

ਭਾਰਤੀ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀਆਂ ਰਿਪੋਰਟਾਂ

ਪੰਜਾਬ ਸੀਰੀਜ਼

ਰੀਵੀਜ਼ਨਲ ਸਿਵਲ

ਐਸ.ਆਰ. ਦਾਸ, ਸੀ.ਜੇ. ਅਤੇ ਅੱਛਰੂ ਰਾਮ, ਜੇ. ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ

ਰੁਰਾ ਰਾਮ, - ਪਟੀਸ਼ਨਰ

ਬਨਾਮ

ਡਿਵੀਜ਼ਨਲ ਸੁਪਰਡੈਂਟ, ਐਨ.ਡਬਲਯੂ. ਰੇਲਵੇ, -ਜਵਾਬਦੇਹ

1945 ਦੀ ਸਿਵਲ ਰੀਵੀਜ਼ਨ ਨੰ. 762

ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ ਐਕਟ, 1935-ਸੈਕਸ਼ਨ 241(2)-ਗਵਰਨਰ- ਜਨਰਲ ਦੁਆਰਾ ਬਣਾਏ ਗਏ ਅਤੇ ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਨਿਯਮ-ਸ਼ੁੱਧਤਾ ਦਾ ਅਨੁਮਾਨ-ਕੀ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਨ ਨਾਲ ਨੱਥੀ ਹੈ-ਨਿਯਮ 1711-ਕੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦਿੰਦਾ ਹੈ-ਨਿਯਮ ਨੰ. 2043 ਅਤੇ 2044 ਕੀ ਮੁਅੱਤਲ ਕੀਤਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਜਾਂ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਸਿਰਫ਼ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਗਵਰਨਰ-ਜਨਰਲ ਇਨ ਕੋਂਸਲ ਦੁਆਰਾ ਧਾਰਾ 241 ਦੀ ਉਪ ਧਾਰਾ 2 ਦੁਆਰਾ ਉਸਨੂੰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਵਿੱਚ ਬਣਾਏ ਗਏ ਨਿਯਮ ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ, ਰੇਲਵੇ ਵਿਭਾਗ, ਅਤੇ ਸ਼ੁੱਧਤਾ ਦੀ ਇਕ ਧਾਰਨਾ ਇਸ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਨ ਨਾਲ ਜੁੜੀ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਇਸ ਦੇ ਉਲਟ ਕਿਸੇ ਸਬੂਤ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿਚ ਇਹ ਵੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਨਿਯਮਾਂ ਨੂੰ ਬਣਾਉਣ ਵਿਚ ਸਾਰੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰੀ ਰਸਮਾਂ ਪੂਰੀਆਂ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ।

ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਰੇਲਵੇ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਨ ਕੋਲ ਨਿਯਮ 1711 ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸ ਦੇ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਜਾਂਚ ਲਈ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਹੈ ਅਤੇ ਰੇਲਵੇ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਨ ਨੇ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ, ਉਹ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਗੁਜ਼ਾਰੇ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਉਸਦੀ ਤਨਖਾਹ ¼ ਤੋਂ ਵੱਧ ਨਾ ਹੋਵੇ।

ਵਾਰਬਰਟਨ ਬਨਾਮ ਟੈਫ ਵੈਲੀ ਰੇਲਵੇ ਕੰਪਨੀ (1), ਹੈਨਲੇ ਬਨਾਮ ਪੀਜ਼ ਅਤੇ ਪਾਰਟਨਰਜ਼, ਲਿਮਿਟਡ (2), ਵਾਲਵਰਕ ਬਨਾਮ ਫੀਲਡਿੰਗ ਅਤੇ ਹੋਰ (3), ਸਕੱਤਰ ਬਨਾਮ ਸੁਰੇਂਦਰਾ ਨਾਥ ਗੋਸਵਾਮੀ (4), ਪਦਮਕਾਂਤ ਮੇਤੀਲਾਲ ਵੇਰਾ ਬਨਾਮ ਅਹਿਮਦਾਬਾਦ ਮਿਊਂਸੀਪਲ ਬੋਰੋ (5), ਕੇ-ਆਪਰੇਟਿਵ ਸੈਂਟਰਲ ਬੈਂਕ, ਦਰਿਆਪੁਰ V. ਤ੍ਰਿੰਬਕ ਨਰਾਇਣ ਸ਼ਿੰਗਨਵਾਡੀਕਰ (6), ਅਤੇ ਦੇਬੀਦੱਤ ਦੁਬੇ ਬਨਾਮ ਸੈਂਟਰਲ ਇੰਡੀਆ ਇਲੈਕਟ੍ਰਿਕ ਸਪਲਾਈ ਕੰਪਨੀ, ਲਿਮਿਟਡ, ਲਾਹੌਰ (7), 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ; ਪੀਪਲਜ਼ ਕੇ-ਆਪਰੇਟਿਵ ਬੈਂਕ ਲਿਮਿਟਡ, ਪਟਨਾ ਸਿਟੀ ਬਨਾਮ ਰਾਮੇਸ਼ਵਰ ਪ੍ਰਸਾਦ ਵਰਮਾ (8), ਅਸਹਿਮਤੀ ਪ੍ਰਗਟਾਈ।

23 ਮਈ, 1947 ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਰਾਹੀਂ ਲਾਹੌਰ ਦੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਆਫ਼ ਨਿਆਂਇਕ ਦੇ ਮਿਸਟਰ ਜਸਟਿਸ ਮੇਹਰ ਚੰਦ ਮਹਾਜਨ ਵੱਲੋਂ ਇੱਕ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਕੋਲ ਕੇਸ ਰੈਫਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ। ਕੇਸ ਨੂੰ ਪੱਛਮੀ ਪੰਜਾਬ ਤੋਂ ਪੂਰਬੀ ਪੰਜਾਬ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਅਤੇ ਉਪਰੋਕਤ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਸੁਣਵਾਈ ਕੀਤੀ ਗਈ।

1908 ਦੇ ਐਕਟ V ਦੀ ਧਾਰਾ 115 ਅਧੀਨ ਪਟੀਸ਼ਨ, ਸ. ਨਵਾਬ ਸਿੰਘ, ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਜੱਜ, ਅੰਮ੍ਰਿਤਸਰ, ਮਿਤੀ 4 ਜੂਨ, 1945 ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਦੀ ਸੇਧ ਲਈ, ਜਿਸ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਸੀ. ਰੁਬਾਨੀ, ਸੀਨੀਅਰ ਸਬ-ਜੱਜ, ਅੰਮ੍ਰਿਤਸਰ ਨੇ ਮਿਤੀ 27 ਜਨਵਰੀ, 1945 ਨੂੰ ਖਰਚਿਆਂ ਸਮੇਤ ਅਰਜ਼ੀ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤੀ।

ਪਟੀਸ਼ਨਰ, ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਤੌਰ 'ਤੇ।

ਐਮ.ਬੀ. ਨਿਰੰਜਨ ਸਿੰਘ, ਐਡਵੋਕੇਟ, ਜਵਾਬਦੇਹ ਲਈ।

ਆਰਡਰ ਕਰੋ

ਮਹਾਜਨ, ਜੇ. ਸਿਵਲ ਰਿਵੀਜ਼ਨ ਨੰਬਰ 762 ਆਫ 1945 ਅਤੇ 483 ਆਫ 1946, 1936 ਦੇ ਪੇਮੈਂਟ ਆਫ ਵੇਜ ਐਕਟ IV ਦੇ ਤਹਿਤ ਕੁਝ ਮਹੱਤਵ ਦੇ ਦੋ ਸਵਾਲ ਖੜ੍ਹੇ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਪਹਿਲਾ ਸਵਾਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਜਾਂਚ ਦੌਰਾਨ ਮੁਅੱਤਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਉਸ ਦੇ ਕਰਤੱਵਾਂ ਦੀ ਪੂਰਤੀ ਵਿੱਚ ਉਸਦੇ ਵਿਹਾਰ ਬਾਰੇ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਜਿਸ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਉਸਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਇੱਕ ਹਿੱਸਾ ਭੱਤੇ ਵਜੋਂ ਅਦਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਉਹ ਉਸ ਸਮੇਂ ਤੱਕ ਦੀ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਸਦੇ ਬਾਰੇ ਅੰਤਿਮ ਫੈਸਲਾ ਨਹੀਂ ਲਿਆ ਜਾਂਦਾ। ਕੇਸ ਬਣਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿਚ ਇਸ ਸਮੇਂ ਤੱਕ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਜਾਂ ਤਾਂ ਬਹਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਵਾਪਸ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਮੇਰੇ ਸਾਹਮਣੇ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਜੇਕਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਜੇ ਉਹ ਆਪਣੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਲੈ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਹ ਸੁਝਾਅ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਜੇਕਰ ਉਸਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਆਪਣੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਪੇਮੈਂਟ ਆਫ ਵੇਜ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਉਸਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਆਦੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਮਾਮਲਾ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 15(3) ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦਾ। ਇਹਨਾਂ ਦੇ ਅਰਜ਼ੀਆਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕੇਸ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਕੇਸਾਂ ਦੀ ਪਹਿਲੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਜਾਂ ਕੇਸਾਂ ਦੀ ਦੂਜੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੇ ਅਧੀਨ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦਾ ਹੈ। ਜਾਂਚ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਉਸ ਤੋਂ ਹੇਠਲੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਵਾਪਸ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਸ ਪੇਸਟ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਉਸ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਘੱਟ ਸੀ ਜੇ ਉਹ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਸੰਭਾਲ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਨਿਰਧਾਰਨ ਲਈ ਇਹ ਸਵਾਲ ਪੈਦਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ, ਉਹ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਜੇ ਉਹ ਉਸ ਸਮੇਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ ਜਦੋਂ ਉਸਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਾਂ ਉਹ ਸਿਰਫ ਉਸ ਘਟੀ ਹੋਈ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਜੇ ਉਸ ਦੇ ਮੁਅੱਤਲ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਹ ਖਿੱਚਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ। ਜਾਂ ਕੀ ਉਹ ਇਸ ਮਿਆਦ ਲਈ ਉਸ ਨੂੰ ਦਿੱਤੇ ਭੱਤੇ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਕੁਝ ਨਹੀਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਹੇਠਲੀ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੌਰਾਨ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੇ ਗੁਜ਼ਾਰੇ ਭੱਤੇ ਤੋਂ ਵੱਧ ਹੋਰ ਕਿਸੇ ਚੀਜ਼ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਉਸਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੈ। ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਪੀਪਲਜ਼ ਕੋ-ਆਪ੍ਰੋਟਿਵ ਬੈਂਕ ਲਿਮਿਟਡ, ਪਟਨਾ ਸਿਟੀ ਬਨਾਮ ਰਾਮੇਸ਼ਵਰ ਪ੍ਰਸਾਦ ਵਰਮਾ (1) ਵਿੱਚ ਪਟਨਾ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਇੱਕ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਉਲਟ ਜਾਪਦਾ ਹੈ, ਜਿੱਥੇ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਇੱਕ ਮਾਲਕ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ। ਅਤੇ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਉਸਦੀ ਤਨਖਾਹ ਨੂੰ ਰੋਕਦਾ ਹੈ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ, ਜੇਕਰ ਉਸਨੂੰ ਉਸ ਮਿਆਦ ਦੇ ਅੰਤ ਵਿੱਚ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਸਵਾਲ ਪੇਮੈਂਟ ਆਫ ਵੇਜ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਅਥਾਰਟੀ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ, ਅਤੇ ਅਕਸਰ ਉੱਠਦਾ ਹੈ। ਮੇਰੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਲਈ, ਇਹ ਉਚਿਤ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਦਾ ਇੱਕ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਅਧਿਕਾਰਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਦੂਸਰਾ ਸਵਾਲ ਜੇ ਇਹਨਾਂ ਅਰਜ਼ੀਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਵਿੱਚ ਉੱਠਦਾ ਹੈ, ਉਹ ਪੇਮੈਂਟ ਆਫ ਵੇਜ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਅਥਾਰਟੀ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨਾਲ ਵੀ ਸਬੰਧਤ ਹੈ। ਉਹ ਸਵਾਲ ਇਹ ਹੈ: "ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਵਾਪਸ ਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਵਾਪਸੀ ਉਸ ਦੇ ਫਰਜ਼ਾਂ ਦੇ ਨਿਪਟਾਰੇ ਵਿੱਚ ਉਸਦੇ ਵਿਵਹਾਰ ਬਾਰੇ ਉਸ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਇੱਕ ਖੋਜ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਕੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਨਿਯੁਕਤ ਅਥਾਰਟੀ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਵਾਪਸੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ 'ਤੇ ਸਵਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।" ਜੇਕਰ ਵਾਪਸੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ 'ਤੇ ਇੰਨਾ ਸਵਾਲ ਉਠਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਵਾਪਸੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੀ ਵੈਧਤਾ ਜਾਂ ਅਵੈਧਤਾ ਦੇ ਸਵਾਲ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨੀ ਪੈਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਇਹ ਪਤਾ ਚਲਦਾ ਹੈ ਕਿ ਵਾਪਸੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਅਵੈਧ ਹੈ ਤਾਂ ਇਸ ਕੋਲ ਪੇਮੈਂਟ ਆਫ ਵੇਜ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਰਾਹਤ ਦੇਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਹੋਵੇਗੀ। ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ ਜੇਕਰ ਇਹ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਵਾਪਸੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੀ ਵੈਧਤਾ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਤਾਂ ਫਿਰ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਹ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕੋਈ ਆਰਡਰ ਪਾਸ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਰਾਹਤ ਨਹੀਂ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਵੇਜ ਐਕਟ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਦੁਆਰਾ ਵਿਚਾਰਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮੈਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਕਿਹਾ ਹੈ, ਇਹ ਸਵਾਲ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ ਅਤੇ ਅਕਸਰ ਉੱਠਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਮੈਂ ਸਮਝਦਾ ਹਾਂ ਕਿ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਵੀ ਅਧਿਕਾਰਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਪਟਾਇਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਹੈ।

ਉੱਪਰ ਦਿੱਤੇ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ, ਮੈਂ ਇਹਨਾਂ ਦੋਵਾਂ ਅਰਜ਼ੀਆਂ ਨੂੰ ਸੋਧ ਕੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਕੋਲ ਭੇਜਦਾ ਹਾਂ ਅਤੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੰਦਾ ਹਾਂ ਕਿ ਇਹਨਾਂ ਦੋਵਾਂ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ ਦੀ ਸੁਣਵਾਈ ਲਈ ਇੱਕ ਬੈਂਚ ਗਠਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਮਾਨਯੋਗ ਚੀਫ਼ ਜਸਟਿਸ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਕਾਗਜ਼ ਰੱਖੇ ਜਾਣ।

ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦਾ ਫੈਸਲਾ

ਅੱਛਰੂ ਰਾਮ, ਜੇ. ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਉੱਤਰੀ ਪੱਛਮੀ ਰੇਲਵੇ ਦਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੀ। ਉਹ ਮਾਨਵਾਲਾ ਰੇਲਵੇ ਸਟੇਸ਼ਨ 'ਤੇ ਬਤੌਰ ਸਟੇਸ਼ਨ ਮਾਸਟਰ ਤਾਇਨਾਤ ਸੀ। ਉਸ ਨੂੰ 2 ਨਵੰਬਰ, 1944 ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ। ਕੁਝ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, 14 ਫਰਵਰੀ, 1945 ਨੂੰ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਰੁਪਏ 75 ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾਵਾਰ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਨਾਲ ਸਹਾਇਕ ਸਟੇਸ਼ਨ ਮਾਸਟਰ ਦੇ ਗਰੇਡ ਵਿੱਚ ਵਾਪਸ ਕਰਨ ਦੇ ਹੁਕਮ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਗਏ। ਜਦੋਂ ਉਹ ਸਟੇਸ਼ਨ ਮਾਸਟਰ ਸੀ ਤਾਂ ਉਸਦੀ ਮੁੱਢਲੀ ਤਨਖਾਹ 86 ਰੁਪਏ ਸੀ। 3 ਨਵੰਬਰ, 1944 ਤੋਂ 2 ਦਸੰਬਰ, 1944 ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ 30-2-0 ਰੁਪਏ ਦੀ ਰਕਮ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਰੇਲਵੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਵੱਲੋਂ 6 ਦਸੰਬਰ, 1944 ਨੂੰ, ਉਸਨੇ ਅੰਮ੍ਰਿਤਸਰ ਦੇ ਸੀਨੀਅਰ ਸੁਬਾਰਡੀਨੇਟ ਜੱਜ, ਜਿਸਨੂੰ ਸੂਬਾਈ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਪੇਮੈਂਟ ਆਫ ਵੇਜ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 15 ਦੀ ਉਪ ਧਾਰਾ 1 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਸੁਣਵਾਈ ਅਤੇ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੋਣ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਦਿੱਤੀ। ਪੇਅ ਮਾਸਟਰ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ, ਧਾਰਾ 15 ਦੀ ਉਪ ਧਾਰਾ 2 ਅਤੇ ਉਪਰੋਕਤ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 20 ਦੀ ਉਪ ਧਾਰਾ 1 ਦੇ ਅਧੀਨ, ਉਸ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀਆਂ ਉਜਰਤਾਂ ਆਦਿ ਤੋਂ ਕਟੌਤੀਆਂ ਤੋਂ ਪੈਦਾ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਸਾਰੇ ਦਾਅਵਿਆਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਖੇਤਰ ਉੱਤਰੀ ਪੱਛਮੀ ਰੇਲਵੇ, ਲਾਹੌਰ ਡਿਵੀਜ਼ਨ, ਉਸ ਨੂੰ ਰੁਪਏ 55-14-0 ਦੀ ਰਕਮ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਲਈ, ਉਸਦੀ ਮੂਲ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਅੰਤਰ ਹੋਣ ਕਰਕੇ ਉੱਪਰ ਦੱਸੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਉਸਦੀ 86 ਰੁਪਏ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਉਸਦੇ ਦੁਆਰਾ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੇ 30-2-0 ਰੁਪਏ ਦੀ ਰਕਮ ਵਿੱਚ ਅੰਤਰ ਹੈ। ਲਾਹੌਰ ਦੇ ਖੇਤਰ ਲਈ ਉਪਰੋਕਤ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਅਥਾਰਟੀ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਇਕ ਹੋਰ ਅਰਜ਼ੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜਿਸ ਵਿਚ ਉਸ ਦੀ ਤਬਾਦਲਾ ਇਸ ਦੌਰਾਨ ਸਹਾਇਕ ਸਟੇਸ਼ਨ ਮਾਸਟਰ ਵਜੋਂ ਉਸ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਵਿਚਲੇ ਫਰਕ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਲਈ ਸਮਾਨ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਬਾਕੀ ਬਚੀ ਪ੍ਰਤੀ ਅਵਧੀ ਲਈ ਉਪਰੋਕਤ ਦਰ ਅਤੇ ਉਕਤ ਮਿਆਦ ਲਈ ਰੇਲਵੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਦੁਆਰਾ ਉਸ ਨੂੰ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਰਕਮ।

3 ਨਵੰਬਰ, 1944 ਅਤੇ 2 ਦਸੰਬਰ, 1944 ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਦਾ ਅੰਤ 27 ਜਨਵਰੀ, 1945 ਨੂੰ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਅਥਾਰਟੀ ਦਾ ਵਿਚਾਰ ਸੀ ਕਿ 3 ਨਵੰਬਰ, 1944 ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੀ ਕੋਈ ਤਨਖਾਹ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ 2 ਦਸੰਬਰ, 1944, ਇਸ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ ਕਿ ਉਹ ਉਕਤ ਸਮੇਂ ਲਈ ਮੁਅੱਤਲ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਇਹ ਪਤਾ ਲੱਗਣ 'ਤੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਸ ਦੀ ਅਪੀਲ ਵੀ ਅੰਮ੍ਰਿਤਸਰ ਦੇ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਜੱਜ ਦੁਆਰਾ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਉਹ ਲਾਹੌਰ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਵਿਚ ਸੋਧ ਲਈ ਗਿਆ ਸੀ।

ਹਾਲਾਂਕਿ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਲਾਹੌਰ ਵਿਖੇ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਅਰਜ਼ੀ ਵਿੱਚ ਵਧੇਰੇ ਖੁਸ਼ਕਿਸਮਤ ਸੀ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਅਥਾਰਟੀ ਨੇ ਰੇਲਵੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਨੂੰ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਰਕਮ ਵਿੱਚ ਅੰਤਰ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਲਈ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤੇ ਸਨ। ਅਥਾਰਟੀ ਦੇ ਉਸ ਹੁਕਮ ਤੋਂ ਉੱਤਰ ਪੱਛਮੀ ਰੇਲਵੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਨੇ ਲਾਹੌਰ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਸੋਧ ਲਈ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ।

ਸੰਸ਼ੋਧਨ ਲਈ ਮੌਜੂਦਾ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਰੇਲਵੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਦੁਆਰਾ 1946 ਦੇ ਸੀਆਰ ਨੰਬਰ 482, 23 ਮਈ 1947 ਨੂੰ ਲਾਹੌਰ ਵਿਖੇ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੋਧ ਲਈ ਦੂਜੀ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੀ ਸੁਣਵਾਈ ਮਹਾਜਨ ਜੇ. ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਹ ਪਤਾ ਲਗਾ ਕੇ ਕਿ ਦੋ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ ਨੇ ਕਠਿਨਾਈ ਅਤੇ ਮਹੱਤਤਾ ਵਾਲੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਕੁਝ ਸਵਾਲ ਖੜ੍ਹੇ ਕੀਤੇ ਹਨ, ਵਿਦਵਾਨ ਜੱਜ ਨੇ ਦੋਵਾਂ ਨੂੰ ਸੁਣਵਾਈ ਅਤੇ ਨਿਪਟਾਰੇ ਲਈ ਇੱਕ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਕੋਲ ਭੇਜਣ ਲਈ ਖੁਸ਼ੀ ਮਹਿਸੂਸ ਕੀਤੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਤੁਰੰਤ ਬਾਅਦ ਪੰਜਾਬ ਸੂਬੇ ਦੀ ਵੰਡ ਹੋ ਗਈ। ਰਾਜਪਾਲ ਦੁਆਰਾ ਜਾਰੀ ਪੰਜਾਬ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਜਨਰਲ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਵੱਲੋਂ ਅੰਮ੍ਰਿਤਸਰ ਵਿਖੇ ਸੁਣਾਈ ਗਈ ਅਰਜ਼ੀ ਤੋਂ ਪੈਦਾ ਹੋਈ ਸੋਧ ਦੀ ਪਟੀਸ਼ਨ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਭੇਜੀ ਗਈ ਸੀ ਜਦੋਂਕਿ ਸੋਧ ਲਈ ਦੂਜੀ ਪਟੀਸ਼ਨ ਲਾਹੌਰ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਹੀ ਰਹਿ ਗਈ ਸੀ। ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ ਨਿਪਟਾਰੇ ਲਈ ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਕੇਵਲ ਇੱਕ ਪਟੀਸ਼ਨ ਹੈ, ਅਰਥਾਤ ਸੀਆਰ ਨੰ 762 ਆਫ 1945।

ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੀ ਸੁਣਵਾਈ ਦੌਰਾਨ ਕਈ ਦਿਲਚਸਪ ਅਤੇ ਐਥੇ ਸਵਾਲ ਖੜ੍ਹੇ ਹੋਏ। ਇਹਨਾਂ ਸਵਾਲਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਕੀ ਪੇਮੈਂਟ ਆਫ ਵੇਜਜ਼ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 17 ਦੀ ਉਪ ਧਾਰਾ 2 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੀ ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਿੱਖਿਅਤ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਜੱਜ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਮੁੜ ਵਿਚਾਰਨ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਸੀ। ਇੱਕ ਹੋਰ ਸਵਾਲ ਇਹ ਉੱਠਿਆ ਕਿ ਕੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 15(3) ਦੁਆਰਾ ਵਿਚਾਰੇ ਗਏ ਕਿਸੇ ਵੀ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਅਥਾਰਟੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਉਸੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 17 ਅਧੀਨ ਅਪੀਲਯੋਗ ਸੀ। ਤੀਜਾ ਸਵਾਲ ਇਹ ਪੈਦਾ ਹੋਇਆ ਕੀ, ਇਹ ਮੰਨਦੇ ਹੋਏ ਕਿ ਉਕਤ ਹੁਕਮ ਅਪੀਲਯੋਗ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਧਾਰਾ 17 ਦੀ ਉਪ ਧਾਰਾ 2 ਦਾ ਸੰਸ਼ੋਧਨ ਦੁਆਰਾ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਸਿਵਲ ਪ੍ਰੋਸੀਜਰ ਕੋਡ ਦੀ ਧਾਰਾ 115 ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ, ਅਤੇ ਮੌਜੂਦਾ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਅਥਾਰਟੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੀ ਸੇਧ ਲਈ ਇੱਕ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜੁਡੀਸ਼ੀਅਲ ਕਮਿਸ਼ਨਰਜ਼, ਸਿੰਧ ਦੀ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਇੱਕ ਸਿੰਗਲ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਮੀਰ ਮੁਹੰਮਦ ਹਾਜੀ ਉਮਰ ਬਨਾਮ ਡਿਵੀਜ਼ਨਲ ਸੁਪਰਡੈਂਟ, ਐਨ. ਡਬਲਯੂ. ਰੇਲਵੇ (1) ਵਿੱਚ, ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਧਾਰਾ 15 ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਆਦੇਸ਼ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਐਕਟ, ਜਿਸ ਤੋਂ ਧਾਰਾ 17 ਦੁਆਰਾ ਅਪੀਲ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਵਰਕਸ ਮੈਨੇਜਰ, ਕੈਰੇਜ਼ ਅਤੇ ਵੈਗਨ ਸ਼ਾਪ, ਮੁਗਲਪੁਰਾ ਬਨਾਮ ਕੇ.ਜੀ. ਹਸਮਤ (2) ਵਿੱਚ ਲਾਹੌਰ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਇੱਕ ਫੁੱਲ ਬੈਂਚ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਧਾਰਾ 17 (2) ਕਾਰਵਾਈ 'ਤੇ ਰੋਕ ਨਹੀਂ ਲਗਾਉਂਦੀ ਹੈ। ਸੰਸ਼ੋਧਨ ਵਿੱਚ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਧਾਰਾ 15 (1) ਅਧੀਨ ਧਾਰਾ 15 ਦੀ ਉਪ ਧਾਰਾ 2 ਅਧੀਨ ਦਾਇਰ ਅਰਜ਼ੀਆਂ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਲਈ ਸੂਬਾਈ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤ ਅਥਾਰਟੀ, ਨੇ ਸਿਵਲ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੀ ਧਾਰਾ 115 ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਵਿੱਚ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਅਦਾਲਤ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕੀਤਾ।

ਇਹਨਾਂ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੀ ਸ਼ੁੱਧਤਾ ਨੂੰ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਲਈ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਸ ਤੱਥ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਕਿ ਧਿਰਾਂ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲਾਂ ਨੂੰ ਸੁਣਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅਸੀਂ ਇਸ ਸਿੱਟੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚੇ ਹਾਂ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨ ਯੋਗਤਾ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਫੇਲ੍ਹ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਅਸੀਂ ਇਹਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਵਾਲ ਵਿੱਚ ਜਾਣਾ ਜਾਂ ਸਿੰਧ ਅਤੇ ਲਾਹੌਰ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੀ ਸ਼ੁੱਧਤਾ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਰਾਏ ਪ੍ਰਗਟ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਸਮਝਦੇ।

ਅਥਾਰਟੀ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਆਪਣੇ ਬਿਆਨ ਵਿੱਚ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੇ ਮੰਨਿਆ ਕਿ ਉਸਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਪਰ ਉਸਨੇ ਆਪਣੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਅਲਟਰਾਵਾਇਰਸ ਵਜੋਂ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਅਤੇ ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਵੀ ਉਹੀ ਵਿਵਾਦ ਦੁਹਰਾਇਆ ਗਿਆ।

1935 ਦੇ ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 241 ਦੀ ਉਪ ਧਾਰਾ 2 ਅਧੀਨ ਕੌਸਲ ਵਿੱਚ ਗਵਰਨਰ ਜਨਰਲ ਦੁਆਰਾ ਬਣਾਏ ਗਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਨਿਯਮ 1711, ਰੇਲਵੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਗਵਰਨਰ-ਜਨਰਲ ਇਨ ਕਾਉਂਸਿਲ ਦੇ ਨਿਯਮ ਬਣਾਉਣ ਦੇ ਅਧੀਨ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਸਵਾਲ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਦਾ ਹੈ। ਉਪਰੋਕਤ ਨਿਯਮ ਦੀ ਧਾਰਾ (ਬੀ) ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਚਲਦੀ ਹੈ:-

"ਇੱਕ ਰੇਲਵੇ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਦੇ ਵਿਵੇਕ 'ਤੇ, ਮੁਅੱਤਲ ਦੇ ਅਧੀਨ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਉਸ ਦੇ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਕਿਸੇ ਦੇਸ਼ 'ਤੇ ਜਾਂਚ ਚੱਲ ਰਹੀ ਹੈ, ਜਿਸ ਲਈ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ ਜੁਰਮਾਨਾ ਬਰਖਾਸਤ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਅਧੀਨ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਸਦੇ ਕੇਸ ਦਾ ਅੰਤ ਵਿੱਚ ਸਮਰੱਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਫੈਸਲਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਇਹ ਗੰਭੀਰਤਾ ਨਾਲ ਵਿਵਾਦ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਪਰੋਕਤ ਨਿਯਮ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੁਆਰਾ ਇਹ ਅਪੀਲ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਉਸਦੀ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਲਾਗੂ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸੇਵਾ ਦੇ ਸਮਝੌਤੇ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਸਨ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੁਆਰਾ ਉਸਦੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਪਹਿਲੀ ਅਦਾਲਤ ਜਾਂ ਅਪੀਲੀ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਦੇ ਅਜਿਹੇ ਕਿਸੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ 'ਤੇ ਕਦੇ ਭਰੋਸਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਸੀ, ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਉਸਨੇ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਸਮਝੌਤਾ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਜਾਂ ਪੈਦਾ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਈ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕੀਤੀ ਸੀ, ਜੇ ਕੋਈ ਮੌਜੂਦ ਸੀ। ਨਿਯਮ ਸੈਕਸ਼ਨ 241 ਦੀ ਉਪ ਧਾਰਾ 2 ਦੁਆਰਾ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਵਿੱਚ ਗਵਰਨਰ-ਜਨਰਲ ਇਨ ਕਾਉਂਸਿਲ ਨੂੰ ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਬਣਾਏ ਗਏ ਸਨ। ਰੇਲਵੇ ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਵਿਧੀਵਤ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਅਤੇ ਉਪਰੋਕਤ ਨਿਯਮ ਹੈ ਪਹਿਲੀ ਜਿਲਦ ਦੇ ਪੰਨਾ 164 'ਤੇ ਪਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਨ ਦੇ ਨਾਲ ਸਹੀ ਹੋਣ ਦੀ ਇੱਕ ਧਾਰਨਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਦੇ ਉਲਟ ਕਿਸੇ ਸਬੂਤ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ ਇਹ ਵੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਨਿਯਮ ਬਣਾਉਣ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸਾਰੀਆਂ ਲੋੜੀਂਦੀਆਂ ਰਸਮਾਂ ਪੂਰੀਆਂ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ। ਹਾਲਾਤ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਸ਼ੱਕ ਨਹੀਂ

ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਰੇਲਵੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਕੋਲ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਜਾਂਚ ਲਈ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਸੀ। ਇਸ ਲਈ ਉਸ ਦੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਅਲਟਰਾ ਵਾਇਰ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ।

ਨਿਯਮ ਨੰ. 2043 ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮੁਅੱਤਲੀ ਅਧੀਨ ਰੇਲਵੇ ਸੇਵਕ ਅਜਿਹੀਆਂ ਦਰਾਂ 'ਤੇ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮੁਅੱਤਲ ਅਥਾਰਟੀ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਪਰ ਉਸਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਇੱਕ ਚੌਥਾਈ ਤੋਂ ਵੱਧ ਨਹੀਂ। ਨਿਯਮ ਨੰਬਰ 2044 ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਰੇਲਵੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਵਾਜਬ ਜਾਂ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਜਾਂ ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਰੇਲਵੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ, ਹਟਾਇਆ ਜਾਂ ਮੁਅੱਤਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਸੇਧਣ ਜਾਂ ਅਪੀਲੀ ਅਥਾਰਟੀ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਉਸਦੀ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਉਸਨੂੰ ਗ੍ਰਾਂਟ ਦਿਓ-

(ਏ) ਜੇਕਰ ਉਸਨੂੰ ਮਾਣ-ਸਤਿਕਾਰ ਨਾਲ ਬਰੀ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਜਿਸ ਦਾ ਉਹ ਹੱਕਦਾਰ ਹੁੰਦਾ ਜੇ ਉਸਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ, ਹਟਾਇਆ ਜਾਂ ਮੁਅੱਤਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੁੰਦਾ ਅਤੇ, ਵੱਖਰੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਰਿਕਾਰਡ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੁਆਰਾ, ਕੋਈ ਵੀ ਭੱਤਾ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਹ ਸੀ ਉਸਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ, ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਦੀ ਰਸੀਦ; ਜਾਂ

(ਬੀ) ਜੇਕਰ ਨਹੀਂ ਤਾਂ, ਅਜਿਹੇ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਦਾ ਅਨੁਪਾਤ ਸੰਸ਼ੋਧਨ ਜਾਂ ਅਪੀਲੀ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ, ਜਾਂਚ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਡਿਊਟੀ ਵਿੱਚ ਅਣਗਹਿਲੀ ਦਾ ਦੋਸ਼ੀ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਲਈ ਉਸ ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਕਟੌਤੀ ਕਰਕੇ ਸਜ਼ਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਮਹੀਨੇ ਹੁਣ ਸਵਾਲ ਵਿੱਚ ਉਸ ਨੂੰ 30-2-0 ਰੁਪਏ ਦੀ ਰਕਮ ਮਿਲੀ ਹੈ। ਜੇ ਕਿ ਉਕਤ ਮਿਆਦ ਲਈ ਉਸਦੀ ਅਸਲ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਇੱਕ ਚੌਥਾਈ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸੀ। ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਵੱਲੋਂ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਅਤੇ ਬਕਾਇਆ 55-14-0 ਰੁਪਏ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਉਸ ਦੇ ਉਜਰਤ ਐਕਟ ਤੋਂ ਕਟੌਤੀ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਸੀ ਜਿਸ ਲਈ ਉਹ ਰਾਹਤ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ। ਆਪਣੀ ਦਲੀਲ ਦੇ ਸਮਰਥਨ ਵਿੱਚ ਉਸਨੇ ਪੀਪਲਜ਼ ਕੋ-ਆਪਰੇਟਿਵ ਬੈਂਕ ਲਿਮਟਿਡ, ਪਟਨਾ ਸਿਟੀ ਬਨਾਮ ਰਾਮੇਸ਼ਵਰ ਪ੍ਰਸ਼ਾਦ ਵਰਮਾ (1) ਵਿੱਚ ਪਟਨਾ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਇੱਕ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ। ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਰਾਮੇਸ਼ਵਰ ਪ੍ਰਸ਼ਾਦ ਵਰਮਾ ਪੀਪਲਜ਼ ਕੋ-ਆਪਰੇਟਿਵ ਬੈਂਕ ਲਿਮਟਿਡ, ਪਟਨਾ ਦਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਉਕਤ ਬੈਂਕ ਦੇ ਸਕੱਤਰ ਨੇ 7 ਨਵੰਬਰ, 1935 ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ। 25 ਮਈ, 1936 ਨੂੰ ਬੋਰਡ ਆਫ਼ ਡਾਇਰੈਕਟਰਜ਼ ਨੇ ਅਪਣਾਇਆ। ਉਸ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਦਾ ਮਤਾ 9 ਫਰਵਰੀ, 1937 ਨੂੰ, ਬੋਰਡ ਨੇ ਉਪਰੋਕਤ ਰਾਮੇਸ਼ਵਰ ਪ੍ਰਸ਼ਾਦ ਦੁਆਰਾ 8 ਨਵੰਬਰ, 1935 ਅਤੇ 25 ਮਈ, 1936 ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਆਪਣੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਕਾਏ ਲਈ ਕੀਤੀ ਅਰਜ਼ੀ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਕਿ ਉਸਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ 8 ਨਵੰਬਰ 1935 ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਰਾਮੇਸ਼ਵਰ ਪ੍ਰਸ਼ਾਦ ਨੇ ਉਕਤ ਮਿਆਦ ਲਈ ਆਪਣੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਲਈ ਇੱਕ ਮੁਕੱਦਮਾ ਲਿਆਂਦਾ। ਮੁਕੱਦਮੇ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਛੋਟੇ ਕਾਰਨਾਂ ਦੀ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਇਹਨਾਂ ਨਤੀਜਿਆਂ 'ਤੇ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਇਹ ਸਾਬਤ ਨਹੀਂ ਹੋਇਆ ਸੀ ਕਿ ਸੇਵਾ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਬੈਂਕ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਮੁਦਈ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਨੂੰ ਰੋਕ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਅਸਲ ਵਿੱਚ 25 ਮਈ, 1936 ਤੋਂ 8 ਨਵੰਬਰ, 1935 ਨੂੰ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਵਾਪਸ ਕਰਨ ਲਈ ਬੋਰਡ ਨੂੰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਬੈਂਕ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਉਠਾਈ ਗਈ ਇੱਕ ਪਟੀਸ਼ਨ ਕਿ ਮੁਦਈ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਬੁਨਿਆਦੀ ਨਿਯਮ ਨਕਾਰਾਤਮਕ ਸਨ, ਇਹ ਵੀ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਗਰਾਂਟ ਮੁਦਈ ਨੂੰ ਕਦੇ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਸੰਸ਼ੋਧਨ 'ਤੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਸਮਾਲ ਕਾਜ਼ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ। ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਅਸਲ ਫੈਸਲਾ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਅੱਗੇ ਵਧਿਆ ਕਿ, ਇਹ ਸਾਬਤ ਨਾ ਹੋਣ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਕਿ ਬੈਂਕ ਕੋਲ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਸੀ, ਇਹ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ ਕਿ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੌਰਾਨ ਮੁਦਈ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਚਰਚਾ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਅਗਰਵਾਲਾ, ਜੇ., ਜਿਸ ਨੇ ਬੈਂਚ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਲਿਖਿਆ, ਨੇ ਵਾਰਬਰਟਨ ਬਨਾਮ ਟੈਫ ਵੈਲੀ ਰੇਲਵੇ ਕੰਪਨੀ (1) ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ ਦੱਸਿਆ ਕਿ ਉਕਤ ਫੈਸਲਾ ਇਸ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਲਈ ਇੱਕ ਅਥਾਰਟੀ ਸੀ ਕਿ ਜਦੋਂ ਇੱਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਮੁਅੱਤਲ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਤਨਖਾਹ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਤਨਖਾਹ ਲੈਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਜੇਕਰ ਉਸਨੂੰ ਉਸ ਮਿਆਦ ਦੇ ਅੰਤ ਵਿੱਚ ਛੁੱਟੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਅਸੀਂ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਹ ਨਾ ਸੋਚੇ ਕਿ ਵਾਰਬਰਟਨ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਫੈਸਲਾ, ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਵਿਦਵਾਨ ਜੱਜ ਦੁਆਰਾ ਦੱਸੇ ਗਏ ਵਿਆਪਕ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਉਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਸਿੱਖਿਅਤ ਚੀਫ਼ ਜਸਟਿਸ ਦਾ ਫੈਸਲਾ, ਜਿਸ ਨਾਲ ਡਾਰਲਿੰਗ ਅਤੇ ਚੈਨਲ, ਜੇ.ਜੇ., ਨੇ ਸਹਿਮਤੀ ਪ੍ਰਗਟਾਈ, ਇੱਕ ਬਹੁਤ ਹੀ ਤੰਗ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਅੱਗੇ ਵਧਿਆ, ਅਰਥਾਤ, ਇਹ ਕਿ ਕਿਸੇ ਨਿਯਮ ਦੀ

ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ ਸਬੰਧਤ ਰੇਲਵੇ ਕੰਪਨੀ ਨੂੰ ਤਨਖਾਹਾਂ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਮੁਦਈ ਆਪਣੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਬਾਅਦ ਵਾਲੇ ਨੂੰ ਅਜਿਹੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ, ਭਾਵੇਂ ਕੰਪਨੀ ਨੇ ਆਖਰਕਾਰ ਉਸਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਹੋਵੇ। ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਜਿੱਥੇ ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਕੇਸ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨਿਯਮ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਮੂਲ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਇੱਕ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਹਿੱਸੇ ਤੋਂ ਵੱਧ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਬਰਖਾਸਤ ਹੋਣ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਹਿੱਸੇ ਤੋਂ ਵੱਧ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਕਿਸੇ ਨਿਯਮ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ ਹੀ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਪੂਰੇ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਹਿੱਸੇ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਲਈ ਸ਼ਕਤੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਬਰਖਾਸਤਗੀ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਸ ਮਿਆਦ ਲਈ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਦੌਰਾਨ ਉਹ ਮੁਅੱਤਲ ਰਿਹਾ।

ਅਗਰਵਾਲਾ, ਜੇ. ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਇਸ਼ਤਿਹਾਰ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਦੋ ਹੋਰ ਅੰਗਰੇਜ਼ੀ ਫੈਸਲਿਆਂ ਵਿੱਚੋਂ, ਹੈਨਲੇ ਬਨਾਮ ਪੀਜ਼ ਐਂਡ ਪਾਰਟਨਰਜ਼, ਲਿਮਿਟੇਡ (2) ਦਾ ਕੇਸ ਵੀ ਇੱਕ ਅਜਿਹਾ ਕੇਸ ਸੀ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਮਾਲਕ, ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਧੀਨ ਸੇਵਾ ਦੇ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਈ ਸ਼ਕਤੀ ਨਹੀਂ ਸੀ ਹਾਲਾਂਕਿ ਉਸ ਕੋਲ ਉਸਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਸੀ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਸ ਸਮੇਂ ਲਈ ਉਸਦੀ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ ਜਿਸ ਦੌਰਾਨ ਉਹ ਕਥਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮੁਅੱਤਲ ਅਧੀਨ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਕਿ ਮੁਅੱਤਲੀ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਅਤਿ-ਵਿਅਰਥ ਸੀ ਅਤੇ, ਇਸਲਈ, ਗੈਰ-ਅਨੁਮਾਨਤ ਲੁਸ਼, ਜੇ., ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਮੁੱਖ ਫੈਸਲਾ ਸੁਣਾਉਂਦੇ ਹੋਏ:-

“ਇਹ ਮੰਨਦੇ ਹੋਏ ਕਿ ਨੌਕਰ ਦੁਆਰਾ ਉਸ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਕੋਈ ਉਲੰਘਣਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਉਹ, ਜੇ ਉਹ ਚਾਹੇ, ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਉਹ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਲਈ ਪਾਬੰਦ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਅਤੇ ਜੇ ਉਹ ਇਸ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਨਾ ਕਰਨ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਪਰ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਨੂੰ ਇੱਕ ਨਿਰੰਤਰ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਜੋਂ ਮੰਨਣ ਲਈ ਜੇ ਨੌਕਰ ਦੀ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਜਾਂ ਡਿਊਟੀ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ, ਤਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਸਾਰੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਇੱਕ ਨਿਰੰਤਰ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਹੈ ਜੋ ਮਾਲਕਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੈ ਜੋ ਉਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਨੌਕਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਲਈ ਉਸ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਹਰਜਾਨੇ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕ ਹੈ। ਪਰ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਮਾਲਕਾਂ ਨੇ ਉਸਨੂੰ ਇੱਕ ਦਿਨ ਲਈ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ; ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਦਿਨ ਲਈ ਉਸ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਤੋਂ ਵਾਂਝੇ ਕਰਨ ਲਈ ਦਿਨ, ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਉਸ ਰਕਮ 'ਤੇ ਨੌਕਰ ਦੇ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਲਈ ਆਪਣੇ ਖੁਦ ਦੇ ਨੁਕਸਾਨ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨਾ ਜਿਸ ਨੂੰ ਇੱਕ ਦਿਨ ਦੀ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੁਆਰਾ ਦਰਸਾਇਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਕੋਲ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਸੰਭਾਵੀ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਲਈ ਚੁਣਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਸ਼ਾਇਦ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਹੱਕ ਸੀ। ਨੌਕਰ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਹਰਜਾਨੇ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਲਈ, ਪਰ ਉਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਦਿਨ ਲਈ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਅਤੇ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਕਮਾਉਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਦੇ ਆਪਣੇ ਕੰਮ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਠਹਿਰਾ ਸਕਦੇ ਸਨ।”

ਰੌਲਟ, ਜੇ. ਨੇ ਲੁਸ਼, ਜੇ. ਨਾਲ ਆਪਣੀ ਸਹਿਮਤੀ ਪ੍ਰਗਟ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਦੇਖਿਆ:-

“ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਪਦਾਰਥ ਦੀ ਗੱਲ ਹੈ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਕੋਲ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸਦੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਇੱਕ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਮਿਆਦ ਲਈ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਕੇ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਦੀ ਕੋਈ ਸ਼ਕਤੀ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਹਰ ਸਮੇਂ ਕਾਇਮ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਮੌਕਾ ਆਉਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸ ਕੋਲ ਸ਼ਕਤੀ ਹੈ ਪਰ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਪਤਾ ਨਹੀਂ ਲੱਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਮੌਕਾ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਅਗਲੇ ਦਿਨ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਨਵੀਂ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਤਜਵੀਜ਼ ਕਰਨ ਲਈ ਪੈਦਾ ਹੋਇਆ ਸੀ ਜਿਸ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਤੱਥ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਕੇਸ ਦੇ ਇਸ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ।”

ਤੀਜੇ ਜੱਜ, ਅਰਥਾਤ, ਐਟਕਿਨ, ਜੇ, ਨੇ ਲੁਸ਼, ਜੇ. ਦੁਆਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਫੈਸਲੇ ਨਾਲ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਆਪਣੀ ਸਹਿਮਤੀ ਪ੍ਰਗਟ ਕੀਤੀ: -

"ਦੂਜੇ ਨੁਕਤੇ 'ਤੇ ਮੈਂ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਸਹਿਮਤ ਹਾਂ ਕਿ ਇਸ ਕੇਸ ਦੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਮਾਸਟਰ ਕੋਲ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਈ ਸ਼ਕਤੀ ਨਹੀਂ ਸੀ ਜਿਸਦਾ ਅਸਲ ਅਰਥ ਹੈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਪਿਛਲੇ ਡਿਫਾਲਟ ਲਈ ਇੱਕ ਦਿਨ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਜੋੜ ਵਿੱਚ ਲੱਭਣਾ।"

ਵਾਲਵਰਕ ਬਨਾਮ ਫੀਲਡਿੰਗ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ (1) ਵਿੱਚ ਕਿੰਗਜ਼ ਬੈਂਚ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਦਾ ਫੈਸਲਾ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਅਗਰਵਾਲਾ, ਜੇ. ਦੁਆਰਾ ਦਰਸਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦੱਸਦਾ ਹੈ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਉਸ ਨੂੰ ਇਹਨਾਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਵਿੱਚ ਮਾਲਕ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਰੋਕਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਕੋਈ ਜਾਇਜ਼ ਦਾਅਵਾ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ। ਲਾਰਡ ਸਟਰਨਡੇਲ, ਐਮ.ਆਰ., ਇਸ ਵਿਸ਼ੇ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਲਈ ਰਿਪੋਰਟ ਦੇ ਪੰਨਾ 71 'ਤੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਦੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ: -

"ਇਹ ਪਹਿਲੇ ਬਿੰਦੂ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਪਰ ਇੱਕ ਸੈਕਿੰਡ ਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਰਥਾਤ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜੇ ਮੁਅੱਤਲ ਦੌਰਾਨ ਅਦਾਇਗੀ ਨੂੰ ਹੋਲਡ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨੂੰ ਆਯਾਤ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਮੈਨੂੰ ਇਹ ਸੋਚਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ ਕਿ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਸੰਚਾਲਨ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨੇ ਇਸਦੀ ਪੂਰੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਨਾ ਸਿਰਫ ਡਿਊਟੀ ਦੀ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ, ਸਗੋਂ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ। ਇਹ ਮੈਨੂੰ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਹੈਨਲੇ ਬਨਾਮ ਪੀਸ ਐਂਡ ਪਾਰਟਨਰਜ਼ ਵਿੱਚ ਲੂਸ, ਜੇ. ਦੁਆਰਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ। (2) *** ਮੁਅੱਤਲ ਦੀ ਕੋਈ ਸ਼ਕਤੀ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਸਿਰਫ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਸੀ। ਮਾਸਟਰ ਨੇ ਆਪਣੀ ਵਰਤੋਂ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਮਾਸਟਰ ਨੇ ਆਪਣੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਸੀ ਪਰ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਦੀ ਕਿਸੇ ਸ਼ਕਤੀ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਕੀਤਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਬਕਾਇਆ ਅਤੇ ਦੇਸ਼ ਦੀ ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਈ ਸ਼ਕਤੀ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਉਸ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਭੁਗਤਾਨ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਦੀ ਕੋਈ ਸ਼ਕਤੀ ਨਹੀਂ ਸੀ ਜਦੋਂ ਮਾਸਟਰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਆਦਮੀ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਲਈ ਚੁਣਿਆ। ਇਹ ਸਾਰੇ ਵਿਦਵਾਨ ਜੱਜ ਇਸ ਨਾਲ ਪੇਸ਼ ਆਉਂਦੇ ਹਨ, ਇਹ ਮੈਨੂੰ ਨਿਰਵਿਵਾਦ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜੇ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਹੈ ਜਿਸਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਸਾਰਾ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਮੁਅੱਤਲ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਦੋਵਾਂ ਪਾਸਿਆਂ ਦੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਮੈਨੂੰ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਦਾ ਅਟੱਲ ਅਰਥ ਹੈ, ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਸ਼ਕਤੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਇੱਥੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਲਈ ਸਪੱਸ਼ਟ ਵਿਧਾਨਕ ਸ਼ਕਤੀ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਡਿਊਟੀ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਲਈ ਭੁਗਤਾਨ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ। ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਨੂੰ ਦੋਵਾਂ ਪਾਸਿਆਂ ਦੁਆਰਾ ਇਸਦੀ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਮੁਅੱਤਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਨਾ ਸਿਰਫ ਇੱਕ ਦੁਆਰਾ; ਇਸ ਲਈ ਮੈਂ ਸੋਚਦਾ ਹਾਂ ਕਿ ਇਹ ਬਿੰਦੂ ਵੀ ਅਸਫਲ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।"

ਵਾਰਿੰਗਟਨ, ਐਲ.ਜੇ., ਰਿਪੋਰਟ ਦੇ ਪੰਨਾ 74 'ਤੇ ਮਾਸਟਰ ਆਫ ਰੋਲਸ ਨਾਲ ਆਪਣੀ ਸਹਿਮਤੀ ਪ੍ਰਗਟ ਕਰਦੇ ਹੋਏ:-

"ਜੇਕਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਵਿਅਕਤੀ ਵਜੋਂ ਉਸਦੇ ਕੰਮ ਤੋਂ ਮੁਅੱਤਲ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਮੈਨੂੰ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਨੌਕਰੀ ਵਾਲੇ ਦੇ ਸਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਫਿਲਹਾਲ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨਾ ਹੈ; ਨੌਕਰ ਜਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਆਪਣੇ ਹਿੱਸੇ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਮੁਆਫ ਕਰਨ ਲਈ, ਅਤੇ ਉਸੇ ਸਮੇਂ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਆਪਣੇ ਹਿੱਸੇ ਨੂੰ ਨਿਭਾਉਣ ਤੋਂ ਮੁਕਤ ਕਰਨ ਲਈ। ਇਹ ਸਭ ਤੋਂ ਅਸਾਧਾਰਨ ਗੱਲ ਹੋਵੇਗੀ ਜੇਕਰ ਮੁਅੱਤਲੀ (ਇਹ ਮੰਨ ਕੇ ਕਿ ਮੁਅੱਤਲੀ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਹੈ) ਇੰਨੀ ਇਕਪਾਸਤ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਕਿ ਨੌਕਰ ਨੂੰ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਆਪਣੇ ਹਿੱਸੇ ਨੂੰ ਨਿਭਾਉਣ ਤੋਂ ਮੁਆਫ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਿ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਉਸ ਦੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹ ਰਹਿਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਮੈਨੂੰ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮੁਅੱਤਲ ਸਮੇਂ ਲਈ ਮੁਅੱਤਲ ਦੋਵਾਂ ਧਿਰਾਂ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਸਬੰਧਾਂ ਦੇ ਕਾਰਨ; ਇਸ ਲਈ, ਵਾਚ ਕਮੇਟੀ ਦੁਆਰਾ ਮੁਅੱਤਲੀ ਵਿੱਚ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ ਉਹਨਾਂ ਦੁਆਰਾ ਭੁਗਤਾਨ, ਅਤੇ ਨਾਲ ਹੀ ਪੁਲਿਸ ਕਾਂਸਟੇਬਲ ਦੁਆਰਾ ਡਿਊਟੀ ਦੇ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਦਾ।"

ਸਾਡੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ, ਅਗਰਵਾਲਾ, ਜੇ. ਦੁਆਰਾ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਤਿੰਨ ਅੰਗਰੇਜ਼ੀ ਫੈਸਲਿਆਂ ਨੂੰ, ਜੇ ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਵਿਚਾਰਿਆ ਜਾਵੇ, ਤਾਂ ਸਿਰਫ ਇਹ ਤੈਅ ਕਰਨ ਲਈ ਲਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਮਾਲਕ ਕੋਲ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਉਹ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਦੇ ਅਧੀਨ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ। ਉਸ ਅਵਧੀ ਲਈ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਜਿਸ ਲਈ ਉਹ, ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਉਸਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ, ਉਸਨੂੰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦਾ, ਇਹ ਦਾਅਵਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਕਿ ਉਸਨੂੰ ਉਸ ਮਿਆਦ ਲਈ ਮੁਅੱਤਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਜਿੱਥੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਲਈ ਉਸ ਵਿੱਚ ਨਿਯਤ ਕਨੂੰਨੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਮਾਲਕ ਉਸ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਉਸ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕੋਈ

ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ ਲਈ ਕਿਸੇ ਵੀ ਜੁੰਮੇਵਾਰੀ ਦੇ ਅਧੀਨ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਖੁਦ ਪ੍ਰਦਾਨ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀਆਂ ਪੂਰੀ ਜਾਂ ਅਜਿਹੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਕੁਝ ਹਿੱਸੇ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਲਈ।

ਇਹ ਸਵਾਲ ਕਲਕੱਤਾ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਰਾਜ ਸਕੱਤਰ ਬਨਾਮ ਸੁਰੇਂਦਰ ਨਾਥ ਗੋਸਵਾਮੀ (1) ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਆਇਆ ਸੀ ਅਤੇ ਬੈਂਚ ਦਾ ਗਠਨ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਦਵਾਨ ਜੱਜਾਂ ਨੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਸਮਾਨ ਵਿਚਾਰ ਨੂੰ ਲੈ ਕੇ ਖੁਸ਼ੀ ਮਹਿਸੂਸ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਉਹਨਾਂ ਦਾ ਮੰਨਣਾ ਸੀ ਕਿ ਕਿਸੇ ਨੌਕਰ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਦੀ ਮਾਲਕ ਕੋਲ ਕੋਈ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਸ਼ਕਤੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨਾ ਹੋਵੇ 'ਤੇ ਕਿਸੇ ਨੌਕਰ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਾ ਦੇਣ ਲਈ ਹਰਜਾਨੇ ਲਈ ਮੁਕੱਦਮਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜੇਕਰ ਉਹ ਤਿਆਰ ਹੈ। ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਜੇਕਰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਸੇਵਾ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਨੂੰ ਸਮੁੱਚੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਲਈ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਨੌਕਰ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਨ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਨਹੀਂ ਦੇ ਸਕਦਾ ਜਾਂ ਆਪਣੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ।

ਪਦਮਕਾਂਤ ਮੋਤੀਲਾਲ ਵੇਰਾ ਬਨਾਮ ਅਹਿਮਦਾਬਾਦ ਮਿਊਂਸਪਲ ਬੋਰੋ (2) ਵਿੱਚ ਬੰਬੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਇੱਕ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੁਆਰਾ ਅਤੇ ਕੇ-ਆਪਰੇਟਿਵ ਸੈਂਟਰਲ ਬੈਂਕ, ਦਰਿਆਪੁਰ ਵਿੱਚ ਨਾਗਪੁਰ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਇੱਕ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੁਆਰਾ ਕਾਨੂੰਨ ਦਾ ਇਹੀ ਨਜ਼ਰੀਆ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। v. ਤ੍ਰਿਬੁਕ ਨਰਾਇਣ ਸਿੰਗਨਵਾਡੀਕਰ (3), ਅਤੇ ਦੇਬੀਦੱਤ ਦੂਬੇ ਬਨਾਮ ਸੈਂਟਰਲ ਇੰਡੀਆ ਇਲੈਕਟ੍ਰਿਕ ਸਪਲਾਈ ਕੰਪਨੀ ਲਿਮਿਟਡ, ਲਾਰੰਚਰ (4) ਵਿੱਚ।

ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪਹਿਲਾਂ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਵਰਤਮਾਨ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਰੇਲਵੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਕੋਲ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਦੀ ਨਿਰਵਿਵਾਦ ਸ਼ਕਤੀ ਸੀ ਅਤੇ ਉਕਤ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਨੇ ਉਸ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਉਸ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ! ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਗਰਾਂਟ ਉਸ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ 1/4ਵੇਂ ਹਿੱਸੇ ਤੋਂ ਵੱਧ ਨਾ ਹੋਵੇ ਜੇ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਜੇ ਉਹ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਚੁੱਕਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ, ਸਾਡਾ ਵਿਚਾਰ ਹੈ ਕਿ ਉਸਦਾ ਦਾਅਵਾ, ਜਿਸ ਨੇ ਮੌਜੂਦਾ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਜਨਮ ਦਿੱਤਾ ਹੈ, ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਤੱਥ ਦੇ ਹੈ ਅਤੇ ਹੇਠਲੀਆਂ ਅਦਾਲਤਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸਹੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਾਮਨਜ਼ੂਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਅਸੀਂ ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ ਖਰਚਿਆਂ ਦੇ ਨਾਲ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰਦੇ ਹਾਂ।

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

Authenticated/vetted by: Shanky Garg Translator