

## ਪੱਤਰ ਪੇਟੈਂਟ ਅਪੀਲ

ਸਾਹਮਣੇ ਭੰਡਾਰੀ ਸੀ.ਜੇ. ਅਤੇ ਮੇਹਰ ਸਿੰਘ, ਜੇ.

ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ, - ਅਪੀਲਕਰਤਾ

ਬਨਾਮ

ਸ.ਸੁਖਬੰਸ ਸਿੰਘ, -ਜਵਾਬਦਾਤਾ

ਲੈਟਰਸ ਪੇਟੈਂਟ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 70 ਆਫ 1954।

ਭਾਰਤ ਦਾ ਸੰਵਿਧਾਨ—ਆਰਟੀਕਲ 226—ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਾਰਵਾਈ—ਕੀ ਅਦਾਲਤ ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਵਿਵਾਦਿਤ ਸਵਾਲਾਂ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕਰੇਗੀ—ਅਦੇਸ਼ ਦੀ ਰਿੱਟ—ਦਾ ਉਦੇਸ਼—ਧਾਰਾ 311—ਇਸ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਵਿਚ ਵਿਧਾਨ ਸਭਾ ਦਾ ਇਰਾਦਾ—ਦਾ ਨਿਰਮਾਣ — ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਸਮਰੱਥਾ ਵਿਚ ਉੱਚ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਰਹੇ ਵਿਅਕਤੀ—ਕੀ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਅਨੁਛੇਦ 311 ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਵਿਸ਼ੇਸ਼-ਅਧਿਕਾਰ-ਅਦਾਲਤ-ਕੀ ਦਖਲ ਦੇਣ ਲਈ ਸਮਰੱਥ ਹੈ-ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਦਖਲ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਲਈ ਆਧਾਰ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ- ਬੁਨਿਆਦੀ ਨਿਯਮ 15—ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ, ਕਿਸ ਲਈ ਉਪਲਬਧ ਹੈ ਅਤੇ ਕਿਸ ਲਈ ਉਪਲਬਧ ਨਹੀਂ—ਮੌਲਿਕ ਨਿਯਮ 12A—ਪੋਸਟ 'ਤੇ ਲੀਨ —ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸ (ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਸ਼ਾਖਾ) ਨਿਯਮ, 1930—ਨਿਯਮ 17 ਅਤੇ 22 ਦੁਆਰਾ ਬਣਾਏ ਗਏ ਅਧਿਕਾਰ—ਅਸਫਲ ਸਰਕਾਰ ਵੱਲੋਂ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨੂੰ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨਰੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਨਾਮਜ਼ਦ ਕਰਨ ਲਈ-ਕੀ ਉਸ ਦੇ ਕਾਰਜਕਾਲ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ-ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨਰ, ਕੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ -ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨਰੀ ਪੀਰੀਅਡ ਦੀ ਮਿਆਦ ਪੁੱਗਣ 'ਤੇ ਅਸਲ ਪੋਸਟ ਵਿੱਚ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ ਗਈ—ਵਿਧਾਨ ਮੰਡਲ ਦਾ ਇਰਾਦਾ—ਕਿਵੇਂ ਪਤਾ ਲਗਾਇਆ ਗਿਆ।

ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 226 ਅਧੀਨ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਸ਼ੱਕੀ ਅਤੇ ਵਿਵਾਦਿਤ ਸਵਾਲਾਂ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਹੁਕਮਨਾਮੇ ਦੀ ਇੱਕ ਰਿੱਟ ਦੁਆਰਾ ਪੂਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾਣ ਵਾਲਾ ਉਦੇਸ਼ ਵਿਵਾਦਾਂ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨਾ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਇਹ ਸਿਰਫ਼ ਇੱਕ ਸਪੱਸ਼ਟ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਅਜਿਹਾ ਅਧਿਕਾਰ ਸਿਰਫ਼ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਸਵਾਲਾਂ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਨਿਰਮਾਤਾਵਾਂ, ਧਾਰਾ 311 ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ, ਵਿਭਾਗੀ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਨੂੰ ਬਦਲਣ ਦਾ ਕੋਈ ਇਰਾਦਾ ਨਹੀਂ ਰੱਖਦੇ ਸਨ ਜੋ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਰਾਜ ਅਤੇ ਇਸਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਸਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਦੇ ਸਨ। ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਕੋਈ ਇੱਛਾ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ ਜਿੰਨਾ ਉਹਨਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਹਨਾਂ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਪ੍ਰਤੀਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਸਖਤੀ ਨਾਲ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਕਿ ਧਾਰਾ 311 ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਗਟ ਹੋਣ ਵਾਲੇ 'ਸਿਵਲ ਸੇਵਾ ਦੇ ਮੈਂਬਰ' ਸ਼ਬਦ ਦਾ ਅਰਥ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾ ਦਾ ਸਥਾਈ ਮੈਂਬਰ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਇਹ ਪ੍ਰਗਟਾਵਾ 'ਸਿਵਲ ਅਹੁਦਾ ਰੱਖਦਾ ਹੈ।' ਉਸੇ ਅਨੁਛੇਦ ਵਿੱਚ ਪੇਸ਼ ਹੋਣ ਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਠੋਸ ਸਮਰੱਥਾ ਵਿੱਚ ਧਾਰਨਾ ਹੈ ਕਿ ਅਨੁਛੇਦ 311 ਵਿੱਚ ਵਰਤੇ ਜਾਣ 'ਤੇ 'ਬਰਖਾਸਤਗੀ', 'ਹਟਾਉਣ' ਅਤੇ 'ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਕਮੀ' ਦੇ ਸਮੀਕਰਨਾਂ ਦਾ ਉਹੀ ਅਰਥ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਵਰਤਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋਵੇ ਤਾਂ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਦੋਸ਼ ਜਾਂ ਸੁਣਵਾਈ ਦੇ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਹਟਾਇਆ ਜਾਂ ਘਟਾਇਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਆਰਟੀਕਲ 311 ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਸਬੰਧਤ ਵਿਚਾਰਧਾਰਾ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵੱਡਾ ਅਧਿਕਾਰ ਜਾਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਸਿਰਫ਼ ਇਹ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਚਿੰਤਤ ਸਨ ਕਿ ਬਰਖਾਸਤਗੀ,

ਹਟਾਉਣ ਅਤੇ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਕਟੌਤੀ ਵਰਗੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਤਮਕ ਗਾਰੰਟੀ ਨੂੰ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਗਾਰੰਟੀ ਵਿੱਚ ਬਦਲਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਆਪਣੇ ਸਰਕਾਰੀ ਉੱਚ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੇ ਉੱਚੇ ਹੱਥਾਂ ਤੋਂ ਦੁਖੀ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਆਜ਼ਾਦੀ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਕਾਨੂੰਨ ਦੀਆਂ ਅਦਾਲਤਾਂ ਦੇ ਹੱਥੋਂ ਨਿਵਾਰਣ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀਆਂ ਅਦਾਲਤਾਂ ਕੋਲ ਧਾਰਾ 311 ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਤੱਵਾਂ ਦੀ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਦੀ ਲੋੜ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਸਿਰਫ਼ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਅਤੇ ਸਿਵਲ ਅਹੁਦਿਆਂ ਦੇ ਧਾਰਕਾਂ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ, ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਘਟਾਉਣ ਦੇ ਢੰਗ ਨੂੰ ਵਿਰੋਧੀ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਪਹੁੰਚ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਰੱਖਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕੀਤੀ। ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ, ਉਹਨਾਂ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਪ੍ਰਤੀਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਸਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਦੋਸ਼ ਜਾਂ ਸੁਣਵਾਈ ਦੇ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਘਟਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਹੀ ਬਹਾਲੀ ਜਾਂ ਬਹਾਲੀ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਉਸ ਕੋਲ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਬਹਾਲੀ ਜਾਂ ਬਹਾਲੀ ਦਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਅਤੇ ਖਾਸ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ। ਜੋ ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕੇਵਲ ਤਾਂ ਹੀ ਜੇਕਰ ਉਹ ਕਿਸੇ ਕਾਨੂੰਨ ਜਾਂ ਵਿਧਾਨਕ ਨਿਯਮ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੇ ਅੰਦਰ ਹੈ ਜੋ ਅਜਿਹੇ ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਘਟਾਉਣ ਤੋਂ ਮਨ੍ਹਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਧਾਰਾ 311 ਨੂੰ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪੜ੍ਹਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਹ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੈ ਕਿ ਉਕਤ ਧਾਰਾ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕਿਸੇ ਵੀ ਚੀਜ਼ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਘਟਾਉਣ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਲਈ ਕਿਸੇ ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨੂੰ ਸੀਮਤ ਜਾਂ ਘੱਟ ਕਰਨ ਲਈ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਨੌਕਰ ਬਿਨਾਂ ਨੋਟਿਸ ਜਾਂ ਸੁਣਵਾਈ ਦੇ ਜੇਕਰ ਨਿਯਮ ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਲਈ ਅਧਿਕਾਰਤ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਧਾਰਾ 311 ਵਿਚਲੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਆਮ ਜਾਂ ਸੁਭਾਵਿਕ ਅਰਥ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕਾਨੂੰਨ ਬਣਾਉਣ ਵਾਲਿਆਂ ਦੀ ਸੱਚੀ ਮਨਸ਼ਾ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਹਾਰ ਜਾਵੇਗੀ। ਅਦਾਲਤਾਂ ਦਾ ਕਰਤੱਵ ਹਟਾਉਣ ਨਹੀਂ ਬਲਕਿ ਵਿਧਾਨ ਮੰਡਲ ਦੇ ਇਰਾਦੇ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਨਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਇਹ ਬਹੁਤ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ ਕਿ ਆਰਟੀਕਲ ਦੀ ਭਾਸ਼ਾ ਨੂੰ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਨਿਰਮਾਣ ਦੁਆਰਾ ਸੀਮਤ ਸੰਜਮਿਤ ਅਤੇ ਸੀਮਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਜੋ ਸਿਰਫ਼ ਇੱਕ ਸਾਧਨ ਦੇ ਅੱਖਰ ਨੂੰ ਸਮਝਦਾ ਹੈ ਪਰ ਇਸਦੇ ਅਰਥਾਂ ਵਿੱਚ ਡੂੰਘਾਈ ਤੱਕ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜੇ ਵਿਅਕਤੀ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਦਖਲ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਹਟਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਕਮੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਉਸ ਨੂੰ ਅਦਾਲਤ ਦੀ ਸੰਤੁਸ਼ਟੀ ਲਈ ਸਥਾਪਿਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

(ਏ) ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਘਟਾਉਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਉਸ ਕੋਲ ਸਵਾਲ ਵਿੱਚ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਰਹਿਣ ਦਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਅਤੇ ਖਾਸ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਧਿਕਾਰ ਸੀ ਜੋ ਇੱਕ ਕਾਨੂੰਨ ਜਾਂ ਵਿਧਾਨਕ ਨਿਯਮ ਦੁਆਰਾ ਉਸ ਨੂੰ ਗਾਰੰਟੀਸ਼ੁਦਾ ਹੱਕ ਹੈ;

(ਬੀ) ਕਿ ਉਹ ਕਿਸੇ ਕਾਨੂੰਨ ਜਾਂ ਵਿਧਾਨਕ ਨਿਯਮ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੇ ਅੰਦਰ ਹੈ ਜੋ ਅਜਿਹੇ ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਘਟਾਉਣ ਤੋਂ ਮਨ੍ਹਾ ਕਰਦਾ ਹੈ;

(ਸੀ) ਕਿ ਉਸਦਾ ਕੇਸ ਕਿਸੇ ਨਿਯਮ ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜੋ ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਨੋਟਿਸ ਜਾਂ ਸੁਣਵਾਈ ਦੇ ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਘਟਾਉਣ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ

(ਡੀ) ਕਿ ਉਸ ਕੋਲ ਉਕਤ ਦਫ਼ਤਰ ਨੂੰ ਮੁੜ ਸੰਭਾਲਣ ਦਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਅਤੇ ਨਿਰਵਿਵਾਦ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ।

ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਸਮਰੱਥਾ ਵਿੱਚ ਆਪਣਾ ਅਹੁਦਾ ਰੱਖਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕੋਈ ਵਿਧਾਨਕ ਨਿਯਮ ਉਸ ਨੂੰ ਕਟੌਤੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਸੁਰੱਖਿਆ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਅਦਾਲਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਉਸਦੇ ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੋਣਗੀਆਂ, ਭਾਵੇਂ ਬੇਇਨਸਾਫ਼ੀ ਜਾਂ ਮਨਮਾਨੇ ਢੰਗ ਨਾਲ ਉਸਦੀ ਕਟੌਤੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੋਵੇ। ਉਸ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਆਮ ਕੋਰਸ ਵਿੱਚ ਜਾਂ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਜਾਂ ਮਾੜੀ ਸਿਹਤ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਜਾਂ ਕਨੂੰਨ ਦੀਆਂ ਅਦਾਲਤਾਂ ਦੇ ਦਖਲ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਕਾਰਨ ਦੇ ਉੱਚ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਹੇਠਲੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਤਬਦੀਲ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਇਕ ਸਟੇਸ਼ਨ ਤੋਂ ਦੂਜੇ ਸਟੇਸ਼ਨ 'ਤੇ ਤਬਦੀਲ ਕਰਨ ਦੇ ਕਾਰਨਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਨਾਲੋਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਆਧਾਰਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿਸ 'ਤੇ ਤਬਾਦਲੇ ਦਾ ਹੁਕਮ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਹ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਥਾਪਿਤ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਇੱਕ ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਹਾਲਤਾਂ ਬਾਰੇ ਵਿਵੇਕ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਹ ਆਪਣੇ ਅਧਿਕਾਰਤ ਕਾਰਜ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰੇਗਾ ਤਾਂ ਇਸ ਵਿਵੇਕ ਨੂੰ ਕਨੂੰਨ ਦੀਆਂ ਅਦਾਲਤਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਇਹ ਸਮਝਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਬੁਨਿਆਦੀ ਨਿਯਮ 15 ਵਿਆਪਕ ਆਮ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਹਾਲਾਂਕਿ ਸਰਕਾਰ ਕੋਲ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉੱਚ ਤੋਂ ਹੇਠਲੇ ਅਹੁਦੇ ਜਾਂ ਹੇਠਲੇ ਤੋਂ ਉੱਚ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਜਾਂ ਇਕ ਗ੍ਰੇਡ ਦੇ ਉੱਚ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਬਰਾਬਰ ਦੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਤਬਦੀਲ ਕਰਨ ਦੀ ਪੂਰੀ ਸ਼ਕਤੀ ਹੈ। ਉਸੇ ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਜੋ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈਸੀਅਤ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਅਹੁਦਾ ਸੰਭਾਲ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਨੂੰ ਉਸ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਤਬਦੀਲ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਈ ਸ਼ਕਤੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਨਾਲੋਂ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਲੈ ਰਹੀ ਹੈ ਜਿਸ 'ਤੇ ਉਹ ਅਧਿਕਾਰ ਰੱਖਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਇੱਕ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜੋ ਇੱਕ ਠੋਸ ਸਮਰੱਥਾ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦਾ ਸੰਭਾਲ ਰਿਹਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇੱਕ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜੋ ਇੱਕ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਸਮਰੱਥਾ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦਾ ਸੰਭਾਲ ਰਿਹਾ ਹੈ ਦੇ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਅੰਤਰ ਖਿੱਚਦਾ ਪ੍ਰਤੀਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਪਹਿਲੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦਾ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਦੇਸ਼ ਜਾਂ ਸੁਣਵਾਈ ਦੇ ਉੱਚ ਤੋਂ ਹੇਠਲੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਤਬਾਦਲਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਉਸ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਹੋਣ ਦਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ ਜਿਸ 'ਤੇ ਉਸ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੇ ਅੰਦਰ ਹੈ ਜੋ ਉਸਦੇ ਚੌਕ ਵਿੱਚ ਕਮੀ ਨੂੰ ਮਨ੍ਹਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਉਸ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਬਾਦਲੇ ਨੂੰ ਚੌਕ ਵਿੱਚ ਕਮੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਰਸਮਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਇਸ ਲਈ ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਅਜਿਹੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸਦੀ ਸਹਿਮਤੀ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਪਦਉੱਨਤ ਕਰਨ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਆਪਣਾ ਬਚਾਅ ਕਰਨ ਦਾ ਵਾਜਬ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਇਸ ਜ਼ਰੂਰੀ ਰਸਮ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜੋ ਵੀ ਕਾਰਨ ਹਨ ਜੋ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਇਸ ਕਾਰਵਾਈ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਅਮਲ ਵਿੱਚ ਲਿਆਉਂਦੇ ਹਨ। ਜਦੋਂ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਉਸ ਦੀ ਕਟੌਤੀ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਦੀ ਤਜਵੀਜ਼ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਉਦੋਂ ਸੁਣੇ ਜਾਣ ਦੇ ਮੌਕੇ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਜਦੋਂ ਉਸ ਦੀ ਮਾੜੀ ਸਿਹਤ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਉਸ ਦੀ ਕਟੌਤੀ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਦਾ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਬੁਨਿਆਦੀ ਨਿਯਮ 15 ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੁਰੱਖਿਆ ਕਿਸੇ ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀ ਲਈ ਉਪਲਬਧ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ 'ਤੇ ਨੌਕਰੀ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਜੋ ਸਿਰਫ਼ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਉਸ ਕੋਲ ਆਪਣੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਕੋਈ ਕਾਨੂੰਨੀ ਪਕੜ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਉਸ ਕੋਲ ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਅਧੀਨ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਰੱਖਣ ਦਾ ਕੋਈ ਸਪੱਸ਼ਟ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਜਾਂ ਸਿਰਲੇਖ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਕਿਸੇ ਕਾਨੂੰਨ ਜਾਂ ਵਿਧਾਨਕ ਨਿਯਮ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੇ ਅੰਦਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਉਸ ਨੂੰ ਉਕਤ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਤੋਂ ਰੋਕਦਾ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਉੱਚ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਹੇਠਲੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਤਬਾਦਲੇ

ਨੂੰ ਉਸ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਸਿਰਫ਼ ਤਬਾਦਲੇ ਵਜੋਂ ਸਮਝਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਨਾ ਕਿ ਡਿਮੋਸ਼ਨ ਵਜੋਂ। ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਇਸਦੇ ਨਾਲ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਜਾਂ ਬਿਨਾਂ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਸਮਝੇ ਜਾਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਬੁਨਿਆਦੀ ਨਿਯਮ 12 ਏ ਵਿੱਚ "ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਅਧਿਕਾਰ" ਸ਼ਬਦਾਂ ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਪੱਕੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਸ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ ਨੂੰ ਸੰਭਾਲਣ ਦਾ ਸਿਰਲੇਖ ਜਿਸ 'ਤੇ ਉਸਨੂੰ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਲੀਨ ਦੀ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਪੋਸਟ ਅਤੇ ਪੋਸਟ ਦੇ ਧਾਰਕ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਇੱਕ ਅਟੁੱਟ ਬੰਧਨ ਬਣਾਉਂਦੀ ਹੈ - ਇੱਕ ਬੰਧਨ ਜਿਸਨੂੰ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸਪਸ਼ਟ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਕਲਪਨਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਹੀ ਤੋੜਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨੂੰ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨਰੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਅਸਫਲਤਾ ਦਾ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਕਾਰਜਕਾਲ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ 'ਤੇ ਕੋਈ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਹੀਂ ਪੈ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਨਿਯਮ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸਾਰੀਆਂ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨਰੀ ਹਨ। ਪੰਜਾਬ ਦੇ ਰਾਜਪਾਲ ਕੋਲ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵਿਵੇਕ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਸੀ ਸ਼ਕਤੀ ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨਰ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਸੀ। ਇਸ ਲਈ ਇਹ ਲਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨਰੀ ਸ਼ਰਤ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਜੋਂ ਦਰਸਾਈ ਗਈ ਹੈ।

ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਨਿਯਮ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ ਇਹ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨਰੀ ਪੀਰੀਅਡ ਸਮੇਂ ਦੇ ਪ੍ਰਵਾਹ ਦੁਆਰਾ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਨਿਯੁਕਤੀ ਵਿੱਚ ਪੱਕ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਕਹਿਣਾ ਵੀ ਸਹੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਜਿਵੇਂ ਹੀ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਸਾਰਥਿਕ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਯੋਗ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਉਸ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਆਪ ਹੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਸਮਝਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਆਪਣੇ ਆਪ ਸੇਵਾ ਦੇ ਸਥਾਈ ਮੈਂਬਰ ਦਾ ਦਰਜਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਸੀ; ਉਹ ਇਹ ਰੁਤਬਾ ਤਾਂ ਹੀ ਹਾਸਲ ਕਰ ਸਕਦਾ ਸੀ ਜੇਕਰ ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਨੇ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਜਾਂ ਹਾਂ-ਪੱਖੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਦੀ ਚੋਣ ਕੀਤੀ ਹੁੰਦੀ।

ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਵਿਧਾਨ ਮੰਡਲ ਦੇ ਇਰਾਦੇ ਦਾ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣ ਲਈ ਅਦਾਲਤ ਐਕਟ ਦੇ ਵਿਸ਼ੇ-ਮੱਤ ਅਤੇ ਉਸ ਉਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਦੇਖ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਿਸ ਲਈ ਇਹ ਕਾਨੂੰਨ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ; ਇਹ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਅਪਣਾਉਣ ਦੇ ਸਮੇਂ ਇਤਿਹਾਸਕ ਪਿਛੋਕੜ ਅਤੇ ਹਾਜ਼ਰ ਹੋਣ ਦੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਜਾਂ ਹਾਲਾਤਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ; ਇਹ ਉਸ ਨੀਤੀ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨੇ ਇਸ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਸੀ ਜਾਂ ਜਿਸ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ; ਇਹ ਉਹਨਾਂ ਨਤੀਜਿਆਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੋ ਇੱਕ ਜਾਂ ਦੂਜੇ ਨਿਰਮਾਣ ਤੋਂ ਨਿਕਲਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਇੱਕ ਉਸਾਰੀ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜੋ ਸੁਵਿਧਾਜਨਕ ਨਤੀਜੇ ਪੈਦਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇੱਕ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੋ ਅਸੁਵਿਧਾਜਨਕ ਨਤੀਜੇ ਪੈਦਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਸ਼ਬਦਾਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਅਰਥਾਂ ਵਿੱਚ ਸਮਝਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਉਸ ਸਮੇਂ ਸਮਝਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਜਦੋਂ ਕਾਨੂੰਨ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਸੰਚਾਲਨ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਸਪਸ਼ਟਤਾ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨਤੀਜਿਆਂ ਤੋਂ ਬਚਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬੇਤੁਕੇ ਜਾਂ ਹਾਸੇਹੀਣੇ ਹਨ। ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਉਸਾਰੀਆਂ ਕਰਨ ਦੇ ਸਮਰੱਥ ਹੋਵੇ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਪੂਰਵ-ਮੌਜੂਦਾ ਕਾਨੂੰਨ ਨਾਲ ਮੇਲ ਖਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਦੂਸਰਾ ਅਜਿਹਾ ਨਿਰਮਾਣ ਨਹੀਂ ਅਪਣਾਇਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਜੋ ਮੌਜੂਦਾ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਰੱਖੇ।

1954 ਦੇ ਸਿਵਲ ਰਿੱਟ ਨੰਬਰ 98 ਵਿੱਚ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਮਾਨਯੋਗ ਜਸਟਿਸ ਕਪੂਰ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਲੈਟਰਸ ਪੇਟੈਂਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 10 ਦੇ ਅਧੀਨ ਲੈਟਰਸ ਪੇਟੈਂਟ ਅਪੀਲ—ਐੱਸ. ਸੁਖਬੰਸ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਪੰਜਾਬ ਸਟੇਟ, ਮਿਤੀ 18 ਅਗਸਤ, 1954।

ਐਸ ਐਮ ਐਸ ਇਕਰੀ, ਐਡਵੋਕੇਟ-ਜਨਰਲ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਲਈ।  
ਆਰ.ਪੀ. ਖੋਸਲਾ, ਐਚ.ਐਸ. ਗੁਜਰਾਲ ਅਤੇ ਕੇ.ਐਸ. ਥਾਪਰ, ਜਵਾਬਦੇਹ ਲਈ।  
ਨਿਰਣਾ .

ਭੰਡਾਰੀ, ਸੀ.ਜੇ.- ਇਹ ਅਪੀਲ ਸਵਾਲ ਉਠਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਇਹ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਦੇ ਅੰਦਰ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਉਸ ਦੇ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਤਹਿਸੀਲਦਾਰ ਦੇ ਉਸ ਦੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਰੈਂਕ 'ਤੇ ਬਦਲਣ ਦਾ ਹੁਕਮ ਦੇਵੇ ਜਿਸ ਨੂੰ ਸੁਣਨ ਜਾਂ ਬਚਾਅ ਕਰਨ ਦਾ ਉਸ ਨੂੰ ਕੋਈ ਮੌਕਾ ਨਹੀਂ ਮਿਲਿਆ ਹੈ।

ਇਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਇੱਕ ਸ. ਸੁਖਬੰਸ ਸਿੰਘ ਹਨ, ਜੋ ਇੱਕ ਪੱਕੀ ਹੈਸੀਅਤ ਵਿੱਚ ਤਹਿਸੀਲਦਾਰ ਦਾ ਅਹੁਦਾ ਸੰਭਾਲ ਰਹੇ ਹਨ। ਉਸ ਨੂੰ 31 ਮਈ 1945 ਨੂੰ ਸੂਬਾਈ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸ ਵਿੱਚ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਅਤੇ 20 ਮਈ, 1952 ਨੂੰ ਤਹਿਸੀਲਦਾਰ ਦੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਵਾਪਸ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਸਨੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 226 ਦੇ ਤਹਿਤ ਇੱਕ ਪਟੀਸ਼ਨ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਸਨੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕੀਤੀ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਇਸ ਅਹੁਦੇ ਨੂੰ ਘਟਾਉਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਤਹਿਸੀਲਦਾਰ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਬਿਨਾਂ ਨੋਟਿਸ ਜਾਂ ਸੁਣਵਾਈ ਦੇ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਮਾਨਯੋਗ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ, ਜਿਸ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿਚਾਰ ਲਈ ਆਈ ਸੀ, ਨੇ ਇੱਕ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਰਾਜ ਨੂੰ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 311 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਤੋਂ ਰੋਕਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਰਾਜ ਮਾਨਯੋਗ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਤੋਂ ਅਸੰਤੁਸ਼ਟ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਨੇ ਲੈਟਰਸ ਪੇਟੈਂਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 10 ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦਿੱਤੀ ਹੈ।

ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾ (ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਸ਼ਾਖਾ) ਨਿਯਮ, 1930 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਪ੍ਰੋਵਿਜ਼ੀਅਲ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸ ਵਿੱਚ ਤਰੱਕੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਹ ਨਿਯਮ ਪੰਜਾਬ ਦੇ ਰਾਜਪਾਲ ਨੂੰ ਸਮੇਂ-ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਸੇਵਾ ਦੇ ਮੈਂਬਰ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਲਈ ਅਧਿਕਾਰਤ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਉਮੀਦਵਾਰਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇਹਨਾਂ ਨਿਯਮਾਂ (ਨਿਯਮ 5) ਦੇ ਅਧੀਨ ਰੱਖੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਉਮੀਦਵਾਰਾਂ ਦੇ ਇੱਕ ਜਾਂ ਦੂਜੇ ਰਜਿਸਟਰਾਂ ਵਿੱਚ ਨਾਮ ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਦਰਜ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ। ਅਜਿਹੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਪਹਿਲੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਜਾਂ ਤਾਂ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਜਾਂ ਅਸਲ ਅਸਥਾਈ (ਨਿਯਮ 17) ਵਿੱਚ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ। ਰਜਿਸਟਰ A-I ਜਾਂ ਰਜਿਸਟਰ A-II ਤੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਉਮੀਦਵਾਰਾਂ ਨੂੰ 18 ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ 'ਤੇ ਰਹਿਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਰਾਜਪਾਲ, ਜੇਕਰ ਉਹ ਉਚਿਤ ਸਮਝਦਾ ਹੈ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਉਮੀਦਵਾਰ (ਨਿਯਮ 22) ਦੀ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ ਦੀ ਮਿਆਦ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣ ਲਈ ਸੁਤੰਤਰ ਹੈ। ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਜਾਂ ਵਧਾਏ ਗਏ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ ਦੀ ਮਿਆਦ ਪੂਰੀ ਹੋਣ 'ਤੇ ਸੇਵਾ ਦਾ ਮੈਂਬਰ ਸਥਾਈ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਯੋਗ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਨਿਯਮ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇੱਕ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨਰੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਸੇਵਾ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਨਿਯਮਤ ਜਾਂ ਸਥਾਈ ਮੈਂਬਰ ਬਣਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੇਵਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

5 ਜੂਨ, 1945 ਦੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ, ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਸੂਬਾਈ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚ ਹੈ:-

“ਪੰਜਾਬ ਦੇ ਰਾਜਪਾਲ ਨੂੰ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤੀਆਂ ਮਿਤੀਆਂ ਤੋਂ ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਅਤੇ ਤਬਾਦਲੇ ਕਰਨ ਦੀ ਖੁਸ਼ੀ ਹੈ:-

ਨਾਮ	ਰੈਂਕ	ਨਿਯੁਕਤ	ਤਬਾਦਲਾ/ ਤਾਇਨਾਤ	ਟਿੱਪਣੀਆਂ
* ਸੁਖਬੰਸ ਸਿੰਘ। *	* ਤਹਿਸੀਲਦਾਰ, ਫਿਲੌਰ *	* ਵਧੀਕ ਸਹਾਇਕ ਕਮਿਸ਼ਨਰ *	* ਫਿਰੋਜ਼ਪੁਰ 31 ਮਈ, 1945 ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੈ *	* ਸੂਬਾਈ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾ ਲਈ ਪਹਿਲੀ ਨਿਯੁਕਤੀ 'ਤੇ

ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਸੂਬਾਈ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸਥਾਈ ਹੈਸੀਅਤ ਵਿੱਚ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਉਪਰੋਕਤ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਦੇ ਕਾਲਮ 3 ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਗਟ ਹੋਣ ਵਾਲਾ 'ਵਾਧੂ ਸਹਾਇਕ ਕਮਿਸ਼ਨਰ' ਸ਼ਬਦ 'ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ' ਜਾਂ 'ਆਫੀਸ਼ੀਏਟਿੰਗ' ਸ਼ਬਦਾਂ ਦੁਆਰਾ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਅਤੇ ਕੁਝ ਹੋਰ ਅਫਸਰਾਂ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜੋ ਪਹਿਲਾਂ ਇਸ ਸੇਵਾ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ, ਨੂੰ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਵਿਵਾਦ, ਮੇਰੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ, ਇੱਕ ਪਲ ਦੀ ਪੜਤਾਲ ਬਰਦਾਸ਼ਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ। ਮਾਨਯੋਗ ਐਡਵੋਕੇਟ-ਜਨਰਲ ਨੇ ਬਾਰ 'ਤੇ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ 'ਤੇ ਗਜ਼ਟਿੰਗ ਅਫਸਰਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਥਾ ਨੂੰ ਬੰਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਾਰੇ ਅਫਸਰਾਂ ਨੂੰ ਪਹਿਲਾਂ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨਰ ਵਜੋਂ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜੇਕਰ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨਰੀ ਮਿਆਦ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਦਾ ਕੰਮ ਤਸੱਲੀਬਖਸ਼ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਮੈਂ ਇਸ ਵਿਆਖਿਆ ਤੋਂ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਹਾਂ। ਕਿਸੇ ਵੀ ਹਾਲਤ ਵਿੱਚ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨੂੰ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨਰੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਅਸਫਲਤਾ ਦਾ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਕਾਰਜਕਾਲ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ 'ਤੇ ਕੋਈ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਹੀਂ ਪੈ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਨਿਯਮ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸਾਰੀਆਂ ਨਿਯੁਕਤੀਆਂ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨਰੀ ਹਨ। ਪੰਜਾਬ ਦੇ ਰਾਜਪਾਲ ਕੋਲ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵਿਵੇਕ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਕੋਲ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨਰ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਸੀ। ਇਸ ਲਈ, ਇਹ ਮੈਨੂੰ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨਰੀ ਸ਼ਰਤ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਇੱਕ ਮਾਮਲੇ ਵਜੋਂ ਦਰਸਾਈ ਗਈ ਹੈ।

ਦੁਬਾਰਾ ਫਿਰ, ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕਿਉਂਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ 18 ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨਰੀ ਮਿਆਦ ਪੂਰੀ ਹੋਣ 'ਤੇ ਤੁਰੰਤ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਨਹੀਂ ਹਟਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਉਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕਈ ਸਾਲਾਂ ਤੱਕ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ ਦੀ ਮਿਆਦ ਵਧਾਉਣ ਦੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਆਦੇਸ਼ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਆਪਣੀ ਨਿਯੁਕਤੀ 'ਤੇ ਬਣੇ ਰਹਿਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਇਹ ਮੰਨ ਲਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ 'ਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਪ੍ਰੋਵਿੰਸ਼ੀਅਲ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸ ਲਈ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਦਲੀਲ ਨੂੰ ਉਸ ਨਿਯਮ ਦੁਆਰਾ ਸਮਰਥਤ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਜੋ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ ਦੀ ਮਿਆਦ ਪੂਰੀ ਹੋਣ 'ਤੇ ਸੇਵਾ ਦਾ ਵਿਅਕਤੀ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਸਥਾਈ ਸਮਰੱਥਾ ਵਿੱਚ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਯੋਗ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਮੈਨੂੰ ਅਫਸੋਸ ਹੈ ਕਿ ਮੈਂ ਇਸ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਸਹਿਮਤ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਿਆ। ਮੈਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਨਿਯਮ ਤੋਂ ਜਾਣੂ ਹਾਂ ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਸਾਨੂੰ ਇਹ ਮੰਨਣ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨਰੀ ਮਿਆਦ ਸਮੇਂ ਦੇ ਪ੍ਰਵਾਹ ਦੁਆਰਾ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਨਿਯੁਕਤੀ ਵਿੱਚ ਪੱਕ ਗਈ ਸੀ। ਨਾ ਹੀ ਮੈਂ ਇਸ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਦੀ ਗਾਹਕੀ ਲੈਣ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਹਾਂ ਕਿ ਜਿਵੇਂ ਹੀ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਠੋਸ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਯੋਗ ਹੋ ਗਿਆ ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਸਵੈਚਲਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਆਪਣੇ ਆਪ ਸੇਵਾ ਦੇ ਸਥਾਈ ਮੈਂਬਰ ਦਾ

ਦਰਜਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਸੀ; ਉਹ ਇਹ ਰੁਤਬਾ ਤਾਂ ਹੀ ਹਾਸਲ ਕਰ ਸਕਦਾ ਸੀ ਜੇਕਰ ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਨੇ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਜਾਂ ਹਾਂ-ਪੱਖੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਦੀ ਚੋਣ ਕੀਤੀ ਹੁੰਦੀ।...

ਦਲੀਲਾਂ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਇਹ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਸੇਵਾ ਲਈ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੀ ਅਸਲ ਨਿਯੁਕਤੀ ਇੱਕ ਠੋਸ ਅਸਥਾਈ ਸਮਰੱਥਾ ਵਿੱਚ ਸੀ ਪਰ ਇਹ ਦੋਸ਼ ਖੁਦ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਗਟ ਨਹੀਂ ਹੋਇਆ ਅਤੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੇ ਕਦੇ ਵੀ ਇਹ ਦੋਸ਼ ਨਹੀਂ ਲਗਾਇਆ ਕਿ ਉਸ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਹ ਸਵਾਲ ਕਿ ਕੀ ਉਸ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਸਥਾਈ ਹੈਸੀਅਤ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਹੈਸੀਅਤ ਵਿੱਚ ਇਹ ਇੱਕ ਸ਼ੱਕੀ ਅਤੇ ਵਿਵਾਦਪੂਰਨ ਤੱਥ ਹੈ ਜੋ ਇਨ੍ਹਾਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਹੁਕਮ ਦੀ ਇੱਕ ਰਿੱਟ ਦੁਆਰਾ ਪੂਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾਣ ਵਾਲਾ ਉਦੇਸ਼ ਵਿਵਾਦਾਂ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨਾ ਨਹੀਂ ਹੈ: ਇਹ ਸਿਰਫ਼ ਇੱਕ ਸਪੱਸ਼ਟ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਅਜਿਹਾ ਅਧਿਕਾਰ ਸਿਰਫ਼ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਸਵਾਲਾਂ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਹੁਣ ਸਵਾਲ ਇਹ ਉੱਠਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਜੋ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਸਮਰੱਥਾ ਵਿੱਚ ਉੱਚ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਰਿਹਾ ਸੀ, ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 311 ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ। ਇਹ ਲੇਖ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਹੈ:-

311(1) ਕੋਈ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਜੋ ਸੰਘ ਦੀ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾ ਜਾਂ ਆਲ ਇੰਡੀਆ ਸਰਵਿਸ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਰਾਜ ਦੀ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾ ਦਾ ਮੈਂਬਰ ਹੈ ਜਾਂ ਸੰਘ ਜਾਂ ਰਾਜ ਦੇ ਅਧੀਨ ਸਿਵਲ ਅਹੁਦਾ ਰੱਖਦਾ ਹੈ, ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਅਧੀਨ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਬਰਖਾਸਤ ਜਾਂ ਹਟਾਇਆ ਨਹੀਂ ਜਾਵੇਗਾ ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

(2) ਉਪਰੋਕਤ ਦੱਸੇ ਗਏ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਬਰਖਾਸਤ ਜਾਂ ਹਟਾਇਆ ਜਾਂ ਰੋਕ ਵਿੱਚ ਘੱਟ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਸ ਨੂੰ ਉਸ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਪ੍ਰਸਤਾਵਿਤ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕਾਰਨ ਦਿਖਾਉਣ ਦਾ ਵਾਜਬ ਮੌਕਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ।

ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਨਿਰਮਾਤਾਵਾਂ ਨੇ ਜਿਸ ਭਾਸ਼ਾ ਨੂੰ ਵਰਤਣ ਲਈ ਚੁਣਿਆ ਹੈ, ਉਹ ਇੰਨੀ ਵਿਆਪਕ ਸਾਧਾਰਨਤਾ ਦੀ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਨੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਸਮੇਤ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਪੂਰੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਨੂੰ ਸਮਝ ਲਿਆ ਹੈ ਜੋ ਅਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਾਂ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ 'ਤੇ ਜਾਂ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਸਮਰੱਥਾ ਵਿੱਚ ਜਾਂ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਹੈਸੀਅਤ ਵਿੱਚ ਜਾਂ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧਤ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚ ਹਨ। ਜੇਕਰ ਅਦਾਲਤਾਂ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਸ਼ਬਦਾਵਲੀ ਦੇ ਸ਼ਾਬਦਿਕ ਅਤੇ ਸਖਤ ਅਰਥਾਂ ਤੱਕ ਸੀਮਤ ਰੱਖਣਗੀਆਂ ਤਾਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪੂਰੀ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਜਾਂ 25 ਸਾਲ ਦੀ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ ਨੋਟਿਸ ਜਾਂ ਸੁਣਵਾਈ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਹਟਾਉਣ ਦਾ ਹੁਕਮ ਦੇਣਾ ਅਸੰਭਵ ਹੋਵੇਗਾ। ਜਾਂ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨਰੀ ਮਿਆਦ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਜਾਂ ਉਸ ਮਿਆਦ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਜਿਸ ਲਈ ਉਸ ਨੂੰ ਉਸ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਧੀਨ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਨਿਰਮਾਤਾ ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਬਾਰੇ ਸੋਚ ਵੀ ਨਹੀਂ ਸਕਦੇ ਸਨ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਮੈਨੂੰ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਆਮ ਜਾਂ ਸੁਭਾਵਿਕ ਅਰਥ ਦੇ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਤਾਂ ਕਾਨੂੰਨ ਬਣਾਉਣ ਵਾਲਿਆਂ ਦੀ ਅਸਲ ਮਨਸ਼ਾ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਹਰਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਅਦਾਲਤਾਂ ਦਾ ਕਰਤੱਵ ਹਰਾਉਣਾ ਨਹੀਂ ਬਲਕਿ ਵਿਧਾਨ ਮੰਡਲ ਦੇ ਇਰਾਦੇ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਨਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਇਹ ਸਭ ਤੋਂ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ ਕਿ ਧਾਰਾ ਦੀ ਭਾਸ਼ਾ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਨਿਰਮਾਣ ਦੁਆਰਾ ਸੀਮਤ, ਸੰਜਮਿਤ ਅਤੇ ਸੀਮਤ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਜੋ ਕੇਵਲ ਇੱਕ ਸਾਧਨ ਦੇ ਅੱਖਰ ਨੂੰ ਸਮਝਦਾ ਹੈ ਪਰ ਇਸਦੇ ਅਰਥਾਂ ਵਿੱਚ ਡੂੰਘਾਈ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚਦਾ ਹੈ।

ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਅਤੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਨਿਯਮ ਹਨ ਜੋ ਅਦਾਲਤਾਂ ਦੁਆਰਾ ਵਿਧਾਨ ਮੰਡਲ ਦੇ ਇਰਾਦੇ ਦਾ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣ ਲਈ ਬਣਾਏ ਗਏ ਹਨ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਚੀਫ਼ ਜਸਟਿਸ ਮਾਰਸ਼ਲ ਦੁਆਰਾ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਸਨ "ਜਿੱਥੇ ਮਨ ਵਿਧਾਨ ਸਭਾ ਦੇ ਡਿਜ਼ਾਈਨ ਨੂੰ ਖੋਜਣ ਲਈ ਮਿਹਨਤ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਇਹ ਉਹ ਸਭ ਕੁਝ ਖੋਹ ਲੈਂਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਤੋਂ ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।" ਅਦਾਲਤ ਐਕਟ ਦੇ ਵਿਸ਼ਾ-ਵਸਤੂ ਅਤੇ ਉਸ ਉਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਦੇਖ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਿਸ ਲਈ ਇਹ ਕਾਨੂੰਨ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ, ; ਇਹ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਅਪਣਾਉਣ ਦੇ ਸਮੇਂ ਇਤਿਹਾਸਕ ਪਿਛੋਕੜ ਅਤੇ ਹਾਜ਼ਰ ਹੋਣ ਵਾਲੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਜਾਂ ਹਾਲਾਤਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਇਹ ਉਸ ਨੀਤੀ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨੇ ਇਸ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਸੀ ਜਾਂ ਜਿਸ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ; ਇਹ ਉਹਨਾਂ ਨਤੀਜਿਆਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੋ ਇੱਕ ਜਾਂ ਦੂਜੇ ਨਿਰਮਾਣ ਤੋਂ ਨਿਕਲਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਇੱਕ ਉਸਾਰੀ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜੋ ਸੁਵਿਧਾਜਨਕ ਨਤੀਜੇ ਪੈਦਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇੱਕ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੋ ਅਸੁਵਿਧਾਜਨਕ ਨਤੀਜੇ ਪੈਦਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਸ਼ਬਦਾਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਅਰਥਾਂ ਵਿੱਚ ਸਮਝਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਉਸ ਸਮੇਂ ਸਮਝਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਜਦੋਂ ਕਾਨੂੰਨ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਸੰਚਾਲਨ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਸਪਸ਼ਟਤਾ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨਤੀਜਿਆਂ ਤੋਂ ਬਚਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬੇਤੁਕੇ ਜਾਂ ਹਾਸੋਹੀਣੇ ਹਨ। ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਉਸਾਰੀਆਂ ਕਰਨ ਦੇ ਸਮਰੱਥ ਹੋਵੇ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਪੂਰਵ-ਮੌਜੂਦਾ ਕਾਨੂੰਨ ਨਾਲ ਮੇਲ ਖਾਂਦਾ ਹੋਵੇ ਅਤੇ ਦੂਸਰਾ ਅਜਿਹਾ ਨਿਰਮਾਣ ਨਾ ਹੋਵੇ ਜੋ ਮੌਜੂਦਾ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਰੱਖੇ।

ਆਓ ਹੁਣ ਉਨ੍ਹਾਂ ਹਾਲਾਤਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰੀਏ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਧਾਰਾ 311 ਲਾਗੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਸਾਲ 1919 ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਇੱਕ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਦੀ ਇੱਕ ਬੇਅੰਤ ਕਿਸਮ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਸੀ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕਈਆਂ ਨੂੰ ਕੌਸਲ ਵਿੱਚ ਰਾਜ ਦੇ ਸਕੱਤਰ ਦੁਆਰਾ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਵਜੋਂ ਜਾਣੇ ਜਾਂਦੇ ਸੰਕਲਨ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਸਨ। ਇਹ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੇ ਜਾਇਜ਼ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਹਿੱਤਾਂ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਦਾਨ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀਆਂ ਸਨ, ਕਿਉਂਕਿ ਨਿਯਮ ਬਣਾਉਣ ਵਾਲੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਮਿੱਠੀ ਇੱਛਾ ਅਤੇ ਖੁਸ਼ੀ ਨਾਲ ਨਿਯਮਾਂ ਨੂੰ ਬਦਲਿਆ ਅਤੇ ਸੋਧਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੁਰੱਖਿਆ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਵਾਪਸ ਲੈ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਬ੍ਰਿਟਿਸ਼ ਪਾਰਲੀਮੈਂਟ, ਜੋ ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ ਐਕਟ 1919 ਦੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਦੁਆਰਾ ਭਾਰਤ ਦੇ ਹੱਥਾਂ ਵਿੱਚ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਨਿਯੰਤਰਣ ਨੂੰ ਤਬਦੀਲ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਸੀ, ਜਨਤਕ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਵ-ਮੌਜੂਦਾ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਾਰੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਜਾਇਜ਼ ਹਿੱਤ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕਰਨ ਲਈ ਚਿੰਤਤ ਸੀ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ ਧਾਰਾ 96-ਬੀ ਵਿੱਚ ਐਲਾਨ ਕੀਤਾ ਕਿ-

(1) 1919 ਦੇ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਅਤੇ ਇਸਦੇ ਅਧੀਨ ਬਣਾਏ ਗਏ ਸਾਰੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ, ਤਾਜ ਦੀ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਹਰ ਵਿਅਕਤੀ ਮਹਾਰਾਜ ਦੀ ਖੁਸ਼ੀ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਅਹੁਦਾ ਰੱਖਦਾ ਹੈ;

(2) ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਉਸ ਅਥਾਰਟੀ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਿਸੇ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਬਰਖਾਸਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਉਸਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ;

(3) ਕਿ ਕੌਸਲ ਵਿੱਚ ਰਾਜ ਦਾ ਸਕੱਤਰ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਯਮ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਸੁਤੰਤਰ ਹੋਵੇਗਾ; ਅਤੇ

(4) ਕਿ 1919 ਦੇ ਐਕਟ ਦੇ ਪਾਸ ਹੋਣ ਦੇ ਸਮੇਂ ਕਾਰਜਸ਼ੀਲ ਨਿਯਮ ਵਿਧਾਨਿਕ ਅਥਾਰਟੀ ਕੋਲ ਹੋਣਗੇ।



ਇੱਕ ਵਿਧਾਨਿਕ ਨਿਯਮ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪੰਜਾਬ ਸੇਵਾ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮੈਂਬਰ ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਲਗਾਏ ਗਏ ਕਿਸੇ ਵੀ ਦੋਸ਼ ਦਾ ਰਸਮੀ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤੇ ਬਿਨਾਂ ਅਤੇ ਆਪਣਾ ਬਚਾਅ ਕਰਨ ਦਾ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤੇ ਬਿਨਾਂ ਬਰਖਾਸਤ ਜਾਂ ਘੱਟ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।

ਇਨ੍ਹਾਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਨੇ ਉਹ ਉਦੇਸ਼ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਨਿਰਮਾਤਾਵਾਂ ਨੇ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਪਹਿਲੇ ਹੀ ਮੌਕੇ 'ਤੇ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਟੁੱਟ ਗਏ ਸਨ, ਜਿਸ 'ਤੇ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਕੁਸ਼ਲਤਾ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਪ੍ਰੀਵੀ ਕੌਂਸਲ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਾਂ ਨੂੰ ਇਹ ਮੰਨਣ ਲਈ ਮਜਬੂਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ 1919 ਦੇ ਕਾਨੂੰਨ ਨੇ ਇਸਦੇ ਅਧੀਨ ਬਣਾਏ ਨਿਯਮਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਕਾਰਵਾਈ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ (ਰੰਗਾ-ਚਰੀ ਦਾ ਕੇਸ (1), ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਵਿੱਚ ਸਿਰਫ ਇੱਕ ਵਿਧਾਨਕ ਅਤੇ ਗੰਭੀਰ ਭਰੋਸਾ ਸੀ ਕਿ ਅਹੁਦੇ ਦਾ ਕਾਰਜਕਾਲ ਭਾਵੇਂ ਖੁਸ਼ੀ ਵਿੱਚ ਮਨਮਾਨੀ ਅਤੇ ਮਨਮਾਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਅਧੀਨ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਪਰ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਜਨਤਕ ਸੇਵਾਵਾਂ 'ਤੇ ਲਗਾਏ ਗਏ ਸੱਟ ਨੂੰ ਨਰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਸ਼ੱਕ ਦੇ ਨਾਲ ਕਿਹਾ ਕਿ "ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਧ ਧਿਆਨ ਰੱਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਭਰੋਸਾ ਪੱਤਰ ਅਤੇ ਭਾਵਨਾ ਵਿੱਚ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ" ਅਤੇ "ਕਿ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਸਖਤੀ ਨਾਲ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।" (ਵੈਂਕਟ ਰਾਓ ਦਾ ਕੇਸ (2))

ਜੇਕਰ ਮਨਮਾਨੇ ਢੰਗ ਨਾਲ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਅਤੇ ਹਟਾਉਣ ਵਰਗੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਗਾਰੰਟੀ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਵਾਲੇ ਨਿਯਮ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੇ ਰਹਿਮ 'ਤੇ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਭਾਰਤ ਗਵਰਨਮੈਂਟ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 96-ਬੀ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਰਥਹੀਣ ਸੀ ਅਤੇ ਜਨਤਕ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹਿੱਸੇ ਦੀ ਰਾਖੀ ਦੀ ਨੀਤੀ ਅਸਫਲ ਹੋਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਸੀ। ਇਸ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਜ਼ਿਆਦਾ ਦੇਰ ਤੱਕ ਬਰਦਾਸ਼ਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ ਅਤੇ ਜਦੋਂ ਸਾਲ 1935 ਵਿੱਚ ਨਵਾਂ ਗਵਰਨਮੈਂਟ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਐਕਟ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਤਾਂ ਵਿਧਾਨ ਦੀ ਬਾਡੀ ਵਿੱਚ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਐਲਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਬਰਖਾਸਤ ਜਾਂ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਘਟਾਇਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਉਹ ਉਸ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕਾਰਨ ਦਿਖਾਉਣ ਦਾ ਇੱਕ ਵਾਜਬ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਉਸੇ ਤਰਜ਼ 'ਤੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਨਵੇਂ ਸੰਵਿਧਾਨ ਵਿੱਚ ਥਾਂ ਮਿਲਦੀ ਹੈ। ਦਰਅਸਲ, ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਨੇ ਇਹ ਕਾਨੂੰਨ ਬਣਾ ਕੇ ਇੱਕ ਕਦਮ ਹੋਰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਇਆ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਸੁਰੱਖਿਆ ਨਾ ਸਿਰਫ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਉਪਲਬਧ ਹੋਵੇਗੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਘਟਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਸਗੋਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਵੀ ਉਪਲਬਧ ਹੋਵੇਗਾ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੂੰ ਦਖਲ ਦੇਣ ਅਤੇ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਨੂੰ ਮਜਬੂਰ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਧਾਰਾ 311 ਦੁਆਰਾ ਲਗਾਈ ਗਈ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਇਸ ਕਾਨੂੰਨ ਦਾ ਇਤਿਹਾਸ ਇਹ ਬਿਲਕੁਲ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਨਿਰਮਾਤਾਵਾਂ ਦਾ ਵਿਭਾਗੀ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਨੂੰ ਉਲਟਾਉਣ ਦਾ ਕੋਈ ਇਰਾਦਾ ਨਹੀਂ ਸੀ ਜੋ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਰਾਜ ਅਤੇ ਇਸਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਸਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਦੇ ਸਨ। ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਕੋਈ ਇੱਛਾ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ ਜਿੰਨਾ ਉਹਨਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਹਨਾਂ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਸਖਤੀ ਨਾਲ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਅਨੁਛੇਦ 311 ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਗਟ ਹੋਣ ਵਾਲੇ 'ਸਿਵਲ ਸੇਵਾ ਦੇ ਮੈਂਬਰ' ਸ਼ਬਦ ਦਾ ਅਰਥ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾ ਦਾ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਮੈਂਬਰ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਮੀਕਰਨ 'ਸਿਵਲ

ਅਹੁਦਾ ਰੱਖਦਾ ਹੈ। ' ਉਸੇ ਅਨੁਛੇਦ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਗਟ ਹੋਣ ਦਾ ਮਤਲਬ ਇੱਕ ਠੋਸ ਸਮਰੱਥਾ ਵਿੱਚ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਨੁਛੇਦ 311 ਵਿੱਚ ਵਰਤੇ ਜਾਣ ਵੇਲੇ 'ਬਰਖਾਸਤਗੀ', 'ਹਟਾਉਣ' ਅਤੇ 'ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਕਮੀ' ਦੇ ਸਮੀਕਰਨ ਦਾ ਉਹੀ ਅਰਥ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਵਰਤੇ ਗਏ ਹਨ, ਕਿਸੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਦੋਸ਼ ਜਾਂ ਸੁਣਵਾਈ ਦੇ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਹਟਾਇਆ ਜਾਂ ਘਟਾਇਆ ਨਹੀਂ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ ਅਤੇ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਆਰਟੀਕਲ 311 ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਸੰਬੰਧਿਤ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵੱਡਾ ਅਧਿਕਾਰ ਜਾਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਸਿਰਫ ਇਹ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਚਿੰਤਤ ਸਨ ਕਿ ਬਰਖਾਸਤਗੀ, ਹਟਾਉਣ ਅਤੇ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਕਟੌਤੀ ਵਰਗੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਤਮਕ ਗਾਰੰਟੀ ਨੂੰ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਗਾਰੰਟੀ ਵਿੱਚ ਬਦਲਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਆਪਣੇ ਸਰਕਾਰੀ ਉੱਚ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੇ ਉੱਚੇ ਹੱਥਾਂ ਤੋਂ ਦੁਖੀ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਆਜ਼ਾਦੀ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਕਾਨੂੰਨ ਦੀਆਂ ਅਦਾਲਤਾਂ ਦੇ ਹੱਥੋਂ ਨਿਵਾਰਣ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀਆਂ ਅਦਾਲਤਾਂ ਕੋਲ ਧਾਰਾ 311 ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਤੱਵਾਂ ਦੀ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਦੀ ਲੋੜ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਸਿਰਫ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਅਤੇ ਸਿਵਲ ਅਹੁਦਿਆਂ ਦੇ ਧਾਰਕਾਂ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ, ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਘਟਾਉਣ ਦੇ ਢੰਗ ਨੂੰ ਵਿਰੋਧੀ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਪਹੁੰਚ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਰੱਖਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕੀਤੀ। ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ, ਉਹਨਾਂ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਪ੍ਰਤੀਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਜਿਸਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਦੋਸ਼ ਜਾਂ ਸੁਣਵਾਈ ਦੇ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਘਟਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਤਾਂ ਹੀ ਮੁੜ-ਬਹਾਲੀ ਜਾਂ ਬਹਾਲੀ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਉਸ ਕੋਲ ਮੁੜ-ਬਹਾਲੀ ਦਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ। ਜਾਂ ਉਹਨਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਬਹਾਲੀ ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕੇਵਲ ਤਾਂ ਹੀ ਜੇਕਰ ਉਹ ਕਿਸੇ ਕਾਨੂੰਨ ਜਾਂ ਵਿਧਾਨਿਕ ਨਿਯਮ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੇ ਅੰਦਰ ਹੈ ਜੋ ਅਜਿਹੇ ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਕਟੌਤੀ ਨੂੰ ਮਨ੍ਹਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਮੈਨੂੰ ਜਾਪਦਾ ਹੈ, ਇਸਲਈ, ਧਾਰਾ 311 ਨੂੰ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪੜ੍ਹਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਹ ਨਿਸ਼ਚਤ ਵਿਵਸਥਾ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੈ ਕਿ ਉਕਤ ਧਾਰਾ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕੁਝ ਵੀ ਕਿਸੇ ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਦੀ ਰੈਂਕ ਨੂੰ ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਘਟਾਉਣ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨੂੰ ਸੀਮਤ ਜਾਂ ਘੱਟ ਕਰਨ ਲਈ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਕੋਈ ਵੀ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬਿਨਾਂ ਨੋਟਿਸ ਜਾਂ ਸੁਣਵਾਈ ਦੇ ਜੇਕਰ ਨਿਯਮ ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਲਈ ਅਧਿਕਾਰਤ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਬੁਨਿਆਦੀ ਨਿਯਮ ਅਤੇ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਵਾਂ (ਵਰਗੀਕਰਨ, ਨਿਯੰਤਰਣ ਅਤੇ ਅਪੀਲ) ਨਿਯਮ ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 96-ਬੀ ਦੇ ਅਧੀਨ ਰਾਜ ਦੇ ਸਕੱਤਰ ਦੁਆਰਾ ਬਣਾਏ ਗਏ ਸਨ ਅਤੇ ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ ਐਕਟ 1935 ਦੀ ਧਾਰਾ 276 ਅਤੇ ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 372 ਦੁਆਰਾ ਲਾਗੂ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ। ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਇੱਕ ਸਮੂਹ ਉਹਨਾਂ ਹਾਲਤਾਂ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦਾ ਰੱਖਣ ਦਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਮੌਲਿਕ ਨਿਯਮ 12-ਏ, ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਇਹ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਇਹ ਇਹਨਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਅਸਲ ਨਿਯੁਕਤੀ 'ਤੇ ਇੱਕ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਸ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦਾ ਰੱਖਣ ਲਈ ਇੱਕ ਸਿਰਲੇਖ ਹੈ ਜਿਸਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਲੀਨ ਦੀ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਪੋਸਟ ਅਤੇ ਪੋਸਟ ਦੇ ਧਾਰਕ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਇੱਕ ਅਟੁੱਟਤਾ ਪੈਦਾ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਇੱਕ ਬੰਦਨ ਜੋ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਕਲਪਨਾ ਕੀਤੇ ਹਾਲਤਾਂ ਵਿੱਚ ਹੀ ਸੇਵਾ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਇੱਕ

ਹੋਰ ਸਮੂਹ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਕਮੀ ਤੋਂ ਬਚਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਘੋਸ਼ਣਾ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸਥਿਤੀਆਂ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਸਥਾਈ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਹਟਾਇਆ ਜਾਂ ਘਟਾਇਆ ਨਹੀਂ ਜਾਵੇਗਾ ਤੋਂ ਬਚਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਐਫ.ਆਰ. 14-ਏ, ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਇਹ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਨਿਯਮ ਅਤੇ ਨਿਯਮ 97 ਦੀ ਧਾਰਾ (ਸੀ) ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਉਸਦੀ ਸਹਿਮਤੀ ਨਾਲ ਵੀ, ਜੇਕਰ ਨਤੀਜਾ ਉਸਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਪੋਸਟ 'ਤੇ ਇੱਕ ਹੱਕਦਾਰ ਜਾਂ ਮੁਅੱਤਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਅਧਿਕਾਰ ਛੱਡਣ ਦਾ ਹੋਵੇਗਾ। ਐਫ.ਆਰ. 15 ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਪੱਕੀ ਸਮਰੱਥਾ ਵਿੱਚ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦਾ ਰੱਖਣ ਵਾਲੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਕਤ ਸਥਾਈ ਪੋਸਟ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਤੋਂ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਵਾਲੀ ਪੋਸਟ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।

ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਤੀਜਾ ਸਮੂਹ ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਕੁਝ ਸਜ਼ਾਵਾਂ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਬਰਖਾਸਤਗੀ, ਹਟਾਉਣ ਅਤੇ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਕਮੀ (ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਵਾਂ (ਵਰਗੀਕਰਨ, ਨਿਯੰਤਰਣ ਅਤੇ ਅਪੀਲ) ਨਿਯਮ ਦੇ ਨਿਯਮ 49) ਸਮੇਤ ਕੁਝ ਸਜ਼ਾਵਾਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ, ਪਰ ਘੋਸ਼ਣਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤਗੀ, ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਕਟੌਤੀ ਦਾ ਕੋਈ ਆਦੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਸਨੂੰ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਉਸ ਆਧਾਰ ਬਾਰੇ ਸੂਚਿਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਜਿਸ 'ਤੇ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਦੀ ਤਜਵੀਜ਼ ਹੈ ਅਤੇ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਸਨੂੰ ਆਪਣਾ ਬਚਾਅ ਕਰਨ ਦਾ ਮੌਕਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ( ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਵਾਂ (ਵਰਗੀਕਰਨ, ਨਿਯੰਤਰਣ ਅਤੇ ਅਪੀਲ) ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਨਿਯਮ 55)। ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਵਾਂ (ਵਰਗੀਕਰਨ, ਨਿਯੰਤਰਣ ਅਤੇ ਅਪੀਲ) ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 55 ਅਤੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 311 ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਨੋਟਿਸ ਜਾਂ ਸੁਣਵਾਈ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਬਰਖਾਸਤ ਜਾਂ ਹਟਾਏ ਜਾਂ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਘਟਾਏ ਜਾਣ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਇੱਕ ਆਮ ਮਨਾਹੀ ਹੈ। ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਵਾਂ (ਵਰਗੀਕਰਨ, ਨਿਯੰਤਰਣ ਅਤੇ ਅਪੀਲ) ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 55 ਅਤੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 311 ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਨੋਟਿਸ ਜਾਂ ਸੁਣਵਾਈ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਬਰਖਾਸਤ ਜਾਂ ਹਟਾਏ ਜਾਂ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਘਟਾਏ ਜਾਣ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਇੱਕ ਆਮ ਮਨਾਹੀ ਹੈ।

ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ ਕੁਝ ਹੋਰ ਨਿਯਮ ਹਨ ਜੋ ਕਿਸੇ ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਨੋਟਿਸ ਜਾਂ ਸੁਣਵਾਈ ਦੇ ਕਿਸੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਹਟਾਉਣ ਦਾ ਹੁਕਮ ਦੇਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੰਦੇ ਹਨ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪੂਰੀ ਹੋਣ 'ਤੇ, ਜਾਂ ਉਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ 'ਤੇ, ਜਿਸ ਲਈ ਉਸਨੂੰ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਅਧੀਨ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਾਂ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ ਦੀ ਮਿਆਦ ਪੂਰੀ ਹੋਣ 'ਤੇ ਜਾਂ 25 ਸਾਲ ਸੇਵਾ ਪੂਰੇ ਹੋਣ 'ਤੇ ਦੋਸ਼ਾਂ ਜਾਂ ਸੁਣਵਾਈ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਹਟਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਹਨਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਹਟਾਉਣ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਨਿਯਮ ਖੁਦ ਸਬੰਧਤ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਬਚਾਅ ਦਾ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤੇ ਬਿਨਾਂ ਹਟਾਉਣ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਲਈ ਉਚਿਤ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਸ਼ਕਤੀ ਦਿੰਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਨਿਯਮ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਵਿੱਚ ਹਨ ਅਤੇ ਇਹਨਾਂ ਨੂੰ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਵਾਂ (ਵਰਗੀਕਰਣ, ਨਿਯੰਤਰਣ ਅਤੇ ਅਪੀਲ) ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 55 ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਆਮ ਉਪਬੰਧਾਂ ਅਤੇ ਧਾਰਾ 311 ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਅਪਵਾਦ ਵਜੋਂ ਪੜ੍ਹਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਇੱਕ ਹੈ ਉਸਾਰੀ ਦਾ ਜਾਣਿਆ-ਪਛਾਣਿਆ ਨਿਯਮ, ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਉਸੇ ਕਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਚੀਜ਼ ਦੀ ਇੱਕ ਆਮ ਮਨਾਹੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਨਿਯਮ ਦੇ ਅਧੀਨ ਉਸੇ ਚੀਜ਼ ਦੀ ਹੱਦ ਦੀ ਇੱਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਆਗਿਆਕਾਰੀ ਮਾਨਤਾ ਹੈ, ਵਿਧਾਨ ਸਭਾ ਦੇ ਹਿੱਸੇ 'ਤੇ ਖਾਸ ਖਾਸ ਇਰਾਦਾ ਓਵਰ-ਰਾਈਡਜ਼ ਆਮ ਇਰਾਦਾ ਖਾਸ ਦੇ ਨਾਲ ਅਸੰਗਤ ਹੈ ( ਰਾਜ ਬਨਾਮ ਕਲਾਰਕ ( 1 ) )। ਧਾਰਾ 311 ਅਤੇ ਨਿਯਮ 55 ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਤਾਂ ਹੀ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਜੇਕਰ ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਕਟੌਤੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਉਸ ਦੇ ਹਟਾਉਣ ਦੇ

ਸਮੇਂ ਸਬੰਧਤ ਵਿਅਕਤੀ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਿਯਮ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਕੇ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੋਵੇ ਅਤੇ ਕੇਵਲ ਤਾਂ ਹੀ ਜੇਕਰ ਉਸ ਨੂੰ ਹਟਾਉਣ ਦੀ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀਤਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਅਤੇ ਨਿਰਵਿਵਾਦ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਥਾਪਿਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੋਵੇ।

ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਸਮਰੱਥ ਉੱਚ ਅਧਿਕਾਰੀ, ਬਿਨਾਂ ਨੋਟਿਸ ਜਾਂ ਸੁਣਵਾਈ ਦੇ, ਕਿਸੇ ਸਥਾਈ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਘਟਾਉਣ ਦਾ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ 'ਤੇ ਉਕਤ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਿਯਮ ਦੇ ਕੁਝ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਉਪਬੰਧਾਂ ਵਿੱਚ ਆਪਣਾ ਅਧਿਕਾਰ ਲੱਭਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਦੇ ਉਲਟ, ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਜੋ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਦਖਲ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦਾ ਹੈ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਹਟਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਕਮੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਉਸ ਨੂੰ ਅਦਾਲਤ ਦੀ ਸੰਤੁਸ਼ਟੀ ਲਈ ਸਥਾਪਿਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ-

(ਏ) ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਕਟੌਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਉਸ ਕੋਲ ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਰਹਿਣ ਦਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਅਤੇ ਖਾਸ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਧਿਕਾਰ ਸੀ, ਇਹ ਉਹ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ ਜੋ ਉਸ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਕਨੂੰਨ ਜਾਂ ਵਿਧਾਨਕ ਨਿਯਮ ਦੁਆਰਾ ਗਾਰੰਟੀ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ;

(ਬੀ) ਕਿ ਉਹ ਕਿਸੇ ਕਨੂੰਨ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੇ ਅੰਦਰ ਹੈ ਜਾਂ ਅਜਿਹੀ ਹਟਾਉਣ ਦੀ ਕਟੌਤੀ ਨੂੰ ਮਨ੍ਹਾ ਕਰਦਾ ਹੈ;

(ਸੀ) ਕਿ ਉਸਦਾ ਕੇਸ ਕਿਸੇ ਨਿਯਮ ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜੋ ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਨੋਟਿਸ ਜਾਂ ਸੁਣਵਾਈ ਦੇ ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਘਟਾਉਣ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ; ਅਤੇ

(ਡੀ) ਕਿ ਉਸ ਕੋਲ ਉਕਤ ਦਫਤਰ 'ਤੇ ਮੁੜ ਕਬਜ਼ਾ ਕਰਨ ਦਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਅਤੇ ਨਿਰਵਿਵਾਦ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ।

ਉਹ ਨਿਯਮ ਜੋ ਕਿਸੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਕਮੀ ਤੋਂ ਬਚਾਉਂਦਾ ਹੈ, ਐਫ.ਆਰ 15 ਦੀ ਧਾਰਾ (ਏ) ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚ ਹੈ:-

(1) ਅਕੁਸ਼ਲਤਾ ਜਾਂ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਕਾਰਨ, ਜਾਂ

(2) ਉਸਦੀ ਲਿਖਤੀ ਬੇਨਤੀ 'ਤੇ, ਕਿਸੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨਿਯਮ 49 ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕੇਸ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ, ਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਨਾਲੋਂ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਵਾਲੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕੇਸ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ, ਜਿਸ 'ਤੇ ਉਹ ਅਧਿਕਾਰ ਰੱਖਦਾ ਹੈ, ਦਾ ਤਬਾਦਲਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ, ਜਾਂ ਉਸ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਨਿਯਮ 14 ਦੇ ਤਹਿਤ ਮੁਅੱਤਲ ਨਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਤਾਂ ਉਹ ਇੱਕ ਅਧਿਕਾਰਤ ਅਧਿਕਾਰ ਰੱਖੇਗਾ।

ਇਹ ਨਿਯਮ ਵਿਆਪਕ ਸਾਧਾਰਨ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਸਰਕਾਰ ਕੋਲ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉੱਚ ਤੋਂ ਹੇਠਲੇ ਅਹੁਦੇ ਜਾਂ ਹੇਠਲੇ ਤੋਂ ਉੱਚ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਜਾਂ ਇਕ ਗ੍ਰੇਡ ਦੇ ਉੱਚ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਉਸੇ ਗ੍ਰੇਡ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਦੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਤਬਦੀਲ ਕਰਨ ਦੀ ਪੂਰੀ ਸ਼ਕਤੀ ਹੈ, ਇਸ ਕੋਲ ਕਿਸੇ ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦਾ ਤਬਾਦਲਾ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਈ ਸ਼ਕਤੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਹੈਸੀਅਤ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਅਹੁਦਾ ਸੰਭਾਲ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਉਸ ਅਹੁਦੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਨਾਲੋਂ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਲੈ ਰਿਹਾ ਹੈ ਜਿਸ 'ਤੇ ਉਹ ਅਧਿਕਾਰ ਰੱਖਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਇੱਕ ਅਧਿਕਾਰੀ, ਜੋ ਕਿ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਸਮਰੱਥਾ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦਾ ਸੰਭਾਲ ਰਿਹਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇੱਕ ਅਧਿਕਾਰੀ, ਜੋ ਇੱਕ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਸਮਰੱਥਾ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦਾ ਸੰਭਾਲ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਅੰਤਰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਪਹਿਲੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦਾ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਦੇਸ਼ ਜਾਂ ਸੁਣਵਾਈ ਦੇ ਉੱਚ ਤੋਂ ਹੇਠਲੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਤਬਾਦਲਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਉਸ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਹੋਣ ਦਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ ਜਿਸ 'ਤੇ ਉਸ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੇ ਅੰਦਰ ਹੈ ਜੋ ਉਸਦੇ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ

ਕਮੀ ਲਈ ਬੋਲੀ ਲਗਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਉਸ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਬਾਦਲੇ ਨੂੰ ਰੋਕ ਵਿੱਚ ਕਮੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਰਸਮਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਜੇਕਰ, ਇਸ ਲਈ, ਕਿਸੇ ਅਜਿਹੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸਦੀ ਸਹਿਮਤੀ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਪਦਉੱਨਤ ਕਰਨ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਉਸਨੂੰ ਆਪਣਾ ਬਚਾਅ ਕਰਨ ਦਾ ਇੱਕ ਵਾਜਬ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਇਸ ਜ਼ਰੂਰੀ ਰਸਮੀਤਾ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜੋ ਵੀ ਕਾਰਨ ਹਨ ਜੋ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਇਸ ਕਾਰਵਾਈ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਜਦੋਂ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਉਸ ਦੀ ਕਟੌਤੀ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਦੀ ਤਜਵੀਜ਼ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਉਦੋਂ ਸੁਣੇ ਜਾਣ ਦੇ ਮੌਕੇ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਜਦੋਂ ਉਸ ਦੀ ਮਾੜੀ ਸਿਹਤ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਉਸ ਦੀ ਕਟੌਤੀ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਦਾ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਬੁਨਿਆਦੀ ਨਿਯਮ 15 ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੁਰੱਖਿਆ, ਕਿਸੇ ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀ ਲਈ ਉਪਲਬਧ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ 'ਤੇ ਨੌਕਰੀ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਜੋ ਸਿਰਫ਼ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਉਸ ਦੀ ਆਪਣੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਕੋਈ ਕਾਨੂੰਨੀ ਪਕੜ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਉਸ ਕੋਲ ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਅਧੀਨ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਰਹਿਣ ਦਾ ਕੋਈ ਸਪੱਸ਼ਟ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਜਾਂ ਸਿਰਲੇਖ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਕਿਸੇ ਕਾਨੂੰਨ ਜਾਂ ਵਿਧਾਨਕ ਨਿਯਮ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੇ ਅੰਦਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਉਸ ਨੂੰ ਉਕਤ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਤੋਂ ਰੋਕਦਾ ਹੈ। ਇਸਦੇ ਉਲਟ, ਬੁਨਿਆਦੀ ਨਿਯਮ 15, ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਕਾਰਨ ਦੇ ਉੱਚ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਹੇਠਲੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਤਬਦੀਲ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਉੱਚ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਹੇਠਲੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਤਬਾਦਲੇ ਨੂੰ ਉਸ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਸਿਰਫ਼ ਤਬਾਦਲੇ ਵਜੋਂ ਸਮਝਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਨਾ ਕਿ ਡਿਮੋਸ਼ਨ ਵਜੋਂ। ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਇਸ ਦੇ ਨਾਲ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ, ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਨ, ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਜਾਂ ਬਿਨਾਂ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਸਮਝੇ ਜਾਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਇੱਕ ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਹਾਲਤਾਂ ਬਾਰੇ ਵਿਵੇਕ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਹ ਆਪਣੇ ਅਧਿਕਾਰਤ ਕੰਮ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰੇਗਾ, ਤਾਂ ਇਹ ਵਿਵੇਕ ਅਦਾਲਤਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਦਾ ਸਿੱਟਾ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਸਮਰੱਥਾ ਵਿੱਚ ਆਪਣਾ ਅਹੁਦਾ ਰੱਖਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕੋਈ ਵਿਧਾਨਕ ਨਿਯਮ ਉਸਨੂੰ ਕਟੌਤੀ ਤੋਂ ਬਚਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ, ਤਾਂ ਅਦਾਲਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਉਸਦੇ ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੋਣਗੀਆਂ, ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਉਸਦੀ ਕਟੌਤੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਬੇਇਨਸਾਫ਼ੀ ਜਾਂ ਮਨਮਰਜ਼ੀ ਨਾਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਅਦਾਲਤਾਂ ਦੇ ਦਖਲ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਉੱਚ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਹੇਠਲੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਬਦਲਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਾਂ ਤਾਂ ਆਮ ਕੋਰਸ ਵਿੱਚ, ਜਾਂ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ, ਜਾਂ ਮਾੜੀ ਸਿਹਤ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ, ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਆਧਾਰ 'ਤੇ, ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਕਾਰਨ ਦੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਇੱਕ ਸਟੇਸ਼ਨ ਤੋਂ ਦੂਜੇ ਸਟੇਸ਼ਨ 'ਤੇ ਤਬਦੀਲ ਕਰਨ ਦੇ ਕਾਰਨਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਨਾਲੋਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਆਧਾਰਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿਸ 'ਤੇ ਤਬਾਦਲੇ ਦਾ ਹੁਕਮ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

ਮੈਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਤੋਂ ਅਣਜਾਣ ਨਹੀਂ ਹਾਂ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚ ਉਲਟ ਵਿਚਾਰ ਲਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਪਰ ਉਹ ਅਧਿਕਾਰੀ ਐਫ.ਆਰ. 15, ਜੋ ਕਿ ਕਿਸੇ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਸਮਰੱਥਾ ਵਿੱਚ ਅਹੁਦਾ ਸੰਭਾਲ ਰਹੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਉੱਚ ਤੋਂ ਹੇਠਲੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਤਬਦੀਲ ਕਰਨ ਲਈ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਇੱਕ ਅਖਤਿਆਰੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨਾਲ ਨਿਵੇਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਵੀ, ਆਪਣੇ ਨਿਰਣੇ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਵਿੱਚ, ਸਰਕਾਰ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਸਮਝਦੀ ਹੈ। ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਮੈਂ ਨਿਰਣਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹਾਂ ਕਿ ਸ਼ਕਤੀ ਅਸੀਮਤ ਹੈ ਅਤੇ ਵਿਵੇਕ ਨਿਰਵਿਘਨ ਹੈ ਅਤੇ ਭਾਵੇਂ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਬੇਇਨਸਾਫ਼ੀ ਨਾਲ ਵਰਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਅਦਾਲਤਾਂ ਦਖਲ ਦੇਣ ਲਈ ਅਯੋਗ ਹਨ।

ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਬੁਨਿਆਦੀ ਨਿਯਮ 15 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰੀ ਨਿਯਮ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਵਾਪਸ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਇਸ ਲਈ ਲੋਕ ਸੇਵਾ ਕਮਿਸ਼ਨ ਨਾਲ ਸਲਾਹ-ਮਸ਼ਵਰਾ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਉਸ 'ਤੇ ਕੋਈ ਜੁਰਮਾਨਾ ਨਹੀਂ ਲਗਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਇੱਕ ਵਿਧਾਨਿਕ ਨਿਯਮ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦਿਆਂ ਤਬਦੀਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਸ ਦਾ ਤਬਾਦਲਾ ਸਿਰਫ਼ ਇੱਕ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਦੂਜੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਅਤੇ ਇੱਕ ਤਬਾਦਲਾ, ਜੇਕਰ ਇਹ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਅਧਿਕਾਰਤ ਹੈ, ਨੂੰ ਜੁਰਮਾਨਾ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਵੀ ਹਾਲਤ ਵਿੱਚ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 320 ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਡਾਇਰੈਕਟਰੀ ਹਨ ਅਤੇ ਲਾਜ਼ਮੀ ਨਹੀਂ ਹਨ।

ਇਹਨਾਂ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਮੈਂ ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦੇਵਾਂਗਾ ਅਤੇ ਮਾਨਯੋਗ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਪਾਸੇ ਰੱਖਾਂਗਾ। ਪਾਰਟੀਆਂ ਆਪੋ ਆਪਣਾ ਖਰਚਾ ਚੁੱਕਣਗੀਆਂ।

ਮੇਹਰ ਸਿੰਘ, ਜੇ.- ਮੈਂ ਮਾਈ ਲਾਰਡ ਚੀਫ਼ ਜਸਟਿਸ ਨਾਲ ਸਹਿਮਤ ਹਾਂ, ਉਹਨਾਂ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ, ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਸੁਖਬੰਸ ਸਿੰਘ ਵਾਧੂ ਸਹਾਇਕ ਕਮਿਸ਼ਨਰਾਂ ਦੇ ਕਾਡਰ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਉਹ ਪੱਕਾ ਤਹਿਸੀਲਦਾਰ ਸੀ, ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਕੋਲ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਸਮਰੱਥਾ ਵਿੱਚ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ, ਉਸਨੂੰ ਉਸਦੇ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਵਾਪਸ ਰੱਖਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਸੀ। ਮੈਂ ਇਕੱਲੇ ਇਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚਾਰਾਂ 'ਤੇ ਆਪਣਾ ਨਿਰਣਾ ਕਰਾਂਗਾ। ਇਸ ਲਈ, ਮੈਂ ਸਹਿਮਤ ਹਾਂ ਕਿ ਅਪੀਲ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਮਾਨਯੋਗ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਇਕ ਪਾਸੇ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇ।

ਡਿਸਕਲੇਮਰ: ਸਥਾਨਕ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਅਨੁਵਾਦ ਕਿੱਤਾ ਗਿਆ ਨੀਆਂ ਨਿਰਣਾ ਕੇਵਲ ਮੁਕਦਮੇਬਾਜ਼ਾਂ 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।

Translated By:- Megha Mahajan