

## Satnam Singh v. Zila Parishad Ferozepur (Tuli, J.)

ਮਕਾਨ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ। ਇਸ ਸੰਭਾਵੀ ਮੁਸ਼ਕਲ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਜਿਸਦਾ ਭੂਮੀ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨਾ ਪੈ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਇਹ ਸਹੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਅਜਿਹੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਵੱਲ ਲੈ ਜਾਣ ਲਈ ਵਿਧਾਨਕ ਇਰਾਦਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਦੇਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਅਜਿਹੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚਣ ਲਈ ਪ੍ਰਬੰਧ ਦੀ ਭਾਸ਼ਾ ਨੂੰ ਦਬਾਉਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ। ਨਤੀਜਾ

11. ਉਪਰੋਕਤ ਦਰਸਾਏ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ, ਮੈਂ ਸਮਝਦਾ ਹਾਂ ਕਿ ਹੇਠਲੀਆਂ ਅਦਾਲਤਾਂ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਦਾ ਗਲਤੀ ਨਾਲ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਪੰਜਾਬ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 13 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਮਕਾਨ ਮਾਲਕ ਕਿਰਾਏਦਾਰ ਨੂੰ ਬੇਦਖਲ ਕਰਨ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਉਹ ਬੇਨਤੀ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਮਾਰਤ ਜਾਂ ਕਿਰਾਏ ਦੀ ਜ਼ਮੀਨ ਬਣ ਗਈ ਹੈ। ਮਨੁੱਖੀ ਨਿਵਾਸ ਲਈ ਅਯੋਗ ਜਾਂ ਅਸੁਰੱਖਿਅਤ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਲਈ ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਅੱਗੇ ਬੇਨਤੀ ਕਰੇ ਜਾਂ ਇਹ ਸਾਬਤ ਕਰੇ ਕਿ ਇਮਾਰਤ ਪੁਨਰ ਨਿਰਮਾਣ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਲੈ ਕੇ, ਮੈਂ ਮੁੜ ਵਿਚਾਰ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ, ਹੇਠਲੀਆਂ ਅਦਾਲਤਾਂ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਾਂਗਾ ਅਤੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇਵਾਂਗਾ ਕਿ ਹੁਣ ਕਿਰਾਇਆ ਕੰਟਰੋਲਰ ਦੁਆਰਾ ਕੇਸ ਦੀ ਸੁਣਵਾਈ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਮੁੱਦਾ ਨੰਬਰ 2 'ਤੇ ਕੋਈ ਖੋਜ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਕੀ ਇਮਾਰਤ ਮਨੁੱਖੀ ਨਿਵਾਸ ਲਈ ਅਯੋਗ ਜਾਂ ਅਸੁਰੱਖਿਅਤ ਸੀ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਦੇ ਅੱਖੇ ਸੁਭਾਅ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਮੈਂ ਪਾਰਟੀਆਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਆਪਣੇ ਖਰਚੇ ਚੁੱਕਣ ਲਈ ਛੱਡ ਦੇਵਾਂਗਾ।

ਨਰੂਲਾ, ਜੇ.—ਮੈਂ ਸਹਿਮਤ ਹਾਂ।

ਆਰ ਐਨ ਐਮ ਇਟਲ, ਜੇ.—ਮੈਂ ਸਹਿਮਤ ਹਾਂ।

ਕੇ. ਐਸ. ਕੇ

ਫੁਲ ਬੈਚ

ਹਰਬੰਸ ਸਿੰਘ ਸੀ.ਜੇ. ਅਤੇ ਬਾਲ ਰਾਜ ਤੁਲੀ ਅਤੇ ਪ੍ਰੇਮ ਚੰਦ ਜੈਨ, ਜੇ.ਜੇ.

ਆਈ

ਸਤਨਾਮ ਸਿੰਘ, - ਅਪੀਲਕਰਤਾ।

ਬਨਾਮ

ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਪ੍ਰੀਸ਼ਦ, ਫਿਰੋਜ਼ਪੁਰ।- ਜਵਾਬਦੇਹ।

ਲੈਟਰਸ ਪੇਟੈਂਟ ਅਪੀਲ ਨੰ. 78 ਆਫ 1971,

3 ਅਪ੍ਰੈਲ 1974 ਈ.

1883 ਦਾ XX )—ਸੈਕਸ਼ਨ 27 —ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਨਿਯਮ (1926) —ਭਾਗ VA ਨਿਯਮ 1(1) ਅਤੇ ਭਾਗ V- ਨਿਯਮ, 2 —ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਵਾਂ (ਸਜ਼ਾ ਅਤੇ ਅਪੀਲ) ਨਿਯਮ (1952) -ਨਿਯਮ 7 — ਭਾਰਤ ਦਾ ਸੰਵਿਧਾਨ

(1950) —ਆਰਟੀਕਲ 14 ਅਤੇ 311 —ਸਥਾਈ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ—ਕੀ ਸੇਵਾਵਾਂ—ਕੀ ਇਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਕੇ ਜਾਂ ਇਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਕੇ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ—ਨਿਯਮ 1(1) —ਕੀ ਧਾਰਾ 14, ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਅਤਿ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਦਾ ਹੈ।

(ਬਹੁਮਤ ਤੁਲੀ ਅਤੇ ਜੈਨ, ਜੇ.ਜੇ., ਹਰਬੰਸ ਸਿੰਘ, ਸੀ.ਜੇ., ਕੰਟਰਾ. ਦੁਆਰਾ) ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਐਕਟ, 1883 ਦੀ ਧਾਰਾ 27, ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਸੇਵਕਾਂ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦਿੰਦੀ ਹੈ, ਇਸ ਨੂੰ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਵੀ ਦਿੰਦੀ ਹੈ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਡਿਸਚਾਰਜ ਦੇ ਢੰਗ ਦਾ

ਉਪਬੰਧ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਨਿਯਮ, 1926 ਦੇ ਭਾਗ VA ਵਿੱਚ ਨਿਯਮ 1(1) ਵਿੱਚ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ।  
 ਨਿਯਮ ਅਨੁਸਾਰ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਕੋਲ ਕਿਸੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਕੇ ਛੁੱਟੀ ਦੇਣ ਜਾਂ ਇਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਹੈ ਜੇਕਰ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਚਕਾਰ ਕਿਸੇ ਲਿਖਤੀ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿੱਚ ਉਲਟ ਉਪਬੰਧ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਸੰਵਿਧਾਨ ਦਾ ਆਰਟੀਕਲ 311 ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਦੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਨਿਯਮ 1(1) ਦੇ ਭਾਗ VA ਵਿੱਚ ਨਿਯਮ 1(1) ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਡਿਸਚਾਰਜ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿਸਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਆਗਿਆ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਸਜ਼ਾ ਅਤੇ ਅਪੀਲ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 7 ਜਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਭਾਗ V ਵਿੱਚ ਨਿਯਮ 2 ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ। ਭਾਗ VA ਵਿੱਚ ਨਿਯਮ 1(1) ਵਿੱਚ ਭਾਗ V ਵਿੱਚ ਨਿਯਮ 2 ਜਾਂ ਸਜ਼ਾ ਅਤੇ ਅਪੀਲ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 7 ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਸ਼ਕਤੀ ਹੈ। ਇਸ ਬਾਅਦ ਦੇ ਨਿਯਮ ਦਾ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 311 ਵਾਂਗ ਕੋਈ ਓਵਰਰਾਈਡਿੰਗ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਬਿਨਾਂ ਸ਼ੱਕ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 311 ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਰੱਖਿਆ ਉਪਾਵਾਂ ਨੂੰ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਪਰ ਸਜ਼ਾ ਅਤੇ ਅਪੀਲ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿਚਲੇ ਨਿਯਮਾਂ ਬਾਰੇ ਵੀ ਅਜਿਹਾ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਦੋਂ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦੇਣ 'ਤੇ ਡਿਸਚਾਰਜ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਫੋਰਸ ਜੇਕਰ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕਰਨ ਲਈ ਸੇਵਾ ਦੀ ਕੋਈ ਸ਼ਰਤ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਸ਼ਰਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਬੰਨ੍ਹਦੀ ਰਹਿੰਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 311 ਵਰਗਾ ਕੋਈ ਵਿਧਾਨਕ ਨਿਯਮ ਓਵਰਰਾਈਡਿੰਗ ਪ੍ਰਭਾਵ ਵਾਲਾ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਅਤੇ ਜਿਸਦਾ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਇਸ ਲਈ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਉਸ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਨਿਯਮ, 1926 ਦੇ ਭਾਗ VA ਵਿੱਚ ਨਿਯਮ 1 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਜਾਂ ਇਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਕੇ ਸਮਾਪਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਬੁਰਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। (ਪੈਰਾ 13, 17 ਅਤੇ 50)

ਪ੍ਰਤੀ ਤੁਲੀ, ਜੇ. ਜੋ ਕਿ ਭਾਗ VA ਵਿੱਚ ਨਿਯਮ 1(1) ਨੂੰ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 14 ਦੇ ਉਲਟ ਹੋਣ ਕਰਕੇ ਰੱਦ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। (ਪਰਾ 19)

(ਹਰਬੰਸ ਸਿੰਘ, ਸੀ.ਜੇ. ਕੰਟਰਾ. ਪ੍ਰਤੀ) ਕਿ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਭਾਗ VA ਵਿੱਚ ਨਿਯਮ 1(1) ਦਾ ਮਤਲਬ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤੇ ਬਿਨਾਂ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਈ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸ਼ਕਤੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਭਾਗ V ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ। ਇਹ ਨਿਯਮ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਨੂੰ ਬੋਰਡ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੀ ਇੱਛਾ ਅਨੁਸਾਰ ਕਿਸੇ ਸਥਾਈ ਬੋਰਡ ਨੌਕਰ ਤੋਂ ਛੁਟਕਾਰਾ ਪਾਉਣ ਲਈ ਅਜਿਹੀ ਕੋਈ ਵੀ ਅਗਾਊਂ ਅਤੇ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਧ ਅਨੁਚਿਤ ਸ਼ਕਤੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਬਾਹਰਲੇ ਕੰਮਾਂ ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਮਾਮਲੇ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਰਾਜਨੀਤਿਕ ਮਾਨਤਾ ਸਮੇਤ ਜਾਂ ਹੋਰ ਕਈ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ। ਇਹ ਸਿਰਫ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਦੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਜਾਂ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇ ਨਾਲ ਕੱਪੜੇ ਪਾਉਂਦਾ ਹੈ, ਉਸ ਨੂੰ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ।

## Satnam Singh v. Zila Parishad Ferozepur (Tuli, J.)

ਨਿਯਮ ਵਿੱਚ "ਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਲਿਖਤੀ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ" ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਸ਼ਬਦਾਂ ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿੱਚ ਇਹ ਲਿਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਤੋਂ ਵੱਧ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਜਾਂ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ, ਤਾਂ ਉਹ ਇਸ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੀ ਬਜਾਏ ਉਹ ਮਿਆਦ; ਜੇਕਰ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿੱਚ ਇਹ ਲਿਖਿਆ ਹੋਵੇ ਕਿ ਸਬੰਧਤ ਬੋਰਡ ਨੌਕਰ ਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤੇ ਛੁੱਟੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਨੋਟਿਸ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਜੋ ਕਿ ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਉਹ ਹੱਕਦਾਰ ਹੁੰਦਾ। ਇਹ ਨਿਯਮ, ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ, ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਨੂੰ ਕੋਈ ਵੀ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦਾ ਕਿ ਉਹ ਕਿਸੇ ਸਥਾਈ ਨੌਕਰ ਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਦੱਸੇ ਉਸ ਨੂੰ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਸੌਂਪਣ 'ਤੇ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਨਿਯਮ ਦਾ ਮਤਲਬ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਨੂੰ ਉਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਕੋਈ ਸ਼ਕਤੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਇਸ ਕੋਲ ਹੈ ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕਰਨ ਲਈ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਧੀਨ। ਅਜਿਹੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਜਿੱਥੇ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਦਾ ਹੁਕਮ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਉਸ ਦੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਰਹਿਣ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਇਹ ਕਹਿਣਾ ਸਹੀ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਆਰਡਰ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਵਾਲਾ ਆਰਡਰ ਨਹੀਂ ਰਿਹਾ ਕਿਉਂਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪੂਰੀ ਹੋਣ ਤੱਕ ਬੋਰਡ ਦੇ ਸਕੱਤਰ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਹੋਇਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਹੁਕਮ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੈ। ਇਹ ਉਸਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਸਥਾਈ ਅੰਤ ਨੂੰ ਲਿਆ ਕੇ ਉਸਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਜ਼ਬਤ ਕਰਨ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਉਸਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਭਾਗ VA ਵਿੱਚ <sup>5</sup> ਨਿਯਮ 1(1) ਦੇ ਤਹਿਤ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਕੇ ਜਾਂ ਇਸਦੇ ਬਦਲੇ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਕੇ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ, 1926. ਜੇਕਰ ਅਜਿਹਾ ਖਤਮ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਬੁਰਾ ਹੈ।

(ਪੈਰਾ 37, 39, 44 ਅਤੇ 48)

ਮਾਨਯੋਗ ਚੀਫ਼ ਜਸਟਿਸ ਸ੍ਰੀ ਹਰਬੰਸ ਸਿੰਘ ਅਤੇ ਮਾਨਯੋਗ ਸ਼੍ਰੀਮਾਨ ਜਸਟਿਸ ਬਲ ਰਾਜ ਤੁਲੀ ਵਾਲੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਵੱਲੋਂ 13 ਸਤੰਬਰ, 1972 ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਸਵਾਲਾਂ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਇੱਕ ਫੁੱਲ ਬੈਚ ਕੋਲ ਕੇਸ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ। ਮਾਣਯੋਗ ਚੀਫ਼ ਜਸਟਿਸ ਸ੍ਰੀ ਹਰਬੰਸ ਸਿੰਘ, ਮਾਣਯੋਗ ਸ਼੍ਰੀਮਾਨ ਜਸਟਿਸ ਬਲ ਰਾਜ ਤੁਲੀ ਅਤੇ ਮਾਣਯੋਗ ਸ਼੍ਰੀਮਾਨ ਜਸਟਿਸ ਪ੍ਰੇਮ ਚੰਦ ਜੈਨ ਦੇ ਫੁੱਲ ਬੈਚ ਨੇ 3 ਅਪ੍ਰੈਲ, 1974 ਨੂੰ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤੇ ਸਵਾਲ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਕੇਸ ਨੂੰ ਵਾਪਸ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਰ ਨੁਕਤਿਆਂ 'ਤੇ ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ।

ਕੀ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਕੇ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਖਤਮ ਕਰਨਾ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਮਾੜਾ ਹੈ ਅਤੇ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ?

ਮਾਨਯੋਗ ਸ਼੍ਰੀਮਾਨ ਜਸਟਿਸ ਏ.ਡੀ. ਕੋਸ਼ਲ ਦੇ 18 ਸਤੰਬਰ, 1970 ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਲੈਟਰਸ ਪੇਟੈਂਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 10 ਅਧੀਨ ਲੈਟਰਸ ਪੇਟੈਂਟ ਅਪੀਲ, ਸ਼੍ਰੀ ਪ੍ਰਿਤਪਾਲ ਸਿੰਘ, III ਵਧੀਕ ਜ਼ਿਲਾ ਜੱਜ, 1970 ਦੀ ਰੈਗੂਲਰ ਦੂਜੀ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 186 ਵਿੱਚ ਪਾਸ ਕੀਤੀ ਗਈ। ਫਿਰੋਜ਼ਪੁਰ, ਮਿਤੀ 22 ਦਸੰਬਰ, 1969 (ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਸ਼੍ਰੀ ਐਮ.ਐਲ. ਮਿਰਚੀਆ, ਸੀਨੀਅਰ ਸਬ ਜੱਜ, ਫਿਰੋਜ਼ਪੁਰ, ਮਿਤੀ 9 ਜਨਵਰੀ, 1969 ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ) ਅਤੇ ਮੁਦਈ ਦੇ ਮੁਕੱਦਮੇ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ ਸਾਰੇ ਖਰਚੇ ਆਪਣੇ ਖੁਦ ਦੇ ਲਈ ਛੱਡ ਦਿੱਤੇ।

ਜੇ.ਐਨ. ਕੋਸ਼ਲ, ਕੇਪੀ ਭੰਡਾਰੀ ਦੇ ਨਾਲ ਸੀਨੀਅਰ ਵਕੀਲ ਅਤੇ ਆਈ.ਬੀ ਭੰਡਾਰੀ ਐਡਵੋਕੇਟ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਲਈ।

ਕੁਲਦੀਪ ਸਿੰਘ ਅਤੇ ਆਰ.ਐਸ.ਮੋਗੀਆ ਐਡਵੋਕੇਟ ਵੱਲੋਂ ਜਵਾਬ ਤਲਬੀ ਕੀਤੀ ਗਈ।

## 3 ਅਪ੍ਰੈਲ 1974 ਨੂੰ ਫੁਲ ਬੈਚ ਦਾ ਹੁਕਮ।

ਤੁਲੀ, ਜੇ.—(1) ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਚੋਣ ਪੰਜਾਬ ਪਬਲਿਕ ਸਰਵਿਸ ਕਮਿਸ਼ਨ ਵੱਲੋਂ 1961 ਵਿੱਚ ਸਕੱਤਰ, ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ, ਫਿਰੋਜ਼ਪੁਰ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਅਤੇ ਉਸ ਬੋਰਡ ਦੁਆਰਾ 21 ਮਾਰਚ, 1961 ਨੂੰ ਸਕੱਤਰ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਉਸਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਮਤੇ ਨੰਬਰ 11 ਮਿਤੀ 2 ਫਰਵਰੀ, 1963 ਦੁਆਰਾ ਉਸਨੂੰ ਪੱਕਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। 7 ਨਵੰਬਰ, 1964 ਨੂੰ ਹੋਈ ਇਸਦੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਹੰਗਾਮੀ ਮੀਟਿੰਗ ਵਿੱਚ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਦੇ ਇੱਕ ਮਤੇ ਦੁਆਰਾ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੀ ਲੀਬਤ ਜਾਂਚ ਲਈ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜੋ ਉਸ ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਸੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, 26 ਨਵੰਬਰ, 1964 ਨੂੰ ਹੋਈ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਦੀ ਮੀਟਿੰਗ ਵਿੱਚ, ਭਾਗ VA ਵਿੱਚ ਨਿਯਮ 1(1) ਅਧੀਨ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਕੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕਰਨ ਦਾ ਮਤਾ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਨਿਯਮ, 1926, ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਨੰਬਰ 4. ਇਸੇ ਮੀਟਿੰਗ ਵਿੱਚ ਇਕ ਹੋਰ ਮਤਾ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕਰਨ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਉਸ ਵਿਰੁੱਧ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਨਾ ਵਧਾਇਆ ਜਾਵੇ। ਡਿਸਚਾਰਜ ਦਾ ਹੁਕਮ 10 ਫਰਵਰੀ 1965 ਨੂੰ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਦੋਂ ਉਸਨੂੰ ਰਜਿਸਟਰਡ ਡਾਕ ਰਾਹੀਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਇਆ ਸੀ। ਫਿਰ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ 7 ਅਪ੍ਰੈਲ, 1965 ਨੂੰ ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਇੱਕ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧ ਪੱਤਰ ਸੌਂਪਿਆ, ਜਿਸ ਦਾ ਉਸਨੂੰ 5 ਮਈ, 1965 ਨੂੰ ਜਵਾਬ ਮਿਲਿਆ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਸਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਕਿ ਉਹ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਦੇ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਰੋਚ ਕਰਨ। 7 ਜੂਨ, 1965 ਨੂੰ, ਐਪ ਇਲੈਟ ਨੇ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡਜ਼ ਐਕਟ, 1883 ਦੀ ਧਾਰਾ 50 ਦੇ ਤਹਿਤ ਆਪਣੀ ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਲਈ ਮੁੜ ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ ਕੋਲ ਪਹੁੰਚ ਕੀਤੀ, ਜਿਸ ਕਾਰਨ ਉਸ ਦੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਅਤੇ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਇੱਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਕੇਸ ਵਜੋਂ, ਪਰ ਸਫਲਤਾ ਨਹੀਂ ਮਿਲੀ। . ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ ਤੋਂ ਕੋਈ ਨਿਪਟਾਰਾ ਨਾ ਹੋਣ ਕਰਕੇ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ 14 ਦਸੰਬਰ, 1967 ਨੂੰ ਇੱਕ ਮੁਕੱਦਮਾ ਦਾਇਰ ਕੀਤਾ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਦੇ ਮਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਮਿਤੀ 26 ਨਵੰਬਰ, 1964 ਦੇ ਤਹਿਤ, ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਨ ਦੇ ਐਲਾਨ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਗਈ। ਅਸਲੀਅਤ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ/ਬਰਖਾਸਤਗੀ, ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ, ਬੇਕਾਰ, ਅਤਿ- ਵਿਰੋਧੀ, ਆਪਹੁਦਰੀ, ਬੇਇਨਸਾਫੀ, ਮੰਦਭਾਵਨਾਪੂਰਨ ਅਤੇ ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਅਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਅਤੇ ਨਿਆਂ ਦੀਆਂ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੇ ਉਲਟ ਸੀ। ਇਕੁਇਟੀ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਅਜੇ ਵੀ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ, ਫਿਰੋਜ਼ਪੁਰ (ਹੁਣ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਪ੍ਰੀਸ਼ਦ, ਫਿਰੋਜ਼ਪੁਰ) ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰਿਹਾ, ਇੱਕ ਸਕੱਤਰ, ਜੋ ਉਸ ਨੂੰ ਮੰਨਣਯੋਗ ਸਾਰੀਆਂ ਇਮੇਲੂਮੈਂਟਾਂ ਅਤੇ ਲਾਭਾਂ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ। ਇਸ ਮੁਕੱਦਮੇ ਦਾ ਫੈਸਲਾ 9 ਜਨਵਰੀ, 1969 ਨੂੰ ਸਿੱਖਿਅਤ ਹੇਠਲੀ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਸੁਣਾਇਆ ਸੀ। ਉਸ ਫ਼ਰਮਾਨ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਪ੍ਰੀਸ਼ਦ, ਫਿਰੋਜ਼ਪੁਰ ਨੇ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਜੱਜ, ਫਿਰੋਜ਼ਪੁਰ ਅੱਗੇ ਅਪੀਲ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ, ਜਿਸ ਨੂੰ 22 ਦਸੰਬਰ, 1969 ਨੂੰ III ਵਧੀਕ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਜੱਜ ਨੇ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ।, ਫਿਰੋਜ਼ਪੁਰ। ਉਸ ਫ਼ਰਮਾਨ ਖਿਲਾਫ ਆਰ.ਐਸ.ਏ.186

• 1970 ਦਾ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਦਾਇਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਨੂੰ 18 ਸਤੰਬਰ, 1970 ਨੂੰ ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨੇ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਲਿਆ ਸੀ, ਅਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦਾ ਮੁਕੱਦਮਾ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਸਿੱਖਿਅਤ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ 1971 ਦਾ ਐਲ.ਪੀ.ਏ 78 ਦਾਇਰ ਕੀਤਾ, ਜਿਸ ਦੀ ਸੁਣਵਾਈ ਮਾਈ ਲਾਰਡ ਚੀਫ ਜਸਟਿਸ ਅਤੇ ਮੈਂ 15 ਸਤੰਬਰ, 1972 ਨੂੰ

## Satnam Singh v. Zila Parishad Ferozepur (Tuli, J.)

ਕੀਤੀ, ਅਤੇ ਸਾਡੇ ਧਿਆਨ ਵਿਚ ਆਏ ਕੁਝ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਅਸੀਂ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ। ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਨਿਮਨਲਿਖਤ ਸਵਾਲ ਨੂੰ ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਫੁੱਲ ਬੈਚ ਕੋਲ ਭੇਜਣ ਲਈ: -

"ਕੀ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਕੇ ਸੇਵਾਵਾਂ ਖਤਮ ਕਰਨਾ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਮਾੜਾ ਹੈ ਅਤੇ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ?"

• ਸਿੱਟੇ ਵਜੋਂ, ਇਹ ਬੈਚ ਉਸ ਸੰਦਰਭ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਲਈ ਗਠਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

(2) ਦਲੀਲਾਂ ਦੇ ਦੌਰਾਨ, ਧਿਰਾਂ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਨੇ ਸੁਝਾਅ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਸਵਾਲ ਨੂੰ ਦੁਬਾਰਾ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਨਿਯਮ, 1926 ਦੇ ਭਾਗ V-ਏ ਵਿੱਚ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਨਿਯਮ 1 ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕੇ। ਦੋਨਾਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਇਪਲੇਡ ਆਰਡਰ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਅਸੀਂ, ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ, ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਸਵਾਲ ਨੂੰ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਮੁੜ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਹੈ: -

“ਕੀ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਉਸ ਨੂੰ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਕੇ ਸਮਾਪਤ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਉਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਵਿੱਚ ਉਸ ਦੇ ਐਪ ਮਲਮ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਨਿਯਮ, 1926 ਦੇ ਭਾਗ V-A ਵਿੱਚ ਨਿਯਮ 1 ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨਾ, ਕਾਨੂੰਨ ਵਿਚ ਬੁਰਾ ਹੈ ਅਤੇ ਬਣਾਇਆ ਨਹੀਂ ਜਾ ਸਕਦਾ?”

ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਅਪੀਲਕਰਤਾ, ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ, ਫਿਰੋਜ਼ਪੁਰ ਦੇ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਸਕੱਤਰ, ਨੂੰ ਭਾਗ V-A ਵਿੱਚ ਨਿਯਮ 1(1) ਅਧੀਨ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਕੇ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਨਿਯਮ, 1926 (ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਨਿਯਮਾਂ ਵਜੋਂ ਜਾਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ), ਜਾਂ ਉਸਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਪੱਤਰ ਦੀ ਧਾਰਾ 4 ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਜਾਂ ਦੋਵੇਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ।

(3) ਐਪ ਇਲੈਟ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ, ਸ਼੍ਰੀ ਜਗਨ ਨਾਥ ਕੌਸ਼ਲ ਨੇ ਜ਼ੋਰ ਦੇ ਕੇ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਇੱਕ ਵਿਧਾਨਿਕ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਦਾਖਲ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਉਸਨੇ ਇੱਕ ਰੁਤਬਾ ਹਾਸਲ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਰੂਲਜ਼ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤ 4 ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਨਿਯੁਕਤੀ ਪੱਤਰ ਕੋਈ ਵੀ ਬੰਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ' 1 ) ਓਪਰੇਸ਼ਨ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ. ਰੋਸ਼ਨ ਲਾਈ ਟੰਡਨ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤੀ ਯੂਨੀਅਨ ਅਤੇ ਹੋਰ (1) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੀਆਂ ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਤੋਂ ਇਸ ਉਪ ਮਿਸ਼ਨ ਲਈ ਸਮਰਥਨ ਮੰਗਿਆ ਗਿਆ ਹੈ :-

“ਇਹ ਸੱਚ ਹੈ ਕਿ ਸਰਕਾਰੀ ਸੇਵਾ ਦਾ ਮੂਲ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਹੈ ਹਰ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਅਤੇ ਸਵੀਕ੍ਰਿਤੀ ਹੈ. ਪਰ ਇੱਕ ਵਾਰ ਆਪਣੇ ਅਹੁਦੇ ਜਾਂ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇੱਕ ਰੁਤਬਾ ਹਾਸਲ ਕਰ ਲੈਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ \* ਹੁਣ ਦੋਵਾਂ ਧਿਰਾਂ ਦੀ ਸਹਿਮਤੀ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ, ਪਰ ਕਾਨੂੰਨ ਜਾਂ ਵਿਧਾਨਕ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ

Satnam Singh v. Zila Parishad Ferozepur (Tuli, J.)

ਹਨ ਜੋ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਇੱਕਤਰਫਾ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬਣਾਏ ਅਤੇ ਬਦਲੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿਚ, ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਥਿਤੀ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਨਾਲੋਂ ਵਧੇਰੇ 'ਇਕ' ਹੈ। ਸਥਿਤੀ ਦੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾ ਜਨਤਕ ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਲਗਾਏ ਗਏ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਕਰਤੱਵਾਂ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਰਿਸ਼ਤੇ ਨਾਲ ਜੁੜੀ ਹੈ ਨਾ ਕਿ ਪਾਰਟੀਆਂ ਦੇ ਸਿਰਫ ਸਮਝੌਤੇ ਦੁਆਰਾ। ਸਰਕਾਰੀ ਨੌਕਰ ਦੀਆਂ ਤਨਖਾਹਾਂ ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਕਨੂੰਨ ਜਾਂ ਵਿਧਾਨਕ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ ਜੋ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸਹਿਮਤੀ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਇਕਪਾਸੜ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬਦਲੀਆਂ ਜਾ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ। ਇਹ ਸੱਚ ਹੈ ਕਿ ਆਰਟੀਕਲ 311 ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਪਾਬੰਦੀਆਂ ਲਾਉਂਦਾ ਹੈ, ਧਾਰਾ 310 ਦੇ ਤਹਿਤ ਰਾਸ਼ਟਰਪਤੀ ਅਤੇ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਹਟਾਉਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਪਰ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਅਤੇ ਉਸ ਦੇ ਨੌਕਰ ਦਾ ਰਿਸ਼ਤਾ ਕਿਸੇ ਮਾਲਕ ਵਿਚਕਾਰ ਸੇਵਾ ਦੇ ਆਮ ਸਮਝੌਤੇ ਵਰਗਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਅਤੇ ਨੌਕਰ। ਕਾਨੂੰਨੀ ਰਿਸ਼ਤਾ ਬਿਲਕੁਲ ਵੱਖਰਾ ਹੈ, ਸਥਿਤੀ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਹੈ। ਇਹ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਾਲੇ ਸਬੰਧਾਂ ਨਾਲੋਂ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਹੈ ਜੋ ਪਾਰਟੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਸਵੈ-ਇੱਛਾ ਨਾਲ ਦਾਖਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਸਥਿਤੀ ਦੇ ਫਰਜ਼ ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ ਅਤੇ ਇਹਨਾਂ ਕਰਤੱਵਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਸਮਾਜ ਦੀ ਦਿਲਚਸਪੀ ਹੈ। ”

ਮੇਰੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ, ਇੱਕ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਾ ਹੋਣ ਕਰਕੇ, ਇਹਨਾਂ ਨਿਰੀਖਣਾਂ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ। ਕਿਸੇ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਦੇ ਸਕੱਤਰ ਦਾ ਅਹੁਦਾ ਨਾ ਤਾਂ ਵਿਧਾਨਿਕ ਸੀ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਉਸ ਲਈ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 311 ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਉਪਲਬਧ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਕੇਂਦਰ ਸਰਕਾਰ ਜਾਂ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਅਧੀਨ ਸਿਵਲ ਸੇਵਕ ਨਹੀਂ ਸੀ।

(4) ਡਿਸਟ੍ਰਿਕਟ ਬੋਰਡਸਟ, ਐਕਟ, ਜੇ 3 1883 ਲਰ (ਇੱਥੇ ਐਕਟ ਵਜੋਂ ਜਾਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ) ਦੀ ਧਾਰਾ c27, ਅਫਸਰਾਂ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਲਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ

(1) ਏਆਈਆਰ 1967 ਐਸਸੀ 1889।

ਡਿਸਟ੍ਰਿਕਟ ਬੋਰਡ ਦੁਆਰਾ ਨੌਕਰ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਸ ਦੇ ਕਰਤੱਵਾਂ ਅਤੇ ਇਸਦੇ ਅਧੀਨ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਸਥਾਨਕ ਬੋਰਡਾਂ ਦੇ ਕਰਤੱਵਾਂ ਦੀ ਕੁਸ਼ਲਤਾ ਨਾਲ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੇ ਅਤੇ ਉਚਿਤ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਇੱਕ ਸਕੱਤਰ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਬੋਰਡ ਦੁਆਰਾ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਨਾਲ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਸੀ, ਜੇਕਰ ਇਹ ਸਕੱਤਰ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਪੰਜਾਬ ਮਿਊਂਸਿਪਲ ਐਕਟ, 1911 ਦੀ ਧਾਰਾ 38 ਵਾਂਗ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਲਈ ਸਕੱਤਰ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਜਾਂ ਲਾਜ਼ਮੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਧਾਰਾ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸਕੱਤਰ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਲਾਜ਼ਮੀ ਉਪਬੰਧ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ: -

“38 (1)। ਹਰ ਕਮੇਟੀ, ਸਮੇਂ-ਸਮੇਂ ਤੇ, ਇੱਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਮੀਟਿੰਗ ਵਿੱਚ, ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਦੇ ਅਧੀਨ, ਇਸ ਦੇ ਇੱਕ ਮੈਂਬਰ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਇਸਦਾ ਸਕੱਤਰ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰੇਗੀ, ਅਤੇ, ਉਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀ ਮੀਟਿੰਗ ਵਿੱਚ, ਮੁਅੱਤਲ, ਹਟਾ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰੇ ਜਾਂ ਸਜ਼ਾ ਦਿਓ।

Satnam Singh v. Zila Parishad Ferozepur (Tuli, J.)

ਅਜਿਹੀ ਵਿਵਸਥਾ ਪੰਜਾਬ ਪੰਚਾਇਤ ਸੰਮਤੀਆਂ ਅਤੇ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਪ੍ਰੀਸ਼ਦ ਐਕਟ, 1961 ਦੀ ਧਾਰਾ 98 (2) ਵਿੱਚ ਵੀ ਪਾਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ: -

"98 (2) ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਪ੍ਰੀਸ਼ਦ ਦਾ ਇੱਕ ਸਕੱਤਰ ਹੋਵੇਗਾ, ਜਿਸ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਪ੍ਰੀਸ਼ਦ ਤੋਂ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਣ 'ਤੇ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।"

ਸੈਕਸ਼ਨ 88 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (3) *ibid* ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ: -

"88(3) ਸਕੱਤਰ ਅਜਿਹੀਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਅਤੇ ਕਾਰਜਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰੇਗਾ ਅਤੇ ਨਿਭਾਏਗਾ ਜੋ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਅਤੇ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਪ੍ਰੀਸ਼ਦ ਜਾਂ ਇਸਦੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਥਾਈ ਕਮੇਟੀ ਦੀਆਂ ਮੀਟਿੰਗਾਂ ਵਿੱਚ ਹਿੱਸਾ ਲੈਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ, ਪਰ ਉਹ ਵੋਟ ਪਾਉਣ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਹਿਲਾਉਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਰੈਜ਼ੋਲੂਸ਼ਨ।"

ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਪ੍ਰੀਸ਼ਦ ਦੇ ਸਕੱਤਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਅਤੇ ਕਰਤੱਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦੇ ਹੋਏ 'ਦਿ ਪੰਜਾਬ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਪ੍ਰੀਸ਼ਦ (ਸਕੱਤਰਾਂ ਦੀਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਅਤੇ ਕਾਰਜ) ਨਿਯਮ, 1962' ਨਾਮਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਨਿਯਮ ਵੀ ਬਣਾਏ ਹਨ। ਨਿਯਮ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਬੋਰਡ ਦੇ ਸਕੱਤਰ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਕੋਈ ਉਪਬੰਧ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਉਪਰੋਕਤ ਤਿੰਨ ਐਕਟਾਂ ਵਿੱਚ ਸਕੱਤਰ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਮਿਉਂਸਪਲ ਕਮੇਟੀ ਜਾਂ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਪ੍ਰੀਸ਼ਦ ਦੇ ਸਕੱਤਰ ਦਾ ਅਹੁਦਾ ਇੱਕ ਵਿਧਾਨਕ ਅਹੁਦਾ ਤਾਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਪਰ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਦੇ ਸਕੱਤਰ ਦਾ ਅਹੁਦਾ ਨਹੀਂ। ਇੱਕ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ, ਇਸ ਲਈ, ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਸੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਦੇ ਅਧੀਨ ਨਹੀਂ ਸੀ

ਸਕੱਤਰ. ਇਹ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨਾ ਸੀ ਕਿ ਕੀ ਇੱਕ ਸਕੱਤਰ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਇੱਥੇ ਇਹ ਧਿਆਨ ਦੇਣ ਯੋਗ ਹੈ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਡਿਸਚਾਰਜ ਹੋਣ ਤੋਂ ਕੁਝ ਸਮੇਂ ਬਾਅਦ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਥਾਂ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਪ੍ਰੀਸ਼ਦਾਂ ਨੇ ਲੈ ਲਈ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਦੇ ਕੇਸ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਅਤੇ ਇਸ ਅਧੀਨ ਬਣਾਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਰੋਸ਼ਨੀ ਵਿੱਚ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ।

(5) ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਭਾਗ IV ਵਿੱਚ, ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਕੁਝ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਸਕੱਤਰ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਨੂੰ ਇਸ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਥਾਂ ਨਹੀਂ ਮਿਲਦੀ। ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 26 ਅਧੀਨ ਆਪਣੀਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਅਤੇ 23 ਦਸੰਬਰ, 1940 ਦੇ ਸਰਕਾਰੀ ਗਜ਼ਟ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਿਤ, ਜੋ ਕਿ 1 ਜਨਵਰੀ, 1941 ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਹੋਇਆ ਸੀ, ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਿਤ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ, ਫਿਰੋਜ਼ਪੁਰ ਦੁਆਰਾ ਬਣਾਏ ਗਏ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 6.2, ਹਰੇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਬੋਰਡ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਪੱਕੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਸੀ ਅਤੇ ਇੱਕ ਸਕੱਤਰ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਲਈ, ਨਿਰਧਾਰਤ ਯੋਗਤਾ ਸ਼੍ਰੇਣੀ "ਕਿਸੇ ਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਦਾ ਗ੍ਰੈਜੂਏਟ ਸੀ ਜੋ ਦਫਤਰੀ ਰੁਟੀਨ ਤੋਂ ਜਾਣੂ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਯੋਗ ਹੈ।" ਇਸ ਨਿਯਮ ਨੇ ਸਿਰਫ ਯੋਗਤਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਸੀ ਪਰ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਲਈ ਸਕੱਤਰ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਨਹੀਂ ਬਣਾਇਆ ਸੀ। ਜੇਕਰ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਬੋਰਡ ਦੇ ਸੈਕਟਰੀ ਨੂੰ ਭਾਰਤੀ ਦੰਡ ਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 21 ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਇੱਕ ਜਨਤਕ ਸੇਵਕ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਸੀ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 19-ਸੀ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਉਸ ਧਾਰਾ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤ ਹਰੇਕ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜਾਂ ਨੌਕਰ, ਭਾਵੇਂ ਉਸ ਦੇ ਪੂਰੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਜਾਂ ਕੁਝ ਸਮੇਂ ਲਈ ਅਤੇ ਡਰਾਇੰਗ ਮਿਹਨਤਾਨਾ ਰੁਪਏ ਤੋਂ ਘੱਟ ਨਾ ਹੋਵੇ। 30 ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ, ਇੱਕ ਜਨਤਕ ਸੇਵਕ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਸੀ। ਇਸ ਲਈ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਦੇ ਸਕੱਤਰ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਦੀ ਕੋਈ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ ਬੋਰਡ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੋਰ ਅਸਾਮੀਆਂ ਵਾਂਗ ਸੀ। ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਵਿਅਕਤੀ। ਸਕੱਤਰ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਦਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੀ ਨਾ ਕਿ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਦਾ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 27 ਤੋਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ।

(6) ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ, ਫਿਰੋਜ਼ਪੁਰ ਦੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 8.1, ਇਹ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ "ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਸਾਰੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਬੋਰਡ, ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਹੋ ਸਕੇ, ਸਮੇਂ-ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰੇਗਾ। ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਨੌਕਰ" ਐਕਟ ਜਾਂ ਰੂਲਜ਼ ਐਪ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਰੂਲਜ਼ ਦੀ ਕੋਈ ਵਿਵਸਥਾ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਉਹ ਨਿਯਮ ਅਪੀਲਕਰਤਾ 'ਤੇ ਉਸਦੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਪੱਤਰ ਵਿੱਚ ਸ਼ਰਤ 3 ਦੁਆਰਾ ਲਾਗੂ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ। ਨਿਯਮ 8.1 *ibid* ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਰੂਲਜ਼ ਉਹਨਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਹੋਣੇ ਸਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਲਈ "ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ" ਸ਼ਬਦ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਕੇ ਕਿਤੇ ਹੋਰ ਕੋਈ ਉਪਬੰਧ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਕੁਦਰਤੀ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਜੇ ਕਿਤੇ ਵੀ ਕੋਈ ਵਿਵਸਥਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਜੋ ਕਿ ਪੰਜਾਬ ਦੇ ਉਲਟ ਗਈ ਸੀ



ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਰੂਲਜ਼, ਬਾਅਦ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਨੂੰ ਬਾਹਰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ। ਇਹ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਰੂਲਜ਼ ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਅਪੀਲਕਰਤਾ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋਣੇ ਸਨ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਲਈ ਉਸ ਦੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਪੱਤਰ ਵਿੱਚ ਖਾਸ ਉਪਬੰਧ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਨਾਲ ਉਸ ਦੇ ਅਤੇ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਵਿਚਕਾਰ ਸੇਵਾ ਦਾ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਬਣਦਾ ਸੀ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਇਆ ਸੀ। ਉਹੀ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਆਪਣੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਪੱਤਰ ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪਾਬੰਦ ਸੀ: -

1. ਉਸਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਪੁਲਿਸ ਦੁਆਰਾ ਉਸਦੇ ਚਰਿੱਤਰ ਅਤੇ ਪਿਛੋਕੜ ਦੀ ਤਸਦੀਕ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੋਵੇਗੀ।
2. ਉਸ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਸਿਵਲ ਸਰਜਨ, ਫਿਰੋਜ਼ਪੁਰ ਦੁਆਰਾ ਡਾਕਟਰੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਫਿੱਟ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੋਵੇਗੀ।
3. ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਅਤੇ ਹੋਰ ਮਾਮਲਿਆਂ ਲਈ, ਭਾਵ ਛੁੱਟੀ ਆਦਿ... ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਣਗੀਆਂ।
4. ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੇਵਾਂ ਪਾਸਿਆਂ ਤੋਂ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਨੋਟਿਸ 'ਤੇ ਸਮਾਪਤ ਹੋਣ ਯੋਗ ਹੋਣਗੀਆਂ, ਬਸ਼ਰਤੇ ਇਹ ਉਸ ਸਮੇਂ ਲਈ ਉਸ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਸ ਸਮੇਂ ਤੱਕ ਨੋਟਿਸ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਤੋਂ ਘੱਟ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਜੇਕਰ ਉਹ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਕੋਲ ਆਪਣੀ ਤਨਖਾਹ ਉਸ ਸਮੇਂ ਲਈ ਜਮ੍ਹਾਂ ਕਰਵਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਸਮੇਂ ਤੱਕ ਉਸ ਵੱਲੋਂ ਦਿੱਤਾ ਨੋਟਿਸ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਤੋਂ ਘੱਟ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।
5. ਜਾਂਚ ਅਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਜਾਂ ਇਸਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਸਫ਼ਰਾਂ ਲਈ ਕਿਸੇ ਵੀ ਟੀਏ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ।
6. ਉਸ ਨੂੰ 6 ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

(7) ਇਹ 21 ਸਿੱਟਾ ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਰੂਲਜ਼, ਖੰਡ I, ਭਾਗ I ਦੇ ਨਿਯਮ 1.3 ਅਤੇ (1.4Ji(ij)) ਤੋਂ ਵੀ ਨਿਕਲਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹਨ: ■—

“1.3. ਜਦੋਂ ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਦੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ, ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਹੁਦੇ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਇਹਨਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਨਾਲ ਅਸੰਗਤ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਅਥਾਰਟੀ, ਇਹਨਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕਿਸੇ ਵੀ ਹੋਰ ਚੀਜ਼ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ, ਅਤੇ ਕਲਾ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 310 ਦੀ ਵਰਤੋਂ (2) (ਅੰਤਿਕਾ I ਦੇਖੋ), ਨਿਯੁਕਤ ਵਿਅਕਤੀ ਨਾਲ ਸਮਝੌਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰੇ

ਅਜਿਹੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਾਮਲੇ ਲਈ, ਜਿਸ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਉਸ ਅਥਾਰਟੀ ਦੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਉਪਬੰਧ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ, ਅਜਿਹੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ: ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਰੇਕ ਸਮਝੌਤੇ ਵਿੱਚ ਇਹ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲੇ ਦੇ ਸਬੰਧ

ਵਿੱਚ ਜਿਸ ਲਈ ਇਸ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵਿਵਸਥਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਸਮਝੌਤਾ, ਇਹਨਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਲਾਗੂ ਹੋਣਗੇ।

1.4 ਇਹ ਨਿਯਮ ਇਨ੍ਹਾਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋਣਗੇ-

- (iv) ਕੋਈ ਵੀ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਸਦੇ ਅਤੇ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਇੱਥੇ ਨਿਪਟਾਏ ਗਏ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਾਮਲੇ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਖਾਸ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਜਾਂ ਸਮਝੌਤਾ ਕਾਇਮ ਹੈ, ਜਿਸ ਹੱਦ ਤੱਕ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਜਾਂ ਸਮਝੌਤੇ ਵਿੱਚ ਖਾਸ ਵਿਵਸਥਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ।"

ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਲਈ ਸਿੱਖਿਅਤ ਵਕੀਲ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦਾ ਪੱਤਰ ਅਜਿਹਾ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਨਹੀਂ ਬਣਾਉਂਦਾ ਅਤੇ, ਇਸਲਈ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਇਸ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦਾ ਕੋਈ ਅਸਰ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ। ਉਸਦੀ ਮੁੱਖ ਦਲੀਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਸੇਵਾ ਦਾ ਇੱਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਉਕਤ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਦੱਸੇ ਗਏ ਇੱਕ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਮੈਨੂੰ ਅਫਸੋਸ ਹੈ ਕਿ ਮੈਂ ਸਹਿਮਤ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ। ਉਹ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਸਰਕਾਰੀ ਅਸਾਮੀਆਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਲਈ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਕੀਤੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਇਹਨਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਪੂਰਾ ਪੋਰਟ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਵੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਥਾਰਟੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਸੇਵਾ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਵੇਸ਼ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨੂੰ ਉਸ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਅਧੀਨ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਦਾਖਲ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਮਾਡਲ ਫਾਰਮ ਸਿਰਫ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਨ ਲਈ ਤਜਵੀਜ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ ਅਤੇ ਜਿੱਥੇ ਵੀ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਵਰਤੇ ਜਾਣੇ ਹਨ। ਇਹ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ, ਫਿਰੋਜ਼ਪੁਰ ਵਿੱਚ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਉਸ ਦੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਪੱਤਰ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਹੋਈ ਸੀ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਕੁਝ ਖਾਸ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ, ਉਹ ਸ਼ਰਤਾਂ ਜਾਰੀ ਰਹੀਆਂ। ਉਸਨੂੰ ਬੰਨ੍ਹੇ ਸ਼ਰਤ 3 ਨੇ ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਰੂਲਜ਼ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਅਪੀਲਕਰਤਾ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਿ ਸ਼ਰਤ 4 ਨੇ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਨੂੰ ਆਪਸੀ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਅਤੇ ਨਾਲ ਹੀ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਇਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਕੇ ਸੇਵਾ ਖਤਮ ਕਰਨ ਜਾਂ ਉਸ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਆਦਿ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ। ਨਿਯੁਕਤੀ ਪੱਤਰ ਵਿਚਲੀ ਸ਼ਰਤ ਨੂੰ ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਰੂਲਜ਼ ਦੁਆਰਾ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

(8) ਸ੍ਰੀ ਸੁਰਜੀਤ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਸ੍ਰੀ ਸੋਮ ਦੱਤ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ (2) ਵਿਚ ਜਵਾਬਦੇਹ ਦੇ ਵਕੀਲ ਨੇ ਆਪਣੀ ਦਲੀਲ ਦੇ ਸਮਰਥਨ ਵਿਚ ਕਿਹਾ ਕਿ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ

(2) 1973 (1) SLR 452.

ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਪੱਤਰ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਸੇਵਾ ਦੀ ਦੋਵੇਂ ਧਿਰਾਂ ਨੂੰ ਪਾਬੰਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਉਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਸੁਰਜੀਤ ਸਿੰਘ ਇੱਕ ਪੱਕਾ ਸਹਾਇਕ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਪੰਜਾਬ ਪਬਲਿਕ ਸਰਵਿਸ ਵਾਈਸ ਕਮਿਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਚੁਣੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ 18 ਜੁਲਾਈ, 1961 ਨੂੰ ਕਾਪੀ ਰਾਈਟਰ ਦੇ ਇੱਕ ਸਾਬਕਾ ਕਾਡਰ ਦੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਕਾਪੀ ਰਾਈਟਰ ਦੀ ਅਸਾਮੀ 1 ਸਤੰਬਰ 1966 ਤੋਂ ਸਥਾਈ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਸੁਰਜੀਤ ਸਿੰਘ ਨੇ ਡਾਇਰੈਕਟਰ, ਲੋਕ ਸੰਪਰਕ, ਪੰਜਾਬ ਨੂੰ ਪੱਤਰ ਲਿਖਿਆ ਸੀ ਕਿ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਕਾਪੀ ਰਾਈਟਰ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਇਕਲੌਤਾ ਅਹੁਦਾਦਾਰ ਸੀ, ਇਸ ਲਈ ਉਹ ਸੰਭਾਵਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਸ ਪੋਸਟ 'ਤੇ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਨੂੰ ਸਥਾਈ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਉਸਨੇ ਇਹ ਵੀ ਇਸ਼ਾਰਾ ਕੀਤਾ ਕਿ ਉਸਦੇ ਦਾਅਵੇ ਪ੍ਰਤੀ ਪੱਖਪਾਤ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਕਾਪੀ ਰਾਈਟਰ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਉਸਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਆਇਰਿਸ ਦੇ ਮਨਿਸਟੀਰੀਅਲ ਕੋਡਰ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਸਹਾਇਕ ਹੋਣ ਦੇ ਕਾਰਨ ਉਸਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਅਕਤੂਬਰ ਨੂੰ 1966, ਸੁਰਜੀਤ

## Satnam Singh v. Zila Parishad Ferozepur (Tuli, J.)

ਸਿੰਘ ਨੂੰ ਕਾਪੀ ਰਾਈਟਰ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਡਾਇਰੈਕਟਰ, ਲੋਕ ਸੰਪਰਕ ਵਿਭਾਗ ਦੁਆਰਾ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਸੁਰਜੀਤ ਸਿੰਘ ਦੁਆਰਾ ਲਾਈ ਗਈ ਸ਼ਰਤ ਸੀ ਕਿ ਇਸ ਪੁਸ਼ਟੀ ਨਾਲ ਉਸ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਨਾਲ ਪੱਖਪਾਤ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਜੋ ਉਸ ਦੇ ਅਸਲ ਸਹਾਇਕ ਹੋਣ ਦੇ ਕਾਰਨ ਉਸ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਸੁਰਜੀਤ ਸਿੰਘ ਦੁਆਰਾ ਕਾਪੀ ਰਾਈਟਰ ਦੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਪੁਸ਼ਟੀ ਹੋਣ 'ਤੇ ਲਗਾਈ ਗਈ ਸ਼ਰਤ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਨੂੰ ਬੀ.ਐਸ. ਢਿੱਲੋਂ, ਜੇ. ਦੁਆਰਾ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸ਼ਰਤ ਮੰਨੀ ਗਈ ਸੀ, ਅਤੇ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਸੁਰਜੀਤ ਸਿੰਘ ਉਸ ਲਾਭ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ ਜੋ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਇਆ ਸੀ। ਉਸਦੇ ਇੱਕ ਸਬ-ਸਟੈਟਿਵ ਅਸਿਸਟੈਂਟ ਹੋਣ ਦੇ ਕਾਰਨ ਉਸਨੂੰ . ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ ਪਟੀਸ਼ਨ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਸੁਰਜੀਤ ਸਿੰਘ ਦੀ ਕਾਪੀ ਰਾਈਟਰ ਦੀ ਪੱਕੀ ਪੋਸਟ 'ਤੇ ਪੁਸ਼ਟੀ ਹੋਣ ਕਾਰਨ ਉਸ ਦੀ ਅਸਿਸਟੈਂਟ ਅਸਿਸਟੈਂਟ ਦੀ ਪੋਸਟ 'ਤੇ ਪੁਸ਼ਟੀ ਹੋ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਉਹ ਇਸ ਕਾਡਰ ਤੋਂ ਅੱਗੇ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਵਿਚਾਰੇ ਜਾਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਸੀ। . ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਨਿਯਮਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਕੋਈ ਵੀ ਸਰਕਾਰੀ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਦੇ ਸਥਾਈ ਅਸਾਮੀਆਂ 'ਤੇ ਲਾਇਨ ਨਹੀਂ ਰੱਖ ਸਕਦਾ। ਪੈਨ ਡਿਟ ਜੇ., ਨੇ ਇੱਕ ਵੱਖਰੇ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ, ਬੀ.ਐਸ. ਢਿੱਲੋਂ, ਜੇ. ਦੇ ਸਿੱਟੇ ਨਾਲ ਸਹਿਮਤੀ ਪ੍ਰਗਟਾਈ ਕਿ ਸੁਰਜੀਤ ਸਿੰਘ ਇਸ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਅਸਲ ਸਹਾਇਕ ਟੈਕਾਂ ਦੇ ਕਾਡਰ ਤੋਂ ਉੱਚ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਵਿਚਾਰੇ ਜਾਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ ਕਿ ਉਸਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕਾਪੀ ਰਾਈਟਰ ਦੀ ਪੋਸਟ ਨਹੀਂ ਬਣਾਈ ਜਾ ਸਕੀ। ਮੇਰੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ, ਬੀ.ਐਸ. ਢਿੱਲੋਂ, ਜੇ. ਦੀਆਂ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਬਹੁਤ ਦੂਰ ਗਈਆਂ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਬਿਆਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ। ਮੈਂ ਵਿਦਵਾਨ ਜੱਜ ਦੇ ਸਤਿਕਾਰ ਨਾਲ ਅਜਿਹਾ ਆਖਦਾ ਹਾਂ, ਇਸ ਦਾ ਕਾਰਨ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਸੁਰਜੀਤ ਸਿੰਘ ਦੁਆਰਾ ਪੁਸ਼ਟੀ ਲਈ ਕੋਈ ਸ਼ਰਤ ਲਗਾਉਣ ਨਾਲ ਉਸ ਦੇ ਅਤੇ ਸਰਕਾਰ ਵਿਚਕਾਰ ਕੋਈ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਨਹੀਂ ਬਣਿਆ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਸੀ। ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਰੂਲਜ਼, ਨਿਯਮ 3.12, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ “ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਇਹਨਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਇਹ ਹੋਰ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਅਸਲ ਨਿਯੁਕਤੀ 'ਤੇ ਇੱਕ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਸ ਪੋਸਟ 'ਤੇ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਲੈਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਪਹਿਲਾਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨਾ ਬੰਦ ਕਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਹੋਰ ਪੋਸਟ”। ਇਹ ਨਿਯਮ ਸੁਰਜੀਤ ਸਿੰਘ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਰਿਹਾ ਅਤੇ ਉਹ ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੇ ਉਲਟ ਕੋਈ ਸ਼ਰਤ ਨਿਰਧਾਰਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਸਿਖਿਆ

ਜਵਾਬਦਾਰੀ ਲਈ ਵਕੀਲ, ਇਸ ਲਈ, ਵਿੱਲੋ, ਜੇ. ਦੇ ਨਿਰੀਖਣਾਂ ਤੋਂ ਬਹੁਤੀ ਮਦਦ ਨਹੀਂ ਲੈ ਸਕਦਾ, ਉਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਮੈਂ ਹਾਂ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਉਪਰੋਕਤ ਦੱਸੇ ਗਏ ਕਾਰਨਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਪੱਤਰ ਵਿੱਚ ਦੱਸੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਧਿਰਾਂ ਨੂੰ ਬੰਨ੍ਹਦੀਆਂ ਰਹੀਆਂ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ ਅਤੇ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਸ਼ਰਤ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਡਿਸਚਾਰਜ ਸਰਲ ਦੇ ਹੁਕਮ ਦੁਆਰਾ ਸਮਾਪਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਸਥਿਤੀ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਭਾਗ VA ਵਿੱਚ ਨਿਯਮ 1 ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਲਗਭਗ ਉਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸੀ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਰੂਲਜ਼, ਖੰਡ I, ਭਾਗ I ਦੇ ਨਿਯਮ 1.3 ਦੁਆਰਾ ਲੋੜੀਂਦਾ ਹੈ, ਸ਼ਰਤ 3 ਵਿੱਚ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਨਿਯੁਕਤੀ ਪੱਤਰ, ਕਿ ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨਿਯਮ ਇਸ ਵਿੱਚ ਦੱਸੇ ਗਏ ਮਾਮਲਿਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਹੋਣਗੇ ਅਤੇ ਫਿਰ ਇੱਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਉਪਬੰਧ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਸ਼ਰਤ 4 ਵਿੱਚ ਦੋਵਾਂ ਧਿਰਾਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਕੇ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਸਮਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇਣਾ, ਜਿਸ ਵਰਗ- ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਸ਼ਰਤ 3, ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਮਾਮਲਿਆਂ ਅਤੇ ਛੁੱਟੀ ਆਦਿ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਅਪੀਲਕਰਤਾ 'ਤੇ ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਸਕੱਤਰ ਸਮੇਤ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਰੁੱਧ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਲਈ, ਭਾਗ V ਵਿੱਚ ਵਿਵਸਥਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਪਰ ਕਿਉਂਕਿ ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ (ਸਜ਼ਾ ਅਤੇ ਅਪੀਲ) ਨਿਯਮ, 1952 (ਇੱਥੇ ਸਜ਼ਾ ਅਤੇ ਅਪੀਲ ਨਿਯਮਾਂ ਵਜੋਂ ਜਾਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ) ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਨਿਯਮ, ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਭਾਗ V ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਨਿਯਮਾਂ ਨਾਲੋਂ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ ਵਧੇਰੇ ਲਾਭਕਾਰੀ ਹਨ, ਸਜ਼ਾ ਅਤੇ ਇਸਦੇ ਨਿਯਮ 4 ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਜੁਰਮਾਨਿਆਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ ਅਪੀਲ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨੀ ਪਵੇਗੀ। ਬੇਸ਼ੱਕ, ਅਪੀਲ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਲਈ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਭਾਗ V ਵਿੱਚ ਨਿਯਮ 3 ਅਤੇ 4 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨੀ ਪਵੇਗੀ ਜਿਸ ਲਈ ਇਸ ਵਿੱਚ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਉਪਬੰਧ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

(9) ਇਹ ਸੱਚ ਹੈ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਲਈ 1 ਸਿੱਖਿਅਕ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਤਸਦੀਕ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਰੂਲਜ਼ ਕਿਸੇ ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਨਿਸ਼ਚਤ ਸਮੇਂ ਲਈ ਨੋਟਿਸ ਦੇਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਸ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਤਾਂ ਹੀ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਰੱਖੇ ਗਏ ਅਹੁਦੇ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪੂਰੀ ਹੋਣ 'ਤੇ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਸਵੈਚਲਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਖਤਮ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੁਆਰਾ ਵੀ ਖਤਮ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਇੱਕੋ ਇੱਕ ਤਰੀਕਾ ਹੈ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਪ੍ਰੋਸੀਡਿਊਰ ਨੂੰ ਅਪਣਾਉਣ ਅਤੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਆਰਟੀਕਲ 311 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਜਾਂ ਹਟਾਉਣਾ। ਇਹ ਨਤੀਜਾ ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਰੂਲਜ਼, ਖੰਡ 1, ਭਾਗ I ਦੇ ਨਿਯਮ 3.12 ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਨਿਕਲਦਾ ਹੈ, ਇਸ ਪ੍ਰਭਾਵ ਲਈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਥਾਈ ਅਸਾਮੀ 'ਤੇ ਅਸਲ ਨਿਯੁਕਤੀ 'ਤੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਸ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਪਹਿਲਾਂ ਕੋਈ ਵੀ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨਾ ਬੰਦ ਕਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਪੋਸਟ 'ਤੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤਾ. 'ਲੀਅਨ' ਨੂੰ ਨਿਯਮ 2.35 *ibid* ਵਿੱਚ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ: -

“2.35. ਲੀਨ ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਕਿਸੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਸਿਰਲੇਖ, ਅਸਲ ਵਿੱਚ, ਜਾਂ ਤਾਂ ਤੁਰੰਤ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ 'ਤੇ

ਇੱਕ ਅਵਧੀ ਜਾਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਦੀ ਮਿਆਦ, ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦਾ, ਇੱਕ ਕਾਰਜਕਾਲ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਸਮੇਤ, ਜਿਸ ਲਈ ਉਸਨੂੰ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

ਨਿਯਮ 2.46 *ibid* ਵਿੱਚ 'ਸਥਾਈ ਪੋਸਟ' ਨੂੰ ਇੱਕ ਅਸਾਮੀ ਵਜੋਂ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸਮੇਂ ਦੀ ਸੀਮਾ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਇੱਕ ਨਿਸ਼ਚਤ ਦਰ ਹੈ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ, ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਇਹ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪੁਸ਼ਟੀ ਹੋਣ 'ਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ

## Satnam Singh v. Zila Parishad Ferozepur (Tuli, J.)

ਦੇ ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਰੁਤਬਾ ਹਾਸਲ ਕਰ ਲਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਦੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਰੱਖਣ ਦਾ ਉਪਾਧੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤਾ ਸੀ, ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾ-ਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਜਾਂ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਲਾਜ਼ਮੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਜਾਂ ਅਹੁਦੇ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਉਸ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਸਿਰਲੇਖ ਨੂੰ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਉਸਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਸਮਾਪਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਤਾਂ ਇਹ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਸਜ਼ਾ ਅਤੇ ਅਪੀਲ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਉਸ ਜ਼ੁਰਮਾਨੇ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਭਾਗ V ਵਿੱਚ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਪੜ੍ਹਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਸ ਸਪੁਰਦਗੀ ਲਈ, ਮੋਤੀ ਰਾਮ ਡੇਕਾ ਆਦਿ ਬਨਾਮ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ, ਐਨ.ਈ.ਜੇ. ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਆਪਣੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪ ਦੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰਦਾਰ ਭਰੋਸਾ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਰੇਲਵੇ, ਮਾਲੀਗਾਂਵ, ਪਾਂਡੂ, ਆਦਿ (3)। ਇਹ ਇਕਦਮ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਅਨੁਪਾਤ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਕੇਸ 'ਤੇ ਤਾਂ ਹੀ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਜੇ ਉਹ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੁੰਦਾ ਜਿਸ 'ਤੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 311 ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਰੇਲਵੇ ਸਥਾਪਨਾ ਕੋਡ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ 148(3) ਅਤੇ 149(3) ਦੀ ਵੈਧਤਾ ਦੀ © ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 311(2) ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਰਿਪੋਰਟ ਦੇ ਪੰਨਾ 694 'ਤੇ, ਬਹੁਮਤ ਲਈ ਬੋਲਣ ਵਾਲੇ ਗਜ਼ੈਦਰਗੜਕਰ, ਜੇ. ਦੁਆਰਾ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ-

“ਸਾਨੂੰ ਮੌਜੂਦਾ ਏਪੀਪੀਲਜ਼ ਵਿੱਚ ਜਿਸ ਸਵਾਲ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਹੈ ਉਹ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਨਿਯਮ 148(3) ਜਾਂ ਨਿਯਮ 149(3) ਦੇ ਤਹਿਤ ਪਰਮਾ ਨੋਟ ਰੇਲਵੇ ਸੇਵਕ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 311(2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਉਸਨੂੰ ਹਟਾਉਣ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੈ। - ਟਿਊਸ਼ਨ ਜੇਕਰ ਅਜਿਹਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਅਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਨਿਯਮ ਅਵੈਧ ਹਨ; ਜੇਕਰ ਅਜਿਹਾ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ, ਤਾਂ ਇਹ ਨਿਯਮ ਵੈਧ ਹਨ।

ਜ਼ਿਕਰਯੋਗ ਹੈ ਕਿ ਰੇਲਵੇ ਸਥਾਪਨਾ ਜ਼ਾਬਤੇ ਦੇ ਨਿਯਮ 148 ਨੇ ਰੇਲਵੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਸਮਾਪਤ ਕਰਨ ਨਾਲ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਮਿਆਦ ਲਈ ਨੋਟਿਸ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਨਿਯਮ 148(1) ਅਸਥਾਈ ਰੇਲਵੇ ਸੇਵਕਾਂ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਿਆ; ਨਿਯਮ 148(2) ਅਪ੍ਰੈਟਿਸ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਨਿਯਮ 148(3) ਦੂਜੇ (ਗੈਰ-ਪੈਨਸ਼ਨਯੋਗ) ਰੇਲ ਮਾਰਗ ਸੇਵਕਾਂ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਦਾ ਹੈ। ਨਿਯਮ 148(3) ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ-

“ਦੂਜੇ (ਗੈਰ-ਪੈਨਸ਼ਨਯੋਗ) ਰੇਲਵੇ ਸੇਵਕਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੋਵਾਂ ਪਾਸਿਆਂ ਤੋਂ ਨੋਟਿਸ 'ਤੇ ਸਮਾਪਤੀ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਹੋਵੇਗੀ।

(3) (1964) 5 SCR 683.

ਪੀਰੀਅਡ ਹੇਠਾਂ ਦਿਖਾਏ ਗਏ ਹਨ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 311 ਦੀ ਧਾਰਾ (2) ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਹਟਾਉਣ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹਾ ਨੋਟਿਸ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ 'ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ, ਅਤੇ ਕਾਰਨ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ। ਮਾਨਸਿਕ ਜਾਂ ਸਰੀਰਕ ਅਸਮਰੱਥਾ।"

ਨਿਯਮ 148(4) ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ: -

"ਇਸ ਨਿਯਮ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਬਦਲੇ, ਇਹ ਰੇਲਵੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਦੇ ਹਿੱਸੇ 'ਤੇ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਕੇ ਰੇਲਵੇ ਸੇਵਕ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨਾ' ਯੋਗ ਹੋਵੇਗਾ।"

ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਨਿਯਮ 148(3) ਨੇ ਨਿਯਮ 148(4) ਅਧੀਨ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸਮੇਂ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦੇਣ ਜਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਉਕਤ ਮਿਆਦ ਲਈ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਗੈਰ-ਪੈਨਸ਼ਨਯੋਗ ਰੇਲਵੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਉਚਿਤ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ। (ਗੈਰ-ਪੈਨਸ਼ਨਯੋਗ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨਵੰਬਰ, 1957 ਵਿੱਚ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਅਤੇ ਗੈਰ-ਪੈਨਸ਼ਨਯੋਗ ਨੌਕਰਾਂ ਨੂੰ ਜਾਂ ਤਾਂ ਪੈਨਸ਼ਨਯੋਗ ਸੇਵਾ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਨ ਜਾਂ ਉਹਨਾਂ ਦੀਆਂ ਪਿਛਲੀਆਂ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ 'ਤੇ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦਾ ਵਿਕਲਪ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਨਿਯਮ 148 ਦੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਨਿਯਮ 149 ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ। ਨਿਯਮ 149(1) ਅਤੇ (2), ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਨਿਯਮ 148(1) ਅਤੇ (2) ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਿਆ ਗਿਆ! ਅਸਥਾਈ ਰੇਲਵੇ ਸੇਵਕਾਂ ਅਤੇ ਅਪ੍ਰੈਟਿਸ ਕ੍ਰਮਵਾਰ ਅਤੇ ਨਿਯਮ 149(3) ਨੇ ਦੂਜੇ ਰੇਲਵੇ ਸੇਵਕਾਂ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਿਆ ਅਤੇ ਹੇਠਾਂ ਪੜ੍ਹਿਆ: -

“ਹੋਰ ਰੇਲਵੇ ਸੇਵਾਦਾਰ। —ਹੋਰ ਰੇਲਵੇ ਸੇਵਾਦਾਰਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਹੇਠਾਂ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਅਵਧੀ ਲਈ ਕਿਸੇ ਵੀ ਪਾਸੇ ਨੋਟਿਸ 'ਤੇ ਸਮਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਹੋਣਗੀਆਂ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 311 ਦੀ ਧਾਰਾ (2) ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਹਟਾਉਣ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪੂਰੀ ਹੋਣ 'ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ, ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਦੇ ਬਕਾਏ ਦੇਸ਼ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹੇ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਮਾਨਸਿਕ ਜਾਂ ਸਰੀਰਕ ਅਸਮਰੱਥਾ ਲਈ।"

ਫਿਰ ਨਿਯਮ ਨੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਮਿਆਦਾਂ ਨੂੰ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤਾ ਜਿਸ ਲਈ ਨੌਕਰਾਂ ਦੀਆਂ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਸੀ। ਨਿਯਮ 149 ਦੇ ਉਪ ਨਿਯਮ (4) ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ: -

“ਇਸ ਨਿਯਮ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਰੇਲਵੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਮਿਸਿਸਬਲ ਹੋਵੇਗਾ

Satnam Singh v. Zila Parishad Ferozepur (Tuli, J.)

ਕਿਸੇ ਰੇਲਵੇ ਨੌਕਰ ਨੂੰ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਕੇ ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾ ਖਤਮ ਕਰੋ।"

ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਆਰਟੀਕਲ 311(2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਇਨ੍ਹਾਂ ਦੋ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਵੈਧਤਾ ਨੂੰ ਮੰਨਿਆ। ਸੰਬੰਧਤ ਰੇਲਵੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਨੌਕਰ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਅਸਲ ਸਥਿਤੀ ਗਜ਼ੇਟਿੰਗ ਕਰਕੇ, ਜੇ. ਦੁਆਰਾ, ਬਹੁਮਤ ਲਈ ਬੋਲਦੇ ਹੋਏ, (ਰਿਪੋਰਟ ਦੇ ਪੰਨਾ 706-707) ਦੇ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ: -

"ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਜਿਸ ਕੋਲ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦਾ ਹੈ, ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ, ਬੇਸ਼ਕ, ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੇ ਨਿਯਮ ਅਤੇ ਲਾਜ਼ਮੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੇ ਨਿਯਮ ਦੇ ਅਧੀਨ ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ ਉਸ ਅਧਿਕਾਰ 'ਤੇ ਹਮਲਾ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾ ਛੱਡਣ ਲਈ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦਾ ਮਤਲਬ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦੇ ਉਸਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਹਾਰ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਇਹ ਜੁਰਮਾਨੇ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਵਿੱਚ ਹੈ ਅਤੇ ਹਟਾਉਣ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੈ। ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ, ਕਿਸੇ ਸਥਾਈ ਨੌਕਰ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ, ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਜਾਂ ਲਾਜ਼ਮੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ, ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ, ਜੇਕਰ ਨਿਯਮ 148(3) ਜਾਂ ਨਿਯਮ 149(3) ਦੁਆਰਾ ਅਜਿਹੀ ਸਮਾਪਤੀ ਲਾਗੂ ਕੀਤੀ ਗਿਆ ਹੈ, ਨਿਯਮ ਸਪਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਧਾਰਾ 311(2) ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਨੂੰ ਅਵੈਧ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਆਮ ਆਧਾਰ ਹੈ ਕਿ ਦੋਵਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕੋਈ ਵੀ ਜਾਂਚ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਧਾਰਾ 311(2) ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਅਸੀਂ ਰਾਸ਼ਟਰਪਤੀ ਦੀ ਨਿਸ਼ਚਤ ਪਟੀਸ਼ਨ ਅਤੇ ਇਸਦੀ ਮਹੱਤਤਾ ਬਾਰੇ ਵਿਦਵਾਨ ਐਡੀਸ਼ਨਲ ਸਾਲਿਸਟਰ-ਜਨਰਲ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਦਲੀਲ ਦੀ ਪ੍ਰਸ਼ੰਸਾ ਕਰਦੇ ਹਾਂ ਪਰ ਕਿਉਂਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਧਾਰਾ 311 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਇਸ ਲਈ ਇਸ ਸਿੱਟੇ ਤੋਂ ਕੋਈ ਬਚ ਨਹੀਂ ਸਕਦਾ ਕਿ ਅਨੁਛੇਦ 311(2) ਦੇ ਅਧੀਨ ਆਉਣ ਵਾਲੇ ਕੇਸਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਉਕਤ ਧਾਰਾ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਅਨੰਦ ਕਾਰਜ ਨੂੰ ਉਸੇ ਅਨੁਸਾਰ ਨਿਯਮਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

(10) ਅਗਲੇ ਪੈਰਾਗ ਵਿਚ ਸਿੱਖਿਅਕ\* ਜੱਜ ਦੀਆਂ ਨਿਰੀਖਣ ਵੀ ਸਿੱਖਿਆਦਾਇਕ ਹਨ ਅਤੇ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਪਹੁੰਚੇ ਸਿੱਟੇ ਦੀ ਕੁੰਜੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ। ਇਹ ਨਿਰੀਖਣ ਹਨ: -

'ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿਚ, ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦੇਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਧਾਰਾ 309 ਦੁਆਰਾ ਵਿਚਾਰੀ ਗਈ ਨਿਯਮ ਬਣਾਉਣ ਵਾਲੀ ਅਥਾਰਟੀ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ।

ਅਨੁਛੇਦ 311(1) ਦੇ ਤਹਿਤ ਜਨਤਕ ਸੇਵਕਾਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਘਟਾਉਣ ਜਾਂ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਜਾਇਜ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਅਨੁਛੇਦ 311(1) ਦਾ

ਉਦੇਸ਼ ਜਨਤਕ ਸੇਵਕਾਂ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੀ ਭਾਵਨਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ ਹੈ ਜੋ ਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ ਅਤੇ ਮੁੱਖ ਲਾਭਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਜਿਸਦੀ ਉਮੀਦ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਉਹ ਹੈ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਅਵਧੀ ਲਈ ਜਨਤਕ ਸੇਵਾ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦਾ ਲਾਭ। ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ। ਅਸੀਂ ਸੋਚਦੇ ਹਾਂ ਕਿ, ਇਹ ਦਲੀਲ ਦੇਣਾ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਪੈਨਸ਼ਨ ਕਮਾਉਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ, ਜਿਸ ਲਈ ਇੱਕ ਨੌਕਰ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ ਵੱਲ ਇਸ਼ਾਰਾ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ, ਨੂੰ ਧਾਰਾ 309 ਦੇ ਤਹਿਤ ਬਣਾਏ ਗਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਘਟਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਉਕਤ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਵੀ ਬਣਾਇਆ ਜਾ ਸਕੇ। ਬੇਅਸਰ ਜਾਂ ਭਰਮਪੂਰਨ। ਇੱਕ ਵਾਰ ਧਾਰਾ 311(1) ਅਤੇ (2) ਦਾ ਦਾਇਰਾ ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਨਿਰਧਾਰਤ ਹੋ ਜਾਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਧਾਰਾ 309 ਦੇ ਅਧੀਨ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਕੋਈ ਵੀ ਨਿਯਮ ਧਾਰਾ 311 ਦੁਆਰਾ ਗਾਰੰਟੀਸ਼ੁਦਾ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਮੌਜੂਦਾ ਅਪੀਲਾਂ ਵਿੱਚ ਵਿਵਾਦ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਲਈ ਮਨ ਵਿੱਚ ਰਹੇ।"

ਨਿਯਮ 148(3) ਅਤੇ 149(3) ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 309 ਜਾਂ ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ ਐਕਟ, 1935 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰੀ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਬਣਾਏ ਗਏ ਸਨ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਨਿਯਮ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਘਟਾ ਨਹੀਂ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਗਾਰੰਟੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 311 ਇਹ ਦਲੀਲ ਜੋ ਨਿਯਮ 148(3) ਜਾਂ ਨਿਯਮ 149(3) ਨੇ ਦੋਵਾਂ ਧਿਰਾਂ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ, ਨੂੰ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਨਿਰੀਖਣਾਂ ਨਾਲ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ: -

“ਇਹ ਸੱਚ ਹੈ ਕਿ ਨਿਯਮ 148(3) ਜਾਂ ਨਿਯਮ 149(3) ਦੁਆਰਾ ਅਧਿਕਾਰਤ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੋਵਾਂ ਪਾਸਿਆਂ ਤੋਂ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਸਾਰੇ ਵਿਹਾਰਕ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ, ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਉਚਿਤ ਨੋਟਿਸ ਦੇਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਨੌਕਰ ਨੂੰ ਆਪਣੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਅਧਿਕਾਰ ਦਾ ਇਸ ਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਮੌਜੂਦਾ ਬੇਰੁਜ਼ਗਾਰੀ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਬਹੁਤਾ ਮਤਲਬ ਨਹੀਂ ਹੈ; ਪਰ ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਇਹ ਤੱਥ ਕਿ ਇੱਕ ਨੌਕਰ ਨੂੰ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਇਸ ਸਥਿਤੀ ਤੋਂ ਨਹੀਂ ਹਟ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜੋ ਅਧਿਕਾਰ ਰੇਲਵੇ ਅਥਾਰਟੀਆਂ ਨੂੰ ਅਣਗੌਲੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਉਹ ਧਾਰਾ 311(2) ਦੇ ਨਾਲ ਅਸੰਗਤ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ, ਇਹ ਹੈ। ਇਸ ਤੱਥ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਕਿ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਸਬੰਧਤ ਨੌਕਰ ਨੂੰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

ਫਿਰ ਇੱਕ ਦਲੀਲ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ, ਜੋ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਦਾਖਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਉਸ ਲਈ ਸੰਬੰਧਿਤ ਨਿਯਮ ਵਾਲੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਦਾ ਹੈ

ਖੁੱਲ੍ਹੀਆਂ ਅੱਖਾਂ ਨਾਲ, ਉਕਤ ਨਿਯਮ ਜਾਂ ਉਕਤ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਵੈਧਤਾ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇਣ ਲਈ ਨਹੀਂ ਸੁਣਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਉਸ ਦਲੀਲ ਨੂੰ ਇਸ ਨਿਰੀਖਣ ਨਾਲ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ-

“ਸਾਡੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਪਹੁੰਚ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਵਪਾਰਕ ਮਾਮਲਿਆਂ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਲਈ ਢੁਕਵੀਂ ਹੈ; ਪਰ ਇਹ ਉਸ ਕੇਸ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਲਈ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਣਉਚਿਤ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਜਾਂ ਨਿਯਮ ਨੂੰ ਧਾਰਾ 311(2) ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਗਾਰੰਟੀ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਨ ਦਾ ਦੋਸ਼ ਹੈ; ਅਤੇ ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ



Satnam Singh v. Zila Parishad Ferozepur (Tuli, J.)

ਕਿ ਵਪਾਰਕ ਲੈਣ-ਦੇਣ ਲਈ, ਇਹ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਰੱਦ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ, ਭਾਰਤੀ ਕੰਟਰੈਕਟ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 23 ਦੇ ਤਹਿਤ, ਪਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਉਸ ਦਾ ਕੋਈ ਲਾਭ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਕਿਸੇ ਵੀ ਹਾਲਤ ਵਿੱਚ, ਅਸੀਂ ਇਹ ਨਹੀਂ ਸੋਚਦੇ ਕਿ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਦਲੀਲ ਅਤੇ ਇਸਦੇ ਬੰਧਨ ਵਾਲੇ ਚਰਿੱਤਰ ਦੀ ਅਣਗਹਿਲੀ ਵਾਲੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਸੀਵਿਯਾਨਕਤਾ ਬਾਰੇ ਸਵਾਲ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਵਿੱਚ ਵੈਧਤਾ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ।

“ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਜੱਜ ਦੀਆਂ ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਹਨ ਜੋ ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ ਕਿ ਨਿਯਮ 148(3) ਅਤੇ 149(3) ਨੂੰ ਅਵੇਧ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਸੀਵਿਯਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 311 (2f) ਨਾਲ ਅਸੰਗਤ ਸਨ ਨਾ ਕਿ ਇਸ ਲਈ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਕਿਸੇ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਰੇਲਵੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਜਾਂ ਹਟਾਉਣ ਲਈ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਹੈ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਨੂੰ ਸੀਵਿਯਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 14 ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਵਜੋਂ ਵੀ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਕੋਈ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਨ ਨਾ ਦੇਣ ਦੀ ਗੱਲ ਕਹੀ ਸੀ, ਜਿਸ ਨੇ ਕਿਹਾ ਸੀ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਅਥਾਰਟੀ ਵਿੱਚ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਵਿਵੇਕ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਣਗੌਲਿਆ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਨਿਯਮ ਇੰਨੇ ਸ਼ਬਦੀ ਸਨ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸ਼ਕਤੀ ਨੂੰ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਮਜ਼ੇਦਾਰ ਵੰਗ ਨਾਲ ਵਰਤਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਭਾਗ V ਵਿੱਚ ਨਿਯਮ 1 ਦੇ, ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਬਾਅਦ ਦੇ ਹਿੱਸੇ ਵਿੱਚ ਵਿਚਾਰਿਆ ਗਿਆ ਹੈ।

(11) ਸੁੱਬਾ, ਰਾਓ, ਐਨ.ਜੇ., ਟੈਨਸੇਪੈਰੇਟਐਲਸੀ ਦੇ ਸਹਿਮਤੀ ਵਾਲੇ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ, ਰਿਪੋਰਟ ਦੇ ਪੰਨਿਆਂ 747 ਅਤੇ 748 'ਤੇ ਕੁਝ ਨਿਰੀਖਣਾਂ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੇ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ 'ਤੇ ਅਪੀਲ ਲਾਂਚ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਬਹੁਤ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਇਹ ਨਿਰੀਖਣ ਹਨ: -

“ਦੋਵੇਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਇੱਕੋ ਜਿਹਾ ਹੈ; ਫਰਕ ਸਿਰਫ ਸਤਹੀ ਹੈ, ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਸਮਗਰੀ ਦੀ ਬਜਾਏ ਚਲਾਕ ਡਰਾਫਟ ਵਿੱਚ ਵਧੇਰੇ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਦੋ ਨਿਯਮ ਲਓ:

(1) ਸਰਕਾਰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ, ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਪਰਮਾ-ਨੋਟ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ

ਮਿਆਦ ਪਰ ਆਮ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਲਾਜ਼ਮੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੇ ਰਾਹ; ਅਤੇ

(11) ਸਰਕਾਰ 15 ਦਿਨਾਂ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਕੇ ਪਰਮਾ ਨੋਟ ਸਿਵਲ ਸਰਵੈਂਟ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਦੋਵੇਂ ਨਿਯਮ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਜਾਂਚ ਦੇ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਸਿਵਲ ਸੇਵਕ ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਦਫ਼ਤਰ ਤੋਂ ਵਾਂਝੇ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹਨ। ਦੋਵੇਂ ਸੀਵਿਯਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 311(2) ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਦੋਵੇਂ ਮਾੜੇ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ ਜਾਂ ਕੋਈ ਵੀ ਨਹੀਂ।

ਉਪਰੋਕਤ ਚਰਚਾ ਤੋਂ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਸਿਧਾਂਤ ਉੱਭਰਦੇ ਹਨ। ਕਿਸੇ ਦਫ਼ਤਰ ਦੇ ਸਿਰਲੇਖ ਨੂੰ ਇਸਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਵੰਗ ਤੋਂ ਵੱਖਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਕੋਲ ਕਿਸੇ ਅਹੁਦੇ ਦਾ ਸਿਰਲੇਖ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਇਹ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਜਾਰੀ ਰਹੇਗਾ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਸਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਜਾਂ ਹਟਾਇਆ ਨਹੀਂ ਜਾਂਦਾ। ਕਨੂੰਨੀ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਕਿਸੇ ਦਫ਼ਤਰ ਨੂੰ

ਸਿਰਲੇਖ ਦੇਣ ਅਤੇ ਇਸਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੇ ਢੰਗ ਲਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ। ਜੇਕਰ ਅਜਿਹੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਕਿਸੇ ਦਫਤਰ ਦਾ ਸਿਰਲੇਖ ਹਾਸਲ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਸਮਾਪਤੀ ਦਾ ਜੋ ਵੀ ਢੰਗ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਜੋ ਵੀ ਵਾਕੰਸ਼ ਵਿਗਿਆਨ ਇਸ ਦਾ ਵਰਣਨ ਕਰਨ ਲਈ ਵਰਤਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਸਮਾਪਤੀ ਨਾ ਤਾਂ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਹਟਾਉਣ ਤੋਂ ਵੱਧ ਹੈ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਘੱਟ ਹੈ; ਅਤੇ ਇਹ ਸਥਿਤੀ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 311 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਦਲੀਲ ਕਿ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਸਮਾਪਤੀ ਦਾ ਢੰਗ ਸਿਰਲੇਖ ਤੋਂ ਅਪਮਾਨਿਤ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਸਿਰਲੇਖ ਦੀ ਬਖਸ਼ਿਸ਼ ਦੇ ਦੋ ਸਪੱਸ਼ਟ ਸੰਕਲਪਾਂ ਅਤੇ ਇਸਦੇ ਵਾਂਝੇ ਦੇ ਢੰਗ ਨੂੰ ਮਿਲਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਆਰਟੀਕਲ 311 ਇੱਕ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਸੁਰੱਖਿਆ ਹੈ ਜੋ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਕੋਲ ਅਹੁਦੇ ਦਾ ਸਿਰਲੇਖ ਹੈ, ਮਨਮਾਨੇ ਅਤੇ ਸਖਿਪ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ। ਇਹ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਹੈ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਨਿਯਮ ਦੁਆਰਾ ਉਕਤ ਧਾਰਾ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਤੋਂ ਬਚ ਨਹੀਂ ਸਕਦੀ। ਪਾਰਟੀਆਂ ਵੀ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਵਿਵਸਥਾ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀਆਂ।

ਇਹਨਾਂ ਨਿਰੀਖਣਾਂ ਨੂੰ ਕੇਵਲ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਸਿਵਲ ਸਰਵੈਂਟ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਵਿਚਾਰਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਸਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪ ਦੁਆਰਾ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਰਿਪੋਰਟ ਦੇ ਪੰਨੇ 733 ਅਤੇ 734 'ਤੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ: -

“ਸ਼ੁਰੂ ਵਿਚ ਮੈਨੂੰ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮੈਂ ਆਪਣੀ ਚਰਚਾ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਇਸ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੇ ਸਵਾਲ ਤੱਕ ਸੀਮਤ ਕਰਨ ਦਾ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਕਰਦਾ ਹਾਂ।

Satnam Singh v. Zila Parishad Ferozepur (Tuli, J.)

ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਸਿਵਲ ਸੇਵਕ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ। ਮੇਰੇ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਿਸੇ ਵੀ ਨਿਰੀਖਣ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਨੌਕਰਾਂ ਦੀਆਂ ਹੋਰ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਸਵਾਲ 'ਤੇ ਕੋਈ ਪ੍ਰਭਾਵ ਪਾਉਣਾ ਨਹੀਂ ਹੈ।

(W):~

ਮੌਤੀ ਰਾਮ ਡੇਕਾ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਦਾ ਫੈਸਲਾ, ਜਿਸ 'ਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਬਹੁਤ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 311 ਦੇ ਲਾਗੂ ਨਾ ਹੋਣ ਕਾਰਨ ਉਸ ਨੂੰ ਕੋਈ ਮਦਦ ਨਹੀਂ ਦੇ ਸਕਦਾ।

(12) ਅਸੀਂ ਫਿਰ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਕੀ ਨਿਯਮ 1 ਪਿੰਟ ਭਾਗ V- ਨਿਯਮ ਵੇਧ ਹਨ ਅਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਨਿਯਮ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ: -

- “1(1) ਇਸ ਦੇ ਉਲਟ ਲਿਖਤੀ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਗੈਰ-ਮੌਜੂਦਗੀ ਵਿੱਚ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤ ਹਰ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜਾਂ ਨੌਕਰ ਡਿਸਚਾਰਜ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਨੋਟਿਸ ਜਾਂ ਇਸਦੇ ਬਦਲੇ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਤਨਖ਼ਾਹ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਸ ਨੂੰ ਇਸ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਚਾਰਜ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ। ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ ਜਾਂ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਲਈ ਜਾਂ ਇੱਕ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਮਿਆਦ ਲਈ ਗੁੱਝਿਆ ਹੋਇਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸਦੇ ਅੰਤ ਵਿੱਚ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।
- (2) ਜੇਕਰ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜਾਂ ਨੌਕਰ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਲਈ ਅਧਿਕਾਰਤ ਲਿਖਤੀ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ, ਅਤੇ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਵਾਜਬ ਕਾਰਨ, ਬੋਰਡ ਨੂੰ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤੇ ਬਿਨਾਂ ਆਪਣੀ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਉਸ ਦੀ ਬਕਾਇਆ ਤਨਖ਼ਾਹ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਤਨਖ਼ਾਹ ਤੋਂ ਵੱਧ ਨਾ ਹੋਣ ਵਾਲੀ ਰਕਮ ਜ਼ਬਤ ਕਰਨ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਉਜਰਤ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਜਾਂ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਤੋਂ ਘੱਟ ਦੀ ਉਜਰਤ ਉਸ ਦੀ ਬਕਾਇਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਉਜਰਤ ਜਾਂ ਇੱਕ ਰਕਮ ਤੋਂ ਵੱਧ ਨਾ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਜੁਰਮਾਨੇ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹ ਹੋਵੇਗਾ। ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਤਨਖ਼ਾਹ ਅਤੇ ਉਸ ਦੀ ਤਨਖ਼ਾਹ ਵਿੱਚ ਅੰਤਰ ਦੇ ਬਰਾਬਰ।

ਇਸ ਸਵਾਲ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਲਈ, ਮੈਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਪੱਤਰ ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਈ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖ ਸਕਦਾ ਹਾਂ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਇਹ ਜ਼ੋਰਦਾਰ ਢੰਗ ਨਾਲ ਤਾਕੀਦ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਨਿਯਮ ਪ੍ਰੋਪਿਓ ਵਿਗੋਰ ਕਿਸੇ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਸਿਰਫ ਉਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਵਾਧੂ ਲਾਭ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੇਣ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਅਧੀਨਗੀ ਲਈ ਨਿਰਭਰਤਾ ਡਾ. ਮਵਕੰਦ ਲਾਈ v. ਸ਼ਿਮਲਾ ਦੀ ਮਿਓਸਪਲ ਕਮੇਟੀ (4) ਵਿੱਚ ਕਪੂਰ, ਜੇ. (ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਸਦਾ ਪ੍ਰਭੂਤਾ ਸੀ) ਦੇ ਨਿਰੀਖਣਾਂ 'ਤੇ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਡਾ: ਮਕੰਦ ਲਾਈ ਨੇ ਇਸ ਮੌਕੇ ਟੀ

(4) I.L.R. 1954 Pb. 528.

ਕੇਸ,' ਨੂੰ ਸ਼ਿਮਲਾ ਮਿਊਂਸਪਲ ਕਮੇਟੀ ਦੁਆਰਾ ਸਥਾਈ ਮਿਊਂਸਪਲ ਮੈਡੀਕਲ ਅਫ਼ਸਰ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਪੰਜਾਬ ਮਿਊਂਸਪਲ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 45(1) ਅਧੀਨ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਤਨਖ਼ਾਹ ਦੇ ਕੇ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਬੰਦ ਕਰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ। ਉਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਉਸ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਲਗਾਏ ਗਏ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਲਈ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ। ਹਮਾਮ ਸਿੰਘ, ਜੇ., ਨੇ ਇਸ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਸਹੀ ਪਾਇਆ ਅਤੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਮਿਊਂਸਪਲ ਕਮੇਟੀ ਵੱਲੋਂ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਮਤਾ 17 ਫਰਵਰੀ, 1925 ਨੂੰ ਬਣਾਏ ਗਏ ਨਿਯਮ 3 ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਾ ਕਰਨ ਦੇ ਕਾਰਨ ਵਿਗਾੜਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। , ਅਤੇ ਸ਼ਿਮਲਾ ਨਗਰਪਾਲਿਕਾ ਦੇ ਉਪ-ਨਿਯਮ 62 ਦੇ ਨਾਲ ਪੜ੍ਹੇ ਗਏ ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 14.13। ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਰੂਲਜ਼ ਦਾ ਨਿਯਮ 14.13 ਸਜ਼ਾ ਅਤੇ ਅਪੀਲ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 7 ਨਾਲ ਮੇਲ ਖਾਂਦਾ ਹੈ। ਕਪੂਰ, ਜੇ., ਹਮਾਮ ਸਿੰਘ, ਜੇ. ਦੇ ਸਿੱਟੇ ਨਾਲ ਸਹਿਮਤ ਹੋ ਗਏ, ਅਤੇ ਸਾਬਕਾ ਪ੍ਰੈਸ ਨੇ ਇਸ਼ਾਰਾ ਕੀਤਾ ਕਿ-

“ਕਮੇਟੀ, ਜੇਕਰ ਸਲਾਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ 17 ਫਰਵਰੀ, 1925 ਨੂੰ ਬਣਾਏ ਗਏ ਨਿਯਮ 3 ਦੇ ਅੰਦਰ ਜਾਂ ਸਿਮਲਾ ਨਗਰਪਾਲਿਕਾ ਦੇ ਉਪ-ਨਿਯਮ 62 ਦੇ ਨਾਲ ਪੜ੍ਹੇ ਗਏ ਨਿਯਮ 14.13, ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਰੂਲਜ਼, ਵਾਲੀਅਮ 1 ਦੇ ਅੰਦਰ ਜਾਂਚ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਜਾਂਚ ਮੈਰਿਟ 'ਤੇ ਕੇਸ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰੇਗੀ।

ਵਿਦਵਾਨ ਜੱਜ ਨੇ ਫਿਰ ਕੇਸ ਦੇ ਗੁਣਾਂ ਬਾਰੇ ਚਰਚਾ ਕੀਤੀ ਅਤੇ ਕਿਹਾ ਕਿ-

“ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਮਿਊਂਸਪਲ ਕਮ ਕਮੇਟੀ ਦਾ ਸਥਾਈ ਸੇਵਕ ਸੀ ਅਤੇ ਸਬੂਤ ਦਰਸਾਉਂਦੇ ਹਨ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦੇ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸਦਾ ਕੇਸ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਰੂਲਜ਼ (ਪੰਜਾਬ) ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਜਿਸ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਉਪਰੋਕਤ ਅਤੇ ਧਾਰਾ ਅਧੀਨ ਬਣਾਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। 240 ਮਿਊਂਸਪਲ ਐਕਟ ਅਤੇ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਮਿਊਂਸਪਲ ਰੂਲਜ਼ ਅਤੇ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਰੂਲਜ਼ (ਪੰਜਾਬ) ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਹੋਰ ਬਰਖਾਸਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ।

ਮਿਊਂਸਪਲ ਕਮੇਟੀ ਦੇ ਵਕੀਲ ਵੱਲੋਂ ਉਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਪੰਜਾਬ ਮਿਊਂਸਪਲ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 45(1) ਨੇ ਮਿਊਂਸਪਲ ਕਮੇਟੀ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਮਨਪਸੰਦ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸੇਵਾਦਾਰ ਨੂੰ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕਰਨ ਦਾ ਬੇਅੰਤ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਬਸ਼ਰਤ ਉਹ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਲਈ ਨਾ ਹੋਵੇ। ਇਸ ਦਲੀਲ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਵਿਦਵਾਨ ਜੱਜ ਨੇ ਕਿਹਾ: -

“ਬਿਨਾਂ ਸ਼ੱਕ, ਧਾਰਾ 39 ਵਿੱਚ ਵਰਤੇ ਗਏ ਸ਼ਬਦ ਹਨ 'ਮੁਅੱਤਲ, ਹਟਾਓ, ਬਰਖਾਸਤ ਜਾਂ ਹੋਰ ਸਜ਼ਾ' ਅਤੇ ਸੈਕਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਵਰਤੇ ਗਏ ਸ਼ਬਦ

ਐਕਟ ਦਾ 45(1) 'ਡਿਸਚਾਰਜ' ਹੈ ਪਰ ਮੇਰੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ ਇਹ ਸੁਰੱਖਿਆ ਉਪਾਵਾਂ 'ਤੇ ਸੀਮਾ ਦੀ ਧਾਰਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਬਲਕਿ ਨੌਕਰਾਂ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਹੋਰ ਉਪਬੰਧ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨਿਯਮ (ਪੰਜਾਬ) ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਹ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਤਾਂ ਧਾਰਾ 45(1) ਵਿੱਚ 'ਡਿਸਚਾਰਜ' ਸਥਾਈ ਸੇਵਕਾਂ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ

Satnam Singh v. Zila Parishad Ferozepur (Tuli, J.)

'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ। ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਰੂਲਜ਼ (ਪੰਜਾਬ) ਨੂੰ ਮਿਉਂਸਪਲ ਸੇਵਕਾਂ ਤੱਕ ਵਧਾ ਕੇ ਅਤੇ ਮਿਉਂਸਪਲ ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਬਣਾਏ ਗਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਮਿਉਂਸਪਲ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਮਿਉਂਸਪਲ ਕਮੇਟੀਆਂ ਦੀਆਂ ਬੇਤੁਕੀਆਂ ਤੋਂ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਜੋ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਬਹੁਗਿਣਤੀ ਦੇ ਵਹਿਸ਼ੀ ਬਲ ਦੁਆਰਾ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨਾ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਉਹ ਅਸੁਵਿਧਾਜਨਕ ਪਾਉਂਦੇ ਹਨ ਜਾਂ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਉਹ ਪਸੰਦ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਮੈਨੂੰ ਨਹੀਂ ਲੱਗਦਾ ਕਿ ਧਾਰਾ 45(1) ਨੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਉਹ ਗਾਰੰਟੀ ਜਾਂ ਸੁਰੱਖਿਆ ਖੋਹ ਲਈ ਹੈ ਜੋ ਕਾਨੂੰਨ ਸਾਰੇ ਮਿਉਂਸਪਲ ਸੇਵਕਾਂ ਨੂੰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜੋ ਕਿ ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਨੇ ਹੁਣ ਕੇਂਦਰ ਸਰਕਾਰ ਅਤੇ ਰਾਜਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਸਿਵਲ ਸੇਵਕਾਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ। . ਅਸਲ ਵਿੱਚ, ਲੋਕਤੰਤਰ ਵਿੱਚ ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਸੇਵਕਾਂ ਨੂੰ ਅਕਸਰ ਬੇਲੋੜੇ ਫਰਜ਼ ਨਿਭਾਉਣੇ ਪੈਂਦੇ ਹਨ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਬਹੁਗਿਣਤੀ ਦੇ ਜ਼ੁਲਮ ਜਾਂ ਅਜਿਹੇ ਬਹੁਗਿਣਤੀ ਦੇ ਨੇਤਾਵਾਂ ਦੀਆਂ ਇੱਛਾਵਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਹਰ ਕਿਸਮ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹੋ ਕਾਰਨ ਸੀ ਕਿ ਇਹ ਨਿਯਮ ਬਣਾਏ ਗਏ ਪ੍ਰਤੀਤ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਅਤੇ ਮਿਉਂਸਪਲ ਕਮੇਟੀਆਂ ਤੱਕ ਫੈਲਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹਨਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਇਸ ਤੋਂ ਵੱਡੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਕਦੇ ਵੀ ਨਹੀਂ ਸੀ ਜਿੰਨੀ ਹੁਣ ਹੈ ਜਦੋਂ ਸਭ ਕੁਝ ਸੀਖਿਆ ਦੇ ਬਲ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅਕਸਰ ਇਸ ਤਾਕਤ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਰੋਕ ਦੇ ਬਲ ਦੇ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।"

ਇਹਨਾਂ ਨਿਰੀਖਣਾਂ ਤੋਂ, ਇਹ ਸਪੇਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਭਾਗ VA ਵਿੱਚ ਨਿਯਮ 1(1), ਜੋ ਕਿ ਪੰਜਾਬ ਮਿਉਂਸਪਲ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 45(1) ਦੇ ਸਮਾਨ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਹੈ, ਸੁਰੱਖਿਆ ਉਪਾਵਾਂ 'ਤੇ ਕੋਈ ਸੀਮਾ ਨਹੀਂ ਰੱਖਦਾ ਹੈ। ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਰੂਲ ਦੁਆਰਾ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ? ਪਰ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਹੋਰ ਉਪਬੰਧ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਕਤ ਨਿਯਮ ਵਿੱਚ 'ਡਿਸਚਾਰਜ' ਸਥਾਈ ਸੇਵਕਾਂ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ। ਮੈਂ ਸਿੱਖਿਅਤ ਵਕੀਲ ਦੀ ਅਧੀਨਗੀ ਲਈ ਸਹਿਮਤ ਹੋਣ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰੱਥ ਹਾਂ। ਉਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੇ ਦੋਵੇਂ ਵਿਦਵਾਨ ਜੱਜ ਇਸ ਸਿੱਟੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚੇ ਕਿ ਡਾਕਟਰ ਮੁਕੰਦ ਲਾਈ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਕਾਰਨ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ, ਜਿਸ ਲਈ ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਸੀ। ਕਪੂਰ, ਜੇ. ਦੇ ਨਿਰੀਖਣ, ਉਪਰੋਕਤ ਹਵਾਲਾ ਦੇ ਕੇ, ਉਹਨਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਵਿਚਾਰ ਪਾਠ ਵਿੱਚ, ਸਿਰਫ ਇਹ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਦੇ ਹਨ ਕਿ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦੇ ਕਾਰਨ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਨੂੰ ਡਿਸਚਾਰਜ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਮਿਊਂਸਪਲ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 45(1) ਵਿੱਚ ਉਸ ਸ਼ਬਦ ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਵਿੱਚ। ਇਹ ਨਿਰੀਖਣ ਇਸ ਸਿੱਟੇ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਪਹੁੰਚਦੇ ਹਨ ਕਿ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਸ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਿਯਮ ਦੇ ਤਹਿਤ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਛੁੱਟੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।

(13) 'ਅਪੀਲੈਂਟ ਨੂੰ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ' ਲਈ ਫਿਰ ਸਿੱਖੇ ਹੋਏ ਸਲਾਹਕਾਰ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਐਕਟ ਜਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿਚ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਹੋਰ ਉਪਬੰਧ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਸਮਾਂ ਦੇਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਪਟਾਉਣ ਲਈ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਨੂੰ ਅਜਿਹੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਨੋਟਿਸ ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਰੂਲਜ਼ ਵਿੱਚ ਦੱਸੀ ਗਈ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਡਿਸਚਾਰਜ ਦਾ ਇੱਕੋ ਇੱਕ ਮਾਮਲਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਲੋਕ ਸੇਵਕ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ 'ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ thfe ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਹੈ। ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਬਣਾਏ ਗਏ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਲਈ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਪੰਜਾਬ ਜਨਰਲ ਕਲੋਜ਼ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 14 ਲਈ ਇਸ ਸਪੁਰਦਗੀ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਯੋਗਤਾ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ-

“ਜਿੱਥੇ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਪੰਜਾਬ ਐਕਟ ਦੁਆਰਾ, ਕੋਈ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਫਿਰ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕੋਈ ਵੱਖਰਾ ਇਰਾਦਾ ਪ੍ਰਗਟ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ, ਨਿਯੁਕਤੀ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਰੱਖਣ ਵਾਲੀ ਅਥਾਰਟੀ ਕੋਲ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਲੀਬਿਤ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਵੀ ਹੋਵੇਗੀ। ਉਸ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਵਿਚ, ਭਾਵੇਂ ਆਪਣੇ ਆਪ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੋਵੇ।

ਇਹ ਵਿਵਾਦ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਭਾਗ VA ਵਿੱਚ ਨਿਯਮ 1 ਵਿੱਚ ਉਹੀ ਤਾਕਤ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਕੇਂਦਰੀ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਜਨਰਲ ਕਲਾਜ਼ ਐਕਟ, 1897 ਦੀ ਧਾਰਾ 16' ਵਿੱਚ ਵੀ ਅਜਿਹਾ ਹੀ ਉਪਬੰਧ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਧਾਰਾ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇਸ ਨੂੰ ਇੰਡੀਅਨ ਇੰਸਟੀਚਿਊਟ ਆਫ਼ ਟੈਕਨਾਲੋਜੀ ਬਨਾਮ ਮਾਂਗਟ ਵਿੱਚ ਦਿੱਲੀ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੁੱਲ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਸਿੰਘ (5) ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ "ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਵਿੱਚ ਮੁਅੱਤਲ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸਧਾਰਨ ਡਿਸਚਾਰਜ ਦੁਆਰਾ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ"। ਮਾਮਲੇ ਦੇ ਇਸ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਵਿੱਚ, ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਥਾਰਟੀ ਵਿੱਚ ਨਿਹਿਤ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸ ਵਿੱਚ ਨਿਵਾਸ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 27 ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦਿੰਦੀ ਹੈ, ਇਹ ਵੀ ਇਸ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦਿੰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਡਿਸਚਾਰਜ ਦੇ ਢੰਗ ਦਾ ਉਪਬੰਧ ਨਿਯਮ 1 (1) ਵਿੱਚ ਭਾਗ ਵਿੱਚ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ VA. ਦੇ ਇਸ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਵਿੱਚ

ਮਾਮਲਾ, ਉਸ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਕੋਲ ਇਹ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਆਪਣੇ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਿਸੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜਾਂ ਨੌਕਰ ਨੂੰ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਕੇ ਜਾਂ ਇਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰ

ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਅਤੇ ਬੋਰਡ ਵਿਚਕਾਰ ਕਿਸੇ ਲਿਖਤੀ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿੱਚ ਉਲਟ ਉਪਬੰਧ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਕਰਮਚਾਰੀ। ਕਿਉਂਕਿ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦਾ ਆਰਟੀਕਲ 311 ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਦੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ, ਇਸ ਲਈ ਇਹ ਤਾਕੀਦ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਕਿ ਨਿਯਮ 1(1) ਦੇ ਤਹਿਤ ਨਿਯਮ 1(1) ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਡਿਸਚਾਰਜ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਭਾਗ VA ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੈ / ਸਜ਼ਾ ਅਤੇ ਅਪੀਲ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 7 ਜਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਭਾਗ V ਵਿੱਚ ਨਿਯਮ 2 ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਆਗਿਆ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਭਾਗ VA ਵਿੱਚ ਨਿਯਮ 1(1) ਦਾ ਭਾਗ V ਵਿੱਚ ਨਿਯਮ 2 ਜਾਂ ਸਜ਼ਾ ਅਤੇ ਅਪੀਲ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 7 ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਸ਼ਕਤੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਜ਼ਾ ਅਤੇ ਅਪੀਲ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 7 ਦਾ ਧਾਰਾ 311 ਵਾਂਗ ਕੋਈ ਓਵਰਰਾਈਡਿੰਗ ਪ੍ਰਭਾਵ ਹੈ। ਸੰਵਿਧਾਨ. *ਮੋਤੀ ਰਾਮ ਡੇਕਾ ਦੇ ਕੇਸ (3) (ਸੁਪਰਾ)* ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਾਂ ਦੁਆਰਾ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਧਾਰਾ 311 ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸੁਰੱਖਿਆ ਉਪਾਵਾਂ ਨੂੰ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਪਰ ਸਜ਼ਾ ਅਤੇ ਅਪੀਲ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਬਾਰੇ ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਜਿਹਾ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦੇਣ 'ਤੇ ਡਿਸਚਾਰਜ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸੇ ਤਾਕਤ ਵਾਲੇ ਵਿਧਾਨਿਕ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ।

(14) ਐਪਲੈਟਿਨਿਸ ਲਈ ਬਰਲੇਰਨਡ ਕਾਉਂਸਲਟ, ਨਿਨ ਮਾਈਯੂਓਪੀਨੀਅਨ, ਉਦੋਂ ਸਹੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਉਹ ਇਹ ਦਰਜ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਅਵਧੀ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦੇਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਸਨੂੰ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕਰਨਾ ਉਸ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਜਾਂ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਥਾਈਤਾ ਨਾਲ ਅਸੰਗਤ ਹੈ। ਇਹ ਮਾਮਲਾ ਐਸ.ਆਰ. *ਤਿਵਾੜੀ ਬਨਾਮ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ, ਆਗਰਾ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ (6)* ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੁਆਰਾ ਸਮਾਪਤ ਹੋਇਆ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਦੇ ਨਿਯਮ 3-ਏ; ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਐਕਟ, 1922 ਦੀ ਧਾਰਾ 172(2) ਦੇ ਅਧੀਨ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਯੂਪੀ ਰਾਜ ਦੁਆਰਾ ਬਣਾਏ ਗਏ ਨਿਯਮ, ਵੈਧ ਮੰਨੇ ਗਏ ਸਨ। ਇਹ ਨਿਯਮ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ: -

“3 ਏ. ਬੋਰਡ ਦੇ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਨੌਕਰ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਦੀ ਮਿਆਦ ਇਸ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਨਿਰਧਾਰਤ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ ਜਦੋਂ ਤੱਕ-

- (i) ਉਸ ਦਾ ਅਸਤੀਫਾ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਉਸ ਦੇ ਉੱਤਰਾਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਲਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਜਾਂ ਉਹ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡਾਂ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੁਆਰਾ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰਹਿਣਾ ਬੰਦ ਕਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਜਾਂ
- (ii) ਉਸਨੇ ਅਜਿਹੇ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਉਸਦੀ ਤਨਖਾਹ ਰੁਪਏ ਤੋਂ ਵੱਧ ਹੈ। 15 ਅਤੇ ਹੋਰ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ, ਜਾਂ

- (iii) ਉਸਨੇ ਬੋਰਡ ਨੂੰ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਰਕਮ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਜਾਂ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਉਸਦੀ ਤਨਖਾਹ ਰੁਪਏ ਤੋਂ ਵੱਧ ਹੈ। 15 ਅਤੇ ਹੋਰ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਰਕਮ;
- (iv) ਉਸ ਨੂੰ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਉਸ ਦੇ ਉੱਤਰਾਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕਰਨ ਲਈ ਯੋਗ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਜਾਂ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਰਕਮ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਤਨਖਾਹ ਰੁਪਏ ਤੋਂ ਵੱਧ ਹੈ। 15 ਅਤੇ ਹੋਰ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਨੋਟਿਸ ਤੋਂ ਘੱਟ ਨਹੀਂ ਜਾਂ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਰਕਮ।

ਸੰਬੰਧਿਤ ਨਿਰੀਖਣ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹਨ (ਰਿਪੋਰਟ ਦਾ ਪੰਨਾ 66): -

“ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਇਸ ਲਈ, ਕਿਸੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜਾਂ ਨੌਕਰ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ, ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਕਟੌਤੀ ਉਦੋਂ ਹੀ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਉਸ ਨੂੰ ਉਸ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕਾਰਨ ਦਿਖਾਉਣ ਦਾ ਵਾਜਬ ਮੌਕਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਪਰ ਬੋਰਡ ਦੇ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਨੌਕਰ ਦੇ ਵੀ ਸੇਵਾ-ਮੁਕਤੀ ਉਹ ਨਿਯਮ 3 ਏ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ”, (ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ)।

ਸ਼ਾਹ, ਜੇ., ਅਦਾਲਤ ਲਈ ਬੋਲਦੇ ਹੋਏ, ਨੇ ਇਹ ਵੀ ਦੋਖਿਆ: -

“ਬੋਰਡ ਨੇ ਅਕਤੂਬਰ 18, 1954 ਦੇ ਆਪਣੇ ਮਤੇ ਦੁਆਰਾ, ਨਿਯਮ 3A ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਅਤੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਦ੍ਰਿੜਤਾ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ। ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਰਾਸ਼ਟਰ ਬੋਰਡ ਅਤੇ ਪ੍ਰਾਈਮਾ ਦੇ ਮਤੇ ਦੁਆਰਾ ਸੀ। ਅਸਲ ਵਿੱਚ, ਸ਼ਕਤੀ ਦਾ ਅਭਿਆਸ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਵਕੀਲ ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ - ਐਕਟ ਦੁਆਰਾ ਹੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਲਾਲ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਦੀ ਇੱਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ, ਇੱਕ ਨਿਯਮ ਜੋ ਉਸ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ 'ਤੇ ਪਾਬੰਦੀਆਂ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦਾ ਸੀ, ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਿਰਜੀਵ ਸੀ। ਇਹ ਤਾਕੀਦ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀਆਂ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਬੋਰਡ ਦੇ ਪੱਕੇ ਨੌਕਰ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਪਰ ਵਿਧਾਨ ਸਭਾ ਨੇ ਬੋਰਡ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਹੈ, ਨਾ ਕਿ ਸਜ਼ਾ ਵਜੋਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ, ਸ਼ਰਤਾਂ ਜਿਸ ਦੇ ਤਹਿਤ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਉਦੇਸ਼ ਦੀ ਸੇਵਾ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਅਸੀਂ ਇਸ ਵਿਵਾਦ ਨਾਲ ਸਹਿਮਤ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੇ। ਬੋਰਡ ਦੀ ਧਾਰਾ 82 ਦੁਆਰਾ ਬੋਰਡ ਦੇ ਸੇਵਾਦਾਰਾਂ ਨੂੰ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ, ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ, ਤਬਾਦਲੇ ਅਤੇ ਨਿਯੰਤਰਣ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਸਮੇਤ ਸੇਵਾ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਪੈਦਾ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਸਵਾਲਾਂ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਵਿਧਾਨਿਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬੋਰਡ ਨੂੰ ਸੌਂਪੀ ਗਈ ਹੈ।

ਸੇਵਾਦਾਰਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਵੱਧ ਹੋਣ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਰਾਸ਼ਟਰਪਤੀ; ਰੁ. 40 ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾਵਾਰ, ਅਤੇ ਹੋਰ ਨੌਕਰਾਂ ਲਈ ਸਕੱਤਰ ਨੂੰ ਪਰ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਪ੍ਰਵੀਸ਼ੇਜ਼ ਵਿੱਚ



Satnam Singh v. Zila Parishad Ferozepur (Tuli, J.)

ਨਿਰਧਾਰਤ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੈ। ਬੋਰਡ, ਪ੍ਰਧਾਨ ਅਤੇ ਸਕੱਤਰ ਨੂੰ ਧਾਰਾ 82 ਅਧੀਨ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ 'ਤੇ, ਧਾਰਾ 84 ਦੁਆਰਾ ਲਗਾਈਆਂ ਗਈਆਂ ਪਾਬੰਦੀਆਂ ਦਾ ਇੱਕ ਹੋਰ ਸਮੂਹ ਹੈ। ਸ਼ਕਤੀ, ਹੋਰਨਾਂ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ, ਨਿਯੁਕਤੀ 'ਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਲਗਾਉਣ ਵਾਲੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੈ। ਵਿਅਕਤੀ ਦਫਤਰਾਂ ਜਾਂ ਖਾਸ ਦਫਤਰ ਲਈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਹੁਨਰ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ, ਅਤੇ ਬੋਰਡ ਦੇ ਸੇਵਕਾਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਨਿਯਮਾਂ ਲਈ। ਬੋਰਡ ਦੇ ਨੌਕਰਾਂ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਲਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਨਿਯਮ ਬੋਰਡ ਦੇ ਸੇਵਕਾਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਇੱਕ ਨਿਯਮ ਹੈ ਅਤੇ ਧਾਰਾ 172 (2) ਦੇ ਨਾਲ ਪੜ੍ਹੀ ਗਈ ਧਾਰਾ 84 (ਡੀ) ਦੇ ਤਹਿਤ ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਬਣਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸਦੇ ਨਾਲ ਹੁੰਦੀ ਹੈ - ਨਿਯੁਕਤੀ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ, ਅਤੇ ਸਮਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਪ੍ਰਤੀਬੰਧਾਂ ਦੀ ਗੈਰ-ਮੌਜੂਦਗੀ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਗਟ ਜਾਂ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ, ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਲਈ ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਨੌਕਰੀ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਧਾਰਾ 82 ਵਿੱਚ ਪਾਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਦੀ ਵਰਤੋਂ ਦੀ ਵਿਧੀ ਧਾਰਾ 84 ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਨਿਯਮ ਉਹਨਾਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਦੇ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਿਸੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜਾਂ ਨੌਕਰ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ (ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਰਾਹ) ਅਤੇ ਇਹ ਵੀ ਕਿ ਜਿਸ ਅਧੀਨ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾ ਨਿਰਧਾਰਨ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਆਈ

ਇਹ ਤਾਕੀਦ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਨਿਯਮ 3A ਉਸ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ। ਪਰ ਧਾਰਾ (iv) ਵਿੱਚ ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ ਹੈ ਕਿ ਬੋਰਡ ਦੇ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਨੌਕਰ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਦੀ ਮਿਆਦ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਨਿਰਧਾਰਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਸਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਅਵਧੀ ਦਾ ਉੱਤਰਾਧਿਕਾਰੀ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਲਈ ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ। ਇਹ ਉਹ ਨੋਟਿਸ ਹੈ ਜੋ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੱਸਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਨੋਟਿਸ ਦੇਣ ਲਈ ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਸਬੰਧਤ ਨੌਕਰ ਦੇ ਉੱਤਰਾਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਲਈ ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਹੈ।

ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਹਨਾਂ ਨਿਰੀਖਣਾਂ ਤੋਂ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਕੋਲ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਭਾਗ VA ਵਿੱਚ ਨਿਯਮ 1(1) ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸਕੱਤਰ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕਰਨ ਅਤੇ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਸੀ।

(15) 13.ਪੀ. ਅਤੇ ਹੋਰ (7) ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ: -

“ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਇੱਕ ਨੌਕਰ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਇੱਕ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤੋਂ ਬਹੁਤ ਵੱਖਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਬੁਨਿਆਦੀ ਨਿਯਮ 56 ਨੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਹੈ, ਉਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਨੰਬਰ 1-923-A/IX-A-1 (22)-67 ਮਿਤੀ 24 ਦੇ ਤਹਿਤ ਬਣਾਏ ਗਏ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਜੂਨ, 1968 ਵਿੱਚ ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਦੇ ਸਾਰੇ

Satnam Singh v. Zila Parishad Ferozepur (Tuli, J.)

ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ 58 ਸਾਲ ਹੋਵੇਗੀ। ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਵਾਰ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਪੱਕੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਉਸ ਨੂੰ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਤੱਕ, ਯਾਨੀ 58 ਸਾਲ ਤੱਕ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਰਹਿਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਉਮਰ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਉਸਦੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਪ੍ਰਤੀ ਸਜ਼ਾ ਵਜੋਂ ਹੋਵੇਗੀ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਉਸਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਜ਼ਬਤ ਕਰਨਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ। ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਮੈਨੂਅਲ ਦੇ ਪੰਨਾ 193 'ਤੇ ਛਾਪਿਆ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ, ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਘਟਾਉਣ ਬਾਰੇ ਨਿਯਮ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ ਅਨੁਸਾਰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜਾਂ ਨੌਕਰ ਨੂੰ ਉਸ ਵਿਰੁੱਧ ਪ੍ਰਸਤਾਵਿਤ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕਾਰਨ ਦਿਖਾਉਣ ਦਾ ਵਾਜਬ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤੇ ਬਿਨਾਂ ਬਰਖਾਸਤ ਜਾਂ ਹਟਾਇਆ ਨਹੀਂ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਮੈਨੂਅਲ ਦੇ ਪੰਨਾ 189 'ਤੇ ਛਪੇ ਨਿਯਮ 3-ਏ ਨੂੰ ਪੰਨਾ 193 'ਤੇ ਛਾਪੇ ਗਏ ਨਿਯਮ ਦੇ ਨਾਲ ਪੜ੍ਹਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਭਾਵੇਂ ਨਿਯਮ 3-ਏ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ, ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਕਿਸੇ ਨੌਕਰ ਨੂੰ ਵਿਰੁੱਧ ਕਾਰਨ ਦਿਖਾਉਣ ਦਾ ਵਾਜਬ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ। ਜੇਕਰ ਉਸ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਜਾਂ ਹਟਾਇਆ ਜਾਣਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸ ਵਿਰੁੱਧ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਦੀ ਤਜਵੀਜ਼ ਹੈ।"

ਉਪਰੋਕਤ ਨਿਰੀਖਣਾਂ ਤੋਂ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਵਿਦਵਾਨ ਜੱਜਾਂ ਨੇ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਕਿ ਯੂਪੀ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 3-ਏ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਿਸੇ ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕਰਨ ਲਈ ਕੋਈ ਕਾਰਵਾਈ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਸੀ। ਸਿਰਫ ਇੰਨਾ ਹੀ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪ੍ਰਸਤਾਵਿਤ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਕਾਰਨ ਦੱਸੇ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ। ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਜਗਨਦੀਨ ਬਨਾਮ ਉੱਤਰ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ (8) ਵਿੱਚ ਉਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਪੂਰੇ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਫੁੱਲ ਬੈਂਚ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਜੱਜਾਂ ਨੇ ਐਸ.ਆਰ. ਤਿਵਾੜੀ ਦੇ ਕੇਸ (6) (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਇਸ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਦੇਖਿਆ ਕਿ-

“ਨਿਯਮ 3-ਏ ਵੈਧ ਹੈ ਅਤੇ ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਵਰਤਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਹੋਣੀਆਂ ਹੋਣ।

(7) 1971 ਐਸ.ਐਲ.ਆਰ.- 624.

(8) 1973 (2) SLR 41.

Satnam Singh v. Zila Parishad Ferozepur (Tuli, J.)

ਕੋਈ ਵੀ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਦੇ ਇਰਾਦੇ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਸਰਲਤਾ ਦਾ ਨਿਰਣਾ ਕੀਤਾ। ਨਿਯਮ 3-ਏ ਦੇ ਨਾਲ ਨਾਲ 25 ਮਾਰਚ, 1946 ਦੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਬਣਾਏ ਗਏ ਨਿਯਮ, ਵੱਖ-ਵੱਖ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਸਿਰਫ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਹਟਾਉਣ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਕੇਸ ਨੂੰ ਕਵਰ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਮੋਤੀ ਰਾਮ ਡੇਕਾ ਦੇ ਕੇਸ (3) (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਵੱਲ ਬੈਚ ਦਾ ਧਿਆਨ ਦਿਵਾਇਆ ਅਤੇ ਵਿਦਵਾਨ ਜੱਜਾਂ ਨੇ ਉਸ ਕੇਸ ਨੂੰ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਵੱਖਰਾ ਕੀਤਾ ਕਿ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਧਾਰਾ 311 ਅਤੇ ਇਸ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਚੱਲਦਾ ਹੈ। ਰੇਲਵੇ ਸਥਾਪਨਾ ਕੋਡ ਵਿੱਚ 'ਲੀਅਨ' ਅਤੇ 'ਪ੍ਰਤੀ - ਅਹੁਦਾ' ਜਿਸ ਨੇ ਸਥਾਈ ਰੇਲਵੇ ਸੇਵਕ ਨੂੰ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਰਹਿਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੱਤਾ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਹ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਦੀ ਉਮਰ ਤੱਕ ਨਹੀਂ ਪਹੁੰਚ ਜਾਂਦਾ ਜਾਂ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਹ ਸਬੰਧਤ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਨਹੀਂ ਹੋ ਜਾਂਦਾ। ਵਿਦਵਾਨ ਜੱਜਾਂ ਨੇ ਇਹ ਵੀ ਦੇਖਿਆ ਕਿ ਐਸ.ਆਰ. ਤਿਵਾੜੀ ਦੇ ਕੇਸ (6) ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਬੀ.ਪੀ. ਸਿਨਹਾ, ਸੀ.ਜੇ., ਜੇ.ਸੀ. ਸ਼ਾਹ ਅਤੇ ਐਨ. ਰਾਜਗੋਪਾਲ ਅਯੰਗਰ, ਜੇ.ਜੇ., ਜੇ.ਜੇ., ਮੋਤੀ ਰਾਮ ਦੀ ਬੈਚ ਨੇ 15 ਅਪ੍ਰੈਲ 1963 ਨੂੰ ਸੁਣਾਇਆ ਸੀ। ਡੇਕਾ ਦੇ ਕੇਸ (3) ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਅੱਠ ਮਹੀਨਿਆਂ ਬਾਅਦ 15 ਦਸੰਬਰ, 1963 ਨੂੰ ਸੱਤ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਚ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਜਿਸ ਦੇ ਸ਼ਾਹ ਅਤੇ ਰਾਜਗੋਪਾਲ ਅਯੰਗਰ, ਜੇ.ਜੇ., ਮੈਂਬਰ ਸਨ। ਕਿਸੇ ਵੀ ਨਿਰਣੇ ਵਿਚ • ਮੋਤੀ ਰਾਮ ਡੇਕਾ ਦੇ ਕੇਸ (3) ਐਸ.ਆਰ. ਤਿਵਾੜੀ ਦੇ ਕੇਸ (6) ਵਿਚ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ • ਵਿਚਾਰਿਆ ਜਾਂ ਹਵਾਲਾ ਵੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਐਸ.ਆਰ. ਤਿਵਾੜੀ ਦੇ ਕੇਸ (6) ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਸਾਮੱਗਰੀ ਜਾਂ ਢੁਕਵਾਂ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਕੋਲ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 311 ਦੇ ਤਹਿਤ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਗਾਰੰਟੀ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਐਕਸੀਪੈਂਸੀ, ਮੋਤੀ ਰਾਮ ਡੇਕਾ ਦਾ ਕੇਸ (3) ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਸੀ ਜੋ ਐਸਆਰ ਤਿਵਾੜੀ ਦੇ ਕੇਸ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣੇ ਹਨ। ਮੈਂ ਇਲਾਹਾਬਾਦ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੁਲ ਬੈਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨਾਲ ਸਨਮਾਨਜਨਕ ਸਹਿਮਤ ਹਾਂ ਅਤੇ ਮੈਨੂੰ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਭਾਗ VA ਵਿੱਚ ਨਿਯਮ 1(1) ਰੱਖਣ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਝਿਜਕ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੇ ਤਹਿਤ ਸਥਾਈ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਵੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੇਕਰ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਛੁਟਕਾਰਾ ਪਾਉਣ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਨਾ ਕਿ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ। ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਭਾਗ V ਵਿੱਚ ਨਿਯਮ ਅਤੇ ਸਜ਼ਾ ਅਤੇ ਅਪੀਲ ਨਿਯਮ ਇੱਕ ਵੱਖਰੇ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਅਰਥਾਤ, ਜਦੋਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣਾ ਜੁਰਮਾਨਾ ਜਾਂ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਇੰਡੀਅਨ ਇੰਸਟੀਚਿਊਟ ਆਫ ਟੈਕਨਾਲੋਜੀ ਬਨਾਮ ਮੰਗਤ ਸਿੰਘ (5) (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਦਿੱਲੀ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੁੱਲ ਬੈਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਲਈ ਸਿੱਖਿਅਤ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਬਹੁਤ ਭਰੋਸਾ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ • ਵਿਚਕਾਰ ਅੰਤਰ ਸਾਹਮਣੇ ਲਿਆਂਦਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਨਿਰੋਲ ਵਪਾਰਕ ਸਟੈਚੂ ਟੋਰੀ - ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨਾਂ ਅਤੇ ਅਰਧ-ਸਰਕਾਰੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨਾਂ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਥਾਨਕ ਅਥਾਰਟੀਆਂ ਅਤੇ ਇਸ ਰੋਸ਼ਨੀ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਫੈਸਲਿਆਂ ਨੂੰ ਵੱਖਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇੱਕ ਨਿਰੀਖਣ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ -

"ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਾਲਾ ਰਹੇਗਾ ਜੇਕਰ ਪਾਰਟੀਆਂ ਦੀ ਇੱਛਾ ਨੂੰ ਬੇਰੋਕ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਪਰ ਇਹ

ਸਥਿਤੀ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜੇਕਰ ਇੱਛਾ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੁਆਰਾ ਖੋਹ ਲਿਆ ਗਿਆ ਹੈ।"

ਫੁਲ ਬੈਚ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਕੇਸ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਦੇ ਸਨ ਅਤੇ ਇਹ ਇਸ ਰੋਸ਼ਨੀ ਵਿੱਚ ਸੀ ਕਿ ਵਿਦਵਾਨ ਜੱਜਾਂ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਮਾਮਲੇ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਕੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਮੈਟਰਾਂ ਲਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਕੀ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 226 ਦੇ ਤਹਿਤ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕਰਨ ਅਤੇ ਬਹਾਲੀ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਸੀ। ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਜਾਂ ਧਿਰਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕਰਨ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਬੈਚ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਹੇਠ ਲਿਖਿਆ ਹੋਇਆ; ਰਿਪੋਰਟ ਦੇ ਪੈਰਾ 7 ਵਿਚਲੇ ਨਿਰੀਖਣਾਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਇਸ ਅੱਧ ਵਿਚ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ:-

“ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸਥਾਈਤਾ ਦਾ ਆਦਰ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ- ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸੰਸਥਾਨ 'ਤੇ ਲਾਜ਼ਮੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਹਨ। ਅਜਿਹੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਏਜੰਟ ਦੁਖੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 226 ਦੇ ਤਹਿਤ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਵੇਗੀ। ਸੁਪ੍ਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਲਗਾਤਾਰ ਚੁੱਕਿਆ ਹੈ ! ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਕਰੋ ਕਿ ਕਿਸੇ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਜਾਂ ਸੰਸਥਾ ਵਰਗੇ ਵਿਦਿਅਕ ਅਦਾਰੇ ਦੇ ਤਹਿਤ ਬਣਾਏ ਗਏ ਕਾਨੂੰਨ ਜਾਂ ਆਰਡੀਨੈਂਸ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਜਾਂ ਸੰਸਥਾ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਅਲਟਰਾ ਵਾਇਰਸ ਬਣਾ ਦੇਵੇਗੀ ਅਤੇ ਅਜਿਹੀ ਅਯੋਗਤਾ ਦੀ ਘੋਸ਼ਣਾ ਉਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕਰ ਦੇਵੇਗੀ ਜਿਸਦੀ ਸੇਵਾ ਸੀ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਅਲਟਰਾ ਵਾਇਰਸ ਐਕਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਸਮਾਪਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ”

ਰਿਪੋਰਟ ਦੇ ਪੈਰਾ 21 ਵਿਚਲੀਆਂ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਿਰਭਰ ਹਨ ਜੋ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ:-

“ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਥਿਤੀ ਇੱਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ ਜੋ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਿਰਫ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਜਨਤਕ ਦਫਤਰਾਂ ਦੇ ਧਾਰਕਾਂ ਦੁਆਰਾ ਮਾਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਜਦੋਂ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਸਰਕਾਰੀ ਤਾਲਮੇਲ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਨੂੰ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ ਕਾਨੂੰਨੀ - ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨਾਂ ਨੂੰ ਸੌਂਪਿਆ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਸਵਾਲ ਇਹ ਉੱਠਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਸਿਵਲ ਸੇਵਕ ਦਾ ਇਹ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਇਹਨਾਂ ਸਟੇਟ ਟਿਊਟਰੀ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨਾਂ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਵਧਾਇਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਦੋਂ ਉਹ ਉਹੀ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਸਨ। ਸਰਕਾਰ ਨਹੀਂ ਤਾਂ, ਇੱਕ ਪਾਸੇ, ਅਜਿਹੀ ਸੁਰੱਖਿਆ

Satnam Singh v. Zila Parishad Ferozepur (Tuli, J.)

ਕਾਰਜਕਾਲ ਸਿਰਫ ਇੱਕ ਜਨਤਕ ਸੇਵਕ ਨੂੰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਜਨਤਕ ਫਰਜ਼ ਨਿਭਾ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਉਹ ਸਰਕਾਰੀ ਨੌਕਰੀ ਵਿੱਚ ਹੈ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਨਿੱਜੀ ਮਾਲਕ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ। ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਕਮਰਸ਼ੀਅਲ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਕੁਸ਼ਲਤਾ ਕਮਜ਼ੋਰ ਹੋ ਜਾਵੇਗੀ ਜੇਕਰ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਕਾਰਜਕਾਲ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਇੱਕ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਨੌਕਰ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਅਣਜਾਣ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਇਹ ਕੋਈ ਹੈਰਾਨੀ ਦੀ ਗੱਲ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਉਪਰੋਕਤ ਦੇ ਵਿਚਾਰਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਜਾਂ ਦੂਜੇ ਦੇ ਪ੍ਰਚਲਿਤ ਹੋਣ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਨਿਆਂਇਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦੋ ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੇ ਵਿਚਾਰ ਪ੍ਰਗਟ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ।

ਇਹ ਨਿਰਣਾ, ਮੇਰੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਤਜਵੀਜ਼ 'ਤੇ ਇੱਕ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੌਕਰੀ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਿਯਮਾਂ ਜਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵਿਵਸਥਾ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਉਹਨਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਉਸ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਕਾਨੂੰਨੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਉਸ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਤੇ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਅਨੁਪਾਤ, ਇਸ ਲਈ, ਉਸ ਕੇਸ ਨੂੰ ਕਵਰ ਕਰੇਗਾ ਜਿੱਥੇ ਕੁਝ ਸ਼ਰਤਾਂ 'ਤੇ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਇੱਕ ਵਿਧਾਨਕ ਨਿਯਮ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਡਿਸਚਾਰਜ ਉਸ ਨਿਯਮ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਜੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸਮਾਨ ਨਿਯਮ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਅਤੇ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਵੰਡ ਉਸ ਸ਼ਰਤ ਅਨੁਸਾਰ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਇਹ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਸ਼ਰਤ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿੱਚ ਉਹ ਸ਼ਰਤ ਵਿਧਾਨਕ ਨਿਯਮਾਂ ਜਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਰੱਦ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਿਸਦਾ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅਧੀਨ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਅਜਿਹੀ ਕੋਈ ਸ਼ਰਤ ਵੀ ਪਾਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਉਸ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਇੱਕ ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਿਯਮ ਵਿੱਚ। ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਪੱਤਰ ਵਿਚਲੀ ਸ਼ਰਤ ਸਿਰਫ ਵਿਧਾਨਕ ਨਿਯਮ ਵਿਚ ਉਸ ਸ਼ਰਤ ਨੂੰ ਉਜਾਗਰ ਕਰਦੀ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਵਿਧਾਨਕ ਨਿਯਮ ਦੁਆਰਾ ਰੱਦ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਇਸ ਦਾ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 311 ਵਰਗਾ ਕੋਈ ਓਵਰਰਾਈਡਿੰਗ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਜਿਸ ਨੂੰ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਦਿੱਲੀ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੁੱਲ ਬੈਚ ਨੇ *ਮਜ਼ਾਤਲਾਲ ਨਗਇਣਦਾਸ ਬਾਰੋਟ ਬਨਾਮ ਡਿਵੀਜ਼ਨਲ ਕੰਟਰੋਲਰ, ਸਟੇਟ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ* (9) ਅਤੇ *ਸਿਰਸੀ ਨਗਰਪਾਲਿਕਾ ਬਨਾਮ ਸੇਸੇਲੀਆ ਕੋਮ ਫਰਾਂਸਿਸ ਟੇਲਿਸ* (10) ਦੋਵਾਂ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ 'ਤੇ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਝੂਠ ਬੋਲਿਆ। ਬਿੰਦੂ 'ਤੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਅਰਧ-ਸਰਕਾਰੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ। *ਬਾਰੋਟ ਦੇ ਕੇਸ* (9) (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪ ਦੁਆਰਾ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ:

“ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਮਾੜਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 4(ਬੀ) ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਅਤੇ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੀ ਵੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਦਾ ਹੈ।”

(9) . (1966) 3 SCR 40.

(10) (1973) 1 SCR 409.

ਨਿਯਮ 4(ਬੀ) ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ-

“ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਜਿਸ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਕਿਸੇ ਵੀ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦੇ ਕੰਮ ਲਈ ਕਾਰਵਾਈ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਤਜਵੀਜ਼ ਹੈ, ਉਸ ਨੂੰ ਦੋਸ਼ਾਂ ਜਾਂ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੀ ਕਾਪੀ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਉਸ ਵਿਰੁੱਧ ਲਗਾਏ ਗਏ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੇ ਬਿਆਨ ਅਤੇ ਜਿਸ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਹੈ, ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। ”

ਸਟੇਟ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੀ ਇਹ ਦਲੀਲ ਕਿ ਇਹ ਕਾਰਵਾਈ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 61 ਦੇ ਤਹਿਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਜਿਸ ਅਨੁਸਾਰ ਕਿਸੇ ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਉਸ ਨੂੰ ਸੱਠ ਦਿਨਾਂ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਜਾਂ ਇਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਸੱਠ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਖਤਮ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਸੀ, ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ। ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਇਹ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਕਿ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਦਾ ਹੁਕਮ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਬਿਨਾਂ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ, ਜਿਸ ਨਾਲ ਉਸ ਦੇ ਨਾਲ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਹੋਇਆ ਸੀ।

(17) *ਸਿਰਸੀ ਨਗਰਪਾਲਿਕਾ ਦੇ ਕੇਸ (10) (ਸੁਪਰਾ)* ਵਿੱਚ ਐਸਆਰ ਤਿਵਾੜੀ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੀ ਸਹੀਤਾ 'ਤੇ ਸ਼ੱਕ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਰਿਪੋਰਟ ਦੇ ਪੈਰਾ 24 ਅਤੇ 25 ਵਿੱਚ ਉਸ ਕੇਸ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਹੁਣ ਤੱਕ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਸਬੰਧ ਸੀ। ਦੋਸ਼ਪਾਠੇ, ਜੇ. ਦੁਆਰਾ ਸੇਵਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਅਰਧ-ਸਰਕਾਰੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਚਾਰਜ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ, ਦਿੱਲੀ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੁੱਲ ਬੈਂਚ ਲਈ ਬੋਲਦੇ ਹੋਏ, ਨੋਟਿਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕੇਸਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕੋਈ ਵੀ ਨਹੀਂ। ਇੱਕ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਮਿਆਦ ਦੇ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਬਾਅਦ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਡਿਸਚਾਰਜ. ਮੈਂ ਇਸ ਰਾਏ ਤੋਂ ਬਿਲਕੁਲ ਵੀ ਹਾਂ ਕਿ ਜੇਕਰ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਛੁੱਟੀ ਦੇਣ ਲਈ ਸੇਵਾ ਦੀ ਕੋਈ ਸ਼ਰਤ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਸ਼ਰਤ - ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਬੰਨ੍ਹਦੀ ਰਹਿੰਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਆਰਟੀਕਲ 311 ਅਤੇ 311 ਵਰਗਾ ਕੋਈ ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਿਯਮ ਓਵਰਰਾਈਡਿੰਗ ਪ੍ਰਭਾਵ ਵਾਲਾ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ। ਜਿਸਦਾ ਸਮਝੌਤਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ।

(18) ਵਿਦਵਤਾ ਵਕੀਲ ਦੇ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਵਿਚ ਵੀ ਕੋਈ ਜ਼ੋਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿਚ ਸ਼ਰਤ 4 ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 23 ਦੇ ਤਹਿਤ ਰੱਦ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਅਜਿਹੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਦੀ ਹੈ, ਜੇਕਰ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦੇਵੇਗੀ। ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ. ਇਸ ਦਲੀਲ ਦੇ ਸਮਰਥਨ ਵਿਚ ਇਕੋ ਇਕ ਦਲੀਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿਚ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕਰਨ ਦੀ ਅਜਿਹੀ ਕੋਈ ਵਿਵਸਥਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਸੇਵਾ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿਚ ਇਹ ਸ਼ਰਤ ਕਾਰਜਕਾਲ ਦੀ ਸਥਾਈਤਾ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਮਾਤ ਦੇਵੇਗੀ। ਪੋਸਟ ਲਈ ਅਧਿਕਾਰ. ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮੈਂ ਉੱਪਰ ਕਿਹਾ ਹੈ, ਉਹਨਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਕੋਈ ਓਵਰ - ਰਾਈਡਿੰਗ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਹੀ ਉਹਨਾਂ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨਿਯਮ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ

ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੀ ਸ਼ਰਤ 3 ਦੁਆਰਾ ਅਤੇ ਉਹ ਸ਼ਰਤ ਸ਼ਰਤ 4 ਦੇ ਨਾਲ ਖੜ੍ਹੀ ਹੈ, ਜੋ ਦੋਵੇਂ ਇੱਕੋ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਹਨ। ਇਸ ਲਈ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਸ਼ਰਤ 4 ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਰੂਲਜ਼ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕਿਸੇ ਵੀ ਚੀਜ਼ ਦੇ ਉਲਟ ਹੋਣ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਲਾਗੂ ਹੋਣਾ ਸੀ। ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਰੂਲਜ਼ ਵਿੱਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅਧਿਕਾਰ ਦਾ ਮਤਲਬ ਸਿਰਫ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਰਹਿਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਹੈ ਜੇ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਿਯਮਾਂ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਖਤਮ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਸੇਵਾ ਦੇ ਨਾਲ ਹੀ ਅਧਿਕਾਰ ਖਤਮ ਹੋ ਜਾਵੇਗਾ। ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨਿਯਮਾਂ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਛੁੱਟੀ ਨੂੰ ਉਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਲੈਣ ਦੇ ਨਿਯਮ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦੇਣ ਲਈ, ਅਧਿਕਾਰ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਮੌਜੂਦ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੁਆਰਾ ਅਧਿਕਾਰਤ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਮੁਕਤ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਨਹੀਂ।

(19) ਸੀਵੇਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 14 ਵਿਚਲੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਭਾਗ VA ਵਿਚ ਨਿਯਮ 1(1) ਦੇ ਨਿਯਮ 1(1) ਦੇ ਬਿਸਤਰੇ 'ਤੇ ਫੈਸਲਾ ਲੈਣ ਲਈ ਇਕੋ ਇਕ ਹੋਰ ਬਿੰਦੂ ਬਾਕੀ ਹੈ। ਇਹ ਮਾਮਲਾ ਮੋਤੀ ਰਾਮ ਡੇਕਾ ਦੇ ਕੇਸ (3) (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਰੇਲਵੇ ਸਥਾਪਨਾ ਕੌਡ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ 148 (3) ਅਤੇ 149 (3) ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਉਠਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਸਪੁਰਦਗੀ ਦੇ ਸਮਰਥਨ ਵਿੱਚ ਦੋ ਆਧਾਰ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਸਨ, ਅਰਥਾਤ, (i) ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਕੋਈ ਸੇਧ ਦੇਣ ਲਈ ਦੱਸੇ ਗਏ ਨਿਯਮ ਜੋ ਉਕਤ ਨਿਯਮਾਂ ਨੂੰ ਚਲਾਉਣਾ ਸੀ; ਕੋਈ ਵੀ ਸਿਧਾਂਤ ਨਿਰਧਾਰਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜੋ ਉਕਤ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਆਪਣੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਲਈ ਅਥਾਰਟੀ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ; ਅਥਾਰਟੀ ਵਿੱਚ ਵਿਵੇਕ ਨੂੰ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਨਿਯਮ ਇੰਨੇ ਸ਼ਬਦ ਸਨ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸ਼ਕਤੀ ਨੂੰ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਮਜ਼ੇਦਾਰ ਢੰਗ ਨਾਲ ਵਰਤਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ; ਅਤੇ (ii) ਕਿ ਰਾਜਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਜਾਂ ਸੰਘ ਦੇ ਅਧੀਨ ਜਨਤਕ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਸ਼ਾਖਾ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰੀ ਕੋਈ ਨਿਯਮ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਰੇਲਵੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਦੁਸ਼ਮਣੀ ਜਾਂ ਪੱਖਪਾਤੀ ਵਿਵਹਾਰ ਲਈ ਚੁਣਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਗਜੇਂਦਰਗੜਕਰ, ਜੇ., ਜੱਜਾਂ ਦੀ ਬਹੁਗਿਣਤੀ ਲਈ ਬੋਲਦੇ ਹੋਏ, ਨੇ ਪਹਿਲੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੋਈ ਰਾਏ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਪਰ ਦੂਜੇ ਆਧਾਰ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਨਿਯਮਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਕਾਰਨ ਅਯੋਗ ਨਹਿਰਾਇਆ ਗਿਆ ਕਿ ਇਹ ਸਮਝਣਾ ਮੁਸ਼ਕਲ ਸੀ ਕਿ ਕਿਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਇਕੱਲੇ ਰੇਲਵੇ ਨੂੰ ਹੀ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿਚ ਇਕ ਵਰਗ ਦਾ ਗਠਨ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਸੁਬਾ ਰਾਓ, ਜੇ. ਨੇ ਕੁਝ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਅਤੇ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਬਹੁਮਤ ਨਾਲ ਸਹਿਮਤ ਹੋ ਗਏ। ਦਾਸ ਗੁਪਤਾ, ਜੇ., ਨੇ ਮਨਮਾਨੀ ਦੇ ਪਹਿਲੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਧਾਰਾ 14 ਨੂੰ ਅਲਟਰਾ-ਵਾਇਰਸ ਕਰਾਰ ਦਿੱਤਾ। ਉਸ ਦੀ ਪ੍ਰਭੂਤਾ ਨੇ ਰਾਮ ਕ੍ਰਿਸ਼ਨ ਡਾਲਮੀਆ ਬਨਾਮ ਜਸਟਿਸ ਐਸ.ਆਰ. ਤੇਂਡੋਲਕਰ ਅਤੇ ਓਆਰਐਸ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੀਆਂ ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ। (11) :-

"ਕੋਈ ਕਨੂੰਨ ਇਸਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਜਾਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਦਾ ਕੋਈ ਵਰਗੀਕਰਨ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਪਰ

(11) 1959. SCR 279.

ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਜਾਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਦੀ ਚੋਣ ਅਤੇ ਵਰਗੀਕਰਨ ਕਰਨਾ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਵਿਵੇਕ 'ਤੇ ਛੱਡੇ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ 'ਤੇ ਇਸ ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਲਾਗੂ ਹੋਣੇ ਹਨ। ਅਜਿਹੇ ਕਨੂੰਨ ਦੀ ਵੈਧਤਾ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸਵਾਲ ਦਾ ਨਿਰਧਾਰਨ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਦਾਲਤ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਇਸ ਲਈ ਨਹੀਂ

ਹਟਾਏਗੀ ਕਿਉਂਕਿ ਇਸਦੇ ਚਿਹਰੇ 'ਤੇ ਕੋਈ ਵਰਗੀਕਰਨ ਨਹੀਂ ਦਿਖਾਈ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਕਿਉਂਕਿ ਚੋਣ ਜਾਂ ਵਰਗੀਕਰਨ ਕਰਨ ਲਈ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਕੋਈ ਵਿਵੇਕ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਪਰ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਅਤੇ ਇਹ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣ ਲਈ ਅੱਗੇ ਵਧੇਗਾ ਕਿ ਕੀ ਕਾਨੂੰਨ ਨੇ ਚੋਣ ਜਾਂ ਵਰਗੀਕਰਨ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਵਿਵੇਕ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਦੇ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਨ ਲਈ ਕੋਈ ਸਿਧਾਂਤ ਜਾਂ ਨੀਤੀ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਹੈ।

ਅਤੇ ਦੇਖਿਆ: -

“ਉਪਰੋਕਤ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੇ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਵਰਤਮਾਨ ਨਿਯਮ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਮੈਂ ਨਿਯਮ ਦੀ ਪੜਤਾਲ ਕਰਨ 'ਤੇ ਪਾਇਆ ਕਿ ਇਹ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਵਿਵੇਕ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਲਈ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਨ ਕਰਨ ਲਈ ਕੋਈ ਸਿਧਾਂਤ ਜਾਂ ਨੀਤੀ ਨਹੀਂ ਰੱਖਦਾ ਹੈ ਜੋ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦੇਵੇਗਾ। ਚੋਣ ਜਾਂ ਵਰਗੀਕਰਨ। ਆਪਹੁਦਰੀ ਅਤੇ ਬੇਕਾਬੂ ਸ਼ਕਤੀ ਅਥਾਰਟੀ ਵਿੱਚ ਛੱਡ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਆਪਣੀ ਮਰਜ਼ੀ ਨਾਲ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਚੁਣ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿਰੁੱਧ ਕਾਰਵਾਈ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਹ ਨਿਯਮ ਸਬੰਧਤ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਦੋ ਰੇਲਵੇ ਸੇਵਕਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਵਿਤਕਰਾ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੋਵਾਂ ਲਈ ਨਿਯਮ 148(3) ਇੱਕ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਕੇ ਅਤੇ ਦੂਜੇ ਵਿੱਚ ਇਸ ਨੂੰ ਨਾ ਲੈਣ ਦੁਆਰਾ ਬਰਾਬਰ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਵਿਵੇਕ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਕ ਸਿਧਾਂਤ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਲਈ ਨਿਯਮ ਨੂੰ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 14 ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਦੇ ਉਲਟ ਕਰਾਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।”

ਸ਼ਾਹ, ਜੇ., ਜਿਸ ਨੇ ਅਸਹਿਮਤੀ ਵਾਲਾ ਫੈਸਲਾ ਲਿਖਿਆ ਸੀ, ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਅਸਹਿਮਤੀ ਵਾਲੇ ਨਿਯਮਾਂ ਨੇ ਧਾਰਾ 311 ਜਾਂ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 14 ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ। ਵਿਦਵਾਨ ਜੱਜ ਨੇ *ਸਤੀਸ਼ ਚੰਦਰ ਆਨੰਦ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ*, (12) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਬੇਸ, ਜੇ. ਦੀਆਂ ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ: -

“ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿਚ ਦਾਖਲ ਹੋਣ ਲਈ ਉਸ ਨੇ ਕੋਈ ਮਜ਼ਬੂਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਉਹ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਧੀਨ ਓਨਾ ਹੀ ਆਜ਼ਾਦ ਸੀ ਜਿੰਨਾ ਕੋਈ ਹੋਰ ਵਿਅਕਤੀ ਉਸ ਨੂੰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਜਾਂ ਰੱਦ ਕਰਨ ਲਈ। ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਉਸਨੇ ਅਜੇ ਵੀ ਆਪਣੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਮੌਜੂਦ ਹੋਰ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਲਈ ਉਪਲਬਧ ਸਾਰੇ ਅਧਿਕਾਰ ਅਤੇ ਉਪਚਾਰਾਂ ਨੂੰ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਰੱਖਿਆ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਉਸਨੂੰ ਇਨਕਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਇਹ ਮੰਨ ਕੇ ਕਿ ਕੋਈ ਵੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਜ਼ਮੀਨ ਦੀਆਂ ਆਮ ਅਦਾਲਤਾਂ ਵਿੱਚ ਪੈਰਵੀ ਕਰਨ ਲਈ ਉਲੰਘਣ ਲਈ ਉਪਾਅ ਜ਼ਿਵੇਂ ਕਿ ਉਸ ਲਈ ਬਿਲਕੁਲ ਉਸੇ ਹੱਦ ਤੱਕ ਖੁੱਲ੍ਹੇ ਹਨ



Satnam Singh v. Zila Parishad Ferozepur (Tuli, J.)

ਹੋਰ ਵਿਅਕਤੀ ਵੀ ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਥਿਤ ਹਨ। ਉਸ ਨਾਲ ਵਿਤਕਰਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ - ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਿਸਦਾ ਹੋਰ ਸਮਾਨ ਸਥਿਤੀ ਦਾਅਵਾ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ।"

ਅਤੇ ਦੇਖਿਆ: -

“ਮੇਰੇ ਨਿਰਣੇ ਵਿੱਚ ਇਹ ਨਿਰੀਖਣ ਢੁਕਵੇਂ ਭਿੰਨਤਾਵਾਂ ਦੇ ਨਾਲ, ਨਿਯਮ 148(3) ਅਤੇ 149(3) ਦੀ ਵੈਧਤਾ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਲਾਗੂ ਹੋਣਗੇ। ਇਹ ਨਿਰਣਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਕਿ ਕੀ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਦੀ ਬਰਾਬਰੀ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਚਕਾਰ ਫਰਕ ਦਾ ਕੋਈ ਤਰਕਸੰਗਤ ਆਧਾਰ ਨਹੀਂ ਲੱਭਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੁਆਰਾ, ਨੋਟਿਸ ਦੁਆਰਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਲਈ ਨਿਯਮ ਲਈ ਹੈ। ਇੱਕ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਅਵਧੀ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰ, ਅਤੇ ਇੱਕ ਜਿਸਨੂੰ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਤੱਕ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇੱਕ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਜਾਂ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਅਵਧੀ ਲਈ ਹੈ, ਦੂਜੇ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰ-ਨਿਊਏਸ਼ਨ ਤੱਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਹੈ, ਅਤੇ ਦੋਵਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਨੋਟਿਸ ਦੁਆਰਾ ਸਮਾਪਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਆਪਣੀਆਂ ਅੱਖਾਂ ਖੋਲ੍ਹ ਕੇ, ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਲਈ ਉਮੀਦਵਾਰ ਕਿਸੇ ਅਹੁਦੇ ਨੂੰ ਸਥਾਈ ਜਾਂ ਅਸਥਾਈ ਕਾਰਜਕਾਲ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਦਾ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਅਹੁਦੇ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਸਖ਼ਤ ਸ਼ਰਤਾਂ ਤੋਂ ਬਚਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ। ਇਹ ਕਹਿਣ ਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਸੀਵਿਯਾਨ ਨਾਲ ਅਸੰਗਤ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਜਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨਾ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ।

. ਆਪਣੀ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਕਾਰਨ ਜਨਤਕ ਸੇਵਕ। ਅਜਿਹੇ ਨਿਯਮਾਂ ਜਾਂ ਨਿਯਮ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਅਯੋਗ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਉਸਦੇ ਅਹੁਦੇ ਦੇ ਕਾਰਜਕਾਲ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਨਹੀਂ ਕਰਨਗੇ।

ਨਿਯਮ 148(3) ਅਤੇ 149(3) ਜਿਸ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਉਸ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੇ ਰੇਲਵੇ ਸੇਵਕਾਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਵਾਲਾ ਕਾਨੂੰਨ ਉਹੀ ਹੈ। ਇੱਕੋ ਜਮਾਤ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ 'ਤੇ ਕੋਈ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਕਾਨੂੰਨ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ। ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਨੂੰ ਵੀ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਵਿਚਾਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਕਲਾਸ ਦੇ ਅੰਦਰ ਆਉਣ ਵਾਲੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਪੁੱਤਰ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਐਪ ਪੁਆਇੰਟਿੰਗ ਅਥਾਰਟੀ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਨਾ ਤਾਂ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਸਮਾਨਤਾ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਹੈ, ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਪ੍ਰੋਟੈਕਸ਼ਨ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਹੈ। ਗੈਰ-ਪੈਨਸ਼ਨਯੋਗ ਸੇਵਾਵਾਂ ਵਾਲੇ ਸਾਰੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨਿਯਮ 148(3) ਦੇ ਅਧੀਨ ਸਨ। ਉਹਨਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਕੋਈ ਭੇਦਭਾਵ ਵਾਲਾ ਰਾਸ਼ਟਰ ਨਹੀਂ ਸੀ : ਉਹੀ ਕਾਨੂੰਨ ਜੋ ਉਸੇ ਸਮੂਹ ਦੇ ਦੂਜੇ ਸੇਵਕਾਂ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਕਰਦਾ ਸੀ - ਗੈਰ-ਪੈਨਸ਼ਨਯੋਗ ਨੌਕਰਾਂ - 1962 ਦੀਆਂ ਅਪੀਲਾਂ ਨੰ. 711-14 ਵਿੱਚ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਕਰਦਾ ਸੀ, ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਨਿਰਧਾਰਨ ਲਈ ਵੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਸੀ।

ਨਿਯਮ, ਇਹ ਸੱਚ ਹੈ, ਨਿਯਮ 148 ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਨ ਪ੍ਰਦਾਨ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਇਸ ਖਾਤੇ 'ਤੇ ਨਿਯਮ ਨੂੰ ਮਨਮਾਨੀ ਸ਼ਕਤੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਵਾਜਬ, ਜਾਂ ਇਸ ਦੇ ਕੰਮਕਾਜ ਵਿੱਚ ਅਸਮਾਨ ਹੋਣ ਲਈ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੁਆਰਾ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ; ਅਥਾਰਟੀ ਜੋ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਜੇ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਨਹੀਂ, ਰੇਲਵੇ ਦਾ ਸੀਨੀਅਰ ਅਧਿਕਾਰੀ ਹੈ। ਨਿਯਮ 148 ਦੇ ਅਧੀਨ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਨਿਰਧਾਰਨ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੀ ਵੈਧਤਾ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ, ਇਹ ਧਾਰਨਾ ਕਿ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਗਲਤ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਵਿਤਕਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਸਥਾਈ ਹੈ। ਇਸ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨਿਯਮ 148 ਵਿੱਚ ਖਾਸ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਦੇ ਕਾਰਨ, ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਅਤੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਸੇਵਾ, ਕੁਸ਼ਲ ਕੰਮਕਾਜ ਦੀ ਮਹੱਤਤਾ, ਸਾਡੀ ਜਨਤਕ ਆਰਥਿਕਤਾ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਵਿੱਚ ਰੇਲ ਆਵਾਜਾਈ ਦੀ ਮਹੱਤਤਾ, ਅਤੇ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ, ਅਥਾਰਟੀ ਦੀ ਮਿੱਠੀ ਇੱਛਾ ਅਨੁਸਾਰ ਮਨਮਾਨੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦਾ ਅਭਿਆਸ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਨਾਲ ਨਿਵੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅਥਾਰਟੀ ਦੇ, ਇਹ ਵਾਜਬ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨਿਕ ਸਹੂਲਤ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਜਨਤਕ ਹਿੱਤਾਂ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਲਈ ਉਚਿਤ ਢੰਗ ਨਾਲ ਵਰਤਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਵਿਵੇਕ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਤਕਰਾ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਵਜੋਂ ਮੰਨਣ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਅਤੇ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਦੁਰਵਰਤੋਂ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ - ਸ਼ਕਤੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਦੀ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਅਯੋਗ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗੀ। ਸ਼ਕਤੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸ ਦੀ ਸਹੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਅਤੇ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਲਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਉਦੇਸ਼ ਅਤੇ ਨੀਤੀ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕਰਤੱਵ ਨਾਲ ਜੋੜਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਸਕੀਮ ਵਿੱਚ, ਉਹਨਾਂ ਹਾਲਤਾਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਇੱਕ ਸਪੱਸ਼ਟ ਨੀਤੀ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ, ਸਮਝਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵੰਡ ਨੂੰ ਸਕੀਮ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਣ ਲਈ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਹਮਲਾ ਕਰਨ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਸਮਾਨਤਾ ਧਾਰਾ। ਇਹ ਯਾਦ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਸਥਾਈ ਨੌਕਰਾਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ 'ਤੇ ਰਹਿਣ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਅਤੇ ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਲਾਜ਼ਮੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਨਿਯਮ ਇਸ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕੋਈ ਖਾਸ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦੇ ਹਨ। ਕਾਰਨ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ: ਇਹਨਾਂ ਸਾਰੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ, ਯੋਗਤਾ ਦੀ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਵਿਵੇਕ ਨਾਲ ਛੱਡਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਕਾਡਰ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰਹਿਣ ਲਈ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸਬੰਧਤ ਜਨਤਕ ਸੇਵਕ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖ ਕੇ ਜਨਤਾ ਦੇ ਵਡੇਰੇ ਹਿੱਤਾਂ ਦੀ ਪੂਰਤੀ ਕੀਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਹੈ। ਮੇਰੇ ਵਿਚਾਰ ਅਨੁਸਾਰ ਨਿਯਮ 148(3) ਨੂੰ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 311(2) ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਜਾਂ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 14 ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਜੋਂ ਅਵੈਧ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸੇ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਨਿਯਮ 149(3) ਨੂੰ ਵੀ ਅਵੈਧ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ।

ਕਿਉਂਕਿ ਬਹੁਤੇ ਜੱਜਾਂ ਨੇ ਇਸ ਨੁਕਤੇ 'ਤੇ ਕੋਈ ਰਾਏ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਹੈ, ਸ਼ਾਹ, ਜੇ, ਦਾ ਤਰਕ ਮੈਨੂੰ ਦਾਸ ਗੁਪਤਾ, ਜੇ. ਦੇ ਤਰਕ ਨਾਲੋਂ ਵਧੇਰੇ ਚੰਗਾ ਲੱਗਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਮੈਂ ਦੋਵਾਂ ਵਿਦਵਾਨ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਸਤਿਕਾਰ ਨਾਲ ਅਜਿਹਾ ਕਹਿੰਦਾ ਹਾਂ। ਸ਼ਾਹ, ਜੇ. ਦੁਆਰਾ ਲਏ ਗਏ ਵਿਚਾਰ ਨੂੰ ਪੰਨਾਲਾਲ ਬਿਜਰਾਜ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤ ਯੂਨੀਅਨ (13) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਾਂ ਦੇ ਨਿਮਨਲਿਖਤ ਨਿਰੀਖਣਾਂ ਤੋਂ ਸਮਰਥਨ

Satnam Singh v. Zila Parishad Ferozepur (Tuli, J.)

ਮਿਲਦਾ ਹੈ। ਉਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਇਨਕਮ-ਟੈਕਸ ਐਕਟ, 1922 ਦੀ ਧਾਰਾ 5 (7A), 1956 ਦੇ ਸੋਧ ਐਕਟ 26 ਦੁਆਰਾ ਪਾਈ ਗਈ, ਨੂੰ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 14 ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਮੌਲਿਕ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਭੇਦਭਾਵ ਅਤੇ ਉਲੰਘਣਾ ਵਜੋਂ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਹ ਤਾਕੀਦ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਜੇ ਸ਼ਕਤੀ ਆਮਦਨ ਕਰ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਅਤੇ ਕੇਂਦਰੀ ਮਾਲ ਬੋਰਡ ਨੂੰ ਸੌਂਪੀ ਗਈ ਸੀ, ਉਹ ਇੱਕ ਨੰਗੀ ਅਤੇ ਆਪਹੁਦਰੀ ਸ਼ਕਤੀ ਹੈ ਜੋ ਕਿਸੇ ਵੀ ਨਿਯਮਾਂ ਤੋਂ ਰਹਿਤ ਅਤੇ ਬੇਕਾਬੂ ਹੈ। ਕੋਈ ਨਿਯਮ ਤਿਆਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਕੋਈ ਹਦਾਇਤਾਂ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਜਾਂ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਨ ਕਰਦੀਆਂ ਹੋਣ ਜਾਂ ਜਿਸ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਅਜਿਹੇ ਤਬਾਦਲੇ ਕੀਤੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਸਨ ਅਤੇ ਸਾਰਾ ਮਾਮਲਾ ਇਨਕਮ-ਟੈਕਸ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਜਾਂ ਕੇਂਦਰੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਬੇਰੋਕ ਇੱਛਾ 'ਤੇ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਬੋਰਡ ਆਫ਼ ਰੈਵਿਨਿਊ ਕੋਲ ਅਜਿਹੀ ਕੋਈ ਵੀ ਚੀਜ਼ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਸ਼ਕਤੀ ਦੇ ਉਚਿਤ ਅਮਲ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾ ਸਕੇ ਜਾਂ ਬੇਇਨਸਾਫ਼ੀ 'ਤੇ ਜਾਂਚ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰ ਸਕੇ ਜੋ ਉਸ ਨੂੰ ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਦਲੀਲ ਨੂੰ ਇਸ ਨਿਰੀਖਣ ਨਾਲ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ:

“ਇਹ ਵੀ ਯਾਦ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਸ਼ਕਤੀ ਮਾਮੂਲੀ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਬਲਕਿ ਆਮਦਨ ਕਰ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਅਤੇ ਕੇਂਦਰੀ ਮਾਲ ਬੋਰਡ ਦੇ ਉੱਚ ਪੱਧਰੀ ਅਥਾਰਟੀਆਂ ਵਿੱਚ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜੋ ਸਬੰਧਤ ਆਮਦਨ ਕਰ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਜਾਣਕਾਰੀ 'ਤੇ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਸ਼ਕਤੀ ਵਿਵੇਕਸ਼ੀਲ ਹੈ ਅਤੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪੱਖਪਾਤੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਦੁਰਵਰਤੋਂ ਦਾ ਅੰਦਾਜ਼ਾ ਆਸਾਨੀ ਨਾਲ ਨਹੀਂ ਲਗਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਇਹ ਵਿਵੇਕ ਅਜਿਹੇ ਉੱਚ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਕੋਲ ਹੈ। [ਵਿਦ ਮਾਤਜੋਗ ਡੋਬੇ ਵਿ.]

• ਐਚ. ਐਸ. ਭਾਰੀ (14)।| ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਇੱਕ ਧਾਰਨਾ ਵੀ ਹੈ ਕਿ

(13) 1957 SCR 233.

(14) (1955) 2 SCR 925.

ਸਰਕਾਰੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਆਪਣੀ ਡਿਊਟੀ ਇਮਾਨਦਾਰੀ ਨਾਲ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਨਿਭਾਉਣਗੇ। [ਵੀਡੀ ਪੀਪਲ ਆਫ ਦ ਸਟੇਟ ਆਫ ਨਿਊਯਾਰਕ ਬਨਾਮ ਜੌਨ ਈ. ਵੈਨ ਡੀ ਕਾਰ, ਆਇ (15)]। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਏ. ਥਰਗਲ ਕੁੰਜੂ ਮੁਸਲਿਆਰ ਬਨਾਮ ਐੱਮ. ਫੈਕਿਤਾਚਲਮ ਪੇਟੀ (16) ਵਿੱਚ ਇਹ ਵੀ ਦੋਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਆਮਦਨ ਕਰ ਜਾਂਚ ਕਮਿਸ਼ਨ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕੇਸਾਂ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਮੁਲਾਂਕਣਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਭੇਦਭਾਵ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਨਾਲ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ 'ਇਹ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਇਸ ਦੇ ਉਲਟ ਨਹੀਂ ਦਿਖਾਇਆ ਜਾਂਦਾ, ਕਿ ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਕਾਨੂੰਨ ਦਾ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ "ਬੁਰੀ ਨਜ਼ਰ ਅਤੇ ਅਸਮਾਨ ਹੱਥਾਂ ਨਾਲ ਨਹੀਂ" ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਜਾਂਚ ਲਈ ਭੇਜੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਕੇਸਾਂ ਦੀ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਚੋਣ। - ਕਮਿਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਪੱਖਪਾਤੀ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ, ”.

ਤਰਕ ਦੀ ਬਰਾਬਰੀ 'ਤੇ, ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਭਾਗ VA ਵਿੱਚ ਨਿਯਮ 1(1) ਨੂੰ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 14 ਦੇ - ਅਤਿ-ਵਿਰੋਧੀ ਹੋਣ ਕਰਕੇ ਨਹੀਂ ਮਾਰਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਪਰ ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੇ ਅਧੀਨ ਸੱਤਾ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਨੂੰ ਪੀੜਤਾਂ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਵਿਅਕਤੀ। ਅਪੀਲ ਲਾਂਚ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਮਿਆਦ ਦੇ ਕਾਰਨ ਧਾਰਾ 14 ਦੀ ਬਾਰ ਵੀ ਬੇਨਤੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਿਸ 'ਤੇ ਉਸਨੇ ਨੌਕਰੀ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤੀ ਸੀ।

(20) ਉਪਰੋਕਤ ਸਾਰੇ ਕਾਰਨਾਂ ਲਈ, ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਭਾਗ VA ਵਿੱਚ ਡੀਆਈ ਐਬੂਨੇਬਲ ਟੇਈ ਹੋਲਡ ਨਿਯਮ 1(1) ਨੂੰ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਦੇ ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਸਿਰਫ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਨਹੀਂ ਗਏ ਹਨ। ਨੂੰ ਸਥਾਈ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਭਾਵ, ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਅਸਥਾਈ ਹਨ ਜਾਂ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ 'ਤੇ ਹਨ ਜਾਂ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ ਦੀ ਮਿਆਦ ਪੂਰੀ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਪੁਸ਼ਟੀਕਰਨ ਦੀ ਉਡੀਕ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਲਈ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ ਦੀ ਮਿਆਦ ਛੇ ਮਹੀਨੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜੋ 21 ਸਤੰਬਰ, 1961 ਨੂੰ ਖਤਮ ਹੋ ਗਈ ਸੀ, ਪਰ ਉਸਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ 2 ਫਰਵਰੀ, 1962 ਨੂੰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਉਸਦੀ ਅਸਲ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੈ, ਯਾਨੀ ਕਿ ਮਾਰਚ, 21, 1960. ਮੈਨੂੰ ਨਹੀਂ ਲਗਦਾ ਕਿ ਸ਼ਰਤ 4 ਸਿਰਫ ਉਸ ਮਿਆਦ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਜੇਕਰ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਪੈਦਾ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਨਿਯਮ ਦੇ ਤਹਿਤ ਉਸ ਨੂੰ ਕੋਈ ਨੋਟਿਸ ਜਾਰੀ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਹ ਪੁਸ਼ਟੀ ਨਹੀਂ ਹੋ ਜਾਂਦਾ, ਉਹ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨਰ ਬਣਿਆ ਰਿਹਾ ਅਤੇ ਇਸ ਕਾਰਨ ਵੀ ਕੋਈ ਨੋਟਿਸ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ। ਜੇ ਉਸਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਸੀ ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਜਾਰੀ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਸੀ। ਇਹ, ਇਸ ਲਈ, ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ

(15) (1905) 310-199 US 552; 50 ਐਲ. ਐਡ. 305.

(16) (1955) 2 ਐਸਸੀਆਰ 1196.

ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਹੈ ਕਿ ਡਿਸਚਾਰਜ ਤੋਂ ਇਕ ਮਹੀਨੇ ਪਹਿਲਾਂ ਨੋਟਿਸ ਦੇਣ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿਚ ਨਿਯਮ ਉਹਨਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕੇਸਾਂ ਨੂੰ ਉਸ ਨਿਯਮ ਦੇ ਸੰਚਾਲਨ ਤੋਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬਾਹਰ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਯਾਨੀ ਕਿ, ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਮਿਆਦ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ ਅਤੇ • ਅੰਤ 'ਤੇ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਸ ਦੇ. ਇਹ ਨਿਯਮ, ਮੇਰੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ, ਸਥਾਈ ਅਤੇ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੋਵਾਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਮੈਂ ਮੰਨਦਾ ਹਾਂ ਕਿ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ, ਫਿਰੋਜ਼ਪੁਰ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਡਿਸਚਾਰਜ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਜਾਰੀ ਕਰਨ ਲਈ ਸਮਰੱਥ ਸੀ। ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਫੁੱਲ ਬੈਚ ਕੋਲ ਭੇਜੇ ਗਏ ਸਵਾਲ ਦਾ ਮੇਰਾ ਜਵਾਬ, ਇਸਲਈ, ਨਾਂਹ ਵਿੱਚ ਹੈ, ਅਰਥਾਤ, ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਕੇ ਜਾਂ ਇਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਵਿੱਚ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਕੇ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ। ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਭਾਗ VA ਵਿੱਚ ਉਸਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਨਿਯਮ 1 ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਮਾੜੀ ਨਹੀਂ ਹੈ। • ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਰ ਨੁਕਤਿਆਂ 'ਤੇ ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਅਪੀਲ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਚ ਕੋਲ ਵਾਪਸ ਜਾਵੇਗੀ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਬੈਚ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਇਹ ਬੇਨਤੀ ਕਰਨ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਫਲਾਵੇ ਰਾਹੀਂ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਡਿਸਚਾਰਜ, ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਪ੍ਰੋਸੀਡਰ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਸਜ਼ਾ ਅਤੇ ਅਪੀਲ ਨਿਯਮ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਭਾਗ V ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਨਿਯਮ। ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਇਸ ਬੈਚ ਕੋਲ ਭੇਜੇ ਗਏ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਸਵਾਲ ਦੀ ਅੱਖੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਧਿਰਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਸੰਦਰਭ ਦਾ ਆਪਣਾ ਖਰਚਾ ਚੁੱਕਣ ਲਈ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

(21) ਹਰਬੰਸ ਸਿੰਘ, ਸੀ.ਜੇ.,-ਮੈਂ ਆਪਣੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵੀਰ, ਬੀ.ਆਰ. ਤੁਲੀ, ਜੋ ਦੁਆਰਾ ਤਿਆਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਵਿਸਤ੍ਰਿਤ ਨਿਰਣੇ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਨਾਲ ਦੇਖਿਆ ਹੈ। ਮੈਂ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਵਿਚਾਰਾਂ ਦੇ ਬਹੁਤ ਸਤਿਕਾਰ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ, ਮੈਂ ਸਿੱਟੇ ਨਾਲ ਸਹਿਮਤ ਹੋਣ ਲਈ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਕਾਇਲ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਿਆ। ਵਿਦਵਾਨ ਜੱਜ ਦੁਆਰਾ ਪਹੁੰਚੇ।

(22) ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਦਲੀਲਾਂ ਨੂੰ ਵਿਦਵਾਨ ਜੱਜ ਦੁਆਰਾ ਵਿਸਥਾਰ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਦੁਹਰਾਉਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਸਿਰਫ਼ ਇਹ ਕਹਿਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਦੇ ਸਕੱਤਰ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਸ ਨੂੰ ਉਦੋਂ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਸੀ ਅਤੇ ਹੁਣ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਪ੍ਰੀਸ਼ਦ ਵਜੋਂ ਜਾਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਵਜੋਂ ਜਾਣਿਆ ਜਾਵੇਗਾ), ਫਿਰੋਜ਼ਪੁਰ, ਪੰਜਾਬ ਪਬਲਿਕ ਸਰਵਿਸ ਕਮਿਸ਼ਨ ਦੀ ਸਿਫਾਰਸ਼ ਨਿਯੁਕਤੀ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਡਿਸਟ੍ਰਿਕਟ ਬੋਰਡ ਐਕਟ, 1883 ਦੁਆਰਾ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਦਫਤਰੀ ਆਦੇਸ਼, ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨੀ ਪੀ-2 ਦੀ ਕਾਪੀ ਤੋਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦਾ ਆਧਾਰ ਬਣਿਆ ਸੀ। ਪੀਲੈਟ ਇਸ ਪੱਤਰ ਵਿੱਚ ਕਈ ਸ਼ਰਤਾਂ ਸਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਐਪ ਪੀਲੈਟ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਕੇਸ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਕੇਵਲ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੰ. 3, 4 ਅਤੇ 6 ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਮਿਆਦ ਨੰਬਰ 6 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਉਹ ਸੀ

ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ। ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੰ. 3 ਅਤੇ 4, ਜਿਸ 'ਤੇ ਬਹੁਤ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸਨ: -

3. ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਅਤੇ ਹੋਰ ਮਾਮਲਿਆਂ ਲਈ, ਭਾਵ, ਛੁੱਟੀ, ਆਦਿ ਲਈ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਣਗੀਆਂ।
4. ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੋਵਾਂ ਪਾਸਿਆਂ ਤੋਂ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਨੋਟਿਸ 'ਤੇ ਸਮਾਪਤ ਹੋਣ ਯੋਗ ਹੋਣਗੀਆਂ, ਬਸ਼ਰਤੇ ਇਹ ਉਸ ਸਮੇਂ ਲਈ ਉਸ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਸ ਸਮੇਂ ਤੱਕ ਨੋਟਿਸ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਤੋਂ ਘੱਟ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜੇਕਰ ਉਹ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਡੀਬੀ ਕੋਲ ਆਪਣੀ ਤਨਖਾਹ ਉਸ ਸਮੇਂ ਲਈ ਜਮ੍ਹਾਂ ਕਰਵਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਸਮੇਂ ਤੱਕ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤਾ ਨੋਟਿਸ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਤੋਂ ਘੱਟ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

(23) ਨਿਯੁਕਤੀ ਦਾ ਇਹ ਹੁਕਮ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ 9 ਮਾਰਚ, 1961 ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਅਤੇ ਇਹ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ 21 ਮਾਰਚ, 1961 ਨੂੰ ਅਹੁਦਾ ਸੰਭਾਲਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵਿਵਾਦ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਆਪਣੀ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ ਦੀ ਮਿਆਦ ਸਫਲਤਾਪੂਰਵਕ ਪੂਰੀ ਕੀਤੀ ਅਤੇ, ਇੱਕ ਮਤਾ ਨੰਬਰ 11 ਦੁਆਰਾ, ਮਿਤੀ 2 ਫਰਵਰੀ, 1963 ਨੂੰ, ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ, ਉਸਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ ਗਈ।

(24) 7 ਨਵੰਬਰ, 1964 ਨੂੰ ਹੋਈ ਆਪਣੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਹੰਗਾਮੀ ਮੀਟਿੰਗ ਵਿੱਚ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਟ੍ਰੈਕਟ ਬੋਰਡ ਦੇ ਇੱਕ ਮਤੇ ਦੁਆਰਾ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੀ ਲੀਬਿਟ ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜੋ ਉਸ ਨੂੰ ਦੱਸੀਆਂ ਜਾਣੀਆਂ ਸਨ। ਵਾਸਤਵ ਵਿੱਚ, ਅਜਿਹੇ ਕੋਈ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦਾ ਕਦੇ ਵੀ ਸੰਚਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਕਿਉਂਕਿ, 26 ਨਵੰਬਰ, 1964 ਨੂੰ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਇੱਕ ਮਤੇ ਦੁਆਰਾ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਜ਼ਿਲ੍ਹੇ ਦੇ ਭਾਗ VA ਵਿੱਚ ਨਿਯਮ 1(1) ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ। ਬੋਰਡ ਦੇ ਨਿਯਮ, 1926, ਅਤੇ ਉਸ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਨੰ. 4 ਆਰ ਜੋ ਕਿ ਉੱਪਰ ਦੁਬਾਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ.. ਉਸੇ ਮੀਟਿੰਗ ਵਿੱਚ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਵਿਰੁੱਧ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਨਾ ਵਧਾਉਣ ਦਾ ਮਤਾ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ। ਉਸਨੂੰ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕਰਨ ਲਈ. ਡਿਸਚਾਰਜ ਦਾ ਇਹ ਹੁਕਮ 10 ਫਰਵਰੀ 1965 ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

(25) ਫਿਰ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ 7 ਅਪ੍ਰੈਲ, 1965 ਨੂੰ ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਇੱਕ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ, ਜਿਸ ਦਾ ਉਸਨੂੰ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਦੇ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਲਈ ਜਵਾਬ ਮਿਲਿਆ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਵੱਲੋਂ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡਜ਼ ਐਕਟ, 1883 ਦੀ ਧਾਰਾ 50 ਅਧੀਨ ਦਖਲ ਦੇਣ ਲਈ ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਇੱਕ ਹੋਰ ਹਵਾਲਾ ਅਸਫਲ ਸਾਬਤ ਹੋਇਆ। ਫਿਰ ਉਸਨੇ 14 ਦਸੰਬਰ, 1967 ਨੂੰ ਇੱਕ ਮੁਕੱਦਮਾ ਦਾਇਰ ਕੀਤਾ, ਇੱਕ ਘੋਸ਼ਣਾ ਲਈ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਕੀਤੀ ਕਿ 28 ਨਵੰਬਰ, 1964 ਦੇ ਉਪਰੋਕਤ ਮਤੇ ਦੁਆਰਾ, ਉਸਦੀ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਆਦੇਸ਼, ਉਸਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਸੀ ਅਤੇ, ਇਸ ਲਈ, ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ, ਬੇਕਾਰ ਸੀ।, *ultra vires*, ਮਨਮਾਨੇ ਅਨਿਆਂ, *mala fide*-

ਅਤੇ ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਅਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ।

(26) ਮੁਕੱਦਮੇ ਦਾ ਹੇਠਲੀ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਦੁਆਰਾ ਦਾਇਰ ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਵੀ ਪਹਿਲੀ ਅਪੀਲੀ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਦੁਆਰਾ ਦਾਇਰ 1970 ਦੀ ਨਿਯਮਤ ਦੂਜੀ ਅਪੀਲ ਨੰ. 186 ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸਲਈ ਇਹ ਅਪੀਲ ਲੇਟਰਸ ਪੇਟੈਂਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 10 ਦੇ ਤਹਿਤ ਵਿਦਿਆਲੇ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸਭ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੁਆਰਾ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ।

(27) ਮਹੱਤਵ ਵਾਲਾ ਮਾਮਲਾ ਫੁਲ ਬੈਚ ਕੋਲ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਫੁਲ ਬੈਚ ਦੁਆਰਾ ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਕਾਨੂੰਨ ਦਾ ਸਵਾਲ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਫੁਲ ਬੈਚ ਦੁਆਰਾ ਮੁੜ ਫਰੇਮ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ:-

“ਕੀ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਕੇ ਜਾਂ ਉਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਵਿੱਚ ਉਸ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਨਿਯਮ, 1926 ਦੇ ਭਾਗ VA ਵਿੱਚ ਨਿਯਮ 1 ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਤਨਖ਼ਾਹ ਦੇ ਕੇ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨਾ ਮਾੜਾ ਹੈ। ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਹੈ ਅਤੇ ਨਹੀਂ ਬਣਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ?”

(28) ਸਾਰੇ ਗੈਰ-ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਵੇਰਵਿਆਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ, ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਦੀ ਤਰਫ਼ੋਂ ਇਹ ਦਲੀਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਨਾਲ ਕੋਈ ਫਰਕ ਨਹੀਂ ਪੈਂਦਾ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਦਾ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਸਥਾਈ ਜਾਂ ਸਥਾਈ ਹੋਵੇ, ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਕੋਲ ਨਿਯਮ 1(1) ਦੇ ਹਿੱਸੇ ਵਿੱਚ ਪੂਰਨ ਅਤੇ ਨਿਰਵਿਘਨ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ। ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਤਨਖ਼ਾਹ ਦੇਣ ਜਾਂ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਜਾਣ ਲਈ ਕਹਿਣ ਲਈ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ VA1 ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਇਹ ਨਤੀਜਾ ਹੈ, ਇਸ ਤੱਥ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਕਿ ਨਿਯੁਕਤੀ ਪੱਤਰ ਦੀ ਮਿਆਦ ਨੰਬਰ 3 ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਆਦਿ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦੇਣ 'ਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕਰਨ ਜਾਂ ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਿਯੁਕਤੀ ਪੱਤਰ ਦੀ ਮਿਆਦ ਨੰਬਰ 4 ਜਾਂ ਕੁਝ ਸਮਾਨ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਕੇ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕਰਨ ਲਈ ਉਪਰੋਕਤ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਇਹ ਸ਼ਕਤੀ, ਕਾਰਜਕਾਲ, ਕਿਸੇ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਦੇ ਨੌਕਰ ਦਾ, ਜੋ ਕਿ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਐਕਟ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਉਪਬੰਧਾਂ ਅਤੇ ਵਿਧਾਨਿਕ ਨਿਯਮਾਂ, ਭਾਵ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਰੂਲਜ਼ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਪੁਸ਼ਟੀ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ, ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸਨੇ 20 ਜਾਂ 30 ਸਾਲ ਦੀ ਸੇਵਾ ਕੀਤੀ ਹੈ, ਜਿੰਨੀ ਕਿ ਨਾਜ਼ੁਕ ਜੇਕਰ ਉਸਨੂੰ ਸਿਰਫ਼ ਇੱਕ ਵਪਾਰਕ ਸਰੋਕਾਰ ਦੇ ਇੱਕ ਅਸਥਾਈ ਨੌਕਰ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

(29) ਇਹ ਵਿਵਾਦਿਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ, ਅਸਲ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਪੱਤਰ ਦੀ ਮਿਆਦ ਨੰਬਰ 3 ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ 'ਅਪੀਲਕਰਤਾ

ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ। ਸ੍ਰੀ ਜਗਨ ਨਾਥ ਕੌਸ਼ਲ ਨੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਅਪੀਲ

ਕੀਤੀ ਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਅਪੀਲ ਲਾਂਚ ਨੂੰ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਜੋ ਕਿ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਸ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ, ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਪੱਤਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਉਸਨੇ ਮੰਨਿਆ ਕਿ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨਰ ਸੀ, ਮਿਆਦ ਨੰਬਰ 6 ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਉਸ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਬਿਨਾਂ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਦੱਸੇ ਖਤਮ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ, ਜੇਕਰ ਉਸ ਦਾ ਕੰਮ ਅਤੇ ਆਚਰਣ ਉਸ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਨਹੀਂ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਨਿਸ਼ਾਨ. ਹਾਲਾਂਕਿ, ਉਸਨੇ ਤਾਕੀਦ ਕੀਤੀ ਕਿ ਇੱਕ ਵਾਰ ਜਦੋਂ ਉਸਦੀ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੌਰਾਨ ਉਸਦਾ ਕੰਮ ਅਤੇ ਆਚਰਣ ਸੰਤੋਸ਼ਜਨਕ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਨਿਯਮ ਉਸਨੂੰ "ਉਸ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਰਹਿਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਜਿਸ ਲਈ ਉਸਨੂੰ ਠੋਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪੱਕਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ" ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਵਿਚਾਰੀ ਗਈ ਕੋਈ ਵੀ ਘਟਨਾ ਵਾਪਰਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਕਿਸਮ ਦੀਆਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਘਟਨਾਵਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਇਹ ਹੋਵੇਗੀ ਜਦੋਂ ਅਜਿਹਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਦੂਜੀ ਘਟਨਾ ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਰੂਲਜ਼, ਵਾਲੀਅਮ II ਦੇ ਨਿਯਮ 5.32 ਦੀ ਧਾਰਾ (ii) ਦੇ ਤਹਿਤ ਵਿਚਾਰੀ ਗਈ ਹੈ, ਜਿਸ ਦੇ ਹੇਠਾਂ ਨੋਟ ਨਾਲ ਪੜ੍ਹਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਜਿਸ ਅਨੁਸਾਰ "ਸਰਕਾਰ ਕੋਲ 25 ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਪੂਰੀ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਕਰਨ ਦਾ ਪੂਰਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ। ਪੈਨਸ਼ਨ ਲਈ ਯੋਗਤਾ ਪੂਰੀ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਜੇਕਰ ਉਹ ਪੈਨਸ਼ਨਯੋਗ ਅਹੁਦਾ ਰੱਖ ਰਿਹਾ ਹੈ ਜਾਂ ਸਿਮੀ ਲਾਰ ਪੀਰੀਅਡ ਲਈ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਕਰ ਚੁੱਕੀ ਹੈ ਜੇਕਰ ਉਹ ਗੈਰ-ਪੈਨਸ਼ਨਯੋਗ ਅਹੁਦਾ ਰੱਖਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਬਿਨਾਂ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਦੱਸੇ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਲਈ ਕੋਈ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਕੰਟਰੀਬਿਊਟਰੀ ਪ੍ਰੋਵੀਡੈਂਟ ਫੰਡ ਦੇ ਲਾਭਾਂ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ। ਇਸ ਖਾਤੇ 'ਤੇ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਉਹ ਮੰਨੇਗਾ। \* \* \* \* » ਆਮ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਇਸਨੂੰ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਲਾਜ਼ਮੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਇਨ੍ਹਾਂ ਦੋਵਾਂ ਘਟਨਾਵਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕਿਸੇ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਹੋਈ ਹੈ। ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲੇ ਹਨ, ਜਿੱਥੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਨਿਸ਼ਚਤ ਮਿਆਦ ਲਈ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਅਧੀਨ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਉਸ ਮਿਆਦ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ 'ਤੇ ਆਪਣੇ ਆਪ ਰਿਟਾਇਰ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

(30) ਇੱਥੇ ਮੈਂ ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ (ਸਜ਼ਾ ਅਤੇ ਅਪੀਲ) ਰੂਲਜ਼, 1952 (ਇੱਥੇ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਪਨਿਸ਼ਮੈਂਟ ਰੂਲਜ਼ ਵਜੋਂ ਜਾਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ) ਦੇ ਨਿਯਮ 4 ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਨਾਲ ਵੀ ਨਜਿੱਠ ਸਕਦਾ ਹਾਂ, ਜੋ ਕਿ ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਰੂਲਜ਼, ਖੰਡ I ਦੇ ਅੰਤਿਕਾ 24 ਦਾ ਰੂਪ ਹੈ। , ਭਾਗ II. ਇਹ ਨਿਯਮ 4 ਵੱਖ-ਵੱਖ ਜੁਰਮਾਨਿਆਂ ਦਾ ਵੇਰਵਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਜੋ, ਚੰਗੇ ਅਤੇ ਲੋੜੀਂਦੇ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਬਾਅਦ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ, ਇਹਨਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ 'ਤੇ ਲਗਾਏ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਸੀਰੀਅਲ ਨੰਬਰ (vi) ਅਤੇ (vii) ਹਟਾਉਣ ਦੀਆਂ ਸਜ਼ਾਵਾਂ ਹਨ ਅਤੇ



ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਕ੍ਰਮਵਾਰ ਬਰਖਾਸਤਗੀ। ਸਪੱਸ਼ਟੀਕਰਨ ਫਿਰ ਤਿੰਨ ਖਾਸ ਮਾਮਲਿਆਂ ਦਾ ਵੇਰਵਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ "ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ \* \* \* ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਵਿੱਚ ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਨਹੀਂ ਹੈ \* ਆਓ ਇਹਨਾਂ ਤਿੰਨ ਅਪਵਾਦਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰੀਏ, ਕਿਉਂਕਿ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਦੇ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਤਣਾਅ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਬਹਿਸ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਇਹਨਾਂ ਅਪਵਾਦਾਂ 'ਤੇ .

ਇਹ ਤਿੰਨ ਅਪਵਾਦ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹਨ:-•

(a) "ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ, ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਜਾਂ ਅੰਤ ਵਿੱਚ \* \* \* \* >

(31) ਇਹ ਕਲੋਜ਼ੀ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮੁਕੱਦਮੇ ਦੇ ਕੇਸ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ, ਕਿਉਂਕਿ ਜਦੋਂ ਉਹ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ 'ਤੇ ਸੀ ਤਾਂ ਉਸਦੀ ਨੌਕਰੀ ਨੂੰ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

“ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਅਧੀਨ, ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ 'ਤੇ, ਅਹੁਦੇ ਦੇ ਖਤਮ ਹੋਣ 'ਤੇ ਜਾਂ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅਸਥਾਈ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ;”

ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਤਿੰਨ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਢੰਗਾਂ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ , ਅਰਥਾਤ: -

(i) ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ 'ਤੇ;

(ii) ਅਹੁਦੇ ਦੇ ਖਾਤਮੇ 'ਤੇ; ਅਤੇ

(iii) ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ।

ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦਾ ਕੇਸ ਸੰਭਾਵਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪਹਿਲੀਆਂ ਦੋ ਘਟਨਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਸਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਇੱਕ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਸਮੇਂ ਲਈ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜਿਸਦੀ ਮਿਆਦ ਖਤਮ ਹੋ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਜਿਸ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਉਹ ਰਿਹਾ ਸੀ, ਨੂੰ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

(32) ਥੀ ਦੀ ਦਲੀਲ, «ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਹ ਸੀ ਕਿ>1 ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤੀ ਪੱਤਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਨਿਯਤ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜੋ ਮਿਆਦ ਨੰ. 4 ਵਿੱਚ ਸੀ।

ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਸਨ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ 'ਤੇ। " ਇਹ ਦਲੀਲ ਦੀ ਨਜ਼ਰ ਗਿਆ ਬੈਠਦਾ ਹੈ ਨਿਯਮ 4 ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਦੀ ਧਾਰਾ (ਬੀ) ਦੇ ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਸ਼ਬਦ, ਜੋ ਕਿ ਵਿਚਾਰ ਅਧੀਨ ਹੈ। ਇਹ ਧਾਰਾ ਸ਼ਬਦਾਂ ਨਾਲ ਖੁੱਲ੍ਹਦੀ ਹੈ। "ਤੇਰ ਕਾਰਜ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾ -

(a) ਅਸਥਾਈ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਠੇਕੇ ਅਧੀਨ ਨਿਯੁਕਤ

(b) of a ਇਸ ਲਈ, ਇਹ ਸਥਿਤੀ ਕੇਵਲ ਇੱਕ ਸਰਕਾਰੀ ਨੌਕਰ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜੋ than ਇੱਕ ਅਸਥਾਈ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇੱਕ ਠੇਕੇ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਅਧੀਨ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਤੀਜੀ ਧਾਰਾ, ਭਾਵ, ਧਾਰਾ (ਸੀ) ਵਿੱਚ ਨਜ਼ਿਠਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਲਈ ਹੈ :-

'(c) ਉਸ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਅਧੀਨ ਲੱਗੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦਾ;

(33) ਡਿਸਟ੍ਰਿਕਟ ਬੋਰਡ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਸੰਬੰਧਿਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਦਲੀਲ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਇੱਕ ਨਿਯੁਕਤੀ ਪੱਤਰ (ਨਕਲ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨੀ P-2) ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਜਿਸਦਾ ਉੱਪਰ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਅਤੇ, ਇਸਲਈ, ਉਹ ਇੱਕ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਅਧੀਨ ਨਿਯੁਕਤ ਵਿਅਕਤੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਕੇ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹ ਸਨ, ਕਿਉਂਕਿ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿੱਚ ਇਸ ਪ੍ਰਭਾਵ ਲਈ ਇੱਕ ਮਿਆਦ ਸੀ।

(34) ਇਹ ਦਲੀਲ, ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਬਹੁਤ ਹੁਸ਼ਿਆਰ ਹੈ, ਜਾਂਚ 'ਤੇ ਸਵੀਕਾਰਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਜੇਕਰ 'ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ' ਸ਼ਬਦ ਦੀ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਵਿਆਖਿਆ ਕਰਨੀ ਹੋਵੇ ਤਾਂ ਹਰੇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਪੱਤਰ ਰਾਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਪੱਤਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਵੀ ਉਸ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀਆਂ ਹੋਰ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨਾਲ ਜੋੜਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਮੇਰੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ ਜੇਕਰ ਇੱਕ ਵਾਰ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ 'ਤੇ ਉਸਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਨਿਯਮ ਲਾਗੂ ਹੋ ਜਾਂਦੇ ਹਨ, ਤਾਂ, ਜਿਵੇਂ ਹੀ ਉਹ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈਸੀਅਤ ਵਿੱਚ ਨਿਯੁਕਤ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਉਸ ਨੂੰ ਇਸ ਅਰਥ ਵਿੱਚ ਠੇਕੇ 'ਤੇ ਸੇਵਾ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਇਹ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿਚ ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਨੋਟਿਸ 'ਤੇ ਖਤਮ ਹੋਣ ਯੋਗ ਹੋਣਗੀਆਂ, ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹ ਹਨ, ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਇੱਕ ਪੱਕਾ ਹੱਥ ਬਣ ਗਿਆ ਹੋਵੇ। ਇੱਥੇ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸ਼ਬਦ ਨੰ. 4 ਇਸ ਅਰਥ ਵਿਚ ਅਸਪਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਇਹ ਨਹੀਂ ਕਹਿੰਦਾ ਕਿ ਏਪੀ ਪੀਲੈਂਟ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਉਸ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਨੋਟਿਸ 'ਤੇ ਬੰਦ ਕਰਨ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹ ਹਨ।

(35) ਹੁਣ ਮੈਂ ਡਿਸਟ੍ਰਿਕਟ ਬੋਰਡ ਨਿਯਮਾਂ, 1926 ਦੇ ਭਾਗ V ਵਿੱਚ ਨਿਯਮ 1, 2 ਅਤੇ 7 ਵੀ ਨੋਟ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹਾਂ। ਭਾਗ V ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹੈ। ਅਸਲ ਵਿੱਚ, ਨਿਯਮ 1 ਅਤੇ 2 ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਨੌਕਰ ਨੂੰ ਜਾਂਚ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅਤੇ ਇਸ

ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਬਰਖਾਸਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਕੁਝ ਅਪਵਾਦ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹੀ ਜਾਂਚ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਪਰ ਸਾਨੂੰ ਇਸ ਨਾਲ ਕੋਈ ਚਿੰਤਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਨਿਯਮ 7 ਦੇ ਤਹਿਤ ਜੇਕਰ ਡਿਪਟੀ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਜਾਂ ਕਮਿਸ਼ਨਰ, ਜੇਕਰ ਡਿਪਟੀ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਬੋਰਡ ਦਾ ਮੈਂਬਰ ਹੈ, ਦਾ ਵਿਚਾਰ ਹੈ ਕਿ “ਬੋਰਡ ਦੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਰਾਜਨੀਤਿਕ ਮੈਂਬਰ ਹੋਣ ਕਾਰਨ ਬੋਰਡ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ 'ਤੇ ਮਾੜਾ ਅਸਰ ਪੈ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਸੰਸਥਾ, ਡਿਪਟੀ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਜਾਂ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਜਿਵੇਂ ਵੀ ਕੇਸ ਹੋਵੇ, ਸਬੰਧਤ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਨੂੰ ਉਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ \* \* \*। T ਉਸਦਾ 'ਪ੍ਰਬੰਧ ਸਾਡੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਅਪ੍ਰਸੰਗਿਕ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਭਾਗ V ਦੇ ਨਿਯਮ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ, ਘੱਟੋ-ਘੱਟ, ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਇੱਕ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਚਾਰਜ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜਾਂਚ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

(36) ਹੁਣ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਭਾਗ VA ਵਿੱਚ ਨਿਯਮ 1(1), ਜੋ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਡਿਸਚਾਰਜ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣ ਲਈ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਦਾ ਇੱਕ ਹੋਰ ਤਖਤੀ ਹੈ, ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਚਲਦਾ ਹੈ:-

“ਇਸ ਦੇ ਉਲਟ ਲਿਖਤੀ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਗੈਰ-ਮੌਜੂਦਗੀ ਵਿੱਚ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤ ਹਰ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜਾਂ ਨੌਕਰ ਡਿਸਚਾਰਜ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਨੋਟਿਸ ਜਾਂ ਇਸਦੇ ਬਦਲੇ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਹ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੌਰਾਨ ਡਿਸਚਾਰਜ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ, ਜਾਂ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਜਾਂ ਇੱਕ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਮਿਆਦ ਲਈ ਗੁੱਝਿਆ ਹੋਇਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸਦੇ ਅੰਤ ਵਿੱਚ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।”

(37) ਸਵਾਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਇਹ ਨਿਯਮ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਨੂੰ ਸਿਰਫ਼ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦੇਣ 'ਤੇ, ਉੱਪਰ ਦੱਸੇ ਭਾਗ V ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ, ਕਿਸੇ ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਈ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸ਼ਕਤੀ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਪਹਿਨਾਉਂਦਾ ਹੈ? ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਇਹ ਅਜਿਹੀ ਸ਼ਕਤੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਹ ਨਿਯਮ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਨੂੰ ਬੋਰਡ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੀ ਇੱਛਾ 'ਤੇ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਬੋਰਡ ਸੇਵਕ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਅਜਿਹੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਗਾਊਂ ਅਤੇ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਧ ਅਨੁਚਿਤ ਸ਼ਕਤੀ ਨਾਲ ਪਹਿਨਣ ਲਈ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਜਿਸ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ।, ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਰਾਜਨੀਤਿਕ ਮਾਨਤਾ ਸਮੇਤ ਬਾਹਰਲੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਵੱਖ-ਵੱਖ X i ਲਈ ਇੱਕ ਗੱਲ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਮਿਆਦ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਤਬਾਹੀ ਨਹੀਂ

ਡਿਸਟ੍ਰਿਕਟ ਬੋਰਡ ਨੂੰ ਡਿਸਚਾਰਜ ਦੀ ਅਜਿਹੀ ਕੋਈ ਸ਼ਕਤੀ ਦਿਓ। AU ਜੋ ਕਿ ਇਹ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਉਸ ਸਮੇਂ ਲਈ ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਲਾਈਨ ਨੂੰ ਛੱਡਣਾ, ਅਰਥਾਤ, "ਇਸ ਦੇ ਉਲਟ ਲਿਖਤੀ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ", ਕਿ ਇਹ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਦੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦੇਣ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇ ਨਾਲ ਕੱਪੜੇ ਪਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ, ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿ ਉਸਨੂੰ ਛੁੱਟੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕੇ। ਸ਼ਬਦ ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ “ਕਿਸੇ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤ ਹਰ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜਾਂ ਨੌਕਰ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ। \* \* \*। ਉਪਰੋਕਤ ਮੇਰੇ ਦੁਆਰਾ ਰੇਖਾਕਿਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸ਼ਬਦ (ਇਸ ਰਿਪੋਰਟ ਵਿੱਚ ਇਟਾਲਿਕਸ) ਕੋਈ ਸ਼ੱਕ ਨਹੀਂ ਛੱਡਦੇ ਕਿ ਇਹ ਨਿਯਮ ਸਬੰਧਤ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜਾਂ ਨੌਕਰ ਨੂੰ ਇਹ ਕਹਿਣ ਦਾ

ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਜਾਂ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸਨੂੰ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਜੇਕਰ ਉਸਨੂੰ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਉਸ ਨੂੰ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਜਾਂ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਸਵਾਲ, ਕਿਨ੍ਹਾਂ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਅਤੇ ਕਿਨ੍ਹਾਂ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਉਸਨੂੰ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਨਿਯਮਾਂ ਜਾਂ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਕਿਤੇ ਹੋਰ ਪਾਇਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਸਵਾਲ "ਇਸ ਦੇ ਉਲਟ ਲਿਖਤੀ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ" ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਸ਼ਬਦਾਂ ਦਾ ਕੀ ਅਰਥ ਹੈ? ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿੱਚ ਇਹ ਲਿਖਿਆ ਹੋਵੇ ਕਿ ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਤੋਂ ਵੱਧ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਜਾਂ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ, ਤਾਂ ਉਹ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੀ ਬਜਾਏ ਉਸ ਮਿਆਦ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਸੰਭਵ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਜੇਕਰ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿਚ ਇਹ ਲਿਖਿਆ ਹੋਵੇ ਕਿ ਸਬੰਧਤ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤੇ ਛੁੱਟੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਨੋਟਿਸ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ, ਜੋ ਕਿ ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਉਹ ਹੱਕਦਾਰ ਹੁੰਦਾ। ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਸ਼ਬਦਾਂ ਦਾ ਇਸ ਤੋਂ ਵੱਧ ਹੋਰ ਕੋਈ ਅਰਥ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ। ਜੇਕਰ ਇਹਨਾਂ ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਸ਼ਬਦਾਂ ਦਾ ਅਰਥ ਇਹ ਲਿਆ ਜਾਵੇ ਕਿ ਡਿਸਟ੍ਰਿਕਟ ਬੋਰਡ, ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੁਆਰਾ, ਕਿਸੇ ਨੌਕਰ ਨੂੰ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਜੇਕਰ ਉਸ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਨੋਟਿਸ ਕਿਸ ਮਿਆਦ ਲਈ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ, ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦੇਣਾ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਸ ਨਾਲ ਵੀ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਨੂੰ ਕੋਈ ਫਾਇਦਾ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਉਸ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਇੱਕ ਨੂੰ ਸਿਰਫ਼ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨਾਲ ਹੀ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਹੋਰ ਕੁਝ ਨਹੀਂ। ਇਹ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਕਿ ਇਹ ਨਿਯਮ, ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ, ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਨੂੰ ਇੱਕ ਪੱਕੇ ਨੌਕਰ ਨੂੰ ਸਿਰਫ਼ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਸੌਂਪਣ 'ਤੇ ਕੋਈ ਵੀ ਕਾਰਨ ਦੱਸੇ ਬਿਨਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ ਦੇਣ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ।

(38) ਉਪਰੋਕਤ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਮੇਰੀ ਰਾਏ ਹੈ ਕਿ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਭਾਗ VA ਵਿੱਚ ਨਿਯਮ 1 (1), ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇਹ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਪਹਿਨਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ "ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਨੋਟਿਸ \* \* \*" ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਕੁਝ ਅਪਵਾਦ ਹਨ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਵੇਰਵਾ ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੇ ਆਖਰੀ ਹਿੱਸੇ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਅਜਿਹਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਜਿਹਾ ਨੋਟਿਸ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ। ਇਹ ਅਪਵਾਦ ਹਨ-

- (i) ਜੇ ਉਸਨੂੰ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਛੁੱਟੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ; ;
- (ii) ਜੇਕਰ ਉਸਨੂੰ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਲਈ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ; ਅਤੇ
- (iii) ਜੇਕਰ ਉਹ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਮਿਆਦ ਲਈ ਰੁੱਝਿਆ ਹੋਇਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਅੰਤ 'ਤੇ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

ਜਿਵੇਂ ਕਿ T ਨੇ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਉੱਪਰ ਚਰਚਾ ਕੀਤੀ ਹੈ, ਪਹਿਲੇ ਅਤੇ ਆਖਰੀ ਅਪਵਾਦ ਮਾਮੂਲੀ ਮੁਸ਼ਕਲ ਪੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ।

(39) ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਰੂਲਜ਼ ਅਤੇ ਡਿਸਟ੍ਰਿਕਟ ਬੋਰਡ ਰੂਲਜ਼ ਦੀਆਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਦਰਸਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ ਕਿ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ ਦਾ ਬਹੁਤ ਹੀ ਵਿਚਾਰ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਅਜ਼ਮਾਇਸ਼ ਦੀ ਮਿਆਦ ਹੈ

ਜਿਸ ਦੌਰਾਨ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਕੰਮ ਅਤੇ ਆਚਰਣ ਨੂੰ ਦੇਖਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਅਤੇ, ਇੱਕ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਾਲ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੋਲ ਉਹਨਾਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਦੇਖਣ ਦਾ ਮੌਕਾ ਵੀ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਿਹਨਾਂ ਅਧੀਨ ਉਸਨੂੰ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਪਰਖ ਦੀ ਇਸ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ, ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕਰਨ ਦਾ ਵਿਕਲਪ ਮਾਲਕ ਕੋਲ ਛੱਡਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨਰ ਕੋਲ ਸੇਵਾ ਛੱਡਣ ਦਾ ਵਿਕਲਪ ਵੀ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਇੱਕ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਮਿਆਦ ਲਈ ਗੁੱਝਿਆ ਹੋਇਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਸ਼ੁਰੂ ਤੋਂ ਹੀ ਜਾਣਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸਨੇ ਇੱਕ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਮਿਆਦ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਹੈ ਅਤੇ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਉੱਪਰ ਚਰਚਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 4 ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਦੀ ਧਾਰਾ (ਸੀ) ਦੇ ਤਹਿਤ। ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਨਿਯਮ, ਅਜਿਹੀ ਸਮਾਪਤੀ ਜਾਂ ਤਾਂ ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ "ਨੋਟਿਸ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ" ਹੋਣ ਦਾ ਕੋਈ ਸਵਾਲ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਵਿਆਖਿਆ ਦੀ ਕੁੰਜੀ ਦੂਜੇ ਅਪਵਾਦ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਭਾਵ, ਬਰਖਾਸਤਗੀ। ਕੀ ਇਸ ਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ? ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੇ ਤਹਿਤ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਕੋਈ ਨੋਟਿਸ ਦੇਣ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ? ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਸਵਾਲ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਤੁਰੰਤ ਪਿਛਲੇ ਭਾਗ V ਵਿੱਚ ਤਿਆਰ ਹੈ। ਜੇ ਇਹ ਨਿਯਮ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦੇਣ 'ਤੇ ਡਿਸਚਾਰਜ ਦੀ ਨਿਰਵਿਘਨ ਸ਼ਕਤੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਸੀ, ਤਾਂ ਮਰਦਾਂ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਅਪਵਾਦ ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਕਰਨ ਦਾ ਸਵਾਲ ਹੀ ਪੈਦਾ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਸੀ। ਭਾਗ V ਵਿੱਚ 'ਬਰਖਾਸਤਗੀ' ਨਾਲ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਨਜਿੱਠਿਆ ਜਾ ਚੁੱਕਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਕੁਝ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ। ਇਹ, ਮੇਰੇ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਭਾਗ VA ਦੇ ਨਿਯਮ 1(1) ਦਾ ਮਤਲਬ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਨੂੰ ਕੋਈ ਸ਼ਕਤੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਜੇ ਇਸ ਕੋਲ ਸੀ ਜਾਂ ਤਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਜਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਧੀਨ ਵਿਅਕਤੀ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਵਿਸਤਾਰ ਵਿੱਚ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਇੱਕ ਅਸਥਾਈ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਅਧਿਕਾਰਤ ਹੈ; ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਸਮੇਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ 'ਤੇ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਸਮਾਪਤ ਕਰਨਾ ਜਿਸ ਲਈ ਉਹ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ; ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਉਸਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਨਿਯਮ 5.32 ਦੀ ਧਾਰਾ (ii) ਦੇ ਤਹਿਤ ਉਸਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਕਰਨਾ; ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਰੂਲਜ਼, ਭਾਗ III

(40) ਡਾ. ਮੁਕੰਦ ਲਾਲ ਬਨਾਮ ਸਿਮਲਾ ਦੀ ਮੁਨੀਪਾਲ ਕਮੇਟੀ (4) ਵਿੱਚ ਜੇ.ਐਲ. ਕਪੂਰ, ਜੇ. (ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਹ ਉਸ ਸਮੇਂ ਸੀ) ਦੇ ਨਿਰੀਖਣਾਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਉਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਡਾ: ਮੁਕੰਦ ਲਾਲ ਮਿਉਂਸਪਲ ਕਮੇਟੀ ਸਿਮਲਾ ਦਾ ਪੱਕਾ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਸੀ। ਪੰਜਾਬ ਮਿਉਂਸਪਲ ਐਕਟ, 1911 ਦੀ ਧਾਰਾ 45(1) ਦੇ ਤਹਿਤ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਧਾਰਾ ਦੇ ਸ਼ਬਦ - *ਪੈਰੀ ਮੈਟੀਰੀਆ ਹਨ* ਅਤੇ, ਅਸਲ ਵਿੱਚ, ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਭਾਗ VA ਵਿੱਚ ਨਿਯਮ 1(1) ਦੇ ਲਗਭਗ ਸਮਾਨ ਹਨ। , ਅਤੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ:-

“ਇਸ ਦੇ ਉਲਟ ਲਿਖਤੀ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ, ਕਮੇਟੀ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤ ਹਰ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜਾਂ ਨੌਕਰ ਨੂੰ ਡਿਸਚਾਰਜ \* \* \* ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਨੋਟਿਸ ਦਾ ਸਿਰਲੇਖ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਉਸਨੂੰ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੌਰਾਨ ਛੁੱਟੀ ਨਹੀਂ

ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ! ਜਾਂ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਲਈ, ਜਾਂ ਇੱਕ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਮਿਆਦ ਲਈ ਗੁੱਝਿਆ ਹੋਇਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸਦੇ ਅੰਤ ਵਿੱਚ ਚਾਰਜ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।"

(41) ਡਾ: ਮੁਕੰਦ ਲਾਲ ਨੂੰ ਉਪਰੋਕਤ ਧਾਰਾ ਅਧੀਨ ਸ਼ਕਤੀ ਦੇ ਕਥਿਤ ਅਭਿਆਸ ਦੇ ਤਹਿਤ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਹਰਨਾਮ ਸਿੰਘ ਅਤੇ ਜੇ.ਐਲ.ਕਪੂਰ, ਜੇ.ਜੇ. ਦੀ ਬੈਂਚ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਆਉਣ ਵਾਲੇ ਮਾਮਲੇ ਦੀ ਸੁਣਵਾਈ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ: -

“♦ \* \* ਕਿਉਂਕਿ ਬਿਨੈਕਾਰ ਨੂੰ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਆਧਾਰ ਦਾ ਐਲਾਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਉਸ ਲਈ ਪੰਜਾਬ ਮਿਊਂਸਪਲ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 240 (n) ਅਧੀਨ ਬਣਾਏ ਗਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 4 ਦੇ ਤਹਿਤ ਆਪਣੀ ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਰੂਪ ਦੇਣਾ ਸੰਭਵ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ, ਬਿਨੈਕਾਰ ਹੁਕਮਨਾਮੇ ਦੀ ਰਿੱਟ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ।

\* \* \* ਬਿਨੈਕਾਰ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਮਿਊਂਸਪਲ ਸੇਵਕ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ 17 ਫਰਵਰੀ, 1925 ਨੂੰ ਬਣਾਏ ਗਏ ਨਿਯਮ 3 ਅਤੇ ਉਪ-ਨਿਯਮ ਨਾਲ ਪੜ੍ਹੇ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਰੂਲਜ਼ (ਪੰਜਾਬ) ਦੇ ਨਿਯਮ 14.13 ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾ ਸਕਦੀਆਂ ਸਨ। ਸ਼ਿਮਲਾ ਨਗਰਪਾਲਿਕਾ ਦੇ 62.

'ਆਈ

(42) ਰਿਪੋਰਟ ਦੇ ਪੰਨਾ 534 'ਤੇ, ਹਰਨਾਮ ਸਿੰਘ, ਜੇ., ਹੋਰ ਗੱਲਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ:-

i

“\* \* \* ਇਹ ਤੱਥ ਕਿ ਬਿਨੈਕਾਰ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਕਮੇਟੀ ਨੇ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਉਸ ਨੂੰ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਇਹ ਇਹ ਨਹੀਂ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਧਾਰਾ 45(1) ਦੇ ਅੰਦਰ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਲਈ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

ਸਤਨਾਮ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਪ੍ਰੀਸ਼ਦ ਫਿਰੋਜ਼ਪੁਰ (ਹਰਬੰਸ ਸਿੰਘ, ਸੀ.ਜੇ.) \* 1,1 : 'i\*1rt1'■\*

ਐਕਟ ਦੇ. ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਬਿਨੈਕਾਰ ਨੂੰ ਗਲਤ ਵਿਵਹਾਰ ਲਈ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ. ਜੇਕਰ ਅਜਿਹਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਨਿਯਮ 3 ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਸੀ, ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿ ਉਸਨੂੰ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਲਈ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕਰਨ ਦਾ ਹੁਕਮ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ।

i  
ਆ  
ਈ

ਡਿਸਚਾਰਜ ਦਾ ਆਰਡਰ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਰਿਪੋਰਟ ਦੇ ਪੰਨਾ 531 'ਤੇ ਦੁਬਾਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚ ਸੀ: -

ਨੇ ਮਤਾ ਪਾਇਆ ਕਿ (ਏ) ਪੰਜਾਬ ਮਿਊਂਸਪਲ ਐਕਟ, 1911 ਦੀ ਧਾਰਾ 45 ਦੇ ਤਹਿਤ, ਡਾ. ਮੁਕੰਦ ਲਾਇ, ਡਿਪਟੀ ਸੁਪਰ ਇੰਟੈਂਡੈਂਟ, ਰਿਪਨ ਹਸਪਤਾਲ, ਸ਼ਿਮਲਾ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਤੁਰੰਤ ਖਤਮ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਣ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ। ਅਤੇ ਸੁਪਰਡੈਂਟ, ਰਿਪਨ ਹਸਪਤਾਲ, ਨੂੰ ਲੋੜੀਂਦੇ ਅੰਤਰਿਮ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕਰਨੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ (ਬੀ) DHS ਨੂੰ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਸਾਨੂੰ ਇੱਕ ਢੁਕਵੇਂ ਅਤੇ ਚੰਗੀ ਯੋਗਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ PCMS ਅਫਸਰ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਉਧਾਰ ਦੇਣ ਲਈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਅਸੀਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਇੱਕ ਯੋਗ ਵਿਅਕਤੀ ਨਹੀਂ ਲੱਭ ਲੈਂਦੇ।

ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਮਤੇ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹਾ ਕੁਝ ਵੀ ਨਹੀਂ ਸੀ ਜੋ ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੋਵੇ ਕਿ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਲਈ ਸਮਾਪਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਜ਼ਾਹਰ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬੈਂਚ ਨੇ ਆਲੇ-ਦੁਆਲੇ ਦੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਤੋਂ ਇਹ ਅਨੁਮਾਨ ਲਗਾਇਆ ਸੀ। ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਵੀ ਸਾਡੇ ਕੋਲ ਇਹ ਰਿਕਾਰਡ ਮੌਜੂਦ ਹੈ ਕਿ, ਸ਼ੁਰੂ ਵਿੱਚ, ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਦੁਆਰਾ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਚਾਰਜਸ਼ੀਟ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਮਤਾ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ, ਇਸ ਲਈ, ਹਰਨਾਮ ਸਿੰਘ, ਜੇ. ਦੁਆਰਾ ਪੰਨਾ 534 'ਤੇ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਕਿ ਸਿਰਫ਼ ਇਹ ਤੱਥ ਕਿ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ 'ਤੇ ਸਮਾਪਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ "ਇਹ ਨਹੀਂ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਲਈ ਬੰਦ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ" ਇਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਵੀ ਲਾਗੂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਇਹ ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਫੁੱਲ ਬੈਂਚ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਇੱਕ ਹੋਵੇਗਾ ਜੇਕਰ ਲੋੜ ਹੋਵੇ ਤਾਂ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਡਿਸਚਾਰਜ ਦੇ ਇੱਕ ਸਧਾਰਨ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ, ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਇਹ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਲਈ ਡਿਸਚਾਰਜ ਸੀ। ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਹਰਨਾਮ ਸਿੰਘ, ਜੇ. ਨੇ ਪੰਜਾਬ ਮਿਊਂਸਪਲ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 45(1) ਦੀ ਅੰਤਰ-ਪ੍ਰੇਖਿਆ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਹੋਰ ਨਿਰੀਖਣ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ, ਕਿ ਕੀ ਇਸ ਨੇ ਮਿਊਂਸਪਲ ਕਮੇਟੀ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ। ਕੇਸ, ਜੇ.ਐਲ. ਕਪੂਰ, ਜੇ. ਨੇ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਪੰਨਾ 549 ਅਤੇ 550 'ਤੇ ਬਹੁਤ ਸਪੱਸ਼ਟ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਕੀਤੀਆਂ ਹਨ। ਇਹ ਉਹੀ ਹੈ ਜੋ ਵਿਦਵਾਨ ਜੱਜ, ਜਿਸ ਨੇ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਬੈਂਚ ਨੂੰ ਸੁਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤਾ, ਨੇ ਕਿਹਾ: -

“ਮੈਂ ਹੁਣ ਉਸ ਦਲੀਲ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਾਂਗਾ ਜੋ ਵਿਰੋਧੀ ਧਿਰ ਦੇ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਉਠਾਈ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਧਾਰਾ 45(1) ਮਿਊਂਸਪਲ ਕਮੇਟੀ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸੇਵਾਦਾਰ ਨੂੰ ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਮੁਕਤ ਕਰਨ ਦਾ ਅਸੀਮਤ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੰਦੀ ਹੈ, ਬਸ਼ਰਤਿ ਇਹ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਲਈ ਨਾ ਹੋਵੇ,

ਬਿਨਾਂ ਸ਼ੱਕ, ਧਾਰਾ 39 ਵਿੱਚ ਵਰਤੇ ਗਏ ਸ਼ਬਦ "ਸਸਪੈਂਡ, ਰੀ ਮੂਵ, ਬਰਖਾਸਤ ਜਾਂ ਹੋਰ ਸਜ਼ਾ" ਹਨ ਅਤੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 45(1) ਵਿੱਚ ਵਰਤਿਆ ਗਿਆ ਸ਼ਬਦ "ਛੁੱਟੀ" ਹੈ ਪਰ ਮੇਰੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ ਇਹ ਸੀਮਾ ਦੀ ਧਾਰਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਗਾਰਡਾਂ 'ਤੇ ਪਰ ਨੌਕਰਾਂ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਹੋਰ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਰੂਲਜ਼ (ਪੰਜਾਬ) ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਹ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਤਾਂ ਧਾਰਾ 45(1) ਵਿੱਚ "ਡਿਸਚਾਰਜ" ਸਥਾਈ ਸੇਵਕਾਂ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ। ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਰੂਲਜ਼ (ਪੰਜਾਬ) ਨੂੰ ਮਿਉਂਸਪਲ ਸੇਵਕਾਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚਾ ਕੇ ਅਤੇ ਮਿਉਂਸਪਲ ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਬਣਾਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਮਿਉਂਸਪਲ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਮਿਉਂਸਪਲ ਕਮੇਟੀਆਂ ਦੀਆਂ ਬੇਤੁਕੀਆਂ ਤੋਂ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਜੋ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਬਹੁਗਿਣਤੀ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਵਹਿਸ਼ੀ ਤਾਕਤਾਂ ਦੁਆਰਾ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਉਹਨਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰੇ ਜਿਹਨਾਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਅਸੁਵਿਧਾਜਨਕ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਜਿਹਨਾਂ ਨੂੰ ਉਹ ਪਸੰਦ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਮੈਨੂੰ ਨਹੀਂ ਲਗਦਾ ਕਿ ਧਾਰਾ 45 (1) ਨੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਉਹ ਗਾਰੰਟੀ ਜਾਂ ਸੁਰੱਖਿਆ ਖੋਹ ਲਈ ਹੈ ਜੋ ਕਾਨੂੰਨ ਸਾਰੇ ਮਿਉਂਸਪਲ ਸੇਵਕਾਂ ਨੂੰ ਦਿੰਦਾ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜੋ ਕਿ ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਨੇ ਹੁਣ ਕੇਂਦਰੀ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਅਧੀਨ ਸਿਵਲ ਸੇਵਕਾਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ। ਰਾਜ. ਦਰਅਸਲ, ਜਮਹੂਰੀਅਤਾਂ ਵਿੱਚ ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਸੇਵਕਾਂ ਨੂੰ ਅਕਸਰ ਬੇਲੋੜੇ ਫਰਜ਼ ਨਿਭਾਉਣੇ ਪੈਂਦੇ ਹਨ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਬਹੁਗਿਣਤੀ ਦੇ ਜ਼ੁਲਮ ਜਾਂ ਅਜਿਹੇ ਬਹੁਗਿਣਤੀ ਦੇ ਨੇਤਾਵਾਂ ਦੀਆਂ ਇੱਛਾਵਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਹਰ ਕਿਸਮ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਇਹ ਨਿਯਮ ਬਣਾਏ ਗਏ ਪ੍ਰਤੀਤ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਅਤੇ ਮਿਉਂਸਪਲ ਕਮੇਟੀਆਂ ਤੱਕ ਫੈਲਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹਨਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਇਸ ਤੋਂ ਵੱਡੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਕਦੇ ਨਹੀਂ ਸੀ ਜਿੰਨੀ ਹੁਣ ਹੈ ਜਦੋਂ ਸਭ ਕੁਝ ਸੰਖਿਆ ਦੇ ਬਲ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅਕਸਰ ਇਸ ਤਾਕਤ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਰੋਕ ਦੇ ਬਲ ਦੇ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।"

(43) ਸਭ ਕੁਝ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਮੈਨੂੰ ਇਹ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ, *y* ਬਹੁਤ ਹੀ ਮਹਾਨ ਦੇ ਨਾਲ *Fi* ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ ' *P* ਦਾ ਆਦਰ, *iSCt* ਨਿਰੀਖਣ ਮੌਜੂਦਾ ਸੈਟਅਪ ਵਿੱਚ ਉਸ ਸਮੇਂ ਨਾਲੋਂ ਕਿਤੇ ਜ਼ਿਆਦਾ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜਦੋਂ ਇਹ ਬਣਾਏ ਗਏ ਸਨ। ਵਿਦਵਾਨ ਜੱਜ ਦੇ ਸਿੱਟੇ ਪੰਨਾ 550 'ਤੇ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਹਨ ਅਤੇ ਜਿਸ ਮਾਮਲੇ ਨਾਲ ਮੈਂ ਵਰਤਮਾਨ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹਾਂ, ਸਿੱਟਾ ਨੰਬਰ 4 ਲਾਭ ਦੇ ਨਾਲ ਦੁਬਾਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ: -

"ਸੈਕਸ਼ਨ 45(1) ਮਿਉਂਸਪੈਲਟੀ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਪਸੰਦੀਦਾ ਕਿਸੇ ਨੌਕਰ ਤੋਂ ਛੁਟਕਾਰਾ ਪਾਉਣ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਹੱਥ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਪਰ ਨਗਰਪਾਲਿਕਾਵਾਂ ਦੇ ਸੇਵਕਾਂ ਨੂੰ ਹੋਰ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦਿੰਦਾ ਹੈ;"

ਭਾਗ VA ਦਾ ਨਿਯਮ 1(1) ਧਾਰਾ 45(1) ਦੇ ਸਮਾਨ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਹੋਣ ਕਰਕੇ, ਮੈਂ ਵਿਦਵਾਨ ਜੱਜ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਵਿਆਖਿਆ ਨਾਲ ਸਤਿਕਾਰਤ ਸਹਿਮਤੀ ਵਿੱਚ ਹਾਂ ਅਤੇ ਮੰਨਦਾ ਹਾਂ ਕਿ ਇਹ ਨਿਯਮ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ।



Satnam Singh v. Zila Parishad Ferozepur (Harbans Singh, C.J.)

ਕਿਸੇ ਪੱਕੇ ਨੌਕਰ ਤੋਂ ਛੁਟਕਾਰਾ ਪਾਉਣ ਦਾ ਅਥਾਰਟੀ, ਪਰ ਬੋਰਡ ਦੇ ਨੌਕਰਾਂ ਨੂੰ ਸਿਰਫ਼ ਇੱਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ।

(44) ਸ਼ਰਤ ਚੰਦ ਮਿਸ਼ਰਾ ਬਨਾਮ ਯੂਪੀ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ (7) ਵਿੱਚ ਇਲਾਹਾਬਾਦ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਪੜਾਅ ਹੁਣ ਤਿਆਰ ਹੈ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਜਗਨਦੇਨ ਬਨਾਮ ਉੱਤਰ ਰਾਜ ਵਿੱਚ ਉਸ ਅਦਾਲਤ ਦੀ ਪੂਰੀ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਅਸਹਿਮਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਵੱਖ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਅਤੇ ਹੋਰ (8), ਐਸ. ਆਰ. ਤਿਵਾੜੀ ਬਨਾਮ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ, ਆਗਰਾ (6) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਅਤੇ ਮੋਤੀ ਰਾਮ ਡੇਕਾ - ਵੀ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਵੱਖਰਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ। ਉੱਤਰ-ਪੂਰਬੀ ਸਰਹੱਦੀ ਰੇਲਵੇ, (3)। ਸ਼ਰਤ ਚੰਦ ਮਿਸ਼ਰਾ ਦੇ ਕੇਸ (7) ਵਿਚ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ (ਬਾਅਦ ਵਿਚ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਪ੍ਰੀਸ਼ਦ), ਹਮੀਰਪੁਰ ਦਾ ਸਥਾਈ ਸਕੱਤਰ ਸੀ, ਅਤੇ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਇਕ ਮਤੇ ਰਾਹੀਂ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਬੇਲੋੜੇ ਢੰਗ ਨਾਲ ਲਿਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਸੇਵਾਦਾਰਾਂ ਬਾਰੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 3-ਏ ਅਧੀਨ। ਇਸ ਨੂੰ ਦੋ ਆਧਾਰਾਂ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਇਲਾਹਾਬਾਦ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਬੈਂਚ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ- “(i) ਉਹ ਨਿਯਮ 3-ਏ (iv) ਜਿਸ ਦੇ ਤਹਿਤ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਮਨਮਾਨੀ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਪੱਖਪਾਤੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ, ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 14 ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਮਾਰਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਅਤੇ (ii) ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨਾ ਕੁਕਰਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਵਿਗਾੜਿਆ ਗਿਆ ਸਜ਼ਾ ਦਾ ਇੱਕ ਛੁਪਿਆ ਹੋਇਆ ਆਦੇਸ਼ ਹੈ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮੈਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਕਿਹਾ ਹੈ, ਸਾਡਾ ਦੂਜੇ ਹਮਲੇ ਨਾਲ ਕੋਈ ਸਰੋਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਇੱਕ ਅਜਿਹਾ ਮਾਮਲਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਫੁੱਲ ਬੈਂਚ ਲਈ ਪੁੱਛੇ ਗਏ ਸਵਾਲ ਦਾ ਸਹੀ ਜਵਾਬ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਨਿਪਟਾਇਆ ਜਾਣਾ ਹੈ। ਨਿਯਮ 3-ਏ ਉਪਰੋਕਤ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤੇ ਜਗਨਦੇਨ ਦੇ ਕੇਸ (8) ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਦੇ ਪੰਨਾ 42 'ਤੇ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਚਲਦਾ ਹੈ: -

“3-ਏ. ਬੋਰਡ ਦੇ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਸੇਵਕ ਦੇ ਦਫ਼ਤਰ ਦੀ ਮਿਆਦ

ਇਸ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ  
ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰੋਜ਼ਦ ਤੱਕ-

(i)	*	*	*	*	
(ii)	*	*	*	*	♦
(iii)	*	*	*	*	*

(iv) ਉਸ ਨੂੰ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਉਸ ਦੇ ਉੱਤਰਾਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੋਂ ਘੱਟ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਜਾਂ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਦੀ ਰਕਮ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਉਸਦੀ ਤਨਖਾਹ ਰੁਪਏ ਤੋਂ ਵੱਧ ਹੈ। 15, ਅਤੇ ਹੋਰ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਨੋਟਿਸ ਤੋਂ ਘੱਟ ਨਹੀਂ ਜਾਂ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਰਕਮ।

ਮੋਤੀ ਰਾਮ ਡੇਕਾ ਦੇ ਕੇਸ (3) ਵਿਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਉਸ ਕੇਸ ਵਿਚ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ, ਰੇਲਵੇ ਸਥਾਪਨਾ ਕੋਡ ਦੇ ਨਿਯਮ 148 (3) ਅਤੇ 148 (4) 'ਤੇ ਸਵਾਲ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ, ਜੋ ਕਿ ਸਨ। ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚ: -

“148(3) ਹੋਰ (ਗੈਰ-ਪੈਨਸ਼ਨਯੋਗ) ਰੇਲਵੇ ਸੇਵਕ।—5 ਹੋਰ (ਗੈਰ-ਪੈਨਸ਼ਨਯੋਗ) ਰੇਲਵੇ ਸੇਵਕਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਹੇਠਾਂ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਅਵਧੀ ਲਈ ਕਿਸੇ ਵੀ ਪਾਸੇ ਨੋਟਿਸ 'ਤੇ ਸਮਾਪਤੀ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਹੋਵੇਗੀ। ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 311 ਦੀ ਧਾਰਾ (2) ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਹਟਾਉਣ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹੇ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪੂਰੀ ਹੋਣ 'ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ, ਅਤੇ ਮਾਨਸਿਕ ਜਾਂ ਮਾਨਸਿਕ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ। ਸਰੀਰਕ ਅਯੋਗਤਾ।

148(4) ਇਸ ਨਿਯਮ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਬਦਲੇ, ਰੇਲਵੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਵੱਲੋਂ ਕਿਸੇ ਰੇਲਵੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਕੇ ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਹੋਵੇਗੀ। ”

ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਰਿਪੋਰਟ ਦੇ ਪੰਨਾ 748 'ਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇਖਿਆ: -

“ਉਪਰੋਕਤ ਚਰਚਾ ਤੋਂ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਸਿਧਾਂਤ ਉੱਭਰਦੇ ਹਨ। ਕਿਸੇ ਦਫ਼ਤਰ ਦੇ ਸਿਰਲੇਖ ਨੂੰ ਇਸਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਵੰਗ ਤੋਂ ਵੱਖਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਕੋਲ ਕਿਸੇ ਅਹੁਦੇ ਦਾ ਸਿਰਲੇਖ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਇਹ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਜਾਰੀ ਰਹੇਗਾ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਸਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਜਾਂ ਹਟਾਇਆ ਨਹੀਂ ਜਾਂਦਾ। ਵਿਧਾਨਕ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਕਿਸੇ ਦਫ਼ਤਰ ਨੂੰ ਸਿਰਲੇਖ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਸਮਾਪਤ ਕਰਨ ਦੇ ਢੰਗ ਲਈ ਵੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ। ਜੇਕਰ ਅਜਿਹੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਕਿਸੇ ਦਫ਼ਤਰ ਦਾ ਸਿਰਲੇਖ ਹਾਸਲ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਜੋ ਵੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਤਰੀਕਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਜੋ ਵੀ ਸ਼ਬਦਾਵਲੀ ਇਸ ਨੂੰ ਵਰਣਨ ਕਰਨ ਲਈ ਵਰਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਤੋਂ ਵੱਧ ਜਾਂ ਘੱਟ ਨਹੀਂ ਹੈ; ਅਤੇ ਇਹ ਸਥਿਤੀ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 311 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਦਲੀਲ ਕਿ ਮੁਕੱਦਮੇ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦਾ ਢੰਗ ਸਿਰਲੇਖ ਤੋਂ ਅਪਮਾਨਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਸਿਰਲੇਖ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਦੇ ਦੋ ਸਪੱਸ਼ਟ ਸੰਕਲਪਾਂ ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਵਾਂਝੇ ਹੋਣ ਦੇ ਢੰਗ ਨੂੰ ਮਿਲਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਆਰਟੀਕਲ 311 ਇੱਕ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਸੁਰੱਖਿਆ ਹੈ ਜੋ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਕੋਲ ਅਹੁਦੇ ਦਾ ਸਿਰਲੇਖ ਹੈ, ਮਨਮਾਨੇ ਅਤੇ ਸੰਖਿਪ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ। ਇਹ ਇਸ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਦਾ ਹੈ

ਸਰਕਾਰ ਨਿਯਮ ਦੁਆਰਾ ਉਕਤ ਧਾਰਾ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਤੋਂ ਬਚ ਨਹੀਂ ਸਕਦੀ। ਪਾਰਟੀਆਂ ਵੀ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਵਿਵਸਥਾ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀਆਂ।

ਸ਼ਰਤ ਚੰਦ ਮਿਸ਼ਰਾ ਦੇ ਕੇਸ (7) ਵਿੱਚ ਇਲਾਹਾਬਾਦ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਬੈਂਚ ਨੇ ਮਹਿਸੂਸ ਕੀਤਾ ਕਿ "ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਇੱਕ ਨੌਕਰ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤੋਂ ਬਹੁਤ ਵੱਖਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਬੁਨਿਆਦੀ ਨਿਯਮ 56 24 ਜੂਨ ਦੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਨੰ. I-923-A/IX-AI(22)-67 ਅਧੀਨ ਬਣਾਏ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਉਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦਾ ਹੈ, 1968 ਵਿੱਚ ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਦੇ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ 58 ਸਾਲ ਹੋਵੇਗੀ। ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਵਾਰ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ, ਭਾਵ 58 ਸਾਲ ਤੱਕ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਰਹਿਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਉਮਰ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਉਸਦੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਪ੍ਰਤੀ ਸਜ਼ਾ ਵਜੋਂ ਹੋਵੇਗੀ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਉਸਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਜ਼ਬਤ ਕਰਨਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ। ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਮੈਨੂਅਲ ਦੇ ਪੰਨਾ 193 'ਤੇ ਛਾਪੇ ਗਏ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ, ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਕਟੌਤੀ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ ਅਨੁਸਾਰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜਾਂ ਨੌਕਰ ਨੂੰ - ਉਸ ਵਿਰੁੱਧ ਪ੍ਰਸਤਾਵਿਤ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿਰੁੱਧ ਕਾਰਨ ਦਿਖਾਉਣ ਦਾ ਵਾਜਬ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤੇ ਬਿਨਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਜਾਂ ਹਟਾਇਆ ਨਹੀਂ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਮੈਨੂਅਲ ਦੇ ਪੰਨਾ 189 'ਤੇ ਛਾਪੇ ਗਏ ਨਿਯਮ 3-ਏ ਨੂੰ ਪੰਨਾ 193 'ਤੇ ਛਾਪੇ ਗਏ ਨਿਯਮ ਦੇ ਨਾਲ ਪੜ੍ਹਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਕੀ ਨਿਯਮ 3-ਏ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ, ਕਿਸੇ ਨੌਕਰ ਨੂੰ ਉਸ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕਾਰਨ ਦਿਖਾਉਣ ਦਾ ਵਾਜਬ ਮੌਕਾ ਦੇਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋਵੇਗਾ। ਜੇਕਰ ਉਸ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਜਾਂ ਹਟਾਇਆ ਜਾਣਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸ ਵਿਰੁੱਧ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਦੀ ਤਜਵੀਜ਼ ਹੈ। ਮੇਰੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਲਈ, ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਜਿੱਥੇ ਇੱਕ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਆਦੇਸ਼ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਉਸਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਦਾ ਹੈ- ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਰਹਿਣ ਲਈ, ਇਹ ਕਹਿਣਾ ਸਹੀ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਇਹ ਆਦੇਸ਼ ਇੱਕ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਹੁਕਮ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਸਜ਼ਾ ਕਿਉਂਕਿ ਨਿਯਮ 3-ਏ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਸ ਤੱਥ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਸਕੱਤਰ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਸੀ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਹ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪੂਰੀ ਨਹੀਂ ਕਰ ਲੈਂਦਾ ਅਤੇ ਇਹ ਅਧਿਕਾਰ ਲਾਗੂ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ, ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਹੁਕਮ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੈ / ਇਹ ਉਸਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਸਥਾਈ ਅੰਤ ਨੂੰ ਲਿਆ ਕੇ ਉਸਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਜ਼ਬਤ ਕਰਨ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਮੈਨੂਅਲ ਦੇ ਪੰਨਾ 193 'ਤੇ ਛਾਪੇ ਗਏ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਲਈ ਨਿਰਧਾਰਤ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨਾ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਪ੍ਰੀਸ਼ਦ ਲਈ ਲਾਜ਼ਮੀ ਸੀ। ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਸਿਰਫ਼ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਕੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ। (ਪੰਨਾ 635, ਪੈਰੇ 19 ਤੋਂ 21 ਦੇਖੋ)।"

(45) ਇਹ ਨਿਯਮ 3-A(iv) S' ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਵਿਚਾਰ ਲਈ ਆਇਆ ਸੀ। ਆਰ ਤਿਵਾੜੀ ਦੇ ਕੇਸ (&). ਤਿਵਾੜੀ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ, ਆਗਰਾ ਦਾ ਇੱਕ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਸੀ, ਜਿਸ ਨੇ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਤਨਖ਼ਾਹ ਦੇਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਆਪਣੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਨੋਟਿਸ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ। ਬੋਰਡ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਸਰਕਾਰ ਅੱਗੇ ਆਪਣੀ ਅਪੀਲ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਹਿਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਉਸਨੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਵੀ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ। ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਆਪਣੀ ਅਪੀਲ ਵਿੱਚ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਬੋਰਡ ਕੋਲ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਰਿਪੋਰਟ ਦੇ ਪੰਨਾ 62 'ਤੇ, ਸ਼ਾਹ, ਜੇ. (ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਹ ਉਦੋਂ ਸੀ), ਅਦਾਲਤ ਲਈ ਬੋਲਦੇ ਹੋਏ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹਨ: -

“ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸਵਾਲ ਇਹ ਤੈਅ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਡਿਸਟ੍ਰਿਕਟ ਬੋਰਡਜ਼ ਐਕਟ, 1922 ਦੇ ਤਹਿਤ, ਬੋਰਡ ਨੂੰ ਸਜ਼ਾ ਵਜੋਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਦੀ ਬਜਾਏ ਬੋਰਡ ਦੇ ਕਿਸੇ ਨੌਕਰ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨਾਲ ਨਿਵੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਸ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਕੁਝ ਖਾਸ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਅਤੇ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਬਣਾਏ ਗਏ ਨਿਯਮਾਂ ਨੂੰ ਲਾਭਦਾਇਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਐਕਟ ਦੇ ਹੋਰ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਨਿਯਮ 3-ਏ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ, ਹਟਾਉਣ ਅਤੇ ਕਟੌਤੀ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਨਿਯਮ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਨਿਯਮ ਸੀ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਕਿਸੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜਾਂ ਨੌਕਰ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ, ਉਸ ਨੂੰ ਉਸ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕਾਰਨ ਦਿਖਾਉਣ ਦਾ ਵਾਜਬ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤੇ ਬਿਨਾਂ ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂ ਘਟਾਇਆ ਗਿਆ। ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਾਂ ਨੇ ਨਿਮਨਲਿਖਤ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਨਿਯਮ 3-ਏ ਵਿੱਚ "ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼" ਅਤੇ "ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਨਿਰਧਾਰਨ ਦੇ ਆਦੇਸ਼" ਵਿੱਚ ਅੰਤਰ ਕੀਤਾ ਹੈ: -

“ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਨਿਰਧਾਰਨ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਜੋ ਕਿ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਦਾ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਯੂਪੀ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਐਕਟ, 1922 ਦੀ ਧਾਰਾ 84 ਦੀ ਧਾਰਾ (ਡੀ) ਦੇ ਅਧੀਨ ਬਣਾਏ ਗਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯਮ 3 ਏ ਦੇ ਨਾਲ ਨਿਰੰਤਰ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।, ਅਤੇ ਸਜ਼ਾ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਧਾਰਾ 84(ਬੀ) ਅਤੇ (ਡੀ) ਦੇ ਤਹਿਤ ਮਿਤੀ 25 ਮਾਰਚ, 1946 ਦੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਬਣਾਏ ਗਏ ਨਿਯਮ ਜਾਂ ਨਿਯਮ ਦੇ ਨਾਲ ਲਗਾਤਾਰ ਵਰਤਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਅਸੀਂ ਮੰਨਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਬੋਰਡ ਕੋਲ ਅਪੀਲ ਲੈਟ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਸੀ - ਅਤੇ ਬੋਰਡ ਨੇ ਉਸ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕੀਤੀ ਸੀ।”

»”

■-!»”

ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਾਂ ਨੇ ਦੂਜੀ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਵੀ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਇਸਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨਾ ਸੀ। ਤਿਵਾੜੀ ਦੇ ਕੇਸ (6) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਇਸ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਇੱਕ ਫੁੱਲ ਬੈਂਚ ਸੀ

ਜਗਨੰਦਨ ਦੇ ਕੇਸ (8) ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਲਈ ਗਠਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜੋ ਕਿ ਸਿੱਖਿਅਤ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 172 ਦੇ ਤਹਿਤ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਬਣਾਏ ਗਏ ਇੱਕ ਨਿਯਮ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਸੀ। ਇਹ ਨਿਯਮ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ: -

"ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜਾਂ ਨੌਕਰ ਨੂੰ 60 ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਪੂਰੀ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ 65 ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਪੂਰੀ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਬੋਰਡ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।"

ਮੋਤੀ ਰਾਮ ਡੇਕਾ ਦੇ ਕੇਸ (3) ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਪੱਕੇ ਨੌਕਰ ਨੂੰ thht ਦੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਇੱਕ ਹੱਕ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਇਸ ਨੂੰ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ: -

“ਇਹ ਨਿਯਮ ਇੱਕ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਉਮਰ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਬੋਰਡ ਦੇ ਕਿਸੇ ਨੌਕਰ ਜਾਂ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਣ ਦੇ ਬੋਰਡ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਸੀਮਤ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਐਕਸਟੈਂਸ਼ਨ ਦੇਣ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਦੇ ਨੌਕਰਾਂ ਜਾਂ ਅਫਸਰਾਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਬਣਾਏ ਗਏ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਨਿਯਮ ਕਿਤੇ ਵੀ ਕਿਸੇ ਅਹੁਦੇ ਜਾਂ ਦਫਤਰ 'ਤੇ ਅਧਿਕਾਰਤ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਗੱਲ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ। ਯਾਦ ਰਹੇਗਾ ਕਿ ਮੋਤੀ ਰਾਮ ਡੇਕਾ ਦੇ ਵਿੱਚ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੀ ਗਈ 'ਲੀਅਨ' ਸ਼ਬਦ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਤੋਂ ਅਹੁਦੇ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਣ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਸਪੈਲਿੰਗ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਅਧਿਕਾਰ ਜਾਂ ਸਿਰਲੇਖ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਦੇ ਪ੍ਰੀਕ੍ਰਿਪਸ਼ਨ ਤੋਂ ਨਹੀਂ ਕੱਢਿਆ ਗਿਆ ਸੀ।

(46) ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਦੀ ਤਰਫ਼ੋਂ ਦਲੀਲ ਬਹੁਤ ਸਰਲ ਹੈ। ਮੋਤੀ ਰਾਮ ਡੇਕਾ ਦਾ ਕੇਸ (3) ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 311 ਤਹਿਤ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੁਰੱਖਿਆ 'ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਸੀ। ਉਸ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਹਵਾਲੇ ਵਿੱਚ ਬਹੁਤ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਕਈ ਹੋਰ ਹਵਾਲੇ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਹਨ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਫੁਲ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰੀਖਣ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਤਿਵਾੜੀ ਦੇ ਕੇਸ (6) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਸਿਰਫ਼ ਇਹ ਤੱਥ ਹੈ ਕਿ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਇੱਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਉਮਰ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਨਿਯਮ ਜਾਂ ਕੋਈ ਵਿਵਸਥਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਉਸ ਨੂੰ “ਉਸ ਅਹੁਦੇ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ” ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ, ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਭਾਗ VA ਦੇ ਨਿਯਮ 1(1) ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ, ਜੋ ਕਿ ਸ਼ਰਤ ਚੰਦ ਦੇ ਨਿਯਮ 3-ਏ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੈ। ਮਿਸ਼ਰਾ (7) ਅਤੇ ਜਗਨੰਦਨ ਦੇ ਕੇਸ (8) ਦੀ ਰਕਮ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ; ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਅਜੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ: ਧਾਰਾ 311 ਦਾ ਕੋਈ ਅਨੁਮਾਨ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਪਲਬਧ ਨਹੀਂ ਹੈ। aJ>ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਦਾ ਨੌਕਰ: ਅਪੀਲ ਲਈ ਸਿੱਖਿਅਤ ਵਕੀਲ ਦਾ ਜਵਾਬ: ਇਹ ਮੋਤੀ ਰਾਮ, ਡੇਕਾ ਦਾ ਕੇਸ ਸੀ (3)« ਜੋ ਕਿ ਪਹਿਲੀ ਤਿਰਪੇ..ਇਸ ਵਿੱਚ ਲਿਆਇਆ ਗਿਆ ਸੀ:t.hg.;CGjicpt y-\$fi«tii6!« ਪੋਸਟ ਲਈ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦਾ ਸਿਰਲੇਖ ਜੇਕਰ ਉਸ ਕੋਲ thaVpQSt 'ਤੇ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ। ਉਸਨੇ ਅੱਗੇ

ਇਸ ਕੇਸ ਲਈ ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਨਿਯਮ ਲਾਗੂ ਹਨ। ਸ਼ਬਦ "ਲੀਅਨ" ਨੂੰ ਉਪਰੋਕਤ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਭਾਗ I, ਭਾਗ I ਵਿੱਚ ਨਿਯਮ 2.35 ਵਿੱਚ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ: -

“2.35. ਲੀਨ ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਇੱਕ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਸਿਰਲੇਖ, ਜੋ ਕਿ ਤੁਰੰਤ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਮਿਆਦ ਜਾਂ ਗੈਰ-ਹਾਜ਼ਰੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ 'ਤੇ, ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦਾ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕਾਰਜਕਾਲ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ, ਜਿਸ ਲਈ ਉਸਨੂੰ ਸਾਰਥਿਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

ਮੋਤੀ ਰਾਮ ਡੇਕਾ ਦੇ ਕੇਸ (3) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਵਿਵਾਦਿਤ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਪਾਬੰਦੀ ਦੇ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦਾ ਸੰਭਾਲਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਰੂਲਜ਼ ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ, ਫਿਰੋਜ਼ਪੁਰ ਦੇ ਸਕੱਤਰ ਦੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਕਬਜ਼ਾ ਕਰ ਲਿਆ। ਹੁਣ ਤੱਕ ਇਸ 'ਤੇ ਕੋਈ ਵਿਵਾਦ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ। ਹੁਣ, ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਤਾਕੀਦ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਵਾਰ ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਸ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਹੋ ਕੇ ਪੋਸਟ 'ਤੇ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਲੈਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਉਸ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਥੋੜ੍ਹਾ ਜਿਹਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਲੈਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦਾ ਨਿਰਣਾ ਉਸ ਦੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਣ ਦੇ ਅਪਵਾਦ ਮਾਮਲਿਆਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ। ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਜਾਂ ਲਾਜ਼ਮੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਆਦਿ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ, ਸਜ਼ਾ ਹੋਵੇਗੀ ਕਿਉਂਕਿ ਇਸਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਉਸਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਜ਼ਬਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਨਾਲ ਕੋਈ ਫਰਕ ਨਹੀਂ ਪੈਂਦਾ ਕਿ ਨਾਮ ਕੀ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਅਜਿਹੀ ਸਮਾਪਤੀ ਲਈ ਅਤੇ ਭਾਵੇਂ ਇਹ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋਵੇਗਾ, ਸਥਾਈ ਨੌਕਰ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਲਈ ਨਿਰਧਾਰਤ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਉਸਨੇ ਆਪਣੀ ਦਲੀਲ ਦੇ ਸਮਰਥਨ ਵਿੱਚ ਮੋਤੀ ਰਾਮ ਡੇਕਾ ਦੇ ਕੇਸ (3) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਲੰਮਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨਿਰੀਖਣਾਂ ਜਾਂ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲਾਂ ਦੀਆਂ ਦਲੀਲਾਂ ਨੂੰ ਵਿਸਥਾਰ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਇਕ ਗੱਲ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪ ਇਕ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਕੇਸ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠ ਰਹੇ ਸਨ ਜਿਸ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਆ ਸੀ। ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 311 ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਮੈਂ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਜਾਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਸਮਝਦਾ। ਸਿਰਫ਼ ਇਹ ਦੇਖਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 311 ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੇ ਸਵਾਲ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਜਾਇਜ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਹਿ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਭਾਗ VA ਦੇ ਨਿਯਮ 1(1) ਦੇ ਤਹਿਤ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਸਕੱਤਰ ਦੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ, ਅਤੇ, ਇਸਲਈ, ਉਸ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਇੱਕ ਸਿਰਲੇਖ ਹੈ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਵਕੀਲ ਨੇ ਇਸ ਦਲੀਲ ਦੇ ਸਮਰਥਨ ਵਿੱਚ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਦਲੀਲਾਂ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀਆਂ ਹਨ ਕਿ ਭਾਗ VA ਦੇ ਨਿਯਮ 1(1) ਦੇ ਤਹਿਤ, ਕਿਸੇ ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਜਿਸਦਾ ਉਸ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਅਧਿਕਾਰ ਅਤੇ ਸਿਰਲੇਖ ਹੈ, ਜਾਂ ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ, ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਦੇ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਸੇਵਕ ਦਾ। ਹੋਰ ਗੱਲਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਉਸਨੇ ਤਾਕੀਦ ਕੀਤੀ ਕਿ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਭਾਗ VA ਦਾ ਨਿਯਮ 1(1) ਯੂਪੀ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਐਕਟ ਦੇ ਨਿਯਮ 3-ਏ ਨਾਲ ਪੈਨ ਮੈਟੀਰੀਆ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿਸ ਨਾਲ

ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਸਬੰਧਤ ਸੀ-ਇਰੀ'ਟੀਓਆਤੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ (6)। ਉੱਥੇ ਨਿਯਮ ਨੇ ਨਿਸ਼ਚਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਚਾਰ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਤਰੀਕੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਹਨ ਜਿਸ ਨਾਲ ਬੋਰਡ ਦੇ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਸੇਵਕ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਦੋ ਨੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਵਿਕਲਪ ਦਿੱਤਾ ਹੈ। ਚੌਥਾ ਤਰੀਕਾ ਜਿਸ ਨਾਲ

## Satnam Singh v. Zila Parishad FeroZepur (Harbans Singh, CJ.)

ਅਦਾਲਤ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਚਿੰਤਤ ਸੀ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸ਼ਕਤੀ ਦਿੱਤੀ। ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਨੌਕਰ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਜਾਂ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਉਸ ਦੀ ਮਾਸਿਕ ਤਨਖਾਹ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਨੂੰ। ਪੋਸਟ 'ਤੇ ਅਧਿਕਾਰ ਰੱਖਣ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਕਵਰ ਕਰਨ ਲਈ ਸ਼ਬਦ। ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਬਾਰੇ ਮੈਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਉੱਪਰ ਵਿਸਥਾਰ ਵਿੱਚ ਚਰਚਾ ਕੀਤੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਸਿੱਟੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਿਆ ਹਾਂ ਕਿ ਇਹ ਨਿਯਮ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਨੂੰ 4ny ਸ਼ਕਤੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ ਪਰ ਬੋਰਡ ਦੇ ਸੇਵਕਾਂ ਨੂੰ ਹੋਰ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ।, *ਤਿਵਾੜੀ ਕੇਸ (6)* ਜਾਂ *ਜਗਨਦੇਨ ਦਾ ਕੇਸ (8)* ਜੋ *ਤਿਵਾੜੀ ਦੇ ਕੇਸ* 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੈ, (6) ਦਾ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਨਾਲ ਕੋਈ ਵਾਸਤਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਵਾਲਾ ਇੱਕੋ ਇੱਕ ਸਿੱਧਾ ਕੇਸ ਹੈ ਡਾ. *ਮੁਕੰਦ ਲਾਇ ਦਾ ਕੇਸ (4)*। ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਜੇ.ਐਲ. ਕਪੂਰ, ਜੇ. ਦੇ ਨਿਰੀਖਣ ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਚਰਚਾ ਕੀਤੀ ਜਾ ਚੁੱਕੀ ਹੈ। ਜੇ ਵਿਚਾਰ ਮੈਂ ਲੈ ਰਿਹਾ ਹਾਂ, ਇਸ ਵਿੱਚ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਦੀ ਹੋਰ ਦਲੀਲ ਦੀ ਚਰਚਾ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਕਲਪਨਾ ਕਰਨਾ ਸ਼ਾਨਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਭਾਗ VA ਦੇ ਨਿਯਮ 1(1) ਨੂੰ ਤਿਆਰ ਕਰਕੇ, ਅਜਿਹੇ ਅਸਪਸ਼ਟ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ, ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਸੀ। ਬੋਰਡ ਦੇ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਨੌਕਰ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੇ ਕਾਰਜਕਾਲ ਨੂੰ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ ਜਾਂ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਾਂਗ ਨਾਜ਼ੁਕ ਬਣਾਉਣ ਲਈ, ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਜੇਕਰ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਅਰਥ ਜੋੜਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਅਜਿਹੇ ਨਿਰਮਾਣ ਨੂੰ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਪੜ੍ਹ ਕੇ ਬਦਲਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਵਿਧਾਨ ਸਭਾ ਦੇ ਅਸਲ ਇਰਾਦੇ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਯਮ, ਜੋ ਸੰਭਵ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਸੀ ਕਿ ਬੋਰਡ ਦੇ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਸੇਵਕ ਨੂੰ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਕੇ ਚੁਣੇ ਹੋਏ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਬਦਲਦੇ ਮਨੋਦਸ਼ਾ ਅਨੁਸਾਰ ਛੁਟਕਾਰਾ ਪਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। . ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ *ਤੀਰਥ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਬਚਿੱਤਰ ਸਿੰਘ (17)* ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਜੋ ਇੱਕ ਚੋਣ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ ਅਤੇ ਧਾਰਾ ਦਾ ਸਾਦਾ ਅਰਥ ਮੁੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬੇਇਨਸਾਫੀ ਦਾ ਕਾਰਨ ਬਣਦਾ ਸੀ, ਕਿਉਂਕਿ ਸਾਦੇ ਅਰਥਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਖੋਜ ਇੱਕ ਭ੍ਰਿਸ਼ਟ ਪ੍ਰੈਕਟਿਸ ਨੂੰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਸੀ, ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਵੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਉਸ ਨੂੰ ਇੱਕ ਤਾਜ਼ਾ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਸੀ। ਉਸਨੇ ਏਆਈਆਰ 1971 ਐਸਸੀ 530 ਅਤੇ ਹੋਰ ਕੇਸਾਂ ਦਾ ਵੀ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਬਾਰੇ ਚਰਚਾ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਮੈਂ ਜੋ ਵਿਚਾਰ ਲੈ ਰਿਹਾ ਹਾਂ, ਭਾਗ VA ਦੇ ਨਿਯਮ 1(1) ਨੂੰ ਅਜਿਹੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਨਮਾਨੀ ਜਾਂ ਨਿਰਵਿਘਨ ਸ਼ਕਤੀ ਦੇਣ ਵਜੋਂ ਵਿਆਖਿਆ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਬੋਰਡ ਦੇ ਕਿਸੇ ਪੱਕੇ ਨੌਕਰ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਕੇ ਖਤਮ ਕਰਨ।

(17) ਏਆਈਆਰ 1955 ਐਸਸੀ 830.

(47) ਸਿਰਫ਼ ਇਕ ਹੋਰ ਨੁਕਤਾ ਜਿਸ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ, ਉਹ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਉਸ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਖਤਮ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ। ਇਹ ਮੇਰੇ ਮਨ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਬਹੁਤ ਹੀ ਸਧਾਰਨ ਮਾਮਲਾ ਹੈ। AU ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਪੱਤਰ ਵਿੱਚ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ, ਕਾਪੀ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨੀ P.2, ਨੂੰ ਇਕੱਠੇ ਪੜ੍ਹਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਸੰਭਵ ਹੋ ਸਕੇ ਸੰਪਾਦਨ ਕਰਨਾ ਹੋਵੇਗਾ। ਮਿਆਦ 6 ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ ਉਸਨੂੰ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਮਿਆਦ 3 ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਅਤੇ ਹੋਰ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ "ਉਸਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਣਗੀਆਂ"। ਇਹਨਾਂ ਦੋਨਾਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਇਕੱਠਿਆਂ ਪੜ੍ਹੇ ਜਾਣ ਦਾ ਨਤੀਜਾ ਇਹ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੌਰਾਨ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾਵਾਂ ਬਿਨਾਂ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਦੱਸੇ ਖਤਮ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ। ਉਸ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਇਕ ਹੋਰ ਪ੍ਰਭਾਵ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਉਕਤ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਭਾਗ I, ਭਾਗ I ਦੇ ਨਿਯਮ 2.35 ਦੇ ਤਹਿਤ, ਉਹ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਸਮੇਂ ਦੇ ਇਸ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ 'ਤੇ ਇਸ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰੇਗਾ। . ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਉਹ *ਮੋਤੀ ਰਾਮ ਡੇਕਾ ਦੇ ਕੇਸ* ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ (3) ਉਸ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਇੱਕ ਉਪਾਧੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰੇਗਾ, ਜਦੋਂ ਉਸਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਆਦ, 4 ਹੈ, ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਨੋਟਿਸ 'ਤੇ ਦੋਵਾਂ ਪਾਸਿਆਂ ਤੋਂ ਸਮਾਪਤ ਹੋਣ ਯੋਗ ਹੋਣਗੀਆਂ। ਇਹ ਉਸ ਸਮੇਂ ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਨੋਟਿਸ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਤੋਂ ਘੱਟ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਸ਼ਬਦ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ "ਉਸਦੀ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ" ਅਤੇ "ਉਸ ਦੀ ਅਸਲ ਪੁਸ਼ਟੀ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ" ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ। ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਸਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਨਹੀਂ ਹੋ ਜਾਂਦੀ, ਉਹ ਕੋਈ ਵੀ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ, ਜੇਕਰ ਉਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਉਸ ਕੋਲ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਕੋਈ ਸਿਰਲੇਖ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ, ਇਸਲਈ, ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿੱਚ ਇਹ ਮਿਆਦ, ਉਸ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗੀ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਇਸ ਮਿਆਦ ਦੇ ਅਧੀਨ ਉਸ ਨੂੰ ਕੋਈ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਸਵਾਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਉਸ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅਤੇ ਉਸ ਨੇ ਉਸ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਇੱਕ ਅਧਿਕਾਰ ਅਤੇ ਸਿਰਲੇਖ ਹਾਸਲ ਕਰ ਲਿਆ ਹੈ, ਕੀ ਇਹ ਪਾਰਟੀਆਂ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਸੀ ਕਿ ਇਹ ਮਿਆਦ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੀ ਰਹੇਗੀ, ਜਾਂ, ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ, ਕੀ ਅਜਿਹਾ ਇਹ ਵਿਆਖਿਆ ਕਿ ਇਹ ਸੇਵਾ-ਮੁਕਤੀ 'ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਤੱਕ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਲਾਗੂ ਰਹੇਗੀ, ਇਸ ਤੱਥ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਹੋਵੇਗੀ ਕਿ ਉਹ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਅਧਿਕਾਰ ਰੱਖਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੰਪੂਰਨ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਜਾਂ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਸੇਵਾ ਮੁਕਤੀ ਦਾ . ਮੈਂ ਨਿਸ਼ਚਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸ ਵਿਚਾਰ ਦਾ ਹਾਂ ਕਿ ਅਜਿਹਾ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ, ਅਤੇ ਇਹ ਮਿਆਦ 4 ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਹੀ ਲਾਗੂ ਸੀ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਸਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਨਹੀਂ ਹੋਈ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਨਹੀਂ। , ,

(48) ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ , ਇਸਲਈ, ਸਵਾਲ ਦਾ ਮੇਰਾ ਜਵਾਬ <sup>ਠ</sup> -ਪੱਖੀ ਹੈ, ਭਾਵ, ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਦੇ ਕਿਸੇ ਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਉਸ ਨੂੰ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਕੇ ਜਾਂ ਇਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਕੇ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਨਿਯੁਕਤੀ ਪੱਤਰ ਦੀ ਸ਼ਰਤ 4, ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨੀ P.2 ਦੀ ਕਾਪੀ, ਜਾਂ ਨਿਯਮ 1(1) ਦੇ ਅਧੀਨ



## Satnam Singh v. Zila Parishad, Ferozepur

ਡਿਸਟ੍ਰਿਕਟ ਬੋਰਡ ਰੂਲਜ਼, 1926 ਦਾ ਭਾਗ VA, ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਅਜਿਹਾ ਖਤਮ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਇਹ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਮਾੜਾ ਹੋਵੇਗਾ।

ਪ੍ਰੋਮ ਚੰਦ ਜੈਨ, ਜੇ.

(49) ਮੈਂ ਲਾਰਡ ਚੀਫ਼ ਜਸਟਿਸ ਦੁਆਰਾ ਤਿਆਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਫੈਸਲੇ ਅਤੇ ਮੇਰੇ ਵਿਦਵਾਨ ਭਰਾ, ਬੀ.ਆਰ. ਤੁਲੀ, ਜੇ. ਦੁਆਰਾ ਤਿਆਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਪੜ੍ਹ ਚੁੱਕਾ ਹਾਂ, ਅਤੇ ਮੈਂ ਬਹੁਤ ਸਤਿਕਾਰ ਨਾਲ, ਬੀ ਆਰ ਤੁਲੀ, ਜੇ ਦੁਆਰਾ ਪਹੁੰਚੇ ਸਿੱਟੇ ਨਾਲ ਸਹਿਮਤ ਹਾਂ।

ਆਰਡਰ ਕਰੋ

(50) ਬਹੁ-ਗਿਣਤੀ ਦੁਆਰਾ, ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਬੈਚ ਨੂੰ ਭੇਜੇ ਗਏ ਸਵਾਲ ਦਾ ਜਵਾਬ ਨਕਾਰਾਤਮਕ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਯਾਨੀ ਕਿ, ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਉਸ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਜਾਂ ਇਸਦੇ ਬਦਲੇ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਕੇ ਸਮਾਪਤ ਕਰਨਾ। ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਨਿਯਮਾਂ, 1926 ਦੇ ਭਾਗ VA ਵਿੱਚ 1, ਬਣਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਮਾੜਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਰ ਨੁਕਤਿਆਂ 'ਤੇ ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਅਪੀਲ ਹੁਣ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਚ ਕੋਲ ਵਾਪਸ ਜਾਵੇਗੀ। ਇਹ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਬੈਚ ਅੱਗੇ ਬੇਨਤੀ ਕਰਨ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਛਲਾਵੇ ਰਾਹੀਂ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਡਿਸਚਾਰਜ, ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਐਡ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਸਜ਼ਾ ਅਤੇ ਅਪੀਲ ਨਿਯਮ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਬੋਰਡ ਰੂਲਜ਼, 1926 ਦੇ ਭਾਗ V ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਨਿਯਮ। ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਇਸ ਬੈਚ ਕੋਲ ਭੇਜੇ ਗਏ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਸਵਾਲ ਦੀ ਔਖੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਧਿਰਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਖਰਚੇ ਚੁੱਕਣ ਲਈ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਹ ਹਵਾਲਾ।

ਡਿਸਕਲੇਮਰ-ਸਥਾਨਕ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਅਨੁਵਾਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਨਿਆਂ ਨਿਰਣਾ ਕੇਵਲ ਮੁੱਕਦੇਬਾਜ਼ਾ 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।

**Satnam Singh v. Zila Parishad, Ferozepur**

ਪ੍ਰਭਾਪ੍ਰੀਤ ਸਿੰਘ

15370 ILR—ਸਰਕਾਰੀ ਪ੍ਰੈਸ, ਸੀ.ਐੱਚ.ਡੀ.