

माननीय श्री एस. तिवाना और ए.एस. नेहया, न्यायमूर्ति के समक्ष

सुरेश चंदर शर्मा (डॉ.) और अन्य-याचिकाकर्ता।

बनाम

हरियाणा डेयरी विकास सहकारी फेडरेशन लि. और दूसरा, प्रतिवादी।

1988 की सिविल रिट याचिका संख्या 3885

1 अगस्त, 1990.

हरियाणा सहकारी सोसायटी अधिनियम 1984—एस. 37—भारत का संविधान, 1950—कला. 38, 41 और 43 - पदों को समाप्त करना - अधिशेष कर्मचारी - सेवाओं को समाप्त करना - फेडरेशन के निदेशक मंडल ने संचित घाटे को देखते हुए ऐसा निर्णय लिया - 'अंतिम आओ पहले जाओ' सिद्धांत का पालन किया गया - प्रामाणिक निर्णय - समाप्ति उचित। - पूर्व धारा 37 के तहत रजिस्ट्रार की मंजूरी आवश्यक नहीं है।

माना गया, याचिकाकर्ताओं के पास फेडरेशन के निदेशक मंडल द्वारा पहुंचे निष्कर्षों से असहमत होने या न मानने के कारण हो सकते हैं, लेकिन फेडरेशन की कार्रवाई में कुछ पदों को अधिशेष के रूप में पाया गया और इसलिए कर्मचारियों की सेवाओं को समाप्त कर दिया गया। 'अंतिम आओ पहले जाओ' के सुस्थापित सिद्धांत को संभवतः दुर्भावना के आधार पर खारिज नहीं किया जा सकता है।

(पैरा 6)

माना गया, धारा 37 रजिस्ट्रार की किसी भी मंजूरी की बात नहीं करती है, जिसे सोसायटी को पद समाप्त करते समय या किसी विशेष कैडर में अपने कर्मचारियों की संख्या कम करते समय लेना आवश्यक है। पद और कैडर जाहिर तौर पर दो अलग-अलग पद हैं और धारा 37 उस अंतर को खत्म नहीं करती है। कैडर का अर्थ है एक सेवा की ताकत या एक अलग इकाई के रूप में स्वीकृत सेवा का एक हिस्सा। रजिस्ट्रार ऐसे कर्मचारियों की भर्ती और सेवा की अन्य शर्तों को विनियमित करने के लिए नियम बनाते समय सोसायटी के परामर्श से किसी विशेष सोसायटी के कर्मचारियों की संख्या निर्धारित करने का हकदार हो सकता है, लेकिन एक बार उसने ऐसा कर लिया, यह धारा उसे सामान्य कैडर से किसी भी कर्मचारी को जोड़कर या हटाकर किसी विशेष कैडर की संरचना को बदलने के अलावा मामले से निपटने के लिए कोई और शक्ति नहीं देती है और यह भी उसे कैडर समाज के परामर्श से करना होगा। . तो अगर वहाँ नहीं है. रजिस्ट्रार द्वारा बनाए गए सामान्य, कैडर नियमों में नियम; जिसके तहत सोसायटी को किसी भी संख्या में पदों को समाप्त करने से पहले रजिस्ट्रार की

पूर्व मंजूरी लेने की आवश्यकता होती है, किसी पद या पदों की संख्या को समाप्त करने की सोसायटी की शक्ति किसी भी तरह से प्रतिबंधित या कम नहीं होती है। ढंग।

(पैरा 8)

रविंदर कुमार और अन्य बनाम- द सफ़ेट ऑफ़ हरियाणा, 1990(1) एसएलआर 805

(खारिज)

भारत के संविधान के अनुच्छेद 226/227 के तहत सिविल रिट याचिका प्रार्थना है कि कृपया रिट याचिका को अनुमति दी जाए और:एफए) याचिकाओं के पक्ष में और प्रतिवादी नंबर 1 के खिलाफ परिपक्व ओआईएफ परमादेश एम माई .दयालु में एक रिट जारी की गई, उत्तरदाताओं को याचिकाकर्ताओं की सेवाओं को समाप्त न करने का निर्देश देना;

(बी) याचिकाकर्ताओं के पक्ष में और प्रतिवादी के खिलाफ परमादेश की प्रकृति में एक रिट जारी की जाएगी जिसमें प्रतिवादी संख्या 1 को प्रस्तावित और हल किए गए कर्मचारियों को अधिशेष घोषित नहीं करने का निर्देश दिया जाएगा, - एजेंडा के तहत, - अनुबंध पी-5 के तहत;

(सी) 4 मई, 1988 के संकल्प के आधार पर याचिकाकर्ताओं के खिलाफ पारित समाप्ति आदेश, यदि कोई हो, को रद्द करते हुए, सर्टिओरीरी की प्रकृति में एक रिट जारी की जा सकती है;

(डी) कृपया परमादेश की प्रकृति में एक रिट जारी की जाए, जिसमें प्रतिवादी नंबर 1 को एजेंडा आइटम अनुबंध पी-5 में रिक्त पदों पर अधिशेष घोषित किए गए कर्मचारियों को शामिल करने का निर्देश दिया जाए;

(ई) कोई अन्य उचित रिट या निर्देश या आदेश पारित किया जा सकता है जो याचिकाकर्ताओं के पक्ष में और प्रतिवादी नंबर 1 के खिलाफ उचित समझा जा सकता है;

(च) कृपया अनुलग्नकों की प्रमाणित प्रतियां दाखिल करने से छूट दी जाए;

(छ) कृपया प्रतिवादी को अग्रिम नोटिस जारी करने से छूट दी जाए;

(ज) मामले का रिकॉर्ड अवलोकन के लिए मंगाया जा सकता है

(i) याचिका की लागत याचिकाकर्ताओं को दी जा सकती है।

आगे, आदरपूर्वक प्रार्थना की जाती है कि इस रिट याचिका का निर्णय लंबित रहने तक, याचिकाकर्ताओं की सेवाओं की समाप्ति पर रोक लगाई जाए।

याचिकाकर्ता की ओर से जे.एल. गुप्ता, वरिष्ठ अधिवक्ता, सूर्यकांत, अधिवक्ता।

प्रतिवादी की ओर से जे.एस. शाहपुरी, अधिवक्ता।

### निर्णय

माननीय श्री एस. तिवाना, न्यायमूर्ति

(1) लीन लर्न ने तथ्यों की पहचान और उसमें उठाए गए विवादों को ध्यान में रखते हुए सभी पक्षों पर सहमति व्यक्त की; ये चार 1988 की सिविल रिट याचिका संख्या 3885, 3922, 3923 और 4028 को एक साथ आसानी से निपटाया जा सकता है। वे इस बात पर भी सहमत हैं कि इस प्रयोजन के लिए सी.डब्ल्यू.पी. में बताए गए तथ्य संख्या 3885 को अन्य याचिकाकर्ताओं के मामले के उचित प्रतिनिधि के रूप में लिया जा सकता है।

(2) इस याचिका में तीन याचिकाकर्ताओं को शुरू में प्रतिवादी फेडरेशन द्वारा प्रबंधन प्रशिक्षु के रूप में नियुक्त किया गया था। बाद में, उनमें से दो, यानी नंबर 2 और 3, पूर्ण रूप से प्रबंधक बन गए, जबकि नंबर 1 अभी भी प्रशिक्षु प्रभारी (खरीद और इनपुट), दुग्ध संघ, रोहतक के रूप में काम करता रहा। उनके पास दो/तीन साल की सेवा है। अब पद समाप्त होने से वे सेवा से बाहर हो गये हैं। उनकी सेवाओं की समाप्ति पर आपत्ति करने के लिए, उनके विद्वान वकील, श्री जे.एल. गुप्ता, वरिष्ठ अधिवक्ता, ने ये तीन प्रमुख तर्क उठाए हैं: -

(i) 4 मई 1988 के फेडरेशन के प्रस्ताव में, कुछ निश्चित संख्या में पदों को और विशेष रूप से याचिकाकर्ताओं को समाप्त करने के प्रस्ताव में प्रामाणिकता का अभाव है।

(ii) फेडरेशन के पास पदों को समाप्त करने और याचिकाकर्ताओं की सेवाओं को अधिशेष घोषित करने का कोई कानूनी अधिकार नहीं था। यह भारत के संविधान के अनुच्छेद 38, 41 और 43 में निहित निदेशक सिद्धांतों के प्रकाश में और भी अधिक है।

(iii) याचिकाकर्ताओं के पदों को समाप्त करना हरियाणा सहकारी समिति अधिनियम, 1984 की धारा 37 का उल्लंघन है क्योंकि रजिस्ट्रार, सहकारी समितियां, हरियाणा की पूर्व अनुमति पर याचिकाकर्ताओं जैसे कर्मचारियों के वर्ग को सामान्य से हटाने के लिए प्राप्त किया गया था। कैडर.

(3) इसके विपरीत, उत्तरदाताओं का रुख, यानी, हरियाणा डेयरी डेवलपमेंट कोऑपरेटिव फेडरेशन लिमिटेड और रजिस्ट्रार, सहकारी समितियां, हरियाणा, जिन्होंने एक संयुक्त लिखित बयान दायर किया, उनके अपने शब्दों में, इस प्रकार है :—

“उत्तर देने वाले फेडरेशन को 30 जून, 1987 तक लगभग 27 करोड़ रुपये का संचित घाटा हुआ था। (बैलेंस-शीट की प्रति उत्तर के साथ अनुलग्नक R.3 है)। इसलिए, फेडरेशन ने घाटे को कम करने और

अनावश्यक कर्मचारियों की छंटनी करने के लिए उनके कामकाज को प्रतिबंधित करने के उपाय करने के बारे में सोचा, जिनकी वास्तव में छंटनी की गई है।

अपना स्वयं का कार्य भार रखना। यह कर्मचारियों की छंटनी है अपना स्वयं का कार्य भार रखना। कर्मचारियों की यह छंटनी इसलिए जरूरी थी ताकि आगे नुकसान न उठाना पड़े। इसलिए, फेडरेशन ने तीन याचिकाकर्ताओं की नौकरियों सहित कुछ नौकरियों को समाप्त कर दिया।

उनकी सेवाएँ समाप्त कर दी गईं और उन्हें समझौते की शर्तों के अनुसार नोटिस के बदले एक महीने का वेतन दिया गया। ... .. वे कनिष्ठ थे

फेडरेशन के अधिकांश अधिकारी। ... .. नहीं

केवल इन तीन याचिकाकर्ताओं की सेवाएँ समाप्त की गई हैं, इसके अलावा 33 और कर्मचारियों की सेवाएँ भी समाप्त की गई हैं। उपरोक्त 36 कर्मचारियों के अलावा अन्य की सेवाएँ समाप्त करने की प्रक्रिया जारी है।

बोर्ड वास्तव में इस निष्कर्ष पर पहुंचा कि अधिशेष होने के कारण छह सौ से अधिक श्रमिकों/पर्यवेक्षकों की छंटनी की जा सकती है। प्रक्रिया को पूरा करने के कदमों में निश्चित रूप से और समय लगेगा। ... .. के तौर पर

बेहतर प्रबंधन का हिस्सा, अधिशेष कर्मचारियों को कम करने के लिए कदम उठाए जा रहे हैं।

अपनी प्रामाणिकता स्थापित करने के लिए, फेडरेशन ने आगे अनुरोध किया है: -

-बैलेंस शीट से स्पष्ट रूप से संचित घाटे को ध्यान में रखते हुए, फेडरेशन को ऋण जाल से राहत देने के लिए किफायती उपाय किए गए। 4 मई, 1988 को हुई बैठक में निदेशक मंडल के समक्ष एक एजेंडा रखा गया, जिसमें यह स्पष्ट किया गया कि वर्तमान में कर्मचारियों की कुल आवश्यकता 1494 थी और पहले से ही 1725 कर्मचारियों की संख्या थी। समायोजन करने के बाद क्रमशः 636 और 405 की सीमा तक अधिशेष/कमी वाले कर्मचारी, अधिशेष कर्मचारी केवल 250 के आसपास रह गए। „ ... ..  
... की सेवाएँ

कर्मचारियों को माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा निर्धारित कानून 'अंतिम, पहले आओ' के अनुसार सख्ती से समाप्त कर दिया गया था और जैसा कि पहले ही ऊपर कहा गया है, प्रबंधन प्रशिक्षुओं के पदों को प्रामाणिक विश्वास में एक मितव्ययी उपाय के रूप में समाप्त कर दिया गया था।

©- ©ऑपरेटिव सोसायटी अधिनियम की धारा 37 के आधार पर चुनौती को पूरा करने के लिए, यह कहा गया है कि चूंकि पदों के उन्मूलन से कर्मचारियों के किसी भी वर्ग का विलोपन नहीं हुआ है,

इसलिए कोई उल्लंघन नहीं है। शामिल अनुभाग का. मैनेजर के कई पद हैं(बिक्री) जिसके विरुद्ध रिट याचिकाकर्ताओं के वरिष्ठ पदधारी कार्यभार संभाल रहे हैं और उन्हें बरकरार रखा गया है।

(4) उत्तरदाताओं का यह दृष्टिकोण पूरी तरह से सत्य प्रतीत होता है और इसे याचिका में दिए गए तथ्यों से पर्याप्त समर्थन मिलता है। इनमें से कुछ हैं “प्रतिवादी फेडरेशन को भी नुकसान उठाना पड़ा, जिसका वर्ष- 1985-86 से अनुमानित विवरण इस प्रकार है: -

वर्ष	जमा हुई रकम (करोड़ रुपये में)	हानि
1985-86	2-00	18-50
1986-87	2-13	20-63

अंततः विद्वान प्रबंध निदेशक ने इसे निदेशक मंडल की बैठक में रखने के लिए एक एजीपीएनडीए का मसौदा तैयार किया, जिसमें लगभग 1,700 कर्मचारियों में से लगभग 700 कर्मचारियों को हटाने का घातक सुझाव दिया गया। यह एजेंडा आइटम 4 मई को आयोजित निदेशक मंडल की बैठक में रखने के लिए तैयार किया गया था। 1988,—सहायक एजेंडा आइटम नंबर 1062/67/88।

प्रतिवादी फेडरेशन के निदेशक मंडल की बैठक 4 मई, 1988 को हुई और एजेंडा आइटम अनुबंध पी 5 को स्वीकार करते हुए एजेंडा अनुबंध पी में सुझाए गए सभी कर्मचारियों की सेवाएं समाप्त करने का निर्णय लिया गया। 5 उनके पदों को समाप्त करके।”

(5) इन तथ्यों पर प्रकाश डालते हुए, जो उपलब्ध हैं, स्वयं पार्टियों की दलीलों से, यह समझना मुश्किल है कि निश्चित संख्या में पदों को समाप्त करने में प्रतिवादी फेडरेशन की कार्रवाई को दुर्भावनापूर्ण कैसे माना जा सकता है या प्रामाणिकता की कमी है। पदों को समाप्त करने की कार्रवाई केवल याचिकाकर्ताओं के लिए नहीं है, बल्कि फेडरेशन के संपूर्ण कामकाज के विस्तृत अध्ययन के बाद और इसकी अर्थव्यवस्था में सुधार की दृष्टि से की गई है। संबंधित अधिकारियों ने इसे कम करना अपरिहार्य पाया। इस संबंध में श्री गुप्ता ने जो कुछ उजागर किया है, वह यह है कि वर्ष 1987-88 में, फेडरेशन को दो करोड़ रुपये का लाभ हुआ था और इसलिए, अपने बेहतर कामकाज के साथ वह उन घाटे को कम कर सकता था जो उसे पहले ही झेलना पड़ा था। .

(6) मामले के इस पहलू पर गहन विचार करने के बाद, हम पाते हैं कि फेडरेशन ने जो निष्कर्ष निकाला है, उस तक पहुंचने में उसका कोई गलत मकसद नहीं था। यदि श्री गुप्ता के इस निवेदन को कोई महत्व देना है, तो फेडरेशन को अपने घाटे को कम करने के लिए अगले दस साल या उससे अधिक समय तक इंतजार करना होगा। याचिकाकर्ताओं या उनके विद्वान वकील के पास फेडरेशन के निदेशक मंडल द्वारा पहुंचे निष्कर्षों से असहमत होने या न मानने के कारण हो सकते हैं, लेकिन बाद की कार्रवाई में कुछ पदों को अधिशेष के रूप में पाया गया और इसलिए कर्मचारियों की नियुक्ति को

समाप्त कर दिया गया। 'अंतिम आओ पहले जाओ' के सुस्थापित सिद्धांत की रोशनी को दुर्भावना के आधार पर संभवतः नष्ट नहीं किया जा सकता है।

(7) जैसा कि ऊपर देखा गया है, अपने दूसरे सबमिशन के लिए, श्री गुप्ता मुख्य रूप से धारवाड़ जिले, पी.डब्ल्यू.डी. में सुपरमी कोर्ट के उनके आधिपत्य की कुछ टिप्पणियों पर भरोसा करते हैं। किटरेट दैनिक वेतन कर्मचारी संघ और अन्य बनाम कर्नाटक राज्य और अन्य (1)। उसमें यह राय दी गई है कि राज्य को कुछ महत्वपूर्ण दायित्वों का निर्वहन करना है, जैसे काम करने का अधिकार, रोजगार के स्वतंत्र विकल्प का अधिकार, बेरोजगारी से सुरक्षा का अधिकार, समान काम के लिए समान वेतन आदि सुनिश्चित करना। इसके संबंध में, श्री गुप्ता अपनी बात के समर्थन में संविधान के अनुच्छेद 38, 41 और 43 का भी संदर्भ देते हैं। हालाँकि, वह इस बात को पूरी तरह से नजरअंदाज करते हैं कि न्यायालय द्वारा उस मामले में कही गई सभी बातें जहां याचिकाकर्ताओं की प्रार्थना उनके आधिपत्य के समक्ष दैनिक रेटेड और मासिक रेटेड कर्मचारियों को नियमित सरकारी सेवकों के रूप में पुष्टि करने और / सामान्य वेतन के भुगतान के लिए थी। सरकारी कर्मचारियों की उचित श्रेणियों और अन्य सेवा लाभों के लिए निर्धारित दरों पर। यह पदों को खत्म करने का मामला बिल्कुल नहीं था। इसी निर्णय में, उनके आधिपत्य ने निम्नलिखित शब्दों में सावधानी का एक नोट दर्ज किया: -

“यह सच है कि इन सभी अधिकारों को एक साथ नहीं बढ़ाया जा सकता है। लेकिन वे समाजवादी लक्ष्य का संकेत अवश्य देते हैं।

इस दिशा में उपलब्धि की डिग्री आर्थिक संसाधनों, लोगों की उत्पादन करने की इच्छा और सबसे बढ़कर पूरे देश में औद्योगिक शांति की मौजूदगी पर निर्भर करती है। (जोर दिया गया)।

यह प्रश्न कि क्या सरकार (नियोक्ता) को सेवा में किसी पद को समाप्त करने का अधिकार है, इस पर सुप्रीम कोर्ट की एक संवैधानिक पीठ ने याचिकाओं के एक समूह में विचार किया और एम. रामनाथ पिल्लई बनाम द. केरल राज्य और अन्य, (2). बेंच ने निष्कर्ष निकाला कि:

“किसी पद को बनाने या खत्म करने की शक्ति आनंद के सिद्धांत से संबंधित नहीं है। यह सरकारी नीति का मामला है। प्रत्येक संप्रभु सरकार के पास आंतरिक प्रशासन की आवश्यकता के हित में यह शक्ति होती है। पद का सृजन या समाप्ति नीतिगत निर्णय, परिस्थितियों की तात्कालिकता और प्रशासनिक आवश्यकता से तय होती है।

पद का सृजन, निरंतरता और समाप्ति सभी प्रशासन और आम जनता के हित में सरकार द्वारा निर्णय लिया जाता है। \*\*\* \*\*

किसी भी नागरिक पद को समाप्त करने की शक्ति प्रत्येक संप्रभु सरकार में निहित होती है। यह शक्ति कार्यपालिका द्वारा प्रयोग किया जाने वाला एक नीतिगत निर्णय है। यह शक्ति राज्य के समुचित कामकाज और आंतरिक प्रशासन के लिए आवश्यक है\*\* \*\* \*

पद की समाप्ति से सरकारी कर्मचारी की सेवा समाप्त हो सकती है। ऐसी समाप्ति संविधान के अनुच्छेद 311 के अर्थ में बर्खास्तगी या निष्कासन नहीं है।

क्या पद समाप्त होने के बाद उस सरकारी कर्मचारी को, जो उस पद पर था, राज्य के अंतर्गत कोई रोजगार दिया जाएगा या दिया जा सकता है, यह सरकार के नीतिगत निर्णय का विषय होगा क्योंकि पद को समाप्त करने से उसे कोई रोजगार नहीं मिलेगा।

समाप्त किए गए पद को धारण करने वाले व्यक्ति को पद धारण करने का कोई अधिकार नहीं है।"

इस आधिकारिक घोषणा के सामने, जो न केवल सभी अधीनस्थ न्यायालयों पर बल्कि सर्वोच्च न्यायालय की छोटी पीठों पर भी बाध्यकारी है (देखें 1989 एस.सी. 2027), श्री गुप्ता की दलील (ii) पूरी तरह से योग्यताहीन है . हालाँकि सुप्रीम कोर्ट और विभिन्न उच्च न्यायालयों के कुछ बाद के फैसलों का हवाला देकर इस फैसले पर और बोझ डालना शायद ही आवश्यक है, फिर भी सुप्रीम कोर्ट के इन दो बाद के फैसलों को भी लाभ के साथ संदर्भित किया जा सकता है, यानी, हरियाणा राज्य बनाम। श्री देस राज संगर और अन्य (3)। और के. राजिन्द्रन और अन्य बनाम तमिलनाडु राज्य और अन्य, (4)। संविधान के अनुच्छेद 38 और 42 के संदर्भ में श्री गुप्ता की दलील का उत्तर बाद में उल्लिखित निर्णय में निम्नलिखित शब्दों में दिया गया है: -

इसमें कोई संदेह नहीं है कि संविधान के अनुच्छेद 38 और अनुच्छेद 43 इस बात पर जोर देते हैं कि राज्य को लोगों के लिए पर्याप्त काम खोजने का प्रयास करना चाहिए ताकि वे अपनी काम करने की क्षमता का आर्थिक उपयोग कर सकें और काफी अच्छा जीवन यापन कर सकें। लेकिन इन अनुच्छेदों का मतलब यह नहीं है कि हर किसी को राज्य की सिविल सेवा में नौकरी प्रदान की जानी चाहिए और यदि किसी व्यक्ति को नौकरी प्रदान की जाती है तो उसे उचित कारण के लिए भी इसे छोड़ने के लिए नहीं कहा जाना चाहिए। यदि ऐसा नहीं होता, तो आबादी का एक छोटा प्रतिशत सरकारी सेवा में होने और नियमित आय प्राप्त करने का कोई औचित्य नहीं होता और उनमें से एक बड़ा हिस्सा जीवन यापन के किसी गारंटीकृत साधन के साथ बाहर रहता। यह निश्चित रूप से एक आदर्श स्थिति होगी यदि सभी सक्षम पुरुषों और महिलाओं के लिए काम मिल सके और सभी को राष्ट्रीय धन के उत्पादन में भाग लेने और उसके फल का आनंद लेने का अधिकार की गारंटी दी जाए। लेकिन हम आज उस लक्ष्य से बहुत दूर हैं. यह प्रश्न कि क्या जो व्यक्ति कानून के अनुसार सरकारी कर्मचारी नहीं रह गया है, उसे वैकल्पिक रोजगार देकर पुनर्वासित किया जाना चाहिए, जैसा कि आज कानून है, एक नीतिगत मामला है जिस पर न्यायालय की कोई राय नहीं है।"

इससे भी बड़ा प्रश्न उठता है: क्या काम करने का यह अधिकार जीवित रह सकता है यदि नागरिक इसे काम करने के कर्तव्य के रूप में भी देखता है? उत्तर प्रकट होता है

यदि हम विचार और कार्य की अपनी आदतों से चिपके रहते हैं तो यह स्पष्ट रूप से नकारात्मक होगा।

(8) श्री एट गुप्ता का तीसरा सबमिशन भी योग्यता से रहित है। यह मुख्य रूप से रविंदर कुमार और अन्य बनाम हरियाणा राज्य, (5) मामले में इस न्यायालय की एकल पीठ के फैसले में की गई निम्नलिखित टिप्पणियों पर आधारित है: -

इसके अलावा, आक्षेपित आदेशों को चुनौती दी गई है और, मेरी राय में, सफलतापूर्वक, इस आधार पर कि याचिकाकर्ताओं द्वारा धारित पदों को समाप्त करने के आक्षेपित आदेश रजिस्ट्रार, सहकारी समितियों की मंजूरी के बिना जारी नहीं किए जा सकते हैं। यह प्रावधान लाभकारी है क्योंकि यह सहकारी समितियों की मनमानी गतिविधियों को नियंत्रित करने और कर्मचारियों के हितों की रक्षा करने की प्रक्रिया पर रोक लगाता है। पदों को समाप्त करने के लिए रजिस्ट्रार, सहकारी समितियों की कोई विशेष मंजूरी नहीं है। इसने आक्षेपित आदेशों को अधिकार क्षेत्र के बिना प्रस्तुत किया है।”

यह एक ऐसा मामला था जहां विद्वान न्यायाधीश "हरियाणा राज्य सहकारी बैंक लिमिटेड चंडीगढ़ द्वारा निर्माण सेल और उसमें सृजित पदों को समाप्त करने" की वैधता से निपट रहे थे।

क्या यह केंद्र से किसी भी वर्ग के कर्मचारियों को जोड़ने या हटाने का मामला था, रिपोर्ट से यह बिल्कुल स्पष्ट नहीं है। हालाँकि, हमें उपरोक्त उल्लिखित अभिव्यक्ति से सहमत होना कठिन लगता है। इस प्रकार हरियाणा सह-खपतर-अत्रवे ■सोसाइटी अधिनियम, 1984 की धारा 37 इस प्रकार है: -

■“87. सामान्य केंद्र का गठन.

(1) रजिस्ट्रार एक शीर्ष सोसायटी से उस सोसायटी की सेवा में या केंद्रीय सोसायटी की सेवा में, जो शीर्ष सोसायटी या सेवा के सदस्य हैं, सभी या एक विशिष्ट वर्ग के कर्मचारियों का एक सामान्य केंद्र गठित करने की मांग कर सकता है। प्राथमिक समाजों के जो शीर्ष समाज या पूर्वोक्त केंद्रीय समाजों के सदस्य हैं।

(2) जब उप-धारा (डी) के तहत एक सामान्य केंद्र का गठन किया जाता है, तो रजिस्ट्रार केंद्र सोसायटी के परामर्श से ऐसे कर्मचारियों की भर्ती और सेवा की शर्तों और उनकी ताकत को विनियमित करने के लिए नियम बनाएगा:

बशर्ते कि रजिस्ट्रार केंद्र सोसायटी के परामर्श से सामान्य केंद्र से कर्मचारियों के किसी भी वर्ग को जोड़ या हटा सकता है।



इस खंड के एक मात्र विश्लेषण से पता चलता है कि रजिस्ट्रार को एक शीर्ष समाज, केंद्रीय समाज या प्राथमिक समाज की आवश्यकता हो सकती है जो समाज की सेवा में सभी या कर्मचारियों के एक विशिष्ट वर्ग के एक सामान्य कैडर का गठन करने के लिए शीर्ष समाज के सदस्य हैं और जब ऐसा हो एक सामान्य कैडर का गठन किया जाता है तो वह ऐसे कर्मचारियों की भर्ती और सेवा की अन्य शर्तों को विनियमित करने के लिए नियम बनाने और यहां तक कि कैडर सोसायटी के परामर्श से ऐसे कर्मचारियों की ताकत तय करने का भी हकदार है। उप-धारा (2) का प्रावधान रजिस्ट्रार को कैडर सोसायटी के परामर्श से सामान्य कैडर से किसी भी वर्ग के कर्मचारियों को जोड़ने या हटाने में सक्षम बनाता है। इसलिए वह कैडर सोसायटी के परामर्श से कैडर का गठन या पुनर्गठन करने का पूरी तरह से हकदार है। यह अनुभाग रजिस्ट्रार की किसी भी मंजूरी की बात नहीं करता है जिसे सोसायटी को पद समाप्त करते समय या किसी विशेष कैडर में अपने कर्मचारियों की संख्या कम करते समय लेना आवश्यक होता है। पद और कैडर जाहिर तौर पर दो अलग-अलग अर्थ हैं और यह खंड उस अंतर को बिल्कुल भी नहीं मिटाता है। जैसा कि हम जानते हैं, कैडर का अर्थ है एक सेवा की ताकत या एक अलग इकाई के रूप में स्वीकृत सेवा का हिस्सा। रजिस्ट्रार ऐसे कर्मचारियों की भर्ती और सेवा की अन्य शर्तों को विनियमित करने के लिए नियम बनाते समय सोसायटी के परामर्श से किसी विशेष सोसायटी के कर्मचारियों की संख्या कम करने का हकदार हो सकता है, लेकिन एक बार उसने ऐसा कर लिया, तो धारा उसे सामान्य कैडर से कर्मचारियों के किसी भी वर्ग को जोड़कर या हटाकर किसी विशेष कैडर की संरचना को बदलने के अलावा मामले से निपटने के लिए कोई और शक्ति नहीं देता है और यह भी उसे कैडर समाज के परामर्श से करना होगा। इसलिए यदि रजिस्ट्रार द्वारा बनाए गए सामान्य कैडर नियमों में ऐसा कोई नियम नहीं है जिसके लिए सोसायटी को किसी भी पद को समाप्त करने से पहले रजिस्ट्रार की पूर्व मंजूरी लेने की आवश्यकता होती है, तो किसी पद या पदों की संख्या को समाप्त करने की सोसायटी की शक्ति प्रतिबंधित या कम नहीं होती है। किसी भी तरीके से।

जैसा कि एम. रामनाथ पिल्लई की आसानी (सुप्रा) में की गई टिप्पणियों से अच्छी तरह से संकेत मिलता है, किसी पद को बनाने या समाप्त करने की शक्ति अनिवार्य रूप से उस नीति और योजना पर छोड़ दी जाती है जिसके लिए नियोक्ता निर्धारित करता है।

अपने आप। यह अनिवार्य रूप से समाज के विवेक पर निर्भर करता है, यानी नियोक्ता अपने मामलों को कुशलतापूर्वक चलाने के लिए किसी विशेष संख्या में पद बनाता है या समाप्त करता है। मौजूदा मामले में, यह स्वीकृत स्थिति है कि न तो रजिस्ट्रार ने प्रतिवादी-सोसायटी से अपने सभी या किसी विशिष्ट वर्ग के कर्मचारियों के किसी सामान्य कैडर का गठन करने की आवश्यकता नहीं है और न ही उसने भर्ती और अन्य शर्तों को विनियमित करने के लिए कोई नियम बनाए हैं। समाज के कर्मचारियों की सेवा। इसलिए, रजिस्ट्रार के लिए अधिनियम की धारा 37 की उपधारा (2) के प्रावधानों के अनुसार अपनी शक्तियों का प्रयोग करने की कोई स्थिति उत्पन्न नहीं हुई।

(9) ऊपर दर्ज किए गए कारणों के लिए, इन रिट याचिकाओं को खारिज कर दिया जाता है, लेकिन लागत के बारे में कोई आदेश नहीं दिया जाता है.

अस्वीकरण स्थानीय भाषा में अनुवादित निर्णय वादी के सीमित :उपयोग के लिए है ताकि वह अपनी भाषा में इसे समझ सके और किसी अन्य उद्देश्य के लिए इसका उपयोग नहीं किया जा सकता है । सभी व्यवहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए निर्णय का अंग्रेजी संस्करण प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य के लिए उपयुक्त रहेगा ।

हरिकिशन  
प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी  
जिला न्यायालय, गुरुग्राम, हरियाणा