[2020] 8 ਐਸ. ਸੀ. ਆਰ. 1

ਚੇਅਰਮੈਨ-ਕਮ-ਪ੍ਰਬੰਧਕ ਡਾਇਰੈਕਟਰ,

ਮਹਾਨਦੀ ਕੋਲਫੀਲਡ ਸੀਮਤ

ਬਨਾਮ

ਸ਼੍ਰੀ ਰਵਿੰਦਰਨਾਥ ਚੌਬੇ (2013 ਦੀ ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 9693)

27 ਮਈ, 2020

[ਅਰੁਣ ਮਿਸ਼ਰਾ, ਐੱਮ. ਆਰ. ਸ਼ਾਹ ਅਤੇ ਅਜੈ ਰਸਤੋਗੀ, ਜੇ. ਜੇ.]

ਸੇਵਾ ਕਾਨੂੰਨਃ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ-ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ-ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ/ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ - ਕੀ ਉਸ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਦੇ ਕਾਰਨ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਨੂੰ ਰੋਕਣਾ ਮਾਲਕ ਲਈ ਜਾਇਜ਼ ਹੈ ਅਤੇ ਜਿੱਥੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜਦੋਂ ਉਹ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸੀ ਅਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਜਾਰੀ ਰਹੀ ਸੀ ਕਿ ਕੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਬਣਾਏ ਗਏ 1978 ਦੇ ਆਚਰਣ, ਅਨੁਸ਼ਾਸਨ ਅਤੇ ਅਪੀਲ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ r. 34.2 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦਾ ਦੋਸ਼ੀ ਪਾਏ ਜਾਣ 'ਤੇ ਲਗਾਈ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ - ਆਯੋਜਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆਃ ਪ੍ਰਤੀ ਐਮ.ਆਰ.ਸ਼ਾਹ, ਜੇ. (ਆਪਣੇ ਲਈ ਅਤੇ ਅਰੁਣ ਮਿਸ਼ਰਾ, ਜੇ.) - - ਇੱਕ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਦੌਰਾਨ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ, ਅਤੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਅਥਾਰਟੀ ਕੋਲ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ/ਵੱਡੇ ਜੁਰਮਾਨੇ ਦਾ ਜੁਰਮਾਨਾ ਲਗਾਉਣ ਦੀਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਹਨ, ਕਿਉਂਕਿ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ ਜਦੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸੀ - ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ, 1972 ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ। - ਇਹ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਦੇ ਮਾਲਕ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਅਤੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ, ਅਤੇ ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਪ੍ਰਬੰਧ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਵਿੱਚ ਕਿਸ ਕਿਸਮ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੇ ਇਹ

ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ-ਸੰਬੰਧਤ ਨਿਯਮ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਨਗੇ। ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਕਾਨੂੰਨ, 1972 ਦਾ ਕੋਈ ਵੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਪ੍ਰਬੰਧ ਸੀ. ਡੀ. ਏ. ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਰਾਹ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਜਾਂਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖੀ ਜਾ ਸਕੇ ਜੇ ਇਹ ਉਸ ਦੇ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰਹਿਣ ਦੌਰਾਨ ਸਥਾਪਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ; ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਨਿਯਮ 34.2 ਦੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ 'ਤੇ ਕੋਈ ਰੁਕਾਵਟ ਪੈਦਾ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ ਅਤੇ ਜਾਂਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। – ਅਜਿਹੀਆਂ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ 'ਤੇ ਸੀ. ਡੀ. ਏ. ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 27 ਅਧੀਨ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਕੋਈ ਵੀ ਜੁਰਮਾਨਾ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਲਗਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਜੇ ਆਰਥਿਕ ਨੁਕਸਾਨ ਹੋਇਆ ਹੈ ਜਿਸ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ -ਪ੍ਰਤੀ ਅਜੈ ਰਸਤੋਗੀ, ਜੇ. ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਜਾਂਚ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਜੇ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ/ਅਪਰਾਧੀ ਦੋਸ਼ੀ ਠਹਿਰਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਸੱਚਮੁੱਚ ਉਸ ਨੂੰ ਜੁਰਮਾਨਾ ਲਗਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੋ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਜੁਰਮਾਨੇ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਕੀ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਇਹ ਹਮੇਸ਼ਾ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਸੰਬੰਧਤ ਯੋਜਨਾ ਅਤੇ ਹਰੇਕ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਹਾਲਤਾਂ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਪਰ ਨਿਯਮ, 1978 ਦੇ ਨਿਯਮ 27 ਦੇ ਤਹਿਤ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਠੋਸ ਜੁਰਮਾਨੇ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ, ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਅੰਤ' ਤੇ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹੇ ਨਹੀਂ ਹਨ ਅਤੇ ਦੋਸ਼ੀ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਜ਼ਬਤ ਕਰਨ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਕਿਸੇ ਅਪਰਾਧੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਐਕਟ, 1972-ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ, 1972 ਦੀ ਧਾਰਾ 34.3 ਦੀ ਉਪ ਧਾਰਾ (6) ਦੇ ਨਾਲ ਪੜ੍ਹੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਅਪੀਲ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਅਦਾਲਤ ਨੇ

ਰੱਖਿਆਃ

ਪਰ ਐੱਮ. ਆਰ. ਸ਼ਾਹ, ਜੇ. (ਆਪਣੇ ਲਈ ਅਤੇ ਅਰੁਣ ਮਿਸ਼ਰਾ, ਜੇ.)

1.1 ਨਿਰਸੰਦੇਹ, ਜਵਾਬਦੇਹ ਸੀ. ਡੀ. ਏ. ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਨਿਯਮ. ਇਸ ਲਈ, ਸੀ. ਡੀ. ਏ. ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 34.2 ਅਤੇ 34.3 ਲਾਗੂ ਹੋਣਗੇ ਅਤੇ ਜਵਾਬਦੇਹ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕਥਿਤ

ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਨਿਯਮ 34 ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੂੰ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਦੌਰਾਨ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਨਿਯਮ 34.2 ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਦਾ ਹੈ, ਬਸ਼ਰਤੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਇਸ ਦੀ ਸਥਾਪਨਾ ਉਦੋਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜਦੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸੀ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਵੀ ਵਿਵਸਥਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹੀਆਂ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਨੂੰ ਕਾਰਵਾਈ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਜੀ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਜਾਰੀ ਅਤੇ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਇਹ ਉਸੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਲਈ, ਸੀ. ਡੀ. ਏ. ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 34.2 ਦੇ ਨਿਰਪੱਖ ਪੜ੍ਹਨ 'ਤੇ, ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ/ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਅਤੇ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੇ ਸੀਮਤ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਜਦੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸੀ। ਇਸ ਲਈ, ਅੰਤ ਵਿੱਚ ਚੇਅਰਮੈਨ-ਕਮ-ਮੈਨੇਜਿੰਗ ਡਾਇਰੈਕਟਰ, ਮਹਾਨਦੀ ਕੋਲਫੀਲਡਜ਼ 3 ਲਿਮਟਿਡ। ਵੀ. ਸ਼੍ਰੀ ਰਵਿੰਦਰਨਾਥ ਚੌਬੇ ਅਜਿਹੀਆਂ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਲਈ ਸੀ. ਡੀ. ਏ. ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 27 ਤਹਿਤ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਕੋਈ ਵੀ ਜੁਰਮਾਨਾ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਲਗਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਸਮੇਤ। ਜੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵੱਲੋਂ ਇਹ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪੂਰੀ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਉਹ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ, ਨਿਯਮ 34.2 ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ, ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਜੁਰਮਾਨੇ ਦਾ ਕੋਈ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ, ਤਾਂ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਉਸ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਅਤੇ ਉਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਮੁਕੰਮਲ ਕਰਨ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦੇਣਾ ਨਿਰਾਸ਼ਾਜਨਕ ਹੋਵੇਗਾ। ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ. [ਪੈਰਾ 7] [25-ਈ-ਐਚ; 26-ਏ-ਸੀ]

ਭਾਰਤੀ ਸਟੇਟ ਬੈਂਕ ਬਨਾਮ. ਰਾਮ ਲਾਲ ਭਾਸਕਰ (2011) 10 ਐੱਸ. ਸੀ. ਸੀ. 249 [2011] 12 ਐੱਸ. ਸੀ. ਆਰ. 1036-- ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

1.2 ਇੱਕ ਵਾਰ ਜਦੋਂ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਵੱਡਾ ਜੁਰਮਾਨਾ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ, ਲਗਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਚੁੱਕਾ ਹੈ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ 'ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਉਦੋਂ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜਦੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸੀ, ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ 6 ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਪੂਰਾ ਹੋਣ ਤੱਕ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਰਕਮ ਨੂੰ ਰੋਕਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਸੀਡੀਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਨਿਯਮ 34.3 ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਦੌਰਾਨ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਰਕਮ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਜੇ ਕੰਪਨੀ ਨੂੰ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਤੋਂ ਪੂਰੇ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਈ-ਆਰਥਿਕ ਨੁਕਸਾਨ ਦੇ ਹਿੱਸੇ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਕਰਨ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ, 1972 ਦੀ ਧਾਰਾ 4 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ 6 ਵਿੱਚ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਕੰਪਨੀ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਜਾਂ ਲਾਪਰਵਾਹੀ ਕਾਰਨ ਹੋਏ ਆਰਥਿਕ ਨੁਕਸਾਨ ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਹ ਅੱਗੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਲਈ, ਨਿਯਮ 34,3 ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ, 1972 ਦੀ ਧਾਰਾ 7 (3) ਅਤੇ 7 (3 ਏ) ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੋਵੇਗਾ। ਸੀਡੀਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਨਿਯਮ 34.3 ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ 6 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ ਅਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ 6 ਅਤੇ ਸੀਡੀਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 34.3 ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਅਸੰਗਤਤਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। [ਪੈਰਾ 9,9.1] [274-ਈ-ਐਚ; 28-ਏ-ਬੀ]

ਡੀ. ਵੀ. ਕਪੂਰ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤ ਸੰਘ (1990) 4 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 314: [1990] 3 ਐਸ. ਸੀ. ਆਰ. 697; ਸਟੇਟ ਬੈਂਕ ਆਫ਼ ਪਟਿਆਲਾ ਅਤੇ ਏ. ਐਨ. ਆਰ. ਵੀ. ਰਾਮ ਨਿਵਾਸ ਬੰਸਲ (ਮ੍ਰਿਤਕ) ਥ੍ਰੀ. ਐਲ. ਆਰ. (2014) 12 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 106:[2014] 3 ਐਸ. ਸੀ. ਆਰ. 984; ਆਰ. ਜੀਵਰਤਨਮ ਬਨਾਮ. ਮਦਰਾਸ ਰਾਜ ਏ. ਆਈ. ਆਰ. 1966 ਐਸ. ਸੀ. 951: [1966] 2 ਐਸ. ਸੀ. ਆਰ. 204; ਰਮੇਸ਼ ਚੰਦਰ ਸ਼ਰਮਾ ਬਨਾਮ ਪੰਜਾਬ ਨੈਸ਼ਨਲ ਬੈਂਕ ਅਤੇ ਏ. ਐਨ. ਆਰ.(2007) 9 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 15: [2007] 7 ਐੱਸ. ਸੀ. ਆਰ. 585; ਭਾਰਤ ਸੰਘ ਬਨਾਮ ਅਜੋਏ ਕੁਮਾਰ ਪਟਨਾਇਕ (1995) 6 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 442 [1995] 3 ਸਪਲਿਊ. ਐੱਸ. ਸੀ. ਆਰ. 449; ਯੂਕੋ ਬੈਂਕ ਬਨਾਮ. ਰਾਜਿੰਦਰ

ਲਾਲ ਕਪੂਰ (2008) 5 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 257: [2008] 5 ਐਸ. ਸੀ. ਆਰ. 775;ਵੀ. ਪਦਮਨਾਭਮ ਬਨਾਮ ਆਂਧਰਾ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਸਰਕਾਰ ਅਤੇ ਹੋਰ। (2009) 15 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 537 [2009] 11 ਐਸ. ਸੀ. ਆਰ. 455; ਮਹਾਰਾਸ਼ਟਰ ਰਾਜ ਬਨਾਮ ਐਮ. ਐਚ. ਮਜ਼ੂਮਦਾਰ (1988) 2 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 52:[1988] 3 ਐੱਸ. ਸੀ. ਆਰ. 31; ਪੱਛਮੀ ਬੰਗਾਲ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ। ਵੀ. ਪ੍ਰਣਬ ਚੱਕਰਵਰਤੀ (2015) 2 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ 496 [2014] 11 ਐਸ. ਸੀ. ਆਰ. 76;ਭਾਰਤੀ ਸਟੇਟ ਬੈਂਕ ਬਨਾਮਏ. ਐੱਨ. ਗੁਪਤਾ ਅਤੇ ਹੋਰ (1997) 8 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ 60: [1997] 4 ਸਪਲਾਇਰ. ਐੱਸ. ਸੀ. ਆਰ. 383; ਤਖਤਰੇ ਸ਼ਿਵਦੱਤਰੇ ਮਾਂਕੜ ਬਨਾਮ. ਗੁਜਰਾਤ ਰਾਜ (1989) ਸਪਲਿ. 2 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ 110: [1989] 3 ਐੱਸ. ਸੀ. ਆਰ. 214; ਸਕੱਤਰ, ਵਣ ਵਿਭਾਗ ਅਤੇ ਹੋਰ। ਵੀ. ਅਬਦੁਰ ਰਸੂਲ ਚੌਧਰੀ (2009) 7 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ 305: [2009] 9 ਐੱਸ. ਸੀ. ਆਰ. 695; ਭਾਰਤੀ ਸਟੇਟ ਬੈਂਕ ਬਨਾਮਰਾਮ ਲਾਲ ਭਾਸਕਰ (2011) 10 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ 249: [2011] 12 ਐਸ. ਸੀ. ਆਰ. 1036-ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

2.1 ਸੈਕਸ਼ਨ 4 (1) ਵਿੱਚ ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ, ਜਾਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਜਾਂ ਅਸਤੀਫੇ, ਜਾਂ ਦੁਰਘਟਨਾ ਜਾਂ ਬਿਮਾਰੀ ਕਾਰਨ ਉਸ ਦੀ ਮੌਤ ਜਾਂ ਅਪਾਹਜਤਾ 'ਤੇ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਪੰਜ ਸਾਲਾਂ ਲਈ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਸ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਖਤਮ ਹੋਣ' ਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਸੈਕਸ਼ਨ 4 (6) ਵਿੱਚ ਉਪ-ਸੈਕਸ਼ਨ 1 ਦੀ ਇੱਕ ਗੈਰ-ਸਥਾਈ ਧਾਰਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ। ਜੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਜਾਣਬੁੱਝ ਕੇ ਭੁੱਲ ਜਾਂ ਲਾਪਰਵਾਹੀ ਲਈ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਿਸ ਨਾਲ ਮਾਲਕ ਦੀ ਜਾਇਦਾਦ ਨੂੰ ਕੋਈ ਨੁਕਸਾਨ ਜਾਂ ਨੁਕਸਾਨ ਜਾਂ ਨੁਕਸਾਨ ਹੋਇਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਨੂੰ ਨੁਕਸਾਨ ਜਾਂ ਨੁਕਸਾਨ ਦੀ ਹੱਦ ਤੱਕ ਜ਼ਬਤ ਕਰ ਲਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਧਾਰਾ 4 (6) ਦੇ ਤਹਿਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।(ਏ).

ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਨੁਕਸਾਨ ਜਾਂ ਨੁਕਸਾਨ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ ਵੀ, ਸੈਕਸ਼ਨ 4 (6) (ਬੀ) ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਗ੍ਰੈਚੁਇਟੀ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਂ ਅੰਸ਼ਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜ਼ਬਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜੇ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਉਸ ਦੇ ਵਿਗਾੜਪੂਰਨ ਆਚਰਣ ਜਾਂ ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਕੰਮ ਜਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਨੈਤਿਕ ਪਤਨ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਅਪਰਾਧ' ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਸੀ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਨਾ ਸਿਰਫ ਨੁਕਸਾਨ ਜਾਂ ਨੁਕਸਾਨ

ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਬਲਕਿ ਸੈਕਸ਼ਨ 4 (6) ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਂ ਅੰਸ਼ਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਰੋਕਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।(ਬੀ). ਪੇਮੈਂਟ ਆਫ਼ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਐਕਟ, 1972 ਵਿਭਾਗੀ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵਿਵਸਥਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ। ਗ੍ਰੇਚੂਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਕਾਨੂੰਨ, 1972 ਦਾ ਕੋਈ ਵੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਪ੍ਰਬੰਧ ਸੀ. ਡੀ. ਏ. ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਰਾਹ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਜਾਂਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖੀ ਜਾ ਸਕੇ, ਜੇ ਇਹ ਉਸ ਦੇ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰਹਿੰਦੇ ਹੋਏ ਸਥਾਪਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਉਸ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ; ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਨਿਯਮ 34.2 ਦੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ 'ਤੇ ਕੋਈ ਰੁਕਾਵਟ ਪੈਦਾ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ ਅਤੇ ਜਾਂਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਅਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।[ਪੈਰਾ 10.16-10.18][53-ਜੀ-ਐੱਚ; 54-ਏ-ਐੱਫ]

2.2 1972 ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 4 (6) ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧ ਸੈਕਸ਼ਨ 4 (1) ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਸੈਕਸ਼ਨ 4 (6) ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਵਿੱਚ ਸੈਕਸ਼ਨ 4 ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਗੈਰ-ਬਾਈਡਿੰਗ ਧਾਰਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ. (1). ਇਹ ਸੈਕਸ਼ਨ 4 (1) ਉੱਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਵਿੱਚ ਕੀਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੋਣਗੇ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸੈਕਸ਼ਨ 4 ਵਿੱਚ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। (1). ਸੈਕਸ਼ਨ 4 (6) (ਏ) ਅਤੇ (ਬੀ) ਦੋਵੇਂ ਨੁਕਸਾਨ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਜਾਂ ਜ਼ਬਤ ਕਰਨ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸੰਪੂਰਨ ਜਾਂ ਅੰਸ਼ਕ ਰੂਪ ਵਿੱਚ। ਜੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕੋਈ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ ਜੋ ਕਿ ਹੈ. ਸੈਕਸ਼ਨ 4 (6) ਵਿੱਚ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਹੋਏ ਆਰਥਿਕ ਨੁਕਸਾਨ ਦੀ ਕੋਈ ਵਸੂਲੀ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ। ਜਾਂ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਂ ਅੰਸ਼ਕ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਜ਼ਬਤ ਕਰਨਾ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਿਰਫ ਸਥਾਪਿਤ ਖਰਚਿਆਂ 'ਤੇ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਅਜਿਹੀ ਵਿਆਖਿਆ 1972 ਦੇ ਐਕਟ ਦੀ ਪੜ੍ਹਤਾਲ ਅਤੇ ਜਨਤਕ ਨੀਤੀ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖੇਗੀ। ਨੁਕਸਾਨ ਜਾਂ ਜ਼ਬਤ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਸਜ਼ਾਵਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਹੈ ਜੋ ਧਾਰਾ 4 ਦੁਆਰਾ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸਮਾਪਤੀ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੈ। (6). ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ, ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਨਿਯਮ 34.2 ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਲਗਾਈ ਜਾ ਸਕਦੀ

ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ 1972 ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ 4 (6) (ਏ) ਅਤੇ 4 (6) (ਬੀ) ਐਫ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੁਆਰਾ ਇਰਾਦਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। [ਪੈਰਾ 10.19] [54-ਐੱਫ-ਐੱਚ; 55-ਏ-ਸੀ]

2.3 ਸੈਕਸ਼ਨ 4 (1) ਨੇ 'ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ, ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਜਾਂ ਅਸਤੀਫੇ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਪੰਜ ਸਾਲਾਂ ਬਾਅਦ ਜਾਂ ਦੁਰਘਟਨਾ ਜਾਂ ਬਿਮਾਰੀ ਕਾਰਨ ਉਸ ਦੀ ਮੌਤ ਜਾਂ ਅਪਾਹਜਤਾ' ਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ 'ਸ਼ਬਦ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਜੋ ਇੱਕ ਆਮ ਕੋਰਸ ਵਿੱਚ ਹੈ। ਇਹ ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਦਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਜਾਰੀ ਅਤੇ ਮੁਕੰਮਲ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪੂਰੀ ਹੋਣ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਹੋਈ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਅਧਾਰ' ਤੇ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਚਿਤ ਸਜ਼ਾ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਧਾਰਾ 4 (1) ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਜਾਂਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਵਿੱਚ ਰੁਕਾਵਟ ਨਹੀਂ ਪਾਉਂਦੇ। ਇਸ ਉੱਤੇ ਧਾਰਾ 4 (6) ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ, 1972 ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਦੇ ਮਾਲਕ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਅਤੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ, ਅਤੇ ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਪ੍ਰਬੰਧ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਵਿੱਚ ਕਿਸ ਕਿਸਮ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੇ ਇਹ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਜਾਰੀ ਰੱਖੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਸੰਬੰਧਤ ਨਿਯਮ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਨਗੇ। ਜੇਕਰ ਪੇਮੈਂਟ ਆਫ਼ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਐਕਟ, 1972 ਨੂੰ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਵਿੱਚ ਅੜਿੱਕਾ ਪਾਉਣ ਅਤੇ ਲਗਾਈ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਸਜ਼ਾ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਲਈ ਵਰਤਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਸ ਨੂੰ ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਓਵਰ-ਇਨਕਲੂਜ਼ਨ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਜੋਂ ਲਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜੋ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧ ਰੱਖਦਾ ਹੈ। [ਪੈਰਾ 10.20][55-ਸੀ-ਜੀ]

2.4 ਸੀ. ਡੀ. ਏ. ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 27 ਤਹਿਤ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸਜ਼ਾ, ਨਾਬਾਲਗ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਵੱਡੀ, ਦੋਵੇਂ ਲਗਾਈਆਂ ਜਾ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਸੀ. ਡੀ. ਏ. ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 34,3 ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਆਰਥਿਕ ਨੁਕਸਾਨ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਵੀ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਜੋ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ, 1972 ਦੀ ਧਾਰਾ 4 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (6) ਦੇ ਤਹਿਤ ਪ੍ਰਬੰਧ ਦਾ ਧਿਆਨ ਰੱਖਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਵਸੂਲੀ

ਉਸ ਸਜ਼ਾ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਹੈ ਜੋ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਡੀਮਡ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਦੇ ਸੀ. ਡੀ. ਏ. ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 34.2 ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਕਾਨੂੰਨੀ ਗਲਪ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਦੇਣਾ ਹੋਵੇਗਾ। [ਪੈਰਾ 10.21] [55-ਜੀ-ਐੱਚ; 56-ਏ]

ਰਾਮਨਾਥ ਪਿੱਲਈ ਬਨਾਮ ਕੇਰਲ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ। ਐੱਫ (1973) 2 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 650; ਜਗਦੀਸ਼ ਮਿੱਤਰਾ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤ ਸੰਘ ਏ. ਆਈ. ਆਰ. 1964 ਐਸ. ਸੀ. 449; ਪੀ. ਬਾਲਕੋਟਈਆ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤ ਸੰਘ ਏ. ਆਈ. ਆਰ 1958 ਐਸ. ਸੀ. 232 [1958] ਐਸਸੀਆਰ 1052; ਸ਼ਿਆਮ ਲਾਲ ਬਨਾਮ ਉੱਤਰ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ। ਏ. ਆਈ. ਆਰ. 1954 ਐਸ. ਸੀ. 369: [1955] 1 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 26; ਰਵਿੰਦਰ ਕੁਮਾਰ ਮਿਸ਼ਰਾ ਬਨਾਮ ਯੂ.ਪੀ. ਸਟੇਟ ਹੈਂਡਲੂਮ ਕਾਰਬਨ ਲਿਮਟਿਡ ਅਤੇ ਏ. ਐਨ. ਆਰ. (1987) ਸਪਲਾਇਰ ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 739: [1988] 1 ਐਸ. ਸੀ. ਆਰ 501; ਰਜਿਸਟਰਾਰ ਜਨਰਲ, ਗੁਜਰਾਤ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਅਤੇ ਏ. ਐਨ. ਆਰ. ਬਨਾਮਜੈਸ਼੍ਰੀ ਚਮਨਲਾਲ ਬੁੱਧਭੱਟੀ (2013) 16 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 59 [2013] 11 ਐੱਸਸੀਆਰ 395; ਦਿਨੇਸ਼ ਚੰਦਰ ਸੰਗਮਾ ਬਨਾਮ ਅਸਾਮ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ। (1977) 4 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 441 (1978) 1 ਐਸ. ਸੀ. ਆਰ. 607; ਹੀਰਾਕੁਡ ਡੈਮ ਵਿੱਚ ਮਜ਼ਦੂਰ ਬਨਾਮ ਰਾਜ ਐਚ. ਵੀ. ਉੜੀਸਾ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ। (1971) 1 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 583: [1971] 3 ਐਸ. ਸੀ. ਆਰ. 646; ਸਤੀਸ਼ ਚੰਦਰ ਆਨੰਦ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤ ਸੰਘ ਏ. ਆਈ. ਆਰ. 1953 ਐਸ. ਸੀ. 250: [1953] ਐਸ. ਸੀ. ਆਰ. 655; ਸਟੇਟ ਬੈਂਕ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ ਬਨਾਮ ਸਟੇਟ ਬੈਂਕ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਹੋਰ। (1991) 1 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 13: [1990] 1 ਸਪਲਿ. ਐੱਸ. ਸੀ. ਆਰ. 11-ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

3.1 ਇਹ ਕਾਨੂੰਨ ਦਾ ਇੱਕ ਨਿਪਟਾਰਾ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਹੈ ਕਿ ਸੇਵਾ ਬੀ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਅੰਤਰ ਹੈ ਭਾਵੇਂ ਇਹ ਇੱਕ ਸਧਾਰਨ ਹੈ। ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਸਜ਼ਾਤਮਕ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਅਤੇ ਇਹ ਅਦਾਲਤ ਸਮਾਪਤੀ ਦੀ ਅਸਲ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਦਾ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣ ਲਈ ਪਰਦਾ ਚੁੱਕ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 4(1) ਆਮ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਉਹਨਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਨੂੰ ਕਵਰ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਲੰਬਿਤ ਹੈ, ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ। ਇਹ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਇਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੌਰਾਨ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ

ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰਹੇ। ਪੇਮੈਂਟ ਆਫ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਐਕਟ, 1972 ਦੀ ਧਾਰਾ 4 ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਰੋਕ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਉਦੇਸ਼ਪੂਰਣ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਬਣਾਇਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਪਰ ਉਪਬੰਧ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਜੁਰਮਾਨਾ ਲਗਾਉਣ ਲਈ ਕਿਸੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨੂੰ ਸੀਮਤ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਉਪਬੰਧ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ ਪਰ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਨੂੰ ਸਿੱਧੇ ਜਾਂ ਜ਼ਬਤ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਮਾਲਕ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨੂੰ ਮਜ਼ਬੂਤ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਅੰਸ਼ਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉੱਪਰ ਜਾਂ ਨੁਕਸਾਨ ਦੀ ਰਿਕਵਰੀ ਲਈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਧਾਰਾ 4 (6) ਵਿੱਚ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਨਾ ਤਾਂ ਪੇਮੈਂਟ ਆਫ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4 (1) ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਧਾਰਾ 4 (6) ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਅਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਇਸ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦੀ ਮਨਾਹੀ ਕਰਦੀ ਹੈ। [ਪਾਰਸ 10.23,10.25] [63-ਸੀ-ਡੀ; 64-ਸੀ-ਐੱਫ]

ਯੂਕੋ ਬੈਂਕ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮਪ੍ਰਭਾਕਰ ਸਦਾਸ਼ਿਵ ਕਾਰਵਾਡੇ

(2018) 14 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 98; ਅਸਾਮ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ। ਵੀ. ਪਦਮ ਰਾਮ ਬੋਰਾਹ ਏ.ਆਈ.ਆਰ 1965 ਐਸ. ਸੀ. 473; ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਨਾਮ ਖੇਮੀ ਰਾਮ (1969) 3 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 28: [1970] 2 ਐੱਸ. ਸੀ. ਆਰ. 657-ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ।

ਭਾਗੀਰਥੀ ਜੇਨਾ ਬਨਾਮ ਬੋਰਡ ਆਫ਼ ਡਾਇਰੈਕਟਰਜ਼, ਓ.ਐੱਸ.ਐੱਫ.ਸੀ. & ਓਰਸ. (1999) 3 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 666: [1999] 2 ਐਸ. ਸੀ. ਆਰ. 354-ਵੱਖਰਾ.

ਜਸਵੰਤ ਸਿੰਘ ਗਿੱਲ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤ ਕੋਕਿੰਗ ਕੋਲਾ ਲਿਮਟਿਡ (2007) 1 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 663: [2006] 8 ਪੂਰਕ. ਐਸਸੀਆਰ 1064-ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ.

ਅਨੰਤ ਆਰ. ਕੁਲਕਰਨੀ ਬਨਾਮ ਵਾਈ.ਪੀ. ਐਜੂਕੇਸ਼ਨ ਸੁਸਾਇਟੀ ਅਤੇ ਓਰਸ. (2013) 6 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 515: [2013] 6 ਐੱਸ. ਸੀ. ਆਰ. 1124; ਨੋਇਡਾ ਉੱਦਮੀ ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨ ਬਨਾਮ ਨੋਇਡਾ ਅਤੇ ਹੋਰ। (2011) 6 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 508: [2011] 8 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 25; ਬੀ.ਟੀ. ਕ੍ਰਿਸ਼ਨਾਮੂਰਤੀ ਬਨਾਮ ਸ਼੍ਰੀ ਬਸਵੇਸ਼ਵਰ ਐਜੂਕੇਸ਼ਨ ਸੁਸਾਇਟੀ (2013) 4 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 490: [1982] 1 ਐਸ. ਸੀ. ਆਰ.

759; ਪਰਮਜੀਤ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਸਕੂਲ (ਜਨਤਕ ਨਿਰਦੇਸ਼) (2010) 14 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ 416; ਸਟੇਟ ਆਫ਼ ਯੂ.ਪੀ. ਵੀ. ਰਾਮ ਵਿਨੈ ਸਿਨਹਾ (2010) 15 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 305; ਜਸਵਿੰਦਰ ਸਿੰਘ ਪ੍ਰਤਾਪ ਸਿੰਘ ਜਡੇਜਾ ਬਨਾਮ ਰਾਜਕੋਟ ਮਿਉਂਸਪਲ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ। (2007) 10 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 71: [2007] 10 ਐਸ. ਸੀ. ਆਰ. 112; ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਨਾਮ ਰਾਜੇਸ਼ ਕੁਮਾਰ (2006) 12 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 418: [2006] 9 ਵਾਧੂ. ਐੱਸ. ਸੀ. ਆਰ. 208; ਜੈ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ (2006) 9 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 717: [2006] 4 ਸਪਲਿ. ਐੱਸ. ਸੀ. ਆਰ. 734; ਮੱਧ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਰਾਜ ਅਤੇ ਐੱਨ. ਬਨਾਮਕੁਮਾਰੀ ਨਿਵੇਦਿਤਾ ਜੈਨ ਅਤੇ ਹੋਰ,

(1981) 4 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 296: [1982] 1 ਐਸ. ਸੀ. ਆਰ. 759; ਆਂਧਰਾ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਰਾਜ ਅਤੇ ਏ. ਐਨ. ਆਰ. ਬਨਾਮਲਾਵੂ ਨਰੇਂਦਰਨਾਥ ਅਤੇ ਓਰਸ। ਆਦਿ. ਏ. ਆਈ. ਆਰ. 1971 ਐਸ. ਸੀ. 2560: [1971] 3 ਐਸ. ਸੀ. ਆਰ. 699; ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ. ਰਜਿਸਟਰਾਰ, ਪਾਲਘਾਟ ਅਤੇ ਹੋਰ। ਵੀ.ਐਮ.ਬੀ. ਕੋਇਕੁੱਟੀ ਅਤੇ ਓਰਸ। (1979) 2 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 150: [1979] 3 ਐਸ. ਸੀ. ਆਰ. 242; ਭਾਰਤ ਸੰਘ ਅਤੇ ਏ. ਐਨ. ਆਰ. ਵੀ. ਤੁਲਸੀਰਾਮ ਪਟੇਲ ਏ. ਆਈ. ਆਰ. 1985 ਐਸ. ਸੀ. 1416: [1985] 2 ਵਾਧੂ. ਐਸ. ਸੀ. ਆਰ. 131; ਕੀਰਤੀ ਭੂਸ਼ਣ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਬਿਹਾਰ ਰਾਜ (1986) 3 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 675: [1986] 3 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 230; ਯੂ.ਪੀ. ਸਟੇਟ ਸ਼ੂਗਰ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਲਿਮਟਿਡ ਅਤੇ ਹੋਰ ਵੀ. ਕਮਲ ਸਵਰੂਪ ਟੰਡਨ (2008) 2 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 41: [2008] 1 ਐਸ. ਸੀ. ਆਰ. 887-ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

3.2 ਕਈ ਸੇਵਾ ਲਾਭ ਜਾਂਚ ਦੇ ਨਤੀਜੇ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਨਗੇ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਸ ਮਿਆਦ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਜਿਸ ਦੌਰਾਨ ਜਾਂਚ ਲੰਬਿਤ ਰਹੀ. ਇਹ ਜਨਤਕ ਨੀਤੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸੇਵਾ ਲਾਭ ਇਕੱਠੇ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸਕੈਟ-ਮੁਕਤ ਜਾਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ ਜਿਸ ਦਾ ਉਹ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ, ਅਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਘਟਨਾ ਉਸ ਦੇ ਬਚਾਅ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਆ ਸਕਦੀ ਅਤੇ ਇਹ ਦੋਸ਼ੀ ਨੂੰ ਮੁਆਫ ਕਰਨ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋਵੇਗੀ। ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਲਪਨਾ ਦੇ ਕਾਰਨ, ਇਸ ਨੂੰ ਉਸੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਪੂਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰਿਹਾ ਹੋਵੇ, ਅਤੇ ਉਚਿਤ ਸਜ਼ਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਜਾ

ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਬੰਧਤ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ, 1972 ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਦਾਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੁੰਦੇ ਹੀ ਜਾਂਚ ਖਤਮ ਹੋ ਜਾਵੇਗੀ। ਇਹ ਐਕਟ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਜਾਂਚ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਦਾ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਇਹ ਕੀਤੇ ਗਏ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਂ ਅੰਸ਼ਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਜਾਂ ਜ਼ਬਤ ਕਰਨ' ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਲਗਾਈਆਂ ਜਾਣ ਵਾਲੀਆਂ ਸਜ਼ਾਵਾਂ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਦਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਸੀਡੀਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 34.2 ਅਤੇ 34.3 ਦੀ ਥਾਂ ਨਹੀਂ ਲੈਂਦਾ। ਧਾਰਾ 4 (6) (ਏ) ਦੇ ਤਹਿਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਨੁਕਸਾਨ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਅਤੇ ਧਾਰਾ 4 (6) (ਬੀ) ਦੇ ਤਹਿਤ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਂ ਅੰਸ਼ਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਨੂੰ ਜ਼ਬਤ ਕਰਨ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 4 (6) ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਨਿਯਮ 34.2 ਅਤੇ 34.3 ਦੁਆਰਾ ਅੱਗੇ ਵਧਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਜੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕੋਈ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ, ਤਾਂ ਧਾਰਾ 4 (6) ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਅਸਫਲ ਹੋ ਜਾਵੇਗਾ। ਗਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ, 1972 ਦੀ ਧਾਰਾ 4 (1) ਅਤੇ 4 (6) ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਉਦੇਸ਼ਪੂਰਨ ਵਿਆਖਿਆ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਅਤੇ ਲਗਾਈ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਸਜ਼ਾ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਰੋਕਣਾ ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਨਜਿੱਠਿਆ ਜਾਣ ਵਾਲਾ ਵਿਸ਼ਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸੀ. ਡੀ. ਏ. ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 34.2 ਅਤੇ 34.3 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਉਸੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਸਮੇਤ ਉਚਿਤ ਸਜ਼ਾ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਂ ਅੰਸ਼ਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਨੂੰ ਜ਼ਬਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਲਗਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਆਰਥਿਕ ਨੁਕਸਾਨ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ। [ਪੈਰਾ 10.31 ਅਤੇ 10].32][73-ਜੀ-ਐੱਚ; 74-ਏ-ਐੱਫ]

ਪਰ ਅਜੈ ਰਸਟੋਗੀ, ਜੇ. (ਕੁੱਝ ਵੱਖਰਾ):

1. ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਲਾਭ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕਮਾਏ ਜਾਂਦੇ ਹਨ। ਅਤੇ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸ਼ਾਨਦਾਰ ਸੇਵਾ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਮੁਫ਼ਤ ਜਾਂ ਸਿਰਫ਼ ਇੱਕ ਵਰਦਾਨ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ, ਇਹ ਉਸ ਨੂੰ ਸਮਰਪਿਤ ਅਤੇ ਸਮਰਪਿਤ ਕੰਮ ਲਈ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਐਕਟ, 1972 ਧਾਰਾ 4 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (6) ਦੇ ਤਹਿਤ ਇਸ ਨੂੰ ਉਸ ਹੱਦ ਤੱਕ ਜ਼ਬਤ ਕਰਨ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਹੱਦ ਤੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਰਕਮ ਕਾਰਨ ਆਰਥਿਕ ਨੁਕਸਾਨ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। [ਪੈਰਾ 12] [80-ਡੀ-ਈ]

2. ਕਿਸੇ ਅਪਰਾਧੀ ਵਿਰੁੱਧ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਨਾ ਸਿਰਫ ਉਸ ਵਿਰੁੱਧ ਲਗਾਏ ਗਏ ਦੋਸ਼ ਨੂੰ ਸਥਾਪਤ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਜੁਰਮਾਨਾ ਲਗਾਉਣਾ ਹੈ, ਬਲਕਿ ਮਾਮਲੇ ਦੀ ਸੱਚਾਈ ਨੂੰ ਦਰਜ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਅਜਿਹੀ ਜਾਂਚ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਨਾਲ ਵੀ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਸ ਅਰਥ ਵਿੱਚ, ਜਾਂਚ ਦਾ ਨਤੀਜਾ ਜਾਂ ਤਾਂ ਉਸ ਦੇ ਸਟੈਂਡ ਨੂੰ ਸਥਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਜਾਂ ਸਹੀ ਸਾਬਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ, ਇਸ ਲਈ ਉਸ ਨੂੰ ਬਰੀ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਆਪਣੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਨਿਭਾਉਣ ਵਿੱਚ ਕੀਤੇ ਜਾ ਰਹੇ ਦੁਰਵਿਹਾਰ, ਜੇ ਕੋਈ ਹੋਵੇ, ਲਈ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਸਬੰਧਤ ਅਥਾਰਟੀ ਵੱਲੋਂ ਨਿਰਪੱਖ ਕਾਰਵਾਈ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਤੁਰੰਤ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸੰਬੰਧਤ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਨਿਯਮਾਂ, ਨਿਯਮਾਂ, 1978 ਦੇ ਤਹਿਤ ਨਿਰਧਾਰਤ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਨੂੰ ਅਪਣਾਉਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਦੌਰਾਨ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋ ਗਿਆ ਹੋਵੇ ਅਤੇ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਨਿਯਮ, 1978 ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਨਾ ਤਾਂ ਅਪਮਾਨ ਵਿੱਚ ਹੈ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਐਕਟ, 1972 ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਵਿੱਚ ਹੈ। ਇਹ ਵੀ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਤੈਅ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਏ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਰੁੱਧ ਜਾਂਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਯੋਜਨਾ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਸੇਵਾ ਦੇ ਨਿਯਮ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਾਰਕ ਹਨ ਕਿ ਕੀ ਅਤੇ ਕਿਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਜਾਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਏ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਰੁੱਧ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। [ਪੈਰਾ 14,15][81-ਐੱਫ-ਐੱਚ; 82-ਏ-ਬੀ]

3. ਜਿਹੜੇ ਸੇਵਾ ਕਰ ਰਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਨ, ਜੇਕਰ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ 'ਤੇ ਦੋਸ਼ੀ ਠਹਿਰਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਨਿਯਮ 27 ਦੇ ਤਹਿਤ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਮਾਮੂਲੀ/ਵੱਡੇ ਜੁਰਮਾਨੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਚੰਗੇ ਅਤੇ ਕਾਫ਼ੀ ਕਾਰਨ ਦਰਜ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਲਗਾਏ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ' ਤੇ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ/ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਜਾਂਚ ਲੰਬਿਤ ਰਹਿਣ ਤੱਕ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇ ਐਕਟ 1972 ਦੀ ਧਾਰਾ 4 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (6) ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਅਪਰਾਧਾਂ/ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਜਾਂਚ ਵਿੱਚ ਦੋਸ਼ੀ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਐਕਟ 1972 ਦੀ ਧਾਰਾ 4 ਦੇ ਤਹਿਤ ਉਸ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀਯੋਗ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਤੋਂ ਵਸੂਲੀ ਕੀਤੀ

ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਦੇ ਨਾਲ ਹੀ, ਜੇ ਉਸ ਨੂੰ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ/ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਬਰੀ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਐਕਟ, 1972 ਦੀ ਧਾਰਾ 7 (3) ਅਤੇ ਧਾਰਾ 7 (3 ਏ) ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਭੁਗਤਾਨ ਵਿੱਚ ਦੇਰੀ ਲਈ ਵਿਆਜ ਦੇ ਨਾਲ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ। [ਪੈਰਾ 16][82-ਬੀ-ਡੀ]

4. ਜਿੱਥੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਉਦੋਂ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ ਜਦੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸੀ, ਪਰ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਇਸ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਦੌਰਾਨ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਇਆ, ਨਿਯਮ, 1978 ਦੇ ਨਿਯਮ 34.2 ਦੇ ਤਹਿਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਉਸੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਅਤੇ ਸਮਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਗਲਪ ਮੰਨ ਕੇ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰਿਹਾ ਸੀ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਰਿਸ਼ਤਾ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਜਾਂਚ ਦੇ ਅੰਤ ਤੱਕ ਨਹੀਂ ਟੁੱਟਿਆ ਜਾਵੇਗਾ, ਪਰ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਜਾਂਚ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਤੱਕ ਨਿਯਮ 34.3 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਰੋਕ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਣ ਵਿੱਚ ਜੇ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਦੋਸ਼ੀ ਠਹਿਰਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਸਮਰੱਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਲਈ, ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਤੋਂ ਵਸੂਲੀ ਲਈ ਡਿਊਟੀ ਨਿਭਾਉਣ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਲਾਪਰਵਾਹੀ ਲਈ ਵਿੱਤੀ ਨੁਕਸਾਨ ਹੋਇਆ ਹੈ ਜਾਂ ਤਾਂ ਸਮੁੱਚੇ ਜਾਂ ਅੰਸ਼ਕ ਰੂਪ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਹੱਦ ਤੱਕ ਜੁਰਮਾਨੇ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਜੋਂ ਕੰਪਨੀ ਨੂੰ ਵਿੱਤੀ ਨੁਕਸਾਨ ਹੋਇਆ ਹੈ। [ਪੈਰਾ 17][82-ਈ-ਜੀ]

5.1 ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਯੋਗਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਸੇਵਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਸ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ 'ਤੇ ਐਕਟ, 1972 ਦੀ ਧਾਰਾ 4 (1) ਦੇ ਤਹਿਤ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਜਾਂ ਤਾਂ ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਜਾਂ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਜਾਂ ਅਸਤੀਫੇ ਜਾਂ ਦੁਰਘਟਨਾ ਜਾਂ ਬਿਮਾਰੀ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ ਮੌਤ ਜਾਂ ਅਪਾਹਜਤਾ' ਤੇ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਐਕਟ, 1972 ਦੀ ਧਾਰਾ 4 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (1) ਜਾਂ ਉਪ-ਧਾਰਾ (6) ਦੇ ਤਹਿਤ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸ਼ਬਦ 'ਸਮਾਪਤੀ' ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਸਬੰਧਾਂ ਦੇ ਟੁੱਟਣ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਹੈ ਅਤੇ ਧਾਰਾ 4 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (6) ਨੂੰ ਇੱਕ ਗੈਰ-ਅਸਥਾਈ ਧਾਰਾ ਨਾਲ ਜੋੜਿਆ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਦੋਸ਼ੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ

ਜਾਣਬੁੱਝ ਕੇ ਗਲਤੀ ਜਾਂ ਲਾਪਰਵਾਹੀ ਦਾ ਦੋਸ਼ੀ ਠਹਿਰਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਜਿਸ ਨਾਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਕੰਪਨੀ ਦੀ ਜਾਇਦਾਦ ਨੂੰ ਕੋਈ ਨੁਕਸਾਨ ਜਾਂ ਨੁਕਸਾਨ ਜਾਂ ਤਬਾਹੀ ਹੋਈ ਹੈ। [ਪੈਰਾ 19][83-ਬੀ-ਡੀ]

5.2 'ਸਮਾਪਤੀ' ਸ਼ਬਦ ਨੂੰ ਨਿਯਮ, 1978 ਦੇ ਨਿਯਮ 27 ਅਧੀਨ ਨਿਰਧਾਰਤ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਦੇ ਜੁਰਮਾਨੇ ਨਾਲ ਨਹੀਂ ਸਮਝਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਨਿਯਮ, 1978 ਦੇ ਨਿਯਮ 27 ਦੇ ਤਹਿਤ ਠੋਸ ਜ਼ੁਰਮਾਨੇ ਦੀ ਅਨੁਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਗਟਾਵੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਜ਼ੁਰਮਾਨੇ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੰਦੇ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਕਮੀ, ਲਾਜ਼ਮੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ, ਬਰਖਾਸਤਗੀ, ਹਟਾਉਣ ਆਦਿ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ। ਅਤੇ ਸੰਭਵ ਤੌਰ ਉੱਤੇ ਸੇਵਾ ਨਿਭਾ ਰਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉੱਤੇ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸੱਚਮੁੱਚ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਏ ਦੋਸ਼ੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉੱਤੇ ਪਿਛੋਕੜ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਾਲ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। [ਪੈਰਾ 20][83-ਈ-ਐੱਫ]

5.3 ਕਈ ਵਾਰ 'ਸਮਾਪਤੀ' ਅਤੇ 'ਬਰਖਾਸਤਗੀ' ਨੂੰ ਸਮਾਨਾਰਥੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਪਰ 'ਸਮਾਪਤੀ' ਅਤੇ 'ਬਰਖਾਸਤਗੀ' ਵਿੱਚ ਅੰਤਰ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਕਾਰਨ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਭਵਿੱਖ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾ ਨੁਕਸਾਨ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਬੇਈਮਾਨੀ ਜਾਂ ਅਪਰਾਧਿਕਤਾ ਅਤੇ ਚਰਿੱਤਰ ਵਿੱਚ ਦੰਡ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਪਰ ਇਹ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਬਲੈਕ ਲਾਅ ਡਿਕਸ਼ਨਰੀ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ "ਸਮਾਪਤੀ" ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਸਬੰਧਾਂ ਦਾ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਟੁੱਟਣਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਨਿਯਮਾਂ, 1978 ਦੇ ਨਿਯਮ 34.2 ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਦੌਰਾਨ ਤੁਰੰਤ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਬਚਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਹ ਕਲਪਨਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ, ਜੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਹੁੰਦੇ ਹੋਏ ਸਥਾਪਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਨੂੰ ਲੰਬਿਤ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਜਿਸ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਉਸੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਲਪਨਾ ਦੁਆਰਾ, ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਰਿਸ਼ਤੇ ਨੂੰ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੇ ਸਿੱਟੇ ਵਜੋਂ ਸੀਮਤ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਦੋਸ਼ੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਦੇ ਅਧੀਨ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। [ਪੈਰਾ 21][83-ਜੀ-ਐੱਚ; 84-ਏ-ਸੀ]

ਜਸਵੰਤ ਸਿੰਘ ਗਿੱਲ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤ ਕੋਕਿੰਗ ਕੋਲਾ ਲਿਮਟਿਡ (2007) 1 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 663: [2006] 8 ਪੂਰਕ. ਐਸਸੀਆਰ 1064; ਸਟੇਟ ਬੈਂਕ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ ਬਨਾਮ ਰਾਮ ਲਾਲ ਭਾਸਕਰ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ (2011) 10 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 249: [2011] 12 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 1036; ਮਹਾਰਾਸ਼ਟਰ ਰਾਜ ਬਨਾਮ ਐਮ.ਐਚ . ਮਜੂਮਦਾਰ (1988) 2 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 52: [1988] 3 ਐੱਸਸੀਆਰ 31; ਯੂਕੋ ਬੈਂਕ ਅਤੇ ਹੋਰ। ਬਨਾਮਰਾਜਿੰਦਰ ਸ਼ੰਕਰ ਸ਼ੁਕਲਾ (2018) 14 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 92: [2018] 2 ਐੱਸਸੀਆਰ 636; ਯੂਕੋ ਬੈਂਕ ਅਤੇ ਹੋਰ। ਬਨਾਮਪ੍ਰਭਾਕਰ ਸਦਾਸ਼ਿਵ ਕਾਰਵਾਡੇ (2018) 14 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 98; ਯੂਕੋ ਬੈਂਕ ਅਤੇ ਹੋਰ। ਵੀ. ਰਾਜਿੰਦਰ ਲਾਲ ਕਪੂਰ (2007) 6 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 694: [2007] 7 ਐੱਸ. ਸੀ. ਆਰ. 543-ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ।

7. ਨਿਯਮ 27 ਅਧੀਨ ਦਿੱਤੇ ਜੁਰਮਾਨੇ ਦੀ ਅਨੁਸੂਚੀ ਦੇ ਤਹਿਤ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਠੋਸ ਜੁਰਮਾਨੇ ਕਿਸੇ ਅਪਰਾਧੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸ ਸਮੇਂ ਲਗਾਏ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜਦੋਂ ਉਹ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਹੈ ਪਰ ਜੇ ਦੋਸ਼ੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਜਾਂਚ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਤੱਕ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਨਿਯਮ 27 ਦੇ ਤਹਿਤ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਠੋਸ ਜੁਰਮਾਨਿਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਕੋਈ ਵੀ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਪਿਛੋਕੜ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਾਲ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਉਪਲਬਧ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਪਰ ਉਸੇ ਸਮੇਂ ਜੇਕਰ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਹੋਏ ਨੁਕਸਾਨ ਜਾਂ ਆਰਥਿਕ ਨੁਕਸਾਨ ਦੀ ਹੱਦ ਤੱਕ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਜਾਂ ਲਾਪਰਵਾਹੀ ਲਈ ਦੋਸ਼ੀ ਠਹਿਰਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਜ਼ਬਤ ਕਰਨ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਨੂੰ ਅਪਰਾਧੀ ਨੂੰ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਨਿਯਮ 1978 ਦੇ ਨਿਯਮ 34.3 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਐਕਟ, 1972 ਦੀ ਧਾਰਾ 4 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (6) ਦੇ ਨਾਲ ਪੜ੍ਹਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਦੋਸ਼ੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਰੀ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਸੈਕਸ਼ਨ 7 (ਏ) ਅਤੇ 3 (ਏ) ਐਕਟ, 1972 ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚ ਭੁਗਤਾਨ ਵਿੱਚ ਦੇਰੀ ਲਈ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਬਣ ਗਿਆ ਅਤੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਯੋਜਨਾ ਦੇ ਤਹਿਤ ਦੋਸ਼ੀ ਨੂੰ ਸਜ਼ਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ [ਪੈਰਾ 27][87-ਬੀ-ਈ]

ਕੇਸ ਕਾਨੂੰਨ ਦਾ ਹਵਾਲਾ

ਪੀ.ਆਰ.ਐਮ.ਆਰ. ਸ਼ਾਹ, ਜੇ. (ਆਪਣੇ ਲਈ ਅਤੇ ਅਰੁਣ ਮਿਸ਼ਰਾ, ਜੇ.)

[2011] 12 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 1036 ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਪੈਰਾ 8

[1990] 3 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 697	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	ਪੈਰਾ 10.3
[2014] 3 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 984	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	ਪੈਰਾ 10.4
[1966] 2 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 204	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	ਪੈਰਾ 10.4
[2007] 7 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 585	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	ਪੈਰਾ 10.6
[1995] 3ਸਪਲ . ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 449	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	ਪੈਰਾ 10.7
[2008] 5 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 775	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	ਪੈਰਾ 10.8
[2009] 11 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 455	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	ਪੈਰਾ 10.9
[1988] 3 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 31	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	ਪੈਰਾ 10.10
[2014] 11 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 76	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	ਪੈਰਾ 10.11
[1997] 4ਸਪਲ . ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 383	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	ਪੈਰਾ 10.12
[1989] 3 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 214	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	ਪੈਰਾ 10.13
[2009] 9 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 695	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	ਪੈਰਾ 10.14
[2011] 12 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 1036	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	ਪੈਰਾ 10.15
(1973) 2 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ 650	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	ਪੈਰਾ 10.22
ਏ.ਆਈ.ਆਰ 1964 ਐਸ.ਸੀ 449	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	ਪੈਰਾ 10.22 (ਏ)
[1958] ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 1052	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	ਪੈਰਾ 10.22 (ਬੀ)
[1955] 1 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 26	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	ਪੈਰਾ 10.22 (ਸੀ)
[1988] 1 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 501	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	ਪੈਰਾ 10.22 (ਸੀ)

[2013] 11 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 395	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	ਪੈਰਾ 10.22 (ਡੀ)
[1978] 1 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 607	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	ਪੈਰਾ 10.22 (ਈ)
[1971] 3 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 646	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	ਪੈਰਾ 10.22 (ਈ)
[1953] ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 655	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	ਪੈਰਾ (10.22) (ਐੱਫ)
[1990] 1ਸਪਲ . ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 11	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	ਪੈਰਾ 10.22 (ਜੀ)
[1982] 1 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 759	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	ਪੈਰਾ 10.23
(2010) 14 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ 416	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	ਪੈਰਾ 10.23
(2010) 15 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ 305	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	ਪੈਰਾ 10.23
[2007] 10 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 112	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	ਪੈਰਾ 10.23
[2006] 9ਸਪਲ . ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 208	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	ਪੈਰਾ 10.23
[2006] 4ਸਪਲ . ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 734	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	ਪੈਰਾ 10.23
[1982] 1 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 759	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	ਪੈਰਾ 10.25
[1971] 3 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 699	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	ਪੈਰਾ 10.25
[1979] 3 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 242	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	ਪੈਰਾ 10.25
[1985] 2ਸਪਲ . ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 131	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	ਪੈਰਾ 10.25
(2018) 14 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ 98	ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ	ਪੈਰਾ 10.26
[2006] 8ਸਪਲ . ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 1064	ਰੱਦ ਕੀਤਾ	ਪੈਰਾ 10.27
[2013] 6 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 1124	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	ਪੈਰਾ 10.28

[2011] 8 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 25 ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਪੈਰਾ 10.28 (ਏ)

ਏ.ਆਈ.ਆਰ 1965 ਐਸ.ਸੀ 473 ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਪੈਰਾ 10.28 (ਏ)

[1970] 2 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 657 ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਪੈਰਾ 10.28 (ਬੀ)

[1986] 3 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 230 ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਪੈਰਾ 10.28 (ਸੀ)

[1999] 2 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 354 ਵੱਖਰਾ ਪੈਰਾ 10.28 (ਡੀ)

[2008] 1 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 887 ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਪੈਰਾ 10.28 (ਈ)

ਪ੍ਰਤੀ ਅਜੈ ਰਸਤੋਗੀ, ਜੇ:

[2006] 8ਸਪਲ . ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 1064 ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਪੈਰਾ 5

[2011] 12 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 1036 ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਪੈਰਾ 5

[1988] 3 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 31 ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਪੈਰਾ 22

[2018] 2 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 636 ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਪੈਰਾ 23

(2018) 14 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ 98 ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਪੈਰਾ 24

[2007] 7 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 543 ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਪੈਰਾ 25

ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨਿਆਂਇਕ ਫੈਸਲਾਃ ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰ. 2013 ਦਾ 9693.

ਜੱਜ ਅਤੇ ਹੁਕਮ ਮਿਤੀ 17.07.2013 ਉੜੀਸਾ ਦੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ, ਡਬਲਯੂ.ਏ ਵਿੱਚ ਕਟਕ ਤੱਕ. ਨੰ. 2012 ਦੇ 115.

ਮਹਾਬੀਰ ਸਿੰਘ, ਅਨੁਕੁਲ ਚੰਦਰ ਪ੍ਰਧਾਨ, ਸੀਨੀਅਰ. ਐਡ., ਜੀ. ਪੀ. ਕੈਪਟਨ. ਕਰਨ ਸਿੰਘ ਭਾਟੀ, ਗਗਨ ਦੀਪ ਸ਼ਰਮਾ, ਅਮਿਤ ਕੇ. ਨੈਨ, ਪ੍ਰੀਤੀ ਸਿੰਘ, ਅਜੀਤ ਪੁਦੂਸਰੀ, ਅਜੀਤ ਸਿੰਘ ਵਰਮਾ, ਵਿਜਯਨ

ਕੇ., ਸੌਰਭ ਮਿਸ਼ਰਾ, ਰਾਹੁਲ ਬੈਦ, ਅਰੁਣ ਵਰਮਾ, ਰੋਮੀ ਚਾਕੋ, ਚੰਦਨ ਕੁਮਾਰ ਮੰਡਲ, ਸ਼ਕਤੀ ਚੰਦ ਜੈਦਵਾਲ, ਐਡ. ਆਉਣ ਵਾਲੀਆਂ ਪਾਰਟੀਆਂ ਲਈ.

ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਐਮ. ਆਰ. ਸ਼ਾਹ, ਜੇ. 1. ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਵਿਚਾਰ ਅਧੀਨ ਆਉਣ ਵਾਲੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਛੋਟੇ ਪਰ ਦਿਲਚਸਪ ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਇਹ ਹਨ ਕਿ (1) ਕੀ ਅਪੀਲਕਰਤਾ (ਮਾਲਕ) ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਆਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਜਵਾਬਦੇਹ (ਕਰਮਚਾਰੀ) ਦੀ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ ਉਸ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਕਾਰਨ ਉਸ ਦੀ ਗ੍ਰੈਚੁਇਟੀ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਨੂੰ ਰੋਕ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ (2) ਜਿੱਥੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਰੁੱਧ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜਦੋਂ ਉਹ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸੀ ਅਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ ਜਾਰੀ ਰਹੀ ਸੀ, ਕੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਸੀ. ਡੀ. ਏ. ਨਿਯਮ 1978 ਦੇ ਨਿਯਮ 34.2 ਵਿੱਚ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦਾ ਦੋਸ਼ੀ ਪਾਏ ਜਾਣ 'ਤੇ ਲਗਾਈ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ?

2. ਇਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਮੁੱਦਿਆਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ, ਸੰਖੇਪ ਵਿੱਚ ਤੱਥਾਂ' ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ, ਜੋ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹਨਃ

ਇਸ ਵਿੱਚ ਜਵਾਬਦੇਹ (ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ "ਕਰਮਚਾਰੀ" ਵਜੋਂ ਜਾਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ) ਨੂੰ ਮਹਾਨਦੀ ਕੋਲਫੀਲਡਜ਼ ਲਿਮਟਿਡ ਅਧੀਨ ਰਾਜਮਹਿਲ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਮੁੱਖ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ (ਉਤਪਾਦਨ) ਵਜੋਂ ਤਾਇਨਾਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਅਪੀਲਕਰਤਾ (ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ "ਮਾਲਕ" ਵਜੋਂ ਜਾਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ) ਕਿ ਮਾਲਕ ਮਹਾਨਦੀ ਕੋਲਫੀਲਡ ਲਿਮਟਿਡ ਨੇ ਸੰਚਾਲਨ, ਅਨੁਸ਼ਾਸਨ ਅਤੇ ਅਪੀਲ ਨਿਯਮ, 1978 ਬਣਾਏ ਹਨ (ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ "ਸੀ. ਡੀ. ਏ. ਨਿਯਮ" ਵਜੋਂ ਜਾਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ) ਕਿ ਇਹ ਨਿਯਮ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਸੀ. ਡੀ. ਏ. ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 27 ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸਜ਼ਾਵਾਂ ਦੇਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ ਜੋ ਸੀ. ਡੀ. ਏ. ਨਿਯਮਾਂ ਨਾਲ ਜੁੜੀ ਅਨੁਸੂਚੀ ਦੇ ਕਾਲਮ 3 ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਹਨ। ਸੀ. ਡੀ. ਏ. ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਨਿਯਮ 29 ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਅਤੇ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਲਈ ਵੱਡੇ ਜੁਰਮਾਨੇ ਲਗਾਉਣ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਨੂੰ ਸੂਚੀਬੱਧ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਸੀ. ਡੀ. ਏ. ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਨਿਯਮ 30 ਜਾਂਚ ਰਿਪੋਰਟ 'ਤੇ ਕਾਰਵਾਈ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਸੀ. ਡੀ. ਏ. ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਨਿਯਮ 34, ਜੋ ਸਾਡੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਢੁਕਵਾਂ ਹੈ, ਕੁਝ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜੋ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਅੰਤਿਮ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਬਸ਼ਰਤੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਉਦੋਂ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਣ ਜਦੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸੀ ਭਾਵੇਂ ਆਪਣੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਜਾਂ ਆਪਣੀ ਮੁੜ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੌਰਾਨ।

ਇਸ ਵਿੱਚ ਅੱਗੇ ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹੀਆਂ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਨੂੰ ਉਸ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਉਸੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਸਮਾਪਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਨੂੰ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਸੀ। ਨਿਯਮ 34.3 ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਕੰਪਨੀ ਨੂੰ ਹੋਏ ਕਿਸੇ ਵੀ ਆਰਥਿਕ ਨੁਕਸਾਨ ਦੇ ਪੂਰੇ ਜਾਂ ਹਿੱਸੇ ਦੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਤੋਂ ਵਸੂਲੀ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਜੇ ਉਹ ਗ੍ਰੇਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ, 1972 ਦੀ ਧਾਰਾ 4 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (6) ਵਿੱਚ ਦੱਸੇ ਗਏ ਅਪਰਾਧਾਂ/ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਦੋਸ਼ੀ ਹਨ ਜਾਂ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਜਾਂ ਲਾਪਰਵਾਹੀ ਦੁਆਰਾ ਕੰਪਨੀ ਨੂੰ ਆਰਥਿਕ ਨੁਕਸਾਨ ਪਹੁੰਚਾਇਆ ਹੈ। ਸੀ. ਡੀ. ਏ. ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧਤ ਨਿਯਮਾਂ ਬਾਰੇ ਹੇਠਾਂ ਵਿਸਥਾਰ ਵਿੱਚ ਚਰਚਾ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

2.1 ਜਦੋਂ ਕਿ ਜਵਾਬਦੇਹ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਸੀ ਅਤੇ ਮੁੱਖ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਵਜੋਂ ਤਾਇਨਾਤ ਸੀ, ਉਸ ਨੂੰ ਮਿਤੀ 1.10.2007 ਦੀ ਚਾਰਜਸ਼ੀਟ ਦੇ ਨਾਲ ਸੇਵਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ. ਇਸ ਵਿੱਚ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦਾ ਬਹੁਤ ਗੰਭੀਰ ਇਲਜ਼ਾਮ ਲਗਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਦੋਸ਼ ਲਗਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਬੇਈਮਾਨੀ ਨਾਲ 31.65 ਕਰੋੜ ਰੁਪਏ ਦੇ ਕੋਲਾ ਸਟਾਕ ਦੀ ਘਾਟ ਪੈਦਾ ਹੋਈ ਅਤੇ ਇਸ ਨਾਲ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਭਾਰੀ ਨੁਕਸਾਨ ਹੋਇਆ। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੀਡੀਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 24.1 ਤਹਿਤ 09.02.2008 ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਮੁਅੱਤਲੀ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਦੇ ਪੱਖਪਾਤ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ 27.02.2009 ਤੋਂ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। 60 ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਪੂਰੀ ਹੋਣ 'ਤੇ, ਜਵਾਬਦੇਹ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ 31.07.2010 ਤੋਂ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੇ ਸਮੇਂ,

ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਰੁੱਧ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਲੰਬਿਤ ਰਹੀ। ਇਸ ਲਈ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ-ਮਾਲਕ ਨੇ ਜਵਾਬਦੇਹ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਕਾਇਆ ਅਤੇ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਨੂੰ ਰੋਕ ਦਿੱਤਾ। ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਲਈ ਡਾਇਰੈਕਟਰ (ਪਰਸੋਨਲ) ਨੂੰ ਮਿਤੀ 21.09.2010 ਨੂੰ ਅਰਜ਼ੀ ਦਿੱਤੀ। ਉਸੇ ਮਿਤੀ ਨੂੰ, ਉਸਨੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਲਈ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕੰਟਰੋਲਰ ਅਥਾਰਟੀ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਇੱਕ ਅਰਜ਼ੀ ਵੀ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਪੇਸ਼ ਹੋਣ ਲਈ ਨੋਟਿਸ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਪੇਸ਼ ਹੋਇਆ ਅਤੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਇਸ ਕਾਰਨ ਰੋਕਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉਸ ਵਿਰੁੱਧ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਲੰਬਿਤ ਹੈ। ਕੰਟਰੋਲਰ ਅਥਾਰਟੀ ਨੇ ਮੰਨਿਆ ਕਿ ਮਾਮਲੇ ਦੇ ਇਸ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਵਿੱਚ, ਜਵਾਬਦੇਹ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਪੂਰਵ-ਪਰਿਪੱਕ ਸੀ।

ਜਵਾਬਦੇਹ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕਰਕੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ। ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨੇ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਇਹ ਕਹਿੰਦੇ ਹੋਏ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਕੰਟਰੋਲ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਇੱਕ ਅਪੀਲ ਫੋਰਮ ਦੀ ਹੋਂਦ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਜਵਾਬਦੇਹ ਅਪੀਲ ਅਥਾਰਟੀ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਅਪੀਲ ਦਾਇਰ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਅਪੀਲ ਅਥਾਰਟੀ ਅੱਗੇ ਅਪੀਲ ਦਾਇਰ ਕਰਨ ਦੀ ਬਜਾਏ, ਜਵਾਬਦੇਹ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਫਿਰ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਅੱਗੇ ਇੰਟਰਾ ਕੋਰਟ ਰਿੱਟ ਅਪੀਲ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ। ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਫੈਸਲਾ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਕਿ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿਚਾਰਨਯੋਗ ਹੈ। (2007) 1 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 663 ਵਿੱਚ ਰਿਪੋਰਟ ਕੀਤੇ ਗਏ ਜਸਵੰਤ ਸਿੰਘ ਗਿੱਲ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤ ਕੋਕਿੰਗ ਕੋਲ ਲਿਮਟਿਡ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਗੁਣਾਂ ਅਤੇ ਭਰੋਸੇ 'ਤੇ, ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਫੈਸਲਾ ਸੁਣਾਇਆ ਕਿ ਬਚਾਅ ਪੱਖ ਵਿਰੁੱਧ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਜਵਾਬਦੇਹ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ 'ਤੇ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋ ਗਿਆ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਦਾ ਵੱਡਾ ਜੁਰਮਾਨਾ ਲਗਾਉਣ ਦਾ ਸਵਾਲ ਹੀ ਪੈਦਾ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਅੱਗੇ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਸੀ. ਡੀ. ਏ. ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 34 (3) ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ, 1972 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੋਵੇਗੀ। ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਅੱਗੇ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੂੰ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਕੋਲ ਇੰਡੀਆ ਲਿਮਟਿਡ ਦੁਆਰਾ ਬਣਾਏ ਗਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਕਾਰਨ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਤਾਕਤ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਸਿੱਟੇ ਵਜੋਂ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ-ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਜਵਾਬਦੇਹ-

ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਰਕਮ ਜਾਰੀ ਕਰਨ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਮੌਜੂਦਾ ਅਪੀਲ।

3. ਅਪੀਲਕਰਤਾ-ਮਾਲਕ ਵੱਲੋਂ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ ਸੀਨੀਅਰ ਵਕੀਲ, ਸ਼੍ਰੀ ਮਹਾਬੀਰ ਸਿੰਘ ਨੇ ਜ਼ੋਰਦਾਰ ਢੰਗ ਨਾਲ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਮਾਮਲੇ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਅਤੇ ਸੀਡੀਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ 34.2 ਅਤੇ 34.3 ਦੇ ਤਹਿਤ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਜਸਵੰਤ ਸਿੰਘ ਗਿੱਲ (ਉਪਰੋਕਤ) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ।

3.1 ਮਾਲਕ ਵੱਲੋਂ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ ਸੀਨੀਅਰ ਵਕੀਲ ਮਹਾਬੀਰ ਸਿੰਘ ਨੇ ਅੱਗੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਸੀ. ਡੀ. ਏ. ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਨਿਯਮ 34.2 ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਆਗਿਆ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸੀ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਅੰਤਮ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ ਅਤੇ ਅਜਿਹੀਆਂ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਨੂੰ ਕਾਰਵਾਈ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਜਿਸ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਸਮਾਪਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਇਹ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਲਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਅੰਤਿਮ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ ਵਿਭਾਗੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ 'ਤੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਵੱਡਾ ਜੁਰਮਾਨਾ ਲਗਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜੇ ਵਿਭਾਗੀ ਕਾਰਵਾਈ ਉਦੋਂ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸੀ। ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਜਸਵੰਤ ਸਿੰਘ ਗਿੱਲ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸੀ. ਡੀ. ਏ. ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਉੱਪਰ ਦੱਸੇ ਨਿਯਮ 34.2 ਦੀ ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਸ਼ਲਾਘਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਇਸ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ। (ਸੁਪਰਾ). ਇਹ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਕਤ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਇਸ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਕਾਰਵਾਈ ਕੀਤੀ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਅੰਤਿਮ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਜੁਰਮਾਨਾ ਮਨਜ਼ੂਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਹ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਪਰੋਕਤ ਸੀਡੀਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 34.2 ਦੇ ਬਿਲਕੁਲ ਉਲਟ ਹੈ।

3.2 ਮਾਲਕ ਵੱਲੋਂ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ ਸੀਨੀਅਰ ਵਕੀਲ ਮਹਾਬੀਰ ਸਿੰਘ ਨੇ ਅੱਗੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਨਿਯਮ 34.3 ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਗਰੈਚੁਇਟੀ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਆਗਿਆ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਜਾਂ ਕੰਪਨੀ ਨੂੰ ਹੋਏ ਕਿਸੇ ਵੀ ਆਰਥਿਕ ਨੁਕਸਾਨ ਦੇ ਪੂਰੇ ਜਾਂ ਹਿੱਸੇ ਦੀ ਗਰੈਚੁਇਟੀ

ਤੋਂ ਵਸੂਲੀ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਜੇ ਅਜਿਹਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਪਰਾਧ/ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦਾ ਦੋਸ਼ੀ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਗਰੈਚੁਇਟੀ ਐਕਟ, 1972 ਦੀ ਧਾਰਾ 4 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (6) ਵਿੱਚ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾ ਦੌਰਾਨ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਜਾਂ ਲਾਪਰਵਾਹੀ ਨਾਲ ਕੰਪਨੀ ਨੂੰ ਆਰਥਿਕ ਨੁਕਸਾਨ ਪਹੁੰਚਾਇਆ ਹੈ। ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਸੀ. ਡੀ. ਏ. ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਨਿਯਮ 34.3 ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ, 1972 ਦੀ ਧਾਰਾ 4 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (6) ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਅਨੁਕੂਲ ਹੈ ਅਤੇ ਦੋਵਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਕੋਈ ਟਕਰਾਅ ਨਹੀਂ ਹੈ।

3.3 ਸਿੱਖਿਆ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਵੱਲੋਂ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ ਸੀਨੀਅਰ ਵਕੀਲ ਨੇ ਭਾਰਤੀ ਸਟੇਟ ਬੈਂਕ ਬਨਾਮ ਰਾਮ ਲਾਲ ਭਾਸਕਰ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਬਹੁਤ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ (2011) 10 ਐਸਸੀਸੀ 249 ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਹ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਟੇਟ ਬੈਂਕ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ ਆਫੀਸਰਜ਼ ਸਰਵਿਸ ਰੂਲਜ਼, 1992, ਅਰਥਾਤ ਨਿਯਮ 19 (3) ਦੇ ਤਹਿਤ ਪੈਰੀਮੈਟੀਰੀਆ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ ਹੈ ਜੋ ਉਸ ਦੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਕਤ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਯੂਕੋ ਬੈਂਕ ਬਨਾਮ ਰਾਜਿੰਦਰ ਲਾਲ ਕਪੂਰ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਇਸ ਆਧਾਰ ਉੱਤੇ ਵੱਖਰਾ ਕੀਤਾ ਹੈ ਕਿ ਉਕਤ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਦੋਸ਼ੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋ ਚੁੱਕਾ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਉੱਤੇ ਚਾਰਜਸ਼ੀਟ ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਹ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਅੱਗੇ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਜੇ ਚਾਰਜਸ਼ੀਟ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਜਾਂਚ ਸਟੇਟ ਬੈਂਕ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਆਫੀਸਰਜ਼ ਰੂਲਜ਼, 1992 ਦੇ ਨਿਯਮ 19 (3) ਅਨੁਸਾਰ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ ਜਾਰੀ ਰਹਿ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਲਈ ਰਾਮ ਲਾਲ ਭਾਸਕਰ (ਉਪਰੋਕਤ) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਫੈਸਲਾ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਕਿ ਜੇ ਨਿਯਮ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੰਦੇ ਹਨ, ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ ਜਾਂਚ ਜਾਰੀ ਰਹਿ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਇਹ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸੀਡੀਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਨਿਯਮ 34.3 ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ ਜਾਂਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ

ਕਿ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਤਿੰਨ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਜਸਵੰਤ ਸਿੰਘ ਗਿੱਲ (ਉਪਰੋਕਤ) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਫੈਸਲਾ ਦੋ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

3.4 ਮਾਲਕ ਵੱਲੋਂ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ ਸੀਨੀਅਰ ਵਕੀਲ ਮਹਾਬੀਰ ਸਿੰਘ ਨੇ ਅੱਗੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਜਦੋਂ ਸੀ. ਡੀ. ਏ. ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਨਿਯਮ 34 ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅਜਿਹੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜਦੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਦੇ ਸਿੱਟੇ ਵਜੋਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਜੁਰਮਾਨਾ ਮਨਜ਼ੂਰ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਜ਼ਬਤ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਮਿਲੇਗਾ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਐਕਟ, 1972 ਦੀ ਧਾਰਾ 4 (1) ਅਤੇ 4 (6) ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਤੇ ਸੀ. ਡੀ. ਏ. ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 34.3 ਦੇ ਤਹਿਤ ਵੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

3.5 ਉਪਰੋਕਤ ਦਲੀਲਾਂ ਪੇਸ਼ ਕਰਦਿਆਂ ਅਤੇ ਰਾਮ ਲਾਲ ਭਾਸਕਰ (ਉਪਰੋਕਤ) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕਰਦਿਆਂ ਅਤੇ ਸੀ. ਡੀ. ਏ. ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 34.2 ਅਤੇ 34.3' ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕਰਦਿਆਂ, ਇਸ ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕਰਨ ਅਤੇ ਰੱਦ ਕਰਨ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਵਿਵਾਦਪੂਰਨ ਫੈਸਲੇ ਅਤੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

4. ਮੌਜੂਦਾ ਅਪੀਲ ਦਾ ਜਵਾਬਦੇਹ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਵੱਲੋਂ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ ਸੀਨੀਅਰ ਵਕੀਲ ਸ਼੍ਰੀ ਅਨੁਕੂਲ ਚੰਦਰ ਪ੍ਰਧਾਨ ਨੇ ਜ਼ੋਰਦਾਰ ਵਿਰੋਧ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਸਿੱਖਿਅਤ ਸੀਨੀਅਰ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਇਹ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਦੋ ਮੁੱਦਿਆਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਵੱਡੇ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਵਿਚਾਰਨ ਲਈ ਭੇਜਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਅਰਥਾਤ, (1) ਕੀ ਅਥਾਰਟੀ/ਮਾਲਕ ਕੋਲ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ (ਜਵਾਬਦੇਹ) ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ ਬਰਖਾਸਤ/ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਹੈ, ਜੇ ਉਸ ਦੀ ਨੌਕਰੀ/ਸੇਵਾ ਦੌਰਾਨ ਵਿਭਾਗੀ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ; ਅਤੇ (2) ਕੀ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਦੌਰਾਨ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ।

4.1 ਇਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਪੇਸ਼ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਸਿੱਖਿਅਤ ਸੀਨੀਅਰ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਜ਼ੋਰਦਾਰ ਢੰਗ ਨਾਲ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਮੁੱਦਾ ਨੰਬਰ 1 ਦਾ ਸਬੰਧ ਹੈ, ਨਿਯਮ 27 ਜੁਰਮਾਨੇ ਦੀ

ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ. ਨਿਯਮ 27.1 (i) ਮਾਮੂਲੀ ਜੁਰਮਾਨੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ, ਵਾਧੇ ਅਤੇ ਤਰੱਕੀ ਨੂੰ ਰੋਕਣਾ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਲਈ ਕੰਪਨੀ ਨੂੰ ਹੋਏ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿੱਤੀ ਨੁਕਸਾਨ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਨਿਯਮ 27.1 (iii) ਦੇ ਤਹਿਤ ਵੱਡੇ ਜੁਰਮਾਨੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ ਜਿਵੇਂ ਕਿ, ਹੇਠਲੇ ਗ੍ਰੇਡ ਵਿੱਚ ਕਮੀ, ਲਾਜ਼ਮੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ, ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ. ਇਹ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਨਿਯਮ 27.1 (iii) ਦੇ ਸਧਾਰਣ ਪੜ੍ਹਨ 'ਤੇ ਇਹ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਚਾਰ ਵੱਡੇ ਜੁਰਮਾਨੇ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਲਗਾਏ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੂੰ ਉਸ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ/ਸੇਵਾ ਦੇ ਵਿਸਤਾਰ ਜਾਂ ਕੁਝ ਸਮੇਂ ਲਈ ਮੁੜ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਆਦੇਸ਼ ਜਾਰੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਨਿਯਮ 34.2 ਸਿਰਫ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਅਤੇ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਣ ਲਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਹ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸੀ। ਇਹ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਲਈ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਬਰਖਾਸਤਗੀ/ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਪਾਸ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ। ਇਹ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਸੇਵਾ/ਮੁੜ-ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ, ਤਾਂ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਸਵਾਲ ਹੀ ਪੈਦਾ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ।

4.2 ਹੁਣ ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਇਸ਼ੂ ਨੰਬਰ. 2, ਅਰਥਾਤ, ਕੀ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਦੌਰਾਨ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ, ਇਹ ਜਵਾਬਦੇਹ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਪੇਸ਼ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਸਿੱਖਿਅਤ ਸੀਨੀਅਰ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਜ਼ੋਰਦਾਰ ਢੰਗ ਨਾਲ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ, 1972 ਦੀ ਧਾਰਾ 4 (1) ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਅਨੁਸਾਰ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੁੰਦੇ ਹੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਇਸ ਸ਼ਰਤ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਪੰਜ ਸਾਲ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਹੋਵੇਗੀ।

4.3 ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ ਸਿੱਖਿਅਤ ਸੀਨੀਅਰ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਅੱਗੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ, 1972 ਦੀ ਧਾਰਾ 4 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ 6 ਦੀ ਧਾਰਾ (ਏ) ਜਾਂ (ਬੀ) ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ, ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਰਕਮ ਜ਼ਬਤ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਉਦੋਂ ਉਪਲਬਧ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਅਥਾਰਟੀ ਇਸ ਸ਼ਰਤ ਨੂੰ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਕਿਸੇ ਕੰਮ,

ਭੁੱਲ ਜਾਂ ਲਾਪਰਵਾਹੀ ਕਾਰਨ ਕਿਸੇ ਵੀ ਨੁਕਸਾਨ ਜਾਂ ਜਾਇਦਾਦ ਦੇ ਨੁਕਸਾਨ ਜਾਂ ਤਬਾਹੀ ਲਈ ਖਤਮ ਕੀਤੀ ਜਾ ਚੁੱਕੀ ਹੈ। ਇਹ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਲਈ "ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ" ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4 (6) (ਏ) ਜਾਂ 4 (6) (ਬੀ) ਦੇ ਤਹਿਤ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਲਈ ਗੈਰ ਅਤੇ ਬੁਨਿਆਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ।

4.4 ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਪੇਸ਼ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਸਿੱਖਿਅਤ ਸੀਨੀਅਰ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਅੱਗੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4 (1) ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ 'ਤੇ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਹੋਵੇਗੀ ਜੇ ਉਸ ਨੇ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਪੰਜ ਸਾਲਾਂ ਲਈ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਇਹ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ (i) ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ 'ਤੇ; ਜਾਂ (ii) ਉਸ ਦੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਜਾਂ ਅਸਤੀਫੇ' ਤੇ; ਜਾਂ (iii) ਦੁਰਘਟਨਾ ਜਾਂ ਬਿਮਾਰੀ ਕਾਰਨ ਉਸ ਦੀ ਮੌਤ ਜਾਂ ਅਪਾਹਜਤਾ 'ਤੇ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੂੰ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੁਆਰਾ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ, 1972 ਦੀ ਧਾਰਾ 4 (1) ਦੇ ਤਹਿਤ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਰਕਮ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ।

4.5 ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ ਸਿੱਖਿਅਤ ਸੀਨੀਅਰ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਅੱਗੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਦਾ ਕੋਈ ਸਵਾਲ ਨਹੀਂ ਉੱਠਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਸੀਡੀਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 34 ਦੇ ਤਹਿਤ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਵਿੱਚ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਰਕਮ ਨੂੰ ਰੋਕ ਨਹੀਂ ਸਕਦਾ ਜੋ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਐਕਟ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਨਾਲ ਅਸੰਗਤ ਹੈ।

4.6 ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ ਸਿੱਖਿਅਤ ਸੀਨੀਅਰ ਵਕੀਲ ਨੇ ਜਸਵੰਤ ਸਿੰਘ ਗਿੱਲ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਬਹੁਤ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਹੈ। (ਸੁਪਰਾ). ਇਹ ਜ਼ੋਰਦਾਰ ਢੰਗ ਨਾਲ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਸਵੰਤ ਸਿੰਘ ਗਿੱਲ (ਉਪਰੋਕਤ) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਸੀ. ਡੀ. ਏ. ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ' ਤੇ ਟਿੱਪਣੀ ਕੀਤੀ ਹੈ ਅਤੇ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਜੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਬਰਖਾਸਤਗੀ/ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਜੁਰਮਾਨਾ ਨਹੀਂ ਲਗਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ, ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਵਿਭਾਗੀ

ਕਾਰਵਾਈ ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੋਵੇ। ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਲਈ ਜਸਵੰਤ ਸਿੰਘ ਗਿੱਲ (ਉਪਰੋਕਤ) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਮੁਕੱਦਮੇ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਉੱਤੇ ਪੂਰੀ ਤਾਕਤ ਨਾਲ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ।

4.7 ਹੁਣ ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਵੱਲੋਂ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ ਉੱਘੇ ਸੀਨੀਅਰ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਰਾਮ ਲਾਲ ਭਾਸਕਰ (ਉਪਰੋਕਤ) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕਰਨ ਦਾ ਸਬੰਧ ਹੈ, ਇਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ ਉੱਘੇ ਸੀਨੀਅਰ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਜ਼ੋਰਦਾਰ ਢੰਗ ਨਾਲ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉਕਤ ਫੈਸਲਾ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ' ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਕਤ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਨਾ ਤਾਂ ਚਰਚਾ ਕੀਤੀ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਪ੍ਰਗਟ ਕੀਤਾ ਕਿ ਕੀ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ। ਇਹ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਕਤ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਸਿਰਫ ਇਹ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਅਤੇ ਸਮਾਪਤ ਕਰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਨਾਲ ਹੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜੇ ਚਾਰਜ ਦਾ ਮੈਮੋ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਟੇਟ ਬੈਂਕ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਆਫੀਸਰਜ਼ ਸਰਵਿਸ ਰੂਲਜ਼, 1992 ਦੇ ਨਿਯਮ 19 (3) ਦੇ ਤਹਿਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਹ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਲਈ ਉਕਤ ਫੈਸਲਾ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਜਸਵੰਤ ਸਿੰਘ ਗਿੱਲ (ਉਪਰੋਕਤ) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਾਰਨਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਫੈਸਲਾ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਕਿ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਵਰਗੇ ਵੱਡੇ ਜੁਰਮਾਨੇ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਲਗਾਏ ਜਾਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ।

4.8 ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ ਸਿੱਖਿਅਤ ਸੀਨੀਅਰ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਅੱਗੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਗਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ, 1972 ਦੀ ਧਾਰਾ 14 ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਗਰੈਚੁਟੀ ਐਕਟ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧ ਹੋਰ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਨੂੰ ਪਛਾੜ ਦੇਣਗੇ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਸੀਡੀਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 34.2 ਅਤੇ ਨਿਯਮ 34.3 ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਨਜ਼ਰ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਯੋਗ ਅਤੇ ਬੇਅਸਰ ਹੋਣਗੇ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਗਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ, ਖਾਸ ਕਰਕੇ ਗਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ 4,7,13 ਅਤੇ 14 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਨਾਲ ਅਸੰਗਤ ਹੋਣਗੇ।

4.9 ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ ਸਿੱਖਿਅਤ ਸੀਨੀਅਰ ਵਕੀਲ ਨੇ ਅੱਗੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਗਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਪ੍ਰਸਤਾਵਨਾ ਸਪਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸ ਕਾਨੂੰਨੀ ਇਰਾਦੇ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਗਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਸਮਾਜਿਕ-ਆਰਥਿਕ ਨਿਆਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਅਤੇ ਰਿਟਾਇਰਡ ਜੀਵਨ ਵਿੱਚ ਆਰਥਿਕ ਸੁਰੱਖਿਆ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕਰਨ ਲਈ ਹੈ ਜਦੋਂ ਉਮਰ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਕਾਰਨ ਮਾਨਸਿਕ ਅਤੇ ਸਰੀਰਕ ਤੰਦਰੁਸਤੀ ਵਿਗੜ੍ਹਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਗਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 13 ਗਰੈਚੁਟੀ ਨੂੰ ਕੁਰਕੀ ਤੋਂ ਪੂਰੀ ਛੋਟ ਦਿੰਦੀ ਹੈ ਜੋ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਦੇ ਸਮੇਂ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਇਹ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਇੱਕ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ, 1972 ਦੀ ਧਾਰਾ 4 (6) ਦੇ ਤਹਿਤ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਰੋਕਿਆ ਨਹੀਂ ਜਾ ਸਕਦਾ।

4.10 ਉਪਰੋਕਤ ਦਲੀਲਾਂ ਪੇਸ਼ ਕਰਦਿਆਂ ਅਤੇ ਜਸਵੰਤ ਸਿੰਘ ਗਿੱਲ (ਉਪਰੋਕਤ) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਭਰੋਸਾ ਕਰਦਿਆਂ ਇਹ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ।

5. ਅਸੀਂ ਸਬੰਧਤ ਧਿਰਾਂ ਵੱਲੋਂ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਨੂੰ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਤੱਕ ਸੁਣਿਆ ਹੈ।

5.1 ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਵਿਚਾਰ ਲਈ ਪੁੱਛਿਆ ਗਿਆ ਪਹਿਲਾ ਸਵਾਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਅਪੀਲਕਰਤਾ-ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਆਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਜਵਾਬਦੇਹ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਦਾਇਗੀਯੋਗ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਰਕਮ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਰੋਕ ਸਕੇ, ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ, ਉਸ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਕਾਰਨ? ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਵਿਚਾਰ ਲਈ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਦੂਜਾ ਸਵਾਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕਿੱਥੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜਦੋਂ ਉਹ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸੀ ਅਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਜਾਰੀ ਰਹੀ ਸੀ, ਕੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਸੀਡੀਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 34.2 ਵਿੱਚ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦਾ ਦੋਸ਼ੀ ਪਾਏ ਜਾਣ 'ਤੇ ਲਗਾਈ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ?

5.2 ਇਹ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਚਾਰਜਸ਼ੀਟ ਜਵਾਬਦੇਹ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਉੱਤੇ ਬਹੁਤ ਪਹਿਲਾਂ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਉਹ 1.10.2007 ਨੂੰ ਸੁਪਰਨਿਊਏਸ਼ਨ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ,

ਜੋ ਕਿ ਹੈ. ਜਦੋਂ ਕਿ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਲੰਬਿਤ ਸੀ, ਜਵਾਬਦੇਹ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ 31.07.2010 ਨੂੰ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ. ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ-ਮਾਲਕ ਨੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਰੋਕ ਦਿੱਤਾ। ਜਵਾਬਦੇਹ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਇਹ ਮਾਮਲਾ ਹੈ ਕਿ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਜਵਾਬਦੇਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਸਮੇਂ ਜਦੋਂ ਉਹ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਚੁੱਕਾ ਸੀ, ਕਿਸੇ ਅਪਰਾਧਿਕ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਜਾਂ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਕੋਈ ਆਦੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4' ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਜਵਾਬਦੇਹ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਰਕਮ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਜਵਾਬਦੇਹ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਇਹ ਵੀ ਮਾਮਲਾ ਹੈ ਕਿ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ 6 ਦੀ ਧਾਰਾ (ਬੀ) 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ' ਤੇ ਵੀ, ਜਵਾਬਦੇਹ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਂ ਅੰਸ਼ਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜ਼ਬਤ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੇ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਉਸ ਦੇ ਦੰਗਿਆਂ ਜਾਂ ਬੇਤਰਤੀਬੇ ਆਚਰਣ ਲਈ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ ਜਾਂ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਅਜਿਹੇ ਕੰਮ ਲਈ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜੋ ਨੈਤਿਕ ਪਤਨ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਅਪਰਾਧ ਦਾ ਗਠਨ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ ਅਜਿਹਾ ਅਪਰਾਧ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਉਸ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੋਵੇ। ਜਸਵੰਤ ਸਿੰਘ ਗਿੱਲ (ਉਪਰੋਕਤ) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਇਹ ਜਵਾਬਦੇਹ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਮਾਮਲਾ ਹੈ ਕਿ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਉਕਤ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਵਾਰ ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ' ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਕੋਈ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਸੀ. ਡੀ. ਏ. ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਇੱਕ ਵਾਰ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਮਨਜ਼ੂਰ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4 ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਰਕਮ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇੱਥੇ ਉੱਪਰ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ-ਮਾਲਕ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਇਹ ਮਾਮਲਾ ਹੈ ਕਿ ਨਿਯਮ 34 ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੂੰ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਦੌਰਾਨ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸੀਡੀਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਨਿਯਮ 34.2 ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਜੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ

ਸੀ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਅੰਤਮ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅਤੇ ਅਜਿਹੀਆਂ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਨੂੰ ਕਾਰਵਾਈ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਸਿੱਟਾ ਕੱ. ਇਸ ਲਈ ਇਹ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਅਤੇ ਸਮਾਪਤ ਕਰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਨਾਲ, ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ, ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਬਸ਼ਰਤੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਉਦੋਂ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਣ ਜਦੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸੀ।

6. ਮੌਜੂਦਾ ਅਪੀਲ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਮੁੱਦਿਆਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ, ਸੀ. ਡੀ. ਏ. ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4 ਦੇ ਸੰਬੰਧਤ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਸੰਦਰਭਿਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਵਿਚਾਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹਨਃ

34.2 ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ, ਜੇਕਰ ਉਸ ਸਮੇਂ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸੀ, ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਆਪਣੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਆਪਣੀ ਮੁੜ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਦੌਰਾਨ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਅੰਤਮ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਕਾਰਵਾਈ ਮੰਨੀ ਜਾਵੇਗੀ ਅਤੇ ਜਾਰੀ ਰੱਖੀ ਜਾਵੇਗੀ ਅਤੇ ਉਸ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਇਹ ਉਸੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰਿਹਾ ਸੀ।

34.3 ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਦੇ ਦੌਰਾਨ, ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਅਥਾਰਟੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਨੂੰ ਰੋਕ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਕੰਪਨੀ ਨੂੰ ਹੋਏ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿੱਤੀ ਨੁਕਸਾਨ ਦੇ ਪੂਰੇ ਜਾਂ ਹਿੱਸੇ ਦੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਤੋਂ ਵਸੂਲੀ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਲਈ, ਜੇ ਉਹ ਅਪਰਾਧਾਂ/ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਦੋਸ਼ੀ ਹਨ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ, 1972 ਦੀ ਧਾਰਾ 4 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (6) ਵਿੱਚ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਜਾਂ ਲਾਪਰਵਾਹੀ ਦੁਆਰਾ ਕੰਪਨੀ ਨੂੰ ਵਿੱਤੀ ਨੁਕਸਾਨ ਪਹੁੰਚਾਇਆ ਹੈ, ਆਪਣੀ ਸੇਵਾ ਦੇ ਦੌਰਾਨ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਡੈਪੂਟੇਸ਼ਨ 'ਤੇ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੇਵਾ ਜਾਂ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਮੁੜ ਰੁਜ਼ਗਾਰ' ਤੇ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਗ੍ਰੇਚੂਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ 1972 ਦੀ ਧਾਰਾ 7 (3) ਅਤੇ 7 (3ਏ) ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਦੇਰੀ ਨਾਲ ਭੁਗਤਾਨ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਭਾਗ 4-ਗਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ

(1) ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪੰਜ ਸਾਲ ਤੋਂ ਘੱਟ ਸਮੇਂ ਲਈ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਸ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ 'ਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ-(ਏ) ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ' ਤੇ, ਜਾਂ (ਬੀ) ਉਸ ਦੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਜਾਂ ਅਸਤੀਫੇ 'ਤੇ, ਜਾਂ (ਸੀ) ਦੁਰਘਟਨਾ ਜਾਂ ਬਿਮਾਰੀ ਕਾਰਨ ਉਸ ਦੀ ਮੌਤ ਜਾਂ ਅਪਾਹਜਤਾ' ਤੇਃ

ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ ਪੰਜ ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿੱਥੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਮੌਤ ਜਾਂ ਅਪਾਹਜਤਾ ਕਾਰਨ ਹੁੰਦੀ ਹੈਃ ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਮੌਤ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਉਸ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਉਸ ਦੇ ਨਾਮਜ਼ਦ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਜਾਂ, ਜੇ ਕੋਈ ਨਾਮਜ਼ਦਗੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਦੇ ਵਾਰਸਾਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਅਤੇ ਜਿੱਥੇ ਕੋਈ ਨਾਮਜ਼ਦ ਵਿਅਕਤੀ ਜਾਂ ਵਾਰਸ ਨਾਬਾਲਗ ਹੈ, ਤਾਂ ਅਜਿਹੇ ਨਾਬਾਲਗ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਕੰਟਰੋਲ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਅਥਾਰਟੀ ਕੋਲ ਜਮ੍ਹਾਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜੋ ਅਜਿਹੇ ਨਾਬਾਲਗ ਦੇ ਲਾਭ ਲਈ ਅਜਿਹੇ ਬੈਂਕ ਜਾਂ ਹੋਰ ਵਿੱਤੀ ਸੰਸਥਾ ਵਿੱਚ ਨਿਵੇਸ਼ ਕਰੇਗਾ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਅਜਿਹਾ ਨਾਬਾਲਗ ਬਹੁਮਤ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ।

ਵਿਆਖਿਆ. -ਇਸ ਸੈਕਸ਼ਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ, ਅਪੰਗਤਾ ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਅਜਿਹੀ ਅਪੰਗਤਾ ਜੋ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸ ਕੰਮ ਲਈ ਅਸਮਰੱਥ ਬਣਾਉਂਦੀ ਹੈ ਜੋ ਉਹ ਦੁਰਘਟਨਾ ਜਾਂ ਬਿਮਾਰੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਸੀ ਜਿਸ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਅਜਿਹੀ ਅਪੰਗਤਾ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

XXXXXXXXXXXXXXXXX

(6) ਉਪ-ਧਾਰਾ (1) ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਵੀ ਹੋਣ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ-(ਏ) ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ, ਜਿਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਕੰਮ ਲਈ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਜਾਣਬੁੱਝ ਕੇ ਭੁੱਲ ਜਾਂ ਲਾਪਰਵਾਹੀ ਜਿਸ ਨਾਲ ਮਾਲਕ ਦੀ ਜਾਇਦਾਦ ਨੂੰ ਕੋਈ ਨੁਕਸਾਨ ਜਾਂ ਨੁਕਸਾਨ ਜਾਂ ਨਸ਼ਟ ਹੋਇਆ ਹੈ, ਨੂੰ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਹੋਏ ਨੁਕਸਾਨ ਜਾਂ ਨੁਕਸਾਨ ਦੀ ਹੱਦ ਤੱਕ ਜ਼ਬਤ ਕਰ ਲਿਆ ਜਾਵੇਗਾ; (ਬੀ) ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦੇਣ ਯੋਗ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਂ ਅੰਸ਼ਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜ਼ਬਤ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ)-(i) ਜੇ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਉਸ ਦੇ ਦੰਗਿਆਂ ਜਾਂ ਵਿਗਾੜਪੂਰਨ ਆਚਰਣ ਜਾਂ ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਕੰਮ ਲਈ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ, ਜਾਂ (ii) ਜੇ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਕਿਸੇ ਅਜਿਹੇ ਕੰਮ ਲਈ ਖਤਮ ਕਰ

ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ ਜੋ ਨੈਤਿਕ ਪਤਨ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਅਪਰਾਧ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ, ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਉਸ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਅਜਿਹਾ ਅਪਰਾਧ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੋਵੇ।

7. ਨਿਰਸੰਦੇਹ, ਜਵਾਬਦੇਹ ਸੀ. ਡੀ. ਏ. ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

ਇਸ ਲਈ, ਸੀਡੀਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 34.2 ਅਤੇ 34.3 ਲਾਗੂ ਹੋਣਗੇ ਅਤੇ ਜਵਾਬਦੇਹ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਕਤ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ.

ਨਿਯਮ 34 ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੂੰ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਦੌਰਾਨ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਨਿਯਮ 34.2 ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਬਸ਼ਰਤੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਉਦੋਂ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਣ ਜਦੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸੀ. ਇਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਵੀ ਵਿਵਸਥਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹੀਆਂ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਨੂੰ ਕਾਰਵਾਈ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਜਿਸ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਨੂੰ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਉਸੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਲਈ, ਸੀਡੀਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 34.2 ਦੇ ਨਿਰਪੱਖ ਪੜ੍ਹਨ 'ਤੇ, ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ/ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਅਤੇ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੇ ਸੀਮਤ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਇਸ ਲਈ, ਅਜਿਹੀਆਂ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੇ ਅੰਤ 'ਤੇ ਸੀ. ਡੀ. ਏ. ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 27 ਦੇ ਤਹਿਤ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਕੋਈ ਵੀ ਜੁਰਮਾਨਾ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਸਮੇਤ ਲਗਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਇਹ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਉਹ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ, ਨਿਯਮ 34.2 ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ, ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਜੁਰਮਾਨੇ ਦਾ ਕੋਈ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ, ਤਾਂ ਉਸ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਅਤੇ ਸਮਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦੇਣਾ ਨਿਰਾਸ਼ਾਜਨਕ ਹੋਵੇਗਾ. ਜੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਪਾਸ ਨਹੀਂ

ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੋ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਹੁੰਦੇ ਹੋਏ ਸਥਾਪਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਤਾਂ ਉਸ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਅਤੇ ਉਸੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਸਮਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਸਾਰਥਕ ਉਦੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰਿਹਾ ਸੀ।

8. ਇਹ ਸੱਚ ਹੈ ਕਿ ਸੀ. ਡੀ. ਏ. ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 34.2 ਅਤੇ ਨਿਯਮ 34.3 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਜਸਵੰਤ ਸਿੰਘ ਗਿੱਲ (ਉਪਰੋਕਤ) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿਚ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਇਕ ਵਾਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ 'ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਕੋਈ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਉੱਪਰ ਦੱਸੇ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਅਸੀਂ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਵੱਲੋਂ ਜਸਵਿੰਦਰ ਸਿੰਘ ਗਿੱਲ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਲਏ ਗਏ ਵਿਚਾਰਾਂ ਨਾਲ ਸਹਿਮਤ ਨਹੀਂ ਹਾਂ। (ਸੁਪਰਾ). ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉੱਪਰ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਜੇ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕੋਈ ਵੱਡਾ ਜੁਰਮਾਨਾ ਮਨਜ਼ੂਰ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਵੀ ਜਿੱਥੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜਦੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸੀ, ਉਸ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਨਿਯਮ 34.2 ਵਿਅਰਥ ਹੋ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਅਰਥਹੀਣ ਹੋਵੇਗਾ. ਇਸ ਦੇ ਉਲਟ, ਰਾਮ ਲਾਲ ਭਾਸਕਰ (ਉਪਰੋਕਤ) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਤਿੰਨ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਂਚ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਇਸ ਦੇ ਬਿਲਕੁਲ ਉਲਟ ਹੈ। ਸਟੇਟ ਬੈਂਕ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਆਫੀਸਰਜ਼ ਸਰਵਿਸ ਰੂਲਜ਼, 1992 ਦੇ ਰਾਮ ਲਾਲ ਭਾਸਕਰ (ਉਪਰੋਕਤ) ਰੂਲ 19 (3) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਆਇਆ ਸੀ ਜੋ ਸੀਡੀਏ ਰੂਲਜ਼ ਦੇ ਰੂਲ 34.2 ਦੇ ਨਾਲ ਪੈਰੀਮੈਟਰੀ ਸੀ। ਸਟੇਟ ਬੈਂਕ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਆਫੀਸਰਜ਼ ਸਰਵਿਸ ਰੂਲਜ਼, 1992 ਦਾ ਉਕਤ ਨਿਯਮ 19 (3) ਵੀ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਜੇਕਰ ਉਹ ਉਦੋਂ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ ਜਦੋਂ ਦੋਸ਼ੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸੀ। ਉਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੂੰ ਉਸ ਦੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਚਾਰਜਸ਼ੀਟ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਉਸ ਦੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕਾਰਵਾਈ ਜਾਰੀ ਰਹੀ ਅਤੇ ਸਬੰਧਤ ਨਿਯਮਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਜਿੱਥੇ ਦੋਸ਼ ਸਾਬਤ ਹੋਏ ਸਨ। ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਲਾਗੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਲਿਆ ਅਤੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਕਤ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਪਲਟ ਦਿੱਤਾ। ਉਕਤ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਪੈਰੀਮੈਟਰੀਆ ਉਪਬੰਧਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ' ਤੇ ਇਹ ਨਿਰੀਖਣ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਜੇ ਕਿਸੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ

ਵਿਰੁੱਧ ਸੇਵਾ ਦੇ ਸੰਬੰਧਤ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿ ਉਹ ਕਿਸੇ ਵੀ ਨਿਯਮਾਂ ਜਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਸੰਚਾਲਨ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂ ਉਸ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਬੈਂਕ ਦੀ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ, ਪ੍ਰਬੰਧ ਨਿਰਦੇਸ਼ਕ ਦੀ ਮਰਜ਼ੀ' ਤੇ, ਜਾਰੀ ਰੱਖੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਸਮਾਪਤ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਅਧਿਕਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਹੈ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਉਹ ਸਿਰਫ ਅਜਿਹੀ ਕਾਰਵਾਈ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਅਤੇ ਸਮਾਪਤ ਕਰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਉਕਤ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਰਾਜਿੰਦਰ ਲਾਲ ਕਪੂਰ (ਉਪਰੋਕਤ) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਵੀ ਨੋਟਿਸ ਲਿਆ ਅਤੇ ਇਸ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਇਹ ਵੀ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਯੂਕੋ ਬੈਂਕ ਅਧਿਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮ, 1979, ਜੋ ਕਿ ਐਸਬੀਆਈ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਸੀਡੀਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਵੀ ਸਨ, ਨੂੰ ਉਦੋਂ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ ਜਦੋਂ ਦੋਸ਼ੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰਹਿਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਜ਼ਿਕਰਯੋਗ ਹੈ ਕਿ ਜਸਵੰਤ ਸਿੰਘ ਗਿੱਲ (ਉਪਰੋਕਤ) ਦੋ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਫੈਸਲਾ ਸੀ ਅਤੇ ਰਾਮ ਲਾਲ ਭਾਸਕਰ (ਉਪਰੋਕਤ) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਫੈਸਲਾ ਤਿੰਨ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਫੈਸਲਾ ਹੈ। ਉੱਪਰ ਦੱਸੇ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਅਤੇ ਸੀਡੀਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 34.2 ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਇੱਕ ਰਿਟਾਇਰਡ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਸ ਨੂੰ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ 'ਤੇ ਰਿਟਾਇਰ ਹੋਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਨੂੰ ਵੀ ਵੱਡੇ ਜੁਰਮਾਨੇ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਬਸ਼ਰਤੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੋਵੇ ਜਦੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸੀ।

9. ਇੱਕ ਵਾਰ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਵੱਡਾ ਜੁਰਮਾਨਾ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ ਲਗਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ 'ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜਦੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸੀ, ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ 6 ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਖਤਮ ਹੋਣ ਤੱਕ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਰਕਮ ਨੂੰ ਰੋਕਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

9.1 ਹੋਰ ਵੀ, ਸੀ ਡੀ ਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਨਿਯਮ 34.3 ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਦੌਰਾਨ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਰਕਮ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਜੇ ਕੰਪਨੀ ਨੂੰ ਹੋਏ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿੱਤੀ ਨੁਕਸਾਨ ਦੇ ਪੂਰੇ ਜਾਂ ਹਿੱਸੇ ਦੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਤੋਂ ਵਸੂਲੀ ਕਰਨ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਗ੍ਰੇਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ, 1972 ਦੀ ਧਾਰਾ 4 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ 6 ਵਿੱਚ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾ ਦੌਰਾਨ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਜਾਂ ਲਾਪਰਵਾਹੀ ਦੁਆਰਾ ਕੰਪਨੀ ਨੂੰ ਵਿੱਤੀ ਨੁਕਸਾਨ ਪਹੁੰਚਾਇਆ ਹੈ। ਇਸ ਵਿਚ ਇਹ ਵੀ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀ ਗਰੈਚੁਇਟੀ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਲਈ ਨਿਯਮ 34.3 ਗ੍ਰੇਚੁਇਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ, 1972 ਦੀ ਧਾਰਾ 7 (3) ਅਤੇ 7 (3 ਏ) ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੋਵੇਗਾ। ਸੀਡੀਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਨਿਯਮ 34.3 ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ 6 ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਹੈ ਅਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ 6 ਅਤੇ ਸੀਡੀਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 34.3 ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਅਸੰਗਤਤਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 14, ਜਿਸ ਉੱਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ ਕਿਉਂਕਿ ਦੋਵਾਂ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਅਸੰਗਤਤਾ ਨਹੀਂ ਹੈ।

9.2 ਇਹ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਜਵਾਬਦੇਹ-ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਰੁੱਧ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਬਹੁਤ ਗੰਭੀਰ ਦੋਸ਼ਾਂ ਲਈ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਦੋਸ਼ ਲਗਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਬੇਈਮਾਨੀ ਨਾਲ ਕੋਲਾ ਸਟਾਕ ਦੀ ਕਮੀ 31.65 ਕਰੋੜ ਰੁਪਏ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਵੱਡਾ ਨੁਕਸਾਨ ਹੋਇਆ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਜੇ ਅਜਿਹਾ ਦੋਸ਼ ਸਾਬਤ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਉੱਤੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ 6 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ-ਮਾਲਕ ਦੀ ਮਰਜ਼ੀ ਦੇ ਅੰਦਰ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਜ਼ਬਤ ਕਰਨਾ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਸ ਲਈ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ-ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਦੌਰਾਨ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ।

10. ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਦੂਜਾ ਸਵਾਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕਿੱਥੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਰੁੱਧ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜਦੋਂ ਉਹ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸੀ ਅਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਜਾਰੀ ਰਹੀ ਸੀ, ਕੀ ਸੀਡੀਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 34.2 ਵਿੱਚ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦਾ ਦੋਸ਼ੀ ਪਾਏ ਜਾਣ 'ਤੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।

10.1 ਸੀ ਡੀ ਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 34 (2) ਵਿੱਚ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਜੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਆਪਣੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਜਾਂ ਆਪਣੀ ਮੁੜ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਦੌਰਾਨ, ਅਜਿਹੀਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਸਮਾਪਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਇਹ ਉਸੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰਿਹਾ ਸੀ. ਵਿਭਾਗੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੌਰਾਨ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਬਣੇ ਰਹਿਣ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਨਿਯਮ ਦੁਆਰਾ ਬਣਾਈ ਗਈ ਇੱਕ ਮਨਘੜਤ ਗਲਪ ਹੈ। ਕਾਨੂੰਨੀ ਗਲਪ ਨੂੰ ਇੱਕ ਤਰਕਪੂਰਨ ਪ੍ਰਭਾਵ ਦੇਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ।

10.2 ਸੀ. ਡੀ. ਏ. ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਨਿਯਮ 34.3 ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਦੌਰਾਨ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਗਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ, 1972 ਦੀ ਧਾਰਾ 4 (6) (ਏ) ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੇ ਅਨੁਸਾਰ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਹੋਏ ਕਿਸੇ ਵੀ ਆਰਥਿਕ ਨੁਕਸਾਨ ਦੇ ਪੂਰੇ ਜਾਂ ਹਿੱਸੇ ਦੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਤੋਂ ਵਸੂਲੀ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਂ ਅੰਸ਼ਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜ਼ਬਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸੈਕਸ਼ਨ 4 (6) (ਬੀ) ਵਿੱਚ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜੇ ਉਹ ਦੋਸ਼ੀ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਵਿਗਾੜਪੂਰਨ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਜਾਂ ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਕੰਮ ਜਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਨੈਤਿਕ ਪਤਨ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਅਪਰਾਧ ਲਈ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

10.3 ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਦੇ ਮੰਨੇ ਗਏ ਗਲਪ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਦਾ ਸਵਾਲ ਡੀ.ਬਨਾਮਵਿੱਚ ਵਿਚਾਰਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਕਪੂਰ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ, (1990) 4 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 314. ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਪੈਨਸ਼ਨ ਰੂਲਜ਼, 1972 ਦਾ ਨਿਯਮ 9 (2) ਵਿਚਾਰ ਲਈ ਆਇਆ ਸੀ। ਨਿਯਮ ਵਿੱਚ ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਜਦੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸੀ ਤਾਂ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਵਿਭਾਗੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ, ਇਹ ਨਿਯਮ ਸੀ. ਡੀ. ਏ. ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 34 (2) ਦੇ ਸਮਾਨ ਸੀ। ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਉਸੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰਿਹਾ ਹੋਵੇ। ਨਿਯਮ ਦੇ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਇੱਕੋ ਇੱਕ ਸ਼ਰਤ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਇੱਕ ਰਿਪੋਰਟ ਰਾਸ਼ਟਰਪਤੀ ਨੂੰ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ। ਇਹ ਆਯੋਜਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀਃ

"2. ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਵਕੀਲ ਸ੍ਰੀ ਕਪੂਰ ਦੀ ਦਲੀਲ ਹੈ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਸਵੈ-ਇੱਛਾ ਨਾਲ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਅਧਿਕਾਰੀ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਉਪਾਅ ਵਜੋਂ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਅਤੇ ਪੈਨਸ਼ਨ ਰੋਕਣ ਦਾ ਜੁਰਮਾਨਾ ਲਗਾਉਣ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਤੋਂ ਵਾਂਝੇ ਹਨ ਅਤੇ ਕਾਰਵਾਈ ਖਤਮ ਹੋ ਗਈ ਹੈ। ਸਾਨੂੰ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਸਾਰ ਨਹੀਂ ਮਿਲਦਾ। ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 9 (2) ਵਿੱਚ ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਵਿਭਾਗੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਉਦੋਂ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ ਜਦੋਂ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸੀ, ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਆਪਣੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਆਪਣੀ ਮੁੜ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੌਰਾਨ, ਤਾਂ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਅੰਤਿਮ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਮੰਨੀਆਂ ਜਾਣਗੀਆਂ ਅਤੇ ਜਿਸ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਉਸੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਜਾਰੀ ਅਤੇ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਇਸ ਲਈ ਸਿਰਫ਼ ਇਸ ਲਈ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਸਰਕਾਰ ਕੋਲ ਪਹਿਲਾਂ ਤੋਂ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਤਰਕਪੂਰਨ ਸਿੱਟੇ ਤੱਕ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਲਈ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਜਾਂ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਘਾਟ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਆਚਰਣ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਾਰਵਾਈ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸਿਰਫ ਰੋਕ ਹੀ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪਰਨ੍ਤੂਕ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ "ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਵਿਭਾਗੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਰਾਸ਼ਟਰਪਤੀ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਿਸੇ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਸਥਾਪਤ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ, ਉਹ ਅਥਾਰਟੀ ਰਾਸ਼ਟਰਪਤੀ ਨੂੰ ਆਪਣੀਆਂ ਲੱਭਤਾਂ ਦਰਜ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਇੱਕ ਰਿਪੋਰਟ ਪੇਸ਼ ਕਰੇਗੀ"। ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਰਾਸ਼ਟਰਪਤੀ ਨੇ ਇਤਰਾਜ਼ਯੋਗ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ, ਅਸੀਂ ਮੰਨਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਕਾਰਵਾਈ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਜਾਇਜ਼ ਹੈ ਅਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਸਵੈਇੱਛੁਕ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਆਦੇਸ਼ ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜੋ ਕਿ ਹੈ. ਭਾਰਤ ਦੇ ਰਾਸ਼ਟਰਪਤੀ "।

(ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ)

10.4 ਸਟੇਟ ਬੈਂਕ ਆਫ਼ ਪਟਿਆਲਾ ਅਤੇ ਏ. ਐਨ. ਆਰ. ਬਨਾਮਰਾਮ ਨਿਵਾਸ ਬਾਂਸਲ (ਮ੍ਰਿਤਕ) ਥਰ. (2014) 12 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 106, ਇੱਕ ਸਮਾਨ ਸਵਾਲ ਵਿਚਾਰ ਲਈ ਆਇਆ ਸੀ। ਜਦੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸੀ ਤਾਂ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਬੈਂਕ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ ਲਾਗੂ ਸੰਬੰਧਤ ਸਰਵਿਸ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 19.2 ਸੀਡੀਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 34.2 ਦੇ ਸਮਾਨ ਸੀ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਫੈਸਲਾ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਇੱਕ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਉਸ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਵਿਭਾਗੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜਦੋਂ ਉਹ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸੀ, ਉਕਤ ਕਾਰਵਾਈ ਉਸ ਦੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ ਜਾਰੀ ਰਹਿ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਅੱਗੇ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਡੀਮਡ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਦੀ ਧਾਰਨਾ ਦੀ ਪੂਰੀ ਭੂਮਿਕਾ ਹੋਵੇਗੀ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ, ਵਿਭਾਗੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਅੰਤਿਮ ਰੂਪ ਦੇਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਹਟਾਉਣ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਫਿਰ ਵੀ, ਹਟਾਉਣ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਪਿਛੋਕੜ ਨਾਲ ਪਾਸ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਹ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਅਯੋਗ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ, ਪਰ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦਾ ਸੰਭਾਵਿਤ ਪ੍ਰਭਾਵ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਆਰ. ਜੀਵਰਤਨਮ ਬਨਾਮ ਮਦਰਾਸ ਰਾਜ, ਏ. ਆਈ. ਆਰ. 1966 ਐਸ. ਸੀ. 951 ਵਿੱਚ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਸਟੇਟ ਬੈਂਕ ਆਫ਼ ਪਟਿਆਲਾ (ਉਪਰੋਕਤ) ਦਾ ਸਬੰਧਤ ਹਿੱਸਾ ਇੱਥੇ ਕੱਢਿਆ ਗਿਆ ਹੈਃ

"31. ਹੱਥ ਵਿੱਚ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਉਕਤ ਪੜ੍ਹਾਅ ਖਤਮ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ. ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਪੂਰੇ ਬੈਂਚ ਨੇ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਦਿੱਤਾ ਸੀ ਕਿ ਗੰਭੀਰ ਪੱਖਪਾਤ ਪੈਦਾ ਹੋਇਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤੇ ਸਨ। ਉਕਤ ਨਿਰਦੇਸ਼, ਜੇ ਬੀ. ਕਰੁਣਾਕਾਰਲ ਵਿੱਚ ਦੱਸੇ ਗਏ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਸਮਝਿਆ ਅਤੇ ਸ਼ਲਾਘਾ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਰਿਪੋਰਟ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਦੇ ਪੜ੍ਹਾਅ ਤੋਂ ਨਵੀਂ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਨਾਲ ਬਹਾਲੀ ਲਈ ਇੱਕ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਵੱਧ ਨਹੀਂ। ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਉੱਤੇ ਰੋਕ ਲਗਾ ਦਿੱਤੀ ਸੀ। ਬੈਂਕ ਜਾਂਚ ਦੇ ਜਵਾਬ ਦੇ ਪੜ੍ਹਾਅ ਤੋਂ ਹੀ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਅੱਗੇ ਵਧਿਆ। ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਇਤਰਾਜ਼ਯੋਗ ਆਦੇਸ਼ 2 ਰਾਹੀਂ ਦੋਸ਼ੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੀ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ/ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਵਿੱਚ ਉਚਿਤ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਹੋਣ ਤੱਕ, ਜੋ ਵੀ ਪਹਿਲਾਂ ਹੋਵੇ, ਪਿਛਲੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਸੀ। ਬੈਂਕ ਨੇ 22-11-2001 ਨੂੰ 23-4-1985 ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਉਕਤ ਹੁਕਮ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਅਸੀਂ ਸਮਝਦੇ ਹਾਂ, ਬੀ. ਕਰੁਣਾਕਰ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੁਆਰਾ

ਨਿਰਧਾਰਤ ਸਿਧਾਂਤ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਉੱਥੇ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਜਾਂਚ ਰਿਪੋਰਟ ਪੇਸ਼ ਨਾ ਕਰਨ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਅਦਾਲਤ ਇਸ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇੱਕ ਉਚਿਤ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਉਸ ਪੜ੍ਹਾਅ ਤੋਂ ਵਿਭਾਗੀ ਕਾਰਵਾਈ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਲਈ ਸਜ਼ਾ ਅਤੇ ਸਿੱਧੀ ਬਹਾਲੀ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਪਹਿਲੇ ਗੇੜ ਵਿੱਚ ਸਜ਼ਾ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਬਹਾਲੀ ਲਈ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਉਕਤ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਇਹ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਸਪਸ਼ਟ ਅਤੇ

ਈਸੀਲ ਬਨਾਮ ਬੀ.ਕਰੁਣਾਕਰ, (1993) 4 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ 727.

ਰਾਮ ਨਿਵਾਸ ਬਾਂਸਲ ਬਨਾਮ ਸਟੇਟ ਬੈਂਕ ਆਫ਼ ਪਟਿਆਲਾ, (2002) 2 ਐੱਸ.ਐੱਲ.ਆਰ 375 (P&ਐੱਚ)।

ਅਸਵੀਕਾਰਨਯੋਗ ਹੈ ਕਿ ਬੈਂਕ 2001 ਵਿੱਚ 23-4-1985 ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੋ ਪਹਿਲਾਂ ਦੇ ਪੂਰੇ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਵਿਵਾਦਤ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਜਾਂਚ ਰਿਪੋਰਟ ਪੇਸ਼ ਨਾ ਕਰਨ ਦੀ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਦੋਸ਼ੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਪਰ ਉਹ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਉਹ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰਹੇਗਾ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਸ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਅਨੁਸਾਰ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਜਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ। ਉਕਤ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਕਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਜਾਇਜ਼ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ ਜਾਂ ਇਸ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕਿਵੇਂ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਅਸੀਂ ਹੋਰ ਨੁਕਤਿਆਂ ਨੂੰ ਸੰਬੋਧਿਤ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਨਜਿੱਠਾਂਗੇ ਪਰ ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਹਟਾਉਣ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਪਿਛੋਕੜ ਨਾਲ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਇਸ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਸ਼ੱਕ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਕਿ ਇਸ ਨੂੰ ਪਿਛੋਕੜ ਨਹੀਂ ਬਣਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ।

32. ਵਰਤਮਾਨ ਵਿੱਚ, ਅਸੀਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਲਪਨਾ ਕੀਤੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੇ ਮੁੱਦੇ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਲਈ ਅੱਗੇ ਵਧਾਂਗੇ। ਨਿਯਮ 19 (1) ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧ ਰੱਖਦਾ ਹੈ। ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 19 (1) ਦਾ ਸੰਬੰਧਤ ਹਿੱਸਾ ਇਸ ਪ੍ਰਕਾਰ ਹੈਃ "19. ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਦੀ ਉਮਰ -(1) ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰੀ ਪੰਜਾਹ-ਅੱਠ ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ 'ਤੇ ਜਾਂ ਤੀਹ ਸਾਲ ਦੀ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਕਰਨ' ਤੇ,

ਜੋ ਵੀ ਪਹਿਲਾਂ ਹੋਵੇ, ਬੈਂਕ ਦੀ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਵੇਗਾਃ ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ ਸਮਰੱਥ ਅਧਿਕਾਰੀ, ਆਪਣੀ ਮਰਜ਼ੀ ਨਾਲ, ਕਿਸੇ ਅਜਿਹੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਮਿਆਦ ਵਧਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨੇ ਪੰਜਾਹ-ਅੱਠ ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਲਈ ਹੈ ਜਾਂ ਤੀਹ ਸਾਲ ਦੀ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਕਰ ਲਈ ਹੈ, ਜੇ ਅਜਿਹਾ ਵਾਧਾ ਬੈਂਕ ਦੇ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ ਲੋੜੀਂਦਾ ਸਮਝਿਆ ਜਾਵੇਃ

ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ ਇੱਕ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜੋ 19-7-1969 ਨੂੰ ਜਾਂ ਉਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਇੱਕ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਜੋਂ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਬੈਂਕ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਇਆ ਸੀ ਅਤੇ 58 ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਸੀ, ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਹੋਰ ਵਾਧਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾਃ

ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰੀ, ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਕਮੇਟੀ ਦੀ ਮਰਜ਼ੀ ਨਾਲ, 50 ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਪੂਰੀ ਕਰਨ ਜਾਂ 25 ਸਾਲ ਦੀ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਉਸ ਨੂੰ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਕੇ ਜਾਂ ਉਸ ਦੇ ਬਦਲੇ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਕੇ ਬੈਂਕ ਦੀ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈਃ"

35. ਇਸ ਸਮੇਂ, ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 19 (2) ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣਾ ਧਿਆਨ ਦੇਣ ਯੋਗ ਹੈ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਲਿਖਿਆ ਹੈਃ "19. (2) ਜੇ ਕਿਸੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਿਰੁੱਧ ਸੇਵਾ ਦੇ ਸੰਬੰਧਤ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿ ਉਹ ਬੈਂਕ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਨਾ ਰਹੇ, ਜਾਂ ਉਕਤ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕਿਸੇ ਦੇ ਜਾਂ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧ ਨਿਰਦੇਸ਼ਕ ਦੀ ਮਰਜ਼ੀ' ਤੇ, ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਉਸ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਅਧਿਕਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਹੈ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਉਹ ਅਜਿਹੀ ਕਾਰਵਾਈ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਅਤੇ ਸਮਾਪਤ ਕਰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਹੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

---

3 ਰਾਮ ਨਿਵਾਸ ਬਾਂਸਲ ਬਨਾਮ ਸਟੇਟ ਬੈਂਕ ਆਫ਼ ਪਟਿਆਲਾ, (1998) 4 ਐਸਐਲਆਰ 711।

ਵਿਆਖਿਆ. -ਇੱਕ ਅਧਿਕਾਰੀ ਉਸ ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਆਖਰੀ ਦਿਨ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸੇਵਾ ਜਾਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪੂਰੀ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਉਪਰੋਕਤ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਾਨੂੰ ਲਗਦਾ ਹੈ, ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇੱਕ ਵੱਖਰੀ ਸਥਿਤੀ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਿਰੁੱਧ ਉਸ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਜਦੋਂ ਉਹ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਕਤ ਕਾਰਵਾਈ ਪ੍ਰਬੰਧ ਨਿਰਦੇਸ਼ਕ ਦੇ ਵਿਵੇਕ' ਤੇ ਉਸ ਦੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ ਜਾਰੀ ਰਹਿ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉਕਤ ਸੀਮਤ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

41. ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਦੋਸ਼ੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਿਰੁੱਧ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜਦੋਂ ਉਹ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸੀ। ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਪਹਿਲਾ ਆਦੇਸ਼ 23-4-1985 ਨੂੰ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ. ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਉਕਤ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਸਬੰਧਤ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਸੀਮਤ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜੋ ਕਿ ਹੈ. ਜਾਂਚ ਰਿਪੋਰਟ ਦੀ ਸਪਲਾਈ ਅਤੇ ਉਸ ਪੜ੍ਹਾਅ ਤੋਂ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਅੱਗੇ ਵਧਣਾ। ਉਕਤ ਆਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਦਖ਼ਲ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਸੀ। ਬੈਂਕ ਨੇ ਕਾਰਵਾਈ ਜਾਰੀ ਰੱਖੀ। ਇਸ ਗੱਲ ਉੱਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦੇਣ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਕਿ ਉਕਤ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਵਿੱਚ ਸੀ। ਅਜਿਹੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਇਹ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦੀ ਧਾਰਨਾ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗੀ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ 22-11-2001 ਨੂੰ ਵਿਭਾਗੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਅੰਤਿਮ ਰੂਪ ਦੇਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਹਟਾਉਣ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਅਸੀਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਮੰਨ ਚੁੱਕੇ ਹਾਂ ਕਿ ਉਕਤ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਪਿਛੋਕੜ ਨਾਲ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੋਵੇਗਾ, ਪਰ ਇਹ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਅਯੋਗ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ ਪਰ ਇਸ ਦਾ ਸਿਰਫ ਸੰਭਾਵਿਤ ਪ੍ਰਭਾਵ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਆਰ. ਜੀਵਰਤਨਮ ਵਿੱਚ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ।

42. ਇਹ ਕਹਿਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਦੀ ਮਿਤੀ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਇਹ ਪਤਾ ਲਗਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪਹਿਲੇ ਹਟਾਉਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਅਤੇ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਮਿਆਦ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਅਸੀਂ ਇਹ ਜੋੜਨ ਵਿੱਚ ਕਾਹਲੀ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਮੰਨੇ ਗਏ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਅਪਰਾਧੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਸਧਾਰਣ ਕਾਰਨ ਜੋ ਕਿ ਹੈ. ਲਈ ਕੋਈ ਲਾਭ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਜਾਰੀ ਰੱਖਣਾ ਸਿਰਫ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਨੂੰ ਅੰਤਿਮ ਰੂਪ ਦੇਣ ਲਈ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਪੂਰੇ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 19 (1) ਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਅਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਪਹਿਲੇ ਉਪਬੰਧ ਦੇ

ਲੱਗਭੱਗ ਨਿਰਮਾਣ ਉੱਤੇ ਸਾਡਾ ਵਿਚਾਰ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਲਈ ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਇੱਕ ਹਾਂ-ਪੱਖੀ ਕਾਰਜ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਵਿਵੇਕ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਉਕਤ ਵਿਵੇਕ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਬੈਂਕ ਦੇ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ ਵਿਸਤਾਰ ਦੀ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਨੂੰ ਲੋੜੀਂਦਾ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਸ੍ਰੀ ਪਟਵਾਲੀਆ ਦੀ ਇਹ ਦਲੀਲ ਕਿ ਮਾਲਕ ਬੈਂਕ ਵੱਲੋਂ ਇਸ ਦੀ ਸੂਚਨਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਸੀ, ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਵੱਲੋਂ ਇਤਰਾਜ਼ਯੋਗ ਆਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਿੱਟੇ ਉੱਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਦਰਸਾਉਣ ਲਈ ਕੋਈ ਆਦੇਸ਼ ਰਿਕਾਰਡ ਉੱਤੇ ਨਹੀਂ

ਆਰ. ਜੀਵਰਤਨਮ ਬਨਾਮ ਮਦਰਾਸ ਸਟੇਟ, ਏਆਈਆਰ 1966 ਐਸਸੀ 951।

ਲਿਆਂਦਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਦੋਸ਼ੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋ ਗਿਆ ਸੀ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਤੱਥਾਂ ਤੋਂ ਪਤਾ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਾਲ 1992 ਵਿੱਚ ਸਬੰਧਤ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਸਮੇਂ ਇਹ ਉਮੀਦ ਕਰਨਾ ਕਿ ਬੈਂਕ ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਬਾਰੇ ਸੂਚਿਤ ਕਰੇਗਾ ਜਾਂ ਕੋਈ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕਰੇਗਾ, ਇੱਕ ਗਲਤ ਧਾਰਨਾ ਹੋਵੇਗੀ। ਇਹ ਸਿੱਟਾ ਜੋ ਤਰਕਪੂਰਨ ਅਤੇ ਸਵੀਕਾਰਯੋਗ ਜਾਪਦਾ ਹੈ, ਉਹ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਇੱਕ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਜਾਂ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਐਕਟ ਦੁਆਰਾ ਕੋਈ ਵਾਧਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ, ਬੈਂਕ ਦਾ ਇੱਕ ਅਧਿਕਾਰੀ 58 ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ 'ਤੇ ਜਾਂ 30 ਸਾਲ ਦੀ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਕਰਨ' ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਵੀ ਪਹਿਲਾਂ ਹੋਵੇ।

43. ਸੀ.ਐਲ ਵਿੱਚ ਉਚਾਰਨ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਵਰਮਾ ਬਨਾਮ ਸਟੇਟ ਆਫ਼ ਐਮ.ਪੀ. ਹਵਾਲਾ ਦੇਣਾ ਉਚਿਤ ਹੈ. ਉਕਤ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਮੱਧ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਰਾਜ ਮਿਉਂਸਪਲ ਸੇਵਾ (ਕਾਰਜਕਾਰੀ) ਨਿਯਮ, 1973 ਦੇ ਨਿਯਮ 29 ਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਵਿਆਖਿਆ ਲਈ ਡਿੱਗ ਪਿਆ। ਉਕਤ ਨਿਯਮ ਵਿੱਚ ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਸੇਵਾ ਦਾ ਇੱਕ ਮੈਂਬਰ ਆਪਣੀ 58 ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਪੂਰੀ ਕਰਨ ਦੀ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰੇਗਾ। ਉਕਤ ਨਿਯਮ ਦੇ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਵਿੱਚ ਇਹ ਸ਼ਰਤ ਰੱਖੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਸੇਵਾ ਦੇ ਕਿਸੇ ਮੈਂਬਰ ਨੂੰ ਨਗਰ ਕੌਂਸਲ ਦੇ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ ਜਾਂ ਜਨਤਕ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਹਾਲਾਂਕਿ, ਸੇਵਾ ਦਾ ਕੋਈ ਵੀ ਮੈਂਬਰ 60 ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸੇਵਾ

ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਨਹੀਂ ਰਹੇਗਾ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਤੋਂ ਦੋ ਦਿਨ ਪਹਿਲਾਂ 58 ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਚੁੱਕਾ ਸੀ। ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਰਾਏ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਪ੍ਰੋਵੀਸੋ ਦੀ ਮਿਆਦ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੰਕੇਤ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਮਾਮਲਿਆਂ ਅਤੇ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਕਵਰ ਕਰਨਾ ਹੈ। ਇਹ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਵੱਲੋਂ ਸਬੰਧਤ ਵਿਭਾਗ ਵੱਲੋਂ ਇੱਕ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਰਾਏ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਉਕਤ ਸਰਕੂਲਰ ਨਿਯਮ 29 ਦੇ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਜਾਰੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਬਲਕਿ ਇਹ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਚਰਿੱਤਰ ਸੀ ਅਤੇ ਨਿਯਮ 29 ਵਿੱਚ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਆਦੇਸ਼ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਸੀ।

ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਅੱਗੇ ਫੈਸਲਾ ਸੁਣਾਇਆ ਕਿ ਕਿਉਂਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਚੁੱਕਾ ਸੀ, ਇਸ ਲਈ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਉਪਲਬਧ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਉਸ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਸੀ।

44. ਅਸੀਂ ਸੀ.ਐਲ. ਵਿੱਚ ਇਸ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਹੈ। ਵਰਮਾ ਕੇਸ 30 ਇਸ ਗੱਲ ਨੂੰ ਉਜਾਗਰ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿ ਇੱਥੇ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ ਵੀ ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਪਹਿਲੇ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਦੀ ਪੂਰੀ ਭੂਮਿਕਾ ਹੋਵੇਗੀ ਅਤੇ ਇਹ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਣਾ ਉਚਿਤ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਦੋਸ਼ੀ ਅਧਿਕਾਰੀ 25-2-1992 ਨੂੰ 30 ਸਾਲ ਦੀ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਕਰਨ 'ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋ ਗਿਆ ਸੀ।

ਅਜਿਹਾ ਇਸ ਲਈ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਕਤ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ ਦੇ ਪਹਿਲੇ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸ਼ਰਤਾਂ ਕੁਝ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਨੂੰ ਕਵਰ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਸ਼ਰਤੀਆ ਸਥਿਤੀ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਇੱਕ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਐਕਟ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ ਇਹ ਮੰਨਣਾ ਮੁਸ਼ਕਲ ਹੈ ਕਿ ਦੋਸ਼ੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਤੀਹ ਸਾਲ ਦੀ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਕਰਨ 'ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਨਹੀਂ ਹੋਇਆ ਸੀ।

(ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ)

10.5 ਨੰਬਰ ਇਹ ਉਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਨਿਯਮਾਂ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਇੱਕ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜਦੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸੀ, ਕਾਰਵਾਈ ਜਾਰੀ ਰੱਖੀ ਗਈ ਸੀ, ਨਿਯਮ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕਿਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।

10.6 ਨੰਬਰ ਰਮੇਸ਼ ਚੰਦਰ ਸ਼ਰਮਾ ਬਨਾਮ ਪੰਜਾਬ ਨੈਸ਼ਨਲ ਬੈਂਕ ਅਤੇ ਏ. ਐਨ. ਆਰ. (2007) 9 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 15, ਇੱਕ ਸਮਾਨ ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਵਿਚਾਰ ਲਈ ਉੱਠਿਆ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਜਾਂਚ ਜਾਰੀ ਨਹੀਂ ਰੱਖੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਸੀ ਅਤੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਸੀ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ, ਬੈਂਕ ਦੁਆਰਾ ਦਾਇਰ ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕਰ ਲਿਆ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਦਾਇਰ ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਨਿਯਮ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਇਹ ਉਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਉਹ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਵੀ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਦਾ ਸਵਾਲ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਉੱਠਦਾ। ਇਸ ਦੇ ਨਾਲ ਹੀ, ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਅਜਿਹੀ ਸਜ਼ਾ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਮਨਜ਼ੂਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਡੀਮਡ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਸੰਬੰਧੀ ਨਿਯਮ ਦੁਆਰਾ ਬਣਾਈ ਗਈ ਕਾਨੂੰਨੀ ਗਲਪ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਜੇ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਪੈਨਸ਼ਨ ਲਾਭ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਹ ਵੀ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਜੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ (ਅਨੁਸ਼ਾਸਨ ਅਤੇ ਅਪੀਲ) ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 4 ਦੇ ਤਹਿਤ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਬੈਂਕ ਨੂੰ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 48 ਦਾ ਸਹਾਰਾ ਲੈਣ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਦੇ ਨਿਯਮ 22 ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਪੈਨਸ਼ਨ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ ਦੇ ਨਿਯਮ 43 ਵਿੱਚ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਜਾਂ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 48 ਵਿੱਚ ਬੈਂਕ ਨੂੰ ਹੋਏ ਆਰਥਿਕ ਨੁਕਸਾਨ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਮੰਨੀ ਗਈ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਨਿਯਮ 48 ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਸੰਬੰਧਤ ਹਿੱਸਾ ਹੇਠਾਂ ਕੱਢਿਆ ਗਿਆ ਹੈਃ

"13. ਇਹ ਸਵਾਲ ਕਿ ਕੀ ਦੋਸ਼ੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚਣ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਵਿਭਾਗੀ ਕਾਰਵਾਈ ਜਾਰੀ ਰਹਿ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਮੌਜੂਦਾ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰੇਗਾ। ਇਹ

ਸੱਚ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਦੋਸ਼ੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਦਾ ਸਵਾਲ ਆਮ ਤੌਰ ਉੱਤੇ ਨਹੀਂ ਉੱਠਦਾ ਜਦੋਂ ਉਹ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਚੁੱਕਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ

1989 ਸਪਲਾਈ (2) ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ 437.

ਅਜਿਹੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਹਨ, ਸਾਡੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਦਲੀਲ ਦੇਣਾ ਸਹੀ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਅਜਿਹੀ ਸਜ਼ਾ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਮਨਜ਼ੂਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ।

15. ਪ੍ਰਸ਼ਨ, ਅਸੀਂ ਵੇਖ ਸਕਦੇ ਹਾਂ, ਯੂ.ਪੀ. ਦੇ ਰਾਜ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਵਿਚਾਰ ਲਈ ਆਇਆ ਸੀ। ਬਨਾਮਬ੍ਰਹਮ ਦੱਤ ਸ਼ਰਮਾ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਅਦਾਲਤ ਯੂ.ਪੀ. ਦੇ ਰਾਜ ਵਿੱਚ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨਜ਼ ਦੇ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 470 ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਬਨਾਮਹਰਿਹਰ ਭੋਲਾ ਨਾਥ 7 ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰਃ (ਬ੍ਰਹਮ ਦੱਤ ਸ਼ਰਮਾ ਕੇਸ (ਉਪਰੋਕਤ) ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. ਪੀ. 186, ਪੈਰਾ 8)

"8. ਨਿਯਮਾਂ ਨੂੰ ਸਿੱਧਾ ਪੜ੍ਹਨ ਨਾਲ ਇਹ ਸੰਕੇਤ ਮਿਲਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸ ਦੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ 'ਤੇ ਪੂਰੀ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ; ਇਹ ਉਸ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜੇ ਉਸ ਦੀ ਤਸੱਲੀਬਖਸ਼ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਤਸੱਲੀਬਖਸ਼ ਨਹੀਂ ਰਹੀ ਹੈ ਤਾਂ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦੇਣ ਦੇ ਸਮਰੱਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੀ ਰਕਮ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹੀ ਕਟੌਤੀ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ ਜੋ ਉਹ ਉਚਿਤ ਸਮਝੇ। ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ ਦੇ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਥਾਰਟੀ ਦੀ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੀ ਰਕਮ ਵਿੱਚ ਕਮੀ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਆਦੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਪੈਨਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਕਮੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮੌਕਾ ਦੇਣ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਪਰ ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਕੋਈ ਵੀ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੁਣਵਾਈ ਦਾ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਆਰਟੀਕਲ 311 (2) ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਫਿਰ ਵੀ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੁਣਵਾਈ ਦੇ ਮੌਕੇ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਪੈਨਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਕਮੀ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਪੂਰੀ ਪੈਨਸ਼ਨ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੇ ਉਸ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਹੁਣ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਪੈਨਸ਼ਨ ਇਨਾਮ ਨਹੀਂ ਹੈ; ਇਸ ਦੀ ਬਜਾਏ

ਇਹ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਰਾਜ ਨੂੰ ਤਸੱਲੀਬਖਸ਼ ਸੇਵਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ 'ਤੇ ਕਮਾਈ ਗਈ ਜਾਇਦਾਦ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ।

16. ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਹ ਸਵਾਲ ਕਿ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਹੋਵੇਗੀ ਜਾਂ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਸਹਾਰਾ ਲੈਣਾ ਪਏਗਾ, ਸਾਡੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਤੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਅਥਾਰਟੀ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰੇਗਾ।

17. ਅਸੀਂ ਇੱਥੇ ਪਹਿਲਾਂ ਵੀ ਦੇਖਿਆ ਹੈ ਕਿ ਬੈਂਕ ਨੇ ਅਜਿਹੇ ਨਿਯਮ ਬਣਾਏ ਹਨ ਜੋ ਕਾਨੂੰਨੀ ਹਨ। ਉਪਰੋਕਤ ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਨਿਯਮ 20 (3) (iii) ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪੜ੍ਹਦਾ ਹੈਃ

"20. (3) (iii) ਉਹ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜਿਸ ਵਿਰੁੱਧ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਰਹੇਗਾ ਪਰ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਰੀ ਰਹੇਗੀ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਹ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸੀ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਾਰਵਾਈ ਪੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਅਤੇ ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਅੰਤਮ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ। ਸਬੰਧਤ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ

(2006) 13 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ 460

ਕੋਈ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਭੱਤਾ ਨਹੀਂ ਮਿਲੇਗਾ। ਉਹ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਲਾਭਾਂ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਦਾ ਵੀ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਾਰਵਾਈ ਪੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਅਤੇ ਅੰਤਿਮ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਨਹੀਂ ਹੋ ਜਾਂਦਾ, ਸਿਵਾਏ ਸੀਪੀਐੱਫ ਵਿੱਚ ਉਸ ਦੇ ਆਪਣੇ ਯੋਗਦਾਨ ਦੇ।

ਉਕਤ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦੀ ਕਲਪਨਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਅਧਿਕਾਰੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਰਹਿੰਦਾ। ਉਕਤ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਇੱਕ ਕਾਨੂੰਨੀ ਗਲਪ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਦੋਸ਼ੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਾਰਵਾਈ ਪੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਅਤੇ ਉਸ ਉੱਤੇ ਅੰਤਮ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ। ਉਕਤ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੋਣ ਕਰਕੇ ਇਸ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

18. ਕਾਨੂੰਨੀ ਗਲਪ ਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਇੱਕ ਕਾਨੂੰਨੀ ਗਲਪ ਇੱਕ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਬਣਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਸ ਨੂੰ ਇਸ ਦਾ ਪੂਰਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਈਸਟ ਐਂਡ ਡਵੈਲਿੰਗਜ਼ ਕੰਪਨੀ ਲਿਮਟਿਡ ਬਨਾਮ ਫਿਨਸਬਰੀ ਬੋਰੋ ਕੌਂਸਲ ਵਿੱਚ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈਃ (ਸਾਰੇ ਈ.ਆਰ p. 599 ਬੀ-ਡੀ)

ਜੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕਿਸੇ ਕਾਲਪਨਿਕ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਅਸਲੀ ਮੰਨਣ ਲਈ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਮਨ੍ਹਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ, ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨਤੀਜਿਆਂ ਅਤੇ ਘਟਨਾਵਾਂ ਦੀ ਅਸਲੀ ਕਲਪਨਾ ਵੀ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਜੋ ਜੇ ਵਾਸਤਵ ਵਿੱਚ ਸੰਭਾਵਤ ਸਥਿਤੀ ਮੌਜੂਦ ਹੁੰਦੀ, ਤਾਂ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ' ਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਜਾਂ ਇਸ ਦੇ ਨਾਲ ਆਈਆਂ ਹੋਣਗੀਆਂ। ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਇਹਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਕਿਰਾਏ ਦੇ 1939 ਦੇ ਪੱਧਰ ਤੋਂ ਮੁਕਤੀ ਹੈ. ਕਾਨੂੰਨ ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਸਥਿਤੀ ਦੀ ਕਲਪਨਾ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ; ਇਹ ਇਹ ਨਹੀਂ ਕਹਿੰਦਾ ਕਿ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਜਦੋਂ ਉਸ ਸਥਿਤੀ ਦੇ ਅਟੱਲ ਨਤੀਜਿਆਂ ਦੀ ਗੱਲ ਆਉਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਆਪਣੀ ਕਲਪਨਾ ਨੂੰ ਉਲਝਣ ਦਾ ਕਾਰਨ ਬਣਾਉਣਾ ਜਾਂ ਆਗਿਆ ਦੇਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

22. ਇਸ ਲਈ ਸਾਡੀ ਰਾਏ ਹੈ ਕਿ ਬੈਂਕ ਨੂੰ ਪੰਜਾਬ ਨੈਸ਼ਨਲ ਬੈਂਕ (ਆਫੀਸਰਜ਼) ਸਰਵਿਸ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨਜ਼, 1979 ਦੇ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 20 (3) (iii) ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਸੀ।

23. ਇਹ ਸੱਚ ਹੈ ਕਿ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਅਥਾਰਟੀ ਨੇ ਆਪਣੇ ਆਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਸਜ਼ਾ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ ਕਿਹਾ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਅੰਤਿਮ ਬਕਾਏ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਸੀ। ਇਹ ਸਿਰਫ਼ ਇੱਕ ਸੰਕਟਕਾਲੀ ਸਥਿਤੀ ਦਾ ਧਿਆਨ ਰੱਖਣ ਲਈ ਇੱਕ ਨਿਰੀਖਣ ਸੀ ਜੋ ਪੈਦਾ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਉਸ ਪੱਖ ਤੋਂ ਕੋਈ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਜਾਰੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਰਿਟਾਇਰਲ ਲਾਭ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਕਾਨੂੰਨ ਆਪਣਾ ਕੰਮ ਕਰੇਗਾ।

25. ਬਿਨਾਂ ਸ਼ੱਕ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ

1952 ਏਸੀ 109 : (1951) 2 ਸਾਰੇ ਈ.ਆਰ 587 (ਐੱਚ.ਐਲ)

ਪੈਨਸ਼ਨ ਲਾਭਾਂ ਲਈ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਸ੍ਰੀ ਸਕਸੈਨਾ ਨੇ ਨਿਯਮ 43 ਅਤੇ 48 ਵੱਲ ਸਾਡਾ ਧਿਆਨ ਖਿੱਚਿਆ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕੇ ਕਿ ਪੈਨਸ਼ਨ ਰੋਕਣ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਨਾਲ ਵੀ, ਇੱਕ ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਸੀ।

ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮ ਉੱਥੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜਿੱਥੇ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਪੈਨਸ਼ਨ ਲਾਭਾਂ ਤੋਂ ਬੈਂਕ ਨੂੰ ਹੋਏ ਆਰਥਿਕ ਨੁਕਸਾਨ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਦੀ ਵੀ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 43 ਅਤੇ 48 ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹਨਃ "43. ਪੈਨਸ਼ਨ ਨੂੰ ਰੋਕਣਾ ਜਾਂ ਵਾਪਸ ਲੈਣਾ।ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ, ਲਿਖਤੀ ਆਦੇਸ਼ ਦੁਆਰਾ, ਪੈਨਸ਼ਨ ਜਾਂ ਇਸ ਦੇ ਕਿਸੇ ਹਿੱਸੇ ਨੂੰ ਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਾਂ ਇੱਕ ਨਿਰਧਾਰਤ ਅਵਧੀ ਲਈ ਰੋਕ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਵਾਪਸ ਲੈ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਜੇ ਪੈਨਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਗੰਭੀਰ ਅਪਰਾਧ ਜਾਂ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਦੀ ਅਪਰਾਧਿਕ ਉਲੰਘਣਾ ਜਾਂ ਧੋਖਾਧੜੀ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਜਾਅਲਸਾਜ਼ੀ ਦਾ ਦੋਸ਼ੀ ਠਹਿਰਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਗੰਭੀਰ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦਾ ਦੋਸ਼ੀ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦਾ ਕੋਈ ਹਿੱਸਾ ਰੋਕਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਵਾਪਸ ਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਅਜਿਹੀ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੀ ਰਕਮ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਤਹਿਤ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਪੈਨਸ਼ਨ ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ ਤੋਂ ਘੱਟ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

* * *

48. ਬੈਂਕ ਨੂੰ ਹੋਏ ਆਰਥਿਕ ਨੁਕਸਾਨ ਦੀ ਵਸੂਲੀ।

(1) ਸਮਰੱਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਕਿਸੇ ਪੈਨਸ਼ਨ ਜਾਂ ਉਸ ਦੇ ਕਿਸੇ ਹਿੱਸੇ ਨੂੰ ਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਅਵਧੀ ਲਈ ਰੋਕ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਵਾਪਸ ਲੈ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਬੈਂਕ ਨੂੰ ਹੋਏ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿੱਤੀ ਨੁਕਸਾਨ ਦੀ ਪੂਰੀ ਜਾਂ ਹਿੱਸੇ ਦੀ ਪੈਨਸ਼ਨ ਤੋਂ ਵਸੂਲੀ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੇ ਕਿਸੇ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂ ਨਿਆਂਇਕ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਪੈਨਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਗੰਭੀਰ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਜਾਂ ਲਾਪਰਵਾਹੀ ਜਾਂ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਦੀ ਅਪਰਾਧਿਕ

ਉਲੰਘਣਾ ਜਾਂ ਜਾਅਲਸਾਜ਼ੀ ਜਾਂ ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੌਰਾਨ ਧੋਖਾਧੜੀ ਨਾਲ ਕੀਤੇ ਕੰਮਾਂ ਦਾ ਦੋਸ਼ੀ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈਃ

ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ ਕੋਈ ਵੀ ਅੰਤਿਮ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਬੋਰਡ ਨਾਲ ਸਲਾਹ ਮਸ਼ਵਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ;

ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ ਵਿਭਾਗੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ, ਜੇਕਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਹੁੰਦੇ ਸਮੇਂ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ, ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਮੰਨੀਆਂ ਜਾਣਗੀਆਂ ਅਤੇ ਜਿਸ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਉਸੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਸੀ, ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਜਾਰੀ ਅਤੇ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

(2) ਕੋਈ ਵਿਭਾਗੀ ਕਾਰਵਾਈ, ਜੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਹੋਣ ਸਮੇਂ ਸ਼ੁਰੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਤਾਂ ਅਜਿਹੀ ਘਟਨਾ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵਿਭਾਗੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਏਗੀ ਜੋ ਅਜਿਹੀ ਸੰਸਥਾ ਤੋਂ ਚਾਰ ਸਾਲ ਪਹਿਲਾਂ ਹੋਈ ਸੀਃ

ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਥਾਪਿਤ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਉਸ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੋਣਗੀਆਂ।

(3) ਜਿੱਥੇ ਸਮਰੱਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਪੈਨਸ਼ਨ ਤੋਂ ਵਿੱਤੀ ਨੁਕਸਾਨ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਵਸੂਲੀ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਦੀ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰਯੋਗ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੇ ਇੱਕ ਤਿਹਾਈ ਤੋਂ ਵੱਧ ਦੀ ਦਰ' ਤੇ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਏਗੀਃ ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦਾ ਇੱਕ ਹਿੱਸਾ ਰੋਕਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਵਾਪਸ ਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਇੱਕ ਪੈਨਸ਼ਨਰ ਦੁਆਰਾ ਖਿੱਚੀ ਗਈ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੀ ਰਕਮ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਪੈਨਸ਼ਨ ਤੋਂ ਘੱਟ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ।

27. ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 48 ਬੈਂਕ ਨੂੰ ਪੈਨਸ਼ਨ ਲਾਭਾਂ ਤੋਂ ਹੋਏ ਵਿੱਤੀ ਨੁਕਸਾਨ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। (ਅਨੁਸ਼ਾਸਨ ਅਤੇ ਅਪੀਲ) ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 20 (3) (iii) ਨੂੰ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਮਿਲ ਕੇ ਪੜ੍ਹਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਜਿੱਥੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਪੈਨਸ਼ਨ ਧਾਰਕ ਹਨ, ਉੱਥੇ ਨਿਯਮ 48 (1) ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ। ਜੇ ਕਿਸੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ (ਅਨੁਸ਼ਾਸਨ ਅਤੇ ਅਪੀਲ) ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 4 ਤਹਿਤ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਬੈਂਕ ਨੂੰ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 48 ਦਾ ਸਹਾਰਾ ਲੈਣ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਦੇ ਨਿਯਮ 22 ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।

(ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ)

10.7 ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ੀਕਲ ਅੰਤ ਤੱਕ ਲੈ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ ਬਨਾਮ ਅਜੋਏ ਕੁਮਾਰ ਪਟਨਾਇਕ (1995) 6 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 442 ਵਿੱਚ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦਾ ਸਵਾਲ ਵਿਚਾਰ ਲਈ ਆਇਆ ਸੀ। ਇਹ ਰਾਏ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਯੋਗਤਾ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਕੋਈ ਨਤੀਜਾ ਕੱਢੇ ਬਿਨਾਂ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਬੰਦ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਆਧਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ; ਨਹੀਂ ਤਾਂ, ਸਾਰੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਜਨਤਕ ਨਿਆਂ ਨੂੰ ਗੰਭੀਰ ਨੁਕਸਾਨ ਪਹੁੰਚਾਏਗਾ, ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲੰਬਿਤ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਨਾਲ ਭੱਜ ਜਾਵੇਗਾ। ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬਕਾਇਆ ਵਿਭਾਗੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਤੋਂ ਸਮੇਂ ਦੇ ਪ੍ਰਵਾਹ ਨਾਲ ਛੁਟਕਾਰਾ ਨਹੀਂ ਪਾ ਸਕਦਾ। ਇਹ ਆਯੋਜਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀਃ "10. ਕਿਉਂਕਿ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਪੱਧਰਾਂ 'ਤੇ ਸਮਰੱਥ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਨੇ ਸਮੱਗਰੀ' ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਸੀ ਅਤੇ ਆਖਰਕਾਰ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਕਰਨ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਸੀ, ਇਸ ਲਈ ਇਹ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਕਿ ਇਹ ਇੱਕ ਮਨਮਾਨਾ ਫੈਸਲਾ ਹੈ। ਇਹ ਸੱਚ ਹੈ ਕਿ ਕਾਰਵਾਈ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਤੱਕ ਜਵਾਬਦੇਹ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ 'ਤੇ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋ ਚੁੱਕਾ ਹੈ, ਪਰ ਇਹ ਸਮਰੱਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਾਰਵਾਈ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਨਤੀਜਾ ਦਿੱਤੇ ਬਿਨਾਂ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਦੇ ਨਿਪਟਾਰੇ ਲਈ ਕੋਈ ਆਧਾਰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ। ਨਹੀਂ ਤਾਂ, ਸਾਰੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਇਹ ਜਨਤਕ ਨਿਆਂ ਨੂੰ ਗੰਭੀਰ ਨੁਕਸਾਨ ਪਹੁੰਚਾਏਗਾ। ਲੰਬਿਤ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਕਾਰਨ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਸ ਨਾਲ ਭੱਜ ਜਾਵੇਗਾ। ਇਸ ਲਈ, ਇਸ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਅਤੇ ਇਸ' ਤੇ ਫੈਸਲਾ ਲੈਣ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਸਰਕਾਰ ਜਾਂ ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਾਰਵਾਈ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਜਾਇਜ਼ ਹੈ। ਇਸ ਪਰਿਪੇਖ ਵਿੱਚ, ਸਿਰਫ ਲੰਬਿਤ ਸਮੇਂ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨਾਲ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਬੰਦ ਕਰਨ ਦਾ ਆਧਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ।

(ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ)

10.8 ਰਾਜਿੰਦਰ ਲਾਲ ਕਪੂਰ (ਉਪਰੋਕਤ) ਵਿੱਚ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਜਦੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਤਾਂ ਨਿਯਮ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ 'ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਹ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸੀ' ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਗਲਪ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਅਜਿਹੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਅੰਤਮ ਰੂਪ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਹਾਲਾਂਕਿ ਉਹ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਚੁੱਕਾ ਹੈ। ਇਹ ਆਯੋਜਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀਃ "21. ਹਾਲਾਂਕਿ, ਉਪਰੋਕਤ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ ਨੂੰ ਉਦੋਂ ਹੀ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ ਜਦੋਂ ਜਵਾਬਦੇਹ ਦੀ ਸੇਵਾ ਬੰਦ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਵਰਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸ਼ਬਦਾਵਲੀ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹਨ। ਕੇਵਲ ਤਦ ਹੀ ਜਦੋਂ ਬੈਂਕ ਦੇ ਕਿਸੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਤਾਂ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਉਸ ਦੇ ਅਧੀਨ ਬਣਾਏ ਗਏ ਕਾਨੂੰਨੀ ਗਲਪ ਦੇ ਅਧਾਰ ਤੇ ਆਗਿਆ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਹੈ. ਜਾਰੀ ਰੱਖੋ 'ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਹ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸੀ'। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਜਦੋਂ ਉਕਤ ਪ੍ਰਬੰਧ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਉਠਾਏ ਗਏ ਕਾਨੂੰਨੀ ਗਲਪ ਦੇ ਕਾਰਨ ਇੱਕ ਜਾਇਜ਼ ਵਿਭਾਗੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਹੀ ਦੋਸ਼ੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਉਹ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਨੂੰ ਪਾਰ ਕਰ ਚੁੱਕਾ ਹੈ। ਵਿਭਾਗੀ ਕਾਰਵਾਈ, ਇਹ ਮਾਮੂਲੀ ਕਾਨੂੰਨ ਹੈ, ਸਿਰਫ਼ ਕਾਰਨ ਦੱਸੋ ਨੋਟਿਸ ਜਾਰੀ ਕਰਕੇ ਸ਼ੁਰੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ। ਇਹ ਉਦੋਂ ਹੀ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਚਾਰਜਸ਼ੀਟ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ... "

(ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ)

ਇੱਕ ਸਮੀਖਿਆ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ; ਇਸ ਨੂੰ ਯੂਕੋ ਬੈਂਕ ਬਨਾਮ ਰਾਜਿੰਦਰ ਲਾਲ ਕਪੂਰ, (2008) 5 ਐਸਸੀਸੀ 257 ਵਿੱਚ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸਜ਼ਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।

10.9 ਵੀ. ਪਦਮਨਾਭਮ ਬਨਾਮ ਆਂਧਰਾ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਸਰਕਾਰ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਵਿੱਚ। (2009) 15 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 537, ਆਂਧਰਾ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਪੈਨਸ਼ਨ ਕੋਡ ਦੇ ਨਿਯਮ 9 ਵਿੱਚ ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਜੇ ਵਿਭਾਗੀ

ਜਾਂਚ ਉਦੋਂ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸੀ, ਤਾਂ ਇਹ ਜਾਰੀ ਰਹਿ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਇੱਕ ਨਿਯਮ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹੀ ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਲਈ ਸਿਰਫ ਪੈਨਸ਼ਨ ਅਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਤੋਂ ਰਕਮ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਲਈ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਵਿਭਾਗੀ ਕਾਰਵਾਈ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣਾ ਗੈਰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਪੈਨਸ਼ਨ ਕੋਡ ਇੱਕ ਕਾਨੂੰਨੀ ਗਲਪ ਨੂੰ ਉਭਾਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਕਿ ਕਾਰਵਾਈ ਜਾਰੀ ਰਹੀ ਹੈ। ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀਃ "10. ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਇਹ ਵਿਵਾਦਪੂਰਨ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਆਂਧਰਾ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਪੈਨਸ਼ਨ ਕੋਡ ਦੇ ਨਿਯਮ 9 (2) ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਵਿਰੁੱਧ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਜਾਰੀ ਰਹਿ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਨਿਯਮ 9 (2) (ਏ) ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈਃ "9. ਪੈਨਸ਼ਨ ਰੋਕਣ ਜਾਂ ਕਢਵਾਉਣ ਦਾ ਸਰਕਾਰ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ-(1)

(2) (ਓ) ਉਪ-ਨਿਯਮ (1) ਵਿੱਚ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤੀ ਵਿਭਾਗੀ ਕਾਰਵਾਈ, ਜੇਕਰ ਉਸ ਸਮੇਂ ਆਰੰਭ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸੀ, ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਆਪਣੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਆਪਣੀ ਮੁੜ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਦੌਰਾਨ, ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਅੰਤਿਮ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਾਰਵਾਈ ਮੰਨੀ ਜਾਵੇਗੀ ਅਤੇ ਉਸ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਜਾਰੀ ਅਤੇ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਉਹ ਉਸੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰਿਹਾ ਹੋਵੇਃ

ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਵਿਭਾਗੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਿਸੇ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਸਥਾਪਤ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ, ਉਹ ਅਥਾਰਟੀ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਆਪਣੀਆਂ ਲੱਭਤਾਂ ਦਰਜ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਰਿਪੋਰਟ ਪੇਸ਼ ਕਰੇਗੀ।

ਨਿਰਸੰਦੇਹ, ਇਸ ਲਈ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਵਿਰੁੱਧ ਲੰਬਿਤ ਵਿਭਾਗੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਕਿਸੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਮਜ਼ੋਰੀ ਤੋਂ ਪੀੜ੍ਹਤ ਨਹੀਂ ਹਨ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਕਿ ਇਹ ਜਾਰੀ ਹੈ।

11. ਯੂ.ਪੀ. ਦੇ ਰਾਜ ਵਿੱਚ ਬਨਾਮਹਰੀਹਰ ਭੋਲਾਨਾਥ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕਿਹਾਃ

(ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ p. 465, ਪੈਰਾ 10)

"10. ਇੱਕ ਵਿਭਾਗੀ ਕਾਰਵਾਈ ਤਿੰਨ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਦੋਸ਼ੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਗਲਤੀ ਜਾਂ ਕਮਿਸ਼ਨ ਦੇ ਕੰਮਾਂ ਕਾਰਨ ਰਾਜ ਦੇ ਖਜ਼ਾਨੇ ਨੂੰ ਝੱਲਣੀ ਪਈ ਰਕਮ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਲਈ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈਃ (i) ਜਦੋਂ ਇੱਕ ਦੋਸ਼ੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ; (ii) ਜਦੋਂ ਦੋਸ਼ੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਪਰ ਇਹ ਸਿੱਟਾ ਨਹੀਂ ਨਿਕਲਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ, ਪੈਨਸ਼ਨ ਅਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਤੋਂ ਰਕਮ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ; ਅਤੇ (iii) ਦੋਸ਼ੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਜਾਂਚ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

13. ਸ੍ਰੀ ਰਾਮਕ੍ਰਿਸ਼ਨ ਰੈਡੀ ਨੇ ਅਪੀਲ ਕੀਤੀ ਕਿ ਇਸ ਤੱਥ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਕਿ ਵਿਭਾਗੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸਾਲ 1992-1993 ਵਿਚ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਵਿਭਾਗੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ। ਇਸ ਪੱਖ ਤੋਂ ਐਮ.ਵੀ. ਉੱਤੇ ਮਜ਼ਬੂਤ ਨਿਰਭਰਤਾ ਰੱਖੀ ਗਈ ਹੈ। ਬਿਜਲਾਨੀ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ10

14. ਅਸੀਂ ਪਹਿਲਾਂ ਵੀ ਦੇਖਿਆ ਹੈ ਕਿ ਵਿਭਾਗੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣਾ ਗੈਰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਪੈਨਸ਼ਨ ਕੋਡ ਇੱਕ ਕਾਨੂੰਨੀ ਗਲਪ ਪੈਦਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਵਿਭਾਗੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਤਕਨੀਕੀ ਆਧਾਰਾਂ 'ਤੇ

---

9 (2006) 13 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ 460

ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਸਾਡੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੂੰ ਇਹ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਕਿ ਉਸ ਨੇ ਵਿਵਾਦਿਤ ਫੈਸਲਾ ਪਾਸ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਗੈਰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ।

ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸ ਕਿਸਮ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਇਹ ਸਬੰਧਤ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰੇਗਾ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਪਰੋਕਤ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਸੰਬੰਧਤ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮ 9 ਨੇ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਜਾਂ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਨਾਲ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕੀਤਾ।

10.10 ਮਹਾਰਾਸ਼ਟਰ ਰਾਜ ਵਿੱਚ ਬਨਾਮਐਮ.ਐਚ . ਮਜੂਮਦਾਰ (1988) 2 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 52, ਬੰਬਈ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਰੂਲਜ਼ ਦੇ ਨਿਯਮ 188 ਅਤੇ 189 ਵਿਚਾਰ ਲਈ ਆਏ। ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਪੈਨਸ਼ਨ ਜਾਂ ਇਸ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਹਿੱਸੇ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਜਾਂ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਨਿਯਮ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਜੇ ਪੈਨਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰਹਿੰਦੇ ਹੋਏ ਗੰਭੀਰ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦਾ ਦੋਸ਼ੀ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਤਾਂ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੀ ਗ੍ਰਾਂਟ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣਾ ਜਾਂਚ ਦੇ ਨਤੀਜੇ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰੇਗਾ। ਸਬੰਧਤ ਨਿਯਮ ਤਹਿਤ ਕਾਰਵਾਈ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਆਦਿ ਦੇ ਜੁਰਮਾਨੇ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਪਰ ਨਿਯਮਾਂ 188 ਅਤੇ 189 ਅਧੀਨ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨੂੰ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਜਾਂ ਰੋਕਣ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਰਾਏ ਦਿੱਤੀਃ

"5. ਉਪਰੋਕਤ ਦੋ ਨਿਯਮ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਪੈਨਸ਼ਨ ਘਟਾਉਣ ਜਾਂ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੰਦੇ ਹਨ। ਨਿਯਮ 189 ਪੈਨਸ਼ਨ ਜਾਂ ਇਸ ਦੇ ਕਿਸੇ ਹਿੱਸੇ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਜਾਂ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੇ ਪੈਨਸ਼ਨਰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਹੁੰਦੇ ਹੋਏ ਜਾਂ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਗੰਭੀਰ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦਾ ਦੋਸ਼ੀ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੀ ਗ੍ਰਾਂਟ ਅਤੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇਸ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣਾ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਚੰਗੇ ਆਚਰਣ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਚੰਗੇ ਆਚਰਣ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਤਸੱਲੀਬਖਸ਼ ਸੇਵਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੀ ਗ੍ਰਾਂਟ ਅਤੇ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਲਈ ਇੱਕ ਜ਼ਰੂਰੀ ਸ਼ਰਤ ਹੈ। ਨਿਯਮ 189 ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ ਉੱਤੇ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਲਈ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਹਿੱਸੇ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਜਾਂ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਉਸ ਨੇ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰਹਿੰਦੇ ਹੋਏ ਕੀਤਾ ਹੋਵੇ। ਇਹ ਨਿਯਮ ਅੱਗੇ ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਹਿੱਸੇ ਨੂੰ ਘਟਾਉਣ ਜਾਂ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਆਦੇਸ਼ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਪੈਨਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਬੰਬੇ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਕੰਡਕਟ, ਅਨੁਸ਼ਾਸਨ ਅਤੇ ਅਪੀਲ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 33 ਦੇ ਨੋਟ। ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਅਨੁਸਾਰ ਬਚਾਅ ਦਾ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ ਉਸ ਵਿਰੁੱਧ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਕੇ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨੂੰ ਘਟਾਉਣ ਜਾਂ

ਰੋਕਣ ਦੀ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨੂੰ ਉਪਰੋਕਤ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਵੈਧਤਾ ਨੂੰ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਜਾਂ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਚੁਣੌਤੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਸ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀ ਨਾਲ, ਸਰਕਾਰ ਕੋਲ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੀ ਰਕਮ ਨੂੰ ਘਟਾਉਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਹੈ। ਐੱਮ. ਨਰਸਿਮਹਾਚਰ ਬਨਾਮ ਮੈਸੂਰ ਰਾਜ 11 ਅਤੇ ਉੱਤਰ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਬਨਾਮ ਬ੍ਰਹਮ ਦੱਤ ਸ਼ਰਮਾ 12 ਵਿੱਚ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਜਾਂ ਘਟਾਉਣ ਲਈ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਅਧਿਕਾਰਤ

(2006) 5 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ 88

ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਮਾਨ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕੀਤੀ ਗਈ ਅਤੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਸਿਰਫ ਇਸ ਲਈ ਕਿ ਇੱਕ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ 'ਤੇ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ, ਉਹ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਅਤੇ ਲਾਪਰਵਾਹੀ ਜਾਂ ਵਿੱਤੀ ਬੇਨਿਯਮੀਆਂ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਤੋਂ ਬਚ ਨਹੀਂ ਸਕਦਾ ਜੋ ਉਸਨੇ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੌਰਾਨ ਕੀਤੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਸਰਕਾਰ ਇੱਕ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਜਾਂ ਘਟਾਉਣ ਦੀ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ।

6. ਸਾਡੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਦੇਣ ਵਿੱਚ ਗੰਭੀਰ ਗਲਤੀ ਕੀਤੀ ਕਿ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਜਵਾਬਦੇਹ ਵਿਰੁੱਧ ਕੋਈ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ।ਬੀ.ਜੇ ਵਿੱਚ ਸ਼ੈਲਟ ਬਨਾਮ ਗੁਜਰਾਤ ਰਾਜ 13 ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਰੁੱਧ ਉਸ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਉਸ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਅਨੁਪਾਤ ਤੁਰੰਤ ਮਾਮਲੇ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਕਿਉਂਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਜਾਂਚ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਕੋਈ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣਾ ਨਹੀਂ ਸੀ; ਇਸ ਦੀ ਬਜਾਏ ਜਵਾਬਦੇਹ ਦੀ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਹ ਕਾਰਵਾਈ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ 188 ਅਤੇ 189 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇੰਝ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਕਿ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦਾ ਧਿਆਨ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਵੱਲ ਨਹੀਂ ਖਿੱਚਿਆ ਗਿਆ।

(ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ)

10.11 ਪੱਛਮੀ ਬੰਗਾਲ ਅਤੇ ਹੋਰ ਰਾਜ ਵਿੱਚ। ਬਨਾਮਪ੍ਰਣਬ ਚੱਕਰਵਰਤੀ (2015) 2 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 496, ਪੱਛਮੀ ਬੰਗਾਲ ਸੇਵਾਵਾਂ (ਮੌਤ-ਕਮ-ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਲਾਭ) ਨਿਯਮ, 1971 ਦੇ ਨਿਯਮ 10 ਅਧੀਨ ਕੁਝ ਹਾਲਤਾਂ ਵਿੱਚ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਦਾ ਰਾਜਪਾਲ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਵਿਚਾਰ ਲਈ ਆਇਆ। ਨਿਯਮ 10 (1) ਵਿੱਚ ਦੋ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਸਜ਼ਾਵਾਂ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ। ਸਭ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਪੈਨਸ਼ਨ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਜਾਂ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ। ਦੂਜਾ, ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਹੋਏ ਕਿਸੇ ਵੀ ਆਰਥਿਕ ਨੁਕਸਾਨ ਦੀ ਪੂਰੀ ਜਾਂ ਕੁਝ ਹਿੱਸੇ ਦੀ ਪੈਨਸ਼ਨ ਤੋਂ ਵਸੂਲੀ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ। ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਰੁੱਧ ਗੰਭੀਰ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਜਾਂ ਲਾਪਰਵਾਹੀ ਦੇ ਕਾਰਨ ਉਸ ਦੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕਾਰਵਾਈ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਹੋਏ ਕਿਸੇ ਵੀ ਆਰਥਿਕ ਨੁਕਸਾਨ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ ਵੀ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵਿਭਾਗੀ ਕਾਰਵਾਈ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਲਈ ਮਾਲਕ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਹੈ। ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀਃ

4. ਪੱਛਮੀ ਬੰਗਾਲ ਰਾਜ ਨੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਵੱਲੋਂ 22-12-201014 ਨੂੰ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਇਹ ਕਹਿੰਦੇ ਹੋਏ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਕਿ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ 1971 ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 10 ਦੀ ਗਲਤ ਵਿਆਖਿਆ ਕੀਤੀ ਸੀ।

ਇਸ ਲਈ, ਮੌਜੂਦਾ ਅਪੀਲ ਵਿੱਚ ਸਾਡੇ ਵਿਚਾਰ ਲਈ ਜੋ ਇਕੱਲਾ ਮੁੱਦਾ ਉੱਠਦਾ ਹੈ, ਉਹ ਹੈ 1971 ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 10 ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ। ਉਪਰੋਕਤ ਨਿਯਮ 10 (1) ਨੂੰ ਹੇਠਾਂ ਕੱਢਿਆ ਗਿਆ ਹੈਃ

ਏ.ਆਈ.ਆਰ 1960 ਐਸ.ਸੀ 247

(1987) 2 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ 179

ਪਰੰਤੂ ਇਹ ਕਿ-(ਏ) ਅਜਿਹੀ ਵਿਭਾਗੀ ਕਾਰਵਾਈ, ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਅਧਿਕਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਹੁੰਦੇ ਸਮੇਂ, ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਉਸ ਦੀ ਮੁੜ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਦੌਰਾਨ, ਸਥਾਪਿਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੋਵੇ, ਨੂੰ ਇਸ ਅਨੁਛੇਦ ਦੇ ਅਧੀਨ ਇੱਕ ਕਾਰਵਾਈ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਉਸ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਇਹ ਉਸੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਜਾਰੀ ਅਤੇ ਸਮਾਪਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਅਧਿਕਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ

ਰਿਹਾ ਹੋਵੇ; (ਬੀ) ਅਜਿਹੀ ਵਿਭਾਗੀ ਕਾਰਵਾਈ, ਜੇ ਉਸ ਸਮੇਂ ਸਥਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜਦੋਂ ਦਫਤਰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸੀ, ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਉਸ ਦੀ ਮੁੜ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇ ਦੌਰਾਨ- (ਆਈ) ਰਾਜਪਾਲ ਦੀ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਸਥਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਏਗੀ; (ii) ਕਿਸੇ ਅਜਿਹੀ ਘਟਨਾ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ ਜੋ ਅਜਿਹੀ ਸੰਸਥਾ ਤੋਂ ਚਾਰ ਸਾਲ ਤੋਂ ਵੱਧ ਪਹਿਲਾਂ ਹੋਈ ਸੀ; ਅਤੇ (iii) ਅਜਿਹੇ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਅਤੇ ਅਜਿਹੇ ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਵਾਲੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਅਨੁਸਾਰ ਕੀਤੀ ਜਾਏਗੀ ਜੋ ਰਾਜਪਾਲ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਵਿਭਾਗ ਦੁਆਰਾ ਲਾਗੂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ; (ii) ਅਜਿਹੀ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹੀ ਕੋਈ ਕਾਰਵਾਈ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਏਗੀ

ਉੱਪਰ ਦਿੱਤੇ ਨਿਯਮ 10 (1) ਦੇ ਅਧਿਐਨ ਤੋਂ ਪਤਾ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਦੇ ਤਹਿਤ ਦੋ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਕਿਸਮਾਂ ਦੀਆਂ ਸਜ਼ਾਵਾਂ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਸਭ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, "... ਪੈਨਸ਼ਨ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਜਾਂ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ"... ਜਿਸ ਦਾ ਦੋਸ਼ੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਾਂ ਇੱਕ ਨਿਰਧਾਰਤ ਮਿਆਦ ਲਈ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ। ਅਤੇ ਦੂਜਾ, "... ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਹੋਏ ਕਿਸੇ ਵੀ ਆਰਥਿਕ ਨੁਕਸਾਨ ਦੀ ਪੂਰੀ ਜਾਂ ਕੁਝ ਹਿੱਸੇ ਦੀ ਪੈਨਸ਼ਨ ਤੋਂ ਵਸੂਲੀ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ"। ਉਪਰੋਕਤ ਦੋ ਸਜ਼ਾਵਾਂ ਇੱਕ ਅਪਰਾਧੀ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਜਾ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ, ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਬਸ਼ਰਤੇ ਉਹ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੌਰਾਨ "... ਗੰਭੀਰ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਜਾਂ ਲਾਪਰਵਾਹੀ" ਦਾ ਦੋਸ਼ੀ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਹੋਵੇ।

5. ਇਸ ਲਈ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਸਿਰਫ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਹੋਏ ਆਰਥਿਕ ਨੁਕਸਾਨ ਲਈ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕਾਰਵਾਈ ਜਾਰੀ ਰਹਿ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ, ਉਸ ਦੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, "... ਗੰਭੀਰ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਜਾਂ ਲਾਪਰਵਾਹੀ" ਦੇ ਕਾਰਨ ਕਾਰਵਾਈ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਹੋਏ ਕਿਸੇ ਵੀ ਆਰਥਿਕ ਨੁਕਸਾਨ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ ਵੀ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵਿਭਾਗੀ ਕਾਰਵਾਈ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਲਈ ਮਾਲਕ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਹੈ। ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਜੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਗੰਭੀਰ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਜਾਂ ਲਾਪਰਵਾਹੀ ਨਾਲ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਆਰਥਿਕ ਨੁਕਸਾਨ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਨੁਕਸਾਨ ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤੋਂ ਵਸੂਲਣ ਦਾ ਵੀ ਆਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਲਈ 1971 ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 10 (1) ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕਰਦਿਆਂ ਇਹ

ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਣਾ ਸਹੀ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਉਦੋਂ ਹੀ ਜਾਰੀ ਰਹਿ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਦੋਸ਼ਾਂ ਨਾਲ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਆਰਥਿਕ ਨੁਕਸਾਨ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

(ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ)

10.12 ਭਾਰਤੀ ਸਟੇਟ ਬੈਂਕ ਬਨਾਮ ਏ. ਐਨ ਗੁਪਤਾ ਅਤੇ ਓਰਸ. (1997) 8 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 60, ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ, ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨੂੰ ਰੋਕਿਆ ਨਹੀਂ ਜਾ ਸਕਦਾ ਜਦੋਂ ਅੱਠ ਸਾਲਾਂ ਲਈ ਕੋਈ ਫੈਸਲਾ ਨਹੀਂ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਤਾਂ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਸੰਬੰਧਤ ਹਿੱਸਾ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈਃ

16. ਪੈਨਸ਼ਨ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 7 ਦੇ ਤਹਿਤ ਜਾਇਦਾਦ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ ਜਦੋਂ ਇਹ ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪੈਨਸ਼ਨ ਫੰਡ ਵਿੱਚ ਉਸ ਦੇ ਯੋਗਦਾਨ ਦੀ ਰਕਮ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਜਾਇਦਾਦ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਸ ਲਈ ਨਿਯਮ 11 ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਕਿ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ 'ਤੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਬੈਂਕ ਦੁਆਰਾ ਸਿਰਫ਼ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਦੀ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਰੋਕ ਕੇ ਹਰਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਲਗਭਗ 8 ਸਾਲਾਂ ਤੱਕ ਜਦੋਂ ਇਹ ਦੋਵੇਂ ਮਾਮਲੇ ਦਿੱਲੀ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਲੰਬਿਤ ਸਨ, ਬੈਂਕ ਨੇ ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀਆਂ ਦੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦੇਣ ਲਈ ਨਿਯਮ 11 ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਫੈਸਲਾ ਨਹੀਂ ਲਿਆ। ਬੈਂਕ ਨੇ ਕਦੇ ਵੀ ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀਆਂ ਨੂੰ ਇਹ ਨਹੀਂ ਦੱਸਿਆ ਕਿ ਉਸ ਨੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਦੀ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਰੋਕ ਦਿੱਤੀ ਹੈ ਜਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਹੈ। ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਕਾਰਵਾਈ ਦੌਰਾਨ ਹੀ ਬੈਂਕ ਇਹ ਪਟੀਸ਼ਨ ਲੈ ਕੇ ਆਇਆ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀਆਂ ਵਿਰੁੱਧ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਵਾਉਣਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਸਾਡੇ ਲਈ ਨਿਯਮ 11 ਦੀ ਭਾਸ਼ਾ ਕਾਫ਼ੀ ਸਪੱਸ਼ਟ ਦਿਖਾਈ ਦਿੰਦੀ ਹੈ। ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚਣ 'ਤੇ ਸੇਵਾ ਛੱਡਣ ਲਈ ਬੈਂਕ ਤੋਂ ਕਿਸੇ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਹਾਇਕ ਲਈ ਲਾਗੂ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 26 ਵਿੱਚ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 26 ਵਿੱਚ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ ਉੱਤੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਉੱਤੇ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਉੱਤੇ ਦੋ ਰਾਏ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ। ਇਸ ਲਈ, ਅਸੀਂ ਮੰਨਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਨਿਯਮ 11 ਉਨ੍ਹਾਂ

ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਜੋ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ 'ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਏ ਸਨ। ਅਸੀਂ ਬੈਂਕ ਦੀ ਇਸ ਦਲੀਲ ਨਾਲ ਸਹਿਮਤ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੇ ਕਿ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਦੀ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਦੀ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਵਜੋਂ ਸਮਝਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਦੀ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਵਜੋਂ ਸਮਝਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਬੈਂਕ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰਹਿਣਾ ਬੰਦ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੀ ਆੜ ਵਿੱਚ ਕਾਰਵਾਈ ਦੀ ਆਗਿਆ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਕਿਉਂਕਿ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਬੈਂਕ ਦੀ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਤਾਂ ਹੀ ਲੋੜੀਂਦੀ ਹੈ ਜੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਢੰਗ ਨਾਲ ਹੋਵੇ। ਸਾਨੂੰ ਨਹੀਂ ਲਗਦਾ ਕਿ ਆਂਧਰਾ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਟੀ. ਨਰਸੀਆ ਬਨਾਮ ਸਟੇਟ ਬੈਂਕ ਆਫ ਇੰਡੀਆ 15 ਅਤੇ ਬੰਬੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਜੇ.ਕੇ ਕੁਲਕਰਨੀ ਬਨਾਮ ਸਟੇਟ ਬੈਂਕ ਆਫ ਇੰਡੀਆ 16 ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੇ ਚੰਗਾ ਕਾਨੂੰਨ ਬਣਾਇਆ ਹੈ।

(ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ)

10.13 ਤਖਤਰੇ ਸ਼ਿਵਦੱਤਰੇ ਮਾਂਕੜ ਬਨਾਮ ਗੁਜਰਾਤ ਰਾਜ (1989) ਸਪ. 2 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 110, ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸਥਾਪਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਅਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਇਸ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦੇ ਸਵਾਲ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਕਾਰਵਾਈ ਸਬੰਧਤ ਨਿਯਮਾਂ ਤਹਿਤ ਜਾਰੀ ਰੱਖੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਇਹ ਆਦੇਸ਼ ਪੈਨਸ਼ਨ ਅਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਕਾਰਵਾਈ ਵਿਅਰਥ ਨਹੀਂ ਗਈ। ਪੈਨਸ਼ਨ ਅਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਰੋਕਣ ਲਈ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਗੱਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕਾਰਵਾਈ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ, ਅਤੇ ਸਜ਼ਾ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਚਿਤ ਮੰਨੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਲਗਾਈ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਸੰਬੰਧਤ ਹਿੱਸਾ ਹੇਠਾਂ ਕੱਢਿਆ ਗਿਆ ਹੈਃ

"25. ਨਿਯਮ 188 ਦੀ ਜਾਂਚ ਤੋਂ ਪਤਾ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਤਸੱਲੀਬਖਸ਼ ਨਹੀਂ ਰਹੀ ਹੈ ਤਾਂ ਸਰਕਾਰ ਕਿਸੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੀ ਰਕਮ ਨੂੰ ਘਟਾ

ਸਕਦੀ ਹੈ। ਨਿਯਮ 189 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸਰਕਾਰ ਪੈਨਸ਼ਨ ਜਾਂ ਇਸ ਦੇ ਕੁਝ ਹਿੱਸੇ ਨੂੰ ਰੋਕ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਵਾਪਸ ਲੈ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਗੰਭੀਰ ਅਪਰਾਧ ਦਾ ਦੋਸ਼ੀ ਠਹਿਰਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਦੇ ਪੂਰਾ ਹੋਣ ਦੌਰਾਨ ਜਾਂ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦਾ ਦੋਸ਼ੀ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਆਦੇਸ਼ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਬੰਬੇ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਵਾਂ (ਸੰਚਾਲਨ, ਅਨੁਸ਼ਾਸਨ ਅਤੇ ਅਪੀਲ) ਨਿਯਮਾਂ ਨੂੰ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਨੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨੂੰ ਘਟਾਉਣ ਜਾਂ ਰੋਕਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਰੱਖਿਆ ਹੈ, ਇੱਕ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ ਉਸ ਵਿਰੁੱਧ ਕਾਰਵਾਈ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਵੈਧਤਾ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਇਹ ਦੋਵੇਂ ਨਿਯਮ ਮਹਾਰਾਸ਼ਟਰ ਰਾਜ ਬਨਾਮ ਐਮ.ਐਚ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਵਿਆਖਿਆ ਲਈ ਆਏ ਸਨ। ਮਜ਼ੂਮਦਾਰ ਅਤੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਆਪਣੇ ਵਿਚਾਰ ਪ੍ਰਗਟ ਕੀਤੇਃ (ਐਸਸੀਸੀ ਪੀਪੀ. 55-56, ਪੈਰਾ 5)

ਉਪਰੋਕਤ ਦੋ ਨਿਯਮ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਪੈਨਸ਼ਨ ਘਟਾਉਣ ਜਾਂ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੰਦੇ ਹਨ। ਨਿਯਮ 189 ਪੈਨਸ਼ਨ ਜਾਂ ਇਸ ਦੇ ਕਿਸੇ ਹਿੱਸੇ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਜਾਂ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੇ ਪੈਨਸ਼ਨਰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਹੁੰਦੇ ਹੋਏ ਜਾਂ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਗੰਭੀਰ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦਾ ਦੋਸ਼ੀ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੀ ਗ੍ਰਾਂਟ ਅਤੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇਸ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣਾ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਚੰਗੇ ਆਚਰਣ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਚੰਗੇ ਆਚਰਣ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਤਸੱਲੀਬਖਸ਼ ਸੇਵਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੀ ਗ੍ਰਾਂਟ ਅਤੇ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਲਈ ਇੱਕ ਜ਼ਰੂਰੀ ਸ਼ਰਤ ਹੈ। ਨਿਯਮ 189 ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ ਉੱਤੇ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਲਈ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਹਿੱਸੇ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਜਾਂ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਉਸ ਨੇ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰਹਿੰਦੇ ਹੋਏ ਕੀਤਾ ਹੋਵੇ। ਇਹ ਨਿਯਮ ਅੱਗੇ ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਹਿੱਸੇ ਨੂੰ ਘਟਾਉਣ ਜਾਂ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਆਦੇਸ਼ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਪੈਨਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਬੰਬਈ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ (ਸੰਚਾਲਨ, ਅਨੁਸ਼ਾਸਨ ਅਤੇ ਅਪੀਲ) ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 33 ਦੇ ਨੋਟ । ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਅਨੁਸਾਰ ਬਚਾਅ ਦਾ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ ਉਸ ਵਿਰੁੱਧ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਕੇ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨੂੰ ਘਟਾਉਣ ਜਾਂ ਰੋਕਣ ਦੀ ਰਾਜ

ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨੂੰ ਉਪਰੋਕਤ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਵੈਧਤਾ ਨੂੰ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਜਾਂ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਚੁਣੌਤੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਸ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀ ਨਾਲ, ਸਰਕਾਰ

(1978) 2 ਐਲ.ਐਲ.ਜੇ 173

1977 ਦੇ 16 ਐਮਪੀ ਨੰਬਰ 964 ਦਾ ਫੈਸਲਾ 29-11-1977 ਨੂੰ ਹੋਇਆ।

ਕੋਲ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੀ ਰਕਮ ਨੂੰ ਘਟਾਉਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਹੈ। ਐੱਮ. ਨਰਸਿਮਹਾਚਰ ਬਨਾਮ ਮੈਸੂਰ ਰਾਜ ਅਤੇ ਉੱਤਰ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਰਾਜ ਬਨਾਮ ਬ੍ਰਹਮ ਦੱਤ ਸ਼ਰਮਾ19 ਵਿੱਚ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਜਾਂ ਘਟਾਉਣ ਲਈ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਅਧਿਕਾਰਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਮਾਨ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕੀਤੀ ਗਈ ਅਤੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਸਿਰਫ ਇਸ ਲਈ ਕਿ ਇੱਕ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ 'ਤੇ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ, ਉਹ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਅਤੇ ਲਾਪਰਵਾਹੀ ਜਾਂ ਵਿੱਤੀ ਬੇਨਿਯਮੀਆਂ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਤੋਂ ਬਚ ਨਹੀਂ ਸਕਦਾ ਜੋ ਉਸਨੇ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੌਰਾਨ ਕੀਤੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਸਰਕਾਰ ਇੱਕ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਜਾਂ ਘਟਾਉਣ ਦੀ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ।

ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਦਿਆਂ ਕਿਸੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਪਾਸ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੁਣਵਾਈ ਦਾ ਮੌਕਾ ਦੇਣ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਬੰਬਈ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਵਾਂ (ਅਨੁਸ਼ਾਸਨ, ਅਨੁਸ਼ਾਸਨ ਅਤੇ ਅਪੀਲ) ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 33 ਦੇ ਨੋਟ । ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਈ ਗਈ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ 17-7-1971 ਨੂੰ ਇੱਕ ਕਾਰਨ ਦੱਸੋ ਨੋਟਿਸ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਸ ਨੂੰ ਨੋਟਿਸ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ 30 ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਕਾਰਨ ਦੱਸਣ ਲਈ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਪੈਨਸ਼ਨ ਅਤੇ ਮੌਤ-ਕਮ-ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਸਤਾਵਿਤ ਕਟੌਤੀ ਕਿਉਂ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ। ਪਰ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੋਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਗਲਤ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਕਰਨ ਲਈ ਉਸ ਮੌਕੇ ਦਾ ਲਾਭ ਲੈਣ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਿਹਾ ਕਿ ਉਸਨੇ ਪੂਰੇ ਸਮੇਂ ਵਿੱਚ ਤਸੱਲੀਬਖਸ਼ ਸੇਵਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ। ਅਜਿਹੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਨਿਯੁਕਤੀ

ਅਥਾਰਟੀ ਨੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਵਿੱਚ ਉਸ ਵਿਰੁੱਧ ਲਾਏ ਗਏ ਗੰਭੀਰ ਦੋਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਬੰਬਈ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 188 ਅਤੇ 189 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਪੈਨਸ਼ਨ ਅਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਵਿੱਚ ਕਟੌਤੀ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਉਚਿਤ ਸਮਝਿਆ ਸੀ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਤਸੱਲੀਬਖਸ਼ ਸੇਵਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਸੀ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਬੰਬਈ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਧਾਰਾ 189-ਏ ਦੇ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ (ਬੀ) (ii) ਦਾ ਲਾਭ ਲੈਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਕਾਰਵਾਈ ਉਸ ਦੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਬਹੁਤ ਪਹਿਲਾਂ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ।

ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਉਕਤ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ (ਏ) ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਜਦੋਂ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸੀ ਤਾਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਉਸ ਦੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ ਅਤੇ ਸਮਾਪਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਇਸ ਲਈ ਉੱਪਰ ਦੱਸੇ ਗਏ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ 15-11-1977 ਦੇ ਇਤਰਾਜ਼ਯੋਗ ਆਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਪੈਨਸ਼ਨ ਅਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਨੂੰ ਘਟਾਉਣਾ ਬੰਬਈ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ।

ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਦਿਆਂ ਕਿਸੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ

---

17 (1988) 2 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ 52

18 (1960) 1 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 981

19 (1987) 2 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ 179

ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਪਾਸ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੁਣਵਾਈ ਦਾ ਮੌਕਾ ਦੇਣ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਬੰਬਈ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਵਾਂ (ਅਨੁਸ਼ਾਸਨ, ਅਨੁਸ਼ਾਸਨ ਅਤੇ ਅਪੀਲ) ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 33 ਦੇ ਨੋਟ I ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਈ ਗਈ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ 17-7-1971 ਨੂੰ ਇੱਕ ਕਾਰਨ ਦੱਸੋ ਨੋਟਿਸ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਸ ਨੂੰ ਨੋਟਿਸ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ 30 ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਕਾਰਨ ਦੱਸਣ ਲਈ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਪੈਨਸ਼ਨ ਅਤੇ ਮੌਤ-ਕਮ-ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਸਤਾਵਿਤ ਕਟੌਤੀ ਕਿਉਂ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ। ਪਰ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੋਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਗਲਤ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਕਰਨ ਲਈ ਉਸ ਮੌਕੇ ਦਾ ਲਾਭ ਲੈਣ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਿਹਾ

ਕਿ ਉਸਨੇ ਪੂਰੇ ਸਮੇਂ ਵਿੱਚ ਤਸੱਲੀਬਖਸ਼ ਸੇਵਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ। ਅਜਿਹੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਥਾਰਟੀ ਨੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਵਿੱਚ ਉਸ ਵਿਰੁੱਧ ਲਾਏ ਗਏ ਗੰਭੀਰ ਦੋਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਬੰਬਈ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 188 ਅਤੇ 189 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਪੈਨਸ਼ਨ ਅਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਵਿੱਚ ਕਟੌਤੀ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਉਚਿਤ ਸਮਝਿਆ ਸੀ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਤਸੱਲੀਬਖਸ਼ ਸੇਵਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਸੀ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਬੰਬਈ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਧਾਰਾ 189-ਏ ਦੇ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ (ਬੀ) (ii) ਦਾ ਲਾਭ ਲੈਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਕਾਰਵਾਈ ਉਸ ਦੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਬਹੁਤ ਪਹਿਲਾਂ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ।

ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਉਕਤ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ (ਏ) ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਜਦੋਂ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸੀ ਤਾਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਉਸ ਦੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ ਅਤੇ ਸਮਾਪਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਇਸ ਲਈ ਉੱਪਰ ਦੱਸੇ ਗਏ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ 15-11-1977 ਦੇ ਇਤਰਾਜ਼ਯੋਗ ਆਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਪੈਨਸ਼ਨ ਅਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਨੂੰ ਘਟਾਉਣਾ ਬੰਬਈ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ।

26. ਦੁਹਰਾਉਣ ਦੇ ਜੋਖਮ 'ਤੇ, ਅਸੀਂ ਇਹ ਦੱਸ ਸਕਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਗੰਭੀਰ ਦੋਸ਼ਾਂ ਵਾਲੀ ਤਿੰਨ ਵਿਭਾਗੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ, ਜਿਸ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਉਸ ਦੇ 12-1-1961 ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ' ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਹੋਰ ਦੋ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਸਾਲ 1963 ਵਿੱਚ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ ਜੋ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ 14-1-1964 ਨੂੰ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਹੁਤ ਪਹਿਲਾਂ ਹੈ। ਇਹ ਵਿਭਾਗੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ 'ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਵਿਅਰਥ ਹੋ ਗਈਆਂ ਹਨ।

17-7-1971 ਦੇ ਕਾਰਨ ਦੱਸੋ ਨੋਟਿਸ ਵਿੱਚ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਪੈਨਸ਼ਨ ਅਤੇ ਗਰੈਚੁਟੀ ਵਿੱਚ ਕਟੌਤੀ ਕਰਨ ਦਾ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਦਿੱਤਾ ਸੀ, ਨਾ ਕਿ ਸਹੀ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਦੀ ਬਜਾਏ, ਦੋਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਨਕਾਰਦਿਆਂ ਅਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਕਿ ਉਸਨੇ ਪੂਰੇ ਸਮੇਂ ਵਿੱਚ ਤਸੱਲੀਬਖਸ਼ ਸੇਵਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਸੀ, ਨੇ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਛੇ ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਲਈ ਦੇਰੀ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ। ਇਸ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਹੀ 15-11-1977 ਦਾ ਇਤਰਾਜ਼ਯੋਗ ਹੁਕਮ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ।

27. ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਵਕੀਲ ਨੇ ਜ਼ੋਰਦਾਰ ਢੰਗ ਨਾਲ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਜਾਂਚਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਵਿਅਰਥ ਹੋ ਗਈਆਂ ਸਨ, ਸਰਕਾਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਹੀ ਖਰਚਿਆਂ' ਤੇ ਪੈਨਸ਼ਨ ਅਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਨੂੰ ਘਟਾਉਣ ਵਿੱਚ ਸਹੀ ਅਤੇ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਸੀ ਜੋ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਦਾ ਵਿਸ਼ਾ ਸਨ। ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਦੀ ਇਹ ਦਲੀਲ, ਸਾਡੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ, ਵਿਚਾਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕੋਈ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਲਈ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਬਲਕਿ ਸਿਰਫ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੀ ਮਾਤਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਉੱਤਰ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਰਾਜ ਬਨਾਮ ਬ੍ਰਹਮ ਦੱਤ ਸ਼ਰਮਾ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੀ ਟਿੱਪਣੀ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣਾ ਉਚਿਤ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਸ ਦਾ ਅਸੀਂ ਹੇਠਾਂ ਹਵਾਲਾ ਦਿੰਦੇ ਹਾਂ:

(ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ p. 184, ਪੈਰਾ 5)

ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਜੇਕਰ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਰੁੱਧ ਉਸ ਵੱਲੋਂ ਕੀਤੇ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਉਹ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਕਾਰਵਾਈ ਪੂਰੀ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਉਸ ਵਿਰੁੱਧ ਲਗਾਏ ਗਏ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੇ ਸਬੂਤ 'ਤੇ ਉਸ ਦੀ ਪੈਨਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਕਟੌਤੀ ਕਰਨ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਜੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੌਰਾਨ ਦੋਸ਼ ਸਥਾਪਿਤ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ ਜਾਂ ਜੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਇਨ੍ਹਾਂ ਦੋਸ਼ਾਂ 'ਤੇ ਪੈਨਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਕਟੌਤੀ ਕਰਨ ਦੀ ਆਗਿਆ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਪਰ ਜੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਪੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕੀ ਅਤੇ ਗੰਭੀਰ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੇ ਦੋਸ਼ ਸਥਾਪਤ ਹੋ ਗਏ ਹਨ, ਜੋ ਕਿ ਕੁਸ਼ਲ ਅਤੇ ਤਸੱਲੀਬਖਸ਼ ਸੇਵਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਦੇ ਸਵਾਲ' ਤੇ ਅਸਰ ਪਾ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਤਾਂ ਸਰਕਾਰ ਲਈ ਪੈਨਸ਼ਨ ਅਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਕਟੌਤੀ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਰੁੱਧ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹ ਹੋਵੇਗੀ।

10.14 ਸਕੱਤਰ, ਜੰਗਲਾਤ ਵਿਭਾਗ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮਅਬਦੁਰ ਰਸੂਲ ਚੌਧਰੀ (2009) 7 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 305, ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਮਾਲਕ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਦੇ ਨਾਲ ਅੱਗੇ ਵਧ ਸਕਦਾ ਹੈ ਹਾਲਾਂਕਿ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ 'ਸਜ਼ਾ' ਲਗਾਉਣ ਲਈ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਹ ਆਯੋਜਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ: "13. ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਨਿਯਮ 10 ਕੁਝ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਪੈਨਸ਼ਨ ਰੋਕਣ ਦੇ

ਰਾਜਪਾਲ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਗੱਲ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਨਿਯਮ 10 (1) ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਰਾਜਪਾਲ ਕੋਲ ਪੈਨਸ਼ਨ ਜਾਂ ਇਸ ਦੇ ਕਿਸੇ ਹਿੱਸੇ ਨੂੰ ਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਾਂ ਇੱਕ ਨਿਰਧਾਰਤ ਅਵਧੀ ਲਈ ਰੋਕਣ ਜਾਂ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਅਤੇ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਹੋਏ ਕਿਸੇ ਵੀ ਆਰਥਿਕ ਨੁਕਸਾਨ ਦੀ ਪੂਰੀ ਜਾਂ ਕੁਝ ਹਿੱਸੇ ਦੀ ਪੈਨਸ਼ਨ ਤੋਂ ਵਸੂਲੀ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਆਪਣੇ ਕੋਲ ਹੈ, ਜੇ ਪੈਨਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂ ਨਿਆਂਇਕ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੌਰਾਨ ਗੰਭੀਰ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਜਾਂ ਲਾਪਰਵਾਹੀ ਦਾ ਦੋਸ਼ੀ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਮੁੜ ਰੁਜ਼ਗਾਰ' ਤੇ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੇਵਾ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ। ਨਿਯਮਾਂ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਪ੍ਰੋਵੀਸੋ ਵਿੱਚ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਨਿਯਮ 10 ਦੇ ਉਪ-ਨਿਯਮ (1) ਦਾ ਸਹਾਰਾ ਦੂਜਿਆਂ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਹੀ ਲਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਕਿ ਵਿਭਾਗੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਉਦੋਂ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ ਜਦੋਂ ਅਧਿਕਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸੀ।

15. ਮੌਜੂਦਾ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਜਦੋਂ ਦੋਸ਼ੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸੀ, ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਚਾਰਜ ਮੈਮੋ ਜਾਰੀ ਕਰਕੇ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ 'ਤੇ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਾਰਵਾਈ ਪੂਰੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕੀ ਸੀ ਅਤੇ 1971 ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 10 (1) ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਮਾਲਕ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨਾਲ ਅੱਗੇ ਵਧ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ।

10.15 ਰਾਮ ਲਾਲ ਭਾਸਕਰ (ਉਪਰੋਕਤ) ਵਿੱਚ ਜਦੋਂ ਜਾਂਚ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸੀ। ਉਸ ਨੂੰ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਇਸ ਦਲੀਲ ਨੂੰ ਮੰਨਿਆ ਕਿ ਅਪੀਲ ਅਥਾਰਟੀ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਗੈਰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਤੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਸੀ।

ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਨੂੰ ਉਸੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਅਧਿਕਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰਿਹਾ ਹੋਵੇ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕਾਰਵਾਈ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਲਈ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਦਲੀਲ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਯੋਗਤਾ ਨਹੀਂ ਪਾਈ ਗਈ ਕਿ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕੀਤੀ ਗਈ ਜਾਂਚ ਅਤੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਗੈਰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਤੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਸੀ। ਸੰਬੰਧਤ ਚਰਚਾ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈਃ

"8. ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਜਵਾਬਦੇਹ 1 ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਨੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਇਤਰਾਜ਼ਯੋਗ ਆਦੇਸ਼ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਇਤਰਾਜ਼ਯੋਗ ਆਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਕਮਜ਼ੋਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਉਨ੍ਹਾਂ ਅੱਗੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਜਵਾਬਦੇਹ 31-1-2000 ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਭਾਵੇਂ ਉਸ ਨੂੰ 22-12-1999 ਨੂੰ ਚਾਰਜਸ਼ੀਟ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜਦੋਂ ਉਹ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸੀ, ਜਾਂਚ ਰਿਪੋਰਟ ਉਸ ਨੂੰ ਪੱਤਰ ਮਿਤੀ 28-9-2000 ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ 15-5-2001 ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਸ ਨੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਕਿ ਜਵਾਬਦੇਹ 1 ਦੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਕੋਲ ਜਵਾਬਦੇਹ 1 ਵਿਰੁੱਧ ਜਾਂਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਇਸ ਦਲੀਲ ਦੇ ਸਮਰਥਨ ਵਿੱਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਯੂਕੋ ਬੈਂਕ ਬਨਾਮ ਰਾਜਿੰਦਰ ਲਾਲ ਕਪੂਰ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ।

9. ਅਸੀਂ ਯੂਕੋ ਬੈਂਕ ਬਨਾਮ ਰਾਜਿੰਦਰ ਲਾਲ ਕਪੂਰ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਪੜ੍ਹਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਸਾਨੂੰ ਪਤਾ ਲੱਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਵਿੱਚ ਦੋਸ਼ੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ 1-11-1996 ਨੂੰ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋ ਚੁੱਕਾ ਸੀ ਅਤੇ 13-11-1998 ਨੂੰ ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਚਾਰਜਸ਼ੀਟ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਦੋਸ਼ੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਚਾਰਜਸ਼ੀਟ, ਜਾਂਚ ਰਿਪੋਰਟ ਅਤੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਅਥਾਰਟੀ ਅਤੇ ਅਪੀਲ ਅਥਾਰਟੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਕਰਨ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਮੌਜੂਦਾ ਮਾਮਲੇ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਵਿੱਚ, ਅਸੀਂ ਪਾਇਆ ਹੈ ਕਿ ਚਾਰਜਸ਼ੀਟ 22-12-1999 ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜਦੋਂ ਜਵਾਬਦੇਹ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸੀ ਅਤੇ ਸਟੇਟ ਬੈਂਕ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਆਫੀਸਰਜ਼ ਸਰਵਿਸ ਰੂਲਜ਼, 1992 ਦੇ ਨਿਯਮ 19 (3) ਵਿੱਚ ਸਪੱਸ਼ਟ ਪ੍ਰਬੰਧ ਸਨ ਕਿ ਜੇ ਕਿਸੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਸੇਵਾ ਦੇ ਸੰਬੰਧਤ ਨਿਯਮਾਂ ਤਹਿਤ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿ ਉਹ ਕਿਸੇ ਵੀ ਨਿਯਮਾਂ ਜਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਸੰਚਾਲਨ ਜਾਂ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਬੈਂਕ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਨਾ ਰਹੇ, ਪ੍ਰਬੰਧ ਨਿਰਦੇਸ਼ਕ ਦੀ ਮਰਜ਼ੀ' ਤੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਜਾਰੀ ਰੱਖੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਸਮਾਪਤ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਅਧਿਕਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਹੈ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਉਸ ਨੂੰ ਸਿਰਫ

---

20 (2007) 6 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ 694

ਅਜਿਹੀ ਕਾਰਵਾਈ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਅਤੇ ਉਸ ਦੇ ਸਿੱਟੇ ਵਜੋਂ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

10. ਅਸੀਂ ਇੱਥੇ ਜ਼ਿਕਰ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਯੂਕੋ ਬੈਂਕ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਯੂਕੋ ਬੈਂਕ ਅਧਿਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ, 1979 ਦੇ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 20 (3) (iii) ਵਿੱਚ ਯੂਕੋ ਬੈਂਕ ਬਨਾਮ ਰਾਜਿੰਦਰ ਲਾਲ ਕਪੂਰ (ਉਪਰੋਕਤ) ਵਿੱਚ ਵੀ ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਪਰ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਉਪਰੋਕਤ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ ਨੂੰ ਉਦੋਂ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੋਵੇ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਯੂਕੋ ਬੈਂਕ ਬਨਾਮ ਰਾਜਿੰਦਰ ਲਾਲ ਕਪੂਰ (ਉਪਰੋਕਤ) ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਉਪਰੋਕਤ ਫੈਸਲਾ ਜਵਾਬਦੇਹ 1 ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਅਤੇ ਜਵਾਬਦੇਹ 1 ਦੇ ਵਕੀਲ ਦੀ ਦਲੀਲ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਯੋਗਤਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਜਾਂਚ ਅਤੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਗੈਰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਤੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਸੀ।

(ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ)

ਤੁਰੰਤ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਸੀਡੀਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਨਿਯਮ 34.2 ਖੇਤਰ ਨੂੰ ਰੱਖਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜਾਂਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਪ੍ਰਬੰਧ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਰੋਕ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਤਰਕਪੂਰਨ ਅੰਤ ਤੱਕ ਲਿਜਾਣ ਲਈ ਪਾਬੰਦ ਹੈ।

ਰਾਮ ਲਾਲ ਭਾਸਕਰ (ਉਪਰੋਕਤ) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਤਿੰਨ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ।

10.16 ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਕਾਨੂੰਨ, 1972 ਦੀ ਧਾਰਾ 4 (6) ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਉਪਬੰਧਾਂ ਉੱਤੇ ਨਿਰਭਰਤਾ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਸਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਹ ਐਕਟ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਲਈ ਇੱਕ ਯੋਜਨਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਹੈ। ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2 (ਏ) ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਰੁਕਾਵਟ ਅਤੇ ਬੇਦਖਲੀ ਕੀ ਹੋਵੇਗੀ। ਧਾਰਾ 2 (ਏ) (1) ਦੇ ਅਰਥ ਦੇ ਅੰਦਰ ਇੱਕ ਸਾਲ ਜਾਂ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਲਈ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਨੂੰ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

ਸੈਕਸ਼ਨ 3 ਕੰਟਰੋਲ ਅਥਾਰਟੀ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧ ਰੱਖਦਾ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 4 ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧ ਰੱਖਦਾ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 4 (1) ਵਿੱਚ ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪੰਜ ਸਾਲ ਤੋਂ ਘੱਟ ਸਮੇਂ ਲਈ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ, ਜਾਂ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਜਾਂ ਅਸਤੀਫੇ, ਜਾਂ ਦੁਰਘਟਨਾ ਜਾਂ ਬਿਮਾਰੀ ਕਾਰਨ ਉਸ ਦੀ ਮੌਤ ਜਾਂ ਅਪਾਹਜਤਾ 'ਤੇ ਉਸ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ' ਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਜੇ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਮੌਤ ਜਾਂ ਅਪਾਹਜਤਾ ਕਾਰਨ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰਹਿਣਾ ਬੰਦ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਪੰਜ ਸਾਲ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ। ਸੈਕਸ਼ਨ 4 (2) ਸੇਵਾ ਦੇ ਹਰੇਕ ਪੂਰੇ ਸਾਲ ਜਾਂ ਉਸ ਦੇ ਹਿੱਸੇ ਲਈ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਹੱਕ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਵਿੱਚ, ਮਾਲਕ ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਆਖਰੀ ਵਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਦਰ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਪੰਦਰਾਂ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਦਰ ਨਾਲ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰੇਗਾ। ਸੈਕਸ਼ਨ 4 (5) ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਸੈਕਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਵੀ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਵਾਰਡ ਜਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਜਾਂ ਮਾਲਕ ਨਾਲ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੇ ਤਹਿਤ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀਆਂ ਬਿਹਤਰ ਸ਼ਰਤਾਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ। ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਜੋ ਸੁਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਉਹ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਰਕਮ ਹੈ।

10.17 ਸੈਕਸ਼ਨ 4 ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਲਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ. ਸੈਕਸ਼ਨ 4 (6) ਵਿੱਚ ਉਪ-ਸੈਕਸ਼ਨ 1 ਦੀ ਇੱਕ ਗੈਰ-ਸਥਾਈ ਧਾਰਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਜਾਣਬੁੱਝ ਕੇ ਭੁੱਲ ਜਾਂ ਲਾਪਰਵਾਹੀ ਲਈ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਿਸ ਨਾਲ ਮਾਲਕ ਦੀ ਜਾਇਦਾਦ ਨੂੰ ਕੋਈ ਨੁਕਸਾਨ ਜਾਂ ਨੁਕਸਾਨ ਜਾਂ ਨੁਕਸਾਨ ਹੋਇਆ ਹੈ, ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਨੂੰ ਨੁਕਸਾਨ ਜਾਂ ਨੁਕਸਾਨ ਦੀ ਹੱਦ ਤੱਕ ਜ਼ਬਤ ਕਰ ਲਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਧਾਰਾ 4 (6) ਦੇ ਤਹਿਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।(ਏ). ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਨੁਕਸਾਨ ਜਾਂ ਨੁਕਸਾਨ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ ਵੀ, ਸੈਕਸ਼ਨ 4 (6) (ਬੀ) ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਗ੍ਰੈਚੁਇਟੀ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਂ ਅੰਸ਼ਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜ਼ਬਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜੇ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਉਸ ਦੇ ਵਿਗਾੜਪੂਰਨ ਆਚਰਣ ਜਾਂ ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਕੰਮ ਜਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਨੈਤਿਕ ਪਤਨ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਅਪਰਾਧ' ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਸੀ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਨਾ ਸਿਰਫ ਨੁਕਸਾਨ ਜਾਂ ਨੁਕਸਾਨ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਬਲਕਿ ਸੈਕਸ਼ਨ 4 (6) ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਂ ਅੰਸ਼ਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਰੋਕਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।(ਬੀ).

10.18 ਪੇਮੈਂਟ ਆਫ਼ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਐਕਟ, 1972, ਵਿਭਾਗੀ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਉਪਬੰਧ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ। ਗ੍ਰੇਚਿਊਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਕਾਨੂੰਨ, 1972 ਦਾ ਕੋਈ ਵੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਪ੍ਰਬੰਧ ਸੀ. ਡੀ. ਏ. ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਰਾਹ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਜਾਂਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖੀ ਜਾ ਸਕੇ, ਜੇ ਇਹ ਉਸ ਦੇ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰਹਿਣ ਦੌਰਾਨ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ; ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਨਿਯਮ 34.2 ਦੇ ਸੰਚਾਲਨ ਉੱਤੇ ਕੋਈ ਰੁਕਾਵਟ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦੀ ਅਤੇ ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਅਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕਰਦਾ ਹੈ।

10.19 1972 ਦੇ ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 4 (6) ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧ ਸੈਕਸ਼ਨ 4 (1) ਉੱਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਸੈਕਸ਼ਨ 4 (6) ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਵਿੱਚ ਸੈਕਸ਼ਨ 4 ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਗੈਰ-ਸਥਾਈ ਧਾਰਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ.(1). ਇਹ ਧਾਰਾ 4 (1) ਵਿੱਚ ਕੀਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਉੱਤੇ ਹਾਵੀ ਹੋਵੇਗੀ ਅਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ ਉੱਤੇ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਧਾਰਾ 4 ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ।(1). ਸੈਕਸ਼ਨ 4 (6) ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧ ਰਿਕਵਰੀ ਜਾਂ ਜ਼ਬਤ ਕਰਨ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜਿੱਥੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਸੈਕਸ਼ਨ 4 (6) (ਏ) ਅਤੇ 4 (6) ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।(ਬੀ). ਸੈਕਸ਼ਨ 4 (6) (ਏ) ਅਤੇ (ਬੀ) ਦੋਵੇਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਹੋਏ ਨੁਕਸਾਨ ਜਾਂ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਂ ਅੰਸ਼ਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜ਼ਬਤ ਹੋਣ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਲਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਜੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕੋਈ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ ਜੋ ਕਿ ਹੈ., ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸੈਕਸ਼ਨ 4 (6) ਵਿੱਚ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਹੋਏ ਆਰਥਿਕ ਨੁਕਸਾਨ ਦੀ ਕੋਈ ਵਸੂਲੀ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ ਜਾਂ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਂ ਅੰਸ਼ਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜ਼ਬਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਸਿਰਫ ਕੀਤੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ ਸਥਾਪਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਖਰਚਿਆਂ' ਤੇ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ. ਅਜਿਹੀ ਵਿਆਖਿਆ ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਨਿਰੰਤਰ ਜਾਰੀ ਰੱਖੇਗੀ ਅਤੇ ਜਨਤਕ ਨੀਤੀ ਅਤੇ 1972 ਦੇ ਐਕਟ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਨਾਕਾਮ ਕਰ ਦੇਵੇਗੀ। ਨੁਕਸਾਨ ਜਾਂ ਜ਼ਬਤ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਸਜ਼ਾਵਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਹੈ ਜੋ ਧਾਰਾ 4 ਦੁਆਰਾ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਜ਼ਰੀਏ ਸਮਾਪਤੀ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ' ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦੀ ਹੈ।(6). ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ, ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਨਿਯਮ 34.2 ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਲਗਾਈ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ,

ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਇਹ ਐਕਟ 1972 ਦੀ ਧਾਰਾ 4 (6) (ਏ) ਅਤੇ 4 (6) (ਬੀ) ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਇਰਾਦੇ ਨੂੰ ਨਾਕਾਮ ਕਰ ਦੇਵੇਗਾ।

10.20 ਸੈਕਸ਼ਨ 4 (1) ਨੇ ਸਮੀਕਰਨ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ 'ਪੰਜ ਸਾਲਾਂ ਬਾਅਦ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ, ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਜਾਂ ਅਸਤੀਫੇ ਦੇ ਜ਼ਰੀਏ ਜਾਂ ਉਸਦੀ ਮੌਤ ਜਾਂ ਦੁਰਘਟਨਾ ਜਾਂ ਬਿਮਾਰੀ ਕਾਰਨ ਅਪਾਹਜਤਾ' ਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ 'ਜੋ ਕਿ ਇੱਕ ਆਮ ਕੋਰਸ ਵਿੱਚ ਹੈ. ਇਹ ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਦਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਜਾਰੀ ਅਤੇ ਮੁਕੰਮਲ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪੂਰੀ ਹੋਣ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਹੋਈ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਅਧਾਰ' ਤੇ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਚਿਤ ਸਜ਼ਾ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਧਾਰਾ 4 (1) ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਜਾਂਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਵਿੱਚ ਰੁਕਾਵਟ ਨਹੀਂ ਪਾਉਂਦੇ। ਇਸ ਉੱਤੇ ਧਾਰਾ 4 (6) ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ, 1972, ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਦੇ ਮਾਲਕ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਅਤੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ, ਅਤੇ ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਪ੍ਰਬੰਧ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਵਿੱਚ ਕਿਸ ਕਿਸਮ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੇ ਇਹ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਜਾਰੀ ਰੱਖੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਸੰਬੰਧਤ ਨਿਯਮ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਨਗੇ।

ਜੇਕਰ ਪੇਮੈਂਟ ਆਫ਼ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਐਕਟ, 1972 ਨੂੰ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਵਿੱਚ ਅੜਿੱਕਾ ਪਾਉਣ ਅਤੇ ਲਗਾਈ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਸਜ਼ਾ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਲਈ ਵਰਤਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਸ ਨੂੰ ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਓਵਰ-ਇਨਕਲੂਜ਼ਨ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਜੋਂ ਲਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜੋ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧ ਰੱਖਦਾ ਹੈ।

10.21 ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਅਤੇ ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਦਿਆਂ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਸੀ. ਡੀ. ਏ. ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 27 ਦੇ ਤਹਿਤ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸਜ਼ਾ, ਨਾਬਾਲਗ ਅਤੇ ਵੱਡੀ, ਦੋਵੇਂ ਲਾਗੂ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਸੀਡੀਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 34.3 ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਵਿੱਤੀ ਨੁਕਸਾਨ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਵੀ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ,

ਜੋ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ, 1972 ਦੀ ਧਾਰਾ 4 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (6) ਦੇ ਤਹਿਤ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਦਾ ਧਿਆਨ ਰੱਖਦਾ ਹੈ। ਵਸੂਲੀ ਇੱਕ ਸਜ਼ਾ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਹੈ ਜੋ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਲਗਾਈ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਡੀਮਡ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਦੇ ਸੀਡੀਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 34.2 ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਾਨੂੰਨੀ ਗਲਪ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

10.22 ਸੈਕਸ਼ਨ 4 (1) "ਸਮਾਪਤੀ" ਵਿੱਚ ਵਰਤੇ ਗਏ ਸਮੀਕਰਨ ਵਿੱਚ "ਬਰਖਾਸਤਗੀ" ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਬੈਂਚ ਨੇ ਐੱਮ. ਰਾਮਨਾਥ ਪਿਲਾਈ ਬਨਾਮ ਕੇਰਲ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਵਿੱਚ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਅਤੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਵਿੱਚ ਅੰਤਰ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ। (1973) 2 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 650 ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 311 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਅਤੇ ਸਮਾਪਤੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਵਿੱਚ ਅੰਤਰ ਬਾਰੇ ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ। ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀਃ

"19. ਜਦੋਂ ਆਰਟੀਕਲ 311 ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਬਰਖਾਸਤ, ਹਟਾਇਆ ਜਾਂ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਘਟਾਇਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਸ ਨੂੰ ਉਸ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਪ੍ਰਸਤਾਵਿਤ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕਾਰਨ ਦੱਸਣ ਦਾ ਵਾਜਬ ਮੌਕਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ, ਇਹ ਸਰਕਾਰੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਆਰਟੀਕਲ 311 ਸਥਾਈ, ਅਸਥਾਈ ਜਾਂ ਕਾਰਜਸ਼ੀਲ ਅਹੁਦੇ ਰੱਖਣ ਵਾਲੇ ਸਾਰੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਆਰਟੀਕਲ 311 ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੁਰੱਖਿਆ ਹਾਲਾਂਕਿ ਤਿੰਨ ਵੱਡੇ ਜ਼ੁਰਮਾਨੇ ਲਗਾਉਣ ਤੱਕ ਸੀਮਤ ਹੈ। ਇਹ ਬਰਖਾਸਤਗੀ, ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਕਮੀ ਹਨ। "ਖਾਰਜ", "ਹਟਾਇਆ" ਅਤੇ "ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਘਟਾਇਆ" ਸ਼ਬਦ ਤਕਨੀਕੀ ਸ਼ਬਦ ਹਨ। ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੋਵਾਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਕਲੰਕ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਲਾਭ ਦਾ ਨੁਕਸਾਨ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ। ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਨਿੱਜੀ ਦੋਸ਼ ਲਗਾਉਣ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਦਾ ਇੱਕ ਤੱਤ ਵੀ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਕਮੀ ਵੀ ਇੱਕ ਸਜ਼ਾ ਹੈ। ਆਰਟੀਕਲ 311 (2) ਵਿੱਚ "ਰੈਂਕ" ਸ਼ਬਦ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਵਰਗੀਕਰਣ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਨਾ ਕਿ ਉਸ ਸੇਵਾ ਦੇ ਲੜੀਵਾਰ ਵਿੱਚ ਉਸੇ ਕਾਡਰ ਵਿੱਚ ਉਸ ਦੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸਥਾਨ ਦਾ ਜਿਸ ਨਾਲ ਉਹ ਸਬੰਧਤ ਹੈ। ਸਿਰਫ਼ ਇੱਕ ਨੌਕਰ ਨੂੰ ਉਸ ਦੇ ਮੂਲ ਅਹੁਦੇ ਉੱਤੇ ਵਾਪਸ ਭੇਜਣਾ ਸਜ਼ਾ ਵਜੋਂ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਕਮੀ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਅਹੁਦੇ ਉੱਤੇ ਬਣੇ ਰਹਿਣ ਦਾ ਕੋਈ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਪੈਨਲ

ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਨਾਮ ਦੀ ਹੜ੍ਹਤਾਲ ਨੂੰ ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਭਵਿੱਖ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਕਮੀ ਕਰਨ ਲਈ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ।

(ਓ) ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨਾ, ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 240 ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਦੇ ਜ਼ਰੀਏ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਜਗਦੀਸ਼ ਮਿੱਤਰ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤ ਸੰਘ ਏ. ਆਈ. ਆਰ. 1964 ਐਸ. ਸੀ. 449 ਵਿੱਚ ਵਿਚਾਰਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਆਯੋਜਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀਃ

8. ਆਰਟੀਕਲ 311 ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਦੇ ਵਿਧਾਨਕ ਇਤਿਹਾਸ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ, ਆਰਟੀਕਲ 311 (1) ਵਿੱਚ ਵਰਤੇ ਗਏ ਸ਼ਬਦ "ਖਾਰਜ", "ਹਟਾਏ ਗਏ" ਅਤੇ "ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਘਟਾਏ ਗਏ" ਨੇ ਆਰਟੀਕਲ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੀ ਮਹੱਤਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਲਈ ਹੈ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਦਾਸ, ਸੀ.ਜੇ ਦੁਆਰਾ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਪਰਸ਼ੋਤਮ ਲਾਲ ਢੀਂਗਰਾ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤ ਸੰਘ 21 ਵਿੱਚ, "1935 ਦੇ ਐਕਟ ਅਤੇ ਸਾਡੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋਣ ਦੀ ਮਿਤੀ 'ਤੇ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਵਰਤੇ ਗਏ' ਖਾਰਜ ',' ਹਟਾਏ 'ਅਤੇ' ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਘਟਾਏ 'ਸ਼ਬਦਾਂ ਨੂੰ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਜਾ ਸਕਣ ਵਾਲੀਆਂ ਤਿੰਨ ਵੱਡੀਆਂ ਸਜ਼ਾਵਾਂ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਣ ਜਾਂ ਦਰਸਾਉਣ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਮਝਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤਗੀ, ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਕਮੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੁਰੱਖਿਆ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਕਾਰਵਾਈ ਦੁਆਰਾ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ, ਨੂੰ ਧਾਰਾ 240 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (1) ਅਤੇ (2) ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਤਾਂ ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਵਿਧਾਨਕ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕੇ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦਾ ਸੰਕੇਤ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਿਸ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਬਰਖਾਸਤਗੀ, ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਕਮੀ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਸੀ ਅਤੇ ਜਿਸ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਇਹ ਸੁਰੱਖਿਆਵਾਂ ਹੁਣ ਸਾਡੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 311 ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਲੋਕ ਸੇਵਕ ਜੋ ਜਾਂ ਤਾਂ ਇੱਕ ਅਸਥਾਈ ਸੇਵਕ ਹੈ, ਜਾਂ ਇੱਕ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨਰ ਦੀ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਹਰ ਆਦੇਸ਼, ਆਰਟੀਕਲ 311 ਦੇ ਅਰਥ ਦੇ ਅੰਦਰ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਹ ਉਦੋਂ ਹੀ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਲੋਕ ਸੇਵਕ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਤਾਂ ਇਸ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

(ਅ) ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਪੀ. ਬਾਲਕੋਟੀਆ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤ ਸੰਘ, ਏ. ਆਈ. ਆਰ. 1958 ਐਸ. ਸੀ. 232 ਵਿੱਚ ਅਨੁਛੇਦ 311 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਅਤੇ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਵਿੱਚ ਅੰਤਰ ਦੀ ਚਰਚਾ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀਃ

"(18)(II)ਸੀ) ਫਿਰ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੀ ਸੁਣਵਾਈ ਲਈ ਸੁਰੱਖਿਆ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਆਰਟੀਕਲ 311 ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ, ਅਤੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਉਹ ਰੱਦ ਹਨ। ਪਰ ਆਰਟੀਕਲ 311 ਉਦੋਂ ਹੀ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਹਟਾਉਣ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਸਵਾਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਨਿਯਮ 3 ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਜਾਂ ਹਟਾਉਣ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਹੁਣ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕਈ ਫੈਸਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਫੈਸਲਾ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਹਰ ਸਮਾਪਤੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਆਰਟੀਕਲ 311 ਦੇ ਸੰਚਾਲਨ ਦੇ ਅੰਦਰ ਆਉਂਦੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਹ ਉਦੋਂ ਹੀ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਆਦੇਸ਼ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਉਸ ਆਰਟੀਕਲ ਦੇ ਤਹਿਤ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਹਟਾਉਣ ਦਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਵੀਡੀਓ ਸਤੀਸ਼ ਚੰਦਰ ਆਨੰਦ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤ ਸੰਘ 22, ਸ਼ਿਆਮ ਲਾਲ ਬਨਾਮ ਉੱਤਰ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਰਾਜ ਅਤੇ ਭਾਰਤ ਸੰਘ 23, ਬੰਬਈ ਰਾਜ ਬਨਾਮ ਸੰਭਾਗਚੰਦ ਐੱਮ. ਦੋਸ਼ੀ 24 ਅਤੇ ਪਰਸ਼ੋਤਮ ਲਾਲ ਢੀਂਗਰਾ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤ ਸੰਘ 25. ਪਰਸ਼ੋਤਮ ਲਾਲ ਢੀਂਗਰਾ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਇਹ ਸਵਾਲ ਵੀ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਵਿਚਾਰਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਧਾਰਾ 311 ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਸਜ਼ਾ ਕੀ ਹੋਵੇਗੀ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਜੇ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸਮਝੌਤੇ ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਬਣੇ ਰਹਿਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਖਤਮ ਕਰਨਾ ਇੱਕ ਸਜ਼ਾ ਹੋਵੇਗੀ। ਅਤੇ, ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਜੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਤੋਂ ਕਮਾਏ ਅਤੇ ਇਕੱਠੇ ਕੀਤੇ ਲਾਭਾਂ ਦਾ ਨੁਕਸਾਨ ਹੋਵੇਗਾ, ਤਾਂ ਇਹ ਵੀ ਸਜ਼ਾ ਹੋਵੇਗੀ। ਮੌਜੂਦਾ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਇੱਕ ਉਚਿਤ ਨੋਟਿਸ 'ਤੇ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ, ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ, ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸਮਾਪਤੀ ਦਾ ਕੋਈ ਸਵਾਲ ਹੀ ਪੈਦਾ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ। ਸੁਰੱਖਿਆ ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਨਿਯਮ 7 ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਪੈਨਸ਼ਨ, ਗਰੈਚੁਇਟੀਜ਼ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸਾਰੇ ਲਾਭਾਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਰੱਖਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਦੇ ਉਹ ਨਿਯਮਾਂ ਤਹਿਤ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਣਗੇ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਪਹਿਲਾਂ ਤੋਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੇ ਲਾਭਾਂ ਨੂੰ ਜ਼ਬਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਲਈ ਇਹ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਜਿਸ

ਨੂੰ ਨਿਯਮਾਂ ਤਹਿਤ ਛੁੱਟੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਉਹ ਮੁੜ-ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਲਈ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਅਤੇ ਇਹ ਸਜ਼ਾ ਸੀ। ਪਰ

1958 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 828 'ਤੇpp.856-857

ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਉਸ ਅਪਾਹਜਤਾ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਨਿਯਮ ਵੱਲ ਇਸ਼ਾਰਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰੱਥ ਹਨ। ਸੁਰੱਖਿਆ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 3 ਦੇ ਤਹਿਤ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਨਿਯਮ 148 ਦੇ ਤਹਿਤ ਡਿਸਚਾਰਜ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਨਾ ਤਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਧਾਰਾ 311 ਦੇ ਅਰਥ ਦੇ ਅੰਦਰ ਹਟਾਉਣ ਦਾ ਹੈ।

(ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ)

(ਸੀ) ਸ਼ਿਆਮ ਲਾਲ ਬਨਾਮ ਉੱਤਰ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ, ਏ. ਆਈ. ਆਰ. 1954 ਐਸ. ਸੀ. 369 ਵਿੱਚ, ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਹਰ ਸਮਾਪਤੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਹਟਾਉਣ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਰਵਿੰਦਰ ਕੁਮਾਰ ਮਿਸ਼ਰਾ ਬਨਾਮ ਯੂ. ਪੀ. ਸਟੇਟ ਹੈਂਡਲੂਮ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ। ਲਿਮਟਿਡ ਅਤੇ ਏ. ਐਨ. ਆਰ. 1987 ਸਪੋਟ. ਐੱਸ. ਸੀ. ਸੀ. 739, ਸਮਾਪਤੀ ਸਰਲ ਅਤੇ ਦੰਡਾਤਮਕ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਅੰਤਰ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਅਤੇ ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀਃ

"6. ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਅਸੀਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਦੇਖ ਚੁੱਕੇ ਹਾਂ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 311 (2) ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ, ਸੇਵਾ ਨਿਯਮ ਜੋ ਲਗਭਗ ਬਰਾਬਰ ਹਨ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਨੂੰ ਮੌਜੂਦਾ ਅਪੀਲ ਦੇ ਨਿਪਟਾਰੇ ਲਈ ਢੁਕਵਾਂ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹਨ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਕਈ ਅਧਿਕਾਰਤ ਫੈਸਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਦਾ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣ ਲਈ "ਉਦੇਸ਼" ਅਤੇ "ਬੁਨਿਆਦ" ਦੀ ਧਾਰਨਾ ਨੂੰ ਲਿਆਂਦਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਜੇ ਅਸਥਾਈ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਅਪਰਾਧ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਵਜੋਂ ਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਦੰਡਾਤਮਕ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਿ ਜੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਇਸ ਉੱਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੈ, ਤਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨੂੰ ਦੰਡਾਤਮਕ ਕਾਰਵਾਈ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਇਸ ਤੱਥ ਦੇ ਕਾਰਨ ਹੈ ਕਿ ਹਰੇਕ ਮਾਲਕ ਲਈ ਇਹ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣ ਲਈ ਕਿ ਕੀ ਉਸ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ

ਵਿੱਚ ਉਸ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਅਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇਦਾਰ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ। ਇਹ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣਾ ਵੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਉੱਤੇ ਅਸਥਾਈ ਅਧਾਰ ਉੱਤੇ ਕੁਝ ਹੋਰ ਸਮੇਂ ਲਈ ਮੁਕੱਦਮਾ ਚਲਾਇਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਕਿਉਂਕਿ ਇੱਕ ਅਸਥਾਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਇੱਕ ਉੱਚ ਅਹੁਦੇ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਸਿਰਫ ਇਸ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿਉਂਕਿ ਉਚਿਤ ਅਥਾਰਟੀ ਇੱਕ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਲਈ ਅੱਗੇ ਵਧਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਵਿਚਾਰਾਂ ਦਾ ਰਿਕਾਰਡ ਛੱਡਦੀ ਹੈ, ਇਸ ਲਈ ਇਸ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਅਜਿਹੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਦੇ ਬਾਅਦ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਦੰਡਾਤਮਕ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਏਗੀ। ਸਾਡੇ ਵਰਗੇ ਵੱਡੇ ਲੋਕਤੰਤਰ ਵਿੱਚ, ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਹੋਣਾ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ ਅਤੇ ਜਨਤਕ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਸਰਕਾਰੀ ਜਾਂ ਜਨਤਕ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨਾਂ ਵਿੱਚ ਹੋਣ, ਰਿਕਾਰਡ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ

(1953) ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 655

(1955) 1 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ 26

ਸੀ.ਏਨੰ. 182 ਦੇ 1955

ਸੀ.ਏਨੰ. 65 ਦੇ 1957

ਮੁਲਾਂਕਣ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ। ਅਸੀਂ ਨਹੀਂ ਸੋਚਦੇ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਦਲੀਲ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਤਰਕ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਵਾਰ ਅਜਿਹਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਦਰਜ ਹੋ ਜਾਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਉਸ ਤੋਂ ਤੁਰੰਤ ਬਾਅਦ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਦੰਡਾਤਮਕ ਚਰਿੱਤਰ ਲੈਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

(ਸ) ਰਜਿਸਟਰਾਰ ਜਨਰਲ, ਗੁਜਰਾਤ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਅਤੇ ਏ. ਐਨ. ਆਰ. ਬਨਾਮਜੈਸ਼੍ਰੀ ਚਮਨਲਾਲ ਬੁੱਧਭੱਟੀ (2013) 16 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 59, ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਸੰਬੰਧਤ ਹਿੱਸਾ ਹੇਠਾਂ ਕੱਢਿਆ ਗਿਆ ਹੈਃ

"25. ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੇ ਪਰਸ਼ੋਤਮ ਲਾਲ ਢੀਂਗਰਾ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤ ਸੰਘ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨ ਉੱਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ। ਉਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਬੈਂਚ ਨੇ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਦਿੱਤਾ ਸੀ ਕਿਃ (ਏ.ਆਈ.ਆਰ p. 49, ਪੈਰਾ 28)

"28. ਜੇ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਜਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਤਹਿਤ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਕਮੀ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਲਈ ਨਿਰਧਾਰਤ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਵਿੱਚੋਂ ਲੰਘੇ ਬਿਨਾਂ ਨੌਕਰੀ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ, ਤਾਂ ਸਰਕਾਰ, ਫਿਰ ਵੀ, ਨੌਕਰ ਨੂੰ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ, ਲਾਪਰਵਾਹੀ, ਅਯੋਗਤਾ ਜਾਂ ਹੋਰ ਅਯੋਗਤਾ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਇੱਕ ਸਜ਼ਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅਨੁਛੇਦ 311 ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

26. ਅਗਲਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਫੈਸਲਾ ਬਿਹਾਰ ਰਾਜ ਬਨਾਮ ਸ਼ਿਵ ਭਿਕਸ਼ੁਕ ਮਿਸ਼ਰਾ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਤਿੰਨ ਜੱਜਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਸ ਨੂੰ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀਃ (ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ p. 875, ਪੈਰਾ 5)

"5. ... ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਸਾਨੂੰ ਪਤਾ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਸਖ਼ਤ ਸਿਧਾਂਤ ਕਦੇ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਵੇਖਣਾ ਪਏਗਾ ਅਤੇ ਜੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਸਰਕਾਰੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਚਰਿੱਤਰ ਜਾਂ ਪ੍ਰਤਿਸ਼ਠਾ ਨੂੰ ਕਲੰਕ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਜਾਂ ਸ਼ਬਦਾਂ ਦਾ ਕੋਈ ਦੋਸ਼ ਨਹੀਂ ਹੈ ਤਾਂ ਇਹ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਰੁਟੀਨ ਦੇ ਆਮ ਕੋਰਸ ਵਿੱਚ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਇਹ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣ ਲਈ ਸਾਰੇ ਅਟੈਂਡੈਂਟ ਹਾਲਾਤਾਂ ਨੂੰ ਵੇਖਣ ਤੋਂ ਰੋਕ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਆਦੇਸ਼ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

27. ਇਨ੍ਹਾਂ ਫੈਸਲਿਆਂ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸਮਸ਼ੇਰ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸੱਤ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਂਚ ਨੇ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਸੁਣਾਇਆ ਹੈ, ਜਿੱਥੇ ਇਹ ਅਦਾਲਤ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੀ ਬੇਨਤੀ 'ਤੇ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਵਿਜੀਲੈਂਸ ਜਾਂਚ ਦੇ ਅਧਾਰ' ਤੇ ਇੱਕ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨਰੀ ਜੁਡੀਸ਼ੀਅਲ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਸੀ। ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਗਲਤ ਮੰਨਿਆ ਅਤੇ ਅਜਿਹਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ (ਐੱਸ. ਸੀ. ਸੀ. ਰਿਪੋਰਟ ਦੇ) ਪੈਰਾ 63 ਤੋਂ 66 ਵਿੱਚ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਅਨਿਸ਼ਚਿਤਤਾ ਦੇ ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਜੋ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈਃ

(ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ pp. 851-52)

"63. ਕੋਈ ਸੰਖੇਪ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਇਹ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਕਿਸੇ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨਰ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੇ ਕ੍ਰਮ ਵਿੱਚ ਹੋਰ ਕੁਝ ਕਹੇ ਬਿਨਾਂ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਉਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਇਹ ਕਦੇ ਵੀ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਹਾਲਤਾਂ ਵਿੱਚ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ। ਜੇ ਕਿਸੇ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ, ਅਯੋਗਤਾ ਜਾਂ ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਉਚਿਤ ਜਾਂਚ ਦੇ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕਾਰਨ ਦੱਸਣ ਦਾ ਵਾਜਬ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤੇ ਬਿਨਾਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਕਿਸੇ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 311 (2) ਦੇ ਅਰਥ ਦੇ ਅੰਦਰ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ।

64. ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨਰ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸਬੰਧਤ ਅਥਾਰਟੀ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਅਧੀਨ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨਰ ਦਾ ਕੰਮ ਤਸੱਲੀਬਖਸ਼ ਹੈ ਜਾਂ ਕੀ ਉਹ ਇਸ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਢੁਕਵਾਂ ਹੈ। ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਨਿਯਮ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ ਅਥਾਰਟੀ ਇਸ ਸਿੱਟੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿ ਨੌਕਰੀ ਲਈ ਅਯੋਗਤਾ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸੁਭਾਅ ਜਾਂ ਹੋਰ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਜੋ ਨੈਤਿਕ ਪਤਨ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ, ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨਰ ਨੌਕਰੀ ਲਈ ਅਯੋਗ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਉਸਨੂੰ ਛੁੱਟੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਸਜ਼ਾ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਕੁਝ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਅਥਾਰਟੀ ਦਾ ਵਿਚਾਰ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਾਂਚਕਰਤਾ ਦੇ ਆਚਰਣ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਜਾਂਚ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਪਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਅਥਾਰਟੀ ਜਾਂਚ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ ਅਤੇ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਕਲੰਕ ਦੇ ਜੀਵਨ ਦੇ ਹੋਰ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਚੰਗਾ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਕਰਨ ਦਾ ਮੌਕਾ ਦੇਣ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਨਾਲ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਜੇ, ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਜਾਂ ਅਯੋਗਤਾ ਜਾਂ ਭ੍ਰਿਸ਼ਟਾਚਾਰ ਦੇ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਜੇ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਆਰਟੀਕਲ 311 (2) ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਬਿਹਾਰ ਰਾਜ ਬਨਾਮ ਗੋਪੀ ਕਿਸ਼ੋਰ ਪ੍ਰਸਾਦ 8 ਵਿੱਚ ਇਹ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਜੇ ਸਰਕਾਰ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨਰ ਦੀ ਇਮਾਨਦਾਰੀ ਜਾਂ ਯੋਗਤਾ ਉੱਤੇ ਕੋਈ ਸ਼ੱਕ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਸਿੱਧੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਦੀ ਰਿਹਾਈ ਦਾ

ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਹਟਾਉਣ ਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਸੌਖਾ ਰਾਹ ਅਪਣਾਉਣ ਦੀ ਬਜਾਏ, ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਉਸ ਵਿਰੁੱਧ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਇੱਕ ਬੇਈਮਾਨ ਅਤੇ ਅਯੋਗ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਜੋਂ ਬ੍ਰਾਂਡ ਕਰਨ ਦਾ ਵਧੇਰੇ ਮੁਸ਼ਕਲ ਰਾਹ ਚੁਣਿਆ।

65. ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਦਾ ਤੱਥ ਹਮੇਸ਼ਾ ਨਿਰਣਾਇਕ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ। ਨਿਰਣਾਇਕ ਗੱਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਹੁਕਮ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਹੈ। (ਉੜੀਸਾ ਰਾਜ ਬਨਾਮ ਰਾਮ ਨਰਾਇਣ ਦਾਸ ਦੇਖੋ). ਜੇ ਕੋਈ ਜਾਂਚ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਹਾਲਤਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਤਾਂ ਜੋ ਇਹ ਪਤਾ ਲਗਾਇਆ ਜਾ ਸਕੇ ਕਿ ਕੀ ਇਹ ਆਦੇਸ਼ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਹੈ (ਮਦਨ ਗੋਪਾਲ ਬਨਾਮ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ 10 ਦੇਖੋ)। ਆਰ.ਸੀ ਵਿੱਚ ਲੇਸੀ ਬਨਾਮ ਬਿਹਾਰ ਰਾਜ 11 ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉਸ ਮਾਮਲੇ ਦੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨਰ ਦੇ ਆਚਰਣ ਦੀ ਜਾਂਚ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਵਾਪਸੀ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਮੁੱਢਲੀ ਜਾਂਚ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਵਿੱਚ ਸੀ ਤਾਂ ਜੋ ਸਰਕਾਰ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕਰ ਸਕੇ ਕਿ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਇੱਕ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨਰ ਜਿਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚ ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਇਸ ਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਅਤੇ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਕਾਰਨ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੇ ਖਤਮ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਉਹ ਆਰਟੀਕਲ 311 (2) ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ।

(ਰਣੇਂਦਰ ਚੰਦਰ ਬੈਨਰਜੀ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇਖੋ). ਇਹ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿ ਇੱਕ ਆਰਜ਼ੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਕਾਰਨ ਸੀ, ਇੱਕ ਮੁੱਢਲੀ ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਧਾਰਾ 311 ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਨਾ ਕਰਨ ਲਈ ਆਯੋਜਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ (ਵੇਖੋ ਚੰਪਕਲਾਲ ਚਿਮਨਲਾਲ ਸ਼ਾਹ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤ ਸੰਘ 13) ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਕ੍ਰਮ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਬਿਆਨ ਕਿ ਅਸਥਾਈ ਨੌਕਰ ਅਣਚਾਹੇ ਹੈ, ਨੂੰ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਇੱਕ ਤੱਤ ਨੂੰ ਆਯਾਤ ਕਰਨ ਲਈ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ (ਵੇਖੋ ਜਗਦੀਸ਼ ਮਿੱਤਰ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤ ਸੰਘ 14)

66. ਜੇ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥ ਅਤੇ ਹਾਲਾਤ ਇਹ ਸੰਕੇਤ ਦਿੰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਆਦੇਸ਼ ਦਾ ਸਾਰ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਸਮਾਪਤੀ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਹੈ ਤਾਂ ਇੱਕ ਪ੍ਰੋਬੇਸ਼ਨਰ ਆਰਟੀਕਲ 311 ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ।

ਕ੍ਰਮ ਦਾ ਤੱਤ ਅਤੇ ਨਾ ਕਿ ਰੂਪ ਨਿਰਣਾਇਕ ਹੋਵੇਗਾ

(ਦੇਖੋ ਕੇ.ਐਚ. ਫਡਨਿਸ ਬਨਾਮ ਮਹਾਰਾਸ਼ਟਰ ਰਾਜ)

(ਹ) ਦਿਨੇਸ਼ ਚੰਦਰ ਸੰਗਮਾ ਬਨਾਮ ਅਸਾਮ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ, (1977) 4 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 441 ਵਿੱਚ, ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਲਾਜ਼ਮੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਹੀਰਾਕੁਡ ਡੈਮ ਬਨਾਮ ਉੜੀਸਾ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਵਿੱਚ (1971) 1 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 583, ਇਹ ਆਯੋਜਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀਃ " ਵਿਚਾਰ ਲਈ ਜੋ ਸਵਾਲ ਉੱਠਦਾ ਹੈ ਉਹ ਪੈਰਾ 11 ਵਿੱਚ ਵਰਤੇ ਗਏ ਸਮੀਕਰਨ "ਖਾਰਜ" ਦੇ ਅਰਥ ਬਾਰੇ ਹੈ। ਸ੍ਰੀ ਰਾਮਮੂਰਤੀ ਦੀ ਇਹ ਦਲੀਲ ਕਿ "ਖਾਰਜ" ਸ਼ਬਦ ਸਿਰਫ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਮੁੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ ਐਕਟ ਅਤੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 311 ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ' ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੈ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਸ਼੍ਰੀ ਰਾਮਮੂਰਤੀ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਹੈ ਕਿ "ਬਰਖਾਸਤਗੀ" ਸ਼ਬਦ ਇੱਕ ਤਕਨੀਕੀ ਸ਼ਬਦ ਹੈ ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਵਰਤਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਖਤਮ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਸੁਭਾਵਿਕ ਤੌਰ ਉੱਤੇ ਉਹ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਉੱਤੇ ਨਿਰਭਰ ਸਨ ਜਿੱਥੇ "ਬਰਖਾਸਤਗੀ" ਸ਼ਬਦ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਲਈ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਵੱਡੀ ਸਜ਼ਾ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਣ ਲਈ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਸ਼੍ਰੀ ਰਾਮਮੂਰਤੀ, ਬਿਨਾਂ ਸ਼ੱਕ, ਆਪਣੀ ਦਲੀਲ ਵਿੱਚ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਧਾਰਤ ਹਨ ਕਿ ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ ਐਕਟ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਸੰਵਿਧਾਨ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਵਰਤੇ ਗਏ "ਬਰਖਾਸਤਗੀ" ਸ਼ਬਦ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ।

(ਐੱਫ) ਸਤੀਸ਼ ਚੰਦਰ ਆਨੰਦ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤ ਸੰਘ ਏ. ਆਈ. ਆਰ. 1953 ਐੱਸ. ਸੀ. ਸੀ. 250 ਵਿੱਚ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਨੋਟਿਸ ਦੁਆਰਾ ਸਮਾਪਤੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਹਟਾਉਣਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਹ ਆਯੋਜਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀਃ "8. ਆਰਟੀਕਲ 14 ਨੂੰ ਪਹਿਲਾਂ ਲੈਂਦੇ ਹੋਏ, ਇਹ ਦਿਖਾਇਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨਾਲ ਕਿਸੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਜਾਂ ਅਨੰਦ ਲੈਣ ਵਿੱਚ ਵਿਤਕਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜੋ ਦੂਜਿਆਂ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਹੈ ਜੋ ਸਮਾਨ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਹਨ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਕਹਿਣਾ ਹੈ ਕਿ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਉਹ ਆਰਟੀਕਲ 311 ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਹਨ। ਉਹ ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਜਾਂ ਤਾਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਉਸ ਧਾਰਾ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਸੁਰੱਖਿਆ ਉਪਾਵਾਂ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

ਸਾਡੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ, ਆਰਟੀਕਲ 311 ਦੀ ਕੋਈ ਵਰਤੋਂ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਨਾ ਤਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਹੈ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣਾ ਹੈ, ਨਾ ਹੀ ਇਹ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਕਮੀ ਹੈ। ਇਹ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਇੱਕ ਧਾਰਾ ਦੇ ਤਹਿਤ ਨੋਟਿਸ ਦੁਆਰਾ ਖਤਮ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦਾ ਇੱਕ ਆਮ ਮਾਮਲਾ ਹੈ।

(ਜੀ) ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਭਾਰਤੀ ਸਟੇਟ ਬੈਂਕ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤੀ ਸਟੇਟ ਬੈਂਕ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਵਿੱਚ। (1991) 1 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 13 ਨੂੰ ਸੈਕਸ਼ਨ 25 ਐੱਫ ਦੇ ਤਹਿਤ ਬਰਖਾਸਤ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ।

10.23 ਇਹ ਕਾਨੂੰਨ ਦਾ ਇੱਕ ਸੈਟਲਡ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਹੈ ਕਿ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਅੰਤਰ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਇਹ ਇੱਕ ਸਰਲ ਸਮਾਪਤੀ ਹੈ ਜਾਂ ਇੱਕ ਦੰਡਾਤਮਕ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਅਦਾਲਤ ਪਰਦਾ ਚੁੱਕ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਸਮਾਪਤੀ ਦੀ ਅਸਲ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਦਾ ਪਤਾ ਲਗਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਇਹ ਸਰਲ ਸਮਾਪਤੀ ਹੈ ਜਾਂ ਦੰਡਾਤਮਕ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਬੀ.ਟੀ. ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਕ੍ਰਿਸ਼ਨਾਮੂਰਤੀ ਬਨਾਮ ਸ਼੍ਰੀ ਬਸਵੇਸ਼ਵਰ ਐਜੂਕੇਸ਼ਨ ਸੁਸਾਇਟੀ (2013) 4 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ 490, ਪਰਮਜੀਤ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਆਫ਼ ਸਕੂਲਜ਼ (ਪਬਲਿਕ ਇੰਸਟ੍ਰਕਸ਼ਨਜ਼) (2010) 14 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ 416, ਸਟੇਟ ਆਫ਼ ਯੂ.ਪੀ. ਬਨਾਮਰਾਮ ਵਿਨੈ ਸਿਨਹਾ (2010) 15 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 305, ਜਸਵੰਤ ਸਿੰਘ ਪ੍ਰਤਾਪ ਸਿੰਘ ਜਡੇਜਾ ਬਨਾਮ ਰਾਜਕੋਟ ਮਿਊਂਸਪਲ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ। (2007) 10 ਐਸਸੀਸੀ 71, ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਨਾਮ ਰਾਜੇਸ਼ ਕੁਮਾਰ (2006) 12 ਐਸਸੀਸੀ 418, ਜੈ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤ ਸੰਘ (2006) 9 ਐਸਸੀਸੀ 717।

10.24 ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਵਰਕਿੰਗ ਜਰਨਲਿਸਟ ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਕੀਤੇ ਗਏ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਪੀ. ਰਾਜਨ ਸੰਧੀ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤ ਸੰਘ ਅਤੇ ਏਐਨਆਰ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। (2010) 10 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ 338. ਸੰਬੰਧਤ ਹਿੱਸਾ ਹੇਠਾਂ ਕੱਢਿਆ ਗਿਆ ਹੈਃ

"11. ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ ਅਤੇ ਵਰਕਿੰਗ ਜਰਨਲਿਸਟ ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਵਿੱਚ ਅੰਤਰ ਹੈ। ਵਰਕਿੰਗ ਜਰਨਲਿਸਟ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਐਕਟ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸਜ਼ਾ ਦੇ

ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਤੁਰੰਤ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਸਾਡੀ ਰਾਏ ਹੈ ਕਿ ਵਰਕਿੰਗ ਜਰਨਲਿਸਟ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 5 ਇੱਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਕਾਨੂੰਨ ਹੋਣ ਦੇ ਨਾਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4 (6) ਉੱਤੇ ਪ੍ਰਬਲ ਹੋਵੇਗੀ ਜੋ ਇੱਕ ਆਮ ਕਾਨੂੰਨ ਹੈ। ਵਰਕਿੰਗ ਜਰਨਲਿਸਟ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 5 ਸਿਰਫ ਕੰਮਕਾਜੀ ਪੱਤਰਕਾਰਾਂ ਲਈ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਪੇਮੈਂਟ ਆਫ਼ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਐਕਟ ਉਨ੍ਹਾਂ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਉਪਲਬਧ ਹੈ ਜੋ ਉਸ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਆਉਂਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਇਹ ਕੰਮਕਾਜੀ ਪੱਤਰਕਾਰਾਂ ਤੱਕ ਸੀਮਿਤ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਵਰਕਿੰਗ ਜਰਨਲਿਸਟ ਐਕਟ ਇੱਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਕਾਨੂੰਨ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਪੇਮੈਂਟ ਆਫ਼ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਐਕਟ ਇੱਕ ਆਮ ਕਾਨੂੰਨ ਹੈ। ਇਹ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸੈਟਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਕਾਨੂੰਨ ਆਮ ਕਾਨੂੰਨ ਉੱਤੇ ਹਾਵੀ ਹੋਵੇਗਾ, ਜੀ.ਪੀ ਸਿੰਘ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਆਖਿਆ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ, 9 ਵੀਂ ਐਡੀਸ਼ਨ, 2004, ਪੀਪੀ. 133 ਅਤੇ 134.

12. ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਕਾਨੂੰਨ ਜੋ ਕਿ ਹੈ. ਵਰਕਿੰਗ ਜਰਨਲਿਸਟ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 5 (1) (ਏ) (ਆਈ) ਵਿੱਚ ਸੰਪਤੀ ਆਦਿ ਨੂੰ ਨੁਕਸਾਨ ਜਾਂ ਨੁਕਸਾਨ ਜਾਂ ਤਬਾਹੀ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਦੋਸ਼ ਜਾਂ ਸਬੂਤ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਆਮ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਲੋੜੀਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਹੈ. ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਐਕਟ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ. ਵਰਕਿੰਗ ਜਰਨਲਿਸਟ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਇਹ ਸਭ ਲੋੜੀਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਹੋਈ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸਥਿਤੀ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਜੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਵਰਕਿੰਗ ਜਰਨਲਿਸਟ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਜ਼ਰੀਏ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ।

10.25 ਸੈਕਸ਼ਨ 4 (1) ਆਮ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧ ਰੱਖਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਨੂੰ ਕਵਰ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਜਿੱਥੇ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਲੰਬਿਤ ਹੈ, ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਸਨ। ਇਸ ਨੇ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਰੋਕ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਕੀ ਇਹ ਉਦੋਂ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜਦੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸੀ ਅਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਜਾਰੀ ਰਿਹਾ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰਿਹਾ ਹੋਵੇ। ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ, 1972 ਦੀ ਧਾਰਾ 4 ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਰੋਕ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਧਾਰਾ 4 ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ਪੂਰਨ ਨਿਰਮਾਣ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।(1). ਸੈਕਸ਼ਨ 4 (6) ਵਿੱਚ ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਸਥਾਪਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਨਾਲ ਕਿਵੇਂ ਨਜਿੱਠਿਆ ਜਾਵੇ, ਪਰ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ

ਕਾਰਨ ਕਿਸੇ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਰੁਕਾਵਟ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦੀ। ਇਹ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੋਈ ਪ੍ਰਬੰਧ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਬਲਕਿ ਇੱਕ ਮਾਲਕ ਦੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਂ ਅੰਸ਼ਕ ਤੌਰ' ਤੇ ਜ਼ਬਤ ਕਰਨ ਜਾਂ ਸੈਕਸ਼ਨ 4 ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਨੁਕਸਾਨ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨੂੰ ਮਜ਼ਬੂਤ ਕਰਦਾ ਹੈ।(6). ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 4 (1) ਅਤੇ ਧਾਰਾ 4 (6) ਵਿੱਚ ਨਾ ਤਾਂ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਅਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਇਸ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ 'ਤੇ ਰੋਕ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸੀ. ਡੀ. ਏ. ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 34.2 ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧ ਪ੍ਰਬਲ ਹੋਣਗੇ। ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਵੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ ਇਸ ਖੇਤਰ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖ ਸਕਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਮੱਧ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਅਤੇ ਆਂਧਰਾ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਰਾਜ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੇ ਅਨੁਸਾਰ ਬਰਾਬਰ ਪਾਬੰਦ ਹਨ। ਬਨਾਮਕੁਮਾਰੀ ਨਿਵੇਦਿਤਾ ਜੈਨ ਅਤੇ ਹੋਰ, (1981) 4 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 296, ਆਂਧਰਾ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਰਾਜ ਅਤੇ ਅਨਰ. ਬਨਾਮਲਾਵੂ ਨਰੇਂਦਰਨਾਥ ਅਤੇ ਓਰਸ। , ਏ. ਆਈ. ਆਰ. 1971 ਐਸ. ਸੀ. 2560, ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਰਜਿਸਟਰਾਰ, ਪਾਲਘਾਟ ਅਤੇ ਹੋਰ। ਵੀ.ਐਮ.ਬੀ. ਕੋਇਕੁੱਟੀ ਅਤੇ ਓਰਸ., (1979) 2 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 150, ਭਾਰਤ ਸੰਘ ਅਤੇ ਏ. ਐਨ. ਆਰ. ਬਨਾਮਤੁਲਸੀਰਾਮ ਪਟੇਲ, ਏ. ਆਈ. ਆਰ. 1985 ਐਸ. ਸੀ. 1416. ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਫੈਸਲਾ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਜਦੋਂ ਕਾਨੂੰਨੀ ਪ੍ਰਬੰਧ ਹੋਰ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਤਾਂ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਪ੍ਰਬਲ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੇ। ਸਾਡੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ, ਗਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ, 1972 ਦੇ ਕਾਰਨ ਕੋਈ ਨੁਕਸਾਨ ਨਹੀਂ ਹੋਇਆ ਹੈ ਅਤੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ੀਲਤਾ 1972 ਦੇ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4 (1) ਅਤੇ 4 (6) ਦੀ ਸਹੀ ਵਿਆਖਿਆ 'ਤੇ ਬੁਰਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਹੀਂ ਪਾਉਂਦੀ ਹੈ।

10.26 ਯੂਕੋ ਬੈਂਕ ਅਤੇ ਓਰਸ ਵਿੱਚ। ਬਨਾਮਰਾਜਿੰਦਰ ਸ਼ੰਕਰ ਸ਼ੁਕਲਾ, (2018) 14 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 92 ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਦਖਲ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਚਾਰਜਸ਼ੀਟ ਜਾਰੀ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਲਗਭਗ ਸੱਤ ਸਾਲ ਦੀ ਭਾਰੀ ਦੇਰੀ ਹੋਈ ਸੀ। ਉਸ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਕੁਸ਼ਲਤਾ ਸੀਮਾ ਨੂੰ ਪਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਅਤੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਜਾਂਚ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਦੌਰਾਨ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤਾ ਜਾਂ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਜਾਂਚ ਦੌਰਾਨ ਕਰਮਚਾਰੀ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤੇ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ। ਯੂਕੋ ਬੈਂਕ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਦਾ ਫੈਸਲਾ। ਬਨਾਮਪ੍ਰਭਾਕਰ ਸਦਾਸ਼ਿਵ ਕਾਰਵਾਡੇ (2018) 14 ਐਸਸੀਸੀ 98 ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇੱਕ ਨਿਰੀਖਣ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਸੀ, ਪਰ ਇਸ ਨੂੰ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਅਨੁਪਾਤ ਨਹੀਂ

ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਇਹ ਮੁੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਦੇਰੀ, ਰੋਜ਼ੀ-ਰੋਟੀ ਭੱਤੇ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਨਾ ਕਰਨ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਅਧੀਨ ਸਾਰਥਕ ਭਾਗੀਦਾਰੀ ਤੋਂ ਵਾਂਝੇ ਰਹਿਣ ਦੇ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਪਰੋਕਤ ਨਤੀਜੇ ਦੇਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਉਪਰੋਕਤ ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਜਾਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਬਾਰੇ ਪ੍ਰਗਟ ਕੀਤੀ ਗਈ ਰਾਏ ਨੂੰ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਅਨੁਪਾਤ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਇਹ ਨਿਰਭਰਤਾ ਯੂਕੋ ਬੈਂਕ ਅਤੇ ਓਰਸ 'ਤੇ ਰੱਖੀ ਗਈ ਸੀ। ਬਨਾਮਪ੍ਰਭਾਕਰ ਸਦਾਸ਼ਿਵ ਕਾਰਵਾਡੇ (ਸੁਪਰਾ). ਹਾਲਾਂਕਿ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਯੂਕੋ ਬੈਂਕ ਬਨਾਮ ਰਾਜਿੰਦਰ ਲਾਲ ਕਪੂਰ (ਉਪਰੋਕਤ) ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਸੀ, ਪਰ ਇਸ ਨੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਫੈਸਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਉੱਪਰ ਦੱਸੇ ਅਨੁਸਾਰ ਜਾਂਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦੀ ਕਲਪਨਾ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਅਤੇ ਇਹ ਬੈਂਕ ਨੂੰ ਹੋਏ ਆਰਥਿਕ ਨੁਕਸਾਨ ਲਈ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 48 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਕਿ ਰਮੇਸ਼ ਚੰਦਰ ਸ਼ਰਮਾ ਬਨਾਮ ਪੰਜਾਬ ਨੈਸ਼ਨਲ ਬੈਂਕ ਅਤੇ ਏ. ਐਨ. ਆਰ. (ਉਪਰੋਕਤ) ਇਸ ਦੇ ਉਲਟ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਇੱਕ ਵਾਰ ਜਾਂਚ (ਅਨੁਸ਼ਾਸਨ ਅਤੇ ਅਪੀਲ) ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 4 ਦੇ ਤਹਿਤ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 48 ਦੀ ਕੋਈ ਅਰਜ਼ੀ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਅਤੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਰਮੇਸ਼ ਚੰਦਰ ਸ਼ਰਮਾ ਬਨਾਮ ਪੰਜਾਬ ਨੈਸ਼ਨਲ ਬੈਂਕ ਅਤੇ ਏ. ਐਨ. ਆਰ. (ਉਪਰੋਕਤ) ਅਤੇ ਹੋਰ ਫੈਸਲੇ ਜੋ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਉੱਤੇ ਪਾਬੰਦ ਸਨ, ਉੱਤੇ ਵਿਚਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ। ਉਪਰੋਕਤ ਫੈਸਲੇ ਅਤੇ ਉੱਪਰ ਦੱਸੇ ਗਏ ਹੋਰ ਫੈਸਲਿਆਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਡੀਮਡ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਦੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਲਪਨਾ ਨੂੰ ਇੱਕ ਤਰਕਪੂਰਨ ਸਿੱਟੇ' ਤੇ ਲਿਜਾਇਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਇਹ ਟਿੱਪਣੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਿ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਯੂਕੋ ਬੈਂਕ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਵਿੱਚ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਨਹੀਂ ਲਗਾਈ ਜਾ ਸਕਦੀ। ਬਨਾਮਰਾਜਿੰਦਰ ਸ਼ੰਕਰ ਸ਼ੁਕਲਾ (ਉਪਰੋਕਤ) ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਅਨੁਪਾਤ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਅਤੇ ਯੂਕੋ ਬੈਂਕ ਬਨਾਮ ਪ੍ਰਭਾਕਰ ਸਦਾਸ਼ਿਵ ਕਾਰਵਾਡੇ (ਉਪਰੋਕਤ) ਵਿੱਚ ਉਕਤ ਫੈਸਲੇ ਦੀ ਤਾਕਤ 'ਤੇ ਪ੍ਰਗਟ ਕੀਤੀ ਗਈ ਰਾਏ ਬਿਮਾਰੀ ਤੋਂ ਪੀੜ੍ਹਤ ਹੈ ਅਤੇ ਪ੍ਰਬਲ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ।

10.27 ਜਸਵੰਤ ਸਿੰਘ ਗਿੱਲ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤ ਕੋਕਿੰਗ ਕੋਲ ਲਿਮਟਿਡ (2007) 1 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 663 ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ, 1972 ਦੀ ਧਾਰਾ 4 (6) ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਕੋਲ ਇੰਡੀਆ ਲਿਮਟਿਡ ਦੀ ਸਹਾਇਕ ਕੰਪਨੀ ਗੈਰ-ਵਿਧਾਨਕ ਭਾਰਤ ਕੋਕਿੰਗ ਕੋਲ ਲਿਮਟਿਡ

ਉੱਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੋਣਗੇ। ਨਿਯਮ 34.2 ਅਤੇ 34.3 ਅਤੇ ਭੁਗਤਾਨ ਗਰੈਚੁਟੀ ਐਕਟ, 1972 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ। ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਜਾਂਚ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਜੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਹਟਾ ਕੇ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਕੇ ਵੱਡਾ ਜੁਰਮਾਨਾ ਲਗਾਉਣ ਦਾ ਸਵਾਲ ਹੀ ਪੈਦਾ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਇੱਕ ਵਾਰ ਜਦੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਨਾਲ ਨਹੀਂ ਵਧਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਤਾਂ ਵੱਡਾ ਜੁਰਮਾਨਾ ਨਹੀਂ ਲਗਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਇਹ ਵੀ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਕੋਲ ਇੰਡੀਆ ਲਿਮਟਿਡ ਦੁਆਰਾ ਬਣਾਏ ਗਏ ਨਿਯਮ ਗੈਰ-ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਨਿਯਮ ਹਨ ਅਤੇ ਗ੍ਰੈਚਿਊਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ, 1972 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਉਹ ਪ੍ਰਬਲ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੇ। ਉਕਤ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਕਿ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਵਿੱਚ ਨੁਕਸਾਨ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਲਈ ਧਾਰਾ 4 (6) (ਏ) ਵਿੱਚ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤੇ ਅਧਾਰਾਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਨਾ ਹੀ ਇਹ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਸੀ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਧਾਰਾ 4 (6) ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੇ ਅਨੁਸਾਰ ਗਰੈਚੁਟੀ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਂ ਅੰਸ਼ਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਰੋਕਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ।(ਬੀ). ਸਾਨੂੰ ਉਕਤ ਫੈਸਲੇ ਨਾਲ ਸਹਿਮਤ ਹੋਣਾ ਮੁਸ਼ਕਲ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਨਿਯਮ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ, 1972 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਉਲਟ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਫੈਸਲਾ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਨਿਯਮ ਇਸ ਖੇਤਰ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਰੱਖ ਸਕਦੇ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਹੀਂ ਸਨ; ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਕਾਨੂੰਨੀ ਗਲਪ ਨੂੰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨਿਯਮ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਹ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਨੂੰ ਪਾਰ ਕਰਨ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰਿਹਾ ਸੀ, ਨੂੰ ਵਿਚਾਰਿਆ ਨਹੀਂ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਨਿਯਮ 34.2 ਜਾਂ 34.3 ਦੀ ਵੈਧਤਾ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਇਹ ਸਵਾਲ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਕੰਟਰੋਲਰ ਅਥਾਰਟੀ ਅਤੇ ਅਪੀਲ ਅਥਾਰਟੀ ਨੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ। ਇਸ ਦਾ ਮੁੱਖ ਆਧਾਰ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਵਿਭਾਗੀ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਆਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਨੁਕਸਾਨ ਜਾਂ ਨੁਕਸਾਨ ਦੀ ਮਾਤਰਾ ਦਾ ਸੰਕੇਤ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ ਧਾਰਾ 4 (6) (ਏ) ਅਤੇ 4 (6) ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਸੀ।(ਬੀ). ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਦਾਇਰ ਇੱਕ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇੰਟਰਾ ਕੋਰਟ ਅਪੀਲ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਅਤੇ ਇਹ ਰਾਏ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਕੰਟਰੋਲਰ ਅਥਾਰਟੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਅਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਨੂੰ ਜ਼ਬਤ ਕਰਨ

ਦੀ ਵੈਧਤਾ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਜਾ ਸਕਦੀ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਵਾਲੀ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਅਥਾਰਟੀ ਦੀ ਅਪੀਲ ਅਥਾਰਟੀ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਸਵੰਤ ਸਿੰਘ ਗਿੱਲ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦਾ ਘੇਰਾ ਸੀਮਤ ਹੋ ਗਿਆ। ਅਸੀਂ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਜਸਵੰਤ ਸਿੰਘ ਗਿੱਲ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨਾਲ ਸਹਿਮਤ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੇ:

(i) ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ 'ਤੇ ਸਵਾਲ ਨਹੀਂ ਚੁੱਕੇ ਗਏ ਸਨ, ਨਾ ਹੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ, 1972 ਦੇ ਅਧੀਨ ਅਥਾਰਟੀ ਕੋਲ ਇਸ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਸੀ।

(ii) ਸੇਵਾ ਨਿਯਮ 34.2 ਅਤੇ 34.3 ਦੀ ਵੈਧਤਾ ਜਾਂ ਲਾਗੂ ਕਰਨਯੋਗਤਾ ਅਤੇ ਸ਼ਕਤੀਆਂ 'ਤੇ ਸਵਾਲ ਨਹੀਂ ਚੁੱਕੇ ਗਏ ਸਨ

(iii) ਗ੍ਰੈਚੂਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ, 1972 ਦੇ ਤਹਿਤ ਕੰਟਰੋਲ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਅਥਾਰਟੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੀ ਕਾਨੂੰਨੀਤਾ ਵਿੱਚ ਜਾਣ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨਹੀਂ ਸੀ।

(iv) ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਕੇਸ ਦਾ ਦਾਇਰਾ ਕੰਟਰੋਲਰ ਅਥਾਰਟੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੀ ਵੈਧਤਾ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਪ੍ਰਸ਼ਨਾਂ ਤੱਕ ਸੀਮਤ ਸੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਕੰਟਰੋਲਰ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਨਜਿੱਠਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ।

(v) ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ, 1972 ਦੀ ਧਾਰਾ 4 (1) ਅਤੇ 4 (6) ਦੁਆਰਾ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ੀਲਤਾ 'ਤੇ ਕੋਈ ਪਾਬੰਦੀ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੋਣ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਗ੍ਰੈਚੂਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਕਾਨੂੰਨ, 1972 ਦੇ ਉਲਟ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਐਕਟ ਅਤੇ ਨਿਯਮ 34.2 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਦਾਇਰੇ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਮੰਨੇ ਗਏ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਲਪਨਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ।

(vi) ਕੰਟਰੋਲਰ ਅਥਾਰਟੀ ਕੋਲ ਨਿਯਮ 34.2 ਅਤੇ 34.3 ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਜਾਂ ਇਸ ਦੀ ਵੈਧਤਾ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਬਾਰੇ ਐਲਾਨ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਜਾ ਕੇ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਅਤੇ ਇਹ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਅਤੇ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਕਿਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਦਿੱਤੀ

ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਅਨੁਪਾਤ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ। ਅਥਾਰਟੀ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਸਿਰਫ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ, 1972 ਦੀ ਧਾਰਾ 4 (6) ਦੇ ਤਹਿਤ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਸੀ।

ਇਸ ਲਈ ਅਸੀਂ ਜਸਵਿੰਦਰ ਸਿੰਘ ਗਿੱਲ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਦੇ ਹਾਂ। (ਸੁਪਰਾ).

10.28 ਇਹ ਅਦਾਲਤ ਅਨੰਤ ਆਰ ਕੁਲਕਰਨੀ ਬਨਾਮ ਵਾਈ.ਪੀ. ਵਿੱਚ ਹੈ। ਐਜੂਕੇਸ਼ਨ ਸੁਸਾਇਟੀ ਅਤੇ ਓਰਸ. (2013) 6 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 515 ਨੋਇਡਾ ਐਂਟਰਪ੍ਰਾਈਨਰਜ਼ ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨ ਬਨਾਮ ਨੋਇਡਾ ਐਂਡ ਓਰਸ ਦੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ। (2011) 6 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 508 ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਏ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਰੁੱਧ ਜਾਂਚ ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਿਯਮ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਜੋ ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਇੱਕ ਆਮ ਨਿਰੀਖਣ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਸੰਬੰਧਤ ਹਿੱਸਾ ਹੇਠਾਂ ਕੱਢਿਆ ਗਿਆ ਹੈਃ

"24. ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਉਪਰੋਕਤ ਤੋਂ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸੰਬੰਧਤ ਨਿਯਮ ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਾਰਕ ਹਨ ਕਿ ਕੀ ਅਤੇ ਕਿਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਘਰੇਲੂ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੋ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋ ਗਿਆ ਸੀ। ਆਮ ਤੌਰ ਉੱਤੇ, ਜੇਕਰ ਜਾਂਚ ਉਦੋਂ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜਦੋਂ ਦੋਸ਼ੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸੀ, ਤਾਂ ਇਹ ਉਸ ਦੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ ਜਾਰੀ ਰਹੇਗੀ, ਪਰ ਸਜ਼ਾ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਬਦਲ ਜਾਵੇਗੀ। ਬਰਖਾਸਤਗੀ/ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

(ਓ) ਉਪਰੋਕਤ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ, ਅਸਾਮ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਬਨਾਮਪਦਮ ਰਾਮ ਬੋਰਾ ਏ. ਆਈ. ਆਰ. 1965 ਐਸ. ਸੀ. 473, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਰਾਏ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਜਦੋਂ ਤੱਕ 31 ਮਾਰਚ 1961 ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਜਾਰੀ ਕਰਕੇ ਸੇਵਾ ਜਾਰੀ ਨਹੀਂ ਰੱਖੀ ਜਾਂਦੀ, ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਜਾਂਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣਾ ਸੰਭਵ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਅਸਾਮ ਰਾਜ ਬਨਾਮ ਪਦਮ ਰਾਮ ਬੋਰਾ (ਉਪਰੋਕਤ) ਵਿੱਚ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਨਿਰੀਖਣ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ

"11. ਹੁਣ ਅਸੀਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਵਕੀਲ ਦੀ ਅਪੀਲ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਅੱਗੇ ਵਧੀਏ ਕਿ 22 ਦਸੰਬਰ, 1960 ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੂੰ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਣ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਸ ਵਿਰੁੱਧ ਤਿਆਰ ਕੀਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਵਿਭਾਗੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਅੰਤਿਮ ਰੂਪ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ। ਅਸੀਂ ਇਹ ਵੀ ਮੰਨ ਲਵਾਂਗੇ ਕਿ ਆਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤੀ ਵਿਭਾਗੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਅੰਤਿਮ ਰੂਪ ਦੇਣਾ ਇੱਕ ਜਨਤਕ ਆਧਾਰ ਹੈ ਜਿਸ ਉੱਤੇ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਆਦੇਸ਼ ਖੁਦ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਇਸ ਲਈ ਇਸ ਦੀ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਲੈਣ ਦਾ ਕੋਈ ਸਵਾਲ ਹੀ ਪੈਦਾ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਅਤੇ ਅਸੀਂ ਸੋਚਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਦੇਣਾ ਗਲਤ ਸੀ ਕਿ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਤੋਂ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਨੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਗਲਤ ਬਣਾ ਦਿੱਤਾ। ਇਸ ਲਈ, 22 ਦਸੰਬਰ, 1960 ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਦੋ ਗੁਣਾ ਸੀਃ ਪਹਿਲਾ, ਇਸ ਨੇ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ ਦੂਜਾ, ਇਸ ਨੇ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੂੰ ਉਸ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਵਿਭਾਗੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਅੰਤਿਮ ਰੂਪ ਦੇਣ ਤੱਕ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ। ਅਸੀਂ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਬੁਨਿਆਦੀ ਨਿਯਮ 56 ਦੇ ਤਹਿਤ ਇੱਕ ਆਦੇਸ਼ ਮੰਨਦੇ ਹਾਂ ਜੋ 1 ਜਨਵਰੀ, 1961 ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਵਾਬਦੇਹ ਦੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਦੀ ਮਿਤੀ, ਪਿਛੋਕੜ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਬੁਰਾ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ। ਫਿਰ, ਅਸੀਂ 6 ਜਨਵਰੀ, 1961 ਦੇ ਆਦੇਸ਼ 'ਤੇ ਆਉਂਦੇ ਹਾਂ। ਉਸ ਆਦੇਸ਼ ਨੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ 22 ਦਸੰਬਰ, 1960 ਦੇ ਪਹਿਲੇ ਆਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਸੋਧ ਕੀਤੀ ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਵਿੱਚ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਣ ਲਈ 1 ਜਨਵਰੀ, 1961 ਤੋਂ ਜਾਂ ਵਿਭਾਗੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੇ ਨਿਪਟਾਰੇ ਤੱਕ, ਜੋ ਵੀ ਪਹਿਲਾਂ ਹੋਵੇ, ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਸ ਆਦੇਸ਼ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ 31 ਮਾਰਚ, 1961 ਨੂੰ ਖਤਮ ਹੋ ਗਈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ 6 ਜਨਵਰੀ, 1961 ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਜਵਾਬਦੇਹ ਦੀ ਸੇਵਾ 31 ਮਾਰਚ, 1961 ਨੂੰ ਖਤਮ ਹੋ ਜਾਵੇਗੀ, ਜਦ ਤੱਕ ਕਿ ਵਿਭਾਗੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ 31 ਮਾਰਚ, 1961 ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਦੀ ਮਿਤੀ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ। ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਵਿਭਾਗੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ 31 ਮਾਰਚ, 1961 ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਪੂਰੀਆਂ ਨਹੀਂ ਹੋਈਆਂ ਸਨ। 6 ਜਨਵਰੀ, 1961 ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਪ੍ਰਭਾਵ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਜਵਾਬਦੇਹ ਦੀ ਸੇਵਾ 31 ਮਾਰਚ, 1961 ਨੂੰ ਖਤਮ ਹੋ ਗਈ ਸੀ। ਅਜਿਹਾ ਇਸ ਲਈ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਆਟੋਮੈਟਿਕ ਸੀ ਬਲਕਿ ਇਸ ਲਈ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਖੁਦ ਹੀ ਉਸ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਸੀ ਜਿਸ ਤੱਕ ਜਵਾਬਦੇਹ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ

ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਨੇ 31 ਮਾਰਚ, 1961 ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕੋਈ ਹੋਰ ਆਦੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਸੀ, ਪਰ ਲਗਭਗ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਬਾਅਦ 9 ਮਈ, 1961 ਨੂੰ ਇੱਕ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਜਵਾਬਦੇਹ ਦੀ ਸੇਵਾ 1 ਅਪ੍ਰੈਲ, 1961 ਤੋਂ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਹੋਰ ਮਿਆਦ ਲਈ ਵਧਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਸਾਨੂੰ ਨਹੀਂ ਲੱਗਦਾ ਕਿ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਕੋਲ 9 ਮਈ, 1961 ਨੂੰ ਅਜਿਹਾ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਸੀ। ਸੂਬਾ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਪਹਿਲੇ ਆਦੇਸ਼ ਅਨੁਸਾਰ, ਜਵਾਬਦੇਹ ਦੀ ਸੇਵਾ 31 ਮਾਰਚ, 1961 ਨੂੰ ਖਤਮ ਹੋ ਗਈ ਸੀ। ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਇਕਪਾਸੜ ਕਾਰਵਾਈ ਨਾਲ 1 ਅਪ੍ਰੈਲ, 1961 ਤੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਲਈ ਸੇਵਾ ਦਾ ਨਵਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਨਹੀਂ ਬਣਾ ਸਕੀ। ਜੇ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਜਵਾਬਦੇਹ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਹੋਰ ਸਮੇਂ ਲਈ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ 31 ਮਾਰਚ, 1961 ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਇੱਕ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਜਾਰੀ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ। ਰੰਗਾਚਾਰੀ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤ ਲਈ ਰਾਜ ਸਕੱਤਰ 2

ਪ੍ਰਿਵੀ ਕੌਂਸਲ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪ ਇੱਕ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲੇ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠ ਰਹੇ ਸਨ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਪੁਲਿਸ ਦੇ ਇੱਕ ਸਬ-ਇੰਸਪੈਕਟਰ ਉੱਤੇ ਆਪਣੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਨੂੰ ਨਿਭਾਉਣ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਅਨਿਯਮਿਤ ਅਤੇ ਗਲਤ ਆਚਰਣ ਦਾ ਦੋਸ਼ ਲਗਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਜਦੋਂ ਸਬ-ਇੰਸਪੈਕਟਰ ਅਯੋਗ ਪੈਨਸ਼ਨ 'ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਦੀ ਪੈਨਸ਼ਨ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਲਈ ਅਦਾ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਤਾਂ ਮਾਮਲਾ ਦੁਬਾਰਾ ਖੋਲ੍ਹਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਸਬ-ਇੰਸਪੈਕਟਰ ਨੂੰ ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਿਸ ਦਿਨ ਉਸ ਨੂੰ ਅਯੋਗ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਬੋਰਡ ਵੱਲੋਂ ਬੋਲਦੇ ਹੋਏ ਲਾਰਡ ਰੋਚੇ ਨੇ ਕਿਹਾ: "ਅਜਿਹਾ ਲਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਗੱਲ ਦਾ ਕੋਈ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਉਸ ਸਮੇਂ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਰੱਖਣ ਵਾਲਾ ਆਦੇਸ਼, ਜਦੋਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਉਸ ਨੇ ਕੁਝ ਮਹੀਨਿਆਂ ਲਈ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰਹਿਣਾ ਬੰਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ, ਸਿਰਫ਼ ਇੱਕ ਅਯੋਗਤਾ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ।" ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕੋਈ ਫਾਇਦਾ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਨਿਯਮ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਜੋ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰਹਿਣ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕਾਨੂੰਨੀ ਗਲਪ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਅਧੀਨ ਆਉਣ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਅਨੁਪਾਤ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

(ਅ) ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਨਾਮ ਖੇਮੀ ਰਾਮ (1969) 3 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 28 ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਅਨੰਤ ਆਰ. ਕੁਲਕਰਨੀ (ਉਪਰੋਕਤ) ਵਿੱਚ ਵੀ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਹਾਲਾਂਕਿ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਜਾਂਚ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਪੂਰੀ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ, ਇੱਕ ਵਾਰ ਜਦੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਜੇ ਜਾਂਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਅਜਿਹੀ ਜਾਂਚ ਪੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਅਤੇ ਅੰਤਿਮ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਨਹੀਂ ਹੋ ਜਾਂਦਾ। ਖੇਮੀ ਰਾਮ (ਉਪਰੋਕਤ) ਵਿੱਚ ਕੀਤੇ ਗਏ ਨਿਰੀਖਣਾਂ ਦਾ ਢੁਕਵਾਂ ਹਿੱਸਾ ਇੱਥੇ ਕੱਢਿਆ ਗਿਆ ਹੈਃ

"12. ਇਸ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਸ਼ੱਕ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਕਿ ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਰੁੱਧ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਇਹ ਉਸ ਦੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਕਤ ਨਿਯਮ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਜੇ ਅਜਿਹੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਜਾਂਚ ਪੂਰੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ, ਤਾਂ ਸਰਕਾਰ ਲਈ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਸਬੰਧਤ ਲੋਕ ਸੇਵਕ ਨੂੰ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਅਜਿਹੀ ਜਾਂਚ ਪੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਅਤੇ ਅੰਤਮ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਨਹੀਂ ਹੋ ਜਾਂਦਾ। ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ ਵੱਲੋਂ 31 ਜੁਲਾਈ, 1958 ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕਰਕੇ ਅਜਿਹਾ ਰਾਹ ਅਪਣਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਤੱਥ ਟੈਲੀਗ੍ਰਾਮ, ਐਕਸ ਦੁਆਰਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ ਤੇ ਦਰਸਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਪੀ-1, ਜੋ ਕਿ ਅਸਲ ਵਿੱਚ 31 ਜੁਲਾਈ, 1958 ਨੂੰ ਸਹਿਕਾਰੀ ਸਭਾਵਾਂ ਦੇ ਸਕੱਤਰ ਦੁਆਰਾ ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉਸਨੂੰ 2 ਅਗਸਤ, 1958 ਤੋਂ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਤਾਰ ਤੋਂ ਪਤਾ ਲੱਗਦਾ ਹੈ, ਇਹ ਉਸ ਦੇ ਘਰ ਦੇ ਪਤੇ ਪਿੰਡ ਬਤਾਹਾਰ, ਡਾਕਘਰ ਹਰੀਪੁਰ ਵਿਖੇ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਕਿਉਂਕਿ ਜਵਾਬਦੇਹ ਉਸ ਸਮੇਂ ਤੱਕ ਹਿਮਾਚਲ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਦੁਆਰਾ ਮਨਜ਼ੂਰਸ਼ੁਦਾ ਛੁੱਟੀ 'ਤੇ ਜਾ ਚੁੱਕਾ ਸੀ। ਸਾਬਕਾ. ਆਰ-1 ਉਹ ਮੈਮੋਰੰਡਮ ਹੈ, ਜਿਸ ਦੀ ਮਿਤੀ ਵੀ 31 ਜੁਲਾਈ, 1958 ਹੈ, ਜਿਸ ਰਾਹੀਂ ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦਾ ਉਕਤ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਅਤੇ 4 ਅਗਸਤ, 1958 ਨੂੰ ਬਚਾਅ ਪੱਖ ਨੂੰ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਨਾ ਦੇਣ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ। ਉਸ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨੀ ਤੋਂ ਪਤਾ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਮੈਮੋਰੰਡਮ ਦੀ ਇੱਕ ਕਾਪੀ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੂੰ ਉਸ ਦੇ ਸੰਬੋਧਨ 'ਤੇ ਪਿੰਡ ਬਤਾਹਾਰ, ਡਾਕਘਰ ਹਰੀਪੁਰ ਵਿਖੇ

ਭੇਜੀ ਗਈ ਸੀ। ਅੰਤ ਵਿੱਚ, ਜਵਾਬਦੇਹ ਦੀ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾ ਅਨੁਲਗ ਐਚ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਐਕਸਪ੍ਰੈੱਸ ਤਾਰ, ਮਿਤੀ 2 ਅਗਸਤ, 1958 ਅਤੇ ਇਸ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਵਿੱਚ ਉਸੇ ਮਿਤੀ ਦਾ ਇੱਕ ਪੱਤਰ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਉਸ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਟੈਲੀਗ੍ਰਾਮ ਅਤੇ ਪੁਸ਼ਟੀ ਪੱਤਰ ਦੋਵੇਂ ਜਵਾਬਦੇਹ ਜੋ ਕਿ ਹੈ. ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਪਤੇ 'ਤੇ ਭੇਜੇ ਗਏ ਸਨ। ਉਸ ਦੇ ਪਿੰਡ ਬਾਤਹਰ, ਡਾਕਘਰ ਹਰੀਪੁਰ ਵਿਖੇ। ਇਹ ਦਸਤਾਵੇਜ਼, ਇਸ ਲਈ, ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਮੁਅੱਤਲ ਦੇ ਹੁਕਮ ਜੁਲਾਈ ਨੂੰ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, 31,1958 ਜੋ ਕਿ ਹੈ. ਉਸ ਦੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਅਤੇ ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਹੱਥੋਂ ਲੰਘ ਜਾਣ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੂੰ ਭੇਜ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਲਈ ਸਥਿਤੀ ਇਹ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿ ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ ਵੱਲੋਂ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਸਰਕਾਰ ਕੋਲ ਹੀ ਰਿਹਾ ਜਾਂ ਇਸ ਲਈ ਉਹ ਇਸ ਬਾਰੇ ਆਪਣਾ ਮਨ ਬਦਲ ਸਕਦੀ ਸੀ ਜਾਂ ਇਸ ਵਿੱਚ ਸੋਧ ਕਰ ਸਕਦੀ ਸੀ। ਕਿਉਂਕਿ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਉਹ ਅਜਿਹੀ ਛੁੱਟੀ 'ਤੇ ਚਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਇਸ ਲਈ ਇਹ ਅਜਿਹਾ ਮਾਮਲਾ ਵੀ ਨਹੀਂ ਸੀ ਜਿੱਥੇ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਉਹ ਕੋਈ ਕੰਮ ਕਰ ਸਕਦਾ ਸੀ ਜਾਂ ਸਹਾਇਕ ਰਜਿਸਟਰਾਰ ਵਜੋਂ ਆਪਣੀ ਸਮਰੱਥਾ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕਰ ਸਕਦਾ ਸੀ।

ਉਪਰੋਕਤ ਫੈਸਲਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਮਜ਼ਬੂਤ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਬਲਕਿ ਹਾਰ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਖੇਮੀ ਰਾਮ (ਉਪਰੋਕਤ) ਵਿੱਚ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਦਿੱਤਾ ਸੀ ਕਿ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਅਜਿਹੀ ਜਾਂਚ ਪੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਅਤੇ ਅੰਤਿਮ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਨਹੀਂ ਹੋ ਜਾਂਦਾ, ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਬਿਲਕੁਲ ਤਤਕਾਲ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਡੀਮਿੰਗ ਗਲਪ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

(ਏ) ਅਨੰਤ ਆਰ. ਕੁਲਕਰਨੀ (ਉਪਰੋਕਤ) ਵਿੱਚ ਕੀਰਤੀ ਭੂਸ਼ਣ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਬਿਹਾਰ ਰਾਜ (1986) 3 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 675 ਦੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਵੀ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀਃ

"6. ਬਿਹਾਰ ਸਰਵਿਸ ਕੋਡ ਦੇ ਨਿਯਮ 73 (ਐੱਫ) ਵਿੱਚ "ਲਾਜ਼ਮੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ" ਸ਼ਬਦ ਇੱਕ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ 'ਤੇ ਉਸ ਦੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਕੋਈ ਅਜਿਹਾ ਮਾਮਲਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਇਸ ਆਧਾਰ ਉੱਤੇ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਉਸ ਨੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਲਈ ਸੀ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ

ਵਿਰੁੱਧ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਮੁਕੰਮਲ ਕਰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਨਾਲ ਉਸ ਨੂੰ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਬਣੇ ਰਹਿਣ ਲਈ ਕਹਿਣ ਵਾਲਾ ਕੋਈ ਆਦੇਸ਼ ਵੀ ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਮੈਡੀਕਲ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਅਯੋਗ ਪੈਨਸ਼ਨ' ਤੇ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਉਹ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਚੁੱਕਾ ਸੀ। ਬਿਹਾਰ ਸਰਵਿਸ ਕੋਡ ਦਾ ਨਿਯਮ 73 (ਐੱਫ) ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਮਾਮਲੇ' ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ। ਕੋਈ ਹੋਰ ਪ੍ਰਬੰਧ ਜੋ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਜਾਂ ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਅਯੋਗ ਪੈਨਸ਼ਨ 'ਤੇ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ, ਸਾਡੇ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਲਿਆਂਦਾ ਗਿਆ ਹੈ।

ਮੈਡੀਕਲ ਆਧਾਰਾਂ 'ਤੇ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਅਤੇ ਅੰਤਿਮ ਹੋ ਗਿਆ ਸੀ, ਇਸ ਲਈ ਸਮਰੱਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨਾਲ ਅੱਗੇ ਵਧਣ ਅਤੇ ਸਜ਼ਾ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕਰਨ ਦੀ ਖੁੱਲ੍ਹ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਸਾਡਾ ਵਿਚਾਰ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹੀ ਵਿਵਸਥਾ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ ਜੋ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਮੈਡੀਕਲ ਆਧਾਰਾਂ 'ਤੇ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੰਦੀ ਹੈ ਜੋ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਅਤੇ ਅੰਤਿਮ ਹੋ ਗਿਆ ਸੀ, ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ 5 ਅਕਤੂਬਰ, 1963 ਨੂੰ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਵੀ ਰੱਦ ਸੀ।

(ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ)

ਉਪਰੋਕਤ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸਵਾਲ ਮੈਡੀਕਲ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸੀ। ਇਹ ਨਿਯਮ 34.2 'ਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਹੀਂ ਪਾਉਂਦਾ ਜਿਸ ਦੇ ਸੰਚਾਲਨ ਕਾਰਨ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ।

(ਸ) ਭਾਗੀਰਥੀ ਜੇਨਾ ਬਨਾਮ ਬੋਰਡ ਆਫ਼ ਡਾਇਰੈਕਟਰਜ਼, ਓ.ਐੱਸ.ਐੱਫ.ਸੀ ਵਿੱਚ ਫੈਸਲਾ। & ਓਰਸ. (1999) 3 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 666 ਦਾ ਵੀ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਆਯੋਜਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀਃ

7. ਉਪਰੋਕਤ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹੀ ਵਿਵਸਥਾ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਕੋਲ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਰਿਟਾਇਰਲ ਲਾਭਾਂ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਕਮੀ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਦਾ ਵੀ ਕੋਈ ਪ੍ਰਬੰਧ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਇਹ ਦੱਸਣ ਵਾਲਾ ਕੋਈ ਪ੍ਰਬੰਧ ਹੈ ਕਿ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਸਥਾਪਤ ਹੋਣ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਰਿਟਾਇਰਲ ਲਾਭਾਂ ਤੋਂ ਕਟੌਤੀ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇੱਕ ਵਾਰ ਜਦੋਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ 30-6-1995 ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋ ਗਿਆ ਸੀ, ਤਾਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਰਿਟਾਇਰਲ ਲਾਭਾਂ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਕਮੀ ਲਿਆਉਣ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਨਾਲ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਲਈ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਅਜਿਹੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਾਂਚ ਖਤਮ ਹੋ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ 'ਤੇ ਪੂਰੇ ਰਿਟਾਇਰਲ ਲਾਭਾਂ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ। ਕਿਉਂਕਿ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਪ੍ਰਬੰਧ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਸਥਾਪਤ ਹੋਣ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਰਿਟਾਇਰਲ ਲਾਭਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕਟੌਤੀ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਸੀ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਲਾਭਾਂ ਨੂੰ ਕੱਟਿਆ ਨਹੀਂ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ ਅਤੇ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਬਣ ਗਿਆ ਸੀ। ਨਿਯਮ ਵੱਖਰਾ ਸੀ।

(ਈ) ਅਨੰਤ ਆਰ ਕੁਲਕਰਨੀ (ਉਪਰੋਕਤ) ਵਿੱਚ ਯੂ.ਪੀ. ਵਿੱਚ ਫੈਸਲਾ। ਸਟੇਟ ਸ਼ੂਗਰ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਲਿਮਟਿਡ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮਕਮਲ ਸਵਰੂਪ ਟੰਡਨ (2008) 2 ਐਸ. ਸੀ. ਸੀ. 41 'ਤੇ ਵੀ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਨੌਕਰ ਦਾ ਰਿਸ਼ਤਾ ਰਿਟਾਇਰਲ ਲਾਭਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਲਈ ਜਾਰੀ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਤੋਂ ਵਿੱਤੀ ਨੁਕਸਾਨ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਲਈ ਕਾਰਵਾਈ ਉਸ ਦੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ ਮਨਜ਼ੂਰ ਸੀ। ਇਹ ਮਾਮਲਾ ਨੌਕਰੀ ਦੌਰਾਨ ਹੋਏ ਵਿੱਤੀ ਨੁਕਸਾਨ ਲਈ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ। ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਸਵਾਲ ਹੀ ਪੈਦਾ ਨਹੀਂ ਹੋਇਆ ਕਿਉਂਕਿ ਜਾਂਚ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇੱਥੇ ਕੋਈ ਝਗੜਾ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਕਿ ਇਹ ਸਬੰਧਤ ਨਿਯਮ ਉੱਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰੇਗਾ।

10.29 ਅਸਾਮ ਅਤੇ ਹੋਰ ਰਾਜਾਂ ਵਿੱਚ ਉਪਰੋਕਤ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ। ਬਨਾਮਪਦਮ ਰਾਮ ਬੋਰਾ, ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਬਨਾਮ ਖੇਮੀ ਰਾਮ, ਭਾਗੀਰਥੀ ਜੇਨਾ ਬਨਾਮ ਬੋਰਡ ਆਫ਼ ਡਾਇਰੈਕਟਰਜ਼,

ਓ.ਐੱਸ.ਐੱਫ.ਸੀ. , ਕੀਰਤੀ ਭੂਸ਼ਣ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਬਿਹਾਰ ਰਾਜ, ਯੂ.ਪੀ. ਸਟੇਟ ਸ਼ੂਗਰ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਲਿਮਟਿਡ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਨਾਮਕਮਲ ਸਵਰੂਪ ਟੰਡਨ (ਉਪਰੋਕਤ) ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਅਨੰਤ ਆਰ. ਕੁਲਕਰਨੀ (ਉਪਰੋਕਤ) ਵਿੱਚ ਰਾਏ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸੰਬੰਧਤ ਨਿਯਮ ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਾਰਕ ਹਨ ਕਿ ਕੀ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੋ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋ ਗਿਆ ਸੀ, ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਘਰੇਲੂ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਇਸ ਹੱਦ ਤੱਕ ਉਪਰੋਕਤ ਫੈਸਲੇ ਕਾਰਨ ਕੋਈ ਸਮੱਸਿਆ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਇੱਕ ਆਮ ਟਿੱਪਣੀ ਕੀਤੀ ਕਿ ਜੇ ਜਾਂਚ ਉਦੋਂ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜਦੋਂ ਦੋਸ਼ੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸੀ, ਤਾਂ ਇਹ ਉਸ ਦੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ ਜਾਰੀ ਰਹੇਗੀ, ਪਰ ਸਜ਼ਾ ਦਾ ਸੁਭਾਅ ਬਦਲ ਜਾਵੇਗਾ। ਬਰਖਾਸਤਗੀ, ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਆਮ ਨਿਰੀਖਣ ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਨਿਯਮ ਦੇ ਰਾਹ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਆ ਸਕਦਾ ਅਤੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਸਰਵ ਵਿਆਪਕ ਕਾਰਜ ਦਾ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਇੱਕ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਲਾਜ਼ਮੀ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਨਿਯਮ ਕਾਨੂੰਨੀ ਗਲਪ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਹ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰਿਹਾ ਹੋਵੇ।

10.30. ਵੱਖ-ਵੱਖ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਸੀ. ਡੀ. ਏ. ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 34.2 ਦੇ ਤਹਿਤ ਜਾਂਚ ਉਸੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰਿਹਾ ਸੀ ਅਤੇ ਸੀ. ਡੀ. ਏ. ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 27 ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੇ ਅਨੁਸਾਰ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਸਮੇਤ ਦੋਸ਼ੀ ਨੂੰ ਉਚਿਤ ਵੱਡੀ ਅਤੇ ਮਾਮੂਲੀ ਸਜ਼ਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਜੇ ਆਰਥਿਕ ਨੁਕਸਾਨ ਹੋਇਆ ਸੀ ਤਾਂ ਇਸ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਂ ਅੰਸ਼ਕ ਤੌਰ ਉੱਤੇ ਜ਼ਬਤ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।

10.31 ਕਈ ਸੇਵਾ ਲਾਭ ਜਾਂਚ ਦੇ ਨਤੀਜੇ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਨਗੇ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਸ ਮਿਆਦ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਜਿਸ ਦੌਰਾਨ ਜਾਂਚ ਲੰਬਿਤ ਰਹੀ। ਇਹ ਜਨਤਕ ਨੀਤੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸੇਵਾ ਲਾਭ ਇਕੱਠੇ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸਕੈਟ-ਮੁਕਤ ਜਾਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ ਜਿਸ ਦਾ ਉਹ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ, ਅਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਘਟਨਾ ਉਸ ਦੇ ਬਚਾਅ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਆ ਸਕਦੀ ਅਤੇ ਇਹ ਦੋਸ਼ੀ ਨੂੰ ਮੁਆਫ ਕਰਨ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋਵੇਗੀ। ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਲਪਨਾ

ਦੇ ਕਾਰਨ, ਇਸ ਨੂੰ ਉਸੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਪੂਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰਿਹਾ ਹੋਵੇ, ਅਤੇ ਉਚਿਤ ਸਜ਼ਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਉਪਰੋਕਤ ਚਰਚਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਐਕਟ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਪ੍ਰਬੰਧ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਦੇ ਰਾਹ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦੇ ਅਤੇ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਧਾਰਾ 4 (6) ਅਤੇ ਨਿਯਮ 34.3 ਵਿੱਚ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਂ ਅੰਸ਼ਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜ਼ਬਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਨੁਕਸਾਨ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਵੀ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਬੰਧਤ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ, 1972 ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਦਾਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੁੰਦੇ ਹੀ ਜਾਂਚ ਖਤਮ ਹੋ ਜਾਵੇਗੀ। ਅਸੀਂ ਦੁਹਰਾਉਂਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਇਹ ਐਕਟ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਜਾਂਚ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਦਾ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਇਹ ਕੀਤੇ ਗਏ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਂ ਅੰਸ਼ਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਜਾਂ ਜ਼ਬਤ ਕਰਨ' ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਲਗਾਈਆਂ ਜਾਣ ਵਾਲੀਆਂ ਸਜ਼ਾਵਾਂ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਦਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਸੀਡੀਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 34.2 ਅਤੇ 34.3 ਦੀ ਥਾਂ ਨਹੀਂ ਲੈਂਦਾ। ਧਾਰਾ 4 (6) (ਏ) ਦੇ ਤਹਿਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਨੁਕਸਾਨ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਅਤੇ ਧਾਰਾ 4 (6) (ਬੀ) ਦੇ ਤਹਿਤ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਂ ਅੰਸ਼ਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਨੂੰ ਜ਼ਬਤ ਕਰਨ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 4 (6) ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਨਿਯਮ 34.2 ਅਤੇ 34.3 ਦੁਆਰਾ ਅੱਗੇ ਵਧਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਜੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕੋਈ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ, ਤਾਂ ਧਾਰਾ 4 (6) ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਅਸਫਲ ਹੋ ਜਾਵੇਗਾ। ਗਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ, 1972 ਦੀ ਧਾਰਾ 4 (1) ਅਤੇ 4 (6) ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਉਦੇਸ਼ਪੂਰਨ ਵਿਆਖਿਆ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਅਤੇ ਲਗਾਈ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਸਜ਼ਾ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਰੋਕਣਾ ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਨਜਿੱਠਿਆ ਜਾਣ ਵਾਲਾ ਵਿਸ਼ਾ ਨਹੀਂ ਹੈ।

10.32 ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸੀ. ਡੀ. ਏ. ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 34.2 ਅਤੇ 34.3 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਉਸੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਸਮੇਤ ਉਚਿਤ ਸਜ਼ਾ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਂ ਅੰਸ਼ਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਨੂੰ ਜ਼ਬਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਲਗਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਆਰਥਿਕ ਨੁਕਸਾਨ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ।

11. ਉਪਰੋਕਤ ਅਤੇ ਉੱਪਰ ਦੱਸੇ ਕਾਰਨਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਅਤੇ ਰਾਮ ਲਾਲ ਭਾਸਕਰ (ਉਪਰੋਕਤ) ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਤਿੰਨ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਅਤੇ ਸਾਡੇ ਉਪਰੋਕਤ ਸਿੱਟਿਆਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਇਹ ਨਿਰੀਖਣ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ (1) ਅਪੀਲਕਰਤਾ-ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਦੌਰਾਨ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ, ਅਤੇ (2) ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਅਥਾਰਟੀ ਕੋਲ ਬਚਾਅ ਪੱਖ 'ਤੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ/ਵੱਡੇ ਜੁਰਮਾਨੇ ਦਾ ਜੁਰਮਾਨਾ ਲਗਾਉਣ ਦੀਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਹਨ, ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਹੁੰਦੇ ਹੋਏ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ।

ਇਨ੍ਹਾਂ ਹਾਲਤਾਂ ਵਿੱਚ, ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਵਿਵਾਦਪੂਰਨ ਫੈਸਲੇ ਅਤੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਅਤੇ ਇਹ ਰੱਦ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਅਤੇ ਰੱਦ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ ਅਤੇ ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ ਇਸ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕੰਟਰੋਲਰ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ-ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਜਲਦੀ ਤੋਂ ਜਲਦੀ ਅਤੇ ਅੱਜ ਤੋਂ ਚਾਰ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਅੰਦਰ ਅੰਦਰ ਪੂਰਾ ਕਰੇ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਅਤੇ ਗੁਣਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਉਚਿਤ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕਰੇ ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ, 1972 ਦੀ ਧਾਰਾ 4 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (6) ਅਤੇ ਸੀਡੀਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 34.3 ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਜਾਏਗੀ। ਮੌਜੂਦਾ ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਮਾਮਲੇ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਹਾਲਤਾਂ ਵਿੱਚ, ਖਰਚਿਆਂ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਆਦੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ।

ਰਾਸਟੋਗੀ, ਜੇ.

1. ਮੈਨੂੰ ਆਪਣੇ ਭਰਾ ਜੇ. ਸ਼ਾਹ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਸਤਾਵਿਤ ਵਿਸਤ੍ਰਿਤ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਦੇਖਣ ਦਾ ਸਨਮਾਨ ਮਿਲਿਆ। ਸਾਡੇ ਵਿਚਾਰ ਲਈ ਦੋ ਕਾਨੂੰਨੀ ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਉਠਾਏ ਗਏ ਹਨ (i) ਕੀ ਮਾਲਕ ਲਈ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਆਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਸ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਦੇ ਕਾਰਨ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਨੂੰ ਰੋਕ ਸਕੇ ਅਤੇ (ii) ਕੀ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਅਥਾਰਟੀ ਲਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਜੁਰਮਾਨਾ ਲਗਾਉਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਹੈ।

2. ਹਾਲਾਂਕਿ ਮੈਂ ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਨੰਬਰ 'ਤੇ ਇੱਕ ਵਿਚਾਰ ਨਾਲ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਹਿਮਤ ਹਾਂ। (i) ਕੋਲ ਇੰਡੀਆ ਐਗਜ਼ੀਕਿਊਟਿਵਜ਼ ਕੰਡਕਟ ਡਿਸਿਪਲੀਨ ਐਂਡ ਅਪੀਲ ਰੂਲਜ਼, 1978 ਦੇ ਨਿਯਮ 34.3 ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ (ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ "ਰੂਲਜ਼ 1978" ਵਜੋਂ ਜਾਣਿਆ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ) ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਦੌਰਾਨ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ/ਸੁਪਰਐਨੂਏਸ਼ਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਗ੍ਰੈਚੂਟੀ ਰੋਕਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਉੱਤੇ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਮਨਾਉਣ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰੱਥ (ii).

3. ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਜਨਮ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਤੱਥ ਮੇਰੇ ਵਿਦਵਾਨ ਭਰਾ ਸ਼ਾਹ ਜੇ. ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਬਹੁਤ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਤੱਕ ਦੱਸੇ ਗਏ ਹਨ। ਇਸ ਲਈ, ਮੈਂ ਇਸ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਇਸ ਹੱਦ ਤੱਕ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ ਇੱਕ ਵਾਰ ਫਿਰ ਇਸ ਨੂੰ ਦੁਹਰਾਉਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਮੰਨਦਾ।

4. ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਮੈਟਰਿਕਸ ਵੱਲ ਵਧਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਨਿਯਮ, 1978 ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣਾ ਉਚਿਤ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ।

5. ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਸਕੀਮ, 1978, ਜਿਸ ਨਾਲ ਅਸੀਂ ਇਸ ਵੇਲੇ ਸਬੰਧਤ ਹਾਂ, ਦੀ ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਦੋ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਜਸਵੰਤ ਸਿੰਘ ਗਿੱਲ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤ ਕੋਕਿੰਗ ਕੋਲ ਲਿਮਟਿਡ ਅਤੇ ਹੋਰ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਦੋ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਂਚ ਵੱਲੋਂ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਦੋ ਹੋਰ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਂਚ ਅੱਗੇ ਤੁਰੰਤ ਵਿਚਾਰ ਲਈ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਅਤੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਵਿਚਾਰ ਸੀ ਕਿ ਜਸਵੰਤ ਸਿੰਘ ਗਿੱਲ (ਉਪਰੋਕਤ) ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਦੇ ਜੁਰਮਾਨੇ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਾ ਮੁੱਦਾ ਨਾ ਤਾਂ ਉਠਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਇਸ ਉੱਤੇ ਕੋਈ ਸਿੱਧੀ ਚਰਚਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਸਟੇਟ ਬੈਂਕ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਆਫੀਸਰਜ਼ ਸਰਵਿਸ ਰੂਲਜ਼, 1992 ਦੇ ਦੱਸੇ ਗਏ ਪੈਰੀ ਮੈਟੀਰੀਆ ਰੂਲ 19 (3) ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਤਿੰਨ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਂਚ ਵੱਲੋਂ ਸਟੇਟ ਬੈਂਕ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਬਨਾਮ ਰਾਮ ਲਾਲ ਭਾਸਕਰ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਜਸਵੰਤ ਸਿੰਘ ਗਿੱਲ (ਉਪਰੋਕਤ) ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਹੋਈ ਚਰਚਾ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਦੋ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਂਚ ਦਾ ਵਿਚਾਰ ਸੀ ਕਿ ਕੀ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਅਥਾਰਟੀ ਕੋਲ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਦੇ ਜੁਰਮਾਨੇ ਲਗਾਉਣ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਹਨ ਜਾਂ

6. ਸੰਖੇਪ ਵਿੱਚ ਦੱਸੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਤੱਥ ਇਹ ਹਨ ਕਿ ਪਹਿਲਾ ਜਵਾਬਦੇਹ 17 ਫਰਵਰੀ, 2006 ਤੋਂ ਮੁੱਖ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ (ਉਤਪਾਦਨ) ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ ਅਤੇ ਜਦੋਂ ਉਹ ਆਪਣੀ ਡਿਊਟੀ ਨਿਭਾਉਣ ਵਿੱਚ ਕਥਿਤ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਲਈ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸੀ, ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ 1 ਅਕਤੂਬਰ, 2007 ਨੂੰ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੇ ਲੇਖ ਦੇ ਨਾਲ ਇੱਕ ਮੈਮੋ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਦੋਸ਼ੀ ਦੀ ਉਮਰ ਦੇ ਕਾਰਕ ਨੂੰ ਪਾਸ ਕਰਨ 'ਤੇ ਕੋਈ ਰੋਕ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ ਸੀ ਅਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ' ਤੇ, ਉਹ 31 ਜੁਲਾਈ, 2010 ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋ ਗਿਆ ਸੀ। ਰਿਕਾਰਡ ਤੋਂ ਇਹ ਖੁਲਾਸਾ ਹੋਇਆ ਹੈ ਕਿ ਜਾਂਚ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੇ 25 ਮਾਰਚ, 2009 ਨੂੰ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਜਾਂਚ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਸੀ ਪਰ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅਥਾਰਟੀ ਵੱਲੋਂ ਕੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਇਸ ਬਾਰੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ। ਇੱਕ ਅਨੁਮਾਨ ਲਗਾਇਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਜਾਂਚ ਦਾ ਭਵਿੱਖ ਅਜੇ ਵੀ ਨਿਯਮ, 1978 ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਦੇ ਤਹਿਤ ਨਿਰਧਾਰਤ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਅਨੁਸਾਰ ਆਪਣਾ ਫੈਸਲਾ ਲੈਣ ਲਈ ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਕੋਲ ਲੰਬਿਤ ਹੈ।

7. ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਮਹਾਨਦੀ ਕੋਲਫੀਲਡਜ਼ ਲਿਮਟਿਡ ਕੋਲ ਇੰਡੀਆ ਲਿਮਟਿਡ ਦੀ ਇੱਕ ਸਬਸਿਡੀ ਵਾਲੀ ਕੰਪਨੀ ਹੈ, ਜੋ ਕੰਪਨੀ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਰਜਿਸਟਰਡ ਇੱਕ ਸਰਕਾਰੀ ਮਲਕੀਅਤ ਵਾਲੀ ਕੰਪਨੀ ਹੈ ਅਤੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 12 ਦੇ ਅਰਥ ਦੇ ਅੰਦਰ ਇੱਕ ਰਾਜ ਹੈ ਅਤੇ ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 226 ਦੇ ਤਹਿਤ ਰਿੱਟ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਲਈ ਯੋਗ ਹੈ। ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨ ਬਣਾਈ ਰੱਖਣ ਲਈ, ਕੋਲ ਇੰਡੀਆ ਲਿਮਟਿਡ (ਸੀ. ਏ. ਐੱਲ.) ਦੇ ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਬੋਰਡ ਦੀ 24 ਫਰਵਰੀ, 1978 ਨੂੰ ਹੋਈ ਆਪਣੀ ਮੀਟਿੰਗ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਨਾਲ, ਕੋਲ ਇੰਡੀਆ ਐਗਜ਼ੀਕਿਊਟਿਵ ਕੰਡਕਟ, ਅਨੁਸ਼ਾਸਨ ਅਤੇ ਅਪੀਲ ਨਿਯਮ, 1978 ਨਾਮਕ ਇਹ ਨਿਯਮ ਤਿਆਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ ਅਤੇ ਇਹ ਕੋਲ ਇੰਡੀਆ ਲਿਮਟਿਡ ਅਤੇ ਇਸ ਦੀਆਂ ਸਹਾਇਕ ਕੰਪਨੀਆਂ ਦੇ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਐਗਜ਼ੀਕਿਊਟਿਵ ਕਾਡਰ ਸਕੇਲਾਂ ਵਿੱਚ ਅਹੁਦਿਆਂ 'ਤੇ ਬੈਠੇ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਅਜਿਹੇ ਹੋਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸਮੇਂ-ਸਮੇਂ' ਤੇ ਨੋਟੀਫਾਈ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। (ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਐਕਟ, 1972 ਵਜੋਂ ਜਾਣਿਆ ਜਾਵੇਗਾ)।

8. ਨਿਯਮ, 1978 ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਨਾ ਸਿਰਫ ਕਾਰਜਕਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਕਰਤੱਵਾਂ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਬਲਕਿ ਕਿਸੇ ਵੀ ਐਕਟ ਜਾਂ ਭੁੱਲ ਜਾਂ ਕਮਿਸ਼ਨ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੀ

ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਅਧਿਆਇ II ਦੇ ਤਹਿਤ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਜੇ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਤੱਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਭਾਉਣ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਿ ਉਹ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਨਿਯਮ, 1978 ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਦੇ ਅਧਿਆਇ IV ਦੇ ਤਹਿਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

9. ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਯੋਜਨਾ, 1978 ਇੱਕ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ ਜਿਸ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 29 ਅਤੇ ਨਿਯਮ 31 ਦੇ ਤਹਿਤ ਮਾਮੂਲੀ/ਵੱਡੇ ਜੁਰਮਾਨੇ ਲਗਾਉਣ ਲਈ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਕੁਝ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 29,30 ਜਾਂ 31 ਵਿੱਚ ਨਿਯਮਿਤ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ, ਅਥਾਰਟੀ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 34.1 ਦੇ ਖੰਡ (i) ਤੋਂ (iii) ਦੇ ਤਹਿਤ ਦਰਸਾਈਆਂ ਗਈਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਨਿਯਮ 27 ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਈਆਂ ਗਈਆਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਜੁਰਮਾਨੇ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਸ਼ਬਦ 'ਕਰਮਚਾਰੀ' ਅਤੇ ਨਿਯਮ 27 (ਜੁਰਮਾਨੇ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ) ਅਤੇ ਨਿਯਮ 34.1,34.2 ਅਤੇ 34.3 ਨੂੰ ਉਦੇਸ਼ ਅਤੇ ਬੁਨਿਆਦੀ ਢਾਂਚੇ ਲਈ ਢੁਕਵਾਂ ਮੰਨਣਾ ਉਚਿਤ ਹੋਵੇਗਾ:- 3 (ਐੱਫ) 'ਕਰਮਚਾਰੀ' ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਕਾਡਰ ਸਕੇਲਾਂ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਅਹੁਦਾ ਰੱਖਣ ਵਾਲਾ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜਾਂ ਕੰਪਨੀ ਦੁਆਰਾ ਸੂਚਿਤ ਕੋਈ ਹੋਰ ਵਿਅਕਤੀ, ਜੇ ਅਜਿਹਾ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜਾਂ ਵਿਅਕਤੀ ਕੰਪਨੀ ਦੁਆਰਾ ਪੂਰੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ ਡੈਪੂਟੇਸ਼ਨ' ਤੇ ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਜਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਮੂਲ ਸੰਗਠਨਾਂ ਵਿੱਚ ਉਨ੍ਹਾਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਹੁੰਦੇ ਰਹਿਣਗੇ, ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਡੈਪੂਟੇਸ਼ਨ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਅੰਤਮ ਰੂਪ ਦੇਣ ਦੇ ਸਮੇਂ ਸੈਟਲ ਕੀਤੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ।

27.0 ਸਜ਼ਾ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ

27.1 ਹੇਠ ਦਿੱਤੇ ਜੁਰਮਾਨੇ, ਚੰਗੇ ਅਤੇ ਕਾਫ਼ੀ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ, ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉੱਤੇ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ

2011 (10) ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ 249

ਲਈ ਲਗਾਏ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਅਰਥਾਤ. :

(i) ਛੋਟੀਆਂ ਸਜ਼ਾਵਾਂ

(ਓ) ਸੰਜਮ;

(ਅ) ਵਾਧੇ ਨੂੰ ਰੋਕਣਾ, ਸੰਚਤ ਪ੍ਰਭਾਵ ਦੇ ਨਾਲ ਜਾਂ ਬਿਨਾਂ;

(ਏ) ਤਰੱਕੀ ਰੋਕਣਾ; ਅਤੇ

(ਸ) ਲਾਪਰਵਾਹੀ ਜਾਂ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਜਾਂ ਟਰੱਸਟ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਕੇ ਕੰਪਨੀ ਨੂੰ ਹੋਏ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿੱਤੀ ਨੁਕਸਾਨ ਦੇ ਪੂਰੇ ਜਾਂ ਹਿੱਸੇ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਤੋਂ ਮੁਡ਼ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨਾ (ਨਿਯਮ 27.1 (i) (ਡੀ) ਸੀ. ਆਈ. ਐਲ. ਓ. ਐਮ. ਨੰ. ਸੀਆਈਐੱਲ/ਸੀ-5ਏ (vi)/50774/ਸੀਡੀਏ/184 ਮਿਤੀ 23.11.05)

(ii) ਵੱਡੇ ਜੁਰਮਾਨੇ

(ਓ) ਟਾਈਮ ਸਕੇਲ ਵਿੱਚ ਹੇਠਲੇ ਗ੍ਰੇਡ ਜਾਂ ਪੋਸਟ ਜਾਂ ਪੜ੍ਹਾਅ ਵਿੱਚ ਕਮੀ;

ਨੋਟ ਕਰੋਃ

ਕਟੌਤੀ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਵਾਲੀ ਅਥਾਰਟੀ ਇਹ ਦੱਸੇਗੀ ਕਿ ਇਹ ਕਿਸ ਮਿਆਦ ਲਈ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਹੈ ਅਤੇ ਕੀ, ਉਸ ਮਿਆਦ ਦੀ ਮਿਆਦ ਖਤਮ ਹੋਣ 'ਤੇ, ਇਹ ਭਵਿੱਖ ਦੇ ਵਾਧੇ ਨੂੰ ਮੁਲਤਵੀ ਕਰਨ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰੇਗੀ ਜਾਂ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰੇਗੀ ਅਤੇ ਜੇ ਅਜਿਹਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਕਿਸ ਹੱਦ ਤੱਕ।

(ਅ) ਲਾਜ਼ਮੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ;

(ਏ) ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣਾ; ਅਤੇ

(ਸ) ਬਰਖਾਸਤਗੀ।

ਨੋਟ 1

ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣਾ ਕੋਲ ਇੰਡੀਆ ਲਿਮਟਿਡ ਅਤੇ ਇਸ ਦੀਆਂ ਸਹਾਇਕ ਕੰਪਨੀਆਂ ਵਿੱਚ ਭਵਿੱਖ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਲਈ ਅਯੋਗਤਾ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ ਜਦੋਂ ਕਿ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਭਵਿੱਖ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਲਈ ਅਯੋਗ ਬਣਾ ਦਿੰਦੀ ਹੈ।

34.0 ਕੁਝ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ

34.1 ਨਿਯਮ 29 ਜਾਂ 30 ਜਾਂ 31 ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕਿਸੇ ਵੀ ਚੀਜ਼ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਅਥਾਰਟੀ ਨਿਯਮ 27 ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਿਸੇ ਵੀ ਜੁਰਮਾਨੇ ਨੂੰ ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈਃ

(i) ਜਿੱਥੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਅਪਰਾਧਿਕ ਦੋਸ਼ ਵਿੱਚ, ਜਾਂ ਨਿਆਂਇਕ ਮੁਕੱਦਮੇ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਏ ਤੱਥਾਂ ਜਾਂ ਸਿੱਟਿਆਂ ਦੇ ਅਧਾਰ ਤੇ ਦੋਸ਼ੀ ਠਹਿਰਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ; ਜਾਂ (ii) ਜਿੱਥੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਦੁਆਰਾ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੇ ਢੰਗ ਨਾਲ ਜਾਂਚ ਕਰਨਾ ਵਾਜਬ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਵਹਾਰਕ ਨਹੀਂ ਹੈ; ਜਾਂ (iii) ਜਿੱਥੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੰਪਨੀ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੇ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ, ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੇ ਢੰਗ ਨਾਲ ਕੋਈ ਜਾਂਚ ਕਰਨਾ ਸਮੀਚੀਨ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਪਰੋਕਤ ਖੰਡ (i) ਦੇ ਅਧੀਨ ਕੋਈ ਆਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਲਗਾਏ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਪ੍ਰਸਤਾਵਿਤ ਜੁਰਮਾਨੇ ਦੀ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਕਰਨ ਦਾ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ, ਜੇ ਸਥਾਪਿਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜਦੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੀ

ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ, ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਆਪਣੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਉਸ ਦੇ ਪੁਨਰ-ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੌਰਾਨ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਅੰਤਮ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਬਾਅਦ,

ਜਿਸ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਨੂੰ ਉਸੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਸੀ, ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

34.3 ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਦੇ ਦੌਰਾਨ, ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਅਥਾਰਟੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਨੂੰ ਰੋਕ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਕੰਪਨੀ ਨੂੰ ਹੋਏ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿੱਤੀ ਨੁਕਸਾਨ ਦੇ ਪੂਰੇ ਜਾਂ ਹਿੱਸੇ ਦੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਤੋਂ ਵਸੂਲੀ ਦਾ

ਆਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਲਈ, ਜੇ ਉਹ ਅਪਰਾਧਾਂ/ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਦੋਸ਼ੀ ਹਨ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ, 1972 ਦੀ ਧਾਰਾ 4 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (6) ਵਿੱਚ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਜਾਂ ਲਾਪਰਵਾਹੀ ਦੁਆਰਾ ਕੰਪਨੀ ਨੂੰ ਵਿੱਤੀ ਨੁਕਸਾਨ ਪਹੁੰਚਾਇਆ ਹੈ, ਆਪਣੀ ਸੇਵਾ ਦੇ ਦੌਰਾਨ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਡੈਪੂਟੇਸ਼ਨ 'ਤੇ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੇਵਾ ਜਾਂ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਮੁੜ ਰੁਜ਼ਗਾਰ' ਤੇ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ।

ਹਾਲਾਂਕਿ, ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ, 1972 ਦੀ ਧਾਰਾ 7 (3) ਅਤੇ 7 (3ਏ) ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਦੇਰੀ ਨਾਲ ਭੁਗਤਾਨ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਜੇਕਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਬਰੀ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

(ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ)

10. ਨਿਯਮ 1978 ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਦੇ ਨਿਯਮ 29 ਜਾਂ 31 ਦੇ ਤਹਿਤ ਨਿਰਧਾਰਤ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਮਾਮੂਲੀ/ਵੱਡੇ ਜੁਰਮਾਨੇ ਲਗਾਉਣ ਲਈ ਅਪਣਾਈ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਕੁਝ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਯਮ 34 ਦੇ ਤਹਿਤ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਨਿਯਮ 34.1 ਨੂੰ ਇੱਕ ਗੈਰ-ਅਸਥਾਈ ਧਾਰਾ ਨਾਲ ਜੋੜਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 29 ਜਾਂ 31 ਅਧੀਨ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਧਾਰਾ (i) ਤੋਂ (iii) ਅਧੀਨ ਦਰਸਾਈਆਂ ਗਈਆਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਿ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 27 ਅਧੀਨ ਨਿਰਧਾਰਤ ਜੁਰਮਾਨੇ ਲਗਾਏ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਉਸੇ ਸਮੇਂ, ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਜਾਂਚ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਤੱਕ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਦੋਸ਼ੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ, ਨਿਯਮ 34.2 ਦੇ ਤਹਿਤ ਇੱਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਅਜਿਹੀਆਂ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਨੂੰ ਉਸੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕੇ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਦੋਸ਼ੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸਾਰੇ ਵਿਹਾਰਕ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਨਿਯਮ 34.3 ਦੀ ਸਹਾਇਤਾ ਨਾਲ ਜੋ ਨਿਯਮ 34.2 ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਮੌਜੂਦ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ, ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਦੌਰਾਨ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਨੂੰ ਰੋਕ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਕੰਪਨੀ ਨੂੰ ਹੋਏ ਪੂਰੇ ਜਾਂ ਕੁਝ ਹਿੱਸੇ ਦੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਤੋਂ ਵਸੂਲੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਰੋਕ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਦੇ ਨਾਲ ਹੀ, ਜੇਕਰ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਜਾਂਚ ਵਿੱਚ ਦੋਸ਼ੀ ਕਰਮਚਾਰੀ

ਨੂੰ ਬਰੀ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਐਕਟ, 1972 ਦੀ ਧਾਰਾ 7 (3) ਅਤੇ 7 (3ਏ) ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਦੇਰੀ ਨਾਲ ਭੁਗਤਾਨ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ।

11. ਐਲ. ਪੀ. ਏ. ਵਿੱਚ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਜਸਵੰਤ ਸਿੰਘ ਗਿੱਲ (ਉਪਰੋਕਤ) ਦੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕਰਦਿਆਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਤੱਕ ਆਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਉਹ ਇਸ ਫੈਸਲੇ ਤਹਿਤ ਬਚਾਅ ਪੱਖ ਨੂੰ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਰਕਮ ਜਾਰੀ ਕਰਨ।

12. ਇਹ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਤੈਅ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਲਾਭ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਲੰਬੀ ਅਤੇ ਸ਼ਾਨਦਾਰ ਸੇਵਾ ਲਈ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਕੀਮਤ ਦੇ ਜਾਂ ਸਿਰਫ਼ ਵਰਦਾਨ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ, ਇਹ ਉਸ ਨੂੰ ਸਮਰਪਿਤ ਅਤੇ ਸਮਰਪਿਤ ਕੰਮ ਲਈ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਐਕਟ, 1972 ਸੈਕਸ਼ਨ 4 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (6) ਦੇ ਤਹਿਤ ਇਸ ਨੂੰ ਉਸ ਹੱਦ ਤੱਕ ਜ਼ਬਤ ਕਰਨ ਲਈ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਹੱਦ ਤੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਰਕਮ ਕਾਰਨ ਆਰਥਿਕ ਨੁਕਸਾਨ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

13. ਐਕਟ, 1972 ਦੀ ਧਾਰਾ 4 ਦੀਆਂ ਉਪ-ਧਾਰਾਵਾਂ (1) ਅਤੇ (6) ਇਸ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਸੰਬੰਧਤ ਹਨਃ-

"4. ਗਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ। - -

(1) ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਗ੍ਰੈਚੂਟੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।

'ਤੇ

ਉਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਸ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ

ਲਈ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਕੀਤੀ ਹੈ

ਨਹੀਂ

ਪੰਜ ਸਾਲ ਤੋਂ ਘੱਟ.-

(ਓ) ਆਪਣੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਉੱਤੇ, ਜਾਂ

(ਅ) ਆਪਣੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਜਾਂ ਅਸਤੀਫੇ ਉੱਤੇ, ਜਾਂ

(ਏ) ਦੁਰਘਟਨਾ ਜਾਂ ਬਿਮਾਰੀ ਕਾਰਨ ਉਸ ਦੀ ਮੌਤ ਜਾਂ ਅਪਾਹਜਤਾ 'ਤੇਃ

ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ ਪੰਜ ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿੱਥੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਮੌਤ ਜਾਂ ਅਪਾਹਜਤਾ ਕਾਰਨ ਹੋਈ ਹੋਵੇਃ

(2)...

(3)...

(4)...

(5)...

(6) ਉਪ-ਧਾਰਾ (1) ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਵੀ ਹੋਣ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ-(ਏ) ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ, ਜਿਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਕੰਮ ਲਈ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਜਾਣਬੁੱਝ ਕੇ ਭੁੱਲ ਜਾਂ ਲਾਪਰਵਾਹੀ ਜਿਸ ਨਾਲ ਮਾਲਕ ਦੀ ਜਾਇਦਾਦ ਨੂੰ ਕੋਈ ਨੁਕਸਾਨ ਜਾਂ ਨੁਕਸਾਨ ਜਾਂ ਨੁਕਸਾਨ ਹੋਇਆ ਹੈ, ਨੂੰ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਹੋਏ ਨੁਕਸਾਨ ਜਾਂ ਨੁਕਸਾਨ ਦੀ ਹੱਦ ਤੱਕ ਜ਼ਬਤ ਕਰ ਲਿਆ ਜਾਵੇਗਾ; (ਬੀ) ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦੇਣ ਯੋਗ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ [ਪੂਰੀ ਜਾਂ ਅੰਸ਼ਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜ਼ਬਤ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ]-(i) ਜੇ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਉਸ ਦੇ ਦੰਗਿਆਂ ਜਾਂ ਵਿਗਾੜਪੂਰਨ ਵਿਵਹਾਰ ਜਾਂ ਹਿੰਸਾ ਦੇ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਕੰਮ ਲਈ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ, ਜਾਂ (ii) ਜੇ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਕਿਸੇ ਅਜਿਹੇ ਕੰਮ ਲਈ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ ਜੋ ਨੈਤਿਕ ਪਤਨ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਅਪਰਾਧ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ, ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ ਅਜਿਹਾ ਅਪਰਾਧ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਉਸ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੋਵੇ।

14. ਕਿਸੇ ਅਪਰਾਧੀ ਵਿਰੁੱਧ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਨਾ ਸਿਰਫ ਉਸ ਵਿਰੁੱਧ ਲਗਾਏ ਗਏ ਦੋਸ਼ ਨੂੰ ਸਥਾਪਤ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਜੁਰਮਾਨਾ ਲਗਾਉਣਾ ਹੈ, ਬਲਕਿ ਮਾਮਲੇ ਦੀ ਸੱਚਾਈ ਨੂੰ ਦਰਜ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਅਜਿਹੀ ਜਾਂਚ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਨਾਲ ਵੀ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਸ ਅਰਥ ਵਿੱਚ, ਜਾਂਚ ਦਾ ਨਤੀਜਾ ਜਾਂ ਤਾਂ

ਉਸ ਦੇ ਸਟੈਂਡ ਨੂੰ ਸਥਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਜਾਂ ਸਹੀ ਸਾਬਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ, ਇਸ ਲਈ ਉਸ ਨੂੰ ਬਰੀ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਜੋ ਲੋੜੀਂਦਾ ਹੈ ਉਹ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਆਪਣੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਨਿਭਾਉਣ ਵਿੱਚ ਕੀਤੇ ਜਾ ਰਹੇ ਦੁਰਵਿਹਾਰ, ਜੇ ਕੋਈ ਹੋਵੇ, ਲਈ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਸਬੰਧਤ ਅਥਾਰਟੀ ਵੱਲੋਂ ਨਿਰਪੱਖ ਕਾਰਵਾਈ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਦੌਰਾਨ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋ ਗਿਆ ਹੋਵੇ, ਉਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਤੁਰੰਤ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸੰਬੰਧਤ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਨਿਯਮਾਂ, ਨਿਯਮ, 1978 ਦੇ ਤਹਿਤ ਨਿਰਧਾਰਤ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਨੂੰ ਅਪਣਾਉਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅਤੇ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਨਿਯਮ, 1978 ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਜਿਸ ਨਾਲ ਅਸੀਂ ਸਬੰਧਤ ਹਾਂ, ਨਾ ਤਾਂ ਅਪਮਾਨ ਵਿੱਚ ਹੈ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਐਕਟ, 1972 ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਹੈ।

15. ਇਹ ਵੀ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਤੈਅ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਏ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਰੁੱਧ ਜਾਂਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਯੋਜਨਾ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਸੇਵਾ ਦੇ ਨਿਯਮ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਾਰਕ ਹਨ ਕਿ ਕੀ ਅਤੇ ਕਿਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਜਾਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਏ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਰੁੱਧ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।

16. ਇਸ ਗੱਲ ਨੂੰ ਹੋਰ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿ ਜਿਹੜੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਨਿਭਾ ਰਹੇ ਸਨ, ਜੇਕਰ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ 'ਤੇ ਦੋਸ਼ੀ ਠਹਿਰਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਨਿਯਮ 27 ਦੇ ਤਹਿਤ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਮਾਮੂਲੀ/ਵੱਡੇ ਜੁਰਮਾਨੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਚੰਗੇ ਅਤੇ ਕਾਫ਼ੀ ਕਾਰਨ ਦਰਜ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਲਗਾਏ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਤੱਕ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ/ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਜਾਂਚ ਲੰਬਿਤ ਰਹਿਣ ਤੱਕ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਰੋਕਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇ ਐਕਟ 1972 ਦੀ ਧਾਰਾ 4 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (6) ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਅਪਰਾਧਾਂ/ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦੀ ਜਾਂਚ ਵਿੱਚ ਦੋਸ਼ੀ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਐਕਟ 1972 ਦੀ ਧਾਰਾ 4 ਦੇ ਤਹਿਤ ਉਸ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀਯੋਗ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਤੋਂ ਵਸੂਲੀ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਦੇ ਨਾਲ ਹੀ, ਜੇ ਉਸ ਨੂੰ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ/ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਬਰੀ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ

ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਐਕਟ, 1972 ਦੀ ਧਾਰਾ 7 (3) ਅਤੇ ਧਾਰਾ 7 (3 ਏ) ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਭੁਗਤਾਨ ਵਿੱਚ ਦੇਰੀ ਲਈ ਵਿਆਜ ਦੇ ਨਾਲ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ।

17. ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਮੇਰੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਜਿੱਥੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਉਦੋਂ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ ਜਦੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸੀ, ਪਰ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਇਸ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਦੌਰਾਨ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਇਆ, ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਨਿਯਮਾਂ, 1978 ਦੇ ਨਿਯਮ 34.2 ਦੇ ਤਹਿਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਅਤੇ ਉਸੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਸਮਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਗਲਪ ਮੰਨ ਕੇ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰਿਹਾ ਸੀ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਰਿਸ਼ਤਾ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਜਾਂਚ ਦੇ ਅੰਤ ਤੱਕ ਨਹੀਂ ਟੁੱਟਿਆ ਜਾਵੇਗਾ, ਪਰ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਜਾਂਚ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਤੱਕ ਨਿਯਮ 34.3 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਰੋਕ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਣ ਵਿੱਚ ਜੇ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਦੋਸ਼ੀ ਠਹਿਰਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਸਮਰੱਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਲਈ ਮਾਲੀ ਨੁਕਸਾਨ ਹੋਇਆ ਹੈ, ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਤੋਂ ਵਸੂਲੀ ਲਈ ਡਿਊਟੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਸੰਚਾਲਨ ਵਿੱਚ ਲਾਪਰਵਾਹੀ ਜਾਂ ਤਾਂ ਸਮੁੱਚੇ ਜਾਂ ਅੰਸ਼ਕ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਜ਼ਬਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਜਿਸ ਹੱਦ ਤੱਕ ਜੁਰਮਾਨੇ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਲਈ ਕੰਪਨੀ ਨੂੰ ਜੁਰਮਾਨੇ/ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ

18. ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਵੱਲੋਂ ਜਸਵੰਤ ਸਿੰਘ ਗਿੱਲ (ਉਪਰੋਕਤ) ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਗਟ ਕੀਤੇ ਗਏ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਜਵਾਬਦੇਹ ਲਈ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਦਾ ਜ਼ੋਰ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਹੈ ਕਿ ਐਕਟ, 1972 ਦੀ ਧਾਰਾ 4 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (6) ਦੇ ਤਹਿਤ ਗਰੈਚੁਇਟੀ ਨੂੰ ਰੋਕਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਕਥਿਤ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਜਾਂ ਲਾਪਰਵਾਹੀ ਲਈ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਆਪਣੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਤੱਵਾਂ ਦੇ ਸੰਚਾਲਨ ਦੌਰਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਪਰ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕਿਉਂਕਿ ਪਿਛੋਕੜ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਾਲ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਕੋਈ ਸਜ਼ਾ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ, ਅਥਾਰਟੀ ਗੈਰ-ਵਿਧਾਨਕ ਨਿਯਮਾਂ, 1978 ਦੀ ਆੜ ਵਿੱਚ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਦੇ ਸਮਰੱਥ ਨਹੀਂ ਹੈ।

19. ਮੇਰੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਪੇਸ਼ਕਾਰੀ ਇਸ ਕਾਰਨ ਗਲਤ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਯੋਗਤਾ ਸੇਵਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਸ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ 'ਤੇ ਐਕਟ, 1972 ਦੀ ਧਾਰਾ 4 (1) ਦੇ ਤਹਿਤ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਅਤੇ ਉਸ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਜਾਂ ਤਾਂ ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਜਾਂ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਜਾਂ ਅਸਤੀਫੇ ਜਾਂ ਦੁਰਘਟਨਾ ਜਾਂ ਬਿਮਾਰੀ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ

ਮੌਤ ਜਾਂ ਅਪਾਹਜਤਾ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਐਕਟ, 1972 ਦੀ ਧਾਰਾ 4 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (1) ਜਾਂ ਉਪ-ਧਾਰਾ (6) ਦੇ ਤਹਿਤ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸ਼ਬਦ 'ਸਮਾਪਤੀ' ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਸਬੰਧਾਂ ਦੇ ਟੁੱਟਣ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਹੈ ਅਤੇ ਧਾਰਾ 4 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (6) ਨੂੰ ਇੱਕ ਗੈਰ-ਅਸਥਾਈ ਧਾਰਾ ਨਾਲ ਜੋੜਿਆ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਦੋਸ਼ੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਜਾਣਬੁੱਝ ਕੇ ਗਲਤੀ ਜਾਂ ਲਾਪਰਵਾਹੀ ਦਾ ਦੋਸ਼ੀ ਠਹਿਰਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਜਿਸ ਨਾਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਕੰਪਨੀ ਦੀ ਜਾਇਦਾਦ ਨੂੰ ਕੋਈ ਨੁਕਸਾਨ ਜਾਂ ਨੁਕਸਾਨ ਜਾਂ ਤਬਾਹੀ ਹੋਈ ਹੈ।

20. 'ਸਮਾਪਤੀ' ਸ਼ਬਦ ਨੂੰ ਨਿਯਮ, 1978 ਦੇ ਨਿਯਮ 27 ਅਧੀਨ ਨਿਰਧਾਰਤ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਦੇ ਜੁਰਮਾਨੇ ਨਾਲ ਨਹੀਂ ਸਮਝਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਇਸ ਨੂੰ ਹੋਰ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਨ ਲਈ, ਨਿਯਮ, 1978 ਦੇ ਨਿਯਮ 27 ਦੇ ਤਹਿਤ ਠੋਸ ਜ਼ੁਰਮਾਨੇ ਦੀ ਅਨੁਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਗਟਾਵੇ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਕਮੀ, ਲਾਜ਼ਮੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ, ਬਰਖਾਸਤਗੀ, ਹਟਾਉਣ ਆਦਿ ਸਮੇਤ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਜ਼ੁਰਮਾਨੇ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੰਦੇ ਹਨ। ਅਤੇ ਸੰਭਵ ਤੌਰ ਉੱਤੇ ਸੇਵਾ ਕਰ ਰਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉੱਤੇ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸੱਚਮੁੱਚ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਏ ਦੋਸ਼ੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉੱਤੇ ਪਿਛੋਕੜ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਾਲ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 4 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (6) ਦੇ ਤਹਿਤ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸ਼ਬਦ 'ਸਮਾਪਤੀ' ਇੱਕ ਤਕਨੀਕੀ ਸ਼ਬਦ ਹੈ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਵਰਤਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਰਿਸ਼ਤਾ ਦੱਸੇ ਗਏ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦੇ ਕਾਰਨ ਟੁੱਟ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਅਰਥ ਵੱਖਰੇ ਹਨ।

21. ਕਈ ਵਾਰ 'ਸਮਾਪਤੀ' ਅਤੇ 'ਬਰਖਾਸਤਗੀ' ਨੂੰ ਸਮਾਨਾਰਥੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਪਰ 'ਸਮਾਪਤੀ' ਅਤੇ 'ਬਰਖਾਸਤਗੀ' ਵਿੱਚ ਅੰਤਰ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਕਾਰਨ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਭਵਿੱਖ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾ ਨੁਕਸਾਨ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਬੇਈਮਾਨੀ ਜਾਂ ਅਪਰਾਧਿਕਤਾ ਅਤੇ ਚਰਿੱਤਰ ਵਿੱਚ ਦੰਡ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਪਰ ਇਹ ਸਮਾਪਤੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਬਲੈਕ ਲਾਅ ਡਿਕਸ਼ਨਰੀ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ "ਸਮਾਪਤੀ" ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਸਬੰਧਾਂ ਦਾ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਟੁੱਟਣਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਨਿਯਮਾਂ, 1978 ਦੇ ਨਿਯਮ 34.2 ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਦੌਰਾਨ ਤੁਰੰਤ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਬਚਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਹ ਕਲਪਨਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ, ਜੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਹੁੰਦੇ ਹੋਏ ਸਥਾਪਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ

ਹੈ, ਨੂੰ ਲੰਬਿਤ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਜਿਸ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਉਸੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਲਪਨਾ ਦੁਆਰਾ, ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਰਿਸ਼ਤੇ ਨੂੰ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੇ ਸਿੱਟੇ ਵਜੋਂ ਸੀਮਤ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਦੋਸ਼ੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਦੇ ਅਧੀਨ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

22. ਮਹਾਰਾਸ਼ਟਰ ਰਾਜ ਬਨਾਮ ਐਮ.ਐਚ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਤਿੰਨ ਜੱਜ ਬੈਂਚ. ਮਜ਼ੂਮਦਾਰ ਨੇ ਬੰਬਈ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਕੰਡਕਟ, ਅਨੁਸ਼ਾਸਨ ਅਤੇ ਅਪੀਲ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਪੈਰੀ ਮੈਟੀਰੀਆ ਨਿਯਮ 188 ਅਤੇ 189 ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਅਤੇ ਪੈਰਾ 5 ਵਿੱਚ ਰੱਖੀਆਂ ਗਈਆਂ ਪਿਛਲੀਆਂ ਮਿਸਾਲਾਂ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰਃ -

"5. ਉਪਰੋਕਤ ਦੋ ਨਿਯਮ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਪੈਨਸ਼ਨ ਘਟਾਉਣ ਜਾਂ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੰਦੇ ਹਨ। ਨਿਯਮ 189 ਪੈਨਸ਼ਨ ਜਾਂ ਇਸ ਦੇ ਕਿਸੇ ਹਿੱਸੇ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਜਾਂ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੇ ਪੈਨਸ਼ਨਰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਹੁੰਦੇ ਹੋਏ ਜਾਂ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾ ਪੂਰੀ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਗੰਭੀਰ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦਾ ਦੋਸ਼ੀ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੀ ਗ੍ਰਾਂਟ ਅਤੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇਸ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣਾ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਚੰਗੇ ਆਚਰਣ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਚੰਗੇ ਆਚਰਣ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਤਸੱਲੀਬਖਸ਼ ਸੇਵਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੀ ਗ੍ਰਾਂਟ ਅਤੇ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਲਈ ਇੱਕ ਜ਼ਰੂਰੀ ਸ਼ਰਤ ਹੈ। ਨਿਯਮ 189 ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ ਉੱਤੇ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਲਈ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਹਿੱਸੇ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਜਾਂ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਉਸ ਨੇ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰਹਿੰਦੇ ਹੋਏ ਕੀਤਾ ਹੋਵੇ। ਇਹ ਨਿਯਮ ਅੱਗੇ ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਹਿੱਸੇ ਨੂੰ ਘਟਾਉਣ ਜਾਂ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਆਦੇਸ਼ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਪੈਨਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਬੰਬੇ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਕੰਡਕਟ, ਅਨੁਸ਼ਾਸਨ ਅਤੇ ਅਪੀਲ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 33 ਦੇ ਨੋਟ I ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਅਨੁਸਾਰ ਬਚਾਅ ਦਾ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ ਉਸ ਵਿਰੁੱਧ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਕੇ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨੂੰ ਘਟਾਉਣ ਜਾਂ ਰੋਕਣ ਦੀ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨੂੰ ਉਪਰੋਕਤ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੁਰੱਖਿਅਤ

ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਵੈਧਤਾ ਨੂੰ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਜਾਂ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਚੁਣੌਤੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਸ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀ ਨਾਲ, ਸਰਕਾਰ ਕੋਲ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨਯੋਗ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੀ ਰਕਮ ਨੂੰ ਘਟਾਉਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਹੈ। ਐੱਮ. ਨਰਸਿਮਹਾਚਰ ਬਨਾਮ ਮੈਸੂਰ ਰਾਜ [ਏ. ਆਈ. ਆਰ. 1960 ਐੱਸ. ਸੀ. 247: (1960) 1 ਐੱਸ. ਸੀ. ਆਰ. 981] ਅਤੇ ਉੱਤਰ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਰਾਜ ਬਨਾਮ ਬ੍ਰਹਮ ਦੱਤ ਸ਼ਰਮਾ [(1987) 2 ਐੱਸ. ਸੀ. ਸੀ. 179] ਵਿੱਚ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਜਾਂ ਘਟਾਉਣ ਲਈ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਅਧਿਕਾਰਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਮਾਨ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕੀਤੀ ਗਈ ਅਤੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਸਿਰਫ ਇਸ ਲਈ ਕਿ ਇੱਕ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ 'ਤੇ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ, ਉਹ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਅਤੇ ਲਾਪਰਵਾਹੀ ਜਾਂ ਵਿੱਤੀ ਬੇਨਿਯਮੀਆਂ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਤੋਂ ਬਚ ਨਹੀਂ ਸਕਦਾ ਜੋ ਉਸਨੇ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੌਰਾਨ ਕੀਤੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਸਰਕਾਰ ਇੱਕ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਜਾਂ ਘਟਾਉਣ ਦੀ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ।

23. ਇਸ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਯੂਕੋ ਬੈਂਕ ਐਂਡ ਓਰਸ ਵਿੱਚ ਹਾਲ ਹੀ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਬਨਾਮ ਰਾਜਿੰਦਰ ਸ਼ੰਕਰ ਸ਼ੁਕਲਾ 4 ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀਃ-"ਹਾਲਤਾਂ ਵਿੱਚ, ਸਾਨੂੰ ਬੈਂਕ ਦੁਆਰਾ ਦਾਇਰ ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਖਾਰਜ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਝਿਜਕ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਸ਼ੁਕਲਾ ਨੂੰ ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਸੀ।

(ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ)

24. ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਨੂੰ ਯੂਕੋ ਬੈਂਕ ਅਤੇ ਓਰਸ ਵਿੱਚ ਅੱਗੇ ਸਮਰਥਨ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਬਨਾਮ ਪ੍ਰਭਾਕਰ ਸਦਾਸ਼ਿਵ ਕਾਰਵਾਡੇ

ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰਃ -

"ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਸਾਰ ਅਤੇ ਸਾਰ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਕਿਸੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਰੁੱਧ ਉਸ ਦੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਉਸ ਦੀ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ ਜਾਰੀ ਰਹਿ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਪਰ 1979 ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 4 ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਠੋਸ ਜ਼ੁਰਮਾਨੇ ਵਿੱਚੋਂ ਕੋਈ ਵੀ, ਜਿਸ

ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ, ਇੱਕ ਅਧਿਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਸ ਉੱਤੇ ਲਗਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਸਾਨੂੰ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਅਥਾਰਟੀ ਵੱਲੋਂ 12.10.2004 ਨੂੰ ਉਸ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਰੱਖਣ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਝਿਜਕ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ 31.12.1993 ਨੂੰ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਏ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

(ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ)

25. ਯੂਕੋ ਬੈਂਕ ਅਤੇ ਹੋਰਾਂ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਦੋ ਜੱਜ ਬੈਂਚ। ਬਨਾਮ ਰਾਜਿੰਦਰ ਲਾਲ ਕਪੂਰ ਜਿਸ ਉੱਤੇ ਜਵਾਬਦੇਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਭਰਤਾ ਰੱਖੀ ਗਈ ਹੈ, ਇੱਕ ਅਜਿਹਾ ਮਾਮਲਾ ਸੀ ਜਿੱਥੇ ਦੋਸ਼ੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਉਸ ਕਥਿਤ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਸਪੱਸ਼ਟੀਕਰਨ ਮੰਗਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਜੋ ਉਸ ਨੇ ਆਪਣੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਤੱਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਭਾਉਣ ਵਿੱਚ ਕੀਤਾ ਸੀ ਪਰ ਚਾਰਜਸ਼ੀਟ ਬਿਨਾਂ ਸ਼ੱਕ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਵਿਚਾਰ ਲਈ ਉੱਠਿਆ ਸਵਾਲ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਕੀ ਅਪਰਾਧੀ ਤੋਂ ਮੰਗੀ ਗਈ ਸਪੱਸ਼ਟੀਕਰਨ ਨੂੰ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਾਂ ਇਸ ਨੂੰ ਉਦੋਂ ਹੀ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਯੂਕੋ ਬੈਂਕ ਅਧਿਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮ, 1979 ਦੇ ਨਿਯਮ 20 (3) (iii) ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਚਾਰਜਸ਼ੀਟ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਨਿਯਮ, 1979 ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕਿਹਾ ਕਿ ਘਰੇਲੂ ਜਾਂਚ ਉਦੋਂ ਹੀ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਦੋਸ਼ੀ ਨੂੰ ਚਾਰਜਸ਼ੀਟ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਕਿਉਂਕਿ ਚਾਰਜਸ਼ੀਟ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਦੋਸ਼ੀ ਵਿਰੁੱਧ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਖਰਾਬ ਹੋ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿਰੁੱਧ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

26. ਰਾਮ ਲਾਲ ਭਾਸਕਰ ਅਤੇ ਅਨਰ ਵਿੱਚ ਫੈਸਲਾ। (ਉਪਰੋਕਤ) ਜਿਸ ਉੱਤੇ ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਭੇਜਣ ਲਈ ਭਰੋਸਾ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਉਸ ਮਾਮਲੇ ਦੇ ਤਤਕਾਲ ਤੱਥਾਂ ਵਿੱਚ ਇਸ ਕਾਰਨ ਕੋਈ ਸਹਾਇਤਾ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ ਕਿ ਇਹ ਇੱਕ ਅਜਿਹਾ ਮਾਮਲਾ ਸੀ ਜਿੱਥੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਵਿਚਾਰ ਲਈ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਸਵਾਲ ਉਠਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਕੀ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਅਥਾਰਟੀ ਦੇ ਸਿੱਟੇ ਦੀ ਮੁੜ ਪ੍ਰਸ਼ੰਸਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਜਾਇਜ਼ ਸੀ ਜਿਸ ਨੂੰ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 226 ਦੇ ਤਹਿਤ ਨਿਆਂਇਕ ਸਮੀਖਿਆ ਦੇ ਆਪਣੇ ਸੀਮਤ ਦਾਇਰੇ ਦੇ ਅੰਦਰ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ ਇੱਕ ਠੋਸ ਸਬੂਤ ਦੁਆਰਾ

ਸਮਰਥਨ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਪੜਾਅ 'ਤੇ, ਦੋਸ਼ੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਇੱਕ ਪਾਸਿੰਗ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਜਾਂਚ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਤੱਕ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋ ਗਿਆ ਸੀ, ਇਸ ਲਈ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਸਟੇਟ ਬੈਂਕ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਆਫੀਸਰਜ਼ ਸਰਵਿਸ ਰੂਲਜ਼, 1992 ਦੇ ਨਿਯਮ 19 (3) ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਲੈਂਦਿਆਂ, ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਪੈਰਾ 9 ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਕਿ ਜੇ ਕਿਸੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਸੇਵਾ ਛੱਡਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਉਸ ਵਿਰੁੱਧ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਤਾਂ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਅਥਾਰਟੀ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਸਮਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਆਪਣੀ ਮਰਜ਼ੀ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦੀ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਅਧਿਕਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਬਣਿਆ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ ਪਰ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਦੋਸ਼ੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕਿਸ ਕਿਸਮ ਦਾ ਠੇਸ ਜੁਰਮਾਨਾ ਲਗਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਇਸ ਦਾ ਜਵਾਬ ਨਹੀਂ ਮਿਲਦਾ।

ਤਤਕਾਲ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸਵਾਲ ਉਠਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਨਿਯਮ, 1978 ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਦੇ ਨਿਯਮ 27 ਦੇ ਤਹਿਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕੋਈ ਹੋਰ ਠੇਸ ਸਜ਼ਾ ਦੋਸ਼ੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਜਿਸ ਉੱਤੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਰਾਮ ਲਾਲ ਭਾਸਕਰ ਅਤੇ ਏ. ਐੱਨ. ਆਰ. ਵਿੱਚ ਵਿਚਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਉਪਰੋਕਤ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ.

27. ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਜਿਸ ਉੱਤੇ ਧਿਆਨ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਨਿਯਮ, 1978 ਦੀ ਯੋਜਨਾ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਬਿਨਾਂ ਸ਼ੱਕ ਇੱਕ ਬੰਧਨਕਾਰੀ ਸ਼ਕਤੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਚੁਣੌਤੀ ਅਧੀਨ ਵਿਸ਼ਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਭੁਗਤਾਨ ਐਕਟ, 1972 ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਦਾ ਨਾ ਤਾਂ ਅਪਮਾਨ ਹੈ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਉਲੰਘਣਾ ਹੈ, ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ। ਮੈਨੂੰ ਇਹ ਮੰਨਣ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਝਿਜਕ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਨਿਯਮ 27 ਦੇ ਅਧੀਨ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਜੁਰਮਾਨੇ ਦੀ ਅਨੁਸੂਚੀ ਦੇ ਤਹਿਤ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਠੇਸ ਜੁਰਮਾਨੇ ਇੱਕ ਅਪਰਾਧੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਹੁੰਦੇ ਹੋਏ ਦਿੱਤੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਪਰ ਜੇ ਦੋਸ਼ੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਜਾਂਚ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਨਿਯਮ 27 ਦੇ ਤਹਿਤ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਠੇਸ ਜੁਰਮਾਨੇ ਵਿੱਚੋਂ ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਕੋਈ ਵੀ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਪਿਛੋਕੜ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਾਲ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਉਪਲਬਧ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਪਰ ਉਸੇ ਸਮੇਂ ਗਰੈਚੁਟੀ ਜ਼ਬਤ ਕਰਨ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਜੇ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਜਾਂ ਲਾਪਰਵਾਹੀ

ਲਈ ਦੋਸ਼ੀ ਠਹਿਰਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਨੁਕਸਾਨ ਜਾਂ ਆਰਥਿਕ ਨੁਕਸਾਨ ਪਹੁੰਚਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਐਕਟ, 1972 ਦੀ ਧਾਰਾ 4 ਦੀ ਉਪ ਧਾਰਾ (6) ਦੇ ਨਾਲ ਪੜ੍ਹੇ ਗਏ ਨਿਯਮ 1978 ਦੇ ਨਿਯਮ 34.3 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਅਪਰਾਧੀ ਨੂੰ ਲਗਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇ ਦੋਸ਼ੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸਜ਼ਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ 7 (ਏ) ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚ ਭੁਗਤਾਨ ਵਿੱਚ ਦੇਰੀ ਲਈ ਗਰੈਚੁਟੀ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਬਣ ਗਿਆ ਅਤੇ (ਏ) ਐਕਟ, 1972 ਦੀ ਧਾਰਾ 3 ਦੇ 28. ਸੰਖੇਪ ਵਿੱਚ, ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਦਾ ਮੇਰਾ ਸਿੱਟਾ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈਃ- ਕੀ? 1-ਕੀ ਮਾਲਕ ਲਈ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਇਹ ਇਜਾਜ਼ਤ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਉਸ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਕਾਰਨ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਨੂੰ ਰੋਕ ਸਕੇ?

ਉੱਤਰ. ਮੈਂ ਭਰਾ ਜਸਟਿਸ ਸ਼ਾਹ ਵੱਲੋਂ ਪ੍ਰਗਟ ਕੀਤੇ ਗਏ ਵਿਚਾਰ ਨਾਲ ਸਹਿਮਤ ਹਾਂ ਕਿ ਨਿਯਮ, 1978 ਦੇ ਨਿਯਮ 34.3 ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਦੌਰਾਨ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਰੋਕਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ।

ਕੀ ਹੈ। 2-ਕੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਜੁਰਮਾਨਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਲਗਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ

ਉੱਤਰ. ਮੇਰੇ ਵਿਚਾਰ ਅਨੁਸਾਰ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਜਾਂਚ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਜੇ ਦੋਸ਼ੀ ਠਹਿਰਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਸੱਚਮੁੱਚ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ/ਅਪਰਾਧੀ ਨੂੰ ਸਜ਼ਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੋ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਜੁਰਮਾਨੇ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਕੀ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਇਹ ਹਮੇਸ਼ਾ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਸੰਬੰਧਤ ਯੋਜਨਾ ਅਤੇ ਹਰੇਕ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਅਤੇ ਹਾਲਤਾਂ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਅੰਤ' ਤੇ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਸਮੇਤ ਨਿਯਮ, 1978 ਦੇ ਨਿਯਮ 27 ਅਧੀਨ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਠੋਸ ਜੁਰਮਾਨੇ ਵਿੱਚੋਂ ਕੋਈ ਵੀ ਜੁਰਮਾਨੇ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਦੋਸ਼ੀ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਗ੍ਰੈਚੁਟੀ ਜ਼ਬਤ ਕਰਨ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਨਿਯਮ, 1978 ਦੇ ਨਿਯਮ 34.3 ਦੇ ਅਧੀਨ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੋ ਐਕਟ, 1972 ਦੀ ਧਾਰਾ 4 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (6) ਦੇ ਨਾਲ ਪੜ੍ਹੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। 29. ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਣ ਲਈ, ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦਾ 17 ਜੁਲਾਈ, 2013 ਦਾ ਵਿਵਾਦਪੂਰਨ ਫੈਸਲਾ ਟਿਕਾਊ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਅਥਾਰਟੀ ਅੱਗੇ ਵਧ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਲੰਬਿਤ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਨੂੰ ਤੇਜ਼ੀ ਨਾਲ

ਖਤਮ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਅੰਤਮ ਫੈਸਲਾ ਲੈ ਸਕਦੀ ਹੈ। 30. ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ ਅਪੀਲ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਦੇਵਿਕਾ ਗੁਜਰਾਲ ਅਪੀਲ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ।

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