

ਚਾਰਜਸ਼ੀਟ ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਚਾਰਜ। ਇਹ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਤੈਅ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਜਿੱਥੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦੇ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦਾ ਮੁਕਾਬਲਾ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਫਿਰ ਵੀ ਮਾਮੂਲੀ ਜੁਰਮਾਨਾ ਲਗਾਉਣ ਲਈ, ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ ਦੇ ਨਿਯਮ 8(3) ਤੋਂ 8(24) ਦੁਆਰਾ ਵਿਚਾਰੀ ਗਈ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਕੇ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ ਦੇ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 10(1)(b) ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਅਪ੍ਰਗਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਆਰਡਰ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ ਦੇ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 8(5) ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ, ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਇਹ ਰੱਦ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹ ਹੈ।

(10) ਉਪਰੋਕਤ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਸਫਲ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। 1 ਅਗਸਤ, 2005 (ਪੀ-3) ਦੇ ਲਾਗੂ ਕੀਤੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਸਿੱਟੇ ਵਜੋਂ, ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਾਰਸ ਸਾਰੇ ਲਾਭਾਂ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ। ਬੋਰਡ ਨੂੰ ਹੁਕਮ ਦੀ ਤਸਦੀਕਸ਼ਦਾ ਕਾਪੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਦੋ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੇ ਅੰਦਰ-ਅੰਦਰ ਇਸ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕਰਨ ਅਤੇ ਸਰੁਪਿੰਦਰ ਸਿੰਘ (ਮ੍ਰਿਤਕ ਤੋਂ) ਦੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਾਰਸਾਂ ਨੂੰ ਭਗਤਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ।

ਆਰ.ਐਨ.ਆਰ

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

ਕੰਚਨ

ਐਮ.ਐਮ.ਕੁਮਾਰ ਅਤੇ ਰਾਜੇਸ਼ ਬਿੰਦਲ ਜੇ.ਜੇ.

ਤੋਤਾ ਸਿੰਘ- ਪਟੀਸ਼ਨਰ

ਬਨਾਮ

ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਅਤੇ

ਹੋਰ- ਉੱਤਰਦਾਤਾ

2005 ਦਾ CWP ਨੰਬਰ 187999

17 ਮਈ, 2007

ਭਾਰਤ ਦਾ ਸੰਵਿਧਾਨ, 1950 - ਕਲਾ. 226—ਮੁੱਖ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮ, 1972, ਭਾਗ I, ਪਾਰਾ 1 -  
ਰੈਜ਼ੀ. 7.3—ਮੁਅੱਤਲੀ — ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਚਾਰਜਸ਼ੀਟ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ— ਕੀ  
ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿਚ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੌਤਿਆਂ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ — ਰੋਕਿਆ ਗਿਆ, ਹਾਂ।  
ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਜਾਂ ਤਾਂ ਬਰੀ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਦੋਸ਼ ਵਾਪਸ ਲੈ ਲਏ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਇਹ ਮੰਨਿਆ  
ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਸੀ।

ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ 1972 ਦੇ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 7.3 ਦੇ ਉਪ-ਨਿਯਮ (2) ਅਤੇ (4) ਦੀ ਪੜਚੋਲ ਇਸ ਨੂੰ  
ਪੇਟੈਂਟ ਬਣਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਗੈਰ-ਵਾਜ਼ਬ ਪਾਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ  
ਅਜਿਹਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੌਤਿਆਂ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਬਣ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਉਪਰੋਕਤ ਮਿਆਦ ਦੇ ਆਦਰ.  
ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਅਜਿਹੀ ਮਿਆਦ ਨੂੰ ਸਾਰੇ ਇਰਾਦਿਆਂ ਅਤੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਡਿਊਟੀ ਅਵਧੀ ਵਜੋਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ  
ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ।

(ਪੈਰਾ ੬)

ਅੱਗੋਂ ਇਹ ਵੀ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਕਿ 29 ਅਪ੍ਰੈਲ, 2002 ਦੀ ਚਾਰਜਸ਼ੀਟ ਮਿਤੀ 7 ਮਾਰਚ, 2003 ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ  
ਰਾਹੀਂ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਮੁੱਖ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਵੱਲੋਂ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਨੂੰ ਬਕਾਇਆ ਛੁੱਟੀ  
ਮੰਨਦੇ ਹੋਏ ਜ਼ਬਤੀ ਹੁਕਮ ਪਾਸ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਸੀ। 1972 ਦੇ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ ਦੇ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 7.3 (2)(4) ਦੀ  
ਨੰਗੀ ਭਾਸ਼ਾ 'ਤੇ, ਇਹ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮਿਆਦ ਨੂੰ ਸਾਰੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਅਤੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਡਿਊਟੀ 'ਤੇ  
ਖਰਚੇ ਵਜੋਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਅਜਿਹਾ ਹੋਣ ਕਰਕੇ, ਅਪ੍ਰਗਟ ਕੀਤੇ ਗਏ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਪਾਸੇ ਕਰਨ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ  
ਹਨ।

(ਪੈਰਾ ੮)

ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਵੱਲੋਂ ਵਕੀਲ ਵੀ.ਕੇ.ਸ਼ੁਕਲਾ ।

ਬ੍ਰਿਜੇਸ਼ਵਰ ਐਸ. ਕੰਵਰ, ਐਡਵੋਕੇਟ, ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਲਈ।

ਨਿਰਣਾ

ਐਮ.ਐਮ.ਕੁਮਾਰ, ਜੇ.

(1) ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 226 ਦੇ ਤਹਿਤ ਦਾਇਰ ਇਹ ਪਟੀਸ਼ਨ 7 ਮਈ, 2003 (ਪੀ-4) ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ  
ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 3, ਅਰਥਾਤ, ਮੁੱਖ ਇੰਜੀਨੀਅਰ/ਉਪਰੇਸ਼ਨਜ਼ (ਸੈਂਟਰਲ  
ਜ਼ੋਨ), ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ, ਲੁਧਿਆਣਾ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਨੂੰ  
ਡਿਊਟੀ 'ਤੇ ਬਿਤਾਈ ਗਈ ਮਿਆਦ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਮੰਨਣ ਦੀ ਬਜਾਏ ਬਕਾਇਆ ਕਿਸਮ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ।  
ਅਪੀਲੀ ਅਥਾਰਟੀ (ਬੋਰਡ ਦੇ ਡਿਪਟੀ ਸਕੱਤਰ) ਦੁਆਰਾ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੀ ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਦੇ ਹੋਏ 20 ਜਨਵਰੀ,  
2005 (ਪੀ-6) ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਹੋਰ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਵੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ।

(2) ਕੇਸ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਤੱਥ ਇਹ ਹਨ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ, ਜੋ ਕਿ ਜੂਨੀਅਰ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਦੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰ  
ਰਿਹਾ ਹੈ, ਨੂੰ 11 ਅਪ੍ਰੈਲ, 2002 (ਪੀ-2) ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਸ ਨੂੰ ਮਿਤੀ 29 ਅਪ੍ਰੈਲ  
ਨੂੰ ਚਾਰਜਸ਼ੀਟ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, 2002 (ਪੀ-1)। ਉਸ ਨੇ ਆਪਣੇ 'ਤੇ ਲਗਾਏ ਗਏ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦਾ ਮੁਕਾਬਲਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ  
ਆਪਣਾ ਜਵਾਬ ਦਾਇਰ ਕੀਤਾ। ਯੋਗ ਅਥਾਰਟੀ ਨੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੁਆਰਾ ਦਾਇਰ ਜਵਾਬ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ 7  
ਮਾਰਚ, 2003 ਨੂੰ ਇੱਕ ਹੁਕਮ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਕਿ ਚਾਰਜਸ਼ੀਟ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। 7  
ਮਈ, 2003 ਨੂੰ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 3 ਦੁਆਰਾ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਨੂੰ ਬਕਾਇਆ ਕਿਸਮ ਦੀ

ਛੁੱਟੀ (ਪੀ-4) ਮੰਨਦੇ ਹੋਏ ਇੱਕ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਅਪੀਲੀ ਅਥਾਰਟੀ ਨੇ 20 ਜਨਵਰੀ, 2005 (ਪੀ-6) ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਰਾਹੀਂ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੁਆਰਾ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ, ਜਿਸ ਨਾਲ ਮੁਅੱਤਲ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦਾ ਇਲਾਜ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 3, ਮਿਤੀ 7 ਮਈ, 2003 (ਪੀ-4) ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ। ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਕਿਸਮ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਵਜੋਂ

ਸਾਰੇ ਇਰਾਦਿਆਂ ਅਤੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਡਿਊਟੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦਾ ਇਲਾਜ ਕਰਨ ਦੀ ਬਜਾਏ।

(3) ਪੱਖਾਂ ਦੇ ਵਕੀਲਾਂ ਨੂੰ ਸੁਣਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਦੀ ਸਹਾਇਤਾ ਨਾਲ ਪੇਪਰ ਬੁੱਕ ਦੀ ਪੜਚੋਲ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਸਾਡਾ ਵਿਚਾਰ ਹੈ ਕਿ 7 ਮਈ, 2003 (ਪੀ-4) ਦੇ ਹੁਕਮ ਅਤੇ 20 ਜਨਵਰੀ, 2005 ਦੇ ਅਪੀਲੀ ਹੁਕਮ (ਪੀ. -6), ਕ੍ਰਮਵਾਰ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਜੇ ਨੰਬਰ 3 ਅਤੇ 2 ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ, ਨੂੰ ਪਾਸੇ ਕਰਨ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹ ਹਨ। 7 ਮਾਰਚ, 2003 (ਪੀ-3) ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣਾ ਉਚਿਤ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਦੋਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਹੇਠਾਂ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ:-

ਦਫਤਰ ਆਰਡਰ ਨੰਬਰ 202

ਮਿਤੀ: 7-3-2003

ਜਦੋਂ ਕਿ ਸ਼੍ਰੀ ਤੋਤਾ ਸਿੰਘ, ਜੇ.ਈ., ਸਪੁੱਤਰ ਸ਼੍ਰੀ ਉਜਾਗਰ ਸਿੰਘ, ਵਧੀਕ ਸੁਪਰਡੈਂਟ ਇੰਜੀਨੀਅਰ/ਅਪਰੇਸ਼ਨ, ਅਗਰ ਨਗਰ ਡਵੀਜ਼ਨ (ਖਾਸ), ਲੁਧਿਆਣਾ, ਯੂਨਿਟ ਨੰ. I, ਲੁਧਿਆਣਾ ਅਧੀਨ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹੋਏ। ਉਸਨੂੰ ਚਾਰਜਸ਼ੀਟ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ,—ਇਸ ਦਫਤਰ ਦੇ ਪੱਤਰ ਨੰ. C-264, ਮਿਤੀ 20 ਅਪ੍ਰੈਲ, 2002 ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਭੁੱਲਾਂ/ਕਮਿਸ਼ਨਾਂ ਲਈ।

ਜਦੋਂ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਜਵਾਬ (23 ਅਕਤੂਬਰ, 2002) ਨੂੰ ਚੀਫ ਇੰਜੀਨੀਅਰ/ਓਪਰੇਸ਼ਨ (ਕੇਂਦਰੀ), ਲੁਧਿਆਣਾ (ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ) ਦੁਆਰਾ ਵਿਚਾਰਿਆ ਗਿਆ ਅਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਚਾਰਜਸ਼ੀਟ ਦਾਇਰ ਕਰਨ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤੇ ਗਏ।

ਇਸ ਲਈ, ਸ਼੍ਰੀ ਤੋਤਾ ਸਿੰਘ, ਜੇ.ਈ., ਸਪੁੱਤਰ ਸ਼੍ਰੀ ਉਜਾਗਰ ਸਿੰਘ (ਸੇਵਾਮੁਕਤ) ਨੂੰ 29 ਅਪ੍ਰੈਲ, 2002 ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਚਾਰਜਸ਼ੀਟ ਨੰਬਰ ਸੀ-264 ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ।

ਇਹ ਚੀਫ ਇੰਜੀਨੀਅਰ/ਅਪਰੇਸ਼ਨ (ਕੇਂਦਰੀ), ਲੁਧਿਆਣਾ ਦੀ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਨਾਲ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ।"

(4) ਉਪਰੋਕਤ ਹੁਕਮਾਂ ਦੀ ਪੜਚੋਲ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਚਾਰਜਸ਼ੀਟ ਇਸ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋ ਚੁੱਕਾ ਹੈ। ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਜਾਂ ਉਸਦੇ ਆਚਰਣ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਨੁਕਸ ਨਹੀਂ ਪਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

(5) ਸਵਾਲ ਜੋ ਵਿਚਾਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਪੂਰੀ ਮਿਆਦ ਨੂੰ ਡਿਊਟੀ 'ਤੇ ਬਿਤਾਈ ਗਈ ਮਿਆਦ ਵਜੋਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਇਸ ਨੂੰ ਬਕਾਇਆ ਕਿਸਮ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਵੱਲੋਂ ਸਥਿਤੀ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਿਆ ਗਿਆ ਹੈ

ਮੁੱਖ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮ, 1972, ਭਾਗ-1, ਭਾਗ-1 (ਸੰਬੰਧ ਲਈ, '1972 ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨਜ਼') ਦਾ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 7.3 ਅਤੇ ਇਹ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ:-

"7.3(1) ਜਦੋਂ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਜਿਸਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਹਟਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਜਾਂ ਮੁਅੱਤਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਜਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਪਰ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਅਧੀਨ ਸੇਵਾ-ਮੁਕਤੀ 'ਤੇ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਲਈ, ਬਹਾਲੀ ਦਾ ਆਦੇਸ਼

ਦੇਣ ਲਈ ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਵਿਚਾਰ ਕਰੇਗੀ ਅਤੇ ਇੱਕ ਖਾਸ ਆਦੇਸ਼ ਦਿਓ -

- (a) ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸ ਦੀ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ, ਜਾਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ 'ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਦੇ ਨਾਲ ਖਤਮ ਹੋਣ ਵਾਲੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਬਾਰੇ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮਾਮਲਾ ਹੋਵੇ; ਅਤੇ
- (b) ਕੀ ਉਕਤ ਮਿਆਦ ਨੂੰ ਡਿਊਟੀ 'ਤੇ ਬਿਤਾਈ ਗਈ ਮਿਆਦ ਵਜੋਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਾਂ ਨਹੀਂ।
- (2) ਕੀ ਉਪ-ਨਿਯਮ (1) ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਅਥਾਰਟੀ ਦੀ ਰਾਏ ਹੈ ਕਿ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਬਰੀ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ, ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਕਿ ਇਹ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਬੇਇਨਸਾਫ਼ੀ ਸੀ, ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣਗੇ ਜਿਸ ਨਾਲ ਉਹ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੁੰਦਾ, ਜੇਕਰ ਉਸਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ, ਹਟਾਇਆ, ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਜਾਂ ਮੁਅੱਤਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕੇਸ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ।
- (3) ਹੋਰ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਜਿਹੇ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਦਾ ਅਨੁਪਾਤ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਬੋਰਡ ਪ੍ਰੋਰ ਸਕਦਾ ਹੈ:
- ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਧਾਰਾ (2) ਜਾਂ ਧਾਰਾ (3) ਅਧੀਨ ਭੱਤਿਆਂ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਹੋਰ ਸਾਰੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਅਧੀਨ ਅਜਿਹੇ ਭੱਤੇ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ:
- ਅੱਗੋਂ ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਦਾ ਅਨੁਪਾਤ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 7.2 ਦੇ ਅਧੀਨ ਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਗੁਜ਼ਾਰੇ ਅਤੇ ਹੋਰ ਭੱਤਿਆਂ ਤੋਂ ਘੱਟ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ।
- (4) ਧਾਰਾ (2) ਦੇ ਅਧੀਨ ਆਉਣ ਵਾਲੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਫਾਰਮ ਡਿਊਟੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਨੂੰ ਸਾਰੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਡਿਊਟੀ 'ਤੇ ਖਰਚ ਕੀਤੀ ਮਿਆਦ ਵਜੋਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।
- (5) ਧਾਰਾ (3) ਦੇ ਅਧੀਨ ਆਉਣ ਵਾਲੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਨੂੰ ਡਿਊਟੀ 'ਤੇ ਬਿਤਾਈ ਗਈ ਮਿਆਦ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਅਜਿਹਾ ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਹ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦੀ ਕਿ ਇਸ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ:
- ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਜੇਕਰ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਚਾਹੇ, ਤਾਂ ਅਜਿਹਾ ਅਥਾਰਟੀ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰ-ਹਾਜ਼ਰੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਨੂੰ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ ਮੰਨਣਯੋਗ ਕਿਸਮ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਵਿੱਚ ਬਦਲ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।" (ਜ਼ੋਰ ਜੋੜਿਆ ਗਿਆ)
- (6) 1972 ਦੇ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 7.3 ਦੇ ਉਪ-ਨਿਯਮ (2) ਅਤੇ (4) ਦੀ ਪੜਚੋਲ ਇਹ ਪੇਟੈਂਟ ਬਣਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਗੈਰ-ਵਾਜ਼ਬ ਪਾਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਅਜਿਹਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਬਣ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਉਪਰੋਕਤ ਮਿਆਦ. ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਅਜਿਹੀ ਮਿਆਦ ਨੂੰ ਸਾਰੇ ਇਰਾਦਿਆਂ ਅਤੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਡਿਊਟੀ ਅਵਧੀ ਵਜੋਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ। ਮਾਮਲਾ *ਮੁੜ ਕਾਇਮ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ* ਬੀ ਡੀ ਗੁਪਤਾ *ਬਨਾਮ* ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, (1) ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਇੱਕ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨਾ। ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਅਸਮ ਰਾਜ *ਬਨਾਮ* ਰਾਘਵ ਰਾਜਗੋਪਾਲਾਚਾਰੀ (1966 ਦੀ ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 1561 ਅਤੇ 1562, 6 ਅਕਤੂਬਰ, 1967 ਨੂੰ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ) ਅਤੇ ਬੁਨਿਆਦੀ ਨਿਯਮ 54, ਜੋ ਕਿ 1972 ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ ਦੇ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 7.3 ਦੇ ਸਮਾਨ ਸੀ, ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਪੈਰਾ 19 ਨੇ ਹੇਠ ਲਿਖਿਆ ਹੈ:-
- (7) 19. ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਸੀ.ਐਲ. (ਬੀ) ਮੌਲਿਕ ਨਿਯਮ 54 ਦਾ ਉਹਨਾਂ ਸਾਰੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ

ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿੱਥੇ ਸਬੰਧਤ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਮਾਣਯੋਗ ਬਰੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਕਿਉਂਕਿ ਉਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਸਰਕਾਰੀ ਨੋਕਰ ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਲਗਾਏ ਗਏ ਦੋਸ਼ਾਂ ਤੋਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬਰੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਇਹ ਸਰਕਾਰ ਲਈ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਸੀ ਕਿ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਨੂੰ ਡਿਊਟੀ 'ਤੇ ਬਿਤਾਏ ਗਏ ਸਮੇਂ ਵਜੋਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਵੀ ਕਿ ਕਿਸ ਅਨੁਪਾਤ ਵਿੱਚ ਉਸ ਨੂੰ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ, ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਤਤਕਾਲ ਕੇਸ 'ਤੇ ਇਸ ਸਧਾਰਨ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਦੋਸ਼ 1 (ਬੀ) ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਵਿਰੁੱਧ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਵਾਪਸ ਲੈ ਕੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਲਈ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨਾ ਅਸੰਭਵ ਬਣਾ ਦਿੱਤਾ ਹੈ। ਬਰੀ ਕਿਉਂਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਦੋਸ਼ 1(a) ਤੋਂ ਬਰੀ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਚਾਰਜ ਤੋਂ ਬਾਅਦ

(1) 1972 ਐਸਐਲਆਰ 845

1(ਬੀ) ਨੂੰ ਵਾਪਸ ਲੈ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਸਰਕਾਰ ਲਈ ਇਸ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਅੱਗੇ ਵਧਣਾ ਅਸੰਭਵ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਜੇਕਰ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਬਰੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਇਹ ਮੰਨਣਾ ਹੈ ਕਿ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਅਜਿਹਾ ਸੀ ਜੋ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਮਾਮਲੇ ਦੇ ਇਸ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਵਿੱਚ, ਅਸੀਂ ਨਹੀਂ ਸੋਚਦੇ ਕਿ ਅਸਾਮ ਰਾਜ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਰਾਘਵ ਰਾਜਗੋਪਾਲਾਚਾਰੀ (2) ਦਾ ਕੇਸ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਲਈ ਕੋਈ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। (ਜ਼ੋਰ ਜੋੜਿਆ ਗਿਆ)

(7) ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਜਿੱਥੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਜਾਂ ਤਾਂ ਬਰੀ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਦੋਸ਼ ਵਾਪਸ ਲੈ ਲਏ ਜਾਂਦੇ ਹਨ, ਤਾਂ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਸੀ।

(8) (ਸੁਪਰਾ) ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ 29 ਅਪ੍ਰੈਲ, 2002 ਦੀ ਚਾਰਜਸ਼ੀਟ (ਪੀ-1) ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। 7 ਮਾਰਚ, 2003 (ਪੀ-3) ਦੇ ਹੁਕਮ ਦੁਆਰਾ। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਮੁੱਖ ਇੰਜਨੀਅਰ-ਜਵਾਬਦਾਤਾ ਨੰ. 3 ਲਈ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਨੂੰ ਬਕਾਇਆ ਛੁੱਟੀ ਮੰਨਦੇ ਹੋਏ ਜ਼ਬਤ ਕਰਨ ਦਾ ਹੁਕਮ ਪਾਸ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਸੀ। 1972 ਦੇ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ ਦੇ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 7.3 (2) (4) ਦੀ ਨੰਗੀ ਭਾਸ਼ਾ 'ਤੇ, ਇਹ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮਿਆਦ ਨੂੰ ਸਾਰੇ ਇਰਾਦੇ ਅਤੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਡਿਊਟੀ 'ਤੇ ਖਰਚੇ ਵਜੋਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਅਜਿਹਾ ਹੋਣ ਕਰਕੇ, ਅਪ੍ਰਗਟ ਕੀਤੇ ਗਏ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਪਾਸੇ ਕਰਨ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਹਨ।

(9) ਉਪਰੋਕਤ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ, ਇਹ ਪਟੀਸ਼ਨ ਸਫਲ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। 7 ਮਈ, 2003 (ਪੀ-4) ਅਤੇ 20 ਜਨਵਰੀ, 2005 (ਪੀ 6) ਦੇ ਹੁਕਮ ਇਸ ਦੁਆਰਾ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਹਨ। ਸਿੱਟੇ ਵਜੋਂ, ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਬਕਾਇਆ ਕਿਸਮ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਵਜੋਂ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਨੂੰ ਡਿਊਟੀ 'ਤੇ ਬਿਤਾਇਆ ਗਿਆ ਸਮਾਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਸਾਰੇ ਪਰਿਣਾਮੀ ਲਾਭਾਂ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ, ਜਿਸਦੀ ਗਣਨਾ ਇਸ ਆਦੇਸ਼ ਦੀ ਪ੍ਰਮਾਣਿਤ ਕਾਪੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਦੋ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਅੰਦਰ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।

(10) ਉਪਰੋਕਤ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

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

ਕੰਚਨ