

ਮਾਨਯੋਗ ਜੀ ਐਸ ਸਿੰਘਵੀ ਅਤੇ ਐਮ ਐਲ ਕੌਲ, ਹ

ਰਾਜ ਇੰਦਰ ਸਿੰਘ, - ਪਟੀਸ਼ਨਰ।

ਬਨਾਮ

ਪੰਜਾਬ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਦਾ ਰਾਜ—ਜਵਾਬਦਾਤਾ।

1991 ਦਾ CWP ਨੰ. 3448

16 ਮਈ, 1995

ਭਾਰਤ ਦਾ ਸੰਵਿਧਾਨ, 1950—ਆਰਟੀਕਲ 226/227—ਤਬਾਦਲਾ—ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ—ਲੋਕ ਸੇਵਕ ਵਿਰੁੱਧ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ—ਤਬਾਦਲਾ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੁਣਵਾਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਹਰੇਕ ਮਾਲਕ ਕੋਲ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਤਬਦੀਲ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਵਿੱਚ ਅਦਾਲਤਾਂ ਦੁਆਰਾ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦਖਲ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਥਾਂ ਤੋਂ ਦੂਜੀ ਥਾਂ ਅਤੇ ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਇੱਕ ਪੋਸਟ ਤੋਂ ਦੂਜੀ ਪੋਸਟ 'ਤੇ ਤਬਦੀਲ ਕਰਨ ਦੇ ਮਾਲਕ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੈ। ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਅਤੇ ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਨਤਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ (ਸਰਕਾਰ ਅਤੇ ਇਸਦੇ ਸਾਧਨ) ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਨੌਕਰੀ ਲਈ ਹਰੇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਪੋਸਟਿੰਗ ਦੀ ਜਗ੍ਹਾ ਚੁਣਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ। ਇਹ ਮੁੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਲਈ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਵਰਤੋਂ ਕਿੱਥੇ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।

(ਪਰਾ 10)

ਅੱਗੋਂ ਇਹ ਵੀ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਕਿ ਸਾਡੀ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਵਿਵਸਥਾ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ/ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੀ ਤਾਇਨਾਤੀ/ਪਲੇਸਮੈਂਟ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਵੀ ਲੋਕਾਂ ਦੇ ਨੁਮਾਇੰਦਿਆਂ ਦੀ ਇੱਕ ਗੱਲ ਹੈ। ਚੁਣੇ ਹੋਏ ਨੁਮਾਇੰਦੇ ਜਨਤਕ ਹਿੱਤਾਂ ਵਿੱਚ ਆਪਣੀ ਡਿਊਟੀ ਨਿਭਾਉਣ ਵਾਲੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੇ ਤਬਾਦਲੇ ਦੀ ਸੱਚੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ।

(ਪਰਾ 10)

ਅੱਗੋਂ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਦੀ ਤਬਾਦਲਾ ਨੀਤੀ ਦੀ ਇੱਕ ਸਧਾਰਨ ਉਲੰਘਣਾ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਤਬਾਦਲੇ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੀ ਅਵੈਧ ਮਿਤੀ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ।

(ਪਰਾ 11)

ਅੱਗੋਂ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ 'ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਆਧਾਰ' ਅਤੇ 'ਜਨਹਿਤ' ਸ਼ਬਦਾਂ ਨੂੰ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਪਰ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਸ਼ੱਕ ਹੈ ਕਿ ਇਹਨਾਂ ਦੋਵਾਂ ਸਮੀਕਰਨਾਂ ਦੀ ਉਦਾਰਤਾ ਨਾਲ ਉਹਨਾਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਵਿਆਖਿਆ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜੋ ਹਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਤਬਾਦਲਾ ਕਰਨ ਲਈ ਸੌਂਪਦੀਆਂ ਹਨ। ਕੁਝ ਆਧਾਰਾਂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਅਸੀਂ ਇੱਥੇ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਕੰਮ, ਸੰਚਾਲਨ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸ਼ਿਕਾਇਤ/ਪ੍ਰਤੀਕੂਲ ਰਿਪੋਰਟਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਤਬਾਦਲੇ ਦੀਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਅਜਿਹੀਆਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ

ਉੱਚ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ, ਅਧੀਨ ਜਾਂ ਆਮ ਜਨਤਾ ਤੋਂ ਹੋ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ, ਜਿਸ ਨਾਲ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੇ ਫਰਜ਼ਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਪੇਸ਼ ਆ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਅਜਿਹੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ/ਵਿਪਰੀਤ ਰਿਪੋਰਟ ਨਿਸ਼ਚਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਰਾਏ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਕਾਫੀ ਉਦੇਸ਼ ਸਮੱਗਰੀ ਦਾ ਨਿਰਮਾਣ ਕਰੇਗੀ ਕਿ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪੋਸਟ/ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਰੱਖਣਾ ਜਨਤਾ ਦੇ ਹਿੱਤ ਜਾਂ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਦੇ ਹਿੱਤ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਦੇ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਕਈ ਵਾਰ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸ ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਰੱਖਣਾ ਜਿਸ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਗੰਭੀਰ ਬੇਨਿਯਮੀਆਂ ਜਾਂ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਜਾਂ ਅਯੋਗਤਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਈਆਂ ਹਨ, ਵਿਰੋਧੀ ਲਾਭਕਾਰੀ ਹੋ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਗੰਭੀਰ ਜਨਤਕ ਸੱਟਾਂ ਦਾ ਕਾਰਨ ਬਣ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ।

(ਪਰਾ 12)

ਅੱਗੋਂ ਇਹ ਵੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਨਿਯਮਤ ਜਾਂਚ ਜਾਂ ਸੁਣਵਾਈ ਦੇ ਮੌਕੇ ਦੀ ਲੋੜ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਤਬਾਦਲੇ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਅਤੇ ਉਦੇਸ਼ ਦੀ ਨਿਰਾਸ਼ਾ ਦਾ ਕਾਰਨ ਬਣ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਫਿਰ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਤਬਾਦਲਾ ਇੱਕ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਜੁਰਮਾਨੇ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇਗਾ, ਇੱਕ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਜਿਸ ਨੂੰ ਕਦੇ ਵੀ ਕਿਸੇ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

(ਪਰਾ 12)

ਅੱਗੋਂ ਇਹ ਵੀ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਤਬਾਦਲੇ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਇਸ ਲਈ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਹੀਂ ਕਰਾਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਤਬਾਦਲਾ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਤਬਾਦਲਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਇਕਸਾਰ ਜਾਂਚ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਅਤੇ ਇੱਕ ਸੁਣਵਾਈ ਦਾ ਮੌਕਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ ਗਰਮ ਹੈ। ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਨਿਯੋਗਤਾ ਸ਼ਿਕਾਇਤ/ਪ੍ਰਤੀਕੂਲ ਰਿਪੋਰਟ ਦੀ ਸਮੱਗਰੀ ਬਾਰੇ ਕਿਸੇ ਸੁਤੰਤਰ ਸਰੋਤ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਤਸਦੀਕ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਜਾਂ ਅਜਿਹੀ ਹੋਰ ਰਿਪੋਰਟ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਕਰਨ ਲਈ ਸੁਤੰਤਰ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਇਹ ਉਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਵੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਮਾਲਕ ਇੱਕ ਸੱਚਾ ਵਿਚਾਰ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਥੋੜ੍ਹੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਵੀ ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਰੱਖਣ ਨਾਲ ਲੋਕ ਹਿੱਤਾਂ ਨੂੰ ਸੱਟ ਵਜੇਗੀ।

(ਪਰਾ 13)

ਕੋਈ ਨਹੀਂ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਲਈ।

ਰਣਧੀਰ ਸਿੰਘ, ਏ.ਏ.ਜੀ., ਪੰਜਾਬ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 1 ਲਈ।

ਐਚਐਸ ਤੂਰ ਅਤੇ ਜਸਦੀਪ ਸਿੰਘ, ਜਵਾਬਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 2 ਦੇ ਵਕੀਲ।

ਰਾਜੀਵ ਆਤਮਾ ਰਾਮ, ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੰਬਰ 3 ਦੇ ਵਕੀਲ।

ਨਿਰਣਾ

ਜੀ.ਐਸ. ਸਿੰਘਵੀ, ਜੇ .

(1) ਇਹ ਬਿੰਦੂ ਸੀ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਸਰਕਾਰ/ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਤਬਾਦਲੇ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਜਾਂਚ ਕਰਵਾਉਣ ਜਾਂ ਸੁਣਵਾਈ ਦਾ ਮੌਕਾ ਦੇਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ।

(2) ਜਗਦੀਸ਼ ਚੰਦਰ ਬਨਾਮ ਹਰਿਆਣਾ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ (1) ਵਿੱਚ ਲਿਆ ਗਿਆ ਨਜ਼ਰੀਆ ਅਤੇ ਐਨ.ਐਸ. ਭੁੱਲਰ ਬਨਾਮ ਰਾਜ ਬਿਜਲੀ ਬੋਰਡ (2) ਵਿੱਚ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਇਸ ਦੀ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧਤਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀਆਂ। ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਸਹੀ ਸਥਿਤੀ. ਇਸ ਲਈ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ 8 ਜੂਨ, 1991 ਨੂੰ ਹਦਾਇਤ ਕੀਤੀ ਕਿ ਇਸ ਕੇਸ ਨੂੰ ਵੱਡੇ ਬੈਂਚ ਅੱਗੇ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਹ ਮਾਮਲਾ ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਆਇਆ ਹੈ।

(3) ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿ ਅਸੀਂ ਸਿੱਖਿਅਤ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੇ ਹੁਕਮ ਵਿਚ ਦਰਜ ਨੁਕਤੇ 'ਤੇ ਆਪਣੀ ਰਾਏ ਪ੍ਰਗਟ ਕਰੀਏ, ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਦਾ ਸੰਖੇਪ ਹਵਾਲਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ। ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੇ ਟਰੱਸਟ ਦੇ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਕਲਾਸ-1 ਵਜੋਂ ਸੇਵਾ ਜੁਆਇਨ ਕੀਤੀ ਸੀ ਅਤੇ 'ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ' ਵਿੱਚ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਇੰਪਰੂਵਮੈਂਟ ਟਰੱਸਟਾਂ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨਿਭਾਉਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ 30 ਅਪ੍ਰੈਲ, 1992 ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋ ਗਿਆ ਸੀ। ਸਾਲ 1990 ਵਿੱਚ, ਉਸਨੂੰ 3 ਅਕਤੂਬਰ, 1990 ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਰਾਹੀਂ ਨਗਰ ਸੁਧਾਰ ਟਰੱਸਟ, ਲੁਧਿਆਣਾ ਤੋਂ ਮਿਊਂਸ਼ਪਲ ਕਮੇਟੀ, ਗੁਰਦਾਸਪੁਰ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਸ ਹੁਕਮ ਨੂੰ 1990 ਦੀ ਸਿਵਲ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੰਬਰ 13050 ਵਿੱਚ ਚੁਣੌਤੀ ਦਾ ਵਿਸ਼ਾ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ। 12 ਅਕਤੂਬਰ, 1990 ਨੂੰ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਤਬਾਦਲੇ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਦੇ ਨਾਲ ਹੀ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਇਸ ਤੱਥ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਲਿਆ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ 8 ਅਕਤੂਬਰ, 1990 ਦੇ ਸਰਕਾਰੀ ਹੁਕਮਾਂ ਰਾਹੀਂ ਮੁਅੱਤਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਇਸ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਵੱਖਰੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇਣ ਲਈ ਆਜ਼ਾਦ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਅਜਿਹਾ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੇ ਸਿਵਲ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੰਬਰ 13710 ਆਫ 1990 ਦਾਇਰ ਕਰਕੇ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਉਸ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੀ ਸੁਣਵਾਈ ਦੌਰਾਨ 13 ਫਰਵਰੀ, 1991 ਨੂੰ ਲੀਰਡ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਵੱਲੋਂ ਬਿਆਨ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕਰਨ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਬੇਅਸਰ ਹੋ ਜਾਣ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ. ਇਸ ਦਾ ਨਤੀਜਾ ਕੁਦਰਤੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਅਧਿਕਾਰੀ, ਇੰਪਰੂਵਮੈਂਟ ਟਰੱਸਟ, ਲੁਧਿਆਣਾ ਦੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਬਹਾਲ ਹੋ ਗਿਆ, ਜਿੱਥੇ ਉਹ ਇੰਪਰੂਵਮੈਂਟ ਟਰੱਸਟ, ਪਠਾਨਕੋਟ ਤੋਂ ਬਦਲੀ 'ਤੇ ਜੁਆਇਨ ਹੋਇਆ ਸੀ।

(4) ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਵੱਲੋਂ 1991 ਦੀ ਫਰਵਰੀ, 1991 ਨੂੰ ਹੁਕਮ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੇ ਇੰਪਰੂਵਮੈਂਟ ਟਰੱਸਟ, ਲੁਧਿਆਣਾ ਵਿਖੇ ਡਿਊਟੀ ਲਈ ਰਿਪੋਰਟ ਕੀਤੀ, ਪਰ ਉਸਨੂੰ ਆਈਓਇਨ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ। ਇਸ ਲਈ ਉਸ ਨੇ ਉੱਚ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਡਿਊਟੀ ਜੁਆਇਨ ਕਰਨ ਲਈ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ। 19 ਫਰਵਰੀ ਨੂੰ 1991, ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਇੰਪਰੂਵਮੈਂਟ ਟਰੱਸਟ, ਲੁਧਿਆਣਾ ਤੋਂ ਇੰਪਰੂਵਮੈਂਟ ਟਰੱਸਟ ਪਟਿਆਲਾ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲ ਕਰਨ ਦਾ ਅਯੋਗ ਹੁਕਮ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ। ਇਸ ਦੇ ਨਾਲ ਹੀ ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਪੋਸਟ ਨੂੰ ਅਪਗ੍ਰੇਡ ਕਰਕੇ ਐੱਫ

-----  
(1) 1991 (1) RSJ \*285.

(2) 1991 (1) SLR 378,

ਇੰਪਰੂਵਮੈਂਟ ਟਰੱਸਟ, ਪਟਿਆਲਾ ਦੇ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਅਫਸਰ, ਕਲਾਸ-2 ਤੋਂ ਕਲਾਸ-1 ਤੱਕ। ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੇ ਇਸ ਔਰਸੀਜੇਆਰ ਨੂੰ ਬਦਨਾਮੀ ਅਤੇ ਮਨਮਾਨੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਹੈ। ਉਸ ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਤਬਾਦਲੇ ਦੇ ਅਣਗੌਲੇ ਹੁਕਮ 13 ਅਕਤੂਬਰ, 1990 ਨੂੰ ਸਰਕਾਰ ਵੱਲੋਂ ਜਾਰੀ ਹਦਾਇਤਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਅਗਲੇ ਦੋ ਸਾਲਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਤਬਾਦਲੇ ਦੀ ਮਨਾਹੀ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦਾ ਮੁਕੱਦਮਾ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਤਬਾਦਲੇ ਦਾ ਹੁਕਮ (ਅਨੈਕਸਚਰ ਪੀ-6) ਉਪਰੋਕਤ ਹਦਾਇਤਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਸਿਰਫ ਇੱਕ ਸਾਲ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਪਠਾਨਕੋਟ ਤੋਂ ਇੰਪਰੂਵਮੈਂਟ ਟਰੱਸਟ, ਲੁਧਿਆਣਾ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲ ਹੋਇਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਸਿਰਫ 14 ਮਹੀਨੇ ਹੋਏ ਸਨ। ਉਸ ਦੀ ਸੁਪਰ ਐਨੂਏਸ਼ਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿ ਸਵਾਲ ਵਿੱਚ ਆਰਡਰ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੇ ਇਹ ਵੀ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਇੰਪਰੂਵਮੈਂਟ ਟਰੱਸਟ, ਪਟਿਆਲਾ, ਇੱਕ ਕਲਾਸ-2 ਟਰੱਸਟ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਸਥਾਨਕ ਸਰਕਾਰਾਂ ਵਿਭਾਗ, ਪੰਜਾਬ ਦੁਆਰਾ ਮਿਤੀ 23 ਅਕਤੂਬਰ, 1978 ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਤੋਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੋ ਜਾਵੇਗਾ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇੰਪਰੂਵਮੈਂਟ ਟਰੱਸਟ, ਪਟਿਆਲਾ ਦਾ ਸੀਰੀਅਲ ਨੰਬਰ 'ਤੇ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। . 6 ਅਤੇ ਇੱਕ ਕਲਾਸ-2 ਇੰਪਰੂਵਮੈਂਟ ਟਰੱਸਟ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਇੰਪਰੂਵਮੈਂਟ ਟਰੱਸਟ, ਪਟਿਆਲਾ ਦਾ ਵਰਗੀਕਰਨ ਨਹੀਂ ਬਦਲਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਅਨੁਸਾਰ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 1 ਦੁਆਰਾ ਇੰਪਰੂਵਮੈਂਟ ਟਰੱਸਟ ਪਟਿਆਲਾ ਦੇ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਨੂੰ ਅਪਗ੍ਰੇਡ ਕਰਨ ਲਈ ਭਾਰਤ ਦੇ ਰਾਸ਼ਟਰਪਤੀ ਦੇ ਨਾਮ 'ਤੇ ਕੋਈ ਰਸਮੀ ਆਦੇਸ਼ ਜਾਰੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। , ਕਲਾਸ-2 ਦੀ ਪੋਸਟ ਤੋਂ ਕਲਾਸ-1 ਦੀ ਪੋਸਟ ਤੱਕ।

(5) ਆਪਣੇ ਲਿਖਤੀ ਬਿਆਨ ਵਿੱਚ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 1 ਨੇ ਤਬਾਦਲੇ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਇਆ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਮਾਤਹਿਤ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ, ਉੱਚ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ, ਟਰੱਸਟ ਦੇ ਚੇਅਰਮੈਨ ਅਤੇ ਆਮ ਲੋਕਾਂ ਵੱਲੋਂ ਉਸ ਦੇ ਮਾੜੇ ਵਿਵਹਾਰ, ਬੇਨਿਯਮੀਆਂ, ਰੂਚੀ ਦੀ ਘਾਟ ਸਬੰਧੀ ਕਈ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਸਨ। ਉਸਦੇ ਦਫਤਰੀ ਕੰਮ ਅਤੇ ਨਿਗਰਾਨੀ ਅਤੇ ਨਿਯੰਤਰਣ ਦੀ ਕਮੀ ਦੇ ਅਧੀਨ ਅਧੀਨ ਹਨ ਅਤੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਇੰਪਰੂਵਮੈਂਟ ਟਰੱਸਟਾਂ ਦੇ ਚੇਅਰਮੈਨਾਂ ਨਾਲ ਟਕਰਾਅ ਅਤੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਦੇ ਕਾਰਨ, ਉਸਨੂੰ ਅੰਮ੍ਰਿਤਸਰ, ਜਲੰਧਰ, ਪਠਾਨਕੋਟ ਅਤੇ ਲੁਧਿਆਣਾ ਤੋਂ ਬਦਲ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੰਬਰ 1 ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ 'ਤੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਾੜੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨਿਕ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਟ੍ਰਾਂਸਫਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

(6) ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ 'ਤੇ ਸੁਣਵਾਈ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦਾ ਰਿਕਾਰਡ ਮੰਗਿਆ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਵਿਚਾਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕਿਹਾ: -

“ਦਲੀਲ ਦੇ ਦੌਰਾਨ, ਜਵਾਬਦੇਹ-ਟਰੱਸਟ ਵੱਲੋਂ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਨੇ ਮੇਰੇ ਪੁੱਛਣ 'ਤੇ ਮੈਨੂੰ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੀ ਫਾਈਲ ਦਿਖਾਈ ਸੀ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇੰਪਰੂਵਮੈਂਟ ਟਰੱਸਟ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਆਮ ਲੋਕਾਂ ਅਤੇ ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਵਿਰੁੱਧ ਦਰਜ ਕੀਤੀਆਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਦੀ ਗਿਣਤੀ ਵੀ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਇੰਪਰੂਵਮੈਂਟ ਟਰੱਸਟ ਦੁਆਰਾ ਲਿਖਤੀ ਬਿਆਨ ਦਾਇਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ , ਪਰ ਇਸ ਨੂੰ ਸਿੱਖਿਅਤ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ

ਰਾਜਿੰਦਰ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ  
(ਜੀ. ਐੱਸ. ਸਿੰਘਵੀ, ਜੇ.)

ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਲੁਧਿਆਣਾ ਤੋਂ ਪਟਿਆਲਾ ਤਬਦੀਲ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦਾ ਅਸਲ ਕਾਰਨ ਕੀ ਹੈ ? ਉਕਤ ਪੁੱਛ-ਪੜਤਾਲ ਇਸ ਸਧਾਰਨ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਅਜੇ ਵੀ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਬਣਿਆ ਹੋਇਆ ਹੈ, ਉਸ ਦੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਨ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਹੋਵੇਗਾ। ਜੇਕਰ ਇਹ ਤੱਥ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨਾ ਪੈ ਰਿਹਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਲੰਬਿਤ ਹਨ, ਤਾਂ ਇਹ ਪਹਿਲੀ ਨਜ਼ਰ ਵਿੱਚ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇੰਪਰੂਵਮੈਂਟ ਟਰੱਸਟ, ਲੁਧਿਆਣਾ ਵਿਖੇ ਉਸਦੀ ਰਿਟੇਨਸ਼ਨ ਉਚਿਤ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ ਅਤੇ ਹੋਰ ਆਧਾਰਾਂ ਲਈ ਜੋ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਦਬਾਏ ਗਏ ਹਨ। ਇਸ ਕੇਸ ਦੇ ਅਜੀਬੋ-ਗਰੀਬ ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਤਬਾਦਲੇ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਇੱਕ ਪਾਸੇ ਰੱਖਣਾ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਲੰਬਿਤ ਹਨ, ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਮਾਮੂਲੀ ਹੋ ਜਾਣਗੀਆਂ। ਇਹ ਸੱਚ ਹੈ ਕਿ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਅਜਿਹੀ ਥਾਂ ਤੋਂ ਤਬਾਦਲਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਜੋ ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਉਸ ਦੀ ਆਖਰੀ ਪੋਸਟਿੰਗ ਹੋਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ ਅਤੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੁਆਰਾ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਭਰੋਸਾ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਿਸੇ - ਅਧਿਕਾਰੀ ਦਾ ਤਬਾਦਲਾ ਨਾ ਕਰਨ ਦੀ ਇੱਛਾ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਪੂਰਵ ਸੀਧਿਆ, ਪਰ ਪਾਲਿਸੀ ਜਾਂ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ ਜਿਸ ਵੀ ਨਾਮ ਨਾਲ ਲਏ ਜਾਂ ਬੁਲਾਏ ਜਾਣ, ਲਾਜ਼ਮੀ ਨਹੀਂ ਹਨ ਅਤੇ ਕੁਝ ਖਾਸ ਅਤੇ ਅਸਾਧਾਰਣ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਇਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਅਤੇ ਜਨਤਕ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲ ਕਰਨ ਲਈ ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। "

(7) ਸਿੱਖਿਅਤ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨੇ ਫਿਰ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਗਈ ਦਲੀਲ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਕਿ ਜੇਕਰ ਤਬਾਦਲੇ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ 'ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਬਦਲੀ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਗਈ, ਉਸ ਦੇ ਤਬਾਦਲੇ ਦੇ ਹੁਕਮ ਪਾਸ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਉਸ ਦੀ ਸੁਣਵਾਈ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਸਿੱਖਿਅਤ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨੇ ਜਗਦੀਸ਼ ਚੰਦਰ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ (ਸਿੰਗਲ ਬੈਂਚ) ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਵੀ ਲਿਆ ਜਿੱਥੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨੇ ਕਿਹਾ:

“ਜ਼ਾਹਿਰ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਹ ਤਬਾਦਲਾ ਮੁੱਖ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਦੁਆਰਾ ਸੁਪਰਡੈਂਟ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਤੋਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਨਾ ਤਾਂ ਮੁੱਖ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਸੁਪਰਡੈਂਟ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਨੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਸੁਣਵਾਈ ਦਾ ਕੋਈ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤਾ ਸੀ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਦੀ ਕੋਈ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਸਜ਼ਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ

ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਸੁਣੇ ਜਾਣ ਦਾ ਕੋਈ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤੇ ਬਿਨਾਂ।

ਜੇ

(8) ਜਗਦੀਸ਼ ਚੰਦਰ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰ) ਵਿੱਚ ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੇ ਨਜ਼ਰੀਏ ਨਾਲ ਆਪਣੀ ਸਪੱਸ਼ਟ ਅਸਹਿਮਤੀ ਜ਼ਾਹਰ ਕੀਤੀ ਅਤੇ ਦੋਖਿਆ: -

ਮੇਰੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ ਸਿਰਫ਼ ਇਸ ਲਈ ਕਿ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਹਨ ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਬਦਲੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਉਸਦੀ ਸੁਣਵਾਈ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਇਸ ਲਈ ਤਬਾਦਲੇ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਜਾਂ ਤਾਂ ਮਨਮਾਨੀ, ਗੈਰ-ਵਾਜ਼ਬ ਜਾਂ ਬੇਤੁਕੀ ਜਾਂ ਬਾਹਰੀ ਵਿਚਾਰਾਂ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਸੁਣਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇਣਾ  $i$   $y$  ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਗੰਭੀਰ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਦੀਆਂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ ਤਾਂ ਉਲਟ-ਉਤਪਾਦਕ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਸਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਵਿੱਚ ਸੁਣਵਾਈ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਵਿੱਚ ਕਾਫ਼ੀ ਸਮਾਂ ਲੱਗੇਗਾ ਕਿਉਂਕਿ ਉਕਤ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦੋਸ਼ੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜਿਸ ਕੋਲ ਉਸ ਨੂੰ ਦੁਬਾਰਾ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ <sup>ਹੋਵੇਗਾ</sup>। ਚੀਜ਼ਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਵਿੱਚ ਜਵਾਬ ਨੂੰ ਵਿਚਾਰਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਸਬੰਧਤ ਵਿਅਕਤੀ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਜਵਾਬ ਵਿੱਚ ਤੱਥ ਸਥਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਸਬੂਤ ਦਰਜ ਕੀਤੇ ਜਾਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ। ਸੁਣਵਾਈ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਇੱਕ ਖਾਲੀ ਰਸਮੀਤਾ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਸੁਣਵਾਈ ਦੇ ਉਕਤ ਅਧਿਕਾਰ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਲੰਮੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਜੋ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਵਿੱਚ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਬੰਦ ਹੋ ਚੁੱਕੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਇੱਕ ਦਿੱਤੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਅਧਿਕਾਰ ਸੁਣਵਾਈ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਚੱਲ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਿਰੁੱਧ ਜਾਂਚ ਲੰਬਿਤ ਹੈ। ਜੇਕਰ, ਇਸ ਲਈ, ਅਜਿਹੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ ਜਾਂ ਨਾ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਸਾਰਥਿਕਤਾ ਦੀ ਪਰਖ ਕਰਨ ਲਈ ਅਸੀਂ ਉੱਪਰ ਦੱਸੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਸੁਣਵਾਈ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਥੋੜਾ ਹੋਰ ਅੱਗੇ ਅਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੰਦੇ ਹਾਂ, ਤਾਂ ਇਹ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਿਸੇ ਸਿੱਟੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚ ਕੇ ਸਮਰੱਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਤੱਥਾਂ ਦੀ ਖੋਜ ਕਰਨਾ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਚੀਜ਼ਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਵਿੱਚ ਸਬੂਤ ਰਿਕਾਰਡ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਇਸ ਲਈ, ਸੁਣਵਾਈ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ, ਇਸ ਦੇ ਤਰਕਪੂਰਨ ਅੰਤ ਤੱਕ, ਮੇਰੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ, ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਤਬਾਦਲੇ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਨਿਰਾਸ਼ ਕਰ ਦੇਵੇਗੀ, ਜਿਸਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ - ਲੰਬਿਤ ਹਨ ਅਤੇ ਜਿਸ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਲਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਿਯਮਤ ਜਾਂਚ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਪਹਿਲਾਂ ਭੇਜੇ ਗਏ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥ ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦੇ ਹਨ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਉਸ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕੀਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਦੌਰਾਨ ਬਹਾਲ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਉਸ ਨੂੰ ਉਸੇ ਥਾਂ 'ਤੇ ਤਾਇਨਾਤ ਰਹਿਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਜਾਂਚ ਸੁਤੰਤਰ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ, ਖਾਸ ਕਰਕੇ ਜਦੋਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਹੋਣ। ਇਸ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਅਧੀਨ ਅਤੇ ਜਨਤਾ ਦੁਆਰਾ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਜਿਸ ਨਾਲ ਉਸ ਨੇ ਨਜਿੱਠਣਾ ਹੈ ਇਹ ਕਿਸੇ ਅਧੀਨ ਜਾਂ ਉਸ ਲਈ ਬਹੁਤ ਮੁਸ਼ਕਲ ਹੋਵੇਗਾ।

ਰਾਜਿੰਦਰ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ  
(ਜੀ. ਐੱਸ. ਸਿੰਘਵੀ, ਜੇ.)

ਜਨਤਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਦੋਂ ਉਹ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਕਿਸੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਬਿਆਨ ਦੇਣ ਲਈ। ਸਿਖਰਲੀ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਘ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਬਨਾਮ ਸ਼੍ਰੀ ਐਚ ਐਨ ਕੀਰਤਨੀਆ, 1989 (3) ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਤਾਜ਼ਾ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਤਬਾਦਲੇ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 226 ਦੇ ਤਹਿਤ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੀ ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੇ ਦਾਇਰੇ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ। ਜੱਜ ਨੇ ਅੱਜ 131, ਅਤੇ ਦੋਖਿਆ ਕਿ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਆਧਾਰ ਜਾਂ

ਜਨਤਕ ਹਿੱਤਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੀਤੇ ਗਏ ਜਨਤਕ ਸੇਵਕ ਦੇ ਤਬਾਦਲੇ ਵਿਚ ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਮਾਲਾ ਫੇਡਜ਼ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਤਬਾਦਲੇ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਰਾਰ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਮਜ਼ਬੂਤ ਆਧਾਰ ਨਾ ਹੋਣ / ਤਬਾਦਲਾ ਸਿਰਫ ਸੇਵਾ ਦੀ ਇੱਕ ਘਟਨਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਵੀ ਤਾਇਨਾਤੀ ਦੇ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦੇ ਅੰਦਰ ਹੈ, ਜਿੱਥੋਂ ਵੀ ਉਹ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਵਿੱਚ ਚੁਣਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਨੁਕਤੇ 'ਤੇ ਸੁਲਝਿਆ ਹੋਇਆ ਕਾਨੂੰਨ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਅਦਾਲਤਾਂ ਦੇ ਤਬਾਦਲੇ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਆਦੇਸ਼ ਵਿਚ ਜਾਣ ਦੀ ਸੀਮਤ ਗੁੰਜਾਇਸ਼ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਸਿਰਫ ਤਾਂ ਹੀ ਹੈ ਜੇਕਰ ਇਹ ਮਾਲਾ ਫੇਡ ਨਾਲ ਦਾਰੀ ਹੈ ਜਾਂ ਜਮਾਂਦਰੂ ਉਦੇਸ਼ਾਂ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੈ ਜਾਂ ਮਾਲਾ ਤੋਂ ਪੈਦਾ ਹੋਈਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੀ ਰੰਗੀਨ ਵਰਤੋਂ ਹੈ। ਫੇਡ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਦਾਲਤ ਦਖਲ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ।"

(9) ਐਨ.ਐਸ. ਭੁੱਲਰ ਦੀ ਸੌਖ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਲਿਆ ਅਤੇ ਟਿੱਪਣੀ ਕੀਤੀ: -

“ਉਪਰੋਕਤ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਨਤੀਜੇ ਇਹ ਹਨ ਕਿ ਤਬਾਦਲੇ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਤੋਂ ਬਚਣ ਲਈ ਜਮਾਂਦਰੂ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਸੂਚੀਬੱਧ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ। ਮੌਜੂਦਾ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉੱਪਰ ਗਿਣਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਤੋਂ ਪਰਹੇਜ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਤਰਕਪੂਰਨ ਅੰਤ ਤੱਕ ਲਿਜਾਣ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਨਾਲ ਅਤੇ ਇਹ ਵੀ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਕਿ ਇਹ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਦੇ ਸਹੀ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਕੀਤੇ ਜਾਣ। ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਕਿ ਤਬਾਦਲਾ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਐਨ.ਐਸ. ਭੁੱਲਰ (ਸੁਪਰਾ) ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਪੜ੍ਹਨਾ ਇਹ ਦਰਸਾਏਗਾ ਕਿ ਦੋਸ਼ੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਸੁਣਵਾਈ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੇਸ ਕਾਨੂੰਨ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਤਬਾਦਲਾ - ਉਸਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਸਿਕਾਇਤਾਂ ਦੇ ਕਾਰਨ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ-ਵਟਾਂਦਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਪਰ ਮੇਰਾ ਵਿਚਾਰ ਹੈ ਕਿ ਉਪਰੋਕਤ ਫੈਸਲਾ ਇਸ ਦੇ ਆਪਣੇ ਅਜੀਬ ਤੱਥਾਂ 'ਤੇ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

(10) ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਤਬਾਦਲੇ ਨੂੰ ਕਈ ਵਾਰ ਅਨਾ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕਈ ਵਾਰ ਇਸਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਘਟਨਾ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। EP ਰੋਯੱਪਾ ਬਨਾਮ ਤਾਮਿਲ ਐਡ ਰਾਜ ਵਿੱਚ

ਹੋਰ (3), ਤਬਾਦਲੇ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਵਜੋਂ ਦਰਸਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਪਰ ਬੀ. ਵਰਧਰਾਜਨ ਬਨਾਮ ਕਰਨਾਟਕ ਰਾਜ (4) ਵਿੱਚ, ਅਤੇ ਕਈ ਹੋਰ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਤਬਾਦਲੇ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਦੀ ਇੱਕ ਘਟਨਾ ਵਜੋਂ ਦਰਸਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਚਾਹੇ ਕੋਈ ਵੀ ਹੋਵੇ, ਤਬਾਦਲੇ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਬਾਰੇ ਇਹ ਵਿਵਾਦ, ਸਾਡੇ ਮਨ ਵਿੱਚ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਹਰੇਕ ਮਾਲਕ ਕੋਲ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦਾ ਤਬਾਦਲਾ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਵਿੱਚ ਅਦਾਲਤਾਂ ਦੁਆਰਾ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦਖਲ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਥਾਂ ਤੋਂ ਦੂਜੀ ਥਾਂ ਅਤੇ ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਇੱਕ ਪੋਸਟ ਤੋਂ ਦੂਜੀ ਪੋਸਟ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲ ਕਰਨ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੈ। ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਅਤੇ ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਨਤਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ (ਸਰਕਾਰ ਅਤੇ ਇਸਦੀ ਮਾਨਸਿਕਤਾ) ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਨੌਕਰੀ ਲਈ ਹਰੇਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਪੋਸਟਿੰਗ ਦੀ ਜਗ੍ਹਾ ਚੁਣਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ। ਇਹ ਮੁੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਲਈ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਵਰਤੋਂ ਕਿੱਥੇ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਸਾਡੇ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਢਾਂਚੇ ਵਿੱਚ, ਲੋਕਾਂ ਦੇ ਨੁਮਾਇੰਦਿਆਂ ਦੀ ਚੋਣ

ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ/ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੀ

ਤਾਇਨਾਤੀ/ਪਲੇਸਮੈਂਟ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਵੀ ਇੱਕ ਗੱਲ ਹੈ।

ਨੁਮਾਇੰਦਿਆਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ/ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੇ ਤਬਾਦਲੇ ਲਈ ਸਹੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕ ਹੈ, ਜੋ ਲੋਕ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ ਆਪਣੀ ਡਿਊਟੀ ਨਹੀਂ ਨਿਭਾਉਂਦੇ। ਸਰਕਾਰ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਤਬਾਦਲੇ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਉਚਿਤ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹੀ ਮੰਗ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਲੈ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਸਰਕਾਰ ਕੋਲ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ/ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਇੱਕ ਥਾਂ ਤੋਂ ਦੂਜੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਤਬਾਦਲਾ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਵੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜੇਕਰ ਇਹ ਪਤਾ ਲਗਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ/ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਥਾਂ 'ਤੇ ਬਿਹਤਰ ਢੰਗ ਨਾਲ ਵਰਤਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਅਦਾਲਤਾਂ ਦੁਆਰਾ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਪੇਟੈਂਟ ਉਲੰਘਣਾ ਦੇ ਸੀਮਤ ਆਧਾਰਾਂ ਜਾਂ ਬਦਨਾਮੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਬੇਸ਼ੱਕ, ਇਹ ਹਰੇਕ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰੇਗਾ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਉਸ ਦੇ ਤਬਾਦਲੇ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇਣ ਲਈ ਉਠਾਈ ਗਈ ਬਦਨਾਮੀ ਦੀ ਦਲੀਲ ਨੂੰ ਪ੍ਰਮਾਣਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਗਲਤ ਇਲਜ਼ਾਮ ਨੂੰ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਦਾ ਮੁੱਢਲਾ ਬੋਝ ਹਮੇਸ਼ਾ ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ 'ਤੇ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਇਹ ਦੋਸ਼ ਲਗਾਉਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਵੀ ਗੰਭੀਰ ਹੈ ਕਿ ਦੋਸ਼ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਦਾ ਬੋਝ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ 'ਤੇ ਜ਼ਿਆਦਾ ਭਾਰਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

(11) ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ । ਜੇ ਤਬਾਦਲਿਆਂ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਹੁਣ ਇਹ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਤੈਅ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਤਬਾਦਲਾ ਨੀਤੀ ਜਾਂ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਦੀ ਇੱਕ ਸਧਾਰਨ ਉਲੰਘਣਾ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਤਬਾਦਲੇ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਅਯੋਗ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ । ਇਹ ਸਿਧਾਂਤ ਸਪਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸ਼ਿਲਪੀ ਬੋਸ ਬਨਾਮ ਬਿਹਾਰ ਰਾਜ (5) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਤੋਂ ਪੈਦਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ; ਹਾਲਾਂਕਿ, ਤਬਾਦਲਾ ਨੀਤੀ ਦੇ ਪੇਟੈਂਟ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਮਾੜੇ ਇਲਜ਼ਾਮਾਂ ਜਾਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੀ ਰੰਗੀਨ ਵਰਤੋਂ ਦੇ ਠੋਸ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੇ ਨਾਲ

- (3) ਏਆਈਆਰ 1974 ਐਸਸੀ 555।
- (4) ਏਆਈਆਰ 1986 ਐਸਸੀ 1955।
- (5) ਏਆਈਆਰ 1991 ਐਸਸੀ 532.



ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਤਬਾਦਲੇ ਦੇ ਤਰਕ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕਰਨ ਲਈ ਬੁਲਾਉਣ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਉਣਾ ਅਤੇ ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਦਲੇਰਾਨਾ ਬੇਨਤੀ ਕਿ ਤਬਾਦਲਾ ਜਨਤਕ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ ਜਾਂ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨਿਕ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਇੱਕ ਢੁੱਕਵਾਂ ਜਵਾਬ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਮਨਮਾਨੀ ਦੇ ਦੋਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਤਬਾਦਲਾ ਨੀਤੀ ਤੋਂ ਭਟਕਣ ਲਈ ਕੁਝ ਠੋਸ ਆਧਾਰ ਦਿਖਾਉਣਾ ਹੋਵੇਗਾ।

(12) ਅਸੀਂ ਹੁਣ ਇਸ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ ਇਸਤਿਹਾਰ ਦੇ ਸਕਦੇ ਹਾਂ-ਕੀ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸ਼ਿਕਾਇਤ (ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ) ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਤਬਾਦਲਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨੋਟਿਸ ਜਾਂ ਸੁਣਵਾਈ ਦਾ ਮੌਕਾ ਦੇਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਤੋਂ ਇਹ ਪ੍ਰਤੀਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਗਦੀਸ਼ ਚੰਦਰ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਇਕ ਹੋਰ ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨੇ ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਲਿਆ ਸੀ ਕਿ ਜਗਦੀਸ਼ ਚੰਦਰ ਦਾ ਤਬਾਦਲਾ ਮਾੜਾ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਸੁਣਵਾਈ ਦਾ ਕੋਈ ਮੌਕਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਕੋਈ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਕੀਤੀ ਗਈ। ਨੂੰ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕੀਤੀਆਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਸੁਣਵਾਈ ਦਾ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤੇ ਬਿਨਾਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਸਜ਼ਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਸੀ। ਐਨ ਐਸ ਭੁੱਲਰ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਦੇਖਿਆ ਕਿ ਤਬਾਦਲੇ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਤੋਂ ਬਚਣ ਲਈ ਜਮਾਂਦਰੂ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਵਰਤੀ ਗਈ ਜਾਪਦੀ ਹੈ। ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਬਨਾਮ ਐਚ.ਐਨ. ਕੀਰਤਨੀਆ (6) ਦੇ ਇਨ੍ਹਾਂ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਮਾਲਕਾਂ ਨੇ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨਿਕ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਜਾਂ ਜਨਤਕ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ ਕੀਤੇ ਗਏ ਜਨਤਕ ਸੇਵਕ ਦੇ ਤਬਾਦਲੇ ਵਿੱਚ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਦਖਲ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਵਿਧਾਨ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਮਾਮਲਾ ਸਾਹਮਣੇ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦਾ। ਨਿਯਮ ਜਾਂ ਮਾਲਾ ਫਿਡਸ ਬਣਾਏ ਗਏ ਹਨ। 'ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਆਧਾਰ' ਅਤੇ 'ਜਨਹਿਤ' ਸਮੀਕਰਨਾਂ ਨੂੰ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਪਰ ਇਸ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਸ਼ੱਕ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹਨਾਂ ਦੋਹਾਂ ਸਮੀਕਰਨਾਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਉਦਾਰਤਾ ਨਾਲ ਵਿਆਖਿਆ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜੋ ਹਰੇਕ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਤਬਾਦਲੇ ਲਈ ਨਿਯਤ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ। ਕੁਝ ਆਧਾਰਾਂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਅਸੀਂ ਇੱਥੇ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਹੈ, Employer ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਕੰਮ, ਆਚਰਣ, ਵਿਵਹਾਰ ਆਦਿ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸ਼ਿਕਾਇਤ / ਪ੍ਰਤੀਕੂਲ ਰਿਪੋਰਟਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਤਬਾਦਲੇ ਦੀਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਅਜਿਹੀਆਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਉੱਚ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ, ਮਾਤਹਿਤ ਜਾਂ ਆਮ ਜਨਤਾ ਤੋਂ ਹੋ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੀ ਡਿਊਟੀ ਨਿਭਾਉਣ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਪੇਸ਼ ਆ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਅਜਿਹੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ / ਪ੍ਰਤੀਕੂਲ ਰਿਪੋਰਟ ਨਿਸ਼ਚਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇੱਕ ਠੋਸ ਰਾਏ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਕਾਫ਼ੀ ਉਦੇਸ਼ ਸਮੱਗਰੀ ਦਾ ਗਠਨ ਕਰੇਗੀ ਕਿ, ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਪੋਸਟ / ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਰੱਖਣਾ ਜਨਤਾ ਦੇ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ ਜਾਂ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਦੇ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਦੇ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਕਈ ਵਾਰ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸ ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਰੱਖਣਾ ਜਿਸ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਗੰਭੀਰ ਬੇਨਿਯਮੀਆਂ ਜਾਂ ਗਲਤ ਵਿਵਹਾਰ ਜਾਂ ਅਯੋਗਤਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਹੋਈਆਂ ਹਨ

ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤਾ, ਵਿਰੋਧੀ ਲਾਭਕਾਰੀ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਗੰਭੀਰ ਜਨਤਕ ਸੱਟ ਦਾ ਕਾਰਨ ਬਣ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਇਹ ਵੀ ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਨਾ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇ ਜਿੱਥੇ ਉਹ ਆਪਣੇ ਉੱਚ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਜਾਂ ਮਾਤਹਿਤ ਜਾਂ ਆਮ ਜਨਤਾ ਨਾਲ ਖਿੱਚਣ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਨਾ ਹੋਵੇ। ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਅਜਿਹੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਤਬਾਦਲੇ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਅਜਿਹੇ ਤਬਾਦਲੇ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਕੋਈ ਵੀ ਨਾਗਰਿਕ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਨਿਯਮਤ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਜਾਂ ਸੁਣਵਾਈ ਦੇ ਮੌਕੇ ਦੀ ਲੋੜ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਤਬਾਦਲੇ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਅਤੇ ਉਦੇਸ਼ ਦੀ ਨਿਰਾਸ਼ਾ ਦਾ ਕਾਰਨ ਬਣ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਫਿਰ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਤਬਾਦਲਾ ਇੱਕ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਜੁਰਮਾਨੇ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇਗਾ, ਇੱਕ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਜਿਸ ਨੂੰ ਕਦੇ ਵੀ ਕਿਸੇ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਅਸੀਂ ਇਸ ਤੱਥ ਤੋਂ ਅਣਜਾਣ ਨਹੀਂ ਹਾਂ ਕਿ ਕਈ ਵਾਰ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰੀਜਿਸਟਰ ਕਾਰਨ ਅਤੇ ਬੇਨਿਯਮੀਆਂ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਅਸਫਲਤਾ ਦੇ ਕਾਰਨ ਵੀ ਮਨਘੜਤ ਹੋ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ ਜੋ ਕਿਸੇ ਸਿਆਸੀ ਨੇਤਾ ਅਤੇ ਕਈ ਵਾਰ ਉੱਚ ਅਧਿਕਾਰੀ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਅਸੀਂ ਇਸ ਤੱਥ ਤੋਂ ਵੀ ਸੁਚੇਤ ਹਾਂ ਕਿ ਇੱਕ ਇਮਾਨਦਾਰ ਅਤੇ ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਗਾਂਹਵਧੂ ਅਧਿਕਾਰੀ/ਅਧਿਕਾਰੀ ਲੋਕ ਹਿੱਤਾਂ ਦੇ ਉਲਟ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਕਰਨ ਵਾਲਿਆਂ ਦੁਆਰਾ ਰਚੀ ਗਈ ਸਾਜ਼ਿਸ਼ ਦਾ ਸ਼ਿਕਾਰ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਪ੍ਰਾਪਤ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੀ ਮੁੱਢਲੀ/ਬੇਅਰ ਤਸਦੀਕ ਉਸ ਦੇ ਉੱਚ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਤਬਾਦਲੇ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਅਜਿਹੀ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਵਿੱਚ, ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਜੋੜਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਉਸ ਦੇ ਸਪੱਸ਼ਟੀਕਰਨ ਲਈ ਬੁਲਾਉਣ ਦੀ ਕੋਈ ਲੋੜ ਹੈ। ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦੀ ਸਮੱਗਰੀ ਦੀ ਤਸਦੀਕ 'ਤੇ ਰਿਪੋਰਟ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਯਕੀਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਤਬਾਦਲੇ ਦੀ ਇੱਛਾ ਬਾਰੇ ਰਾਏ ਬਣਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।

(13) ਉਪਰੋਕਤ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ, ਅਸੀਂ

ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਤਬਾਦਲੇ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ

ਸਿਰਫ਼ ਇਸ ਲਈ ਕਿਉਂਕਿ ਤਬਾਦਲਾ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਤਬਾਦਲਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਇਕਸਾਰ ਜਾਂਚ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੁਣਵਾਈ ਦਾ ਮੌਕਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਨਿਯੋਕਤਾ ਸ਼ਿਕਾਇਤ /ਪ੍ਰਤੀਕੂਲ ਰਿਪੋਰਟ ਦੀ ਸਮੱਗਰੀ ਬਾਰੇ ਕਿਸੇ ਸੁਤੰਤਰ ਸਰੋਤ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਤਸਦੀਕ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਜਾਂ ਅਜਿਹੀ ਹੋਰ ਰਿਪੋਰਟ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਤਬਾਦਲੇ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਨ ਲਈ ਸੁਤੰਤਰ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਵੀ ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਇੱਕ ਸੱਚਾ ਵਿਚਾਰ ਰੱਖਦਾ ਹੈ ਕਿ ਥੋੜ੍ਹੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਹਾ ਸਥਾਨ ਰੱਖਣ ਨਾਲ ਲੋਕ ਹਿੱਤਾਂ ਨੂੰ ਸੱਟ ਵੱਜੋਗੀ।

(14) ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦਾ ਸਬੰਧ ਹੈ, ਉਸ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਇਆ ਹੈ

ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਬਨਾਮ ਹਰਬੰਸ ਸਿੰਘ ਤੁਲੀ ਐਂਡ ਸੰਨਜ਼ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ J43  
(VK ਝਾਂਜੀ, J.)

ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਮੰਨਦਾ ਹੈ ਕਿ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਬੇਅਸਰ ਹੋਣ ਕਾਰਨ ਖਾਰਜ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ।

(15) The ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜੋ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੈ।

ਆਰ. ਐਨ. ਆਰ

ਮਾਨਯੋਗ ਵੀ. ਕੇ ਝਾਂਜੀ ਜੇ.

ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ, - ਪਟੀਸ਼ਨਰ,

ਬਨਾਮ

ਹਰਬੰਸ ਸਿੰਘ ਤੁਲੀ ਅਤੇ ਪੁੱਤਰ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ, - ਉੱਤਰਦਾਤਾ।

1993 ਦਾ CR ਨੰਬਰ 1298 (O&M)

10 ਜਨਵਰੀ, 1995

ਆਰਬਿਟਰੇਸ਼ਨ ਐਕਟ, 1940—ਐਸ.ਐਸ. 5 ਅਤੇ 28— ਸਿਵਲ ਪ੍ਰੋਸੀਜਰ ਕੋਡ, 1908— ਐਸ.ਐਸ. 20(c) ਅਤੇ 31 —ਖੇਤਰੀ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ—ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਕਾਰਨ ਦਾ ਸੰਗ੍ਰਹਿ—ਅਵਾਰਡ ਦੇਣ ਲਈ ਸਮਾਂ ਵਧਾਉਣ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਦਾਇਰ: ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ ਵਿਖੇ—ਲਖਨਊ ਵਿਖੇ ਟੈਂਡਰ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ—ਪਿਥੋਰਾਗੜ੍ਹ ਵਿਖੇ ਕੰਮ ਚਲਾਇਆ ਗਿਆ—ਲਖਨਊ ਵਿਖੇ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਦਾ ਆਦੇਸ਼— ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ ਵਿਖੇ ਕੋਈ ਸਾਲਸੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨਹੀਂ ਹੋਈ— ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ ਵਿਖੇ ਕੁਝ ਚੈਕਾਂ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਨਾਲ ਕਾਰਵਾਈ ਦਾ ਕਾਰਨ ਪੈਦਾ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਤੱਥ ਨਹੀਂ ਬਣਦੇ—ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ ਵਿਖੇ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਦਾ ਹੁਕਮ ਸਮਾਂ ਵਧਾਉਣ ਲਈ ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ ਅਦਾਲਤਾਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਦੇਵੇਗਾ—ਕੇਸ ਨਹੀਂ ਡਿੱਗਦਾ ਸੈਕਸ਼ਨ 20(ਸੀ), ਸੀਪੀਸੀ-ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਆਰਡਰ ਜੋ ਕਿ ਅਵਾਰਡ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਸਮਾਂ ਵਧਾਉਣ ਦਾ ਹੁਕਮ ਹੈ, ਖੇਤਰੀ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦੀ ਘਾਟ ਕਾਰਨ ਰੱਦ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਯੋਗ ਹੈ।

ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਭਾਵੇਂ ਅਰਜ਼ੀ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਦਲੀਲਾਂ ਨੂੰ ਸੱਚ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਇਹ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਕਿ ਕਾਰਵਾਈ ਦਾ ਕੁਝ ਹਿੱਸਾ ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਪੈਦਾ ਹੋਇਆ ਸੀ.. ਤੱਥ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਟੈਂਡਰਾਂ ਦੀ ਰਸਮੀ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਉਸ ਨੂੰ ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ ਵਿਖੇ +ਉਸ ਦੇ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਾਂ ਕੁਝ ਚੈਕ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ ਵਿਖੇ ਭੇਜੇ ਗਏ ਸਨ ਜਾਂ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ ਵਿਖੇ ਰੱਦ ਕਰਨ ਬਾਰੇ ਨੋਟਿਸ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਇਆ ਸੀ, - ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ ਵਿਖੇ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਸੋਪੇਗਾ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਇਹ ਕਾਰਨ ਸਥਾਪਤ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ- ਜਿਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਰਾਹਤ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਉਹ ਕਾਰਵਾਈ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਖੇਤਰੀ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦੇ ਅੰਦਰ ਹੋਈ ਹੈ। ਅਰਜ਼ੀ ਵਿੱਚ ਮੰਗੀ ਗਈ ਰਾਹਤ ਅਵਾਰਡ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਸਮਾਂ ਵਧਾਉਣ ਲਈ ਹੈ। ਆਰ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਪਿਥੋਰਾਗੜ੍ਹ ਵਿਖੇ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਕੰਮ ਲਈ ਲਖਨਊ ਵਿਖੇ ਟੈਂਡਰ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਪਿਥੋਰਾਗੜ੍ਹ ਵਿਖੇ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕੰਮ v7as ਦਾ ਇੱਕ ਹਿੱਸਾ- ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

ਡਿਸਕਲੇਮਰ :- ਸਥਾਨਕ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਅਨੁਵਾਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ 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।

ਰਵਨੀਤ ਸਿੰਘ