

इंडियन रेलवे कंस्ट्रक्शन कंपनी लिमिटेड

बनाम

अजय कुमार, 27 फरवरी, 2003

[शिवराज वी. पाटिल एवं अरिजीत पसायत, जेजे.]

सेवा कानून:

भारतीय रेलवे निर्माण कंपनी लिमिटेड (आचरण, अनुशासन और अपील) नियम, 1981----नियम 23 और 30-जांच से छूट देते हुए बर्खास्तगी आदेश पारित करना-न्यायिक समीक्षा-धारणा का दायरा: नीचे की अदालतें व्यावहारिकता या धारण के आधार पर प्रश्न की जांच नहीं कर रही हैं सही परिप्रेक्ष्य में जांच - जांच से छूट देने के कारण उचित नहीं - कदाचार के कथित कृत्यों पर अविश्वास नहीं किया गया है, इसलिए नियोक्ता वैध रूप से कर्मचारी पर विश्वास खोने की दलील दे सकता है, जिससे उसे रोजगार में न बने रहने का आश्वासन मिल सकता है - वापस भुगतान भारत के संविधान द्वारा जारी वेतन-निर्देश-अनुच्छेद 311(2)।

(अपीलकर्ता ने आरोप लगाया कि जब प्रतिवादी-कर्मचारी परिवीक्षा पर था, तो उसने एक वरिष्ठ अधिकारी पर हमला किया और कार्यालय में तोड़फोड़ की। इसके बाद बिना किसी जांच के बर्खास्तगी आदेश पारित कर दिया गया। प्रतिवादी ने आरोप लगाया कि बर्खास्तगी आदेश उनकी

यूनियन गतिविधियों के कारण उत्पीड़न का परिणाम था और इस आधार पर आदेश को चुनौती दी कि यह कानून का उल्लंघन था और जांच न करने के लिए संविधान के अनुच्छेद 311 (2) की आवश्यकता के विपरीत था। उच्च न्यायालय के एकल न्यायाधीश ने माना कि जांच को समाप्त नहीं किया जा सकता; अनुच्छेद 311(2) के तहत सुरक्षा उपलब्ध थी; और प्रक्रिया का पालन न करने से आदेश खराब हो गया। इसलिए उन्होंने आदेश रद्द कर दिया. डिवीजन बेंच ने माना कि अनुच्छेद 311(2) लागू नहीं होता। हालाँकि, इसने सीमित न्यायिक समीक्षा पर एकल न्यायाधीश के फैसले को बरकरार रखा, कि जाँच से छूट का आदेश टिकाऊ नहीं था। इसलिए वर्तमान अपील।

अपीलकर्ता-नियोक्ता ने तर्क दिया कि न्यायिक समीक्षा के दायरे के बारे में एकल न्यायाधीश के निष्कर्षों को बरकरार रखना डिवीजन बेंच के लिए उचित नहीं था; वह केवल इसलिए क्योंकि जांच में कुछ समय लगा होगा, या कर्मचारी आक्रामक और हिंसक तरीके से कर्मचारियों को धमकाया गया, जिससे एक अनूठा निष्कर्ष निकला कि गवाह पूछताछ के दौरान साक्ष्य देने के लिए आगे नहीं आए होंगे, यह सभी मामलों में जांच से छूट देने का वैध आधार नहीं होगा; यदि संबंधित प्राधिकारी के पास ऐसी सामग्री है कि धमकियों, दबाव, अनुचित प्रभाव आदि के कारण गवाहों के सामने नहीं आने की संभावना है, तो निश्चित रूप से यह जांच से छूट देने

का एक उचित आधार होगा, और यह मानना संभव नहीं होगा। निष्पक्ष जांच करें; जब वह परिवीक्षा पर थे, तब भी उन्होंने एक वरिष्ठ अधिकारी पर हमला किया, आतंक का माहौल बनाया, सह-कर्मचारियों को धमकाया गया और यहां तक कि एक महिला कर्मचारी को भी नहीं बखशा गया; और यह कि संघ की गतिविधियों का उद्देश्य कर्मचारियों के विचारों को नियोक्ता के समक्ष विचारार्थ प्रस्तुत करना है, लेकिन इसे हिंसक रूप में करने का इरादा नहीं है; शालीनता और शालीनता बनाए रखने की आवश्यकता है। प्रतिवादी-कर्मचारी ने तर्क दिया कि तथ्य स्पष्ट हैं और रिट याचिका में प्रतिवादी द्वारा उजागर की गई पृष्ठभूमि से स्पष्ट रूप से पता चलता है कि प्रबंधन उसे उसकी यूनियन गतिविधियों के लिए बर्खास्त करने पर तुला हुआ था, जो दुर्भावनापूर्ण साबित करने के लिए पर्याप्त था और भले ही किसी विशेष व्यक्ति को प्रबंधन में शामिल नहीं किया गया था। उसे रोजगार से बर्खास्त करने के लिए अपने कुछ अधिकारियों के माध्यम से एकजुट होकर कार्रवाई की; यद्यपि रिट याचिका में यह दावा नहीं किया गया था कि कथित घटना नहीं हुई थी, यह इस तथ्य के कारण था कि कर्मचारी को कथित घटना के बारे में पता नहीं था, वास्तव में, जांच से छूट देने वाला आदेश बहुत बाद में सामने आया और प्रत्युत्तर हलफनामे में यह दलील दी गई कि विश्वास की हानि से संबंधित याचिका को उठाने की अनुमति नहीं दी जा सकती है, क्योंकि प्रत्येक नियोक्ता याचिका ले सकता है और इस तरह यूनियनों के माध्यम से वैध मांगों को उठाने के कर्मचारी

के अधिकार को कुचल सकता है; कि काफी समय बीत चुका है और यह उचित नहीं होगा, भले ही यह मान लिया जाए कि उच्च न्यायालय के आदेश में कुछ खामियां थीं, प्रक्रिया को नए सिरे से शुरू करना; और समय बीतना एक ऐसा कारक है जो अपील को खारिज करने और उच्च न्यायालय के आदेश की पुष्टि करने की गारंटी देगा; और उच्च न्यायालय का यह मानना सही था कि बर्खास्तगी आदेश अवैध था।

कोर्ट ने अपील का निपटारा करते हुए आयोजित:

अभिनिर्धारित: 1.1. प्रशासनिक कार्रवाई को सरकारी गतिविधियों के व्यापक क्षेत्र के संदर्भ में संदर्भित किया जाता है जिसमें सत्ता के भंडार - कार्यकारी, अर्ध-विधायी, अर्ध-न्यायिक प्रकृति के वैधानिक कार्यों के हर वर्ग का प्रयोग कर सकते हैं। यह घिसा-पिटा कानून है कि शक्ति का प्रयोग, चाहे विधायी या प्रशासनिक, यदि ऐसी शक्ति के प्रयोग में स्पष्ट त्रुटि है या शक्ति का प्रयोग स्पष्ट रूप से मनमाना है, तो खारिज कर दिया जाएगा। यदि शक्ति का प्रयोग गैर-विचारणीय या प्रासंगिक कारकों पर दिमाग के गैर-प्रयोग पर किया गया है, तो शक्ति का प्रयोग स्पष्ट रूप से गलत माना जाएगा। यदि किसी शक्ति का प्रयोग (चाहे विधायी हो या प्रशासनिक) उन तथ्यों के आधार पर किया जाता है जो मौजूद नहीं हैं और जो स्पष्ट रूप से गलत हैं, तो शक्ति का ऐसा प्रयोग निष्प्रभावी माना जाएगा। [395-ई, एफ; 396-एफ, जी]

1.2. न्यायालय प्रशासनिक कार्यों से संबंधित मामलों में हस्तक्षेप करने में धीमा होगा जब तक कि निर्णय अवैधता, तर्कहीनता और प्रक्रियात्मक अनौचित्य जैसी किसी भेद्यता से दूषित न हो। क्या कार्रवाई किसी भी श्रेणी में आती है, यह स्थापित करना होगा। उस संबंध में केवल दावा पर्याप्त नहीं होगा। [397-एफ]

2.1. मौजूदा मामले में न तो एकल न्यायाधीश और न ही खंडपीठ उच्च न्यायालय की खंडपीठ ने व्यावहारिकता के संबंध में प्रश्न की जांच की है या अन्यथा जांच को सही परिप्रेक्ष्य में रखने का। उनके पास है इस आधार पर आगे बढ़े जैसे कि आदेश दुर्भावनापूर्ण था; तब भी जब वहाँ कोई विशिष्ट व्यक्ति नहीं था जिसके विरुद्ध दुर्भावनापूर्ण आरोप लगाए गए हों कार्यवाही में शामिल किया गया। के संबंध में एक गंजा बयान देने के अलावा कथित उत्पीड़न और दुर्भावना के संबंध में कोई विशेष विवरण नहीं दिया गया। इसलिए हाई कोर्ट का रुख उचित नहीं था। लेकिन साथ ही समय, कारण जो अनुशासनात्मक प्राधिकारी को दूर करने के लिए आवश्यक थे पूछताछ में भी मामला उचित प्रतीत नहीं हो रहा है। [399-एफ, जी; 400-ई]

2.2. आम तौर पर ऐसे मामलों में उचित कदम यह होगा कि अधिकारियों को जांच करने का निर्देश दिया जाए, यदि वे चाहें तो। लेकिन

दो महत्वपूर्ण कारकों पर विचार करने की आवश्यकता है, एक है लंबा समय बीतना और दूसरा आत्मविश्वास की कथित हानि। [400-ई, एफ]

2.3. यह दलील स्वीकार की जाती है कि एक कर्मचारी, भले ही वह कर्मचारी संघ का सदस्य होने का दावा करता हो, उसे अनुशासन और मर्यादा की भावना के साथ काम करना होगा। कर्मचारियों से संबंधित मांगों की प्रस्तुति बाहुबल से नहीं की जा सकती। यह ध्यान में रखना चाहिए कि प्रत्येक कर्मचारी एक कामकाजी प्रणाली का हिस्सा है, जो अनुचित तरीके से प्रभावित होने पर ढह सकता है। सुचारु कामकाज के लिए, प्रत्येक नियोक्ता एक अनुशासित कर्मचारी बल पर निर्भर करता है। मांगें प्रस्तुत करने के नाम पर वे नियोक्ता को फिरौती के लिए नहीं पकड़ सकते। साथ ही, नियोक्ता का कर्तव्य है कि वह कर्मचारियों की वास्तविक शिकायतों पर ध्यान दे और जहां तक संभव हो, उन्हें दूर करे। कामकाजी माहौल सौहार्दपूर्ण होना चाहिए, क्योंकि यह प्रतिष्ठान के सर्वोत्तम हित में होगा। जब तक सौहार्दपूर्ण माहौल नहीं होगा तब तक अकुशल कामकाज की संभावना रहेगी और यह प्रतिष्ठान के हित में नहीं होगा और होगा बल्कि नियोक्ता और कर्मचारी दोनों के सामान्य हितों के लिए विनाशकारी है। [401-ए-सी]

2.4. यदि किसी कर्मचारी का कोई कार्य या चूक उसके चरित्र, प्रतिष्ठा, सत्यनिष्ठा या कर्तव्य के प्रति समर्पण को दर्शाता है या अशोभनीय कार्य है, तो निश्चित रूप से नियोक्ता उसके खिलाफ कार्रवाई कर सकता है।

कथित कृत्यों पर उच्च न्यायालय द्वारा अविश्वास नहीं किया गया है। प्रथम दृष्टया ये कदाचार के कृत्य हैं। इसलिए, नियोक्ता वैध रूप से कर्मचारी पर विश्वास खोने की दलील दे सकता है, जिससे उसे रोजगार में न बने रहने की गारंटी मिल सकती है। समय अंतराल एक अन्य महत्वपूर्ण कारक है।

[401-डी, जी]

यूपी राज्य और अन्य. वी. रेनुसागर पावर कंपनी और अन्य। एआईआर [1988] एससी 1737; आयकर आयुक्त बनाम महिंद्रा एंड महिंद्रा लिमिटेड, एआईआर [1984] एससी 1182; सिविल सेवा संघ परिषद बनाम सिविल सेवा मंत्री, [1984] 3 सभी ईआर 935; भारत संघ और अन्य. वी. जी. गनयुथम, [1997] 7 एससीसी 463; एस. प्रताप सिंह बनाम पंजाब राज्य, [1964] 4 एससीआर 733; आर.पी. रोयप्पा बनाम तमिलनाडु राज्य और अन्य, एआईआर [1974] एससी 555 और भारत संघ और अन्य वी. के.के. धवन, एआईआर [1993] एससी 1478, संदर्भित।

पैडफील्ड बनाम कृषि, मत्स्य पालन और खाद्य मंत्री, एलआर [1968] एससी 997; एसोसिएटेड प्रोविंशियल पिक्चर हाउसेस लिमिटेड बनाम वेडनसबरी कॉरपोरेशन, [1948] 1 केबी 223 और पीयर्स बनाम फोस्टर, [1866] 17 क्यूबीडी 536, संदर्भित।

न्यायिक समीक्षा, कानून और प्रैक्टिस के लिए आवेदन, एल्डस और जॉन द्वारा एल्डर और प्रशासनिक कार्रवाई की न्यायिक समीक्षा, प्रो. डी स्मिथ 4th द्वारा संस्करण, पृष्ठ 285-287, संदर्भित।

3. एक अंतरिम आदेश द्वारा अपीलकर्ता को पिछले वेतन के लिए 3 लाख रुपये के अंतरिम भुगतान की शर्त पर प्रतिवादी को बहाल करने का निर्देश दिया गया था। बहाली का निर्देश स्वचालित रूप से किसी कर्मचारी को पूरा पिछला वेतन पाने का हकदार नहीं बनाता है। बकाया वेतन के लिए 12 लाख रुपये का अतिरिक्त भुगतान और विश्वास की हानि के आधार पर बर्खास्तगी के आदेश को प्रभावी करने के लिए पर्याप्त होगा। 15 लाख रुपये की कुल राशि सभी दावों के पूर्ण और अंतिम निपटान में होगी।
[401-एच; 402-ए; 403-ए, बी]

हिंदुस्तान टिन वर्क्स प्रा. लिमिटेड बनाम मैसर्स हिंदुस्तान टिन वर्क्स प्रा. लिमिटेड कर्मचारी और अन्य, [1979] 2 एससीसी 80 और पी.जी.आई. ऑफ मेडिकल एजुकेशन एंड रिसर्च, चंडीगढ़ बनाम राज कुमार, [2001] 2 एससीसी 54, संदर्भित। सुजाना शार्प बनाम वेकफील्ड, [1891] एसी 173, संदर्भित।

सिविल अपीलिय क्षेत्राधिकार: 2000 की सिविल अपील संख्या 3299।

एल.पी.ए. में दिल्ली उच्च न्यायालय के निर्णय और आदेश दिनांक 29.11.99 से 1993 की संख्या 64

मुकुल रोहतगी, अतिरिक्त सॉलिसिटर जनरल, यशवंत दास, सौरभ मिश्रा और सुश्री। अपीलकर्ता की ओर से सुरुचि अग्रवाल।

K.R. Nagaraja and V. Shekhar (NP) for the Respondent.

न्यायालय का निर्णय सुनाया गया

अरिजित पसायत, जे। नियोक्ता और कर्मचारी के बीच कड़वे संबंधों के परिणामस्वरूप बड़ी संख्या में मुकदमेबाजी हुई है; दुर्भाग्य से और अनिवार्य रूप से अविश्वास का माहौल पैदा हो रहा है। अधिकांश मामलों में, नियोक्ता संबंधित नियोजित व्यक्ति द्वारा कदाचार की शिकायत करता है; जबकि कर्मचारी आमतौर पर उत्पीड़न की शिकायत करते हैं। वर्तमान मामला कोई अपवाद नहीं है।

विवाद की शुरुआत करीब दो दशक पहले हुई थी। प्रतिवादी (इसके बाद 'कर्मचारी' के रूप में संदर्भित) को मई, 1981 में परिवीक्षा के आधार पर नियुक्त किया गया था। उनकी नियुक्ति अस्थायी आधार पर थी और परिवीक्षा की प्रारंभिक अवधि के बाद भी उनकी पुष्टि नहीं की गई थी। यह आरोप लगाते हुए कि उन्होंने एक वरिष्ठ अधिकारी के साथ मारपीट की और अन्य लोगों के साथ मिलकर कार्यालय में अराजकता की स्थिति पैदा

करते हुए तोड़फोड़ की, 7.12.1983 को बर्खास्तगी का आदेश पारित किया गया। घटना की कथित तिथि पर पुलिस में सूचना दर्ज कराई गई थी। आदेश दो कर्मचारियों, वर्तमान अपीलकर्ता और एक श्री वीके तलवार के संबंध में पारित किया गया था। बर्खास्तगी आदेश में बताया गया कि बर्खास्तगी का निर्देश देने से पहले जांच कराना व्यवहारिक नहीं होगा। दूसरी ओर, प्रतिवादी कर्मचारी ने आरोप लगाया कि बर्खास्तगी का आदेश उत्पीड़न का परिणाम था। उन्होंने दिल्ली उच्च न्यायालय के समक्ष दायर रिट याचिका में कहा कि यूनियन गतिविधियों के कारण, वह प्रबंधन की आंखों की किरकिरी बन गए थे, और बिना जांच किए बर्खास्तगी का आदेश कानून का उल्लंघन था और आवश्यकताओं के विपरीत था। भारत के संविधान का अनुच्छेद 311(2) . 1950 (संक्षेप में 'संविधान')।

विद्वान एकल न्यायाधीश का विचार था कि किसी दिए गए मामले में, जांच से छूट दी जा सकती है; लेकिन मौजूदा मामला उस प्रकृति का नहीं था। आगे यह माना गया कि अनुच्छेद 311(2) के तहत सुरक्षा उपलब्ध थी और प्रक्रिया का पालन न करने से बर्खास्तगी का आदेश खराब हो गया। वर्तमान अपीलकर्ता द्वारा इस मामले को दिल्ली उच्च न्यायालय की डिवीजन बेंच के समक्ष लेटर पेटेंट अपील में चुनौती दी गई थी।

यह प्रस्तुत किया गया कि जांच से छूट देने वाले आदेश की न्यायिक समीक्षा की कोई गुंजाइश नहीं है। बर्खास्तगी के आदेश को इस आधार पर

रद्द कर दिया गया कि यह पुरुष के इरादे से सक्रिय किया गया था। हालाँकि, यह देखा गया कि जाँच की जानी चाहिए या नहीं और इससे छुटकारा पाया जा सकता है या नहीं, इसका निर्णय मुख्य रूप से संबंधित प्राधिकारी का था; यह उसका आईपीएस दीक्षित नहीं हो सकता है और किसी दिए गए मामले में इसकी न्यायिक समीक्षा की जा सकती है। किसी भी स्थिति में, अनुच्छेद 311(2) का कोई अनुप्रयोग नहीं था।

डिविजन बेंच ने आक्षेपित फैसले में कहा कि अनुच्छेद 311(2) लागू नहीं होता। हालाँकि, इसने विद्वान एकल न्यायाधीश के फैसले को बरकरार रखा और कहा कि सीमित न्यायिक समीक्षा पर, जाँच से छूट देने वाला आदेश टिकाऊ नहीं था। यह नोट किया गया कि इसके समक्ष अपीलकर्ता ने कारणों की स्थिरता के बारे में बहस नहीं की और केवल न्यायिक समीक्षा के दायरे से संबंधित मुद्दों को उठाया।

अपील के समर्थन में, अपीलकर्ता की ओर से उपस्थित विद्वान अतिरिक्त सॉलिसिटर जनरल श्री मुकुल रोहतगी ने प्रस्तुत किया कि न्यायिक समीक्षा के दायरे के बारे में विद्वान एकल न्यायाधीश के निष्कर्षों को बरकरार रखना डिवीजन बेंच के लिए उचित नहीं था। विद्वान एकल न्यायाधीश और डिवीजन बेंच दोनों ने इस मामले को ऐसे निपटाया जैसे कि पुरुष निष्ठा स्थापित की गई हो। ऐसा कोई निष्कर्ष दर्ज नहीं किया गया कि घटना नहीं हुई थी। इसके विपरीत, विद्वान एकल न्यायाधीश और

खंडपीठ दोनों ने स्वीकार किया कि कुछ घटना घटी थी। ऐसा मानने के बाद, इस अभिमानपूर्ण आधार पर दलील कि प्रतिवादी-कर्मचारी पूर्वाग्रह का शिकार था और अधिकारियों ने दुर्भावना से काम किया, कायम नहीं रखी जा सकती। दुर्भावना से संबंधित कोई विशेष याचिका नहीं थी और यहां तक कि कथित तौर पर दुर्भावनापूर्ण कार्य करने वाले व्यक्तियों को भी रिट याचिका में शामिल नहीं किया गया था। एक अस्पष्ट बयान देने के अलावा कि प्रबंधन दुर्भावना से सक्रिय था, इस बारे में कोई फुसफुसाहट भी नहीं थी कि प्रबंधन कैसे और क्यों और विशेष रूप से दुर्भावना से काम करेगा। प्रतिवादी-कर्मचारी द्वारा प्रस्तुत पृष्ठभूमि परिदृश्य किसी भी तरह से उत्पीड़न के निष्कर्ष पर नहीं पहुंचता है। हालाँकि पूछताछ आवश्यक नहीं होती क्योंकि कर्मचारी परिवीक्षा पर था, इसलिए बर्खास्तगी का सरल आदेश पर्याप्त होता। उनके अनुसार, जिन कारणों से प्राधिकारी जांच से इनकार कर रहे थे, वे जांच आयोजित करने में अव्यवहारिकता के मुद्दे से संबंधित थे।

शेष रूप से, यह प्रस्तुत किया गया कि नियोक्ता ने कदाचार के गंभीर कृत्यों के लिए कर्मचारी पर विश्वास खो दिया था, जिससे नियोक्ता की छवि और प्रतिष्ठा पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ा था क्योंकि घटना मूल्यवान ग्राहकों की उपस्थिति में हुई थी, जिनमें से कुछ विदेशी ग्राहक थे। यदि उच्च न्यायालय को लगता है कि अधिक से अधिक जांच के अभाव में बर्खास्तगी अक्षम्य है तो वह बर्खास्तगी आदेश लागू करने से पहले जांच का निर्देश दे

सकता था। किसी भी स्थिति में, ऐसे किसी निर्देश के बिना बर्खास्तगी आदेश को रद्द नहीं किया जा सकता था। विश्वास खोने से संबंधित याचिका के साथ इन पहलुओं पर भी विचार किया जाना चाहिए।

जवाब में, प्रतिवादी कर्मचारी के विद्वान वकील ने कहा कि तथ्य स्पष्ट हैं और रिट याचिका में प्रतिवादी द्वारा उजागर की गई पृष्ठभूमि से स्पष्ट रूप से पता चलता है कि प्रबंधन उसे उसकी यूनियन गतिविधियों के लिए बर्खास्त करने पर तुला हुआ था। यह दुर्भावना साबित करने के लिए पर्याप्त था और भले ही किसी विशेष व्यक्ति को इसमें शामिल नहीं किया गया था, फिर भी प्रबंधन ने अपने कुछ अधिकारियों के माध्यम से उसे रोजगार से बर्खास्त करने के लिए एकजुट होकर कार्रवाई की। यह प्रस्तुत किया गया कि उच्च न्यायालय का यह मानना सही था कि बर्खास्तगी का आदेश अवैध था।

यह प्रस्तुत किया गया था कि यद्यपि रिट याचिका में यह दावा नहीं किया गया था कि कथित घटना नहीं हुई थी, यह इस तथ्य के कारण था कि कर्मचारी को कथित घटना के बारे में पता नहीं था। वास्तव में, जांच से छूट देने का आदेश बहुत बाद में सामने आया और प्रत्युत्तर हलफनामे में इसकी वकालत की गई। विश्वास की हानि से संबंधित याचिका के संबंध में, यह प्रस्तुत किया गया था कि इस तरह की स्टॉक याचिका को उठाने की अनुमति नहीं दी जा सकती है, क्योंकि प्रत्येक नियोक्ता याचिका ले

सकता है और इस तरह यूनियनों के माध्यम से वैध मांगों को उठाने के कर्मचारी के अधिकार को कुचल सकता है। अंत में, यह प्रस्तुत किया गया कि काफी समय बीत चुका है और यह उचित नहीं होगा, भले ही यह मान लिया जाए कि उच्च न्यायालय के आदेश में कुछ खामियाँ थीं, प्रक्रिया को नए सिरे से शुरू करना।

जांच से छूट देने वाले आदेश को न मानना उचित होगा जो विवाद का कारण बनता है। संबंधित प्राधिकारी द्वारा अब तक प्रासंगिक रूप से दर्ज किए गए कारण इस प्रकार हैं:

XXX

XXX

XXX

XXX

"(ए) अपराधियों ने कंपनी के कॉर्पोरेट कार्यालय की गतिविधियों के ठीक बीच में खुलेआम अभद्र भाषा का प्रयोग करने और श्री एसएल गुप्ता पर हमला करने का चरम कदम उठाया है। अपराधियों के ऐसे अड़ियल और अड़ियल रवैये के साथ, मैं आश्चर्य हैं कि पूछताछ के दौरान साक्ष्य देने के लिए आगे आने पर वे अन्य कर्मचारियों के खिलाफ ऐसे डराने वाले और हिंसक कृत्यों में शामिल हो सकते हैं। इसलिए उचित जांच करना मुश्किल होगा और गवाह स्पष्ट और सच्चे साक्ष्य देने के लिए आगे नहीं आ सकते हैं।

(बी) जांच होने में कुछ समय लगेगा और ऊपर उल्लिखित अपराधियों के रवैये से, मुझे विश्वास है कि वे ऐसी हिंसक गतिविधियों में शामिल रहेंगे जो सुरक्षा को प्रभावित करने के अलावा कंपनी के कामकाज को गंभीर रूप से बाधित करेगी। कर्मचारियों का.

(सी) अपराधियों ने रुपये वेतनमान में प्रबंधक रैंक के वरिष्ठ अधिकारी के जीवन को धमकी दी है। कार्यालय परिसर में खुलेआम गाली-गलौज कर 1500-2000 रु. ऐसा प्रतीत होता है कि यह हमला जानबूझकर और सोच-समझकर किया गया है। यह उचित रूप से अनुमान लगाया जा सकता है कि जांच होने पर अपराधी अन्य उच्च अधिकारियों के खिलाफ भी ऐसे तरीकों का सहारा ले सकते हैं।"

अपीलकर्ता के विद्वान वकील ने स्पष्ट रूप से कहा कि केवल इसलिए कि जांच में कुछ समय लगेगा, यह जांच से छूट देने का आधार नहीं हो सकता है, हालांकि, उन्होंने अन्य आधारों पर प्रकाश डाला, जैसे कि उपरोक्त खंड (ए) में निहित है। उनके अनुसार, जिस आक्रामक और हिंसक तरीके से कर्मचारी को धमकी दी गई, उससे यह निष्कर्ष निकलता है कि पूछताछ के दौरान गवाह सबूत देने के लिए आगे नहीं आए होंगे। ऐसा निष्कर्ष सभी मामलों में जांच समाप्त करने का वैध आधार नहीं होगा। यदि संबंधित

प्राधिकारी के पास ऐसी सामग्री है कि धमकियों, दबाव, अनुचित प्रभाव आदि के कारण गवाहों के सामने नहीं आने की संभावना है, तो निश्चित रूप से यह जांच से छूट देने का एक उचित आधार होगा, और यह मानना संभव नहीं होगा कि ऐसा करना संभव नहीं होगा। निष्पक्ष जांच करें. यह बयान देने के अलावा कि आरोपित कर्मचारी डराने-धमकाने और हिंसक कृत्यों में शामिल हो सकता है, व्यक्ति आगे नहीं आएंगे, कोई अन्य सामग्री नहीं है। किसी अभिकल्पित निष्कर्ष के आधार पर, संबंधित प्राधिकारी को जांच से विमुख नहीं होना चाहिए था। जैसा कि ऊपर बताया गया है, यदि किसी निष्कर्ष पर पहुंचने के लिए सामग्री और आधार मौजूद है, तो उस पर विशेष रूप से विचार करना होगा। यदि ऐसी सामग्री मौजूद है तो निश्चित रूप से यह जांच से मुक्ति के लिए एक वैध आधार होगा। यह एक ऐसा पहलू है जो जांच कराने की अव्यवहारिकता से संबंधित है।

यह विवाद में नहीं है कि भारतीय रेलवे निर्माण कंपनी लिमिटेड (आचरण, अनुशासन और अपील) नियम, 181 (बाद में 'नियम' के रूप में संदर्भित) के तहत अनुशासनात्मक प्राधिकारी जांच से छूट दे सकता है। कारणों को लिखित रूप में दर्ज किया जाना चाहिए और प्राधिकारी को संतुष्ट होना चाहिए कि नियमों में निर्धारित तरीके से जांच करना उचित रूप से व्यावहारिक नहीं है। नियम 30 इस प्रकार है।

"नियम 30: कुछ मामलों में विशेष प्रक्रिया।

नियम 25 या 26 या 27 में किसी बात के बावजूद, अनुशासनात्मक प्राधिकारी निम्नलिखित में से किसी भी परिस्थिति में नियम 23 में निर्दिष्ट कोई भी दंड लगा सकता है:

(i) xxx xxx xxx

(ii) जहां अनुशासनात्मक प्राधिकारी लिखित रूप में दर्ज किए जाने वाले कारण से संतुष्ट है कि इन नियमों में प्रदान किए गए तरीके से जांच करना उचित रूप से व्यावहारिक नहीं है।"

यह भी विवादित नहीं है कि नियम 23 में निर्दिष्ट दंडों में से एक सेवा से बर्खास्तगी है।

यह काफी अच्छी तरह से तय हो चुका है कि किसी कर्मचारी को जांच के बिना बर्खास्त करने की शक्ति का प्रयोग निर्धारित नियमों को दरकिनारा करने के लिए नहीं किया जाता है। इस बात की संतुष्टि अनुशासनात्मक प्राधिकारी की होनी चाहिए कि क्या जांच बंद करने को उचित ठहराने के लिए तथ्य मौजूद हैं। जहां दो विचार संभव हैं कि क्या जांच करना उचित होगा या नहीं, अनुशासनात्मक प्राधिकारी के दृष्टिकोण के स्थान पर अपना दृष्टिकोण रखना न्यायालय के अधिकार क्षेत्र में नहीं होगा, जैसे कि न्यायालय एक अपीलीय प्राधिकारी के रूप में बैठा हो।

अनुशासनात्मक प्राधिकारी. किसी जांच से दूर रहना है या नहीं, इस निर्णय पर पहुंचने के लिए समसामयिक परिस्थितियों पर ध्यान दिया जा सकता है। उच्च न्यायालय को यह देखना था कि जांच से छूट देने वाले अनुशासनात्मक प्राधिकारी के आदेश की न्यायिक समीक्षा की कोई गुंजाइश है या नहीं। जांच आयोजित करने की अव्यवहारिकता या अन्यथा पर ध्यान केंद्रित करना आवश्यक था।

निर्धारण के लिए आने वाले बिंदुओं में से एक प्रशासनिक निर्णयों के मामलों में न्यायिक हस्तक्षेप की गुंजाइश है। प्रशासनिक कार्रवाई को सरकारी गतिविधियों के व्यापक क्षेत्र के संदर्भ में बताया गया है जिसमें सत्ता के भंडार कार्यकारी, अर्ध-विधायी और अर्ध-न्यायिक प्रकृति के वैधानिक कार्यों के हर वर्ग का प्रयोग कर सकते हैं। यह घिसा-पिटा कानून है कि शक्ति का प्रयोग, चाहे वह विधायी हो या प्रशासनिक, रद्द कर दिया जाएगा यदि ऐसी शक्ति के प्रयोग में स्पष्ट त्रुटि है या शक्ति का प्रयोग स्पष्ट रूप से मनमाना है, उत्तर प्रदेश राज्य और अन्य देखें। वी. रेनुसागर पावर कंपनी और अन्य, एआईआर [1988] एससी 1737। एक समय में, इंग्लैंड में पारंपरिक दृष्टिकोण यह था कि कार्यपालिका जवाबदेह नहीं थी, जहां उसकी कार्रवाई विशेषाधिकार शक्ति के प्रयोग के कारण होती थी। प्रोफेसर डी स्मिथ ने अपने शास्त्रीय कार्य "प्रशासनिक कार्रवाई की न्यायिक समीक्षा" के चौथे संस्करण के पृष्ठ 285-287 में कानूनी स्थिति को अपनी

संक्षिप्त भाषा में बताया है कि न्यायालयों द्वारा तैयार किए गए प्रासंगिक सिद्धांतों को मोटे तौर पर निम्नानुसार संक्षेपित किया जा सकता है। जिस प्राधिकारी में विवेक निहित है उसे उस विवेक का प्रयोग करने के लिए मजबूर किया जा सकता है, लेकिन किसी विशेष तरीके से इसका प्रयोग करने के लिए नहीं। सामान्य तौर पर, विवेक का प्रयोग केवल उसी प्राधिकारी द्वारा किया जाना चाहिए जिसके प्रति वह प्रतिबद्ध है। उस प्राधिकारी को उसके सामने मौजूद मामले पर वास्तव में विचार करना चाहिए; इसे किसी अन्य निकाय के आदेश के तहत कार्य नहीं करना चाहिए या प्रत्येक व्यक्तिगत मामले में विवेक का प्रयोग करने से खुद को अक्षम नहीं करना चाहिए। अपने विवेक के कथित प्रयोग में, उसे वह नहीं करना चाहिए जिसे करने से उसे मना किया गया है, न ही उसे वह करना चाहिए जिसे करने के लिए उसे अधिकृत नहीं किया गया है। इसे अच्छे विश्वास में कार्य करना चाहिए, सभी प्रासंगिक विचारों को ध्यान में रखना चाहिए और अप्रासंगिक विचारों से प्रभावित नहीं होना चाहिए, उस कानून के अक्षर या भावना से अलग उद्देश्यों को बढ़ावा देने की कोशिश नहीं करनी चाहिए जो उसे कार्य करने की शक्ति देता है, और ऐसा नहीं करना चाहिए मनमाने ढंग से या मनमाने ढंग से कार्य करना। इन कई सिद्धांतों को आसानी से दो मुख्य श्रेणियों में बांटा जा सकता है: (i) विवेक का प्रयोग करने में विफलता, और (ii) विवेकाधीन शक्ति की अधिकता या दुरुपयोग। हालाँकि, दोनों वर्ग परस्पर अनन्य नहीं हैं। इस प्रकार, विवेक को

अनुचित रूप से बंधन में बांधा जा सकता है क्योंकि अप्रासंगिक विचारों को ध्यान में रखा गया है, और जहां एक प्राधिकारी अपने विवेक को किसी अन्य निकाय को सौंपता है तो वह अधिकारातीत कार्य करता है।

न्यायिक राय की वर्तमान प्रवृत्ति न्यायिक समीक्षा से उन्मुक्ति के सिद्धांत को उन मामलों के वर्ग तक सीमित करना है जो मंडलों की तैनाती, अंतरराष्ट्रीय संधियों में प्रवेश आदि से संबंधित हैं। इनमें से कुछ हालिया मामलों की विशिष्ट विशेषताएं न्यायालयों की इच्छा को दर्शाती हैं उस तथ्यात्मक आधार की जांच करने की अपनी शक्ति का दावा करें जिस पर विवेकाधीन शक्तियों का प्रयोग किया गया है। उन आधारों को आसानी से तीन शीर्षकों के अंतर्गत वर्गीकृत किया जा सकता है जिन पर प्रशासनिक कार्रवाई न्यायिक समीक्षा द्वारा नियंत्रण के अधीन है। पहला आधार 'अवैधता', दूसरा 'अतार्किकता' और तीसरा 'प्रक्रियात्मक अनौचित्य'। इन सिद्धांतों को *काउंसिल ऑफ सिविल सर्विस यूनियन्स, बनाम मिनिस्टर फॉर द सिविल सर्विस*, (1984) 3 ऑल में लॉर्ड डिप्लोमा द्वारा उजागर किया गया था। ईआर. 935, (आमतौर पर सीसीएसयू केस के रूप में जाना जाता है)। यदि शक्ति का प्रयोग गैर-विचारणीय या प्रासंगिक कारकों पर दिमाग का गैर-प्रयोग करके किया गया है, तो शक्ति का प्रयोग स्पष्ट रूप से गलत माना जाएगा। यदि किसी शक्ति का प्रयोग (चाहे विधायी हो या प्रशासनिक) उन तथ्यों के आधार पर किया जाता है जो मौजूद नहीं हैं और जो स्पष्ट

रूप से गलत हैं, तो शक्ति का ऐसा प्रयोग निष्प्रभावी माना जाएगा। (आयकर आयुक्त बनाम महिंद्रा एंड महिंद्रा लिमिटेड, एआईआर (1984) एससी 1182 देखें)। क्षेत्राधिकार के प्रश्न पर कई निर्णयों के प्रभाव को ग्राहम एल्डोज और जॉन एल्डर ने अपनी पुस्तक "एप्लिकेशन फॉर ज्यूडिशियल रिव्यू, लॉ एंड प्रैक्टिस" में इस प्रकार संक्षेपित किया है:

"न्यायालयों के अधिकार क्षेत्र को बाहर करने के खिलाफ एक सामान्य धारणा है, ताकि न्यायिक समीक्षा को बाहर करने वाले वैधानिक प्रावधानों को प्रतिबंधात्मक रूप से समझा जाए। हालांकि, सरकारी गतिविधि के कुछ क्षेत्र हैं, राष्ट्रीय सुरक्षा एक आदर्श है जिसे अदालतें खुद मानती हैं जांच करने में अक्षम, प्रारंभिक निर्णय से परे कि क्या सरकार का दावा वास्तविक है। इस तरह के गैर-न्यायसंगत क्षेत्र में न्यायिक समीक्षा को पूरी तरह से बाहर नहीं रखा गया है, लेकिन बहुत सीमित है। यह भी कहा गया है कि शाही विशेषाधिकार द्वारा प्रदत्त शक्तियां स्वाभाविक रूप से हैं समीक्षा योग्य नहीं है, लेकिन सिविल सेवा संघ बनाम सिविल सेवा मंत्री की परिषद में हाउस ऑफ लॉर्ड्स के भाषणों के बाद से यह संदिग्ध है। लॉर्ड्स डिप्लॉक, सीमैन और रोस्किली इस बात पर सहमत दिखे कि शक्तियों के बीच कोई सामान्य अंतर नहीं है, यह इस बात पर आधारित है कि उनका स्रोत क्या है वैधानिक या विशेषाधिकार है लेकिन न्यायिक समीक्षा किसी विशेष शक्ति की विषय वस्तु, उस स्थिति में राष्ट्रीय

सुरक्षा, तक सीमित हो सकती है। कई विशेषाधिकार शक्तियां वास्तव में संवेदनशील, गैर-न्यायसंगत क्षेत्रों से संबंधित हैं, उदाहरण के लिए, विदेशी, लेकिन कुछ सैद्धांतिक रूप से समीक्षा योग्य हैं, जिनमें सिविल सेवा से संबंधित विशेषाधिकार शामिल हैं जहां राष्ट्रीय सुरक्षा शामिल नहीं है। एक और गैर-न्यायसंगत शक्ति अटॉर्नी जनरल का यह निर्णय लेने का विशेषाधिकार है कि सार्वजनिक हित की ओर से कानूनी कार्यवाही शुरू की जाए या नहीं।"

(पैडफील्ड बनाम कृषि, मत्स्य पालन और खाद्य मंत्री, एलआर (1968) एसी 997 भी देखें)।

न्यायालय प्रशासनिक कार्यों से संबंधित ऐसे मामलों में हस्तक्षेप करने में धीमा होगा जब तक कि निर्णय ऊपर बताई गई किसी भी भेद्यता से दूषित न हो; जैसे अवैधता, अतार्किकता और प्रक्रियात्मक अनौचित्य। क्या कार्यवाही किसी भी श्रेणी में आती है, यह स्थापित करना होगा। उस संबंध में केवल दावा पर्याप्त नहीं होगा।

आमतौर पर "द वेडनसबरी केस" के नाम से जाना जाने वाला प्रसिद्ध मामला प्रशासनिक या वैधानिक दिशा की न्यायिक समीक्षा से संबंधित विभिन्न बुनियादी सिद्धांतों को निर्धारित करने के मामले में मील का पत्थर माना जाता है।

उसमें निर्धारित सिद्धांतों के सार को संक्षेप में प्रस्तुत करने से पहले हम एसोसिएटेड प्रोविंशियल पिक्चर हाउस बनाम वेडनसबरी कॉरपोरेशन, [1948] । केबी 223 पृष्ठ पर लॉर्ड ग्रीन के फैसले के अंश का उल्लेख करेंगे। 229. यह इस प्रकार है:

".....यह सच है कि विवेक का प्रयोग यथोचित रूप से किया जाना चाहिए। अब इसका क्या मतलब है? वैधानिक विवेक के प्रयोग के संबंध में इस्तेमाल की जाने वाली शब्दावली से परिचित वकील अक्सर 'अनुचित' शब्द का प्रयोग करते हैं। व्यापक अर्थ। इसका अक्सर उपयोग किया गया है और अक्सर उन चीजों के सामान्य विवरण के रूप में उपयोग किया जाता है जिन्हें नहीं किया जाना चाहिए। उदाहरण के लिए, जिस व्यक्ति को विवेक सौंपा गया है, उसे बोलने के लिए, खुद को कानून में उचित रूप से निर्देशित करना चाहिए। उसे अपना खुद का कहना चाहिए उन मामलों पर ध्यान दें जिन पर वह विचार करने के लिए बाध्य है। उसे अपने विचार से उन मामलों को बाहर करना चाहिए जो उसके विचार करने के लिए अप्रासंगिक हैं। यदि वह उन नियमों का पालन नहीं करता है, तो उसे वास्तव में कहा जा सकता है, और अक्सर

कहा जाता है, कि वह कार्य कर रहा है 'अनुचित रूप से, इसी तरह, कुछ इतना बेतुका हो सकता है कि कोई भी समझदार व्यक्ति सपने में भी नहीं सोच सकता कि यह प्राधिकरण की शक्तियों के भीतर है..... दूसरे में, यह बाहरी मामलों को ध्यान में रख रहा है। यह अनुचित है कि इसे लगभग बुरे विश्वास में किया गया बताया जा सकता है; और वास्तव में, ये सभी चीजें एक-दूसरे से टकराती हैं।"

लॉर्ड ग्रीन ने भी कहा (केबी पृष्ठ 230 ऑल ईआर पृष्ठ 683)

"...यह इस अर्थ में अनुचित साबित होना चाहिए कि अदालत इसे एक ऐसा निर्णय मानती है जिस पर कोई उचित निकाय नहीं पहुंच सकता। यह है वह नहीं जिसे अदालत अनुचित मानती है..... कानून का प्रभाव अदालत को एक दृष्टिकोण की दूसरे पर शुद्धता के मध्यस्थ के रूप में स्थापित करना नहीं है।" (जोर दिया गया)।

इसलिए, "तर्कसंगतता" पर निर्णय पर पहुंचने के लिए न्यायालय को यह पता लगाना होगा कि क्या प्रशासक ने प्रासंगिक कारकों को छोड़ दिया है या अप्रासंगिक कारकों को ध्यान में रखा है। प्रशासक का निर्णय कानून के चारों कोनों के भीतर होना चाहिए, और ऐसा नहीं जिस पर उपरोक्त सिद्धांतों को ध्यान में रखते हुए कोई भी समझदार व्यक्ति तर्कसंगत रूप से

नहीं पहुंच सकता था, और वह प्रामाणिक होना चाहिए। निर्णय प्राधिकारी के लिए खुले कई विकल्पों में से एक हो सकता है, लेकिन विकल्प पर निर्णय लेना उस प्राधिकारी का काम है, न कि न्यायालय का अपना दृष्टिकोण बदलना।

प्रशासनिक कार्रवाई की न्यायिक समीक्षा के सिद्धांतों को 1985 में सीसीएसयू मामले में लॉर्ड डिप्लॉक द्वारा अवैधता, प्रक्रियात्मक अनौचित्य और तर्कहीनता के रूप में संक्षेपित किया गया था। उन्होंने कहा कि भविष्य में और अधिक आधार उपलब्ध हो सकते हैं, जिसमें आनुपातिकता का सिद्धांत भी शामिल है, जो यूरोपीय आर्थिक समुदाय के कुछ अन्य सदस्यों द्वारा पालन किया जाने वाला सिद्धांत है। लॉर्ड डिप्लॉक ने उस मामले में इस प्रकार देखा:

".....मुझे लगता है कि न्यायिक समीक्षा आज एक ऐसे चरण में विकसित हो गई है, जहां विकास के चरणों के किसी भी विश्लेषण को दोहराए बिना, कोई भी आसानी से उन आधारों को तीन शीर्षकों के अंतर्गत वर्गीकृत कर सकता है जिनके आधार पर प्रशासनिक कार्रवाई न्यायिक समीक्षा के नियंत्रण के अधीन है। पहले आधार को मैं 'अवैधता', दूसरे को 'अतार्किकता' और तीसरे को 'प्रक्रियात्मक अनौचित्य' कहूंगा। इसका मतलब यह नहीं है कि मामले-दर-मामले के आधार पर

आगे विकास हो सकता है विषय के क्रम में और आधार न जोड़ें। मेरे मन में विशेष रूप से 'आनुपातिकता' के सिद्धांत को भविष्य में अपनाने की संभावना है, जिसे यूरोपीय आर्थिक समुदाय के हमारे कई साथी सदस्यों के प्रशासनिक कानून में मान्यता प्राप्त है।"

लॉर्ड डिप्लॉक ने "तर्कहीनता" की व्याख्या इस प्रकार की:

"तर्कहीनता' से मेरा मतलब है जिसे अब तक संक्षेप में वेडनसबरी अनुचितता कहा जा सकता है।" यह ऐसे निर्णय पर लागू होता है जो तर्क या स्वीकृत नैतिक मानकों की परिभाषा में इतना अपमानजनक है कि कोई भी समझदार व्यक्ति जिसने निर्णय किए जाने वाले प्रश्न पर अपना दिमाग लगाया हो, उस पर नहीं पहुंच सकता था।"

दूसरे शब्दों में, प्रशासक के किसी निर्णय को "तर्कहीन" बताने के लिए न्यायालय को भौतिक आधार पर यह मानना होगा कि यह निर्णय "इतना अपमानजनक" है कि यह पूरी तरह से तर्क या नैतिक मानकों की अवहेलना है। प्रशासनिक कानून में "आनुपातिकता" को अपनाने को भविष्य के लिए छोड़ दिया गया था।

इन सिद्धांतों को भारत संघ और अन्य में पूर्वोक्त शब्दों में नोट किया गया है। वी. जी. गणयुथम, [1997] 7 एससीसी 463। संक्षेप में, परीक्षण यह देखना है कि क्या निर्णय लेने की प्रक्रिया में कोई दुर्बलता है, न कि स्वयं निर्णय में।

न तो विद्वान एकल न्यायाधीश और न ही डिवीजन बेंच ने इस प्रश्न की व्यावहारिकता या अन्यथा सही परिप्रेक्ष्य में जांच करने की जांच की है। वे इस आधार पर आगे बढ़े जैसे कि आदेश दुर्भावनापूर्ण था; तब भी जब दुर्भावना का कोई विशिष्ट आरोप नहीं था और बिना किसी विशिष्ट व्यक्ति के, जिसके विरुद्ध दुर्भावना का आरोप लगाया गया था, कार्यवाही में शामिल किया गया था। कथित उत्पीड़न और दुर्भावना के संबंध में एक गंजा बयान देने के अलावा कोई विशेष विवरण नहीं दिया गया।

निःसंदेह, जो किसी कार्य या आदेश को अमान्य या रद्द करना चाहता है, उसे अपनी शक्तियों के अधिकार द्वारा बुरे विश्वास, दुरुपयोग या दुरुपयोग का आरोप स्थापित करना होगा। जबकि अप्रत्यक्ष मकसद या उद्देश्य, या बुरी आस्था या व्यक्तिगत दुर्भावना को स्पष्ट प्रमाण के अलावा स्थापित नहीं किया जा सकता है, किसी व्यक्ति के दिमाग की स्थिति को स्थापित करना स्पष्ट रूप से मुश्किल है, क्योंकि कर्मचारी को यही स्थापित करना है इस मामले में, हालाँकि ऐसा कभी-कभी किया जा सकता है। कठिनाई तब कम नहीं होती है जब किसी को यह स्थापित करना होता है कि सत्ता के वैध

प्रयोग पर काम करने वाला व्यक्ति वास्तव में एक नाजायज लक्ष्य को हासिल करने के अर्थ में दुर्भावनापूर्ण काम कर रहा है। यह कानून नहीं है कि अनुचित उद्देश्य के अर्थ में दुर्भावना को केवल प्रत्यक्ष साक्ष्य द्वारा ही स्थापित किया जाना चाहिए। लेकिन इसे विवादित आदेश से पहचाना जाना चाहिए या आदेश से पहले स्थापित आसपास के कारकों से दिखाया जाना चाहिए। यदि बुरा विश्वास आदेश को खराब करेगा, तो हमारी राय में इसे सिद्ध तथ्यों से उचित और अपरिहार्य निष्कर्ष के रूप में निकाला जा सकता है। (देखें एस. प्रताप सिंह बनाम पंजाब राज्य, [1964] 4 एससीआर 733)। इस बात को नज़रअंदाज नहीं किया जा सकता कि दुर्भावना स्थापित करने का आरोप लगाने वाले पर बहुत भारी बोझ होता है। दुर्भावना के आरोप अक्सर साबित होने की बजाय आसानी से लगाए जाते हैं, और ऐसे आरोपों की गंभीरता उच्च स्तर की विश्वसनीयता के प्रमाण की मांग करती है। जैसा कि इस न्यायालय ने आरपी रोयप्पा बनाम तमिलनाडु राज्य और अन्य, एआईआर (1974) एससी 555 में कहा था, अदालतें किसी पक्ष द्वारा उसके समक्ष रखे गए अधूरे तथ्यों से संदिग्ध निष्कर्ष निकालने में धीमी होंगी, खासकर जब आरोप गंभीर हों और वे उस पद के धारक के विरुद्ध बनाये जाते हैं जिसकी प्रशासन में उच्च जिम्मेदारी होती है।

इसलिए, उच्च न्यायालय का दृष्टिकोण उचित नहीं था। लेकिन साथ ही, अनुशासनात्मक प्राधिकारी को जांच से दूर रखने के लिए जो कारण बताए गए, वे उचित प्रतीत नहीं होते हैं।

आम तौर पर ऐसे मामलों में उचित कदम यह होगा कि अधिकारियों को जांच करने का निर्देश दिया जाए, यदि वे चाहें तो। लेकिन दो महत्वपूर्ण कारकों पर विचार करने की आवश्यकता है। एक तो समय का लंबा बीतना और दूसरा आत्मविश्वास की कथित हानि।

जबकि प्रतिवादी के विद्वान वकील ने प्रस्तुत किया कि समय बीतना एक ऐसा कारक है जो अपील को खारिज कर देगा और उच्च न्यायालय के आदेश की पुष्टि करेगा, अपीलकर्ता के विद्वान वकील ने प्रस्तुत किया कि किसी प्रतिष्ठान में कोई भी अवांछित कर्मचारी पैक में सड़े हुए सेब की तरह है। सेब का, और पूरे पैक के दूषित होने की संभावना है। यहां तक कि जब वह परिवीक्षा पर थे, तब भी उन्होंने एक वरिष्ठ अधिकारी पर हमला किया, आतंक का माहौल बनाया, सह-कर्मचारियों को धमकाया गया और यहां तक कि एक महिला कर्मचारी को भी नहीं बखशा गया। संघ की गतिविधियों का उद्देश्य कर्मचारियों के विचारों को नियोक्ता के समक्ष विचारार्थ प्रस्तुत करना है; लेकिन इसे हिंसक रूप में करने का इरादा नहीं है। शालीनता और शालीनता बनाए रखने की आवश्यकता है। हम अपीलकर्ता के विद्वान वकील की दलील में तथ्य पाते हैं कि एक कर्मचारी, भले ही वह कर्मचारी संघ का

सदस्य होने का दावा करता हो, उसे अनुशासन और मर्यादा की भावना के साथ कार्य करना होगा। कर्मचारियों से संबंधित मांगों की प्रस्तुति को बाहुबल द्वारा प्रदर्शित नहीं किया जा सकता है। यह ध्यान में रखना चाहिए कि प्रत्येक कर्मचारी एक कामकाजी प्रणाली का हिस्सा है जो अनुचित तरीके से प्रभावित होने पर ध्वस्त हो सकता है। सुचारु कामकाज के लिए, प्रत्येक नियोक्ता एक अनुशासित कर्मचारी बल पर निर्भर करता है। मांगों को प्रस्तुत करने के नाम पर वे रोक नहीं सकते नियोक्ता को फिरौती देनी होगी। साथ ही नियोक्ता का कर्तव्य है कि वह कर्मचारियों की वास्तविक शिकायत पर ध्यान दे और जहां तक संभव हो, उसे दूर करे। काम का माहौल सौहार्दपूर्ण होना चाहिए, क्योंकि यह प्रतिष्ठान के सर्वोत्तम हित में होगा। जब तक सौहार्दपूर्ण माहौल नहीं होगा तब तक अकुशल कामकाज की संभावना है और यह प्रतिष्ठान के हित में नहीं होगा और नियोक्ता और कर्मचारियों दोनों के सामान्य हित के लिए विनाशकारी होगा।

यदि किसी कर्मचारी का कोई कार्य या चूक उसके चरित्र, प्रतिष्ठा, निष्ठा या कर्तव्य के प्रति समर्पण को दर्शाता है या यह अशोभनीय कार्य है, तो निश्चित रूप से नियोक्ता उसके खिलाफ कार्रवाई कर सकता है। इस संदर्भ में, लोप्स सीजे इन पर्स बनाम फोस्टर, (1866) 17 क्यूबीडी 536, पृष्ठ की निम्नलिखित टिप्पणियों का संदर्भ लिया जा सकता है। 542):

"यदि कोई सेवक सेवा में अपने कर्तव्य के निष्ठापूर्वक निर्वहन के साथ असंगत आचरण करता है, तो यह कदाचार है जो तत्काल बर्खास्तगी को उचित ठहराता है। मेरे विचार से, उस कदाचार को सेवा जारी रखने में कदाचार होने की आवश्यकता नहीं है व्यवसाय। यह पर्याप्त है यदि यह आचरण प्रतिकूल है या स्वामी के हितों या प्रतिष्ठा के लिए प्रतिकूल होने की संभावना है, और स्वामी को उचित ठहराया जाएगा, न केवल यदि वह समय पर इसका पता लगाता है, बल्कि यदि वह इसका पता बाद में उस नौकर को बर्खास्त करने में चलता है।"

इस दृष्टिकोण को *भारत संघ और अन्य बनाम बनाम केके धवन*, एआईआर (1993) एससी 1478 में इस न्यायालय की तीन-न्यायाधीशों की पीठ द्वारा दोहराया गया था ।

यहां, कथित कृत्यों पर उच्च न्यायालय द्वारा अविश्वास नहीं किया गया है। प्रथम दृष्टया ये कदाचार के कृत्य हैं। इसलिए, नियोक्ता वैध रूप से कर्मचारी पर विश्वास खोने की दलील दे सकता है, जिससे उसे रोजगार में न बने रहने की गारंटी मिल सकती है। समय अंतराल एक अन्य महत्वपूर्ण कारक है।

तो फिर सवाल यह होगा कि परस्पर विरोधी हितों को सबसे अच्छे तरीके से कैसे संतुलित किया जा सकता है। दिनांक 5.5.2000 के एक अंतरिम आदेश द्वारा अपीलकर्ता को पिछले वेतन के लिए 3 लाख रुपये के अंतरिम भुगतान की शर्त पर प्रतिवादी को बहाल करने का निर्देश दिया गया था। बहाली का निर्देश स्वचालित रूप से किसी कर्मचारी को पूरा पिछला वेतन पाने का हकदार नहीं बनाता है। *हिंदुस्तान टिन वर्क्स प्रा. लिमिटेड बनाम मैसर्स के कर्मचारी। हिंदुस्तान टिन वर्क्स प्रा. लिमिटेड और अन्य*, [1979] 2 एससीसी 80, इस न्यायालय की तीन-न्यायाधीशों की पीठ ने कहा: "चीजों की प्रकृति में पिछले वेतन की राहत के लिए सीधा-सीधा फॉर्मूला नहीं हो सकता है। सभी प्रासंगिक विचार इसमें शामिल होंगे फैंसला। कमोबेश, यह ट्रिब्यूनल के विवेक को संबोधित एक प्रस्ताव होगा। फुल बैंक वेतन सामान्य नियम होगा और इस पर आपत्ति जताने वाले पक्ष को प्रस्थान की आवश्यकता वाली परिस्थितियों को स्थापित करना होगा। उस स्तर पर ट्रिब्यूनल अपने विवेक का प्रयोग करेगा सभी प्रासंगिक परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए। लेकिन विवेक का प्रयोग न्यायिक और विवेकपूर्ण तरीके से किया जाना चाहिए। विवेक का प्रयोग करने का कारण ठोस और ठोस होना चाहिए और रिकॉर्ड पर दिखाई देना चाहिए। जब यह कहा जाता है कि कुछ किया जाना है प्राधिकारी के विवेक के अंतर्गत, कि कुछ तर्क और न्याय के नियमों के अनुसार किया जाना है, कानून के अनुसार और हास्य के अनुसार नहीं। यह मनमाना, अस्पष्ट और

काल्पनिक नहीं है बल्कि कानूनी और नियमित है (सुसन्ना शार्प बनाम वेकफेल्ड देखें), (1891) एसी 173, 179)।"

पीजीआई, मेडिकल एजुकेशन एंड रिसर्च, चंडीगढ़ बनाम राज कुमार , [2001] 2 एससीसी 54 में, इस न्यायालय ने श्रम न्यायालय के फैसले को रद्द करने में उच्च न्यायालय की गलती पाई, जिसने बकाया वेतन को 60% तक सीमित कर दिया और भुगतान का निर्देश दिया। पूर्ण बकाया वेतन का. यह इस प्रकार देखा गया:

"श्रम न्यायालय तथ्यों की अंतिम अदालत होने के नाते इस निष्कर्ष पर पहुंचा कि 60% मजदूरी का भुगतान कानून की आवश्यकता का अनुपालन करेगा। विकृति का पता लगाना या गलत होना या कानून के अनुसार नहीं होना, क्रम में कारणों के साथ दर्ज किया जाना चाहिए ट्रिब्यूनल या श्रम न्यायालय के निष्कर्ष पर हमला करना। मामले के तथ्यात्मक पहलुओं पर गौर करना उच्च न्यायालय का काम नहीं है और इस संबंध में उच्च न्यायालय पर एक मौजूदा सीमा है।"

पैराग्राफ 12 पर फिर से, इस न्यायालय ने कहा:

"बकाये वेतन के भुगतान में विवेकाधीन तत्व शामिल होने पर प्रत्येक मामले के तथ्यों और परिस्थितियों से निपटा जाना चाहिए और

कोई सीधा-सीधा फॉर्मूला विकसित नहीं किया जा सकता है, हालांकि, पिछले वेतन के सीधे भुगतान के लिए वैधानिक मंजूरी है इसकी संपूर्णता। (देखें हिंदुस्तान मोटर्स लिमिटेड बनाम तपन कुमार भट्टाचार्य और अन्य, (2002) एआईआर एससीडब्ल्यू 3008)।

हमारी सुविचारित राय में, बकाया वेतन के लिए 12 लाख रुपये का अतिरिक्त भुगतान और विश्वास की हानि के आधार पर बर्खास्तगी के आदेश को प्रभावी करने के लिए पर्याप्त होगा। 15 लाख रुपये की कुल राशि सभी दावों के पूर्ण और अंतिम निपटान में होगी। वैधानिक रूप से प्रदान की गई अनुमेय कटौती और/या समायोजन, यदि कोई हो, करने के बाद आज से आठ सप्ताह के भीतर भुगतान किया जाना है।

उपरोक्त शर्तों के अनुसार अपील का निपटारा किया जाता है।

एन.जे.

अपील निस्तारित

यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल 'सुवास' की सहायता से अनुवादक न्यायिक अधिकारी सिद्धार्थ गोदरा (आर.जे.एस.) द्वारा किया गया है।

अस्वीकरण: यह निर्णय पक्षकार को उसकी भाषा में समझाने के सीमित उपयोग के लिए स्थानीय भाषा में अनुवादित किया गया है और किसी अन्य उद्देश्य के लिए इसका उपयोग नहीं किया जा सकता है। सभी व्यावहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए, निर्णय का अंग्रेजी संस्करण ही प्रामाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य से भी अंग्रेजी संस्करण ही मान्य होगा।