ਯੂ.ਪੀ. ਸਿੰਘ

ਬਨਾਮ

ਪੰਜਾਬ ਨੈਸ਼ਨਲ ਬੈਂਕ

(2013 ਦੀ ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰ. 5494)

14 ਦਸੰਬਰ, 2023

[ਹਿਮਾ ਕੋਹਲੀ ਅਤੇ ਰਾਜੇਸ਼ ਬਿੰਦਲ, ਜੇ.ਜੇ.]

ਵਿਚਾਰ ਲਈ ਮੁੱਦਾ:

ਕੀ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਉਲਟਾਉਣ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਇਆ ਜਿਸ ਨਾਲ ਇਸ ਨੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਲਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ ਮੰਨਦੇ ਹੋਏ ਕਿ ਉਹ ਸਵੈ-ਇੱਛਾ ਨਾਲ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਇਆ ਸੀ, ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

ਕਿਰਤ ਕਾਨੂੰਨ - ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉੱਤਰਦਾਤਾ-ਬੈਂਕ ਦੇ ਨਾਲ ਕਲਰਕ-ਕਮ-ਕੈਸ਼ੀਅਰ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ - ਸ਼ੁਰੂ ਵਿੱਚ, ਉਹ ਬਾਰਾਬੰਕੀ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ, ਉਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਜ਼ੈਦਪੁਰ, ਬਾਰਾਬੰਕੀ ਅਤੇ ਫਿਰ ਸ਼ਾਹਜਹਾਨਪੁਰ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ - ਅਸ਼ਲੀਲ ਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਕਾਰਨ ਮੁਅੱਤਲ - ਪੁੱਛਗਿੱਛ 'ਤੇ, ਦੋਸ਼ੀ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਅਤੇ ਮਿਤੀ 28.09.1983 ਦੇ ਆਰਡਰ ਰਾਹੀਂ ਸੰਚਤ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਾਲ ਦੋ ਦਰਜੇ ਦੇ ਵਾਧੇ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ - ਉਸੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਉਸਨੂੰ ਮੈਨੇਜਰ, ਸ਼ਾਖਾ ਦਫ਼ਤਰ, ਭਗਵੰਤਨਗਰ, ਉਨਾਓ ਨੂੰ ਡਿਊਟੀ ਲਈ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਦੀ ਸਲਾਹ ਦਿੱਤੀ ਗਈ - ਡਿਊਟੀ ਜੁਆਇਨ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ - ਆਰਡਰ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ। ਉਸਨੂੰ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸਵੈਇੱਛਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਸੀ - ਛੇ ਸਾਲ ਬਾਅਦ, ਉਸਨੇ ਆਪਣੀ ਮੰਨੀ ਹੋਈ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਬਾਰੇ ਵਿਵਾਦ ਖੜ੍ਹਾ ਕੀਤਾ - ਵਿਵਾਦ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ ਜੋ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਸੀ - ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦਾ ਅਵਾਰਡ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੁਆਰਾ ਉਲਟਾ - ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਆਦੇਸ਼ ਬੈਂਚ:

ਆਯੋਜਿਤ: ਤਬਾਦਲੇ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਤੋਂ ਦੁਖੀ ਵਿਅਕਤੀ ਘਰ ਬੈਠ ਕੇ ਆਪਣੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਕਿ ਇਹ ਆਦੇਸ਼ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਜਾਂ ਗਲਤ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਇਸ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ - ਜੇਕਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕੋਈ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਸੀ, ਤਾਂ ਉਹ ਇਸ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਉਪਲਬਧ ਆਪਣੇ ਉਪਾਅ ਦਾ ਲਾਭ ਲੈ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਸਮਾਨ; ਨਹੀਂ ਤਾਂ, ਉਹ ਇਸਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਪਾਬੰਦ ਸੀ - ਕਿਸੇ ਉਪਾਅ ਦਾ ਲਾਭ ਲੈਣ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਹਿਣ ਦਾ ਇਹ ਵੀ ਮਤਲਬ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਉਸਨੇ ਆਦੇਸ਼ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ

ਲਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਫ਼ਰਜ਼ ਸੀ - ਬਾਅਦ ਦੇ ਪੜਾਅ 'ਤੇ, ਉਹ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨਹੀਂ ਲੈ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਕਿ ਆਰਡਰ ਗਲਤ ਹੈ, ਇਸਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਾ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਨਤੀਜਾ ਨਹੀਂ ਨਿਕਲੇਗਾ - ਵਰਕਮੈਨ ਨੇ ਕਦੇ ਵੀ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਜਾਂ ਉਸਦੇ ਤਬਾਦਲੇ ਨੂੰ ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਜਾਂ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਚੁਣੌਤੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਅਤੇ ਉਕਤ ਆਦੇਸ਼ ਅੰਤਿਮ ਹੋ ਗਿਆ - ਉਹ ਸਿਰਫ ਸ਼ਾਖਾ ਵਿੱਚ ਉਸਦੀ ਤਾਇਨਾਤੀ ਤੋਂ ਦੁਖੀ ਸੀ। ਦਫਤਰ, ਭਗਵੰਤਨਗਰ, ਉਨਾਓ - ਆਪਣੀ ਨਵੀਂ ਤਾਇਨਾਤੀ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਦੀ ਬਜਾਏ, ਉਸਨੇ ਪੱਤਰ ਲਿਖਣਾ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ - ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਇਹ ਨਿਰਵਿਵਾਦ ਹੈ ਕਿ ਸਾਲ 1985 ਵਿੱਚ ਇਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਉੱਤਰ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਦੀ ਬਾਰ ਕੌਂਸਲ ਵਿੱਚ ਐਡਵੋਕੇਟ ਵਜੋਂ ਆਪਣਾ ਨਾਮ ਦਰਜ ਕਰਵਾਇਆ ਅਤੇ ਸਰਗਰਮ ਅਭਿਆਸ ਵਿੱਚ ਹੈ। - ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਿਖਿਅਤ ਹੋਣ ਕਰਕੇ, ਉਹ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਦੀ ਬਜਾਏ ਬੈਂਕ ਨੂੰ ਟਾਲਣਯੋਗ ਮੁਕੱਦਮੇਬਾਜ਼ੀ ਵਿੱਚ ਘਸੀਟਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ - ਬੈਂਕ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਅਨੁਸਾਰ, ਉਸਨੂੰ ਡਿਊਟੀ ਲਈ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਲਈ 06.02.1984 ਤੱਕ ਦਾ ਸਮਾਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ - ਇਹ ਮਿਤੀ ਦੇ ਸੰਚਾਰ ਤੋਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। 01.02.1984 ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਬੈਂਕ ਨੂੰ ਸੰਬੋਧਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਸਾਰੇ ਵਿਕਾਸ ਤੋਂ ਜਾਣੂ ਸੀ ਅਤੇ ਇੱਕ ਲਾਅ ਗ੍ਰੈਜੂਏਟ ਹੋਣ ਦੇ ਨਾਤੇ, ਉਹ ਕਿਸੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇਣ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਹਿਣ ਅਤੇ ਉਸ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਾ ਕਰਨ ਦੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਨੂੰ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਣਦਾ ਸੀ - ਉਹ ਵੀ ਜਾਣੂ ਹੋਵੇਗਾ। ਦੋ-ਪੱਖੀ ਸਮਝੌਤੇ ਅਤੇ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਉਸਦੀ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਦੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਦੱਸੇ ਗਏ ਨਤੀਜਿਆਂ - ਉਸਦਾ ਵਿਚਾਰ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਭਿਆਸ ਵਿੱਚ ਬਣੇ ਰਹਿਣ ਅਤੇ ਉਸੇ ਸਮੇਂ ਬਿਨਾਂ ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤੇ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਦਾ ਅਨੰਦ ਲੈਣ ਲਈ ਜਾਪਦਾ ਸੀ - 1984 ਵਿੱਚ ਆਪਣੀ ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦਾ ਗਿਆਨ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ 1990 ਵਿੱਚ ਵਿਵਾਦ ਖੜ੍ਹਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਉਹ ਛੇ ਸਾਲਾਂ ਲਈ ਚੁੱਪ ਰਿਹਾ - ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਆਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਗਲਤੀ ਨਹੀਂ। [ਪਾਰਾ 8-11, 15]

ਕਿਰਤ ਕਾਨੂੰਨ - ਮੁਅੱਤਲੀ - ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਨੌਕਰ ਦਾ ਰਿਸ਼ਤਾ - ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਕਿ ਮੁਅੱਤਲੀ 'ਤੇ ਹੋਣ ਕਰਕੇ, ਉਸ ਨੂੰ ਮੰਨਣ ਵਾਲੇ ਉਪਬੰਧ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸਵੈਇੱਛਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਮੰਨਿਆ ਨਹੀਂ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ:

ਆਯੋਜਿਤ: ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਸਦੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੌਰਾਨ ਵੀ, ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਨੌਕਰ ਦਾ ਰਿਸ਼ਤਾ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ - ਪੋਸਟ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਾਰੇ ਨਿਯਮ ਅਤੇ ਨਿਯਮ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਰਹਿੰਦੇ ਹਨ - ਸਿਰਫ਼ ਇਸ ਲਈ ਕਿਉਂਕਿ ਬੈਂਕ ਨੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤਾ ਦੇਣਾ ਬੰਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ। ਮਤਲਬ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੁਣ ਬੈਂਕ ਦਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਹੀਂ ਰਿਹਾ - ਬੈਂਕ ਦੁਆਰਾ ਇਹ ਕਾਰਵਾਈ ਸਿਰਫ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਕਿਸੇ ਨਾ ਕਿਸੇ

ਤਰ੍ਹਾਂ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੀ ਡਿਊਟੀ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਗਿਆ - ਹਾਲਾਂਕਿ, ਅਜਿਹਾ ਲਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸਦੇ ਦਿਮਾਗ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਹੋਰ ਸਕੀਮ ਸੀ - ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਉਜਰਤਾਂ 'ਤੇ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਦਾ ਜਾਪਦਾ ਹੈ - ਸ਼ੁਰੂ ਵਿੱਚ, ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਫਿਰ ਬਹਾਲੀ ਅਤੇ ਵਾਪਸੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨਾ - ਜੇਕਰ ਦੋ-ਪੱਖੀ ਸਮਝੌਤੇ ਵਿੱਚ ਧਾਰਾ XVI ਨੂੰ ਦੇਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸਵੈਇੱਛਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ। 28.09.1983 ਤੋਂ 90 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਪੁੱਗਣ ਤੋਂ ਤੁਰੰਤ ਬਾਅਦ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਡਿਊਟੀ ਜੁਆਇਨ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਿਹਾ ਸੀ - ਬੈਂਕ ਦੁਆਰਾ ਜਾਰੀ ਪੱਤਰ dtd.05.01.1984 ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਸੰਚਾਰ ਵਿੱਚ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਵਿਵਸਥਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਪਰ ਫਿਰ ਵੀ ਉਹ ਡਿਊਟੀ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਿਹਾ ਅਤੇ ਪੱਤਰ ਲਿਖਣਾ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ - ਇਸ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਅਸਲ ਵਿੱਚ, ਬੈਂਕ ਨੇ ਉਸ ਨੂੰ 05.10.1984 ਨੂੰ ਇੱਕ ਅੰਤਮ ਨੋਟਿਸ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ, ਉਸਨੂੰ ਡਿਊਟੀ ਲਈ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਲਈ 30 ਦਿਨਾਂ ਦਾ ਸਮਾਂ ਦਿੱਤਾ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਵੀ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ - ਪਰ ਉਹ ਇਸਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਿਹਾ। [ਪੈਰਾ 16]

ਸਿਵਲ ਅਪੀਲੀ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ: 2013 ਦੀ ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰ. 5494।

2010 ਦੇ ਐਲਪੀਏ ਨੰਬਰ 481 ਵਿੱਚ ਨਵੀਂ ਦਿੱਲੀ ਵਿਖੇ ਦਿੱਲੀ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ 10.02.2011 ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਅਤੇ ਆਦੇਸ਼ ਤੋਂ।

ਪਟੀਸ਼ਨਰ-ਵਿਅਕਤੀਗਤ.

ਰਾਜੇਸ਼ ਕੁਮਾਰ ਗੌਤਮ, ਅਨੰਤ ਗੌਤਮ, ਸਮੀਰ ਮੁਦਗਿਲ, ਸੁਮਿਤ ਸ਼ਰਮਾ, ਕੁ. ਅਨਾਨੀ ਅਚੁਮੀ, ਦਿਨੇਸ਼ ਸ਼ਰਮਾ, ਮਿਸ. ਸ਼ਿਵਾਨੀ ਸਾਗਰ, ਐਡਵੋਕੇਟ. ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਲਈ.

ਵੱਲੋਂ ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਸੁਣਾਇਆ ਗਿਆ
ਰਾਜੇਸ਼ ਬਿੰਦਲ, ਜੇ.

1. ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ 2 ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਇੰਟਰਾ ਕੋਰਟ ਅਪੀਲ3 ਵਿੱਚ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਆਦੇਸ਼1 ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ 5 ਵਿੱਚ ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਆਦੇਸ਼4 ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ।
2. ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨੇ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ 6 ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ। ਉਪਰੋਕਤ ਅਵਾਰਡ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਅਤੇ

05.12.1984 ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਇਹ ਸਮਝਦੇ ਹੋਏ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਸਵੈ-ਇੱਛਾ ਨਾਲ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋ ਗਿਆ ਸੀ, ਨੂੰ ਇੱਕ ਪਾਸੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਸ ਨੂੰ ਵਿਆਜ ਅਤੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਲਾਭਾਂ ਸਮੇਤ ਪੂਰੀਆਂ ਤਨਖਾਹਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਸਨ

3. ਕੇਸ ਦੇ ਸੰਖੇਪ ਤੱਥ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਉਪਲਬਧ ਹਨ, ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ 20.06.1977 ਨੂੰ ਬੈਂਕ 8 ਵਿੱਚ ਕਲਰਕ-ਕੈਸ਼ੀਅਰ ਵਜੋਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਸ਼ੁਰੂ ਵਿੱਚ ਉਹ ਬਾਰਾਬੰਕੀ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਸੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਉਸ ਨੂੰ ਅਗਸਤ 1978 ਵਿਚ ਜ਼ੈਦਪੁਰ, ਬਾਰਾਬੰਕੀ ਅਤੇ ਫਿਰ ਸ਼ਾਹਜਹਾਨਪੁਰ ਵਿਖੇ ਤਬਦੀਲ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ। 14.06.1982 ਨੂੰ, ਉਸ ਦੇ ਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਕਾਰਨ ਉਸ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ। ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਕਰਨ 'ਤੇ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦੋਸ਼ਾਂ ਲਈ ਦੋਸ਼ੀ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਅਤੇ 28.09.1983 ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਰਾਹੀਂ ਸੰਚਤ ਪ੍ਰਭਾਵ ਦੇ ਨਾਲ ਦੋ ਦਰਜੇ ਦੇ ਵਾਧੇ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ। ਉਸੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਉਸਨੂੰ ਮੈਨੇਜਰ, ਬ੍ਰਾਂਚ ਆਫਿਸ, ਭਗਵੰਤਨਗਰ, ਉਨਾਓ ਵਿਖੇ ਡਿਊਟੀ ਲਈ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਦੀ ਸਲਾਹ ਦਿੱਤੀ ਗਈ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਡਿਊਟੀ ਜੁਆਇਨ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਿਹਾ। ਇੰਡੀਅਨ ਬੈਂਕਸ ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨ ਅਤੇ ਵਰਕਮੈਨ ਯੂਨੀਅਨਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਦੋ-ਪੱਖੀ ਸਮਝੌਤੇ 10 ਦੇ ਕਲਾਜ਼ XVI9 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, 05.12.1984 ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੁਆਰਾ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸਵੈਇੱਛਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਬੈਂਕ ਦੀ ਉਪਰੋਕਤ ਕਾਰਵਾਈ ਤੋਂ ਦੁਖੀ ਹੋ ਕੇ 6 ਸਾਲ ਬਾਅਦ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਸਹਾਇਕ ਕਿਰਤ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਆਪਣੀ ਮੰਨੀ ਹੋਈ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਬਾਰੇ ਵਿਵਾਦ ਖੜ੍ਹਾ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। 15.11.1991 ਨੂੰ, ਵਿਵਾਦ ਨੂੰ ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਕੋਲ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਸਵਾਲ ਦਾ ਜਵਾਬ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤਾ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਸਿੱਖਿਅਤ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨੇ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਉਲਟਾ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਸਿੱਖਿਅਤ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ।

4. ਕਰਮਚਾਰੀ, ਰਿਕਾਰਡ 'ਤੇ ਉਪਲਬਧ ਸਮੱਗਰੀ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਬੈਂਕ ਦੀ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਇੱਕ ਵਕੀਲ ਵਜੋਂ ਸਰਗਰਮ ਅਭਿਆਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ, ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪੇਸ਼ ਹੋਇਆ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਬਹਿਸ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਇਹ ਵੀ ਦਰਜ ਕੀਤਾ ਸੀ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਖੁਦ ਪੇਸ਼ ਹੋਇਆ ਸੀ ਅਤੇ ਦਲੀਲਾਂ ਨੂੰ ਸੰਬੋਧਿਤ ਕੀਤਾ ਸੀ।

5. ਕਰਮਚਾਰੀ, ਜੋ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪੇਸ਼ ਹੋਇਆ, ਨੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਕਿ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਅਥਾਰਟੀ, ਜਾਂਚ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਹੁਕਮ ਪਾਸ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਉਸ ਦੇ ਤਬਾਦਲੇ ਦੇ ਉਸੇ ਕ੍ਰਮ ਵਿੱਚ ਆਦੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਦੇ ਸਕਦੀ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਤਬਾਦਲੇ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਕਿਸੇ ਵੱਖਰੇ ਅਥਾਰਟੀ

ਨਾਲ ਝੂਠ ਬੋਲਦੀ ਸੀ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਸ ਮੁੱਦੇ ਨੂੰ ਅਥਾਰਟੀ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਉਠਾਉਂਦਾ ਰਿਹਾ ਸੀ, ਪਰ, ਇਸ ਨੂੰ ਹੱਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ, ਉਸ ਨੂੰ ਸਵੈ-ਇੱਛਾ ਨਾਲ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਸਮਝਿਆ ਗਿਆ। ਉਸ ਨੂੰ ਜੁਆਇਨਿੰਗ ਟਾਈਮ ਵੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ। ਉਸਨੇ ਆਪਣੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਲਈ ਕਈ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀਆਂ ਕੀਤੀਆਂ ਤਾਂ ਜੋ ਉਹ ਆਪਣੀ ਬਹਾਲੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਤਾਇਨਾਤੀ ਦੇ ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਣ। ਉਸ ਨੇ ਭੁੱਖ ਹੜਤਾਲ ਵੀ ਕੀਤੀ ਸੀ ਪਰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੇ ਉਸ ਦੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦੂਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ। ਉਸ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤਾ ਵੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਸ ਵਿਰੁੱਧ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਚ ਵਿਚ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਹੁਕਮ ਪਾਸ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਉਸ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲੀ 'ਤੇ ਜਾਰੀ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ 28.09.1983 ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਵਿਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਤਾਇਨਾਤੀ ਦੇ ਨਵੇਂ ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ 'ਤੇ ਹੀ ਬਹਾਲ ਸਮਝਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਉਸ ਨੇ ਇਹ ਦੱਸ ਕੇ ਤਬਾਦਲੇ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਾ ਕਰਨ ਦੇ ਕਾਰਨ ਦੱਸਣ ਲਈ ਕਿਹਾ ਕਿ ਬ੍ਰਾਂਚ ਆਫਿਸ, ਭਗਵੰਤਨਗਰ, ਉਨਾਓ, 350 ਕਿਲੋਮੀਟਰ ਦੀ ਦੂਰੀ 'ਤੇ ਹੈ। ਪਿਛਲੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤੇ ਸਮੇਤ ਭੱਤਿਆਂ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਉਹ ਮੁਅੱਤਲੀ ਅਧੀਨ ਦੱਸਿਆ ਜਾਂਦਾ ਸੀ, ਤਾਂ ਉਸਦਾ ਤਬਾਦਲਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਤਬਾਦਲਾ ਉਸਦੀ ਬਹਾਲੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਹੀ ਸੰਭਵ ਸੀ।

6. ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ ਬੈਂਕ ਦੇ ਵਕੀਲ ਨੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਦੇਖਦੇ ਹੋਏ, ਜੋ ਕਿ ਆਪਣੇ ਸੀਨੀਅਰ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਨਾਲ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ ਅਤੇ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਾ ਕਰਨ ਦੀ ਆਦਤ ਵੀ ਰੱਖਦਾ ਸੀ, ਉਸ 'ਤੇ ਬਹੁਤ ਸਖ਼ਤ ਕਾਰਵਾਈ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਦੋ ਦਰਜੇ ਦੇ ਵਾਧੇ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਦੀ ਹਲਕੀ ਸਜ਼ਾ, ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਨੋਟਿਸ ਕਾਰਨ ਦਿਖਾਉਣਾ ਸੀ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਿਉਂ ਨਾ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ। ਕਿਸੇ ਵੀ ਸੰਸਥਾ ਵਿੱਚ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨਹੀਣ ਵਿਅਕਤੀ ਲਈ ਕੋਈ ਥਾਂ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਿਸੇ ਬੈਂਕ ਵਿੱਚ ਜਿੱਥੇ ਸਾਰਾ ਕਾਰੋਬਾਰ ਆਪਣੇ ਗਾਹਕਾਂ ਨਾਲ ਸਟਾਫ ਦੇ ਵਿਵਹਾਰ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਉਸ ਨੂੰ ਸਜ਼ਾ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਅਣਸੁਖਾਵੀਂ ਘਟਨਾ ਤੋਂ ਬਚਣ ਲਈ, ਉਸ ਦੇ ਪਿਛਲੇ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਦੇਖਦੇ ਹੋਏ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਸ਼ਾਖਾ ਵਿੱਚ ਡਿਊਟੀ ਲਈ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਸਨ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਉਸ ਹੁਕਮ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਅਤੇ ਬੈਂਕ ਨਾਲ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਪੱਧਰਾਂ 'ਤੇ ਵਿਵਾਦ ਉਠਾਉਣਾ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ। ਉਸ ਨੇ ਅੱਗੇ ਭੁੱਖ ਹੜਤਾਲ 'ਤੇ ਬੈਠ ਕੇ ਆਪਣੇ ਨਾਲ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਕੀਤਾ। ਇਸ ਨਾਲ ਮਸਲਾ ਹੋਰ ਵਧ ਗਿਆ ਅਤੇ ਉਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਰਵੱਈਏ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਣ ਦੇ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਕਿ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਵੱਲੋਂ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਗਲਤੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਿਸੇ ਰਾਹਤ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ।

7. ਅਸੀਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੁਣਿਆ ਹੈ, ਜੋ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪੇਸ਼ ਹੋਇਆ ਅਤੇ ਬੈਂਕ ਲਈ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਅਤੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਰਿਕਾਰਡ ਦੀ ਪੜਚੋਲ ਕੀਤੀ।

8. ਇੱਕ ਤੱਥ ਜੋ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੁਆਰਾ ਆਪਣੇ ਆਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦਰਜ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਉਹ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਸਾਲ 1985 ਵਿੱਚ ਇਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਉੱਤਰ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਦੀ ਬਾਰ ਕੌਂਸਲ ਵਿੱਚ ਐਡਵੋਕੇਟ ਵਜੋਂ ਭਰਤੀ ਕਰਵਾਇਆ ਸੀ। ਉਸ ਵੱਲੋਂ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਉਹ ਯੂਨੀਅਨ ਅਤੇ ਬੈਂਕ ਦੇ ਹੋਰ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਦੇ ਕੇਸਾਂ ਨੂੰ ਸੰਭਾਲਦਾ ਸੀ।

9. ਇਹ ਇੱਕ ਤੱਥ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ 28.09.1983 ਦੇ ਆਰਡਰ ਦੇ ਤਹਿਤ ਦੋ ਦਰਜੇ ਦੇ ਵਾਧੇ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਸੇ ਹੁਕਮ ਵਿੱਚ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮੈਨੇਜਰ, ਸ਼ਾਖਾ ਦਫ਼ਤਰ, ਭਗਵੰਤਨਗਰ, ਉਨਾਓ (ਯੂ.ਪੀ.) ਨੂੰ ਡਿਊਟੀ ਲਈ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਤੱਥ ਜੋ ਕਿ ਨਿਰਵਿਵਾਦ ਰਹਿ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਕਦੇ ਵੀ ਸਜ਼ਾ ਜਾਂ ਉਸ ਦੇ ਤਬਾਦਲੇ ਦੇ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਸਮਰੱਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਜਾਂ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਚੁਣੌਤੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਅਤੇ ਉਕਤ ਹੁਕਮ ਅੰਤਿਮ ਹੋ ਗਿਆ। ਉਹ ਸਿਰਫ ਬ੍ਰਾਂਚ ਆਫਿਸ, ਭਗਵੰਤਨਗਰ, ਉਨਾਓ ਵਿੱਚ ਆਪਣੀ ਤਾਇਨਾਤੀ ਤੋਂ ਦੁਖੀ ਸੀ। ਆਪਣੀ ਨਵੀਂ ਪੋਸਟਿੰਗ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਦੀ ਬਜਾਏ, ਉਸਨੇ ਚਿੱਠੀਆਂ ਲਿਖਣਾ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ। ਦੋ-ਪੱਖੀ ਸਮਝੌਤੇ ਦੀ ਧਾਰਾ XVI ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਕੋਈ ਬਿਨੈ-ਪੱਤਰ ਜਮ੍ਹਾ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ, ਲਗਾਤਾਰ 90 ਦਿਨ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕੰਮ ਤੋਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਬੈਂਕ 30 ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਨੋਟਿਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਇਹ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਕੋਈ ਇਰਾਦਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਡਿਊਟੀ ਜੁਆਇਨ ਕਰਨ ਲਈ ਅਤੇ 30 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਨੋਟਿਸ ਪੀਰੀਅਡ ਦੀ ਮਿਆਦ ਪੁੱਗਣ 'ਤੇ ਸਵੈ-ਇੱਛਾ ਨਾਲ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਸੰਬੰਧਿਤ ਧਾਰਾ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ:

“ਧਾਰਾ XVI- ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਸਵੈਇੱਛਤ ਸਮਾਪਤੀ

ਜਿੱਥੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਕੋਈ ਬਿਨੈ-ਪੱਤਰ ਜਮ੍ਹਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਹੈ ਅਤੇ 90 ਦਿਨ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਵੱਧ ਲਗਾਤਾਰ ਦਿਨਾਂ ਲਈ ਆਪਣੇ ਕ੍ਰੈਡਿਟ ਲਈ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕੰਮ ਤੋਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਮਨਜ਼ੂਰਸ਼ੁਦਾ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਜਾਂ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ 90 ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਵੱਧ ਲਗਾਤਾਰ ਦਿਨਾਂ ਲਈ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਰੱਖਦਾ ਹੈ। ਵਧਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਜਿੱਥੇ ਤਸੱਲੀਬਖਸ਼ ਸਬੂਤ ਹੈ ਕਿ ਉਸਨੇ ਭਾਰਤ ਵਿੱਚ ਨੌਕਰੀ ਕੀਤੀ ਹੈ ਜਾਂ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਉਸਦੀ ਡਿਊਟੀ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਦਾ ਕੋਈ ਇਰਾਦਾ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਤਾਂ ਪ੍ਰਬੰਧਨ

ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬੁਲਾਉਣ ਵਾਲੇ ਆਖਰੀ ਜਾਣੇ ਪਤੇ 'ਤੇ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਨੋਟਿਸ ਦੇ 30 ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਡਿਊਟੀ ਲਈ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਲਈ, ਹੋਰ ਗੱਲਾਂ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ, ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਲਈ ਇਸ ਨਤੀਜੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਣ ਦਾ ਆਧਾਰ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਡਿਊਟੀ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਦਾ ਕੋਈ ਇਰਾਦਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਜਿੱਥੇ ਵੀ ਉਪਲਬਧ ਹੋਵੇ, ਲੋੜੀਂਦੇ ਸਬੂਤ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਇਰਾਦਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ 30 ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਡਿਊਟੀ ਲਈ ਰਿਪੋਰਟ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਜਾਂ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਹ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੂੰ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਕਰਨ ਲਈ ਆਪਣੀ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਲਈ ਸਪੱਸ਼ਟੀਕਰਨ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦਾ ਕਿ ਉਸਨੇ ਨੌਕਰੀ ਲਈ ਕੋਈ ਹੋਰ ਨੌਕਰੀ ਨਹੀਂ ਲਈ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਦਾ ਡਿਊਟੀ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਨਾ ਹੋਣ ਦਾ ਕੋਈ ਇਰਾਦਾ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਮਰਜ਼ੀ ਨਾਲ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਉਕਤ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਪੁੱਗਣ 'ਤੇ ਬੈਂਕ ਦੀ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋ ਗਿਆ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਵੱਲੋਂ ਤਸੱਲੀਬਖਸ਼ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਦੀ ਸੂਰਤ ਵਿੱਚ, ਉਸ ਨੂੰ ਉਪਰੋਕਤ ਨੋਟਿਸ ਦੀ ਮਿਆਦ ਪੁੱਗਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ 30 ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਡਿਊਟੀ ਲਈ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ, ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਭੇਦਭਾਵ ਦੇ ਬੈਂਕਾਂ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਕੋਈ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ।

10. ਤਬਾਦਲੇ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਤੋਂ ਦੁਖੀ ਵਿਅਕਤੀ ਘਰ ਬੈਠ ਕੇ ਆਪਣੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਕਿ ਇਹ ਹੁਕਮ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਜਾਂ ਗਲਤ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਇਸ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ। ਜੇਕਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕੋਈ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਸੀ, ਤਾਂ ਉਹ ਇਸਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਉਪਲਬਧ ਆਪਣੇ ਉਪਾਅ ਦਾ ਲਾਭ ਲੈ ਸਕਦਾ ਸੀ; ਨਹੀਂ ਤਾਂ, ਉਹ ਇਸ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਪਾਬੰਦ ਸੀ। ਕਿਸੇ ਉਪਾਅ ਦਾ ਲਾਭ ਲੈਣ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਹਿਣ ਦਾ ਇਹ ਵੀ ਮਤਲਬ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਉਸਨੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਲਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਦਾ ਫ਼ਰਜ਼ ਸੀ। ਬਾਅਦ ਦੇ ਪੜਾਅ 'ਤੇ, ਉਹ ਇਹ ਦਲੀਲ ਨਹੀਂ ਦੇ ਸਕਿਆ ਕਿ ਆਦੇਸ਼ ਗਲਤ ਹੈ, ਇਸਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਾ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਨਤੀਜਾ ਨਹੀਂ ਨਿਕਲੇਗਾ।

11. 20.12.1983 ਨੂੰ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਪੱਤਰ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਸਨੂੰ ਯਾਦ ਦਿਵਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉਸਦੇ ਸ਼ਾਖਾ ਦਫਤਰ, ਭਗਵੰਤਨਗਰ, ਉਨਾਓ ਵਿੱਚ ਬਦਲੀ ਹੋਣ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ, ਉਸਨੇ ਅਜੇ ਤੱਕ ਡਿਊਟੀ ਲਈ ਰਿਪੋਰਟ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਉਸਨੂੰ 05.01.1984 ਤੱਕ ਡਿਊਟੀ ਲਈ ਜਾਂ ਤਾਜ਼ਾ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਲਈ ਦਸ ਦਿਨਾਂ ਦਾ ਸਮਾਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਨਹੀਂ ਤਾਂ, ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਕਿ ਉਹ ਗੈਰ-ਅਧਿਕਾਰਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਗੈਰ-ਹਾਜ਼ਰ ਸੀ ਅਤੇ ਦੋ-ਪੱਖੀ ਸਮਝੌਤੇ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਉਸ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ 05.01.1984 ਨੂੰ ਇੱਕ ਹੋਰ ਪੱਤਰ ਆਇਆ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪੱਤਰ ਦੀ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਜਾਂ 20.01.1984 ਤੱਕ ਡਿਊਟੀ ਜੁਆਇਨ ਕਰਨ ਲਈ ਦਸ ਦਿਨਾਂ ਦਾ ਸਮਾਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜੋ ਵੀ ਪਹਿਲਾਂ ਹੋਵੇ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਬਾਅਦ ਦੀਆਂ ਘਟਨਾਵਾਂ ਤੋਂ

ਬਿਲਕੁਲ ਸਪੱਸ਼ਟ ਸੀ ਜੋ ਕਿ ਨਿਰਵਿਵਾਦ ਰਹਿ ਗਿਆ, ਅਰਥਾਤ, ਉਹ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਭਿਆਸ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਰੱਖਦਾ ਸੀ ਜੋ ਉਸਨੇ ਕੀਤਾ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਾਲ 1985 ਵਿਚ, ਉਸਨੇ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਐਡਵੋਕੇਟ ਵਜੋਂ ਭਰਤੀ ਕਰਵਾਇਆ ਅਤੇ ਸਰਗਰਮ ਅਭਿਆਸ ਵਿਚ ਹੈ। . ਬੈਂਕ ਵੱਲੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮਿਤੀ 30.01.1984 ਦਾ ਸੰਚਾਰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਨਿੱਜੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬੈਂਕ ਦੇ ਖੇਤਰੀ ਮੈਨੇਜਰ, ਲਖਨਊ ਖੇਤਰ ਨੂੰ ਮਿਤੀ 24.01.1984 ਨੂੰ ਇੱਕ ਪੱਤਰ ਸੌਂਪਿਆ ਸੀ। ਬੈਂਕ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਅਨੁਸਾਰ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਡਿਊਟੀ ਲਈ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਲਈ 06.02.1984 ਤੱਕ ਦਾ ਸਮਾਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਬੈਂਕ ਨੂੰ ਸੰਬੋਧਿਤ ਮਿਤੀ 01.02.1984 ਦੇ ਸੰਚਾਰ ਤੋਂ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਸਾਰੇ ਵਿਕਾਸ ਤੋਂ ਜਾਣੂ ਸੀ ਅਤੇ ਅੱਗੇ, ਇੱਕ ਲਾਅ ਗ੍ਰੈਜੂਏਟ ਹੋਣ ਦੇ ਨਾਤੇ, ਉਹ ਕਿਸੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇਣ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲਤਾ ਅਤੇ ਪਾਲਣਾ ਨਾ ਕਰਨ ਦੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਨੂੰ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਣਦਾ ਸੀ। ਉਸੇ ਦੇ ਨਾਲ. ਉਹ ਦੋ-ਪੱਖੀ ਸਮਝੌਤੇ ਅਤੇ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਆਪਣੀ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਦੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਦੱਸੇ ਗਏ ਨਤੀਜਿਆਂ ਤੋਂ ਵੀ ਜਾਣੂ ਹੋਵੇਗਾ। ਉਪਰੋਕਤ ਪੱਤਰ ਵਿੱਚ ਮਜ਼ਦੂਰ ਨੇ ਦੱਸਿਆ ਸੀ ਕਿ ਜਨਵਰੀ 1984 ਤੋਂ ਉਸ ਦੇ ਗੁਜ਼ਾਰੇ ਭੱਤੇ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਜਿਸ ਕਾਰਨ ਉਸ ਨੂੰ ਮਾਨਸਿਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤਸੀਹੇ ਦਿੱਤੇ ਗਏ। ਉਸ ਦਾ ਵਿਚਾਰ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਮਲ ਵਿਚ ਰਹਿਣਾ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਨਾਲ ਹੀ ਬਿਨਾਂ ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤੇ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਦਾ ਆਨੰਦ ਲੈਣ ਲਈ ਜਾਪਦਾ ਸੀ। ਚਿੱਠੀ ਦੀ ਭਾਸ਼ਾ ਤੋਂ ਵੀ ਸਾਫ਼ ਪਤਾ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰਾਪਤ ਸੀ।

12. ਉਸਦੀ ਅਤਿ-ਸਿਆਣਪਤਾ ਉਸਦੇ ਪੱਤਰ ਦੇ ਅੰਸ਼ਾਂ ਤੋਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਉਸਨੇ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਸੀ ਕਿ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤੇ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਨਾ ਕਰਨ ਦੇ ਸਿੱਟੇ ਵਜੋਂ, ਉਸਨੂੰ ਆਪਣੀ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਖੁੱਲੀ ਸੜਕ 'ਤੇ ਗੁਜ਼ਾਰਨੀ ਪਈ ਅਤੇ ਸੰਚਾਰ ਲਈ ਉਸਦਾ ਪਤਾ ਗੁਆਚ ਗਿਆ, ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਬੈਂਕ ਤੋਂ ਕੋਈ ਵੀ ਸੰਚਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਹੋਇਆ ਸੀ। ਬੈਂਕ ਵੱਲੋਂ 05.01.1984, 09.01.1984 ਅਤੇ 30.01.1984 ਦੇ ਪੱਤਰਾਂ ਦੇ ਜਵਾਬ ਵਿੱਚ 08.02.1984 ਦੇ ਆਪਣੇ ਬਾਅਦ ਦੇ ਪੱਤਰ ਵਿੱਚ, ਉਸਨੇ ਆਪਣੇ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤੇ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਨਾ ਹੋਣ ਦਾ ਮੁੱਦਾ ਦੁਬਾਰਾ ਉਠਾਇਆ ਪਰ ਉਸਦੇ ਪਤੇ ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ। ਉਸਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਉਸਨੂੰ ਬ੍ਰਾਂਚ ਆਫਿਸ, ਭਗਵੰਤਨਗਰ, ਉਨਾਓ ਵਿਖੇ ਡਿਊਟੀ ਲਈ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਲਈ ਮਜਬੂਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਉਪਰੋਕਤ ਸੰਚਾਰ ਇਸ ਤੱਥ ਨੂੰ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਥਾਪਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ 90 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਆਪਣੀ ਸਵੈਇੱਛਤ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਬਾਰੇ ਬੈਂਕ ਦੁਆਰਾ ਉਸ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਗਏ ਪੱਤਰਾਂ ਤੋਂ ਜਾਣੂ ਸੀ। ਉਸ ਨੂੰ ਮਿਤੀ 28.09.1983 ਦੇ ਹੁਕਮ ਰਾਹੀਂ ਮੈਨੇਜਰ, ਸ਼ਾਖਾ ਦਫ਼ਤਰ, ਭਗਵੰਤਨਗਰ, ਉਨਾਓ ਨੂੰ ਡਿਊਟੀ ਲਈ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਪਰ ਉਸ ਨੇ ਆਪਣੀ ਜੁਆਇਨਿੰਗ ਜਮ੍ਹਾਂ ਕਰਾਉਣ ਦੀ ਬਜਾਏ, ਬੈਂਕ ਨਾਲ ਪੱਤਰ ਵਿਹਾਰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ।

13. ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਚਾਲ-ਚਲਣ ਮਿਤੀ 06.03.1984 ਨੂੰ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਬੈਂਕ ਦੇ ਚੇਅਰਮੈਨ ਨੂੰ ਸੰਬੋਧਿਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸੰਚਾਰ ਤੋਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉਸਨੇ ਆਪਣੀਆਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਨਾ ਹੋਣ ਕਾਰਨ 06.03.1984 ਤੋਂ ਭੁੱਖ ਹੜਤਾਲ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਫਿਰ ਵੀ, ਉਹ ਇੰਨਾ ਚੁਸਤ ਸੀ ਕਿ ਉਸ ਪੱਤਰ ਵਿਚ ਆਪਣਾ ਪਤਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ। ਹਾਲਾਂਕਿ 90 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ 28.09.1983 ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਖਤਮ ਹੋ ਚੁੱਕੀ ਸੀ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਵਾਰ-ਵਾਰ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਦਰਖਾਸਤ ਦੇ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਸੀ, ਫਿਰ ਵੀ ਬੈਂਕ ਦੁਆਰਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਆਖਰੀ ਜਾਣੇ-ਪਛਾਣੇ ਦੋ ਪਤਿਆਂ 'ਤੇ 05.10 ਨੂੰ ਨੋਟਿਸ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। 1984 ਦੋ-ਪੱਖੀ ਸਮਝੌਤੇ ਦੀ ਧਾਰਾ XVI ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਹ ਦੱਸਦੇ ਹੋਏ ਕਿ 30 ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਡਿਊਟੀ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਹਿਣ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਉਸਨੂੰ ਸਵੈਇੱਛਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

14. 08.10.1984 ਨੂੰ ਉੱਤਰੀ ਭਾਰਤ ਪਤ੍ਰਿਕਾ ਦੇ ਲਖਨਊ ਅਤੇ ਇਲਾਹਾਬਾਦ ਐਡੀਸ਼ਨਾਂ ਵਿੱਚ ਵੀ ਨੋਟਿਸ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਸਾਵਧਾਨੀ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਆਪਣੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸੰਚਾਰ ਵਿੱਚ ਆਪਣਾ ਪਤਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਸੀ ਹਾਲਾਂਕਿ ਉਹ ਬੈਂਕ ਨਾਲ ਪੱਤਰ ਵਿਹਾਰ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਉਸ ਨੂੰ ਉਪਰੋਕਤ ਨੋਟਿਸ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ ਉਹ ਬੈਂਕ ਦੁਆਰਾ ਭੇਜੇ ਗਏ ਸੰਚਾਰਾਂ ਤੋਂ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਣੂ ਸੀ। ਉਸਨੇ 17.10.1984 ਨੂੰ ਬੈਂਕ ਨੂੰ ਇੱਕ ਹੋਰ ਪੱਤਰ ਭੇਜਿਆ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਜਨਵਰੀ 1984 ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤੇ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ। ਉਸਨੇ 18.10.1984 ਨੂੰ ਇੱਕ ਹੋਰ ਪੱਤਰ 18.10.1984 ਨੂੰ ਬ੍ਰਾਂਚ ਮੈਨੇਜਰ, ਸ਼ਾਹਜਹਾਂਪੁਰ ਨੂੰ ਭੇਜ ਕੇ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤਾ ਕਿ ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਦਫਤਰ ਤੋਂ ਉਸਦੇ ਨਾਮ 'ਤੇ ਕੋਈ ਸੰਚਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਉਸਨੂੰ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਪਰ ਹੈਰਾਨੀ ਦੀ ਗੱਲ ਹੈ ਕਿ ਉਸਨੇ ਕਿਸ ਪਤੇ 'ਤੇ ਜ਼ਿਕਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ।

15. 20.10.1984 ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਬਾਅਦ ਦੇ ਸੰਚਾਰ ਵਿੱਚ, ਫਿਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਬੋਨਸ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਪਰ ਫਿਰ ਵੀ ਕੋਈ ਪਤਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ। ਉਸਦੇ ਬਾਅਦ ਦੇ ਸੰਚਾਰਾਂ ਵਿੱਚ ਵੀ ਇਹੀ ਸਥਿਤੀ ਸੀ ਜਿਸਦਾ ਅਸੀਂ ਇਸ ਆਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਵਰਣਨ ਨਹੀਂ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਕਿਉਂਕਿ ਇਸਦਾ ਜੋੜ ਅਤੇ ਤੱਤ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਉਸਨੂੰ ਸ਼ਾਖਾ ਦਫਤਰ, ਭਗਵੰਤਨਗਰ, ਉਨਾਵ ਵਿਖੇ ਡਿਊਟੀ ਜੁਆਇਨ ਕਰਨ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਦੀ ਬਜਾਏ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਬੈਂਕ ਨਾਲ ਲਗਾਤਾਰ ਪੱਤਰ ਵਿਹਾਰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਦੀ ਬਜਾਏ ਬੈਂਕ ਨੂੰ ਟਾਲਣ ਯੋਗ ਮੁਕੱਦਮੇ ਵਿੱਚ ਘਸੀਟਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰ

ਰਿਹਾ ਸੀ। ਬੈਂਕ ਨੇ, ਮਿਤੀ 05.12.1984 ਦੇ ਹੁਕਮ ਰਾਹੀਂ, ਉਸਦੇ ਆਚਰਣ ਨੂੰ ਵੇਖਦੇ ਹੋਏ, ਉਸਨੂੰ ਤੁਰੰਤ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਾਲ ਸਵੈਇੱਛਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਸਮਝਿਆ ਸੀ। ਉਪਰੋਕਤ ਹੁਕਮ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਪਿਛਲੇ ਦੋ ਜਾਣੇ ਪਤੇ 'ਤੇ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ ਸੀ. ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾਅਵਾ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ ਕਿ ਉਸ ਕੋਲ ਪੱਤਰ-ਵਿਹਾਰ ਲਈ ਕੋਈ ਪਤਾ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਪਰ 05.12.1984 ਦੇ ਆਰਡਰ ਪਾਸ ਹੋਣ ਤੋਂ ਤੁਰੰਤ ਬਾਅਦ, ਉਸਨੇ ਬੈਂਕ ਨੂੰ 07.12.1984 ਨੂੰ ਪੱਤਰ ਲਿਖ ਕੇ ਉਪਰੋਕਤ ਆਦੇਸ਼ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ ਆਪਣੀ ਮਰਜ਼ੀ ਨਾਲ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ। ਉਸਨੇ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਕਿ 05.12.1984 ਨੂੰ ਲਖਨਊ ਦਾ ਦੌਰਾ ਕਰਨ ਸਮੇਂ ਉਸਨੂੰ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਇੱਕ ਨੇਤਾ ਤੋਂ ਉਪਰੋਕਤ ਆਦੇਸ਼ ਬਾਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਮਿਲੀ ਸੀ। 07.12.1984 ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਸਵੈ-ਇੱਛਤ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਬਾਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ 28.08.1990 ਨੂੰ ਸਹਾਇਕ ਕਿਰਤ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਵਿਵਾਦ ਖੜ੍ਹਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਛੇ ਸਾਲ ਤੱਕ ਚੁੱਪ ਧਾਰੀ ਰੱਖੀ।

16. ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਦਾ ਉਪਰੋਕਤ ਵਿਵਹਾਰ ਖੁਦ ਉਸ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਨਾ ਹੋਣ ਲਈ ਕਾਫੀ ਸੀ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਹੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਉਸ ਦੀ ਇਹ ਦਲੀਲ ਕਿ ਮੁਅੱਤਲੀ 'ਤੇ ਹੋਣ ਕਰਕੇ, ਉਸ ਨੂੰ ਮੰਨਣ ਵਾਲੀ ਵਿਵਸਥਾ ਅਨੁਸਾਰ ਸਵੈ-ਇੱਛਾ ਨਾਲ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ, ਸਿਰਫ਼ ਧਿਆਨ ਦੇਣ ਅਤੇ ਰੱਦ ਕਰਨ ਲਈ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਸ ਦੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੌਰਾਨ ਵੀ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਨੌਕਰ ਦਾ ਰਿਸ਼ਤਾ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ। . ਪੋਸਟ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਾਰੇ ਨਿਯਮ ਅਤੇ ਨਿਯਮ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਰਹਿੰਦੇ ਹਨ। ਸਿਰਫ਼ ਇਸ ਲਈ ਕਿ ਬੈਂਕ ਨੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤਾ ਦੇਣਾ ਬੰਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ, ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੁਣ ਬੈਂਕ ਦਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਹੀਂ ਰਿਹਾ। ਬੈਂਕ ਵੱਲੋਂ ਇਹ ਕਾਰਵਾਈ ਸਿਰਫ ਇਸ ਲਈ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਨਾ ਕਿਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੀ ਡਿਊਟੀ ਜੁਆਇਨ ਕਰ ਲਵੇ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਅਜਿਹਾ ਲਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸਦੇ ਮਨ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਹੋਰ ਯੋਜਨਾ ਸੀ। ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਤਨਖਾਹਾਂ 'ਤੇ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਲਈ ਜਾਪਦਾ ਹੈ. ਸ਼ੁਰੂ ਵਿੱਚ, ਬਿਨਾਂ ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਫਿਰ ਬਹਾਲੀ ਅਤੇ ਵਾਪਸ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨਾ। ਜੇਕਰ ਦੋ-ਪੱਖੀ ਸਮਝੌਤੇ ਦੀ ਧਾਰਾ XVI ਨੂੰ ਦੇਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ 28.09.1983 ਤੋਂ 90 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਪੁੱਗਣ 'ਤੇ ਤੁਰੰਤ ਸਵੈਇੱਛਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਡਿਊਟੀ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਬੈਂਕ ਦੁਆਰਾ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਮਿਤੀ 05.01.1984 ਦੀ ਚਿੱਠੀ ਨੂੰ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਆਪਣੇ ਸੰਚਾਰ ਵਿੱਚ ਵਿਵਸਥਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਪਰ ਫਿਰ ਵੀ ਉਹ ਡਿਊਟੀ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਿਹਾ ਅਤੇ ਚਿੱਠੀਆਂ ਲਿਖਣਾ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ। ਇਸ ਤੱਥ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ, ਬੈਂਕ ਨੇ 05.10.1984 ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅੰਤਮ ਨੋਟਿਸ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ, ਉਸਨੂੰ ਡਿਊਟੀ ਲਈ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਲਈ 30 ਦਿਨਾਂ ਦਾ ਸਮਾਂ ਦਿੱਤਾ।

ਇਸ ਗੱਲ ਨੂੰ ਕਾਮੇ ਨੇ ਵੀ ਮੰਨਿਆ ਹੈ। ਪਰ ਉਸ ਨੂੰ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਧ ਜਾਣੇ ਜਾਂਦੇ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਉਹ ਇਸਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਿਹਾ।

17. ਉਪਰੋਕਤ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ, ਸਾਨੂੰ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਹੁਕਮਾਂ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਤਰੁੱਟੀ ਨਹੀਂ ਮਿਲਦੀ। ਉਹੀ ਬਰਕਰਾਰ ਹੈ।

18. ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ ਅਪੀਲ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

ਹੈੱਡਨੋਟਸ ਦੁਆਰਾ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ: ਦਿਵਿਆ ਪਾਂਡੇ
ਕੇਸ ਦਾ ਨਤੀਜਾ: ਅਪੀਲ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ

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