

ਸਮੀਖਿਆ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰ ਰਹੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦਾ ਗਿਆਨ ਜਾਂ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਉਸ ਸਮੇਂ ਪੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ ਜਦੋਂ ਆਰਡਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ; ਇਹ ਉਦੋਂ ਵਰਤਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਰਿਕਾਰਡ ਦੇ ਚਿਹਰੇ 'ਤੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੁਝ ਗਲਤੀ ਜਾਂ ਗਲਤੀ ਪਾਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ; ਇਸ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਸਮਾਨ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਵੀ ਵਰਤਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਪਰ, ਇਸ 'ਤੇ ਅਭਿਆਸ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕਿ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਗਣਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਗਲਤ ਸੀ। ਕਿਅਪੀਲ ਦੀ ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਸ਼ਬਾ ਹੋਵੇਗਾ। ਸਮੀਖਿਆ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨੂੰ ਅਪੀਲੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨਾਲ ਉਲਝਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਅਧੀਨ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਤਰੱਟੀਆਂ ਨੂੰ ਠੀਕ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਅਪੀਲੀ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਸਮਰੱਥ ਬਣਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।" (ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ)

(8) ਇਸ ਲਈ, ਜੇਕਰ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਵਕੀਲ ਦੀ ਰਾਏ ਸੀ ਕਿ ਸਾਡਾ 18 ਜੁਲਾਈ, 2005 ਦਾ ਹੁਕਮ ਗਲਤ ਸੀ, ਤਾਂ ਵੀ ਅਪੀਲ ਦੇ ਆਮ ਉਪਾਅ ਨੂੰ ਅਪਣਾ ਕੇ ਇਸ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਸੀ। ਸਮੀਖਿਆ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕਰਨ ਲਈ ਕੋਈ ਜਾਇਜ਼ ਆਧਾਰ ਨਹੀਂ ਸੀ।

(9) ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਪਰੋਕਤ ਨਿਰੀਖਣਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਸਮੀਖਿਆ ਅਰਜ਼ੀ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਆਰ.ਐਨ.ਆਰ

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

ਕੰਚਨ

ਜੇ.ਐਸ.ਨਾਰੰਗ ਅਤੇ ਬਲਦੇਵ ਸਿੰਘ ਜੇ.ਜੇ

ਡਾ. ਦੇਵ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ ਚੁੱਘ - ਪਟੀਸ਼ਨਰ

ਬਨਾਮ

ਪੰਜਾਬ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਦਾ ਰਾਜ, - ਜਵਾਬਦਾਰ

CWP ਨੰ 2005 ਦੇ 11172

29 ਸਤੰਬਰ, 2005

ਭਾਰਤ ਦਾ ਸੰਵਿਧਾਨ, 1950—ਆਰਟੀਕਲ 226—ਪਾਲਿਸੀ ਪੱਤਰ, ਮਿਤੀ 20 ਅਪ੍ਰੈਲ, 2005 ਨੂੰ ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ, ਤਬਾਦਲਿਆਂ 'ਤੇ ਪਰਸੋਨਲ ਵਿਭਾਗ ਦੁਆਰਾ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ- Cl.2 (b)- ਸਮੇਂ-ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਥਾਵਾਂ 'ਤੇ ਵੈਟਰਨਰੀ ਅਫਸਰ ਦੀ ਤਾਇਨਾਤੀ-ਬਾਅਦ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਪਿਛਲੇ ਸਟੇਸ਼ਨ ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ 'ਤੇ ਲਗਭਗ 10 ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਸਟੇਅ - 1 - 1/2 ਸਾਲ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਬਾਅਦ ਰਿਟਾਇਰ ਹੋਣ ਕਾਰਨ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ - ਇਸ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ - ਪਾਲਿਸੀ ਦੀ ਧਾਰਾ 2 (ਬੀ), ਮਿਤੀ 20 ਅਪ੍ਰੈਲ, 2005 ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਸਰਕਾਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਭਾਵੇਂ ਗਜ਼ਟਿਡ ਜਾਂ ਨਾਨ-ਗਜ਼ਟਿਡ ਜੋ ਅਗਲੇ ਦੋ ਸਾਲਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਵਾਲਾ ਹੈ, ਨੂੰ ਉਸੇ ਜ਼ਿਲ੍ਹੇ ਵਿੱਚ ਜਾਂ ਉਸ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰਹਿਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਸੰਭਵ ਹੋਵੇ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੱਕ ਪੋਸਟਿੰਗ ਦਾ ਇੱਕੋ ਸਟੇਸ਼ਨ — Cl. 2 (f) ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਤਾਇਨਾਤੀ ਦੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਤਿੰਨ ਸਾਲ ਰਹਿਣ ਦਾ ਸਮਾਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ - ਸੀ. 2(ਜੀ) ਇਹ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਤਿੰਨ ਸਾਲ ਦਾ ਸਟੇਅ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਉਸ ਦੇ ਤਬਾਦਲੇ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਸਿਵਾਏ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਦੁਰਲੱਭ ਹਾਲਾਤਾਂ ਜਾਂ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨਿਕ ਕਾਰਨਾਂ ਨੂੰ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਪੈਲਿੰਗ ਕਰਨ ਦੇ ਅਧੀਨ-ਅਜਿਹੀਆਂ ਨੀਤੀਆਂ/ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਦੀ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ-ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵੀ ਭਟਕਣ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਆਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਕਾਰਨ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ-ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਤਬਾਦਲੇ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਹਨ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕੋਈ ਜਨਤਕ ਹਿੱਤ ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ-ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੁਆਰਾ ਜਵਾਬਦਾਤਾਵਾਂ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦਾ ਕੋਈ ਇਲਜ਼ਾਮ ਨਹੀਂ ਹੈ-ਪਟੀਸ਼ਨ ਰੱਦ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਤਬਾਦਲੇ ਦਾ ਆਦੇਸ਼।

ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਤਬਾਦਲੇ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਜਾਂ ਜਨਤਕ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਅਦਾਲਤਾਂ ਅਜਿਹੇ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਦੇਣ ਤੋਂ ਪਰਹੇਜ਼ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਨਿਯੰਤਰਣ ਅਥਾਰਟੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਪਾਲਣ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ/ਹਿਦਾਇਤਾਂ ਨੂੰ ਵੀ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਦੁਆਰਾ ਵਰਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਦੁਰਵਰਤੋਂ ਜਾਂ ਦੁਰਵਰਤੋਂ ਨਾ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ ਜਾਂ ਇਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਵਰਤੀ ਨਾ ਜਾਵੇ ਜੋ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਰੰਗੀਨ ਵਰਤੋਂ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਜੇਕਰ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਜੋ ਕਿ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਖੁਦ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਇਹ ਸਟੈਂਡ ਲੈਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ ਲਾਜ਼ਮੀ ਨਹੀਂ ਹਨ ਅਤੇ ਇਹ ਸਿਰਫ ਉਹ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਪਰ ਨਹੀਂ। ਸਖਤੀ ਨਾਲ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ।

(ਪੈਰਾ 16)

ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਇਹ ਵੀ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਅਜਿਹੇ ਸਟੈਂਡ ਲੈਣ ਦੀ ਵੀ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਸੁਵਿਧਾਜਨਕ ਹਨ ਅਤੇ ਖਾਸ ਧਾਰਾਵਾਂ ਨੂੰ ਚੁਣ ਕੇ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਲਾਗੂ ਕਰਕੇ ਅਜਿਹੇ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਸਟੈਂਡ ਇਕਸਾਰ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਭਾਵ ਜਾਂ ਤਾਂ ਗਾਈਡਲਾਈਨ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਗਾਈਡਲਾਈਨ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸੇ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ ਉਸ ਅਨੁਸਾਰ ਜਾਇਜ਼ ਕਾਰਨ ਦਰਜ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ।

(ਪੈਰਾ 17)

ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਤਬਾਦਲੇ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਟੋਪੀ ਦੀ ਬੂੰਦ 'ਤੇ ਇਕ ਪਾਸੇ ਨਹੀਂ ਰੱਖੇ ਜਾਣੇ ਹਨ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਵਰਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨੂੰ ਵੀ ਉਚਿਤ ਭਾਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਅਜਿਹੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਰੰਗੀਨ ਕਸਰਤ ਦੇ ਗੁਣ ਦੁਆਰਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਰੂਪ ਵਿਚ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ। ਅਸੀਂ ਵੀ ਸੁਚੇਤ ਹਾਂ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦਾ ਕਿ ਅਦਾਲਤਾਂ 3 ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ 3 ਤਬਾਦਲੇ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ 'ਤੇ ਅਪੀਲੀ ਅਥਾਰਟੀ ਵਜੋਂ ਨਹੀਂ ਬੈਠਦੀਆਂ ਹਨ। ਅਜਿਹੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਜੇਕਰ ਸਰਕਾਰੀ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ/ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸ਼ਰਤ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਅਤੇ ਹਦਾਇਤਾਂ/ਨਿਯਮਾਂ ਨੂੰ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਚੁਣਨ ਅਤੇ ਚੁਣਨ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਕੇ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਚਕਾਰ ਵਚਨਬੱਧਤਾ ਕਈ ਵਾਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਕੇ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਐਲਾਨ ਤੋਂ ਵਹਿ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਇਸਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਕਿ ਦੋਵਾਂ ਪਾਸਿਆਂ 'ਤੇ ਸਵੈ-ਸੰਬੰਧਿਤ ਪਾਬੰਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕੋਈ ਵੀ ਇਸ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਦੇ ਡੋਮੇਨ ਨੂੰ ਅਲੱਗ-ਥਲੱਗ ਰੱਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਪਰ ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਫਰਜ਼ ਨਿਭਾਉਣੇ ਪੈਂਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਨਿਗਰਾਨ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਲਈ ਦੋਵਾਂ ਹਿੱਸਿਆਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਦੁਆਰਾ ਬਣਾਏ ਅਤੇ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕ੍ਰੀਜ਼ ਦੇ ਅੰਦਰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਅਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

(ਪੈਰਾ 19)

ਅੱਗੋਂ ਇਹ ਵੀ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਕਿ ਨੀਤੀਆਂ/ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਦੀ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਪਰ ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਭਟਕਣਾ ਹੈ ਤਾਂ ਆਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਕਾਰਨ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ, ਜੋ ਕਿ ਪਾਰਦਰਸ਼ੀ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਜੋ ਉਹ ਸਵੀਕਾਰਯੋਗ ਹੋਣ ਅਤੇ ਸਬੰਧਤ ਦੇ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਦੇ ਅੰਦਰ ਹੋਣ। ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਤਬਾਦਲੇ ਦੇ ਹੁਕਮ ਵਿੱਚ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਤਬਾਦਲੇ ਦੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਕਾਰਨ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਹਨ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਹੁਕਮ ਵਿੱਚ ਲਿਖਤੀ ਬਿਆਨ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਜਨਤਕ ਹਿੱਤ ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਾੜੇ ਇਰਾਦੇ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਸੱਤਾ ਦੀ ਰੰਗੀਨ ਵਰਤੋਂ ਦਾ ਵੀ ਖੁਲਾਸਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪ੍ਰਗਟ ਕੀਤੇ ਗਏ ਤੱਥਾਂ ਦੀ ਸੰਪੂਰਨਤਾ ਵਿੱਚ, ਅਸੀਂ ਇਹ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਕਿਉਂਕਿ ਕਿਸੇ ਵੀ ਧਿਰ ਵੱਲੋਂ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਇਸ ਲਈ ਨੀਤੀ ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਸ਼ਰਤ ਇਸ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਮੰਨੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਪਾਲਿਸੀਆਂ/ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਵਿੱਚ ਆਉਣ ਵਾਲੇ ਹਰੇਕ ਮਾਮਲੇ ਦੀ ਸਬੰਧਤ ਕੁਆਰਟਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਅਨੁਸਾਰ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

(ਪੈਰਾ 21)

ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਲਈ ਸੀਨੀਅਰ ਵਕੀਲ ਐਸ.ਕੇ.ਤਮਕ, ਐਡਵੋਕੇਟ ।

ਰਮੇਸ਼ ਗੋਇਲ, ਐਡਵੋਕੇਟ ਅਸ਼ੋਕ ਅਗਰਵਾਲ, ਐਡੀ. ਰਾਜ ਲਈ ਐਡਵੋਕੇਟ ਜਨਰਲ, ਪੰਜਾਬ।

ਨਿਰਣਾ

ਜੇ.ਐਸ.ਨਾਰੰਗ, ਜੇ.

(1) ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ 29 ਮਾਰਚ, 1972 ਨੂੰ ਵੈਟਰਨਰੀ ਅਸਿਸਟੈਂਟ ਸਰਜਨ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਹ ਸਮੇਂ-ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਥਾਵਾਂ 'ਤੇ ਵੈਟਰਨਰੀ ਅਫ਼ਸਰ ਵਜੋਂ ਤਾਇਨਾਤ ਰਿਹਾ ਸੀ। 9 ਜੂਨ 2000 ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ

ਸਹਾਇਕ ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਪਸ਼ੂ ਪਾਲਣ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਦਾ ਮੌਜੂਦਾ ਡਿਊਟੀ ਚਾਰਜ ਦੇ ਕੇ ਫਿਰੋਜ਼ਪੁਰ ਵਿਖੇ ਤਾਇਨਾਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ 31 ਮਈ 2001 ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਤਬਾਦਲਾ ਸੀਨੀਅਰ ਵੈਟਰਨਰੀ ਅਫਸਰ, ਜਗਰਾਉਂ ਹੋ ਗਿਆ। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, 28 ਜੂਨ, 2002 ਨੂੰ, ਉਸ ਦੀ ਬਦਲੀ ਮੋਗਾ ਵਿਖੇ ਹੈੱਡਕੁਆਰਟਰ ਦੇ ਨਾਲ ਸਹਾਇਕ ਡਾਇਰੈਕਟਰ, ਪਸ਼ੂ ਪਾਲਣ ਵਜੋਂ ਫਰੀਦਕੋਟ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ। 30 ਅਕਤੂਬਰ 2003 ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸਹਾਇਕ ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਵਜੋਂ ਫਰੀਦਕੋਟ ਵਿਖੇ ਡਿਪਟੀ ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਪਸ਼ੂ ਪਾਲਣ ਦਾ ਵਾਧੂ ਚਾਰਜ ਦੇ ਕੇ ਫਰੀਦਕੋਟ ਤਬਦੀਲ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਫਿਰ 1 ਅਪਰੈਲ 2004 ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸਹਾਇਕ ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਵਜੋਂ ਵਾਪਸ ਮੋਗਾ ਵਿਖੇ ਤਬਦੀਲ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ 30 ਜੁਲਾਈ 2004 ਦੀ ਗੱਲ ਹੈ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਤਬਾਦਲਾ ਸੀਨੀਅਰ ਵੈਟਰਨਰੀ ਅਫਸਰ, ਮੋਗਾ ਦੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਹੋਇਆ, ਉਹ 5 ਅਗਸਤ, 2004 ਨੂੰ ਇਸ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਜੁਆਇਨ ਹੋਇਆ, ਹੁਣ ਫਿਰ 20 ਜੂਨ, 2005 ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਤਬਾਦਲਾ ਸਹਾਇਕ ਡਾਇਰੈਕਟਰ, ਸ. ਪਸ਼ੂ ਪਾਲਣ, ਫਿਰੋਜ਼ਪੁਰ। ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੇ ਜੰਗਲਾਤ ਵਜੋਂ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਅਸਾਮੀਆਂ 'ਤੇ ਸਮੇਂ-ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਤਾਇਨਾਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ 'ਤੇ ਕੋਈ ਇਤਰਾਜ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਸੀ।

(2) . ਲਾਸ, The.slastitranstfertie. 20 ਜੂਨ, 2005 ਨੂੰ ਮੌਜੂਦਾ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਚੁਣੌਤੀ ਦਾ 2 ਵਿਸ਼ਾ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ 30 ਅਪ੍ਰੈਲ, 2007 ਨੂੰ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਮਤਲਬ ਕਿ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੱਕ ਸਿਰਫ 1-1/2 ਸਾਲ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਮਿਆਦ ਬਚੀ ਹੈ।

(3) 20 ਅਪ੍ਰੈਲ, 2005 ਦੇ ਪੱਤਰ ਰਾਹੀਂ, ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ, ਪਰਸੋਨਲ ਵਿਭਾਗ ਦੁਆਰਾ ਜਾਰੀ ਸਾਲ 2005-06 ਲਈ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਪਬਲਿਕ ਸੈਕਟਰ ਅੰਡਰਟੇਕਿੰਗ ਦੀ ਤਾਇਨਾਤੀ ਅਤੇ ਤਬਾਦਲੇ ਲਈ ਲਾਗੂ ਸਰਕਾਰੀ ਨੀਤੀ/ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ 'ਤੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਜੰਗਲਾਤ ਨੀਤੀ ਦੀ ਧਾਰਾ 2 (ਬੀ) ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਭਾਵੇਂ ਗਜ਼ਟਿਡ ਜਾਂ ਗੈਰ-ਗਜ਼ਟਿਡ ਹਨ, ਜੋ ਅਗਲੇ ਦੇ ਸਾਲਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਹਨ, ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ; ਜਿਥੋਂ ਤੱਕ ਸੰਭਵ ਹੋਵੇ, ਉਸੇ ਜ਼ਿਲ੍ਹੇ ਜਾਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਤੱਕ ਤਾਇਨਾਤੀ ਦੇ ਉਸੇ ਸਟੇਸ਼ਨ 'ਤੇ। ਪਾਲਿਸੀ ਦਾ ਪੂਰਵ ਅਨੁਮਾਨ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ:-

"(ਬੀ) ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਭਾਵੇਂ ਗਜ਼ਟਿਡ ਜਾਂ ਗੈਰ-ਗਜ਼ਟਿਡ, ਜੋ ਅਗਲੇ ਦੇ ਸਾਲਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਹਨ, ਨੂੰ ਜਿਥੋਂ ਤੱਕ ਸੰਭਵ ਹੋ ਸਕੇ, ਉਸੇ ਜ਼ਿਲ੍ਹੇ ਵਿੱਚ ਜਾਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਤੱਕ ਤਾਇਨਾਤੀ ਦੇ ਉਸੇ ਸਟੇਸ਼ਨ 'ਤੇ ਜਾਰੀ ਰਹਿਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।"

(4) ਉਪਰੋਕਤ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਉਹੀ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਫੋਰੈਸਟਿਡ ਪਾਲਿਸੀ ਦੀ ਧਾਰਾ 2(f) ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਹੈ ਕਿ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਤਾਇਨਾਤੀ ਦੇ ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਤਿੰਨ ਸਾਲ ਦਾ ਠਹਿਰਨ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਦਸ ਮਹੀਨਿਆਂ ਬਾਅਦ ਹੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਤਬਾਦਲਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਸਰਕਾਰ ਵੱਲੋਂ ਤਬਾਦਲੇ ਦੇ ਹੁਕਮ ਪਾਸ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਤਰਕ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਧਾਰਾ 2(ਜੀ) ਦੇ ਤਹਿਤ ਇਹ ਵੀ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਪ੍ਰੀ-ਮੈਚਿਓਰ ਟਰਾਂਸਫਰ ਭਾਵ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਤਿੰਨ ਸਾਲ ਦਾ ਸਟੇਅ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਉਸ ਦੇ ਤਬਾਦਲੇ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਸਿਵਾਏ ਸਜ਼ਾ ਦੀਆਂ ਦੁਰਲੱਭ ਸਥਿਤੀਆਂ ਜਾਂ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨਿਕ ਕਾਰਨਾਂ ਨੂੰ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਪੈਲਿੰਗ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ। ਤਬਾਦਲੇ ਦੇ ਤਤਕਾਲ ਆਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹੇ ਕਾਰਨ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਹਨ, ਭਾਵ ਨਾ ਤਾਂ ਤਬਾਦਲੇ ਦਾ ਹੁਕਮ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਜਾਂ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨਿਕ ਆਧਾਰਾਂ/ਕਾਰਨਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਤਬਾਦਲੇ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦਾ ਅਭਿਆਸ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਆਉਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਤਬਾਦਲਾ ਸੇਵਾ ਦੀ ਇੱਕ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਸਦੇ ਲਈ ਵੀ ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਆਪਣੇ ਲਈ ਗਾਈਡ ਲਾਈਨਾਂ ਦੀ ਸਪੈਲਿੰਗ ਕੀਤੀ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਨਿਯੰਤਰਣ ਅਥਾਰਟੀ ਅਜਿਹੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਜਾਂ ਵਰਤੋਂ ਨਾ ਕਰੇ, ਜਿਸ ਨਾਲ ਇਹ ਕੁਦਰਤ ਵਿੱਚ ਰੰਗੀਨ ਹੈ। ਦਰਅਸਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤੋਂ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ ਉਤਪਾਦਨ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਇਸ

ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸੁਚੇਤ ਅਤੇ ਸਾਵਧਾਨੀ ਨਾਲ ਫੈਸਲਾ ਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਸ਼ਾਸਨ ਦੇ ਨਿਯਮ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਯੋਗ ਕੁਸ਼ਲਤਾ ਨਾਲ ਹਮੇਸ਼ਾ ਛੇੜਛਾੜ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

(5) ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਵੱਲੋਂ ਸਬੰਧਤ ਮੰਤਰੀ ਦੇ ਤਬਾਦਲੇ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਵਿਰੁੱਧ ਇੱਕ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧ ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਪਸੂ ਪਾਲਣ ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਸਕੱਤਰ ਨੂੰ ਭੇਜੀ ਗਈ ਸੀ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਕਾਰਨ ਦੱਸੇ ਗਏ ਸਨ ਕਿ ਉਸਦੀ ਮਾਤਾ, ਜਿਸਦੀ ਉਮਰ 90 ਸਾਲ ਤੋਂ ਵੱਧ ਹੈ, ਨਹੀਂ ਹਨ। ਚੰਗੀ ਸਿਹਤ ਬਣਾਈ ਰੱਖਣਾ ਅਤੇ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਇਹ ਨਾਜ਼ੁਕ ਪੜਾਅ ਵਿੱਚ ਹੈ ਅਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਦੇ ਨੇੜੇ ਆਉਣ ਵਿੱਚ ਦੋ ਸਾਲ ਤੋਂ ਵੀ ਘੱਟ ਸਮਾਂ ਬਚਿਆ ਹੈ। ਫਿਰ ਵੀ ਇੱਕ ਹੋਰ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਮੁੱਖ ਮੰਤਰੀ, ਪੰਜਾਬ ਨੂੰ ਭੇਜੀ ਗਈ ਸੀ, ਜਿਸ ਦੀ ਇੱਕ ਕਾਪੀ ਜੰਗਲਾਤ ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਵਿੱਤ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਭੇਜੀ ਗਈ ;h। ਇਸ 'ਤੇ ਕੋਈ ਜਵਾਬ ਨਹੀਂ ਮਿਲਿਆ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਚੁਣੌਤੀ ਅਧੀਨ ਹੁਕਮ ਜਾਰੀ ਰਿਹਾ। ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਮੌਜੂਦਾ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ।

(6) , ਨੋਟਿਸ ਆਫ ਮੋਸ਼ਨ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਸਾਡੀ ਬੇਨਤੀ 'ਤੇ, ਐਡੀਸ਼ਨਲ ਐਡਵੋਕੇਟ-ਜਨਰਲ ਦੁਆਰਾ ਨੋਟਿਸ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਅੰਤਰਿਮ ਰਾਹਤ ਰਾਈਡਰ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਜੇਕਰ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਅਜੇ ਤੱਕ ਰਾਹਤ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਰਾਹਤ ਨਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ। ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਲਿਖਤੀ ਬਿਆਨ ਦਾਇਰ ਕਰਨ ਲਈ ਸਮਾਂ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, 9 ਅਗਸਤ, 2005 ਦੇ ਸਾਡੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ , ਅੰਤਿਮ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਅਗਲੇ ਆਦੇਸ਼ ਤੱਕ ਵਧਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

(7) ਰਾਜ ਨੇ ਇੱਕ ਵਿਸਤ੍ਰਿਤ ਲਿਖਤੀ ਬਿਆਨ ਦਾਇਰ ਕਰਕੇ ਇਹ ਦਰਖਾਸਤ ਦਿੱਤੀ ਹੈ ਕਿ ਜਨਤਕ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦਾ ਤਬਾਦਲਾ ਕਰਨਾ ਸਰਕਾਰ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤਾਇਨਾਤੀ ਲਈ ਕੋਈ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸਥਾਨ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਵੀ ਸਟੈਂਡ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦਾ ਤਬਾਦਲਾ ਲੋਕ ਹਿੱਤ ਅਤੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨਿਕ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਹ ਵੀ ਸਟੈਂਡ ਹੈ ਕਿ ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ (ਸਜਾ ਅਤੇ ਅਪੀਲ) ਰੂਲਜ਼, 1970 ਦੇ ਤਹਿਤ ਤਬਾਦਲੇ ਨੂੰ ਸਜਾ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਪਟੀਸ਼ਨ ਸਿਰਫ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਖਾਰਜ ਹੋਣ ਦੇ ਯੋਗ ਹੈ।

(8) ਇਹ ਹੋਰ ਵੀ ਮਾਮਲਾ ਹੈ ਕਿ ਤਬਾਦਲੇ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਦੇ ਪਾਸ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ 24 ਜੂਨ 2005 (ਪੂਰਵ ਦੁਪਹਿਰ) ਨੂੰ ਡਾ. ਪ੍ਰਕਾਸ਼ ਚੰਦ ਮਿੱਤਲ ਜੁਆਇਨ ਕਰ ਗਏ ਸਨ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੇ 24 ਜੂਨ, 2005, 14 ਜੁਲਾਈ, 2005 ਤੱਕ ਸੈਡੀਕਲ ਛੁੱਟੀ 'ਤੇ ਅੱਗੇ ਵਧਿਆ ਅਤੇ 15 ਜੁਲਾਈ, 2005 ਤੋਂ 28 ਜੁਲਾਈ, 2005 ਤੱਕ ਹੋਰ ਵਾਧੇ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਦਿੱਤੀ। ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ, ਸਮੇਂ-ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਤਾਇਨਾਤੀ ਦੇ ਸਥਾਨ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪੈਰੇ ਨੰ: 5 ਤੋਂ 11 ਵਿੱਚ ਸਪਸ਼ਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਉਸੇ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਮਤਲਬ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੀ ਥੋੜ੍ਹੇ ਸਮੇਂ ਵਿੱਚ ਤਬਾਦਲੇ ਕੀਤੇ ਗਏ ਮੌਕਿਆਂ ਦੀ ਗਿਣਤੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸਥਾਨ ਨੂੰ ਵੀ ਦਾਖਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਹ ਵੀ ਸਟੈਂਡ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ 19 ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਮੋਗਾ ਜਾਂ ਮੋਗਾ ਦੇ ਆਸ-ਪਾਸ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਕਿ, ਪੂਰਵ-ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਵਿੱਚ ਸਪਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਜ਼ਿਲ੍ਹੇ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ: ਉਸਦੀ ਪੂਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸੱਤ ਸਾਲ ਦੀ ਮਿਆਦ। ਇਹ ਵੀ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ 30 ਅਪ੍ਰੈਲ, 2007 ਨੂੰ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਵਾਲਾ ਹੈ। ਇਹ ਵੀ ਸਟੈਂਡ ਹੈ ਕਿ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀਆਂ ਗਾਈਡ-ਲਾਈਨਾਂ ਦੀ ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਹੋ ਸਕੇ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ ਪਰ ਕਿਸੇ ਅਜਿਹੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਜਿੱਥੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਬਦਲੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ। ਲੋਕ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ ਅਤੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨਿਕ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਅਜਿਹੇ ਹੁਕਮ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪਟੀਸ਼ਨ ਖਾਰਜ ਹੋਣ ਦੀ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ।

(9) ਮੌਜੂਦਾ ਅਹੁਦੇਦਾਰ, ਜਿਸ 'ਤੇ ਕਥਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੰਬਰ 3 ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਫਸ ਕੇ ਮੌਜੂਦਾ ਤਾਇਨਾਤੀ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਦਾ ਦੋਸ਼ ਹੈ, ਨੇ ਵੀ ਲਿਖਤੀ ਬਿਆਨ ਦਾਇਰ ਕੀਤਾ ਹੈ।

(10) ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਐਸ ਐਲ ਅੱਬਾਸ (1) ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਮਾਲ-ਮਾਲ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਸਥਾ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਕੇ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਇਸ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਤਤਕਾਲ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਆਰਡਰ ਫੋਰੈਸਟਿਡ ਵਾਈਸ ਤੋਂ ਪੀੜਤ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ।

(11) ਰਿਲਾਇੰਸ ਨੂੰ ਵੀ ਪੁਨਰ: ਚੀਫ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ (ਟੈਲੀਕਾਮ) ਨੈੱਟ ਟੈਲੀਕਾਮ ਸਰਕਲ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਸ਼੍ਰੀ ਰਾਜਿੰਦਰ ਚੌਂ. ਭੱਟਾਚਾਰਜੀ ਅਤੇ ਹੋਰ, (2) ਆਪਣੀ ਦਲੀਲ ਦੇ ਸਮਰਥਨ ਵਿੱਚ ਕਿ ਅਸਾਮੀਆਂ ਤਬਾਦਲੇਯੋਗ ਹਨ, ਜੇਕਰ ਸੇਵਾ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਤਬਾਦਲੇ ਦਾ ਅਜਿਹਾ ਅਧਿਕਾਰ ਉਸ ਅਨੁਸਾਰ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਕੋਈ ਸੇਵਾ ਸ਼ਰਤ ਇਹ ਪ੍ਰਦਾਨ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਕੋਲ ਪੋਸਟਿੰਗ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਵਿਕਲਪ ਹੋਵੇਗਾ। ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਇੱਕ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਵੀ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜੋ ਮੁੜ ਵਿੱਚ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ: ਯੂਪੀ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਬਨਾਮ ਗੋਬਰਧਨ ਲਾਈ (3) ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਤਬਾਦਲੇ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਇੱਕ ਚੁਣੌਤੀ ਨੂੰ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਟਾਲਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅਦਾਲਤਾਂ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਉਹ ਅਜਿਹੇ ਆਦੇਸ਼ਾਂ 'ਤੇ ਅਪੀਲੀ ਅਥਾਰਟੀ ਹਨ, ਜੋ ਸਬੰਧਤ ਸਥਿਤੀ ਦੀਆਂ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਲੋੜਾਂ ਅਤੇ ਲੋੜਾਂ ਦੀ ਚੰਗੀਤਾ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਇਸ ਕਾਰਨ ਹੈ ਕਿ ਅਦਾਲਤਾਂ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਰਾਜ ਦੇ ਸਮਰੱਥ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੇ ਤਬਾਦਲੇ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਆਪਣੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੀ ਥਾਂ ਨਹੀਂ ਲੈ ਸਕਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੇ ਦੋਸ਼ ਵੀ ਅਜਿਹੇ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਜੋ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਪੈਦਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕੇ। ਮਾਲਾ -ਮਾਲ ਦਾ ਸਿਰਫ ਪੁੱਛਣ 'ਤੇ ਹੀ ਮਨੋਰੰਜਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ। ਮੌਜੂਦ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਤਬਾਦਲੇ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨਾਲ ਅਜਿਹੀ ਬੁਰਾਈ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ, ਇਸਲਈ, ਪਟੀਸ਼ਨ ਖਾਰਜ ਹੋਣ ਦੀ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ। ਇਹ ਵੀ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੇ ਕੋਈ ਨਾ ਕੋਈ ਬਹਾਨਾ ਲਗਾ ਕੇ ਮੋਗਾ ਜਾਂ ਮੋਗਾ ਦੇ ਆਸ-ਪਾਸ ਰਹਿਣ ਦੀ ਪੂਰੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕੀਤੀ ਅਤੇ ਹੁਣ ਵੀ ਮੋਗਾ ਹੀ ਰਹਿਣਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੇ ਇਸ ਮਾਣਯੋਗ ਅਦਾਲਤ ਤੱਕ ਹੱਥ ਸਾਫ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ। ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦਾ ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਤਬਾਦਲਾ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਆਪਣੀਆਂ ਇੱਛਾਵਾਂ ਅਤੇ ਇੱਛਾਵਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਮਾਗਾ ਵਿਚ ਰਹਿਣ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ।

(12) ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਵਕੀਲ, ਸੀਨੀਅਰ ਐਡਵੋਕੇਟ, ਸ਼੍ਰੀ ਪੀ.ਐਸ. ਪਟਵਾਲੀਆ ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਹੈ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਖੁਦ ਇੱਕ ਨੀਤੀ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਹੈ ਜੋ ਕਈ ਵਾਰ ਜਾਂਚ ਦੇ ਘੇਰੇ ਵਿੱਚ ਆਈ ਹੈ ਅਤੇ ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਹ ਧਾਰਾ ਕਿ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਗਜ਼ਟਿਡ ਜਾਂ ਗੈਰ-ਗਜ਼ਟਿਡ, ਜੋ ਅਗਲੇ ਦੋ ਸਾਲਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਕਾਰਨ, ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਸੰਭਵ ਹੋ ਸਕੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਤੱਕ ਉਸੇ ਜ਼ਿਲ੍ਹੇ ਵਿੱਚ ਜਾਂ ਉਸੇ ਪੋਸਟਿੰਗ ਦੇ ਸਟੇਸ਼ਨ 'ਤੇ ਜਾਰੀ ਰਹਿਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ। ਇੱਕ ਡਿਵੀਜ਼ਨ (2) 1995 (2) SLR 1 ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ

(3) 2004 (3) SLR 239

ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਬੈਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਪੁਨਰ: ਜਗਜੀਤ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ (4) ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਮਾਨਯੋਗ ਬੈਚ ਨੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦੇਖਿਆ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਨੀਤੀਗਤ ਹਦਾਇਤਾਂ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ, ਤਾਂ ਉਹੀ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਅਥਾਰਟੀਆਂ ਜਿਨ੍ਹਾਂ

'ਤੇ ਇਹ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹਨ, ਦੁਆਰਾ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਨੀਤੀ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਕੇ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਗਏ ਤਬਾਦਲੇ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ।

(13) ਅੱਗੋਂ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਤਬਾਦਲਾ ਨੀਤੀ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮਿਆਂ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ੋਰਦਾਰ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ ਕਿ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੱਤ ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਜਗ੍ਹਾ 'ਤੇ ਰਹਿਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ, ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦਾ ਤਬਾਦਲਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਉਹ ਪਿਛਲੇ 19 ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਮੇਰਾ ਵਿਖੇ ਰਹਿ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਅਜਿਹੀ ਧਾਰਾ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਕਿਵੇਂ ਹੈ ਕਿ ਦੂਜੀ ਧਾਰਾ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤੀ ਲਈ ਦੋ ਸਾਲ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਘੱਟ ਦੀ ਮਿਆਦ ਰਹਿੰਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਤਬਦੀਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਕੀ ਇਹ ਬਰਾਬਰ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਹ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਧਿਆਨ ਵਿਚ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਕਈ ਵਾਰ ਮਾਗਾ, ਫਰੀਦਕੋਟ ਅਤੇ ਫਿਰੋਜ਼ਪੁਰ ਤੋਂ ਕਿਉਂ ਬਦਲਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਉਸ ਨੇ ਪਹਿਲਾਂ ਕੀਤੀਆਂ ਬਦਲੀਆਂ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਹੈ ਜੋ ਤਿੰਨ ਸਾਲਾਂ ਦੇ ਅਰਸੇ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਨਹੀਂ ਸਗੋਂ ਉਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ, ਤਾਂ ਉਸ ਨੇ ਇਸ ਨੂੰ ਵੀ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਲਿਆ ਹੋਵੇਗਾ ਪਰ ਇਹ ਤਬਾਦਲਾ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਮਾਧਿਅਮ ਨਾਲ ਜਾਂ ਜਨਤਕ ਉਦੇਸ਼ ਨਾਲ ਛੇੜਛਾੜ ਕਰਕੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨਿਕ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਮੰਨਿਆ ਕਿ, ਜੇਕਰ ਦੋ ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਮੁੱਦੇ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਤਾਂ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੇ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਇਤਰਾਜ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਤਬਾਦਲੇ ਨੂੰ ਮਾਲ-ਮਾਲ ਜਾਂ ਹੋਰ ਬਾਹਰੀ ਵਿਚਾਰਾਂ ਨਾਲ ਛੇੜਛਾੜ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਇਸ ਤੱਥ ਤੋਂ ਸੁਚੇਤ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਤਬਾਦਲਾ ਕਰਨਾ ਸਰਕਾਰ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ ਪਰ ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਖੁਦ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨਿਕ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਅਤੇ ਕਮਜ਼ੋਰ ਕਰਨ ਲਈ ਨੀਤੀ ਤਿਆਰ ਕੀਤੀ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਸੱਤਾ ਦੀ ਰੰਗੀਨ ਵਰਤੋਂ ਨਾਲ ਇਹ ਦਾਗੀ ਨਾ ਹੋਵੇ। ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦਾ ਇਹ ਵੀ ਮਾਮਲਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਤਬਾਦਲਾ ਸੱਤਾ ਦੇ ਕਿਸੇ ਰੰਗਦਾਰ ਅਭਿਆਸ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਪਰ ਇਸ ਨੂੰ ਤਬਾਦਲਾ ਨੀਤੀ ਦੀਆਂ ਬਰੀਕੀਆਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨੀ ਪੈਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇੱਕ ਅਜਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਰਿਟਾਇਰ ਹੋਣ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ ਅਤੇ ਮਿਆਦ ਦੋ ਸਾਲ ਹੈ। ਜਾਂ ਘੱਟ, ਉਸ ਨੂੰ ਤਾਇਨਾਤੀ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਤੋਂ ਤਬਦੀਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਕਹਿਣਾ ਬਿਲਕੁਲ ਗਲਤ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦਾ ਮੇਰਾ ਵਿਖੇ ਹੀ ਰਹਿਣ ਦਾ ਕੋਈ ਇਰਾਦਾ ਹੈ। ਰਿਕਾਰਡ ਤੋਂ ਇਹ ਸਿੱਧ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਦਾ ਕਈ ਵਾਰ ਮਾਗਾ ਤੋਂ ਅਜਿਹੇ ਹੋਰ ਸਥਾਨਾਂ 'ਤੇ ਤਬਾਦਲਾ ਹੋਇਆ ਹੈ ਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਵਾਧੂ ਚਾਰਜ ਰੱਖਣ ਲਈ ਵੀ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇ ਚਾਰਜ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੇ ਮਾਲਕ ਦੀ ਸੰਤੁਸ਼ਟੀ ਲਈ ਨਿਭਾਇਆ ਹੈ।

(14) ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਸ੍ਰੀ ਅਸ਼ੋਕ ਅਗਰਵਾਲ, ਵਧੀਕ ਐਡਵੋਕੇਟ ਜਨਰਲ, ਪੰਜਾਬ, ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਹੈ ਕਿ ਮਾਣਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਕਈ ਮੌਕਿਆਂ 'ਤੇ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸਟੇਸ਼ਨ 'ਤੇ ਤਾਇਨਾਤ ਹੋਣ ਲਈ ਜ਼ੋਰ ਪਾਉਣ ਦਾ ਕੋਈ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਉਸਦੀ ਪਸੰਦ. ਤਬਾਦਲੇ ਦੇ ਹੁਕਮ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਕਾਰਨਾਂ 'ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਹਨ ਅਤੇ ਲੋਕ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ ਹਨ ਪਰ ਜੇਕਰ ਅਜਿਹੀਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਮਾੜੀਆਂ ਭਾਵਨਾਵਾਂ ਨਾਲ ਰੰਗੀਆਂ ਹੋਈਆਂ ਹਨ ਜਾਂ ਬਾਹਰੀ ਵਿਚਾਰਾਂ 'ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਹਨ, ਤਾਂ ਇਹ ਟਿਕਾਊ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ। ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨੂੰ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਕੰਮਕਾਜ ਦੇ ਢੰਗ ਵਿੱਚ ਰੁਕਾਵਟ ਪੈਦਾ ਕਰਨ ਲਈ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਪਤਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਕਿਸ ਥਾਂ 'ਤੇ ਤਾਇਨਾਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ। ਸ੍ਰੀ ਰਾਜੇਂਦਰ ਚੌਂ . ਭੱਟਾਚਾਰਜੀ ਦਾ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਅਤੇ ਐਸ.ਐਲ. ਅੱਬਾਸ ਦਾ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ), ਆਪਣੀ ਦਲੀਲ ਨੂੰ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਤਬਾਦਲੇ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਦੇ ਮੁਕਾਬਲੇ ਕੋਈ ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਯੋਗ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਦੀ ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਹੋ ਸਕੇ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ ਪਰ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਕਾਰਨਾਂ ਦੇ

ਅਧਾਰ 'ਤੇ, ਇਹ ਮਾਲਕ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨਾਲ ਪਤਲੀ ਹਨ ਅਤੇ ਜਨਤਕ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ ਹਨ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਤਬਾਦਲੇ ਦਾ ਹੁਕਮ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਲੋਕ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ ਹੈ, ਇਸ ਲਈ, ਇਹ ਹੁਕਮ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਅਤੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦਾ ਹੈ। ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਵੱਲੋਂ ਕੋਈ ਵੀ ਮਾੜੀ ਗੱਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਮੋਗਾ ਵਿਖੇ ਹੀ ਕਿਸੇ ਨਾ ਕਿਸੇ ਬਹਾਨੇ ਬਣੇ ਰਹਿਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਅਤੇ ਹੋਰਾਫੇਰੀ ਬਹੁਤ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਅਜਿਹੀ ਪਹੁੰਚ ਨੂੰ ਹਮੇਸ਼ਾ ਬਰਤਰਫ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕੋਈ ਵੀ ਫੋਰਮ ਇਸ ਨੂੰ ਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ ਅਤੇ ਰਾਹਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰੇਗਾ।

(15) ਅਸੀਂ ਧਿਰਾਂ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲਾਂ ਨੂੰ ਸੁਣਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਪੇਪਰ ਬੁੱਕ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਤਬਾਦਲੇ ਦੇ ਅਣਗਹਿਲੀ ਆਰਡਰ, ਨਕਲ PH ਦੀ ਕਾਪੀ ਵੀ ਪੜ੍ਹੀ ਹੈ ਅਤੇ ਮਾਣਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੀਆਂ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਅਤੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਨੂੰ ਵੀ ਦੇਖਿਆ ਹੈ।

(16) ਅਸੀਂ ਇਸ ਤੱਥ ਤੋਂ ਸੁਚੇਤ ਹਾਂ ਕਿ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਤਬਾਦਲੇ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਹਮੇਸ਼ਾ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਜਾਂ ਜਨਤਕ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਅਦਾਲਤਾਂ ਅਜਿਹੇ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਦੇਣ ਤੋਂ ਪਰਹੇਜ਼ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਨਿਯੰਤਰਣ ਅਥਾਰਟੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ/ਹਿਦਾਇਤਾਂ ਨੂੰ ਵੀ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਦੁਆਰਾ ਵਰਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਦੁਰਵਰਤੋਂ ਜਾਂ ਦੁਰਵਰਤੋਂ ਨਾ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ ਜਾਂ ਇਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਵਰਤੀ ਨਾ ਜਾਵੇ ਜੋ ਰੰਗੀਨ ਪ੍ਰਤੀਬਿੰਬਤ ਹੋਵੇ।

ਸ਼ਕਤੀ ਦਾ ਅਭਿਆਸ. ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਜੇਕਰ ਗਾਈਡ-ਲਾਈਨਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ, ਜੋ ਕਿ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਹੀ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ, ਤਾਂ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਇਹ ਸਟੈਂਡ ਲੈਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹੀਆਂ ਗਾਈਡ-ਲਾਈਨਾਂ ਲਾਜ਼ਮੀ ਨਹੀਂ ਹਨ ਅਤੇ ਇਹ ਸਿਰਫ ਉਹ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਮਨ ਹੈ ਪਰ ਸ਼ਕਤੀ ਨਾਲ ਪਾਲਣਾ ਨਹੀਂ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ।

(17) ਸਰਕਾਰ ਅਜਿਹੇ ਸਟੈਂਡ ਲੈਣ ਦੀ ਵੀ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਸੁਵਿਧਾਜਨਕ ਹਨ ਅਤੇ ਖਾਸ ਧਾਰਾਵਾਂ ਨੂੰ ਚੁਣ ਕੇ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਨ ਅਰਥਾਂ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਕਰਕੇ ਅਜਿਹੇ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਸਟੈਂਡ ਇਕਸਾਰ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਭਾਵ ਜਾਂ ਤਾਂ ਗਾਈਡਲਾਈਨ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਗਾਈਡਲਾਈਨ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸੇ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ ਉਸ ਅਨੁਸਾਰ ਜਾਇਜ਼ ਕਾਰਨ ਦਰਜ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ।

(18) ਇਹ ਤੈਅਸੁਦਾ ਕਾਨੂੰਨ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਜਨਤਕ ਅਦਾਰੇ ਦੇ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਤਾਇਨਾਤ ਹੋਣ ਲਈ ਜ਼ੋਰ ਪਾਉਣ ਦਾ ਕੋਈ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਬਿਨਾਂ ਸ਼ੱਕ, ਇਹ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦਾ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਅਹੁਦੇ ਜਾਂ ਸਥਾਨਾਂ 'ਤੇ ਰੱਖ ਕੇ ਉਸ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਕੰਮ ਲੈ ਲਵੇ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਜੇਕਰ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਵੀ ਕੰਮ ਬਦਨਾਮੀ ਨਾਲ ਰੰਗਿਆ ਹੋਇਆ ਹੈ ਜਾਂ ਕੁਝ ਬਾਹਰੀ ਵਿਚਾਰਾਂ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੈ ਅਤੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਕਾਰਨਾਂ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਅਤੇ ਅਨੁਕੂਲ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਾਂ ਜਨਤਕ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਕਾਰਨ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਐਕਟ / ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ।

(19) ਅਸੀਂ ਇਸ ਤੱਥ ਤੋਂ ਸੁਚੇਤ ਹਾਂ ਕਿ ਤਬਾਦਲੇ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਟੋਪੀ ਦੀ ਬੁੰਦ 'ਤੇ ਇਕ ਪਾਸੇ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਵਰਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨੂੰ ਵੀ ਉਚਿਤ ਭਾਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਅਜਿਹੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਰੰਗੀਨ ਦੇ ਗੁਣ ਦੁਆਰਾ ਸਪਸ਼ਟ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਅਨੁਕੂਲਿਤ



ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਕਸਰਤ ਅਸੀਂ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਬਾਰੇ ਵੀ ਸੁਚੇਤ ਹਾਂ ਕਿ ਅਦਾਲਤਾਂ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਤਬਾਦਲੇ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ 'ਤੇ ਅਪੀਲੀ ਅਥਾਰਟੀ ਵਜੋਂ ਨਹੀਂ ਬੈਠਦੇ ਹਨ। ਅਜਿਹੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਜੇਕਰ ਸਰਕਾਰੀ ਹਦਾਇਤਾਂ/ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸ਼ਰਤ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਹਦਾਇਤਾਂ/ਨਿਯਮਾਂ ਨੂੰ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਚੁਣਨ ਅਤੇ ਚੁਣਨ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਕੇ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਚਕਾਰ ਵਚਨਬੱਧਤਾ ਕਈ ਵਾਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਕੇ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਐਲਾਨ ਤੋਂ ਵਹਿ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਇਸਦਾ ਅਰਥ ਇਹ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵੀ ਪਾਸੇ ਸਵੈ-ਨਿਰਮਿਤ ਪਾਬੰਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕੋਈ ਵੀ ਇਸ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਦੇ ਡੋਮੇਨ ਨੂੰ ਅਲੱਗ-ਥਲੱਗ ਰੱਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਪਰ ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਫਰਜ਼ ਨਿਭਾਉਣੇ ਪੈਂਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਪਹਿਰੇਦਾਰ ਕ੍ਰਿੱਤਿਆਂ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਲਈ ਦੋਵਾਂ ਹਿੱਸਿਆਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਦੁਆਰਾ ਬਣਾਏ ਅਤੇ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕ੍ਰੀਜ਼ ਦੇ ਅੰਦਰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਅਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

(20) ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਮੈਂ, ਹੱਥ ਵਿੱਚ, ਸਾਨੂੰ ਪਤਾ ਲੱਗਾ ਹੈ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਸਾਲ 2005-06 ਲਈ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਜਨਤਕ ਖੇਤਰ ਦੇ ਅਦਾਰਿਆਂ ਦੀ ਤਾਇਨਾਤੀ ਅਤੇ ਤਬਾਦਲੇ ਲਈ ਲਾਗੂ ਨੀਤੀ/ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਤਿਆਰ ਕਰਕੇ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਹਨ, ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਜਾਰੀ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ। ਪੰਜਾਬ, ਪ੍ਰੈਸ਼ਨਲ ਵਿਭਾਗ, ਜੋ ਕਿ ਮਿਤੀ 20 ਅਪ੍ਰੈਲ, 2005 ਹੈ। ਸਬੰਧਤ ਧਾਰਾਵਾਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਅਤੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵਾਈਕ ਐਡਵੋਕੇਟ ਜਨਰਲ ਦੁਆਰਾ ਵੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਹਵਾਲਾ ਅਤੇ ਪੁਨਰ-ਨਿਰਮਾਣ ਵਾਲੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਦੀ ਪੜਚੋਲ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਮਨ ਦੇ ਅਨੁਮਾਨ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸੁਚੇਤ ਫੈਸਲਾ ਲਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਭਾਵੇਂ ਗਜ਼ਟਿਡ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਨਾਨ ਗਜ਼ਟਿਡ, ਜੋ ਅਗਲੇ ਦੇ ਸਾਲਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ-ਅੰਦਰ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣਾ ਹੈ, ਨੂੰ ਉਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਹੀ ਜਾਰੀ ਰਹਿਣ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਜਿਥੋਂ ਤੱਕ ਸੰਭਵ ਹੋਵੇ, ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੱਕ ਜਿਲ੍ਹੇ ਜਾਂ ਉਸੇ ਸਟੇਸ਼ਨ 'ਤੇ ਤਾਇਨਾਤ। ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਆਮ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ, ਸਥਿਤੀਆਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਜੇਕਰ ਉਹ/ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਦੋ ਸਾਲਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤ ਹੋਣ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਸਰਕਾਰ ਤਬਾਦਲੇ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਪਾਸ ਕਰਨ ਲਈ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਅਜਿਹੇ ਵਿਵੇਕ ਨੂੰ ਵਾਟਰ ਟਾਈਟ ਕੰਪਾਰਟਮੈਂਟ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਕਿਉਂਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਤਿੰਨ ਸਾਲਾਂ ਲਈ ਸੇਵਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਬਦਲਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅੱਗੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੱਤ ਸਾਲ ਤੋਂ ਵੱਧ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਜਗ੍ਹਾ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਰਹਿਣ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਸ਼ਰਤਾਂ ਗਣਿਤਿਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬਹੁਤ ਪ੍ਰਸ਼ੰਸਾਯੋਗ ਹਨ ਪਰ ਇਹਨਾਂ ਨੂੰ ਸਟ੍ਰਿਕਟੋ ਸੈਸੋ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਨਾਲ ਕੁਝ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕਿਸੇ ਵੀ ਪਾਸੇ ਲਈ ਅਸੁੱਖ ਸ਼ਬਦ ਬਣ ਜਾਣਗੇ। ਇਹ ਉਹਨਾਂ ਹਾਲਾਤਾਂ 'ਤੇ ਵੀ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦਾਖਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਆਖਰੀ ਸ਼ਬਦ, ਬੇਸ਼ੱਕ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਨਾਲ ਹੋਵੇਗਾ ਪਰ ਜਦੋਂ ਵੀ ਅਜਿਹੇ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ/ਪੁਲਿਸਾਂ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਪਾਸਿਓਂ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ ਤਾਂ ਇਹ ਕਾਰਨਾਂ ਲਈ ਅਨੁਕੂਲ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਅਸੀਂ ਪਾਲਿਸੀ ਵਿੱਚ ਗਣਿਤਿਕ ਗਣਨਾਵਾਂ ਨੂੰ ਪੜ੍ਹਦੇ ਹਾਂ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਫੋਰੈਸਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਇਹ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ ਵੀ ਮੁਸ਼ਕਲ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਉਸਨੂੰ ਦਿੱਤੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਦੋ ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਖਤਮ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਤਾਇਨਾਤ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਤੋਂ ਦੋ ਸਾਲ ਪਹਿਲਾਂ ਉਸ ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਆਪਣੀ ਧਾਰਨਾ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਲਾਇਸੈਂਸ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਅਜਿਹੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਖਤਮ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੋ ਮਾਲਕ ਦੇ ਨਿਯੰਤਰਣ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਹੋ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ।

(21) ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹੀਆਂ ਨੀਤੀਆਂ/ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਦੀ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪਾਲਣਾ

ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਪਰ ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਭਟਕਣਾ ਕਰਨਾ ਹੈ ਤਾਂ ਆਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਕਾਰਨ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ, ਜੋ ਪਾਰਦਰਸ਼ੀ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਜੋ ਉਹ ਸਵੀਕਾਰਯੋਗ ਹੋਣ ਅਤੇ ਸਬੰਧਤ ਦੀ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀ ਦੇ ਅੰਦਰ ਹੋਣ। ਹੱਥ ਵਿੱਚ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਤਬਾਦਲੇ ਦੇ ਹੁਕਮ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਤਬਦੀਲ ਕਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਕਾਰਨ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਹਨ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਹੁਕਮਾਂ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਲਿਖਤੀ ਬਿਆਨ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਜਨਤਕ ਹਿੱਤ ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਾੜੇ ਇਰਾਦੇ ਦੇ ਨਾਲ- ਨ kb ਸੱਤਾ ਦੀ ਰੰਗੀਨ ਵਰਤੋਂ ਦਾ ਵੀ ਖੁਲਾਸਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪ੍ਰਗਟ ਕੀਤੇ ਗਏ ਤੱਥਾਂ ਦੀ ਸੰਪੂਰਨਤਾ ਵਿੱਚ, ਅਸੀਂ ਇਹ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਕਿਉਂਕਿ ਕਿਸੇ ਵੀ ਧਿਰ ਵੱਲੋਂ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਇਸ ਲਈ ਨੀਤੀ ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਸ਼ਰਤ ਇਸ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਮੰਨੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਹਰ ਇੱਕ ਕੇਸ ਜੋ ਪਾਲਿਸੀਆਂ/ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਵਿੱਚ ਆਉਂਦਾ ਹੈ, ਦੀ ਸਬੰਧਤ ਤਿਮਾਹੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਅਨੁਸਾਰ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਜਾਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ। ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ 20 ਜੂਨ, 2005 ਦੇ ਤਬਾਦਲੇ ਦੇ ਅਣਗੌਲੇ ਆਰਡਰ ਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਖਰਚੇ ਦੇ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਆਰ.ਐਨ.ਆਰ

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

ਕੰਚਨ

ਸੂਰਿਆ ਕਾਂਤ ਜੋ.

ਕੁਲਵੰਤ ਸਿੰਘ, - ਅਪੀਲਕਰਤਾ/ਬਿਨੈਕਾਰ

ਬਨਾਮ

ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ, - ਉੱਤਰਦਾਤਾ

Crl. ਫੁਟਕਲ 2005 ਦਾ 7065 ਨੰ

Crl. 2005 ਦੀ ਅਪੀਲ ਨੰ. 237/SB

8 ਅਗਸਤ, 2005

ਕੋਡ ਆਫ ਕ੍ਰਿਮੀਨਲ ਪ੍ਰੋਸੀਜਰ, 1973 - ਐੱਸ. 389 ਅਤੇ 482—ਕ੍ਰਿਸ਼ਟਾਚਾਰ ਦੀ ਰੋਕਥਾਮ ਐਕਟ, 1988 - ਐੱਸ. 7 ਅਤੇ 13—ਇਕ ਜੂਨੀਅਰ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਨੂੰ 1988 ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 7 ਅਤੇ 13 ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਪਰਾਧਾਂ ਲਈ ਦੋਸ਼ੀ ਠਹਿਰਾਇਆ ਗਿਆ ਅਤੇ ਸਜ਼ਾ ਸੁਣਾਈ ਗਈ — ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਅਪੀਲ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਸਜ਼ਾ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰ ਦਿੱਤਾ — ਦੋਸ਼ੀ ਠਹਿਰਾਉਣ ਦੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਲਈ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਵੀ— ਕੀ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਲਈ ਵਿਭਾਗੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ ਅਰੰਭ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਦੋਸ਼ੀ ਠਹਿਰਾਉਣ ਦੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਲਈ ਕਾਫੀ ਆਧਾਰ ਹੈ - ਰੋਕਿਆ ਗਿਆ, ਨਹੀਂ - ਹਾਲਾਂਕਿ, ਦੋਸ਼ਾਂ ਤੋਂ ਬਚੀ ਹੋਣ 'ਤੇ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਕੇਸ ਨੂੰ ਸਾਰੇ ਨਤੀਜੇ ਵਾਲੇ ਲਾਭਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਸਮਰੱਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਸੰਸ਼ੋਧਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।