

ਡੀਵੀ ਸਹਿਗਲ ਜੇ.

ਕੁਲਦੀਪ ਸਿੰਘ- ਪਟੀਸ਼ਨਰ

ਬਨਾਮ

ਪ੍ਰਧਾਨ ਅਧਿਕਾਰੀ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਪਟਿਆਲਾ ਅਤੇ ਹੋਰ, - ਉੱਤਰਦਾਤਾ।

1986 ਦੀ ਸਿਵਲ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੰ 383

7 ਅਕਤੂਬਰ 1986

ਭਾਰਤ ਦਾ ਸੰਵਿਧਾਨ, 1950— ਅਨੁਛੇਦ 14 ਅਤੇ 226— ਉਦਯੋਗਿਕ ਡਿਸਪਿਊਟਸ ਐਕਟ (1947 ਦਾ XIV)—ਸੈਕਸ਼ਨ 2(00), 11 ਏ ਅਤੇ 25 F—ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਸਪਲਾਈ ਅਤੇ ਮਾਰਕੀਟਿੰਗ ਕੋ-ਆਪਰੇਟਿਵ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ (ਕਾਮਨ ਕਾਡਰ) ਨਿਯਮ , 1957 2.10 ਪਰਿਵਰਤਨ (ਏ) - ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦੀ AC I ਦੀ ਗਿਣਤੀ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ - ਨਿਯਮ 2.10 ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਸੇਵਾ ਖਤਮ ਕਰਨ ਜਾਂ ਇਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ - ਨਿਯਮ 2.10 - ਕੀ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਆਰਟੀਕਲ 14 ਦੀ ਮਨਮਾਨੀ ਅਤੇ ਉਲੰਘਣਾ ਹੈ - ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਰਾਹੀਂ ਸੇਵਾ ਦਾ ਟਰਮੀ ਰਾਸ਼ਟਰ—ਕੀ ਛਾਂਟੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ— ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25 ਐੱਫ ਦੀ ਪਾਲਣਾ — ਕੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ — ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ — ਕੀ ਘਰੇਲੂ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਜਾਂ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ— ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪਹਿਲੀ ਵਾਰ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਨੂੰ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਦਾ ਮਾਲਕ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ - ਭਾਵੇਂ ਧਾਰਾ 11-ਏ ਦੇ ਪ੍ਰਵਾਨਾ ਦੁਆਰਾ ਖੋਹ ਲਿਆ ਗਿਆ ਹੋਵੇ - ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ - ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ - ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਈਆਂ ਗਈਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ - ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਮਚਾਰੀ - ਕੀ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੱਕ ਬੈਕ ਵੇਜ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ।

ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਸਪਲਾਈ ਅਤੇ ਮਾਰਕੀਟਿੰਗ ਕੋ-ਆਪਰੇਟਿਵ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ (ਕਾਮਨ ਕਾਡਰ) ਰੂਲਜ਼, 1967 ਦੇ ਨਿਯਮ 2.10 ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ (ਏ) ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਲਈ - ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਵਿੱਚ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਅਣਗਹਿਲੀ ਵਰਤੋਂ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ। ਉਪਰੋਕਤ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਇਸ ਗੱਲ ਦੀ ਕੋਈ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਪ੍ਰਭਾਵ ਲਈ ਕਾਰਨ ਦਰਜ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਤਾਂ ਉਹ ਉਲਟ-ਉਤਪਾਦਕ ਹੁੰਦਾ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਸੀ। ਇਹ ਉਪਬੰਧ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਆਰਬੀ ਟਰੈਰੀ ਪਾਵਰ ਦੇ ਨਾਲ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ 2.13 ਅਤੇ 2.14 ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੇ ਅਨੁਸਾਰ ਉਸਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਢੁਕਵੀਂ

ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨਾ ਕਰਨ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਕੇ ਬਿਨਾਂ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਉਸ ਨੂੰ ਹਟਾਉਣ ਦਾ ਸਹਾਰਾ ਲੈਂਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ 2.10 ਨੂੰ ਨਿਯਮ ਬਣਾਉਣ ਦਾ ਪ੍ਰਵਾਨ (ਏ) ਮਨਮਾਨੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ, 1950 ਦੀ ਧਾਰਾ 14 ਦੇ ਉਲਟ ਹੈ।

ਕ੍ਰਮ ਵਿੱਚ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 10 ਦੇ ਪ੍ਰੋਵੀਜ਼ੋ (ਏ) ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਇਹ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦੇ ਕਾਰਨ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਸਿਰਫ਼ ਤੱਥ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕਾਮਨ ਕਾਡਰ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਉਪਰੋਕਤ ਪ੍ਰਵਾਨ ਅਲਟਰਾ ਵਿਅੰਗ ਹੈ, ਸੰਵਿਧਾਨ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 2(oo) ਦੁਆਰਾ ਵਿਚਾਰੇ ਅਨੁਸਾਰ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਚਰਿੱਤਰ ਨੂੰ ਇੱਕ ਛਾਂਟੀ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਬਦਲ ਸਕਦਾ। ਜਿੱਥੇ ਸਮਾਪਤੀ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਹੈ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਕੀਤੀ ਗਈ ਇਹ "ਛਾਂਟਣੀ" ਦਾ ਗਠਨ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗੀ, ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-f ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ। (ਪਰਾ 11)।

ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਕੋਈ ਜਾਂਚ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜਾਂ ਜੇਕਰ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਜਾਂਚ ਨੁਕਸਦਾਰ ਪਾਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਕਿ ਸੇਵਾ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਹੁਕਮ ਦੀ ਕਾਨੂੰਨੀਤਾ ਅਤੇ ਵੈਧਤਾ ਬਾਰੇ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਰਤ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਦੇਣਾ ਪਵੇਗਾ। ਪਹਿਲੀ ਵਾਰ the ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ2 ਲਈ ਇੱਕ ਮੌਕਾ ਹੈ। ਇੱਕ ਵਾਰ ਦੁਰਵਿਹਾਰ) ਜਾਂ ਤਾਂ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਜਾਂਚ ਵਿੱਚ ਜਾਂ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪੇਸ਼ ਸਬੂਤਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸਾਬਤ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸਜ਼ਾ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਸਿਵਾਏ ਉਹਨਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਜਿੱਥੇ ਸਜ਼ਾ ਸਖਤ ਅਤੇ ਦਮਨਕਾਰੀ ਹੋਵੇ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 11-ਏ ਦੇ ਪ੍ਰਵਾਨ ਦੁਆਰਾ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪਹਿਲੀ ਵਾਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣ ਲਈ ਸਬੂਤ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਦਾ ਮਾਲਕ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਖੋਹਿਆ ਨਹੀਂ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

(ਪਰਾ 12)।

ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਜਦੋਂ ਤੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਸਮਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਹੁਕਮ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 2.14 ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਜਾਂਚ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਨਿਯਮ (ਏ) ਤੋਂ ਨਿਯਮ 2.10 ਦਾ ਸਹਾਰਾ ਲੈ ਕੇ, ਜੋ ਕਿ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਅਤਿ ਉਲੰਘਣਾ ਹੈ, ਉਕਤ ਹੁਕਮ ਹੈ। ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਨਜ਼ਰ ਵਿੱਚ ਗੈਰ-ਮੌਜੂਦਾ ਤੰਬੂ. ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਅਵਾਰਡ ਦੇ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਨ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੱਕ ਬੈਕ ਵੇਜ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ।

. ਟੀ

(ਪੰਨਾ 15 ਅਤੇ 16)

226/227 ਦੇ ਅਧੀਨ ਰਿੱਟ ਪੇਟੀਟਿਬਨ ਇਸ ਮਾਣਯੋਗ ਹਾਈਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਬੇਨਤੀ ਕਰਦੇ ਹੋਏ :-

(i) ਪ੍ਰੀਜ਼ਾਈਡਿੰਗ ਅਫਸਰ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਪਟਿਆਲਾ ਦਾ ਪੂਰਾ ਰਿਕਾਰਡ ਤਲਬ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਉਸ ਦੀ ਪੜਚੋਲ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ;

(ii) 16 ਅਗਸਤ, 1985 ਦੀ ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਗਜ਼ਟ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਿਤ ਲੇਬਰ, ਕੋਰਟ, {ਅਨੇਕਸਚਰ ਪੀ/13} ਦੇ ਅਪ੍ਰਗਟ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਜਾਂ 2 ਜਨਵਰੀ, 1980 ਨੂੰ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਨਾਲ ਇੱਕ ਢੁਕਵਾਂ ਹੁਕਮ ਜਾਰੀ ਕਰਨਾ। ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੁਆਰਾ ਜਿਵੇਂ ਕਿ V ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ। VA ਅਨੁਬੰਧ 7P/2

(iii) ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਨਿਸ਼ਾਨਬੱਧ ਵਿੱਚ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਹੋਣ ਦਾ ਐਲਾਨ ਕਰੋ ਅਤੇ ਉਸ ਅਹੁਦੇ ਨਾਲ ਜੁੜੀਆਂ ਪੂਰੀਆਂ ਤਨਖਾਹਾਂ ਅਤੇ ਹੋਰ ਲਾਭਾਂ ਸਮੇਤ ਸਾਰੀਆਂ ਪਰਿਣਾਮੀ ਰਾਹਤਾਂ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਜਿਸ 'ਤੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਆਪਣੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਕਬਜ਼ਾ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ;

(iv) ਕਾਮਨ ਕਾਡਰ ਰੂਲਜ਼, 1967 ਦੇ ਨਿਯਮ 2.10 ਨੂੰ ਮਨਮਾਨੀ, ਗੈਰ-ਸੰਵਿਧਾਨਕ, ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਅਤੇ ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 14 ਅਤੇ 16 ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਨ ਅਤੇ ਵਪਾਰਕ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਨਾਲ ਕੋਈ ਗਠਜੋੜ ਨਾ ਹੋਣ ਦੇ ਕਾਰਨ ਰੱਦ ਕਰਨਾ। ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਉਦੇਸ਼ ਅਤੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ;

(v) 2 ਜਨਵਰੀ, 1980 ਤੋਂ 19 ਮਾਰਚ, 1985 ਤੱਕ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ ਲਈ ਸਿੱਧੇ ਜਵਾਬਦੇਹ, ਜਦੋਂ ਅਵਾਰਡ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜੇਕਰ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਸੇਵਾ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਅਤੇ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਦੇ ਨਾਲ ਮੁੜ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ;

(vi) ਕੋਈ ਹੋਰ ਰਾਹਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰੋ ਜਿਸ ਨੂੰ ਇਹ ਮਾਨਯੋਗ ਅਦਾਲਤ ਇਸ ਕੇਸ ਦੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਢੁਕਵਾਂ ਸਮਝੇ ਅਤੇ ਲਾਗਤਾਂ ਸਮੇਤ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੀ ਵੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦੇਵੇ,

ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਵੱਲੋਂ ਵਕੀਲ ਵੀ.ਪੀ.

ਐਨ-ਕੇ. ਸੋਢੀ, ਆਰ.ਐਨ. ਰੈਨਾ ਨਾਲ ਐਡਵੋਕੇਟ, ਐਡਵੋਕੇਟ, ਜਵਾਬ ਦਾਤਾ ਨੰ 31

ਨਿਰਣਾ

ਡੀ. ਵੀ ਸਹਿਗਲ, ਜੇ.

(1) ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਸਤੰਬਰ 1967 ਵਿੱਚ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਸਹਿਕਾਰੀ ਸਪਲਾਈ ਅਤੇ

ਮਾਰਕੀਟਿੰਗ ਫੈੱਡ ਰਾਸ਼ਨ ਲਿਮਿਟਡ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 3 (ਛੋਟੇ ਤੌਰ 'ਤੇ 'ਮਾਰਕਫੈੱਡ') ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਫੀਲਡ ਅਫਸਰ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਹ ਇੱਕ ਸਮੇਂ ਲਈ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ 'ਤੇ ਸੀ। ਇੱਕ ਸਾਲ ਜੋ/ਉਸਨੇ ਸਫਲਤਾਪੂਰਵਕ ਪੂਰਾ ਕੀਤਾ। ਉਹ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਸਪਲਾਈ ਅਤੇ ਮਾਰਕੀਟਿੰਗ ਸਹਿਕਾਰੀ ਸੇਵਾਵਾਂ (ਕਾਮਨ ਕਾਡਰ) ਰੂਲਜ਼, 1967 (ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ 'ਕਾਮਨ ਕਾਡਰ ਰੂਲਜ਼' ਕਹਾਉਂਦਾ ਹੈ) ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਮਾਰਕਫੈੱਡ ਦਾ ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੋਣ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਮਾਰਕਫੈੱਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਯੂਨੀਅਨ ਦਾ ਪ੍ਰਧਾਨ ਚੁਣਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਹੈਸੀਅਤ ਵਿੱਚ ਉਸਨੇ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੰਬਰ 3 ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਕਾਰਨਾਂ ਦੀ ਪੈਰਵੀ ਕੀਤੀ ਅਤੇ ਇਹ ਵੀ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਕਿ ਉਸ ਨੇ ਗੰਭੀਰ ਖਾਮੀਆਂ ਅਤੇ ਵਿੱਤੀ ਘਾਟਾਂ ਦਾ ਪਰਦਾਫਾਸ਼ ਕੀਤਾ ਹੈ? ਉਸ ਦੇ ਉੱਚ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ। ਅਧੀਨ 21 ਦਸੰਬਰ, 1979 ਨੂੰ ਮਾਰਕਫੈੱਡ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ, ਕੋਆਰਡੀਨੇਸ਼ਨ ਕਮਟੀ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਅਨੁਸਾਰ , ਉਸਨੇ, ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਪ੍ਰਧਾਨ ਵਜੋਂ ਆਪਣੀ ਹੈਸੀਅਤ ਵਿੱਚ, ਮਾਰਕਫੈੱਡ ਦੇ ਤਤਕਾਲੀ ਮੈਨੇਜਿੰਗ ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਨੂੰ ਇੱਕ ਨੋਟਿਸ ਅਨੁਸੂਚੀ P. 1 ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀਆਂ ਗੈਰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਲਿਆਂਦਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਅਫਸਰ, ਟਰੇਨਿੰਗ ਅਫਸਰ ਅਤੇ ਕੁਝ ਹੋਰ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਮੰਗਾਂ ਵੀ ਰੱਖੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ ਅਤੇ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਜੇਕਰ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨਾਲ ਇਹ ਮੰਗਾਂ ਪੂਰੀਆਂ ਨਾ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਤਾਂ ਉਹ ਸਮੂਹਿਕ ਛੁੱਟੀ ਲੈ ਕੇ ਆਮ ਹੜਤਾਲ, ਧਰਨੇ, ਭੁੱਖ ਹੜਤਾਲ ਆਦਿ 'ਤੇ ਬੈਠਣਗੇ। ਅਨੁਬੰਧ ਪੀ. 1 ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਮੰਗਾਂ, ਫੀਲਡ ਅਫਸਰ ਵਜੋਂ ਉਹਨਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ 2 ਜਨਵਰੀ, 1980 ਨੂੰ ਕਾਮਨ ਕਾਡਰ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 2.10 ਦੇ ਪ੍ਰੋ ਵੀਸੋ (ਏ) ਦਾ ਸਹਾਰਾ ਲੈ ਕੇ , ਅਨੁਸੂਚੀ ਪੀ. 2 ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਜਲਦੀ ਨਾਲ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਜਿਸ ਨੂੰ ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ ਤੋਂ ਪਟਿਆਲਾ ਵਿਖੇ ਤਾਇਨਾਤ ਇੱਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਮੈਜੇਸਟਰ ਰਾਹੀਂ ਪਹੁੰਚਾਇਆ ਗਿਆ, ਜਿੱਥੇ ਉਹ ਤਾਇਨਾਤ ਸੀ।

(2) ਆਰਡਰ ਅਨੁਸੂਚੀ ਪੀ. 2 ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਨਾਰਾਜ਼ ਹੋ ਕੇ, ਉਸਨੇ ਰਜਿਸਟਰਾਰ ਸਹਿਕਾਰੀ ਸਭਾਵਾਂ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2, ਜੋ ਉਸ ਸਮੇਂ ਮਾਰਕਫੈੱਡ ਦੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ, ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਮਿਤੀ 8 ਜਨਵਰੀ, 1980 ਅਨੁਬੰਧ ਪੀ. 3 ਦੀ ਇੱਕ ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਛੁਪਾ ਦਿੱਤਾ ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਕੋਲ ਕੋਈ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਸਬੰਧਤ ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਬੋਰਡ ਆਫ ਡਾਇਰੈਕਟਰਜ਼. ਜਵਾਬਦਾਤਾ ਨੰ. 2 ਨੇ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਆਰਡਰ ਦੇ ਸੰਚਾਲਨ 'ਤੇ ਰੋਕ ਲਗਾਉਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਅਨੁਸੂਚੀ P. 2। ਉਕਤ ਐਪੀਲ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਸੀ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰ. 2 ਦੁਆਰਾ ਕਦੇ ਨਹੀਂ ਸੁਣਿਆ ਗਿਆ। ਇਸ ਦੀ ਬਜਾਏ ਇਸਦੇ ਗਠਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਬੋਰਡ ਆਫ ਡਾਇਰੈਕਟਰਜ਼ ਨੂੰ ਤਬਦੀਲ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਬੋਰਡ ਆਫ ਡਾਇਰੈਕਟਰਜ਼ ਨੇ ਵੀ ਅਪੀਲ ਨਹੀਂ ਸੁਣੀ। ਇਸ ਲਈ, ਉਸਨੇ 4 ਮਾਰਚ, 1982 ਨੂੰ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਕਾਮਨ ਕਾਡਰ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 1.9 ਦੇ ਨਾਲ ਪੜ੍ਹੇ ਗਏ ਨਿਯਮ 2.17 (ਈ) ਦੇ ਤਹਿਤ 4 ਮਾਰਚ, 1982 ਨੂੰ ਇੱਕ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ, ਜਿਸ ਨੇ ਸਿਰਫ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਬੋਰਡ ਆਫ ਡਾਇਰੈਕਟਰਜ਼ ਨੂੰ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਅੰਦਰ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੀ ਅਪੀਲ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤੱਥ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਕਿ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਏਜੰਡੇ ਦੇ ਅਨੁਸੂਚੀ P. 4 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ

ਲਈ ਬੋਰਡ ਆਫ਼ ਡਾਇਰੈਕਟਰਜ਼ ਅੱਗੇ ਮੀਟਿੰਗ ਲਈ ਲਿਆਂਦਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਕੋਈ ਅੰਤਿਮ ਫੈਸਲਾ ਨਹੀਂ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ।

(3) ਇਸ 'ਤੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 (ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ 'ਐਕਟ' ਕਹੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ) ਦੀ ਧਾਰਾ 10(I)(c) ਦੇ ਤਹਿਤ ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਲਈ ਕਿਰਤ ਕਮਿਸ਼ਨਰ, ਪੰਜਾਬ ਕੋਲ ਪਹੁੰਚ ਕੀਤੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਨਿਮਨਲਿਖਤ ਵਿਵਾਦ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ ਸੀ -

“ਕੀ ਸ਼੍ਰੀ ਕੁਲਦੀਪ ਸਿੰਘ ਵਰਕ ਮੈਨ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨਾ ਜਾਇਜ਼ ਅਤੇ ਤਰਤੀਬਵਾਰ ਹੈ? ਜੇਕਰ ਨਹੀਂ, ਤਾਂ ਉਹ ਕਿਸ ਰਾਹਤ/ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੀ ਸਹੀ ਰਕਮ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ?”

(4) ਉਸਨੇ ਆਪਣੀ ਦਾਅਵੇ ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ ਅਨੁਸੂਚੀ P. 6 ਪ੍ਰੀਜ਼ਾਈਡਿੰਗ ਅਫ਼ਸਰ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਪਟਿਆਲਾ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 1 ਦੇ ਜਵਾਬਦੇਹ ਅੱਗੇ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ। ਨੰ. 3 ਨੇ ਆਪਣਾ ਲਿਖਤੀ ਬਿਆਨ ਅਨੁਬੰਧ ਪੀ. 7 ਦਾਇਰ ਕੀਤਾ। ਦੋਵਾਂ ਧਿਰਾਂ ਨੇ ਆਪਣੇ ਸਬੂਤ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ। ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੰ. 1 ਨੇ ਆਪਣਾ ਅਵਾਰਡ ਮਿਤੀ 18 ਮਾਰਚ, 1985 ਅਨੁਸੂਚੀ P. 13 ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਹੁਕਮ ਜਾਇਜ਼ ਅਤੇ ਕ੍ਰਮ ਵਿੱਚ ਸੀ। ਸਿੱਟੇ ਵਜੋਂ, ਉਸ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਅਵਾਰਡ ਅਨੁਸੂਚੀ P. 13 ਨੂੰ ਮੌਜੂਦਾ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਰਾਹੀਂ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਅਨੁਸੂਚਿਤ ਪੀ. 2 ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਮਾਰਕਫੈੱਡ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਸਾਰੇ ਨਤੀਜੇ ਭੁਗਤਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਐਲਾਨਿਆ ਜਾਵੇ। ਪੂਰੀ ਬੈਕਵੇਜ਼ ਅਤੇ ਪੋਸਟ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਹੋਰ ਲਾਭਾਂ ਸਮੇਤ ਟਾਈਲ ਰਾਹਤਾਂ, ਉਹ ਸੀ। ਆਪਣੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਹੋਲਡ ਕੀਤਾ ਗਿਆ। ਇਹ ਵੀ ਅਰਦਾਸ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਕਾਮਨ ਕਾਡਰ ਰੂਲਜ਼ ਦੇ ਨਿਯਮ 2.10 ਦੇ ਸਬੰਧਤ ਹਿੱਸੇ ਜਿਸ ਨੂੰ ਆਰਬੀ ਟਰੈਰੀ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਨੂੰ ਅਲਟਰਾ ਵਾਇਰਲ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ। ਇਹ ਵੀ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 3 ਨੂੰ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ 2 ਜਨਵਰੀ, 1980 ਤੋਂ 18 ਮਾਰਚ, 1985 ਤੱਕ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ, ਜੇਕਰ ਇਹ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਸੇਵਾ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਅਤੇ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਨਾਲ ਬਹਾਲੀ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ।

(5) ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾ ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ ਨੰਬਰ 3 ਨੇ ਵਿਰੋਧ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਇਸ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਲਿਖਤੀ ਬਿਆਨ ਦਾਇਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਅਪ੍ਰਗਟ ਕੀਤੇ ਗਏ ਆਰਡਰ Annex ure P. 2 ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦਾ ਦੋਸ਼ੀ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਉਸ ਨੂੰ ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਕਾਮਨ ਕਾਡਰ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 2.10 ਦੇ ਪ੍ਰੋਵੀਸੋ (ਏ) ਦਾ ਸਹਾਰਾ ਲੈ ਕੇ ਸੇਵਾ। ਇਹ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਇਹ ਮਾਮਲਾ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 1 ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਆਇਆ ਤਾਂ ਮਾਰਕਫੈੱਡ ਨੇ ਇਹ ਸਥਾਪਿਤ ਕੀਤਾ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣਾ ਜਾਇਜ਼ ਸੀ। ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੁਆਰਾ ਦਰਸਾਏ

ਗਏ ਜ਼ੁਲਮ ਅਤੇ ਅਨੁਚਿਤ ਕਿਰਤ ਪ੍ਰਥਾਵਾਂ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਅੱਗੇ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਮਾਰਕਫੈੱਡ ਇੱਕ ਸਹਿਕਾਰੀ ਸੰਸਥਾ ਹੈ। ਇਹ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਆਰਟੀਕਲ 12 ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ 'ਅਥਾਰਟੀ' ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ 'ਰਾਜ' ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਰਿੱਟ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਲਈ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਕਾਮਨ ਕਾਡਰ ਰੂਲਜ਼ ਦੇ ਨਿਯਮ 2.10 ਦੇ ਪ੍ਰੋਵੀਸੋ (ਏ) ਦਾ ਬਚਾਅ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਨੂੰ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਕੇਸ ਲਈ ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਅੱਗੇ ਇਹ ਵੀ ਦਰਜ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 1 ਦੁਆਰਾ ਆਪਣੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਬੂਤਾਂ ਦੀ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪ੍ਰਸ਼ੰਸਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਇਹ ਪੁਰਸਕਾਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਮੌਜੂਦਾ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਇਸ ਵਿੱਚ ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਲਈ ਕੋਈ ਕੇਸ ਨਹੀਂ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ।

(6) ਮੈਂ ਪੱਖਾਂ ਲਈ ਸਿੱਖਿਅਤ ਵਕੀਲ ਨੂੰ ਕਾਫ਼ੀ ਲੰਬਾ ਸਮਾਂ ਸੁਣਿਆ ਹੈ। ਸਵਾਲ "ਕੀ ਮਾਰਕਫੈੱਡ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਆਰਟੀਕਲ 12 ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਵਿੱਚ 'ਇੱਕ ਅਥਾਰਟੀ' ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ 'ਰਾਜ' ਹੈ ਕੇ.ਐਨ. ਚੋਪੜਾ ਬਨਾਮ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ (1) ਵਿੱਚ ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਜਵਾਬ ਦਿੱਤਾ ਹੈ, ਇਸ ਲਈ ਮੈਂ ਮੰਨਦਾ ਹਾਂ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 3 ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਰਿੱਟ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਲਈ ਯੋਗ ਹੈ।

(7) ਇੱਥੇ ਇਹ ਵੀ ਵਰਣਨਯੋਗ ਹੈ ਕਿ ਭੁਪਿੰਦਰ ਸਿੰਘ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ, (ਲਾ) ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੁੱਲ ਬੈਂਚ ਨੇ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਹੈ ਕਿ ਕਾਮਨ ਕਾਡਰ ਨਿਯਮ, ਜੋ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਮਾਰਕਫੈੱਡ, ਚਰਿੱਤਰ ਪੱਖੋਂ ਵਿਧਾਨਿਕ ਹਨ ਅਤੇ ਕੋਈ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਨਾਲ ਮਾੜਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਪਾਉਂਦਾ ਹੈ, ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 226 ਦੇ ਤਹਿਤ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।

(8) ਆਈਬੀਡੀ ਦੇ ਪ੍ਰੋਵੀਸੋ (ਏ) ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ ਇਸ ਤੱਥ ਨੂੰ ਉਜਾਗਰ ਕੀਤਾ ਹੈ ਕਿ ਨਿਯਮ 2.13 ਅਨੁਸ਼ਾਸਨ ਅਤੇ ਅਪੀਲ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ - ਮੈਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਨਿਯਮ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕਿਸੇ ਵੀ ਚੀਜ਼ ਨੂੰ ਖੜਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹਾਂ ਅਤੇ ਅਜਿਹੀ ਕਾਰਵਾਈ ਲਈ ਪੱਖਪਾਤ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਜਿਸ ਲਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਹੋਰ ਕਾਨੂੰਨ ਜਾਂ ਨਿਯਮ ਦੇ ਅਧੀਨ ਜਵਾਬਦੇਹ ਬਣ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਇਸ ਵਿੱਚ ਦੱਸੇ ਗਏ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਤੇ ਸਾਰੇ ਜੁਰਮਾਨੇ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਸੇਵਾ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮੈਂਬਰ 'ਤੇ ਚੰਗੇ ਅਤੇ ਲੋੜੀਂਦੇ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ ਲਗਾਇਆ ਗਿਆ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੱਸੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਜ਼ਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਅਤੇ ਲਾਜ਼ਮੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ। ਨਿਯਮ 2.14 ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ 'ਤੇ ਕੋਈ ਜੁਰਮਾਨਾ ਨਹੀਂ ਲਗਾਇਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਉਸ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਦੀ ਤਜਵੀਜ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਦੋਸ਼ ਜਾਂ ਦੋਸ਼ਾਂ ਬਾਰੇ ਉਸ ਨੂੰ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸੂਚਿਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕਾਰਨ ਦਿਖਾਉਣ ਦਾ ਵਾਜਬ ਮੌਕਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਵਿਰੁੱਧ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਦੀ ਤਜਵੀਜ਼ ਹੈ। ਜੁਰਮਾਨਾ ਲਗਾਉਣ ਲਈ ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ, ਜੇਕਰ ਹਾਲਾਤ ਇਜ਼ਾਜ਼ਤ ਦਿੰਦੇ ਹਨ, ਦੋਸ਼ਾਂ ਜਾਂ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰ

ਸਕਦੇ ਹਨ ਜਾਂ ਅਜਿਹੀ ਜਾਂਚ ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ ਤੋਂ ਉੱਚ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਕਰਾ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਜਿਸ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਦੀ ਤਜਵੀਜ਼ ਹੈ। ਇਲਜ਼ਾਮ ਜਾਂ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੀ ਸੱਚਾਈ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦਾ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣਾ। ਜੇਕਰ ਜਾਂਚ ਕਰਵਾਉਣ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਤਰਫੋਂ ਗਵਾਹਾਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਅਤੇ ਸਬੰਧਤ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ, ਪਰ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਵਿੱਚ ਵਕੀਲ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ। ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਲਈ ਇਸ ਵਿਸਤ੍ਰਿਤ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦਲੀਲ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਣਾ ਹੈ, ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸ ਦੇ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਸਥਾਪਿਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ 'ਤੇ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਲਈ ਨਿਯਮ (ਏ) ਦੇ ਨਿਯਮ 2.10 ਦੁਆਰਾ ਕੰਪ ਟੈਟ ਅਥਾਰਟੀ ਵਿੱਚ ਨਿਯਤ ਬੇਲਗਾਮ ਅਤੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ਿਤ ਸ਼ਕਤੀ। ਨੋਟਿਸ ਜਾਂ ਇਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਭੁਗਤਾਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਮਨਮਾਨੀ ਹੈ। ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਸ਼ਕਤੀ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਬਰਾਬਰੀ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਨਾ ਮੰਨਣ ਵਾਲੇ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੀ ਇੱਛਾ 'ਤੇ ਵਰਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ, ਪਹਿਲਾਂ, ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 14 ਦੇ ਉਲਟ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਮੈਂ ਇਸ ਸਬਮਿਸ਼ਨ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਕਾਫ਼ੀ ਜਾਇਜ਼ ਸਮਝਿਆ ਹੈ।

(9) ਹਿੰਦੁਸਤਾਨ ਸਟੀਲ ਲਿਮਿਟਿਡ ਦੇ ਵਰਕਰਮੈਨ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਅਨੁਪਾਤ ਦੁਆਰਾ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕਵਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ! ਐਡ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਹਿੰਦੁਸਤਾਨ ਸਟੀਲ ਲਿਮਿਟਿਡ ਅਤੇ ਹੋਰ (2)। ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਪੁੱਛ-ਪੜਤਾਲ ਕਰਨ ਦੇ ਮਾਲਕ ਦੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਸਵਾਲ ਉਠਾਏ ਜਾਂਦੇ ਹਨ, ਤਾਂ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਕਰਨ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪੁੱਛ-ਪੜਤਾਲ ਨੂੰ ਰੋਕਿਆ ਜਾਵੇ! y ਜਾਂ ਤਾਂ ਉਲਟ-ਉਤਪਾਦਕ ਹੋਵੇਗਾ ਜਾਂ ਅਜਿਹਾ ਨਾ ਪੂਰਿਆ ਜਾ ਸਕਣ ਵਾਲਾ ਅਤੇ ਨਾ ਭਰਿਆ ਜਾ ਸਕਣ ਵਾਲਾ ਨੁਕਸਾਨ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਸਹਿਣ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਵਿਆਪਕ ਅਖਤਿਆਰੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਇਲਜ਼ਾਮ ਨੂੰ ਵਿਵਾਦ ਕਰਨ ਲਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮਾਮੂਲੀ ਇਮਤਿਹਾਨ ਦਾ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤੇ ਬਿਨਾਂ ਰੋਜ਼ੀ-ਰੋਟੀ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਅਤੇ ਕਲੰਕ ਲਗਾਉਣ ਵਰਗੀ ਭਾਰੀ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਦੀ ਸਖਤ ਸ਼ਕਤੀ ਤੋਂ ਬਚਣ ਲਈ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਲੋੜ ਨੂੰ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ - ਅਤੇ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਉਸਨੂੰ ਇਹ ਜਾਣੇ ਬਿਨਾਂ ਕਿ ਉਸਦਾ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਕੀ ਹੈ। ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 311(2) ਦੇ ਪ੍ਰਵਾਨ ਦੁਆਰਾ ਵਿਚਾਰੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ, ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਜਾਂਚ ਦੇ ਨਾਲ ਨਿਪਟਾਉਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਕਿਸੇ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਚੈਕ ਵਿੱਚ ਕਟੌਤੀ ਦਾ ਜੁਰਮਾਨਾ ਲਗਾਉਣ ਲਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਇਹ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਦੇ ਨਾਲ ਨਿਪਟ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਕਾਰਨਾਂ ਲਈ ਇਹ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹੀ ਜਾਂਚ ਕਰਵਾਉਣਾ ਵਾਜ਼ਬ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਹਾਰਕ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਜਾਂਚ ਦੇ ਨਾਲ ਨਿਪਟਾਉਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਇੱਕ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਨ ਲਈ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਪਰ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਕਾਰਨ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਨਾਲ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਇਸ ਲਈ, ਉਹ ਕਾਰਨ ਜੋ ਸ਼ਕਤੀ

ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੰਦੇ ਹਨ, ਅਜਿਹੇ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜੇ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਉਲਟ-ਉਤਪਾਦਕ ਹੋਵੇਗੀ। ਕਾਰਨਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕਰਨ ਦਾ ਫਰਜ਼ ਕਿ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਵਾਜਬ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਵਹਾਰਕ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਨੂੰ ਰੱਖਣ ਲਈ ਸੰਤੁਸ਼ਟੀ ਨੂੰ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਕਾਰਨ ਇਸ ਮੁੱਦੇ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਇੱਕ ਸੀਮਤ ਨਿਆਂਇਕ ਸਮੀਖਿਆ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੋਣਗੇ।

(10) ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਸਹੀ ਦਰਸਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਕਥਿਤ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਜਿਸ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, - ਆਦੇਸ਼ ਅਨੁਸੂਚੀ ਪੀ. 2 ਸਤੰਬਰ, 1977 ਦੇ ਮਹੀਨੇ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਉਸਨੂੰ ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। 2 ਜਨਵਰੀ ਨੂੰ ਨਿਯਮ 2.10 ਨੂੰ ਪ੍ਰੋਵੀਸੋ (ਏ) ਦਾ ਸਹਾਰਾ ਲੈ ਕੇ ਸੇਵਾ,

(2) ਏਆਈਆਰ 1985 ਐਸਸੀ 251.

1980, ਇਹ ਕਾਮਨ ਕਾਡਰ ਰੂਲਜ਼ ਵਿੱਚ ਅਪ੍ਰਗਟ ਕੀਤੇ ਗਏ ਉਪਬੰਧ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯਤ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਗੈਰ-ਨਿਰਦੇਸ਼ਿਤ ਵਰਤੋਂ ਬਾਰੇ ਦੱਸਦਾ ਹੈ। ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਪੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਨਿਯਮ 2.10 ਦੇ ਪ੍ਰੋਵੀਸੋ (a) ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਲੋੜ ਹੈ: ਇਹ ਕਾਰਨ ਇਸ ਪ੍ਰਭਾਵ ਲਈ ਦਰਜ ਕੀਤੇ ਜਾਣੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹਨ ਕਿ ਜੇਕਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਤਾਂ ਉਹ ਉਲਟ ਲਾਭਕਾਰੀ ਹੁੰਦਾ ਅਤੇ ਦੇ ਨਾਲ ਵੀਡਿਆ ਜਾਣਾ ਸੀ। ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਮਨਮਾਨੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨਾਲ ਹਥਿਆਰਬੰਦ ਕਰਦੀ ਹੈ ਜੋ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਚੋਣ ਨਾ ਕਰਕੇ ਹਟਾਉਣ ਦਾ ਸਹਾਰਾ ਲੈਂਦੀ ਹੈ; ਉਸ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਉਚਿਤ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਲਈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ; ਨਿਯਮਾਂ 2.13 ਅਤੇ 2.14 ਵਿੱਚ ਹੇਠਾਂ। ਇਸਲਈ, ਮੈਂ ਮੰਨਦਾ ਹਾਂ ਕਿ ਕਾਮਨ ਕਾਡਰ ਰੂਲਜ਼ ਦੇ ਨਿਯਮ 2.10 ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ (ਏ) ਧਾਰਾ 14 ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ, ਸੀਵਧਾਨ ਦੀ ਅਤਿ ਉਲੰਘਣਾ ਹੈ।

(II I)ii ਅਗਲਾ ਸਵਾਲ ਜੋ ਵਿਚਾਰਨ ਲਈ ਆਉਂਦਾ ਹੈ ਉਹ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਆਰਡਰ ਅਨੁਸੂਚੀ P. 2 ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਦਾ; ਨਿਯਮ 2.14 *ibid* ਦੇ ਤਹਿਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅਨੁਸਾਰ ਉਸਨੂੰ ਉਚਿਤ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤੇ ਬਿਨਾਂ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 3 ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੰ. 1 ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਸਬੂਤ ਪੇਸ਼ ਕਰਨਾ ਤਾਂ ਜੋ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਸਾਬਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕੇ। ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਵਕੀਲ ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਹੈ ਕਿ ਆਰਡਰ ਅਨੁਸੂਚੀ 'ਪੀ. 2 ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਦਾ ਸਧਾਰਨ ਹੁਕਮ ਹੈ। ਇੱਕ ਵਾਰ ਕਾਮਨ ਕਾਡਰ ਰੂਲਜ਼ ਦੇ ਨਿਯਮ 2.10 ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ (ਏ) ਨੂੰ ਸੀਵਧਾਨ ਦੇ ਉਲਟ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਅਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਆਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਇਸ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਖਤਮ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਨਤੀਜਾ ਇਹ ਨਿਕਲਦਾ ਹੈ ਕਿ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਅਣਗੌਲਾ ਹੁਕਮ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2(oo) ਦੁਆਰਾ ਵਿਚਾਰੇ ਅਨੁਸਾਰ 'ਛਾਂਟਣੀ' ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਵਿੱਚ ਆਵੇਗਾ। ਮੈਂ ਇਸ ਦਲੀਲ ਨਾਲ ਇੱਕ ਨਹੀਂ ਹਾਂ। ਪ੍ਰੋਵੀਸੋ (ਏ) ਦਾ ਹਵਾਲਾ, ਕਾਮਨ ਕਾਡਰ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ

ਨਿਯਮ 2:10 ਦੇ ਪ੍ਰਤੀਬੰਧਿਤ ਆਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਇਹ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦੇ ਕਾਰਨ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਸਿਰਫ਼ ਇਹ ਤੱਥ ਕਿ ਕਾਮਨ ਕਾਡਰ ਰੂਲਜ਼ ਵਿੱਚ ਉਪਰੋਕਤ ਉਪਬੰਧ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਉਲਟ ਹੈ, ਇਸ ਅਯੋਗ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਚਰਿੱਤਰ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਬਦਲੇਗਾ। ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਮੋਹਰੀ ਲਾਈ ਬਨਾਮ ਮੈਨੇਜ਼ ਆਫ਼ ਮੈਨੇਜ਼ਮੈਂਟ ਵਿੱਚ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਮਝਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਭਾਰਤ ਇਲੈਕਟ੍ਰਾਨਿਕਸ ਲਿਮਿਟਡ (3) ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੇ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਬਰਖਾਸਤਗੀ, ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2(00) ਵਿੱਚ ਛੱਡੇ ਕੇਸਾਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ ਛਾਟੀ ਦਾ ਗਠਨ ਕਰੇਗੀ। ਛੱਡੇ ਜਾਂ ਕੱਢੇ ਗਏ ਕੇਸ ਉਹ ਹਨ ਜਿੱਥੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੁਆਰਾ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਬਰਖਾਸਤਗੀ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ, ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚਣ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਜੇਕਰ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਚਕਾਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਹੈ ਸਬੰਧਤ ਵਿੱਚ ਉਸ ਤਰਫ਼ੋਂ ਇੱਕ ਸ਼ਰਤ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ, ਅਤੇ ਖਰਾਬ ਸਿਹਤ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ। ਇਸ ਲਈ, ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੁਆਰਾ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਸਮਾਪਤੀ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਨੂੰ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਅਜਿਹਾ ਹੋਣ ਕਰਕੇ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਲਈ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਦੀ ਦਲੀਲ ਕਿ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 25-ਐਫ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਾ ਕਰਨ ਦੇ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਇਹ ਰੋਕਿਆ ਗਿਆ ਹੁਕਮ ਰੱਦ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ।

(12) ਫਿਰ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਨਿਯਮ 3.14 ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਵਾਜਬ ਮੌਕੇ ਦਿੱਤੇ ਬਿਨਾਂ ਕਥਿਤ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਆਰਡਰ ਅਨੁਸੂਚੀ P. 2 ਬੇਕਾਰ ਹੈ ਅਤੇ ਜਵਾਬਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 1 ਮੁੜ ਸੁਰਜੀਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਮਾਰਕਫੈੱਡ ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਮੋਹਰੀ ਸਬੂਤ ਦੇ ਕੇ ਦੁਰਾਚਾਰ ਨੂੰ ਖੁਸ਼ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦੇ ਕੇ ਵੀ ਇਹੀ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਉਸਦੀ ਦਲੀਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਅਵਾਰਡ ਅਨੁਸੂਚੀ P. 13 ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਸਮਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਹੁਕਮ ਜਾਇਜ਼ ਹੈ ਅਤੇ ਕ੍ਰਮ ਵਿੱਚ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਹੈ। ਕੇਸ ਦੇ ਇਸ ਪਹਿਲੂ 'ਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਹੁਣ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸੁਲਝ ਚੁੱਕਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਹ ਵਿਵਾਦ ਮੈਰਿਟ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਹੈ। ਦੇ ਵਰਕਰ ਵਿੱਚ . ਫਾਇਰਸਟੇਨ ਟਾਇਰ ਐਂਡ ਰਬੜ ਕੰਪਨੀ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਲਿਮਿਟਡ ਬਨਾਮ ਮੈਨੇਜ਼ਮੈਂਟ ਅਤੇ ਹੋਰ (4), ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਸਿਰਫ਼ ਇਹ ਤੱਥ ਕਿ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਕੋਈ ਜਾਂਚ ਜਾਂ ਨੁਕਸਦਾਰ ਜਾਂਚ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਹੀਂ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ। . ਅਜਿਹੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਪਹਿਲੀ ਵਾਰ ਆਪਣੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣ ਵਾਲੇ ਸਬੂਤ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਦਾ ਮਾਲਕ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 11-ਏ ਦੇ ਪ੍ਰਵਾਨ ਦੁਆਰਾ ਖੋਹਿਆ ਨਹੀਂ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 11-ਏ ਦੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਮੌਜੂਦਾ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਥਿਤੀ ਅਤੇ ਇਸ ਨਾਲ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਤਬਦੀਲੀਆਂ 'ਤੇ ਚਰਚਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਅਤੇ ਵਿਸਤਾਰ ਨਾਲ ਵਿਆਖਿਆ ਕੀਤੀ ਗਈ। ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਇਸ ਸਥਿਤੀ ਦੀ ਦ ਈਸਟ ਇੰਡੀਆ ਹੋਟਲਜ਼ ਬਨਾਮ ਵਰਕਮੈਨ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ (5) ਵਿੱਚ ਦੁਬਾਰਾ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਹ ਦੋਖਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਕਿਸੇ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਕੋਈ

ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਜਾਂ ਜੇਕਰ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਜਾਂਚ ਨੁਕਸਦਾਰ ਪਾਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਆਦੇਸ਼ ਦੀ ਕਾਨੂੰਨੀਤਾ ਅਤੇ ਵੈਧਤਾ ਬਾਰੇ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਮੌਕਾ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣ ਲਈ ਪਹਿਲੀ ਵਾਰ ਸਬੂਤ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਲਈ। ਇੱਕ ਵਾਰ ਜਦੋਂ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਜਾਂਚ ਵਿੱਚ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਰੱਖੇ ਗਏ ਸਬੂਤਾਂ ਦੁਆਰਾ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਸਾਬਤ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਲਗਾਈ ਗਈ ਸਜ਼ਾ ਵਿੱਚ ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਸਿਵਾਏ ਉਹਨਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਜਿੱਥੇ ਸਜ਼ਾ ਸਖ਼ਤ ਦਮਨਕਾਰੀ ਹੋਵੇ। ਇਹ ਧਿਆਨ ਦੇਣ ਯੋਗ ਹੈ ਕਿ ਆਪਣੇ ਲਿਖਤੀ ਬਿਆਨ ਵਿੱਚ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 1 ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਮਾਰਕਫੈੱਡ ਦੁਆਰਾ ਸੰਪਾਦਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦੀਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੇ ਕਾਰਨ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਇਹ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦੇ ਸਾਰੇ ਤੱਥਾਂ ਨੂੰ ਸਾਬਤ ਕਰੇਗਾ। ਇਸ ਲਈ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 1 ਦੁਆਰਾ ਅਪਣਾਈ ਗਈ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਨੂੰ ਕੋਈ ਅਪਵਾਦ ਨਹੀਂ ਲਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਮਾਰਕਫੈੱਡ ਨੂੰ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਪੱਖ ਤੋਂ ਗਲਤ ਵਿਵਹਾਰ ਸਥਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਖਾਸ ਕਰਕੇ ਜਦੋਂ ਉਸਨੂੰ ਆਪਣੇ ਬਚਾਅ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਵੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

(13) ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਤਤਕਾਲੀਨ ਵਕੀਲ ਨੇ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਅਵਾਰਡ ਅਨੁਸੂਚੀ ਪੀ. 13 'ਤੇ ਹਮਲਾ ਕੀਤਾ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 1 ਨੇ ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਮੌਜੂਦ ਸਬੂਤਾਂ ਦੀ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕਦਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਅਤੇ ਗਲਤ ਢੰਗ ਨਾਲ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਆਪਣੇ ਪੱਖ 'ਤੇ ਦੋਸ਼ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 3 ਅਤੇ ਇਸਦੇ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਉਸਦਾ ਸ਼ਿਕਾਰ ਹੋਣਾ। ਆਪਣੇ ਸਮਰਥਨ ਵਿੱਚ ਉਸਨੇ ਓਮ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ ਸ਼ਰਮਾ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਪ੍ਰੀਜ਼ਾਈਡਿੰਗ ਅਫਸਰ ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ (6) ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ। ਇਸ ਸਪੁਰਦਗੀ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਇਹ ਧਿਆਨ ਦੇਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਅਦਾਲਤ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਕਿਸੇ ਅਵਾਰਡ ਦੀ ਵੈਧਤਾ 'ਤੇ ਫੈਸਲਾ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ ਅਪੀਲ ਦੀ ਅਦਾਲਤ ਵਜੋਂ ਨਹੀਂ ਬੈਠੀ ਹੈ। ਸਬੂਤਾਂ ਦੀ ਕਦਰ ਕਰਨਾ ਇਸ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਅਤੇ ਇਹ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣ ਲਈ ਕਿ ਕੀ ਅਵਾਰਡ ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਤੱਥਾਂ ਦੀਆਂ ਖੋਜਾਂ ਕਾਫ਼ੀ ਅਤੇ ਢੁਕਵੇਂ ਸਬੂਤਾਂ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹਨ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਇੱਥੇ ਸਈਦ ਯਾਕੂਬ ਬਨਾਮ ਕੇ.ਐਸ. ਰਾਧਾਕ੍ਰਿਸ਼ਨਨ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ (7) ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ-

ਸਰਟੀਓਰਰੀ ਦੀ ਰਿੱਟ ਜਾਰੀ ਕਰਨ ਦਾ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਇੱਕ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰੀ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਅਦਾਲਤ ਅਪੀਲੀ ਅਦਾਲਤ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਸੀਮਾ ਦਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਅਰਥ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਸਬੂਤਾਂ ਦੀ ਕਦਰ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਘਟੀਆ ਅਦਾਲਤ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਪਹੁੰਚੇ ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਨੂੰ ਰਿੱਟ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਦੁਬਾਰਾ ਨਹੀਂ ਖੋਲ੍ਹਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਜਾਂ ਪੁੱਛਗਿੱਛ

ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ। ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਇੱਕ ਗਲਤੀ ਜੇ ਰਿਕਾਰਡ ਦੇ ਚਿਹਰੇ 'ਤੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ, ਨੂੰ ਇੱਕ ਰਿੱਟ ਦੁਆਰਾ ਠੀਕ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਗਲਤੀ ਨਹੀਂ, ਭਾਵੇਂ ਇਹ ਕਿੰਨੀ ਵੀ ਗੰਭੀਰ ਕਿਉਂ ਨਾ ਹੋਵੇ। ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਦਰਜ ਤੱਥਾਂ ਦੀ ਖੋਜ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਪ੍ਰਮਾਣ ਪੱਤਰ ' ਰਾਰੀ ਪੈਨ ਦੀ ਇੱਕ ਰਿੱਟ. ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ ਜੇਕਰ ਇਹ ਦਿਖਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਕਤ ਖੋਜ ਨੂੰ ਰਿਕਾਰਡ ਕਰਨ ਵਿੱਚ, ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਗਲਤੀ ਨਾਲ ਮੰਨਣਯੋਗ ਅਤੇ ਭੌਤਿਕ ਸਬੂਤ, ਜਾਂ ਹਾਫੀ:, ਗਲਤੀ ਨਾਲ ਅਪ੍ਰਵਾਨਯੋਗ ਸਬੂਤਾਂ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ, ਜੋ ਕਿ . ਨੇ ਅਣਗਹਿਲੀ ਖੋਜ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਜੇਕਰ ਤੱਥਾਂ ਦੀ ਖੋਜ, ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਸਬੂਤ ਦੇ ਅਧਾਰਤ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਹੋਵੇਗਾ

(6) 1983 ਲੈਬ. IC 173.

(7) ਏਆਈਆਰ 1964 ਐਸਸੀ 477

ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਇੱਕ ਗਲਤੀ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਿਸਨੂੰ ਸਰਟੀਓਰੀ ਦੀ ਇੱਕ ਰਿੱਟ ਦੁਆਰਾ ਠੀਕ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਦਰਜ ਕੀਤੇ ਗਏ ਤੱਥਾਂ ਦੀ ਖੋਜ ਨੂੰ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰਮਾਣਿਤ ਰਿੱਟ ਲਈ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਚੁਣੌਤੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਢੁਕਵੇਂ ਅਤੇ, ਪਦਾਰਥਕ ਸਬੂਤ , ਅਣਉਚਿਤ ਖੋਜ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖਣ ਲਈ ਨਾਕਾਫੀ ਜਾਂ ਨਾਕਾਫੀ ਸਨ। ਕਿਸੇ ਬਿੰਦੂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸਬੂਤਾਂ ਦੀ ਢੁਕਵੀਂਤਾ ਜਾਂ ਕਾਫੀ ਸਾਵਧਾਨੀ ਅਤੇ ਤੱਥਾਂ ਦਾ ਅੰਦਾਜ਼ਾ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਨਿਵੇਕਲੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦੇ ਅੰਦਰ ਹੋਣ ਦੇ ਕਾਰਨ ਕੱਢੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ, ਬਿੰਦੂਆਂ ਨੂੰ ਰਿੱਟ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ।

(14) ਆਪਣੇ ਅਵਾਰਡ ਵਿੱਚ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 1 ਨੇ ਉਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਪਾਏ ਗਏ ਸਬੂਤ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਨਾਲ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਇਸ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਨਕਾਰਾ ਕੀਤਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਪੀੜਤ ਸੀ ਜਾਂ ਉਸਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕੀਤੀ ਗਈ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਗਲਤ ਸੀ। ਇਸ ਖੋਜ ਨੂੰ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਹੈ।

(15) 'ਪਟੀਸ਼ਨਰ' ਲਈ ਸਿੱਖਿਅਤ ਵਕੀਲ ਦੀ ਆਖਰੀ ਬੇਨਤੀ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਤੋਂ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਹੁਕਮ ਐਨਫੈਕਸਰ ਪੀ. 2 ਹੋਇਆ ਸੀ; ਕਾਮਨ ਕਾਡਰ ਰੂਲਜ਼ ਦੇ ਨਿਯਮ 2.14 ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਿਤ 'ਪੜਤਾਲ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ - ਸੀਵਿਯਾਨ ਦੀ ਅਤਿ ਉਲੰਘਣਾ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਨਿਯਮ 2.10 ਲਈ ਪ੍ਰੋ ਵਿਸੋ (ਏ) ਦਾ ਸਹਾਰਾ ਲੈ ਕੇ, ਉਕਤ ਹੁਕਮ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀਆਂ ਨਜ਼ਰਾਂ ਵਿਚ ਗੈਰ-ਮੌਜੂਦ ਸੀ। ਅਤੇ ਇਹ ਸਿਰਫ 16 ਅਗਸਤ, 1985 ਨੂੰ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਿਤ ਅਵਾਰਡ ਅਨੁਸੂਚੀ P. 13 ਦੁਆਰਾ ਹੈ, "ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸਮਾਪਤੀ ਹੋ ਗਈ ਹੈ : ਮਾਰਕਫੈੱਡ ਅਤੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਵੱਲੋਂ ਆਪਣੇ ਸਬੂਤ ਰਿਜ਼ਰਵ ਪੈਡੋਟ ਨੰਬਰ 1 ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਇਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਇਸ ਲਈ, ਉਹ ਇਹ ਦਰਜ

ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ 2 ਜਨਵਰੀ 1980 ਤੋਂ 16 ਅਗਸਤ, 1985 ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਆਖਰੀ ਵਾਰ ਕੱਢੀ ਗਈ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ। ਪਤਾ ਕਰੋ ਕਿ ਇਹ ਸਬਮਿਸ਼ਨ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਯੋਗ ਹੈ। ਗੁਜਰਾਤ ਵਿੱਚ ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਬਾਰੇ ਵਿਸਥਾਰ ਨਾਲ ਚਰਚਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ; ਸਟੀਲ ਟਿਊਬਜ਼ ਲਿਮਿਟੇਡ; ਆਦਿ, ਬਨਾਮ ਗੁਜਰਾਤ ਸਟੀਲ ਟਿਊਬਜ਼ ਮਜ਼ਦੂਰ ਸਭਾ ਅਤੇ ਹੋਰ (8)। ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦਾ ਅਵਾਰਡ ਜਿਸ ਵਿੱਚ *ਕੰਮਕਾਰ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ* ਨੂੰ ਪਹਿਲੀ ਵਾਰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣ ਲਈ ਆਯੋਜਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਨੂੰ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਦੀ ਮਿਤੀ ਨਾਲ ਨਹੀਂ ਜੋੜਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ, ਜਦੋਂ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੋਵੇ। ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਜਾਂ ਤਾਂ 'ਬਿਨਾਂ ਜਾਂਚ ਕੀਤੇ ਜਾਂ 'ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਨੁਕਸਦਾਰ ਜਾਂਚ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੇ ਅਧਾਰ' ਤੇ। ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਰੱਦੀ-ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਸਿਰਫ਼ ਬੇਕਾਰ ਹੈ ਅਤੇ ਮੌਜੂਦ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਜੇ - ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ; ਪਹਿਲੀ ਵਾਰ, ਦੁਰਾਚਾਰ ਦਾ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣ ਲਈ ਇੱਕ ਆਰਡਰ ਪਾਸ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਮਰੇ ਹੋਏ ਸ਼ੈੱਲ ਵਿੱਚ ਜੀਵਨ ਦਾ ਸਾਹ ਲੈਂਦਾ ਹੈ।

(8) AIR 1980 SC 1896.

ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੇ ਹੁਕਮ, ਜਨਮ ਦੀ ਪ੍ਰੀ-ਡੇਟਿੰਗ ਪੈਦਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਜਿੱਥੇ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਆਦੇਸ਼ ਦੁਆਰਾ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਜਾਂਚ ਦੀ ਘਾਟ ਜਾਂ ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਘੋਰ ਉਲੰਘਣਾ ਲਈ ਰੱਦ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਰਿਲੇਸ਼ਨ-ਬੈਕ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਆਰਡਰ ਦੇ ਵਿੱਚ ਨਿਆਂ-ਸ਼ਾਸਤਰੀ ਅੰਤਰ, ਜੋ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਨਿਆਂਇਕ ਪੁਨਰ-ਸੁਰਜੀਤੀ ਦੁਆਰਾ ਡੀ ਨੋਵੋ ਹੋਂਦ ਵਿੱਚ ਆਉਂਦਾ ਹੈ , ਅਤੇ ਇੱਕ ਆਦੇਸ਼ ਜੋ ਕੁਝ ਨੁਕਸ ਤੋਂ ਪੀੜਤ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਪਰ ਅਜੇ ਵੀ ਜੀਮਿਆ ਜਾਂ ਬੇਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਨੂੰ ਚੰਗਾ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਲੋੜੀਂਦਾ ਸਭ ਕੁਝ ਹੈ। ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਲੋੜੀਂਦੀ ਮਨਜ਼ੂਰੀ, ਜੋ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਨੂੰ ਅਸਪਸ਼ਟ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ।

(16) ਇਸ ਲਈ, ਮੈਨੂੰ ਇਹ ਰੱਖਣ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਝਿਜਕ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੀ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਮਾਪਤੀ 16 ਅਗਸਤ, 1985 ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਅਵਾਰਡ ਅਨੁਸੂਚੀ P. 13 ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਉਹ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਬੈਕਵੇਜ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ। ਮਾਰਕਫੈਡ ਅਨੁਸੂਚੀ ਪੀ. 2 ਦੁਆਰਾ, ਭਾਵ, 2 ਜਨਵਰੀ, 1980, 16 ਅਗਸਤ, 1985 ਤੱਕ।

(17) ਇਸ ਪੜਾਅ 'ਤੇ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 3 ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਨੇ ਜ਼ੋਰਦਾਰ ਢੰਗ ਨਾਲ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਕੀ ਇਹ ਸਵਾਲ ਜਵਾਬਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 1 ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਕਿਸੇ ਮੁੱਦੇ ਦਾ ਵਿਸ਼ਾ-ਵਸਤੂ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਮਾਰਕਫੈਡ ਕੋਲ ਕੋਈ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਇਸ ਪ੍ਰਭਾਵ ਲਈ ਸਬੂਤ ਜੋੜਨ ਦਾ ਮੌਕਾ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ 2 ਜਨਵਰੀ, 1980 ਤੋਂ 16 ਅਗਸਤ, 1985 ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਲਾਭਦਾਇਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨੌਕਰੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ,

ਉਹ ਦਲੀਲ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮਾਰਕਫੈੱਡ ਇਸ ਮਿਆਦ ਲਈ ਬੈਕਵੇਜ ਦੀ ਵਿੱਤੀ ਦੇਣਦਾਰੀ ਦਾ ਬੋਝ ਹੋਵੇਗਾ। ਸਵਾਲ ਵਿੱਚ ਇਹ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਮੌਕਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਇਸ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਮੈਂ ਇਸ ਬੇਨਤੀ ਨਾਲ ਸਹਿਮਤ ਹੋਣ ਲਈ ਬਿਲਕੁਲ ਵੀ ਕਾਇਲ ਨਹੀਂ ਹਾਂ। ਇਹ ਧਿਆਨ ਦੇਣ ਯੋਗ ਹੈ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਆਪਣੇ ਬਿਆਨ ਅਨੁਸੂਚੀ ਪੀ. 12 ਵਿੱਚ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਿਹਾ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਮਾਰਕਫੈੱਡ ਵਿੱਚ ਫੀਲਡ ਇੰਸਪੈਕਟਰ ਵਜੋਂ ਨੌਕਰੀ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ ਆਪਣੀ ਉਜਰਤ ਵਜੋਂ 958.80 ਰੁਪਏ ਕੱਢ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਉਸਨੇ ਅੱਗੇ ਦੱਸਿਆ ਕਿ ਆਪਣੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਖਤਮ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਸਨੇ ਕੰਮ ਦੀ ਭਾਲ ਕੀਤੀ ਸੀ ਪਰ ਕੋਈ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਮਿਲਿਆ। ਜਦੋਂ ਇਸ ਇੰਪਲਾਇਮੈਂਟ ਐਕਸਚੇਂਜ 'ਤੇ ਮਾਰਕਫੈੱਡ ਦੇ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀ ਦੁਆਰਾ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਉਸ ਕੋਲ 10 ਵਿੱਘੇ ਵਾਹੀਯੋਗ ਜ਼ਮੀਨ ਹੈ ਪਰ ਇਹ ਉਸ ਦੇ ਪਿਤਾ ਦੇ ਨਾਂ 'ਤੇ ਹੈ। ਉਸ ਦੀ ਉਕਤ ਜ਼ਮੀਨ ਤੋਂ ਕੋਈ ਆਮਦਨ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਉਸ ਕੋਲ ਕੋਈ ਜਾਇਦਾਦ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਤੋਂ ਕੋਈ ਆਮਦਨ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਉਹ ਵਿਆਹਿਆ ਹੋਇਆ ਹੈ ਜਿਸ ਦੇ ਤਿੰਨ ਬੱਚੇ ਹਨ ਜੋ ਸਾਰੇ ਸਕੂਲ ਜਾ ਰਹੇ ਹਨ। ਇਹ ਬਿਆਨ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਸ਼ੱਕ ਦੀ ਕੋਈ ਗੁੰਜਾਇਸ਼ ਨਹੀਂ ਛੱਡਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੇ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਆਪਣਾ ਕੇਸ ਅੱਗੇ ਰੱਖਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਸਬੰਧਤ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਨੌਕਰੀ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਸੀ। ਮਿਆਦ. ਇਸ ਪਹਿਲੂ 'ਤੇ ਉਸ ਦੀ ਬਰੀਕੀ ਨਾਲ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਮਾਰਕਫੈੱਡ ਲਈ ਇਸ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਲਈ ਅਤੇ ਇਹ ਦਰਸਾਉਣ ਲਈ ਕਿ ਪੇਟੀਟਨੇਰ ਨੂੰ ਸਬੰਧਤ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਪਰ ਅਜਿਹਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਸ਼ੁੱਠ ਨਾਥ ਗੋਇਲ ਬਨਾਮ ਬੈਂਕ ਆਫ ਬੜੌਦਾ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ (9) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਉਠਾਏ ਗਏ ਸਮਾਨ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਇਸ ਸਵਾਲ 'ਤੇ ਕੋਈ ਮੁੱਦਾ ਨਾ ਬਣਾਉਣ ਦਾ ਦੋਸ਼ ਕਿ ਕੀ ਵਿਚਕਾਰਲੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਲਾਭਦਾਇਕ ਵੰਗ ਨਾਲ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਾਂ ਨਹੀਂ, ਇਕੱਲੇ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਲਗਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਦਾ ਵੀ ਬਰਾਬਰ ਦਾ ਫਰਜ਼ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਮੁੱਦੇ ਨੂੰ ਤਿਆਰ ਕਰਦਾ ਅਤੇ ਲੋੜੀਂਦੇ ਸਬੂਤ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਦਾ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਉਦੇਸ਼ ਕਿਸੇ ਬਾਅਦ ਦੇ ਪੜਾਅ 'ਤੇ ਇਸ ਸਵਾਲ ਨੂੰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਦੇ ਨੁਕਸਾਨ ਲਈ ਬਣਾਉਣਾ ਨਹੀਂ ਸੀ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਇਹ ਦਰਸਾਉਣ ਲਈ ਕੋਈ ਸਮੱਗਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕਿਤੇ ਵੀ ਲਾਭਦਾਇਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਕੰਮਕਾਰ ਤੋਂ ਨਕਾਰਾਤਮਕ ਸਾਬਤ ਹੋਣ ਦੀ ਉਮੀਦ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਸੀ। ਦੁਹਰਾਉਣ ਦੀ ਕੀਮਤ 'ਤੇ, ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਸ਼੍ਰੇਣੀਬੱਧ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਿਹਾ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਲਾਭਦਾਇਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ ਅਤੇ ਮਾਰਕਫੈੱਡ ਦੇ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀ ਦੁਆਰਾ ਉਸ ਦੀ ਇਸ ਪਹਿਲੂ 'ਤੇ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਸ ਲਈ, ਮਾਰਕ-ਫੈੱਡ ਲਈ ਸਿੱਖਿਅਤ ਵਕੀਲ ਦੀ ਦਲੀਲ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਪਦਾਰਥ ਦੇ ਹੈ।

ਧਿਰਾਂ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਨੇ ਮੇਰੇ ਸਾਹਮਣੇ ਇਸ ਸਵਾਲ 'ਤੇ ਬਹਿਸ ਕੀਤੀ ਕਿ ਕੀ ਅਪ੍ਰਗਟ ਕੀਤੇ ਗਏ ਆਰਡਰ ਅਨੁਸੂਚੀ P. 2 ਨੂੰ ਕਾਮਨ ਕਾਡਰ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਲਈ ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਪਾਰਟੀਆਂ ਦੇ ਵਿਰੋਧੀ ਦਲੀਲਾਂ ਦੇ

ਸਮਰਥਨ ਵਿਚ ਹਲਫ਼ਨਾਮੇ ਵੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੁਆਰਾ ਦਲੀਲਾਂ ਦੇ ਸਿੱਟੇ 'ਤੇ ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਰੱਖੇ ਗਏ ਸਨ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਸ ਸਵਾਲ ਵਿੱਚ ਜਾਣ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਮੈਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਉੱਪਰ ਰੱਖ ਚੁੱਕਾ ਹਾਂ ਕਿ ਨਿਯਮ 2.10 ਦੇ ਉਪਬੰਧ (ਏ) ਦਾ ਸਹਾਰਾ ਲੈਣਾ, ਜਿਸ ਦਾ ਸਹਾਰਾ ਲੈਣਾ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਉਲਟ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਹੁਕਮ ਹੈ। ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੁਆਰਾ ਆਪਣੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਉਚਿਤ ਮੌਕਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਵੀ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੈ।

(18) ਸਿੱਟੇ ਵਜੋਂ, ਮੈਂ ਇਸ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਅੰਸ਼ਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦਿੰਦਾ ਹਾਂ। ਮੈਂ ਮੰਨਦਾ ਹਾਂ ਕਿ ਕਾਮਨ ਕਾਡਰ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ 2.10 ਦਾ ਨਿਯਮ (ਏ) ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਉਲਟ ਹੈ। ਆਰਡਰ ਅਨੁਸੂਚੀ P. 2 ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਉਕਤ ਉਪਬੰਧ ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਜ਼ਰੀਏ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨਾ ਵੀ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਤੇ ਅਤਿ-ਵਿਰੋਧੀ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, .1 ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 1 ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅਵਾਰਡ ਅਨੁਬੰਧ ਪੀ. 13 ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਦਾ ਹੈ ਇਸ ਪ੍ਰਭਾਵ ਲਈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਜਾਇਜ਼ ਅਤੇ ਕ੍ਰਮ ਵਿੱਚ ਹੈ। ਮੈਂ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਵਿੱਚ ਅੰਕ ਨੰਬਰ 3 ਦੇ ਅਧੀਨ ਖੋਜ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਦਾ ਹਾਂ ਅਵਾਰਡ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਕਿਸੇ ਰਾਹਤ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਮੈਂ ਮੰਨਦਾ ਹਾਂ ਕਿ ਉਹ 2 ਜਨਵਰੀ, 1980 ਤੋਂ, ਭਾਵ, ਸਮਾਪਤੀ ਆਰਡਰ ਅਨੁਬੰਧ ਪੀ. 2, ਤੋਂ 16 ਅਗਸਤ, 1985 ਤੱਕ, ਜਦੋਂ ਅਵਾਰਡ ਅਨੁਸੂਚੀ ਪੀ. 13 ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੱਕ ਬੈਕਵੇਜ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਅਤੇ ਮੈਂ ਅੱਜ ਤੋਂ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੇ ਅੰਦਰ-ਅੰਦਰ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਇਹਨਾਂ ਤਨਖਾਹਾਂ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਸਿੱਧੇ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੂੰ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਇਸ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੇ ਖਰਚਿਆਂ ਦਾ ਵੀ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ, ਜਿਸਦਾ ਅੰਸ਼ਕ ਸਫਲਤਾ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਸਿਰਫ਼ 500 ਰੁਪਏ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

ਐਚ. ਐਸ. ਬੀ

ਡਿਸਕਲੇਮਰ:- ਸਥਾਨਕ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਅਨੁਵਾਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ 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, ਨਿਆਂ ਨਿਰਣੇ ਦਾ ਅੰਗਰੇਜ਼ੀ ਸੰਸਕਰਣ-ਪ੍ਰਮਾਣਿਕ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਅਮਲ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਇਸ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

ਡੀਐਸ ਤੇਵਤੀਆ ਜੇ.

ਹਰਚੰਦ ਸਿੰਘ ਅਤੇ ਹੋਰ, - ਅਪੀਲਕਰਤਾ,

ਬਨਾਮ

ਮਹਿੰਦਰ ਕੌਰ ਅਤੇ ਹੋਰ, - ਉੱਤਰਦਾਤਾ।

ਦੀ ਨਿਯਮਤ ਦੂਜੀ ਅਪੀਲ ਨੰ. 953 .

ਸਤੰਬਰ 17, 1981 ਓ.

ਐਵੀਡੈਂਸ ਐਕਟ (1872 ਦਾ V) -ਸੈਕਸ਼ਨ I 57 -ਰਜਿਸਟ੍ਰੇਸ਼ਨ ਐਕਟ (1908 ਦਾ XVI)— ਸੈਕਸ਼ਨ 49— ਕਸਟਮਰੀ ਲਾਅ 'ਤੇ ਰੈਟੀਗਨਜ਼ ਡਾਇਜੈਸਟ — ਪੈਰਾ 22— ਨਾਬਾਲਗ ਧੀ ਅਤੇ ਉਸ ਦੀ ਮਾਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ ਮਰਦ ਕਿਸਾਨ ਮਰ ਰਿਹਾ ਹੈ—ਮਾਂ ਆਪਣੀ ਪੋਤਰੀ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ ਰਿਵਾਜੀ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਮ੍ਰਿਤਕ ਦੀ ਸੰਪਤੀ 'ਤੇ ਉੱਤਰਾਧਿਕਾਰੀ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਦੀ ਹੈ ਰੈਟੀਗਨਜ਼ ਡਾਇਜੈਸਟ ਦੇ ਪੈਰਾ 22 ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ - ਕਸਟਮ ਉਪਰੋਕਤ-ਕੀ ਅਦਾਲਤਾਂ ਦੁਆਰਾ ਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੈ-ਕਿਸੇ ਰਿਵਾਜ ਦੀ ਮਾਨਤਾ ਲਈ ਸਿਧਾਂਤ - ਕਿਹਾ ਗਿਆ - ਮਾਤਾ - ਕੀ ਮ੍ਰਿਤਕ ਦੀਆਂ ਧੀਆਂ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ ਸੰਪਤੀ ਨੂੰ ਕਾਮਯਾਬ ਕਰਨ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ-ਬਿਆਨ ਮਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਗਾਰਡੀਅਨ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਮ੍ਰਿਤਕ ਦੀਆਂ ਧੀਆਂ ਦੇ ਹੱਕ ਨੂੰ ਮਾਨਤਾ ਦੇ ਕੇ ਮ੍ਰਿਤਕ ਪੁੱਤਰ ਦੀ ਜਾਇਦਾਦ 'ਤੇ ਆਪਣਾ ਦਾਅਵਾ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ - ਮਾਤਾ ਨੇ ਉਪਰੋਕਤ ਬਿਆਨ 'ਤੇ ਮ੍ਰਿਤਕ ਦੇ ਦਾਊਦ ਦੇ ਸਰਪ੍ਰਸਤ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ - ਉਪਰੋਕਤ ਬਿਆਨ - ਕੀ ਸਵੀਕਾਰਯੋਗ ਹੈ ਸਬੂਤ ਵਿੱਚ - ਮਾਤਾ - ਕੀ ਮੁਕੱਦਮੇ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਜਾਇਦਾਦ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਰੋਕਿਆ ਗਿਆ ਹੈ।

ਮੰਨਿਆ ਕਿ ਆਮ ਨਿਯਮ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਸਾਰੇ ਰੀਤੀ-ਰਿਵਾਜ ਆਮ ਜਾਂ ਹੋਰ ਸਿਆਣੇ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਤੱਥ ਵਾਂਗ ਸਾਬਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣੇ ਹਨ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਅਜਿਹਾ ਕੁਝ ਵੀ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿਸ ਬਾਰੇ ਅਦਾਲਤਾਂ ਨਿਆਂਇਕ ਨੋਟਿਸ ਲੈ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ। ਇਸ ਲਈ ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਰਿਵਾਜ ਹੋਵੇ ਤਾਂ ਅਦਾਲਤ ਨਿਆਂਇਕ ਨੋਟਿਸ ਲੈ ਸਕਦੀ ਹੈ