

Punjab Agricultural University and another v. Itoop Singh and other (S. U. Mital, J.)

(31) ਸਿਵਲ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ ਨੰ. 169, 1941, 5944, 6465 ਅਤੇ 1976 ਦੀਆਂ 6760; 1978 ਦੇ 1731 ਅਤੇ 3297; ਅਤੇ 1979 ਦੇ 304, 1374 ਅਤੇ 1376 ਨੂੰ ਸਿੱਟੇ ਵਜੋਂ ਖਾਰਜ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਪਟੀਸ਼ਨਰਾਂ ਨੂੰ ਸਬੰਧਤ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਵੱਲੋਂ ਜਾਰੀ ਹੁਕਮਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਲਈ 15 ਦਿਨਾਂ ਦਾ ਸਮਾਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਪਾਰਟੀਆਂ ਨੂੰ ਆਪਣਾ ਖਰਚਾ ਚੁੱਕਣ ਲਈ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

ਐਮ.ਆਰ.ਸ਼ਰਮਾ, ਜੇ.—ਮੈਂ ਸਹਿਮਤ ਹਾਂ।

ਐਸ ਐਸ ਸੰਧਾਵਾਲੀਆ, ਚੀਫ਼ ਜਸਟਿਸ—ਮੈਂ ਸਹਿਮਤ ਹਾਂ।

ਐੱਸ.ਐੱਸ. ਸਿੱਧੂ, ਜੇ.—ਮੈਂ ਵੀ ਸਹਿਮਤ ਹਾਂ।

ਐਨ.ਕੇ.ਐਸ

ਡਿਸਕਲੇਮਰ:- ਸਥਾਨਕ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਅਨੁਵਾਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਨਿਰਣਾ ਕੇਵਲ ਮੁਕੱਦਮੇਬਾਜ਼ਾ 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।

ਗੁਲਜ਼ੇਬਾ

ਫੁਲ ਬੈਂਚ

ਐਸ.ਐਸ.ਸੰਧਾਵਾਲੀਆ ਸੀ.ਜੇ., ਐਸ.ਸੀ ਮਿੱਤਲ ਅਤੇ ਹਰਬੰਸ ਲਾਲ, ਜੇ.ਜੇ.

ਪੰਜਾਬ ਐਗਰੀਕਲਚਰਲ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ- ਐਪੇਲੈਟਸ।

ਬਨਾਮ

ਰੂਪ ਸਿੰਘ ਅਤੇ ਹੋਰ - ਜਵਾਬਦੇਹ।

ਲੈਟਰਸ ਪੇਟੈਂਟ ਅਪੀਲ ਨੰ. 255 ਆਫ 1975।

6 ਨਵੰਬਰ 1979 ਈ.

ਪੰਜਾਬ ਐਗਰੀਕਲਚਰਲ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਐਕਟ (1961 ਦਾ 32)— ਸੈਕਸ਼ਨ 29 (n)- ਪੁਨਿਆਬ ਐਗਰੀਕਲਚਰਲ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਨਿਯਮ-ਨਿਯਮ 12. 19(11 ਅਤੇ 20(9)— ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਇੱਕ ਹਫ਼ਤੇ ਤੋਂ ਵੱਧ ਛੁੱਟੀ 'ਤੇ ਰਹੇ-ਨਿਯਮ 20(9) ਵਿਸ਼ਾਲ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੂੰ ਖਾਲੀ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ- ਅਤੀਤ, ਅਜਿਹੇ ਐਮਰਡੇਵੀ ਐਕਟੀਆਲਵ ਦਾ ਐਲਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ,

ਖਾਲੀ-ਇਮਵਲੂਈ- ਕੀ ਵਾਜਬ ਹੋਣ ਦਾ ਹੁਕਮਦਾਰ ਹੈ, ਜਾਂ ਬੀਨਾ ਸੁਣਿਆ ਗਿਆ ਹੈ-ਕਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਨਿਯਮ-ਕੀ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ-ਪੱਛਮੀ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ ' ਮੌਕਾ-ਕੀ ਲਾਗੂ ਹੈ।

ਹੋਲਡ, (ਗਰ ਮੇਜ਼ੋਰਿਟਿਵ ਐਸ. ਐਸ. ਸੰਧਾਵਾਲੀਆ ਸੀ. ਜੇ., ਐਸ. ਸੀ ਮਿੱਤਲ ਅਤੇ ਹਰਬੰਸ ਲਾਲ, ਜੇ. ਜੇ. ਕੋਨਟਰਾ.) ਜੋ ਕਿ ਪੁਨਿਆਬ ਐਗਰੀਕਲਚਰਲ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ 20 ਦੇ ਨਿਯਮ 16 ਧਾਰਾਵਾਂ ਵਾਲੇ ਸਨੇਸੀਫਿਰਲਵ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਕਿਸਮਾਂ ਦੇ ਪੱਤਿਆਂ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹਨ। ਧਾਰਾ (1) ਛੁੱਟੀ ਦੇਣ ਲਈ ਅਧਿਕਾਰਤ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ, ਧਾਰਾ (2) ਦੱਸਦੀ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ ਕਿੰਨੀ ਕਮਾਈ ਕੀਤੀ ਛੁੱਟੀ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਧਾਰਾ (3) ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮੰਨਣਯੋਗ ਫਰਲੋ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੰਦੀ ਹੈ। ਕਲਾਜ਼ (11) ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਨਹੀਂ

Punjab Agricultural University and another v. Itoop Singh and
other (S. U. Mital, J.)

ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਹੱਕ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਇਹਨਾਂ ਸੈਟਿੰਗਾਂ ਵਿੱਚ ਹੈ ਜੋ ਧਾਰਾ (9) ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੀ ਛੁੱਟੀ ਇੱਕ ਹਫ਼ਤੇ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਲਈ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸਦਾ ਦਫ਼ਤਰ ਖਾਲੀ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਸ ਧਾਰਾ ਦਾ ਨਾਂਗੇ ਪੜ੍ਹਨਾ ਉਸ ਕਰਮਚਾਰੀ 'ਤੇ ਸਜ਼ਾ ਦਾ ਸੰਕੇਤ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਆਪਣੀ ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ। ਨਿਯਮ 19 (1) ਉਹਨਾਂ ਆਧਾਰਾਂ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਹ ਕਹਿਣ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਲਾਭ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਨਿਯਮ 20(9) ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਰਹਿਣ ਲਈ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਦਾ ਤੱਤ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ, ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਹਟਾਏ ਜਾਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇਸੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕਾਰਨ ਦਿਖਾਉਣ ਦੇ ਇੱਕ ਵਾਜਬ ਮੌਕੇ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਨਿਯਮ ਲਾਗੂ ਹੋਣਗੇ ਕਿਉਂਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨਿਕ ਕਾਰਵਾਈਆਂ 'ਤੇ ਵੀ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। (ਪਾਰਾ 3 ਅਤੇ 4)।

(ਪ੍ਰਤੀ ਬਹੁਮਤ ਐਸ.ਸੀ. ਮਿੱਤਲ ਅਤੇ ਹਰਬੰਸ ਲਾਲ ਜੇ.ਜੇ., ਐਸ.ਐਸ. ਸੰਧਾਵਾਲੀਆ, ਸੀ.ਜੇ., ਇਸ ਦੇ ਉਲਟ) ਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਫੈਸਲੇ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਦੇ ਮੌਕੇ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਬਹੁਤ ਮੁਸ਼ਕਲ ਜਾਪਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਤੈਅ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ *ਐਂਡ ਅਲਟਰਮ ਪਾਰਟਮ* ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦੇ ਦੋ ਪਹਿਲੂ ਹਨ; (a) ਕੀਤੇ ਗਏ ਕੇਸ ਦਾ ਨੋਟਿਸ; ਅਤੇ (ਬੀ) ਵਿਆਖਿਆ ਕਰਨ ਲਈ ਮੌਕੇ ਦੀ ਟਿਊਨਿੰਗ। ਚੀਜ਼ਾਂ ਦੇ ਸੁਭਾਅ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਸਿਧਾਂਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅਮਲ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਆਵੇਗਾ। (ਪਾਰਾ ੬)।

ਨੋ ਕਿਹਾ ਕਿ ਨਿਯਮ 20 ਦੀ ਧਾਰਾ (9) ਦੀ ਭਾਸ਼ਾ ਇੱਕ ਨਿਰੋਲ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਸ਼ਕਤੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਸੇ ਨੋਟਿਸ ਜਾਂ ਕਾਰਨ ਦਿਖਾਉਣ ਦੇ ਮੌਕੇ ਦਾ ਘੱਟ ਤੋਂ ਘੱਟ ਸ਼ਿਕਰ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ ਅਤੇ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਬਹੁਤ ਹੀ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰ-ਜ਼ਰੂਰੀ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਿਰਾਸ਼ ਹੋ ਜਾਵੇਗਾ ਜੇਕਰ ਜਾਂਚ ਦੀ ਲੋੜ ਅਤੇ ਕਾਰਨ ਦਿਖਾਉਣ ਦਾ ਮੌਕਾ ਨਿਆਂਇਕ ਵਿਆਖਿਆ ਦੁਆਰਾ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਅੰਤਮ ਨਤੀਜਾ ਇਹ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਜਾਣ-ਬੁੱਝ ਕੇ ਗੈਰ-ਹਾਜ਼ਰ ਰਿਕਾਲਸਿਟ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਵਾਪਸੀ ਲਈ ਕੋਈ ਕਾਰਵਾਈ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਸੰਭਵ ਹੋਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਹ ਡਿਊਟੀ 'ਤੇ ਵਾਪਸ ਜਾਣ ਦੀ ਚੋਣ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ। ਇਹ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਗ੍ਰਾਂਟ ਦੇ ਅਖਾੜੇ ਵਿੱਚ ਲਿਆਏਗਾ ਅਤੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਜਾਂਚ ਅਤੇ ਕਾਰਨ ਦਿਖਾਉਣ ਦਾ ਮੌਕਾ ਰੱਖਣ ਦੇ ਸਾਰੇ ਸਮਾਨ ਨੂੰ ਵਧਾਏਗਾ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਨਿਆਂਇਕ ਵਿਆਖਿਆ ਦੁਆਰਾ ਸਬੂਤ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ, ਗਵਾਹਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ, ਸਾਰੀਆਂ ਸਮੱਗਰੀਆਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ। ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਵੱਧ ਰਹਿਣ ਦੇ ਸਵਾਲ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਜੁਰਮਾਨੇ ਨੂੰ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਿਚਕਾਰ ਨਿਯਮਤ *ਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਬਦਲ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ*। ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਗ੍ਰਾਂਟ ਦੇ ਪੜਾਅ 'ਤੇ ਅਜਿਹੀਆਂ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਹੈਜ਼ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਅਤੇ ਮੈਂ ਅਣਅਧਿਕਾਰਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਓਵਰਸਟੇਨ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹਾਂ ਤਾਂ ਕੋਈ ਵੀ ਜਨਤਕ ਸੇਵਾ ਸੰਭਵ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ। ਨਿਯਮ 20 (9) ਦਾ ਸਾਧਾਰਨ ਉਦੇਸ਼ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਅਣਅਧਿਕਾਰਤ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਅਤੇ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਵੱਧ ਰਹਿਣ ਨੂੰ ਰੋਕਣਾ ਹੈ। ਇਹ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਨੁਸ਼ਾਸਿਤ ਸੇਵਾ ਦਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਸਹਿਯੋਗੀ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਜ਼ਿਆਦਾ ਠਹਿਰਣ ਲਈ ਜੁਰਮਾਨੇ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਅਤੇ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਠਹਿਰਣ ਲਈ ਸਖ਼ਤ ਸਜ਼ਾ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ, ਨਾ ਸਿਰਫ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੈ, ਪਰ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਉੱਘੇ ਤੌਰ 'ਤੇ

ਵਾਇਦੇਮੰਦ ਇੱਕ ਵਾਰ ਅਜਿਹਾ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਅਜਿਹੀ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਜਾਂ ਜੁਰਮਾਨੇ ਦੀ ਗੰਭੀਰਤਾ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਅਦਾਲਤਾਂ ਲਈ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਉਹ - ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਦੀਆਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਲੋੜਾਂ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਬੈਠਣ। ਦਫ਼ਤਰ ਨੂੰ ਖਾਲੀ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕਰਨ ਦਾ ਜੁਰਮਾਨਾ ਨਾ ਤਾਂ ਸਵੈਚਲਿਤ ਹੈ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ ਅਤੇ ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ

ਤੌਰ 'ਤੇ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗਲਤੀ ਨਾਲ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਵਿਅਕਤੀ ਸਿਰਫ ਇਸ ਦੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੈ। ਦੁਬਾਰਾ ਫਿਰ, ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਆਪਹੁਦਰਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਸੱਤ ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਲਈ ਰੁਕੇ ਹੋਏ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਉਦੇਸ਼ ਬੁਨਿਆਦ ਦੀ ਪੂਰਤੀ 'ਤੇ ਹੀ ਵਰਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਬਹੁਤ ਹੀ ਉੱਚੇ ਪੱਧਰ 'ਤੇ, ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਆਰਡਰ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਅਤੇ ਵਾਪਸ ਬੁਲਾਉਣ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕਰਨ ਦਾ ਇੱਕ ਫੈਸਲੇ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਦਾ ਮੌਕਾ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਧ ਹੈ ਜਿਸ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਪਰ ਮੈਨੂੰ ਕੋਈ ਵੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਨੋਟਿਸ ਅਤੇ ਜਾਂਚ ਦੀ ਲੋੜ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨਾ ਉਦੇਸ਼ ਅਤੇ ਧਾਰਾ 20 (9) ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਦੇਵਾਂ ਲਈ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਤੇ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਿਰਾਸ਼ਾਜਨਕ ਹੋਵੇਗਾ ਜੇ ਕਿ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਚਾਰੇ ਕੋਨਿਆਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। (ਪਾਰਾ 24 ਅਤੇ 25)।

(ਪ੍ਰਤੀ ਹਰਬੰਸ ਲਾਲ, ਜੇ.) ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਨਿਯਮ 20(9) ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਈ ਗਈ ਵਿਵਸਥਾ ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਵਿਆਖਿਆ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਪੱਖ ਤੋਂ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਵੱਧ ਰਹਿਣ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਉਸ ਨੂੰ ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਇਹ ਵੀ - ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮਾਂ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਡਿਊਟੀ ਨਿਭਾਉਣ ਵਿੱਚ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਜਾਂ ਘੋਰ ਅਣਗਹਿਲੀ ਦਾ ਕੰਮ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਸਬੰਧਤ ਅਥਾਰਟੀ ਦੀ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਛੁੱਟੀ 'ਤੇ ਅੱਗੇ ਵਧਣ ਦਾ ਕੋਈ ਪੂਰਾ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਹ ਸਥਿਤੀ ਹੋਣ ਕਰਕੇ, ਨਿਯਮ 12(iii) ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ, ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸਦੀ ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਵੱਧ ਰਹਿਣ ਦੇ ਕਾਰਨ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਹਟਾਇਆ ਨਹੀਂ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਨਿਯਮ 20(9) ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਵੱਧ ਰਹਿਣ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਉਕਤ ਵਿਵਹਾਰ ਜਾਂ ਦੁਰਵਿਹਾਰ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕੇਸ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਦਫਤਰ ਨੂੰ ਖਾਲੀ ਹੋਣ ਜਾਂ ਸਵੈਚਲਿਤ ਘੋਸ਼ਣਾ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਪਾਬੰਦ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਸਬੰਧਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਹਟਾਉਣ ਅਤੇ ਉਸ ਦੇ ਦਫਤਰ ਨੂੰ ਖਾਲੀ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਕੇਵਲ ਇੱਕ ਵਿਵੇਕ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਹ, ਇਸ ਵਿੱਚ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਦਫਤਰ ਨੂੰ ਖਾਲੀ ਐਲਾਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਆਪਣੀ ਵਿਵੇਕ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕੁਝ ਸਮੱਗਰੀ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਦਲੀਲ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਕਿ ਹਟਾਉਣ ਦਾ ਹੁਕਮ ਵੀ ਮਨਮਾਨੀ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਵਿਵੇਕ ਦੀ ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਵਰਤੋਂ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕਾਰਨ ਦਿਖਾਉਣ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਹਾਲਾਤਾਂ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕਰਨ ਦਾ ਮੌਕਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਸਨੇ ਆਪਣੀ ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮਾਂ ਰੱਖਿਆ ਸੀ। ਮੌਕਾ ਦਿੱਤੇ ਬਿਨਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਕੋਈ ਸਮੱਗਰੀ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ ਅਤੇ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਮਨਮਾਨੀ ਦਾ ਕੰਮ ਹੋਵੇਗਾ ਨਾ ਕਿ ਉਸਦੇ ਵਿਵੇਕ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਵਿੱਚ। ਨਿਯਮ 12(1) ਦੁਬਾਰਾ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਹ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਜੁਰਮਾਨੇ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਹਟਾਉਣ ਦੇ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ, "ਚੰਗੇ ਅਤੇ ਲੋੜੀਂਦੇ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ" ਲਗਾਏ ਜਾਣਗੇ। ਹਟਾਉਣ ਦਾ ਹੁਕਮ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਚੰਗਾ ਅਤੇ ਢੁਕਵਾਂ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਦੱਸ ਸਕਦਾ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਚਿੰਤਾ ਨੂੰ - ਸੁਣਿਆ ਨਹੀਂ ਜਾਂਦਾ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਜ਼ਿਆਦਾ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਠਹਿਰਣ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹਾਲਾਤਾਂ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕਰਨ ਦਾ ਮੌਕਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਇੱਥੇ ਕੋਈ ਐਸਕਾਰ ਹੈ

ਇਸ ਸਿੱਟੇ ਤੋਂ ਕਿ ਨਿਯਮ 20(9) ਦੇ ਅਧੀਨ ਮਾਲਕ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ "ਚੰਗੇ ਅਤੇ ਲੋੜੀਂਦੇ ਕਾਰਨ ਅਤੇ ਵਿਵੇਕ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਪ੍ਰਗਟ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਇੱਕ ਬੋਲਣ ਵਾਲਾ ਆਦੇਸ਼ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਨੂੰ ਸੁਣਵਾਈ ਦੇ ਮੌਕੇ ਬਾਰੇ ਨਿਯਮ 12 ਦੀ ਧਾਰਾ (iii) ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਹੁਕਮ ਦੀ ਵੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨੀ ਹੋਵੇਗੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਜਿਵੇਂ ਕਿ *ਅੰਡੀ ਅਲਟਰਮ ਪਾਰਟਮ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ* ਹੈ, ਨਾ ਸਿਰਫ ਉਹਨਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਅਰਧ ਨਿਆਂਇਕ ਢੰਗ ਨਾਲ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਸਗੋਂ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਵੀ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਇਸ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਸਿਧਾਂਤ ਦਾ ਮਤਲਬ ਨਿਆਂਪੂਰਨ ਅਤੇ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਹੈ ਅਤੇ ਮਨਮਾਨੇ ਢੰਗ ਨਾਲ ਨਹੀਂ। ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ 'ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਨਿਰਪੱਖ-ਖੇਡ' ਹੋਣ ਲਈ ਸੰਜੀਦਾ ਤੌਰ 'ਤੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਜਿੱਥੇ ਇੱਕ ਆਰਡਰ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਸਿਵਲ ਨਤੀਜੇ ਨਿਕਲਦੇ ਹਨ ਜਿਸ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਇਹ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਸਿਧਾਂਤ ਦੀ ਸਖਤੀ ਨਾਲ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਸੁਣਵਾਈ ਦਾ

Punjab Agricultural University and another v. Itoop Singh and
other (S. U. Mital, J.)

ਨੋਟਿਸ ਦੇਣਾ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ।

(ਪਾਰਾ 37, 39 ਅਤੇ 42)।

1974 ਦੀ ਸਿਵਲ ਰਿਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੰ. 88 ਵਿੱਚ 5 ਮਾਰਚ 1975 ਦੇ ਮਾਨਯੋਗ ਸ਼੍ਰੀਮਾਨ ਜਸਟਿਸ ਪ੍ਰੇਮ ਚੰਦ ਜੈਨ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਲੈਟਰਸ ਪੈਟੈਂਟ ਦੀ ਧਾਰਾ X ਅਧੀਨ ਲੈਟਰਸ ਪੈਟੈਂਟ ਅਪੀਲ।

ਆਰ.ਐਸ.ਮੋਰੀਆ ਦੇ ਨਾਲ ਵਕੀਲ ਕੁਲਦੀਪ ਸਿੰਘ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਵਕੀਲ ਸਨ।

ਐਚ.ਐਲ ਸਿੱਬਲ, ਜੀ.ਐਸ. ਚਾਵਲਾ ਦੇ ਨਾਲ ਵਕੀਲ, ਜਵਾਬਦਾਰਾਂ ਲਈ ਐਡਵੋਕੇਟ।

ਨਿਰਣਾ

ਐਸ.ਸੀ ਸਿੱਤਲ, ਜੇ.

ਪੰਜਾਬ ਐਗਰੀਕਲਚਰਲ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਐਕਟ, 1961 ਦੀ ਧਾਰਾ 29 (ਕਿਊ) ਅਧੀਨ ਬਣਾਏ ਗਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 20(9) ਵਿੱਚ ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੀ ਛੁੱਟੀ 'ਤੇ ਇੱਕ ਹਫ਼ਤੇ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮਾਂ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸਦਾ ਦਫ਼ਤਰ ਖਾਲੀ ਐਲਾਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਸਵਾਲ ਇਹ ਹੈ: ਕੀ ਨਿਯਮ 20 (9) ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਵਾਜਬ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤੇ ਬਿਨਾਂ ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾ ਖਤਮ ਕਰਨਾ ਜਾਇਜ਼ ਹੈ?

(1) ਇਸ ਕੇਸ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇਹ ਹਨ ਕਿ ਪੰਜਾਬ ਐਗਰੀਕਲਚਰਲ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਦੇ ਪੱਕੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਰੂਪ ਸਿੰਘ ਨੇ 20 ਜੂਨ, 1973 ਤੋਂ 14 ਜੁਲਾਈ, 1973 ਤੱਕ, ਹੇਠਲੀ 15 ਤਰੀਕ ਨੂੰ ਪਿਛੇਤਰ ਲਗਾਉਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਲੈ ਕੇ ਕਮਾਈ ਕੀਤੀ ਛੁੱਟੀ ਲੈ ਲਈ। 16 ਜੁਲਾਈ ਤੋਂ 15 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਵਧਾਉਣ ਦੀ ਉਸ ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਟੈਲੀਗ੍ਰਾਫੀ ਰਾਹੀਂ ਡਿਊਟੀ ਜੁਆਇਨ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ ਗਿਆ। ਰੂਪ ਸਿੰਘ ਨੇ ਹਦਾਇਤਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਦੀ ਬਜਾਏ ਛੁੱਟੀ ਵਧਾਉਣ ਲਈ ਇਕ ਹੋਰ ਅਰਜ਼ੀ ਦਾਖਲ ਕਰ ਦਿੱਤੀ। ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਰੂਪ ਸਿੰਘ ਨੇ ਛੇ ਹੋਰਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਹੋਣ ਦੀ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ

ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਵਿੱਚ ਹੜਤਾਲ ਦੀ ਇੱਕ ਘਟਨਾ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਇੱਕ ਅਪਰਾਧਿਕ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਝੂਠਾ ਫਸਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਹਾਇਤਾ ਦਾ ਇੰਤਜ਼ਾਮ ਕਰਨ ਲਈ, ਉਸਨੇ 10 ਅਗਸਤ, 1973 ਤੱਕ ਛੁੱਟੀ ਵਧਾਉਣ ਲਈ ਵੈਟਰਨਰੀ ਮੈਡੀਸਨ ਕਾਲਜ ਦੇ ਡੀਨ ਕੋਲ ਪਹੁੰਚ ਕੀਤੀ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਦੋ ਛੁੱਟੀਆਂ ਨੂੰ ਪਿਛੇਤਰ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਗਈ; ਪਰ ਉਸਦੀ ਛੁੱਟੀ ਮਨਜ਼ੂਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਸ ਦੇ ਉਲਟ, ਨਿਯਮ 20 (9) ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਕੇ, ਉਸ ਨੂੰ ਕਾਰਨ ਦੱਸੇ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤੇ ਬਿਨਾਂ, 3 ਅਗਸਤ, 1973 ਨੂੰ ਖਾਲੀ ਕਰਾਰ ਦੇ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ। ਜਦੋਂ ਰੂਪ ਸਿੰਘ ਨੇ 13 ਅਗਸਤ, 1973 ਨੂੰ ਡਿਊਟੀ 'ਤੇ ਰਿਪੋਰਟ ਕੀਤੀ ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ। ਜੁੜੇ ਰੂਪ ਸਿੰਘ ਦੁਆਰਾ ਦਾਇਰ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਸਿੱਖਿਅਤ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨੇ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨਾ ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਹੈ। ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਨੇ ਫਿਰ ਅੱਖਰਾਂ ਦੀ ਪੈਟੈਂਟ ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦਿੱਤੀ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਪਰੋਕਤ ਸਵਾਲ ਪੈਦਾ ਹੋਇਆ ਹੈ।

(2) ਨਿਯਮ 20, 16 ਧਾਰਾਵਾਂ ਵਾਲਾ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਕਿਸਮਾਂ ਦੀਆਂ ਛੁੱਟੀਆਂ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹੈ। ਧਾਰਾ (1) ਅਥਾਰਟੀਜ਼ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ ਦੇਣ ਲਈ ਕੰਪੈਂਟ ਟੈਂਟ ਦਾ ਹੁਕਮ ਦਿੰਦਾ ਹੈ; ਧਾਰਾ (2) ਦੱਸਦੀ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ ਕਿੰਨੀ ਕਮਾਈ ਕੀਤੀ ਛੁੱਟੀ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਧਾਰਾ (3) ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰੀਯੋਗ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੰਦੀ ਹੈ। ਧਾਰਾ (11) ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਹਿੰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਅਧਿਕਾਰ ਵਜੋਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਇਹਨਾਂ ਸੈਟਿੰਗਾਂ ਵਿੱਚ ਹੈ ਜੋ ਧਾਰਾ (9) ਪੜ੍ਹਦੀ ਹੈ: -

“ਜੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੀ ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮਾਂ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਆਪਣੀ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਰਹਿਣ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਆਪਣੀ ਸਾਰੀ ਤਨਖਾਹ ਜ਼ਬਤ ਕਰ ਲਵੇਗਾ; ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਉਹ ਆਪਣੀ ਛੁੱਟੀ ਇੱਕ ਹਫ਼ਤੇ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਲਈ ਠਹਿਰਾਉਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸਦਾ ਦਫ਼ਤਰ ਖਾਲੀ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।”

(3) ਰੂਪ ਸਿੰਘ ਦੇ ਵਕੀਲ ਨੇ ਤਾਕੀਦ ਕੀਤੀ ਕਿ ਨਿਯਮ 20 ਦੀ ਧਾਰਾ (9) ਦੀ ਨੰਗੀ ਰੀਡਿੰਗ , ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਦਾ ਸਕੋਤ ਕਰਦੀ ਹੈ ਜੋ ਉਸਦੀ ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮਾਂ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ। ਫਿਰ ਨਿਯਮ 19(1) ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜੋ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਆਧਾਰਾਂ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜਿਸ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਸਮਾਪਤੀ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹ ਹੋਵੇਗੀ: -

- (a) ਡਿਊਟੀ ਨਿਭਾਉਣ ਵਿੱਚ ਘੋਰ ਅਣਗਹਿਲੀ;
- (b) ਦੁਰਵਿਹਾਰ;
- (c) ਅਨੁਸ਼ਾਸਨ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਜਾਂ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨ ਦੀ ਕੋਈ ਉਲੰਘਣਾ;
- (d) ਡਿਊਟੀ ਨਿਭਾਉਣ ਲਈ ਸਰੀਰਕ ਜਾਂ ਮਾਨਸਿਕ ਅਯੋਗਤਾ;
- (e) ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਜਾਂ ਇਸਦੀ ਸੰਪਤੀ ਨੂੰ ਨੁਕਸਾਨ ਪਹੁੰਚਾਉਣ ਵਾਲਾ ਕੋਈ ਵੀ ਕੰਮ; ਅਤੇ
- (f) ਨੈਤਿਕ ਗਿਰਾਵਟ ਵਾਲੇ ਅਪਰਾਧ ਲਈ ਕਨੂੰਨ ਦੀ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਦੋਸ਼ੀ ਠਹਿਰਾਉਣਾ।

ਜੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਆਪਣੀ ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮਾਂ ਠਹਿਰਾਇਆ, ਰੂਪ ਸਿੰਘ ਲਈ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਨੂੰ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ, ਤਾਂ ਉਸ ਨੇ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਕੀਤਾ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜੈ ਸ਼ੰਕਰ ਬਨਾਮ ਰਾਜਸਥਾਨ ਰਾਜ, (1) ' ਤੇ ਮਜ਼ਬੂਤ ਨਿਰਭਰਤਾ ਰੱਖੀ ਗਈ ਸੀ , ਜਿੱਥੋਂ ਇਸ ਵਿਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਕਿਸੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸਦੀ ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਲਈ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣਾ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੈ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਨਿਯਮ ਇਹ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ "ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਜੋ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਰੱਖਦਾ ਹੈ। ਬਿਨਾਂ ਇਜਾਜ਼ਤ ਜਾਂ ਜੋ ਆਪਣੀ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਲਈ ਗੈਰ-ਹਾਜ਼ਰ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ, ਉਸ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦਾ ਬਲੀਦਾਨ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸਮਰੱਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਨਾਲ ਹੀ ਮੁੜ ਬਹਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਨੋਟ : -ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਮਨਜ਼ੂਰਸ਼ੁਦਾ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਵਾਧੇ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਦਾਇਰ ਕਰਨਾ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਆਗਿਆ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਾਂ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਇਹ ਦਲੀਲ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਹਟਾਉਣ ਦਾ ਹੁਕਮ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸਨੇ ਖੁਦ ਨੌਕਰੀ ਛੱਡ ਦਿੱਤੀ ਸੀ , ਨੂੰ ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਨਾਲ ਰੱਦ ਕਰ

Punjab Agricultural University and another v. Itoop Singh and
other (S. U. Mital, J.)

ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ: -

“ਅਸੀਂ ਨਹੀਂ ਸੋਚਦੇ ਕਿ ਸੀਵਿਲ ਨਿਯਮ ਸੁਰੱਖਿਆ ਨੂੰ ਇਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਇੱਕ ਪਾਸੇ ਦੀ ਹਵਾ ਦੁਆਰਾ ਖੋਲ੍ਹਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜਿੱਥੇ ਇੱਕ ਪਾਸੇ, ਸਰਕਾਰ ਵੱਲੋਂ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣ ਦੀ ਕੋਈ ਮਜਬੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੇਕਰ ਉਹ ਅਯੋਗ ਹੈ ਅਤੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ, ਤਾਂ ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਚਾਹੇ ਤਾਂ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ। ਸੇਵਾ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਖਤਮ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਇੱਕ ਸਥਿਤੀ ਜੋ ਕਿ ਹਟਾਉਣ ਦੇ ਯੋਗ ਹੈ ਕਿਸੇ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮਾਂ ਰਹਿ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਇੱਕ ਅਜਿਹਾ ਨੁਕਸ ਹੈ ਜੋ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਇੱਕ ਢੁਕਵੇਂ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਆਦਮੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਲਈ ਅਯੋਗ ਮੰਨਣ ਦਾ ਹੱਕ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਪਰ ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਨਿਯਮ ਬਣਾਇਆ ਵੀ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਕਾਰਨ ਦਿਖਾਉਣ ਦਾ ਮੌਕਾ ਦੇਵੇ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਕਿਉਂ ਨਾ ਹਟਾਇਆ ਜਾਵੇ। ਇਸ ਕੇਸ ਦੀ ਸੁਣਵਾਈ ਦੌਰਾਨ ਅਸੀਂ ਐਡਵੋਕੇਟ ਜਨਰਲ ਨੂੰ ਸਵਾਲ ਕੀਤਾ ਕਿ ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਉਸ ਦੇ ਨਿਯੰਤਰਣ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਦੇ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਜਾਂ ਜਿਸ ਲਈ ਉਹ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਜਾਂ ਦੇਸ਼ੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਤਾਂ ਕੀ ਹੋਵੇਗਾ। ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਤੋਂ ਵੀ ਡਿਊਟੀ 'ਤੇ ਵਾਪਸ ਨਹੀਂ ਆ ਸਕਿਆ ਸੀ, ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਉਹ ਉਕਤ ਕਾਰਨਾਂ ਦੇ ਗਾਇਬ ਹੁੰਦੇ ਹੀ ਜੁਆਇਨ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ? ਕੀ ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਸਰਕਾਰ ਨਿਯਮਾਂ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਸੁਣਵਾਈ ਦੇ ਉਸ ਨੂੰ ਹਟਾ ਦੇਵੇਗੀ? ਵਿਦਵਾਨ ਐਡਵੋਕੇਟ ਜਨਰਲ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਸਵਾਲ ਦਾ ਇੱਕ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ

(1) ਏਆਈਆਰ 1966 ਐਸਸੀ 492.

ਹਟਾਉਣ ਦੀ ਪਰ ਬਹਾਲੀ ਅਤੇ ਸਰਕਾਰ ਉਸ ਨੂੰ ਦੁਬਾਰਾ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਅਸੀਂ ਇਸ ਨੂੰ ਢੁਕਵੇਂ ਜਵਾਬ ਵਜੋਂ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ। ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ, ਬਿਨਾਂ ਸ਼ੱਕ, ਬਹਾਲੀ ਦੀ ਗੱਲ ਕਰਦਾ ਹੈ ਪਰ ਇਹ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਆਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕਰਨ ਜਾਂ ਹਟਾਉਣ ਦਾ ਹੁਕਮ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਮੁੜ ਬਹਾਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਸਵਾਲ 'ਤੇ ਤਾਂ ਹੀ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਪਹਿਲਾਂ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ ਕਿ ਕੀ ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਹਟਾਇਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਮਾਮਲੇ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਦੇਖਿਆ ਜਾਵੇ, ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਮੌਜੂਦਾ ਸੇਵਾ ਕਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਦੀ ਛੁੱਟੀ 'ਤੇ ਰਹਿਣ ਲਈ ਸਜ਼ਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ ਅਤੇ ਕਾਰਨ ਦਿਖਾ ਕੇ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕਰਨ ਲਈ ਝੁਕੇ ਹੋਏ ਅਧਿਕਾਰੀ 'ਤੇ ਬੋਝ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਠੀਕ ਹੈ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਕਿਸੇ ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੋ ਆਪਣੀ ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮਾਂ ਲਗਾ ਕੇ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਪਰ ਅਸੀਂ ਨਹੀਂ ਸਮਝਦੇ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਦੱਸੇ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਉਸ ਨੂੰ

ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਦਾ ਹੁਕਮ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਕਿ ਉਹ ਉਸਨੂੰ ਹਟਾਉਣ ਦਾ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਦਿੰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਕਾਰਨ ਦਿਖਾਉਣ ਦਾ ਮੌਕਾ ਦਿੰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਸਨੂੰ ਕਿਉਂ ਨਹੀਂ ਹਟਾਇਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ। ਜੇਕਰ ਅਜਿਹਾ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਅਹੁਦਾਦਾਰ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ, ਜੇਕਰ ਉਸਦੀ ਪਟੀਸ਼ਨ ਸਫਲ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਹਟਾਇਆ ਨਹੀਂ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਮੁੜ ਬਹਾਲੀ ਦਾ ਕੋਈ ਸਵਾਲ ਹੀ ਪੈਦਾ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਉਸ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਰਣਨ ਕਰਨਾ ਸੁਵਿਧਾਜਨਕ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਪਰ ਇਹ ਇਹ ਕਹਿਣ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਕਿਉਂਕਿ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਸਿਰਫ਼ ਇੱਕ ਉਚਿਤ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਬਹਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ, ਕਿ ਹਟਾਉਣਾ ਸਵੈਚਲਿਤ ਹੈ ਅਤੇ ਧਾਰਾ 311 ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਹੈ। ਹਟਾਉਣਾ ਹਟਾਉਣਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਇਹ ਕਿਸੇ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਵੱਧ ਰੁਕਣ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਹੈ, ਇੱਕ ਮੌਕਾ ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਅਜਿਹਾ ਆਦੇਸ਼ ਪ੍ਰਸਤਾਵਿਤ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ ਇਸਦਾ ਵਰਣਨ ਕਿਵੇਂ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਕੋਈ ਮੌਕਾ ਨਾ ਦੇਣਾ ਧਾਰਾ 311 ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਜਾਣਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹਾ ਹੀ ਹੋਇਆ ਹੈ।

ਬਿਨਾਂ ਸ਼ੱਕ, ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਦੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਰੂਪ ਸਿੰਘ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 311 ਦੇ ਤਹਿਤ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਪਰ ਤੱਥ ਇਹ ਹਨ ਕਿ ਅਥਾਰਟੀ ਦਾ ਅਨੁਪਾਤ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ. ਇੱਕ ਸਮਾਨ ਨਿਯਮ ਜਾਂ ਨਿਯਮ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਸ ਦੁਆਰਾ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ 'ਤੇ ਇੱਕ ਮਜ਼ਬੂਤ ਪ੍ਰਭਾਵ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਇਹ ਕਹਿਣ ਦੀ ਕੋਈ ਗੱਲ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਨਿਯਮ 20 (9) ਵਿੱਚ ਹਟਾਉਣ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਦਾ ਤੱਤ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ

ਕਿਸੇ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਵੱਧ ਰਹਿਣ ਲਈ ਸੇਵਾ ਤੋਂ. ਇਸ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਰੂਪ ਸਿੰਘ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਨੇ ਸਾਡਾ ਧਿਆਨ ਨਿਯਮ 12 ਦੇ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਵੱਲ ਖਿੱਚਿਆ: -

“12. ਜੁਰਮਾਨੇ: (i) ਨਿਮਨਲਿਖਤ ਜੁਰਮਾਨੇ, ਚੰਗੇ ਅਤੇ ਲੋੜੀਂਦੇ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ, ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਦੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ 'ਤੇ ਲਗਾਏ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ:

- (a) ਨਿੰਦਾ;
- (b) ਵਾਧੇ ਜਾਂ ਤਰੱਕੀ ਨੂੰ ਰੋਕਣਾ, ਕੁਸ਼ਲਤਾ ਪੱਟੀ 'ਤੇ ਸਟਾਪ ਪੇਜ ਸਮੇਤ, ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਹੋਵੇ;
- (c) .ਇੱਕ ਹੇਠਲੀ ਪੋਸਟ ਜਾਂ ਉਸੇ ਪੋਸਟ ਵਿੱਚ ਹੇਠਲੇ ਪੜਾਅ 'ਤੇ ਕਮੀ;
- (d) ਲਾਪਰਵਾਹੀ ਜਾਂ ਹੁਕਮਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਕੇ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਨੂੰ ਹੋਏ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿੱਤੀ ਨੁਕਸਾਨ ਦੇ ਪੂਰੇ ਜਾਂ ਹਿੱਸੇ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਤੋਂ ਵਸੂਲੀ;
- (e) ਮੁਅੱਤਲੀ
- (f) ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣਾ ਜੇ ਭਵਿੱਖ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਲਈ ਅਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੈ;
- (g) ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜੇ ਕਿ ਭਵਿੱਖ ਵਿੱਚ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਅਯੋਗ ਹੈ;

ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਮੁਹੱਈਆ * * * *

Punjab Agricultural University and another v. Itoop Singh and other (S. U. Mital, J.)

(ii) * * * * *
* * * * *
* * * * *
* * * * *

(iii) ਉਸ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕਾਰਨ ਦਿਖਾਉਣ ਦਾ ਵਾਜਬ ਮੌਕਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

(iv) ਨੂੰ (vi) * * * * *
* * * * *

ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ, ਇਹ ਤਾਕੀਦ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਰੂਪ ਸਿੰਘ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਉਹ ਇਸ ਅਣਗਹਿਲੀ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕਾਰਨ ਦਿਖਾਉਣ ਦਾ ਵਾਜਬ ਮੌਕਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਯਮ

ਮਹਿੰਦਰ ਸਿੰਘ ਗਿੱਲ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਬਨਾਮ ਮੁੱਖ ਚੌਣ ਕਮਿਸ਼ਨਰ, ਨਵੀਂ ਦਿੱਲੀ ਅਤੇ ਹੋਰ, (2) ' ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕਰਕੇ ਨਿਆਂ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਦਬਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਇਹ ਨਿਯਮ ਨਿਮਨਲਿਖਤ ਨਿਰੀਖਣਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਾਂ ਦੁਆਰਾ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਬਣਾਏ ਗਏ ਹਨ: -

"ਅਸੀਂ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਫੈਸਲੇ ਲੈਣ ਦੇ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦੇਣ ਲਈ ਇੱਕ ਜਾਇਜ਼ ਖਿੱਦੂ ਮੰਨਦੇ ਹਾਂ ਤਾਂ ਜੋ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ 'ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕਾਂ' ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਸਿਧਾਂਤ ਦੇ ਘਟਾਏ ਜਾਣ ਤੋਂ ਬਚਿਆ ਜਾ ਸਕੇ, ਅੰਡੀ ਅਲਟਰਮ ਪਾਰਟਮ ਦੇ ਤਰਕ ਪ੍ਰਤੀ ਚਿੰਤਾਜਨਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਸਵੈਦਨਸ਼ੀਲ"।

(5) ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੇ ਸੰਚਾਲਨ ਦੀ ਵਿਆਪਕਤਾ ਬਾਰੇ, *ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ। ਮੇਨਕਾ ਗਾਂਧੀ* ਬਨਾਮ *ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ, (3)*, ਦਾ ਵੀ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

(6) ਬਦਲਵੇਂ ਰੂਪ ਵਿੱਚ, ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਨੇ ਮਹਿੰਦਰ ਸਿੰਘ ਗਿੱਲ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਆਪਣੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪ ਦੁਆਰਾ ਦਰਸਾਏ ਫੈਸਲੇ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਦੇ ਮੌਕੇ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਦਬਾ ਦਿੱਤਾ। ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਜੈ ਸ਼ੰਕਰ ਦੇ ਕੇਸ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪਾਂ ਨੇ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਸੁਣਾਇਆ ਕਿ ਨਿਯਮ 20(9) ਦੇ ਸਮਾਨ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਸਜ਼ਾ ਦਾ ਤੱਤ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ, ਉਪਰੋਕਤ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਬਹੁਤ ਮੁਸ਼ਕਲ ਜਾਪਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਤੈਅ ਹੈ ਕਿ *ਅੰਡੀ ਅਲਟਰਮ ਪੋਰਟੇਮ* ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦੇ ਦੋ ਤੱਥ ਹਨ: -

- (a) ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਕੇਸ ਦਾ ਨੋਟਿਸ; ਅਤੇ
- (b) ਸਮਝਾਉਣ ਦਾ ਮੌਕਾ।

ਚੀਜ਼ਾਂ ਦੇ ਸੁਭਾਅ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਸਿਧਾਂਤ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ।

(7) ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਮੈਂ ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿਆਂਗਾ, ਪਾਰਟੀਆਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਆਪਣੇ ਖਰਚੇ ਚੁੱਕਣ ਲਈ ਛੱਡ ਦੇਵਾਂਗਾ.

(2) ਏਆਈਆਰ 1978 ਐਸਸੀ 351.

(3) ਏਆਈਆਰ 1978 ਐਸਸੀ 597.

Punjab Agricultural University and another v. Roop Singh and others (S. S. Sandhwalia, C.J.)

ਐਸ. ਐਸ. ਸੰਧਾਵਾਲੀਆ, ਸੀ. ਜੇ

8)) ਕੀ ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ (ਜੋ ਕਿ ਸੀਵਿਯਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 311 ਦੁਆਰਾ ਦੂਰ ਤੋਂ ਵੀ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਨਹੀਂ ਹਨ) ਲਈ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਛੁੱਟੀ ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਵੱਧ ਰਹਿਣ ਦੇ ਜੁਰਮਾਨੇ ਦੀ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦੇ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਖੇਤਰ ਤੱਕ ਫੈਲਾਇਆ ਅਤੇ ਵਧਾਇਆ ਜਾਣਾ ਹੈ।) ਬਹੁਤ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਸਵਾਲ ਹੈ ਜੋ ਲੈਟਰਸ ਪੇਟੈਂਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 10 ਦੇ ਅਧੀਨ ਇਸ ਅਪੀਲ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਨ ਲਈ ਪੈਦਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

9)) ਭਾਵੇਂ ਮੇਰੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵੀਰ ਐਸ.ਸੀ. ਮਿੱਤਲ, ਜੇ. ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਤੱਥ ਸੰਬੰਧ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਗਟ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਪਰ ਫਿਰ ਵੀ ਇਸ ਅਸਹਿਮਤੀ ਦੀ ਇਕਸਾਰਤਾ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖਣ ਲਈ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਦੇਰ ਨਾਲ ਜੋੜਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਅਸਲ ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਰੂਪ ਸਿੰਘ ਪੰਜਾਬ ਐਗਰੀਕਲਚਰਲ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ, ਲੁਧਿਆਣਾ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰਡੈਂਟ ਵਜੋਂ ਨੌਕਰੀ ਕਰਦਾ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸਨੇ 19 ਜੂਨ, 1973 ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਅਰਜ਼ੀ (ਲਿਖਤੀ ਬਿਆਨ ਦਾ ਅਨੁਬੰਧ ਆਰ. 2) ਦੁਆਰਾ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਸੀ। 20 ਜੂਨ ਤੋਂ 14 ਜੁਲਾਈ 1973 ਤੱਕ ਆਪਣੀ ਪਤਨੀ ਦੀ ਬੀਮਾਰੀ ਕਾਰਨ ਸ. ਹਾਲਾਂਕਿ, ਉਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਮਿਤੀ 'ਤੇ ਦੁਬਾਰਾ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਹੋਇਆ ਅਤੇ ਇਸ ਦੀ ਬਜਾਏ ਸਿਰਫ 16 ਜੁਲਾਈ, 1973 ਨੂੰ 15 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਹੋਰ ਮਿਆਦ ਲਈ ਛੁੱਟੀ ਵਧਾਉਣ ਲਈ ਇਕ ਹੋਰ ਅਰਜ਼ੀ ਭੇਜ ਦਿੱਤੀ। ਇਸ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਇੱਕ ਅਪਾਹਜ ਹੜਤਾਲ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਇਸ ਗੱਲ ਨੂੰ ਗੰਭੀਰਤਾ ਨਾਲ ਵਿਵਾਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨਾ ਸਿਰਫ ਇਸ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸਰਗਰਮ ਭਾਗੀਦਾਰ ਸੀ ਬਲਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਯੂਨੀਅਨ ਦਾ ਪ੍ਰਧਾਨ ਹੋਣ ਦੇ ਨਾਤੇ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਇਸਦੀ ਅਗਵਾਈ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਸਟਾਫ ਦੀ ਅਤਿ ਦੀ ਘਾਟ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ 19 ਜੁਲਾਈ, 1973 ਨੂੰ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਦੁਆਰਾ ਟੈਲੀਗ੍ਰਾਫੀ ਰਾਹੀਂ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਕੋਈ ਹੋਰ ਵਾਧਾ ਸੰਭਵ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਅਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਵਿਵਾਦ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਆਪਣੇ ਇਨਕਾਰ ਬਾਰੇ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਣੂ ਸੀ ਅਤੇ 20 ਜੁਲਾਈ, 1973 ਦੇ ਆਪਣੇ ਜਵਾਬ ਵਿੱਚ, (ਅੰਕੜਾ ਆਰ. 4) ਉਸਨੇ ਬੇਵਕੂਫੀ ਨਾਲ ਛੁੱਟੀ 'ਤੇ ਜਾਰੀ ਰਹਿਣ ਦੇ ਆਪਣੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਨੂੰ ਉਪਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਇਹ ਉਲਝ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਕੈਂਪਸ ਵਿਚ ਉਸ ਨੂੰ ਟੈਲੀਗ੍ਰਾਮ ਭੇਜਣ ਵਿਚ ਜਨਤਾ ਦਾ ਪੈਸਾ ਖਰਚ ਕਰਕੇ ਵਿੱਤੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਫਜ਼ੂਲ ਖਰਚ ਕਰਨਾ । ਇਸਦੇ ਜਵਾਬ ਵਿੱਚ ਅਪੀਲਕਰਤਾ-ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਦੇ ਡੀਨ ਨੇ ਜਵਾਬਦੇਹ-ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਰਜਿਸਟਰੀ ਸੰਚਾਰ ਭੇਜਿਆ: -

ਵਿਸ਼ਾ: ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ।

20 ਜੁਲਾਈ, 1973 ਦੀ ਆਪਣੀ ਅਰਜ਼ੀ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿਓ।

2) ਮੈਨੂੰ ਤੁਹਾਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕਰਨ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਸਟਾਫ ਦੀ ਕਮੀ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਵਾਧੇ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ।

3) ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਸਲਾਹ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਤੁਹਾਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਚੇਰੀ ਦੇ ਡਿਊਟੀ ਲਈ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਨਹੀਂ ਤਾਂ 16 ਜੁਲਾਈ, 1973 ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਦੀ ਸਾਰੀ ਮਿਆਦ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

ਫਿਰ ਵੀ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੇ ਡਿਊਟੀ 'ਤੇ ਮੁੜ ਜੁਆਇਨ ਕਰਨ ਦੀ ਚੋਣ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਿਸ ਨੇ ਅੰਤਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ-ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਨੂੰ ਧਾਰਾ 29(ਜੀ) ਦੇ ਅਧੀਨ ਬਣਾਏ ਗਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 20 ਦੀ ਧਾਰਾ (9) ਅਧੀਨ 3 ਅਗਸਤ, 1973 ਤੱਕ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਲਈ ਮਜਬੂਰ ਕੀਤਾ। ਪੰਜਾਬ ਐਗਰੀਕਲਚਰਲ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਐਕਟ, 1961, ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚ: -

“ਪੰਜਾਬ ਐਗਰੀਕਲਚਰਲ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਦੇ ਵਾਈਸ-ਚਾਂਸਲਰ ਸ਼੍ਰੀ ਰੂਪ ਸਿੰਘ ਸੁਪਰਡੈਂਟ ਡੈਂਟ, ਡੀਨ ਕਾਲਜ ਆਫ ਵੈਟਰਨਰੀ ਮੈਡੀਸਨਜ਼ ਦੇ ਦਫਤਰ ਨੂੰ 15 ਜੁਲਾਈ, 1973 ਤੋਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਵੱਧ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਕਾਰਨ ਖਾਲੀ ਹੋਣ ਦਾ ਐਲਾਨ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਖੁਸ਼ ਹੈ। ਅਧਿਨਿਯਮ (ਭਾਗ ਏ) ਦੀ ਧਾਰਾ 20 ਦੀ ਧਾਰਾ (9) ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਦੇ ਅਧਿਆਪਕ ਨਾ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਹੋਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਗਿਣਤੀ ਯੋਗਤਾਵਾਂ, ਤਨਖਾਹਾਂ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਹੋਰ ਸ਼ਰਤਾਂ ਬਾਰੇ।

ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸਟੈਂਡ ਹੈ ਕਿ ਹਾਲਾਂਕਿ ਹੜਤਾਲ ਦੌਰਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅਪਰਾਧਾਂ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹ ਵਿਰੁੱਧ ਧਾਰਾ 325, 341 ਅਤੇ 379, ਭਾਰਤੀ ਦੰਡਾਵਲੀ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕੇਸ ਦਰਜ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਪਰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਪੜਾਅ 'ਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਅਸਲ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਗ੍ਰਿਫਤਾਰ ਜਾਂ ਨਜ਼ਰਬੰਦ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। . ਫਿਰ ਵੀ, 13 ਅਗਸਤ, 1973 ਜਾਂ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਹੀ ਉਸਨੇ ਦੁਬਾਰਾ ਡਿਊਟੀ ਜੁਆਇਨ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕੀਤੀ ਸੀ ਪਰ ਅਣਗਹਿਲੀ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਉਸਦੀ ਬੇਨਤੀ ਨੂੰ ਪ੍ਰਵਾਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਸਨੇ 22 ਅਗਸਤ 1973 ਨੂੰ ਇੱਕ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧਤਾ ਕੀਤੀ, ਜਿਸਨੂੰ ਵਿਚਾਰਿਆ ਗਿਆ ਅਤੇ ਦਾਇਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਅਤੇ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਉਸਨੇ 6 ਦਸੰਬਰ ਨੂੰ ਇੱਕ ਹੋਰ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧਤਾ ਕੀਤੀ। 1973, ਜੋ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਰਿਟਰਨ ਦੇ ਪੈਰਾ 9 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਲੰਬਿਤ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਤੱਥ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਕੋਈ ਫੈਸਲਾ ਨਹੀਂ ਲਿਆ ਜਾ ਸਕਿਆ ਕਿ ਜਵਾਬਦੇਹ ਉਸ ਸਮੇਂ ਤੱਕ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਪੇਸ਼ ਕਰ ਚੁੱਕਾ ਸੀ।

(10) ਕ੍ਰੇਸਪੋਂਡੈਂਟ-ਰਿੱਟਪਟੀਸ਼ਨਰ 11 ਨੇ ਮੁੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਦੇ ਉਸ ਦੇ ਦਫਤਰ ਨੂੰ ਖਾਲੀ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕਰਨ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਇਸ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਲਈ ਤਿੰਨ ਦਲੀਲਾਂ ਉਠਾਉਣ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨੇ ਸਿਰਫ ਇਸ ਦਲੀਲ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇ ਕਿ ਧਾਰਾ 20 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (9) ਇੱਕ ਅਵਿਵਹਾਰਕ ਧਾਰਾ ਹੈ, ਫਿਰ ਵੀ ਕੋਈ ਆਦੇਸ਼ ਪਾਸ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੁਣਵਾਈ ਦਾ ਵਾਜਬ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ। ਵਿਰੁੱਧ ਵਿਅਕਤੀ

Punjab Agricultural University and another v. Roop Singh and others (S. S. Sandhwalia, C.J.)

ਜਿਸ 'ਤੇ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਦੀ ਤਜਵੀਜ਼ ਸੀ। ਇਸ ਵਿਵਾਦ ਦਾ ਸਿਰਫ਼ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਵਿਦਵਤਾ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦਾ ਪੱਖ ਹੋਇਆ ਕਿ 'ਜ਼ਿਮੇਵਾਰ' ਸ਼ਬਦ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਦੀ ਧਾਰਾ 20(9) ਵਿੱਚ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਫਰੇਮਰਾਂ ਨੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਿਸੇ ਕਿਸਮ ਦੀ ਜਾਂਚ ਦੀ ਕਲਪਨਾ ਕੀਤੀ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਸੀ। , ਇਸ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਅਤੇ ਪ੍ਰਸਤਾਵਿਤ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕਾਰਨ ਦਿਖਾਉਣ ਦਾ ਮੌਕਾ ^{ਵੀ ਹੈ}। ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਵਿਦਵਾਨ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨੇ ਪਟੀਸ਼ਨ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕਰ ਲਈ ਅਤੇ ਉਪ ਕੁਲਪਤੀ ਦੇ ਉਸ ਹੁਕਮ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ, ਜਿਸ ਰਾਹੀਂ ਜਵਾਬਦੇਹ ਦਾ ਅਹੁਦਾ ਖਾਲੀ ਕਰਾਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

(11) ਸਿੱਖਿਅਤ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਤੋਂ ਦੁਖੀ ਹੋ ਕੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ-ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਨੇ ਇਹ ਅਪੀਲ ਲੈਟਰਸ ਪੇਟੈਂਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 10 ਦੇ ਤਹਿਤ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਹੈ ਜਿਸਦਾ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਚੈਕਰਡ ਕੈਰੀਅਰ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਰਿਕਾਰਡ ਤੋਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ, ਪਰ ਇਸ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਹੁਣ ਕੋਈ ਵੀ ਵੱਡੀ ਪ੍ਰਸੰਗਿਕਤਾ।

(12) ਸ਼ਾਇਦ ਸ਼ੁਰੂ ਵਿਚ ਹੀ, ਇਹ ਉਜਾਗਰ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਸਿੱਖਿਅਤ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦਾ ਮੁੱਖ ਪੱਥਰ ਧਾਰਾ 20(9) ਵਿਚ 'ਜ਼ਿਮੇਵਾਰ' ਸ਼ਬਦ 'ਤੇ ਉਸਦਾ ਭਰੋਸਾ ਸੀ, ਪਰ ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਦਲੀਲ ਵਿਚ ਜਵਾਬਦੇਹ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਨੇ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਇਸ ਨਾਲ ਬਹੁਤਾ ਸਟੋਰ ਨਹੀਂ ਮਿਲਦਾ। ਉਸ ਦਾ ਸਟੈਂਡ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਵਧੇਰੇ ਵਿਆਪਕ-ਅਧਾਰਿਤ ਸੀ ਅਤੇ 'ਜ਼ਿਮੇਵਾਰ' ਸ਼ਬਦ ਨਾਲ ਜੁੜਿਆ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਉਪ-ਧਾਰਾ (9) ਦੀਆਂ ਸਮੁੱਚੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਅਤੇ ਸੰਦਰਭ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਕਰਦਾ ਸੀ। . ਇਹ ਸੱਚਮੁੱਚ ਇਸ ਲਈ ਹੈ ਕਿ ਮੇਰੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵੀਰ ਐਸ.ਸੀ. ਮਿੱਤਲ ਜੇ. ਦਾ ਨਿਰਣਾ, 'ਜ਼ਿਮੇਵਾਰ' ਸ਼ਬਦ ਨੂੰ ਚਾਲੂ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਦਲੀਲ ਨੂੰ ਦੂਰ ਤੋਂ ਵੀ ਨਹੀਂ ਮੰਨਦਾ। ਫਿਰ ਵੀ, ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਉਹ ਦਲੀਲ ਸੀ ਜੋ ਅਪੀਲ ਦੇ ਅਧੀਨ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਇਸ ਲਈ ਇਸ਼ਤਿਹਾਰ ਦੇਣਾ ਅਤੇ ਇਸ 'ਤੇ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ।

(12-ਏ) ਅਪੀਲਕਰਤਾ-ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਲਈ ਮਿਸਟਰ ਕੁਲਦੀਪ ਸਿੰਘ ਨੇ ਇਸ ਵਿਚਾਰ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਨਕਾਰਿਆ ਹੈ ਕਿ 'ਜ਼ਿਮੇਵਾਰ' ਸ਼ਬਦ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਜਾਂ ਤਾਂ ਜ਼ਰੂਰੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਾਂਚ ਦੀ ਕਲਪਨਾ ਕਰੇਗੀ ਜਾਂ ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਨੂੰ ਅਟੱਲ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦਰਾਮਦ ਕਰੇਗੀ। ਇਸ ਅਧੀਨਗੀ ਵਿੱਚ, ਸਿੱਖਿਅਤ ਸਲਾਹ ਮਜ਼ਬੂਤ ਜ਼ਮੀਨ 'ਤੇ ਦਿਖਾਈ ਦਿੰਦੀ ਹੈ। ਉਪ-ਧਾਰਾ (9) ਦਾ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਇਹ ਦਰਸਾਏਗਾ ਕਿ ਇਸ ਵਿੱਚ ਦੋ ਭਾਗ ਹਨ। ਪਹਿਲਾ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਓਵਰ-ਸਟੇਅ ਦੇ ਦੰਡ ਦੇ ਸਿੱਟੇ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਲਾਜ਼ਮੀ ਅਤੇ ਨਿਰਪੱਖ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਓਵਰ-ਸਟੇਅ ਅਣਅਧਿਕਾਰਤ ਹੈ ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੀ ਬਾਕੀ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਰਹਿਣ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਆਪਣੀ ਸਾਰੀ ਤਨਖਾਹ ਜ਼ਬਤ ਕਰ ਲਵੇਗਾ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਉਪ ਧਾਰਾ (9) ਦਾ ਦੂਜਾ ਭਾਗ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਹੈ

ਸ਼ਰਤਾਂ ਪੂਰੀਆਂ ਹਨ ਪਰ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਥਾਰਟੀ 'ਤੇ ਵਿਵੇਕ ਛੱਡਦੀਆਂ ਹਨ। ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ, ਦਫਤਰ ਨੂੰ ਖਾਲੀ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕਰਨ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਸਵੈਚਲਿਤ ਨਹੀਂ ਬਲਕਿ ਵਿਕਲਪਿਕ ਹੈ। ਇਹ ਠੀਕ ਹੀ ਉਜਾਗਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਇੱਥੇ 'ਜ਼ਿਮੇਵਾਰ' ਸ਼ਬਦ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਇਸ ਭੇਦ ਨੂੰ ਸਾਹਮਣੇ ਲਿਆਉਣ ਲਈ ਹੈ।

'ਜ਼ਿਮੇਵਾਰ' ਸ਼ਬਦ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਸ਼ਕਤੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਉਹ ਦਫਤਰ ਨੂੰ ਖਾਲੀ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕਰਨ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਰੱਖਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਹੀ ਜੇ ਓਵਰ ਦੀ ਪੂਰਵ-ਸ਼ਰਤ, ਇੱਕ ਹਫ਼ਤੇ ਤੋਂ ਵੱਧ ਛੁੱਟੀ 'ਤੇ ਰਹਿਣ ਦੀ ਤਸੱਲੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਇਸ ਦਲੀਲ ਵਿੱਚ ਜ਼ੋਰ ਹੈ ਕਿ 'ਜ਼ਿਮੇਵਾਰ' ਸ਼ਬਦ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਇਹ ਦਰਸਾਉਣ ਲਈ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਦਫਤਰ ਨੂੰ ਖਾਲੀ ਐਲਾਨਣਾ ਸਵੈਚਲਿਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਾਂ ਇੱਕ ਹਫ਼ਤੇ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਰਹਿਣ ਦਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਅਤੇ ਅਟੱਲ ਨਤੀਜਾ ਹੈ। ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਇਹ ਪੂਰਵ-ਸ਼ਰਤ ਸਿਰਫ਼ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਦਫਤਰ ਨੂੰ ਖਾਲੀ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕਰਨ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰੇਗੀ ਜਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਆਪਣਾ ਦਫਤਰ ਗੁਆਉਣ ਦੀ ਜ਼ਿਮੇਵਾਰੀ ਵਜੋਂ / ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਇੱਥੇ 'ਜ਼ਿਮੇਵਾਰ' ਸ਼ਬਦ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਇਸ ਤੱਥ ਨੂੰ ਉਜਾਗਰ ਕਰਨ ਲਈ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਕਿ ਉਪ-ਧਾਰਾ (9) ਦਾ ਪਹਿਲਾ ਅੰਗ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ, ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਅਮਲ ਵਿੱਚ ਅਖਤਿਆਰੀ ਹੈ।

(13) ਸ੍ਰੀ ਕੁਲਦੀਪ ਸਿੰਘ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦੇਣ ਵਿੱਚ ਸਹੀ ਜਾਪਦੇ ਹਨ ਕਿ ਸਿਰਫ਼ 'ਜ਼ਿਮੇਵਾਰ' ਸ਼ਬਦ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਜਾਂਚ ਦੀ ਲੋੜ ਦਾ ਵਾਰੰਟ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ। ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਲਈ ਸਿੱਖਿਅਤ ਵਕੀਲ ਇੰਨੇ ਪੂਰਨ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਲਈ ਨਾ ਤਾਂ ਸਿਧਾਂਤ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਪੂਰਵ-ਅਨੁਮਾਨ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਇਕੱਲਾ ਸ਼ਬਦ ਇਸ ਦੇ ਅੰਦਰ ਜਾਂਚ ਦੀਆਂ ਸਮੱਚੀਆਂ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਸੰਬੰਧੀ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਦੀ ਕਲਪਨਾ ਕਰੇਗਾ। ਇਸ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਸਿੱਖਿਅਤ ਵਕੀਲ ਦੁਆਰਾ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਲਈ ਭਾਰਤੀ ਦੰਡ ਵਿਧਾਨ ਸਮੇਤ ਅਪਰਾਧਿਕ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਵੀ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜੋ ਅਪਰਾਧੀ ਨੂੰ ਕੈਦ ਜਾਂ ਜੁਰਮਾਨੇ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹ ਹਨ। ਇਹ ਜ਼ਬਰਦਸਤੀ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਇਹਨਾਂ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਬਦਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਸਿਰਫ਼ ਅਦਾਲਤਾਂ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਵਿਵੇਕ ਨੂੰ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹੀ ਟਰਮਿਨੋ ਲੋਜੀ ਇੱਕ ਅਖਤਿਆਰੀ ਨਿਯਮ ਨੂੰ ਪਤਲਾ ਕਰ ਦੇਵੇਗੀ। ਇਹ ਸਹੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ 'ਜ਼ਿਮੇਵਾਰ' ਸ਼ਬਦ ਦੀ ਇਕਾਂਤ ਵਰਤੋਂ ਨਾਲ ਮੁੱਦੇ ਦੇ ਨਿਆਂਇਕ ਜਾਂ ਅਰਧ ਨਿਆਂਇਕ ਮੁਕੱਦਮੇ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਵਾਲੀਆਂ ਧਿਰਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਸੂਚੀ ਨਹੀਂ ਬਣਦੀ ਹੈ।

(14) ਉਪਰੋਕਤ ਦਲੀਲ ਨਾਲ ਸਹਿਮਤ ਹੁੰਦੇ ਹੋਏ ਮੈਂ ਇਹ ਮੰਨਣ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰੱਥ ਹਾਂ ਕਿ 'ਜ਼ਿਮੇਵਾਰ' ਸ਼ਬਦ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਜਾਂ ਤਾਂ ਜਾਂਚ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਦੇ ਬਿੰਦੂ 'ਤੇ ਜਾਂ ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰਨ ਦਿਖਾਉਣ ਦੇ ਮੌਕੇ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬੁਲਾਉਣ 'ਤੇ ਨਿਰਣਾਇਕ ਹੈ। ਇਹ ਦੁਹਰਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅੰਤਮ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਵਿੱਚ ਇਹ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਲਈ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਦਾ ਸਟੈਂਡ ਵੀ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਡੀ ਹਾਰਸ ਦੀ ਵਰਤੋਂ

ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ 'ਜ਼ਿਮੇਵਾਰ' ਸ਼ਬਦ ਫਿਰ ਵੀ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਹੋਣਗੇ। ਅਜਿਹਾ ਹੋਣ ਕਰਕੇ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਮੁੱਦੇ ਨੂੰ ਬਹੁਤ ਵੱਡੇ ਪਰਿਪੇਖ ਵਿੱਚ ਅਤੇ ਵਿਆਪਕ ਵਿਚਾਰਾਂ ਨਾਲ ਘੋਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

(15) ਹੁਣ ਜਾਲ ਨੂੰ ਸਾਫ਼/ਸਾਫ਼ ਕਰਨ ਲਈ, ਅਪੀਲ ਲਾਂਟ ਲਈ ਸ੍ਰੀ ਕੁਲਦੀਪ ਸਿੰਘ ਨੇ ਇਸ ਤੱਥ ਨੂੰ ਉਜਾਗਰ ਕਰਨ ਅਤੇ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਲਈ ਬਹੁਤ ਮਿਹਨਤ ਕੀਤੀ ਕਿ ਇੱਥੇ ਨਾ ਤਾਂ ਧਾਰਾ 311 ਦੇ ਅਧੀਨ ਧਾਰਾਵਾਂ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਦੂਰ ਤੋਂ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਇਸ਼ਾਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨਾ ਤਾਂ ਸੰਘ ਜਾਂ ਰਾਜ ਦੇ ਅਧੀਨ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾ ਦਾ ਮੈਂਬਰ ਹੈ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਕੋਈ ਸਿਵਲ ਅਹੁਦਾ ਰੱਖਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 311 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਦੂਰ ਤੋਂ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਸੱਚਮੁੱਚ ਸਾਰੇ ਹੱਥਾਂ 'ਤੇ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਵੀ ਬਰਾਬਰ ਪ੍ਰਗਟ ਹੁੰਦਾ ਜਾਪਦਾ

Punjab Agricultural University and another v. Roop Singh and others (S. S. Sandhwalia, C.J.)

ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਧਾਰਾ 311 ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਇਸ ਦੇ ਅਧੀਨ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦਾ ਦਿਖਾਵਾ ਕਰਕੇ ਇਸ ਨੂੰ ਪਿਛਲੇ ਦਰਵਾਜ਼ੇ ਨਾਲ ਨਹੀਂ ਲਿਆਂਦਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਧਾਰਾ 311 ਨੂੰ ਖੇਤਰ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸਿਰਫ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਨੌਕਰ ਦਾ ਆਮ ਕਾਨੂੰਨ ਹੈ ਅਤੇ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਕੱਲੇ ਨੂੰ ਹੀ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਵਸਥਾ ਦੁਆਰਾ ਸੋਧਿਆ ਨਹੀਂ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨ ਹੀ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹੋਰ ਵਿਧਾਨਕ ਉਪਬੰਧ ਹਨ। ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਅਜਿਹਾ ਕਹਿ ਸਕਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਮੈਗਨਾ ਕਾਰਟਾ ਜਾਂ - ਜਵਾਬਦਾਤਾ-ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਸਟੈਂਡ ਦਾ ਕੋਨਾ ਪੱਥਰ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਅਤੇ ਨਿਯਮਾਂ 'ਤੇ ਹੈ ਅਤੇ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਤੇ ਹੋਰ ਕੋਈ ਨਹੀਂ। ਇਸ ਲਈ, ਇਸ ਪਹਿਲੂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਮੁੱਖਤਾ ਨਾਲ ਮੁੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਰੱਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਧਾਰਾ 311 ਦਾ ਭੂਤ ਉਨ੍ਹਾਂ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਡੰਡਾ ਮਾਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਭਟਕਦਾ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਇਹ ਬਿਲਕੁਲ ਵੀ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਅਤੇ ਸਾਰੇ ਸੇਵਾ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਦੀ ਸੋਚ ਨੂੰ ਵਿਗਾੜਦਾ ਹੈ। ਡੇਕ ਨੂੰ ਸਾਫ਼ ਕਰਨ ਲਈ, ਇਸ ਲਈ, ਇਹ ਸਵੈ-ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਇੱਥੇ ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਮੁੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਤੇ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਦੇ ਲਾਗੂ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਧਾਰਾ 311 ਦੇ ਅਧੀਨ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਵਿਚਾਰਾਂ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ 'ਤੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

(16) ਇੱਕ ਵਾਰ ਅਜਿਹਾ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ —/ ਅਤੇ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦੇਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਵਾਬਦੇਹ ਦੇ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਨੇ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਨਾਲ ਮੰਨਿਆ ਕਿ ਧਾਰਾ 311 ਨਾ ਤਾਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਹੈ - ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਉਕਤ ਧਾਰਾ ਦੇ ਅਧੀਨ ਸਾਰੇ ਫੈਸਲੇ ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਇਸ ਮੁੱਦੇ ਨਾਲ ਕੋਈ ਸੰਬੰਧ ਨਹੀਂ ਰੱਖਦੇ ਹਨ। . ਇਹ ਸੰਕੇਤ ਮਹੱਤਵ ਮੰਨਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ 'ਮੇਰੇ ਵਿਦਵਾਨ ਭਰਾ ਐਸ ਸੀ ਮਿੱਤਲ ਦੇ ਨਿਰਣੇ ਦਾ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ। ਜੇ., ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸ਼ੱਕ ਨੂੰ ਛੱਡਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਜੈ ਸ਼ੰਕਰ ਬਨਾਮ ਰਾਜਸਥਾਨ ਰਾਜ (ਸੁਪਰਾ) ਦੇ ਨਿਰੀਖਣ 'ਤੇ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਤੇ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਆਰਾਮ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਉਕਤ ਫੈਸਲੇ ਤੋਂ ਵਿਸਤ੍ਰਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਅਥਾਰਟੀ ਦੇ ਅਨੁਪਾਤ ਦਾ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ 'ਤੇ ਬਹੁਤ ਡੂੰਘਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਸੀ ਅਤੇ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਇਸ ਨੂੰ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਨਿਰਣਾਇਕ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ।

(17) ਉਪਰਲੀ ਚਹਿਲੀਜ਼ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਇਹ ਸਵਾਲ ਪੈਦਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਇੱਥੇ ਜੈ ਸ਼ੰਕਰ ਦੇ ਕੇਸ ਦਾ ਅਨੁਪਾਤ ਲਾਗੂ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ? ਬਹੁਤ ਸਤਿਕਾਰ ਨਾਲ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਦੂਰੋਂ ਵੀ ਨਹੀਂ ਹੈ. ਜੈ ਸ਼ੰਕਰ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਬਿਨਾਂ ਸ਼ੱਕ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਲੋਕ ਸੇਵਕ ਸੀ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਧਾਰਾ 31* ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਵਧਾਈ ਗਈ ਸੀ। ਬੈਚ ਵੱਲੋਂ ਬੋਲਦੇ ਹੋਏ ਹਿਦਾਇਤੁੱਲਾ ਜੇ. ਨੇ ਆਪਣੇ ਸਾਹਮਣੇ ਸਵਾਲ ਦਾ ਇਨ੍ਹਾਂ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਕੀਤਾ:

“ਇਸ ਅਪੀਲ ਵਿੱਚ ਛੋਟਾ ਸਵਾਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਜੈ ਸ਼ੰਕਰ ਧਾਰਾ 311 ਦੀ ਧਾਰਾ (2) ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਪ੍ਰਸਤਾਵਿਤ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕਾਰਨ ਦਿਖਾਉਣ ਦੇ ਮੌਕੇ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ। ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਵਿਰੁੱਧ ਕੋਈ ਦੋਸ਼ ਨਹੀਂ ਲਗਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਨਾ ਹੀ ਉਸ ਨੂੰ ਕਾਰਨ ਦਿਖਾਉਣ ਦਾ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ।”

ਇਸ ਦੇ ਜਵਾਬ ਵਿੱਚ ਇਹ ਸਭ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ: -

" . ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਸਾਰੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਸਰਕਾਰ ਜੋ ਵੀ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦੀ ਹੈ। ਸਰਕਾਰ ਉਸ ਨੂੰ ਹਟਾਉਣ ਦਾ ਹੁਕਮ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦੀ ਕਿਉਂਕਿ ਸੱਤਾਧਾਰੀ ਖੁਦ ਨੌਕਰੀ ਛੱਡ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਅਸੀਂ ਨਹੀਂ ਸੋਚਦੇ ਕਿ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਸੁਰੱਖਿਆ ਨੂੰ ਇਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਹਵਾ ਨਾਲ ਖੋਹਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਅਤੇ ਅੰਤ ਵਿੱਚ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਿਆ -

“ਉਸਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਜੋਂ ਵਰਣਨ ਕਰਨਾ ਸੁਵਿਧਾਜਨਕ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ - ਪਰ ਇਹ ਕਹਿਣ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਨਹੀਂ ਹੈ (ਕਿਉਂਕਿ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਇੱਕ ਉਚਿਤ ਅਥਾਰਟੀ ਦੁਆਰਾ ਬਹਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ, ਕਿ ਹਟਾਉਣਾ ਸਵੈਚਲਿਤ ਹੈ ਅਤੇ ਧਾਰਾ 311 ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਹੈ। ਹਟਾਉਣਾ ਹਟਾਉਣਾ ਹੈ। ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਇਹ ਕਿਸੇ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਵੱਧ ਰੁਕਣ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਅਜਿਹਾ ਹੁਕਮ ਪ੍ਰਸਤਾਵਿਤ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਨਿਯਮ ਇਸ ਦਾ ਵਰਣਨ ਕਿਵੇਂ ਵੀ ਕਰਦਾ ਹੈ। ”

ਮੇਰੇ ਦਿਮਾਗ ਵਿੱਚ ਉਪਰੋਕਤ ਤੋਂ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਾਰਡਸ਼ਿਪ ਇਸ ਮੁੱਦੇ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਧਾਰਾ 311 ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੇ ਛੋਹ ਦੇ ਪੱਥਰ 'ਤੇ ਦੇਖ ਰਹੇ ਸਨ ਅਤੇ ਇਸ ਦੀ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਸੁਰੱਖਿਆ ਨੂੰ ਹੇਠਾਂ ਰੱਖ ਰਹੇ ਸਨ।

ਨੂੰ ਹਟਾਇਆ ਨਹੀਂ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅੰਤ ਵਿੱਚ ਆਰਟੀਕਲ 311 ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਆਰਡਰ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਤੇ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਅਜਿਹਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਜਿੱਥੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਾ ਤਾਂ ਇੱਕ ਜਨਤਕ ਸੇਵਕ ਹੈ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਅਨੁਛੇਦ 311 ਦੁਆਰਾ ਦੂਰ ਤੋਂ ਕਵਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜੋ ਸ਼ਰਕ ਦੇ ਅਨੁਪਾਤ ਮੇਰੇ ਨਿਮਰ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਵਿੱਚ ਕੇਸ ਨੂੰ ਦੂਰ ਤੋਂ ਵੀ ਨਹੀਂ ਬੁਲਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕੁਇਨ ਬਨਾਮ ਲੈਥਾਮਾ (4) ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਨਿਰਣਾ ਉਸ ਲਈ ਇੱਕ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ ਜੋ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਨਾ ਕਿ ਇਸ ਵਿੱਚ ਹਰ ਲੰਘ ਰਹੇ ਨਿਰੀਖਣ ਲਈ। ਸਤਿਕਾਰ ਦੇ ਨਾਲ ਮੈਂ ਜੋ ਸ਼ਰਕ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਪਾਸਿੰਗ ਨਿਰੀਖਣ ਵੀ ਲੱਭਣ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰੱਥ ਹਾਂ ਜੋ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਲਈ ਮਦਦਗਾਰ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੋ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਨਾ ਤਾਂ ਯੂਨੀਅਨ ਜਾਂ ਰਾਜ ਦੀ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾ ਦਾ ਮੈਂਬਰ ਹੈ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਇਸਦੇ ਅਧੀਨ ਕੋਈ ਸਿਵਲ ਅਹੁਦਾ ਰੱਖਦਾ ਹੈ।

(18) ਇੱਕ ਵਾਰ ਆਰਟੀਕਲ 311 ਅਤੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਜੋ ਸ਼ਰਕ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਬੇਕਾਰ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਸਾਰਾ ਵਿਵਾਦ ਖੇਤੀਬਾੜੀ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 29 (ਕਿਊ) ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਧਿਆਇ IX ਭਾਗ 'ਏ' ਵਿੱਚ ਧਾਰਾ 20 ਦੇ ਭੌਤਿਕ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਦੁਆਲੇ ਘੁੰਮਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। , 1961, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਪੜ੍ਹਿਆ-

“20(1) ਛੁੱਟੀ ਦੇਣ ਲਈ ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀ ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸਮਰੱਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਜੋਂ ਜਾਣਿਆ ਜਾਵੇਗਾ-

- | | | | |
|----|------------|-----|----------------|
| a) | ਵਿਚ ਚਾਂਸਲਰ | ਕੇਸ | ਦੇ ਵਾਈਸ-ਚਾਂਸਲਰ |
| b) | | | * |
| c) | * | * | |
| d) | * | | |
| e) | * | | * |

(2) ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਦੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰਸ਼ੁਦਾ ਕਮਾਈ ਛੁੱਟੀ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਬਿਤਾਈ ਗਈ ਮਿਆਦ ਦਾ 1/ਲੱਖਾ ਹਿੱਸਾ ਹੋਵੇਗੀ, ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ ਉਹ ਅਜਿਹੀ ਛੁੱਟੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨਾ ਬੰਦ ਕਰ ਦੇਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਕਮਾਈ ਕੀਤੀ ਛੁੱਟੀ 120 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਅੱਗੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਸੀਮਾ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਦੇ ਨਾਲ ਡੈਪੂਟੇਸ਼ਨ 'ਤੇ ਜਾਂ ਖੇਤੀਬਾੜੀ ਅਤੇ ਪਸ਼ੂ ਪਾਲਣ ਵਿਭਾਗਾਂ ਤੋਂ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਸੇਵਾ 'ਤੇ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ 120 ਦਿਨ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋਣਗੇ, ਜੋ ਆਪਣੇ ਮੂਲ ਵਿਭਾਗ / ਸਰਕਾਰ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਹੁੰਦੇ ਰਹਿਣਗੇ। .

(4) (1901) AC 495.

ਪੰਜਾਬ ਐਗਰੀਕਲਚਰਲ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਵਿ.
ਹੋਰ (ਐਸ.ਐਸ. ਸੰਧਾਵਾਹਾ, ਸੀ.ਜੇ

(3) ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਦੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰ ਸੇਵਾ ਦਾ ਗਿਆਰਵਾਂ ਹਿੱਸਾ ਮਨਣਯੋਗ ਛੁੱਟੀ ਹੋਵੇਗੀ ਬਸ਼ਰਤ ਕਿ-

- | | | | |
|----|-----|---|---|
| a) | * * | * | * |
| b) | * * | * | * |
| c) | * * | * | * |
| d) | * ♦ | * | • |
| e) | * * | * | — |