मुकदमों का विवरण

यू. पी. सिंह

वी.

पंजाब नेशनल बैंक (2013 की सिविल अपील संख्या 5494) 14 दिसंबर, 2023

[हिमा कोहली और राजेश बिंदल**,** जे**.** जे**.]** हेडनोट्स

विचार के लिए विषयः उच्च न्यायालय ने न्यायाधिकरण के उस निर्णय को उलटने में न्यायसंगत ठहराया, जिसके तहत उसने कामगार की प्रार्थना को स्वीकार कर लिया था और यह मानने वाले आदेश कि वह स्वेच्छा से सेवानिवृत्त हुआ था, को दरकिनार कर दिया गया था।

श्रम कानून**-**कर्मचारी को प्रतिवादी**-**बैंक के साथ क्लर्क**-**सह**-**कैशियर के रूप में नियुक्त किया गया था**-**शुरू में**,** वह बाराबंकी में काम कर रहा था**,** उसके बाद**,** जैदपुर**,** बाराबंकी और फिर शाहजहांपुर में स्थानांतरित कर दिया गया**-**अव्यवस्थित व्यवहार के कारण निलंबित**-**पूछताछ पर**,** दोषी पाया गया और आदेश **dtd.28.09** के अनुसार संचयी प्रभाव के साथ दो श्रेणीबद्ध वेतन वृद्धि को रोकने की सजा दी गई।**1983 –** उसी आदेश के माध्यम से**,** उन्हें प्रबंधक**,** शाखा अधिकारी**,** भगवंतनगर**,** उन्नाओ को कर्तव्य के लिए रिपोर्ट करने की सलाह दी गई**-**कर्तव्य में शामिल होने में विफल**-**आदेश पारित किया गया जिसमें उन्हें स्वेच्छा से सेवा से सेवानिवृत्त माना गया था**-**छह साल बाद**,** उन्होंने अपनी मानित सेवानिवृत्ति के बारे में विवाद उठाया**-**न्यायाधिकरण को संदर्भित विवाद जो श्रमिक के पक्ष में था**-**न्यायाधिकरण का पुरस्कार एकल न्यायाधीश द्वारा उलट दिया गया**-**खंड पीठ द्वारा बरकरार रखा गया आदेशः

आयोजित किया गयाः स्थानांतरण के आदेश से पीड़ित व्यक्ति घर पर बैठकर यह निर्णय नहीं ले सकता है कि आदेश अवैध या त्रुटिपूर्ण है और वह इसका पालन नहीं करेगा-यदि कर्मचारी को कोई शिकायत होती, तो वह इसके खिलाफ उपलब्ध अपने उपचार का लाभ उठा सकता था; अन्यथा, वह इसका पालन करने के लिए कर्तव्यबद्ध था-किसी भी उपाय का लाभ उठाने में विफलता का मतलब यह भी होगा कि उसने आदेश को स्वीकार कर लिया था और उसका पालन करने के लिए कर्तव्यबद्ध था-बाद के चरण में, वह यह याचिका नहीं ले सकता था कि आदेश 894

गलत होने के कारण, इसके गैर-अनुपालन के लिए कोई परिणाम नहीं निकलेगा-कर्मचारी ने कभी भी सजा के आदेश या उसके स्थानांतरण को सक्षम प्राधिकारी या अदालत के समक्ष चुनौती नहीं दी

और उक्त आदेश अमान्य हो गया-वह केवल शाखा कार्यालय, भगवंतनगर, उन्नाओ में अपनी पोस्टिंग से व्यथित था-अपनी नई पोस्टिंग के स्थान पर शामिल होने के बजाय, उसने पत्र लिखना जारी रखा-इसके अलावा, यह निर्विवाद है कि वर्ष 1985 में कर्मचारी ने खुद को उत्तर प्रदेश बार काउंसिल में एक वकील के रूप में नामांकित किया और सक्रिय अभ्यास में है-कानूनी रूप से प्रशिक्षित होने के कारण, वह आदेशों का पालन करने के बजाय बैंक को टालने योग्य मुकदमेबाजी में खींचने की कोशिश कर रहा था-बैंक के निर्देश के अनुसार, उसे 06.02.1984 तक का समय दिया गया था।[पारस 8-11,15]

श्रम कानून-निलंबन-स्वामी और सेवक का संबंध-कर्मचारी की याचिका कि निलंबन पर होने के कारण, उसे मानित प्रावधान के अनुसार स्वेच्छा से सेवानिवृत्त नहीं माना जा सकता थाः

आयोजित किया गयाःउक्त याचिका खारिज कर दी जाती है, क्योंकि उसके निलंबन के दौरान भी स्वामी और सेवक का संबंध समाप्त नहीं होता है-पद को नियंत्रित करने वाले सभी नियम और विनियम लागू होते रहते हैं-केवल इसलिए कि बैंक ने श्रमिक को निर्वाह भत्ता देना बंद कर दिया था, इसका मतलब यह नहीं है कि श्रमिक अब बैंक का कर्मचारी नहीं था-बैंक द्वारा कार्रवाई केवल यह सुनिश्चित करने के लिए की गई थी कि किसी न किसी तरह से, श्रमिक अपने कर्तव्य में शामिल हो गया था-हालाँकि, ऐसा लगता है कि उसके दिमाग में कोई अन्य योजना थी-ऐसा लगता है कि उसके सभी वेतन पर दावा करने का विचार था-शुरू में, काम किए बिना निर्वाह भत्ता प्राप्त करना और फिर बहाली और मजदूरी वापस करने का दावा करना-यदि 895 में खंड XVI लागू होता है।

द्विदलीय समझौते को देखा जाता है, ऐसा माना जा सकता था कि कर्मचारी को 28.09.1983 से 90 दिनों की समाप्ति पर तुरंत स्वेच्छा से सेवानिवृत्त कर दिया गया था क्योंकि वह कर्तव्य में शामिल होने में विफल रहा था-पत्र dtd.05.01।1984 बैंक द्वारा जारी किए गए पत्र को उन्होंने अपने संचार में विधिवत स्वीकार किया था, लेकिन फिर भी वह ड्यूटी में शामिल होने में विफल रहे और पत्र लिखना जारी रखा-इस तथ्य के बावजूद, बैंक ने उन्हें आईडी 1 पर एक वित्तीय नोटिस जारी किया, जिसमें उन्हें ड्यूटी के लिए रिपोर्ट करने के लिए 30 दिनों का समय दिया गया, जैसा कि कर्मचारी ने भी स्वीकार किया-लेकिन वह इसका पालन करने में विफल रहे।[पैरा 16]

अन्य मामलों के विवरणों में आयातित आदेश और आवेदन शामिल हैं

सिविल अपीलीय न्यायनिर्णयः2013 की सिविल अपील सं. 5494।2010 के एल. पी. ए. सं. 481 में नई दिल्ली में दिल्ली उच्च न्यायालय के दिनांक 10.02.2011 के निर्णय और आदेश से।

रूपः

याचिकाकर्ता व्यक्तिगत रूप से।

राजेश कुमार गौतम, अनंत गौतम, समीर मुद्गल, सुमित शर्मा, सुश्री अनानी अचुमी, दिनेश शर्मा, सुश्री शिवानी सागर, अधिवक्ता।उत्तरदाता के लिए।

सर्वोच्च न्यायालय के निर्णय का निर्णय/आदेश

राजेश बिंदल, जे।

1. कर्मचारी इस न्यायालय के समक्ष एक अंतर-न्यायालय अपील 3 में उच्च न्यायालय 2 की खंड पीठ द्वारा पारित आदेश 1 को चुनौती दे रहा है, जिसके तहत रिट याचिका 5 में विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा पारित आदेश 4 को बरकरार रखा गया था।

1 दिनांकित आदेश 10.02.2011।2 दिल्ली उच्च न्यायालय

3 2010 का पत्र पेटेंट अपील सं. 481 4 आदेश दिनांक 26.02.2010।

5 2003 की रिट याचिका संख्या 7834

2. उच्च न्यायालय के विद्वान एकल न्यायाधीश ने न्यायाधिकरण 7 के निर्णय 6 को रद्द कर दिया था। उपरोक्त पुरस्कार के माध्यम से, कर्मचारी की प्रार्थना स्वीकार कर ली गई, और 05.12.1984 दिनांकित आदेश को यह मानते हुए कि कर्मचारी स्वेच्छा से सेवानिवृत्त हो गया था, अलग कर दिया गया।उन्हें ब्याज और परिणामी लाभ के साथ पूर्ण वेतन के साथ बहाल करने का निर्देश दिया गया था।

3.मामले के संक्षिप्त तथ्य, जैसा कि रिकॉर्ड में उपलब्ध हैं, यह है कि कर्मचारी को बैंक 8 के साथ क्लर्क-सह-कैशियर के रूप में 20.06.1977 पर नियुक्त किया गया था।शुरू में वे बाराबंकी में काम कर रहे थे।इसके बाद, उन्हें जैदपुर, बाराबंकी और फिर अगस्त 1978 में शाहजहाँपुर स्थानांतरित कर दिया गया।14.06.1982 पर, उन्हें उनके अव्यवस्थित व्यवहार के कारण निलंबित कर दिया गया था।पूछताछ पर, कर्मचारी को आरोपों का दोषी पाया गया और दिनांक 28.09.1983 के आदेश के अनुसार संचयी प्रभाव ect के साथ दो श्रेणीबद्ध वेतन वृद्धि को रोकने की सजा दी गई।उसी आदेश के अनुसार, उन्हें प्रबंधक, शाखा अधिकारी, भगवंतनगर, उन्नाओ को ड्यूटी के लिए रिपोर्ट करने की सलाह दी गई थी।कर्मचारी ड्यूटी में शामिल होने में विफल रहा।भारतीय बैंक संघ और श्रमिक संघों के बीच द्विदलीय समझौते 10 के खंड XVI 9 के संदर्भ में, दिनांक 05.12.1984 के आदेश के अनुसार, कर्मचारी को स्वेच्छा से सेवा से सेवानिवृत्त माना गया था।बैंक की उपरोक्त कार्रवाई से व्यथित होकर, छह साल बाद, कर्मचारी ने सहायक श्रम आयुक्त के समक्ष अपनी मानित सेवानिवृत्ति के बारे में विवाद उठाया।15.11.1991 पर, विवाद को निर्णय के लिए न्यायाधिकरण को भेजा गया था।निर्दिष्ट प्रश्न का उत्तर न्यायाधिकरण द्वारा कर्मचारी के पक्ष में दिया गया था।हालांकि, विद्वान एकल न्यायाधीश ने न्यायाधिकरण के फैसले को उलट दिया और खंड पीठ ने विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा पारित आदेश को बरकरार रखा।

4. अभिलेख पर उपलब्ध सामग्री के अनुसार भी कर्मचारी बैंक की सेवा से स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति के बाद एक वकील के रूप में सक्रिय प्रैक्टिस में शामिल हुआ है, व्यक्तिगत रूप से उपस्थित हुआ है

और इस न्यायालय के समक्ष तर्क दिया है।यहां तक कि न्यायाधिकरण ने भी दर्ज किया था कि कर्मचारी व्यक्तिगत रूप से पेश हुआ था और उसने दलीलों को संबोधित किया था।

6 पुरस्कार दिनांक 27.08.2003।

7 केंद्र सरकार औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम अदालत 8 पंजाब नेशनल बैंक

9 खंड XVI-कर्मचारियों द्वारा रोजगार की स्वैच्छिक समाप्ति 10 चौथा द्विदलीय समझौता दिनांक 17.09.1984।

5. कर्मचारी, जो व्यक्तिगत रूप से उपस्थित हुआ, ने प्रस्तुत किया कि अनुशासनात्मक प्राधिकरण, पूछताछ के बाद सजा का आदेश पारित करते हुए, उसी क्रम में उसके स्थानांतरण का आदेश नहीं दे सकता था, जिस क्रम में कर्मचारी के स्थानांतरण का आदेश देने की क्षमता एक अलग अधिकार के साथ थी।कर्मचारी प्राधिकरण के समक्ष उस मुद्दे को उठा रहा था, हालांकि, उसे संबोधित नहीं किया गया था और अवैध तरीके से, उसे स्वेच्छा से सेवानिवृत्त माना गया था।उन्हें शामिल होने का समय भी नहीं दिया गया था।उन्होंने अपने निलंबन को रद्द करने के लिए कई अभ्यावेदन किए ताकि वे अपनी बहाली के बाद पोस्टिंग के स्थान पर शामिल हो सकें।वह भूख हड़ताल पर भी चले गए थे, लेकिन किसी भी अधिकारी ने उनकी शिकायत का समाधान नहीं किया।निलंबन की अवधि के लिए उन्हें निर्वाह भत्ता भी नहीं दिया गया था।उनके खिलाफ शुरू की गई जांच में सजा का आदेश पारित करने के बाद, उन्हें निलंबन पर जारी नहीं रखा जा सका क्योंकि 28.09.1983 के आदेश में कहा गया है कि उन्हें केवल पोस्टिंग के नए स्थान पर शामिल होने पर ही बहाल किया जाएगा।उन्होंने स्थानांतरण के आदेश का पालन नहीं करने के अपने कारणों को यह समझाते हुए समझाने की कोशिश की कि शाखा कार्यालय सीई, भगवंतनगर, उन्नाव, 350 किलोमीटर की दूरी पर है।पिछली अवधि के लिए निर्वाह भत्ते सहित भत्तों का भुगतान नहीं किया गया था, और यदि उन्हें निलंबन के तहत कहा गया था, तो उनका स्थानांतरण नहीं किया जा सकता था क्योंकि उनकी बहाली के बाद ही स्थानांतरण संभव था।

6. दूसरी ओर, बैंक के विद्वान वकील ने प्रस्तुत किया कि कर्मचारी के आचरण को देखते हुए, जो अपने वरिष्ठ अधिकारियों के साथ दुर्व्यवहार कर रहा था और अधिकारियों के आदेशों का पालन नहीं करने की आदत भी रखता था, उसे दो श्रेणीबद्ध वेतन वृद्धि को रोकने की बहुत हल्की सजा दी गई थी, अन्यथा जांच के बाद उसे जारी किया गया नोटिस कारण दिखाने के लिए था कि उसे सेवा से क्यों नहीं बर्खास्त किया जाना चाहिए।किसी भी संस्थान में किसी भी अनुशासनहीन व्यक्ति के लिए कोई जगह नहीं है, विशेष रूप से एक बैंक में जहां पूरा व्यवसाय अपने ग्राहकों के साथ कर्मचारियों के व्यवहार पर निर्भर करता है।उस पर सजा लगाए जाने के बाद भी और आगे किसी भी अप्रिय घटना से बचने के लिए, उसके पिछले आचरण को देखते हुए, कर्मचारी को एक अलग शाखा में ड्यूटी के लिए रिपोर्ट करने का निर्देश दिया गया था।हालांकि, कर्मचारी ने उस आदेश का पालन नहीं किया और विभिन्न स्तरों पर बैंक के साथ विवाद को उठाना जारी रखा।उन्होंने भूख हड़ताल

पर बैठकर खुद को गलत तरीके से संचालित किया।इसने मुद्दे को बढ़ा दिया और उस कर्मचारी के रवैये को दर्शाता है जो था

सेवा में नहीं रखा जाना है।यह तर्क दिया गया कि उच्च न्यायालय द्वारा न्यायाधिकरण के फैसले को दरकिनार करने वाले आदेशों में कोई त्रुटि नहीं है और कर्मचारी किसी भी राहत का हकदार नहीं है।

7. हमने कर्मचारी को सुना है, जो व्यक्तिगत रूप से उपस्थित हुआ और बैंक के विद्वान वकील ने प्रासंगिक संदर्भित रिकॉर्ड का अध्ययन किया।

8. एक तथ्य जो विवाद में नहीं है और जिसे उच्च न्यायालय के विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा अपने आदेश में विशेष रूप से दर्ज किया गया है, वह यह है कि वर्ष 1985 में कर्मचारी ने उत्तर प्रदेश बार काउंसिल में एक वकील के रूप में अपना नामांकन कराया था।उनके द्वारा यह स्वीकार किया गया कि वे यूनियन और बैंक के अन्य कर्मचारियों के मामलों को संभाल रहे थे।

9. यह एक तथ्य है कि कर्मचारी को दिनांक 28.09.1983 के आदेश के अनुसार दो श्रेणीबद्ध वेतन वृद्धि को रोकने की सजा दी गई थी।उसी आदेश में, कर्मचारी को प्रबंधक, शाखा कार्यालय, भगवंतनगर, उन्नाओ (यू. पी.) को ड्यूटी के लिए रिपोर्ट करने का निर्देश दिया गया था।तथ्य जो निर्विवाद बना हुआ है वह यह है कि कर्मचारी ने कभी भी सजा के आदेश या उसके स्थानांतरण को सक्षम प्राधिकारी या न्यायालय के समक्ष चुनौती नहीं दी और उक्त आदेश अमान्य हो गया।वे केवल शाखा कार्यालय, भगवंतनगर, उन्नाव में अपनी पोस्टिंग से व्यथित थे।पोस्टिंग के अपने नए स्थान में शामिल होने के बजाय, उन्होंने पत्र लिखना जारी रखा।द्विदलीय समझौते के खंड XVI के संदर्भ में, यदि कोई कर्मचारी छुट्टी के लिए कोई आवेदन जमा किए बिना लगातार 90 दिनों या उससे अधिक समय तक काम से अनुपस्थित रहता है, तो बैंक को 30 दिनों के नोटिस के बाद यह निष्कर्ष निकालने का अधिकार है कि कर्मचारी का ड्यूटी में शामिल होने का कोई इरादा नहीं है और माना जाता है कि वह 30 दिनों की नोटिस अवधि की समाप्ति पर स्वेच्छा से सेवानिवृत्त हुआ है।प्रासंगिक खंड नीचे निकाला गया हैः

"खंड **XVI-**कर्मचारियों द्वारा रोजगार की स्वैच्छिक समाप्ति

जहां किसी कर्मचारी ने छुट्टी के लिए कोई आवेदन जमा नहीं किया है और बिना किसी छुट्टी के 90 दिनों या उससे अधिक लगातार दिनों की अवधि के लिए काम से अनुपस्थित रहता है या मूल रूप से स्वीकृत या बाद में बढ़ाई गई छुट्टी की अवधि से परे लगातार 90 या अधिक दिनों के लिए अनुपस्थित रहता है या जहां संतोषजनक सबूत है कि उसने भारत में रोजगार लिया है या प्रबंधन को संतुष्ट किया जाता है कि उसका वर्तमान में कर्तव्यों में शामिल होने का कोई इरादा नहीं है, तो प्रबंधन उसके बाद किसी भी समय कर्मचारी को नोटिस दे सकता है।

अंतिम ज्ञात पता कर्मचारी को नोटिस के 30 दिनों के भीतर ड्यूटी के लिए रिपोर्ट करने के लिए कहता है, जिसमें अन्य बातों के साथ-साथ प्रबंधन के इस निष्कर्ष पर पहुंचने के लिए आधार है कि कर्मचारी का कर्तव्यों में शामिल होने का कोई इरादा नहीं है और जहां भी उपलब्ध हो, आवश्यक साक्ष्य प्रस्तुत करना है।जब तक कर्मचारी 30 दिनों के भीतर ड्यूटी के लिए रिपोर्ट नहीं करता है या जब तक वह अपनी अनुपस्थिति के लिए कोई स्पष्टीकरण नहीं देता है जो प्रबंधन को संतुष्ट करता है कि उसने व्यवसाय के लिए कोई अन्य रोजगार नहीं लिया है और उसका कर्तव्यों में शामिल होने का कोई इरादा नहीं है, कर्मचारी को उक्त नोटिस की समाप्ति पर स्वेच्छा से बैंक की सेवा से सेवानिवृत्त माना जाएगा।कर्मचारी द्वारा संतोषजनक उत्तर प्रस्तुत करने की स्थिति में, उसे कानून या सेवा नियमों के तहत कोई कार्रवाई करने के बैंक के अधिकार पर प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना उपरोक्त नोटिस की समाप्ति की तारीख से 30 दिनों के भीतर ड्यूटी के लिए रिपोर्ट करने की अनुमति दी जाएगी।"

10. स्थानांतरण के आदेश से व्यथित व्यक्ति घर पर बैठकर यह निर्णय नहीं ले सकता कि आदेश अवैध या गलत है और वह इसका पालन नहीं करेगा।यदि कर्मचारी को कोई शिकायत होती, तो वह उसके खिलाफ उपलब्ध अपने उपचार का लाभ उठा सकता था; अन्यथा, वह इसका पालन करने के लिए कर्तव्यबद्ध था।किसी भी उपाय का लाभ उठाने में विफलता का मतलब यह भी होगा कि उसने आदेश को स्वीकार कर लिया था और उसका पालन करने के लिए वह कर्तव्यबद्ध था।बाद के चरण में, वह यह दलील नहीं ले सके कि आदेश गलत होने के कारण, इसके गैर-अनुपालन के लिए कोई परिणाम नहीं होगा।

11. 20.12.1983 पर, कर्मचारी को एक पत्र जारी किया गया था जिसमें उन्हें याद दिलाया गया था कि शाखा कार्यालय सीई, भगवंतनगर, उन्नाओ में उनके स्थानांतरण के बावजूद, उन्होंने अभी तक ड्यूटी के लिए रिपोर्ट नहीं किया था।उन्हें 05.01.1984 द्वारा ड्यूटी या नवीनतम रिपोर्ट करने के लिए दस दिनों का समय दिया गया था।यह कहा गया था कि अन्यथा, यह माना जाएगा कि वह अनधिकृत रूप से अनुपस्थित थे और उनके खिलाफ द्विदलीय समझौते के संदर्भ में अनुशासनात्मक कार्रवाई की जाएगी।इसके बाद 05.01.1984 दिनांकित एक और पत्र आया। कर्मचारी को पत्र की प्राप्ति की तारीख से या 20.01.1984 द्वारा नवीनतम, जो भी पहले हो, ड्यूटी में शामिल होने के लिए दस दिनों का समय दिया गया था।इसके अलावा, कामगार का इरादा बाद की घटनाओं से काफी स्पष्ट था, जो निर्विवाद रही, अर्थात्, वह कानूनी प्रैक्टिस में शामिल होने का इरादा रखता था, जो उसने किया, जैसा कि वर्ष 1985 में स्वीकार किया गया था, उसने खुद को एक वकील के रूप में नामांकित किया और सक्रिय प्रैक्टिस में है।बैंक द्वारा कर्मचारी को दिनांकित 30.01.1984 संचार से पता चलता है कि कर्मचारी ने व्यक्तिगत रूप से 24.01.1984 दिनांकित एक पत्र प्रस्तुत किया था।

क्षेत्रीय प्रबंधक, बैंक का लखनऊ क्षेत्र।बैंक के निर्देश के अनुसार, कर्मचारी को ड्यूटी के लिए रिपोर्ट करने के लिए 06.02.1984 तक का समय दिया गया था।कर्मचारी द्वारा बैंक को संबोधित दिनांक 01.02.1984 के संचार से यह स्पष्ट है कि वह सभी घटनाक्रमों के बारे में जानता था और आगे, एक कानून स्नातक होने के नाते, वह एक आदेश को चुनौती देने में विफलता और उसका पालन न करने के परिणामों को अच्छी तरह से जानता था।वह द्विदलीय समझौते और कर्तव्य से उनकी अनुपस्थिति के उसमें उल्लिखित परिणामों से भी अवगत होंगे।उपरोक्त पत्र में, कर्मचारी ने उल्लेख किया था कि जनवरी 1984 से, उसके निर्वाह भत्ते का भुगतान नहीं किया गया था, जिसके परिणामस्वरूप उसे मानसिक यातना दी गई थी।उनका विचार कानून के व्यवहार में बने रहने और साथ ही काम किए बिना निर्वाह भत्ते के भुगतान का आनंद लेने का प्रतीत होता था।पत्र की भाषा से यह भी स्पष्ट रूप से पता चलता है कि कर्मचारी कानूनी रूप से प्रशिक्षित था।

12. उनकी अति-चतुराई उनके पत्र की सामग्री से और स्पष्ट होती है जिसमें उन्होंने दावा किया था कि निर्वाह भत्ते का भुगतान न करने के परिणामस्वरूप, उन्हें खुले रास्ते पर अपना जीवन बिताना पड़ा और संचार के लिए उनका पता खो गया था, इस प्रकार यह सुनिश्चित करते हुए कि वह यह दलील दे सकते हैं कि बैंक से कोई भी संचार उन्हें प्राप्त नहीं हुआ था।अपने बाद के दिनांक 08.02.1984 के पत्र में, बैंक के दिनांक 05.01.1984,09.01.1984 और 30.01.1984 के पत्रों के जवाब में, उन्होंने फिर से अपने निर्वाह भत्ते का भुगतान न करने का मुद्दा उठाया, लेकिन अपने पते का उल्लेख नहीं किया।उन्होंने कहा कि उन्हें शाखा कार्यालय सीई, भगवंतनगर, उन्नाओ में ड्यूटी के लिए रिपोर्ट करने के लिए मजबूर नहीं किया जा सकता है।कर्मचारी से उपरोक्त संचार स्पष्ट रूप से इस तथ्य को स्थापित करता है कि उसे 90 दिनों से अधिक समय से ड्यूटी से स्वैच्छिक अनुपस्थिति के संबंध में बैंक द्वारा जारी किए गए पत्रों के बारे में पता था।उन्हें दिनांकित 28.09.1983 के आदेश के अनुसार प्रबंधक, शाखा कार्यालय, भगवंतनगर, उन्नाओ को ड्यूटी के लिए रिपोर्ट करने का निर्देश दिया गया था, लेकिन उन्होंने अपना ज्वाइनिंग जमा करने के बजाय बैंक के साथ पत्राचार जारी रखा।

13. कर्मचारी का आचरण दिनांक 06.03.1984 से और स्पष्ट होता है, जो उसके द्वारा बैंक के अध्यक्ष को संबोधित किया गया था, जिसमें बताया गया था कि वह अपनी शिकायतों का निवारण न करने के कारण 06.03.1984 से भूख हड़ताल पर चला गया था।फिर भी, वह इतना चतुर था कि उक्त पत्र में अपना पता नहीं दे सका।हालांकि 90 दिनों की अवधि 28.09.1983 के बाद पहले ही समाप्त हो चुकी थी और कर्मचारी 901 था

बार-बार नोटिस दिए जाने के बावजूद बिना किसी आवेदन के ड्यूटी से अनुपस्थित रहने के बावजूद, बैंक द्वारा कर्मचारी को उसके अंतिम ज्ञात दो पतों पर 05.10.1984 पर एक नोटिस भेजा गया था, जिसमें विशेष रूप से द्विदलीय समझौते के खंड XVI का उल्लेख किया गया था, जिसमें कहा गया था कि 30 दिनों के भीतर ड्यूटी में शामिल होने में उसकी विफलता के मामले में, उसे स्वेच्छा से सेवा से सेवानिवृत्त माना जाएगा।

14. उत्तर भारत पत्रिका के लखनऊ और इलाहाबाद संस्करणों में भी 08.10.1984 पर सूचना प्रकाशित की गई थी।यह एक प्रचुर सावधानी के रूप में किया गया था क्योंकि कर्मचारी अपने किसी भी संचार में अपना पता नहीं दे रहा था, हालांकि वह बैंक के साथ पत्राचार कर रहा था।उपरोक्त नोटिस जारी होने के बाद भी वह बैंक द्वारा भेजे गए संचार से अच्छी तरह वाकिफ थे।उन्होंने बैंक को 17.10.1984 पर एक और पत्र भेजा, जिसमें जनवरी 1984 से निर्वाह भत्ते के भुगतान का दावा किया गया था।उन्होंने शाखा प्रबंधक, शाहजहांपुर को दिनांकित 18.10.1984 का एक और पत्र भेजा जिसमें बताया गया कि यदि किसी अन्य अधिकारी से उनके नाम पर कोई पत्र प्राप्त होता है, तो उसे भेजा जा सकता है, लेकिन आश्चर्यजनक रूप से उन्होंने किस पते पर इसका उल्लेख नहीं किया।

15. अपने बाद के संचार दिनांक 20.10.1984 में, फिर से कर्मचारी ने बोनस का दावा किया लेकिन फिर भी कोई पता नहीं दिया।उनके बाद के संचारों में भी यही स्थिति थी, जिसे हम इस क्रम में स्पष्ट नहीं करना चाहते हैं क्योंकि इसका योग और सार यह है कि उसे शाखा कार्यालय, भगवंतनगर, उन्नाओ में ड्यूटी में शामिल होने के आदेश का पालन करने के बजाय, कर्मचारी ने बैंक के साथ एक निरंतर पत्राचार जारी रखा।इन परिस्थितियों में, यह स्पष्ट है कि कर्मचारी, जो कानूनी रूप से प्रशिक्षित था, आदेशों का पालन करने के बजाय बैंक को टालने योग्य मुकदमेबाजी में खींचने की कोशिश कर रहा था।बैंक ने उनके आचरण पर विचार करते हुए 05.12.1984 दिनांकित आदेश के माध्यम से उन्हें तत्काल प्रभाव के साथ स्वेच्छा से सेवा से सेवानिवृत्त माना था।उपरोक्त आदेश कर्मचारी के अंतिम दो ज्ञात पतों पर भेजा गया था।हालांकि कर्मचारी दावा कर रहा था कि उसके पास पत्राचार के लिए कोई पता नहीं है, लेकिन दिनांक 05.12.1984 पारित होने के तुरंत बाद, उसने बैंक को दिनांक 07.12.1984 का एक पत्र लिखा, जिसमें उपरोक्त आदेश का संदर्भ देते हुए अपनी मानित स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति का निर्देश दिया गया था।उन्होंने दावा किया कि उन्हें संघ के एक नेता से उपरोक्त आदेश की जानकारी तब मिली जब उन्होंने 05.12.1984 पर लखनऊ का दौरा किया।07.12.1984 पर अपनी मानित स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति की जानकारी प्राप्त करने के बाद भी, कर्मचारी चुप रहा।

28.08.1990 पर सहायक श्रम आयुक्त के समक्ष विवाद उठाने से पहले छह साल की अवधि।

16. स्वयं श्रमिक का उपरोक्त आचरण उसके अनुकूल नहीं होने के लिए पर्याप्त था जैसा कि उचित ही किया गया है।उनका यह तर्क कि निलंबन पर होने के कारण, उन्हें डीमिंग प्रावधान के अनुसार स्वेच्छा से सेवानिवृत्त नहीं माना जा सकता था, केवल ध्यान देने और अस्वीकार करने योग्य है, क्योंकि उनके निलंबन के दौरान भी, स्वामी और सेवक का संबंध समाप्त नहीं होता है।पद को नियंत्रित करने वाले सभी नियम और विनियम लागू रहते हैं।केवल इसलिए कि बैंक ने कर्मचारी को निर्वाह भत्ता देना बंद कर दिया था, इसका मतलब यह नहीं है कि कर्मचारी अब बैंक का कर्मचारी नहीं था।बैंक द्वारा यह कार्रवाई केवल यह सुनिश्चित करने के लिए की गई थी कि कर्मचारी किसी न किसी तरह से अपने कर्तव्य में शामिल हो जाए।लेकिन ऐसा लगता है कि उनके दिमाग में कुछ और

ही योजना थी।ऐसा लगता है कि विचार उसके सभी वेतन पर दावा करने का है।प्रारंभ में, बिना काम किए निर्वाह भत्ता प्राप्त करना और फिर बहाली और मजदूरी वापस करने का दावा करना।यदि द्विदलीय समझौते में खंड XVI देखा जाता है, तो ऐसा माना जा सकता था कि कर्मचारी को 28.09.1983 से 90 दिनों की समाप्ति पर तुरंत स्वेच्छा से सेवानिवृत्त कर दिया गया था क्योंकि वह कर्तव्य में शामिल होने में विफल रहा था।बैंक द्वारा जारी किए गए 05.01.1984 दिनांकित पत्र को उन्होंने अपने संचार में विधिवत स्वीकार किया था, लेकिन फिर भी वह ड्यूटी में शामिल होने में विफल रहे और पत्र लिखना जारी रखा।इस तथ्य के बावजूद, बैंक इतना उदार था कि उसने कर्मचारी को 05.10.1984 पर एक वित्तीय नोटिस जारी किया था, जिसमें उसे ड्यूटी के लिए रिपोर्ट करने के लिए 30 दिनों का समय दिया गया था।यह भी कर्मचारी द्वारा स्वीकार किया जाता है। लेकिन उन्हें सबसे अच्छी तरह से ज्ञात कारणों से वे इसका पालन करने में विफल रहे।17. उपरोक्त कारणों से, हम उच्च न्यायालय द्वारा पारित आदेश में कोई त्रुटि नहीं करते हैं।उसी का समर्थन किया जाता है।

18. तदनुसार अपील खारिज कर दी जाती है।

द्वारा तैयार किए गए हेडनोटः

याचिका खारिज कर दी गई।

दिव्या पांडे