

---

ਐਮ.ਐਮ.ਕੁਮਾਰ, ਜੇ

ਭੀਮ ਰਾਜ ਗੋਇਲ, - ਪਟੀਸ਼ਨਰ

ਬਨਾਮ

ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ, - ਉੱਤਰਦਾਤਾ

**1998 ਦਾ CWP ਨੰ. 1992**

17 ਮਾਰਚ, 2004

ਭਾਰਤ ਦਾ ਸੰਵਿਧਾਨ, 1950 - ਅਨੁਛੇਦ 14, 21, 226 ਅਤੇ 300-ਏ — ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਰੂਲਜ਼, ਵੋਲ. II, ਭਾਗ I, RI. 317-A(1)(v), ਵੋਲ. I, ਭਾਗ I ਆਰ.ਐਲ. 7.5(1)-ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਵਾਂ (ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ) ਨਿਯਮ, 1975 - ਆਰ.ਐਲ. 3—ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫੇ ਲਈ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ — ਅਸਤੀਫੇ ਦੀ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਅਤੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੇ ਅਹੁਦਾ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ—ਆਪਣੇ ਅਸਤੀਫੇ ਦੇ ਲਗਭਗ 26 ਸਾਲਾਂ ਬਾਅਦ, ਪੈਨਸ਼ਨਰੀ ਲਾਭਾਂ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਪਟੀਸ਼ਨਰ — ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨਾ — ਇਸ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ — RIs। 7.5(1) ਅਤੇ 3.17(A)91(v) ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ 'ਤੇ ਯੋਗਤਾ I ਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਜ਼ਬਤ ਕਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ- ਕੀ RI. 7.5 (1) ਅਤੇ ਆਰ.ਐਲ. 3.1 7-A(1)(v) ਅਨੁਛੇਦਵਾਂ ਲਈ ਅਲਟਰਾ ਵਾਇਰ ਹਨ। ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ 14, 21 ਅਤੇ 300-ਏ - ਹੋਲਡ, ਨਹੀਂ - ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਾਂ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਕੇਸਾਂ ਦੀ ਤੁਲਨਾ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨਾਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ - ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੋ ਡੈੱਡਵੁੱਡ ਬਣ ਗਿਆ ਹੈ, ਵੱਡੇ ਜਨਤਕ ਹਿੱਤਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਿ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੋ ਕਿ ਹੋਰ ਕੁਸ਼ਲ ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਫਰਜ਼ ਨਿਭਾਉਣ ਦੇ ਸਮਰੱਥ ਹੈ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਕੇ ਜਨਤਕ ਹਿੱਤਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ-ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹਨ-ਪਟੀਸ਼ਨ ਖਾਰਜ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਨਿਯਮ 3.26 1975 ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੈ ਜੋ ਪ੍ਰੀ- ਮੈਚਿਓਰ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਦਾ ਹੈ [ਜਾਂ ਨਿਯਮ 3.26(d) ਜੋ ਹਰਿਆਣਾ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ]। ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਜਿੱਥੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਉਸਨੂੰ ਆਪਣੀ ਯੋਗਤਾ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਜ਼ਬਤ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਖੰਡ I ਵਿੱਚ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 7.5(1) ਅਤੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 3.17 (A)(1)(; v) ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਭਾਗ II ਵਿੱਚ, ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਾਲੋਂ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਵੱਖਰੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਵਿੱਚ ਖੜ੍ਹਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨੇ ਆਪਣੀ ਮਿੱਠੀ ਇੱਛਾ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਆਪਣੇ ਮਾਲਕ ਨਾਲ ਆਪਣੇ ਰਿਸ਼ਤੇ ਨੂੰ ਕੈਸ਼ੀਅਰ ਕਰਨ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦਿੱਤੀ ਹੈ। ਉਸ ਨੇ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਅੱਧ ਵਿਚਾਲੇ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਹੈ

ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਸਮੁੰਦਰ। ਦੇ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਵਰਗੀਕਰਣ ਦੀ ਸਥਾਪਨਾ ਸਮਝਦਾਰੀ ਵਾਲੇ

ਭਿੰਨਤਾ 'ਤੇ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਜਿਸਦਾ ਉਸ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪੈਨਸ਼ਨ ਕਮਾਉਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦੇ ਕੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਵਸਤੂ ਨਾਲ ਤਰਕਸੰਗਤ ਸਬੰਧ ਹੈ। ਵਰਗੀਕਰਣ ਦਾ ਆਧਾਰ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਅਨੁਸ਼ਾਸਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਇੱਕ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਹੈ ਜੋ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਤੱਕ ਸੇਵਾ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਦੂਜੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਜੋ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਦੇ ਆਉਣ ਦੀ ਉਡੀਕ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਮਾਲਕ ਨਾਲ ਆਪਣੇ ਰਿਸ਼ਤੇ ਨੂੰ ਕੈਸ਼ੀਅਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਅਨੁਸ਼ਾਸਨ ਅਤੇ ਬਾਨੀ ਪਿਤਾ ਦੀਆਂ ਉਮੀਦਾਂ ਨੂੰ ਅਮਲ ਵਿੱਚ ਲਿਆਉਣ ਦੇ ਕਾਰਨ ਪ੍ਰਤੀ ਵਚਨਬੱਧ ਇੱਕ ਨੌਕਰਸ਼ਾਹੀ ਨੂੰ ਬਣਾਈ ਰੱਖਣ ਲਈ, ਅਨੁਸ਼ਾਸਨ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖਣ ਵਾਲੇ ਅਤੇ ਜੋ ਉਸ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਨਾ ਪਸੰਦ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਨੂੰ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਤੱਕ ਦਾ ਇੱਕ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕਾਰਜਕਾਲ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਦਾਅਵਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ। ਲਾਭ.

(ਪੈਰਾ 18)

ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਇਹ ਵੀ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਜਿਹੜੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਾਂ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕੇਸਾਂ ਦੀ ਤੁਲਨਾ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨਾਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ। ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੋ ਡੈੱਡਵੁੱਡ ਬਣ ਗਿਆ ਹੈ, ਨੂੰ ਵੱਡੇ ਜਨਤਕ ਹਿੱਤਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦਿਆਂ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੋ ਕਿ ਹੋਰ ਕੁਸ਼ਲ ਹੈ ਅਤੇ ਆਪਣੀ ਡਿਊਟੀ ਨਿਭਾਉਣ ਦੇ ਸਮਰੱਥ ਹੈ, ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਕੇ ਜਨਤਕ ਹਿੱਤਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ। ਇਸ ਲਈ, ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਾਂ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਵਰਗੀਕਰਣ, ਤਰਕਸੰਗਤ ਵਿਭਿੰਨਤਾ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਦਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਗਈ ਵਸਤੂ ਨਾਲ ਇੱਕ ਗਠਜੋੜ ਹੈ।

(ਪੈਰਾ 19)

ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਇਹ ਘੋਸ਼ਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਸ਼ਾਇਦ ਹੀ ਕੋਈ ਤਰਕਸੰਗਤ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਵਾਲੀਅਮ II ਵਿੱਚ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 3.17- A(1)(v) ਦੇ ਨਾਲ ਪੜ੍ਹੇ ਗਏ ਖੰਡ I ਵਿੱਚ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 7.5(1) ਨੂੰ ਆਰਟੀਕਲ 14, 21, ਦੇ ਅਲਟਰਾਵਾਇਰਸ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕਰਨਾ ਸੰਭਵ ਹੈ। ਅਤੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ 300-ਏ. ਇਸ ਲਈ, ਉਪਰੋਕਤ ਨਿਯਮ ਦੀ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਵੈਧਤਾ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

(ਪੈਰਾ 23)

ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਵੱਲੋਂ ਵਕੀਲ ਸੁਰੇਸ਼ ਮੋਗਾ ਨੇ ਕੀਤੀ।

ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਵਾਲਿਆਂ ਲਈ ਏ.ਜੀ. ਮਸੀਹ, ਡੀ.ਏ.ਜੀ., ਪੰਜਾਬ।

### ਨਿਰਣਾ

ਐਮ.ਐਮ.ਕੁਮਾਰ, ਜੇ.

(1) ਇਹ ਹੁਕਮ ਇਹ ਹੁਕਮ j CWP9Nos ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕਰੇਗਾ। 1998 ਦੇ 11992, 2003 ਦੇ 9916 ਅਤੇ 2001 ਦੇ ਆਰਐਸਏ ਨੰਬਰ 2480 ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਅਤੇ ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਸਾਂਝੇ ਸਵਾਲ ਵਜੋਂ ਇਨ੍ਹਾਂ ਸਾਰੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਉਠਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। 1998 ਦੇ CWP ਨੰਬਰ 1992 ਤੋਂ ਤੱਥ ਲਏ ਜਾ ਰਹੇ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਉਪਰੋਕਤ ਪਟੀਸ਼ਨ

ਵਿੱਚ ਦਲੀਲਾਂ ਨੂੰ ਸੰਬੰਧਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਹਨਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਣਾ ਲਈ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਹੇਠ ਦਿੱਤੇ ਸਵਾਲ ਉਠਾਏ ਗਏ ਹਨ:

“ਕੀ ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਰੂਲਜ਼ ਦੇ ਨਿਯਮ 7.5(1), ਵੋਲ. I ਭਾਗ I ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਰੂਲਜ਼ ਦੇ ਸੁੱਕੇ ਨਿਯਮ 3.17-A(1)(v) Vol. II ਭਾਗ I (ਸੰਖੇਪ ਲਈ, ਨਿਯਮ) ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 14, 21, ਅਤੇ 300-ਏ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ? ”

(2) ਕੇਸ ਦੇ ਸੰਖੇਪ ਤੱਥ ਇਹ ਹਨ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ 27 ਜਨਵਰੀ, 1942 ਨੂੰ ਉੱਤਰਦਾਤਾ-ਰਾਜ ਦੇ ਸਿੰਚਾਈ ਵਿਭਾਗ ਵਿੱਚ ਨਹਿਰੀ ਪਟਵਾਰੀ ਵਜੋਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਇਆ ਸੀ। 6 ਮਾਰਚ, 1967 ਨੂੰ, ਉਸਨੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ (ਅੰਕੜਾ P-1) ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ ਆਪਣਾ ਪ੍ਰਗਟਾਵਾ ਕੀਤਾ। ਪਤਨੀ ਦੀ ਲੰਬੀ ਬੀਮਾਰੀ ਕਾਰਨ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਦੀ ਇੱਛਾ ਅਸਤੀਫਾ 4 ਜੂਨ, 1968 ਨੂੰ 7 ਅਪ੍ਰੈਲ, 1967 ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋ ਕੇ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ (ਅੰਗ੍ਰੇਜ਼ੀ P-2)। ਅਸਤੀਫੇ ਦੇ ਕਾਰਨ, ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੇ ਆਪਣਾ ਅਸਤੀਫਾ ਜਮ੍ਹਾਂ ਕਰਨ ਦੇ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਮਿਆਦ ਖਤਮ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅਹੁਦਾ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਸੀ। 6 ਜਨਵਰੀ, 1994 ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਅਸਤੀਫੇ ਦੇ ਲਗਭਗ 26 ਸਾਲਾਂ ਬਾਅਦ, ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੇ ਸੁਪਰਡੈਂਟ ਇੰਜੀਨੀਅਰ, ਸਰਹਿੰਦ ਕੈਨਾਲ ਸਰਕਲ, ਲੁਧਿਆਣਾ (ਅਨੈਕਸਰ ਪੀ-3) ਨੂੰ ਪੈਨਸ਼ਨ ਪੇਪਰ ਤਿਆਰ ਕਰਨ ਅਤੇ ਉਸਦੇ ਬਕਾਏ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਲਈ ਇੱਕ ਵਿਸਤ੍ਰਿਤ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧਤਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਸਲਾਹ ਦਿੱਤੀ ਗਈ। , — 25 ਜਨਵਰੀ, 1994 ਨੂੰ ਪੱਤਰ (ਅਨੈਕਸਰ ਪੀ-4) ਰਾਹੀਂ ਸਬੰਧਤ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ ਕਰਨ ਲਈ ਜਿੱਥੇ ਉਸਨੇ ਆਪਣਾ ਅਸਤੀਫਾ ਸੌਂਪਿਆ। ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੇ 5 ਮਾਰਚ, 1994 ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਵਕੀਲ ਰਾਹੀਂ ਦੁਬਾਰਾ ਆਪਣੀ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧਤਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ (ਅੰਗ੍ਰੇਜ਼ੀ P-5)। ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਦੇ ਜਵਾਬ ਵਿੱਚ, ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਨੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤਾ ਕਿ ਉਸ ਸਮੇਂ ਲਾਗੂ ਨਿਯਮ ਕਿਸੇ ਵੀ ਪੈਨਸ਼ਨਰੀ ਲਾਭ ਦੇਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦੇ ਸਨ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸਨੇ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਦਿੱਤਾ ਸੀ (ਅੰਕੜਾ ਪੀ 6 )। 1 ਸਤੰਬਰ, 1997 ਨੂੰ, ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੇ ਆਪਣੇ ਵਕੀਲ (ਅਨੈਕਸਰ P-7) ਰਾਹੀਂ ਇੱਕ ਕਾਨੂੰਨੀ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ ਸਾਰੀਆਂ ਪਰਿਣਾਮੀ ਰਾਹਤਾਂ ਅਤੇ ਵਿਆਜ ਦੇ ਨਾਲ ਪੈਨਸ਼ਨਰੀ ਲਾਭ ਦੇਣ ਲਈ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਕੀਤੀ। ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਨੇ 24 ਸਤੰਬਰ, 1997 ਨੂੰ ਜਵਾਬ ਭੇਜਿਆ (ਅੰਗ੍ਰੇਜ਼ੀ P-8) ਪੈਨਸ਼ਨ ਲਈ ਉਸ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਬਹੁਤ ਦੇਰੀ ਨਾਲ ਰੱਦ ਕਰਦੇ ਹੋਏ। ਦੁਬੀ ਹੋ ਕੇ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ

ਨੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਆਰਟੀਕਲ 226 ਦੇ ਤਹਿਤ ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਰੂਲਜ਼, ਖੰਡ ਦੇ ਨਿਯਮ 7.5(1) ਅਤੇ ਨਿਯਮ 3.17-ਏ(1)(v) ਦੇ ਤਹਿਤ ਤੁਰੰਤ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕਰਕੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਕੀਤੀ। I ਅਤੇ II ਨੂੰ ਕ੍ਰਮਵਾਰ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 14, 21 ਅਤੇ 300-ਏ ਦੇ ਅਲਟਰਾ ਵਾਇਰਲ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ। 18 ਮਾਰਚ, 1994 ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਦੇ ਹੁਕਮ (ਅੰਕੜਾ P-6) ਦੀ ਪਰਿਣਾਮੀ ਰਾਹਤ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਪੈਨਸ਼ਨ ਅਤੇ ਹੋਰ ਲਾਭ ਦੇਣ ਦੀ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਰਾਹਤ ਵੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਅੱਗੇ ਅਰਦਾਸ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ 24 ਸਤੰਬਰ, 1997 ਦੇ ਹੁਕਮ (ਅੰਗ੍ਰੇਜ਼ੀ ਪੀ-8) ਨੂੰ ਵੀ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ।

(3) ਲਿਖਤੀ ਬਿਆਨ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੇ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਨਹੀਂ ਹੋਇਆ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸਨੇ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਦਿੱਤਾ ਸੀ। ਉਹ ਰਿਟਾਇਰਲ ਲਾਭਾਂ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਰਿਲਾਇੰਸ ਨੂੰ 'ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ' ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ 'ਤੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਰੂਲਜ਼ ਦੇ ਨਿਯਮ 3.26 (ਏ) ਵਿੱਚ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। I ਭਾਗ I ਦੇ ਨਾਲ ਨਾਲ ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਰੂਲਜ਼ ਦੇ ਨਿਯਮ 3.17-A(1)(v) ਭਾਗ II ਭਾਗ I ਅਤੇ ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਰੂਲਜ਼ ਦੇ ਨਿਯਮ 7.5(1) ਭਾਗ II ਭਾਗ I ਅਤੇ ਉਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ, ਇਹ ਦਰਸਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਜਨਤਕ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਜਿੱਥੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਦੂਜੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲੈਣ ਲਈ ਪੂਰਵ ਅਨੁਮਤੀ

ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਉਸ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਜ਼ਬਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਵੀ ਜ਼ੋਰ ਦੇ ਕੇ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਰਾਜ ਦੁਆਰਾ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 309 ਦੇ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਨਿਯਮ ਬਣਾਏ ਗਏ ਹਨ। ਵੱਡੀ ਦੇਰੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇਹ ਮੁੱਦਾ ਵੀ ਉਠਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਦਾਅਵਾ ਸਮੇਂ ਦੀ ਪਾਬੰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਨਿਯਮ ਅੰਤਰ-ਵਿਰੋਧੀ ਹਨ।

(4) ਮਿਸਟਰ ਸੁਰ ਮਿਸਟਰ ਸੁਰੇਸ਼ ਮੋਗਾ, ਸਿੱਖਿਅਤ ਵਕੀਲ ਨੇ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿਚ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਵੇਲਯੂਮ ਦੇ ਨਿਯਮ 3.17-ਏ(ਐਲ)(ਵੀ)। Vol. ਦਾ II ਅਤੇ ਨਿਯਮ 7.5(1) ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ I ਆਪਹੁਦਰੇਪਣ, ਵਿਤਕਰੇ, ਅਸਪਸ਼ਟਤਾ ਤੋਂ ਪੀੜਤ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਲਈ, ਉਪਰੋਕਤ ਨਿਯਮ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 14, 21 ਅਤੇ 300-ਏ ਦੇ ਉਲਟ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ। ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਨੇ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਜਿਸ ਨੇ ਆਪਣੇ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਅਤੇ ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਵਾਂ (ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ) ਨਿਯਮ, 1975 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸਵੈ-ਇੱਛੁਕ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰ ਰਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਜਾਂ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਜਾਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਏ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਕੋਈ ਅੰਤਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਦੇ ਨਿਯਮ 5.27 (Vol. II) ਅਤੇ 3.12 ਦੇ ਅਧੀਨ। ਮੈਂ ਵੇਲ ਦੇ ਨਿਯਮ 3.26 ਨਾਲ ਪੜ੍ਹਿਆ। ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਆਈ. ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਨੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਬਰਾਬਰੀ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਵਾਂਗ ਕੀਤੀ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨਾਲ ਜੋ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 5.32 (1) ਅਤੇ 5.32 (2) (ਖੰਡ 2) ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਜ਼ਰਮਾਨੇ ਵਜੋਂ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਏ ਹਨ ਜਾਂ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਨਿਯਮ 5.2 ਜਾਂ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ

ਨਿਯਮ 5.11 ਦੇ ਅਧੀਨ ਸਰੀਰਕ ਜਾਂ ਮਾਨਸਿਕ ਅਸਮਰਥਤਾ ਦੇ ਕਾਰਨ ਅਵੈਧ ਪੈਨਸ਼ਨ ਜਾਂ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 2.5 ਦੇ ਤਹਿਤ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਜਾਂ ਦਿਵਾਲੀਆ ਹੋਣ ਦੇ ਕਾਰਨ ਬਰਖਾਸਤ ਜਾਂ ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

(5) ਅਨੁਸਾਰ? ਕਲੀਅਰਡ ਵਕੀਲ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਹਰ ਕਿਸਮ ਦੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਕਾਰਕ ਮੌਜੂਦ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੀ ਕਮਾਈ ਵਿੱਚ ਖਤਮ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਅਰਥਾਤ, ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਰਿਸ਼ਤੇ ਨੂੰ ਤੋੜਨਾ। ਅਸਤੀਫ਼ੇ ਰਾਹੀਂ ਵੀ ਉਹੀ ਆਮ ਜੋਸ਼ ਫੈਲਦਾ ਹੈ। ਆਪਣੀ ਪੇਸ਼ਕਾਰੀ ਦੇ ਸਮਰਥਨ ਵਿੱਚ, ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਨੇ ਜੋਕੇ ਕਾਟਨ ਸਪਿਨਿੰਗ ਅਤੇ ਡਬਲਯੂਵੀਜੀ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਇੱਕ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਹੈ। ਮਿੱਲਜ਼ ਬਨਾਮ ਯੂਪੀ ਰਾਜ (1) ਅਤੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੇਣ ਲਈ ਨਿਯਮ ਬਣਾਉਣ ਦਾ ਮੂਲ ਕਾਰਨ ਸਿਵਲ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ ਹੈ ਜੋ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨ ਕਾਇਮ ਰੱਖਣ ਦੇ ਵੱਡੇ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ ਹੈ। ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਨੇ ਤਾਕੀਦ ਕੀਤੀ ਹੈ ਕਿ ਅਸਤੀਫ਼ਾ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਵਰਗੀਕਰਨ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਵੱਖ ਹੋਣ ਦੇ ਢੰਗ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੈ, ਕੋਈ ਜਾਇਜ਼ ਆਧਾਰ ਨਹੀਂ ਬਣਦਾ ਕਿਉਂਕਿ ਸਮੂਹ ਵਿਚ ਹਰ ਕੋਈ ਆਪਣੇ ਰਿਸ਼ਤੇ ਨੂੰ ਤੋੜ ਰਿਹਾ ਹੈ ਭਾਵੇਂ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਅਸਤੀਫ਼ਾ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਜਾਂ ਸਵੈਇੱਛਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਉਹ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਕਿਹਾ ਕਿ ਹਰ ਹਾਲਤ ਵਿੱਚ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੇ ਆਪਣੇ ਜੀਵਨ ਦੇ ਸਰਵੋਤਮ ਸਾਲ ਸਰਕਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੇ ਹਨ ਅਤੇ ਉਹ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਣਗੇ। ਉਸਨੇ ਇਹ ਕਾਇਮ ਰੱਖਿਆ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਮਾਲਕ ਦੇ ਸਬੰਧਾਂ ਦੇ ਸਰਵਰੈਸ ਦੇ ਢੰਗ 'ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਵਰਗੀਕਰਨ ਪੈਨਸ਼ਨਰੀ ਲਾਭਾਂ ਨੂੰ ਗ੍ਰਾਂਟ ਅਤੇ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਵੈਧ ਆਧਾਰ ਨਹੀਂ ਬਣਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਸ੍ਰੀ ਮੋਗਾ ਨੇ ਸੀਵਿਯਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 14 ਅਧੀਨ ਵਿਚਾਰੇ ਗਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਪਰਖ ਕਰਨ ਲਈ ਵਰਗੀਕਰਨ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦਾ ਵੀ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਹੈ। ਸਿੱਖਿਅਤ ਵਕੀਲ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਜੇਕਰ ਨਿਯਮ ਇੱਕ ਸਮਝਦਾਰੀ ਵਾਲੇ ਭਿੰਨਤਾ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਨਹੀਂ ਹਨ ਤਾਂ ਵਰਗੀਕਰਨ ਨੂੰ ਸੀਵਿਯਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 14 ਦੇ ਤਹਿਤ ਮਨਮਾਨੀ ਅਤੇ ਪੱਖਪਾਤੀ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਦੋ ਵਰਗਾਂ ਵਿੱਚ ਵਰਗੀਕਰਨ ਇੱਕ ਸੂਝਵਾਨ ਭਿੰਨਤਾ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੈ। ਅੱਗੇ ਇਹ ਦਰਸਾਉਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ ਕਿ ਸਮਝਦਾਰੀ ਦੇ ਅੰਤਰ ਦਾ ਇੱਕ ਤਰਕਸੰਗਤ ਆਧਾਰ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਇਸ ਦਾ ਵਰਗੀਕਰਨ ਦੀ ਵਸਤੂ ਨਾਲ ਤਰਕਸੰਗਤ ਸਬੰਧ ਹੈ। ਉਸਨੇ ਸਟੇਟ ਆਫ਼ ਬੰਬੇ ਬਨਾਮ ਐਫਐਲ ਬਲਸਾਰਾ (2) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਮਜ਼ਹੂਰ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਹੈ।

(6) ਸ਼੍ਰੀਮਾਨ ਜੀ. ਮੋਗਾ ਨੇ ਫਿਰ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਹੈ ਕਿ ਸਾਡੇ ਸੀਵਿਯਾਨ ਦੀ ਸਕੀਮ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਨਿਯਮ ਸਕੈਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਅਨੁਛੇਦ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

(1) 1990 (5) SLR 642

(2) 1951 (1) SCR 682

311(2) ਜਾਂ ਸੀਵਿਯਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 14। ਉਸਨੇ ਮੋਗਾ ਧਿਆਨ ਸੈਂਟਰਲ ਇਨਲੈਂਡ ਵਾਟਰ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਲਿਮਿਟੇਡ ਬਨਾਮ ਬਰੋਜੋ ਨਾਥ, (3) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਪੈਰਾ 11 ਵੱਲ ਖਿੱਚਿਆ ਹੈ। ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਨੇ ਮੇਨਕਾ ਗਾਂਧੀ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ, (4) ਅਤੇ ਮਹਿੰਦਰ ਸਿੰਘ ਗਿੱਲ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ, (5) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ 'ਤੇ ਵੀ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ, ਇੱਕ ਵਾਰ ਜਦੋਂ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਵੱਖ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਮੁਲਤਵੀ ਹਿੱਸੇ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਨਾਮ ਨਾਲ ਅਦਾ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ। ਆਪਣੀ ਪੇਸ਼ੀ ਦੇ ਸਮਰਥਨ ਵਿੱਚ, ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਨੇ ਡੀ.ਐਸ. ਨਾਕਾਰਾ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ, (6) ਅਤੇ ਨਰਸਿੰਘ ਪਟਨਾਇਕ ਬਨਾਮ ਉੜੀਸਾ ਰਾਜ, (7) ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਦੋ ਫੈਸਲਿਆਂ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਹੈ।

(7) *lea The1 learnedI counsel2* ਨੇ 1 ਨੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਣ ਲਈ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਪਿੱਛੇ ਕੋਈ ਤਰਕਸ਼ੀਲ ਸਿਧਾਂਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਕੇਸਾਂ ਦੇ ਇੱਕ ਸੈੱਟ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪੈਨਸ਼ਨ ਮਿਲਦੀ ਰਹੇਗੀ ਜਦੋਂ ਕਿ ਅਸਤੀਫ਼ੇ ਦੇ ਹੋਰ ਕੇਸਾਂ ਵਿੱਚ, ਉਹ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਗੁਆ ਦੇਵੇਗਾ। ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਉਪਲਬਧ ਕੋਈ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ, ਅਤੇ ਇੱਕ ਨਿਰਧਾਰਨ ਸਿਧਾਂਤ ਇਹ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਣਾ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 3.17-ਏ ਅਤੇ ਨਿਯਮ 7.5 ਕੁਦਰਤ ਵਿੱਚ ਆਪਹੁਦਰੇ ਹਨ। ਉਪਰੋਕਤ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਲਈ, ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਨੇ **ਸੁਭਾਸ਼ ਕੁਮਾਰ ਬਨਾਮ ਬਿਹਾਰ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ**, (8) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਨਿਯਮ ਅਸਪਸ਼ਟਤਾ ਦਾ ਸ਼ਿਕਾਰ ਹਨ ਅਤੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 14 ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਫਿਰ ਉਸਨੇ **ਸੁਦਰਸ਼ਨ ਕੁਮਾਰ ਬਨਾਮ ਦਿੱਲੀ ਟੈਨਸਪੋਰਟ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ (ਦਿੱਲੀ)**, (9) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਇੱਕ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਪੈਰੇ 4,6,8 ਅਤੇ 10 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਹੈ।

(8) ਉਸ ਨੇ ਇਹ ਵੀ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਹੈ ਕਿ ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਨਿਯਮ 3.17-ਏ (ਐਲ) (ਵੀ) ਅਤੇ 7.5 (1) ਧਾਰਾ 300-ਏ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਹੈ ਜੋ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਹਰੇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਜਾਇਦਾਦ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਇਸ ਤੋਂ ਵਾਂਝਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਬਣਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ। ਪੈਨਸ਼ਨ ਜਾਇਦਾਦ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਫੈਸਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ,

- (3) ਏਆਈਆਰ 1986 ਐਸ ਸੀ. 1571
- (4) ਏਆਈਆਰ 1978 ਐਸਸੀ 597
- (5) ਏਆਈਆਰ 1978 ਐਸਸੀ 576
- (6) 1983 (2) ਐਸਐਲਆਰ 246
- (7) 1996 (2) ਆਰਐਸਜੇ 75
- (8) ਜੇਟੀ 1991 (1) ਐਸਸੀ 77
- (9) 1994 (7) ਐਸਐਲਆਰ 163

ਨਿਯਮ 3.17-A(1)(v) ਅਤੇ 7.5(1) ਦੁਆਰਾ ਪੈਨਸ਼ਨ ਜ਼ਬਤ ਕਰਨਾ ਧਾਰਾ 300-A ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਉਸਨੇ **ਦੇਵਕੀਨੰਦਨ ਪ੍ਰਸਾਦ ਬਨਾਮ ਬਿਹਾਰ**, (10) ਅਤੇ **ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਨਾਮ ਕੇਆਰ ਐਰੀ**, (11) ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਦੋ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਨੇ ਅੱਗੇ ਜ਼ੋਰ ਦੇ ਕੇ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਆਰਟੀਕਲ 23 ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਵੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਮੁਲਤਵੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਨਾ ਕਰਨਾ ਬੇਗਰ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋਵੇਗਾ। **ਪੀਪਲਜ਼ ਯੂਨੀਅਨ ਫਾਰ ਡੈਮੋਕ੍ਰੇਟਿਕ ਰਾਈਟਸ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ**, (12) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਰੱਖੇ ਗਏ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਜਿਹਾ ਕੋਰਸ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਨੇ ਫਿਰ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਸੇਵਾ ਦੇ ਨਿਯਮ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੁਵੱਲੀ ਅਤੇ ਆਪਸੀ ਸਮਝ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੋਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਇਹ ਇਕਪਾਸੜ ਮਾਮਲਾ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ। ਉਸਨੇ **ਡਾ. ਚਮਨ ਲਾਈ ਸਡਾਨਾ ਬਨਾਮ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ**, (13) ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਹੈ।

(9) **ਦੇਵਕੀਨੰਦਨ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ**, (14) ਅਤੇ **ਏ.ਪੀ. ਸ਼੍ਰੀਵਾਸਤਵ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤ ਯੂਨੀਅਨ**, (15) ਦੇ ਕੇਸਾਂ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਅਸਤੀਫ਼ਾ ਇੱਕ ਆਮ ਸ਼ਬਦ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਅਰਥ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਸਾਰੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਦੀ ਜ਼ਬਤ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਉਸਨੇ **ਮੈਸਰਜ਼ ਜੇਕੇ ਕਾਟਨ ਐਸਪੀਜੀ** ਵਿੱਚ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਪੈਰਾ 7, 8 ਅਤੇ 9 'ਤੇ ਵੀ ਭਰੋਸਾ

ਕੀਤਾ ਹੈ। ਅਤੇ ਡਬਲਯੂ.ਵੀ.ਜੀ. ਮਿੱਲਜ਼ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਅਤੇ ਸੁਦਰਸ਼ਨ ਕੁਮਾਰ ਬਨਾਮ ਦਿੱਲੀ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ (ਸੁਪਰਾ) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਦਿੱਲੀ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦਾ ਇੱਕ ਫੈਸਲਾ।

(10) ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਗੁਰਮੀਤ ਕੌਰ, ਸੀ.ਡਬਲਯੂ.ਪੀ. ਨੰਬਰ 9916, 2003 ਦੇ ਐਡਵੋਕੇਟ ਸ਼੍ਰੀ ਆਰ.ਕੇ. ਅਰੋੜਾ ਵੱਲੋਂ ਪੇਸ਼ ਹੋਈ ਵਕੀਲ ਅਤੇ ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਸ਼ਵੇਤਾ ਅਰੋੜਾ, ਸੀ.ਡਬਲਯੂ.ਪੀ. ਨੰਬਰ 12462 ਦੇ ਵਕੀਲ ਸ਼੍ਰੀ ਐਚ.ਸੀ. ਸੁਰੇਸ਼ ਮੌਗਾ ਨੂੰ ਸੌਂਪਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 3.17-ਏ(ਐਲ)(ਵੀ) ਅਤੇ ਨਿਯਮ 7.5 ਨੂੰ ਸੀਵਧਾਨ ਦੇ ਉਲਟ ਐਲਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

- (10) (1971) 2 SCC 330
- (11) (1973) 1 SCC 120
- (12) ਏਆਈਆਰ 1982 ਐਸਸੀ 1473
- (13) 1996 (3) SLR 634 (P&H)
- (14) 1983 ਐਸਐਲਆਰ 246
- (15) (1995) 6 SCC 227

(11) ਸ਼੍ਰੀ ਏਜੀ ਸ਼੍ਰੀ ਆਗਾਮਸੀਹ, ਸਿੱਖਿਆ ਉਪ ਐਡਵੋਕੇਟ ਈਜੀਨਰ ਅਤੇ ਸ਼੍ਰੀ ਬੀ.ਬੀ ਗੁਪਤਾ, ਵਪੀਕ ਐਡਵੋਕੇਟ ਜਨਰਲ, ਹਰਿਆਣਾ ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਨੂੰ ਵੱਖ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਤਰਕ ਆਧਾਰ ਹੈ। ਸਿੱਖਿਅਤ ਸਲਾਹਕਾਰ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕਿ ਭੇਦ ਇਕੱਲੇ ਸੇਵਾ ਨਾਲ ਵੱਖ ਹੋਣ ਦੇ ਢੰਗ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਹ ਉਹਨਾਂ ਅਣਗਿਣਤ ਕਾਰਕਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦਾ ਹੈ ਜੋ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਮਾਲਕ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਸਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਤੋੜਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹਨ। ਆਪਣੀ ਦਲੀਲ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਸ਼੍ਰੀ ਮਸੀਹ ਨੇ ਦੱਸਿਆ ਕਿ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੋ ਆਪਣੇ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਹੱਥਾਂ ਵਿੱਚ ਬਹੁਤ ਕੁਝ ਛੱਡੇ ਬਿਨਾਂ ਇੱਕਤਰਫਾ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਸ ਨੇ ਗਲਤ ਵਿਵਹਾਰ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਹਟਾਇਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਲੋੜੀਂਦੇ ਰਾਜ ਪ੍ਰਤੀ ਆਪਣੀ ਡਿਊਟੀ ਨਿਭਾਉਣ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਨੇ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਸੱਚਾਈ ਤੋਂ ਕੋਹਾਂ ਦੂਰ ਹੈ ਕਿ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਚਕਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਵਰਗੀਕਰਨ ਨਕਲੀ ਹੈ ਜਾਂ ਇਹ ਕਿ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਚਕਾਰ ਵਰਗੀਕਰਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਅਤੇ ਦੋਵਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਇਕੋ ਜਿਹੇ ਨਤੀਜੇ ਨਿਕਲਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ। . ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਜੇਕਰ ਅਜਿਹੇ ਵਰਗੀਕਰਨ ਨੂੰ ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਉਲਟ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਨੂੰ ਸਫਲਤਾਪੂਰਵਕ ਸਮਝਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਸਮਾਨਾਂ ਨੂੰ ਬਰਾਬਰ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਰਿਹਾ ਸੀ ਜਦੋਂ ਕਿ ਹੁਣ ਵਰਗੀਕਰਨ ਸਭ ਨੂੰ ਬਰਾਬਰ ਸਮਝਦਾ ਹੈ। ਉਸਨੇ ਇਹ ਦਰਜ ਕਰਨ ਲਈ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਤੁਲਨਾ ਕੀਤੀ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਸਨੇ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਦਿੱਤਾ ਹੈ, ਇਹ ਉਮੀਦ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਕਿ ਉਸਦੀ ਪੈਨਸ਼ਨ ਅਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੇ ਲਾਭ ਬਰਕਰਾਰ ਰਹਿਣਗੇ। ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤੋਂ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੱਕ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰਹਿਣ ਅਤੇ ਫਿਰ ਹੋਰ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਲਾਭਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਪੈਨਸ਼ਨ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਉਮੀਦ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਪਰ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੋ ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਆਪਣੇ ਰਿਸ਼ਤੇ ਦੀ ਸੇਵਾ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਹ ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦਾ, ਆਪਣੇ ਜੋਖਮ 'ਤੇ ਅਜਿਹਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਸਿੱਖਿਅਤ ਵਕੀਲ ਨੇ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਜਿਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਸਰਕਾਰੀ ਵਿਭਾਗ ਵਿੱਚ ਭਰਪੂਰ ਤਜਰਬਾ ਹਾਸਲ ਕੀਤਾ ਹੋਵੇ, ਉਸ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਨਿੱਜੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਜਾਂ ਚੋਣ ਲੜਨ ਜਾਂ ਵਿਦੇਸ਼ ਜਾਣ ਲਈ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ। ਰਾਜ ਨੂੰ ਇੱਕ ਕੁਸ਼ਲ ਅਤੇ ਇਮਾਨਦਾਰ ਨੌਕਰਸ਼ਾਹੀ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਸੀਵਧਾਨ ਦੇ ਬਾਨੀ ਪਿਤਾਵਾਂ ਦੀਆਂ ਉਮੀਦਾਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਜੀਵਤ ਹਕੀਕਤ ਵਿੱਚ ਅਨੁਵਾਦ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕੇ ਅਤੇ ਰਾਜ ਬਦਲੇ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸੁਰੱਖਿਅਤ

ਕਾਰਜਕਾਲ ਅਤੇ ਹੋਰ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਸਿੱਖਿਅਤ ਵਕੀਲ ਨੇ ਭਾਰਤੀ ਰਿਜ਼ਰਵ ਬੈਂਕ ਬਨਾਮ ਸੋਸ਼ਲ ਡੇਨਿਸ ਸੋਲੋਮਨ, (16) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਪੈਰਾ 10 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਰੱਖਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਲਈ ਸਿੱਖਿਅਕ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਵੀ ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਬੇਨਤੀਆਂ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ। ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ।

(16) 2004 (9) SCC 461

(12) ਸਿਵਲ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮ ਦੀ ਇੱਕ ਆਮ ਪ੍ਰੀਖਿਆ

ਦੋ ਖੰਡਾਂ ਵਿੱਚ ਫੈਲਿਆ ਹੋਇਆ ਹੈ, ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਧਿਰਾਂ ਲਈ ਸਿੱਖਿਅਤ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਬੰਧਤ ਬੇਨਤੀਆਂ 'ਤੇ ਕੋਈ ਵੀ ਰਾਏ ਪ੍ਰਗਟ ਕਰਨ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋਵੇਗਾ। ਪੰਜਾਬ ਅਤੇ ਹਰਿਆਣਾ ਦੋਵਾਂ ਰਾਜਾਂ ਨੇ ਵਿਆਪਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਹੀ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਹੈ ਜੋ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 309 ਦੇ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਵਿੱਚ ਬਣਾਏ ਗਏ ਹਨ। ਪਹਿਲੀ ਖੰਡ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਆਮ ਸ਼ਰਤਾਂ, ਪੈਨਸ਼ਨ ਯੋਗ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਦਾਖਲੇ ਦੀ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ ਉਮਰ ਅਤੇ ਸਿਵਲ ਸੇਵਕਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਦੀ ਗਿਣਤੀ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਆਮ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਸਮਰਪਿਤ ਹੈ। ਅਧਿਆਇ I ਅਤੇ II ਨੂੰ ਸਮਰਪਿਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਜੋ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਦੀ ਸੀਮਾ ਅਤੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸਮੀਕਰਨਾਂ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਦਾ ਹੈ, ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਅਧਿਆਇ III ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਆਮ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਗਿਣਦਾ ਹੈ। ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 3.6., 3.7 ਅਤੇ 3.8 ਪੈਨਸ਼ਨਯੋਗ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਦਾਖਲੇ ਦੀ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਜਾਂ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ ਉਮਰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਨਿਯਮ 3.26 ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹੈ। ਸੁਣਵਾਈ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਉਪਰੋਕਤ ਨਿਯਮ ਢੁਕਵੇਂ ਹੋਣਗੇ ਅਤੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਪੜ੍ਹੇ ਜਾਣਗੇ -

**ਸਰਕਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਦਾਖਲੇ ਦੀ ਉਮਰ।—**

“3.6 ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਜਿਸਦੀ ਉਮਰ 25 ਸਾਲ ਤੋਂ ਵੱਧ ਹੈ, ਨੂੰ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਰਕਾਰ ਅਧੀਨ ਪੈਨਸ਼ਨ ਯੋਗ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਦਾਖਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

3.7. ਨਿਯਮ 3.6 ਵਿੱਚ ਸੀਮਾ ਨੂੰ ਇਸ ਤੱਕ ਵਧਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ:-

- (a) ਅਧੀਨ ਜੱਜ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ 27 ਸਾਲ, ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ [ਐਡਵੋਕੇਟ] ਅਤੇ ਵਕੀਲ ਜੋ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਜਾਂ ਉਸ ਦੇ ਅਧੀਨ ਅਦਾਲਤਾਂ ਵਿੱਚ ਅਭਿਆਸ ਕਰ ਰਹੇ ਸਨ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਹਰ ਸਾਲ ਲਈ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਉਮਰ ਤੋਂ ਇੱਕ ਸਾਲ ਘਟਾਉਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਅਧਿਕਤਮ 3 ਸਾਲ ਤੱਕ ਅਭਿਆਸ ;
- (b) ਮੈਡੀਕਲ ਅਫ਼ਸਰਾਂ, ਸਿਹਤ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੇ ਸਹਾਇਕ ਡਾਇਰੈਕਟਰਾਂ, ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਸਿਹਤ ਅਫ਼ਸਰ, ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਮਹਾਂਮਾਰੀ ਵਿਗਿਆਨੀ-ਕਮ-ਮਲੇਰੀਓਲੋਜਿਸਟ, ਪਬਲਿਕ ਐਨਾਲਿਸਟ ਅਤੇ ਹਾਈਜੀਨ ਐਂਡ ਵੈਕਸੀਨ ਇੰਸਟੀਚਿਊਟ ਦੇ ਡੀਨ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਪੈਂਤੀ ਸਾਲ;
- (c) ਕਾਨੂੰਨੀ ਪ੍ਰੈਕਟੀਸ਼ਨਰਾਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਤੀਹ ਸਾਲ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਪੁਲਿਸ ਦੇ ਪ੍ਰੋਸੀਕਿਊਟਿੰਗ ਸਬ-ਇੰਸਪੈਕਟਰ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ;
- (d) ਭਾਰਤੀ ਫੌਜ ਦੇ ਸਾਬਕਾ ਸੈਨਿਕਾਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਤੀਹ ਸਾਲ ਜੋ ਅਧੀਨ ਪੁਲਿਸ ਵਿੱਚ ਸੂਚੀਬੱਧ ਹਨ  
ਸੇਵਾ;
- (e) ਸਾਬਕਾ ਸੈਨਿਕਾਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਪੈਂਤੀ ਸਾਲ ਅਤੇ ਵਣ ਗਾਰਡ ਦੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ



ਲਈ ਪੈਨਸ਼ਨ ਪ੍ਰਾਪਤ ਸਿਪਾਹੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਚਾਲੀ ਸਾਲ;

---

- (f) ਪੰਜਾਬ ਸਰਵਿਸ ਆਫ ਇੰਜੀਨੀਅਰਜ਼ (ਸਿੰਚਾਈ ਸ਼ਾਖਾ), ਅਨੁਛੇਦਸ II ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਨਿਯੁਕਤੀ ਹੋਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਤੁਰੰਤ ਪਹਿਲਾਂ ਜੂਨ ਦੇ ਪਹਿਲੇ ਦਿਨ, 26 ਸਾਲ;
- (g) ਪੰਜਾਬ ਐਗਰੀਕਲਚਰਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼, ਅਨੁਛੇਦਸ I ਅਤੇ II ਲਈ ਸਿੱਧੇ ਨਿਯੁਕਤ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਪੈਂਤੀ ਸਾਲ- ■
- (h) ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਵਿਧਾਨਿਕ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਨਿਯੁਕਤ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਪੈਂਤੀ ਸਾਲ;
- (i) ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ-ਅਟਾਰਨੀ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਚਾਲੀ ਸਾਲ ਅਤੇ ਤੀਹ-ਸਹਾਇਕ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਅਟਾਰਨੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਪੰਜ ਸਾਲ।

3.8. ਗਜ਼ਟਿਡ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਵਿਭਾਗਾਂ ਦੇ ਮੁਖੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਨਿਯਮ 3.6 ਵਿੱਚ ਪਾਬੰਦੀ ਨੂੰ ਮੁਆਫ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। "

(13) ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, JfirstCVol.Iof C ਤੋਂ ਉਪਰੋਕਤ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਾਲ, ਕੁਝ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੀ ਪੂਰਤੀ 'ਤੇ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਸੰਬੰਧੀ 1975 ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋਵੇਗਾ। ਸੰਦਰਭ ਦੀ ਸਹੂਲਤ ਲਈ 1975 ਦਾ ਨਿਯਮ 3 ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ:-

(14) "3. ਅਚਨਚੇਤੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ।—(1) (ਏ) ਢੁਕਵੀਂ ਅਥਾਰਟੀ, ਜੇਕਰ ਇਹ ਸੋਚਦੀ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨਾ ਜਨਤਕ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਅਗਾਊਂ ਸੂਚਨਾ ਦੇ ਕੇ, ਉਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਕਰਨ ਦਾ ਪੂਰਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਉਹ ਮਿਤੀ ਜਿਸ 'ਤੇ ਉਹ 25 ਸਾਲ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਪੰਜਾਹ ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਦੀ ਕੋਈ ਮਿਤੀ ਨੋਟਿਸ ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਈ ਗਈ ਹੈ।

(a) fsuch no I tice ਦੀ ਮਿਆਦ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੋਂ 1 ਘੱਟ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ:

ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਨਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੋਂ ਘੱਟ ਸਮੇਂ ਲਈ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੋਵੇ,

ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਦੀ ਰਕਮ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਦੀ ਰਕਮ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ, ਉਸੇ ਦਰਾਂ 'ਤੇ ਜਿਸ 'ਤੇ ਉਹ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਤੁਰੰਤ ਪਹਿਲਾਂ, ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ, ਜਾਂ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕੇਸ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਅਵਧੀ ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਅਜਿਹਾ ਨੋਟਿਸ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੋਂ ਘੱਟ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

- (2) ਕੋਈ ਵੀ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਢੁਕਵੇਂ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨੇ ਪਹਿਲਾਂ ਨੋਟਿਸ ਦੇਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਉਸ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਉਹ 25 ਸਾਲ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਪੰਜਾਹ ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਪੂਰੀ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਦੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਨੋਟਿਸ:

ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਮੁਅੱਤਲੀ ਅਧੀਨ ਕੋਈ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਚਿਤ ਅਥਾਰਟੀ ਦੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ।

- (3) (a) ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਵੀਹ ਸਾਲ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਪੂਰੀ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਉਹ, ਢੁਕਵੇਂ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੋਂ ਘੱਟ ਨਾ ਹੋਣ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਕੇ, ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ।
- (b) ਇਸ ਉਪ ਨਿਯਮ ਦੇ ਤਹਿਤ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੇ ਨੋਟਿਸ ਨੂੰ ਉਚਿਤ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋਵੇਗੀ।
- (c) ਜਿੱਥੇ ਉਚਿਤ ਅਥਾਰਟੀ ਉਕਤ ਨੋਟਿਸ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਮਿਆਦ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ, ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ, ਉਕਤ ਮਿਆਦ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੋ ਜਾਵੇਗੀ।
- (4) ਕਰਮਚਾਰੀ, ਜਿਸ ਨੇ ਉਪ-ਨਿਯਮ (2) ਜਾਂ ਉਪ-ਨਿਯਮ (3) ਦੇ ਤਹਿਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਦੀ ਚੋਣ ਕੀਤੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਨੇ ਉਚਿਤ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਇਸ ਪ੍ਰਭਾਵ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤਾ ਹੈ, ਨੂੰ ਉਸ ਦੀ ਨਿਸ਼ਚਤ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਆਪਣਾ ਨੋਟਿਸ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਤੋਂ ਰੋਕਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਉਚਿਤ ਅਥਾਰਟੀ:

ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਨਿਰਧਾਰਤ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ।”

(14) CSRI Vol ਦਾ ਅਧਿਆਇ VIII। I Part KI ਇੱਕ ਹੋਰ ਅਧਿਆਏ ਹੈ ਜੋ ਸਿਵਲ ਸੇਵਕਾਂ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ, ਹਟਾਉਣ ਅਤੇ ਅਸਤੀਫੇ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਅਸਤੀਫੇ 'ਤੇ ਸੇਵਾ ਜ਼ਬਤ ਕਰਨ ਦੇ ਵਿਸ਼ੇ ਨੂੰ ਨਿਯਮ 7.5 (1) ਦੁਆਰਾ ਨਿਜ਼ੀਠਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਹੇਠਾਂ ਲਿਖਿਆ ਹੈ:-

#### ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ 'ਤੇ ਸੇਵਾ ਦੀ ਜ਼ਬਤ

- (15) (1) ਕਿਸੇ ਸੇਵਾ ਜਾਂ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਜਨਤਕ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ ਇਸਨੂੰ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ, ਪਿਛਲੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਜ਼ਬਤ ਕਰਨ ਲਈ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ।
- (2) ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਲਈ ਪਿਛਲੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਜ਼ਬਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜੇਕਰ ਇਹ ਉਚਿਤ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਾਲ, ਦੂਜੀ ਮੁਲਾਕਾਤ, ਵੀਟਲ ਲੈਣ ਲਈ ਜਮ੍ਹਾਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। 2 ਆਰ ਅਸਥਾਈ ਜਾਂ ਸਥਾਈ, ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਅਧੀਨ, ਜਿੱਥੇ ਸੇਵਾ ਪੈਨਸ਼ਨ ਲਈ ਯੋਗ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।
- (3) ਉਪ-ਨਿਯਮ (2) ਦੇ ਅਧੀਨ ਆਉਣ ਵਾਲੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਵਿਘਨ, ਦੋ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸਟੇਸ਼ਨਾਂ 'ਤੇ ਹੋਣ ਕਾਰਨ, ਤਬਾਦਲੇ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਮਨਜ਼ੂਰਸ਼ੁਦਾ ਜੁਆਇਨਿੰਗ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਨਾ ਹੋਣ ਕਾਰਨ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਿਸਮ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਗ੍ਰਾਂਟ ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਰਾਹਤ ਦੀ ਮਿਤੀ 'ਤੇ ਜਾਂ ਰਸਮੀ ਮੁਆਫੀ ਦੁਆਰਾ ਉਸ ਹੱਦ ਤੱਕ ਜਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਉਸ ਦੇ ਕਾਰਨ ਛੁੱਟੀ ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।
- (4) ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਥਾਰਟੀ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ 'ਤੇ ਜਨਤਕ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ ਆਪਣਾ ਅਸਤੀਫਾ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਅਰਥਾਤ:-
  - (i) ਕਿ ਅਸਤੀਫਾ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਕੁਝ ਮਜ਼ਬੂਰ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਸਦੀ ਇਮਾਨਦਾਰੀ, ਕੁਸ਼ਲਤਾ ਜਾਂ ਆਚਰਣ 'ਤੇ ਕੋਈ ਪ੍ਰਤੀਬੰਧ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਅਸਤੀਫਾ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਭੌਤਿਕ ਤਬਦੀਲੀ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜੋ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਮਜ਼ਬੂਰ ਸੀ। ਉਹ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਲਈ;
  - (ii) ਕਿ ਜਿਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੋ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਜਿਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ, ਸਬੰਧਤ ਵਿਅਕਤੀ ਦਾ ਆਚਰਣ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਗਲਤ ਨਹੀਂ ਸੀ;
  - (iii) ਕਿ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਜਿਸ ਦਿਨ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੋਇਆ ਸੀ ਅਤੇ ਜਿਸ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਅਸਤੀਫਾ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਡਿਊਟੀ ਮੁੜ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਨੌਬੇ ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਨਹੀਂ ਹੈ;
  - (iv) ਕਿ ਉਪਰੋਕਤ ਨੌਬੇ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਉਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਮੰਨੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਿਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਰਿਲੀਵ ਹੋਣ ਦੇ ਦੋ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਅਸਤੀਫਾ ਵਾਪਸ ਲੈਣ

ਲਈ ਆਪਣੀ ਅਰਜ਼ੀ ਵਿੱਚ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜਿੰਨਾ ਸੰਭਵ ਹੋ ਸਕੇ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਅੰਦਰ ਕਾਰਵਾਈ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ; ਅਤੇ

(v) ਕਿ ਉਹ ਅਹੁਦਾ, ਜੋ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਉਸਦੇ ਅਸਤੀਫੇ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਤੁਲਨਾਤਮਕ ਅਹੁਦਾ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ 'ਤੇ ਖਾਲੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਉਪਲਬਧ ਹੈ।

(5) ਅਸਤੀਫੇ ਨੂੰ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਿੱਥੇ ਕੋਈ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾ ਜਾਂ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਕਿ ਉਹ ਕਿਸੇ ਨਿੱਜੀ ਵਪਾਰਕ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਜਾਂ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਅਧੀਨ ਜਾਂ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਂ ਕਾਫੀ ਮਲਕੀਅਤ ਵਾਲੀ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲੈਣ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਜਾਂ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਜਾਂ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਜਾਂ ਵਿੱਤ ਪ੍ਰਾਪਤ ਸੰਸਥਾ ਵਿੱਚ ਜਾਂ ਅਧੀਨ।

(6) ਜਦੋਂ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਆਪਣਾ ਅਸਤੀਫਾ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਅਤੇ ਡਿਊਟੀ ਦੁਬਾਰਾ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦੇਣ ਵਾਲਾ ਕੋਈ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਆਰਡਰ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰੁਕਾਵਟ ਦੀ ਮੁਆਫੀ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਪਰ ਰੁਕਾਵਟ ਦੀ ਮਿਆਦ ਨੂੰ ਯੋਗਤਾ ਸੇਵਾ ਵਜੋਂ ਨਹੀਂ ਗਿਣਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।"

(15) ਵੋਲ. CSR ਦੇ II oVol.3II ਵਿੱਚ ਪੈਨ ਪ੍ਰਾਵੀਡੈਟ ਫੰਡ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨਿਯਮ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ। ਨਿਯਮ 2.5 ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦੁਰਵਿਹਾਰ, ਦਿਵਾਲੀਆ ਜਾਂ ਨਾਕਾਫੀ ਲਈ ਬਰਖਾਸਤ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਹਟਾਏ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੀ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਸਿਵਾਏ ਕੁਝ ਤਰਸ ਵਾਲੇ ਭੌਤਿਆਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ ਜੋ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਵਿਵੇਕ ਨਾਲ ਦਿੰਦੇ ਹਨ। ਨਿਯਮ 2.5 ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ:-

“2.5 ਕਿਸੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦੁਰਵਿਹਾਰ, ਦਿਵਾਲੀਆ ਜਾਂ ਅਯੋਗਤਾ ਲਈ ਬਰਖਾਸਤ ਜਾਂ ਹਟਾਏ ਗਏ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕੋਈ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਪਰ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਬਰਖਾਸਤ ਜਾਂ

ਹਟਾਏ ਗਏ, ਤਰਸਯੋਗ ਭੱਤੇ ਉਦੋਂ ਦਿੱਤੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜਦੋਂ ਉਹ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਵਿਚਾਰ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋਣ। ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣ ਵਾਲਾ ਭੱਤਾ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੇ ਦੇ-ਤਿਹਾਈ ਤੋਂ ਵੱਧ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਜੋ ਉਸ ਲਈ ਮੰਨਣਯੋਗ ਹੋਵੇਗਾ ਜੇਕਰ ਉਹ ਮੈਡੀਕਲ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ 'ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਇਆ ਹੋਵੇ।"

(16) ਅਧਿਆਏ ਅਧਿਆਏ III,1 IV ਅਤੇ VSVareddevoted toconditi ਕੁਆਲੀਫਾਇੰਗ ਸੇਵਾ ਪੈਨਸ਼ਨ ਲਈ ਅਤੇ ਉਹ ਕੇਸ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਯੋਗਤਾ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਗਿਣਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਵੱਖ-ਵੱਖ ਕਿਸਮਾਂ ਦੀਆਂ ਪੈਨਸ਼ਨਾਂ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਗ੍ਰਾਂਟ ਲਈ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਅਧਿਆਏ V ਵਿੱਚ ਨਿਸ਼ਿੱਠਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੀ ਰਕਮ ਨੂੰ ਅਧਿਆਏ VI ਵਿੱਚ ਨਿਸ਼ਿੱਠਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਨਿਯਮ 3.17-ਏ(1) (ਵੀ) ਨੂੰ ਕੱਢਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਨੂੰ ਵੀ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ:-

“3.17-A(1) ਨਿਯਮ 4.23 ਅਤੇ ਹੋਰ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਅਤੇ ਹੇਠਾਂ ਦੱਸੇ ਗਏ ਕੇਸਾਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ, ਸਥਾਪਨਾ 'ਤੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ, ਰੁਕਾਵਟ ਜਾਂ ਨਿਰੰਤਰ, ਯੋਗਤਾ ਸੇਵਾ ਵਜੋਂ ਗਿਣੀਆਂ ਜਾਣਗੀਆਂ:-

xx

xx

xx

xx

xx

xx

(v) ਅਸਤੀਫੇ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ ਜਿੱਥੇ ਅਜਿਹੇ ਅਸਤੀਫੇ ਨੂੰ ਸਬੰਧਤ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਜਨਤਕ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਜਿੱਥੇ ਅਜਿਹਾ ਅਸਤੀਫਾ ਲੈਣ ਲਈ ਜਮ੍ਹਾਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਉਚਿਤ ਆਗਿਆ ਨਾਲ, ਕੋਈ ਹੋਰ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਭਾਵੇਂ ਅਸਥਾਈ ਜਾਂ ਸਥਾਈ ਅਧੀਨ ਸਰਕਾਰ ਜਿੱਥੇ ਸੇਵਾ ਪੈਨਸ਼ਨ ਲਈ ਯੋਗ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

(17) ਨਿਯਮਾਂ 25.1 ਅਤੇ 5.32 ਲਈ ਇੱਕ ਰੈਫਰੈਂਸ ਐਕਰੀਫਰੈਂਸ ਵੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿਉਂਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੇ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਕੇਸਾਂ ਨੂੰ ਜੁਰਮਾਨੇ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਬਰਾਬਰ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕੀਤੀ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਏ ਹਨ। ਉਪਰੋਕਤ ਨਿਯਮ ਤਿਆਰ ਸੰਦਰਭ ਲਈ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਹਨ:-

#### ਗ੍ਰਾਂਟ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ

“5.11। ਇੱਕ ਅਯੋਗ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਲੋਕ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ 'ਤੇ, ਕਿਸੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ, ਜੋ ਸਰੀਰਕ ਜਾਂ ਮਾਨਸਿਕ ਕਮਜ਼ੋਰੀ ਦੁਆਰਾ ਜਨਤਕ ਸੇਵਾ ਲਈ, ਜਾਂ ਇਸ ਦੀ ਉਸ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸ਼ਾਖਾ ਲਈ, ਜਿਸ ਨਾਲ ਉਹ ਸਬੰਧਤ ਹੈ, ਲਈ ਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਯੋਗ ਹੈ।

2) 27. ਇੱਕ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਪੈਨਸ਼ਨ ਇੱਕ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜੋ ਨਿਯਮ ਦੁਆਰਾ, ਇੱਕ ਖਾਸ ਉਮਰ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਜਾਂ ਲੋੜੀਂਦਾ ਹੈ।

3) 32. (1) ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ (ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ) ਨਿਯਮ, 1975 ਦੇ ਨਿਯਮ 4 ਦੇ ਤਹਿਤ, ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜੋ ਉਪਰੋਕਤ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ।

4) (i) ਜੁਰਮਾਨੇ ਵਜੋਂ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਏ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ, ਅਜਿਹੀ ਜੁਰਮਾਨਾ ਪੈਨਸ਼ਨ ਜਾਂ ਗ੍ਰੈਜੂਟੀ ਲਗਾਉਣ ਲਈ ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ, ਜਾਂ ਦੋ ਤਿਹਾਈ ਤੋਂ ਘੱਟ ਨਾ ਹੋਣ ਦੀ ਦਰ 'ਤੇ ਅਤੇ ਪੂਰੀ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਪੈਨਸ਼ਨ ਜਾਂ ਗ੍ਰੈਜੂਟੀ ਤੋਂ ਵੱਧ ਨਾ ਹੋਣ ਦੀ ਦਰ ਨਾਲ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਜਾਂ ਦੋਵੇਂ ਉਸ ਦੀ ਲਾਜ਼ਮੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ 'ਤੇ ਸਵੀਕਾਰਯੋਗ ਹਨ

ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਕਿਸੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਜਿਸ ਉੱਤੇ ਨਿਯਮ 6.15 ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਇਸ ਉਪ-ਨਿਯਮ ਵਿੱਚ ਦੱਸੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸੀਮਾਵਾਂ ਤੋਂ ਘੱਟ ਨਾ ਹੋਣ ਦੀ ਵਾਧੂ ਪੈਨਸ਼ਨ ਵੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।

11) ) ਜਦੋਂ ਵੀ ਕਿਸੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਰਾਜਪਾਲ ਇਹਨਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਮੰਨਣਯੋਗ ਪੂਰੀ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਪੈਨਸ਼ਨ ਤੋਂ ਘੱਟ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੇਣ ਦਾ ਹੁਕਮ (ਭਾਵੇਂ ਮੂਲ, ਅਪੀਲੀ ਜਾਂ ਸਮੀਖਿਆ ਦੀਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਵਿੱਚ) ਪਾਸ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਪੰਜਾਬ ਪਬਲਿਕ ਸਰਵਿਸ ਕਮਿਸ਼ਨ ਨਾਲ ਸਲਾਹ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਅਜਿਹਾ ਹੁਕਮ ਪਾਸ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ।

ਵਿਆਖਿਆ।—ਇਸ ਉਪ-ਨਿਯਮ ਵਿੱਚ, ਸਮੀਕਰਨ "ਪੈਨਸ਼ਨ" ਵਿੱਚ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ।

111) ਧਾਰਾ (i) ਅਧੀਨ ਜਾਂ ਜਿਵੇਂ ਵੀ ਕੇਸ ਹੋਵੇ, ਧਾਰਾ (ii) ਅਧੀਨ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਪੈਨਸ਼ਨ ਚਾਲੀ ਰੁਪਏ ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ ਤੋਂ ਵੱਧ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ।

(18) iiR ਵਾਲੀਅਮ-1 ਦੇ 3 ਨਿਯਮ 7 3.6, d3.78 ਅਤੇ 3.83 ਦੀ ਇੱਕ ਪੇਰੂ A1 ਪੜਚੋਲ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਅਧੀਨ ਪੈਨਸ਼ਨ ਯੋਗ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਦਾਖਲੇ ਦੀ ਉਮਰ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ। ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 3.7 ਅਤੇ 3.8 ਦੁਆਰਾ ਕੁਝ ਅਪਵਾਦ ਬਣਾਏ ਗਏ ਹਨ। ਖੰਡ I ਵਿਚਲੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਨਿਯਮ 3.26 IV ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਹੋਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ 58 ਸਾਲ 'ਤੇ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਿ IV ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ 60 ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ 'ਤੇ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 3.26 (c) ਦੁਆਰਾ ਕੁਝ ਅਪਵਾਦ ਬਣਾਏ ਗਏ ਹਨ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਨਿਯਮ 3.26 ਹੈ

ਪ੍ਰੀ-ਮੈਚਿਓਰ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਵਾਲੇ 1975 ਨਿਯਮਾਂ (ਜਾਂ ਹਰਿਆਣਾ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਿਯਮ 3.26(d)) ਦੇ ਅਧੀਨ। ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਜਿੱਥੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਉਸਨੂੰ ਆਪਣੀ ਯੋਗਤਾ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਜ਼ਬਤ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਖੰਡ I ਵਿੱਚ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 7.5(1) ਅਤੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 3.17(A)(1) (V) ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਭਾਗ II. ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਾਲੋਂ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਵੱਖਰੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਵਿੱਚ ਖੜ੍ਹਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨੇ ਆਪਣੀ ਮਿੱਠੀ ਇੱਛਾ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਆਪਣੇ ਮਾਲਕ ਨਾਲ ਆਪਣੇ ਰਿਸ਼ਤੇ ਨੂੰ ਕੈਸ਼ੀਅਰ ਕਰਨ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦਿੱਤੀ ਹੈ। ਉਸਨੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਮੱਧ ਸਮੁੰਦਰ ਵਿੱਚ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਹੈ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਵੱਲੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਦੇ ਕਈ ਕਾਰਨ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਬਹੁ-ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਬਿਹਤਰ ਮੌਕੇ ਜਾਂ ਆਪਣੇ ਨਿੱਜੀ ਕਾਰੋਬਾਰ ਵਿੱਚ ਦਾਖਲ ਹੋਣਾ ਜਾਂ ਵਿਦੇਸ਼ ਜਾਣਾ ਆਦਿ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਦੋ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਵਰਗੀਕਰਣ ਦੀ ਸਥਾਪਨਾ ਸਮਝਦਾਰੀ ਵਾਲੇ ਭਿੰਨਤਾ 'ਤੇ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਜਿਸਦਾ ਉਸ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪੈਨਸ਼ਨ ਕਮਾਉਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦੇ ਕੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਵਸਤੂ ਨਾਲ ਤਰਕਸੰਗਤ ਸਬੰਧ ਹੈ। ਆਪਣੀ ਮਰਜ਼ੀ ਨਾਲ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਪੈਨਸ਼ਨ ਤੋਂ ਵਾਂਝੇ ਰਹਿ ਜਾਂਦੇ ਹਨ। ਵਰਗੀਕਰਣ ਦਾ ਆਧਾਰ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਅਨੁਸ਼ਾਸਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਇੱਕ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਹੈ ਜੋ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਤੱਕ ਸੇਵਾ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਦੂਜੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਜੋ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਦੇ ਆਉਣ ਦੀ ਉਡੀਕ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਪਹਿਲਾਂ ਤੋਂ ਹੀ ਮਾਲਕ ਨਾਲ ਆਪਣੇ ਰਿਸ਼ਤੇ ਨੂੰ ਕੈਸ਼ੀਅਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਅਨੁਸ਼ਾਸਨ ਨੂੰ ਬਣਾਈ ਰੱਖਣ ਅਤੇ ਬਾਨੀ ਪਿਤਾ ਦੀਆਂ ਉਮੀਦਾਂ ਨੂੰ ਅਮਲ ਵਿੱਚ ਲਿਆਉਣ ਲਈ ਵਚਨਬੱਧ ਨੌਕਰਸ਼ਾਹੀ, ਅਨੁਸ਼ਾਸਨ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਣ ਵਾਲੇ ਅਤੇ ਜੋ ਉਸ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਨਾ ਪਸੰਦ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਨੂੰ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਤੱਕ ਇੱਕ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕਾਰਜਕਾਲ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਦਾਅਵਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ। ਲਾਭ.

(19) ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਪੰਜਾਬ ਵਿੱਚ 1975 ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਜਾਂ [ਹਰਿਆਣਾ ਵਿੱਚ ਨਿਯਮ 3.26(d)] ਦੇ ਅਧੀਨ ਪ੍ਰੀ-ਮੈਚਿਓਰ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਕੋਈ ਤੁਲਨਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ। 1975 ਦੇ ਨਿਯਮ [ਜਾਂ ਨਿਯਮ 3.26(d) ਦੇ ਅਧੀਨ] ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕਰਨਾ ਹੈ ਜੋ ਬੇਕਾਰ ਅਤੇ ਅਯੋਗ ਹੋ ਗਏ ਹਨ। ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵੱਡੇ ਜਨਤਕ ਹਿੱਤਾਂ ਵਿੱਚ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਸਰਕਾਰੀ ਖਜ਼ਾਨੇ 'ਤੇ ਬੇਲੋੜਾ ਬੋਝ ਪੈਂਦਾ ਹੈ। ਪ੍ਰੀ-ਮੈਚਿਓਰ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੇਸਾਂ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਸਮੁੱਚੀ ਸੇਵਾ। ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਰਿਕਾਰਡ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਇੱਕ ਰਾਏ ਦੇ ਗਠਨ ਵੱਲ ਅਗਵਾਈ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਆਪਣੀ ਉਪਯੋਗਤਾ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕੀਤਾ ਹੈ

ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਜੇਕਰ ਰਾਏ ਹਾਂ ਪੱਖੀ ਹੋਵੇ ਤਾਂ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਲੋਕ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਵਿੱਚ

ਬੈਂਕੁੰਨ ਨਾਥ ਦਾਸ ਬਨਾਮ ਮੁੱਖ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਮੈਡੀਕਲ ਅਫਸਰ, (17), ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਨਾਮ ਗੁਰਦਾਸ ਸਿੰਘ, (18), ਪਰਬੋਧ ਸਾਗਰ ਬਨਾਮ ਪੰਜਾਬ ਐਸ.ਈ.ਬੀ, (19) ਦੇ ਕੇਸਾਂ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। , ਅਤੇ ਵਿਸ਼ਵਨਾਥ ਪ੍ਰਸਾਦ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਬਿਹਾਰ ਰਾਜ, (20)। ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਾਂ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਏ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਕੇਸਾਂ ਦੀ ਤੁਲਨਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਜੋ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦਿੰਦੇ ਹਨ। ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੋ ਡੈੱਡਵੁੱਡ ਬਣ ਗਿਆ ਹੈ , ਵੱਡੇ ਜਨਤਕ ਹਿੱਤਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖ ਕੇ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੋ ਕਿ ਹੋਰ ਕੁਸ਼ਲ ਹੈ ਅਤੇ ਆਪਣੀ ਡਿਊਟੀ ਨਿਭਾਉਣ ਦੇ ਸਮਰੱਥ ਹੈ, ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਕੇ ਜਨਤਕ ਹਿੱਤਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ। ਇਸ ਲਈ, ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਾਂ ਪੂਰਵ-ਪਰਿਪੱਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਵਰਗੀਕਰਣ, ਤਰਕਸ਼ੀਲ ਵਿਭਿੰਨਤਾ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਦਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਗਈ ਵਸਤੂ ਨਾਲ ਇੱਕ ਗਠਜੋੜ ਹੈ।

(20) ਕਨਹਰੀਲਾਲ ਪਰਸਾਈ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤ ਯੂਨੀਅਨ, (21) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਵਾਲਾ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਨੂੰ ਬਣਾਉਣਾ ਉਚਿਤ ਹੋਵੇਗਾ। ਉਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੇ ਕੇਂਦਰੀ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾ (ਪੈਨਸ਼ਨ) ਨਿਯਮ, 1971 ਦੇ ਨਿਯਮ 40 ਦੇ ਤਹਿਤ ਇੱਕ ਖਾਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੋਣ ਦੇ ਨਾਲ ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਦਿੱਤੀ ਸੀ। ਇਸ ਮੰਤਵ ਲਈ, ਉਸਨੇ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਇੱਕ ਬੇਨਤੀ ਦੇ ਨਾਲ ਇੱਕ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਨਿਯਮ ਦੁਆਰਾ ਲੋੜ ਅਨੁਸਾਰ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੇ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਮੁਆਫ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਉਸਨੇ ਇਹ ਵੀ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਕਿ ਉਸਨੂੰ ਕੇਂਦਰੀ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾ (ਛੁੱਟੀ) ਨਿਯਮ, 1972 ਦੇ ਨਿਯਮ 39(6) ਦੇ ਤਹਿਤ ਪੂਰੀ ਕਮਾਈ ਛੁੱਟੀ ਅਤੇ ਅੱਧੀ ਤਨਖਾਹ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਨਕਦ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਨੋਟਿਸ ਮਿਆਦ ਨੂੰ ਮੁਆਫ ਕਰਨ ਦੀ ਉਸਦੀ ਬੇਨਤੀ ਸੀ। ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਉਹ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪੂਰੀ ਹੋਣ 'ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋ ਗਿਆ, ਨਿਯਮ 39(5) ਦੇ ਨਾਲ ਪੜ੍ਹਿਆ ਗਿਆ ਨਿਯਮ 39(1) ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕੋਈ ਛੁੱਟੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਅਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ 'ਤੇ, ਅਜਿਹੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਡ੍ਰੈਡਿਟ 'ਤੇ ਕਮਾਈ ਕੀਤੀ ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਨਕਦ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ। ਇਹ ਅੱਗੇ ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਕੋਈ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਜਾਂ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਉਸ ਨੂੰ ਉਸ ਦੇ ਕਰੈਡਿਟ ਵਿੱਚ ਕਮਾਈ ਕੀਤੀ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਅੱਧੀ ਤਨਖਾਹ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਵੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਅਧਿਕਤਮ ਸੀਮਾ ਦੇ ਅਧੀਨ। ਨਿਯਮ. ਉੱਥੇ ਹੈ

- (17) (1992) 22 SCC 2299
- (18) (1998) 44 SCC 992
- (19) (2000) 22ES.CC 6630
- (20) (2001) 33 SCC 3305
- (21) 1995 Supp. (4) SCC 73

ਇੱਕ ਹੋਰ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਹੈ ਕਿ ਹੋਰ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਲਾਭਾਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਪੈਨਸ਼ਨ ਅੱਧੀ ਤਨਖਾਹ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਭੁਗਤਾਨ ਯੋਗ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਵਿੱਚੋਂ ਕੱਟੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਉਪਰੋਕਤ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਜੋ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪ੍ਰੀ-ਮੈਚਿਓਰ/ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਜਿਹੜੇ ਸੇਵਾ-ਮੁਕਤੀ 'ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਏ ਹਨ, ਨੂੰ ਇੱਕ ਵੱਖਰਾ ਸਲੂਕ ਦਿੰਦੇ ਹਨ, ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪ ਨੂੰ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ:-

“ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੋ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜਾਂ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਲਾਭ ਲੈਣ ਵਾਲਿਆਂ ਦੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਤੋਂ ਵੱਖਰੀ ਇੱਕ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦਾ ਗਠਨ ਕਰੋ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੱਕ ਪੂਰੀ ਸੇਵਾ



ਦਾ ਲਾਭਅਤੇ, ਇਸਲਈ, ਜੇਕਰ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ bv ਦੇ ਵੱਖਰੇ ਸੈੱਟਨਕਦੀ ਛੱਡਣ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਨਿਯਮ, ਬਾਅਦ ਵਾਲੇ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇਵਿਰੋਧੀ ਵਿਤਕਰੇ ਦੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਜਾਂ ਇਹ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿਬਾਅਦ ਵਾਲੇ ਵਰਗ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਨਿਯਮ ਮਨਮਾਨੀ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾਅੱਧੀ ਪਾਵ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਨਗਦ ਹੋਣ ਦਾ ਲਾਭ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਵਧਾਉਂਦੇ ਸਮੇਂ ਸਿਰ ਸੇਵਾ ਮਕਤ ਹੋ ਜਾਂਦੇ ਹਨ। ਨਿਯਮ 39(1) ਦੇ ਤਹਿਤ ਜਿਵੇਂ ਹੀ ਕਿਸੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਕਿਸੇ ਨਾ ਕਿਸੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਸਮਾਪਤ ਹੋ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ, ਤਾਂ ਉਹ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਰਹਿ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਪਰ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਨਕਦੀ ਲਈ ਵਿਵਸਥਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਹੀ ਇਸ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਅੱਧੀ ਤਨਖਾਹ ਵਾਲੀ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਨਗਦੀਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦੇਣ ਦਾ ਕਾਰਨ ਉਸ ਦੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਜਾਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਅਤੇ ਉਸ ਦੀ ਆਮ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਦੀ ਮਿਆਦ ਤੋਂ ਵੱਧ ਨਾ ਹੋਣ ਦਾ ਕਾਰਨ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਜਾਂ ਲਾਜ਼ਮੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅੱਧੀ ਤਨਖਾਹ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਲਾਭ ਲੈਣ ਦੇ ਮੌਕੇ ਤੋਂ ਵਾਂਝਾ ਕਰ ਦਿੰਦੀ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸ ਦੇ ਰਿਸ਼ਤੇ ਦੀ ਅਚਾਨਕ ਸਮਾਪਤੀ ਜੋ ਕਿ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੇ ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਵਾਲਿਆਂ ਨਾਲ ਅਜਿਹਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਕਿਉਂਕਿ 1980 ਵਿੱਚ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਅੱਧੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਨਗਦਗੀ ਸਵੀਕਾਰਯੋਗ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਇਸ ਲਈ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਗਲਤ ਸਮਝਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਇਸ ਲਈ ਕਿਉਂਕਿ ਧਾਰਾ 19(1)(f) ਅਤੇ ਧਾਰਾ 14 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਚੁਣੌਤੀ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਥਾਪਿਤ ਨਹੀਂ ਹੈ। "

(ਜੋੜ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ)

(21) ਇਹ ਇਹ ਹੈ! ਸੇਵਾਦਾਰ ਨਿਆਂ ਸ਼ਾਸਤਰ ਦੇ ਪ੍ਰਗਟਾਵੇ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਮਾਣਿਤ ਹੈ ਕਿ ਪ੍ਰੀ-ਮੈਚਿਓਰ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ, ਲਾਜ਼ਮੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਅਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ 'ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਸਾਰੀਆਂ ਜਮਾਤਾਂ ਨੂੰ ਇਕੱਠਿਆਂ ਨਹੀਂ ਜੋੜਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਕਿਉਂਕਿ ਅਸਮਾਨਾਂ ਨੂੰ ਬਰਾਬਰ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਮਾਮਲਾ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ

ਭਾਰਤੀ ਰਿਜ਼ਰਵ ਬੈਂਕ (ਸੁਪਰਾ) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਵਿਚਾਰਿਆ ਗਿਆ। ਨਿਮਨਲਿਖਤ ਪੈਰਾਗ੍ਰਾਫਾਂ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੀਆਂ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਇਸ ਗੱਲ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ ਕਿ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਜਾਂ ਸਵੈ-ਇੱਛਾ ਨਾਲ ਜਾਂ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਏ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦਾ ਵਰਗੀਕਰਨ ਤਰਕਸੰਗਤ ਵਿਭਿੰਨਤਾ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੈ। ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਭੂਤਾ ਦੇ ਨਿਰੀਖਣ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹਨ:-

"10. ਸੇਵਾ ਨਿਆਂ-ਸ਼ਾਸਤਰ ਵਿੱਚ, ਸਮੀਕਰਨ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ, ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ, ਲਾਜ਼ਮੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਅਤੇ ਅਸਤੀਫਾ ਵੱਖ-ਵੱਖਰੇ ਅਰਥਾਂ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੇ ਹਨ। ਸਵੈਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਅਤੇ ਅਸਤੀਫੇ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਸੇਵਾ ਛੱਡਣ ਲਈ ਸਵੈਇੱਛਤ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਦੋਵਾਂ ਵਿੱਚ ਸਵੈਇੱਛਤ ਕੰਮ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਉਹ ਵੱਖਰੇ ਢੰਗ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਮੂਲ ਅੰਤਰਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਇਸਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ; ਪਰ ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਯੋਗਤਾ ਸੇਵਾ ਦੀ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਮਿਆਦ ਦੇ ਬਾਅਦ ਹੀ ਇਸ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਹੋਰ ਬੁਨਿਆਦੀ ਅੰਤਰ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਪਹਿਲਾਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ

ਰਿਟਾਇਰਲ ਲਾਭਾਂ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਪਰ ਬਾਅਦ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਸਬੰਧਤ ਮਾਲਕ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਇੱਕ ਲੋੜੀਂਦੀ ਸ਼ਰਤ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਅਸਤੀਫਾ ਇੱਕ ਦੁਵੱਲੀ ਧਾਰਨਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤੇ ਜਾਣ 'ਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਫਿਰ ਵੀ ਇਸ ਦੇ ਉਲਟ ਸਪੱਸ਼ਟ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਆਮ ਨਿਯਮ ਨੂੰ ਵਿਸਥਾਪਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਪੰਜਾਬ ਨੈਸ਼ਨਲ ਬੈਂਕ ਬਨਾਮ ਪੀ ਕੇ ਮਿੱਤਲ (AIR 1989 SC 1083), ਪੰਜਾਬ ਨੈਸ਼ਨਲ ਬੈਂਕ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨਜ਼ ਦੇ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 20(2) ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ 'ਤੇ, ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਅਸਤੀਫਾ ਨੋਟਿਸ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਆਪਣੇ ਆਪ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੋ ਜਾਵੇਗਾ ਕਿਉਂਕਿ ਕੋਈ ਵਿਵਸਥਾ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਅਸਤੀਫੇ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਜਾਂ ਅਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਲਈ। ਭਾਰਤ ਸੰਘ ਬਨਾਮ ਗੋਪਾਲ ਚੰਦਰ ਮਿਸ਼ਰਾ (1978(2) SCC 301) ਵਿੱਚ, ਸੀਵਿਲ ਆਰਡਰ 217 ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਇੱਕ ਜੱਜ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉਸ ਕੋਲ ਆਪਣੇ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਦਾ ਇੱਕਤਰਫ਼ਾ ਅਧਿਕਾਰ ਜਾਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ। ਅਤੇ ਉਸ ਦਾ ਅਸਤੀਫਾ ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਉਹ ਆਪਣੀ ਮਰਜ਼ੀ ਨਾਲ ਚੁਣਦਾ ਹੈ। ਪਰ ਜਿੱਥੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਅਸਤੀਫੇ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਨਾ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇਣ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਹੈ, ਕੁਝ ਖਾਸ ਹਾਲਤਾਂ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੇ ਲੀਬਿਟ ਹੋਣ 'ਤੇ, ਮਾਲਕ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।

11. ਇਸ ਦੇ ਉਲਟ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਦਿਨੇਸ਼ ਚੰਦਰ ਸੰਗਮਾ ਬਨਾਮ ਅਸ਼ਮ ਰਾਜ (ਏਆਈਆਰ 1978 ਐਸਸੀ 17) ਵਿੱਚ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਕਰਨ ਦਾ ਆਪਣਾ ਅਧਿਕਾਰ ਰਾਖਵਾਂ ਰੱਖਦੀ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਉਸਦੀ ਇੱਛਾ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ, ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਸਵੈ-ਇੱਛਾ ਨਾਲ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਦਾ ਸਮਾਨ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ। ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਸਥਾ ਦੁਆਰਾ ਬਣਾਈ ਗਈ ਸੇਵਾ ਦੀ ਇੱਕ ਸ਼ਰਤ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਿ ਅਸਤੀਫਾ ਕਿਸੇ ਵੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਬੰਧਾਂ ਦੀ ਇੱਕ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਮਿਆਦ ਹੈ।

(22) ਯੂਕੇ ਬੈਂਕ ਦੁਆਰਾ ਬਣਾਏ ਗਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਬਣਾਈ ਗਈ ਪੈਨਸ਼ਨ ਸਕੀਮ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਬੈਂਕ ਬਨਾਮ ਸਨਵਰ ਮਾਈ (22) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਵੀ ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸਮਾਨ ਨਿਰੀਖਣ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ। ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਨਿਰੀਖਣ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹਨ:-

"ਅਸਤੀਫਾ" ਅਤੇ "ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ" ਸ਼ਬਦ ਆਮ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੇ ਅਰਥ ਰੱਖਦੇ ਹਨ। ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਦੂਜੇ ਦਿਨ ਵੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ ਪਰ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਉਹ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪੂਰੀ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਜਾਂ ਯੋਗਤਾ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਹੋਣ 'ਤੇ ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਹੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਇੱਥੇ ਪੈਨਸ਼ਨ ਸਕੀਮ ਪੈਨਸ਼ਨ ਫੰਡ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੇ ਉਚਿਤ ਯੋਗਦਾਨ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੈ ਅਤੇ ਬੈਂਕ ਨੂੰ ਅਸਲ ਗਣਨਾ 'ਤੇ, ਫੰਡ ਵਿੱਚ ਸਾਲਾਨਾ ਯੋਗਦਾਨ ਪਾਉਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਇੱਕ ਸਵੈ-ਵਿੱਤੀ ਯੋਜਨਾ ਹੈ, ਜੋ ਬਜਟ ਸਹਾਇਤਾ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਇਹ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸੰਪੂਰਨ ਕੋਡ ਬਣਾਉਂਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਸਕੀਮ ਜ਼ਰੂਰੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਕਵਰ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਾਵੀਡੈਂਟ ਫੰਡ ਖਾਤੇ ਵਿੱਚ ਕ੍ਰੈਡਿਟ ਬੈਲੇਂਸ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮੁਕਾਬਲੇ ਜ਼ਿਆਦਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦਿੱਤਾ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਅਸਤੀਫਾ ਮਾਲਕ-ਅਤੇ-ਨੌਕਰ ਦੇ ਸਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਖਤਮ ਕਰਨ ਬਾਰੇ ਲਿਆਉਂਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਿ ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਪਿਛਲੀ ਸੇਵਾ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਰਿਟਾਇਰਲ ਲਾਭਾਂ ਦੀ ਗਰਾਂਟ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਰਿਸ਼ਤੇ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖਦੀ ਹੈ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਅਸਤੀਫੇ ਦੀ ਸਵੀਕ੍ਰਿਤੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਵਿਵੇਕ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਿ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਬੈਂਕ ਦੁਆਰਾ ਬਣਾਏ ਗਏ ਨਿਯਮਾਂ/ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨਾ ਹੈ। ਸੇਵਾ ਦੀ ਲੰਬਾਈ ਦੀ ਪਰਵਾਹ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਿ ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਕਰਮਚਾਰੀ

ਨੂੰ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੇ ਲਾਭਾਂ ਲਈ ਪੂਰੀ ਯੋਗਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਸੇਵਾ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਅਸਤੀਫਾ ਜਮ੍ਹਾਂ ਕਰਨ ਲਈ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਮਾਪਦੰਡ ਅਤੇ ਮਾਪਦੰਡ ਹਨ - ਸਵੈਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਲਈ। ਇਸ ਲਈ, \_\_\_\_\_ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੀ ਪੁਰਾਣੀ ਦਲੀਲ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਯੋਗਤਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ”

(22) (2004)4 SCC 412

(23) ਉਪਰੋਕਤ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਇਹ ਘੋਸ਼ਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਸ਼ਾਇਦ ਹੀ ਕੋਈ ਤਰਕਸੰਗਤ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਵਾਲੀਅਮ II ਵਿੱਚ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 3.17-A(1)(v) ਦੇ ਨਾਲ ਖੰਡ I ਵਿੱਚ ਪੜ੍ਹੇ ਗਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 7.5(1) ਨੂੰ ਧਾਰਾ 14 ਦੇ ਅਲਟਰਾਵਾਇਰਸ ਵਜੋਂ, 21 ਅਤੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ 300-ਏ. ਇਸ ਲਈ, ਉਪਰੋਕਤ ਨਿਯਮ ਦੀ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਵੈਧਤਾ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

(24) ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਦੀ ਦਲੀਲ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਭਾਵੇਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ, ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ, ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਜਾਂ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਕ ਵਰਗ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਨਤੀਜਾ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਨੌਕਰਾਂ ਵਜੋਂ ਸਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨਾ ਹੈ, ਸ਼ਾਇਦ ਹੀ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਅਜਿਹਾ ਕੁਝ ਵੀ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਹੋਰ ਪਰ ਇਹ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿ ਸਾਰੇ ਕੁੱਤੇ ਅਤੇ ਬਿੱਲੀਆਂ ਬਣਧਾਰੀ ਹਨ, ਇਸਲਈ, ਸਾਰੀਆਂ ਬਿੱਲੀਆਂ ਕੁੱਤੇ ਹਨ (ਵੇਖੋ ਭਾਰਤ ਦਾ ਸੰਵਿਧਾਨ, ਐਚ. ਐਮ. ਸੇਰਵਾਈ, ਚੌਥਾ ਐਡੀਸ਼ਨ (1), ਪੰਨਾ 439 ਪੈਰਾ 9.9)। ਰਿਸ਼ਤਾ ਖਤਮ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਪਰ ਪਹਿਲਾਂ ਅਤੇ ਬਾਅਦ ਦੀਆਂ ਘਟਨਾਵਾਂ ਅਤੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਨੂੰ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਯੂਕੇ ਬੈਂਕ (ਸੁਪਰਾ) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣਾ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸਦੇ ਮਾਲਕ ਨਾਲ ਉਸਦਾ ਰਿਸ਼ਤਾ ਖਤਮ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਕਿ, ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤ ਹੋਣ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਰਿਸ਼ਤਾ ਜਾਰੀ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ। ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼. ਇਹ ਦੱਸਣਾ ਵੀ ਉਚਿਤ ਹੈ ਕਿ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਦੇ ਹੱਕ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਲਈ, ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਚੰਗਾ ਆਚਰਣ ਰੱਖਣਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਮੈਨੂੰ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਲਈ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਦਲੀਲ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਕਾਨੂੰਨੀ ਆਧਾਰ ਨਹੀਂ ਮਿਲਦਾ। 'ਬੇਗਰ' ਅਤੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 21 ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਸਮੇਤ ਧਾਰਾ 300-ਏ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿਚ ਇਕ ਹੋਰ ਦਲੀਲ ਨੂੰ ਵੀ ਇਸ ਤੱਥ 'ਤੇ ਕਿਸੇ ਵਿਸਤ੍ਰਿਤ ਵਿਚਾਰ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ ਕਿ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਭਾਰਤੀ ਰਿਜ਼ਰਵ ਬੈਂਕ (ਸੁਪਰਾ) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਨੇ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਲਿਆ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਇਹ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਵੱਖ-ਵੱਖਰੀਆਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਬਣਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਵੱਖਰੀਆਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਦਾ ਇਲਾਜ ਕਰਨਾ ਕੋਈ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਵਿਚਾਰ ਲਈ ਹੋਰ ਦਲੀਲ ਵੀ ਪੈਦਾ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ।

(25) ਉੱਪਰ ਦਰਜ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ, ਇਹ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ ਅਸਫਲ ਹੋ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਇਹਨਾਂ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਕੇਸ ਦੇ ਅਜੀਬ-ਗਰੀਬ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਸਥਿਤੀਆਂ ਅਤੇ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਉਠਾਏ ਗਏ ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਮੈਂ ਖਰਚਿਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਨਹੀਂ ਹਾਂ।

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