

उत्तर प्रदेश राज्य सड़क परिवहन निगम व अन्य

बनाम

गोपाल शुक्ला व अन्य

(सिविल अपील संख्या 2038/2012)

1 सितंबर, 2015

(दीपक मिश्रा और प्रफुल्ल सी.पंत, जेजे.)

उत्तर प्रदेश औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947- धारा 6(2-क)-
निगम बस परिचालक अपीलार्थी- 25 यात्रियों को बिना टिकट यात्रा
करवायी - अनुशासनात्मक कार्यवाही - सेवा से बर्खास्तगी - औद्योगिक
विवाद उठाया गया - श्रम अदालत ने बर्खास्तगी आदेश को अपास्त किया
तथा यह अवार्ड पारित किया कि निजी लाभ व भ्रष्टाचार साबित नहीं हो
पाया है - उच्च न्यायालय द्वारा अवार्ड की पुष्टि की गई - अपील में यह
अभिनिर्धारित किया गया उक्त कदाचार गबन या भ्रष्टाचार से कम स्तर
पर नहीं आता है - न्यासभंग और विश्वास की हानि - व्यक्तिगत लाभ का
आरोप साबित है - भ्रष्टाचार की डिग्री कोई मायने नहीं रखती है - संपूर्ण
कार्य निंदनीय है और किसी भी नरमी की सराहना नहीं करता - अधीनस्थ
न्यायालयों में कर्मचारी पर कम सजा आरोपित करके त्रुटि कारित की है -
आरोप साबित होने पर श्रम न्यायालय को कर्मचारी की बर्खास्तगी का

आदेश पारित करना चाहिये था - अधिनियम की धारा 6(2क) के अन्तर्गत श्रम न्यायालय द्वारा मनमाना आदेश पारित किया गया - न्यायिक विवेक का प्रयोग नहीं किया गया - श्रम न्यायालय और उच्च न्यायालय द्वारा पारित आदेश को अपास्त किया गया तथा निगम द्वारा पारित कर्मचारी की बर्खास्तगी के आदेश को बहाल किया गया।

अपील स्वीकार करते हुये न्यायालय द्वारा अभिनिर्धारित किया गया कि -

1.1 एक कर्मचारी जो विश्वास और भरोसे का पद धारित करता है, से अपेक्षा की जाती है कि वह अनुशासित, विश्वास और आर्थिक शुचता बनाये रखे। उसे ऐसी किसी भी चीज को अंदर नहीं आने देना चाहिये जो उसकी सत्यनिष्ठा को संदिग्ध बनाये। जब पहले तीन आरोप ठोस साक्ष्य से साबित हो गये हों, तो श्रम न्यायालय या उच्च न्यायालय को दया की भावना से प्रेरित होकर यह निर्देश नहीं देना चाहिये था कि कर्मचारी को पुनः बहाल किया जाये। प्रत्यर्थी का ध्येय उसके कार्य में अंतर्निहित है। जब इस प्रकार की अनुशासनहीनता से निगम को आर्थिक हानि कारित हो रही हो, तो पर्याप्त दण्ड से दण्डित किया जाना चाहिये था। इस प्रकार का दुर्व्यवहार गबन या भ्रष्टाचार से कम स्तर का नहीं होता है और इससे भी अधिक महत्वपूर्ण यह है कि इससे विश्वास की हानि और न्यासभंग कारित होता है। मूलभूत कर्तव्य और कार्य नहीं भुलाया जाना चाहिये। बस में बहुत

से लोगों को बिना किराया अदा किये यात्रा करने की अनुमति दी गई और यदि उसका भुगतान किया गया, तो उसे अपनी जेब में रखा गया। (पैरा 10) (433-ई-एच; 434-ए)

1.2 जैसा कि तथ्यों से पता चलता है, कोई वसूली नहीं हो सकती थी। राशि की वसूली नहीं होने का अभिप्राय यह नहीं है कि परिचालक द्वारा कोई व्यक्तिगत लाभ अर्जित नहीं किया गया। कर्मचारी द्वारा व्यक्तिगत लाभ के लिये भ्रष्टाचार को छिपाने के लिये वे-बिल के गुम हो जाने की रिपोर्ट दर्ज करवायी गई। घरेलू जांच में ये आरोप साबित हो गये। श्रम न्यायालय द्वारा इस निष्कर्ष को अस्वीकार नहीं किया गया। श्रम न्यायालय द्वारा दयापूर्ण ढंग से कार्यवाही की गई और दुर्विनियोग के बिन्दु पर विचार किया गया। श्रम न्यायालय इस तथ्य से पूर्णतः अनजान रहा कि परिचालक द्वारा 25 यात्रियों को बिना टिकट यात्रा करने की अनुमति दी गई। इसके आधार पर निगम को हानि कारित हुई। उसके उपरान्त परिचालक द्वारा शरारतपूर्ण ढंग से पुलिस थाने में प्रथम सूचना रिपोर्ट दर्ज करवायी गई कि उसकी वे-बिल गुम हो गये हैं। उसका व्यवहार स्पष्ट रूप से यह दर्शित करता है कि उसके द्वारा व्यक्तिगत लाभ के लिये कार्य किया गया। उसका यह कार्य भ्रष्टाचार को छिपाने के लिये था, जिसके द्वारा उसके द्वारा व्यक्तिगत लाभ अर्जित किया गया। श्रम न्यायालय द्वारा निकाला गया निष्कर्ष पूर्णतः विधि विरुद्ध है, जिसकी

पुष्टि उच्च न्यायालय द्वारा की गई है। इस प्रकार अखण्डनीय निष्कर्ष यही है कि व्यक्तिगत लाभ अर्जित करने का आरोप साबित हो गया है। यद्यपि श्रम न्यायालय और उच्च न्यायालय द्वारा एक जैसा निर्णय दिया गया है, परन्तु दोनों ही न्यायालयों का दृष्टिकोण पूर्णतः विधि विरुद्ध है, अतः अनुच्छेद 136 के अन्तर्गत वर्णित शक्तियों का प्रयोग करते हुये इस निर्णय में हस्तक्षेप किया जा सकता है। (पैरा 12) (135-एच; 436-ए-एफ)

1.3 भ्रष्टाचार का स्तर कोई मायने नहीं रखता है। पूरा कृत्य निंदनीय है और ऐसी स्थिति में दूर तक भी नरमी का रूख अपनाने की सराहना नहीं की जा सकती है। (पैरा 15) (437-जी; 438-बी)

1.4 श्रम न्यायालय और उच्च न्यायालय दोनों ने प्रत्यर्थी-कर्मचारी पर कमतर सजा आरोपित करके गलती कारित की है। जबकि आरोपित आरोपों के साबित होने पर कर्मचारी को बर्खास्त किया जाना चाहिये था, उससे कम सजा आरोपित नहीं की जानी चाहिये थी। श्रम न्यायालय द्वारा उत्तरप्रदेश औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 6(2क) के अन्तर्गत वर्णित शक्तियों का प्रयोग मनमाने ढंग से किया गया तथा न्यायिक विवेक का प्रयोग नहीं किया गया। श्रम न्यायालय और उच्च न्यायालय के द्वारा पारित आदेश को अपास्त किया गया और निगम द्वारा पारित बर्खास्तगी आदेश की पुष्टि की गई। (पैरा 13, 14, 16) (436-जी; 437-ए, बी; 438-बी-सी)

उत्तर प्रदेश राज्य सड़क परिवहन निगम बनाम सुरेश चंद शर्मा, 2010 (7) एससीआर 239:(2010) 6 एससीसी 555; स्कूटर इण्डिया लिमिटेड, लखनऊ बनाम श्रम न्यायालय, लखनऊ व अन्य, एफएलआर 1988 (57): (1989) पूरक. 1 31; अलामेलु बनाम राज्य, 2011 (2) एससीआर 147: (2011) 2 एससीसी 385; हेंज इंडिया (पी) लिमिटेड बनाम यू.पी. राज्य, 2012 (3) एससीआर 898: (2012) 5 एससीसी 443; विश्वनाथ अग्रवाल बनाम सरला विश्वनाथ अग्रवाल, 2012 (7) एससीआर 607: (2012) 7 एससीसी 288; शोभा सुरेश जुमानी बनाम अपीलीय न्यायाधिकरण, 2001 (3) एससीआर. 525: (2001) 5 एससीसी 755; निरंजन हेमचंद्र सशितल बनाम महाराष्ट्र राज्य, 2013 (4) एससीआर 767: (2013) 4 एससीसी 642 संदर्भित।

न्यायिक दृष्टान्त संदर्भित

| | | |
|---------------------|----------|----------------|
| 2010 (7) एससीआर 239 | संदर्भित | पैरा संख्या 9 |
| (1989) पूरक 131 का | संदर्भित | पैरा संख्या 10 |
| 2011 (2) एससीआर 147 | संदर्भित | पैरा संख्या 12 |
| 2012 (3) एससीआर 898 | संदर्भित | पैरा संख्या 12 |

| | | |
|---------------------|----------|----------------|
| 2012 (7) एससीआर 607 | संदर्भित | पैरा संख्या 12 |
| 2001 (3) एससीआर 525 | संदर्भित | पैरा संख्या 14 |
| 2013 (4) एससीआर 767 | संदर्भित | पैरा संख्या 15 |

सिविल अपीलीय क्षेत्राधिकार: सिविल अपील संख्या 2038/2012।

जो कि इलाहाबाद उच्च न्यायालय द्वारा सी.एम.डब्ल्यू.पी. संख्या 32298/1997 में पारित निर्णय दिनांक 29.08.2008 के विरुद्ध प्रस्तुत की गई।

अपीलार्थियों के लिए प्रदीप मिश्रा।

विभु तिवारी, रवि प्रकाश मेहरोत्रा, शिरीश कुमार मिश्रा, यशपाल ढींगरा प्रत्यर्थीगण के लिए।

न्यायालय का निर्णय न्यायाधिपति दीपक मिश्रा के द्वारा सुनाया गया।

दीपक मिश्रा, जे.

1. वर्तमान अपील हमें यह सोचने पर मजबूर करती है कि क्या एक कानूनी मंच को तथ्यों की कल्पना करने और विकृत स्थितियों की कल्पना करने की अनुमति देनी चाहिए ताकि रिकॉर्ड पर लाई गई सामग्री को किनारे कर दिया जाए और फिर काल्पनिक कारणों से इस निष्कर्ष पर पहुंचा जाए कि संभवतः कोई गबन या व्यक्तिगत लाभ नहीं हुआ था।

पहला प्रत्यर्थी, यू.पी. राज्य परिवहन निगम (संक्षेप में, “निगम”) की सेवा में एक कंडक्टर को बिना टिकट के 25 यात्रियों को ले जाने का तथ्य साबित होने के बावजूद, श्रम न्यायालय द्वारा सुधार के सिद्धांत और दया के सिद्धांत का आह्वान करते हुए औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (संक्षिप्तता के लिए, “अधिनियम”) की धारा 6 (2-ए) के अन्तर्गत सेवा से बर्खास्तगी की सजा के स्थान पर संचयी प्रभाव से दो वार्षिक वेतन वृद्धियां रोकने की सजा से दण्डित किया गया। उच्च न्यायालय ने अपने पर्यवेक्षी क्षेत्राधिकार का प्रयोग करते हुए अवार्ड पर मंजूरी की मुहर लगा दी है। इसे न्यायसंगत और बचाव योग्य मानकर मूल रूप से अपने निष्कर्ष को इस आधार पर रखा कि विवाद तथ्यात्मक स्कोर पर टिका है। तर्क, यदि हम खुद को कहने की अनुमति देते हैं, तो हमें यह सोचने के लिए बाध्य करता है कि क्या श्रम न्यायालय 'माफी हृदय की अर्थव्यवस्था है' (हन्ना मरी) की अवधारणा से प्रभावित हो गया है और इस अवधारणा से प्रमुख रूप से प्रभावित है कि 'गुणों के बीच दया चंद्रमा की तरह है' स्टार्स (एह चैपिन), इस मूल सिद्धांत से पूरी तरह से अनभिज्ञ रहता है कि जब काम करने वाला 'संस्थागत विश्वास' को तोड़ता है और उसके कार्य में नियोक्ता के विश्वास और विचार को कमजोर करने की क्षमता होती है, तो क्या वह किसी भी तरह की नरमी का हकदार है। यह स्वयं मात्रा नहीं है,

बल्कि कर्मचारी के कर्तव्य और दायित्व के संदर्भ में विश्वास का उल्लंघन है, जो सजा देने के लिए विचार का आधार होना चाहिए।

2. आवश्यक तथ्यात्मक चित्रण यह है कि पहला प्रत्यर्थी-अपीलकर्ता, निगम के तहत कंडक्टर के रूप में कार्यरत था। दिनांक 24.10.1992 को, जब वह बस संख्या यूएन 8711 का कंडक्टर था, उसने 25 यात्रियों को बिना टिकट बस में यात्रा करने की अनुमति दी। क्षेत्र के सहायक यातायात निरीक्षक से एक रिपोर्ट प्राप्त होने पर, उसके खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू की गई और उक्त कार्यवाही में, उसे दोषी पाया गया और तदनुसार बर्खास्तगी की सजा दी गई। औद्योगिक विवाद उठाए जाने पर, राज्य के सक्षम प्राधिकारी ने अधिनियम के प्रावधानों के तहत औद्योगिक विवाद को संबंधित श्रम न्यायालय में भेज दिया। संदर्भ इस प्रकार है:-

“क्या श्री गोपाल शुक्ला पुत्र स्वर्गीय श्री मथुरा प्रसाद शुक्ला, कंडक्टर, फतेहपुर डिपो की सेवाएं उनके नियोक्ता द्वारा दिनांक 03.12.1993 के आदेश के तहत समाप्त करना कानूनी और वैध है? यदि नहीं, तो संबंधित को क्या लाभ/मुआवजा (राहत) दिया जाना चाहिये, जो कि कर्मकार प्राप्त करने का हकदार है और किन शर्तों के अधीन..?”

3. श्रम न्यायालय ने रिकॉर्ड में लाई गई सामग्री के आधार पर सहायक यातायात निरीक्षक की रिपोर्ट पर ध्यान दिया, जिसने बताया था

कि बस में 25 यात्री बिना टिकट पाए गए थे और कंडक्टर ने उनसे किराया तो वसूल लिया था, लेकिन टिकट जारी नहीं किया था। घरेलू जांच के निष्कर्षों का अध्ययन किया गया और यह निष्कर्ष निकला कि व्यक्तिगत लाभ और भ्रष्टाचार के आरोप वास्तव में स्थापित नहीं हुए थे। ऐसा मानने के बाद, श्रम न्यायालय ने पाया कि भविष्य में सुधार के लिए श्रमिक को एक मौका देना उचित होगा और उसके बाद निष्कर्ष इस प्रकार दर्ज किया गया:-

“रिकॉर्ड पर उपलब्ध साक्ष्यों से यह साबित होता है कि याचिकाकर्ता कामगार ने गैरकानूनी काम किया है, लेकिन भ्रष्टाचार का तथ्य साबित नहीं हुआ है। उपरोक्त आधार पर नियोक्ताओं द्वारा कामगार के खिलाफ दी गई बर्खास्तगी की सजा को रद्द करते हुए, यह निर्देशित किया जाता है कि आज से याचिकाकर्ता कर्मकार की सेवा समाप्ति पर उसके बहाल होने तक केवल आधा वेतन ही देय होगा तथा पुनः बहाल होने पर उसकी दो वार्षिक वेतन वृद्धियाँ बिना किसी संचयी प्रभाव के रोक दी जायेंगी। उपरोक्त शर्तों के अनुसार, याचिकाकर्ता कर्मकार को सेवा की निरंतरता के साथ बहाल किया जाता है और अन्य स्वीकार्य लाभ भी उसे

देय होंगे। नियोक्ताओं को अवार्ड के तुरंत बाद कामगार को बहाल करने का निर्देश दिया जाता है।“

4. निगम ने रिट पीटिशन 32298/1997 में उक्त अवार्ड को चुनौती दी। उच्च न्यायालय ने श्रम न्यायालय द्वारा पारित फैसले में बताए गए कारणों का मूल्यांकन करते हुए यह माना कि यह साबित नहीं हुआ है कि संबंधित कर्मचारी ने 25 यात्रियों से किराया लिया था और उन्हें टिकट जारी नहीं किए थे, इसलिए कोई गबन नहीं हुआ। इस दृष्टिकोण से उच्च न्यायालय ने बहाली से संबंधित फैसले से सहमति जताई, लेकिन जहां तक बकाया वेतन देने का सवाल है, उसने इसे घटाकर 25 प्रतिशत कर दिया।

5. हमने अपीलकर्ता के विद्वान वकील श्री प्रदीप मिश्रा और राज्य के विद्वान वकील श्री विभु तिवारी को सुना है। प्रत्यर्थी क्रमांक 1 की ओर से कोई भी उपस्थित नहीं हुआ।

6. श्रम न्यायालय द्वारा पारित अवार्ड के साथ-साथ उच्च न्यायालय द्वारा पारित आदेश के अवलोकन पर, हम पाते हैं कि रिकॉर्ड पर साक्ष्य के आधार पर एक स्पष्ट निष्कर्ष पर पहुंचा गया है कि प्रत्यर्थी जो कि एक कंडक्टर के रूप में नियुक्त था, उसने 25 यात्रियों को बिना टिकट बस में सफर करने की इजाजत दे दी थी। यह स्पष्ट है कि एक कंडक्टर का प्राथमिक और मुख्य कर्तव्य किराया एकत्र करना और उसका सत्य व सही हिसाब देना है, यह उनके काम का मुख्य आधार और केंद्र बिंदु है और

नियोक्ता द्वारा उस पर जताया गया विश्वास है। श्रम न्यायालय के साथ-साथ उच्च न्यायालय ने भी यह अभिनिर्धारित किया कि उससे पैसे की कोई वसूली नहीं हुई थी, इसलिए कोई भ्रष्टाचार या गबन नहीं हुआ था, लेकिन वे एक कंडक्टर के कर्तव्यों और दायित्व की प्रकृति पर ध्यान देने में असफल रहे हैं। यहां तक कि भ्रष्टाचार या गबन न होने का निष्कर्ष भी अस्पष्ट और विरोधाभासी है।

7. शुरुआत में, हम पहले प्रत्यर्थी के खिलाफ लगाए गए आरोपों को दुबारा पेश करते हैं। वे इस प्रकार हैं:-

"(1) दिनांक 24.10.1992 को निजी लाभ के लिए बस संख्या यूएन8711 में बिना टिकट 25 यात्रियों को ले जाना।

(2) योजनाबद्ध भ्रष्टाचार में शामिल होकर विभाग को वित्तीय हानि पहुंचाना, निरीक्षण के समय निरीक्षकों के हाथों से वे-बिल लेने के बाद वापस न करना तथा व्यक्तिगत लाभ के लिए यात्रियों को उनके खिलाफ भड़काकर निरीक्षण में बाधा उत्पन्न करना।

(3) विभागीय सेवा विनियमन के नियम 62 के अनुसार कदाचार क्रमांक 1, 3, 5, 10, 16, 21 और 22 के रूप में दुरुव्यवहार करना।

(4) निरीक्षण के समय व्यक्तिगत लाभ हेतु गंभीर भ्रष्टाचार को छुपाने हेतु आपके द्वारा उपयोग किये गये वे-बिल के गुम हो जाने की झूठी रिपोर्ट पुलिस में दर्ज करा दी।”

8. लेबर कोर्ट और हाई कोर्ट ने पाया कि 25 लोगों को बिना टिकट ले जाया गया। हालाँकि यह राय व्यक्त की गई है कि इससे कोई व्यक्तिगत लाभ नहीं हुआ। उच्च न्यायालय द्वारा पारित निर्णय और आदेश की जांच करने पर, यह निश्चित रूप से कहा जा सकता है कि श्रम न्यायालय के साथ-साथ उच्च न्यायालय ने भी स्वीकार कर लिया है कि पहले तीन आरोप साबित हो चुके हैं। हम बाद के चरण में चौथे आरोप और श्रम न्यायालय द्वारा बताए गए कारणों की सुदृढ़ता पर चर्चा करेंगे। हालाँकि, यह समझने के लिए सोलोमन की बुद्धि की आवश्यकता नहीं है कि 25 यात्रियों को बिना टिकट ले जाने के कारण निगम को निश्चित रूप से नुकसान हुआ है। जैसा कि स्पष्ट है, श्रम न्यायालय ने अधिनियम की धारा 6 (2-ए) के तहत अपनी शक्ति का प्रयोग किया है। धारा 6(2-ए) इस प्रकार है:-

“(2-ए) किसी श्रमिक की सेवामुक्ति या बर्खास्तगी से संबंधित औद्योगिक विवाद में एक अवार्ड, प्राधिकारी के रूप में ऐसे नियमों और शर्तों, यदि कोई हो, पर श्रमिक की सेवामुक्ति या बर्खास्तगी को रद्द करने और उसे फिर से

बहाल करने का निर्देश दे सकता है, या अन्य अवार्ड देना उचित समझा जा सकता है, या कर्मकार को ऐसी अन्य राहत प्रदान की जा सकती है, जिसमें मामले की परिस्थितियों के अनुसार मुक्ति या बर्खास्तगी के लिए किसी भी कम सजा का प्रतिस्थापन शामिल है।“

9. जब श्रम न्यायालय को ऐसी शक्ति प्रदान की जाती है, तो यह संतुष्टि दर्ज करना उसके लिए अनिवार्य है कि बर्खास्तगी का आदेश उचित नहीं था और उसके बाद बर्खास्तगी या बर्खास्तगी के बदले में कम सजा देने के लिए आगे बढ़ें। मामले का जोर इस बात पर है कि क्या वर्तमान मामला ऐसा था जहां श्रम न्यायालय और उच्च न्यायालय द्वारा उदार रवैया दिखाने की आवश्यकता थी। इस संदर्भ में श्री मिश्रा ने दो जजों की बेंच के फैसले को न्यायालय के समक्ष प्रस्तुत किया है। **राज्य सड़क परिवहन निगम बनाम सुरेश चंद शर्मा**, (2010) 6 एससीसी 555) उक्त मामले में, एक विवाद उठाया गया था कि छोटी राशि के गबन के लिए बर्खास्तगी की सजा उचित नहीं है। उक्त दलील को नकारते हुए न्यायालय ने कहा कि:-

“21. हमें कर्मचारी के विद्वान वरिष्ठ वकील डॉ. जे.एन. दुबे की दलीलों में कोई बल नहीं मिला कि इतनी छोटी राशि के गबन के लिए, बर्खास्तगी की सजा को उचित नहीं ठहराया

जा सकता है। यह एक अपराधी कर्मचारी द्वारा गबन की गई राशि नहीं है, बल्कि सार्वजनिक धन के दुरुपयोग का दुराशय है, जिसके कारण दोषी कर्मचारी को दण्डित किया जाना चाहिये।

22. नगर पालिका, बहादुरगढ़ बनाम कृष्णन बिहारी एवं अन्य (एआईआर 1996 एससी 1249) में इस न्यायालय ने निम्नानुसार कहा:-

“ऐसी प्रकृति के मामले में - वास्तव में, भ्रष्टाचार से जुड़े मामलों में - बर्खास्तगी के अलावा कोई अन्य सजा नहीं हो सकती है। ऐसे मामलों में दिखाई गई कोई भी सहानुभूति पूरी तरह से अनावश्यक है और सार्वजनिक हित के विपरीत है। दुरुपयोग की गई राशि छोटी या बड़ी हो सकती है; दुरुपयोग का कार्य इन प्रकरणों में सुसंगत होता है।“

रुस्टन और हॉर्स्बी (आई) लिमिटेड बनाम टी.बी. कदम (एआईआर 1975 एससी 2025), उ.प्र. राज्य मार्ग परिवहन निगम बनाम बासुदेव चौधरी एवं अन्य (1997) 11 एससीसी 370), जनता बाजार (साउथ केनारा सेंट्रल कोऑपरेटिव) होलसेल स्टोर्स लिमिटेड एवं अन्य बनाम सचिव, सहकारी नौकरारा संघ और अन्य (2000) 7

एससीसी 517), कर्नाटका स्टेट रोड परिवहन निगम बनाम बी.एस. हुलीकटी एआईआर 2001 एससी 930, और क्षेत्रीय प्रबंधक, आर.एस.आर.टी.सी. बनाम घनश्याम शर्मा (2002) 10 एससीसी 330, में भी इस न्यायालय द्वारा भी इसी तरह का दृष्टिकोण दोहराया गया है।

23. एनईकेआरटीसी बनाम एच. अमरेश (एआईआर 2006 एससी 2730), और यूपीएसआरटीसी बनाम विनोद कुमार (2008) 1 एससीसी 115) में इस न्यायालय द्वारा यह अभिनिर्धारित किया गया कि दुर्व्यवहार की गम्भीरता के अनुपातिक अनुरूप ही सजा आरोपित की जानी चाहिये, परन्तु भ्रष्टाचार/दुर्विनियोग के एक मामले में बर्खास्तगी ही एक मात्र सजा होनी चाहिये।“

10. मौजूदा मामले में, जैसा कि श्रम न्यायालय ने स्वीकार किया, पहला प्रत्यर्थी 25 यात्रियों को बिना टिकट के ले जा रहा था, जिससे निगम को वित्तीय नुकसान हुआ। इसके अलावा, कर्मचारी ने नियम के तहत प्रावधानों का उल्लंघन किया और कदाचार किया है। दो पहलू बिल्कुल स्पष्ट हैं। यह स्थापित किया गया है कि 25 यात्रियों को बस में प्रवेश करने की अनुमति दी गई थी। रिकॉर्ड में ऐसी कोई सामग्री नहीं है कि वे किसी भी प्रकार का बल प्रयोग करके बस के अंदर दाखिल हुए थे। इसके

विपरीत, जो निष्कर्ष दर्ज किया गया है वह स्पष्ट रूप से स्थापित करता है कि वे बिना टिकट के बस में यात्रा कर रहे थे। श्रम न्यायालय, इस तरह के निष्कर्ष को दर्ज करते समय, इस न्यायालय की टिप्पणियों द्वारा निर्देशित हुआ है कि न्याय में दया होनी चाहिये और दोषी काम करने वाले को खुद को सुधारने और एक वफादार व अनुशासित कर्मचारी साबित करने का अवसर दिया जाना चाहिए। उक्त टिप्पणियों को **स्कूटर इंडिया लिमिटेड लखनऊ बनाम लेबर कोर्ट, लखनऊ और अन्य (एफएलआर 1968 (57) = (1989) पूरक 1.31** से उद्धृत किया गया है। उक्त निर्णय एक श्रमिक के विचारधारा रखने और अलग तरीके से व्यवहार करने के संदर्भ में दिया गया था जो प्रबंधन के साथ अशिष्टता पर आधारित था। वर्तमान प्रकृति का कोई आरोप नहीं था और इसलिए, हम वास्तव में यह समझने में विफल रहे कि उक्त टिप्पणियों को इतने बड़े मामले में कैसे लागू किया जा सकता था, जब लगभग आधे यात्री बिना टिकट के यात्रा कर रहे थे और पहला प्रत्यर्थी एक कंडक्टर के कर्तव्यों का पालन कर रहा था। निगम को हुए नुकसान को हाशिए पर नहीं डाला जा सकता। ऐसी स्थिति में हमारी सुविचारित राय में सुधार करने और उसे अनुशासित बनाने या उसे एक और मौका देने का सवाल ही नहीं उठता। कंडक्टर निगम के अधीन ट्रस्ट का पद रखता है। जाँच प्राधिकारियों के लिए निरंतर तरीके से जाँच करना अत्यंत कठिन है। जिस पद पर विश्वास और आत्मविश्वास की

आवश्यकता होती है, उस पद पर रहने वाले कर्मचारी से अनुशासन, वफादारी के साथ व्यवहार करने और वित्तीय पवित्रता बनाए रखने की अपेक्षा की जाती है। उसे ऐसी किसी भी बात को सामने नहीं आने देना चाहिए, जो उसे संदिग्ध निष्ठा वाला व्यक्ति बना दे। जब पहले तीन आरोपों को ठोस साक्ष्य जोड़कर स्थापित माना गया था, तो न तो श्रम न्यायालय और न ही उच्च न्यायालय को दया से प्रेरित होकर बहाली के निर्देश देने चाहिये थे। कृत्य से प्रत्यर्थी का उद्देश्य अंतर्निहित है। जब इस प्रकार की अनुशासनहीनता से निगम को वित्तीय हानि होती है, तो पर्याप्त दंड लगाया जाना चाहिए और हमारे विचार में ऐसा कदाचार गबन या भ्रष्टाचार से कम नहीं है और इससे भी महत्वपूर्ण बात यह है कि इसके परिणामस्वरूप विश्वास की हानि होती है और विश्वास का उल्लंघन होता है। हमें मूल कर्तव्य एवं कर्म को नहीं भूलना चाहिए। कई लोगों को बिना किराया चुकाए बस में यात्रा करने की अनुमति दी गई थी, क्योंकि अगर किराया दिया गया था, तो उसे जेब में डाल लिया गया था। इसके अलावा, नियमों के उल्लंघन और जिस तरीके से उन्होंने सहायक यातायात निरीक्षक के साथ व्यवहार किया, उसे गंभीरता से लिया जाना चाहिए था।

11. अब, हम इस मुद्दे पर विचार करेंगे कि क्या श्रम न्यायालय का यह तर्क उचित है कि व्यक्तिगत लाभ का आरोप साबित नहीं हुआ है।

हमें कहना होगा कि श्रम न्यायालय द्वारा दिया गया तर्क बिल्कुल विकृत है। यह इस प्रकार है:-

“चार्जशीट प्रदर्श डब्ल्यू.1 में यह कहा गया है कि याचिकाकर्ता अपने व्यक्तिगत लाभ के लिए 25 यात्रियों को ले जा रहा था और योजनाबद्ध भ्रष्टाचार में शामिल होने के कारण उसने निगम को वित्तीय नुकसान पहुंचाया है। नियोक्ता की ओर से ऐसा कोई विश्वसनीय सबूत नहीं दिया गया है जिससे यह साबित हो सके कि याचिकाकर्ता ने कथित तौर पर बिना टिकट यात्रियों से पैसे वसूले थे। इंस्पेक्टर का यह तर्क नहीं है कि उन्होंने कर्मचारी के पास उपलब्ध बैग की जांच की थी और जितनी नकदी के लिए टिकट जारी किया गया था, उससे अधिक नकदी उपलब्ध थी। इंस्पेक्टर मोहम्मद खलील खान ने अपने बयान में कहा है कि “वे-बिल पर टिप्पणियाँ दर्ज करने के बाद, इसे घटना के सबूत के रूप में कंडक्टर को उनके हस्ताक्षर के लिए दिया गया था, लेकिन कंडक्टर ने इसे मोड़कर अपने पास रख लिया है और मुझे नहीं लौटाया, इसके अलावा उसने यात्रियों को कंडक्टर के खिलाफ भड़काया, तो वे मेरे लिए इस क्षेत्र में रहना दुश्वार कर देंगे।” सामान्य तौर पर,

यदि याचिकाकर्ता कर्मचारी यात्रियों से टिकट का किराया लेता और उन्हें टिकट जारी नहीं करता, तो यात्रियों ने निरीक्षकों से शिकायत की होगी कि याचिकाकर्ता कर्मचारी ने पैसे लेने के बावजूद उन्हें टिकट नहीं दिया है। यह विश्वसनीय नहीं लगता है कि बिना टिकट यात्रियों ने कंडक्टर का पक्ष लिया और निरीक्षक को धमकी दी कि यदि वे कोई टिकट देंगे तो कंडक्टर के विरुद्ध शिकायत करने पर उनका इस क्षेत्र में रहना दूभर हो जाएगा। साक्ष्य में यह बात सामने आई है कि निरीक्षकों ने बिना टिकट यात्रियों से किराया का 10 गुना या 500/- रुपये शमन शुल्क नहीं वसूला है। मैं समझता हूँ कि “बिना टिकट यात्रियों से कंपाउंडिंग शुल्क न वसूलने से यह यात्रियों को बिना टिकट यात्रा करने के लिए प्रेरित करेगा। यदि यात्रियों को यह आशंका होगी कि उनकी चेकिंग की जा सकती है और उनसे 10 गुना किराया वसूला जा सकता है, तो निश्चित रूप से वे टिकट लेंगे और यदि किराया वसूलने के बावजूद कंडक्टर टिकट नहीं देता है, तो वे कंडक्टर को टिकट जारी करने के लिए मजबूर करेंगे, अन्यथा चेकिंग के मामले में उन्हें बहुत बड़ी राशि का भुगतान करना होगा। इस प्रकार बिना टिकट

यात्रियों को ले जाने की अनियमितता के लिए निरीक्षक भी कम दोषी नहीं हैं।“ यदि निरीक्षकों का यह तथ्य सही है कि याचिकाकर्ता की बस में 25 यात्री बिना टिकट मिले हैं तो भी इस बात का कोई प्रमाण नहीं है कि याचिकाकर्ता कर्मचारी ने उनसे किराया वसूला था और उसका दुरुपयोग करना चाहता था। मामले की परिस्थितियों में, मैं समझता हूँ कि याचिकाकर्ता को दी गई बर्खास्तगी की सजा कुछ हद तक गंभीर है।“

12. उक्त कारणों पर एक नजर डालने पर, यह काफी स्पष्ट है कि कारण वास्तव में काल्पनिक हैं और श्रम न्यायालय द्वारा कुछ प्रकार की अस्वीकार्य सैद्धांतिक धारणाओं को प्रकट करते हैं। कंडक्टर के आचरण से स्पष्ट रूप से पता चलता है कि व्यक्तिगत लाभ का तथ्य स्थापित किया गया था। जो कारण बताए गए हैं कि यात्रियों ने शिकायत की होगी और उन्होंने कंडक्टर का पक्ष नहीं लिया होगा और कंडक्टर के खिलाफ शिकायत की होगी, वे किसी सबूत पर आधारित नहीं हैं, बल्कि श्रम न्यायालय की सहज रचनात्मकता द्वारा स्पष्ट रूप से व्यक्त किए गए हैं। जैसा कि तथ्यात्मक मैट्रिक्स से पता चलता है, कोई पुनर्प्राप्ति नहीं हो सकती थी। राशि की वसूली न होने का मतलब यह नहीं है कि कंडक्टर को कोई व्यक्तिगत लाभ नहीं हुआ या कर्मचारी द्वारा वे-बिल गलत रखने के

संबंध में पुलिस में रिपोर्ट दर्ज कराकर व्यक्तिगत लाभ के लिए भ्रष्टाचार को छुपाया गया। इस बात पर जोर देने की जरूरत नहीं है कि घरेलू जांच में उक्त आरोप साबित हो चुका है। श्रम न्यायालय ने वास्तव में उस निष्कर्ष को खारिज नहीं किया है। यह वास्तव में अडियल तरीके से आगे बढ़ा है और हेराफेरी के मुद्दे पर पहुंच गया है। श्रम न्यायालय इस तथ्य से पूरी तरह अनभिज्ञ रहा कि कंडक्टर ने 25 यात्रियों को बिना टिकट यात्रा करने की अनुमति दी थी, यह कि उक्त कृत्य के कारण निगम को हानि हुई है, यह कि उसने शरारतवश वे-बिल गुम हो जाने के संबंध में थाने में एफआईआर दर्ज करा दी थी, उसका आचरण स्पष्ट रूप से व्यक्तिगत लाभ के लिए उसकी संलिप्तता को दर्शाता है, और अंतिम कृत्य उस भ्रष्टाचार को छिपाने के लिए था जो उसके व्यक्तिगत लाभ में निहित था। इस संबंध में श्रम न्यायालय द्वारा दर्ज किया गया निष्कर्ष बिल्कुल विकृत है और उच्च न्यायालय ने कारणों को दोहराया है और निष्कर्ष से सहमति व्यक्त की है। इस प्रकार, अखण्डनीय निष्कर्ष यह है कि व्यक्तिगत लाभ से संबंधित आरोप साबित हो गया है। हम स्पष्ट रूप से कह सकते हैं कि विपरीत निष्कर्ष को स्वीकार करना, स्पष्ट निष्कर्ष को नजरअंदाज करने जैसा है और एक तरह से पिंचबेक को वास्तविक मानने के समान होगा। यद्यपि तथ्य का समवर्ती निष्कर्ष है, लेकिन दृष्टिकोण स्पष्ट रूप से विकृत होने के कारण, संविधान के अनुच्छेद 136 के तहत

शक्ति के प्रयोग में हस्तक्षेप किया जा सकता है। ऐसा **अलामेलु बनाम राज्य (2011) 2 एससीसी एससीसी, 443** हेंज इंडिया (पी) लिमिटेड बनाम यूपी राज्य (2012) 5 और विश्वनाथ अग्रवाल बनाम सरला विश्वनाथ अग्रवाल (2012) 7 एससीसी 288 में अभिनिर्धारित किया गया है।

13. उपरोक्त विश्लेषण के मद्देनजर, अकाट्य निष्कर्ष यह है कि श्रम न्यायालय और उच्च न्यायालय, दोनों ने प्रत्यर्थी-कर्मचारी पर कम सजा आरोपित कर गलती की है, जबकि उक्त आरोपों के साबित होने पर एकमात्र सजा बर्खास्तगी की ही होनी चाहिये थी, उससे कम सजा आरोपित नहीं की जानी चाहिये थी।

14. मामले के तथ्यों और परिस्थितियों में, हम यह कहने के लिए बाध्य हैं कि श्रम न्यायालय द्वारा अधिनियम की धारा 6(2-ए) के तहत शक्ति का प्रयोग बिल्कुल मनमाने ढंग से किया गया है और बिना किसी संदेह के यह कहा जा सकता है कि इसका प्रयोग न्यायिक तरीके से नहीं किया गया है। इसके अतिरिक्त, जब हमने आगे यह मान लिया है कि व्यक्तिगत लाभ से संबंधित आरोप साबित हो गया है, तो उक्त दृष्टिकोण को अधिक समर्थन मिलता है। ऐसा है, जैसा कि **शोभा सुरेश जुमानी बनाम अपीलीय न्यायाधिकरण (2001) 5 एससीसी 755** में देखा गया है कि भ्रष्टाचार में कैंसर की तरह वृद्धि हुई है, जिसने लोगों के नैतिक मानकों और सभी प्रकार के सरकारी प्रशासन को प्रभावित किया है।

15. निरंजन हेमचंद्र सशितल बनाम महाराष्ट्र राज्य (2013) 4

एससीसी 642) में, यह अभिनिर्धारित किया गया कि:-

“...भ्रष्टाचार अव्यवस्था को जन्म देता है, सामाजिक प्रगति की इच्छा को नष्ट करता है, अवांछित महत्वाकांक्षाओं को तेज करता है, विवेक को मारता है, संस्थानों की महिमा को खत्म करता है, देश के आर्थिक स्वास्थ्य को पंगु बना देता है, सभ्यता की भावना को नष्ट कर देता है और शासन की जड़ों को नष्ट कर देता है। यह ध्यान देने योग्य है कि धन का अनैतिक अधिग्रहण ईमानदारी में विश्वास करने वाले लोगों की ऊर्जा को नष्ट कर देता है, और इतिहास पीड़ा के साथ दर्ज करता है कि उन्होंने कैसे कष्ट झोले हैं। एकमात्र राहत देने वाला तथ्य यह है कि सामूहिक संवेदनशीलता ऐसे कष्टों का सम्मान करती है, क्योंकि यह संवैधानिक नैतिकता के अनुरूप है।”

उक्त मामले में, यह भी अभिनिर्धारित किया गया है कि भ्रष्टाचार की डिग्री महत्वहीन है। मौजूदा मामले में, जैसा कि हम समझ रहे हैं, अपराधी कर्मचारी ने यह धारणा पाल रखी है कि जब भ्रष्टाचाररूपी कैंसर की वृद्धि ने सिस्टम को प्रभावित किया है, तो वह इसे ऑक्टोपस की तरह कवर करके इसे और बढ़ने दे सकता है और किसी भी प्रकार के सर्जिकल

ऑपरेशन या उपचार की अनुमति नहीं देता है, ताकि घाव जारी रहे। पूरा कृत्य निंदनीय है और ऐसी स्थिति में दूर-दूर तक कोई नरमी नहीं बरती जा सकती।

16. नतीजतन, अपील स्वीकार की जाती है और श्रम न्यायालय द्वारा पारित अवार्ड के साथ-साथ उच्च न्यायालय द्वारा पारित आदेश को रद्द किया जाता है और निगम द्वारा आरोपित किया गया बर्खास्तगी का आदेश बहाल किया जाता है। वाद व्यय के संबंध में कोई आदेश नहीं दिया जा रहा है।

अपील स्वीकार की गई।

1. हन्ना मोरे
2. ई.एच. चैपिन
3. (2010) 6 एससीसी 555
4. एआईआर 1996 एससी 1249
5. एआईआर 1975 एससी 2025
6. (1997) 11 एससीसी 370
7. (2000) 7 एससीसी 517
8. एआईआर 2001 एससी 930
9. (2002) 10 एससीसी 330
10. एआईआर 2006 एससी 2730

11. (2008) 1 एससीसी 115
12. एफएलआर 1988 (57) = (1989) सप्लिमेंटरी 131
13. (2011) 2 एससीसी 385
14. (2012) 5 एससीसी 443
15. (2012) 7 एससीसी 288
16. (2001) 5 एससीसी 755
17. (2013) 4 एससीसी 642

यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल 'सुवास' की सहायता से न्यायिक अधिकारी श्री निहाल चन्द, 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 मान्य होगा। nihal chand (R.J.S.)