

ਫੁਲ ਬੈਚ

ਇੰਦਰ ਦੇਵ ਦੁਆ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਪ੍ਰੇਮ ਚੰਦ ਪੰਡਿਤ ਅਤੇ ਆਰ ਐਸ ਨਰੂਲਾ

ਕੇ ਕੇ ਜੱਗੀਆ - ਪਟੀਸ਼ਨਰ

ਬਨਾਮ

ਰਾਜ, -ਜਵਾਬਦਾਤਾ

1965 ਦੀ ਸਿਵਲ ਰਿੱਟ ਨੰ. 2141

28 ਸਤੰਬਰ 1966 ਈ

ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਰੂਲਜ਼, ਖੰਡ 1 ਭਾਗ 1 - ਨਿਯਮ 7.2 - ਸਰਕਾਰ - ਕੀ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਲੰਬਿਤ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਦੌਰਾਨ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ - ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਭੁਗਤਾਨ ਯੋਗ ਤਨਖਾਹਾਂ - ਕੀ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਜਾਂ ਸਿਰਫ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤਾ ਉਸ ਲਈ ਮੰਨਣਯੋਗ ਹੈ ਨਿਯਮ 7.2 ਦੇ ਤਹਿਤ— ਨਿਯਮ 7.2— ਕੀ ਅੰਤਰਿਮ ਮੁਅੱਤਲੀ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਇੱਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਲੰਬਿਤ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਦੌਰਾਨ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਦਾ ਅੰਦਰੂਨੀ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਉਸਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਇਸ ਪ੍ਰਭਾਵ ਦਾ ਕੋਈ ਖਾਸ ਉਪਬੰਧ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਅਜਿਹੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਨੂੰ ਅੰਤਰਿਮ ਮੁਅੱਤਲੀ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲੀ ਤੋਂ ਵੱਖਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੇ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਜੁਰਮਾਨੇ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਲਗਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅੰਤਰਿਮ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਅਜਿਹੇ ਜਨਤਕ ਸੇਵਕ ਨੂੰ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ' ਰਕਮ ਕਨੂੰਨ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰੇਗੀ ਜਾਂ! ਉਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਨਿਯਮ . ਜੇਕਰ ਅਜਿਹੀ ਕੋਈ ਵਿਵਸਥਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੌਰਾਨ ਭੁਗਤਾਨ ਇਸ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਜੇਕਰ ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਅਜਿਹੀ ਕੋਈ ਵਿਵਸਥਾ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਤਾਂ ਲੋਕ ਸੇਵਕ ਆਪਣੀਆਂ ਪੂਰੀਆਂ ਤਨਖਾਹਾਂ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਰੂਲਜ਼, ਖੰਡ 1, ਭਾਗ 1 ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਨਿਯਮ 7.2 ਜਨਤਕ ਸੇਵਕਾਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤੇ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਨਿਯਮ ਅੰਤਰਿਮ ਮੁਅੱਤਲੀ ਅਤੇ ਜੁਰਮਾਨੇ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੋਵਾਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਅੰਤਰਿਮ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਇੱਕ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਇਸਲਈ, ਉਕਤ ਨਿਯਮ 7.2 ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਸਿਰਫ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਨਾ ਕਿ ਉਸਦੀ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ।

ਮਾਨਯੋਗ ਸ਼੍ਰੀਮਾਨ ਜਸਟਿਸ ਇੰਦਰ ਦੇਵ ਦੁਆ ਅਤੇ ਮਾਨਯੋਗ ਸ਼੍ਰੀਮਾਨ ਜਸਟਿਸ ਆਰ.ਐੱਸ. ਨਰੂਲਾ ਦੀ ਸ਼ੁਮੂਲੀਅਤ ਵਾਲੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਚ ਦੁਆਰਾ, 14 ਫਰਵਰੀ, 1966 ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ' ਕੇਸ ਦੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ

ਸਵਾਲ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਫੁੱਲ ਬੈਂਚ ਨੂੰ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕਾਨੂੰਨ. 28 ਸਤੰਬਰ 1966 ਨੂੰ ਮਾਨਯੋਗ ਜਸਟਿਸ ਇੰਦਰ ਦੇਵ ਦੁਆ, ਮਾਨਯੋਗ ਸ਼੍ਰੀਮਾਨ ਜਸਟਿਸ ਪੀ.ਸੀ ਪੰਡਿਤ ਅਤੇ ਮਾਨਯੋਗ ਸ਼੍ਰੀਮਾਨ ਜਸਟਿਸ ਆਰ.ਐੱਸ .

ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 226 ਦੇ ਅਧੀਨ ਪਟੀਸ਼ਨ , ਬੇਨਤੀ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਮੈਂਡਮਸ ਦੀ ਰਿੱਟ ਜਾਂ ਕੋਈ ਹੋਰ ਢੁਕਵੀਂ ਰਿੱਟ, ਆਦੇਸ਼ ਜਾਂ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਜਵਾਬਦਾਤਾ ਨੂੰ ਉਸ ਦੀ ਅੰਤਰਿਮ ਮੁਅੱਤਲੀ ਲੰਬਿਤ ਜਾਂਚ ਦੇ ਪੂਰੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਦੇਣ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ, ਜਿਵੇਂ 20 ਸਤੰਬਰ, 1963, ਇਸ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੇ ਖਰਚੇ ਸਮੇਤ।

ਐਸਕੇ ਜੈਨ, ਅਤੇ ਐਸ.ਐਸ. ਦੀਵਾਨ, ਵਕੀਲ, ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਲਈ।

ਐਮਐਸ ਪੰਨੂ, ਡਿਪਟੀ ਐਡਵੋਕੇਟ-ਜੈਨੇਟਲ, ਜਵਾਬਦੇਹ ਲਈ।

ਆਰਡਰ ਕਰੋ।

ਪੰਡਿਤ, ਜੇ.-ਕੇ., ਕੇ. ਜੱਗੀਆ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 226 ਅਧੀਨ ਇਹ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਹੈ, 18 ਜਨਵਰੀ ਨੂੰ ਪੀ.ਡਬਲਯੂ.ਡੀ, ਸਿੰਚਾਈ ਸ਼ਾਖਾ ਵਿੱਚ ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਏ; 1949 ਅਤੇ ਉਪ-ਮੰਡਲ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਜੋਂ ਤਾਇਨਾਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ। 6 ਅਪ੍ਰੈਲ ਨੂੰ; 1955, ਉਸਨੂੰ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਇੰਜੀਨੀਅਰ ਵਜੋਂ ਤਰੱਕੀ ਦੇਣ ਦਾ ਹੁਕਮ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ; ਪਰ ਇਹ ਹੁਕਮ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਤਰੱਕੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। 16 ਮਈ, 1956 ਨੂੰ, ਉਸਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਅਤੇ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਉਸਨੂੰ 6 ਅਕਤੂਬਰ, 1961 ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਇਸ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਦੁਆ ਨੇ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ; ਜੇ., 22 ਅਗਸਤ ਨੂੰ; ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਇੱਕ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ (1962 ਦੀ ਸਿਵਲ ਰਿੱਟ 279) ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ 1963। ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ, ਉਹ 20 ਸਤੰਬਰ, 1963 ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਹੋ ਗਿਆ; ਪਰ ਨਵੀਂ ਜਾਂਚ ਲਈ ਉਸੇ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਸੀ। ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ ਦਾ ਹੁਕਮ 27 ਸਤੰਬਰ, 1963 ਦੇ ਗਜ਼ਟ ਵਿੱਚ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਅਧਿਸੂਚਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ:-

ਪੰਜਾਬ ਦੇ ਰਾਜਪਾਲ ਦਾ ਹੁਕਮ;

22 ਅਗਸਤ, 1963 ਨੂੰ ਪਾਸ ਕੀਤੀ ਸਿਵਲ ਰਿੱਟ ਨੰਬਰ 279 ਆਫ 1962 ਵਿੱਚ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਲਈ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਦਿਆਂ, ਪੰਜਾਬ ਦੇ ਰਾਜਪਾਲ ਨੇ ਸ਼੍ਰੀ ਕੇ.ਕੇ.ਜਗੀਆ ਨੂੰ ਉਪ ਮੰਡਲ ਅਫਸਰ, ਲੋਕ ਨਿਰਮਾਣ ਵਿਭਾਗ, ਅਤੇ ਸਿੰਚਾਈ ਸ਼ਾਖਾ.

2) ਸ਼੍ਰੀ ਕੇ.ਕੇ.ਜਗੀਆ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਪਿਛਲੀ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਦੇ ਦੌਰਾਨ; ਮੁਕੱਦਮੇ ਦੇ ਗਵਾਹਾਂ ਦੇ ਪਿਛਲੇ ਬਿਆਨਾਂ ਦੀਆਂ ਕਾਪੀਆਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਜਿਰਾਹ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸਪਲਾਈ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ, ਪੰਜਾਬ ਦੇ ਰਾਜਪਾਲ ਨੇ ਸ਼੍ਰੀ ਜੱਗੀਆ ਵਿਰੁੱਧ ਕਾਨੂੰਨ ਅਨੁਸਾਰ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਸ਼੍ਰੀ ਆਰ ਐਲ ਨਿਰੋਲਾ ਨੂੰ ਜਾਂਚ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਕੇ ਖੁਸ਼ੀ ਮਹਿਸੂਸ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਉਸ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਬਚਾਅ ਦਾ

ਵਾਜਬ ਮੌਕਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅਤੇ ਉਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਨਵੀਂ ਰਿਪੋਰਟ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਲਈ। ਇਸਤਰਾਸਾ ਪੱਖ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਪ੍ਰੋਸੀਕਿਊਟਿੰਗ ਇੰਸਪੈਕਟਰ, ਵਿਜੀਲੈਂਸ ਦੀ ਮਦਦ ਨਾਲ ਉਪ ਪੁਲਿਸ ਕਪਤਾਨ, ਵਿਜੀਲੈਂਸ, ਮੁਕੱਦਮੇ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨਗੇ।

3) ਪੰਜਾਬ ਦੇ ਰਾਜਪਾਲ ਸ਼੍ਰੀ ਕੇ.ਕੇ.ਜਗੀਆ, ਉਪ-ਮੰਡਲ ਅਫਸਰ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ 'ਤੇ ਹੋਰ ਖੁਸ਼ ਹਨ; ਤੁਰੰਤ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਾਲ ਮੁਅੱਤਲੀ ਅਧੀਨ। ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਉਸਨੂੰ ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਰੂਲਜ਼, ਭਾਗ 1, ਭਾਗ I, ਦੇ ਨਿਯਮ 7.2 ਦੇ ਤਹਿਤ ਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ।

(ਐਸ.ਡੀ.) ਹਰਦੇਵ ਸਿੰਘ ਛੀਨਾ, ਸਕੱਤਰ ਸ.

ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੇ ਫਿਰ ਉਸ ਦੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਉਸ ਦੀ ਮੁੜ ਸਥਾਪਨਾ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੱਕ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਆਪਣੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਕਾਏ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ। ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਕਿ ਉਸਦੇ ਦਾਅਵੇ ਦਾ ਨਿਮਨਲਿਖਤ ਫੈਸਲੇ ਅਨੁਸਾਰ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ-

- (a) ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਉਸ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਉਸ ਨੂੰ ਅਜਿਹੇ ਅਫਸਰਾਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਸਿਰਫ਼ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਸੀ।
- (b) ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਅਤੇ ਉਸ ਦੇ ਬਾਅਦ ਦੀ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ, ਉਸਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ
- (c) ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਇਹ ਅਧਿਕਾਰੀ ਤੋਂ ਤਸਦੀਕ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿੰਨੀ ਰਕਮ ਹੈ; ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਨੇ ਬਰਖਾਸਤ ਰਹਿਣ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੌਰਾਨ ਕਮਾਈ ਕੀਤੀ ਸੀ, ਅਤੇ ਇਹ ਰਕਮ ਉਸ ਦੇ ਬਕਾਏ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕੱਟੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਇਸ ਫੈਸਲੇ ਤੋਂ ਦੁਖੀ ਹੋ ਕੇ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 226 (1964 ਦੀ ਸਿਵਲ ਰਿੱਟ ਨੰ. 1646) ਅਧੀਨ ਇੱਕ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੇ ਜ਼ਰੀਏ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਇਹ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਕਿ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਨੂੰ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਲਈ ਇੱਕ ਰਿੱਟ ਆਫ ਮੰਡਾ ਮਸ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ। ਉਸ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਨਾ ਸਿਰਫ਼ ਉਸ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਅਤੇ ਮੁੜ-ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ, ਸਗੋਂ ਉਸ ਸਮੇਂ ਲਈ ਵੀ, ਜਿਸ ਦੌਰਾਨ ਉਹ 6 ਅਕਤੂਬਰ, 1961 ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਹੁਕਮ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਮੁਅੱਤਲ ਰਹੇ ਸਨ। ਸਮਸ਼ੇਰ ਬਹਾਦੁਰ ਅਤੇ ਗੁਰਦੇਵ ਸਿੰਘ ਵਾਲੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਜੇ.ਜੇ. 26 ਮਈ 1965 ਨੂੰ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਨੂੰ ਸਾਰੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਦੇਣ ਲਈ ਹੁਕਮਨਾਮਾ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ। ਮੌਜੂਦਾ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ 30 ਜੁਲਾਈ ਨੂੰ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ; 27 ਸਤੰਬਰ, 1963 ਨੂੰ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਿਤ ਪੰਜਾਬ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਦੇ 1965 ਦੇ ਪੈਰਾ 3 ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ, ਉਪਰੋਕਤ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਮੁੜ ਮੁਅੱਤਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਮੁਅੱਤਲ ਪੈਨਸ਼ਨ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਉਸ ਨੂੰ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤੇ ਦੀ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਉਸ ਨੂੰ ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਰੂਲਜ਼, ਖੰਡ I ਦੇ ਨਿਯਮ 7.2 ਦੇ ਅਧੀਨ; ਭਾਗ I. ਇਸ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਮੁੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦੇ ਆਧਾਰਾਂ 'ਤੇ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਅਰਥਾਤ-

- (1) ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਕੋਲ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਰੂਲਜ਼ ਜਾਂ ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਧੀਨ ਜਾਂਚ ਲਈ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਜਾਂ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨਹੀਂ ਸੀ; ਅਤੇ

(2) ਕਿ ਕਿਸੇ ਵੀ ਹਾਲਤ ਵਿੱਚ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਅੰਤਰਿਮ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ 'ਤੇ ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ 'ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਰੂਲਜ਼ ਦਾ ਨਿਯਮ 7.2 ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਸੀ। ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਉਕਤ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੌਰਾਨ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਲੈਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ।

ਇਹ ਪਟੀਸ਼ਨ 11 ਅਗਸਤ ਨੂੰ ਮੋਹਰ ਸਿੰਘ ਅਤੇ ਆਰਪੀ ਖੋਸਲਾ, ਜੇ.ਜੇ. ਦੀ ਮੋਸ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਆਈ ਸੀ; 1965; ਜਦੋਂ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਨੂੰ ਨੋਟਿਸ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਅੱਗੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਇਸ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੀ ਸੁਣਵਾਈ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਬਹੁਤ ਜਲਦੀ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ- ਨੋਟਿਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਇਹ 14 ਫਰਵਰੀ, 1966 ਨੂੰ ਸੁਣਵਾਈ ਲਈ ਆਇਆ। ਦੁਆ ਅਤੇ ਨਰੂਲਾ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ; ਜੇ.ਜੇ.; ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਵਿਚਾਰ ਸੀ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਉਠਾਇਆ ਗਿਆ ਨੁਕਤਾ ਕਾਫ਼ੀ ਮਹੱਤਵ ਵਾਲਾ ਸੀ ਅਤੇ ਬਹੁਤ ਵਾਰ ਉਠਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਸੀ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ ਇਹ ਫਾਇਦੇਮੰਦ ਸਮਝਿਆ ਕਿ ਵੱਡੇ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਬਾਰੇ ਹੋਰ ਅਧਿਕਾਰਤ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਮਾਮਲਾ ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ।

ਫੈਸਲੇ ਲਈ ਪਹਿਲਾ ਸਵਾਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਲੰਬਿਤ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਦੌਰਾਨ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਸੀ?

ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਵਕੀਲ ਵੱਲੋਂ ਜ਼ੋਰਦਾਰ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਕਿ ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਰੂਲਜ਼ ਤਹਿਤ ਸਰਕਾਰ ਕੋਲ ਅਜਿਹੀ ਕੋਈ ਸ਼ਕਤੀ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਅਜਿਹੀ ਸ਼ਕਤੀ, ਸਿੱਖਿਅਤ ਸਲਾਹ ਅਨੁਸਾਰ, ਇਸ ਲਈ, ਫਿਰ ਉਸ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਧੀਨ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਇਹ ਉੱਥੇ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਸਰਕਾਰ ਕੋਲ ਉਕਤ ਜਾਂਚ ਤੱਕ ਉਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਸਬਮਿਸ਼ਨ ਲਈ ਰਿਲਾਇੰਸ ਮੁੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ *ਹੋਟਲ ਇੰਪੀਰੀਅਲ, ਨਵੀਂ ਦਿੱਲੀ* ਬਨਾਮ *ਹੋਟਲ ਵਰਕਰਜ਼ ਯੂਨੀਅਨ* (1), ਅਤੇ *ਟੀ. ਕੇਜੀ* ਬਨਾਮ *ਯੂ. ਜੋਰਮਨਿਕ ਸਿਏਮ* (2) ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਦੋ ਫੈਸਲਿਆਂ 'ਤੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ।

ਰਾਜ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਵੱਲੋਂ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਰੂਲਜ਼ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਖਾਸ ਨਿਯਮ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਉਸ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਦੌਰਾਨ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਅੱਗੇ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚ ਵੀ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਅਜਿਹੀ ਕੋਈ ਸ਼ਕਤੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਉਸਦੀ ਬੇਨਤੀ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹੀ ਕੋਈ ਸ਼ਕਤੀ ਦੇਣ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਅਧਿਕਾਰ ਸਰਕਾਰ ਵਿੱਚ ਨਿਹਿਤ ਸੀ ਜੋ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੀ ਮਾਲਕ ਸੀ, ਅਤੇ ਇਸ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਸੁਪਰੀਮ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਆਰ.ਪੀ. *ਕਪੂਰ* ਬਨਾਮ *ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਅਤੇ ਹੋਰ* (3)। -

ਮੈਂ ਉਪਰੋਕਤ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤੇ ਤਿੰਨ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਲੰਘਿਆ ਹਾਂ। ਜ਼ਿਕਰਯੋਗ ਹੈ ਕਿ ਇਨ੍ਹਾਂ ਸਾਰਿਆਂ 'ਚ ਵਾਂਜੂ, ਜੇ. ਨੇ ਅਦਾਲਤ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਫੈਸਲਾ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਆਰ.ਪੀ. *ਕਪੂਰ ਦੇ ਕੇਸ* ਵਿੱਚ ਉਸਨੇ ਪਹਿਲਾਂ ਦੀਆਂ ਦੋ ਅਥਾਰਟੀਆਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਅਤੇ ਫਿਰ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇਖਿਆ ਹੈ-

“ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿ ਅਸੀਂ ਇਹ ਜਾਂਚ ਕਰੀਏ ਕਿ ਸਾਬਕਾ ਸੈਕਟਰੀ ਆਫ ਸਟੇਟ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਦੇ ਮੈਂਬਰ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕਿਹੜੇ ਅਧਿਕਾਰ ਸਨ, ਭਾਵੇਂ ਸਜ਼ਾ ਵਜੋਂ ਜਾਂ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਜਾਂ ਅਪਰਾਧਿਕ ਕਾਰਵਾਈ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ, ਸਾਨੂੰ ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਕਿਹੜੇ

ਅਧਿਕਾਰ ਸਨ। ਇੱਕ ਕਿਸਮ ਦੀ ਜਾਂ ਦੂਜੀ। ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਵਿਸ਼ੇ 'ਤੇ ਆਮ ਕਾਨੂੰਨ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਦੋ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਅਰਥਾਤ, *ਹੋਟਲ ਇਮ ਪੇਰੀਅਲ ਨਵੀਂ ਦਿੱਲੀ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਬਨਾਮ ਹੋਟਲ ਵਰਕਰਜ਼ ਯੂਨੀਅਨ (1)*, ਅਤੇ *ਟੀ. ਕੇਜੀ ਬਨਾਮ ਯੂ. ਜੋਰਮਨਿਕ ਸਿਏਮ (2)*। ਇਹ ਦੋ "ਮਾਮਲੇ ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦੇ ਹਨ ਕਿ ਇਹ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸੁਲਝਿਆ ਹੋਇਆ ਹੈ ਕਿ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਨੈਕਰ ਦੇ ਆਮ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਧੀਨ ਨੈਕਰ ਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨੂੰ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਨੈਕਰ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਸੇਵਾ ਦੇ ਇੱਕ ਆਮ ਸਮਝੌਤੇ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਮਿਆਦ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ, ਪਰ ਜਾਂ ਤਾਂ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿਚ ਹੀ ਕਿਸੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਸ਼ਬਦ ਤੋਂ ਪੈਦਾ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਜਾਂ ਅਜਿਹੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਿਸੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਉਪਬੰਧ ਤੋਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਅੱਗੇ ਇਹ ਵੀ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਵਿਵਹਾਰ ਬਾਰੇ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਉਸ ਦੇ ਵਿਰੁਧ ਅੰਤਰਿਮ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਭਾਵੇਂ ਉਸ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਜਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿਚ ਇਸ ਸਬੰਧੀ ਕੋਈ ਖਾਸ ਵਿਵਸਥਾ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਪਰ ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਉਹ ਆਪਣੀ ਅੰਤਮ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਉਸਦੇ ਮਿਹਨਤਾਨੇ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਕਾਨੂੰਨ ਜਾਂ ਨਿਯਮ ਮੌਜੂਦ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿਸਦੇ ਤਹਿਤ ਇਸਨੂੰ ਰੋਕਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਇਸ ਲਈ ਆਮ ਸਿਧਾਂਤ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸ ਦੇ ਆਚਰਣ ਦੀ ਜਾਂਚ ਤੱਕ ਪੈਂਡਿੰਗ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅਜਿਹੀ ਮੁਅੱਤਲੀ 'ਤੇ ਪੈਦਾ ਹੋਣ ਵਾਲਾ ਇੱਕੋ ਇੱਕ ਸਵਾਲ ਅਜਿਹੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਭੁਗਤਾਨ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੋਵੇਗਾ। ਜੇਕਰ ਅਜਿਹੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੌਰਾਨ ਮੁਅੱਤਲੀ ਅਤੇ ਭੁਗਤਾਨ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਸਪੱਸ਼ਟ ਮਿਆਦ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਾਂ ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਕਾਨੂੰਨ ਜਾਂ ਨਿਯਮ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵਿਧਾਨਿਕ ਵਿਵਸਥਾ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੀ ਅੰਤਰਿਮ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਆਪਣੇ ਪੂਰੇ ਮਿਹਨਤਾਨੇ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ; ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ ਜੇਕਰ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿਚ ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿਚ ਕੋਈ ਮਿਆਦ ਹੈ ਜਾਂ ਮੁਅੱਤਲ ਦੌਰਾਨ ਭੁਗਤਾਨ ਦੇ ਪੈਮਾਨੇ ਲਈ ਕਾਨੂੰਨ ਜਾਂ ਇਸ ਦੇ ਅਧੀਨ ਬਣਾਏ ਗਏ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿਚ ਕੋਈ ਵਿਵਸਥਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਭੁਗਤਾਨ ਉਸ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਸਾਡੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ ਇਹ ਜੀਨ ਰਾਲ ਸਿਧਾਂਤ ਇੱਕ ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਬਰਾਬਰ ਤਾਕਤ ਨਾਲ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜਿੱਥੇ ਸਰਕਾਰ "ਮਾਲਕ ਹੈ ਅਤੇ ਇੱਕ ਜਨਤਕ ਸੇਵਕ ਇਸ ਸੇਵ ਨਾਲ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੈ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਵਿਲੱਖਣ ਢਾਂਚਾਗਤ ਲੜੀ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਮਾਲਕ, ਉਸ ਅਥਾਰਟੀ ਵਜੋਂ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜਿਸ ਕੋਲ ਜਨਤਕ ਸੇਵਕ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਆਮ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕਿਸੇ ਲੋਕ ਸੇਵਕ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਅਥਾਰਟੀ ਉਸ ਦੇ ਵਿਹਾਰ ਦੀ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਜਾਂ ਅਪਰਾਧਿਕ ਕਾਰਵਾਈ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਤੱਕ ਉਸ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ, ਜਿਸ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਉਸ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਆਮ ਸਿਧਾਂਤ 1897 ਦੇ ਜਨਰਲ ਕਲੈਜ਼ ਐਕਟ, ਨੰਬਰ X ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 16 ਵਿੱਚ ਉਪਬੰਧ ਦੁਆਰਾ ਦਰਸਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਜੋ ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਕੋਈ ਕੇਂਦਰੀ ਐਕਟ ਜਾਂ ਨਿਯਮ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਮੁਅੱਤਲ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕੋਈ ਵੱਖਰਾ ਇਰਾਦਾ ਪ੍ਰਗਟ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ। . 4 ਹਾਲਾਂਕਿ ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ ਮੌਜੂਦਾ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਇਹ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਨੈਕਰ ਦੇ ਆਮ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਹੈ। ਪਰ ਅਜਿਹੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੌਰਾਨ ਲੋਕ ਸੇਵਕ ਨੂੰ ਕਿੰਨੀ ਰਕਮ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਇਹ ਉਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕਾਨੂੰਨ ਜਾਂ ਨਿਯਮ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰੇਗਾ। ਜੇਕਰ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਪ੍ਰਬੰਧ ਹੈ ਤਾਂ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੌਰਾਨ ਭੁਗਤਾਨ ਇਸ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਪਰ ਜੇਕਰ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਉਪਬੰਧ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਤਾਂ ਲੋਕ ਸੇਵਕ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੌਰਾਨ ਆਪਣੀਆਂ ਪੂਰੀਆਂ ਤਨਖਾਹਾਂ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਸ ਮੁਅੱਤਲੀ ਨੂੰ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮੁਅੱਤਲੀ ਤੋਂ ਵੱਖਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਉਸ ਪੱਖ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਇੱਕ ਵੱਖਰਾ ਮਾਮਲਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਆਮ ਸਿਧਾਂਤਾਂ 'ਤੇ, ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ, ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀ

ਤਰ੍ਹਾਂ, ਦੋ ਤਰੀਕਿਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਜਨਤਕ "ਸੇਵਕ" ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਹ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਜਾਂ ਲੰਬਿਤ ਅਪਰਾਧਿਕ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੇ ਬਕਾਇਆ ਕਿਸੇ ਜਨਤਕ ਸੇਵਕ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਇਸ ਨੂੰ ਅੰਤਰਿਮ ਮੁਅੱਤਲੀ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜਾਂ ਸਰਕਾਰ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਦੇ ਦੇਸ਼ੀ ਪਾਏ ਜਾਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਹੁਕਮ ਜਾਰੀ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੇਕਰ ਨਿਯਮ ਇਸ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੰਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਜੁਰਮਾਨੇ ਵਜੋਂ ਮੁਅੱਤਲ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਹ ਆਮ ਸਿਧਾਂਤ ਸਾਰੇ ਜਨਤਕ ਸੇਵਕਾਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣਗੇ ਪਰ ਉਹ ਕੁਦਰਤੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਲਾ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੋਣਗੇ। 314 ਅਤੇ ਇਹ ਸਾਨੂੰ ਇਸ ਗੱਲ ਦੀ ਜਾਂਚ 'ਤੇ ਲਿਆਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ 'ਚ ਸਾਬਕਾ ਸੈਕਟਰੀ ਆਫ਼ ਸਟੇਟ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਦੇ ਮੈਂਬਰ ਦਾ ਕੀ ਅਧਿਕਾਰ ਸੀ, ਭਾਵੇਂ ਜੁਰਮਾਨੇ ਵਜੋਂ ਜਾਂ ਹੋਰ।"

ਇਹਨਾਂ ਨਿਰੀਖਣਾਂ ਨੂੰ ਪੜ੍ਹ ਕੇ ਮੇਰੇ ਮਨ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਸ਼ੱਕ ਨਹੀਂ ਰਹਿ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਵਿਦਵਾਨ ਜੱਜ ਨੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਸਰਕਾਰ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਆਮ ਮਾਲਕ ਵਾਂਗ, ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਰੁੱਧ ਅੰਤਰਿਮ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਹੁਕਮ ਪਾਸ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਿ ਉਸ ਵਿਰੁੱਧ ਵਿਭਾਗੀ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਲੰਬਿਤ ਸੀ।, ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਉਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚ ਉਸ ਪ੍ਰਭਾਵ ਲਈ ਕੋਈ ਖਾਸ ਉਪਬੰਧ ਨਹੀਂ ਸੀ ਜਾਂ ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਕਾਨੂੰਨ ਜਾਂ ਨਿਯਮ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵਿਧਾਨਿਕ ਉਪਬੰਧ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਪਰ ਅਜਿਹੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੌਰਾਨ ਉਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕਿੰਨੀ ਰਕਮ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਇਹ ਇੱਕ ਹੋਰ ਮਾਮਲਾ ਹੈ ਅਤੇ ਦੂਜੇ ਸਵਾਲ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜੇ ਤੁਰੰਤ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਨ ਲਈ ਪੈਦਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

ਪਹਿਲੇ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਦੇ ਹੋਏ, ਵਿਦਵਾਨ ਜੱਜ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਜੇ ਕੁਝ ਤੈਅ ਕੀਤਾ ਸੀ ਉਹ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਕੋਈ ਮਾਲਕ ਆਪਣੇ ਨੌਕਰ ਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਮੁਅੱਤਲ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਸੀ (ਅੰਡਰਲਾਈਨਿੰਗ ਮੇਰੀ ਇਟੈਲਿਸਾਈਜ਼ਡ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਸਪੱਸ਼ਟ ਮਿਆਦ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ ਜਾਂ ਉੱਥੇ ਸੀ. ਅਜਿਹੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਉਸ ਪ੍ਰਭਾਵ ਲਈ ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਸਥਾ। ਸੇਵਾ ਦੇ ਆਮ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਮਿਆਦ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਹਨਾਂ ਅਥਾਰਟੀਆਂ ਵਿੱਚ ਇਹ ਅੱਗੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਅੰਤਰਿਮ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਪਾਸ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇੱਕ ਜਾਂਚ ਦਾ ਕੇਰਸ ਜੇ ਉਸਦੇ ਚਾਲ-ਚਲਣ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਲੰਬਿਤ ਸੀ, ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਉਸਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਜਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹੀ ਕੋਈ ਸ਼ਕਤੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਪਰ ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਸ ਮਿਆਦ ਲਈ ਉਸਦੇ ਮਿਹਨਤਾਨੇ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਭੁਗਤਾਨ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਵਾਲਾ ਕੋਈ ਕਾਨੂੰਨ ਜਾਂ ਨਿਯਮ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਸਿੱਖਣ ਵਾਲੇ ਐਡ ਜੱਜ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਆਮ ਸਿਧਾਂਤ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਮਾਲਕ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਆਚਰਣ ਦੀ ਜਾਂਚ ਤੱਕ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਨ ਲਈ ਇੱਕੋ ਇੱਕ ਸਵਾਲ ਹੋਵੇਗਾ ਅਜਿਹੇ ਮੁਅੱਤਲ ਦੌਰਾਨ ਉਹ ਕਿਸ ਭੁਗਤਾਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਹ ਆਮ ਸਿਧਾਂਤ, ਵਿਦਵਾਨ ਜੱਜ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਉਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਬਰਾਬਰ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਸਰਕਾਰ ਮਾਲਕ ਹੈ ਅਤੇ ਜਨਤਕ ਸੇਵਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਹ ਮੁਅੱਤਲੀ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮੁਅੱਤਲੀ ਤੋਂ ਵੱਖਰਾ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਇੱਕ ਵੱਖਰਾ ਮਾਮਲਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਨਿਯਮਾਂ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਅਥਾਰਟੀ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਸਰਕਾਰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਜਨਤਕ ਸੇਵਕ ਨੂੰ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਜਾਂ ਲੰਬਿਤ ਅਪਰਾਧਿਕ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ; ਅਜਿਹੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਨੂੰ ਅੰਤਰਿਮ ਮੁਅੱਤਲ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਜਾਂ ਫਿਰ, ਸਰਕਾਰ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਵੀ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਦੇਸ਼ੀ ਪਾਏ ਜਾਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਜੇ ਨਿਯਮ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੰਦੇ ਹਨ, ਤਾਂ ਸਜ਼ਾ ਵਜੋਂ ਉਸ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਦਾ ਹੁਕਮ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਮੁਅੱਤਲੀ ਜੁਰਮਾਨੇ ਦੇ ਮਾਪ ਵਜੋਂ ਹੋਵੇਗੀ। '

ਮੈਂ ਸ. ਪ੍ਰਤਾਪ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ (4) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਵੀ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹਾਂ, ਜਿੱਥੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਪੈਰਾ ਗ੍ਰਾਫ 55 ਦੇ ਅੰਤਲੇ ਹਿੱਸੇ ਵਿੱਚ, ਰਘੁਬਰ ਦਿਆਲ, ਜੋ ਦੁਆਰਾ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਉਸ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਲਈ ਲੰਬਿਤ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜੇਕਰ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਣ 'ਤੇ, ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਥਿਤ ਦੇਸ਼ ਬੇਬੁਨਿਆਦ ਨਹੀਂ ਜਾਪਦਾ, ਇਸਦੀ ਜਾਂਚ ਦੀ ਲੋੜ ਸੀ ਅਤੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਸੀ। ਲੰਬਿਤ ਪੁੱਛਗਿੱਛ।

ਜ਼ਿਕਰਯੋਗ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਵਕੀਲ ਨੇ ਇਹ ਵੀ ਕਿਹਾ ਸੀ ਕਿ ਜਦੋਂ ਮੌਜੂਦਾ ਅਵਧੀ ਵਿੱਚ 7.5 ਅਤੇ 7.6 ਵਰਗੇ ਨਿਯਮ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਕੁਝ ਹੰਗਾਮੀ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਹੁਕਮ ਦੇਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੰਦੇ ਸਨ, ਤਾਂ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਦੌਰਾਨ ਅੰਤਰਿਮ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਅੰਦਰੂਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਸਰਕਾਰ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ।

ਇਸ ਦਲੀਲ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵਜ਼ਨ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਸ. ਪ੍ਰਤਾਪ ਸਿੰਘ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਪੈਰਾ 58 ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਕਿ ਨਿਯਮ 7.5 ਅਤੇ 7.6 ਨੇ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨਾਲ ਨਿਵੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ, ਪਰ ਸਿਰਫ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੌਰਾਨ ਕੁਝ ਸਮੇਂ ਲਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਉਹ ਸਮਾਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਦੌਰਾਨ ਉਹ ਮੁਅੱਤਲ ਅਧੀਨ ਸੀ ਜਾਂ ਜਿਸ ਦੌਰਾਨ ਉਸਨੂੰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਇਹਨਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤੀਆਂ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਲੋੜਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਮੁਅੱਤਲੀ।

ਉੱਪਰ ਜੋ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਉਸ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਪਹਿਲੇ ਸਵਾਲ ਦਾ ਜਵਾਬ ਹਾਂ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹੀ, ਜੇਕਰ ਮੈਂ ਅਜਿਹਾ ਕਹਿ ਸਕਦਾ ਹਾਂ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਦਲੀਲ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਇਸ ਨੁਕਤੇ 'ਤੇ, ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਲਈ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਦਲੀਲਾਂ ਵਿਚ ਕੋਈ ਜ਼ੋਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਮੈਂ ਸਿੱਟੇ ਵਜੋਂ, ਇਹ ਮੰਨਾਂਗਾ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਉਸ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਮਾਨਸਿਕ ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਤੱਕ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਦੇ ਆਪਣੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਵਿਚ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸੀ।

ਦੂਸਰਾ ਅਤੇ ਇੱਕੋ ਇੱਕ ਹੋਰ ਸਵਾਲ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਇਸ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਆਪਣੀ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਲੈਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ ਜਾਂ ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਸਹੀ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਸੀ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਨਿਯਮ 7.2 ਦੇ ਅਧੀਨ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਰੂਲਜ਼, ਭਾਗ 1, ਭਾਗ 11।

ਇਸ ਸਵਾਲ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਆਰ.ਪੀ. ਕਪੂਰ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਸੁਣਾਇਆ ਹੈ ਕਿ ਅੰਤਰਿਮ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੌਰਾਨ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਰਕਮ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰੇਗੀ ਕਿ ਕੀ ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਨਿਯਮ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਜੇਕਰ ਇੱਕ ਹੈ, ਤਾਂ ਭੁਗਤਾਨ ਉੱਥੇ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਜੇਕਰ ਨਿਯਮ ਜਾਂ ਕਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹੀ ਕੋਈ ਵਿਵਸਥਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਤਾਂ ਜਨਤਕ ਸੇਵਕ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਉਸਦੀ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਮਿਲਣਗੇ।

ਸਿੱਖਿਅਤ ਵਕੀਲ ਨੇ ਹਾਲਾਂਕਿ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਨਾ ਤਾਂ ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਰੂਲਜ਼ ਜਾਂ ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਤਹਿਤ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਹ ਮਾਨਸਿਕ ਜਾਂਚ ਲਈ ਲੰਬਿਤ ਹੈ। ਸੇਵਾ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਜਾਂ ਵਿਧਾਨਕ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿਚ ਸਪੱਸ਼ਟ ਸ਼ਬਦ ਵਜੋਂ ਅਜਿਹੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਦਾ ਮਤਲਬ ਸਿਰਫ ਇਹ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਸਰਕਾਰ, ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਮਾਲਕ ਦੀ ਤਰ੍ਹਾਂ, |

ਇਸਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸਿਰਫ਼ ਇਸ ਅਰਥ ਵਿੱਚ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਦੀ ਅੰਦਰੂਨੀ ਸ਼ਕਤੀ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਤੋਂ ਵਰਜਿਆ ਜਾਵੇਗਾ, ਪਰ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਲੰਬਿਤ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਦੇਣੇ ਪੈਣਗੇ। ਅਜਿਹੀ ਅੰਤਰਿਮ ਮੁਅੱਤਲੀ, ਜੇਕਰ ਹੁਕਮ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਮਿਹਨਤਾਨੇ ਵਿੱਚ ਕਟੌਤੀ ਕਰਨ ਦੇ ਹੋਰ ਅਧਿਕਾਰ ਨਾਲ ਨਿਵੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ। ਇਹ ਸਿਰਫ਼ ਉਦੋਂ ਹੀ ਵੈਧ ਹੋਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਉਸ ਦਾ ਪੂਰਾ ਮਿਹਨਤਾਨਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਇਸ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਜ਼ੋਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਆਰ.ਪੀ. ਕਪੂਰ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਦੇ ਪਹਿਲਾਂ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਦੇ ਹੋਏ : ਸੀਜ਼ਨ, ਕਿ ਇੱਕ ਦੇ ਖਿਲਾਫ਼ ਅੰਤਰਿਮ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਦੋਂ ਉਸ ਦੇ ਆਚਰਣ ਬਾਰੇ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਲੰਬਿਤ ਸੀ ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਉਸ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਜਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਇਸ ਪ੍ਰਭਾਵ ਲਈ ਕੋਈ ਖਾਸ ਵਿਵਸਥਾ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਮਾਲਕ ਦੀਆਂ ਅੰਦਰੂਨੀ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਸੀ। ਪਰ ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੀ ਅੰਤਰਿਮ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਉਸਦੇ ਮਿਹਨਤਾਨੇ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਕਾਨੂੰਨ ਜਾਂ ਨਿਯਮ ਮੌਜੂਦ ਨਹੀਂ ਸੀ ਜਿਸ ਦੇ ਤਹਿਤ ਇਸਨੂੰ ਰੋਕਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ, ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਨਿਯਮ ਜਾਂ ਕਾਨੂੰਨ ਸੀ ਜਿਸ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਮਿਹਨਤਾਨਾ ਰੋਕਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ, ਤਾਂ ਉਹ ਉਸ ਨਿਯਮ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਉਸ ਅਨੁਸਾਰ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਇਸ ਨੂੰ ਵੱਖਰੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਹਿਣ ਲਈ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਇੱਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਕੋਲ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਖਰਚੇ ਦੀ ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਦਾ ਅੰਦਰੂਨੀ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ। ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਉਸਨੂੰ ਉਸਦੀ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ, ਪਰ ਇਹ ਭੁਗਤਾਨ ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਨਿਯਮ ਜਾਂ ਕਾਨੂੰਨ, ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਹੋਵੇ, ਦੇ ਅਧੀਨ ਸੀ। ਕਹਿਣ ਦਾ ਭਾਵ ਹੈ, ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਮੌਜੂਦ ਸੀ, ਤਾਂ ਉਸ ਅਨੁਸਾਰ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਇਸ ਲਈ, ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਸਰਕਾਰ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਆਪਣੀਆਂ ਅੰਦਰੂਨੀ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਜਾਂਚ ਲਈ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰ ਰਹੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਉਸ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਉਸਦੀ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਅਦਾ ਕੀਤੇ ਜਾਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ, ਕਿਉਂਕਿ ਅਜਿਹੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਸਰਕਾਰ ਕੋਲ ਉਸਨੂੰ ਰੋਕਣ ਜਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਮਿਹਨਤਾਨੇ ਵਿੱਚ ਕਟੌਤੀ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਸਿੱਖਿਅਤ ਵਕੀਲ ਦਾ ਕਹਿਣਾ ਸਹੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਅੰਤਰਿਮ ਮੁਅੱਤਲੀ ਤਾਂ ਹੀ ਜਾਇਜ਼ ਹੋਵੇਗੀ ਜੇਕਰ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਉਸ ਦਾ ਪੂਰਾ ਮਿਹਨਤਾਨਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੋਵੇ। ਜੇਕਰ ਅੰਤਰਿਮ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਮਿਹਨਤਾਨੇ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਕੋਈ ਨਿਯਮ ਜਾਂ ਕਾਨੂੰਨ ਸੀ, ਤਾਂ ਉਸ ਅਨੁਸਾਰ ਭੁਗਤਾਨ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਉਪਰੋਕਤ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਅੰਤਰਿਮ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਵਿੱਚ ਹੁਕਮ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਮੁਅੱਤਲੀ ਨੂੰ ਰੱਦ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ। ਮਾਲਕ ਦਾ ਹੱਕ।

ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਵਕੀਲ ਨੇ ਫਿਰ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਕਿ ਆਰ.ਪੀ. ਕਪੂਰ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਸੀ ਕਿ ਅਜਿਹੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੌਰਾਨ ਭੱਤੇ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਅਤੇ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਸੇਵਾ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਜਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਸਪੱਸ਼ਟ ਉਪਬੰਧ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਮੌਜੂਦ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਤਨਖਾਹਾਂ ਨੂੰ ਘਟਾਉਣ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇ ਨਾਲ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਨਿਵੇਸ਼ ਕਰਨ ਦਾ ਆਦੇਸ਼, ਇਸ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਦੇ ਇੱਕ ਆਮ ਸਮਝੌਤੇ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਮਿਆਦ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਇਹ ਦੋਵੇਂ ਤੱਤ ਗੈਰ-ਮੌਜੂਦ ਸਨ। ਸਿੱਖਿਅਤ ਵਕੀਲ ਨੇ ਇਸ ਪੱਖ ਵਿੱਚ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਪੈਰਾ 11 ਵਿੱਚ

ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤੇ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੀਆਂ ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ-

“ਇਸ ਲਈ, ਆਮ ਸਿਧਾਂਤ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸ ਦੇ ਆਚਰਣ ਦੀ ਜਾਂਚ ਤੱਕ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅਜਿਹੀ ਮੁਅੱਤਲੀ 'ਤੇ ਪੈਦਾ ਹੋਣ ਵਾਲਾ ਇੱਕੋ ਇੱਕ ਸਵਾਲ ਅਜਿਹੀ - ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਭੁਗਤਾਨ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੋਵੇਗਾ। ਜੇਕਰ ਅਜਿਹੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੌਰਾਨ ਮੁਅੱਤਲੀ ਅਤੇ ਭੁਗਤਾਨ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਸਪੱਸ਼ਟ ਮਿਆਦ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਾਂ ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਕਾਨੂੰਨ ਜਾਂ ਨਿਯਮ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵਿਧਾਨਕ ਵਿਵਸਥਾ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੀ ਅੰਤਰਿਮ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਆਪਣੇ ਪੂਰੇ ਮਿਹਨਤਾਨੇ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ।

ਇਸ ਅਧੀਨਗੀ ਵਿੱਚ ਵੀ ਕੋਈ ਗੁਣ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਦੀ ਦਲੀਲ, ਜੇਕਰ ਮੈਂ ਅਜਿਹਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹਾਂ, ਤਾਂ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੀ ਗਲਤਫਹਿਮੀ 'ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਹੈ। ਇੱਥੇ ਜੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਉਹ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਆਮ ਸਿਧਾਂਤ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਇੱਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਲੰਬਿਤ ਜਾਂਚ ਤੱਕ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਇੱਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ। ਫਿਰ ਸਵਾਲ ਇਹ ਪੈਦਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੌਰਾਨ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕੀ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਨੁਕਤੇ ਨੂੰ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਅੱਗੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਜੇਕਰ ਸੇਵਾ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੌਰਾਨ ਮੁਅੱਤਲੀ ਅਤੇ ਭੁਗਤਾਨ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਮਿਆਦ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਜਾਂ ਜੇਕਰ ਅਜਿਹੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੌਰਾਨ ਭੁਗਤਾਨ ਸੰਬੰਧੀ ਕਿਸੇ ਕਾਨੂੰਨ ਜਾਂ ਨਿਯਮ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵਿਵਸਥਾ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਤਦ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣਾ ਪੂਰਾ ਮਿਹਨਤਾਨਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ। ਜਿਕਰਯੋਗ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਇਹ ਨਿਰੀਖਣ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਇਸ ਨੁਕਤੇ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠ ਰਹੀ ਸੀ ਕਿ ਅੰਤਰਿਮ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਕੀ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਇੱਕ ਮਾਲਕ ਦਾ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਲੰਬਿਤ ਜਾਂਚ ਤੱਕ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਦਾ ਅੰਦਰੂਨੀ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ। ਅਦਾਲਤ ਵੱਲੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਸੁਣਾਈ ਗਈ ਸਜ਼ਾ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਚੁੱਕਾ ਹੈ। ਸੇਵਾ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿੱਚ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਅਜਿਹੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੌਰਾਨ ਮੁਅੱਤਲੀ ਅਤੇ ਭੁਗਤਾਨ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਇੱਕ ਖਾਸ ਮਿਆਦ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਕਾਨੂੰਨ ਜਾਂ ਨਿਯਮ ਵਿੱਚ, ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੌਰਾਨ ਸਿਰਫ ਭੁਗਤਾਨ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵਿਵਸਥਾ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਅਗਲੇਰੀ ਸਜ਼ਾ ਵਿੱਚ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਨਿਰੀਖਣਾਂ ਤੋਂ ਹੋਰ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੋਵੇਗਾ। ਉੱਥੇ ਇਹ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਸੇਵਾ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿੱਚ ਉਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਮਿਆਦ (ਭਾਵ ਮੁਅੱਤਲੀ ਅਤੇ ਭੁਗਤਾਨ) ਸੀ ਜਾਂ ਭੁਗਤਾਨ ਨਿਰਪੱਖ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਪੈਮਾਨੇ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕਾਨੂੰਨ ਜਾਂ ਇਸਦੇ ਅਧੀਨ ਬਣਾਏ ਗਏ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਉਪਬੰਧ ਸੀ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨ ਇਸ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ, ਫਿਰ, ਇਹ ਮੰਨਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਦੌਰਾਨ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਦਾ ਅੰਦਰੂਨੀ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਦੇਖਿਆ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੌਰਾਨ ਅਜਿਹੇ ਲੋਕ ਸੇਵਕ ਨੂੰ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਰਕਮ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰੇਗੀ ਜਾਂ ਉਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਨਿਯਮ। ਜੇਕਰ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਉਪਬੰਧ ਸੀ, ਤਾਂ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੌਰਾਨ ਭੁਗਤਾਨ ਇਸ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਜੇਕਰ ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਅਜਿਹੀ ਕੋਈ ਵਿਵਸਥਾ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਤਾਂ ਲੋਕ ਸੇਵਕ ਆਪਣੀਆਂ ਪੂਰੀਆਂ ਤਨਖਾਹਾਂ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਇਹ ਸਿਰਫ ਇੱਕ ਸੇਵਾ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿੱਚ ਸੀ ਕਿ ਅਜਿਹੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੌਰਾਨ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਅਤੇ ਤਨਖਾਹਾਂ ਨੂੰ ਠੀਕ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸਪੱਸ਼ਟ ਉਪਬੰਧ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ। ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ, ਕਦੇ ਵੀ, ਇਹ ਕਾਫ਼ੀ ਸੀ ਜੇਕਰ ਅੰਤਰਿਮ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੌਰਾਨ ਭੁਗਤਾਨ ਦੇ ਪੈਮਾਨੇ ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਵਖਰੇਵੇਂ ਦਾ ਕਾਰਨ ਇਹ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸੇਵਾ ਦਾ ਲਿਖਤੀ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਸਵੈ-ਨਿਰਭਰ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਅੰਤਰਿਮ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੌਰਾਨ ਭੁਗਤਾਨ ਦੇ ਪੈਮਾਨੇ ਦਾ

ਹੀ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਤਾਂ ਇਹ ਕਾਫ਼ੀ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਸੀ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਅਜਿਹੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੌਰਾਨ ਉਸ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨ ਸੰਬੰਧੀ ਵਿਵਸਥਾ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਸੀ। ਇਹ ਸੰਭਵ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸੀ ਕਿ ਸੇਵਾ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿੱਚ ਉਸ ਸ਼ਕਤੀ ਨੂੰ ਪੇਸ਼ ਕਰਨਾ ਵੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਸਮਝਿਆ ਗਿਆ ਸੀ।

ਵਿਭਾਗ ਦੀ ਪੜਤਾਲ ਲਈ ਲੰਬਿਤ ਅੰਤਰਿਮ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਸੀ। ਇਹ ਨਿਯਮ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਚਲਦਾ ਹੈ: -

“7.2 (1) ਮੁਅੱਤਲ ਅਧੀਨ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਿਮਨਲਿਖਤ ਭੁਗਤਾਨਾਂ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ, ਅਰਥਾਤ:-

i. ਸਿਵਲ ਨੈਕਰੀ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਵਾਰੰਟ ਅਫਸਰ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਜੇ ਫੌਜੀ ਡਿਊਟੀ 'ਤੇ ਵਾਪਸ ਜਾਣ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਪੂਰਵਜਾਂ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਆਗਿਆ ਦੇਣ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਹੈ ਜਿਸਦਾ ਉਹ ਹੱਕਦਾਰ ਹੁੰਦਾ ਜੇ ਉਸਨੂੰ ਫੌਜੀ ਨੈਕਰੀ ਵਿੱਚ ਮੁਅੱਤਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੁੰਦਾ।

ii . ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ-

a) ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਰਕਮ 'ਤੇ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤਾ ਜੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਲਿਆ ਹੁੰਦਾ ਜੇ ਉਹ ਅੱਧੀ ਐਸਤ ਤਨਖਾਹ ਜਾਂ ਅੱਧੀ ਤਨਖਾਹ 'ਤੇ ਛੁੱਟੀ 'ਤੇ ਹੁੰਦਾ, ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਮਹਿੰਗਾਈ ਭੱਤਾ, ਜੇ ਮੰਨਣਯੋਗ ਹੋਵੇ, ਅਜਿਹੀ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ। ਤਨਖਾਹ:

ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਬਾਰਾਂ ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਹੋਵੇ, ਉਹ ਅਥਾਰਟੀ ਜਿਸ ਨੇ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਕੀਤਾ ਹੈ ਜਾਂ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਉਹ ਪਹਿਲੇ ਬਾਰਾਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਦੀ ਕਿਸੇ ਵੀ * ਮਿਆਦ ਲਈ ਉਪ-ਜੀ ਨਿਵਾਸ ਭੱਤੇ ਦੀ ਰਕਮ ਨੂੰ ਬਦਲਣ ਲਈ ਸਮਰੱਥ ਹੋਵੇਗੀ। ਮਹੀਨੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ:-

ਮੈਂ _ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤੇ ਦੀ ਰਕਮ ਵਿੱਚ ਵਾਧਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ - ਇੱਕ ਢੁਕਵੀਂ ਰਕਮ ਜੋ ਪਹਿਲੇ ਬਾਰਾਂ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਮੰਨਣਯੋਗ ਉਪ-ਨਿਰਭਰ ਭੱਤੇ ਦੇ 50 ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਤੋਂ ਵੱਧ ਨਾ ਹੋਵੇ , ਜੇਕਰ, ਉਕਤ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ , ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਕਾਰਨਾਂ ਲਈ ਲੰਮਾ ਸਮਾਂ, ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਟਰੀਬਿਊ ਟੇਬਲ ਨਹੀਂ;

ii. ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤੇ ਦੀ ਰਕਮ ਨੂੰ ਇੱਕ ਢੁਕਵੀਂ ਰਕਮ ਨਾਲ ਘਟਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਪਹਿਲੇ ਬਾਰਾਂ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਮੰਨਣਯੋਗ ਉਪ-ਨਿਰਭਰ ਭੱਤੇ ਦੇ 50 ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਤੋਂ ਵੱਧ ਨਹੀਂ , ਜੇਕਰ "ਉਕਤ ਅਥਾਰਟੀ ਦੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ, ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲੰਮੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ, ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਕਾਰਨ;

iii. ਮਹਿੰਗਾਈ ਭੱਤੇ ਦੀ ਦਰ ਵਧੀ ਹੋਈ, ਜਾਂ ਜਿਵੇਂ ਵੀ ਹੋਵੇ, 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੋਵੇਗੀ ; ਉਪਰੋਕਤ ਧਾਰਾਵਾਂ (i) ਅਤੇ (ii) ਅਧੀਨ ਮੰਨਣਯੋਗ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤੇ ਦੀ ਘਟੀ ਹੋਈ ਮਾਤਰਾ;

ਬੀ. ਕੋਈ ਹੋਰ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਭੱਤਾ ਜੇ ਸਮੇਂ-ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਦੀ ਸਰਕਾਰੀ ਸੇਵਾਦਾਰ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਤੀ 'ਤੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ:

ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਭੱਤੇ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਉਕਤ ਅਧਿਕਾਰੀ ਇਸ ਗੱਲ ਤੋਂ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਨਹੀਂ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਕਿ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਸ ਖਰਚੇ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨਾ ਜਾਰੀ

ਰੱਖਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਲਈ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ,

(2) ਉਪ-ਨਿਯਮ (1) ਦੇ ਅਧੀਨ ਕੋਈ ਭੁਗਤਾਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਹ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਪੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਕਿ ਉਹ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਕਾਰੋਬਾਰੀ ਪੇਸ਼ੇ, ਜਾਂ ਕਿੱਤਾ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਹੈ;

ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤੇ ਗਏ, ਹਟਾਏ ਗਏ ਜਾਂ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਹੋਏ ਕਿਸੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਜਿਸ ਨੂੰ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਹਟਾਉਣ ਦੀ ਲਾਜ਼ਮੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਮੁਅੱਤਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇ ਅਜਿਹਾ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ। ਕੋਈ ਵੀ ਅਵਧੀ ਜਾਂ ਅਵਧੀ ਜਿਸ ਦੌਰਾਨ ਉਸਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨਾ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਉਹ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤੇ ਅਤੇ "ਹੋਰ ਭੱਤੇ ਉਸ ਰਕਮ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਉਸ ਦੀ ਕਮਾਈ ਅਜਿਹੇ ਸਮੇਂ ਜਾਂ ਅਵਧੀ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਹੋਈ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕੇਸ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤੇ ਅਤੇ 'ਹੋਰ ਭੱਤੇ' ਦੀ ਰਕਮ ਤੋਂ ਘੱਟ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੇ ਉਸ ਲਈ ਸਵੀਕਾਰਯੋਗ ਹੋਵੇਗਾ, ਜਿੱਥੇ ਉਸ ਨੂੰ ਮਿਲਣ ਯੋਗ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਅਤੇ ਹੋਰ ਭੱਤੇ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਕਮਾਈ ਗਈ ਰਕਮ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਜਾਂ ਘੱਟ ਹਨ, ਇਸ ਵਿਵਸਥਾ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਵੀ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਉਸ ਨੂੰ।"

ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੀ ਸਾਧਾਰਨ ਰੀਡਿੰਗ ਇਹ ਦਰਸਾਏਗੀ ਕਿ ਇਸਦੀ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਵਾਲੀ ਸੀਮਾ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਕਿਸਮ ਦੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਤੱਕ ਸੀਮਤ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਨਿਯਮ ਵਿੱਚ ਵਰਤੀ ਗਈ ਭਾਸ਼ਾ ਕਾਫ਼ੀ ਸਪੱਸ਼ਟ ਅਤੇ ਅਸਪਸ਼ਟ ਹੈ। ਇੱਥੇ ਇਹ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਸਿਰਫ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਮਾਪ ਵਜੋਂ ਹੁਕਮ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਮੁਅੱਤਲੀ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਨਿਯਮ ਵਿੱਚ ਵਰਤੇ ਗਏ 'ਸਸਪੈਂਸ਼ਨ' ਸ਼ਬਦ ਨੂੰ ਪ੍ਰਤੀਬੰਧਿਤ ਅਰਥ ਦੇਣ ਦਾ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਇਹ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਨਿਯਮ ਦੋਵਾਂ ਕਿਸਮਾਂ ਦੀਆਂ ਮੁਅੱਤਲੀਆਂ, ਅਰਥਾਤ, ਅੰਤਰਿਮ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਦੁਆਰਾ ਹੁਕਮ ਕੀਤੇ ਗਏ ਦੋਵਾਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੇ ਉਪ-ਨਿਯਮ (1) ਦਾ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਨਿਯਮ ਜੁਰਮਾਨੇ ਦੇ ਮਾਪ ਵਜੋਂ ਮੁਅੱਤਲ ਤੱਕ ਸੀਮਤ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ 12 ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਗਈ ਹੈ, ਮੁਅੱਤਲੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਦੇਣ ਵਾਲੀ ਅਥਾਰਟੀ ਪਹਿਲੇ ਬਾਰਾਂ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਲਈ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤੇ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣ ਜਾਂ ਘਟਾਉਣ ਲਈ ਸਮਰੱਥ ਹੋਵੇਗੀ ਜੇਕਰ, ਦੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ ਅਥਾਰਟੀ ਨੇ ਕਿਹਾ, ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਲੰਮੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜੇ ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਨਹੀਂ ਸਨ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕੇਸ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਇਹ ਨਿਯਮ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਮਾਪ ਵਜੋਂ ਸਿਰਫ ਮੁਅੱਤਲੀ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ, ਤਾਂ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣ ਦਾ ਸਵਾਲ ਹੀ ਪੈਦਾ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ, ਕਿਉਂਕਿ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਕ੍ਰਮ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਖਾਸ ਮਿਆਦ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਇਹ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਮਾਪ ਵਜੋਂ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਕੇਵਲ ਅੰਤਰਿਮ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਹੀ ਹੈ ਕਿ ਮਿਆਦ ਜਾਂ ਤਾਂ ਖੁਦ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਕਾਰਨ ਜਾਂ ਉਹਨਾਂ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਲੰਮੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਲਈ ਉਹ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਨਿਯਮ 7.3 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਜੇ 'ਮੁਅੱਤਲ ਕੀਤੇ ਜਾਣ 'ਤੇ ਭੱਤੇ' ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਮੁੜ-ਬਹਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਲਈ ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਮੁੜ-ਬਹਾਲੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਪਾਸ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਫੈਸਲਾ ਲੈਣਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ। ਉਸ ਦੀ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਉਸ ਨੂੰ ਕਿੰਨੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣੇ ਹਨ। ਜੇਕਰ ਨਿਯਮ 7.2 ਕਿਸੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਕੇਸ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਜੁਰਮਾਨੇ ਦੇ ਮਾਪ ਵਜੋਂ ਮੁਅੱਤਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਤਾਂ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਮੌਕਾ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿ

ਉਸ ਦੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਉਸ ਨੂੰ ਕੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ, ਉਸ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ, ਕਿਉਂਕਿ ਜਦੋਂ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਮਾਪਦੰਡ ਵਜੋਂ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਿਯਮ 7.2 ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤੇ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ ਉਸ ਮਿਆਦ ਲਈ ਕੋਈ ਤਨਖਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ। ਇਸ ਨੇ ਇਹ ਵੀ ਦਿਖਾਇਆ ਕਿ ਨਿਯਮ 7.2 ਵਿੱਚ 'ਸਸਪੈਂਸ਼ਨ' ਸ਼ਬਦ 'ਅੰਤਰਿਮ ਸਸਪੈਂਸ਼ਨ' ਨੂੰ ਵੀ ਕਵਰ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਬੁਨਿਆਦੀ ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਨਿਯਮ 53 ਲਗਭਗ ਨਿਯਮ 7.2 ਦੇ ਸਮਾਨ ਹੈ। ਉਸ ਨਿਯਮ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਆਰਪੀ ਕਪੂਰ ਦੇ ਕੇਸ, ਸੁਪਰਾ, ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਪੈਰਾ 13 ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਫਨ ਡੈਮੈਂਟਲ ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਨਿਯਮ 53 'ਸਸਪੈਂਸ਼ਨ' ਦੀ ਗੱਲ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਇਸਨੂੰ ਆਮ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਬੋਲਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਹਰ ਕਿਸਮ ਦੀ ਮੁਅੱਤਲੀ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਭਾਵੇਂ ਜੁਰਮਾਨੇ ਵਜੋਂ ਜਾਂ ਹੋਰ।

ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਵਕੀਲ ਨੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਕਿ ਨਿਯਮ 7.2 ਸਿਰਫ ਇੱਕ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਕੇਸ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਮਾਪਦੰਡ ਵਜੋਂ ਮੁਅੱਤਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਨਾ ਕਿ ਉਸਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਲੰਬਿਤ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਦੇ ਕਾਰਨ। ਸਿੱਖਿਅਕ ਵਕੀਲ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਉਕਤ ਨਿਯਮ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜ਼ਿਕਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਇਹ ਅੰਤਰਿਮ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਇਹ ਨਿਯਮ ਅਧਿਆਇ VII ਵਿੱਚ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਜੋ 'ਬਰਖਾਸਤਗੀ, ਹਟਾਉਣ ਅਤੇ ਮੁਅੱਤਲੀ' ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਜਾਂਚ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ 'ਤੇ ਲਗਾਏ ਗਏ ਸਾਰੇ ਜੁਰਮਾਨੇ ਸਨ। ਇਸ ਨਿਯਮ ਵਿੱਚ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤੇ ਗਏ 'ਸਸਪੈਂਸ਼ਨ' ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ (ਸਜ਼ਾ ਅਤੇ ਅਪੀਲ) ਰੂਲਜ਼, 1952 (ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਰੂਲਜ਼ ਦੇ ਅੰਤਿਕਾ 24) ਦੇ ਨਿਯਮ 4(v) ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਮਾਪ ਵਜੋਂ ਮੁਅੱਤਲੀ। ਭਾਗ I, ਭਾਗ II — ਅੰਤਿਕਾ ਅਤੇ ਫਾਰਮ)। ਸਿੱਖੀ ਸਲਾਹ ਅਨੁਸਾਰ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਆਉਣ ਵਾਲੇ ਇੱਕੋ ਜਿਹੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਦਾ ਉਹੀ ਅਰਥ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਪ੍ਰਸੰਗ ਤੋਂ ਕੋਈ ਵੱਖਰਾ ਇਰਾਦਾ ਪ੍ਰਗਟ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ।

ਇਸ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਜ਼ੋਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਹ ਸੱਚ ਹੈ ਕਿ ਉਕਤ ਨਿਯਮ ਵਿੱਚ ਇਹ ਜ਼ਿਕਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਕਿ ਇਹ 'ਅੰਤਰਿਮ ਮੁਅੱਤਲੀ' ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਸੀ। ਪਰ ਇਹ ਧਿਆਨ ਦੇਣ ਯੋਗ ਹੈ ਕਿ ਉਕਤ ਨਿਯਮ ਵਿੱਚ ਇਹ ਵੀ ਨਹੀਂ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਇਹ 'ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਮਾਪਦੰਡ ਵਜੋਂ ਮੁਅੱਤਲੀ' 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਸੀ। ਇਸ ਨਿਯਮ ਵਿੱਚ ਸਿਰਫ 'ਸਸਪੈਂਸ਼ਨ' ਸ਼ਬਦ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਸ਼ਬਦ ਉੱਥੇ ਵਿਆਪਕ ਅਰਥਾਂ ਵਿੱਚ ਵਰਤਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਦੋਵਾਂ ਕਿਸਮਾਂ ਦੀਆਂ ਮੁਅੱਤਲੀਆਂ, ਅਰਥਾਤ, ਅੰਤਰਿਮ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਜੁਰਮਾਨੇ ਦੁਆਰਾ ਆਰਡਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮੈਂ ਉੱਪਰ ਕਿਹਾ ਹੈ, ਇਸ ਨਿਯਮ ਵਿੱਚ ਵਰਤੀ ਗਈ ਭਾਸ਼ਾ ਬਿਲਕੁਲ ਸਪੱਸ਼ਟ ਅਤੇ ਅਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ 'ਸਸਪੈਂਸ਼ਨ' ਸ਼ਬਦ ਨੂੰ ਸੀਮਤ ਅਰਥ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਇਹ ਨਿਯਮ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਮਾਪ ਵਜੋਂ ਮੁਅੱਤਲ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। . ਸਿਰਫ ਤੱਥ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਨਿਯਮ ਅਧਿਆਇ VII ਵਿੱਚ ਹੈ ਜੋ 'ਬਰਖਾਸਤਗੀ, ਹਟਾਉਣ ਅਤੇ ਮੁਅੱਤਲੀ' ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹੈ ਜੋ ਕਿ ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਵਾਂ (ਸਜ਼ਾ ਅਤੇ ਅਪੀਲ) ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 4(v) ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਸਾਰੇ ਜੁਰਮਾਨੇ ਹਨ, ਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਉਕਤ ਨਿਯਮ ਅੰਤਰਿਮ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ। ਨਿਯਮ 7.5 ਅਤੇ 7.6 ਜੋ ਜੁਰਮਾਨੇ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਮੁਅੱਤਲੀ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਦੇ ਨਹੀਂ ਹਨ ਪਰ ਅਪਰਾਧਿਕ ਕਾਰਵਾਈਆਂ, ਜਾਂ ਕਰਜ਼ੇ ਲਈ ਗ੍ਰਿਫਤਾਰੀ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ, ਜਾਂ ਨਿਵਾਰਕ ਨਜ਼ਰਬੰਦੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਨਜ਼ਰਬੰਦੀ ਦੌਰਾਨ ਅੰਤਰਿਮ ਮੁਅੱਤਲੀ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹਨ, ਵੀ ਇਸ ਵਿੱਚ ਸਥਾਨ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਅਧਿਆਇ ਅਧਿਆਏ ਦਾ ਸਿਰਲੇਖ ਵੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰ੍ਹਾਂ

ਉਸ ਵਿਆਖਿਆ ਨਾਲ ਮੇਲ ਨਹੀਂ ਖਾਂਦਾ ਜੋ ਨਿਯਮ 7.2 ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਦੌਰਾਨ ਅੰਤਰਿਮ ਮੁਅੱਤਲੀ ਨੂੰ ਕਵਰ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਜੇ ਨਿਯਮ ਦੀ ਸ਼ਬਦਾਵਲੀ ਸਾਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਦੋ ਅਰਥਾਂ ਦੇ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਤਾਂ ਅਧਿਆਇ ਦੇ ਸਿਰਲੇਖ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣਾ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਬੇਲੋੜਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿਚ ਨਿਯਮ ਨੂੰ ਸਥਾਨ ਮਿਲਦਾ ਹੈ। ਕੁਝ ਆਧੁਨਿਕ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਵਿੱਚ ਸੈਕਸ਼ਨਾਂ ਜਾਂ ਸੈਕਸ਼ਨਾਂ ਦੇ ਸੈੱਟਾਂ ਦੇ ਅੱਗੇ ਦਿੱਤੇ ਸਿਰਲੇਖਾਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਭਾਗਾਂ ਲਈ ਪ੍ਰਸਤਾਵਨਾ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਸਾਦੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ, ਪਰ ਉਹ ਅਸਪਸ਼ਟ ਸ਼ਬਦਾਂ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ। (ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਅਧਿਆਇ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ, ਪੰਨਾ 50 'ਤੇ 10 ਵੇਂ ਐਡੀਸ਼ਨ 'ਤੇ ਮੈਕਸ ਵੇਲ ਦੇਖੋ)। ਇਹ ਸਿਧਾਂਤ ਕਿ ਇੱਕੋ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਵਾਪਰਨ ਵਾਲੇ ਇੱਕੋ ਸ਼ਬਦ ਦਾ ਉਹੀ ਅਰਥ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਸੰਦਰਭ ਤੋਂ ਕੋਈ ਵੱਖਰਾ ਇਰਾਦਾ ਪ੍ਰਗਟ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ, ਤਤਕਾਲ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਦੁਬਾਰਾ ਕੋਈ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ, ਜਿੱਥੇ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮੈਂ ਉੱਪਰ ਦੱਸਿਆ ਹੈ, ਨਿਯਮ ਦਾ ਅਰਥ ਬਿਲਕੁਲ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਵਰਤੇ ਗਏ ਸ਼ਬਦਾਂ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਸ਼ੱਕ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਹ ਵੀ ਦੱਸਣਾ ਉਚਿਤ ਹੈ ਕਿ ਨਿਯਮ 7.2 ਦਾ ਸਿਰਲੇਖ 'ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੌਰਾਨ ਭੱਤੇ' ਹੈ। ਇਸ ਸਿਰਲੇਖ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹਾ ਕੁਝ ਵੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਇਹ ਸੁਝਾਅ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਨਿਯਮ ਵਿੱਚ 'ਸਸਪੈਂਸ਼ਨ' ਸ਼ਬਦ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਜੁਰਮਾਨੇ ਦੇ ਮਾਪ ਵਜੋਂ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਤੱਕ ਹੀ ਸੀਮਤ ਰੱਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਸਿੱਖਿਅਤ ਵਕੀਲ ਨੇ ਫਿਰ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਜੇਕਰ ਨਿਯਮ 7.2 ਹਰ ਕਿਸਮ ਦੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਨੂੰ ਕਵਰ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਨਿਯਮ 7.5 ਅਤੇ 7.6 ਬਣਾਉਣ ਦੀ ਕੋਈ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਸੀ ਜੋ 'ਅਪਰਾਧਿਕ ਕਾਰਵਾਈਆਂ' ਜਾਂ ਕਰਜ਼ੇ ਲਈ ਗ੍ਰਿਫਤਾਰੀ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੌਰਾਨ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਨਜ਼ਰਬੰਦੀ ਦੌਰਾਨ ਮੁਅੱਤਲੀ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਦੇ ਸਨ। ਰੋਕਥਾਮਕ ਨਜ਼ਰਬੰਦੀ'।

ਨਿਯਮ 7.5 ਅਤੇ 7.6 ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹਨ:-

“7.5 ਸਰਕਾਰ ਦਾ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਸ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਕਰਜ਼ੇ ਲਈ ਉਸਦੀ ਗ੍ਰਿਫਤਾਰੀ ਲਈ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਅਪਰਾਧਿਕ ਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਕਾਰਵਾਈ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਜਾਂ ਜਿਸਨੂੰ ਰੋਕਥਾਮ ਲਈ ਨਜ਼ਰਬੰਦੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਿਸੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਨਜ਼ਰਬੰਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਲਈ ਮੁਅੱਤਲ ਪੈਨਸ਼ਨ ਅਧੀਨ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਦੌਰਾਨ ਉਸਨੂੰ ਹਿਰਾਸਤ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਹਿਰਾਸਤ ਜਾਂ ਕੈਦ ਵਿੱਚੋਂ ਗੁਜ਼ਰ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਉਸ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਾਰਵਾਈ ਦੀ ਅੰਤਿਮ ਸਮਾਪਤੀ ਤੱਕ ਅਜਿਹੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕੋਈ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ (ਕਿਸੇ ਵੀ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤੇ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਜੋ ਨਿਯਮ 7.2 ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਦਿੱਤੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ) ਲੈਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਾਂ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਸ ਨੂੰ ਨਜ਼ਰਬੰਦੀ ਤੋਂ ਰਿਹਾਅ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਅਤੇ ਡਿਊਟੀ ਵਿੱਚ ਦੁਬਾਰਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕੇਸ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅਜਿਹੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਉਸਦੇ ਭੱਤੇ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਕੇਸ ਦੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਪੂਰੀ ਰਕਮ ਸਿਰਫ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਦੇਸ਼ਾਂ ਤੋਂ ਬਰੀ ਹੋਣ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਹੈ ਜਾਂ (ਜੇਕਰ ਉਸਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਜ਼ੇ ਲਈ ਉਸਦੀ ਗ੍ਰਿਫਤਾਰੀ ਲਈ ਸੀ।), ਇਹ ਸਾਬਤ ਹੋਣ ਤੋਂ ਕਿ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਉਸ ਦੇ ਨਿਯੰਤਰਣ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਦੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਤੋਂ ਪੈਦਾ ਹੋਈ ਹੈ ਜਾਂ ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਨਜ਼ਰਬੰਦੀ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਵਾਜਬ ਸਮਝਿਆ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ।

7.6 ਸਰਕਾਰ ਦਾ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਸ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਅਪਰਾਧਿਕ ਦੇਸ਼ ਜਾਂ ਕਰਜ਼ੇ ਲਈ ਗ੍ਰਿਫਤਾਰੀ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨਿਰਭਰ ਹੈ, ਨੂੰ ਵੀ ਇਸ ਪ੍ਰਭਾਵ ਲਈ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਆਦੇਸ਼ ਜਾਰੀ ਕਰਕੇ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਅਧੀਨ ਰੱਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਉਹ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਹਿਰਾਸਤ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਾਂ ਕੈਦ ਨਹੀਂ ਹੈ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ, ਜਦੋਂ ਕਿ

ਜ਼ਮਾਨਤ 'ਤੇ ਰਿਹਾਅ ਕੀਤਾ ਗਿਆ) ਜੇਕਰ ਉਸ 'ਤੇ ਲਗਾਇਆ ਗਿਆ ਦੇਸ਼ ਜਾਂ ਕਾਰਵਾਈ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਸ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਨਾਲ ਜੁੜੀ ਹੋਈ ਹੈ ਜਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਫਰਜ਼ਾਂ ਨੂੰ ਨਿਭਾਉਣ ਵਿੱਚ ਸ਼ਰਮਿੰਦਾ ਕਰਨ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ ਜਾਂ ਨੈਤਿਕ ਗਿਰਾਵਟ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ। ਉਸਦੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਨਿਯਮ 7.5 ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਲਾਗੂ ਹੋਣਗੇ।"

ਇਹਨਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਨੂੰ ਪੜ੍ਹਨ ਤੋਂ ਪਤਾ ਚੱਲਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪਹਿਲਾ ਨਿਯਮ ਇਹ ਦਰਸਾਏਗਾ ਕਿ ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਉਸਦੀ ਗ੍ਰਿਫਤਾਰੀ ਲਈ ਜਾਂ ਤਾਂ ਕਿਸੇ ਕਰਜ਼ੇ ਲਈ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਅਪਰਾਧਿਕ ਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਕਾਰਵਾਈ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਜਾਂ ਜਿਸਨੂੰ ਨਿਵਾਰਕ ਨਜ਼ਰਬੰਦੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਿਸੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਨਜ਼ਰਬੰਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਉਸ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਮੁਅੱਤਲੀ ਅਧੀਨ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਉਹ ਹਿਰਾਸਤ ਵਿੱਚ ਹੈ ਜਾਂ ਜੇਲ ਵਿੱਚ ਹੈ, ਮਤਲਬ ਕਿ ਉਸ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਆਟੋਮੈਟਿਕ ਮੁਅੱਤਲੀ ਹੋਵੇਗੀ। ਨਿਯਮ ਅੱਗੇ ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹਾ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੀ ਨਿਯਮਤ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਨਹੀਂ ਲਵੇਗਾ, ਪਰ ਉਸ ਨੂੰ ਉਸ ਮਿਆਦ ਲਈ ਨਿਯਮ 7.2 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਦੂਜੇ ਨਿਯਮ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੈ, ਜਿਸ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਅਪਰਾਧਿਕ ਦੇਸ਼ ਜਾਂ ਕਰਜ਼ੇ ਲਈ ਗ੍ਰਿਫਤਾਰੀ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਲੰਬਿਤ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਉਸ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਖਾਸ ਹੁਕਮ ਜਾਰੀ ਕਰਕੇ ਮੁਅੱਤਲ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਉਹ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਹਿਰਾਸਤ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ। ਜਾਂ ਕੈਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ, ਬਸ਼ਰਤ ਉਸ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਲਗਾਏ ਗਏ ਦੇਸ਼ ਜਾਂ ਕਾਰਵਾਈ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਜੋਂ ਉਸ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਨਾਲ ਜੁੜੀ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਜੋਂ ਉਸ ਦੇ ਫਰਜ਼ਾਂ ਨੂੰ ਨਿਭਾਉਣ ਵਿੱਚ ਉਸਨੂੰ ਸ਼ਰਮਿੰਦਾ ਕਰਨ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਨੈਤਿਕ ਗਿਰਾਵਟ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਵੇ। ਨਿਯਮ ਇਹ ਵੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਉਹ ਪਹਿਲੇ ਨਿਯਮ ਵਿੱਚ ਦੱਸੇ ਅਨੁਸਾਰ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਅਧਿਕਾਰਤ ਹੈ। ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ, ਨਿਯਮ 7.2 ਉਸਦੇ ਕੇਸ 'ਤੇ ਵੀ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇਗਾ। ਮੈਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਸਮਝ ਚੁੱਕਾ ਹਾਂ ਕਿ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਲੰਬਿਤ ਅੰਤਰਿਮ ਮੁਅੱਤਲੀ 'ਤੇ ਨਿਯਮ 7.2 ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

ਇਹ ਦੋਵੇਂ ਨਿਯਮ ਡੀ-ਪਾਰਟਮੈਂਟਲ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਦੌਰਾਨ ਅੰਤਰਿਮ ਮੁਅੱਤਲੀ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਨਹੀਂ ਹਨ , ਪਰ ਇਹ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸੰਕਟਾਂ ਲਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉੱਪਰ ਮੇਰੇ ਦੁਆਰਾ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਨਿਯਮ 7.2 ਦੀ ਮੌਜੂਦਗੀ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਇਹ ਨਿਯਮ ਬਣਾਏ ਜਾਣੇ ਸਨ।

ਫਿਰ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਜੇਕਰ ਨਿਯਮ 7.2 ਨੂੰ ਅੰਤਰਿਮ ਮੁਅੱਤਲੀ ਅਤੇ ਜੁਰਮਾਨੇ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇਵਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਸੀ, ਤਾਂ ਇਸਦਾ ਅਰਥ ਇਹ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਜੇ ਵਿਅਕਤੀ ਜਾਂਚ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਦੇਸ਼ੀ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਉਸ ਨਾਲ ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਵਿਵਹਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜਿਸਦੇ ਖਿਲਾਫ ਅਜੇ ਜਾਂਚ ਲੰਬਿਤ ਹੈ। . ਇਹ, ਸਿੱਖਿਅਕ ਸਲਾਹ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਫਰੇਮਰਾਂ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ.

ਇਸ ਦਲੀਲ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਗੁਣ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਮੁਅੱਤਲੀ ਜੁਰਮਾਨੇ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸਿਰਫ਼ ਨਿਯਮ 7.2 ਵਿੱਚ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਜਦੋਂ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਦੌਰਾਨ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਨਿਯਮ 7.3 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਉਸਦੀ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਲਈ ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਉਸਦੀ ਗੈਰ-ਹਾਜ਼ਰੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਉਸ ਨੂੰ ਅਦਾ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਇੱਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਆਦੇਸ਼ ਦੇਣਾ ਪੈਂਦਾ ਸੀ। ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ. ਜੇਕਰ

ਉਸਨੂੰ ਪਤਾ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਬਰੀ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਾਂ ਉਸਦੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਜਾਇਜ਼ ਸੀ, ਤਾਂ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣਗੇ ਜਿਸਦਾ ਉਹ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਜੋ ਜਾਂਚ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਦੇਸ਼ੀ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਉਸ ਨਾਲ ਉਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦਾ ਵਿਵਹਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ, ਜਿਸ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਜਾਂਚ ਲੰਬਿਤ ਹੈ ਅਤੇ ਜਿਸ ਨੂੰ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਬਰੀ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਲਈ ਸਿੱਖਿਅਤ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਉਠਾਈ ਗਈ ਅਗਲੀ ਦਲੀਲ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਨਿਯਮ 7.2 ਦੇ ਉਪ-ਨਿਯਮ (2) ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਇਹ ਵੀ ਦਰਸਾਉਂਦੇ ਹਨ ਕਿ ਇਹ ਨਿਯਮ ਜੁਰਮਾਨੇ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਕੇਸ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਉਸ ਉਪ-ਨਿਯਮ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਸਿੱਖਿਅਕ ਵਕੀਲ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਮੁਅੱਤਲ ਅਧੀਨ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਪ-ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਇਸ ਪ੍ਰਭਾਵ ਲਈ ਪ੍ਰਮਾਣ ਪੱਤਰ ਪੇਸ਼ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ, ਕਾਰੋਬਾਰ, ਪੇਸ਼ੇ ਜਾਂ ਕਿੱਤੇ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਲੱਗਾ ਹੋਇਆ ਸੀ। ਨਿਯਮ (1)। ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਮਾਪਦੰਡ ਵਜੋਂ ਮੁਅੱਤਲ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਰਕਾਰੀ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਹੀ ਸਨ ਜੋ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਨੌਕਰੀ ਲੈ ਸਕਦੇ ਸਨ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਸੇਵਾ ਦਾ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਅਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਖਤਮ ਹੋ ਗਿਆ ਸੀ, ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ ਅੰਤਰਿਮ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ। ਹੱਥੀ, ਸੇਵਾ ਦਾ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਚੱਲ ਰਿਹਾ ਸੀ ਅਤੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸਰਕਾਰੀ ਨੌਕਰੀ ਵਿੱਚ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਸੀ ਅਤੇ ਉਹ ਉਸ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਕੋਈ ਨੌਕਰੀ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਸੀ।

ਇਹ ਦਲੀਲ ਵੀ ਕਿਸੇ ਯੋਗਤਾ ਤੋਂ ਰਹਿਤ ਹੈ। ਇਹ ਮੰਨਣਾ ਗਲਤ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮੁਅੱਤਲ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦਾ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਅਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਖਤਮ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਉਹ ਜਿੱਥੇ ਚਾਹੇ ਸੇਵਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕਾਨੂੰਨ ਅਧੀਨ ਅਧਿਕਾਰਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਭੁਲਾਇਆ ਨਹੀਂ ਜਾ ਸਕਦਾ ਕਿ ਉਸ ਮੁਅੱਤਲੀ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਵੀ ਉਹ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦਾ ਰਿਹਾ। ਜੇਕਰ ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦਾ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਖਤਮ ਹੋ ਗਿਆ ਸੀ, ਤਾਂ ਸਰਕਾਰ ਉਸ ਨੂੰ ਕੁਝ ਵੀ ਦੇਣ ਦੀ ਕੋਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਉਹ ਫਿਰ ਜਿੱਥੇ ਚਾਹੇ ਕੰਮ ਕਰ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਕਿਉਂਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਸੀ ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਉਹ ਸਰਕਾਰ ਲਈ ਕੁਝ ਨਹੀਂ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ, ਇਸ ਤੋਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਦਾ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਅਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵੀ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਹੋਇਆ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਚੱਲ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਨਿਯਮ 7.2 ਦਾ ਉਪ-ਨਿਯਮ (2), ਦੋਵਾਂ ਕਿਸਮਾਂ ਦੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ, ਅਰਥਾਤ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਮਾਪ ਵਜੋਂ ਜਾਂ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਦੌਰਾਨ ਮੁਅੱਤਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਸੀ। ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੇ ਉਪ-ਨਿਯਮ (1) ਅਧੀਨ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤੇ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਇਹ ਪ੍ਰਮਾਣ ਪੱਤਰ ਦੇਣਾ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਉਹ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ, ਕਾਰੋਬਾਰ, ਪੇਸ਼ੇ ਜਾਂ ਕਿੱਤੇ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਲੱਗੇ ਹੋਏ ਸਨ। ਜੇਕਰ ਉਹਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕਿਸੇ ਨੇ ਕਿਤੇ ਹੋਰ ਕੰਮ ਕਰਕੇ ਕੁਝ ਰਕਮ ਕਮਾ ਲਈ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੇ ਅਧੀਨ ਮਿਲਣ ਯੋਗ ਗੁਜ਼ਾਰਾ ਭੱਤੇ ਵਿੱਚ ਐਡਜਸਟ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ।

ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਵਕੀਲ ਦੀ ਅਗਲੀ ਪੇਸ਼ਗੀ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਕਿਉਂਕਿ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਖਾਸ ਨਿਯਮ ਨਹੀਂ ਸੀ ਜਿਸ ਦੇ ਤਹਿਤ ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਕਿਸੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸ ਵਿਰੁੱਧ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਲਈ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਆਪਣੇ ਲਈ ਰਾਖਵੀਂ ਰੱਖੀ ਹੋਈ ਸੀ, ਇਸ ਲਈ ਇਸ ਨੇ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕੋਈ ਨਿਯਮ ਨਹੀਂ ਬਣਾਇਆ ਸੀ। ਅਜਿਹੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ।

ਇਹ ਸਵਾਲ ਪੁੱਛ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਇਹ ਮੰਨਦਾ ਹੈ ਕਿ ਨਿਯਮ 7.2 ਸਿਰਫ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮੈਂ ਉੱਪਰ ਦੱਸਿਆ ਹੈ, ਇਹ ਨਿਯਮ ਦੋਵਾਂ ਕਿਸਮਾਂ ਦੀ ਮੁਅੱਤਲੀ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਸਿਰਫ ਇਹ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਸਰਕਾਰ ਕੋਲ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸ ਦੇ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਤੱਕ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਸੀ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਇਸਦੇ ਲਈ ਕਿਸੇ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਨਿਯਮ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਆਰ.ਪੀ. ਕਪੂਰ ਦੇ ਕੇਸ, ਸੁਪ੍ਰਾ ਵਿੱਚ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹੀ ਸ਼ਕਤੀ ਸਰਕਾਰ ਕੋਲ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਜੇ ਸਰਕਾਰ ਕੋਲ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਦੌਰਾਨ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਦੀ ਅੰਦਰੂਨੀ ਸ਼ਕਤੀ ਸੀ, ਤਾਂ ਉਸ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਯਮ ਬਣਾਉਣਾ ਸੀ। ਇਸ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ ਨਿਯਮ 7.2 ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ।

ਅੰਤ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਕਿਉਂਕਿ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਸ਼ਕਤੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਖਾਸ ਨਿਯਮ ਜਾਂ ਮਿਆਦ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਅਤੇ ਅਜਿਹੀ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਲਈ ਕੋਈ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਨਿਯਮ ਜਾਂ ਮਿਆਦ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਨਿਯਮ 7.2 ਦਾ ਸਹਾਰਾ ਲੈ ਕੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਉਸਦੀ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਤੋਂ ਵਾਂਝਾ ਨਹੀਂ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਇਸ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਜ਼ੋਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਸਰਕਾਰ ਦਾ ਅੰਦਰੂਨੀ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਤੱਕ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰ ਦੇਵੇ। ਮੈਂ ਇਹ ਵੀ ਮੰਨਿਆ ਹੈ ਕਿ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਲਈ ਲੰਬਿਤ ਅੰਤਰਿਮ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਕੇਸਾਂ 'ਤੇ ਨਿਯਮ 7.2 ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਇਸ ਵਿੱਚ ਦੱਸੇ ਗਏ ਸਕੇਲ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਉਪ-ਨਿਰਭਰ ਭੱਤਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਸੀ। ਸਾਰੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੇ ਪਾਬੰਦ ਹਨ ਅਤੇ ਇਹ ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੇ ਕਾਰਨ ਹੈ ਕਿ ਮੁਅੱਤਲੀ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਦੇਣ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਅਜਿਹੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਪੂਰੀਆਂ ਤਨਖਾਹਾਂ ਅਤੇ ਭੱਤਿਆਂ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਦਾ ਉਚਿਤ ਕਾਨੂੰਨੀ ਆਧਾਰ ਹੈ।

ਕੇਸ ਨਾਲ ਵੱਖ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਮੈਂ ਉਸੇ ਧਿਰ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹਾਂ ਜਦੋਂ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੇ ਪਿਛਲੀ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ, ਸਿਵਲ ਰਿੱਟ ਨੰਬਰ 1646 ਆਫ 1964, ਇਹ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਸੀ ਕਿ ਪੰਜਾਬ ਰਾਜ ਨੂੰ ਇੱਕ ਮੈਨ ਡੈਮਸ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ। ਇਸ ਨੂੰ ਨਾ ਸਿਰਫ ਉਸ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਅਤੇ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਪੂਰੀ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਭੱਤੇ ਦੇਣ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ, ਸਗੋਂ ਉਸ ਸਮੇਂ ਲਈ ਵੀ, ਜਿਸ ਦੌਰਾਨ ਉਹ 6 ਅਕਤੂਬਰ, 1961 ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਹੁਕਮ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਮੁਅੱਤਲ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਇਸ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੀ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਸ਼ਮਸ਼ੇਰ ਬਹਾਦਰ ਨੇ ਦਿੱਤੀ ਸੀ। ਅਤੇ ਗੁਰਦੇਵ ਸਿੰਘ, ਜੇ.ਜੇ. ਅਤੇ ਉਸ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਦੌਰਾਨ, ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਦੱਖਿਆ: -

“ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਰੂਲਜ਼ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਨਿਯਮ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿਸ ਨਾਲ ਸਰਕਾਰ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਲਈ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰ ਸਕੇ, ਫਿਰ ਵੀ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਹੋਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਵਾਂਗ ਕਿਸੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਜਾਂ ਅਪਰਾਧਿਕ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਤੱਕ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰਨ ਦਾ ਅੰਦਰੂਨੀ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ। ਇਸ ਨੂੰ "ਅੰਤਰਿਮ ਮੁਅੱਤਲੀ" ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਹ ਮੁਅੱਤਲੀ ਤੋਂ ਬਿਲਕੁਲ ਵੱਖਰਾ ਹੈ ਜੋ ਜੁਰਮਾਨੇ ਜਾਂ ਸਜ਼ਾ ਵਜੋਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

ਅੱਗੇ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਪੰਜਾਬ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਰੂਲਜ਼, ਵਾਲੀਅਮ 1, ਭਾਗ 1 ਦੇ ਨਿਯਮ 7.2 ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਉਪਬੰਧ, ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਜਾਂ ਅਪਰਾਧਿਕ ਮੁਕੱਦਮੇ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਅੰਤਰਿਮ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਕੇਸਾਂ 'ਤੇ ਵੀ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਨਿਯਮ ਉਪ-ਨਿਰਭਰ ਭੱਤੇ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਅੰਤਿਮ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਤੱਕ ਅਦਾ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ।"

ਮੈਂ ਆਦਰਪੂਰਵਕ ਉਪਰੋਕਤ ਨਿਰੀਖਣਾਂ ਨਾਲ ਸਹਿਮਤ ਹਾਂ।

ਦਾਇਰ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਅਜੀਬ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਉਸ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਚੁਣੌਤੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜੋ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਸਭ ਤੋਂ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਣਦੇ ਸਨ।

ਇਹ ਵੀ ਧਿਆਨ ਦੇਣ ਯੋਗ ਹੈ ਕਿ 20 ਸਤੰਬਰ, 1963 ਨੂੰ ਇਹ ਹੁਕਮ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ 27 ਸਤੰਬਰ, 1963 ਨੂੰ ਪੰਜਾਬ ਗਜ਼ਟ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਿਤ ਹੋਇਆ ਸੀ। ਮੌਜੂਦਾ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ 30 ਜੁਲਾਈ, 1965 ਨੂੰ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਭਾਵ, ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ। ਲਗਭਗ 22 ਮਹੀਨੇ। ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਇਸ ਬੇਲੋੜੀ ਦੇਰੀ ਲਈ ਕੋਈ ਸਪੱਸ਼ਟੀਕਰਨ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਹ ਇਹਨਾਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਵਿੱਚ ਅਣਗਹਿਲੀ ਵਾਲੇ ਆਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਨਾ ਦੇਣ ਲਈ ਇੱਕ ਵਾਧੂ ਆਧਾਰ ਹੈ।

ਜੇ ਮੈਂ ਉੱਪਰ ਕਿਹਾ ਹੈ, ਉਸ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਇਹ ਪਟੀਸ਼ਨ ਅਸਫਲ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਖਾਰਜ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਲਾਗਤ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਆਦੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ।

ਇੰਦਰ ਦੇਵ ਦੁਆ, ਜੇ.-ਮੈਂ ਸਹਿਮਤ ਹਾਂ।

ਆਰ.ਐੱਸ. ਨਰੂਲਾ, ਜੇ.—ਮੈਂ ਵੀ ਸਹਿਮਤ ਹਾਂ।

ਬੀ.ਆਰ.ਟੀ

Disclaimer:

ਸਥਾਨਕ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਅਨੁਵਾਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਨਿਆਂ ਨਿਰਣਾਂ ਕੇਵਲ ਮੁਕੱਦਮੇਬਾਜ਼ਾਂ ਲਈ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਆਪਣੀ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਸਮਝਣ ਤੱਕ ਹੀ ਸੀਮਤ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਦਾ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਇਸਤੇਮਾਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਸਾਰੇ ਵਿਹਾਰਕ ਅਤੇ ਅਧਿਕਾਰਤ ਮੰਤਵਾਂ ਲਈ, ਨਿਆਂ ਦਾ ਅੰਗਰੇਜ਼ੀ ਸੰਸਕਰਣ ਪ੍ਰਮਾਣਿਕ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਅਮਲ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਇਸ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

Surinder Kumar