

ਭਾਰਤੀ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ

ਅਪੀਲ ਸਿਵਲ।

ਸਾਹਮਣੇ ਭੰਡਾਰੀ, ਸੀ.ਜੇ. ਅਤੇ ਫਲਸਾ, ਜੇ.

ਰਤਨ ਲਾਲ ਗੁਲਾਟੀ ਮੁਕੱਦਮੇਦਾਰ-ਅਪੀਲਕਰਤਾ

ਬਨਾਮ

ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ, ਬਚਾਓਕਰਤਾ-ਉੱਤਰਦਾਤਾ

1954 ਦੀ ਬਕਾਇਦਾ ਦੂਜੀ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 12-ਡੀ।

ਭਾਰਤ ਦਾ ਸੰਵਿਧਾਨ (1950) - ਧਾਰਾ 311- ਬੁਨਿਆਦੀ ਨਿਯਮ - 12 ਤੋਂ 15 ਅਤੇ 49 - ਸਥਾਈ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੋ ਅਸਲ ਸਮਰੱਥਾ ਵਿੱਚ ਅਸਥਾਈ ਅਹੁਦਾ ਰੱਖਦਾ ਹੈ - ਕੀ ਉਸ ਨੂੰ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਵਾਲੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਤਬਦੀਲ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਪ੍ਰਸਤਾਵਿਤ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕਾਰਨ ਦਰਸਾਉਣ ਦਾ ਵਾਜਬ ਮੌਕਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ- ਇੱਕ ਅਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਬੈਠੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਕੇਂਦਰੀ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾ (ਅਸਥਾਈ ਸੇਵਾਵਾਂ), ਨਿਯਮ 1949—ਆਰਟੀਕਲ 156 ਅਤੇ 153- ਇਰਾਦਾ ਅਤੇ ਦਾਇਰਾ।

ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਬੁਨਿਆਦੀ ਨਿਯਮ ਨੰਬਰ 12 ਤੋਂ 15 ਅਤੇ 49 ਦੀਆਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਇਹ ਬਿਲਕੁਲ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ ਕਿ ਕਿਸੇ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਠੇਸ ਨਿਯੁਕਤੀ ਇੱਕ ਝੂਠ ਪੈਦਾ ਕਰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਲਿਅਨ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨਿਯਮ 12 ਤੋਂ 15 ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਜੇ ਕੋਈ ਲਾਇਨ ਨਹੀਂ ਬਣਾਇਆ ਜਾਂਦਾ, ਤਾਂ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣਗੇ ਅਤੇ ਉੱਚ ਤਨਖਾਹ ਵਾਲੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਾ ਰੱਖਣ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 311 ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਵਾਲੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਤਬਦੀਲ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੋ ਕਿ ਇੱਕ ਅਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਹੈ, ਅਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਲੀਨ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਉਸੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਰਹਿਣ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਇਹ ਅਹੁਦਾ ਹੋਂਦ ਵਿੱਚ ਹੈ। ਇੱਕ ਅਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਉਸ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਤਨਖਾਹ ਵਾਲੀ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਅਧਿਕਾਰ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ ਪਰ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਸਮੇਂ ਲਈ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਰਹਿਣ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਬੁਨਿਆਦੀ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀਆਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਹਟਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ

ਹੈ ਜਾਂ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਵਾਲੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਤਬਦੀਲ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਮੁੱਖ ਲਾਭ ਆਰਟੀਕਲ 156, ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸ ਰੂਲਜ਼ ਦੇ ਤਹਿਤ ਤਨਖਾਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਹੈ।

ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਜਿਸ ਨੂੰ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਉਹ ਉਕਤ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਲੀਨ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਬੁਨਿਆਦੀ ਨਿਯਮ 14, 14 ਏ ਅਤੇ 14 ਬੀ ਵਿੱਚ ਦੱਸੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ ਇਸ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਉਸ ਨੂੰ ਬੁਨਿਆਦੀ ਨਿਯਮ 15 ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਹੀ ਉੱਚ ਤਨਖਾਹ ਵਾਲੇ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਵਾਲੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਤਬਦੀਲ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸ ਰੂਲਜ਼ ਦੀ ਧਾਰਾ 156 ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਸਥਾਈ ਅਤੇ ਅਸਥਾਈ ਅਹੁਦਿਆਂ 'ਤੇ ਠੋਸ ਨਿਯੁਕਤੀ 'ਤੇ ਤਨਖਾਹ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨਾ ਹੈ। ਸਿਵਲ ਸਰਵਿਸ ਰੂਲਜ਼ ਦੇ ਆਰਟੀਕਲ 156 'ਚ 'ਮੌਜੂਦਾ ਅਸਲ ਤਨਖਾਹ' ਸ਼ਬਦ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਅਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ ਦੇ ਸਬੰਧ 'ਚ 'ਅਸਲ ਤਨਖਾਹ' ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨਾ ਹੈ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਡਿਊਟੀ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂ ਛੁੱਟੀ (ਅਸਧਾਰਨ ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ) ਦੁਆਰਾ ਰੱਖੇ ਗਏ ਅਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰੁਕਾਵਟ ਦੀ ਮਿਆਦ ਅਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਸਮੇਂ-ਸਕੇਲ ਵਿੱਚ ਵਾਧੇ ਲਈ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ (ਧਾਰਾ 159, ਸਿਵਲ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਰਾਹੀਂ)।

ਦਿੱਲੀ ਦੇ ਪਹਿਲੇ ਵਧੀਕ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਜੱਜ ਸ੍ਰੀ ਗੁਰਦੇਵ ਸਿੰਘ ਦੀ ਅਦਾਲਤ ਵੱਲੋਂ 10 ਫਰਵਰੀ, 1954 ਨੂੰ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਫਰਮਾਨ ਦੀ ਦੂਜੀ ਅਪੀਲ ਵਿੱਚ ਸ੍ਰੀ ਹੰਸ ਰਾਜ, ਸਬ-ਜੱਜ, ਪਹਿਲੀ ਸ਼੍ਰੇਣੀ, ਦਿੱਲੀ ਦੇ 10 ਮਾਰਚ, 1953 ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਪਲਟ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਅਤੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤਕਰਤਾ ਦੇ ਮੁਕੱਦਮੇ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਅਤੇ ਧਿਰਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਖਰਚੇ ਖੁਦ ਸਹਿਣ ਕਰਨ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ।

ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ।

ਬਿਸ਼ੰਬਰ ਦਿਆਲ, ਸਰਕਾਰੀ ਵਕੀਲ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਲਈ।

ਫੈਸਲਾ।

ਭੰਡਾਰੀ, ਸੀ.ਜੇ.- ਇਹ ਅਪੀਲ ਇਹ ਸਵਾਲ ਉਠਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਜੋ ਕਿ ਇੱਕ ਅਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਹੈ, ਨੂੰ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਵਾਲੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਤਬਦੀਲ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੀਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਪ੍ਰਸਤਾਵਿਤ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕਾਰਨ ਦਰਸਾਉਣ ਦਾ ਵਾਜਬ ਮੌਕਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਰਤਨ ਲਾਲ ਗੁਲਾਟੀ ਇਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਿਕਾਇਤਕਰਤਾ ਹੈ। ਉਸਨੇ ਸਾਲ 1930 ਵਿੱਚ ਲਾਹੌਰ ਵਿਖੇ ਡਿਪਟੀ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਦੇ ਗੁਲਾਟੀ ਦਫ਼ਤਰ ਵਿੱਚ ਜੂਨੀਅਰ ਕਲਰਕ ਵਜੋਂ ਸੇਵਾ ਨਿਭਾਈ ਅਤੇ ਸਾਲ 1934 ਵਿੱਚ ਉਸਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ ਗਈ। ਸਤੰਬਰ, 1943 ਵਿੱਚ, ਜਦੋਂ ਉਹ 48 ਰੁਪਏ ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ ਤਨਖਾਹ ਲੈ ਰਿਹਾ ਸੀ ਤਾਂ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਉਦਯੋਗ ਅਤੇ ਸਪਲਾਈ ਡਾਇਰੈਕਟੋਰੇਟ ਜਨਰਲ ਦੇ ਨਿਪਟਾਰੇ ਵਿੱਚ ਰੱਖੀਆਂ ਗਈਆਂ ਅਤੇ ਉਸਨੇ

48 ਰੁਪਏ ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ 32 ਰੁਪਏ ਪ੍ਰਤੀ ਮਾਹਵਾਰੀ ਭੱਤਾ ਲੈਣਾ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। 4 ਅਗਸਤ, 1944 ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ 200-15-500 ਰੁਪਏ ਦੇ ਸਕੇਲ 'ਤੇ ਸਹਾਇਕ ਦੇ ਅਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਅਤੇ 7 ਅਕਤੂਬਰ, 1946 ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਉਸੇ ਤਨਖਾਹ 'ਤੇ ਸਿੱਖਿਆ ਵਿਭਾਗ ਵਿੱਚ ਸਹਾਇਕ ਦੇ ਇੱਕ ਹੋਰ ਅਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਤਬਦੀਲ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ। ਉਸਨੇ 10 ਅਕਤੂਬਰ, 1946 ਨੂੰ ਆਪਣੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਸੰਭਾਲੀਆਂ ਅਤੇ 13 ਜਨਵਰੀ, 1947 ਤੋਂ ਇੱਕ ਠੋਸ ਸਮਰੱਥਾ ਵਿੱਚ ਉਕਤ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ। ਲਾਹੌਰ ਵਿਖੇ ਡਿਪਟੀ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਦਫ਼ਤਰ ਵਿੱਚ ਜੂਨੀਅਰ ਕਲਰਕ ਦੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਗਸਤ, 1950 ਦੇ ਮਹੀਨੇ ਵਿੱਚ ਅੰਮ੍ਰਿਤਸਰ ਵਿਖੇ ਡਿਪਟੀ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਦਫ਼ਤਰ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ। 18 ਨਵੰਬਰ, 1950 ਨੂੰ ਜਦੋਂ ਉਹ 290 ਰੁਪਏ ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ ਤਨਖਾਹ ਲੈ ਰਿਹਾ ਸੀ ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਤੁਰੰਤ ਡਿਪਟੀ ਕਮਿਸ਼ਨਰ, ਅੰਮ੍ਰਿਤਸਰ ਨੂੰ ਡਿਊਟੀ ਲਈ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤੇ ਗਏ। ਉਸਨੇ 11 ਦਸੰਬਰ, 1950 ਤੋਂ ਚਾਰ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਛੁੱਟੀ ਮੰਗੀ ਅਤੇ ਦਿੱਤੀ ਗਈ। ਉਹ ਆਪਣੀ ਛੁੱਟੀ ਖਤਮ ਹੋਣ 'ਤੇ ਅੰਮ੍ਰਿਤਸਰ ਵਿੱਚ ਆਪਣੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਆਉਣ ਵਾਲਾ ਸੀ ਪਰ ਉਸਨੇ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ 12 ਅਪ੍ਰੈਲ, 1951 ਨੂੰ, ਉਸਨੇ ਮੁਕੱਦਮਾ ਲਿਆਂਦਾ, ਜਿਸ ਵਿੱਚੋਂ ਇਹ ਅਪੀਲ ਉੱਠੀ ਹੈ, ਇਹ ਘੋਸ਼ਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿ ਉਸਨੂੰ ਸਹਾਇਕ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਜੂਨੀਅਰ ਕਲਰਕ ਦੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਵਾਪਸ ਕਰਨ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸਦਾ ਕੋਈ ਅਸਰ ਨਹੀਂ ਹੋਇਆ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਘਟਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਹ ਆਧਾਰ ਜਿਨ੍ਹਾਂ 'ਤੇ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਦਾ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਬਚਾਉਣ ਦਾ ਵਾਜਬ ਮੌਕਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਹੇਠਲੀ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਫਰਮਾਨ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕਰ ਲਿਆ, ਪਰ ਵਿਦਵਾਨ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਜੱਜ ਇਸ ਦੇ ਉਲਟ ਸਿੱਟੇ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚੇ ਅਤੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤਕਰਤਾ ਦੇ ਮੁਕੱਦਮੇ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ਸ਼ਿਕਾਇਤਕਰਤਾ ਦੂਜੀ ਅਪੀਲ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਆਇਆ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਲਈ ਸਵਾਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਜੱਜ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਨੁਕਤੇ 'ਤੇ ਸਹੀ ਨਿਰਣਾ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚਿਆ ਹੈ।

ਸ਼ਿਕਾਇਤਕਰਤਾ ਨੇ ਆਪਣੀ ਤਰਫੋਂ ਇਸ ਕੇਸ ਦੀ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਹੈ ਜਦਕਿ ਸ੍ਰੀ ਬਿਸ਼ੰਬਰ ਦਿਆਲ ਨੇ ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ ਵੱਲੋਂ ਇਸ ਦੀ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਹੈ।

ਸ਼ਿਕਾਇਤਕਰਤਾ ਦਾ ਕੇਸ ਸੰਖੇਪ ਵਿੱਚ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਉਸਨੂੰ ਸਿੱਖਿਆ ਮੰਤਰਾਲੇ ਵਿੱਚ ਸਹਾਇਕ ਦੇ ਅਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਤਾਂ ਉਸਨੇ ਉਕਤ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਇੱਕ ਲੀਨ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਇਸ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਬਣੇ ਰਹਿਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਸੀ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਇਹ ਅਹੁਦਾ ਮੌਜੂਦ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਉਸਦਾ ਤਬਾਦਲਾ ਉਸ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਹ ਵਧੇਰੇ ਤਨਖਾਹ ਲੈ ਰਿਹਾ ਸੀ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਸਨੂੰ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਲੈਣੀ ਸੀ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਕਟੌਤੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 311 ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਾਨੂੰਨੀ ਰਸਮਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ।

ਸਾਡਾ ਧਿਆਨ ਕਾਸ਼ੀਨਾਥ ਪਟਨਾਇਕ ਬਨਾਮ ਸ੍ਰੀ ਪੀ ਕੇ ਕਪਿਲਾ (1) ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਵੱਲ ਖਿੱਚਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਪੂਰੀ ਕਲੈਕਟਰੇਟ ਦਾ ਹੇਠਲਾ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਕਲਰਕ ਸੀ ਜੋ 50-2-70- 2-90 ਰੁਪਏ ਪ੍ਰਤੀ ਮਾਹਵਾਰੀ ਦੀ ਤਨਖਾਹ 'ਤੇ ਸੀ। 20 ਮਈ, 1946 ਨੂੰ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ 100 ਰੁਪਏ ਪ੍ਰਤੀ ਮਹੀਨਾ ਤਨਖਾਹ 'ਤੇ ਪੂਰੀ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਸਿਵਲ ਸਪਲਾਈ ਦਫਤਰ ਦੇ ਮੁੱਖ ਸਹਾਇਕ ਵਜੋਂ ਅਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। 20 ਮਈ, 1946 ਨੂੰ ਜਾਂ ਉਸ ਦੇ ਆਸ ਪਾਸ, ਉਸਨੂੰ ਫੌਕਨਾਲ ਵਿਖੇ ਸਿਵਲ ਸਪਲਾਈ ਦਫਤਰ ਵਿੱਚ ਹੈੱਡ ਕਲਰਕ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਇਹ ਅਸਥਾਈ ਅਹੁਦਾ ਕਾਫ਼ੀ ਸਮਰੱਥਾ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। 12 ਜੁਲਾਈ 1951 ਨੂੰ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਕਲੈਕਟਰੇਟ ਵਿੱਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਵਾਪਸ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ। ਉੜੀਸਾ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਜਿਵੇਂ ਹੀ ਕਿਸੇ ਸਰਕਾਰੀ ਰਤਨ ਲਾਈ ਸੇਵਕ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਉਸ ਨੂੰ ਉਸ ਅਹੁਦੇ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਮਿਲਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ ਨੇ "ਲੀਨ" ਦੱਸਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਦੇ ਖਿਲਾਫ਼ ਦੇਸ਼ ਤੈਅ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਹੀ ਉਸ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਹਟਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਵੀ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਹੇਠਲੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਕਲਰਕ ਵਜੋਂ ਠੇਸ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਅਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉੱਚ ਪੱਧਰੀ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ 'ਤੇ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਉੱਚ ਪੈਮਾਨਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਹੇਠਲੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਕਲਰਕ ਵਜੋਂ ਆਪਣੀ ਅਸਲ ਨਿਯੁਕਤੀ ਵੱਲ ਮੁੜਨਾ "ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਕਮੀ" ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋਵੇਗਾ। 1953 ਦੀ ਸਿਵਲ ਰਿੱਟ ਨੰਬਰ 254 ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਇੱਕ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਧਾਰਾ 311 ਸਿਰਫ਼ ਉਦੋਂ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਰਹਿਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜਾਂ ਤਾਂ ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਰੈਂਕ ਘਟਾ ਕੇ ਉਸ ਅਧਿਕਾਰ ਤੋਂ ਵਾਂਝਾ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਪਹਿਲੀ ਨਜ਼ਰ ਵਿੱਚ ਅਸਥਾਈ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੇਂਦਰੀ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਵਾਂ (ਅਸਥਾਈ ਸੇਵਾ) ਨਿਯਮ, 1949 ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਕਿਸੇ ਅਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਤਾਂ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਜਾਂ ਠੇਸ ਸਮਰੱਥਾ ਵਿੱਚ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਜਾਂ ਤਾਂ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੇ ਅਰਧ-ਸਥਾਈ ਹੈ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੇ ਅਰਧ-ਸਥਾਈ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਉਸ ਨੂੰ ਅਰਧ-ਸਥਾਈ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜੇ ਉਹ ਤਿੰਨ ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਲਈ ਨਿਰੰਤਰ ਸਰਕਾਰੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰਿਹਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਅਥਾਰਟੀ ਨੇ ਉਸ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਘੋਸ਼ਣਾ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਹੈ; ਜੇ ਉਸ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਐਲਾਨ ਜਾਰੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਅਰਧ ਸਥਾਈ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਅਰਧ-ਸਥਾਈ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਜਿਸ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ, ਉਹ ਇਹ ਹੈ ਕਿ, ਸਬੰਧਤ ਕਾਡਰ ਜਾਂ ਗਰੇਡ ਵਿੱਚ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੀ ਗਿਣਤੀ ਘਟਣ ਦੀ ਸੂਰਤ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ, ਉਸਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਉਸੇ ਹਾਲਤਾਂ ਵਿੱਚ ਅਤੇ ਉਸੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਖਤਮ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਥਾਈ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ (ਨਿਯਮ 6)। ਅਨੁਸ਼ਾਸਨਹੀਣਤਾ ਜਾਂ ਅਯੋਗਤਾ

ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾ ਸਕਦੀਆਂ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਸ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਰਸਮੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ। ਉਹ ਇਸ ਬਹੁਤ ਹੀ ਕੀਮਤੀ ਅਧਿਕਾਰ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਸਮਰੱਥਾ ਵਿੱਚ ਅਸਥਾਈ ਅਹੁਦਾ ਸੰਭਾਲ ਰਿਹਾ ਹੋਵੇ। ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਜੇ ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਅਰਧ-ਸਥਾਈ ਘੋਸ਼ਿਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਅਜਿਹੇ ਕਿਸੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਜਾਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਖਤਮ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਅਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਹੈ। ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਵਾਂ (ਵਰਗੀਕਰਨ, ਨਿਯੰਤਰਣ ਅਤੇ ਅਪੀਲ) ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 49 ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ, ਜੋ ਕਿਸੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ 'ਤੇ ਲਗਾਏ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਜੁਰਮਾਨੇ ਦੀ ਗਣਨਾ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਇਹ ਘੋਸ਼ਣਾ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ 1949 ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 5 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅਸਥਾਈ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਖਤਮ ਕਰਨਾ ਉਕਤ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 49 ਜਾਂ ਨਿਯਮ 55 ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਹਟਾਉਣ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਇਹ ਵੇਖਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਕਿ ਜੇ ਇਹ ਸਵਾਲ ਉੱਠਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਅਸਥਾਈ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਧਾਰਾ 311 ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸੁਰੱਖਿਆ ਉਪਾਵਾਂ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਫਰਜ਼ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਉਹ ਇਸ ਗੱਲ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰੇ ਕਿ ਕੀ ਉਸਨੂੰ ਅਰਧ ਸਥਾਈ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਨਾ ਕਿ ਕੀ ਉਹ ਅਸਲ ਸਮਰੱਥਾ ਵਿੱਚ ਅਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਹੈ।

ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਿਕਾਇਤਕਰਤਾ 1949 ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਕਿਉਂਕਿ ਉਕਤ ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਨਿਯਮ 1 ਘੋਸ਼ਣਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕਿਸੇ ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋਣਗੇ ਜੋ ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਸੂਬਾਈ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਲੀਨ ਰੱਖਦਾ ਹੈ। ਜੇ ਇਹ ਨਿਯਮ ਉਸ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ, ਤਾਂ ਇਸ ਵਿਚ ਕੋਈ ਸ਼ੱਕ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਕਿ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਇਕ ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਨੋਟਿਸ 'ਤੇ ਖਤਮ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਅਰਧ ਸਥਾਈ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਘੋਸ਼ਿਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਅਜਿਹੀ ਸੇਵਾ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਲਾਭ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਬੁਨਿਆਦੀ ਨਿਯਮ, ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਸ਼ਿਕਾਇਤਕਰਤਾ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਇੱਕ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੋ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਸਮਰੱਥਾ ਵਿੱਚ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦਾ ਸੰਭਾਲ ਰਿਹਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇੱਕ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੋ ਉਸੇ ਸਮਰੱਥਾ ਵਿੱਚ ਅਸਥਾਈ ਅਹੁਦਾ ਸੰਭਾਲ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਵਿਚਕਾਰ ਅੰਤਰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਇੱਕ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਉਸ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਇੱਕ ਲੀਨ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਬੁਨਿਆਦੀ ਨਿਯਮ 9 (13) ਵਿੱਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ "ਲੀਨ" ਸ਼ਬਦ ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਇੱਕ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਖਿਤਾਬ ਜੋ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਕਾਇਮ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਕਾਰਜਕਾਲ ਦਾ ਅਹੁਦਾ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਲਈ ਉਸਨੂੰ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਨਿਯਮ 14(ਬੀ) ਦੇ ਤਹਿਤ ਉਸਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਨਿਯਮ 14-ਏ ਵਿੱਚ ਦੱਸੇ ਗਏ ਕੇਸਾਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ ਇਸਨੂੰ ਕਿਸੇ

ਵੀ ਹਾਲਤ ਵਿੱਚ ਉਸਦੀ ਸਹਿਮਤੀ ਨਾਲ ਵੀ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜੇਕਰ ਨਤੀਜਾ ਉਸਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਅਧਿਕਾਰ ਤੋਂ ਛੱਡਣਾ ਜਾਂ ਮੁਅੱਤਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦਾ (F.R. 14-A), ਉਸਨੂੰ ਇੱਕ ਪੇਸਟ ਤੋਂ ਦੂਜੀ ਪੇਸਟ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਪਰ (1) ਅਯੋਗਤਾ ਜਾਂ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਕਾਰਨ ਜਾਂ (2) ਉਸਦੀ ਲਿਖਤੀ ਬੇਨਤੀ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ, ਉਸਦਾ ਤਬਾਦਲਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਨਿਯਮ 49 ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਇੱਕ ਕੇਸ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਨਾਲੋਂ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਵਾਲੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਿਸ 'ਤੇ ਉਹ ਪਰਦੇਸੀ (F.R. 15) ਰੱਖਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਇਸ ਗੱਲ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ ਕਿ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦਿਆਂ 'ਤੇ ਅਸਲ ਨਿਯੁਕਤੀ ਇੱਕ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਇੱਕ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਸਿਰਜਣਾ ਨਿਯਮਾਂ 12 ਤੋਂ 15 ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਉੱਚ ਤਨਖਾਹ ਵਾਲੀ ਪੇਸਟ 'ਤੇ ਕੋਈ ਹੱਕ ਨਾ ਰੱਖਣ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਭਾਰਤ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 311 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਵਾਲੀ ਪੇਸਟ 'ਤੇ ਤਬਦੀਲ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਪਰ ਇੱਕ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਕੀ ਹਨ ਜੋ ਇੱਕ ਅਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਹੈ? ਅਸਥਾਈ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੇਂਦਰੀ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਵਾਂ (ਅਸਥਾਈ ਸੇਵਾ) ਨਿਯਮ, 1949 ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਬੁਨਿਆਦੀ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੋ ਇੱਕ ਅਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਹੈ, ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਬਿਲਕੁਲ ਉਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਹਨ ਜੋ ਇੱਕ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਹਨ ਜੋ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਸਮਰੱਥਾ ਵਿੱਚ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦਾ ਸੰਭਾਲ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਮੈਨੂੰ ਅਫਸੋਸ ਹੈ ਕਿ ਮੈਂ ਇਸ ਦਲੀਲ ਨਾਲ ਸਹਿਮਤ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਿਆ। ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਜਿਸ ਨੂੰ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਉਹ ਉਕਤ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਲੀਨ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਬੁਨਿਆਦੀ ਨਿਯਮ 14, 14-ਏ ਅਤੇ 14-ਬੀ ਵਿਚ ਦੱਸੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ ਇਸ ਲਿਅਨ ਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਨਿਯਮ 15 ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਉੱਚ ਤਨਖਾਹ ਵਾਲੇ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਵਾਲੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਤਬਦੀਲ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਜਿਸ ਨੂੰ ਅਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਉਹ ਉਕਤ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਲੀਨ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ, ਕਿਉਂਕਿ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉੱਪਰ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਲਿਅਨ ਸਿਰਫ ਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ ਜਾਂ ਕਾਰਜਕਾਲ ਦੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਨਾ ਕਿ ਅਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ। ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਕਿਸੇ ਅਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਬੈਠੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਅਣਮਿੱਥੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਉਸ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਬਣੇ ਰਹਿਣ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਬੁਨਿਆਦੀ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀਆਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਹਟਾਇਆ ਜਾਂ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਵਾਲੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਤਬਦੀਲ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਦਰਅਸਲ, ਅਜਿਹਾ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਕਿ ਨਿਯਮਾਂ ਨੇ ਇਸ ਕਿਸਮ ਦੀ ਸੰਕਟਕਾਲੀਨਤਾ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਬੁਨਿਆਦੀ ਨਿਯਮ 49 ਇੱਕ ਸੂਬਾਈ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਇੱਕ ਅਸਥਾਈ ਉਪਾਅ ਵਜੋਂ ਇੱਕ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ

ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਜਾਂ ਇੱਕ ਸਮੇਂ ਵਿੱਚ ਦੋ ਜਾਂ ਦੋ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸੁਤੰਤਰ ਅਹੁਦਿਆਂ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਬੁਨਿਆਦੀ ਨਿਯਮ 15 ਇਹ ਘੋਸ਼ਣਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਬੁਨਿਆਦੀ ਨਿਯਮ 49 ਦੇ ਅਧੀਨ ਆਉਣ ਵਾਲੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਉਸ ਅਹੁਦੇ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਤੋਂ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਵਾਲੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਸ 'ਤੇ ਉਹ ਲੀਨ ਰੱਖਦਾ ਹੈ।

ਪਰ ਇਸ ਕਥਨ ਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਨਹੀਂ ਸਮਝਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਕਿ ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਅਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਨਾਲ ਵਰਤਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ 'ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ' ਸ਼ਬਦ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਰਥਹੀਣ ਹੈ ਅਤੇ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਤੁਕ ਜਾਂ ਕਾਰਨ ਦੇ ਵਰਤਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ, ਜਿਸਨੂੰ ਅਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਉਸ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਲੀਨ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਪਰ ਉਹ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਛੁੱਟੀ ਆਦਿ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੀਮਤੀ ਅਧਿਕਾਰ ਜ਼ਰੂਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਮੁੱਖ ਲਾਭ ਰਤਨ ਲਾਈ ਆਰਟੀਕਲ 156, ਸੀ.ਐਸ.ਆਰ. ਤਹਿਤ ਤਨਖਾਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਹੈ ਜਿਸਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਸਥਾਈ ਅਤੇ ਅਸਥਾਈ ਦੋਵਾਂ ਅਹੁਦਿਆਂ 'ਤੇ ਠੇਸ ਨਿਯੁਕਤੀ 'ਤੇ ਤਨਖਾਹ ਨੂੰ ਨਿਯਮਤ ਕਰਨਾ ਹੈ। 'ਆਰਟੀਕਲ 156, ਸੀ.ਐਸ.ਆਰ. ਵਿੱਚ ਹੋਣ ਵਾਲੀ ਮੌਜੂਦਾ ਅਸਲ ਤਨਖਾਹ' ਸ਼ਬਦਾਂ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਅਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ 'ਠੇਸ ਤਨਖਾਹ' ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨਾ ਹੈ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਡਿਊਟੀ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂ ਛੁੱਟੀ (ਅਸਥਾਈ ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ) ਦੁਆਰਾ ਰੱਖੇ ਗਏ ਅਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਰੁਕਾਵਟ ਦੀ ਮਿਆਦ ਅਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਸਮੇਂ ਦੇ ਸਕੇਲ ਵਿੱਚ ਵਾਧੇ ਲਈ ਗਿਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ (ਧਾਰਾ 159, ਸੀ.ਐਸ.ਆਰ.) ਰਾਹੀਂ।

ਇਨ੍ਹਾਂ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ, ਮੇਰਾ ਵਿਚਾਰ ਹੈ ਕਿ ਕਿਉਂਕਿ ਸ਼ਿਕਾਇਤਕਰਤਾ ਕਿਸੇ ਅਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਲੀਨ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਸੀ, ਇਸ ਲਈ ਉਸ ਨੂੰ ਉਸੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਰਹਿਣ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਸੀ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਇਹ ਅਹੁਦਾ ਹੋਂਦ ਵਿੱਚ ਸੀ। ਇੱਕ ਅਸਥਾਈ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਉਸਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਨੇ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਪਰ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਸਮੇਂ ਲਈ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਰਹਿਣ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਵਿੱਚ ਅਪੀਲ ਖਾਰਜ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ; ਪਰ ਕੇਸ ਦੀ ਮੁਸ਼ਕਲ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਮੈਂ ਪਾਰਟੀਆਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਖਰਚੇ ਸਹਿਣ ਕਰਨ ਲਈ ਛੱਡ ਦੇਵਾਂਗਾ।

ਫਾਲਸ਼ਾ, ਜੇ.—ਮੈਂ ਸਹਿਮਤ ਹਾਂ।

ਫਾਲਸ਼ਾ, ਜੇ.

(1) ਏ.ਆਈ.ਆਰ. 1952 ਉੜੀਸਾ, 285

Atul Sharma

ਡਿਸਕਲੇਮਰ:- ਸਥਾਨਕ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਅਨੁਵਾਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਨਿਰਣਾ ਕੇਵਲ ਮਕੁੱਦਮੇਬਾਜ਼ਾਂ 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 ਅਧਿਕਾਰਕ ਮੰਤਵਾਂ ਲਈ, ਨਿਆਂ ਨਿਰਣੇ ਦਾ ਅੰਗਰੇਜ਼ੀ ਸੰਸਕਰਣ ਪ੍ਰਮਾਣਿਤ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਅਮਲ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਇਸਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।