

ਭਾਰਤੀ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ

ਅਪੀਲੀ ਸਿਵਲ

ਹਰਬੰਸ ਸਿੰਘ ਅਤੇ ਜੇ.ਐਨ.ਕੋਸ਼ਲ ਜੇ.ਜੇ.

ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ - ਅਪੀਲਕਰਤਾ

ਬਨਾਮ

ਲਛਮੀ ਨਾਰਾਇਣ—ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਵਾਲਾ

1962 ਦੀ ਨਿਯਮਤ ਪਹਿਲੀ ਅਪੀਲ ਨੰ. 175**ਦਸੰਬਰ 19, 1966**

ਭਾਰਤ ਦਾ ਸੰਵਿਧਾਨ (1950)—ਆਰਟੀਕਲ 311—ਅਸਥਾਈ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ—ਉਸ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਪਰ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਅਤੇ ਡਿਸਚਾਰਜ ਦਾ ਸਧਾਰਨ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ—ਅਜਿਹਾ ਹੁਕਮ—ਕੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੈ—ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਦਾ ਰਸਮੀ ਆਦੇਸ਼—ਕੀ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ—ਕੇਂਦਰੀ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਵਾਂ (ਅਸਥਾਈ ਸੇਵਾਵਾਂ) ਨਿਯਮ (1949)-ਨਿਯਮ 5—ਇਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਬਜਾਏ ਪੰਦਰਾਂ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਲਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਆਦੇਸ਼—ਕੀ ਅਵੈਧ ਹੈ—ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸ ਰੂਲਜ਼, ਭਾਗ II—ਨਿਯਮ 5 32—55 ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਪੂਰੀ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕਿਸੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦੇਣ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ—ਕੀ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ—ਨਿਯਮ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਹੀਂ ਕਰਨੀ—ਕੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਅਯੋਗ ਠਹਿਰਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਅਥਾਰਟੀ, ਰਸਮੀ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਲੈਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਅਸਥਾਈ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਹੁਕਮ ਜਾਰੀ ਕਰਕੇ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਜਾਂ ਉਚਿਤ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਤਾਂ ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਰੋਕ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇੱਕ ਸਧਾਰਨ ਪਾਸ ਕਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਹੁਕਮ, ਇਹ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਕੋਈ ਰਸਮੀ ਹੁਕਮ ਛੱਡਣ ਜਾਂ ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਇਸ ਨਾਲ ਕੋਈ ਦੰਡਕਾਰੀ ਨਤੀਜੇ ਨਿਕਲਦੇ ਹਨ। ਇਸ ਲਈ, ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 311 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

ਮੰਨਿਆ ਕਿ ਜੇਕਰ ਕੇਂਦਰੀ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਵਾਂ (ਅਸਥਾਈ ਸੇਵਾ) ਨਿਯਮ 1949 ਦੇ ਨਿਯਮ 5 ਨੂੰ ਗਲਤ ਢੰਗ ਨਾਲ ਪੜ੍ਹ ਕੇ ਸਿਰਫ ਪੰਦਰਾਂ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਦੇਣ ਦਾ ਹੁਕਮ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਸ ਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਸੇਵਾ ਖਤਮ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਅਥਾਰਟੀ ਨੇ ਜਾਣਬੁੱਝ ਕੇ ਅਤੇ ਜਾਣਬੁੱਝ ਕੇ ਕੋਈ ਜੁਰਮਾਨਾ ਲਗਾਇਆ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਗਲਤੀ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਪੰਦਰਾਂ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਲੈਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਪਰ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਸੇਵਾ ਸਮਾਪਤੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਨਹੀਂ ਬਣ ਜਾਂਦਾ ਕਿਉਂਕਿ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਬਜਾਏ ਪੰਦਰਾਂ ਦਿਨਾਂ ਲਈ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਅਦਾ ਕਰਨ ਦੇ ਹੁਕਮ ਦਿੱਤੇ ਹਨ।

ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ 55 ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਪੂਰੀ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਸ ਨੂੰ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦਾ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦੇਣ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਇੰਨੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਾ ਕਰਨ ਨਾਲ ਸੇਵਾ-ਮੁਕਤੀ ਦੇ

ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ। ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਭਾਵਨਾ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੇ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕਾਫੀ ਸਮਾਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਉਹ ਉਸ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਕਿਤੇ ਹੋਰ ਨੌਕਰੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕਰ ਸਕੇ, ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਤੁਰੰਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰੋ। ਜੇਕਰ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਜਾਂ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੇ ਬਿਨਾਂ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਿਰਫ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਅਥਾਰਟੀ ਕੋਲ ਉਸਨੂੰ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਕਰਨ ਦਾ ਪੂਰਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ।

ਸਬ-ਜੱਜ ਦੀ ਅਦਾਲਤ, ਪਹਿਲੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ, ਪਟਿਆਲਾ (ਸੀ), ਮਿਤੀ 30 ਅਪ੍ਰੈਲ, 1962 ਦੇ ਡਿਕਰੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲੀ ਅਪੀਲ, ਮੁਦਈ ਨੂੰ ਇਸ ਪ੍ਰਭਾਵ ਲਈ ਇੱਕ ਘੋਸ਼ਣਾ ਲਈ ਇੱਕ ਫ਼ਰਮਾਨ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਮੁਦਈ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦਾ ਹੁਕਮ 31 ਦਸੰਬਰ, 1957 ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ, ਐਗਜ਼ੀਬਿਟ ਏਆਈ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ, ਅਲਟਰਾ ਵਾਇਰਸ, ਨਲ ਐਂਡ ਵਾਇਡ, ਗੈਰ-ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਅਤੇ ਗਲਤ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਮੁਦਈ ਹਮੇਸ਼ਾ ਆਰਜ਼ੀ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਆਰਜ਼ੀ ਹੱਥ ਵਜੋਂ ਕਿਰਾਏ ਦੇ ਕੁਲੈਕਟਰ ਵਜੋਂ ਜਾਰੀ ਰਿਹਾ ਅਤੇ ਸਾਰੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ। ਅਤੇ ਉਸ ਅਹੁਦੇ ਦੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਰੁਪਏ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਲਈ ਇੱਕ ਫ਼ਰਮਾਨ ਦੇ ਨਾਲ। 4,468.15 ਪੈਸੇ ਸਿਰਫ ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ ਨੰਬਰ 1 ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਮੁਕੱਦਮੇ ਦੀ ਅਨੁਪਾਤਕ ਲਾਗਤਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਅਤੇ ਮੁਦਈ ਵਿੱਚ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਬਾਕੀ ਰਕਮ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਉਸਦੇ ਮੁਕੱਦਮੇ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਅੱਗੇ ਹੁਕਮ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਮੁਦਈ ਨੂੰ ਕੋਈ ਵਿਆਜ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਅਤੇ ਮੁਦਈ ਨੰ. 2 ਅਤੇ ਮੁਦਈ ਨੂੰ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ। ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਆਪਣੇ ਖਰਚੇ ਸਹਿਣ ਕਰਨ ਅਤੇ ਅੱਗੇ ਇਹ ਹੁਕਮ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਮੁਕੱਦਮੇ ਦੇ ਫਾਰਮਾ ਵਿੱਚ ਹੋਣ ਵਾਲੀ ਕੋਰਟ-ਫੀਸ ਦੀ ਰਕਮ ਮੁਕੱਦਮੇ ਵਿੱਚ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਪੂਰੀ ਡਿਕ੍ਰੇਟਲ ਰਕਮ 'ਤੇ ਪਹਿਲਾ ਚਾਰਜ ਹੋਵੇਗੀ ਅਤੇ ਡਿਕਰੀ ਸ਼ੀਟ ਦੀ ਅਗਲੀ ਕਾਪੀ ਕਲੈਕਟਰ, ਪਟਿਆਲਾ ਨੂੰ ਭੇਜੀ ਜਾਵੇਗੀ, ਉਸ ਦੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਅਤੇ ਕੋਰਟ-ਫੀਸ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਸਬੰਧੀ ਲੋੜੀਂਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਲਈ।

ਕੇ.ਐਸ. ਕਵਾਤਰਾ, ਸਹਾਇਕ ਐਡਵੋਕੇਟ-ਜਨਰਲ, ਆਰ.ਕੇ. ਛਿੱਬਰ, ਐਡਵੋਕੇਟ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਲਈ।

ਜਵਾਬਦੇਹੀ ਲਈ ਕੇ.ਪੀ. ਭੰਡਾਰੀ, ਐਡਵੋਕੇਟ।

ਹੁਕਮ

ਕੈਸ਼ਲ, ਜੇ.—ਇਹ ਸ਼੍ਰੀ ਓ.ਪੀ. ਅਗਰਵਾਲ, ਸੁਬਾਰਡੀਨੇਟ ਜੱਜ, ਫਸਟ ਕਲਾਸ, ਪਟਿਆਲਾ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਅਤੇ ਫ਼ਰਮਾਨ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ ਦੁਆਰਾ ਇੱਕ ਅਪੀਲ ਹੈ, ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਜਵਾਬਦੇਹ ਲੱਛਮੀ ਨਰਾਇਣ ਦੇ ਮੁਕੱਦਮੇ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਹੁਕਮ ਮੁਦਈ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ, ਮਿਤੀ 31 ਦਸੰਬਰ, 1957 ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਮੁਦਈ ਰੈਟ ਕੁਲੈਕਟਰ ਵਜੋਂ, ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰਿਹਾ ਅਤੇ ਰੁਪਏ 4,468.15 ਪੈਸੇ ਲਈ ਇੱਕ ਫ਼ਰਮਾਨ ਵੀ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

ਤੱਥਾਂ ਨੂੰ ਸੰਖੇਪ ਵਿੱਚ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਬਿਆਨ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਮੁਦਈ ਨੇ 1 ਦਸੰਬਰ, 2005 ਬੀ.ਕੇ. ਨੂੰ ਸਾਬਕਾ ਪਟਿਆਲਾ ਰਿਆਸਤ ਦੇ ਨਿਗਰਾਨ ਵਿਭਾਗ ਵਿੱਚ 50-4-70 ਰੁਪਏ ਦੇ ਸਕੇਲ ਵਿੱਚ ਕਲਰਕ ਵਜੋਂ ਸੇਵਾ ਜੁਆਇਨ ਕੀਤੀ। ਉਸਦਾ ਤਬਾਦਲਾ 3 ਫਰਵਰੀ, 2006 ਨੂੰ 40-2-60 ਰੁਪਏ ਦੇ ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਕਿਰਾਇਆ ਕੁਲੈਕਟਰ

ਵਜੋਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, 31 ਦਸੰਬਰ, 1957 ਨੂੰ, ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਖੇਤਰੀ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕਮਿਸ਼ਨਰ, ਪਟਿਆਲਾ ਦੁਆਰਾ ਸਮਾਪਤ ਕਰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ। ਮੁਦਈ ਨੇ ਮੌਜੂਦਾ ਮੁਕੱਦਮੇ ਨੂੰ ਫਾਰਮਾ ਪਾਉਪੇਰੀਸ ਵਿੱਚ ਦਾਇਰ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਮੁੱਖ ਦਲੀਲ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਹੁਕਮ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਕਿਉਂਕਿ ਮੁਦਈ ਵਿਰੁੱਧ ਕੋਈ ਜਾਂਚ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 311 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕੋਈ ਮੌਕਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਸ ਲਈ ਇਹ ਹੁਕਮ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਸੀ। ਇਹ ਵੀ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਕਿ ਮੁਦਈ ਨੂੰ ਧਮਕੀ ਅਤੇ ਮਜ਼ਬੂਰੀ ਦੇ ਅਧੀਨ 1350 ਰੁਪਏ ਸਰਕਾਰੀ ਖਜ਼ਾਨੇ ਵਿੱਚ ਜਮ੍ਹਾਂ ਕਰਵਾਉਣ ਲਈ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਪੁਲਿਸ ਨੇ ਜਾਂਚ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਮੁਦਈ ਬਿਲਕੁਲ ਬੇਕਸੂਰ ਪਾਇਆ ਸੀ, ਇਸ ਲਈ ਉਹ ਉਸ ਰਕਮ ਦੀ ਵਾਪਸੀ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ। ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਦੇ 4,985 ਰੁਪਏ ਦੇ ਬਕਾਏ ਦਾ ਵੀ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

ਬਚਾਅ ਪੱਖ ਦੀ ਤਰਫੋਂ, ਮੁਕੱਦਮਾ ਲੜਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ ਉਠਾਈਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ। ਮੁੱਖ ਪਟੀਸ਼ਨ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਮੁਦਈ ਇੱਕ ਅਸਥਾਈ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਉਸ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਤੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਖਤਮ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ ਅਤੇ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਪਾਸ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਪਾਰਟੀਆਂ ਦੀਆਂ ਦਲੀਲਾਂ ਨੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਮੁੱਦਿਆਂ ਨੂੰ ਜਨਮ ਦਿੱਤਾ: -

- (1) ਕੀ ਮੁਦਈ ਦੇ ਪੈਰਾ 13 ਵਿੱਚ ਕਥਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਲਟ ਹੁਕਮ, ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨੀ A. I, ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ, ਅਲਟਰਾ ਵਾਇਰ ਅਤੇ ਬੇਅਰਥ ਹੈ?
- (2) ਕੀ ਅਪ੍ਰਦਰਸ਼ਿਤ ਆਰਡਰ, ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਿਤ A. I, ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 14 ਅਤੇ 16 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮੁਦਈ ਦੇ ਪੈਰਾ 14 ਵਿੱਚ ਕਥਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ?
- (3) ਕੀ ਮੁਦਈ ਨੇ 1,350 ਰੁਪਏ ਦੀ ਰਕਮ ਧਮਕੀ, ਮਜ਼ਬੂਰੀ ਅਤੇ ਵਿਰੋਧ ਦੇ ਤਹਿਤ ਜਮ੍ਹਾਂ ਕਰਵਾਈ ਅਤੇ ਕੀ ਉਹ ਇਸ ਦੀ ਵਾਪਸੀ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ?
- (4) ਕੀ ਸੂਟ ਸੀਮਾ ਦੇ ਅੰਦਰ ਹੈ?
- (5) ਕੀ ਮੁਦਈ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਦੇ ਬਕਾਏ ਵਜੋਂ 4,985 ਰੁਪਏ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ?
- (6) ਕੀ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਿਤ ਏ. 1, ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਿਤ ਆਰਡਰ, ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 311 ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਵਿੱਚ ਮੁਦਈ ਨੂੰ ਹਟਾਉਣ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੈ?
- (7) ਜੇਕਰ ਮੁੱਦਾ ਨੰ. 6 ਸਾਬਤ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਕੀ ਮੁਦਈ ਨੂੰ ਉਸ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਦੋਸ਼ਪੂਰਨ ਹੁਕਮ ਪਾਸ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 311 ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਅਨੁਸਾਰ ਉਚਿਤ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ?
- (8) ਕੀ ਕੋਈ ਕਮੀ ਸੀ ਅਤੇ ਮੁਦਈ ਨੇ ਲਿਖਤੀ ਬਿਆਨ ਦੇ ਪੈਰਾ 8 ਵਿੱਚ ਕਥਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਆਪਣੀ ਦੇਣਦਾਰੀ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਉਸ ਕਮੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ 1,350 ਰੁਪਏ ਜਮ੍ਹਾਂ ਕਰਵਾਏ ਸਨ?

(9) ਰਾਹਤ.

ਹੇਠਲੀ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਮੁੱਦੇ 1, 3 ਅਤੇ 6 ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ। ਸਿੱਟਾ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਅਪ੍ਰਦਰਸ਼ਿਤ ਆਰਡਰ, ਏ. 1, ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 311 ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਮੁਦਈ ਨੂੰ ਹਟਾਉਣ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਸੀ ਅਤੇ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਕੋਈ ਉਚਿਤ ਮੌਕਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਸ ਵਿੱਚ ਕਲਪਨਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਇਸ ਲਈ ਆਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਗੈਰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਤੇ ਬੇਕਾਰ। ਮੁੱਦੇ 1 ਅਤੇ 3 ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਹਾਂ ਪੱਖੀ ਅਤੇ ਮੁਦਈ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਕੀਤਾ ਗਿਆ। ਅੰਕ 6 'ਤੇ ਵੀ, ਸਿੱਟਾ ਮੁਦਈ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉਸਨੇ ਧਮਕੀ, ਮਜ਼ਬੂਰੀ ਅਤੇ ਵਿਰੋਧ ਦੇ ਅਧੀਨ 1,350 ਰੁਪਏ ਜਮ੍ਹਾਂ ਕਰਵਾਏ ਅਤੇ ਉਹ ਦਾਅਵੇ ਦੀ ਸੀਮਾ ਦੇ ਅੰਦਰ ਹੋਣ ਦੇ ਅਧੀਨ ਉਸ ਰਕਮ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ। ਮੁਦਈ ਦੇ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਮੁੱਦਾ 2 ਨਹੀਂ ਦਬਾਇਆ ਗਿਆ ਅਤੇ ਮੁਦਈ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ। ਅੰਕ 4 'ਤੇ, ਇਹ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਕਿ 1,350 ਰੁਪਏ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਲਈ ਮੁਕੱਦਮੇ ਨੂੰ ਇੰਡੀਅਨ ਲਿਮਿਟੇਸ਼ਨ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 62 ਦੇ ਤਹਿਤ ਸਮੇਂ ਦੁਆਰਾ ਰੋਕਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਅੰਕ 5 'ਤੇ, ਨਤੀਜਾ ਮੁਦਈ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਦੇ ਬਕਾਏ ਦੇ ਹਿਸਾਬ ਨਾਲ 4,468.15 ਰੁਪਏ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਠਹਿਰਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਮੁਦਾ 7 ਅਤੇ 8 ਬਚਾਓ ਪੱਖ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਸਿੱਟੇ ਵਜੋਂ ਮੁਦਈ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਫਰਮਾਨ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉੱਪਰ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਅਤੇ ਉਸਦੇ 1,350 ਰੁਪਏ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਅਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਮੁਦਈ ਨੇ ਇਸ ਵਸਤੂ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਕੋਈ ਅਪੀਲ ਦਾਇਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਹੈ ਅਤੇ ਸਾਡੇ ਕੋਲ ਸਿਰਫ ਬਚਾਅ ਪੱਖ ਦੀ ਅਪੀਲ ਹੈ।

ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਨੇ ਜ਼ੋਰਦਾਰ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਹੇਠਲੀ ਅਦਾਲਤ ਗਲਤ ਸਿੱਟੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਇਹ ਕਹਿੰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਮੁਦਈ ਦੀ ਸੇਵਾ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਹੁਕਮ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ ਮੁਦਈ ਨੂੰ ਅੰਦਰੋਂ ਹਟਾਉਣ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਸੀ। ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 311 ਦਾ ਅਰਥ। ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿ ਕੀ ਮੁਦਈ ਦੀ ਸੇਵਾ ਸਮਾਪਤੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਾਂ ਇਹ ਮੁਦਈ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਤੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਨਿਯਮਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੁਕਮ ਹੈ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੋਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋਵੇਗਾ। ਕੀ ਹੋਇਆ ਸੀ ਦੀ ਤਸਵੀਰ. ਸਾਰੇ ਪਾਸੇ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮੁਦਈ ਇੱਕ ਅਸਥਾਈ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੀ। ਇਹ ਵੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਆਰਡਰ, ਏ. 1. ਕੇਂਦਰੀ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਵਾਂ (ਅਸਥਾਈ ਸੇਵਾ) ਨਿਯਮ, 1949 ਦੇ ਨਿਯਮ 5 ਦੇ ਅਧੀਨ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਹੁਕਮ ਮੁਦਈ 'ਤੇ ਕੋਈ ਕਲੰਕ ਨਹੀਂ ਲਾਉਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਇਹ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਲਗਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਜੁਰਮਾਨਾ. ਹੁਕਮ ਇਸ ਪ੍ਰਕਾਰ ਹੈ:-

“ਕੇਂਦਰੀ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਵਾਂ (ਅਸਥਾਈ ਸੇਵਾ) ਨਿਯਮ, 1949 ਦੇ ਨਿਯਮ 5 ਦੇ ਤਹਿਤ, ਸ਼੍ਰੀ ਲਕਸ਼ਮੀ ਨਰਾਇਣ, ਕਿਰਾਇਆ ਕੁਲੈਕਟਰ, ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਇਸ ਹੁਕਮ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਾਲ ਸਮਾਪਤ ਹੋ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ। ਉਸਨੂੰ 15 ਦਿਨਾਂ ਲਈ ਉਸਦੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਦੀ ਰਕਮ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਰਕਮ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ, ਜੋ ਉਸਦੇ ਕਾਰਨ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਹੈ। ਭੱਤਿਆਂ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੋਵੇਗਾ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਜਿਹੇ ਭੱਤੇ ਹੋਰ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ।”

ਮੁਦਈ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਕਿਵੇਂ ਖਤਮ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ, ਇਹ ਘਟਨਾ ਦੇ ਬਿਰਤਾਂਤ ਤੋਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੋ ਜਾਵੇਗਾ। ਮੁਦਈ ਵਿਰੁੱਧ ਆਰਜ਼ੀ ਗਬਨ ਦੇ ਦੋਸ਼ ਹੋਣ ਕਰਕੇ, ਉਸਨੂੰ 19 ਅਪ੍ਰੈਲ, 1957 ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉਸਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਅਤੇ ਕੇਂਦਰੀ ਸਿਵਲ ਦੇ ਨਿਯਮ 12 ਦੇ ਉਪ-ਨਿਯਮ (1) ਅਧੀਨ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਸੇਵਾਵਾਂ (ਵਰਗੀਕਰਨ, ਨਿਯੰਤਰਣ ਅਤੇ ਅਪੀਲ), ਨਿਯਮ 1957। 10 ਮਈ, 1957 ਨੂੰ, ਸ਼੍ਰੀ ਸੀ. ਐਲ. ਸਰਦਾਨਾ, ਸਹਾਇਕ ਸੈਟਲਮੈਂਟ ਅਫਸਰ, ਨੂੰ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਲਈ ਜਾਂਚ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਉਪਰੋਕਤ ਨਿਯਮ ਦੇ ਉਪ-ਨਿਯਮ (4) ਅਧੀਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਜਾਂਚ ਕੇਂਦਰੀ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਵਾਂ (ਵਰਗੀਕਰਣ, ਨਿਯੰਤਰਣ ਅਤੇ ਅਪੀਲ) ਨਿਯਮ, 1957 ਦੇ ਨਿਯਮ 15 ਦੇ ਤਹਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਸੀ। 13 ਜੂਨ, 1957 ਨੂੰ ਮੁਦਈ ਵਿਰੁੱਧ ਕੇਸ ਦਰਜ ਕਰਨ ਲਈ ਪੁਲਿਸ ਨੂੰ ਪੱਤਰ ਲਿਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਦੋਸ਼ ਲਗਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉਸ ਨੇ ਭਾਰਤੀ ਦੰਡ ਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 409 ਦੇ ਤਹਿਤ ਗ਼ਬਨ ਦਾ ਜੁਰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਮੁਦਈ ਦਾ ਇਲਜ਼ਾਮ ਹੈ ਕਿ ਮੁਕੱਦਮਾ ਦਰਜ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਉਸ ਨੂੰ 1350 ਰੁਪਏ ਜਮ੍ਹਾਂ ਨਾ ਕਰਵਾਉਣ 'ਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਗੰਭੀਰ ਨਤੀਜੇ ਭੁਗਤਣ ਦੀ ਧਮਕੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਜੋ ਉਸ ਨੇ ਮਜ਼ਬੂਰੀ ਅਤੇ ਧਮਕੀ ਦੇ ਤਹਿਤ ਜਮ੍ਹਾਂ ਕਰਵਾਏ ਸਨ। ਪੁਲਿਸ ਨੇ 15 ਜੂਨ 1957 ਨੂੰ ਕੇਸ ਦਰਜ ਕਰਕੇ ਮਾਮਲੇ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ। ਜਾਂਚ ਤੋਂ ਪਤਾ ਲੱਗਾ ਹੈ ਕਿ ਮੁਦਈ ਕਿਸੇ ਵੀ ਗ਼ਬਨ ਦਾ ਦੋਸ਼ੀ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਪੁਲਿਸ ਨੇ ਇਹ ਵੀ ਪਾਇਆ ਕਿ ਮੁਦਈ ਦੁਆਰਾ ਜਮ੍ਹਾਂ ਕਰਵਾਏ ਗਏ 1,350 ਰੁਪਏ ਦੀ ਰਕਮ ਉਸਨੂੰ ਵਾਪਸ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ। ਤਫ਼ਤੀਸ਼ੀ ਅਫਸਰ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਮਿਤੀ 15 ਅਗਸਤ, 1958 ਦੀ ਹੈ। ਪੁਲਿਸ ਦੀ ਇਸ ਰਿਪੋਰਟ 'ਤੇ, ਮੁਦਈ ਨੂੰ 3 ਅਕਤੂਬਰ, 1958 ਨੂੰ ਮੈਜਿਸਟ੍ਰੇਟ ਦੁਆਰਾ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਪੁਲਿਸ ਦੁਆਰਾ ਤਫ਼ਤੀਸ਼ ਪੂਰੀ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਮੁਦਈ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਕੇਂਦਰੀ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਵਾਂ (ਅਸਥਾਈ ਸੇਵਾ) ਨਿਯਮ, 1959 ਦੇ ਨਿਯਮ 5 ਦੇ ਤਹਿਤ 31 ਦਸੰਬਰ, 1957 ਨੂੰ ਸਮਾਪਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ। ਇਹ ਹੁਕਮ ਮੁਦਈ ਨੂੰ 9 ਜਨਵਰੀ, 1958 ਨੂੰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਅਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਹੁਕਮ ਤੋਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ, ਮੁਦਈ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਪੰਦਰਾਂ ਦਿਨਾਂ ਲਈ ਉਸਦੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਦੀ ਰਕਮ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਦੀ ਰਕਮ। ਇਹ ਵੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ 26 ਅਪ੍ਰੈਲ 1957 ਤੋਂ 9 ਜਨਵਰੀ 1958 ਤੱਕ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਮੁਦਈ ਨੂੰ ਸਿਰਫ਼ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤਾ ਹੀ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਸੀ। ਉਸ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ, ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਜਾਂ ਉਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ।

ਸ਼੍ਰੀ ਕੇ.ਪੀ. ਭੰਡਾਰੀ, ਜੋ ਕਿ ਮੁਦਈ-ਜਵਾਬਦੇਹ ਵੱਲੋਂ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ, ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਉਪਰੋਕਤ ਘਟਨਾਵਾਂ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਪਰੋਕਤ ਬਿਆਨ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ, ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ ਕਿ ਕਿਉਂਕਿ ਮੁਦਈ ਨੂੰ ਗ਼ਬਨ ਕਰਨ ਦਾ ਸ਼ੱਕ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਵਿਰੁੱਧ ਜਾਂਚ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਇਸ ਲਈ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੇ ਹੁਕਮ ਉਸ ਨੂੰ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਦੇ ਨਜ਼ਰੀਏ ਨਾਲ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਵੀ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਮੁਦਈ ਦੀ ਪੰਦਰਾਂ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਜ਼ਬਤ ਕਰ ਲਈ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਅਣਗਹਿਲੀ ਵਾਲੇ ਹੁਕਮ ਤੋਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਹ ਇਸ਼ਾਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਨਿਯਮ 5 ਦੇ ਤਹਿਤ, ਜਿਸ ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਹੁਕਮ ਵਿੱਚ ਹੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਮੁਦਈ ਨੂੰ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਪੰਦਰਾਂ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਨਹੀਂ, ਸਗੋਂ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਲੈਣ ਦਾ ਹੱਕ ਸੀ। ਇਹ ਅੱਗੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮੁਦਈ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਰਹਿਣ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਉਸਦੀ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਉਸਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਜਾਂਚ ਦੇ ਕਾਰਨ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਮੁਦਈ ਦੀ ਅੱਧੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਜ਼ਬਤ ਕਰ ਲਏ ਸਨ। ਕਿਉਂਕਿ ਮੁਦਈ ਨੂੰ ਸਜ਼ਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਇਸ ਲਈ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਪੰਦਰਾਂ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਅੱਧੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਜ਼ਬਤ ਕਰਨ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ, ਅਣਗਹਿਲੀ ਵਾਲੇ ਹੁਕਮ ਵਿੱਚ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਭੁਗਤਣੇ ਪਏ।

ਸ੍ਰੀ ਕੁਲਵੰਤ ਸਿੰਘ, ਜੋ ਕਿ ਪਟਿਆਲਾ ਵਿਖੇ ਖੇਤਰੀ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਸਨ, ਅਤੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਮੁਦਈ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਸਨ, ਗਵਾਹ-ਬਕਸੇ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ ਗਵਾਹ 1 ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਆਏ ਹਨ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਬਿਆਨ ਅਨੁਸਾਰ, ਮੁਦਈ ਵਿਰੁੱਧ ਜਾਂਚ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਉਸਨੇ ਅੱਗੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਮੁਦਈ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਸਮੇਂ ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਘਟਨਾ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਪਰ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਉਪਯੋਗਤਾ ਨੂੰ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਇੱਕ ਸਵਾਲ ਦੇ ਜਵਾਬ ਵਿੱਚ ਇਹ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਕਿ ਮੁਦਈ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਕਿਉਂਕਿ ਗਵਾਹ ਨੂੰ ਮੁਦਈ ਦਾ ਕੋਈ ਲਾਭਦਾਇਕ ਹੱਥ ਨਹੀਂ ਮਿਲਿਆ। ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਨਾ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਗਵਾਹ ਦਾ ਜਵਾਬ ਸੀ ਕਿ ਜਦੋਂ ਮੁਦਈ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਕੇਂਦਰੀ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਵਾਂ (ਆਰਜ਼ੀ ਸੇਵਾ) ਨਿਯਮ, 1949 ਦੇ ਨਿਯਮ 5 ਦੇ ਅਧੀਨ ਖਤਮ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ, ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਕਿਉਂਕਿ ਮੁਦਈ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ; ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਸ੍ਰੀ ਭੋਲਾ ਸਿੰਘ, ਕਲਰਕ, ਮੁਦਈ ਗਵਾਹ 8 ਦੇ ਬਿਆਨ ਅਨੁਸਾਰ, ਜੋ ਕਿ ਮੁਦਈ ਦੀ ਪੜਤਾਲ ਦੀ ਫਾਈਲ ਲੈ ਕੇ ਆਇਆ ਸੀ, ਫਾਈਲ ਵਿੱਚ ਸਰਕਾਰੀ ਵਕੀਲ ਜਾਂ ਬਚਾਅ ਪੱਖ ਦੇ ਗਵਾਹਾਂ ਦੇ ਕੋਈ ਬਿਆਨ ਨਹੀਂ ਸਨ; ਨਾ ਹੀ ਉਕਤ ਜਾਂਚ ਸਬੰਧੀ ਜਾਂਚ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਕੋਈ ਰਿਪੋਰਟ ਸੀ। ਉਪਰੋਕਤ ਦੋ ਗਵਾਹਾਂ ਦੇ ਸਬੂਤ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦਰਸਾਉਂਦੇ ਹਨ ਕਿ ਖੇਤਰੀ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਨੇ ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਇਸ ਲਈ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਕਿਉਂਕਿ ਇਸਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਸਮਝਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਜਾਂਚ ਫਾਈਲ ਇਹ ਵੀ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਮੁਦਈ ਦਾ ਚਾਰਜਸ਼ੀਟ ਦਾ ਜਵਾਬ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ ਜਾਂਚ ਅੱਗੇ ਨਹੀਂ ਵਧੀ। ਦੋਵਾਂ ਪਾਸਿਆਂ ਤੋਂ ਕੋਈ ਗਵਾਹ ਨਹੀਂ ਲਿਆ ਗਿਆ ਅਤੇ ਜਾਂਚ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੇ ਕੋਈ ਰਿਪੋਰਟ ਪੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ। ਕਿਉਂਕਿ ਮੁਦਈ ਇੱਕ ਅਸਥਾਈ ਸਰਕਾਰੀ ਨੌਕਰ ਸੀ, ਜੇਕਰ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਨੇ ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਨਾ ਵਧਾਉਣ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਮੁਦਈ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨਿਯਮ 5 ਦੇ ਅਧੀਨ ਮੁਦਈ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਅੱਗੇ ਵਧਿਆ ਜਿਸ ਨਾਲ ਮੁਦਈ ਦਾ ਸਬੰਧ ਸੀ, ਤਾਂ ਇਹ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮੁਦਈ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਮਾਪ ਵਜੋਂ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਜਗਦੀਸ਼ ਮਿੱਤਰ ਬਨਾਮ ਦਿ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ (1) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਸਥਾਪਨਾ ਕੀਤੀ ਹੈ-

“ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਕੁਝ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਅਥਾਰਟੀ ਇੱਕ ਅਸਥਾਈ ਨੌਕਰ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਲਈ ਆਪਣੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਉਸ ਲਈ ਇੱਕ ਰਸਮੀ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋਵੇਗੀ। ਜੇਕਰ ਅਜਿਹੀ ਕੋਈ ਰਸਮੀ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਉਕਤ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਕੀਤੇ ਗਏ ਨਤੀਜਿਆਂ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਇੱਕ ਅਸਥਾਈ ਨੌਕਰ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਸਮਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਹੁਕਮ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਪਹਿਲੀ ਨਜ਼ਰੇ, ਸਮਾਪਤੀ ਅਸਥਾਈ ਨੌਕਰ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋਵੇਗੀ। ਇਹ ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਉਹਨਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਨੂੰ ਯਾਦ ਰੱਖਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਰਸਮੀ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਇੱਕ ਅਸਥਾਈ ਨੌਕਰ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਮਾਪਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਅਤੇ ਅਜਿਹੇ ਕੇਸ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹੀ ਸਮਾਪਤੀ ਜਾਂਚ ਦਾ ਸਿੱਧਾ ਨਤੀਜਾ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ; ਅਤੇ ਇਹ ਪੇਚੀਦਗੀ ਇਸ ਲਈ ਪੈਦਾ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਹੁਣ ਇਹ ਤੈਅ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਅਸਥਾਈ ਨੌਕਰ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਅਥਾਰਟੀ ਦੇ ਮਨ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਮਨੋਰਥ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਚਰਿੱਤਰ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਬਦਲਦਾ ਅਤੇ ਉਕਤ ਚਰਿੱਤਰ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਅਜਿਹੇ ਕੇਸ ਨੂੰ ਲਓ ਜਿੱਥੇ ਅਥਾਰਟੀ ਇੱਕ ਅਸਥਾਈ ਨੌਕਰ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਇੱਕ ਰਸਮੀ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਪਰ ਜਦੋਂ ਜਾਂਚ ਲੰਬਿਤ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ

ਉਹ ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਲੈਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਸਥਾਈ ਨੌਕਰ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਜਾਰੀ ਕਰਕੇ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਜਾਂ ਉਚਿਤ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਉਸ ਨੂੰ, ਕੋਈ ਵੀ ਕਲੰਕ ਲਗਾਉਣ ਤੋਂ ਬਚਣ ਲਈ ਜਿਸਦਾ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਜ਼ਰੂਰੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ, ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਰੋਕ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਨੌਕਰ ਨੂੰ ਸਰਲ ਡਿਸਚਾਰਜ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਸਥਾਈ ਨੌਕਰ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਜੋ ਕਿ ਸਰੂਪ ਅਤੇ ਪਦਾਰਥ ਵਿਚ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਜਾਂ ਸੰਬੰਧਿਤ ਨਿਯਮ ਦੇ ਅਧੀਨ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਉਸਦੀ ਡਿਸਚਾਰਜ ਤੋਂ ਵੱਧ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਕਾਨੂੰਨ ਵਿਚ, ਉਸਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨਹੀਂ ਮੰਨੀ ਜਾ ਸਕਦੀ, ਕਿਉਂਕਿ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਇਸ ਇਰਾਦੇ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉਕਤ ਨੌਕਰ ਕੁਝ ਕਥਿਤ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਲਈ ਸੀਪੀਐਨਟੀਨ ਹੋਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਇਸ ਲਈ ਉਨ੍ਹਾਂ ਅਸਥਾਈ ਨੌਕਰਾਂ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਲਈ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿਰੁੱਧ ਰਸਮੀ ਵਿਭਾਗੀ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋ ਗਈ ਸੀ, ਪਰ ਅੰਤ ਤੱਕ ਨਹੀਂ ਚੱਲੀ, ਇਸ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿਚ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਥਾਰਟੀ ਦੇ ਮਨ ਵਿਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਮਨੋਰਥ ਬੇਤੁਕਾ ਹੈ। ਪਰ ਕਿਉਂਕਿ ਕਿਸੇ ਅਸਥਾਈ ਨੌਕਰ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਚਰਿੱਤਰ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਥਾਰਟੀ ਦੇ ਮਨ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਮਨੋਰਥ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਇਸ ਲਈ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਜਿਸ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਗਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਉਹ ਨਿਰਣਾਇਕ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। . ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਰਸਮੀ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਆਰਜ਼ੀ ਨੌਕਰ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਨਤੀਜੇ ਦਰਜ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ ਅਤੇ ਉਕਤ ਖੋਜਾਂ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਸਮਾਪਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਤੱਥ ਕਿ ਜਿਸ ਆਦੇਸ਼ ਦੁਆਰਾ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਸਮਾਪਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਉਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮਾਮੂਲੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਡਿਸਚਾਰਜ ਦਾ ਆਰਡਰ ਇਸ ਤੱਥ ਨੂੰ ਛੁਪਾਉਂਦਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਪਦਾਰਥ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਡਿਸਚਾਰਜ ਅਸਥਾਈ ਨੌਕਰ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਹੁਕਮ ਦਾ ਰੂਪ ਅਨਿਯਮਤ ਹੈ; ਇਹ ਉਸ ਮਾਮਲੇ ਦਾ ਤੱਤ ਹੈ ਜੋ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਚਰਿੱਤਰ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਮਾਮਲੇ ਦੇ ਇਸ ਪਹਿਲੂ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਵਿੱਚ, ਸਾਨੂੰ ਇਹ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦਾ ਅਸਲ ਚਰਿੱਤਰ ਆਰਡਰ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਮੌਜੂਦ ਭੌਤਿਕ ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇੱਕ ਕੇਸ ਲਓ ਜਿੱਥੇ ਇੱਕ ਅਸਥਾਈ ਨੌਕਰ, ਅਥਾਰਟੀ ਦੇ ਹਿੱਸੇ 'ਤੇ ਦੋਸ਼ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਆਪਣੇ ਡਿਸਚਾਰਜ ਦੀ ਵੈਧਤਾ 'ਤੇ ਹਮਲਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਸੰਦਭਾਵਨਾ ਦੀ ਅਪੀਲ ਦਾ ਵਿਰੋਧ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਅਥਾਰਟੀ ਡਿਸਚਾਰਜ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣ ਵਾਲੇ ਕੁਝ ਤੱਥਾਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਤੱਥ ਉਕਤ ਨੌਕਰ ਦੇ ਦੁਰਵਿਹਾਰ, ਲਾਪਰਵਾਹੀ ਜਾਂ ਅਯੋਗਤਾ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਤ ਹਨ, ਤਾਂ ਇਹ ਤਰਕ ਨਾਲ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਡਿਸਚਾਰਜ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਬਾਅਦ ਉਕਤ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੇ ਵਿਚਾਰ ਦਾ ਨਤੀਜਾ ਸੀ। ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਹਰੇਕ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਕੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨੀ ਪਵੇਗੀ, ਡਿਸਚਾਰਜ ਦੇ ਸਮੇਂ ਤੱਕ ਮੌਜੂਦ ਭੌਤਿਕ ਤੱਥਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ, ਕੀ ਡਿਸਚਾਰਜ ਦਾ ਹੁਕਮ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਇੱਕ ਹੈ? ਜੇਕਰ ਜਵਾਬ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਆਰਡਰ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਹੋਣ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ, ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਥਾਰਟੀ ਨੇ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਅਸਥਾਈ ਲੋਕ ਸੇਵਕ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਧਾਰਾ 311 ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।"

ਜਵਾਬਦੇਹ ਦੇ ਵਕੀਲ ਸ੍ਰੀ ਭੰਡਾਰੀ ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਉਪਰੋਕਤ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕਾਨੂੰਨ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਲਈ, ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਜਾਂ ਰੋਕਣ ਦਾ ਰਸਮੀ ਹੁਕਮ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ,

ਇਹ ਉਹ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਦੇਖਿਆ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਰਸਮੀ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅਥਾਰਟੀ ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਲੈਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਅਸਥਾਈ ਨੌਕਰ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਜਾਰੀ ਕਰਕੇ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਜਾਂ ਉਚਿਤ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਤਾਂ ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਰੋਕ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕਰਨ ਦਾ ਸਧਾਰਨ ਹੁਕਮ ਪਾਸ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਇਹ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਮੌਜੂਦਾ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹਾ ਹੀ ਹੋਇਆ ਹੈ। ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਨਹੀਂ ਵਧਾਇਆ ਗਿਆ ਅਤੇ ਜਾਂਚ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵੱਲੋਂ ਕੋਈ ਰਿਪੋਰਟ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ। ਵਾਸਤਵ ਵਿੱਚ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਗਵਾਹ ਦੀ ਜਾਂਚ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ ਸਿੱਟਾ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਰੋਕ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਕੋਲ ਸ਼੍ਰੀ ਕੁਲਵੰਤ ਸਿੰਘ ਦੇ ਬਿਆਨ ਨੂੰ ਅਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਉਹ ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਇਸ ਲਈ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਸੀ।

ਸ਼੍ਰੀ ਭੰਡਾਰੀ ਦੀ ਦੂਜੀ ਦਲੀਲ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਜ਼ੋਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਕਿਉਂਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਮੁਦਈ ਦੀ ਪੰਦਰਾਂ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਜ਼ਬਤ ਕਰ ਲਏ ਹਨ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਮੁਦਈ ਦੀ ਪੰਦਰਾਂ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਜ਼ਬਤ ਕਰ ਲਈ ਗਈ ਹੈ। ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਉਲਟਾ ਹੁਕਮ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਹੁਕਮ ਪਾਸ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਅਥਾਰਟੀ ਨੇ ਸੋਚਿਆ ਕਿ ਨਿਯਮ ਦੇ ਤਹਿਤ ਪੰਦਰਾਂ ਦਿਨਾਂ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਮੁਦਈ ਨੂੰ ਦੇਣਾ ਸੀ। ਇਹ ਨਿਮਨਲਿਖਤ ਵਾਕ ਤੋਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੋਵੇਗਾ- "ਉਸਨੂੰ ਪੰਦਰਾਂ ਦਿਨਾਂ ਲਈ ਉਸਦੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਦੀ ਰਕਮ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਰਕਮ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜੋ ਉਸਦੇ ਕਾਰਨ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਹੈ।"

ਜ਼ਾਹਿਰ ਹੈ ਕਿ ਨਿਯਮ ਵਿੱਚ ਪੜ੍ਹਦਿਆਂ ਗਲਤੀ ਹੋਈ ਹੈ ਕਿ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਪੰਦਰਾਂ ਦਿਨ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਇਹ ਇੱਕ ਮਹੀਨਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਅਥਾਰਟੀ ਨੇ ਜਾਣਬੁੱਝ ਕੇ ਅਤੇ ਜਾਣਬੁੱਝ ਕੇ ਕੋਈ ਜੁਰਮਾਨਾ ਨਹੀਂ ਲਗਾਇਆ ਅਤੇ ਪੰਦਰਾਂ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਨੂੰ ਜ਼ਬਤ ਕਰਨ ਦਾ ਹੁਕਮ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ। ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਗਲਤੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਤਾਂ ਮੁਦਈ, ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ, ਪੰਦਰਾਂ ਦਿਨਾਂ ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਇਹ ਮੰਨਣਾ ਮੁਸ਼ਕਲ ਹੈ ਕਿ ਸਬੰਧਤ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 5 ਦੇ ਅਧੀਨ ਸੇਵਾ ਸਮਾਪਤੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਬਣ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਜਾਂ ਸਿਰਫ਼ ਇਸ ਲਈ ਹਟਾਉਣਾ ਕਿਉਂਕਿ ਮੁਦਈ ਨੂੰ ਪੰਦਰਾਂ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਸਨ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਥਾਰਟੀ ਵੱਲੋਂ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਹੁਕਮ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਕਿ ਮੁਦਈ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਉਸ ਦੀ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਨਾ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ। ਸ਼੍ਰੀ ਕੁਲਵੰਤ ਸਿੰਘ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਨਾ ਕਰਨਾ ਇਸ ਲਈ ਹੋਇਆ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਮੁਦਈ ਨੂੰ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਖਤਮ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਬਹਾਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਦੁਬਾਰਾ ਅਜਿਹਾ ਮਾਮਲਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਮੁਦਈ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਲੈਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੋਂ ਜਾਂਚ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਪਰ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦੇਣ ਲਈ ਕੋਈ ਵਾਰੰਟ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਮੁਦਈ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਉਸਦੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਉਸਨੂੰ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਦੇ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਨਾਲ ਸੁਚੇਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਰੋਕ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਪਰਸ਼ੋਤਮ ਲਾਲ ਢੀਂਗਰਾ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ (2) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਅਸਲ ਪ੍ਰੀਖਿਆ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਆਦੇਸ਼ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਹੈ • ਇਹ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਇਹ ਹੁਕਮ ਕਿਸੇ ਨੌਕਰ ਨੂੰ ਵੀ ਮਿਲਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਨਤੀਜੇ. ਮੁਦਈ-ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਲਈ ਸਿੱਖਿਅਤ ਵਕੀਲ ਪੰਨਾ 49 'ਤੇ ਉਪਰੋਕਤ-ਦੱਸੇ ਗਏ ਫੈਸਲੇ ਦੀਆਂ ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਸਤਰਾਂ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ-

“ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜੇਕਰ ਆਰਡਰ ਉਸ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਜਾਂ ਭੱਤਿਆਂ ਨੂੰ ਜਬਤ ਕਰਨ ਜਾਂ ਉਸ ਦੇ ਅਸਲ ਰੈਂਕ ਵਿਚ ਉਸ ਦੀ ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਨੂੰ ਗੁਆਉਣ ਜਾਂ ਉਸ ਦੀ ਤਰੱਕੀ ਦੀਆਂ ਭਵਿੱਖ ਦੀਆਂ ਸੰਭਾਵਨਾਵਾਂ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਜਾਂ ਮੁਲਤਵੀ ਕਰਨ ਲਈ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਸਥਿਤੀ ਇਹ ਦਰਸਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੇ ਆਪਣੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਲਈ ਜਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਜਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਨੌਕਰ ਨੂੰ ਹੇਠਲੇ ਦਰਜੇ ਤੱਕ ਘਟਾਉਣ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਸੱਚਾਈ ਅਤੇ ਹਕੀਕਤ ਵਿੱਚ ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਜੁਰਮਾਨੇ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਨੌਕਰੀ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕੀਤਾ ਹੈ।

ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਇਹਨਾਂ ਨਿਰੀਖਣਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਜਾਂ ਤਾਂ ਆਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਜਬਤ ਕਰਨ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਆਦੇਸ਼ ਅਜਿਹੇ ਨਤੀਜੇ ਭੁਗਤਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ। ਮੌਜੂਦਾ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪਹਿਲਾਂ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਆਰਡਰ ਅਜਿਹੇ ਕਿਸੇ ਜੁਰਮਾਨੇ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਅਣਗਹਿਲੀ ਕੀਤੇ ਹੁਕਮ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਤਨਖਾਹ ਜਾਂ ਭੱਤਿਆਂ ਦਾ ਕੋਈ ਨੁਕਸਾਨ ਜਾਂ ਜਬਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਦੀ ਯੂਨੀਅਨ ਵਿੱਚ. ਭਾਰਤ ਬਨਾਮ ਪਾਂਡੁਰੰਗ ਕਾਸ਼ੀਨਾਥ ਮੋਰੇ (3), ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ-

“ਸਾਨੂੰ ਨਹੀਂ ਲੱਗਦਾ ਕਿ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤੇ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨਾ ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸੀ। ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹਾ ਇਨਕਾਰ ਸਿਰਫ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਦਫਤਰ ਦੁਆਰਾ ਸੰਬੰਧਿਤ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਗਲਤ ਪੜਚੋਲ ਕਰਕੇ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤੇ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਦਾ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਨਾਲ ਕੋਈ ਸਬੰਧ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਇਸਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਕਹਿਣਾ ਕਾਫ਼ੀ ਹੈ ਕਿ ਧਾਰਾ 311 ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਮੁਅੱਤਲੀ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਇਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਕੀ ਹੋਇਆ ਸੀ ਕਿ ਪਾਂਡੁਰੰਗ ਕਾਸ਼ੀਨਾਥ ਨੂੰ ਬੰਬੇ ਪਬਲਿਕ ਸੁਰੱਖਿਆ ਉਪਾਅ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਹਿਰਾਸਤ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। 21 ਜੁਲਾਈ, 1949 ਨੂੰ, ਵਰਕਸ਼ਾਪ ਦੇ ਮੈਨੇਜਰ ਨੇ ਉਸਨੂੰ ਉਸਦੀ ਨਜ਼ਰਬੰਦੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੌਰਾਨ ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਗੁਜ਼ਾਰੇ ਭੱਤੇ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਸੀ। 29 ਮਾਰਚ, 1950 ਨੂੰ ਮੈਨੇਜਰ ਨੇ 9 ਜੁਲਾਈ, 1949, ਜਿਸ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਉਸ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਹੁਕਮ ਪਾਸ ਕੀਤਾ। ਉਸ ਨੂੰ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਹਨਾਂ ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਇਹ ਦਲੀਲ ਕਿ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤੇ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਹੱਥ ਵਿੱਚ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਮੁਦਈ ਦੀ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਦਾ ਕੋਈ ਹੁਕਮ ਵੀ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਹ ਮੰਨਣਾ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮੁਦਈ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਖਤਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਖੇਤਰੀ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਨੇ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਨਾ ਦੇ ਕੇ ਉਸ ਨੂੰ ਸਜ਼ਾ ਦਿੱਤੀ ਹੈ। ਚੀਜ਼ਾਂ ਨੂੰ ਦੇਖਣ ਦਾ ਆਮ ਤਰੀਕਾ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਨੇ ਸਬੰਧਤ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਇਹ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਕਿ ਮੁਦਈ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਉਸਦੀ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਸਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਜਾਂਚ ਰੋਕ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਕ੍ਰਮ ਵਿੱਚ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਤੱਤ ਨੂੰ ਆਯਾਤ ਕਰਨਾ ਮੁਸ਼ਕਲ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਸਬੰਧਤ ਅਥਾਰਟੀ ਨੇ ਸਹੁੰ 'ਤੇ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ

ਅਤੇ ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸਦੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਬੰਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸਨੂੰ ਮੁਦਈ ਨੂੰ ਕੋਈ ਲਾਭਦਾਇਕ ਹੱਥ ਨਹੀਂ ਮਿਲਿਆ ਸੀ।

ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਬਨਾਮ ਜੀਵਨ ਰਾਮ (4) ਦੇ ਮਿਸਟਰ ਭੰਡਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਬਹੁਤ ਭਰੋਸਾ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਤੱਥ ਕੁਝ ਹੋਰ ਸਨ। ਉਸ ਅਥਾਰਟੀ ਦੇ ਪਹਿਲੇ ਹੈੱਡ-ਨੋਟ ਦਾ ਪੁਨਰ-ਨਿਰਮਾਣ ਸਪਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅੰਤਰ ਦੇ ਨੁਕਤਿਆਂ ਨੂੰ ਸਾਹਮਣੇ ਲਿਆਵੇਗਾ। ਹੈੱਡ-ਨੋਟ ਵਿੱਚ ਲਿਖਿਆ ਹੈ-

“ਮੁਦਈ, ਜੋ ਕਿ ਇੱਕ ਰੇਲਵੇ ਕੰਪਨੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਬੁਕਿੰਗ ਕਲਰਕ ਸੀ, ਨੂੰ 21 ਫਰਵਰੀ, 1949 ਨੂੰ ਕੁਝ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਦੋਸ਼ ਵਿੱਚ ਚਾਰਜਸ਼ੀਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਕਾਰਨ ਦਿਖਾਉਣ ਅਤੇ 7 ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਲਿਖਤੀ ਸਪੱਸ਼ਟੀਕਰਨ ਦੇਣ ਲਈ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਕਿਉਂ। ਉਸ ਨੂੰ ਨਿਯਮ 1702, ਰੇਲਵੇ ਸਥਾਪਨਾ ਕੋਡ ਦੇ ਤਹਿਤ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਮੁਦਈ ਨੇ 28 ਫਰਵਰੀ, 1949 ਨੂੰ ਦੋਸ਼ਾਂ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਸਪੱਸ਼ਟੀਕਰਨ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ। 16 ਮਾਰਚ, 1949 ਨੂੰ, ਉਸ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਇੱਕ ਹੁਕਮ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਕਿ ਉਸਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਦੇ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਆਰਡਰ ਦਾ ਸਿਰਲੇਖ 'ਨਿਯਮ 1702 ਦੀ ਆਈਟਮ 8 ਦੇ ਤਹਿਤ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਦਾ ਜੁਰਮਾਨਾ ਲਗਾਉਣ ਦਾ ਨੋਟਿਸ' ਸੀ। ਹੁਕਮ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਮੁਦਈ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਉਸਦੀ ਅੱਧੀ ਤਨਖਾਹ ਤੋਂ ਵਾਂਝਾ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਹੁਕਮ ਵਿੱਚ ਇਹ ਵੀ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਮੁਦਈ ਨੂੰ ਨਿਯਮ 1717 ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਪੀਲ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਸੀ। ਮੁਦਈ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੌਰਾਨ ਉਸ ਦੇ ਮਹਿੰਗਾਈ ਭੱਤੇ ਅਤੇ ਮਕਾਨ-ਰੈਂਟ ਭੱਤੇ ਤੋਂ ਵਾਂਝਾ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ:

ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮੁਦਈ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਟਾਉਣ ਦਾ ਹੁਕਮ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦੰਡ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸੀ, ਜੋ ਕਿ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਹੈ ਅਤੇ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਹੁਕਮ ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ ਐਕਟ, 1935 ਦੀ ਧਾਰਾ 240(3), ਧਾਰਾ 240 (3), ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਦਾ ਸੀ, ਇਹ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਸੀ। ਅਤੇ ਬੇਅਸਰ. ਤੱਥ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਆਰਡਰ ਵਿੱਚ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਗੱਲ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿ ਇਹ ਨਿਯਮ 148(3) ਅਤੇ (4), ਰੇਲਵੇ ਸਥਾਪਨਾ ਕੋਡ ਦੇ ਤਹਿਤ ਇੱਕ ਆਦੇਸ਼ ਸੀ।

ਇਸ ਤੱਥ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਕਿ ਉਪਰੋਕਤ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਹਟਾਉਣ ਦੇ ਜੁਰਮਾਨੇ ਦਾ ਹੁਕਮ ਹੋਣ ਲਈ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਆਰਡਰ ਨੇ ਖੁਦ ਧਾਰਾ (ਸੀ) ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੌਰਾਨ ਉਸਦੀ ਅੱਧੀ ਤਨਖਾਹ ਤੋਂ ਵਾਂਝਾ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਕਾਰਕ ਨੇ ਇਹ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਇਹ ਆਦੇਸ਼ ਇੱਕ ਦੰਡ ਦਾ ਹੁਕਮ ਸੀ। ਉਪਰੋਕਤ-ਦੱਸੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਦੇ ਕਾਰਨ ਇਹ ਮੰਨਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕਿ ਆਰਡਰ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਇੱਕ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਹੁਕਮ ਵਜੋਂ ਸੀ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਾਂ ਨੇ ਇਹ ਵੀ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਕਿ ਮੁਦਈ ਵਿੱਚ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੇ (ਉਨ੍ਹਾਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ) ਹੋਰ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਵੱਲ ਇਸ਼ਾਰਾ ਕੀਤਾ ਜੋ ਉਸਨੂੰ ਭੁਗਤਣਾ ਪਿਆ ਸੀ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੱਸਿਆ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ 8 ਫਰਵਰੀ, 1949 ਤੋਂ 18 ਅਪ੍ਰੈਲ, 1949 ਤੱਕ ਮਹਿੰਗਾਈ ਭੱਤਾ ਅਤੇ ਮਕਾਨ ਕਿਰਾਇਆ ਭੱਤਾ ਆਦਿ ਨਹੀਂ ਮਿਲਿਆ, ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਤੱਥ ਨੂੰ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਸੀ, ਇਸ ਲਈ ਇਹ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਕਿ ਇਹ ਹੁਕਮ ਇਸ ਲਈ ਸੀ। ਇਸ ਵਿਚਾਰ ਦੇ ਕਾਰਨ ਇੱਕ ਦੰਡਕਾਰੀ ਸੁਭਾਅ. ਅਸਲ ਵਿੱਚ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪਹਿਲਾਂ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਸੇਵਾ

ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ, ਇਸ ਦਾ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨਾਲ ਕੋਈ ਸਬੰਧ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ।

ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਹਰਬੰਸ ਲਾਲ (5) ਵਿੱਚ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਇੱਕ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਚ ਨੇ ਤਿੰਨ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ (ਉਨ੍ਹਾਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ) ਵਿੱਚੋਂ ਹਰ ਇੱਕ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਇੱਕ ਹਿੱਸਾ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਦਾ ਹੁਕਮ ਸੁਣਾਇਆ। ਵੱਲੋਂ ਚੋਣ ਗ੍ਰੇਡ ਵਾਪਸ ਕਰਨ ਦੇ ਹੁਕਮ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਸਨ। ਭਾਰਤ ਦੀ ਯੂਨੀਅਨ ਬਨਾਮ ਸ਼੍ਰੀ ਜੈ ਚੰਦ ਸਾਹਨੀ, (6), ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਲਈ ਸਿੱਖਿਅਤ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ, ਵੀ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਕਿਉਂਕਿ ਬੈਚ ਨੇ ਦੇਖਿਆ-

“ਜੇਕਰ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਸਿੱਧ ਹੋਏ ਤੱਥਾਂ ਤੋਂ ਇੱਕ ਹੀ ਵਾਜਬ ਅਨੁਮਾਨ ਲਗਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਰੇਲਵੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਮੁਦਈ ਨੂੰ ਉਸ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਲਈ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਸਨ ਅਤੇ ਇਸ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਅਨੁਪਾਤ ਸ ਮੁਖਬੰਸ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ (7) ਵਿੱਚ, ਉਸੇ ਵੇਲੇ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ।

ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਵੀ ਅੰਦਾਜ਼ਾ ਨਹੀਂ ਲਗਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਖੇਤਰੀ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਮੁਦਈ ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਲਈ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਸੀ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, 19 ਸਤੰਬਰ, 1960 ਨੂੰ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤੇ ਗਏ (ਪੈਪਸੂ) ਸਟੇਟ ਆਫ ਪੰਜਾਬ ਬਨਾਮ ਬਨਾਰਸੀ ਦਾਸ, ਆਰ.ਐਸ.ਏ., 307 ਆਫ 1959 ਤੋਂ ਮੁਦਈ ਦੁਆਰਾ ਕੋਈ ਲਾਭ ਨਹੀਂ ਲਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਬੈਂਕ ਦਾ ਯੋਗਦਾਨ ਜਵਾਬਦੇਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਪ੍ਰਾਵੀਡੈਂਟ ਫੰਡ ਦਾ ਉਸਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਦੀ ਬਜਾਏ 'ਕਰਮਚਾਰੀ ਭਲਾਈ ਫੰਡ' ਵਿੱਚ ਜਮ੍ਹਾਂ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਵੀ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਕਟੌਤੀ ਨਿਯਮ 7 (ਬੀ) ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਉਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦੇ ਕਾਰਨ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਸੀ।

ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਨਾਮ ਰਾਜਿੰਦਰ ਸਿੰਘ (8) ਵਿੱਚ, ਬਦਲੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਇੱਕ ਦੰਡਕਾਰੀ ਕਿਸਮ ਦਾ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਕਿਉਂਕਿ ਸਬ-ਇੰਸਪੈਕਟਰ ਆਫ ਪੁਲਿਸ ਦਾ ਨਾਮ ਸੂਚੀ 'ਈ' ਵਿੱਚੋਂ ਹਟਾਉਣ ਦਾ ਹੁਕਮ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਲਟਾ ਉਸਨੂੰ ਹੋਰ ਤਰੱਕੀ ਤੋਂ ਰੋਕਣ ਜਾਂ ਭਵਿੱਖ ਵਿੱਚ ਤਰੱਕੀ ਦੀਆਂ ਸੰਭਾਵਨਾਵਾਂ ਨੂੰ ਅਣਮਿੱਥੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਮੁਲਤਵੀ ਕਰਨ ਲਈ।

ਉੱਪਰ ਦੱਸੇ ਗਏ ਸਾਰੇ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ, ਮੇਰਾ ਇਹ ਪੱਕਾ ਵਿਚਾਰ ਹੈ ਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਮੁਦਈ ਦੀ ਸੇਵਾ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਹੁਕਮ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਪਾਸ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਨਾ ਹੀ ਇਸ ਨਾਲ ਕੋਈ ਦੰਡਕਾਰੀ ਨਤੀਜੇ ਨਿਕਲਦੇ ਹਨ। ਆਰਡਰ ਕੇਂਦਰੀ ਸੇਵਾਵਾਂ (ਅਸਥਾਈ ਸੇਵਾ) ਨਿਯਮ, 1949 ਦੇ ਨਿਯਮ 5 ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦਾ ਇੱਕ ਸਧਾਰਨ ਆਦੇਸ਼ ਹੈ। ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 311 ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ।

ਬਹਿਸ ਦੌਰਾਨ, ਇੱਕ ਹੋਰ ਦਲੀਲ ਇਹ ਉਠਾਈ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਕਿਉਂਕਿ ਬੇਲੋੜਾ ਹੁਕਮ ਉਪਰੋਕਤ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 5 ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਇਸ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਸਹੀ ਦਲੀਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਨਿਯਮ 5 ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦੇਣ ਜਾਂ ਇਸਦੇ ਬਦਲੇ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕਿਉਂਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਮੁਦਈ ਨੂੰ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਬਜਾਏ ਪੰਦਰਾਂ ਦਿਨਾਂ ਲਈ ਉਸਦੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਦੀ ਰਕਮ ਦੇ ਬਰਾਬਰ

ਰਕਮ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਹੁਕਮ ਨਿਯਮ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਰਿਲਾਇੰਸ ਨੂੰ ਪੰਡਿਤ, ਜੇ., ਖਜ਼ਾਨ ਚੰਦ ਧਮੀਜਾ, ਬਨਾਮ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ (9) ਅਤੇ ਪੀ.ਐਚ. ਲਕਸ਼ਮੀਨਾਰਾਇਣ ਬਨਾਮ ਇੰਜੀਨੀਅਰ-ਇਨ-ਚੀਫ਼, ਆਰਮੀ ਹੈਂਡਕੁਆਰਟਰ, ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ (10) ਫੁੱਲ ਬੈਚ ਨੇ ਸਿਰਫ਼ ਇਹ ਤੈਅ ਕੀਤਾ ਹੈ ਕਿ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 309 ਅਧੀਨ ਬਣਾਏ ਗਏ ਕਿਸੇ ਵੀ ਨਿਯਮਾਂ ਜਾਂ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦਾ ਸਵਾਲ ਰਾਜ ਦੇ ਅਜਿਹੇ ਸੇਵਕਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਧਾਰਾ 311 ਦੁਆਰਾ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ, ਇੱਕ ਜਾਇਜ਼ ਮਾਮਲਾ ਹੋਵੇਗਾ। ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਇਸ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਦਾ ਸਬੰਧ ਹੈ, ਕੋਈ ਵਿਵਾਦ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਖਜ਼ਾਨ ਚੰਦ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਬਿਨਾਂ ਸ਼ੱਕ, ਵਿਦਵਾਨ ਜੱਜ ਦੁਆਰਾ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਥਾਰਟੀ ਕੋਲ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ 55 ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਕਰਨ ਦਾ ਪੂਰਾ ਅਧਿਕਾਰ ਸੀ, ਬਿਨਾਂ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਦੱਸੇ ਇਸ ਸ਼ਰਤ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਿ ਉਸਨੂੰ ਤਿੰਨ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣਗੇ। ਮਹੀਨਿਆਂ ਦਾ ਨੋਟਿਸ, ਬਿਨਾਂ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਵੇਧ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਇਹ ਕੇਸ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਉਲਟ ਚੱਲਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ। ਦੁਲਟ ਅਤੇ ਆਰ.ਪੀ. ਖੋਸਲਾ। ਜੇ.ਜੇ., ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਨਾਮ ਸ਼੍ਰੀ ਵੇਦ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ ਵੋਹਰਾ, ਲੈਟਰਸ ਪੇਟੈਂਟ ਅਪੀਲ, 345 ਆਫ 1964 ਦਾ ਫੈਸਲਾ 16 ਜੁਲਾਈ, 1965 ਨੂੰ ਹੋਇਆ। ਇਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਵੇਦ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਤੁਰੰਤ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਾਲ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਉਹ ਅਸਥਾਈ ਸੀ। ਸਹਾਇਕ ਇੰਜੀਨੀਅਰ, ਲਾਗੂ ਨਿਯਮਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਸੇਵਾਵਾਂ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਨੋਟਿਸ ਰਾਹੀਂ ਸਮਾਪਤ ਕਰਨ ਯੋਗ ਹਨ। ਰਾਜ ਦੁਆਰਾ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਰਿਟਰਨ ਵਿੱਚ, ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਇਹ ਸਥਿਤੀ ਲਿਆ ਕਿ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਮੈਨੂਅਲ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 8.321(ਬੀ) ਦੇ ਨਾਲ ਪੜ੍ਹੀਆਂ ਗਈਆਂ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਪੈਰਾ 2 ਦੇ ਤਹਿਤ ਬਿਨਾਂ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਦੱਸੇ ਸਮਾਪਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਅੱਗੇ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਕਿ ਵੇਦ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ ਨੂੰ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਲੈਟਰਸ ਪੇਟੈਂਟ ਬੈਚ ਇਸ ਸਿੱਟੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਿਆ ਕਿ ਸਜ਼ਾ ਦਾ ਕੋਈ ਤੱਤ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ ਦਾ ਬੀੜਾ ਚੁੱਕਿਆ ਸੀ। ਜਗਦੀਸ਼ ਮਿੱਤਰ ਦਾ ਕੇਸ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਜੇਕਰ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਜਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਸੀ, ਤਾਂ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਦਿਮਾਗ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਉਦੇਸ਼ ਦੀ ਕੋਈ ਪ੍ਰਸੰਗਿਕਤਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ (ਹੁਣ ਵੇਦ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ ਵੋਹਰਾ ਬਨਾਮ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ (11) ਵਜੋਂ ਰਿਪੋਰਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਰਿੱਟ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ) ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਪਾਸੇ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਖਜ਼ਾਨ ਚੰਦ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਮੰਨਣ ਦਾ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਜੇ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਨਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੁੰਦਾ ਤਾਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਮਾੜਾ ਸੀ। ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਇਹ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਥਾਰਟੀ ਕੋਲ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਦੱਸੇ 55 ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਤੱਕ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਕਰਨ ਦਾ ਪੂਰਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ।

ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੇ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਸ਼ਰਤ, ਮੇਰੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ, ਇੰਨੀ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਪਰਿਪੱਕਤਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਇਸਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਾ ਕਰਨਾ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਅਯੋਗ ਕਰ ਦੇਵੇ। ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੇ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਭਾਵਨਾ, ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕਾਫ਼ੀ ਸਮਾਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਉਹ ਉਸ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਕਿਤੇ ਹੋਰ ਨੌਕਰੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕਰ ਸਕੇ, ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਤੁਰੰਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰੋ। ਜੇਕਰ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਜਾਂ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੇ ਬਿਨਾਂ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ

ਰੱਖਣ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਅਥਾਰਟੀ ਕੋਲ ਉਸਨੂੰ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਕਰਨ ਦਾ ਪੂਰਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ। ਮੈਂ ਹਾਂ। ਇਸ ਲਈ ਵੇਦ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ ਵੋਹਰਾ ਦੇ ਕੇਸ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨਾਲ ਸਹਿਮਤ ਹਾਂ। ਸਿੱਟੇ ਵਜੋਂ ਉਠਾਈ ਗਈ ਬਹਿਸ ਸਿਰਫ ਇਸ ਲਈ ਨਹੀਂ ਚੱਲ ਸਕਦੀ ਕਿਉਂਕਿ ਮੁਦਈ ਨੂੰ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਬਜਾਏ ਪੰਦਰਾਂ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਉਹ ਸਿਰਫ ਪੰਦਰਾਂ ਦਿਨਾਂ ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਜੋ ਉਸਨੂੰ ਅਦਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

ਉੱਪਰ ਦੱਸੇ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ, ਮੁਕੱਦਮੇ 1 ਅਤੇ 6 'ਤੇ ਹੇਠਲੀ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਉਲਟਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਮੁਦਈ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਮੁੱਦਾ ਨੰਬਰ 7 ਪੈਦਾ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ। ਮੁੱਦੇ ਨੰ. 5 ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ। ਮੁਦਈ ਆਪਣੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਅਤੇ ਪੰਦਰਾਂ ਦਿਨਾਂ ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ। ਦੋਵਾਂ ਧਿਰਾਂ ਦੀ ਸਹਿਮਤੀ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਰਕਮ 558.50 ਰੁਪਏ ਬਣਦੀ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ ਬਹਿਸ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ।

ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਅਪੀਲ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਲਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਹੇਠਲੀ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਇਕ ਪਾਸੇ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਮੁਦਈ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਰੁਪਏ 558.50 ਪੈਸੇ ਲਈ ਇੱਕ ਫ਼ਰਮਾਨ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਉਸ ਦਾ ਮੁਕੱਦਮਾ ਹੋਰ ਸਾਰੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਖਾਰਜ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਤ ਵਿੱਚ, ਲਾਗਤਾਂ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਆਦੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ।

ਹਰਬੰਸ ਸਿੰਘ, ਜੇ.—ਮੈਂ ਸਹਿਮਤ ਹਾਂ।

Jatinder Singh, Translator

ਡਿਸਕਲੇਮਰ (ਬੇਦਾਅਵਾ):—ਸਥਾਨਕ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿਚ ਅਨੁਵਾਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ । ਨਿਆਂ ਨਿਰਣਾ ਕੇਵਲ ਮੁਕੱਦਮੇਬਾਜ਼ਾਂ ਲਈ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਆਪਣੀ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿਚ ਸਮਝਣ ਤੱਕ ਹੀ ਸੀਮਿਤ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਦਾ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਇਸਤੇਮਾਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ । ਸਾਰੇ ਵਿਹਾਰਕ ਅਤੇ ਅਧਿਕਾਰਕ ਮੰਤਵਾਂ ਲਈ ਨਿਆਂ ਨਿਰਣੇ ਦਾ ਅੰਗਰੇਜ਼ੀ ਸੰਸਕਰਣ ਪ੍ਰਮਾਣਿਕ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਅਮਲ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਇਸਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ।