

हेमंत गुप्ता और राजीव नारायण रैना के सामने, जे जे

**सुरेश कुमार भाटिया-याचिकाकर्ता
बनाम
हरियाणा सहकारी चीनी मिल्स लिमिटेड भाली आनंदपुर रोहतक और
अन्य-उत्तरदाता**

2012 का सीडब्ल्यूपी नंबर 12264
31 जुलाई, 2012

भारत का संविधान, 1950-अनुच्छेद 226-हरियाणा राज्य में सहकारी चीनी मिलों के कर्मचारियों के लिए सेवा नियम-नियम 13 (एच) (एच) सेवा की शर्त - याचिकाकर्ता ने उक्त नियम के अधिकारों की पुष्टि की-याचिकाकर्ता ने रोहतक में चीनी मिल के स्थायी कर्मचारी के रूप में पुष्टि की-नियम 13 (ii) (बी) का आह्वान करके जांच किए बिना सेवा से हटा दिया गया-यह माना गया कि स्थायी कर्मचारी के रूप में पुष्टि करने वाले याचिकाकर्ता को जांच किए बिना समाप्त नहीं किया जा सकता था-नियम 13 (एच) (बी) अल्ट्रा वायरस घोषित किए जाने के योग्य है।

यह अभिनिर्धारित किया गया कि हमारा यह सुविचारित मत है कि नियम 13 (ii) (ख) उन कारणों के लिए न्यायिक जांच में खड़ा नहीं हो सकता है जिनके कारण सर्वोच्च न्यायालय ने दिल्ली परिवहन मामले में नियम 9 (ख) (उपर्युक्त) को निरस्त कर दिया। याचिकाकर्ता मिल का एक पुष्ट और स्थायी कर्मचारी था और एक स्पष्टीकरण कॉल के परिणामस्वरूप प्रबंध निदेशक और याचिकाकर्ता के बीच पत्राचार के आदान-प्रदान में निर्धारित मामले में जांच किए बिना उसे सेवा से हटाया नहीं जा सकता था। हम उन कारणों की जटिलताओं में जाने की कोई आवश्यकता नहीं पाते हैं जिनके कारण स्पष्टीकरण की मांग की गई या उनका उत्तर दिया गया और स्पष्टीकरण दिया गया और न ही हम उस पर कोई राय व्यक्त करते हैं क्योंकि हम आश्वस्त हैं कि नियम 13 (ii) (b) को संविधान के अधिकार से बाहर घोषित किया जाना चाहिए, जो मनमाना, अनुचित और प्राकृतिक न्याय के पवित्र सिद्धांतों का उल्लंघन है जिन्हें प्रत्येक नियम में अंतर्निहित पढ़ा जाना चाहिए। para 8

याचिकाकर्ता की ओर से वरिष्ठ अधिवक्ता आर. के. मलिक
जे. पी. भट्ट उत्तरदाताओं के लिए अधिवक्ता।

न्यायमूर्ति राजीव नारायण रायना

निर्णय

1. यह आदेश 2012 के सीडब्ल्यूपी नंबर 12264 का निपटान करेगा जिसका शीर्षक सुरेश कुमार भाटिया बनाम हरियाणा सहकारी चीनी मिल लिमिटेड भाली आनंदपुर, रोहतक और अन्य है और 2012 के सीडब्ल्यूपी नंबर 12269 का शीर्षक

मनोज कुमार सिंह बनाम हरियाणा सहकारी चीनी मिल लिमिटेड भाली आनंदपुर, रोहतक और अन्य है क्योंकि दोनों याचिकाओं में कानून और तथ्य के सामान्य प्रश्न शामिल हैं। सुविधा के लिए, 2012 के सीडब्ल्यूपी संख्या 12264 से तथ्यों को लिया गया है।

2. इस याचिका में मुख्य चुनौती 15/06/2012 (पी-15) के आदेश को दी गई है, जिसमें याचिकाकर्ता को हरियाणा सहकारी चीनी मिल लिमिटेड भाली आनंदपुर, रोहतक में मुख्य रसायनज्ञ के रूप में बर्खास्त कर दिया गया है। 11/06/2012 को आयोजित अपनी बैठक में निदेशक मंडल द्वारा लिए गए निर्णय के परिणामस्वरूप टाई समाप्ति आदेश पारित किया गया है, जिसमें याचिकाकर्ता से संबंधित एजेंडा आइटम नंबर 7 पर विचार किया गया है। समाप्ति आदेश याचिकाकर्ता के "कार्य निष्पादन" के आधार पर पारित किया गया है। ऐसा प्रतीत होता है कि याचिकाकर्ता को बोर्ड द्वारा पिछले तीन वर्षों के अपने प्रदर्शन के संबंध में स्पष्टीकरण और स्पष्टीकरण देने के लिए व्यक्तिगत सुनवाई के लिए बुलाया गया था। विवादित आदेश ने अभिलेखों से अवगत कराया कि याचिकाकर्ता मांगे गए स्पष्टीकरण का कोई संतोषजनक उत्तर नहीं दे सका और इसलिए दिनांक 02/09/2002 के पदोन्नति आदेश के नियमों और शर्तों के अनुसार याचिकाकर्ता की सेवाओं को तत्काल प्रभाव से समाप्त करने का निर्णय लिया गया। याचिकाकर्ता को तीन महीने की नोटिस अवधि और अन्य देय राशि के बदले में तीन महीने का वेतन देने का आदेश दिया गया था। यदि कोई हो। इस आदेश पर निदेशक मंडल के प्रबंध निदेशक ने हस्ताक्षर किए हैं। चूंकि समाप्ति आदेश में दिनांक 02/09/2002 के पदोन्नति आदेश को उचित कार्रवाई के कारण के रूप में उद्धृत किया गया है, इसलिए उस पूर्ण आदेश को पुनः प्रस्तुत करना उचित होगा ताकि वर्तमान मामले में उठाए गए विवाद की सराहना की जा सके:

"आदेश

श्री सुरेश कुमार भाटिया, उप मुख्य रसायनज्ञ को 1.9.2002 से मुख्य रसायनज्ञ के पद पर पदोन्नत किया गया है, जैसा कि निदेशक मंडल द्वारा उनकी बैठक दिनांक 5/7/2002 में सरकार, ग्रेड पे 3000-100-3500-125-5000 रुपये में अनुमोदित किया गया था। उनका मूल वेतन 3000/- रुपये निर्धारित किया गया है, साथ ही उपरोक्त ग्रेड के नियमों के तहत स्वीकार्य भत्ता/लाभ भी दिए गए हैं।

श्री सुरेश कुमार भाटिया मुख्य रसायनज्ञ के पद पर एक वर्ष की अवधि के लिए परिवीक्षा पर होंगे। पदोन्नति के इस पत्र के किसी भी खंड के बावजूद, प्रबंधन अपनी परिवीक्षा अवधि के दौरान कोई नोटिस दिए बिना या कोई कारण बताए बिना इस पदोन्नति का अधिकार सुरक्षित रखता है। परिवीक्षा अवधि के दौरान यदि वह सेवा छोड़ने का इरादा रखता है तो उसे तीन महीने का नोटिस देना होगा या उसके बराबर अवधि के लिए वेतन का भुगतान करना होगा लिखित रूप में पुष्टि के बाद, उसकी परिवीक्षा अवधि के सफल समापन पर उसकी सेवाएं बिना कोई कारण बताए उसे 3 महीने का नोटिस या उसके बदले में मजदूरी देने पर समाप्ति के लिए उत्तरदायी होंगी। इसी तरह, वह लिखित रूप में 3 महीने का नोटिस देने के बाद या ऑफ-सीजन के दौरान नोटिस की अनिश्चित अवधि के लिए मजदूरी के भुगतान पर मिलों की सेवाओं से इस्तीफा देने के लिए स्वतंत्र होगा। हालाँकि, यदि वह पेरार्ड

के मौसम के दौरान सेवा छोड़ने का इरादा रखता है, तो उसे छह महीने का नोटिस देना होगा या उसके बराबर अवधि के लिए वेतन का भुगतान करना होगा।

sd/-
प्रबंधक "

3. यह आदेश से निकाला जा सकता है कि याचिकाकर्ता 02/09/2003 तक एक वर्ष की अवधि के लिए परिवीक्षा पर रहा। परिवीक्षा खंड के बावजूद, प्रबंधन ने परिवीक्षा के दौरान याचिकाकर्ता को वापस करने का अपना अधिकार सुरक्षित रखा। याचिकाकर्ता को भी नौकरी छोड़ने का इरादा होने पर परिवीक्षा के दौरान तीन महीने का नोटिस देने का अधिकार था। टाई आदेश में आगे कहा गया है कि पुष्टि लिखित रूप में होगी और परिवीक्षा के सफल समापन पर भी बिना कोई कारण बताए उसके बदले में तीन महीने का नोटिस या मजदूरी देने पर उसकी सेवाएं समाप्त की जा सकती थीं। इस्तीफे का भी प्रावधान है जिससे हम वर्तमान मामले में चिंतित नहीं हैं। यह पूर्व आवश्यक है कि याचिकाकर्ता 31/08/1998 से उप मुख्य रसायनज्ञ के स्थायी पद पर सीमित था। उसी पद से उन्हें मुख्य रसायनज्ञ के रूप में पदोन्नत किया गया था। याचिकाकर्ता पहले 22/6/1992 को एक विनिर्माण रसायनज्ञ के रूप में सेवा में शामिल हुआ था और प्रवेश स्तर के पद के खिलाफ परिवीक्षा के सफल समापन पर सीमित था।

4. हरियाणा में स्थित चीनी मिलों के सभी कर्मचारियों की सेवा शर्तें "हरियाणा के स्लेट में निगम चीनी मिलों के कर्मचारियों के लिए सेवा नियम" नामक नियमों द्वारा शासित होती हैं, जिन्हें हरियाणा निगम सोसायटी अधिनियम, 1984 के तहत प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए तैयार किया गया है। यद्यपि समाप्ति के आदेश में दिनांक 02/09/2002 के पदोन्नति आदेश का सहारा लिया गया है, तथापि उपर्युक्त नियमों के नियम 13 (ii) (ख) में तीन महीने का नोटिस देकर और बिना जांच किए बंद कर्मचारी की सेवाओं को समाप्त करने के लिए सक्षम करने वाले मूल नियम का उल्लेख किया गया है। इस याचिका में नियम 13 (ii) (b) के अधिकारों को चुनौती दी गई है। नियम 13 (i) और (ii) इस प्रकार है: -

13. सेवा की शर्तें-

(i) परिवीक्षा:-सभी नियुक्तियां आम तौर पर पहली बार में एक वर्ष की अवधि के लिए परिवीक्षा पर की जाएंगी। इसका उल्लेख नियुक्ति आदेश/पत्र में किया जाएगा। परिवीक्षा अवधि को नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा समय-समय पर बिना किसी कारण के अपने एकमात्र अपवित्रता पर बढ़ाया जा सकता है। हालांकि, परिवीक्षा अवधि को एक वर्ष से अधिक नहीं बढ़ाया जाएगा। इस प्रकार, कुल परिवीक्षा अवधि 2 वर्ष से अधिक नहीं होगी।

परिवीक्षा की अवधि के दौरान किसी भी कर्मचारी की सेवा को नियुक्ति प्राधिकरण द्वारा एक महीने का नोटिस देकर समाप्त किया जा सकता है, यदि कर्मचारी का प्रदर्शन संतोषजनक नहीं पाया जाता है या यदि कार्रवाई के लिए कोई पर्याप्त कारण

है। इस उद्देश्य के लिए कि क्या कारण पर्याप्त है या नियुक्ति प्राधिकरण द्वारा तय किया जाएगा।

सोसायटी को एक कर्मचारी को एक विभाग से दूसरे विभाग में या एक मशीन से दूसरे में स्थानांतरित करने का अधिकार होगा, जो उसके वेतन/मजदूरी और प्रदान किए गए वर्ग या सेवा को प्रभावित नहीं करता है, इस तरह के हस्तांतरण से मिलों का कामकाज प्रभावित नहीं होता है।

(ii) पुष्टि

(a) परिवीक्षा अवधि के संतोषजनक समापन पर एक कर्मचारी पुष्टि के लिए पात्र होगा।

(b) पुष्टिकरण के पश्चात्:-जब तक सोसाइटी और कर्मचारी के बीच लिखित रूप में अन्यथा सहमति न हो, तब तक सोसाइटी का कोई भी कर्मचारी सोसाइटी को कम से कम 3 महीने की लिखित सूचना दिए बिना या समतुल्य अवधि के वेतन के समर्पण पर जो उसके बदले में 3 महीने है या अनिश्चित अवधि के लिए वेतन के समर्पण पर सोसाइटी की सेवा से इस्तीफा नहीं देगा। इसी प्रकार किसी कर्मचारी की पुष्टि के बाद जब तक कि सोसाइटी और कर्मचारी के बीच लिखित रूप में अन्यथा सहमति न हो जाए, सोसाइटी को कर्मचारी को लिखित रूप में कम से कम तीन महीने का नोटिस या उसके बदले में 3 महीने की अवधि का वेतन या उसके नोटिस की अनिर्णित अवधि का वेतन देने पर उसकी सेवा समाप्त करने का अधिकार होगा।

बशर्ते कि जब कोई कर्मचारी सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त करने पर सेवानिवृत्त हो जाता है या उसके खिलाफ की गई जांच के परिणामस्वरूप सेवा से बर्खास्त हो जाता है तो उसके बदले में ऐसी किसी सूचना या समकक्ष वेतन के भुगतान की आवश्यकता नहीं होगी।

5. सेवा नियमों में यह भी कहा गया है कि एक पुष्ट कर्मचारी की सेवाओं को केवल नियम 24 के संदर्भ में समाप्त किया जा सकता है जो उचित जांच के बाद कदाचार का दोषी पाया जाता है। नियम 25 में कदाचार के कृत्यों और चूक और कमीशन के कृत्यों को विस्तृत और संपूर्ण रूप से निर्धारित किया गया है। ऐसे तैतीस कृत्यों की पहचान की गई है और सूची के नोट में कहा गया है कि यह सूची केवल उदाहरणात्मक है और संपूर्ण नहीं है। यह विवादित नहीं है कि न तो याचिकाकर्ता को आरोप पत्र जारी किया गया था और न ही जब विवादित समाप्ति आदेश पारित किया गया था, तब कोई जांच की गई थी।

6. दिल्ली ट्रान खेल निगम बनाम डीटीसी मजदूर कांग्रेस और अन्य में 13 (ii) (बी) जैसे नियम के समान और समान एक नियम न्यायिक समीक्षा से बच नहीं पाया है।

7. श्री आर. के. मलिक, विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता इस निर्णय के बल पर प्रस्तुत करते हैं कि नियम 13 (ii) (ख) जो नियोक्ता को तीन महीने का नोटिस देकर एक पुष्ट कर्मचारी की सेवाओं को समाप्त करने का अधिकार देता है, एक समान नियम के समान है जो दिल्ली सड़क परिवहन प्राधिकरण (नियुक्ति और सेवा की शर्तें) विनियम, 1952 का विनियम 9 (ख) है जो दिल्ली परिवहन निगम में संचालित था और जिसे उच्चतम न्यायालय द्वारा उपरोक्त मामले में हेनरी VIII खंड के रूप में निरस्त कर दिया गया था।

8. हमारा विचार है कि नियम 13 (ii) (ख) उन कारणों के लिए न्यायिक जांच में खड़ा नहीं हो सकता है जिनके कारण सर्वोच्च न्यायालय ने दिल्ली परिवहन मामले में नियम 9 (ख) (उपर्युक्त) को निरस्त कर दिया। याचिकाकर्ता मिल का एक पुष्ट और स्थायी कर्मचारी था और एक स्पष्टीकरण कॉल के परिणामस्वरूप प्रबंध निदेशक और याचिकाकर्ता के बीच पत्राचार के आदान-प्रदान में निर्धारित मामले में जांच किए बिना उसे सेवा से हटाया नहीं जा सकता था। हम उन कारणों की जटिलताओं में जाने की कोई आवश्यकता नहीं पाते हैं जिनके कारण स्पष्टीकरण की मांग की गई या जवाब दिया गया और स्पष्टीकरण दिया गया और न ही हम उस पर कोई राय व्यक्त करते हैं क्योंकि हम आश्वस्त हैं कि नियम 13 (ii) (b) को संविधान के अधिकार से बाहर घोषित किया जाना चाहिए, जो मनमाना, अनुचित और प्राकृतिक न्याय के पवित्र सिद्धांतों का उल्लंघन है जिन्हें प्रत्येक नियम में अंतर्निहित पढ़ा जाना चाहिए।

9. प्रत्यर्थियों की ओर से पेश अधिवक्ता श्री जे. पी. भट्ट प्रस्तुत करते हैं कि याचिकाकर्ता केंद्र या राज्य के तहत किसी सिविल पद का धारक नहीं है और न ही उसे संविधान के अनुच्छेद 311 का संरक्षण प्राप्त है और इसलिए इस न्यायालय को विवादित आदेश के खिलाफ हस्तक्षेप या हस्तक्षेप नहीं करना चाहिए जो व्यक्तिगत सेवा के अनुबंध में से एक है। वह डॉ. एस. एल. अग्रवाल बनाम हिंदुस्तान स्टील लिमिटेड के महाप्रबंधक पर निर्भर है। यह सच हो सकता है कि याचिकाकर्ता राज्य के तहत सिविल पद पर नहीं है और न ही अनुच्छेद 311 द्वारा संरक्षित है, लेकिन हम उससे सहमत नहीं हैं कि हमें उल्लंघनकारी नियम 13 (ii) (बी) को मनमाना और असंवैधानिक घोषित करने से अपने हाथ रोक देने चाहिए। उस मामले में, उच्चतम न्यायालय के पास किसी खंड को नियम 13 ii बी के रूप में गलत मानने का कोई अवसर नहीं था।

10. ऊपर दर्ज किए गए कारणों के लिए, हम इस रिट याचिका की अनुमति देते हैं। 2012 के सीडब्ल्यूपी संख्या 12264 में दिनांक 15/06/2012 (पी-15) को समाप्त करने का आक्षेपित आदेश और 2012 के सीडब्ल्यूपी संख्या 12269 में सम तिथि (पी-9) का आदेश रद्द कर दिया गया है और नियम 13 ii b को रद्द कर दिया गया है क्योंकि यह संविधान के अधिकार से बाहर 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 ।

सूर्य करण चौधरी

प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी

(Trainee Judicial Officer)

कहखोदा (सोनीपत) हरियाणा।