ਏਅਰ ਇੰਡੀਆ ਐਕਸਪ੍ਰੈਸ ਲਿਮਿਟੇਡ ਅਤੇ ਹੋਰ.

ਬਨਾਮ

ਸੀਏਪੀਟੀ. ਗੁਰਦਰਸ਼ਨ ਕੌਰ ਸੰਧੂ

(2019 ਦੀ ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰ. 6567)

ਅਗਸਤ 22, 2019

[ਜੁਡੇ ਉਮੇਸ਼ ਲਲਿਤ ਅਤੇ ਵਿਨੀਤ ਸਰਨ, ਜੇ.ਜੇ]

ਸੇਵਾ ਕਾਨੂੰਨ ਅਸਤੀਫਾ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਵਾਲਾ ਜਵਾਬਦਾਤਾ ਅਪੀਲਕਰਤਾ-ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਪਾਇਲਟ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ 03.07.2017 ਨੂੰ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਆਪਣਾ ਅਸਤੀਫਾ ਈ-ਮੇਲ ਰਾਹੀਂ ਦੱਸਿਆ ਉਸਦੇ ਅਸਤੀਫੇ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ 02.09.2017 ਨੂੰ ਇੱਕ ਬਦਲਵੇਂ ਪਾਇਲਟ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ, ਅਸਤੀਫਾ ਭੇਜਿਆ। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ 18.12.2017 ਨੂੰ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਵੱਲੋਂ ਇੱਕ ਈ-ਮੇਲ ਭੇਜ ਕੇ ਆਪਣਾ ਅਸਤੀਫਾ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਅਸਤੀਫਾ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਦੀ ਉਸਦੀ ਬੇਨਤੀ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਉਸ ਨੂੰ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਮੁਕਤ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਵਾਪਸ ਲਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਅਪੀਲ 'ਤੇ, ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਇੱਕ ਵਿਕਲਪ ਲੱਭਣ ਅਤੇ ਸਿਖਲਾਈ ਲਈ ਉਚਿਤ ਕਦਮ ਚੁੱਕੇ ਹਨ ਅਤੇ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਤੁਰੰਤ ਕੇਸ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅਪਵਾਦਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਆਇਆ ਸੀ। ਗੋਪਾਲ ਚੰਦਰ ਮਿਸ਼ਰਾ ਅਤੇ ਬਲਰਾਮ ਗੁਪਤਾ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਵਿੱਚ: ਇਹ ਨਿਪਟਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਅਸਤੀਫਾ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਨਹੀਂ ਹੋ ਜਾਂਦਾ, ਇਹ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ ਆਪਣਾ ਅਸਤੀਫਾ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਅਸਤੀਫਾ ਕਦੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੋਵੇਗਾ, ਇਹ ਗਵਰਨਿੰਗ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ/ਜਾਂ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਦਫ਼ਤਰ/ਅਹੁਦਿਆਂ ਦੇ ਨਿਯਮ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਤਤਕਾਲ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਸਿਵਲ ਏਵੀਏਸ਼ਨ ਲੋੜਾਂ (ਸੀਏਆਰ), ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਵਿੱਚ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਜੇਕਰ ਉਹ ਆਪਣੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਛੱਡਣਾ ਚਾਹੁੰਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦੇਵੇਗੀ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਲਾਜ਼ਮੀ ਨੋਟਿਸ ਪੀਰੀਅਡ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਦੇ ਪਿੱਛੇ ਅੰਤਰੀਵ ਸਿਧਾਂਤ ਅਤੇ ਬੁਨਿਆਦੀ ਵਿਚਾਰ ਜਨਤਕ ਹਿੱਤ ਹੈ ਨੌਕਰੀ ਪ੍ਰੋਫਾਈਲ ਦੇ ਬਹੁਤ ਸੁਭਾਅ ਦੁਆਰਾ ਪਾਇਲਟ ਦੀ ਬਦਲੀ ਇੰਨੀ ਆਸਾਨੀ ਨਾਲ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦੀ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ, ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ CAR ਇਸ ਤੱਥ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿ ਉਹ ਇੱਕ ਯੋਗ ਬਦਲ ਬਣ ਸਕੇ, ਸਬੰਧਤ ਬਦਲੀ ਨੂੰ ਸਿਖਲਾਈ ਦੇਣ ਲਈ ਕਾਫ਼ੀ ਖਰਚਿਆਂ ਅਤੇ ਯਤਨਾਂ ਦੀ ਲੋੜ ਪਵੇਗੀ, ਮੌਜੂਦਾ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਦੁਆਰਾ ਕਦਮ ਚੁੱਕੇ ਗਏ ਸਨ ਅਜਿਹੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਨਿਭਾਉਣ ਅਤੇ ਬਦਲੀ ਕਰਨ ਲਈ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਇਸ ਲਈ, ਤਤਕਾਲ ਮਾਮਲਾ ਗੋਪਾਲ ਚੰਦਰ ਮਿਸ਼ਰਾ ਅਤੇ ਬਲਰਾਮ ਗੁਪਤਾ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਅਪਵਾਦ ਦੇ ਅੰਦਰ ਹੋਵੇਗਾ, ਅਤੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਅਸਤੀਫਾ ਵਾਪਸ ਨਹੀਂ ਲੈ ਸਕਦਾ ਸੀ- ਏਅਰ ਕਰਾਫਟ ਐਕਟ, 1934s.5.7 ਅਤੇ 8 (2) ਭਾਰਤੀ ਟੈਲੀਗ੍ਰਾਫ ਐਕਟ, 1885 5.4 ਏਅਰ ਕਰਾਫਟ ਨਿਯਮ, 1937 ਭਾਗ XII

ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਅਪੀਲ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ

ਹੋਲਡ: 1. ਇਹ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਤੈਅ ਹੈ ਕਿ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਅਸਤੀਫਾ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਨਹੀਂ ਹੋ ਜਾਂਦਾ, ਇਹ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ ਆਪਣਾ ਅਸਤੀਫਾ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਅਸਤੀਫਾ ਕਦੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵੀ

ਹੋਵੇਗਾ, ਇਹ ਗਵਰਨਿੰਗ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਦਫ਼ਤਰ/ਅਹੁਦਿਆਂ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਗੋਪਾਲ ਚੰਦਰ ਮਿਸ਼ਰਾ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ, "ਦਫ਼ਤਰ/ਅਹੁਦਿਆਂ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਵੀ ਉਲਟ ਹੋਣ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ" ਜਾਂ "ਕਾਨੂੰਨੀ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਜਾਂ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਪੱਟੀ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ, ਇੱਕ ਸੰਭਾਵੀ ਅਸਤੀਫਾ' ਵਾਪਸ ਲਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ"। ਅੱਗੇ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਬਲਰਾਮ ਗੁਪਤਾ ਵਿੱਚ ਲਿਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, "ਜੇਕਰ, ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਨੇ ਉਸ ਦੇ ਅਸਤੀਫੇ ਜਾਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੇ ਪੱਤਰ 'ਤੇ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਹੋਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸਦੀ ਨੌਕਰੀ ਲਈ ਉਪਲਬਧ ਕਰਾਉਣ ਲਈ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕੀਤੇ ਹੁੰਦੇ, ਤਾਂ ਇਹ ਹੋਰ ਗੱਲ ਹੋਵੇਗੀ।" [ਪੈਰਾ 11] [1001-ਈ-ਜੀ]

2. ਉਪਰੋਕਤ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੀ ਰੋਸ਼ਨੀ ਵਿੱਚ ਇਹ ਮੁੱਦਾ ਕਿ ਕੀ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਆਪਣਾ ਅਸਤੀਫਾ ਪੱਤਰ ਵਾਪਸ ਲੈ ਸਕਦਾ ਸੀ, ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਸਵਾਲਾਂ ਦੇ ਜਵਾਬਾਂ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ:

A) ਕੀ ਸਿਵਲ ਏਵੀਏਸ਼ਨ ਰਿਕਵਾਇਰਮੈਂਟ (CAR) ਵਿੱਚ ਨੋਟਿਸ ਪੀਰੀਅਡ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਹਿੱਤਾਂ ਦੀ ਰਾਖੀ ਲਈ ਹੈ?; ਅਤੇ

ਅ) ਕੀ ਸੀਏਆਰ ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਅਤੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸੰਚਾਲਨ ਸਿਧਾਂਤ ਗੋਪਾਲ ਚੰਦਰ ਮਿਸ਼ਰਾ ਅਤੇ ਬਲਰਾਮ ਗੁਪਤਾ ਦੇ ਕੇਸਾਂ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਅਪਵਾਦ ਦੇ ਅੰਦਰ ਆਉਣ ਵਾਲੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਵਿੱਚ ਹਨ, ਜਿਸ ਨਾਲ ਜਵਾਬਦਾਤਾ ਆਪਣਾ ਅਸਤੀਫਾ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਤੋਂ ਅਸਮਰੱਥ ਹੈ? [ਪਰਾ 12] [1001-G-H; 1002-ਏ-ਬੀ

3. CAR ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਪਾਇਲਟ ਨੂੰ ਇੱਕ ਜਹਾਜ਼ ਚਲਾਉਣ ਲਈ ਸਿਖਲਾਈ ਦੇਣ ਵਿੱਚ ਕਾਫ਼ੀ ਸਮਾਂ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸਿਖਲਾਈ ਦੇ ਇੱਕ ਹਿੱਸੇ ਵਜੋਂ, ਨਵੇਂ ਅਹੁਦੇਦਾਰ ਨੂੰ ਤਕਨੀਕੀ ਅਤੇ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਪ੍ਰੀਖਿਆਵਾਂ ਪਾਸ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋਵੇਗੀ ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਸਿਮੂਲੇਟਰ ਤੋਂ ਗੁਜ਼ਰਨਾ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਉਡਾਣ ਦੀ ਸਿਖਲਾਈ ਅਤੇ ਲੋੜਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਹੁਨਰ ਦਾ ਟੈਸਟ ਲੈਣਾ। ਅਜਿਹੀ ਸਿਖਲਾਈ ਦੇਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ, ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਵਿਅਕਤੀ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਸਹਿ-ਪਾਇਲਟ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰੇਗਾ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਹ ਪਾਇਲਟ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੀ ਮੁਹਾਰਤ ਦੇ ਪੱਧਰ ਤੱਕ ਨਹੀਂ ਪਹੁੰਚ ਜਾਂਦਾ। CAR ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੇ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਬਿਨਾਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਆਖਰੀ ਮਿੰਟ ਦੀਆਂ ਉਡਾਣਾਂ ਰੱਦ ਹੋ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਯਾਤਰੀਆਂ ਨੂੰ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਕਿਉਂਕਿ ਪਾਇਲਟ ਉੱਚ ਹੁਨਰਮੰਦ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਪਾਇਲਟਾਂ ਵੱਲੋਂ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਨੋਟਿਸ ਪੀਰੀਅਡ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਏਅਰਲਾਈਨਜ਼ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਸਮੇਤ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਜਨਤਕ ਹਿੱਤਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕਾਰਵਾਈ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। [ਪੈਰਾ 13] [1002-ਸੀ-ਡੀ]

4. ਲਾਜ਼ਮੀ ਨੋਟਿਸ ਪੀਰੀਅਡ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਦੇ ਪਿੱਛੇ ਮੂਲ ਸਿਧਾਂਤ ਅਤੇ ਮੂਲ ਵਿਚਾਰ ਜਨਤਕ ਹਿੱਤ ਹੈ। ਇਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਹਿੱਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿਸਦੀ ਰਾਖੀ ਕਰਨਾ ਹੈ, ਸਗੋਂ ਜਨ ਹਿੱਤ ਹੈ ਜੋ ਉਪ-ਸੇਵਾ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ। ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਡਾਣਾਂ ਨੂੰ ਆਖਰੀ ਸਮੇਂ ਰੱਦ ਨਾ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ ਜਿਸ ਨਾਲ ਯਾਤਰੀਆਂ ਨੂੰ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਅਸੁਵਿਧਾ ਨਾ ਹੋਵੇ। ਇਹ ਇਸ ਕਾਰਨ ਹੈ ਕਿ ਸਬੰਧਤ ਪਾਇਲਟ ਨੂੰ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਖਤਮ ਹੋਣ ਤੱਕ ਸੇਵਾ ਕਰਨੀ ਪੈਂਦੀ ਹੈ। ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਘਟ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੇਕਰ ਸਬੰਧਤ ਪਾਇਲਟ ਨੂੰ NOC ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਖਤਮ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਅਸਤੀਫਾ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇੱਕ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਸੰਭਵ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪਾਇਲਟ ਦੀ ਥਾਂ ਲੈਣ ਲਈ ਸਿੱਖਿਅਤ ਮੈਨਪਾਵਰ, ਜਿਸ ਨੇ ਅਸਤੀਫਾ ਦਿੱਤਾ ਸੀ, ਨੂੰ ਅਜਿਹੇ ਨੋਟਿਸ ਦੀ

ਮਿਆਦ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਉਪਲਬਧ ਕਰਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਇਸ ਦੀ ਧਾਰਾ 3.7 ਦੇ ਤਹਿਤ ਵਿਕਲਪ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਕਾਰ। ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਵੀ, ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਕ ਵਿਚਾਰ ਜਾਂ ਪੈਰਾਮੀਟਰ ਜਨਤਕ ਹਿੱਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। [ਪੈਰਾ 14] [1003-ਏ-ਸੀ

5. ਨੋਟਿਸ ਪੀਰੀਅਡ ਦੀ ਸ਼ਰਤ, ਇਸਲਈ, ਸਿਰਫ ਜਨਤਕ ਹਿੱਤਾਂ ਦੀ ਉਪ-ਸੇਵਾ ਲਈ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਹਵਾਈ ਆਵਾਜਾਈ ਉਪਕਰਨ ਜਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਇੱਕ ਢੁਕਵਾਂ ਬਦਲ ਜਾਂ ਬਦਲ ਲੱਭਣ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਨੌਕਰੀ ਪ੍ਰੋਫਾਈਲ ਦੇ ਸੁਭਾਅ ਅਨੁਸਾਰ ਪਾਇਲਟ ਦੀ ਬਦਲੀ ਇੰਨੀ ਆਸਾਨੀ ਨਾਲ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦੀ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ, ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ। CAR ਇਸ ਤੱਥ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਨੂੰ ਇੱਕ ਯੋਗ ਬਦਲ ਬਣਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸਬੰਧਤ ਬਦਲੀ ਨੂੰ ਸਿਖਲਾਈ ਦੇਣ ਲਈ ਕਾਫ਼ੀ ਖਰਚੇ ਅਤੇ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ਾਂ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋਵੇਗੀ। ਨੋਟਿਸ ਪੀਰੀਅਡ ਏਅਰ ਟ੍ਰਾਂਸਪੋਰਟ ਅੰਡਰਟੇਕਿੰਗ ਜਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਉਸ ਦਿਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਤਿਆਰ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਨੂੰ ਇੱਕ ਬਦਲ ਜਾਂ ਬਦਲ ਲੱਭਣ ਲਈ ਮਜਬੂਰ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇੱਕ ਢੁਕਵਾਂ ਬਦਲ ਲੱਭਣ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਅਸਤੀਫੇ ਦੇ ਪੱਤਰ ਦੀ ਪ੍ਰਾਪਤੀ 'ਤੇ ਤੁਰੰਤ ਸ਼ੁਰੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ. ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੁਆਰਾ ਅਜਿਹੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਨੂੰ ਨਿਭਾਉਣ ਲਈ ਕਦਮ ਚੁੱਕੇ ਗਏ ਸਨ ਅਤੇ ਬਦਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਆਮ ਸਿਧਾਂਤ ਜੋ ਕਿ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਅਸਤੀਫੇ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਆਪਣਾ ਅਸਤੀਫਾ ਵਾਪਸ ਲੈ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਇਸ ਲਈ CAR ਦੇ ਮੁੱਖ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਸ ਲਈ, ਤਤਕਾਲ ਮਾਮਲਾ ਗੋਪਾਲ ਚੰਦਰ ਮਿਸ਼ਰਾ ਅਤੇ ਬਲਰਾਮ ਗੁਪਤਾ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਅਪਵਾਦ ਦੇ ਅੰਦਰ ਹੋਵੇਗਾ, ਅਤੇ ਜਵਾਬਦਾਤਾ ਅਸਤੀਫਾ ਵਾਪਸ ਨਹੀਂ ਲੈ ਸਕਦਾ ਸੀ। [ਪੈਰਾ 14] [1003-ਡੀ-ਜੀ]

ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ ਬਨਾਮ ਗੋਪਾਲ ਚੰਦਰ ਮਿਸ਼ਰਾ (1978) 2 ਐਸਸੀਸੀ 301 [1978] 3 ਐਸਸੀਆਰ 12 ਦਾ ਅਨੁਸਰਣ ਕੀਤਾ ਗਿਆ।

ਬਲਰਾਮ ਗੁਪਤਾ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ ਅਤੇ ਹੋਰ (1987) ਸਪਲ. ਐਸਸੀਸੀ 228: [1987] ਐਸਸੀਆਰ 1173; ਜੈ ਰਾਮ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ ਏਆਈਆਰ 1954 ਐਸਸੀ 584; ਰਾਜ ਕੁਮਾਰ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ [1968] 3 ਐਸਸੀਆਰ 857 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ।

ਸ੍ਰੀਕਾਂਤ ਐਸ.ਐਮ. v. ਭਰਥ ਅਰਥ ਮੂਵਰਸ ਲਿਮਟਿਡ (2005) 8 ਐਸਸੀਸੀ 314: [2005] 4 Suppl. ਐਸਸੀਆਰ 156; ਜੇ.ਐਨ. ਸ਼੍ਰੀਵਾਸਤਵ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ ਅਤੇ ਹੋਰ (1998) 9 ਐਸਸੀਸੀ 559; ਸ਼ੰਭੂ ਮੁਰਾਰੀ ਸਿਨਹਾ ਬਨਾਮ ਪ੍ਰੋਜੈਕਟ ਐਂਡ ਡਿਵੈਲਪਮੈਂਟ ਇੰਡੀਆ ਲਿਮਿਟੇਡ ਅਤੇ ਹੋਰ (2002) 3 ਐਸਸੀਸੀ 437: [2002] 2 ਐਸਸੀਆਰ 396; ਪੀ. ਕਾਸੀਲਿੰਗਮ ਬਨਾਮ ਪੀ.ਐਸ.ਜੀ. ਕਾਲਜ ਆਫ਼ ਟੈਕਨਾਲੋਜੀ (1981) 1 ਐਸਸੀਸੀ 405 [1981] 2 ਐਸਸੀਆਰ 490; ਪੰਜਾਬ ਨੈਸ਼ਨਲ ਬੈਂਕ ਬਨਾਮ ਪੀ.ਕੇ. ਮਿੱਤਲ [1989] 2 Suppl. ਐਸਸੀਸੀ 175: [1989] 1 ਐਸਸੀਆਰ 612; ਮੋਤੀ ਰਾਮ ਬਨਾਮ ਪਰਮ ਦੇਵ (1993) 2 ਐਸਸੀਸੀ 725: [1993] 2 ਐਸਸੀਆਰ 250; ਪਾਵਰ ਫਾਈਨਾਂਸ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਲਿਮਟਿਡ ਬਨਾਮ ਪ੍ਰਮੋਦ ਕੁਮਾਰ ਭਾਟੀਆ (1997) 4 ਐਸਸੀਸੀ 280: [1997] 2 ਐਸਸੀਆਰ 1170; ਨੰਦ ਕੇਸ਼ਵਰ ਪ੍ਰਸਾਦ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤੀ ਕਿਸਾਨ ਖਾਦ ਕੋਪ. ਲਿਮਟਿਡ (1998) 5 ਐਸਸੀਸੀ 461: ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ ਬਨਾਮ ਵਿੰਗ ਕਮਾਂਡਰ ਟੀ. ਪਾਰਥਾਸਾਰਥੀ (2001) 1 ਐਸਸੀਸੀ 158 [2000] 4 Suppl. ਐਸਸੀਆਰ 531; ਬੈਂਕ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਬਨਾਮ ਓ.ਪੀ. ਸਵਰਨਕਰ (2003) 2 ਐਸਸੀਸੀ 721: [2002] 5 Suppl. ਐਸਸੀਆਰ 438; ਭਾਰਤੀ ਰਿਜ਼ਰਵ ਬੈਂਕ ਬਨਾਮ ਸੇਸਿਲ ਡੇਨਿਸ ਸੋਲੋਮਨ (2004) 9 ਐਸਸੀਸੀ 461: [2003] 6 Suppl. ਐਸਸੀਆਰ 465; ਸਕੱਤਰ,

ਤਕਨੀਕੀ ਸਿੱਖਿਆ, ਯੂ.ਪੀ. ਅਤੇ Ors. v. ਲਲਿਤ ਮੋਹਨ ਉਪਾਧਿਆਏ (2007) 4 ਐਸਸੀਸੀ 492: [2007] 4 ਐਸਸੀਆਰ 976; ਨਿਊ ਇੰਡੀਆ ਅਸ਼ੋਰੈਂਸ ਕੰਪਨੀ ਲਿਮਿਟੇਡ ਬਨਾਮ ਰਘੁਵੀਰ ਸਿੰਘ ਨਾਰੰਗ ਅਤੇ ਹੋਰ (2010) 5 ਐਸਸੀਸੀ 335 [2010] 4 ਐਸਸੀਆਰ 299; ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ ਅਤੇ ਓ.ਆਰ.ਐਸ. v. ਹਿਤੇਂਦਰ ਕੁਮਾਰ ਸੋਨੀ (2014) 13 ਐਸਸੀਸੀ 204: [2014] 6 ਐਸਸੀਆਰ 563 ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ।

ਕੇਸ ਕਾਨੂੰਨ ਦਾ ਹਵਾਲਾ

[2005] 4 ਸਪਲ. ਐਸਸੀਆਰ 156	ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ	6 ਲਈ
(1998) 9 ਐਸਸੀਸੀ 559	ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ	6 ਲਈ
[2002] 2 ਐਸਸੀਆਰ 396	ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ	6 ਲਈ
[1978] 3 ਐਸਸੀਆਰ 12	ਦਾ ਅਨੁਸਰਣ ਕੀਤਾ	8 ਲਈ
[1987] ਐਸਸੀਆਰ 1173	'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ	8 ਲਈ
ਏਆਈਆਰ 1954 ਐਸਸੀ 584	'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ	ਲਈ 10 ਏ
[1968] 3 ਐਸਸੀਆਰ 857	'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ	10[B] ਲਈ
[1981] 2 ਐਸਸੀਆਰ 490	ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ	10[ਈ] ਲਈ
[1989] 1 ਐਸਸੀਆਰ 612	ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ	10[ਈ] ਲਈ
[1993] 2 ਐਸਸੀਆਰ 250	ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ	10[ਈ] ਲਈ
[1997] 2 ਐਸਸੀਆਰ 1170	ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ	10[ਈ] ਲਈ
(1998) 5 ਐਸਸੀਸੀ 461	ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ	10[ਈ] ਲਈ
[2000] 4 ਸਪਲ. ਐਸਸੀਆਰ 531	ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ	10[ਈ] ਲਈ
[2002] 5 ਸਪਲ. ਐਸਸੀਆਰ 438	ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ	10[ਈ] ਲਈ
[2003] 6 ਸਪਲ. ਐਸਸੀਆਰ 465	ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ	10[ਈ] ਲਈ
[2007] 4 ਐਸਸੀਆਰ 976	ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ	10[ਈ] ਲਈ
[2010] 4 ਐਸਸੀਆਰ 299	ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ	10[ਈ] ਲਈ
[2014] 6 ਐਸਸੀਆਰ 563	ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ	10[ਈ] ਲਈ

2019 ਦੀ ਸਿਵਲ ਅਪੀਲੀ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ: ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 6567

2018 ਦੇ W.A. ਨੰਬਰ 796 ਵਿੱਚ ਏਰਨਾਕੁਲਮ ਵਿਖੇ ਕੇਰਲ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ 09.04.2018 ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਅਤੇ ਆਦੇਸ਼ ਤੋਂ

ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਮਾਧਵੀ ਦੀਵਾਨ, ਏ.ਐੱਸ.ਜੀ., ਲਲਿਤ ਭਸੀਨ, ਮਿਸ. ਨੀਨਾ ਗੁਪਤਾ, ਸ. ਪਲਕ ਚੱਢਾ, ਪੀ.ਵੀ. ਯੋਗੇਸ਼ਵਰਨ, ਧਵਲ ਜੈਨ, ਕੁ. ਵੈਸ਼ਾਲੀ ਵਰਮਾ, ਐਡਵੋਕੇਟ. ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਲਈ।

ਜਵਾਬਦੇਹੀ ਲਈ ਜਮਸ਼ੇਦ ਪੀ. ਕਾਮਾ, ਸੀਨੀਅਰ ਐਡਵੋਕੇਟ, ਅਨਿਲ ਕੁਮਾਰ ਮਿਸ਼ਰਾ-1, ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਸੁਰੂਚੀ ਕੁਮਾਰ, ਐਮ. ਕੁਮਾਰ ਐਡਵੋਕੇਟ,

ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਉਦੈ ਉਮੇਸ਼ ਲਲਿਤ, ਜੇ.

1. ਛੁੱਟੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ।

2. ਇਹ ਅਪੀਲ 09.04.2018 ਨੂੰ ਕੇਰਲਾ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਅਰਨਾਕੁਲਮ ਵਿਖੇ 2018 ਦੀ ਰਿੱਟ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 796 ਵਿੱਚ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਤਰਜੀਹੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਫੈਸਲੇ ਅਤੇ ਆਦੇਸ਼ ਤੋਂ ਪੈਦਾ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਿੰਗਲ ਦੁਆਰਾ ਲਏ ਗਏ ਵਿਚਾਰ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕਰਦੀ ਹੈ। 2018 ਦੀ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ (ਸਿਵਲ) ਨੰਬਰ 1991 ਵਿੱਚ ਜੱਜ।

3. ਤਤਕਾਲ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਬੁਨਿਆਦੀ ਮੁੱਦਾ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਜਵਾਬਦਾਤਾ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਇੱਕ ਪਾਇਲਟ, ਆਪਣਾ ਅਸਤੀਫਾ ਵਾਪਸ ਲੈ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੋ 03.07.2017 ਨੂੰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

4. ਇਸ ਮੁੱਦੇ ਵਿੱਚ ਵਿਵਾਦ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕਾਨੂੰਨੀ ਉਪਬੰਧ ਅਤੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਨਿਯਮ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹਨ:-

ਏਜੇ ਏਅਰ ਕਰਾਫਟ ਐਕਟ, 1934 ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 5, 7 ਅਤੇ 8(2) ਦੁਆਰਾ ਅਤੇ ਇੰਡੀਅਨ ਟੈਲੀਗ੍ਰਾਫ ਐਕਟ, 1885 ਦੀ ਧਾਰਾ 4 ਦੁਆਰਾ, ਏਅਰ ਕਰਾਫਟ ਨਿਯਮ, 1937 (ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ 'ਨਿਯਮਾਂ' ਵਜੋਂ ਜਾਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ) ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹੋਏ) ਕੇਂਦਰ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਬਣਾਏ ਗਏ ਸਨ। ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਭਾਗ XIIA "ਰੈਗੂਲੇਟਰੀ ਉਪਬੰਧਾਂ" ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹੈ, ਉਕਤ ਹਿੱਸੇ ਵਿੱਚ ਨਿਯਮ 133A ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ:-

"133A. ਡਾਇਰੈਕਟਰ-ਜਨਰਲ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਦੇਸ਼- (1) ਡਾਇਰੈਕਟਰ-ਜਨਰਲ, ਏਅਰਮੈਨ ਨੂੰ ਨੋਟਿਸ (NOTAMS), ਏਅਰੋਨਾਟਿਕਲ ਇਨਫਰਮੇਸ਼ਨ ਪਬਲੀਕੇਸ਼ਨ, ਏਰੋਨਾਟਿਕਲ ਇਨਫਰਮੇਸ਼ਨ ਸਰਕੂਲਰ (AICs), ਏਅਰਕ੍ਰਾਫਟ ਦੇ ਮਾਲਕਾਂ ਅਤੇ ਰੱਖ-ਰਖਾਅ ਇੰਜੀਨੀਅਰਾਂ ਨੂੰ ਨੋਟਿਸ ਅਤੇ ਸਿਵਲ ਏਵੀਏਸ਼ਨ ਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਏਅਰਕ੍ਰਾਫਟ ਐਕਟ, 1934 (1934 ਦਾ 22) ਜਾਂ ਭਾਰਤ ਵਿੱਚ ਜਾਂ ਭਾਰਤ ਵਿੱਚ ਰਜਿਸਟਰਡ ਹਵਾਈ ਜਹਾਜ਼ਾਂ ਦੇ ਸੰਚਾਲਨ, ਵਰਤੋਂ, ਕਬਜ਼ੇ, ਰੱਖ-ਰਖਾਅ ਜਾਂ ਨੈਵੀਗੇਸ਼ਨ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਨਾਲ ਅਸੰਗਤ ਨਾ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਜਾਰੀ ਕਰੋ।

(2) ਉਪ-ਨਿਯਮ (1) ਦੇ ਅਧੀਨ ਸਿਵਲ ਏਵੀਏਸ਼ਨ ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਨੂੰ 30 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਡਾਇਰੈਕਟੋਰੇਟ ਜਨਰਲ ਆਫ ਸਿਵਲ ਏਵੀਏਸ਼ਨ ਦੀ ਵੈੱਬਸਾਈਟ 'ਤੇ ਰੱਖਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਤਾਂ ਜੋ ਇਸ ਨਾਲ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਹੋਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਵਾਲੇ ਸਾਰੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਤੋਂ ਇਤਰਾਜ਼ਾਂ ਅਤੇ ਸੁਝਾਵਾਂ ਨੂੰ ਸੱਦਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕੇ। :

ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਜਨਰਲ, ਲੋਕ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ ਅਤੇ ਲਿਖਤੀ ਹੁਕਮ ਦੇ ਕੇ ਅਜਿਹੇ ਇਤਰਾਜ਼ਾਂ ਅਤੇ ਸੁਝਾਵਾਂ ਨੂੰ ਬੁਲਾਉਣ ਦੀ ਲੋੜ ਅਨੁਸਾਰ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।

(3) ਉਪ-ਨਿਯਮ (1) ਅਧੀਨ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਰੇਕ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ ਜਾਂ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਅਜਿਹਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।"

B] 27.10.2009 ਨੂੰ ਸਿਵਲ ਏਵੀਏਸ਼ਨ ਦੇ ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਜਨਰਲ (DGCA) ਨੇ "ਸਿਵਿਲ ਏਵੀਏਸ਼ਨ ਦੀ ਲੋੜ" ("ਛੋਟੇ ਲਈ CAR") ਨੂੰ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ।

"ਨਾਗਰਿਕ ਹਵਾਬਾਜ਼ੀ ਦੇ ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਜਨਰਲ ਦਾ ਦਫ਼ਤਰ, ਤਕਨੀਕੀ ਕੇਂਦਰ, ਸਫ਼ਦਰਜੰਗ ਹਵਾਈ ਅੱਡਾ, ਨਵੀਂ ਦਿੱਲੀ, ਸਾਹਮਣੇ

ਨਾਗਰਿਕ ਹਵਾਬਾਜ਼ੀ ਦੀ ਲੋੜ

ਸੈਕਸ਼ਨ 7-ਫਲਾਈਟ ਚਾਲਕ ਦਲ ਦੇ ਮਿਆਰ ਸਿਖਲਾਈ ਅਤੇ ਲਾਇਸੰਸਿੰਗ

ਲੜੀ 'X' ਭਾਗ II

ਅੰਕ II, 27 ਅਕਤੂਬਰ 2009 ਤੁਰੰਤ ਪ੍ਰਭਾਵੀ

ਵਿਸ਼ਾ: ਪਾਇਲਟਾਂ ਦੁਆਰਾ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਦੇਣ ਵਾਲੀਆਂ ਏਅਰਲਾਈਨਾਂ ਲਈ 'ਨੋਟਿਸ ਪੀਰੀਅਡ' ਦੀ ਲੋੜ

1. ਜਾਣ-ਪਛਾਣ

1.1 ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਪਾਇਲਟ ਏਅਰਲਾਈਨਜ਼ ਨੂੰ ਕੋਈ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤੇ ਬਿਨਾਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਰਹੇ ਹਨ। ਕੁਝ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਪਾਇਲਟਾਂ ਦੇ ਸਮੂਹ ਵੀ ਬਿਨਾਂ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤੇ ਇਕੱਠੇ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਦਿੰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਏਅਰਲਾਈਨਾਂ ਨੂੰ ਆਖਰੀ ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਆਪਣੀਆਂ ਉਡਾਣਾਂ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਲਈ ਮਜਬੂਰ ਹੋਣਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ। ਪਾਇਲਟਾਂ ਵੱਲੋਂ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਅਸਤੀਫੇ ਅਤੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਉਡਾਣਾਂ ਰੱਦ ਕਰਨ ਨਾਲ ਯਾਤਰੀਆਂ ਨੂੰ ਅਸੁਵਿਧਾ ਅਤੇ ਪ੍ਰੇਸ਼ਾਨੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਕਈ ਵਾਰ ਪਾਇਲਟਾਂ ਦੀ ਅਜਿਹੀ ਅਚਨਚੇਤੀ ਕਾਰਵਾਈ ਇੱਕ ਠੋਸ ਕਦਮ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਜੋ ਏਅਰਲਾਈਨਾਂ ਨੂੰ ਫਿਰੌਤੀ ਲਈ ਫੜਨ ਅਤੇ ਯਾਤਰਾ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਫਸਾਉਣ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੈ। ਇਹ ਇੱਕ ਬਹੁਤ ਹੀ ਅਣਚਾਹੇ ਅਭਿਆਸ ਹੈ ਅਤੇ ਜਨਤਕ ਹਿੱਤਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਹੈ।

1.2 ਪਾਇਲਟਾਂ ਦੀ ਅਜਿਹੀ ਕਾਰਵਾਈ ਏਅਰਕ੍ਰਾਫਟ ਰੂਲਜ਼, 1937 ਦੇ ਨਿਯਮ 39ਏ ਦੇ ਉਪ-ਨਿਯਮ (2) ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਹੇਠਾਂ ਲਿਖਿਆ ਹੈ:

“ਕੇਂਦਰ ਸਰਕਾਰ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਾਂ ਅਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਲਾਇਸੈਂਸ ਜਾਂ ਦਰਜਾਬੰਦੀ ਨੂੰ ਰੱਖਣ ਤੋਂ ਰੋਕ ਸਕਦੀ ਹੈ ਨਿਯਮ 38 ਵਿੱਚ ਜੇ ਇਸਦੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ ਜਨਤਕ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ।"

2. ਉਪਯੋਗਤਾ

2.1 ਇਹ ਸਿਵਲ ਏਵੀਏਸ਼ਨ ਲੋੜ ਪਾਇਲਟਾਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗੀ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਏਅਰਕ੍ਰਾਫਟ ਰੂਲਜ਼, 1937 ਦੇ ਨਿਯਮ 3 ਦੀ ਧਾਰਾ (9A) ਵਿੱਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕਿਸੇ ਵੀ ਹਵਾਈ ਆਵਾਜਾਈ ਦੇ ਕੰਮ ਦੇ ਨਿਯਮਤ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ।

2.2 ਇਹ CAR ਸ਼ਹਿਰੀ ਹਵਾਬਾਜ਼ੀ ਮੰਤਰਾਲੇ ਦੀ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਨਾਲ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਪੱਤਰ ਨੰ.A2012/08/2005-A ਮਿਤੀ 1 ਸਤੰਬਰ 2005 ਅਤੇ No.A.60015/024/2008-VE ਮਿਤੀ 21 ਅਕਤੂਬਰ 2009 ਰਾਹੀਂ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ।

3. ਲੋੜਾਂ

3.1 ਇੱਕ ਪਾਇਲਟ ਨੂੰ ਏਅਰਲਾਈਨ ਸੰਚਾਲਨ ਲਈ ਵਰਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਇੱਕ ਜਹਾਜ਼ ਨੂੰ ਚਲਾਉਣ ਲਈ ਸਿਖਲਾਈ ਦੇਣ ਵਿੱਚ ਲਗਭਗ ਚਾਰ ਮਹੀਨੇ ਲੱਗਦੇ ਹਨ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਸਨੂੰ ਜਹਾਜ਼ ਦੀਆਂ ਤਕਨੀਕੀ ਅਤੇ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਪ੍ਰੀਖਿਆਵਾਂ ਪਾਸ ਕਰਨੀਆਂ ਪੈਂਦੀਆਂ ਹਨ, ਸਿਮੂਲੇਟਰ ਅਤੇ ਉਡਾਣ ਦੀ ਸਿਖਲਾਈ ਦੇਣੀ ਪੈਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਲਾਇਸੈਂਸ ਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ "ਹੁਨਰ ਟੈਸਟ" ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਸਿਖਲਾਈ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ, ਪਾਇਲਟ ਸਿਰਫ ਸਹਿ-ਪਾਇਲਟ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪਾਇਲਟ-ਇਨ-ਕਮਾਂਡ (ਪੀਆਈਸੀ) ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਹਾਜ਼ ਨੂੰ ਚਲਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਉਸ ਨੂੰ ਹਵਾਈ ਜਹਾਜ਼ ਦੇ ਪੀਆਈਸੀ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਡਾਣ ਭਰਨ ਲਈ ਤਜਰਬਾ ਹਾਸਲ ਕਰਨ ਅਤੇ 'ਸਕਿੱਲ ਟੈਸਟ' ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਇੱਕ ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰਾਪਤ ਪਾਇਲਟ-ਇਨ-ਕਮਾਂਡ ਨੂੰ ਬਦਲਣ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਏਅਰਲਾਈਨ ਨੂੰ ਚਾਰ ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮਾਂ ਲੱਗ ਸਕਦਾ ਹੈ।

3.2 ਪਾਇਲਟ ਉੱਚ ਹੁਨਰਮੰਦ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਜਹਾਜ਼ ਅਤੇ ਯਾਤਰੀਆਂ ਦੀ ਪੂਰੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਆਪਣੇ ਮੋਢਿਆਂ 'ਤੇ ਲੈਂਦੇ ਹਨ। ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਉਸ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਲਈ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਉਹ ਯਾਤਰਾ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਏਅਰਲਾਈਨਾਂ ਨਾਲ ਸਾਂਝੀਆਂ ਕਰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

3.3 ਉਪਰੋਕਤ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ, ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਪਾਇਲਟਾਂ ਦੀ ਕੋਈ ਵੀ ਕਾਰਵਾਈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਨੋਟਿਸ ਪੀਰੀਅਡ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਏਅਰਲਾਈਨਜ਼ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ, ਜਿਸ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਆਖਰੀ ਸਮੇਂ ਵਿੱਚ ਉਡਾਣਾਂ ਰੱਦ ਹੋ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਯਾਤਰੀਆਂ ਨੂੰ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਜਨਤਕ ਹਿੱਤਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕਾਰਵਾਈ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

3.4 ਇਸ ਲਈ, ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਹਵਾਈ ਟ੍ਰਾਂਸਪੋਰਟ ਅਦਾਰੇ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਹਰ ਪਾਇਲਟ, ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦਾ ਇੱਕ 'ਨੋਟਿਸ ਪੀਰੀਅਡ' ਦੇਵੇਗਾ, ਜੋ ਕਿ ਏਅਰ ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਨੂੰ ਛੱਡਣ ਦੇ ਆਪਣੇ ਇਰਾਦੇ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਨੌਕਰੀ ਨੋਟਿਸ ਪੀਰੀਅਡ ਦੇ ਦੌਰਾਨ, ਨਾ ਤਾਂ ਪਾਇਲਟ ਉਸ ਨੂੰ ਸੌਂਪੇ ਗਏ ਫਲਾਈਟ ਡਿਊਟੀਆਂ ਨੂੰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰੇਗਾ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਮਾਲਕ ਪਾਇਲਟ ਨੂੰ ਉਸ ਦੇ ਕਰਤੱਵਾਂ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਉਸਦੇ ਜਾਇਜ਼ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਤੋਂ ਵਾਂਝਾ ਕਰੇਗਾ। CAR ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਹਿਣ ਕਾਰਨ ਪਾਇਲਟ ਜਾਂ ਹਵਾਈ ਆਵਾਜਾਈ ਦੇ ਕੰਮ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕਾਰਵਾਈ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮਾਮਲਾ ਏਅਰਕ੍ਰਾਫਟ ਰੂਲਜ਼, 1937 ਦੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ।

3.5 ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਹਵਾਈ ਆਵਾਜਾਈ ਦਾ ਕੰਮ ਤਨਖ਼ਾਹ/ਭਾਇਦਿਆਂ ਵਿੱਚ ਕਟੌਤੀ ਦਾ ਸਹਾਰਾ ਲੈਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਕਰਮਚਾਰੀ ਪਾਇਲਟ ਦੇ ਨੁਕਸਾਨ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ

ਨੂੰ ਬਦਲਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਪਾਇਲਟ ਪਹਿਲਾਂ ਉਸਦੀ ਰਿਹਾਈ ਲਈ ਬੇਨਤੀ ਕਰਨ ਲਈ ਸੁਤੰਤਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਅਤੇ ਏਅਰ ਟ੍ਰਾਂਸਪੋਰਟ ਅੰਡਰਟੇਕਿੰਗ ਉਸਦੀ ਬੇਨਤੀ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰੇਗੀ

3.6 ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਨੋਟਿਸ ਪੀਰੀਅਡ ਦੀ ਮਿਆਦ ਪੁੱਗਣ 'ਤੇ ਪਾਇਲਟ ਨੂੰ NOC ਜਾਰੀ ਕਰਨਾ ਹਵਾਈ ਟ੍ਰਾਂਸਪੋਰਟ ਅੰਡਰਟੇਕਿੰਗ ਲਈ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੋਵੇਗਾ, ਅਜਿਹਾ ਨਾ ਕਰਨ 'ਤੇ ਉਹ DGCA ਦੁਆਰਾ ਦੰਡਕਾਰੀ ਕਾਰਵਾਈ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹ ਹੋਵੇਗਾ।

3.7 ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ 'ਨੋਟਿਸ ਪੀਰੀਅਡ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਘਟਾਈ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੇਕਰ ਹਵਾਈ ਆਵਾਜਾਈ ਦਾ ਕੰਮ ਪਾਇਲਟ ਨੂੰ "ਕੋਈ ਇਤਰਾਜ਼ ਨਹੀਂ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ" ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਉਸਦਾ ਅਸਤੀਫਾ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ

(ਡਾ. ਨਸੀਮ ਜ਼ੈਦੀ)

ਸ਼ਹਿਰੀ ਹਵਾਬਾਜ਼ੀ ਦੇ ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਜਨਰਲ "C] ਇੱਥੇ ਇਹ ਦੱਸਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ 16.08.2017 ਨੂੰ ਸ਼ਹਿਰੀ ਹਵਾਬਾਜ਼ੀ ਦੇ ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਜਨਰਲ, ਨਵੀਂ ਦਿੱਲੀ ਦੇ ਦਫ਼ਤਰ ਦੁਆਰਾ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੋਧੀ CAR ਹੁਣ ਰਿਕਾਰਡ ਕਰਦੀ ਹੈ,

"3.1 ਇੱਕ ਪਾਇਲਟ ਨੂੰ ਏਅਰਲਾਈਨ ਸੰਚਾਲਨ ਲਈ ਵਰਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਇੱਕ ਜਹਾਜ਼ ਨੂੰ ਚਲਾਉਣ ਲਈ ਸਿਖਲਾਈ ਦੇਣ ਵਿੱਚ ਲਗਭਗ ਅੱਠ ਤੋਂ ਨੌਂ ਮਹੀਨੇ ਲੱਗਦੇ ਹਨ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਸਨੂੰ ਜਹਾਜ਼ ਦੀਆਂ ਤਕਨੀਕੀ ਅਤੇ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਪ੍ਰੀਖਿਆਵਾਂ ਪਾਸ ਕਰਨੀਆਂ ਪੈਂਦੀਆਂ ਹਨ, ਸਿਮੂਲੇਟਰ ਅਤੇ ਉਡਾਣ ਦੀ ਸਿਖਲਾਈ ਦੇਣੀ ਪੈਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਕਰਨ ਲਈ "ਹੁਨਰ ਪ੍ਰੀਖਿਆ" ਕਰਵਾਉਣੀ ਪੈਂਦੀ ਹੈ। ਉਸ ਨੂੰ ਉਡਾਣ ਲਈ ਛੱਡਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਲਾਇਸੈਂਸ ਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ।"

5. ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਤੱਥ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸਨ:-

a) 15.06.2007 ਨੂੰ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਏਅਰ ਇੰਡੀਆ ਚਾਰਟਰਸ ਲਿਮਟਿਡ ਦੁਆਰਾ 15.06.2007 ਤੋਂ 5 ਸਾਲਾਂ ਲਈ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ 'ਤੇ B737-800 ਸਿਖਲਾਈ ਨੂੰ ਸਫਲਤਾਪੂਰਵਕ ਪੂਰਾ ਕਰਨ 'ਤੇ ਕੋ-ਪਾਇਲਟ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ।

b) 28.07.2011 ਨੂੰ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ 26.03.2011 ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵੀ B737-800 ਸਿਖਲਾਈ ਦੀ ਸਫਲਤਾਪੂਰਵਕ ਸਮਾਪਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਏਅਰ ਇੰਡੀਆ ਚਾਰਟਰਜ਼ ਲਿਮਿਟੇਡ ਦੁਆਰਾ ਕੈਪਟਨ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। 25.01.2017 ਨੂੰ ਉਸ ਨੂੰ ਕਮਾਂਡਰ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਕਲਾਜ਼ 33 ਅਤੇ 34 ਸਨ: -

"33 ਤੁਹਾਡੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਕੰਪਨੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਛੱਡਣ ਦੀ ਇੱਛਾ ਹੋਣ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਤੁਸੀਂ CAR ਸੈਕਸ਼ਨ 7-ਫਲਾਈਟ ਕ੍ਰੂ ਸਟੈਂਡਰਡਜ਼ ਟਰੇਨਿੰਗ ਅਤੇ ਲਾਇਸੈਂਸਿੰਗ, ਸੀਰੀਜ਼ "X" ਭਾਗ II ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਕੰਪਨੀ ਨੂੰ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦਿਓਗੇ। , ਅੰਕ II ਮਿਤੀ 27 ਅਕਤੂਬਰ, 2009 ਅਤੇ ਸਮੇਂ-ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਸੋਧੇ ਹੋਏ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਤੁਹਾਨੂੰ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਕੰਪਨੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਕਰਨ ਦੀ ਵੀ ਲੋੜ ਹੋਵੇਗੀ।

34. ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ ਤੁਹਾਡੀ ਸੇਵਾ ਬੰਦ ਕਰਨ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਜਾਂ ਤੁਹਾਡੇ ਕੰਪਨੀ ਨੂੰ ਛੱਡਣ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਤੁਸੀਂ ਕੰਪਨੀ ਦੀ ਜਾਇਦਾਦ ਦਾ ਲੇਖਾ-ਜੋਖਾ ਕਰਨ ਅਤੇ ਵਾਪਸ ਕਰਨ ਲਈ ਪਾਬੰਦ ਹੋਵੋਗੇ,

ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪਛਾਣ ਪੱਤਰ, ਯੰਤਰ, ਔਜ਼ਾਰ, ਕਿਤਾਬਾਂ, ਵਰਦੀਆਂ, ਕੰਪਨੀ। ਰਿਹਾਇਸ਼, ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਹੈ, ਤੁਹਾਡੇ ਕਬਜ਼ੇ, ਹਿਰਾਸਤ ਜਾਂ ਚਾਰਜ ਵਿੱਚ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਹਿਣ 'ਤੇ ਤੁਹਾਡਾ ਵਜ਼ੀਫ਼ਾ/ਤਨਖ਼ਾਹ ਰੋਕ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਬਰਾਬਰ ਦੀ ਰਕਮ ਵਸੂਲ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਅਜਿਹੀ ਕੋਈ ਹੋਰ ਕਾਰਵਾਈ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਚਿਤ ਸਮਝਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

c) 05.05.2017 ਤੋਂ ਕੰਪਨੀ ਦਾ ਨਾਮ 'ਏਅਰ ਇੰਡੀਆ ਚਾਰਟਰਸ ਲਿਮਿਟੇਡ' ਤੋਂ ਬਦਲ ਕੇ 'ਏਅਰ ਇੰਡੀਆ ਐਕਸਪ੍ਰੈਸ ਲਿਮਿਟੇਡ' ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

d) 03.07.2017 ਨੂੰ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੇ ਆਪਣਾ ਅਸਤੀਫਾ ਜਮ੍ਹਾਂ ਕਰਾਉਣ ਵਾਲੀ ਪਹਿਲੀ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਸੰਚਾਲਨ ਦੇ ਮੁਖੀ ਨੂੰ ਈ-ਮੇਲ ਰਾਹੀਂ ਇੱਕ ਸੰਚਾਰ ਭੇਜਿਆ। ਪੱਤਰ ਵਿੱਚ ਸਬੰਧਤ ਦਾਅਵੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸਨ:-

"1, ਕੈਪਟਨ ਜੀ.ਕੇ. ਸੰਧੂ, ਏਅਰ ਇੰਡੀਆ ਦੇ ਪਹਿਲੇ ਬੈਚ ਤੋਂ ਹਾਂ। ਐਕਸਪ੍ਰੈਸ ਪਾਇਲਟ, 12 ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਉਡਾਣ ਭਰ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਮੇਰੇ ਫਲਾਇੰਗ ਕਰੀਅਰ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਵੀ ਥਾਂ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਮੈਂ ਅੱਜ ਆਪਣਾ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਰਿਹਾ ਹਾਂ। ਕਿਰਪਾ ਕਰਕੇ ਇਸਨੂੰ ਮੇਰੇ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਨੋਟਿਸ ਪੀਰੀਅਡ ਸਮਝੋ। ਮੈਂ ਆਪਣੇ ਅਸਤੀਫੇ ਦੇ ਕਾਰਨਾਂ ਨੂੰ ਹੇਠਾਂ ਸੂਚੀਬੱਧ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹਾਂ।

ਜੇਕਰ ਇਸ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਮੈਨੂੰ ਜ਼ਿਆਦਾ ਸਮੇਂ ਲਈ ਘਰ ਤੋਂ ਦੂਰ ਰਹਿਣ ਲਈ ਮਜਬੂਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਮੇਰੇ ਲਈ ਘਰ ਛੱਡਣਾ ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੋਵੇਗਾ ਕੰਪਨੀ ਨੇ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਪੂਰੀ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ, ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਸਭ ਤੋਂ ਘੱਟ ਕਾਰਨ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਮੈਂ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਹੈ।"

e) ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਉਪਰੋਕਤ ਅਸਤੀਫੇ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਇੱਕ ਬਦਲੀ ਪਾਇਲਟ ਜਿਵੇਂ ਕਿ. ਕੈਪਟਨ ਜੀਵਨ ਮਹਾਪਾਤਰਾ 14.08.2017 ਨੂੰ ਬਤੌਰ ਕੈਪਟਨ ਰੁਝੇ ਹੋਏ ਸਨ ਅਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੁਆਰਾ ਉਸਨੂੰ ਢੁਕਵੀਂ ਸਿਖਲਾਈ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜਿਸਦੀ ਕੀਮਤ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਰੁਪਏ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸੀ। 12,00,000/-

f) 02.09.2017 ਨੂੰ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ ਅਸਤੀਫਾ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ:-

"ਪਿਆਰੀ ਮੈਡਮ,

ਏਅਰ ਇੰਡੀਆ ਐਕਸਪ੍ਰੈਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਤੋਂ ਮਿਤੀ 03.07.2017 ਨੂੰ ਤੁਹਾਡਾ ਅਸਤੀਫਾ ਸਮਰੱਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਲਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਤੁਹਾਡੇ ਅਸਤੀਫੇ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੇ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਪੂਰੀ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਤੁਹਾਡੀ ਸੰਭਾਵਿਤ ਰਿਹਾਈ।

ਇਹ ਤੁਹਾਡੀ ਕਿਸਮ ਦੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਲਈ ਹੈ। ਤੁਹਾਨੂੰ ਰੀਲੀਜ਼ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸਾਰੀਆਂ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਰਸਮਾਂ ਪੂਰੀਆਂ ਕਰਨ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।"

g) ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਬਾਅਦ, 18.12.2017 ਨੂੰ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਈ-ਮੇਲ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਅਨੁਸਾਰ ਆਪਣਾ ਅਸਤੀਫਾ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ:-

"ਸਤਿਕਾਰਯੋਗ ਸਰ,

ਮੈਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹਾਂਗਾ ਕਿ ਮੈਂ ਆਪਣਾ ਅਸਤੀਫਾ ਮਿਤੀ 3 ਜੁਲਾਈ, 2017 ਨੂੰ ਤੁਰੰਤ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਾਲ ਵਾਪਸ ਲੈ ਰਿਹਾ ਹਾਂ ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਮੌਜੂਦਾ ਅਹੁਦੇ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕੰਪਨੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਕਰਨਾ ਜਾਰੀ ਰੱਖਾਂਗਾ।

ਸ਼ੁਭਕਾਮਨਾਵਾਂ,

ਕੈਪਟਨ ਜੀ.ਕੇ. ਸੰਧੂ ਸਟਾਫ਼ ਨੰ: 76002"

h) 29.12.2017 ਨੂੰ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੇ ਵਕੀਲਾਂ ਤੋਂ ਇੱਕ ਪੱਤਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਇਆ ਸੀ ਕਿ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸਨੇ ਅਸਤੀਫਾ ਵਾਪਸ ਲੈ ਲਿਆ ਹੈ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ 02.01.2018 ਤੋਂ ਭਵਿੱਖ ਦੀਆਂ ਉਡਾਣਾਂ ਲਈ ਸੂਚੀਬੱਧ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ 04.01.2018 ਨੂੰ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਇੱਕ ਜਵਾਬ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ ਸੀ:-

ਕਿਰਪਾ ਕਰਕੇ ਨੋਟ ਕਰੋ ਕਿ ਤੁਹਾਡੇ ਅਸਤੀਫ਼ੇ ਦੇ ਪੱਤਰ ਨੂੰ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਦੀ ਤੁਹਾਡੀ ਬੇਨਤੀ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਤੁਹਾਡਾ ਅਸਤੀਫਾ 03.07.2017 ਤੋਂ ਇਸ ਦੀ ਸਵੀਕ੍ਰਿਤੀ ਦੇ ਕਾਰਨ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੋ ਗਿਆ ਸੀ ਮਿਤੀ 02.09.2017 ਨੂੰ ਈਮੇਲ ਰਾਹੀਂ ਅਤੇ ਤੁਸੀਂ ਕੰਪਨੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਤੋਂ ਰਿਹਾ ਹੋ ਗਏ ਹੋ। 02.01.2018 (ਭਾਵ 03.07.2017 ਤੋਂ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਨੋਟਿਸ ਮਿਆਦ ਪੂਰੀ ਹੋਣ 'ਤੇ)

6. ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੇ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ (ਸਿਵਲ) ਨੰ. 02.09.2017 ਅਤੇ 04.01.2018 ਦੇ ਪੱਤਰਾਂ ਨੂੰ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇਣ ਅਤੇ ਇਹ ਘੋਸ਼ਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਰੁਕਾਵਟ ਦੇ ਸਾਰੇ ਸੇਵਾ ਲਾਭਾਂ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਲਈ ਯੋਗ ਅਤੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਅਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਤੁਰੰਤ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਰਦੇਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ। ਜਵਾਬਦੇਹ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਹੋਰ ਸੇਵਾ ਸ਼ਰਤਾਂ. ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੁਆਰਾ 22.02.2018 ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਅਤੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੁਆਰਾ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਵੱਲੋਂ ਖੇਤਰੀ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਵਿਚਾਰਨ ਲਈ ਲਏ ਗਏ ਇਤਰਾਜ਼ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। CAR (Ext.P3) ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਸ਼੍ਰੀਕਾਂਤਹ S.M. v. ਭਰਥ ਅਰਥ ਮੂਵਰਸ ਲਿਮਿਟੇਡ, ਜੇ.ਐਨ. ਸ਼੍ਰੀਵਾਸਤਵ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ, ਸ਼ੰਭੂ ਮੁਰਾਰੀ ਸਿਨਹਾ ਬਨਾਮ ਪ੍ਰੋਜੈਕਟ ਐਂਡ ਡਿਵੈਲਪਮੈਂਟ ਇੰਡੀਆ ਲਿਮਟਿਡ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਅਸਤੀਫਾ ਉਸ ਨੂੰ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਮੁਕਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਵਾਪਸ ਲਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨੇ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਿਆ:

"ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਵੀ ਕਿਉਂਕਿ ਅਸਤੀਫਾ 02.01.2018 ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਣਾ ਸੀ, ਇਸ ਲਈ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਆਪਣਾ ਅਸਤੀਫਾ ਬਹੁਤ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਵਾਪਸ ਲੈ ਸਕਦਾ ਸੀ ਅਤੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਇਸ ਨੂੰ ਰੋਕ ਨਹੀਂ ਸਕਦੇ ਸਨ ਜਾਂ ਇਸਨੂੰ ਰੱਦ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਸਨ। ਇਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਹੋਰ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਹੈ। Ext.p3 ਦੀ ਧਾਰਾ 3.6 ਅਧੀਨ ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਅਸਤੀਫਾ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ 'ਤੇ ਐਨਓਸੀ ਜਾਰੀ ਕਰਨ ਲਈ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਇਤਰਾਜ਼ ਨਹੀਂ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਉਦੋਂ ਵੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਜਦੋਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਐਕਸਟ P8 ਪੱਤਰ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਅਤੇ 02.01.2018 ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਆਪਣੀ ਡਿਊਟੀ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ।

7. ਦੁਖੀ ਹੋਏ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਨੇ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਵਿਰੁੱਧ 2018 ਦੀ ਰਿੱਟ ਅਪੀਲ ਨੰ. 796 ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ। ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ 09.04.2018 ਦੇ ਆਪਣੇ ਫੈਸਲੇ ਅਤੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੁਆਰਾ ਚੁਣੌਤੀ

ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜੋ ਕਿ ਇਸ ਸਮੇਂ ਚੁਣੌਤੀ ਅਧੀਨ ਹੈ। ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੁਆਰਾ ਨੋਟ ਕੀਤੇ ਗਏ ਫੈਸਲਿਆਂ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਿਆ:

"ਉਕਤ ਵਿਸ਼ੇ 'ਤੇ ਨਿਪਟਾਏ ਗਏ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਸ਼ੱਕ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਜਿਸ ਨੇ ਇੱਕ ਅਸਤੀਫ਼ੇ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ, ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਖਤਮ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਲਈ ਇਹ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਹੋਵੇਗਾ..... ਇਹ ਧਿਆਨ ਦੇਣ ਯੋਗ ਹੈ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਨੇ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਸੀ ਕਿ ਅਸਤੀਫ਼ੇ ਦੇ Ext.P2 ਪੱਤਰ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। Ext ਦੀ ਮਿਆਦ P5 ਇਹ ਪ੍ਰਗਟ ਕਰੇਗਾ ਕਿ ਇਸਨੂੰ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ 'ਤੇ ਹੀ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਸ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ, Ext.P5 ਅੱਖਰ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣਾ ਢੁਕਵਾਂ ਹੈ।"

8. ਇਸ ਅਪੀਲ ਵਿੱਚ ਅਸੀਂ ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਮਾਧਵੀ ਦੀਵਾਨ, ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਲਈ ਐਡੀਸ਼ਨਲ ਸਾਲਿਸਿਟਰ ਜਨਰਲ ਅਤੇ ਸ਼੍ਰੀ ਜਮਸ਼ੇਦ ਪੀ. ਕਾਮਾ, ਜਵਾਬਦੇਹ ਦੇ ਸੀਨੀਅਰ ਐਡਵੋਕੇਟ ਨੂੰ ਸੁਣਿਆ।

ਸਿੱਖਿਅਤ ਐਡੀਸ਼ਨਲ ਸਾਲਿਸਟਰ ਜਨਰਲ ਨੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਆਮ ਹਾਲਤਾਂ ਵਿੱਚ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਅਸਤੀਫ਼ੇ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਅਸਤੀਫ਼ਾ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਦੇ ਉਸਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਵਿੱਚ ਠੀਕ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਪਰ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਨੇ ਨਿਯਮ ਦੇ ਦੋ ਅਪਵਾਦਾਂ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਉਸਨੇ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ ਬਨਾਮ ਗੋਪਾਲ ਚੰਦਰ ਮਿਸ਼ਰਾ ਅਤੇ ਬਲਰਾਮ ਗੁਪਤਾ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤ ਯੂਨੀਅਨ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਕਿ ਜਿਵੇਂ ਕਿ CAR ਦੁਆਰਾ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਪਾਇਲਟਾਂ ਦੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਇੱਕ ਵੱਖਰੇ ਪੱਧਰ 'ਤੇ ਖੜ੍ਹੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਇੱਕ ਬਦਲ ਜਾਂ ਵਿਕਲਪ ਲੱਭਣਾ ਹੈ। ਪਾਇਲਟ ਲਈ ਸਬੰਧਤ ਨਵੀਂ ਪ੍ਰਤਿਭਾ ਨੂੰ ਸਿਖਲਾਈ ਦੇਣ ਲਈ ਕੁਝ ਖਰਚੇ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋਵੇਗੀ। ਹਾਲਾਤ ਵਿੱਚ, CAR ਨੇ ਕੁਝ ਪਾਬੰਦੀਆਂ ਲਗਾਈਆਂ ਸਨ ਅਤੇ ਜਨਤਕ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕੀਤੇ ਸਨ। ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਨੇ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਕੋਈ ਵਿਕਲਪ ਲੱਭਣ ਅਤੇ ਸਿਖਲਾਈ ਦੇਣ ਲਈ ਢੁਕਵੇਂ ਕਦਮ ਚੁੱਕੇ ਸਨ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਤੁਰੰਤ ਕੇਸ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤੇ ਅਪਵਾਦਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਆਇਆ ਸੀ।

ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਸ਼੍ਰੀ ਜਮਸ਼ੇਦ ਪੀ. ਕਾਮਾ, ਸਿੱਖਿਅਤ ਸੀਨੀਅਰ ਐਡਵੋਕੇਟ ਨੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਕਿ ਇਸ ਨੁਕਤੇ 'ਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਤੈਅ ਹੈ ਕਿ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਸ ਦੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਜਾਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਅਸਤੀਫਾ ਵਾਪਸ ਲੈ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਉਸਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਅਸਤੀਫਾ ਸੰਭਾਵੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਣਾ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਇਸ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਅਸਤੀਫਾ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ। ਉਸ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਤੱਥ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਪਾਇਲਟ ਦੀ ਸਿਖਲਾਈ ਲਈ ਖਰਚ ਕਰਨਾ ਪਏਗਾ, ਇਸ ਦਾ ਕੋਈ ਨਤੀਜਾ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ, ਕਿਉਂਕਿ ਏਅਰ ਇੰਡੀਆ ਦੇ ਆਕਾਰ ਦੇ ਸੰਗਠਨ ਲਈ ਪਾਇਲਟਾਂ ਦੀ ਲੋੜ ਅਤੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਸਿਖਲਾਈ ਨਿਯਮਤ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾ ਹੋਵੇਗੀ।

9. ਵਿਰੋਧੀ ਬੇਨਤੀਆਂ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਤੱਥ ਨੂੰ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਡਿਊਟੀ ਜੁਆਇਨ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਾ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਅਜਿਹਾ ਲਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕੁਝ ਸਮੇਂ ਲਈ ਜੈੱਟ ਏਅਰਵੇਜ਼ ਵਿੱਚ ਪਾਇਲਟ ਵਜੋਂ ਨੌਕਰੀ ਕਰਦੀ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਜੈੱਟ ਏਅਰਵੇਜ਼ ਦੇ ਸੰਚਾਲਨ ਦੇ ਬੰਦ ਹੋਣ ਦੇ ਨਾਲ, ਉਹ ਵਰਤਮਾਨ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵੀ ਏਅਰਲਾਈਨ ਵਿੱਚ ਪਾਇਲਟ ਦੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਹੈ।

10. ਕਿਨ੍ਹਾਂ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੇ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਅਸਤੀਫਾ ਵਾਪਸ ਲੈ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅਜਿਹੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਦੀਆਂ ਸੀਮਾਵਾਂ ਕੀ ਹਨ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਕਈ ਫੈਸਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਨਜਿੱਠਿਆ ਗਿਆ ਹੈ।

A] ਜੈ ਰਾਮ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ" ਵਿੱਚ, ਸਬੰਧਤ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਉਮਰ 26.11.1946 ਨੂੰ 55 ਸਾਲ ਦੀ ਹੋਣੀ ਸੀ। ਉਸਨੇ 07.05.1945 ਨੂੰ ਬੁਨਿਆਦੀ ਨਿਯਮ 86 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਤਿਆਰੀ ਲਈ ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਦਿੱਤੀ ਸੀ। ਅੰਤ ਵਿੱਚ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ 6 ਮਹੀਨੇ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਜੋ ਕਿ 25.05.1947 ਨੂੰ ਖਤਮ ਹੋਣੀ ਸੀ। ਅਜਿਹੀ ਮਿਆਦ ਪੁੱਗਣ ਤੋਂ ਦਸ ਦਿਨ ਪਹਿਲਾਂ, 16.05.1947 ਨੂੰ, ਉਸਨੇ ਇੱਕ ਸੂਚਨਾ ਭੇਜੀ ਕਿ ਉਹ ਆਪਣੀ ਡਿਊਟੀ ਦੁਬਾਰਾ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰ ਦੇਵੇਗਾ, ਜੋ ਬੇਨਤੀ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਵੱਲੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ 60 ਸਾਲ ਹੋਣ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਬੇਨਤੀ ਕਿ ਬੁਨਿਆਦੀ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਚੈਪਟਰ IX ਦੇ ਨਿਯਮ 56(b)(i) ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਜੇਕਰ ਕੁਸ਼ਲ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ 60 ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਤੱਕ ਜਾਰੀ ਰਹਿ ਸਕਦਾ ਸੀ, ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਲੋਕ ਸੇਵਕ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਹੋਰ ਜ਼ਿਆਦਾ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰੱਥਾ ਪ੍ਰਗਟ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਮੰਗਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ 55 ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਲਈ ਉਕਤ ਨਿਯਮ 56 (ਬੀ) (i) ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਲੋੜੀਂਦੀ ਕਸਰਤ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਸਾਲ ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਨਹੀਂ ਲਏ ਗਏ ਸਨ ਅਤੇ ਉਸ ਲਈ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ 55 ਸਾਲ ਹੋਵੇਗੀ। ਇਸ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਕੀ ਉਹ 16.05.1947 ਨੂੰ ਡਿਊਟੀ ਮੁੜ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ:-

"ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਕਿਸੇ ਨੌਕਰ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਨੇ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਦੀ ਇੱਛਾ ਜ਼ਾਹਰ ਕੀਤੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਲੋੜੀਂਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦੇਣ ਲਈ ਆਪਣੇ ਉੱਚ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਅਰਜ਼ੀ ਦਿੱਤੀ ਹੈ, ਆਪਣਾ ਮਨ ਬਦਲਣ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਹੈ। ; ਪਰ ਉਸਨੂੰ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਹ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਨਹੀਂ।

ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਅਸੀਂ ਉੱਪਰ ਕਿਹਾ ਹੈ, ਮੁਦਈ ਦੀ ਸੇਵਾ 27 ਨਵੰਬਰ 1946 ਨੂੰ ਬੰਦ ਹੋ ਗਈ ਸੀ; ਛੁੱਟੀ, ਜੋ ਉਸ ਨੂੰ ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਸੇਵਾ-ਮੁਕਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਸੀ ਜੋ ਕਿ ਐਫ.ਆਰ. 86 ਵਿੱਚ ਦੱਸੀਆਂ ਗਈਆਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਹਾਲਤਾਂ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਉਸਨੂੰ 26 ਨਵੰਬਰ 1946 ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਲਈ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ, ਅਤੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਇਹ ਸੀ. ਲਈ ਹੁਣ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੈ ਉਸ ਨੇ 16 ਮਈ 1947 ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਡਿਊਟੀ ਜੁਆਇਨ ਕਰਨ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਦਿੱਤੀ, ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਅਜੇ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਹੋਈ ਸੀ। ਸਾਡੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ, ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਲੈਟਰਸ ਪੇਟੈਂਟ ਬੈਂਚ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਸਹੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।"

ਅ] ਰਾਜ ਕੁਮਾਰ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤ ਯੂਨੀਅਨ" ਵਿੱਚ, ਭਾਰਤੀ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨਿਕ ਸੇਵਾ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਇੱਕ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੇ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ 30.08.1964 ਨੂੰ ਰਾਜਸਥਾਨ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਮੁੱਖ ਸਕੱਤਰ ਨੂੰ ਇੱਕ ਪੱਤਰ ਸੰਬੋਧਿਤ ਕੀਤਾ ਕਿ ਇਸਨੂੰ ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਭੇਜਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਦੀਆਂ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਅਸਤੀਫ਼ੇ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਸਿਫ਼ਾਰਸ਼ ਕੀਤੀ ਅਤੇ 31.10.1964 ਨੂੰ ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਮੁੱਖ ਸਕੱਤਰ ਨੂੰ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਕਿ "ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਉਸ ਦੇ ਫਰਜ਼ਾਂ

ਤੋਂ ਮੁਕਤ ਹੋਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਬਾਰੇ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ। ਇਸ ਸਬੰਧੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਅਤੇ ਰਸਮੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ, ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੇ ਮਿਤੀ 27.11.1964 ਨੂੰ ਪੱਤਰ ਰਾਹੀਂ ਆਪਣਾ ਅਸਤੀਫਾ ਵਾਪਸ ਲੈ ਲਿਆ। 29.03.1965 ਨੂੰ ਉਸ ਦਾ ਅਸਤੀਫਾ ਪ੍ਰਵਾਨ ਕਰਨ ਦਾ ਹੁਕਮ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ। ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਕਿਹਾ ਸੀ ਕਿ ਅਸਤੀਫਾ ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋ ਗਿਆ ਸੀ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਤਿੰਨ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਂਚ ਨੇ ਦੇਖਿਆ: -

"ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੁਆਰਾ 21 ਅਗਸਤ, 1964 ਅਤੇ 30 ਅਗਸਤ, 1964 ਨੂੰ ਲਿਖੇ ਪੱਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਇਹ ਸੰਕੇਤ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਅਸਤੀਫਾ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਇਸਦੀ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਰਾਜਸਥਾਨ ਰਾਜ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤਾ ਕਿ ਉਸ ਦਾ ਅਸਤੀਫਾ ਜਲਦੀ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਭੇਜਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਅਸਤੀਫਾ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਨਾਲ ਹੀ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੋ ਜਾਣਾ ਸੀ ਅਸਤੀਫ਼ੇ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੋਣ ਲਈ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਆਦੇਸ਼, ਇਸ ਨੂੰ ਆਪਣਾ ਅਸਤੀਫ਼ਾ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ

ਸਾਡਾ ਧਿਆਨ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਨਾਮ ਅਮਰ ਸਿੰਘ ਹਰੀਕਾ (ਏ.ਆਈ.ਆਰ. 1966 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 1313) ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਇੱਕ ਫੈਸਲੇ ਵੱਲ ਸੱਦਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਇੱਕ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਦੱਸੇ ਬਿਨਾਂ ਆਪਣੀ ਫਾਈਲ ਉੱਤੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਸਬੰਧਤ ਜਾਂ ਇਸ ਨੂੰ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਿਤ ਕਰਨਾ ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋਇਆ ਜਿਸ 'ਤੇ ਉਕਤ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਆਰਡਰ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਲਿਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ; ਅਜਿਹਾ ਹੁਕਮ ਸਬੰਧਤ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਜਾਂ ਹੋਰ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਿਤ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਹੀ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਉਸ ਕੇਸ ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ ਇੱਥੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ। ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਹੁਕਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਆਦੇਸ਼ ਦੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ। ਪਰ ਜਿੱਥੇ ਕਿਸੇ ਲੋਕ ਸੇਵਕ ਨੇ ਆਪਣੇ ਅਸਤੀਫ਼ੇ ਦੇ ਪੱਤਰ ਦੁਆਰਾ ਆਪਣੀ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਨਿਰਧਾਰਨ ਲਈ ਸੱਦਾ ਦਿੱਤਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਸਮਾਪਤ ਹੋ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ ਜਿਸ ਦਿਨ ਉਚਿਤ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਅਸਤੀਫਾ ਪੱਤਰ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਕਾਨੂੰਨ ਜਾਂ ਨਿਯਮ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ ਇਸ ਦੇ ਉਲਟ, ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾ ਉਚਿਤ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਜਨਤਕ ਸੇਵਕ ਲਈ ਆਪਣਾ ਅਸਤੀਫਾ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਅਸਤੀਫਾ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਸਬੰਧਤ ਲੋਕ ਸੇਵਕ ਕੋਲ ਲੋਕਸ ਪੋਨੀਟੈਂਸ਼ੀਏ ਹੈ ਪਰ ਉਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਨਹੀਂ। ਅਸਤੀਫ਼ੇ ਦੇ ਪੱਤਰ 'ਤੇ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਾਰਵਾਈ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਲੋਕ ਸੇਵਕ ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਬੇਲੋੜੀ ਦੇਰੀ ਇੱਕ ਅਨੁਮਾਨ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿ ਅਸਤੀਫ਼ਾ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਅਸਤੀਫਾ ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਥੋੜ੍ਹੇ ਸਮੇਂ ਵਿੱਚ ਹੀ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਜ਼ਾਹਰਾ ਤੌਰ 'ਤੇ ਰਾਜਸਥਾਨ ਰਾਜ ਨੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਤੁਰੰਤ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ, ਅਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਉਸ ਦੇ ਫਰਜ਼ਾਂ ਤੋਂ ਰਾਹਤ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ, ਪਰ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਜਾਂ ਉਸ ਦੇ ਫਰਜ਼ਾਂ ਤੋਂ ਮੁਕਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਦੇਰੀ ਨਾਲ ਲਾਭ ਨਹੀਂ ਉਠਾ ਸਕਦਾ।"

C] ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਬਨਾਮ ਗੋਪਾਲ ਚੰਦਰ ਮਿਸ਼ਰਾ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਵਿੱਚ ਵਿਚਾਰਨ ਲਈ ਮੁੱਦਾ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਕੀ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਇੱਕ ਜੱਜ, ਜਿਸ ਨੇ ਆਪਣੇ ਹੱਥੀਂ ਚਿੱਠੀ ਲਿਖ ਕੇ ਰਾਸ਼ਟਰਪਤੀ ਨੂੰ

ਭੇਜੀ ਸੀ, ਉਸ ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਾਲ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਦੇ ਆਪਣੇ ਇਰਾਦੇ ਦੀ ਸੂਚਨਾ ਦਿੱਤੀ ਸੀ। ਭਵਿੱਖ ਦੀ ਮਿਤੀ ਮਿਤੀ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਅਸਤੀਫਾ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋਵੇਗੀ? ਜੈ ਰਾਮ ਅਤੇ ਰਾਜ ਕੁਮਾਰ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਅਤੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 217 ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਦੀ ਧਾਰਾ (ਏ) ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਦੇ ਹੋਏ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਬੈਂਚ ਨੇ ਕਿਹਾ: -

"20. ਇੱਥੇ, ਇਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਸਾਨੂੰ ਉਪਬੰਧ ਦੀ ਧਾਰਾ (ਏ) 'ਤੇ ਧਿਆਨ ਕੇਂਦਰਿਤ ਕਰਨਾ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਸ ਧਾਰਾ ਦੇ ਤਹਿਤ ਆਪਣਾ ਕਾਰਜਕਾਲ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ, ਜੱਜ ਨੂੰ ਤਿੰਨ ਇੱਛਾਵਾਂ ਕਰਨੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ: ਪਹਿਲਾਂ, ਉਸਨੂੰ ਇੱਕ "ਲਿਖਤ ਨੂੰ ਚਲਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਦੂਜਾ, ਲਿਖਤ "ਰਾਸ਼ਟਰਪਤੀ ਨੂੰ ਸੰਬੋਧਿਤ" ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਤੀਜਾ, ਉਸ ਲਿਖਤ ਦੁਆਰਾ ਉਸਨੂੰ "ਆਪਣੇ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।" ਜੇਕਰ ਇਹਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕੋਈ ਵੀ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਜਾਂ ਇਹਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕਿਸੇ ਦੀ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਪੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਧਾਰਾ (ਏ) ਉਸ ਦੇ ਦਫ਼ਤਰ ਦੇ ਕਾਰਜਕਾਲ ਨੂੰ ਘਟਾਉਣ ਜਾਂ ਸਮਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗੀ।

22. ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਤਰਕ ਦੀ ਸਮੁੱਚੀ ਇਮਾਰਤ ਇਸ ਧਾਰਨਾ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੈ ਕਿ "ਜੱਜ" ਨੇ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਉਹ ਸਭ ਕੁਝ ਕੀਤਾ ਹੈ ਜੋ ਉਸ ਨੂੰ ਧਾਰਾ 217(1) ਦੇ ਪ੍ਰਾਵੀਸੋ (ਏ) ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਸੀ। ਅਸੀਂ ਦੇਖਿਆ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਜੱਜ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਇਕਪਾਸੜ ਐਕਟ ਦੁਆਰਾ ਆਪਣੇ ਅਹੁਦੇ ਦੀ ਮਿਆਦ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਉਣ ਲਈ, ਉਸਨੂੰ ਤਿੰਨ ਚੀਜ਼ਾਂ ਕਰਨੀਆਂ ਪੈਂਦੀਆਂ ਹਨ। ਤਤਕਾਲ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਪਹਿਲੇ ਦੋ ਦੀ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਵਿਵਾਦ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ, ਅਰਥਾਤ: (1) ਉਸਨੇ ਆਪਣੇ ਹੱਥ ਹੇਠ ਇੱਕ ਪੱਤਰ ਲਿਖਿਆ, (ii) ਰਾਸ਼ਟਰਪਤੀ ਨੂੰ ਸੰਬੋਧਿਤ ਕੀਤਾ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਉਠਾਏ ਗਏ ਅਨੁਪਾਤਕ ਇਮਾਰਤ ਦੇ ਪਹਿਲੇ ਦੋ ਥੰਮ ਮਜ਼ਬੂਤ ਨੀਂਹ 'ਤੇ ਟਿਕੇ ਹੋਏ ਹਨ। ਪਰ, ਕੀ ਤੀਸਰੇ ਬਾਰੇ ਵੀ ਇਹੀ ਸੱਚ ਹੈ, ਜੋ ਨਿਰਵਿਵਾਦ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਸ ਇਮਾਰਤ ਦਾ ਮੁੱਖ ਸਹਾਰਾ ਹੈ? ਕੀ ਇਹ ਪ੍ਰਾਵਿਸੋ (ਏ) ਦੇ ਚਿੰਤਨ ਦੇ ਅੰਦਰ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਦੀ ਇੱਕ ਮੁਕੰਮਲ ਕਾਰਵਾਈ ਹੈ? ਇਹ ਉਹ ਪ੍ਰਾਇਮਰੀ ਸਵਾਲ ਹੈ ਜੋ ਜਵਾਬ ਮੰਗਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਇਸ ਸਵਾਲ ਦਾ ਜਵਾਬ ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਅਪੀਲਾਂ ਨੂੰ ਅਸਫ਼ਲ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਜੇ ਇਹ ਨਕਾਰਾਤਮਕ ਵਿੱਚ ਹੈ, ਤਾਂ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਤਰਕ ਦੀ ਬੁਨਿਆਦ ਅਸਫਲ ਹੋ ਜਾਵੇਗੀ ਅਤੇ ਅਪੀਲਾਂ ਸਫਲ ਹੋ ਜਾਣਗੀਆਂ।"

ਫਿਰ ਅਸਤੀਫ਼ੇ ਦੇ ਕਾਰਜਕਾਲ ਅਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨੂੰ ਪੈਰਾ 28 ਵਿੱਚ ਵਿਚਾਰਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਪੱਤਰ ਭਵਿੱਖ ਦੀ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਦਫਤਰ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਲਈ ਸਿਰਫ ਇੱਕ ਸੂਚਨਾ ਜਾਂ ਨੋਟਿਸ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ ਸੰਕੇਤ ਦੇ ਆਉਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਅਸਤੀਫਾ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਲਈ ਖੁੱਲਾ ਸੀ। ਭਵਿੱਖ ਦੀ ਮਿਤੀ. ਨਿਰੀਖਣ ਸਨ:-

"28. ਇਸ ਪੱਤਰ ਦਾ ਮੂਲ ਭਾਗ (ਜੋ ਇਸ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਪੂਰਵਗਾਮੀ ਹਿੱਸੇ ਵਿੱਚ ਪੂਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ) ਵਿੱਚ ਸਿਰਫ ਤਿੰਨ ਵਾਕਾਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ। ਪਹਿਲੇ ਵਾਕ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ: "ਮੈਂ ਜੱਜ ਵਜੋਂ ਆਪਣੇ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਕਰਦਾ ਹਾਂ, ਇਲਾਹਾਬਾਦ ਵਿਖੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਆਫ਼ ਨਿਆਂਇਕ ਅਦਾਲਤ।" ਜੇਕਰ ਇਹ ਸਜ਼ਾ ਇਕੱਲੇ ਖੜ੍ਹੀ ਹੁੰਦੀ, ਜਾਂ ਇਸ ਪੱਤਰ ਦੀ ਇਕਮਾਤਰ ਸਮੱਗਰੀ ਹੁੰਦੀ, ਤਾਂ ਇਹ ਪ੍ਰੈਸੈਂਟੀ ਵਿਚ ਪੂਰਨ ਅਸਤੀਫ਼ੇ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਦੀ, ਜਿਸ ਵਿਚ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਤੁਰੰਤ ਤਿਆਗ ਅਤੇ ਜੱਜ ਵਜੋਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕਾਰਜਕਾਲ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਪਰ ਅਜਿਹਾ ਹੈ। ਅਜਿਹਾ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਪਹਿਲੇ ਵਾਕ ਦੇ ਬਾਅਦ ਦੋ ਹੋਰ ਹਨ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਲਿਖਿਆ ਹੈ: "ਮੈਂ 31 ਜੁਲਾਈ, 1977 ਤੱਕ ਛੁੱਟੀ 'ਤੇ ਰਹਾਂਗਾ। ਮੇਰਾ ਅਸਤੀਫਾ 1 ਅਗਸਤ, 1977 ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ।" ਦੂਜੇ ਦੋ ਵਾਕਾਂ ਨੂੰ ਅਲੱਗ-ਥਲੱਗ ਕਰਕੇ ਪੜ੍ਹਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਇਸ ਦੇ ਕਾਰਜਕਾਲ

ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸਮੁੱਚੇ ਤੌਰ 'ਤੇ 7 ਮਈ 1977 ਦਾ ਪੱਤਰ ਹੈ। ਲੇਖਕ ਦੇ ਆਪਣੇ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਦੇ ਇਰਾਦੇ ਦੀ ਸੂਚਨਾ ਜਾਂ ਨੋਟਿਸ ਜੱਜ, ਭਵਿੱਖ ਦੀ ਮਿਤੀ 'ਤੇ ਜਿਵੇਂ ਕਿ. 1 ਅਗਸਤ, 1977. ਸਹੂਲਤ ਦੀ ਖ਼ਾਤਰ, ਅਸੀਂ ਇਸ ਸੰਚਾਰ ਨੂੰ ਸੰਭਾਵੀ ਜਾਂ ਸੰਭਾਵੀ ਅਸਤੀਫ਼ਾ ਕਹਿ ਸਕਦੇ ਹਾਂ, ਪਰ ਸੰਕੇਤਕ ਭਵਿੱਖ ਦੀ ਮਿਤੀ ਦੇ ਆਉਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇੱਕ ਸੰਪੂਰਨ ਅਤੇ ਕਾਰਜਸ਼ੀਲ ਅਸਤੀਫਾ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ, ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਲੇਖਕ ਨੂੰ ਜੱਜ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਵੱਖ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ, ਜਾਂ ਉਸ ਦਾ ਕਾਰਜਕਾਲ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ।"

ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਬਿਆਨ ਕੀਤਾ:-

"41. ਆਮ ਸਿਧਾਂਤ ਜੋ ਉਪਰੋਕਤ ਵਿਚਾਰਾਂ ਤੋਂ ਉਭਰਦਾ ਹੈ, ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਦਫਤਰ/ਡਾਕ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਉਲਟ ਕੁਝ ਵੀ ਨਾ ਹੋਣ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਅਹੁਦੇਦਾਰ ਦੁਆਰਾ ਸਮਰੱਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸੂਚਨਾ ਭੇਜੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। , ਉਸ ਦੇ ਇਰਾਦੇ ਜਾਂ ਭਵਿੱਖ ਦੀ ਨਿਰਧਾਰਤ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਆਪਣੇ ਅਹੁਦੇ/ਅਹੁਦਿਆਂ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਦਾ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਇਸ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਵਾਪਸ ਲਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਭਾਵ ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿ ਇਹ ਦਫਤਰ/ਅਹੁਦਿਆਂ ਜਾਂ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਕਾਰਜਕਾਲ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰੇ।

50. ਇਹ ਦੁਹਰਾਉਣਾ ਸਹਿਣ ਕਰਨਾ ਪਵੇਗਾ ਕਿ ਆਮ ਸਿਧਾਂਤ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕਾਨੂੰਨੀ, ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਜਾਂ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਪੱਟੀ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ, "ਸੰਭਾਵੀ" ਅਸਤੀਫਾ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਵਾਪਸ ਲਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਹ ਉਦੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਇਹ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਨੌਕਰੀ ਜਾਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਦਾ ਦਫ਼ਤਰੀ ਕਾਰਜਕਾਲ। ਇਹ ਆਮ ਨਿਯਮ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਕਾਰਜਕਰਤਾਵਾਂ 'ਤੇ ਬਰਾਬਰ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ/ਜਾਂ ਕਾਰਜਕਾਰੀ/ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਜੋ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾ/ਜਾਂ ਦਫ਼ਤਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਧੀਨ, ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਦੇ ਆਪਣੇ ਇਕਪਾਸੜ ਕਾਰਜ ਦੁਆਰਾ, ਆਪਣੀ ਸੇਵਾ/ਜਾਂ ਦਫ਼ਤਰ ਨਹੀਂ ਛੱਡ ਸਕਦਾ, ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਅਸਤੀਫ਼ੇ ਦਾ ਟੈਂਡਰ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ/ਜਾਂ ਦਫ਼ਤਰੀ ਕਾਰਜਕਾਲ ਸਮਾਪਤ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਇਸਨੂੰ ਸਮਰੱਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਜੱਜ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਜੋ ਇੱਕ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਹੈ ਅਤੇ ਧਾਰਾ 217(1) ਦੇ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ (ਏ) ਦੇ ਤਹਿਤ ਆਪਣੇ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫ਼ਾ ਦੇਣ ਦਾ ਇੱਕਤਰਫ਼ਾ ਅਧਿਕਾਰ ਜਾਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ, ਉਸ ਦਾ ਅਸਤੀਫਾ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਦਾ ਕਾਰਜਕਾਲ 2018 ਦੀ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਖਤਮ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਜਿਸ ਨੂੰ ਉਹ, ਆਪਣੀ ਮਰਜ਼ੀ ਨਾਲ, ਅਹੁਦਾ ਛੱਡਣ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਰਾਸ਼ਟਰਪਤੀ ਨੂੰ ਸੰਬੋਧਿਤ ਆਪਣੇ ਹੱਥ ਹੇਠ ਲਿਖੀ ਲਿਖਤ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਉਹ ਪ੍ਰੈਸੈਂਟੀ ਵਿੱਚ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਅਸਤੀਫਾ ਉਸ ਦੇ ਦਫਤਰੀ ਕਾਰਜਕਾਲ ਨੂੰ ਤੁਰੰਤ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਸਲਈ, ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵਾਪਸ ਨਹੀਂ ਲਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਜਾਂ ਰੱਦ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਪਰ, ਜੇ ਉਹ ਅਜਿਹੀ ਲਿਖਤ ਦੁਆਰਾ, ਭਵਿੱਖ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਦਾ ਕਾਰਜਕਾਲ ਪੂਰਾ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਉਸ ਦਾ ਕਾਰਜਕਾਲ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜੱਜ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਉਸ ਸੰਭਾਵੀ ਮਿਤੀ ਦੇ ਆਉਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਸ 'ਤੇ ਇਹ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਬਣਾਉਣ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਸੀ, ਇਸ ਨੂੰ ਵਾਪਸ ਲੈ ਲਓ, ਕਿਉਂਕਿ ਸੰਵਿਧਾਨ ਅਜਿਹੇ ਵਾਪਿਸ ਲੈਣ 'ਤੇ ਰੋਕ ਨਹੀਂ ਲਗਾਉਂਦਾ।"

ਜੈ ਰਾਮ ਵਿੱਚ ਨਿਯਮ ਦੀ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ: -

"49. ਸਾਡੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ, ਜੈ ਰਾਮ ਕੇਸ ਦੇ ਅਨੁਪਾਤ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਨਿਕਲਣ ਲਈ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਉਪਰੋਕਤ ਕਾਰਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕੋਈ ਵੀ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਪਹਿਲੀ ਗੱਲ, ਇਹ "ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ" ਬਿਆਨ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਇਸ ਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਅਤੇ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਸੀ। ਦੂਸਰਾ ਨੁਕਤਾ ਜੋ ਕਿ ਜੈ ਰਾਮ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਪ੍ਰਚਾਰਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਉਸੇ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ 1968 ਵਿੱਚ ਰਾਜ ਕੁਮਾਰ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਦੁਹਰਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਦੂਜਾ, ਸੇਵਾ/ਦਫ਼ਤਰ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਦਾ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਅਤੇ ਇੱਕ ਭਵਿੱਖੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਦਾ ਟੈਂਡਰ ਵਿਚਾਰ ਅਧੀਨ ਬਿੰਦੂ ਦਾ ਉਦੇਸ਼, ਉਸੇ ਪੱਧਰ 'ਤੇ ਖੜੇ ਹੋਣਾ, ਤੀਸਰਾ, ਇੱਕ ਕੇਸ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਅਸਤੀਫਾ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇੱਕ ਜਿੱਥੇ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਜੈ ਰਾਮ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਨਿਯਮ ਦੀ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਫਰਕ ਨਹੀਂ ਪੈਂਦਾ। ."

ਡੀ] ਬਲਰਾਮ ਗੁਪਤਾ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ' ਵਿੱਚ ਸਬੰਧਤ ਅਧਿਕਾਰੀ ਸੂਚਨਾ ਅਤੇ ਪ੍ਰਸਾਰਣ ਮੰਤਰਾਲੇ ਦੇ ਫੋਟੋ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਵਿੱਚ ਲੇਖਾਕਾਰ ਸੀ। ਇਹ ਮੰਨਦੇ ਹੋਏ ਕਿ ਇਹ ਮਾਮਲਾ ਰਾਜ ਕੁਮਾਰ ਅਤੇ ਗੋਪਾਲ ਚੰਦਰ ਮਿਸ਼ਰਾ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਦੇਖਿਆ:

"12. ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ ਇਹ ਹਨ ਕਿ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਸਬੰਧਤ ਅਧਿਕਾਰੀ ਇਹ ਦਰਸਾਉਣ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਨਾ ਹੋਵੇ ਕਿ ਨੋਟਿਸ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਹਾਲਾਤਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਇੱਕ ਸਮੱਗਰੀ ਤਬਦੀਲੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਤਤਕਾਲ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹਾ ਸੰਕੇਤ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਸਟਾਫ਼ ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੀਆਂ ਲਗਾਤਾਰ ਅਤੇ ਨਿੱਜੀ ਬੇਨਤੀਆਂ 'ਤੇ ਉਸ ਨੇ ਸਵੈ-ਇੱਛਾ ਨਾਲ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਲੈਣ ਦਾ ਵਿਚਾਰ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਸੀ ਇਹ ਸੱਚ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਰਿਹਾ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਨੇ ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਦੱਸਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉਸ ਨੇ ਸਵੈ-ਇੱਛਾ ਨਾਲ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਸੀ, ਇਸ ਵਿਚ ਸਾਨੂੰ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਪਸੰਦ ਜਾਂ ਆਜ਼ਾਦੀ 'ਤੇ ਕੋਈ ਪਾਬੰਦੀ ਨਹੀਂ ਲੱਗਦੀ ਹਾਲਾਂਕਿ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਨੇ ਉਸ ਦੇ ਅਸਤੀਫ਼ੇ ਜਾਂ ਸੇਵਾ-ਮੁਕਤੀ ਦੇ ਪੱਤਰ 'ਤੇ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਲਈ ਉਪਲਬਧ ਕਰਵਾਉਣ ਲਈ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕੀਤੇ ਸਨ, ਇਹ ਹੋਰ ਗੱਲ ਹੋਵੇਗੀ ਪਰ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਅਤੇ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਇੰਨੀ ਤੇਜ਼ੀ ਨਾਲ ਹੋਈ ਕਿ ਅਜਿਹਾ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ। ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਕੋਈ ਵੀ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਸਥਾਪਨਾ ਜਾਂ ਵਿਵਸਥਾ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਹੋਈ ਸੀ। ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਨੇ ਹੁਣ ਆਪਣਾ ਰਵੱਈਆ ਅਪਣਾ ਕੇ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਲੈ ਕੇ ਕਾਫੀ ਸਮਾਂ ਲੈ ਲਿਆ ਹੈ। ਇਸ ਦੇ ਲਈ ਜਵਾਬਦਾਤਾ ਦੋਸ਼ੀ ਹੈ, ਨਾ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ।"

E) ਭਾਰਤ ਸੰਘ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਬਨਾਮ ਗੋਪਾਲ ਚੰਦਰ ਮਿਸ਼ਰਾ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਉਦੋਂ ਤੋਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਕਾਸੀਲਿੰਗਮ ਬਨਾਮ ਪੀਐਸਜੀ ਕਾਲਜ ਆਫ਼ ਟੈਕਨਾਲੋਜੀ, ਪੰਜਾਬ ਨੈਸ਼ਨਲ ਬੈਂਕ ਬਨਾਮ ਪੀ.ਕੇ. ਮਿੱਤਲ, ਮੋਤੀ ਰਾਮ ਬਨਾਮ ਪਰਮ ਦੇਵ", ਪਾਵਰ ਫਾਈਨਾਂਸ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਲਿਮਟਿਡ ਬਨਾਮ ਪ੍ਰਮੋਦ ਕੁਮਾਰ ਭਾਟੀਆ" ਨੰਦ ਕੇਸ਼ਵਰ ਪ੍ਰਸਾਦ ਬਨਾਮ ਇੰਡੀਅਨ ਫਾਰਮਰਜ਼ ਫਰਟੀਲਾਈਜ਼ਰ ਕੋਪ. ਲਿਮਟਿਡ.", ਜੇ.ਐਨ. ਸ਼੍ਰੀਵਾਸਤਵ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ ਅਤੇ ਹੋਰ, ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ ਬਨਾਮ ਵਿੰਗ ਕਮਾਂਡਰ ਟੀ. ਪਾਰਥਾਸਾਰਥੀ, ਸ਼ੰਭੂ ਮੁਰਾਰੀ ਸਿਨਹਾ ਬਨਾਮ ਪ੍ਰੋਜੈਕਟ ਐਂਡ ਡਿਵੈਲਪਮੈਂਟ ਇੰਡੀਆ ਲਿਮਟਿਡ, ਬੈਂਕ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ ਬਨਾਮ ਓ.ਪੀ. ਸਵਰਨਾਕਰ", ਭਾਰਤੀ ਰਿਜ਼ਰਵ ਬੈਂਕ ਬਨਾਮ ਸੇਸਿਲ ਡੇਨਿਸ ਸੋਲੋਮਨ, ਸ਼੍ਰੀਕਾਂਥਾ ਐਸ.ਐਮ. ਬਨਾਮ ਭਰਤ ਅਰਥ ਮੂਵਰਸ ਲਿਮਿਟੇਡ, ਸਕੱਤਰ, ਤਕਨੀਕੀ ਸਿੱਖਿਆ, ਯੂ.ਪੀ. ਅਤੇ ਓ.ਆਰ.ਐਸ. ਬਨਾਮ ਲਲਿਤ ਮੋਹਨ ਉਪਾਧਿਆਏ, ਨਿਊ ਇੰਡੀਆ ਅਸ਼ੋਰੈਂਸ ਕੰਪਨੀ ਲਿਮਟਿਡ ਬਨਾਮ ਰਘੁਵੀਰ ਸਿੰਘ ਨਾਰੰਗ ਅਤੇ ਹੋਰ ਅਤੇ ਭਾਰਤ ਦੀ ਯੂਨੀਅਨ ਅਤੇ ਓ.ਆਰ.ਐਸ. ਬਨਾਮ ਹਿਤੇਂਦਰ ਕੁਮਾਰ ਸੋਨੀ

F) ਪੰਜਾਬ ਨੈਸ਼ਨਲ ਬੈਂਕ ਬਨਾਮ ਪੀ.ਕੇ. ਬੈਂਕ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਅਧਿਕਾਰੀ ਮਿੱਤਲ ਨੇ 21.01.1986 ਨੂੰ ਪੀਐਨਬੀ (ਅਫ਼ਸਰਜ਼) ਸਰਵਿਸ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ, 1979 ਦੇ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 20 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਅਸਤੀਫ਼ੇ ਦਾ ਇੱਕ ਪੱਤਰ ਭੇਜਿਆ, ਜੋ ਕਿ 30.06.1986 ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਹੋਣਾ ਸੀ। ਮਿਤੀ 07.02.1986 ਨੂੰ ਸੰਚਾਰ ਦੁਆਰਾ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਦਾ ਅਸਤੀਫਾ ਤੁਰੰਤ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਾਲ ਪ੍ਰਵਾਨ ਕਰ ਲਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਅਧਿਕਾਰੀ ਵੱਲੋਂ 15.04.1986 ਨੂੰ ਅਸਤੀਫਾ ਵਾਪਸ ਲੈ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਲਈ ਇਹ ਮੁੱਦਾ ਉਕਤ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 20 ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਪੈਦਾ ਹੋਇਆ, ਕੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਅਸਤੀਫਾ ਵਾਪਸ ਲੈ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 20 ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸੀ।

"20. (1) ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 16 ਦੇ ਉਪ-ਨਿਯਮ (3) ਦੇ ਅਧੀਨ, ਬੈਂਕ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਤਿੰਨ ਦੇ ਕੇ ਸਮਾਪਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਜਾਂ ਇਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀਆਂ ਤਨਖਾਹਾਂ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਕੇ।

(2) ਅਜਿਹੇ ਅਸਤੀਫੇ ਦੇ ਲਿਖਤੀ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਬੈਂਕ 'ਤੇ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਪੁੱਗਣ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਕੋਈ ਵੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਬੈਂਕ ਦੀ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਨਹੀਂ ਦੇਵੇਗਾ:

ਬਸ਼ਰਤੇ ਅੱਗੇ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਘਟਾ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਜਾਂ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਲੋੜ ਨੂੰ ਮੁਆਫ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ।"

ਇਹ ਬੇਨਤੀ ਕਿ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 20 ਦੀ ਧਾਰਾ 2 ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਸਿਰਫ ਬੈਂਕ ਦੇ ਹਿੱਤਾਂ ਦੀ ਰਾਖੀ ਲਈ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਬੈਂਕ ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਅਸਤੀਫਾ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਇਹ ਲਾਗੂ ਹੋਣਾ ਸੀ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ:

7. ਡਾ. ਆਨੰਦ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਧਾਰਾ (2) ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਸਿਰਫ਼ ਬੈਂਕ ਦੇ ਹਿੱਤਾਂ ਦੀ ਰਾਖੀ ਲਈ ਹੈ, ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਉਹਨਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸੁਝਾਏ ਗਏ ਲੀਹਾਂ 'ਤੇ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਸਾਡਾ ਵਿਚਾਰ ਹੈ ਕਿ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ ਦੀ ਧਾਰਾ (2) ਅਤੇ ਇਸਦੇ ਉਪਬੰਧ ਨਾ ਸਿਰਫ਼ ਬੈਂਕ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਲਈ ਹਨ, ਸਗੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਲਾਭ ਲਈ ਵੀ ਹਨ। ਇਹ ਆਮ ਜਾਣਕਾਰੀ ਹੈ ਕਿ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਦਾ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਦੇਣ ਵਾਲਾ ਵਿਅਕਤੀ ਇਸ ਫੈਸਲੇ ਤੋਂ ਅਕਸਰ ਡਗਮਗਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਜਿੱਥੇ ਉਸਨੇ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਦਾ ਪੱਕਾ ਫੈਸਲਾ ਲਿਆ ਹੈ, ਉਹ ਤੁਰੰਤ ਬਾਹਰ ਜਾਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ। ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਉਸਨੂੰ ਅਡਜਸਟਮੈਂਟ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੀ ਲੋੜ ਪਵੇਗੀ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਉਹ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਨਿੱਜੀ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਕੁਝ ਮਹੀਨਿਆਂ ਲਈ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਰਾਹਤ ਦੀ ਅਸਲ ਤਾਰੀਖ ਨੂੰ ਮੁਲਤਵੀ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇੱਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਰਾਹਤ ਦੇਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕੁਝ ਵਿਕਲਪਿਕ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕਰਨ ਲਈ ਸਮਾਂ ਲੈਣਾ ਚਾਹ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਦੋਵਾਂ ਲੋੜਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਕਲਾਜ਼ (2) ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਨਾਲ ਲਿਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸਮਾਯੋਜਨ ਅਤੇ ਮੁੜ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦਿੰਦਾ ਹੈ. ਇਹ ਬੈਂਕ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਨੂੰ ਸੁਤੰਤਰਤਾ ਨਾਲ, ਇੱਕ ਉਚਿਤ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਅਸਤੀਫ਼ੇ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਲਈ, ਲੋੜੀਂਦੇ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਬਿਨਾਂ ਵੀ, ਜੇਕਰ ਉਹ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਕੁਝ ਸਮਾਂ ਦੇਣ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਸਾਡੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ ਪਰਿਵਰਤਨ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ 'ਤੇ ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਵੱਖਰੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਦੇ ਨਾਲ, ਜਿਸ 'ਤੇ ਉਹ ਨਿਯਮ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਆਪਣਾ ਅਸਤੀਫਾ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਬਣਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਨੂੰ ਇੱਕ ਬੈਂਕ ਨੂੰ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਅਸੀਂ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨਾਲ ਸਹਿਮਤ ਹਾਂ ਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਅਸਤੀਫਾ ਸਿਰਫ 21-4-1986 ਨੂੰ ਜਾਂ 30-6-1986 ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੋ

ਸਕਦਾ ਸੀ ਅਤੇ ਬੈਂਕ ਇਸ ਨੂੰ "ਸਵੀਕਾਰ" ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਅਸਤੀਫਾ ਕਿਸੇ ਵੀ ਪਿਛਲੀ ਮਿਤੀ 'ਤੇ. ਇਸ ਲਈ 7-2-1986 ਦਾ ਪੱਤਰ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਸੀ।

8. ਉਪਰੋਕਤ ਵਿਆਖਿਆ ਦਾ ਨਤੀਜਾ ਇਹ ਨਿਕਲਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ 21-4-1986 ਜਾਂ 30-6-1986 ਤੱਕ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰਿਹਾ, ਜਿਸ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ 21-4-1986 ਦੇ ਪੱਤਰ ਅਨੁਸਾਰ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਖਤਮ ਹੋ ਗਈ ਹੋਵੇਗੀ। 1-1986. ਪਰ, ਉਸ ਸਮੇਂ ਤੱਕ, ਉਸਨੇ ਅਸਤੀਫਾ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਦੇ ਆਪਣੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਕਿਉਂਕਿ ਅਸਤੀਫਾ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਵਾਪਸੀ ਪੱਤਰ ਲਿਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਅਸਤੀਫਾ. ਵਾਪਸ ਲੈ ਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਬੈਂਕ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਸੱਚ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਸਤੀਫਾ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦੇਣ ਲਈ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਖਾਸ ਵਿਵਸਥਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਨਿਯਮ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 20 ਦੇ ਨਾਲ ਪੜ੍ਹੇ ਗਏ ਪੱਤਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ 'ਤੇ ਅਸਤੀਫਾ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਨਹੀਂ ਹੋ ਜਾਂਦਾ, ਇਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ, ਆਮ ਸਿਧਾਂਤਾਂ 'ਤੇ, ਆਪਣਾ ਅਸਤੀਫਾ ਪੱਤਰ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਹੈ। ਇਸੇ ਲਈ, ਜਨਤਕ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੇ ਕੁਝ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਦਾ ਇਹ ਅਧਿਕਾਰ ਵੀ ਮਾਲਕ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇੱਥੇ ਅਜਿਹੀ ਕੋਈ ਧਾਰਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਨੁਕਤੇ ਨੂੰ ਹੋਰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਣ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਪਹਿਲੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਨਾਲ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸੁਲਝ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਰਾਜ ਕੁਮਾਰ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤ ਸੰਘ, ਭਾਰਤ ਸੰਘ ਬਨਾਮ ਗੋਪਾਲ ਚੰਦਰ ਮਿਸ਼ਰਾ ਅਤੇ ਬਲਰਾਮ ਗੁਪਤਾ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤ ਸੰਘ।

11. ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਹ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸੈਟਲ ਹੈ ਕਿ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਅਸਤੀਫਾ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਨਹੀਂ ਹੋ ਜਾਂਦਾ, ਇਹ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ ਆਪਣਾ ਅਸਤੀਫਾ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਅਸਤੀਫਾ ਕਦੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੋਵੇਗਾ, ਗਵਰਨਿੰਗ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਦਫ਼ਤਰ/ਅਹੁਦਿਆਂ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਗੋਪਾਲ ਚੰਦਰ ਮਿਸ਼ਰਾ ਵਿੱਚ ਪੈਰੇ 41 ਅਤੇ 50 ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ, "ਦਫ਼ਤਰ/ਅਹੁਦਿਆਂ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵੀ ਚੀਜ਼ ਦੇ ਉਲਟ ਹੋਣ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ" ਜਾਂ "ਕਨੂੰਨੀ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਜਾਂ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਪੱਟੀ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ, ਇੱਕ "ਸੰਭਾਵੀ ਅਸਤੀਫਾ ਇਸ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਵਾਪਸ ਲਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।" ਅੱਗੇ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਬਲਰਾਮ ਗੁਪਤਾ ਵਿੱਚ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, "ਜੇਕਰ, ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਨੇ ਉਸਦੇ ਅਸਤੀਫੇ ਜਾਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੇ ਪੱਤਰ 'ਤੇ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸਦੀ ਨੌਕਰੀ ਲਈ ਉਪਲਬਧ ਕਰਾਉਣ ਲਈ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕੀਤੇ ਸਨ। , ਇਹ ਕੋਈ ਹੋਰ ਮਾਮਲਾ ਹੋਵੇਗਾ।"

12. ਉਪਰੋਕਤ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੀ ਰੌਸ਼ਨੀ ਵਿੱਚ ਇਹ ਮੁੱਦਾ ਕਿ ਕੀ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਆਪਣਾ ਅਸਤੀਫਾ ਪੱਤਰ ਵਾਪਸ ਲੈ ਸਕਦਾ ਸੀ, ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਸਵਾਲਾਂ ਦੇ ਜਵਾਬਾਂ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ:

A) ਕੀ CAR ਵਿੱਚ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੀ ਸ਼ਰਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਹਿੱਤਾਂ ਦੀ ਰਾਖੀ ਲਈ ਹੈ?; ਅਤੇ

ਅ) ਕੀ ਸੀਏਆਰ ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਅਤੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸੰਚਾਲਨ ਸਿਧਾਂਤ ਗੋਪਾਲ ਚੰਦਰ ਮਿਸ਼ਰਾ ਵਿੱਚ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਪੈਰਾ 41 ਅਤੇ 50 ਅਤੇ ਬਲਰਾਮ ਗੁਪਤਾ ਵਿੱਚ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਪੈਰਾ 12 ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਅਪਵਾਦ ਦੇ ਅੰਦਰ ਆਉਣ ਵਾਲੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਹਨ, ਜਿਸ ਨਾਲ ਆਪਣਾ ਅਸਤੀਫਾ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਤੋਂ ਜਵਾਬਦੇਹ?

13. CAR ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਪਾਇਲਟ ਨੂੰ ਇੱਕ ਜਹਾਜ਼ ਚਲਾਉਣ ਲਈ ਸਿਖਲਾਈ ਦੇਣ ਵਿੱਚ ਕਾਫ਼ੀ ਸਮਾਂ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸਿਖਲਾਈ ਦੇ ਇੱਕ ਹਿੱਸੇ ਵਜੋਂ, ਨਵੇਂ ਅਹੁਦੇਦਾਰ ਨੂੰ ਤਕਨੀਕੀ ਅਤੇ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਪ੍ਰੀਖਿਆਵਾਂ ਪਾਸ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋਵੇਗੀ ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਸਿਮੂਲੇਟਰ ਅਤੇ ਉਡਾਣ ਦੀ ਸਿਖਲਾਈ ਤੋਂ ਗੁਜ਼ਰਨਾ ਪਵੇਗਾ ਅਤੇ ਲੋੜਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਹੁਨਰ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰੋ। ਅਜਿਹੀ ਸਿਖਲਾਈ ਦੇਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ, ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਵਿਅਕਤੀ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਸਹਿ-ਪਾਇਲਟ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰੇਗਾ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਹ ਪਾਇਲਟ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੀ ਮੁਹਾਰਤ ਦੇ ਪੱਧਰ ਤੱਕ ਨਹੀਂ ਪਹੁੰਚ ਜਾਂਦਾ। CAR ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੇ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਬਿਨਾਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਆਖਰੀ ਮਿੰਟ ਦੀਆਂ ਉਡਾਣਾਂ ਰੱਦ ਹੋ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਯਾਤਰੀਆਂ ਨੂੰ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਕਿਉਂਕਿ ਪਾਇਲਟ ਉੱਚ ਹੁਨਰਮੰਦ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਪਾਇਲਟਾਂ ਵੱਲੋਂ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਨੋਟਿਸ ਪੀਰੀਅਡ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਏਅਰਲਾਈਨਜ਼ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਸਮੇਤ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਜਨਤਕ ਹਿੱਤਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕਾਰਵਾਈ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਇਸ ਲਈ, CAR ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ: -

a) ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਨਾ ਤਾਂ ਪਾਇਲਟ ਫਲਾਈਟ ਡਿਊਟੀਆਂ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰੇਗਾ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਮਾਲਕ ਪਾਇਲਟ ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਜਾਇਜ਼ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਤੋਂ ਵਾਂਝਾ ਕਰੇਗਾ।

b) ਜੇਕਰ ਹਵਾਈ ਆਵਾਜਾਈ ਦਾ ਕੰਮ ਤਨਖ਼ਾਹਾਂ/ਭਾਇਦਿਆਂ ਵਿੱਚ ਕਟੌਤੀ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਪਾਇਲਟ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਆਪਣੀ ਰਿਹਾਈ ਲਈ ਬੇਨਤੀ ਕਰਨ ਲਈ ਸੁਤੰਤਰ ਹੋਵੇਗਾ।

c) ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ 'ਤੇ ਏਅਰ ਟ੍ਰਾਂਸਪੋਰਟ ਅੰਡਰਟੇਕਿੰਗ ਦੁਆਰਾ ਇੱਕ ਉਚਿਤ NOC ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ

d) ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਨੋਟਿਸ ਮਿਆਦ ਨੂੰ ਘਟਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਪਾਇਲਟ ਨੂੰ NOC ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਦਾ ਅਸਤੀਫਾ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ।

CAR ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ, ਤਤਕਾਲ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਜੇਕਰ ਉਹ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਛੱਡਣਾ ਚਾਹੁੰਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦੇਵੇਗੀ।

14. ਲਾਜ਼ਮੀ ਨੋਟਿਸ ਪੀਰੀਅਡ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਦੇ ਪਿੱਛੇ ਮੂਲ ਸਿਧਾਂਤ ਅਤੇ ਮੂਲ ਵਿਚਾਰ ਜਨਤਕ ਹਿੱਤ ਹੈ। ਇਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਹਿੱਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿਸਦੀ ਰਾਖੀ ਕਰਨਾ ਹੈ, ਸਗੋਂ ਜਨ ਹਿੱਤ ਹੈ ਜੋ ਉਪ-ਸੇਵਾ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ। ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਡਾਣਾਂ ਨੂੰ ਆਖਰੀ ਸਮੇਂ ਰੱਦ ਨਾ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ ਜਿਸ ਨਾਲ ਯਾਤਰੀਆਂ ਨੂੰ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਅਸੁਵਿਧਾ ਨਾ ਹੋਵੇ। ਇਹ ਇਸ ਕਾਰਨ ਹੈ ਕਿ ਸਬੰਧਤ ਪਾਇਲਟ ਨੂੰ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਖਤਮ ਹੋਣ ਤੱਕ ਸੇਵਾ ਕਰਨੀ ਪੈਂਦੀ ਹੈ। ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਘਟ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੇਕਰ ਸਬੰਧਤ ਪਾਇਲਟ ਨੂੰ NOC ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਖਤਮ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਅਸਤੀਫਾ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇੱਕ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਸੰਭਵ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪਾਇਲਟ ਦੀ ਥਾਂ ਲੈਣ ਲਈ ਸਿੱਖਿਅਤ ਮੈਨਪਾਵਰ, ਜਿਸ ਨੇ ਅਸਤੀਫਾ ਦਿੱਤਾ ਸੀ, ਨੂੰ ਅਜਿਹੇ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਉਪਲਬਧ ਕਰਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਇਸ ਦੀ ਧਾਰਾ 3.7 ਦੇ ਤਹਿਤ ਵਿਕਲਪ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਕਾਰ। ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਵੀ, ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਕ ਵਿਚਾਰ ਜਾਂ ਪੈਰਾਮੀਟਰ ਜਨਤਕ ਹਿੱਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੀ ਸ਼ਰਤ, ਇਸਲਈ, ਸਿਰਫ ਜਨਤਕ ਹਿੱਤਾਂ ਦੀ ਉਪ-ਸੇਵਾ ਲਈ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਹਵਾਈ ਆਵਾਜਾਈ ਉਪਕਰਨ ਜਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਇੱਕ ਢੁਕਵਾਂ ਬਦਲ ਜਾਂ ਬਦਲ ਲੱਭਣ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਇਆ ਜਾ ਸਕੇ। ਨੌਕਰੀ ਪ੍ਰੋਫਾਈਲ ਦੇ ਸੁਭਾਅ ਅਨੁਸਾਰ ਪਾਇਲਟ ਦੀ ਬਦਲੀ ਇੰਨੀ ਆਸਾਨੀ ਨਾਲ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦੀ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ, ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ। CAR ਇਸ ਤੱਥ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਨੂੰ ਇੱਕ ਯੋਗ ਬਦਲ ਬਣਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸਬੰਧਤ ਬਦਲੀ ਨੂੰ ਸਿਖਲਾਈ ਦੇਣ ਲਈ ਕਾਫ਼ੀ ਖਰਚੇ ਅਤੇ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ਾਂ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋਵੇਗੀ। ਨੋਟਿਸ ਪੀਰੀਅਡ ਏਅਰ ਟ੍ਰਾਂਸਪੋਰਟ ਅੰਡਰਟੇਕਿੰਗ ਜਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਉਸ ਦਿਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਤਿਆਰ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਨੂੰ ਇੱਕ ਬਦਲ ਜਾਂ ਬਦਲ ਲੱਭਣ ਲਈ ਮਜਬੂਰ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇੱਕ ਢੁਕਵਾਂ ਬਦਲ ਲੱਭਣ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਅਸਤੀਫ਼ੇ ਦੇ ਪੱਤਰ ਦੀ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਤੋਂ ਤੁਰੰਤ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਵੱਲੋਂ ਅਜਿਹੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਨਿਭਾਉਣ ਲਈ ਕਦਮ ਚੁੱਕੇ ਗਏ ਸਨ ਅਤੇ ਕੈਪਟਨ ਜੀਵਨ ਮਹਾਪਾਤਰਾ ਦੀ ਥਾਂ ਬਦਲੀ ਗਈ ਸੀ। ਆਮ ਸਿਧਾਂਤ ਜੋ ਕਿ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਅਸਤੀਫੇ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਆਪਣਾ ਅਸਤੀਫਾ ਵਾਪਸ ਲੈ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਇਸ ਲਈ CAR ਦੇ ਮੁੱਖ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੋਵੇਗਾ। ਸਾਡੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ, ਤਤਕਾਲ ਮਾਮਲਾ, ਇਸ ਲਈ, ਗੋਪਾਲ ਚੰਦਰ ਮਿਸ਼ਰਾ ਵਿੱਚ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਪੈਰਾ 41 ਅਤੇ 50 ਅਤੇ ਬਲਰਾਮ ਗੁਪਤਾ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਪੈਰਾ 12 ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਅਪਵਾਦ ਦੇ ਅੰਦਰ ਹੋਵੇਗਾ, ਅਤੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਅਸਤੀਫਾ ਵਾਪਸ ਨਹੀਂ ਲੈ ਸਕਦਾ ਸੀ।

15. ਅਸਤੀਫ਼ੇ ਦੇ ਪੱਤਰ 'ਤੇ ਹੁਣ ਚਰਚਾ ਪੂਰੀ ਕਰਨ ਲਈ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਅਸਤੀਫਾ ਪੱਤਰ ਮਿਤੀ 03.07.2017 ਵਿੱਚ ਤਿੰਨ ਸਬੰਧਤ ਬਿਆਨ ਸਨ:

1. ਮੈਂ ਆਪਣਾ ਅਸਤੀਫਾ ਪੱਤਰ ਸੌਂਪ ਰਿਹਾ/ਰਹੀ ਹਾਂ।

2. ਕਿਰਪਾ ਕਰਕੇ ਇਸਨੂੰ ਮੇਰੀ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਨੋਟਿਸ ਪੀਰੀਅਡ ਸਮਝੋ

3. ਜੇਕਰ ਇਸ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਮੈਨੂੰ ਜ਼ਿਆਦਾ ਸਮੇਂ ਲਈ ਘਰ ਤੋਂ ਦੂਰ ਰਹਿਣ ਲਈ ਮਜ਼ਬੂਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਪੂਰੀ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਕੰਪਨੀ ਛੱਡਣਾ ਮੇਰੇ ਲਈ ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੋਵੇਗਾ, ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਸਭ ਤੋਂ ਘੱਟ ਕਾਰਨ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਮੈਂ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਹੈ।

ਪਹਿਲਾ ਵਾਕ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਸੂਚਨਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਹੇਠ ਦਿੱਤੀ ਸਜ਼ਾ CAR ਦੇ ਅਧੀਨ ਲੋੜਾਂ ਅਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਜੋਂ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਨੋਟਿਸ ਮਿਆਦ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੰਦੀ ਹੈ। ਤੀਸਰੇ ਵਾਕ ਵਿੱਚ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੁਝਾਅ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਜੇਕਰ ਜਵਾਬਦਾਤਾ ਨੂੰ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਘਰ ਤੋਂ ਦੂਰ ਰਹਿਣ ਲਈ ਮਜ਼ਬੂਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਤਾਂ ਇਹ ਉਸ ਲਈ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਪੂਰੀ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਕੰਪਨੀ ਛੱਡਣ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਸਿਰਫ਼ CAR ਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਦੇ ਹਿਸਾਬ ਨਾਲ ਸੀ

16. ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ, ਅਸੀਂ ਮੰਨਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਮਿਤੀ 03.07.2017 ਦੇ ਅਸਤੀਫੇ ਦੇ ਪੱਤਰ ਨੂੰ ਵਾਪਸ ਨਹੀਂ ਲੈ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਇਸ ਲਈ, ਅਸੀਂ ਇਸ ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦਿੰਦੇ ਹਾਂ, ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਅਤੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਫੈਸਲੇ ਅਤੇ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਪਾਸੇ ਰੱਖ ਦਿੰਦੇ ਹਾਂ ਅਤੇ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ (ਸਿਵਲ) ਨੰ. 1991 ਆਫ 2018 ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰਦੇ ਹਾਂ। ਲਾਗਤਾਂ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਆਦੇਸ਼ ਨਹੀਂ।

ਅੰਕਿਤ ਗਿਆਨ ਅਪੀਲ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਹੈ

ਡਿਸਕਲੇਮਰ ਸਥਾਨਕ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਅਨੁਵਾਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਨਿਆ ਨਿਰਣਾਂ 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।



Tarun Mehra
Advocate