

ਅਪੀਲੀ ਸਿਵਲ

ਚੋਪੜਾ, ਜੇ. ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ

ਚਿੰਤ ਰਾਮ, - ਮੁਦਈ-ਅਪੀਲੈਂਟ

ਬਨਾਮ

ਸਮਾਲ ਟਾਊਨ ਕਮੇਟੀ, ਸੁਜਾਨਪੁਰ, -

ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ-ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਵਾਲਾ

1952 ਦੀ ਸਿਵਲ ਰੈਗੂਲਰ ਦੂਜੀ ਅਪੀਲ ਨੰ. 553

ਪੰਜਾਬ ਸਮਾਲ ਟਾਊਨ ਐਕਟ (1922 ਦਾ II)—ਸੈਕਸ਼ਨ 11, '4(2), 51—ਛੋਟੇ ਸ਼ਹਿਰਾਂ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ, ਮੁਅੱਤਲੀ ਅਤੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨਿਯਮ, 1925, ਨਿਯਮ 3(1)—ਅਸਥਾਈ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਨੌਕਰ—ਨਿਯਮ 3 (ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ) 1), ਕੀ ਲਾਗੂ ਹੈ—ਕਾਰਨ ਦਿਖਾਉਣ ਦੇ ਮੌਕੇ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦਾ ਨਿਯਮ, ਕੀ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ—ਚੇਅਰਮੈਨ—ਕਾਸਟਿੰਗ ਵੋਟ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ—ਨੌਕਰਾਂ ਦਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ—ਛੋਟੇ ਕਸਬੇ ਦੇ ਕਾਰੋਬਾਰੀ ਨਿਯਮ, ਭਾਵੇਂ ਸੇਵਾ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਹੋਵੇ।

ਹੁਕਮ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਾਰਨ ਦਿਖਾਉਣ ਦੇ ਮੌਕੇ ਬਾਰੇ ਨਿਯਮ ਉਦੋਂ ਹੀ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਨਿਯੁਕਤੀ ਰੱਖਦਾ ਹੈ। ਨਿਯਮ ਨਾ ਸਿਰਫ ਇਹ ਮੰਗ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪੋਸਟ ਸਥਾਈ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਬਲਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸਥਾਈ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਕਾਰਨ ਦਿਖਾਉਣ ਦੇ ਮੌਕੇ ਸੰਬੰਧੀ ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦਾ ਨਿਯਮ ਅਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਬੈਠੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ। ਅਸਥਾਈ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਜਾਂ ਇੱਕ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਸਮੇਂ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਇਸ ਦੇ ਨਾਲ ਇਹ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਸ਼ਰਤ ਰੱਖਦਾ ਹੈ ਕਿ ਨੌਕਰ ਨੌਕਰੀ ਲਈ ਆਪਣੀ ਤੰਦਰੁਸਤੀ ਸਾਬਤ ਕਰੇਗਾ ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਮਾਲਕ ਦੀ ਸੰਤੁਸ਼ਟੀ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰੇਗਾ। ਜੇਕਰ ਉਹ ਫੇਲ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਮਿਆਦ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ 'ਤੇ ਜਾਂ ਉਸ ਦੇ ਮਾਲਕ ਦੀ ਖੁਸ਼ੀ 'ਤੇ, ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਕਾਰਨ ਦੇ ਦਸਤਖਤ ਕੀਤੇ ਬੰਦ ਕਰਨ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹ ਹਨ।

ਅੱਗੇ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਸਮਾਲ ਟਾਊਨ ਕਮੇਟੀ ਦਾ ਚੇਅਰਮੈਨ ਮੈਂਬਰ ਵਜੋਂ ਆਪਣੀ ਵੋਟ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਵੋਟਾਂ ਬਰਾਬਰ ਵੰਡੀਆਂ ਜਾਣ ਤਾਂ ਉਹ ਕਾਸਟਿੰਗ ਵੋਟ ਵਜੋਂ ਦੂਜੀ ਵੋਟ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਇਹ ਵੀ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਸਮਾਲ ਟਾਊਨ ਬਿਜ਼ਨਸ ਰੂਲਜ਼ ਕਮੇਟੀ ਅਤੇ ਇਸਦੇ ਸੇਵਕਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਕਮੇਟੀ ਕਿਸੇ ਨੌਕਰ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ ਉਸ ਨਾਲ ਆਪਣੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਨਹੀਂ ਬਣਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਆਪਣੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੇ ਸੰਚਾਲਨ ਵਿੱਚ ਉਸ ਸਮੇਂ ਦੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਸਖਤੀ ਨਾਲ ਪਾਲਣਾ ਕਰੇਗੀ ਜਾਂ ਉਹ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸੋਧ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ।

ਸ਼੍ਰੀ ਸ਼ਿਓ ਪਰਸ਼ਾਦ, ਸੀਨੀਅਰ ਸਬ-ਜੱਜ, ਵਧੀਕ ਅਪੀਲੀ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੇ ਨਾਲ, ਗੁਰਦਾਸਪੁਰ, ਮਿਤੀ 30 ਅਪ੍ਰੈਲ, 1952 ਦੀ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਤੋਂ ਦੂਜੀ ਅਪੀਲ, ਸ਼੍ਰੀ ਡੀ.ਪੀ. ਸੋਢੀ, ਸਬ-ਜੱਜ, ਪਹਿਲੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਪਠਾਨਕੋਟ, ਮਿਤੀ 1 ਮਾਰਚ, 1951. ਮੁਦਈ ਦੇ ਮੁਕੱਦਮੇ ਨੂੰ ਖਰਚੇ ਸਮੇਤ ਖਾਰਜ ਕਰਨਾ।

ਐਚ.ਐਲ ਸਿੱਬਲ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਲਈ।

ਡੀ.ਕੇ. ਮਹਾਜਨ, ਦਲਜੀਤ ਸਿੰਘ ਅਤੇ ਸ਼ਮੀਰ ਚੰਦ ਜਵਾਬਦੇਹ ਹਨ।

ਜੱਜਮੈਂਟ

ਚੋਪੜਾ, ਜੇ. ਇਹ ਮੁਦਈ ਦੁਆਰਾ ਇੱਕ ਅਪੀਲ ਹੈ ਜਿਸਦਾ ਘੋਸ਼ਣਾ ਲਈ ਮੁਕੱਦਮਾ ਹੈ ਕਿ ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ-ਕਮੇਟੀ ਦੇ ਮਤੇ ਅਤੇ ਆਦੇਸ਼ ਉਸਨੂੰ ਸਕੱਤਰ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸਦੀ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਮੁਅੱਤਲ ਅਤੇ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਦੇ ਮਾੜੇ, ਬੇਕਾਰ ਅਤੇ ਅਯੋਗ ਹਨ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੁਕਮ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਰਾਹਤ ਵਜੋਂ ਕਮੇਟੀ ਨੂੰ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਸਕੱਤਰ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਤੋਂ ਰੋਕਣ ਤੋਂ ਰੋਕਦਿਆਂ, ਮੁਕੱਦਮੇ ਦੇ ਸਬ-ਜੱਜ ਅਤੇ ਸੀਨੀਅਰ ਅਪੀਨ ਜੱਜ, ਗੁਰਦਾਸਪੁਰ ਦੁਆਰਾ ਅਪੀਲ 'ਤੇ ਵੀ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

ਚਿੰਤ ਰਾਮ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਸਮਾਲ ਟਾਊਨ ਕਮੇਟੀ, ਸੁਜਾਨਪੁਰ ਦਾ ਸਕੱਤਰ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਵਾਬਦਾਤਾ, ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਲਈ ਅਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ, 4 ਸਤੰਬਰ, 1948 ਨੂੰ ਮਤਾ (ਐਗਜ਼ੀਬਿਟ ਡੀ-1), ਮਿਤੀ 4 ਸਤੰਬਰ, 1948 ਨੂੰ। ਦੂਜੇ ਮਤੇ ਰਾਹੀਂ, ਮਿਤੀ 23 ਜਨਵਰੀ, 1949, ਇਹ ਮਿਆਦ 9 ਮਾਰਚ, 1949 ਨੂੰ ਖਤਮ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਲਈ ਹੋਰ ਵਧਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਇਸ ਮਿਆਦ ਦੇ ਖਤਮ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ ਸਕੱਤਰ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਰਿਹਾ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਹੋਰ ਵਧੇ ਜਾਂ ਪੁਸ਼ਟੀ ਲਈ ਕੋਈ ਆਦੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। 11 ਅਗਸਤ 1949 ਨੂੰ ਚਿੰਤ ਰਾਮ ਇਕ ਹਫ਼ਤੇ ਦੀ ਛੁੱਟੀ 'ਤੇ ਚਲੇ ਗਏ। ਉਹ ਮੁੜ ਜੁਆਇਨ ਨਹੀਂ ਹੋਇਆ ਅਤੇ ਉਸ ਦੀ ਹੋਰ ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ। 3 ਸਤੰਬਰ, 1949 (ਐਗਜ਼ੀਬਿਟ ਡੀ-4) ਦੇ ਮਤੇ ਰਾਹੀਂ, ਚਿੰਤ ਰਾਮ ਨੂੰ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। 30 ਸਤੰਬਰ, 1949 ਨੂੰ ਇੱਕ ਹੋਰ ਮਤੇ (ਐਗਜ਼ੀਬਿਟ ਡੀ-6) ਦੁਆਰਾ ਆਡਿਟ ਦੇ ਮੁਕੰਮਲ ਹੋਣ ਤੱਕ ਮਿਆਦ ਵਧਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਚਿੰਤ ਰਾਮ ਨੇ ਆਪਣੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਦੋ ਮਤਿਆਂ ਦੀ ਵੈਧਤਾ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ 15 ਅਕਤੂਬਰ, 1949 ਨੂੰ ਮੌਜੂਦਾ ਮੁਕੱਦਮੇ ਦੀ ਸਥਾਪਨਾ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, 31 ਅਕਤੂਬਰ, 1949 ਨੂੰ ਕਮੇਟੀ ਦੇ ਇੱਕ ਮਤੇ (ਐਗਜ਼ੀਬਿਟ ਡੀ. 8), ਮਿਤੀ 1 ਨਵੰਬਰ, 1949 ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਾਲ ਉਸਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਚਿੰਤ ਰਾਮ ਨੇ ਫਿਰ ਮੁਦਈ ਵਿੱਚ ਸੋਧ ਕੀਤੀ ਅਤੇ ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਐਲਾਨ ਦੀ ਅਰਦਾਸ ਕੀਤੀ। ਰੈਜ਼ੋਲੂਸ਼ਨ ਦੇ ਨਾਲ ਨਾਲ. ਇਨ੍ਹਾਂ ਤਿੰਨਾਂ ਮਤਿਆਂ ਨੂੰ 'ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ, ਬੇਕਾਰ, ਮਨਘੜਤ, ਅਤਿਅੰਤ, ਮਨਮਾਨੀ ਅਤੇ ਦਮਨਕਾਰੀ' ਹੋਣ ਦਾ ਦੋਸ਼ ਲਗਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਇਕ ਪਾਸੇ ਰੱਖਣ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਮੁਦਈ-ਕਮੇਟੀ ਨੂੰ ਮੁਦਈ ਨੂੰ ਇਸਦੇ ਸਕੱਤਰ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਤੋਂ ਰੋਕਣ ਤੋਂ ਰੋਕਣ ਲਈ ਹੁਕਮ ਦੀ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਵੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਕਮੇਟੀ ਦਾ ਕੇਸ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਮੁਦਈ ਇੱਕ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੀ, ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਖਤਮ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾ ਸਕਦੀਆਂ ਸਨ, ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸ ਦਾ ਕੰਮ ਤਸੱਲੀਬਖਸ਼ ਨਹੀਂ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਉਹ ਅਸੰਤੁਸ਼ਟਤਾ ਦਾ ਦੋਸ਼ੀ ਸੀ ਅਤੇ ਉਹ ਗੈਰ-ਹਾਜ਼ਰ ਰਿਹਾ। ਛੱਡੋ ਇਹ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਮਤੇ ਕਾਫ਼ੀ ਤਰਤੀਬ ਵਾਲੇ ਸਨ ਅਤੇ ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਅਪਣਾਏ ਗਏ ਸਨ। ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਪੱਖੋਂ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਮਤਾ ਜਾਇਜ਼ ਅਤੇ ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਨਹੀਂ ਅਪਣਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਦੋ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ: (1) ਕਿ ਮੀਟਿੰਗ ਦੇ ਚੇਅਰਮੈਨ ਨੇ ਦੋ ਵੋਟਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ, ਇੱਕ ਵਾਰ ਮੈਂਬਰ ਵਜੋਂ ਅਤੇ ਫਿਰ ਇੱਕ ਚੇਅਰਮੈਨ ਵਜੋਂ, ਅਤੇ (2) ਕਿ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ ਮੀਟਿੰਗ ਤੋਂ ਤਿੰਨ ਸਪੱਸ਼ਟ ਦਿਨ ਪਹਿਲਾਂ ਏਜੰਡਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਪਹਿਲੇ ਨੁਕਤੇ 'ਤੇ, ਦਲੀਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਚੇਅਰਮੈਨ ਕੋਲ ਸਿਰਫ ਇੱਕ ਵੋਟ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਸਿਰਫ ਵੋਟਾਂ ਦੀ ਬਰਾਬਰ ਵੰਡ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਹੀ ਵਰਤੋਂ ਯੋਗ ਹੈ। ਵਿਵਾਦ ਬਿਨਾਂ ਜ਼ੋਰ ਦੇ ਹੈ। ਪੰਜਾਬ ਸਮਾਲ ਟਾਊਨ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 10, ਮੀਟਿੰਗਾਂ ਵਿੱਚ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੇ ਸੰਚਾਲਨ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਹਦਾਇਤਾਂ ਦਿੰਦੀ ਹੈ: -ਦਾਰਥਕ ਨੁਕਤਿਆਂ 'ਤੇ ਧਿਰਾਂ ਦਾ ਮਤਭੇਦ ਸੀ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਮੁਦਈ ਅਤੇ ਹੇਠਲੀਆਂ ਅਦਾਲਤਾਂ ਦੁਆਰਾ ਖਾਰਜ ਕੀਤੇ ਗਏ ਮੁਕੱਦਮੇ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਮਤੇ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਕਾਰਨ ਆਪਣੀ ਮਹੱਤਤਾ ਗੁਆ ਬੈਠੇ। ਸਿੱਟੇ ਵਜੋਂ, ਇਹ ਸਿਰਫ ਆਖਰੀ ਮਤਾ ਹੈ ਜਿਸ 'ਤੇ ਹਮਲਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ।

ਮਿਸਟਰ ਸਿੱਬਲ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਵਕੀਲ ਨੇ, ਪਹਿਲੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਮਤਾ ਮਾੜਾ ਅਤੇ ਬੇਅਸਰ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਨੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਸਥਿਤੀ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕਰਨ ਜਾਂ ਉਸਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਦੋਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਵੀ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤੇ ਬਿਨਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰਨ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਸੀ। ਪੰਜਾਬ ਸਮਾਲ ਟਾਊਨ ਐਕਟ (1922 ਦਾ ਨੰਬਰ II) ਦੀ ਧਾਰਾ 14(2) ਅਤੇ 51 ਅਧੀਨ ਬਣਾਏ ਗਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਲੋੜੀਂਦਾ ਹੈ। ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 14(2) ਸਮਾਲ ਟਾਊਨ ਕਮੇਟੀਆਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੰਦੀ ਹੈ, ਪਰ ਇਹ ਸ਼ਕਤੀ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਬਣਾਏ ਗਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 51 (1) (ਡੀ) ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਨੌਕਰਾਂ ਦੀ ਸਮਾਲ ਟਾਊਨ ਕਮੇਟੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤੀ, ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਮੁਅੱਤਲੀ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਯਮ ਬਣਾਉਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਸਮਾਲ ਟਾਊਨ ਨਿਯੁਕਤੀ, ਮੁਅੱਤਲੀ ਅਤੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ

ਨਿਯਮ, 1925 ਬਣਾਏ ਗਏ ਸਨ। ਇਹਨਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਨਿਯਮ 3(1) ਇਹ ਹੁਕਮ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ "ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਕਮੇਟੀ ਦੇ ਕਿਸੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜਾਂ ਨੌਕਰ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਦੀ ਤਜਵੀਜ਼ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਵਿਰੁੱਧ ਦੋਸ਼ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਘੜੇ ਜਾਣਗੇ, ਅਤੇ, ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਸਮਰਥਨ ਵਿੱਚ ਸਬੂਤਾਂ ਸਮੇਤ, ਉਸ ਨੂੰ ਸਮਝਾਇਆ ਜਾਵੇਗਾ। ; ਉਸਦਾ ਬਿਆਨ ਅਤੇ ਕੋਈ ਵੀ ਸਬੂਤ ਜੋ ਉਹ ਆਪਣੇ ਬਚਾਅ ਵਿੱਚ ਪੇਸ਼ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਨੂੰ ਰਿਕਾਰਡ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ, ਅਤੇ ਅਜਿਹੇ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਵੱਖਰੀ ਖੋਜ ਦਰਜ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।" ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਨਿਯਮ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਸ ਲਈ, ਇਹ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਅਧਿਕਾਰ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਪਾਸੇ ਰੱਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ।

ਹਾਲਾਂਕਿ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਰਾਹ ਵਿੱਚ ਮੁਸ਼ਕਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਉਪਰੋਕਤ ਨਿਯਮ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਨਿਯਮ 1 ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਉਦੋਂ ਹੀ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਨਿਯੁਕਤੀ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਜਾਂ ਪੱਕੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਸ੍ਰੀ ਸਿੱਬਲ ਨੇ ਸਭ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਤਾਂ ਬੇਹੋਸ਼ ਹੋ ਕੇ ਤਾਕੀਦ ਕੀਤੀ ਕਿ ਹਾਲਾਂਕਿ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਤੇ ਇੱਕ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਫਿਰ ਵੀ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਉਸ ਮਿਆਦ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ ਸਕੱਤਰ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬਣੇ ਰਹਿਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਉਸ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਨੂੰ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ. ਵਿਵਾਦ ਸਿਰਫ਼ ਅਸਵੀਕਾਰਨਯੋਗ ਹੈ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਉਸਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਲਈ ਜਾਂ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਲਾਜ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਆਦੇਸ਼ ਕਦੇ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਹ ਪਹਿਲਾਂ ਵਾਂਗ ਹੀ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਰਿਹਾ, ਅਤੇ ਉਸੇ ਸ਼ਰਤਾਂ 'ਤੇ। ਇਹ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਉਸਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਸੁਧਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ ਜਾਂ ਉਸਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਸੁਭਾਅ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਬਦਲੇਗਾ।

ਫਿਰ ਇਹ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ "ਸੁਤੰਤਰ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਅਧਿਕਾਰ ਵਿੱਚ" ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਰਿਹਾ ਸੀ ਅਤੇ, ਇਸਲਈ, ਉਸਨੂੰ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਨਿਯੁਕਤੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਵੀ ਕੋਈ ਜ਼ੋਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਨਿਯਮ ਨਾ ਸਿਰਫ਼ ਇਹ ਮੰਗ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪੋਸਟ ਸਥਾਈ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਸਗੋਂ ਉਸ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨੌਕਰੀ ਵੀ ਪੱਕੀ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਇਕੱਲੇ ਸਥਾਈ ਅਸਾਮੀ 'ਤੇ ਪੱਕੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਉਸ ਨੂੰ ਉਸ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ (ਨਿਯਮ 3.12, ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਰੂਲਜ਼, ਭਾਗ I, ਭਾਗ I)। ਅਸਥਾਈ ਜਾਂ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸ ਅਹੁਦੇ ਦਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਜਿਸ 'ਤੇ ਉਹ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਮੰਨਿਆ ਕਿ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 311 ਦਾ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ 'ਤੇ ਕੋਈ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਸਮਾਲ ਟਾਊਨ ਨਿਯੁਕਤੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਅਤੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨਿਯਮ ਵੀ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹਨ, ਕਿਉਂਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਕੋਲ ਕੋਈ ਠੋਸ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਧਾਨਕ ਜਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਕੋਈ ਉਲੰਘਣਾ ਨਹੀਂ ਸੀ।

ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਨਿਯਮ ਵੀ ਅਪੀਲ ਕਰਤਾ ਲਈ ਕੋਈ ਮਦਦ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ। ਅਸਥਾਈ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਜਾਂ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਸਮੇਂ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਇਸ ਦੇ ਨਾਲ ਇਹ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਸ਼ਰਤ ਰੱਖਦਾ ਹੈ ਕਿ ਨੌਕਰ ਨੌਕਰੀ ਲਈ ਆਪਣੀ ਤੰਦਰੁਸਤੀ ਸਾਬਤ ਕਰੇਗਾ ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਮਾਲਕ ਦੀ ਸੰਤੁਸ਼ਟੀ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰੇਗਾ। ਜੇਕਰ ਉਹ ਫੇਲ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਮਿਆਦ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ 'ਤੇ ਜਾਂ ਉਸ ਦੇ ਮਾਲਕ ਦੀ ਖੁਸ਼ੀ 'ਤੇ, ਬਿਨਾਂ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਦੱਸੇ ਸਮਾਪਤ ਹੋਣ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹ ਹਨ। ਨੌਕਰ ਕਿਸੇ ਨੋਟਿਸ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਇਹ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦਾ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਨਿਯਮ ਜਾਂ ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੋਵੇ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਵਧਾਉਣ ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ ਖਾਰਜ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ ਉਹ ਦੁਬਾਰਾ ਜੁਆਇਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ, ਉਹ ਨਾ ਸਿਰਫ਼ ਯੋਗ ਪਾਇਆ ਗਿਆ, ਸਗੋਂ ਅਯੋਗ ਵੀ ਪਾਇਆ ਗਿਆ। ਇਸਲਈ, ਉਸਦੇ ਮਾਲਕ ਨੇ ਉਸਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕਰਨਾ ਉਚਿਤ ਨਹੀਂ ਸਮਝਿਆ, ਪਰ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ।

ਅੱਗੇ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਮਤਾ ਜਾਇਜ਼ ਅਤੇ ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਨਹੀਂ ਅਪਣਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਦੋ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ: (1) ਕਿ ਮੀਟਿੰਗ ਦੇ ਚੇਅਰਮੈਨ ਨੇ ਦੋ ਵੋਟਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ, ਇੱਕ ਵਾਰ ਮੈਂਬਰ ਵਜੋਂ ਅਤੇ ਫਿਰ ਇੱਕ ਚੇਅਰਮੈਨ ਵਜੋਂ, ਅਤੇ (2) ਕਿ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ ਮੀਟਿੰਗ ਤੋਂ ਤਿੰਨ ਸਪੱਸ਼ਟ ਦਿਨ ਪਹਿਲਾਂ ਏਜੰਡਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਪਹਿਲੇ ਨੁਕਤੇ 'ਤੇ, ਦਲੀਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਚੇਅਰਮੈਨ ਕੋਲ ਸਿਰਫ਼ ਇੱਕ ਵੋਟ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਸਿਰਫ਼ ਵੋਟਾਂ ਦੀ ਬਰਾਬਰ ਵੰਡ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਹੀ ਵਰਤੋਂ ਯੋਗ ਹੈ। ਵਿਵਾਦ ਬਿਨਾਂ ਜ਼ੋਰ ਦੇ ਹੈ। ਪੰਜਾਬ ਸਮਾਲ ਟਾਊਨ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 10, ਮੀਟਿੰਗਾਂ ਵਿੱਚ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੇ ਸੰਚਾਲਨ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਹਦਾਇਤਾਂ ਦਿੰਦੀ ਹੈ:

"ਹਰ ਕਮੇਟੀ ਦੀ ਮੀਟਿੰਗ ਮਹੀਨੇ ਵਿੱਚ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਇੱਕ ਵਾਰ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੇ ਲੈਣ-ਦੇਣ ਲਈ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਪ੍ਰਧਾਨ ਜਾਂ ਉਸਦੀ ਗੈਰ-ਹਾਜ਼ਰੀ ਵਿੱਚ ਉਪ-ਪ੍ਰਧਾਨ ਸਾਰੀਆਂ ਮੀਟਿੰਗਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਧਾਨਗੀ ਕਰੇਗਾ, ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਪ੍ਰਧਾਨ ਜਾਂ ਉਪ-ਪ੍ਰਧਾਨ ਮੌਜੂਦ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਗਿਣਤੀ ਵਿੱਚੋਂ ਕੋਈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਹਾਜ਼ਰ ਮੈਂਬਰ ਚੁਣ ਸਕਦੇ ਹਨ ਚੇਅਰਮੈਨ ਵਜੋਂ ਪ੍ਰਧਾਨਗੀ ਕਰਨਗੇ। ਮੀਟਿੰਗ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਆਉਣ ਵਾਲੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਵਾਲ 'ਤੇ ਹਾਜ਼ਰ ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੀ ਵੋਟ ਬਰਾਬਰ ਵੰਡੇ ਜਾਣ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਮੀਟਿੰਗ ਦੇ ਚੇਅਰਮੈਨ ਕੋਲ ਕਾਸਟਿੰਗ ਵੋਟ ਹੋਵੇਗੀ।"

ਚੇਅਰਮੈਨ, ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਚੁਣਿਆ ਗਿਆ ਪ੍ਰਧਾਨ ਜਾਂ ਉਪ-ਪ੍ਰਧਾਨ ਹੋਵੇ, ਕਮੇਟੀ ਦਾ ਮੈਂਬਰ ਬਣਨਾ ਬੰਦ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ। ਇਸ ਦੇ ਉਲਟ ਸਪੱਸ਼ਟ ਵਿਵਸਥਾ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ, ਉਹ ਮੈਂਬਰ ਵਜੋਂ ਵੋਟ ਪਾਉਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਵੋਟ ਪਾਉਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਜੇਕਰ ਇਹ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਵੋਟਾਂ ਬਰਾਬਰ ਵੰਡੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ, ਤਾਂ ਚੇਅਰਮੈਨ ਪ੍ਰਸਤਾਵਿਤ ਮਤੇ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਕਾਸਟਿੰਗ ਵੋਟ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਕੇ ਲੈ ਜਾਣ ਜਾਂ ਰੱਦ ਕਰਨ ਦਾ ਐਲਾਨ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ ਨਾ ਸਿਰਫ਼ ਇਸਦੇ ਉਲਟ ਕੋਈ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਬਰਾਬਰ ਵੰਡ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਚੇਅਰਮੈਨ ਨੂੰ ਵਾਧੂ ਵੋਟ ਪਾਉਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਪੰਜਾਬ ਮਿਊਂਸਪਲ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 29 ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸ ਨਿਯਮ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ: -

"ਇਸ ਐਕਟ ਜਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਕਮੇਟੀ ਦੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮੀਟਿੰਗ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਆਉਣ ਵਾਲੇ ਸਾਰੇ ਪ੍ਰਸ਼ਨਾਂ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਹਾਜ਼ਰ ਮੈਂਬਰਾਂ, ਮੀਟਿੰਗ ਦੇ ਚੇਅਰਮੈਨ ਦੁਆਰਾ ਵੋਟਾਂ ਦੀ ਬਰਾਬਰੀ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਇੱਕ ਦੂਜੀ ਜਾਂ ਇੱਕ ਦੂਜੇ ਜਾਂ ਵੋਟ ਪਾਉਣਾ।"

ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 100 ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਉਲਟ ਵਿਵਸਥਾ ਪਾਈ ਗਈ ਹੈ ਜੋ ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਚੇਅਰਮੈਨ ਜਾਂ ਸਪੀਕਰ ਜਾਂ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਵਿਅਕਤੀ ਪਹਿਲੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਵੋਟ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ, ਪਰ ਵੋਟਾਂ ਬਰਾਬਰਤਾ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਕਾਸਟਿੰਗ ਵੋਟ ਪਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਵਰਤੇਗਾ।

ਦੂਜੇ ਨੁਕਤੇ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਸਮਾਲ ਟਾਊਨ ਬਿਜ਼ਨਸ ਰੂਲਜ਼, 1924 ਦੇ ਨਿਯਮ 2(1) 'ਤੇ ਨਿਰਭਰਤਾ ਰੱਖੀ ਗਈ ਹੈ। ਨਿਯਮ ਪੜ੍ਹਦਾ ਹੈ: -

"ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਮੀਟਿੰਗ ਬੁਲਾਈ ਜਾਣੀ ਹੈ ਤਾਂ ਇਸਦਾ ਨੋਟਿਸ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮੀਟਿੰਗ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਤਿੰਨ ਸਪੱਸ਼ਟ ਦਿਨ ਪਹਿਲਾਂ, ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਇੱਕ ਸਪੱਸ਼ਟ ਦਿਨ ਪਹਿਲਾਂ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ ਭੇਜਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕਿ ਜਿਸ ਦਿਨ ਮੀਟਿੰਗ ਹੋਣੀ ਹੈ, ਨੋਟਿਸ ਜਾਰੀ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਦਿਨ ਨੂੰ ਨੋਟਿਸ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੇ ਤਿੰਨ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਗਿਣਤੀ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਤੇ "ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ" ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਜਦੋਂ ਇੱਕ ਮੀਟਿੰਗ ਹੰਗਾਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬੁਲਾਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

31 ਅਕਤੂਬਰ, 1949 ਦੀ ਮੀਟਿੰਗ ਦਾ ਏਜੰਡਾ ਅਤੇ ਨੋਟਿਸ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ 28 ਅਕਤੂਬਰ ਨੂੰ ਸਪਲਾਈ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਭਾਵ ਮੀਟਿੰਗ ਤੋਂ ਦੋ ਦਿਨ ਪਹਿਲਾਂ। ਇਹ ਠੀਕ ਹੈ ਕਿ ਨਾ ਤਾਂ ਨੋਟਿਸ ਵਿੱਚ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਮਿੰਟਾਂ ਵਿੱਚ ਮੀਟਿੰਗ ਨੂੰ ਹੰਗਾਮੀ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਫਿਰ ਸਵਾਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਇਸ ਬੇਨਿਯਮੀ ਦੇ ਕਾਰਨ, ਸਾਰੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਤੇ ਬੇਅਸਰ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਮੁਦਈ ਨੂੰ ਇਹ ਘੋਸ਼ਣਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਸਨੂੰ ਕਦੇ ਵੀ ਬਰਖਾਸਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਹੁਕਮਨਾਮੇ ਲਈ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਮੇਰਾ ਜਵਾਬ ਜ਼ਰੂਰ ਨਾਂਹ ਵਿੱਚ ਹੋਵੇਗਾ। ਨਿਯਮਾਂ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਨਹੀਂ ਬਣਾਇਆ ਜਾਂਦਾ। ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੇ ਸੰਚਾਲਨ ਵਿੱਚ ਸਮਾਲ ਟਾਊਨ ਕਮੇਟੀਆਂ ਦੇ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਹ ਅਤੇ ਅਜਿਹੇ ਕੋਈ ਵੀ ਨਿਯਮ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ, ਉਹਨਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਨੋਟਿਸ ਜਾਂ ਸਹਿਮਤੀ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਬਦਲਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੇ ਇਸ ਨਾਲ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਤਿੰਨ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਬਜਾਏ, ਸਰਕਾਰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿ ਦੋ ਦਿਨ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਵੀ ਘੱਟ ਸਮੇਂ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਕਾਫ਼ੀ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਹ ਪਰਿਵਰਤਨ ਪਹਿਲਾਂ ਤੋਂ ਹੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਮੌਜੂਦ ਵਿਅਕਤੀਆਂ 'ਤੇ ਬਰਾਬਰ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਇਹ ਕਹਿੰਦੇ ਨਹੀਂ ਸੁਣਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਵਪਾਰਕ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵੀ ਬਾਅਦ ਦੇ ਬਦਲਾਅ ਨਾਲ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਨਹੀਂ ਹੋਏ ਹਨ। ਕਮੇਟੀ ਕਿਸੇ ਨੌਕਰ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ ਉਸ ਨਾਲ ਆਪਣੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਨਹੀਂ ਬਣਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਆਪਣੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੇ ਸੰਚਾਲਨ ਵਿੱਚ ਉਸ ਸਮੇਂ ਦੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਨਾਲ ਪਾਲਣਾ ਕਰੇਗੀ ਜਾਂ ਉਹ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸੋਧ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਨਿਯਮ ਆਪਣੇ ਆਪ 'ਚ ਐਮਰਜੈਂਸੀ ਮੀਟਿੰਗਾਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ

ਵਿਚ ਢਿੱਲ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਜਿੱਥੇ ਹੰਗਾਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮੀਟਿੰਗ ਬੁਲਾਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਉੱਥੇ ਚੌਢੀ ਘੰਟੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਕਾਫੀ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਸਕੋਰ 'ਤੇ ਕੋਈ ਇਤਰਾਜ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ, ਜੇਕਰ ਨੋਟਿਸ ਜਾਂ ਮਿੰਟਾਂ ਨੇ ਮੀਟਿੰਗ ਨੂੰ ਹੰਗਾਮੀ ਕਰਾਰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ। ਅਜੇ ਵੀ ਕਮੇਟੀ ਦੇ ਜੋ ਸੱਤ ਮੈਂਬਰ ਮੀਟਿੰਗ ਵਿੱਚ ਹਾਜ਼ਰ ਸਨ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕਿਸੇ ਨੇ ਵੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਮੀਟਿੰਗ ਦਾ ਉਚਿਤ ਨੋਟਿਸ ਨਹੀਂ ਮਿਲਿਆ। ਸਿਰਫ਼ ਇਹ ਤੱਥ ਕਿ ਇੱਕ ਮੈਂਬਰ ਹਾਜ਼ਰ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਖਰਾਬ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ, ਖਾਸ ਕਰਕੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਕਹਿਣ 'ਤੇ। ਇਹ ਵੀ ਦੋਸ਼ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪੱਖਪਾਤੀ ਸੀ। ਚਿੰਤ ਰਾਮ ਨੇ ਇਹ ਮਾਮਲਾ ਪਹਿਲਾਂ ਡਿਪਟੀ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਅਤੇ ਫਿਰ ਸਰਕਾਰ ਕੋਲ ਉਠਾਇਆ, ਪਰ ਅਸਫਲ ਰਿਹਾ। ਮੇਰੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ, ਅਜਿਹੇ ਨਿਯਮ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਾ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਨਾ ਉਸ ਨੂੰ ਕਾਰਵਾਈ ਦਾ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦਾ ਜਾਂ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਰਾਹਤ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਬਣਾਉਂਦਾ।

ਮੇਰੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਸਵਾਲ ਵਿੱਚ ਜਾਣ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਇੱਕ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਇੱਕ ਨੌਕਰ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੂੰ ਇਹ ਘੋਸ਼ਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਫ਼ਰਮਾਨ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਨੌਕਰ ਨੂੰ ਗਲਤ ਢੰਗ ਨਾਲ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਾਂ ਉਹ ਅਜੇ ਵੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ। ਇਹ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸ ਲਈ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਬਚਾਅ ਪੱਖ ਦੀ ਕਮੇਟੀ ਦੁਆਰਾ ਆਪਣੇ ਲਿਖਤੀ ਬਿਆਨ ਵਿੱਚ ਜਾਂ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੀਆਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਇਤਰਾਜ਼ ਨਹੀਂ ਉਠਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ।

ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਖਰਚਿਆਂ ਦੇ ਨਾਲ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

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

Translated by: Vikas Nabh