ ਦੇ, ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਆਦੇਸ਼ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਬੇਅਰਥ ਹੈ ਅਤੇ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਦੇ ਇਸ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਕੋਈ ਸੁਣਵਾਈ ਨਹੀਂ ਸੀ (ਕੋਈ ਨੋਟਿਸ, ਕੋਈ ਮੌਕਾ ਅਤੇ ਕੋਈ ਸੁਣਵਾਈ ਨਹੀਂ) ਪਰ ਇੱਕ ਉਚਿਤ ਸੁਣਵਾਈ (ਜਿਵੇਂ, ਢੁਕਵੀਂ ਜਾਂ ਪੂਰੀ ਸੁਣਵਾਈ) ਨਾ ਹੋਣ ਜਾਂ ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਇੱਕ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਤਮਕ ਨਿਯਮ ਜਾਂ ਲੋੜ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦਾ ਕਾਰਨ; ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦੀ ਜਾਂਚ ਪੱਖਪਾਤ ਦੇ ਛੂਹ ਪੱਥਰ 'ਤੇ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਪਰੋਕਤ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ।

(30) 23 ਜੂਨ, 2003 ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਨੂੰ ਪਾਸੇ ਕਰਨ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਸਾਰੇ ਪਰਿਣਾਮੀ ਲਾਭਾਂ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਭਾਵ 7 ਮਾਰਚ, 2002 ਤੋਂ ਉਸ ਨੂੰ ਮਿਲਣ ਯੋਗ ਮੁਦਰਾ ਲਾਭ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣਗੇ। ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੱਕ ਭਾਵ 23 ਜੂਨ, 2003 ਅਤੇ ਉਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੱਕ।

(31) the 3 above observations ਦੇ ਨਾਲ, ਮਾਮਲਾ ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਤੋਂ ਭੇਜੇ ਗਏ ਪੈਸੇ ਦਾ ਹੈ।

ਆਰ. ਐਨ. ਆਰ

ਡਿਸਕਲੇਮਰ- ਸਥਾਨਕ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਅਨੁਵਾਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਨਿਰਣਾ ਕੇਵਲ ਮੁਕੱਦਮਾ 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।

ਪ੍ਰਭਾਪ੍ਰੀਤ ਸਿੰਘ