

(9) ਇਸ ਕੇਸ ਦੇ 1 ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਉਪਰੋਕਤ ਦਰਜ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ, ਅਸੀਂ ਮੰਨਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਉਸ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਜਦੋਂ ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ ਨੰਬਰ 5 ਨੂੰ ਵਿਗਿਆਨ ਅਧਿਆਪਕ ਦੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਉਸ ਦੀ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਸਾਰੇ ਨਤੀਜਾ ਲਾਭ। ਇਹ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਵਿਵੇਕ ਵਿੱਚ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਉਹ ਆਪਣੇ «ਰਿੰਗ ਅਫਸਰ, (ਜ਼) ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰੇ। ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ ਅਪੀਲ ਦੀ ਅਨੁਮਤੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਜਿਸਦੀ ਲਾਗਤ ਰੁਪਏ ਦੀ ਮਾਤਰਾ ਹੈ। 3300/-।

ਜੇ.ਐੱਸ.ਟੀ

**ਡਿਸਕਲੇਮਰ:-** ਸਥਾਨਕ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਅਨੁਵਾਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਨਿਰਣਾ ਕੇਵਲ ਮੁਕੱਦਮੇਬਾਜ਼ 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।

ਮਹਿਕ

ਜੀਐਸ ਸਿੰਘਵੀ ਅਤੇ ਇਕਬਾਲ ਸਿੰਘ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਜੇ.ਜੇ.

ਸਵਰਨ ਸਿੰਘ, - ਅਪੀਲਕਰਤਾ

ਬਨਾਮ

## PSEB ਪਟਿਆਲਾ ਅਤੇ ਹੋਰ।- ਜਵਾਬਦੇਹ

ਐਲਪੀਏ ਨੰਬਰ 595

10 ਫਰਵਰੀ, 2000

ਭਾਰਤ ਦਾ ਸੰਵਿਧਾਨ, 1950 - ਕਲਾ. 226—ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ (ਸਜਾ ਅਤੇ ਅਪੀਲ) ਨਿਯਮ, 1970 — ਰਜਿ. 14 (ii)—ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 —S. 25-F—ਕਲਾ ਦੇ ਅਧੀਨ ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਦਾ ਘੋਰ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਅਵਾਰਡਾਂ ਦੇ ਖਿਲਾਫ 226-ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਲੰਮੀ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ-ਰੈਜ਼ੀ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ। 14(ਐੱਚ)-ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਮੰਨਿਆ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਦੇ ਨਾਲ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦਾ ਹੁਕਮ ਦਿੱਤਾ - ਐਲ.ਡੀ. ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨੇ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਕਿਹਾ ਕਿ ਜਿਸ ਦੋਸ਼ 'ਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਉਹ ਦੋਸ਼ ਸਾਬਤ ਹੋਇਆ- ਛਾਂਟੀ ਅਤੇ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦੀ ਅਪੀਲ ਅਸਮਰੱਥ- ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਅਲਟਰਾ ਵਾਇਰਲ ਰਜਿ. 14(ii)-ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਪਾਸੇ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ—ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦਾ ਅਵਾਰਡ ਇਸ ਸੇਧ ਦੇ ਨਾਲ ਬਹਾਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਡਿਮਾਂਡ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਜ਼ਿਆਦਾ ਕਰਨ ਤੱਕ 25% ਬੈਕ ਵੇਜ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ — ਹਾਲਾਂਕਿ, PSEB ਨੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਲਈ ਸੁਤੰਤਰ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ।

ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ ਦੇ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 8 ਤੋਂ 13 ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਵਿਧੀ ਅਨੁਸਾਰ ਨਿਯਮਤ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਕਰਵਾਉਣ ਦੀ ਬਜਾਏ, ਸੁਪਰਡੈਂਟ ਇੰਜੀਨੀਅਰ, ਡਿਸਟ੍ਰੀਬਿਊਸ਼ਨ ਸਰਕਲ, ਲੁਧਿਆਣਾ ਨੇ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 14 (ii) ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਸੀ ਅਤੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਸੇਵਾ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਸੀ। ਕਿ ਜਾਂਚ ਕਰਵਾਉਣਾ ਵਾਜ਼ਬ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਹਾਰਕ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਦਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਮਤਲਬ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਸਬੰਧਤ ਅਥਾਰਟੀ ਨੇ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਲੰਬੀ ਗੈਰ-ਹਾਜ਼ਰੀ ਦੇ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੀ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਕਰਵਾਉਣ ਲਈ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਨੋਟਿਸ ਜਾਰੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਅਸਲ ਵਿੱਚ, ਉਸ ਦੋਸ਼ ਨੂੰ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕੋਈ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ

ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਜਾਣਬੁੱਝ ਕੇ ਗੈਰ-ਹਾਜ਼ਰੀ ਦੇ ਦੋਸ਼ਾਂ ਵਿਰੁੱਧ ਆਪਣਾ ਬਚਾਅ ਕਰਨ ਦਾ ਮੌਕਾ ਵੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਵੀ, ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੰਬਰ 1 ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਇਹ ਕਹਿ ਕੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣ ਦੀ ਕੋਈ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੋਈ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਕੀਤੇ ਗਏ ਨਤੀਜਿਆਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸਜਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ। ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 1 ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਇਹ ਵੀ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਖੁਦ ਜਾਂਚ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ (ਕੰਮਕਾਰ) ਦੇ ਇੱਕ ਸਾਲ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਰਹਿਣ ਦੇ ਦੋਸ਼ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸਬੂਤ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਦਾ ਮੌਕਾ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ। . ਇਸ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਸਾਨੂੰ ਇਹ ਮੰਨਣ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਝਿਜਕ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਇਹ ਮੰਨਣ ਵਿੱਚ ਬਿਲਕੁਲ ਵੀ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿ ਜਿਸ ਇਲਜ਼ਮ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਛਾਂਟੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਉਹ ਬੇਬੁਨਿਆਦ ਸਾਬਤ ਹੋਇਆ ਸੀ ਜਾਂ ਉਸ ਦਾ ਆਚਰਣ ਨਿੰਦਣਯੋਗ ਜਾਂ ਦੋਸ਼-ਯੋਗ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਉਸਦੀ ਬਹਾਲੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਨਹੀਂ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ। ਸਤਿਕਾਰ ਦੇ ਨਾਲ, ਅਸੀਂ ਸਿੱਖਿਅਤ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨਾਲ ਸਹਿਮਤ ਹੋਣ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰੱਥ ਹਾਂ ਕਿ ਭਾਰਤੀ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 226 ਦੇ ਤਹਿਤ ਨਿਆਂ ਦੀ ਵੰਡ ਦੇ ਨਾਮ 'ਤੇ, ਅਦਾਲਤ ਇੱਕ ਰਿੱਟ ਜਾਰੀ ਕਰਨ ਲਈ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਬੁਨਿਆਦੀ ਮਾਪਦੰਡਾਂ ਨੂੰ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ। certiorari ਦੇ. ਸਾਡੇ ਵਿਚਾਰ ਅਨੁਸਾਰ, ਦੋਵਾਂ ਪਿਰਾਂ ਨਾਲ ਨਿਆਂ ਕਾਨੂੰਨ ਅਨੁਸਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਨਾ ਕਿ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਮੰਨੀਆਂ ਗਈਆਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਧਾਰਨਾਵਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ।

(ਪਰਾ 15)

ਅੱਗੋਂ ਇਹ ਵੀ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੁਆਰਾ ਲਿਆ ਗਿਆ ਵਿਚਾਰ ਕਿ

ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਸੇਵਾ ਛਾਂਟੀ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਉਹ ਗੰਭੀਰ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦਾ ਦੋਸ਼ੀ ਸੀ, ਨਾ ਸਿਰਫ ਸਵੈ-ਵਿਰੋਧੀ ਹੈ, ਬਲਕਿ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਤੱਥ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਸਮਰਥ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਲਈਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ। ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ ਦੇ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 14(ii) ਦੇ ਤਹਿਤ ਸਮਾਪਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ।

(ਪਰਾ 16)

ਅੱਗੋਂ ਇਹ ਵੀ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਸਹੀ ਘੋਸ਼ਣਾ ਕੀਤੀ ਸੀ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 14 (ii) ਦੇ ਉਲਟ ਹੈ ਅਤੇ ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨੇ ਇਸ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਅਵਾਰਡ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਦੇਣ ਵਿੱਚ ਗੰਭੀਰ ਗਲਤੀ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਸਿੱਖਿਅਤ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦਾ ਹੁਕਮ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਲੁਧਿਆਣਾ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਇਸ ਸੋਧ ਦੇ ਅਧੀਨ ਬਹਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ 26 ਅਪ੍ਰੈਲ, 1986 ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਬਜਾਏ ਸਿਰਫ 25% ਬੈਕ ਵੇਜ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਅਤੇ ਜਿਸ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਉਸਨੂੰ

ਡਿਊਟੀ ਜੁਆਇਨ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਹੈ।

(ਪਰਾ 28)

ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਵਕੀਲ ਸੀ.ਐਲ.

ਦੀਪਕ ਸਿੱਬਲ, ਜਵਾਬਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 1 ਲਈ ਵਕੀਲ

ਨਿਰਣਾ

ਜੀ.ਐਸ. ਸਿੰਘਵੀ, ਜੇ.

(1) ਇਹ ਅਪੀਲ 5 ਨਵੰਬਰ, 1993 ਨੂੰ ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਨਿਰਦੇਸ਼ਿਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਉਸਨੇ ਉੱਤਰਦਾਇਕ ਨੰਬਰ 1 ਦੁਆਰਾ ਦਾਇਰ ਸੀ.ਡਬਲਯੂ.ਪੀ. ਨੰ. 13437 ਆਫ 1992 ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਅਤੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ 28 ਅਕਤੂਬਰ, 1991 ਦੇ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। 27 ਅਪ੍ਰੈਲ, 1986 ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਵਾਲੀ ਸੇਵਾ ਅਤੇ ਬੈਕ, ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਨਾਲ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਲਈ ਲੁਧਿਆਣਾ।

ਤੱਥ:

(2) ਅਪੀਲਕਰਤਾ 23 ਫਰਵਰੀ, 1977 ਨੂੰ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ (ਜਵਾਬਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 1) ਵਿੱਚ ਸਹਾਇਕ ਲਾਈਨਮੈਨ ਵਜੋਂ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਇਆ। ਉਸ ਨੂੰ 3 ਅਕਤੂਬਰ, 1978 ਤੋਂ ਲਾਈਨਮੈਨ ਵਜੋਂ ਤਰੱਕੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। 4 ਫਰਵਰੀ, 1984 ਨੂੰ, ਉਸ ਨੇ 4 ਫਰਵਰੀ, 1984 ਤੋਂ 8 ਫਰਵਰੀ, 1984 ਤੱਕ ਪੰਜ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਕੈਜ਼ੂਅਲ ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਦਿੱਤੀ ਸੀ। ਉਸ ਨੇ 9 ਫਰਵਰੀ, 1984 ਨੂੰ ਡਿਊਟੀ ਲਈ ਰਿਪੋਰਟ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅਤੇ 16 ਮਾਰਚ, 1984 ਨੂੰ ਸਬ-ਡਵੀਜ਼ਨਲ ਅਫਸਰ ਵੱਲੋਂ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ ਪੱਤਰ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਸਨੂੰ ਡਿਊਟੀ ਜੁਆਇਨ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਨੂੰ ਅਣਡਿਲੀਵਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਲਗਭਗ ਇੱਕ ਸਾਲ ਬਾਅਦ, 6 ਮਈ, 1985 ਦੇ 'ਦਿ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨ' ਵਿੱਚ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 1 ਦੇ ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਇੱਕ ਨੋਟਿਸ ਵਾਫ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ 30 ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਡਿਊਟੀ ਲਈ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਕਤ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਜਵਾਬ ਵਿੱਚ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ 19 ਮਈ, 1985 ਨੂੰ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਇੰਜਨੀਅਰ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਸੀ ਜਾਂ ਨਹੀਂ, ਇਸ ਨੂੰ ਲੈ ਕੇ ਦੋਵਾਂ ਧਿਰਾਂ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਵਿਵਾਦ ਹੈ, ਪਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਕੋਈ ਵਿਵਾਦ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਆਰਡਰ ਦੁਆਰਾ ਨਹੀਂ। 506/EP-1920, ਮਿਤੀ 12 ਦਸੰਬਰ, 1985, ਸੁਪਰਡੈਂਟ ਇੰਜਨੀਅਰ, ਡਿਸਟ੍ਰੀਬਿਊਸ਼ਨ ਸਰਕਲ, ਲੁਧਿਆਣਾ ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਉਸਨੇ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ (ਦੰਡ ਅਤੇ ਅਪੀਲ) ਦੇ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 5 (iii) ਨਾਲ ਪੜ੍ਹੇ ਗਏ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ

14 ਦੇ ਅਧੀਨ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ਨਿਯਮ, 1970 (ਛੋਟੇ ਲਈ, 'ਨਿਯਮ')।

(3) ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਠਾ ਕੇ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਜਿਸ ਨੂੰ ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਉਦਯੋਗਿਕ ਵਿਵਾਦ ਐਕਟ, 1947 ਦੀ ਧਾਰਾ 10 (ਛੋਟੇ ਤੌਰ 'ਤੇ 'ਐਕਟ') ਦੇ ਤਹਿਤ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਲੁਧਿਆਣਾ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ। ਆਪਣੇ ਦਾਅਵੇ ਦੇ ਬਿਆਨ ਵਿੱਚ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ (ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਜੋਂ ਦਰਸਾਇਆ ਗਿਆ) ਨੇ ਜ਼ੋਰ ਦੇ ਕੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਨਾ ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਧਾਰਾ 25-ਐਫ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਐਕਟ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਦੇ ਦੋਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕੋਈ ਜਾਂਚ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ। ਜਵਾਬਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 1 (ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਮਾਲਕ ਵਜੋਂ ਦਰਸਾਇਆ ਗਿਆ) ਨੇ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦੇ ਕੇ ਕਿ ਉਸਨੇ ਸੇਵਾ ਛੱਡ ਦਿੱਤੀ ਸੀ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਦਾ ਵਿਰੋਧ ਕੀਤਾ

4 ਫਰਵਰੀ, 1984 ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੈ। ਮਾਲਕ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਇਹ ਵੀ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ ਦੇ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 14(ii) ਦੇ ਤਹਿਤ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਸਬੰਧਤ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਨੋਟਿਸਾਂ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਡਿਊਟੀ ਲਈ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਿਹਾ ਸੀ। .

(4) ਧਿਰਾਂ ਦੀਆਂ ਦਲੀਲਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਮੁੱਦੇ ਬਣਾਏ:

1. ਕੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ 4 ਫਰਵਰੀ 1984 ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਤਿਆਗ ਦਿੱਤੀ ਸੀ?
2. ਕੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਜਾਇਜ਼ ਅਤੇ ਕ੍ਰਮ ਅਨੁਸਾਰ ਸੀ? ਜੇ ਨਹੀਂ, ਤਾਂ ਕੀ ਰਾਹਤ?

(5) ਪਹਿਲੇ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਉਠਾਈ ਗਈ ਨੌਕਰੀ ਛੱਡਣ ਦੀ ਪਟੀਸ਼ਨ ਸਵੈ- ਵਿਰੋਧੀ ਅਤੇ ਅਸਮਰਥ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਸਜ਼ਾ ਅਤੇ ਅਪੀਲ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਦੂਜੇ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ, ਇਸ ਨੇ ਮੰਨਿਆ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਾਰਵਾਈ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 14 (ii) ਦੇ ਉਲਟ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਨਾਲ ਵੰਡਣ ਲਈ ਕੋਈ ਵਾਜਬ ਆਧਾਰ ਮੌਜੂਦ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਤੀਜਿਆਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਰਾਰ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦੇ ਨਾਲ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦੇ ਹੁਕਮ ਦਿੱਤੇ ਪਰ ਉਸ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਸਮਾਪਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਲੈ ਕੇ 4 ਤਰੀਕ ਤੱਕ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਲਾਭ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ਫਰਵਰੀ, 1984 ਤੋਂ ਡਿਮਾਂਡ ਨੋਟਿਸ ਦੀ

ਮਿਤੀ, ਭਾਵ, 26 ਅਪ੍ਰੈਲ, 1986 ਤੱਕ।"

(6) ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਉਸ ਦੀ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਗਲਤੀ ਕੀਤੀ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਸੇਵਾ ਛੱਡ ਦਿੱਤੀ ਸੀ। ਇਸ ਨੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਮੁੱਦਾ ਨੰਬਰ 2 'ਤੇ ਦਰਜ ਕੀਤੀ ਖੋਜ 'ਤੇ ਵੀ ਹਮਲਾ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਡਿਊਟੀ ਲਈ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਲਈ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਨੋਟਿਸਾਂ ਨੂੰ ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੀ ਪੂਰੀ ਪਾਲਣਾ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ।

(7) ਸਿੱਖਿਅਤ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਵੱਲੋਂ ਦਿੱਤੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਇਹ ਕਹਿ ਕੇ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਜਿਸ ਦੋਸ਼ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਕੱਢਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਉਹ ਬੇਬੁਨਿਆਦ ਸਾਬਤ ਹੋਇਆ ਸੀ ਅਤੇ ਉਹ ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ। ਸਿੱਖਿਅਤ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨੇ ਅੱਗੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਵਿਵਹਾਰ ਨਿੰਦਣਯੋਗ ਅਤੇ ਦੋਸ਼-ਯੋਗ ਸੀ ਅਤੇ, ਇਸ ਲਈ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਉਸ ਨੂੰ ਮਾਲਕ 'ਤੇ ਫਸਾ ਨਹੀਂ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ।

---

(8) ਸ੍ਰੀ ਸੀ ਐਲ ਸ਼ਰਮਾ ਨੇ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦੇ ਕੇ ਅਪ੍ਰਸੰਗਿਕ ਆਦੇਸ਼ ਦੀ ਨਿੰਦਾ ਕੀਤੀ ਕਿ ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੁਆਰਾ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਾਰਨ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਪ੍ਰਸੰਗਿਕ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਪ੍ਰਸੰਗਿਕ ਹਨ।

ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪਾਰਟੀਆਂ। ਉਸਨੇ ਧਿਆਨ ਦਿਵਾਇਆ ਕਿ ਮਾਲਕ, ਭਾਵ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 1 ਨੇ ਨਾ ਤਾਂ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਅੱਗੇ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਸੀ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਇਸਦੀ ਤਰਫੋਂ ਕੋਈ ਸਬੂਤ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜੋ ਇਹ ਦਰਸਾਉਣ ਲਈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ (ਅਪੀਲਕਰਤਾ) ਦੀ ਸੇਵਾ ਛਾਟੀ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਖਤਮ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਫਿਰ ਵੀ ਸਿੱਖਿਅਤ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨੇ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਜਿਸ ਦੋਸ਼ 'ਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਛਾਟੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਉਹ ਦੋਸ਼ ਸਾਬਤ ਹੋ ਚੁੱਕਾ ਹੈ। ਸ਼੍ਰੀ ਸ਼ਰਮਾ ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਅਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਉਨ੍ਹਾਂ ਪੈਰਾ-ਮੀਟਰਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਿਹਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਸਿੱਖਿਅਤ ਵਕੀਲ ਨੇ ਇਸ ਤੱਥ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਇਸ ਦੇ ਚਿਹਰੇ 'ਤੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਗਲਤੀ ਨਾਲ ਪੀੜਤ ਹੋਣ ਦੀ ਖੋਜ ਦਰਜ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ, ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਇਸ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਨਹੀਂ ਦੇ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਫਿਰ ਵੀ, ਉਸਨੇ ਅੱਗੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਦੋਵਾਂ ਮੁੱਦਿਆਂ 'ਤੇ ਦਰਜ ਕੀਤੇ ਗਏ ਨਤੀਜੇ, ਜੋ ਕਿ ਧਿਰਾਂ ਦੀਆਂ ਦਲੀਲਾਂ ਤੋਂ ਪੈਦਾ ਹੋਏ ਹਨ, ਸਹੀ ਅਤੇ ਜਾਇਜ਼ ਹਨ ਅਤੇ, ਇਸ ਲਈ, ਇਸ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

(9) ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 1 ਦੇ ਵਕੀਲ ਸ਼੍ਰੀ ਦੀਪਕ ਸਿੱਬਲ ਨੇ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦੇ ਕੇ ਸਿੱਖਿਅਕ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕਰਨ ਦੀ ਅੱਧ-ਦਿਨੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕੀਤੀ ਕਿ ਉਸਨੇ ਇਸ ਨੂੰ ਛਾਟੀ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਮੰਨਿਆ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਗਭਗ 2 ਸਾਲਾਂ ਲਈ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਦੂਰ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਸਾਲ ਸਿੱਖਿਅਤ ਵਕੀਲ ਨੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਕੈਜ਼ੂਅਲ ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਆਪਣੀ ਅਰਜ਼ੀ ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਸਮੇਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਖਤਮ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਡਿਊਟੀ ਲਈ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਹਿਣ ਅਤੇ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਉਸਦੀ ਲਗਾਤਾਰ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਨੂੰ ਇਹ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਣ ਲਈ ਜਾਇਜ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸਨੇ ਆਪਣੀ ਮਰਜ਼ੀ ਨਾਲ ਸੇਵਾ ਛੱਡ ਦਿੱਤੀ ਸੀ ਅਤੇ, ਇਸ ਲਈ, ਇਸ ਤੱਥ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਕਿ ਸੁਪਰਡੈਂਟ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਨੇ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ ਦੇ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 14(ii) ਦੇ ਤਹਿਤ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਹੁਕਮ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਸੀ, ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੁਆਰਾ ਲਿਆ ਗਿਆ ਵਿਚਾਰ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਬਹਾਲ ਹੋਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। \*

(10) ਅਸੀਂ ਸਬੰਧਤ ਬੇਨਤੀਆਂ ਨੂੰ ਸੋਚ-ਸਮਝ ਕੇ ਵਿਚਾਰਿਆ ਹੈ। ਇਹ ਕਹਿਣਾ ਸਹੀ ਹੈ ਕਿ ਘਟੀਆ ਅਦਾਲਤਾਂ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦੀਆਂ ਗਲਤੀਆਂ ਜਾਂ ਰਿਕਾਰਡ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਗਲਤੀ ਨੂੰ ਠੀਕ ਕਰਨ ਲਈ ਸਰਟੀਫਿਰੀ ਦੀ ਰਿੱਟ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇੱਕ ਰਿੱਟ ਵੀ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਇਸ ਨੂੰ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਅਦਾਲਤ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਜਾਂ ਗਲਤ ਢੰਗ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਭਾਵ, ਜੇ ਇਹ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਧਿਰ ਨੂੰ ਸੁਣਵਾਈ ਦਾ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤੇ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਸਵਾਲ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਜਿੱਥੇ

ਇਸ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਲਈ ਅਪਣਾਈ ਗਈ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਵਿਵਾਦ ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੇ ਉਲਟ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਹ ਯਾਦ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਰਟੀਫਿਰੀ ਦੀ ਰਿੱਟ ਜਾਰੀ ਕਰਨ ਦਾ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਇੱਕ ਨਿਗਰਾਨ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਅਦਾਲਤ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕਿ *th*® ਦੁਆਰਾ ਪਹੁੰਚੀ ਗਈ ਤੱਥ ਦੀ ਖੋਜ

ਸਬੂਤਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਸ਼ੰਸਾ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਘਟੀਆ ਅਦਾਲਤ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਮੁੜ ਖੋਲ੍ਹਿਆ ਜਾਂ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ, ਸਿਵਾਏ ਜਦੋਂ ਇਹ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਗਲਤੀ ਤੋਂ ਪੀੜਤ ਹੋਵੇ। ਪ੍ਰਗਟਾਵੇ ਦਾ ਕੀ ਅਰਥ ਹੈ "ਰਿਕਾਰਡ ਦੇ ਚਿਹਰੇ 'ਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਗਲਤੀ ਜਾਹਰ ਹੈ *T* ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੇ ਘਟੀਆ ਅਦਾਲਤ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਦਰਜ ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਇਸ ਸਮੀਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਅਰਥ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਹੈ, ਪਰ, ਮੋਟੇ ਤੌਰ 'ਤੇ,

ਇੱਕ ਤੱਥਾਂ ਦੀ ਖੋਜ ਨੂੰ ਦਰਸ਼ਤ ਕਰਨ ਲਈ ਸਰਟੀਓਰੀ ਦੀ ਰਿੱਟ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੇਕਰ ਇਹ ਦਿਖਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਕਤ ਖੋਜ ਨੂੰ ਰਿਕਾਰਡ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਦਾਲਤ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਗਲਤੀ ਨਾਲ ਮੰਨਣਯੋਗ ਅਤੇ ਭੌਤਿਕ ਸਬੂਤ ਮੰਨਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ ਜਾਂ ਮੰਨਣਯੋਗ ਸਬੂਤਾਂ ਵਿੱਚ ਗਲਤੀ ਨਾਲ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਸੀ ਜਿਸ ਨੇ ਇਸਦੀ ਖੋਜ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਜੇਕਰ ਤੱਥਾਂ ਦੀ ਖੋਜ ਬਿਨਾਂ ਸਬੂਤਾਂ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੈ ਤਾਂ ਇਸ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਗਲਤੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਿਸ ਨੂੰ ਸਰਟੀਓਰੀ ਦੀ ਰਿੱਟ ਦੁਆਰਾ ਠੀਕ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਹਨਾਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਦੇ ਕੇਸਾਂ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਘਟੀਆ ਅਦਾਲਤ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਦਰਜ ਕੀਤੇ ਗਏ ਤੱਥਾਂ ਦੀ ਖੋਜ ਨੂੰ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਚੁਣੌਤੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿ ਘਟੀਆ ਅਦਾਲਤ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਢੁਕਵੇਂ ਅਤੇ ਪਦਾਰਥਕ ਸਬੂਤ ਨਾਕਾਫੀ ਜਾਂ ਨਾਕਾਫੀ ਸਨ। impugned ਖੋਜ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖਣ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਵੱਲੋਂ ਸਬੂਤਾਂ ਦੀ ਮੁੜ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ 'ਤੇ, ਘਟੀਆ ਅਦਾਲਤ ਜਾਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਪਹੁੰਚਾਏ ਗਏ ਸਿੱਟੇ ਨਾਲੋਂ ਵੱਖਰੇ ਸਿੱਟੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਨੂੰ ਰਿਕਾਰਡ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਗਲਤੀ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

(11) ਉਪਰੋਕਤ ਦੀ ਰੋਸ਼ਨੀ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਸਿੱਖਿਅਤ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅਦਾਰਡ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਜਾਇਜ਼ ਸੀ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਇਸ ਸਵਾਲ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਲਈ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਅਤੇ ਸਿੱਖਿਅਤ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੁਆਰਾ ਦਰਜ ਕੀਤੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਖੋਜਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣਾ ਉਚਿਤ ਹੋਵੇਗਾ।

#### “ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਦਰਜ ਕੀਤੇ ਗਏ ਨਤੀਜੇ

##### ਮੁੱਦਾ ਨੰ: 1

ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਇਸ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੀ ਇਹ ਦਲੀਲ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਨੌਕਰੀ ਛੱਡ ਦਿੱਤੀ ਸੀ, ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ ਦੇ ਮੁੱਖ ਕੇਸ ਤੋਂ ਅਸਮਰੱਥ ਅਤੇ ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਵਿਰੋਧੀ ਵੀ ਜਾਪਦਾ ਹੈ। ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਨੇ 12 ਦਸੰਬਰ, 1985 ਨੂੰ ਇੱਕ ਖਾਸ ਹੁਕਮ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਜਿਸਦੀ ਕਾਪੀ ਐਕਸ. M/6, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ। ਇਸ ਲਈ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰਕ ਨਾਲ ਇਹ ਦਲੀਲ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿ ਮਜ਼ਦੂਰ ਨੇ ਨੌਕਰੀ ਛੱਡ ਦਿੱਤੀ ਸੀ। ਉਸ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਕੋਈ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕਰਨ ਦਾ ਸਵਾਲ ਹੀ ਪੈਦਾ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਸੀ। ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਇਸ ਸਮਾਪਤੀ ਆਦੇਸ਼ ਦੀ ਇੱਕ ਪੜਚੋਲ Ex. M/6 ਇਹ ਦਰਸਾਏਗਾ ਕਿ ਇਹ ਕਿੱਥੇ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਨੌਕਰੀ ਛੱਡ ਦਿੱਤੀ ਹੈ। ਉਕਤ ਹੁਕਮਾਂ ਵਿਚ ਸਿਰਫ ਇੰਨਾ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ 4 ਫਰਵਰੀ 1984 ਤੋਂ ਲਗਾਤਾਰ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਹੈ। ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਦੇ ਇਸ ਹੁਕਮ ਦੇ ਮਦੋਨਜ਼ਰ ਇਹ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ

ਨੌਕਰੀ ਛੱਡ ਦਿੱਤੀ ਸੀ। ਇਹ ਮੁੱਦਾ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

**ਅੰਕ ਨੰਬਰ 2:**

ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਇਸ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ, ਪਹਿਲਾਂ ਇਹ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਨੇ ਦੋ ਉਲਟ ਸਟੈਂਡ ਲਏ ਹਨ - ਇੱਕ ਇਹ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਨੌਕਰੀ ਛੱਡ ਦਿੱਤੀ ਅਤੇ ਦੂਜਾ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਕਾਪੀ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ। ਆਰਡਰ ਸਾਬਕਾ M/6. ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਅੰਕ ਨੰਬਰ 1 ਅਧੀਨ ਚਰਚਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਦਾ ਇਹ ਸਟੈਂਡ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਨੌਕਰੀ ਛੱਡ ਦਿੱਤੀ ਸੀ, ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਬੇਬੁਨਿਆਦ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਬੇਨਤੀ ਨੂੰ ਵਿਚਾਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਲਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਸ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਅੰਕ ਨੰਬਰ 1 ਦੇ ਤਹਿਤ ਨਕਾਰਾਤਮਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਜਾ ਚੁੱਕਾ ਹੈ। ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਸਵਾਲ 'ਤੇ, ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਦਾ ਪੱਖ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ 4 ਫਰਵਰੀ, 1984 ਤੋਂ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਰਿਹਾ ਅਤੇ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਖਤਮ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ।

(12) ਇਹ WEIIt ਇਸ਼ਾਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ (ਸ਼੍ਰੀਆਈ ਸੂਦ ਦੁਆਰਾ ਬਹੁਤ ਸਖਤੀ ਨਾਲ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਨਿਯਮਾਂ ਨੇ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਵਾਲੀ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਪਿਛਲਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਦੇਣ ਲਈ ਅਧਿਕਾਰਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਇਸ ਨੁਕਤੇ 'ਤੇ ਸਵਾਲ ਕੀਤੇ ਜਾਣ 'ਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਲਈ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ ਸ਼੍ਰੀ ਬਰਾੜ ਨੇ ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਨਿਯਮ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਿਸ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ। ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਵਾਲੀ ਅਥਾਰਟੀ ਜਦੋਂ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਅਤੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ, ਤਾਂ ਇਹ ਹੁਣ ਤੱਕ ਇੱਕ ਨਿਪਟਿਆ ਹੋਇਆ ਕਾਨੂੰਨ ਹੈ ਕਿ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਪਿਛਾਂਹ-ਖਿੱਚੂ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਪਾਸ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਉਪਬੰਧ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਕੋਈ ਖਾਸ ਨਿਯਮ ਨਾ ਹੋਵੇ। ਗੁਲਾਮ ਨਬੀ ਬਨਾਮ ਪੁਲਿਸ ਸੁਪਰਡੈਂਟ, ਬਾਰਾਮੂਲਾ (1) ਦੇ ਮਾਮਲੇ 'ਚ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਇਸ ਮਾਮਲੇ 'ਚ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਵਾਲੀ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੇ ਦਾਇਰੇ 'ਚ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਸਜ਼ਾ ਦਾ ਅਯੋਗ ਹੁਕਮ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਵਾਲੀ ਅਥਾਰਟੀ ਨੇ ਇਹ ਦੇਖ ਕੇ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਕਰਵਾਉਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਉਕਤ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਕਰਵਾਉਣ ਦੀ ਕੋਈ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਇਹ ਸੰਭਵ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸ ਸੰਬੰਧਿਤ ਨਿਯਮ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਨਿਯਮ 14(ii) ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪੜ੍ਹਦਾ ਹੈ:

“14. ਨਿਯਮਾਂ 8, 9, 10, 11, 12 ਅਤੇ 13 ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕਿਸੇ ਵੀ ਚੀਜ਼ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ

(i) .....

(ii) ਜਿੱਥੇ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਵਾਲੀ ਅਥਾਰਟੀ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਕਾਰਨਾਂ ਤੋਂ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਵਾਜਬ ਨਹੀਂ ਹੈ

ਇਹਨਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਜਾਂਚ ਕਰਵਾਉਣ ਲਈ ਵਿਹਾਰਕ; ਜਾਂ

- (iii) xxx xx xx xx ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਵਾਲੀ ਅਥਾਰਟੀ ਕੇਸ ਦੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ 'ਤੇ ਅਜਿਹਾ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੋ ਉਹ ਉਚਿਤ ਸਮਝੇ।

. (13) ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੀ ਪੜਚੋਲ ਇਹ ਦਰਸਾਏਗੀ ਕਿ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਤਾਂ ਹੀ ਨਿਪਟਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਸਬੰਧਤ ਅਥਾਰਟੀ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਾਰਨਾਂ ਤੋਂ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਜਾਂਚ ਕਰਵਾਉਣਾ ਵਾਜਬ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਵਹਾਰਕ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਨਿਯਮ ਵਿੱਚ ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਵਾਲੀ ਅਥਾਰਟੀ ਸਿਰਫ਼ ਇੱਕ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਈ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਹ ਦੋ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਚੀਜ਼ਾਂ ਹਨ। ਇੱਕ ਇਹ ਦੱਸਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਾਂਚ ਕਰਵਾਉਣਾ ਵਾਜਬ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਵਹਾਰਕ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਦੂਜਾ ਇਹ ਕਿ ਜਾਂਚ ਕਰਵਾਉਣ ਦੀ ਕੋਈ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਮਾਮਲੇ 'ਚ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਵਾਲੀ ਅਥਾਰਟੀ ਨੇ ਹੁਕਮਾਂ 'ਚ ਜੋ ਕਿਹਾ ਹੈ, ਉਹ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਜਾਂਚ ਕਰਵਾਉਣ ਦੀ ਕੋਈ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਸੀ ਪਰ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਵਾਲੀ ਅਥਾਰਟੀ ਨੇ ਹੁਕਮ 'ਚ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਜਾਂਚ ਕਰਵਾਉਣ ਦੀ ਕੋਈ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਪਰ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਵਾਲੀ ਅਥਾਰਟੀ ਕਦੇ ਨਹੀਂ ਆਈ। ਇਹ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਨੂੰ ਆਯੋਜਿਤ ਕਰਨਾ ਵਾਜਬ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਹਾਰਕ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਦੇ ਨਿਪਟਾਰੇ ਸਬੰਧੀ ਮਾਮਲਾ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਅਥਾਰਟੀਆਂ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਅਤੇ ਹਾਲ ਹੀ ਵਿੱਚ *ਜਸਵੰਤ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ* (2) ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਵਿਚਾਰ ਲਈ ਆਇਆ ਹੈ। ਇਹਨਾਂ ਅਥਾਰਟੀਆਂ ਦਾ ਕਾਰਜਕਾਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਨਿਯਮ ਨੂੰ ਸਖਤੀ ਨਾਲ ਸਮਝਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸਿਰਫ਼ ਰੰਭੀਰ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਹੀ ਅਦਾਲਤਾਂ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂਚ ਦੇ ਅਜਿਹੇ ਪ੍ਰਬੰਧ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਜਸਵੰਤ ਸਿੰਘ (ਸੁਪਰਾ) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪ ਨੇ ਇਹ ਵੀ ਕਿਹਾ ਕਿ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਕਰਵਾਉਣਾ ਵਿਵਹਾਰਕ ਨਾ ਹੋਣ ਦੇ ਹੁਕਮ ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਕਾਰਨ ਉਸ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਣ ਲਈ ਕਾਫੀ ਨਹੀਂ ਸਨ। ਉਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਵਾਲੀ ਅਥਾਰਟੀ ਨੇ ਪਾਇਆ ਕਿ ਜੇ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਸੀ, ਤਾਂ ਗਵਾਹਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਪਰਿਵਾਰਕ ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੀ ਜਾਨ ਨੂੰ ਖਤਰਾ ਹੋਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਸੀ। ਪਰ ਫਿਰ ਵੀ ਇਹ ਕਾਰਨ ਜਾਂਚ ਕਰਵਾਉਣ ਲਈ ਨਾਕਾਫੀ ਪਾਇਆ ਗਿਆ। ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਗਿਣਾਏ ਗਏ ਕਾਰਨ ਹੋਰ ਵੀ ਨਾਕਾਫੀ ਹਨ, ਸਿਰਫ਼ ਇਸ ਲਈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦੋ ਜਾਂ ਤਿੰਨ ਅੱਖਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸੇਵਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਸੀ। ਇਹ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਕਿ ਜਾਂਚ ਕਰਵਾਉਣਾ ਅਸੰਭਵ ਸੀ। ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ, ਵਿਭਾਗ ਜਾਂਚ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਪਲਬਧ ਨਾ ਹੋਵੇ, ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਇੱਕ *ਪੱਖਪਾਤੀ* ਜਾਂਚ ਕਰਵਾਈ ਜਾ ਸਕਦੀ ਸੀ ਪਰ ਇਹ ਮੰਨਣ ਦਾ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿ ਜਾਂਚ ਕਰਵਾਉਣਾ ਵਾਜਬ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਵਹਾਰਕ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸਨੇ 19 ਮਈ, 1985 ਨੂੰ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਕੋਲ ਡਿਊਟੀ ਲਈ ਪਹੁੰਚ ਕੀਤੀ ਸੀ, ਜਿਸ ਲਈ ਉਸਨੇ ਸਾਬਕਾ ਪੱਤਰ ਦੀ ਕਾਪੀ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਡਬਲਯੂ/ 1 ਜਦਕਿ ਸਮਾਪਤੀ ਦਾ ਇਹ ਹੁਕਮ 12 ਦਸੰਬਰ, 1985 ਨੂੰ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

ਇਸ ਲਈ ਕੇਸ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕੋਣ ਤੋਂ ਦੇਖਦੇ ਹੋਏ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਸੀ।"

"ਸਿੱਖਿਆ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੁਆਰਾ ਰਿਕਾਰਡ ਕੀਤੀਆਂ ਖੋਜਾਂ"

"ਪੱਖਕਾਰਾਂ ਲਈ ਸਿੱਖਿਅਤ ਵਕੀਲਾਂ ਨੂੰ ਸੁਣਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅਤੇ ਕੇਸ ਦੇ ਰਿਕਾਰਡ ਨੂੰ ਵੇਖਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਵਿਚਾਰ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਕੇਸ ਦਾ ਬਚਾਅ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਦੀਆਂ ਦਲੀਲਾਂ ਬਿਨਾਂ ਸ਼ੱਕ ਮਜ਼ਦੂਰ ਦੇ ਦੋਸ਼ ਵੱਲ ਇਸ਼ਾਰਾ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਧਿਰਾਂ ਸਬੂਤਾਂ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ, ਫਿਰ ਕਿਸੇ ਮੁੱਦੇ ਨੂੰ ਨਾ ਬਣਾਉਣਾ ਮਾਮੂਲੀ ਜਿਹਾ ਹੋ ਜਾਵੇਗਾ। ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਵੱਲੋਂ ਵਰਕਮੈਨ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਦਾ ਵਿਰੋਧ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਅਤੇ ਉਸ ਵੱਲੋਂ ਦਰਜ ਲਿਖਤੀ ਬਿਆਨ ਵਿੱਚ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ 4 ਫਰਵਰੀ, 1984 ਤੋਂ ਕੰਮ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਸੀ। 1984 ਅਤੇ ਉਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕਦੇ ਵੀ ਆਪਣੀ ਡਿਊਟੀ ਜੁਆਇਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ। ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਵੱਲੋਂ ਉਸ ਨੂੰ ਡਿਊਟੀ 'ਤੇ ਆਉਣ ਲਈ ਕਈ ਪੱਤਰ ਲਿਖੇ ਗਏ ਸਨ। ਅੰਤ ਵਿੱਚ, ਅਖਬਾਰ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਪ੍ਰੈਸ ਨੋਟ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਤ ਹੋਇਆ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਤੀਹ ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਆਪਣੀ ਡਿਊਟੀ ਮੁੜ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਅਜਿਹਾ ਨਾ ਕਰਨ ਦੀ ਸੂਰਤ ਵਿੱਚ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਜਾਣਗੀਆਂ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਵੱਲੋਂ ਆਪਣੀ ਕਲੋਮ ਬਿਨੈਪੱਤਰ ਦੇ ਨਾਲ ਜੋ ਹਲਫੀਆ ਬਿਆਨ ਦਾਇਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਉਸ ਵਿੱਚ ਉਸ ਨੇ ਸਭ ਕੁਝ ਦੱਸਿਆ ਸੀ ਕਿ ਕੁਝ ਸਮਾਜ ਵਿਰੋਧੀ ਅਨਸਰਾਂ ਦੀਆਂ ਧਮਕੀਆਂ ਕਾਰਨ ਉਹ ਆਪਣੀ ਤਾਇਨਾਤੀ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਆਪਣੀ ਡਿਊਟੀ ਜੁਆਇਨ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਿਆ। ਇਸ ਗੱਲ ਦਾ ਵੀ ਕੋਈ ਜ਼ਿਕਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਧਮਕੀ ਕੀ ਸੀ, ਉਸ ਨੂੰ ਇਹ ਕਦੋਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਕੀ ਉਸ ਨੇ ਛੁੱਟੀ ਮੰਗਣ ਵਾਲੀ ਆਪਣੀ ਅਰਜ਼ੀ ਵਿੱਚ ਕਦੇ ਇਸ ਤੱਥ ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਸੀ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਉਸ ਨੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਨੂੰ ਪੱਤਰ ਵੀ ਨਹੀਂ ਲਿਖਿਆ ਪਰ 19 ਮਈ 1985 ਨੂੰ ਉਸ ਵੱਲੋਂ ਇਹ ਦੋਸ਼ ਲਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਧਮਕੀ ਕਾਰਨ ਉਹ ਡਿਊਟੀ ਜੁਆਇਨ ਕਰਨ ਤੋਂ ਅਸਮਰੱਥ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਦੋ ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਲਈ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰ-ਹਾਜ਼ਰ ਰਹਿਣ ਲਈ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਆਪਣੀ ਦਾਅਵੇ ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵੀ ਤਰਕਸੰਗਤ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉੱਪਰ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਆਪਣੇ ਸਬੂਤਾਂ ਵਿੱਚ, ਉਸਨੇ ਸਿਰਫ ਆਪਣਾ ਹਲਫਨਾਮਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ, ਜਿਸਦਾ ਹਵਾਲਾ ਉੱਪਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਸਿਰਫ ਇਹ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉਸਦੇ ਪਿਤਾ ਦੁਆਰਾ 19 ਮਈ, 1985 ਨੂੰ ਅਖਬਾਰ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਤ ਹੋਣ ਬਾਰੇ ਉਸਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਸਨੇ ਤੁਰੰਤ ਐਸ. ਡੀ. ਈ., ਸਰਕਲ ਲੁਧਿਆਣਾ ਕੋਲ ਪਹੁੰਚ ਕੀਤੀ। ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਵੀ ਇਸ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਨੁਕਤੇ 'ਤੇ ਇਹ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਿਆ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਇਹ ਕਿਤੇ ਵੀ ਦਾਅਵਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉਸਨੇ ਡਿਮਾਂਡ ਨੋਟਿਸ ਜਾਰੀ ਕਰਨ ਦੀ ਮਿਤੀ 4 ਫਰਵਰੀ, 1984 ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਡਿਊਟੀ ਲਈ ਰਿਪੋਰਟ ਕੀਤੀ ਸੀ ਜਾਂ ਵਿਭਾਗ ਨੂੰ ਕੋਈ ਸੰਚਾਰ ਭੇਜਿਆ ਸੀ ਜੋ 26 ਅਪ੍ਰੈਲ ਨੂੰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, 1986. ਜਿਸ ਇਲਜ਼ਾਮ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਛਾਟੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਿੱਧ ਹੋ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹਨਾਂ ਵਿੱਚ

ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਇਹ ਤਾਕੀਦ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਕਿ ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਅਜਿਹਾ ਮੁੱਦਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਕਾਰਨ ਦੇ ਦੋ ਸਾਲਾਂ ਲਈ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਰਿਹਾ ਸੀ ਤਾਂ ਇਹ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਸਾਬਤ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਇਹ ਅਦਾਲਤ ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 226 ਦੇ ਅਧੀਨ ਇਸ ਨੂੰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਵਿੱਚ ਮੁੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਆਂ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਜਿੱਥੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਛਾਟੀ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਕੋਈ ਉਲੰਘਣਾ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਉੱਥੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਸਨੂੰ ਸੇਵਾ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਦੇ ਨਾਲ ਬਹਾਲ ਕਰੋ, ਜੋ ਵੀ ਦੁਖਦਾਈ ਅਤੇ ਦੋਸ਼ ਯੋਗ ਉਸਦਾ

ਆਚਰਣ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ 'ਤੇ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਫਸਾ ਦੇਣਾ ਬਹੁਤ ਬਰਾਈ ਹੋਵੇਗਾ ਜੋ ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਚਾਰ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ iP ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਦੋ ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਲਈ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਰਹਿਣ ਲਈ ਘੋਰ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦਾ ਦੋਸ਼ੀ ਸੀ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਹਾਜ਼ਰ ਰਹਿਣ ਲਈ ਕੁਝ ਸਬੂਤ ਹਨ। ਕਿ ਉਹ ਵਿਦੇਸ਼ ਗਿਆ ਸੀ। "

(14) ਉਪਰੋਕਤ ਕੱਢੇ ਗਏ ਨਤੀਜਿਆਂ ਦੀ ਇੱਕ ਨੰਗੀ ਰੀਡਿੰਗ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਦੋ ਸੰਬੰਧਿਤ ਮੁੱਦਿਆਂ ਨੂੰ ਸੰਬੰਧਿਤ ਕੀਤਾ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ ਮੰਨਣ ਲਈ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਤਰਕਪੂਰਨ ਖੋਜਾਂ ਦਰਜ ਕੀਤੀਆਂ ਸਨ ਕਿ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਉਠਾਈ ਗਈ ਤਿਆਗ ਦੀ ਪਟੀਸ਼ਨ ਅਸਮਰਥ ਸੀ ਅਤੇ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਜਾਇਜ਼ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਵਿਨਿਯਮਾਂ ਦੇ 14(ii) ਵਿਚ, ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨੇ, ਇਹ ਮੰਨੇ ਬਿਨਾਂ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਅਵਾਰਡ ਇਸ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਦਿਖਾਈ ਦੇਣ ਵਾਲੀ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਗਲਤੀ ਤੋਂ ਪੀੜਤ ਹੈ, ਉਹਨਾਂ ਨੁਕਤਿਆਂ ਦਾ ਇਸ਼ਤਿਹਾਰ ਦੇ ਕੇ ਉਸ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਨਹੀਂ ਸਨ। ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 1 ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਅਪੀਲ ਕੀਤੀ।

(15) ਰਿਕਾਰਡ ਦੀ ਪੜਚੋਲ ਤੋਂ ਪਤਾ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ ਦੇ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 8 ਤੋਂ 13 ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਨਿਯਮਤ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਕਰਵਾਉਣ ਦੀ ਬਜਾਏ, ਸੁਪਰਡੈਂਟ ਇੰਜੀਨੀਅਰ, ਵੰਡ ਸਰਕਲ, ਲੁਧਿਆਣਾ ਨੇ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 14 (ii) ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਸੇਵਾ ਇਸ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਕਿ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਕਰਨਾ ਵਾਜਬ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਵਹਾਰਕ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਸਬੰਧਤ ਅਥਾਰਟੀ ਨੇ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰ-ਹਾਜ਼ਰ ਰਹਿਣ ਦੇ ਦੋਸ਼ ਦੀ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਕਰਵਾਉਣ ਲਈ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਨੋਟਿਸ ਜਾਰੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਇਸ ਦੋਸ਼ ਨੂੰ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕੋਈ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਗਈ ਅਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਬਚਾਅ ਦਾ ਮੌਕਾ ਵੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ। ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਜਾਣਬੁੱਝ ਕੇ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਦੇ ਦੋਸ਼ ਦੇ ਖਿਲਾਫ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਵੀ, ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੰਬਰ 1 ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਇਹ ਕਹਿ ਕੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣ ਦੀ ਕੋਈ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਦਰਜ ਕੀਤੇ ਗਏ ਨਤੀਜਿਆਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸਜ਼ਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਨਿਯਮ ਅਤੇ ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ। ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੰਬਰ 1 ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਇਹ ਵੀ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਖੁਦ ਇੱਕ ਜਾਂਚ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਧਿਰਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਦੋਸ਼ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸਬੂਤ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਦਾ ਮੌਕਾ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿ

ਅਪੀਲਕਰਤਾ (ਕਰਮਚਾਰੀ) ਇੱਕ ਸਾਲ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਸੀ। ਇਸ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਸਾਨੂੰ ਇਹ ਮੰਨਣ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਝਿਜਕ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਸਿੱਖਿਅਤ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਇਹ ਮੰਨਣ ਵਿੱਚ ਬਿਲਕੁਲ ਵੀ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿ ਜਿਸ ਇਲਜ਼ਾਮ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਉਹ ਇਲਜ਼ਾਮ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਾਬਤ ਹੋਇਆ ਸੀ ਜਾਂ ਉਸ ਦਾ ਆਚਰਣ ਨਿੰਦਣਯੋਗ ਜਾਂ ਦੋਸ਼-ਯੋਗ ਸੀ। ਅਤੇ, ਇਸ ਲਈ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਉਸਦੀ ਬਹਾਲੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਨਹੀਂ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ। ਸਤਿਕਾਰ ਦੇ ਨਾਲ, ਅਸੀਂ ਸਿੱਖਿਅਤ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨਾਲ ਸਹਿਮਤ ਹੋਣ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰੱਥ ਹਾਂ ਕਿ ਭਾਰਤੀ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 226 ਦੇ ਤਹਿਤ ਨਿਆਂ ਦੀ ਵੰਡ ਦੇ ਨਾਮ 'ਤੇ, ਅਦਾਲਤ ਸਰਵਉੱਚ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਮਾਣ ਪੱਤਰ ਜਾਰੀ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਬੁਨਿਆਦੀ ਮਾਪਦੰਡਾਂ ਨੂੰ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ। . ਸਾਡੇ ਵਿਚਾਰ ਅਨੁਸਾਰ, ਦੋਵਾਂ ਧਿਰਾਂ ਨਾਲ ਨਿਆਂ ਕਾਨੂੰਨ ਅਨੁਸਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਨਾ ਕਿ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਮੰਨੀਆਂ ਗਈਆਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਧਾਰਨਾਵਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ।

(16) ਉਪਰੋਕਤ ਚਰਚਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ, ਅਸੀਂ ਇਹ ਮੰਨਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੁਆਰਾ ਲਿਆ ਗਿਆ ਵਿਚਾਰ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਸੇਵਾ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਉਹ ਗੰਭੀਰ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦਾ ਦੋਸ਼ੀ ਸੀ, ਨਾ ਸਿਰਫ ਸਵੈ-ਵਿਰੋਧੀ ਹੈ ਬਲਕਿ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਸਮਰਥ ਹੈ। ਨੇ ਇਸ ਤੱਥ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਕਿ ਉਸਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ ਦੇ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 14(ii) ਦੇ ਤਹਿਤ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

(17) ਸਮਾਪਤੀ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਅਸੀਂ ਸ਼੍ਰੀ ਦੀਪਕ ਸਿੱਬਲ ਦੀ ਇਸ ਦਲੀਲ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣਾ ਉਚਿਤ ਸਮਝਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਲਗਾਤਾਰ ਗੈਰ-ਹਾਜ਼ਰੀ ਨੇ ਸੁਪਰਡੈਂਟ ਇੰਜੀਨੀਅਰ, ਵੰਡ ਸਰਕਲ, ਲੁਧਿਆਣਾ ਨੂੰ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ ਦੇ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 14(ii) ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਕਾਫੀ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਇਆ ਹੈ। ਉਸ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਨਿਯਮਤ ਜਾਂਚ ਦਾ ਆਯੋਜਨ ਇੱਕ ਖਾਲੀ ਉਪਚਾਰਕਤਾ ਸਾਬਤ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿਉਂਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਦੇ ਤੱਥ ਨੂੰ ਵਿਵਾਦਿਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਸਾਡੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ, ਵਿਦਵਾਨ ਸਲਾਹਕਾਰ ਦੀ ਇਹ ਦਲੀਲ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਬੇਕਾਰ ਹੈ ਅਤੇ ਰੱਦ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ। 12 ਦਸੰਬਰ, 1985 ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਦੇ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਤੋਂ ਪਤਾ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪਹਿਲੇ ਦੋ ਪੈਰਿਆਂ ਵਿੱਚ ਸਬੰਧਤ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਗੈਰ-ਹਾਜ਼ਰੀ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਡਿਊਟੀ ਮੁੜ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨ ਲਈ ਨੋਟਿਸ ਜਾਰੀ ਕਰਨ/ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਨ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਤੱਥ ਨੋਟ ਕੀਤੇ ਸਨ ਅਤੇ ਆਖਰੀ ਪੈਰਾਗ੍ਰਾਫ ਵਿੱਚ ਉਸਨੇ ਰਿਕਾਰਡ ਕੀਤਾ ਸੀ। 4 ਫਰਵਰੀ, 1984 ਤੋਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਹੁਕਮ ਇਹ ਵੇਖ ਕੇ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਰੁੱਧ ਜਾਂਚ ਦੀ ਕੋਈ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਨਾ ਤਾਂ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਅਤੇ ਸਿੱਖਿਅਤ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 1 ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਕੋਈ ਸਮੱਗਰੀ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਇਹ ਦਰਸਾਉਣ ਲਈ ਕਿ ਗੈਰ-ਹਾਜ਼ਰੀ ਦੇ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨਾ ਵਾਜਬ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਵਹਾਰਕ ਕਿਉਂ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਜਿਸ ਦੀ ਨੀਂਹ ਬਣਾਈ ਗਈ ਸੀ। ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਾਰਵਾਈ। ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 14(ii) ਦੀ ਸਟਾਕ ਭਾਸ਼ਾ ਦੀ ਵਰਤੋਂ, ਜੋ ਕਿ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 311(2)(b) ਦੀ ਸਮਾਨ ਸਮੱਗਰੀ ਹੈ, ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਨਾਲ ਵੰਡਣ ਲਈ ਠੋਸ ਕਾਰਨ ਰਿਕਾਰਡ ਕਰਨ ਦੀ ਲਾਜ਼ਮੀ ਲੋੜ ਦੀ ਲੋੜੀਂਦੀ ਪਾਲਣਾ ਵਜੋਂ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਸਿੱਖਿਅਤ ਵਕੀਲ ਨੇ ਵੀ ਇਸ ਨੂੰ ਰੱਖਣ ਦਾ ਸੁਝਾਅ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਹੈ

ਸਬੂਤਾਂ ਦੇ ਗਾਇਬ ਹੋਣ ਕਰਕੇ ਜਾਂ ਇਹ ਜਨਤਕ ਹਿੱਤਾਂ ਦੇ ਉਲਟ ਹੋਣ ਕਾਰਨ ਜਾਂਚ ਅਸੰਭਵ ਸੀ। ਸਗੋਂ, ਉਸ ਨੂੰ ਇਹ ਮੰਨਣਾ ਪਿਆ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਚਾਰਜਸ਼ੀਟ ਜਾਰੀ ਕਰਨ ਜਾਂ ਨਿਯਮਤ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਮੁਸ਼ਕਲ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਅਜਿਹੀ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਦੌਰਾਨ, ਵਿਭਾਗੀ ਅਥਾਰਟੀ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਸਬੂਤ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਸਨ ਕਿ ਇਹ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿ ਦੋਸ਼ੀ 4 ਫਰਵਰੀ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ 'ਤੇ ਚਲਾ ਗਿਆ ਸੀ।, 1984 ਨੂੰ ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਤੋਂ ਇਜਾਜ਼ਤ ਲਏ ਬਿਨਾਂ ਅਤੇ ਉਸਨੇ 9 ਫਰਵਰੀ, 1984 ਨੂੰ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਡਿਊਟੀ ਲਈ ਰਿਪੋਰਟ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਸੀ ਅਤੇ ਅੱਗੇ ਕਿ ਉਸਨੇ ਸਮਰੱਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਕਹਿਣ 'ਤੇ ਜਾਰੀ/ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਿਤ ਨੋਟਿਸਾਂ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਡਿਊਟੀ ਜੁਆਇਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਇਸ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਸਾਨੂੰ ਇਹ ਮੰਨਣ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਝਿਜਕ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਸਹੀ ਘੋਸ਼ਣਾ ਕੀਤੀ ਸੀ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ, ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 14 (ii) ਦੇ ਉਲਟ ਹੈ ਅਤੇ ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨੇ ਅਵਾਰਡ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਦੇਣ ਵਿੱਚ ਗੰਭੀਰ ਗਲਤੀ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਇਸ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ।

(18) ਅਰਜ਼ਨ ਚੌਥੇ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ (3) ਵਿੱਚ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਇੱਕ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਬੈਂਚ ਨੇ ਉੱਤਰੀ ਰੇਲਵੇ ਦੇ ਡਿਪਟੀ ਚੀਫ ਕਮਰਸ਼ੀਅਲ ਸੁਪਰਡੈਂਟ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ, ਜਿਸ ਨੇ ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 311 ਦੀ ਧਾਰਾ (ਬੀ) ਦੇ ਤਹਿਤ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕਿ ਉਕਤ ਅਥਾਰਟੀ ਕੋਲ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਕਰਨ ਲਈ ਕੋਈ

ਸਮੱਗਰੀ ਉਪਲਬਧ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿ ਜਾਂਚ ਕਰਵਾਉਣਾ ਵਾਜਬ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਵਹਾਰਕ ਨਹੀਂ ਸੀ।

(19) ਜਸਵੰਤ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ (4) ਵਿੱਚ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਧਾਰਾ 311 (2) (ਬੀ) ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਿਆ ਅਤੇ ਕਿਹਾ:

“ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਦੇ ਨਿਪਟਾਰੇ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਸਬੰਧਤ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੀ *ipsi ਦੀਕਸ਼ਿਤ* 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਜਦੋਂ ਕਨੂੰਨ ਦੀ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਸਬੰਧਤ ਅਥਾਰਟੀ ਦੀ ਸੰਤੁਸ਼ਟੀ ਬਾਰੇ ਸਵਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਦਰਸਾਉਣ ਲਈ ਆਦੇਸ਼ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕਰਨ ਵਾਲਿਆਂ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਬਣਦੀ ਹੈ ਕਿ ਸੰਤੁਸ਼ਟੀ ਕੁਝ ਬਾਹਰਮੁਖੀ ਤੱਥਾਂ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਸਬੰਧਤ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਇੱਛਾ ਅਤੇ ਇੱਛਾ ਦਾ ਨਤੀਜਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਤਤਕਾਲ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਦੋਸ਼ ਲਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਦੋਸ਼ੀ ਪੁਲਿਸ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੇ ਕਾਰਨ ਦੱਸੇ ਨੋਟਿਸ ਦਾ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਦੀ ਬਜਾਏ ਆਪਣੇ ਸਾਥੀ ਪੁਲਿਸ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਉੱਚ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੀ ਗੱਲ ਨਾ ਮੰਨਣ ਲਈ ਉਕਸਾਇਆ। ਇਹ

---

ਵੀ ਇਲਜ਼ਮ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਨੇ ਗਵਾਹਾਂ ਅਤੇ ਜਾਂਚ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਕੁੱਟਮਾਰ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਧਮਕੀਆਂ ਦਿੱਤੀਆਂ, ਜੇਕਰ ਉਸ ਵਿਰੁੱਧ ਕੋਈ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਗਈ। ਕੋਈ ਵੇਰਵਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ। ਇਹ ਨਹੀਂ ਦਿਖਾਇਆ ਗਿਆ ਕਿ ਸਬੰਧਤ ਅਧਿਕਾਰੀ ਕਿਸ ਸਮੱਗਰੀ 'ਤੇ ਇਸ ਸਿੱਟੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚੇ ਸਨ ਕਿ ਦੋਸ਼ੀ ਨੇ ਧਮਕੀਆਂ ਦਿੱਤੀਆਂ ਸਨ। ਸਬੰਧਤ ਅਥਾਰਟੀ ਦੀ ਤਸੱਲੀ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਪਾਈ ਗਈ ਕਿ ਦੋਸ਼ੀ ਆਪਣੇ ਸਾਥੀਆਂ ਨੂੰ ਭੜਕਾਉਂਦਾ ਸੀ ਅਤੇ ਹੋਰ ਪੁਲਿਸ ਨਾਲ ਮੀਟਿੰਗਾਂ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ।

- (3) ਏਆਈਆਰ 1984 ਐਸਸੀ 1356
- (4) ਏਆਈਆਰ 1991 ਐਸਸੀ 385

ਆਪਣੇ ਉੱਚ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਪ੍ਰਤੀ ਨਫਰਤ ਅਤੇ ਅਸੰਤੁਸ਼ਟੀ ਫੈਲਾਉਣ ਦੇ ਨਜ਼ਰੀਏ ਨਾਲ ਅਧਿਕਾਰੀ। ਇਹ ਨਹੀਂ ਦਿਖਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਸਬੰਧਤ ਅਥਾਰਟੀ ਨੇ ਉਕਤ ਇਲਜ਼ਮ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੀ ਸ਼ੁੱਧਤਾ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ ਸੀ।"

(20) *ਮੁੱਖ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਧਿਕਾਰੀ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਸਿੰਗਾਸਨ ਰਬੀ ਦਾਸ (5)* ਵਿੱਚ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਇਸ ਲਈ ਰੱਦ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਵਾਜਬ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਅਥਾਰਟੀ ਨੇ ਸੋਚਿਆ ਸੀ ਕਿ ਸੁਰੱਖਿਆ/ਦੂਜੇ ਦੇ ਗਵਾਹਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨਾ ਸੰਭਵ ਜਾਂ ਫਾਇਦੇਮੰਦ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਰੇਲਵੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਨ੍ਹਾਂ ਗਵਾਹਾਂ ਨੂੰ ਬੇਨਕਾਬ ਕਰ ਦੇਣਗੇ ਅਤੇ ਭਵਿੱਖ ਵਿੱਚ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਬੇਅਸਰ ਕਰ ਦੇਣਗੇ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਇਨ੍ਹਾਂ ਗਵਾਹਾਂ ਨੂੰ ਟਕਰਾਅ ਵਾਲੀ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਵਿੱਚ ਪੇਸ਼ ਹੋਣ ਲਈ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਤਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਨਿੱਜੀ ਅਪਮਾਨ ਅਤੇ ਅਪਮਾਨ ਸਹਿਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਪਰਿਵਾਰਕ ਮੈਂਬਰ ਵੀ ਹਿੰਸਾ ਦਾ ਸ਼ਿਕਾਰ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ।

(21) *ਕੇਦਾਰਨਾਥ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਅਤੇ ਹੋਰ (6)* ਵਿੱਚ, ਇਲਾਹਾਬਾਦ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਇੱਕ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਰੇਲਵੇ ਪ੍ਰੋਟੈਕਸ਼ਨ ਫੋਰਸ ਰੂਲਜ਼, 1959 ਦੇ ਨਿਯਮ 47 ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕੀਤੀ, ਜੋ ਕਿ ਧਾਰਾ 311 (2) ਤੱਕ ਪ੍ਰੋਵੀਸੋ (ਬੀ) ਦੇ ਨਾਲ ਪਰੀ ਮੇਟੀਰੀਆ ਹੈ ਅਤੇ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ਮਾਲਕ ਦੀ ਇਹ ਦਲੀਲ ਕਿ ਜਾਂਚ ਵਾਜਬ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਵਹਾਰਕ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਕਥਿਤ ਘਟਨਾ ਦਾ ਇਕਲੌਤਾ ਚਸਮਦੀਦ ਗਵਾਹ ਸਾਹਮਣੇ ਆ ਕੇ ਦੋਸ਼ੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਗਵਾਹੀ ਦੇਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਭੂਸੱਤਾ ਰੱਖੀ ਗਈ:

"ਸਾਡੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ, ਵਾਜਬ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਵਹਾਰਕ ਸ਼ਬਦ ਦਾ ਵਿਭਾਗ ਲਈ ਜਾਂਚ ਦੀ ਸਫਲਤਾ ਦੀਆਂ ਸੰਭਾਵਨਾਵਾਂ ਨਾਲ ਕੋਈ ਲੈਣਾ-ਦੇਣਾ ਨਹੀਂ ਹੈ, "ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਨਿਯਮ 44 ਦੇ ਤਹਿਤ ਵਿਚਾਰੇ ਅਨੁਸਾਰ ਆਯੋਜਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। 'ਅਭਿਆਸਯੋਗਤਾ' ਨੂੰ ਸਹੂਲਤ ਜਾਂ ਸੰਭਾਵਨਾਵਾਂ ਨਾਲ ਉਲਝਣ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਫੋਰਸ ਦੇ ਦੋਸ਼ੀ ਮੈਂਬਰ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਜਾਂਚ ਦੀ ਸਫਲਤਾ। ਨਿਯਮ 44 ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਇੱਕ ਠੋਸ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਪੂਰਨ ਅਤੇ ਨਿਰਪੱਖ ਮੌਕਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਇੱਕ ਵੱਡਾ ਜੁਰਮਾਨਾ ਦੇਣ ਦਾ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਹਟਾਉਣਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਨਿਯਮ 47 (ਬੀ) ਨੂੰ ਸਖਤੀ ਨਾਲ ਸਮਝਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਨਿਯਮ 44 ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਉਪਰੋਕਤ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਉਸ ਨੂੰ ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਲਈ, *ਸਾਬਕਾ ਪੱਖ* ਅਤੇ ਦੋਸ਼ੀ ਮੈਂਬਰ ਦੀ ਪਿੱਠ ਪਿੱਛੇ ਇਕੱਠੀ ਕੀਤੀ ਸਮੱਗਰੀ 'ਤੇ। ਉੱਪਰ ਜੋ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਉਸ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਅਸੀਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਰੱਖਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਨਿਯਮ 47 (ਬੀ) ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਅਸਿਸਟੈਂਟ ਸਕਿਓਰਿਟੀ ਅਫਸਰ ਦੁਆਰਾ ਖੁਲਾਸਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਆਧਾਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚਾਰਾਂ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਨਹੀਂ ਸੀ ਜਿਸ ਦੇ ਕਾਰਨ ਨਿਯਮ 44 ਦੇ ਤਹਿਤ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਸੀ।

(22) *ਐਮਆਈਐਨ ਐਮਕੇ/ਕੁਜੱਪਨ ਬਨਾਮ ਆਈਪ੍ਰੋਜੀਡੀਟ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਐਡਰੋਥਰਸ* ਦੇ (ਕੇਰਲ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਿੱਖਿਅਤ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜੋ ਕਿ ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 311(2) ਦੇ ਪ੍ਰੋਵੀਸੋ (ਸੀ) ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਕੇ ਲਿਆਇਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਫਲਸਫੇ ਵਿਚ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਰੱਖਦਾ ਸੀ ਅਤੇ ਕਤਲ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿਚ ਵੀ ਦੋਸ਼ੀ ਸੀ ਅਤੇ ਕਤਲ ਦਾ ਕਮਿਸ਼ਨ ਉਸ ਦੇ ਫਲਸਫੇ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਸੀ। ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਜੱਜ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਜਾਂਚ ਕਰਵਾਉਣ ਵਿਚ ਇਹ ਦਿਖਾਉਣ ਲਈ ਕੁਝ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਆਚਰਣ ਨੂੰ ਰਾਜ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੇ ਹਿੱਤ ਨਾਲ ਵਾਜਬ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜੋੜਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਸਿੱਖਿਅਤ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੇ ਇਸ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਭਾਰਤ ਦੇ *ਰਾਸ਼ਟਰਪਤੀ ਬਨਾਮ ਕੁਜੱਪਨ*

(5) 1991(2) SLR 140

(6) 1984 (2) SLR 347

(8) ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਜਿਸ ਨੇ ਕਿਹਾ:

“ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਕੋਲ ਇਹ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਬਣਾਈ ਗਈ ਰਾਏ ਦਾ ਕੋਈ ਤੱਥ ਆਧਾਰਿਤ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਗਠਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਸਨ। ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਭਾਰਤ ਦੇ ਰਾਸ਼ਟਰਪਤੀ ਕੋਲ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 311 (2) ਦੇ ਦੂਜੇ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ (ਸੀ) ਦੇ ਅਧੀਨ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਜਾਂਚ ਦੇ ਯੂਨੀਅਨ ਦੀ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾ ਦੇ ਇੱਕ ਮੈਂਬਰ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ ਜੇਕਰ ਉਹ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਹੈ ਤਾਂ ਹੀ ਰਾਜ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੇ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ ਉਸ ਵਿਰੁੱਧ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਵਾਉਣਾ ਉਚਿਤ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਦੋ ਸ਼ਰਤਾਂ ਮੌਜੂਦ ਹੋਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ, ਅਰਥਾਤ:

- (i) ਰਾਜ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ ਅਤੇ
- (ii) ਇਸ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਇਹ ਪੁੱਛ-ਪੜਤਾਲ ਕਰਨਾ ਮੁਨਾਸਬ ਹੈ। ਇਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਸਿਰਫ ਇੱਕ ਪੋਸਟ ਅਤੇ ਟੈਲੀਗ੍ਰਾਫ ਡਿਪੂ ਵਿੱਚ ਰਾਖਾ ਹੈ। ਉਸਦੇ ਖਿਲਾਫ ਦੋਸ਼ ਇਹ ਹਨ ਕਿ ਉਹ ਹਿੰਸਾ ਦਾ ਪ੍ਰਚਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਇੱਕ ਸਿਆਸੀ ਸਮੂਹ ਦਾ ਮੈਂਬਰ ਹੈ ਜਿਸਨੂੰ ਇੱਕ ਵਾਰ ਪਾਬੰਦੀਸ਼ੁਦਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਉਹ ਇੱਕ ਕਤਲ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਮੁਕੱਦਮਾ ਚੱਲ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਜਿੱਥੇ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਰਾਜ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਨਾਲ ਕੋਈ ਲੈਣਾ-ਦੇਣਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਇੱਕ ਸੰਵੇਦਨਸ਼ੀਲ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ (ਸੀ) ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਕੋਈ ਵੀ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਉਪਬੰਧ ਦੀ ਧਾਰਾ (ਸੀ) ਅਧੀਨ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਇੱਥੇ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਹਨ ਅਤੇ ਇਸਲਈ ਧਾਰਾ ਅਧੀਨ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਉਚਿਤ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਜੇ ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਸਥਿਤੀ ਦੀ ਜਾਸੂਸੀ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਸੀ ਤਾਂ ਵੱਖਰੀ ਹੋਣੀ ਸੀ। ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੀਆਂ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਦਾ ਰਾਜ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਨਾਲ ਕੋਈ ਲੈਣਾ-ਦੇਣਾ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਜੇ ਉਸ ਵਿਰੁੱਧ ਕਾਰਵਾਈ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਨਾਲ ਨਿਪਟਾਇਆ ਜਾਣਾ ਹੈ ਤਾਂ ਧਾਰਾ 311 (2) ਦੁਆਰਾ ਜ਼ੋਰ ਦੇ ਕੇ ਜਾਂਚ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਹੀ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ।  
) ਅਤੇ ਦੇ ਅਭਿਆਸ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ

---

(7) 1984 (2) SLR 669

(8) 1985(1) SLR 494

ਧਾਰਾ 311 (2) ਧਾਰਾ (ਸੀ) ਦੇ ਅਧੀਨ ਸ਼ਕਤੀਆਂ। ਸਿਵਲ ਸੇਵਾ 'ਤੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 311 ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਅਧਿਕਾਰ ਇੱਕ ਕੀਮਤੀ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ। ਇਸ ਨੂੰ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਉਪ-ਧਾਰਾ (2) ਦੇ ਦੂਜੇ ਉਪਬੰਧ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ (ਬੀ) ਅਤੇ (ਸੀ) ਨੂੰ ਉਦੋਂ ਹੀ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਸਥਿਤੀ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਵਾਰੰਟੀ ਦਿੰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਜਾਂਚ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ, ਕਿਉਂਕਿ ਨਿਯਮ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾ ਦੇ ਇੱਕ ਮੈਂਬਰ ਨੂੰ ਹੀ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਪੂਰੀ ਜਾਂਚ ਤੋਂ ਬਾਅਦ।"

(23) ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਬਨਾਮ ਸੁਬਰਾਮਣੀਅਨ (9) ਵਿੱਚ , ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਲਈ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਅਯੋਗ ਕਰਾਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਅਨੁਛੇਦ 311(2) ਦੀ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਲੋੜ ਨੂੰ ਇਸ ਸਧਾਰਨ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ ਡੀਡ ਪੱਤਰ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਬਦਲਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿੱਚ ਵਰਗ ਜਾਂ ਸਮੂਹ ਭਾਵਨਾਵਾਂ ਪੈਦਾ ਹੋਈਆਂ ਹਨ।

(24) ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦਾ ਵਿਚਾਰ ਸਾਬਕਾ ਵਿਚ ਪ੍ਰਗਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ . ਕਾਂਸਟੇਬਲ ਸੰਗਰਾਮ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ (10), ਐਕਸ. ਕਾਂਸਟੇਬਲ ਪਰਮਜੀਤ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ (11), ਸਾਬਕਾ ਏਐਸਆਈ ਜੋਗਾ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ (12), ਸਵਰਨ ਸਿੰਘ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ (13), ਅਰਜਨ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ (13), ਅਰਜਨ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਰਾਜ । ਪੰਜਾਬ ਅਤੇ ਹੋਰ (14)।

(25) ਵਿਚ ਗੁਰਦੇਵ ਸਿੰਘ ਸਾਬਕਾ. ਕਾਂਸਟੇਬਲ ਬਨਾਮ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ (15), ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਚ ਨੇ ਕੁਝ ਨਿਆਇਕ ਉਦਾਹਰਣਾਂ ਦੀ ਸਮੀਖਿਆ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਹੇਠ ਲਿਖਿਆ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਰੱਖਿਆ:

(26) ਜਿੱਥੇ ਅਥਾਰਟੀ ਜਿਸਦੀ ਸੰਤੁਸ਼ਟੀ ਸਵਾਲ ਵਿੱਚ ਹੈ, ਆਪਣੇ ਮਨ ਨੂੰ ਸਬੰਧਤ ਵਿਚਾਰਾਂ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਸਫਲ ਰਹੀ ਹੈ।

(2) ਜਿੱਥੇ ਇਸਦੀ ਸੰਤੁਸ਼ਟੀ ਵਿਚਾਰ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਢੁਕਵੇਂ ਨਹੀਂ ਹਨ।

(3) ਜਿੱਥੇ ਗਲਤ ਟੈਸਟ ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ ਦੁਆਰਾ ਸੰਤੁਸ਼ਟੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਜਿੱਥੇ ਸਹੀ ਸਵਾਲ ਨਹੀਂ ਪੁੱਛੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ।

(4) ਜਿੱਥੇ ਸੰਤੁਸ਼ਟੀ ਉਹਨਾਂ ਸਮੱਗਰੀਆਂ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਤਰਕਸ਼ੀਲ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮਨਾਹੀ ਵਾਲੇ ਮੁੱਲ ਦੀਆਂ ਹਨ।

(5) ਜਿੱਥੇ ਸ਼ਕਤੀ ਦਾ ਅਭਿਆਸ ਚੰਗੇ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ। ”

(9) 1985(1) SLR 238

(10) 1995 (4) SLR 536

(11) 1996 (1) RSJ 515

(12) 1996 (1) ਆਰਐਸਜੇ 529

(13) 1996 (2) RSJ 755

(14) 1996 (4) ਆਰਐਸਜੇ 64

(15) 1995 (5) RSJ 61

ਉੱਤਰੀ ਰੇਲਵੇ ਕੋ-ਆਪਰੇਟਿਵ ਕ੍ਰੈਡਿਟ ਸੋਸਾਇਟੀ ਲਿਮਿਟਡ ਬਨਾਮ ਇੰਡਸਟਰੀਅਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ, ਰਾਜਸਥਾਨ ਅਤੇ ਹੋਰ (16) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਵੀ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖ ਸਕਦੇ ਹਾਂ, ਉਸ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥ ਇਹ ਸਨ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਸੋਸਾਇਟੀ ਦੇ ਕੰਮਕਾਜ ਨੂੰ ਅਧਰੰਗ ਕਰਨ ਲਈ ਦੂਜੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਭੜਕਾਉਣ ਅਤੇ ਸਾਜ਼ਿਸ਼ ਰਚਣ, ਮਾਲਕ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਦੀ ਅਵੱਗਿਆ ਕਰਨ, ਮੁੱਦੇ ਵਿੱਚ ਸਰਗਰਮ ਹਿੱਸਾ ਲੈਣ ਅਤੇ ਪਰਚੇ ਵੰਡਣ ਅਤੇ ਸੁਸਾਇਟੀ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਵਿਰੁੱਧ ਝੂਠਾ ਪ੍ਰਚਾਰ ਕਰਨ ਦੇ ਦੋਸ਼ ਹਨ। ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਮਾਲਕ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਆਧਾਰਾਂ 'ਤੇ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਸੀ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਸਿਰਫ਼ ਇਸ ਲਈ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਤੋਂ ਬਚ ਸਕਦਾ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਮਿਤੀ 'ਤੇ ਜਾਂਚ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਹਾਜ਼ਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅਵਾਰਡ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਸ ਨੇ ਦੇਖਿਆ ਕਿ "ਸਿਰਫ਼ ਤੱਥ ਕਿ ਕਨਰਾਜ ਜਾਂਚ ਲਈ ਨਿਰਧਾਰਤ ਮਿਤੀ 'ਤੇ ਪੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਹੋਇਆ, ਇਹਨਾਂ ਹਾਲਤਾਂ ਵਿੱਚ, ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੀ ਲੋੜ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ। ਉਸ ਨੂੰ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੇ ਵੇਰਵਿਆਂ ਬਾਰੇ ਦੱਸਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹਨਾਂ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੇ ਸਮਰਥਨ ਵਿੱਚ ਉਪਲਬਧ ਸਮੱਗਰੀ ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਉਸ ਨੂੰ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ।"

(26) ਸਵਾਲ ਜੇ ਬਾਕੀ ਹੈ। ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ ਕਿ ਕੀ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ? ਬਿਨਾਂ ਸ਼ੱਕ, ਉਸ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਕਾਰਨ ਦੁੱਖ ਝੱਲਣਾ ਪਿਆ ਹੈ, ਪਰ ਅਸੀਂ ਇਸ ਤੱਥ ਨੂੰ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਕਿ ਅਪੀਲ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਦੇਰੀ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੰਬਰ 1 ਨੂੰ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਨਹੀਂ ਠਹਿਰਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਇਸ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਵਕੀਲ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਉਸਦਾ ਗਾਹਕ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰੇਗਾ ਜੇਕਰ ਉਸਨੂੰ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ 25% ਬੈਕ ਵੇਜ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 1 ਦੇ ਸਿੱਖਿਅਕ ਵਕੀਲ ਨੇ ਇਹ ਵੀ ਕਿਹਾ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਲਈ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 1 ਦੇ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਹੋਵੇਗੀ।

(27) ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਅਪੀਲ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਸਿੱਖਿਅਤ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ, ਲੁਧਿਆਣਾ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਇਸ ਸੇਧ ਦੇ ਅਧੀਨ ਬਹਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਬਜਾਏ ਸਿਰਫ਼ 25% ਬੈਕ ਵੇਜ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ। 26 ਅਪ੍ਰੈਲ, 1986 ਅਤੇ ਉਸ ਮਿਤੀ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਜਦੋਂ ਉਸਨੂੰ

ਡਿਊਟੀ ਜੁਆਇਨ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਹੈ। ਸਕੱਤਰ, ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ, ਪਟਿਆਲਾ ਨੂੰ ਹਦਾਇਤ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਜੁਆਇਨਿੰਗ ਰਿਪੋਰਟ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਦੇ 15 ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ-ਅੰਦਰ ਡਿਊਟੀ 'ਤੇ ਹਾਜ਼ਰ ਹੋਣ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 1 ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਲਈ ਸੁਤੰਤਰ ਹੋਵੇਗਾ।

(28) ਇਸ ਹੁਕਮ ਦੀ ਕਾਪੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਅਰਜ਼ੀਆਂ ਲਈ ਨਿਰਧਾਰਤ ਫੀਸ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ 'ਤੇ ਧਿਰਾਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ।

**ਆਰ.ਐਨ.ਆਰ**

---

ਡਿਸਕਲੇਮਰ:- ਸਥਾਨਕ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਅਨੁਵਾਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਨਿਰਣਾ ਕੇਵਲ ਮੁਕੱਦਮੇਬਾਜ਼ 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।

ਮਹਿਕ