

उ.प्र. राज्य पथ परिवहन निगम

बनाम

विनोद कुमार

6 दिसम्बर 2007

[अशोक भान एवं डी.के. जैन, जे.जे.]

श्रम कानून:

कर्मचारी- बस कंडक्टर द्वारा- यात्रियों से शुल्क लेने के बावजूद उन्हें टिकिट नहीं देने के विरुद्ध जांच- सेवा से बर्खास्तगी- श्रम न्यायालय ने सजा को कठोर मानते हुए बिना संचयी प्रभाव के एक वेतन वृद्धि रोककर पूरे बकाया वेतन के साथ बहाली का निर्देश दिया- उच्च न्यायालय ने पिछले वेतन को घटाकर 50 प्रतिशत कर दिया- सर्वोच्च न्यायालय ने यह अभिनिर्धारित किया कि चूंकि कर्मचारी ने की गई जांच की सत्यता और वैधता को चुनौती नहीं दी, इसलिए श्रम न्यायालय के पास दोषी द्वारा किए गए कदाचार के संबंध में जांच अधिकारी के निष्कर्षों पर विचार करने का अधिकार नहीं था- धन/कोष के दुरुपयोग में दोषी पाये गये कर्मचारी का सेवा से निष्कासन या बर्खास्तगी की सजा उपयुक्त है- न्यायालयों को ऐसे कर्मचारी के प्रति अनुचित सहानुभूति पर सजा को कम नहीं करना चाहिए।

प्रत्यर्थी-कर्मचारी जो एक बस कंडक्टर था, को अन्य आरोपों के साथ इस आरोप की जांच के बाद सेवा से हटा दिया गया था कि उसने अपनी बस में 8 यात्रियों से किराया लिया था, लेकिन उन्हें टिकट नहीं दिए। औद्योगिक विवाद उठने पर मामला श्रम न्यायालय में भेजा गया। कर्मचारी ने जांच की कार्यवाही की वैधता और निष्पक्षता पर जोर नहीं दिया और अपने मामले को केवल जांच अधिकारी द्वारा दिये गए निष्कर्ष और सजा की मात्रा तक ही सीमित रखा। हालांकि, श्रम न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया कि कर्मचारी को दी गई बर्खास्तगी की सजा उसके विरुद्ध लगाए गये आरोपों की तुलना में अत्यधिक थी। श्रम न्यायालय ने सेवा से निष्कासन की सजा को बिना संचयी प्रभाव के एक वेतन वृद्धि रोकने की सजा से प्रतिस्थापित किया और पूर्ण बकाया वेतन के साथ उसकी बहाली का निर्देश दिया। कर्मचारी द्वारा दाखिल की गई रिट याचिका में, उच्च न्यायालय ने श्रम न्यायालय द्वारा पारित आदेश को बरकरार रखा, लेकिन पिछला वेतन घटाकर 50 प्रतिशत देने का आदेश किया गया जिससे व्यथित होकर विभाग ने अपील दायर की।

सर्वोच्च न्यायालय ने अपील स्वीकार करते हुए अभिनिर्धारित किया कि: 1. चूंकि प्रत्यर्थी ने की गई जांच की सत्यता, वैधानिकता या वैधता को चुनौती नहीं दी थी, इसलिए श्रम न्यायालय के पास प्रत्यर्थी द्वारा किए गये कदाचार के संबंध में जांच अधिकारी द्वारा दर्ज किए गए निष्कर्षों पर

विचार करने का अधिकार नहीं था। इस न्यायालय ने कई निर्णयों में अभिनिर्धारित किया है कि धन/कोष के दुरुपयोग के दोषी पाए गए कर्मचारी के लिए निष्कासन/बर्खास्तगी की सजा उपयुक्त सजा है और न्यायालयों को एक कर्मचारी के प्रति गलत सहानुभूति पर सजा को कम करने के लिए अनिच्छुक होना चाहिए: नियोक्ता द्वारा ऐसे कर्मचारी पर विश्वास खोने और बर्खास्तगी की सजा देने में कुछ भी अनुपयुक्त नहीं है: ऐसे मामलों में, न्यायिक मंचों की ओर से उदारता या अनुचित सहानुभूति और सजा की मात्रा में हस्तक्षेप के लिए कोई स्थान नहीं है। [पैरा 10][1022-बी-डी]

डिवीजन कंट्रोलर, एन. ई. के. आर. टी. सी. बनाम एच. अमरेश
[2006] 6 एस सी सी 187, पर भरोसा किया।

1.2. सर्वोच्च न्यायालय ने उच्च न्यायालय के साथ-साथ श्रम न्यायालय द्वारा पारित आदेश को रद्द कर दिया परिणामतः अनुशासनात्मक प्राधिकारी द्वारा प्रत्यर्थी को सेवा से हटाने का आदेश बहाल किया गया।
[पैरा 11][1023-ई]

सिविल अपीलिय क्षेत्राधिकार: सिविल अपील संख्या 5660/2007

रिट याचिका संख्या 603(एम/एस)/2002 उत्तरांचल उच्च न्यायालय,
नैनीताल के निर्णय और अंतिम आदेश दिनांक 03.08.2005 से।

अपीलार्थी की ओर से- प्रदीप मिश्रा।

प्रत्यर्थी की ओर से- दिनेश कुमार गर्ग।

न्यायालय का निर्णय श्री भान, जे. द्वारा पारित किया गया।

1. अनुमति प्रदान की गई।

2. यह अपील रिट याचिका संख्या 603(एम/एस)/2002 में उत्तरांचल उच्च न्यायालय, नैनीताल द्वारा पारित अंतिम निर्णय और आदेश दिनांक 3.8.2005 के विरुद्ध निर्देशित है। आक्षेपित आदेश द्वारा, उच्च न्यायालय ने श्रम न्यायालय द्वारा दिए गए निष्कर्ष कि प्रत्यर्थी को दिया गया निष्कासन का दंड उसके खिलाफ लगाए गए आरोपों की तुलना में अत्यधिक था, को बरकरार रखा। उच्च न्यायालय ने श्रम न्यायालय द्वारा दर्ज किए गए निष्कर्षों को बरकरार रखते हुए कि कर्मचारी के खिलाफ लगाए गए आरोपों की तुलना में निष्कासन की सजा अत्यधिक थी, पिछला वेतन घटाकर 50 प्रतिशत कर दिया।

3. प्रत्यर्थी-कर्मचारी को 26.9.1991 को यू.पी. राज्य पथ परिवहन निगम (अपीलकर्ता) में कंडक्टर के रूप में नियुक्त किया गया था। प्रत्यर्थी कलसी-छानी मार्ग पर बस चला रहा था, उक्त बस की जांच की गई और निरीक्षण पर यह पाया गया कि कलसी से छानी तक 45 यात्रियों में से 28 यात्री बिना टिकट थे। निरीक्षण दल ने पाया कि कंडक्टर ने पहले ही 8 ऐसे बिना टिकट यात्रियों से किराया वसूल कर लिया था। उसने 6 टिकटें

जारी की थीं जो क्रम में नहीं थी और उनकी मूल प्रतियां भी पूरी नहीं भरी हुई थीं। इन टिकटों की प्रविष्टि वे बिल में भी नहीं की गई थी। निरीक्षण दल ने वे बिल पर इस आशय का इन्द्राज किया और इसके प्रमाण के रूप में प्रत्यर्थी के हस्ताक्षर प्राप्त किए। निरीक्षण दल की रिपोर्ट पर प्रत्यर्थी को आरोप पत्र जारी किया गया और उसे निलंबित कर दिया गया। बाद में, प्रत्यर्थी को उसके खिलाफ शुरू की गई अनुशासनात्मक कार्यवाही के अंतिम परिणाम के अधीन सेवा में बहाल कर दिया गया।

4. जांच अधिकारी ने जांच करने के बाद अपनी रिपोर्ट प्रस्तुत की जिसमें यह माना गया कि प्रत्यर्थी के खिलाफ आरोप आंशिक रूप से साबित हुए थे। जांच रिपोर्ट पर दंड प्राधिकारी द्वारा विचार किया गया, जो जांच अधिकारी द्वारा निकाले गए कुछ निष्कर्षों से असहमत थे। जांच अधिकारी द्वारा निकाले गए निष्कर्षों से असहमति के विस्तृत कारण दर्ज करने के बाद, दंड प्राधिकारी ने जांच रिपोर्ट की एक प्रति संलग्न करते हुए प्रत्यर्थी को कारण बताओ नोटिस जारी किया। उक्त नोटिस में यह प्रावधान किया गया था कि यदि कर्मचारी चाहे तो रिकॉर्ड का निरीक्षण कर सकता है या उसकी प्रति प्राप्त कर सकता है। प्रत्यर्थी ने उक्त कारण बताओ नोटिस का जवाब दाखिल किया। प्रत्यर्थी द्वारा प्रस्तुत कारण बताओ नोटिस के जवाब व रिकॉर्ड पर मौजूद संपूर्ण सामग्री पर विचार करते हुए, दंड

प्राधिकारी ने वादी को सेवा से निष्कासित करते हुए विस्तृत आदेश पारित किया। निलंबन अवधि का शेष वेतन भी जब्त कर लिया गया।

5. प्रत्यर्थी ने एक औद्योगिक विवाद उठाया। राज्य सरकार ने निम्नलिखित विवाद को न्यायनिर्णयन के लिए श्रम न्यायालय, देहरादून को निर्देशित किया:-

“क्या नियोक्ताओं द्वारा दिनांक 31.07.1999 से आवेदक/कर्मचारी श्री विनोद कुमार पुत्र श्री रवि राम सिंह, कंडक्टर की सेवाओं की समाप्ति अनुचित और/या अवैध है? यदि हां, तो आवेदक/कर्मचारी किस लाभ/मुआवजे का हकदार है और किस हद तक?”

6. दोनों पक्षों ने श्रम न्यायालय के समक्ष लिखित बयान, प्रत्युत्तर और दस्तावेज दाखिल किए।

7. प्रत्यर्थी ने जांच कार्यवाही की वैधता और निष्पक्षता पर जोर नहीं दिया और अपने मामले को केवल जांच अधिकारी द्वारा पहुंचे निष्कर्षों के साथ-साथ सजा की मात्रा तक ही सीमित रखा।

8. श्रम न्यायालय ने, इस तथ्य पर विचार किए बिना कि जांच रिपोर्ट की वैधता या निष्पक्षता को चुनौती के अभाव में न्यायालय को दंड प्राधिकारी के निष्कर्ष में व दंड की मात्रा में हस्तक्षेप करने के लिए अनिच्छुक होना

चाहिए, यह अभिनिर्धारित किया कि धन के दुर्विनियोग का आरोप प्रत्यर्थी के खिलाफ साबित नहीं किया गया है और इस प्रकार, सेवा से निष्कासन की सजा कठोर है। श्रम न्यायालय ने बिना किसी संचयी प्रभाव के एक वेतन वृद्धि रोककर, प्रत्यर्थी के सेवा से निष्कासन की सजा को प्रतिस्थापित कर दिया और प्रत्यर्थी को पूर्ण बकाया वेतन के साथ बहाल करने का निर्देश दिया। उक्त अधिनिर्णय को प्रकाशित किया गया। अपीलार्थी ने उत्तरांचल उच्च न्यायालय, नैनीताल के समक्ष रिट याचिका संख्या 603(एम/एस)/2002 प्रस्तुत करके उक्त अधिनिर्णय को चुनौती दी। उच्च न्यायालय ने इस तथ्य की विवेचना किए बिना कि यह प्रमाणित पाया गया था कि प्रत्यर्थी बिना टिकट यात्रियों को ले जा रहा था और उसने 8 यात्रियों से किराया भी वसूला था जो एक गंभीर कदाचार था, श्रम न्यायालय द्वारा पारित आदेश को बरकरार रखा। उच्च न्यायालय, श्रम न्यायालय द्वारा दर्ज किए गए निष्कर्षों से सहमत था कि प्रत्यर्थी को दी गई सजा अत्यधिक और लगाए गए/साबित आरोपों के अनुपात में अधिक थी, लेकिन बकाया वेतन को घटाकर 50 प्रतिशत कर दिया गया। उच्च न्यायालय द्वारा श्रम न्यायालय के फैसले को उस सीमा तक संशोधित किया गया।

9. पक्षकारों के अधिवक्ताओं को सुना।

10. जैसा कि पिछले पैराग्राफों में कहा गया है, प्रत्यर्थी ने अपना मामला केवल जांच अधिकारी द्वारा पहुंचे निष्कर्ष और सजा की मात्रा तक ही सीमित रखा था। चूंकि प्रत्यर्थी ने की गई जांच की सत्यता, वैधता को चुनौती नहीं दी थी, इसलिए श्रम न्यायालय के पास प्रत्यर्थी द्वारा किए गए कदाचार के संबंध में जांच अधिकारी द्वारा दर्ज किए गए निष्कर्षों पर विचार करने का अधिकार नहीं था। इस न्यायालय ने कई निर्णयों में माना है कि धन/कोष के दुरुपयोग के दोषी पाए गए कर्मचारी के लिए निष्कासन/बर्खास्तगी की सजा उपयुक्त सजा है और न्यायालयों को ऐसे कर्मचारी के प्रति अनुचित सहानुभूति पर सजा को कम करने के लिए अनिच्छुक होना चाहिए। नियोक्ता द्वारा ऐसे कर्मचारी पर विश्वास खोने और बर्खास्तगी की सजा देने में कुछ भी अनुपयुक्त नहीं है। ऐसे मामलों में न्यायिक मंचों की ओर से उदारता या गलत सहानुभूति और सजा की मात्रा में हस्तक्षेप के लिए कोई स्थान नहीं है। इस बिंदु पर इस न्यायालय के अन्य सभी निर्णयों को उद्धृत किये बिना, हम केवल डिविजनल कंट्रोलर, एन.ई.के.आर.टी.सी. बनाम एच अमरेश, [2006] 6 एससीसी 187 में हाल के फैसले का उल्लेख कर रहे हैं, जिसमें इस न्यायालय ने पहले के निर्णयों को ध्यान में रखते हुए, पैरा 18 में अभिनिर्धारित किया कि:-

“वर्तमान मामले में, दोषी कर्मचारी द्वारा धन/कोष का दुरुपयोग केवल 360.95 रुपये था। इस न्यायालय ने उस

दंड पर विचार किया है जो निगम के धन/कोष का दुरुपयोग करने वाले दोषी कर्मचारियों को दिया जा सकता है तथा जो कारक इस हेतु विचार में लिये जाने चाहिए। इस न्यायालय ने निर्णयों की श्रृंखला में कहा है कि विश्वास की हानि प्राथमिक कारक है, न कि दुर्विनियोग की गयी धनराशि। और सहानुभूति या उदारता विधि की नजर में एक ऐसा कारक नहीं हो सकती है। जब कोई कर्मचारी निगम के धन/कोष की हेराफेरी या दुरुपयोग का दोषी पाया जाता है तब निगम द्वारा ऐसे कर्मचारी पर विश्वास खोने और बर्खास्तगी की सजा देने में कुछ भी अनुचित नहीं है। ऐसे मामलों में, न्यायिक मंचों की ओर से उदारता या गलत सहानुभूति और इसलिए सजा की मात्रा में हस्तक्षेप करने के लिए कोई जगह नहीं है। कर्नाटक राज्य पथ परिवहन निगम बनाम बनाम बी.एस. हुल्लीकट्टी {2001} 2 एससीसी 574 का फैसला भी अन्य मामलों के साथ इसी फैसले पर आधारित था। जिस वाहन से उक्त राशि एकत्र की गई थी, उसके यात्रियों की जांच भी आवश्यक नहीं थी। हमारे विचार में, प्रत्यर्थी की ओर से उक्त अतिरिक्त धन/कोष राशि का कब्जा, जो एक सिद्ध तथ्य है, अपने आप में एक कदाचार है और इसलिए श्रम न्यायालय और उच्च न्यायालय के

विद्वान न्यायाधीशों ने यात्रियों की साक्ष्य पर जोर देकर खुद को गलत दिशा में निर्देशित किया है, जो कि पूरी तरह से गलत है। इसके अलावा प्रत्यर्थी के पास उक्त अतिरिक्त राशि ले जाने के लिए कोई स्पष्टीकरण नहीं था। यह चूक उसे दोषी ठहराने के लिए पर्याप्त थी। यह कृत्य इतना घोर लापरवाहीपूर्ण था कि प्रत्यर्थी कंडक्टर के रूप में बनाये रखने के लिए उपयुक्त नहीं था क्योंकि उसकी ऐसी कार्यवाही या निष्क्रियता के परिणामस्वरूप अपीलकर्ता को वित्तीय नुकसान होना तय था, भले ही कितनी भी राशि हो।”

11. इस न्यायालय के उपरोक्त निर्णय से सम्मानपूर्वक सहमत होते हुए और उसका पालन करते हुए, हम इस अपील को स्वीकार करते हैं और उच्च न्यायालय के फैसले के साथ-साथ श्रम न्यायालय द्वारा पारित आदेश को रद्द करते हैं। परिणामस्वरूप, दंड प्राधिकारी द्वारा प्रत्यर्थी को सेवा से बर्खास्त/हटाने का पारित आदेश बहाल किया जाता है। कोई हर्जा-खर्चा नहीं।

आर.पी.

अपील स्वीकार की गयी।

यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल 'सुवास' के जरिए अनुवादक न्यायिक अधिकारी आरती भारद्वाज, आर.जे.एस. द्वारा किया गया है।

अस्वीकरण: यह निर्णय वादी के प्रतिबंधित उपयोग के लिए उसकी भाषा में समझाने 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 प्रामाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य से अंग्रेजी संस्करण ही मान्य होगा।