

[प्रतिवेद्य]

[2021] 6 एस.सी.आर. 77

मेसर्स भारत कोकिंग कोल लिमिटेड के भालगोरा क्षेत्र (अब कुस्तोर क्षेत्र) के प्रबंधन
के संबंध में नियोक्ता

बनाम

कामगार द्वारा प्रतिनिधित्व जनता मजदूर संघ
(सिविल अपील संख्या 4901/2021)

07 सितंबर, 2021

[संजय किशन कौल और ऋषिकेश राॅय, जेजे]

श्रम कानून-नियुक्ति-अवैध पद्धति - एक सरकारी उपक्रम के प्रबंधन ने 38 कामगारों को इस आधार पर बर्खास्त कर दिया कि उन्होंने कार्मिक प्रबंधक और डीलिंग सहायक के साथ मिलीभगत करके बेईमानी से नियुक्तियाँ हासिल कीं - औद्योगिक न्यायाधिकरण ने निष्कर्ष निकाला कि प्रबंधन हेरफेर की गई नियुक्ति के आरोप को साबित करने में विफल रहा - संबंधित कामगारों को 50% पिछले वेतन के साथ बहाल करने का निर्देश दिया गया - उच्च न्यायालय की एकल पीठ ने प्रबंधन के पक्ष में रिट याचिका स्वीकार की - एलपीए - हालांकि खंडपीठ ने कामगारों के पक्ष में निर्णीत की गयी - अपील पर, अभिनिर्धारित किया गया: नियुक्त व्यक्ति क्षेत्राधिकार वाले रोजगार कार्यालय द्वारा प्रायोजित किसी भी सूची में शामिल नहीं थे और एक धोखाधड़ी प्रक्रिया के लाभार्थी थे- इसके अलावा, विभिन्न चरणों में कामगारों के विरोधाभासी रुख से ज्ञात होता है कि वे एक गैर-सद्भाविक प्रक्रिया के माध्यम से नियुक्त किए जाने के प्रति सचेत और जागरूक थे - किसी भी मामले में, नियुक्तियाँ 1959 अधिनियम की आवश्यकताओं के विपरीत थीं - धोखाधड़ी की पद्धति सार्वजनिक रोजगार प्राप्त करने की अनुमति न्यायालय के विधि द्वारा नहीं दी जा सकती - सामाजिक कल्याण के उपाय और सामाजिक गतिशीलता के एक महत्वपूर्ण स्रोत के रूप में सार्वजनिक रोजगार की पवित्रता को ऐसी धोखाधड़ी प्रक्रिया से बचाया जाना चाहिए जो चयन प्रक्रिया में हेरफेर करती है और उसे कपटपूर्ण बनाती है - न्याय के प्रहरी के रूप में न्यायालयों को यह सुनिश्चित करने का प्रयास करना चाहिए कि रोजगार कार्यक्रमों में कपटपूर्ण बिचौलियों द्वारा हेराफेरी न की जाए, जिससे फॉस्टियन बार्गेन का समानांतर तंत्र स्थापित हो सके - नियुक्तियों के लिए वैधानिक रूप से निर्धारित प्रक्रिया को दरकिनार करने के लिए

झूठे अनुमानों को क्षमा नहीं किया जा सकता है - ऐसी अवैध पद्धतियों को न्यायालयों द्वारा प्रतिबंधित किया जाना चाहिए - रोजगार विनियम (रिक्तियों की अनिवार्य अधिसूचना) अधिनियम, 1959।

अपील को स्वीकार करते हुए, न्यायालय द्वारा

अभिनिर्धारित: 1. उच्च न्यायालय की एकल पीठ को इस महत्वपूर्ण तथ्य की अनदेखी करके आपेक्षित निर्णय को खारिज नहीं करना चाहिए था कि नियुक्त व्यक्ति क्षेत्राधिकार वाले रोजगार कार्यालय द्वारा प्रायोजित किसी भी सूची में शामिल नहीं थे और वे एक धोखाधड़ी प्रक्रिया के लाभार्थी थे। अवैध रूप से नियुक्त कामगारों के विरुद्ध कार्रवाई को उचित ठहराने के लिए न्यायाधिकरण के समक्ष पर्याप्त सामग्री प्रस्तुत की गई थी, और इस तरह अपीलकर्ताओं को उनके दो दोषी कर्मचारियों के कदाचार के परिणाम भुगतने के लिए मजबूर नहीं किया जा सकता है, जिनके विरुद्ध प्रबंधन द्वारा अनुशासनात्मक कार्रवाई की गई थी। इसके अलावा, विभिन्न चरणों में कामगारों के विरोधाभासी रुख से ज्ञात होता है कि वे एक गैर-सद्भावनापूर्ण प्रक्रिया के माध्यम से नियुक्त किए जाने के प्रति सचेत और जागरूक थे। किसी भी मामले में, नियुक्तियाँ रोजगार कार्यालय (रिक्तियों की अनिवार्य अधिसूचना) अधिनियम, 1959 की आवश्यकताओं के विपरीत थीं। [पैरा 14][83-एच; 84-ए-बी]

2. सार्वजनिक रोजगार प्राप्त करने के लिए धोखाधड़ीपूर्ण व्यवहार को न्यायालय द्वारा अनुमति नहीं दी जा सकती। यहां कामगारों को, जिन्होंने धोखाधड़ीपूर्ण तरीके से सरकारी उपक्रम को धोखा दिया है, उनके द्वारा अर्जित लाभ का लाभ उठाने से रोका जाना चाहिए। सामाजिक कल्याण के उपाय और सामाजिक गतिशीलता के एक महत्वपूर्ण स्रोत के रूप में सार्वजनिक रोजगार की पवित्रता को ऐसी धोखाधड़ी प्रक्रिया से बचाया जाना चाहिए जो चयन प्रक्रिया में हेरफेर करती है और उसे कपटपूर्ण बनाती है। लक्षित समूहों के लिए राज्य द्वारा शुरू की गई रोजगार योजनाएं सीमित संख्या में कामगारों को शामिल कर सकती हैं। अतः वैध प्रक्रिया का दुरुपयोग करने का मतलब है सही लाभार्थियों को रोजगार लाभों से वंचित करना है। न्याय के प्रहरी के रूप में न्यायालयों को यह सुनिश्चित करने का प्रयास करना चाहिए कि ऐसे रोजगार कार्यक्रमों को कपटपूर्ण बिचौलियों द्वारा हेरफेर न किया जाए, जिससे फॉस्टियन बार्गेन का एक समानांतर तंत्र स्थापित हो। अक्सर, हताश नौकरी के इच्छुक उम्मीदवार सीमित रिक्तियों के लिए प्रतिस्पर्धा

करने के लिए ऐसे उपायों का सहारा लेते हैं, लेकिन यह न्यायालय नियुक्तियों के लिए वैधानिक रूप से निर्धारित प्रक्रिया को दरकिनार करने के लिए झूठे अनुमानों को क्षमा नहीं कर सकता है। ऐसी अवैध *पद्धतियों* पर न्यायालयों द्वारा प्रतिबंधित करनी चाहिए। [पैरा 17][85-ई-एच; 86-ए]

3. एकल न्यायाधीश के सुविचारित आदेश को पलटना अनुचित पाया गया है। एलपीए निर्णय को अपास्त किया जाता है और एकल न्यायाधीश के निर्णय को बहाल किया जाता है। [पैरा 18][86-बी]

यूनियन ऑफ इंडिया बनाम एम.भास्करन, (1995) पूरक 4 एस.सी.सी. 100: [1995] 4 पूरक एस.सी.आर. 526 तथा अध्यक्ष एवं प्रबंध निदेशक, फूड कारपोरेशन ऑफ इंडिया एवं अन्य बनाम जगदीश बलराम बहिरा एवं अन्य, (2017) 8 एस.सी.सी. 670: [2017] 11 एस.सी.आर. 271- पर विश्वास किया गया।

संदर्भित निर्णयज विधि

[1995] 4 पूरक एससीआर 526 पर विश्वास किया गया पैरा 15

[2017] 11 एससीआर 271 पर विश्वास किया गया पैरा 16

सिविल अपीलीय क्षेत्राधिकार: सिविल अपील संख्या 4901/2021

लेटर पेटेंट अपील बीइंग एलपीए संख्या 334/2008 में झारखंड उच्च न्यायालय, रांची के दिनांक 11.02.2016 के निर्णय एवं आदेश से।

अनुपम लाल दास, वरिष्ठ अधिवक्ता, अमित शर्मा, सुश्री पल्लवी बरुआ, सुश्री अनीशा उपाध्याय, निशांत कुमार, अधिवक्ता वास्ते उपस्थित पक्षकार ।

न्यायालय का निर्णय निम्नलिखित द्वारा सुनाया गया:

हृषिकेश रॉय, जे.

न्यायमूर्ति ऋषिकेश रॉय.

1. अनुमति प्रदत्त की गई। यह अपील प्रबंधन द्वारा एलपीए संख्या 334/2008 में दिनांक 11.02.2016 के निर्णय के विरुद्ध प्रस्तुत की गई है, जिसके तहत माननीय उच्च न्यायालय झारखंड खंडपीठ ने विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा पारित आदेश को अपास्त कर दिया था और केंद्रीय सरकार औद्योगिक अधिकरण संख्या 1 धनबाद द्वारा पारित दिनांक 28.09.2005 के पंचाट को बहाल कर दिया था, जिसके तहत प्रतिवादी श्रमिकों को 50% बकाया वेतन के साथ बहाल करने का निर्देश दिया गया था।
- 2 हमने प्रबंधन की ओर से उपस्थित विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता श्री अनुपम लाल दास को सुना है। प्रतिवादी-संघ, जो बर्खास्त किए गए श्रमिकों के हितों का समर्थन कर रहा था, का प्रतिनिधित्व विद्वान अधिवक्ता सुश्री अनीशा उपाध्याय कर रही हैं।
3. अपीलकर्ता मेसर्स भारत कोकिंग कोल लिमिटेड (जिसे संक्षेप में 'बीसीसीएल' के रूप में सन्दर्भित किया जायेगा) के भालगोरा क्षेत्र के प्रबंधन हैं, जो कंपनी अधिनियम, 1956 की धारा 617 के तहत एक केंद्रीय सरकारी उपक्रम है। अपनी स्थिति के आधार पर, बीसीसीएल को रोजगार कार्यालय (रिक्तियों की अनिवार्य अधिसूचना) अधिनियम, 1959 (जिसे संक्षेप में, '1959 अधिनियम' के रूप में संदर्भित किया जायेगा) के प्रावधानों के तहत रिक्तियों को अधिसूचित करके और क्षेत्राधिकार रोजगार कार्यालय से नाम मांगकर उनकी भर्ती प्रक्रिया करने की आवश्यकता है।
4. 1986 में, बीसीसीएल ने खनिकों/लोडरों की रिक्तियों में अनुसूचित जाति/अनुसूचित जनजाति के उम्मीदवारों की भर्ती करने का निर्णय लिया। तदनुसार, बीसीसीएल के प्रबंधन ने रोजगार कार्यालय से अनुरोध किया जिसके आधार पर नियुक्ति के लिए पात्र एससी/एसटी उम्मीदवारों

की सूची तैयार की गई। वास्तव में, ऐसी सूची में उन 38 श्रमिकों में से किसी का भी नाम नहीं था, जिनका मामला प्रतिवादी-ट्रेड यूनियन द्वारा प्रस्तुत किया गया था। आरोप यह है कि उन 38 नौकरी चाहने वालों ने बीसीसीएल के भालगोरा क्षेत्र के एक डीलिंग असिस्टेंट और एक कार्मिक प्रबंधक के साथ मिलीभगत करके बेईमानी से नियुक्तियां हासिल कीं। जब इस तरह की फर्जी नियुक्तियों का पता चला, तो संबंधित डीलिंग असिस्टेंट और कार्मिक प्रबंधक के विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्यवाही की गई और अंततः दोनों को सेवा से हटा दिया गया। समानांतर रूप से, संबंधित खनिकों/लोडरों के विरुद्ध चार्ज मेमो जारी किया गया और विभागीय जांच में प्रतिकूल निष्कर्ष के बाद, फर्जी नियुक्ति प्रक्रिया के लाभार्थियों को सेवा से बर्खास्त कर दिया गया।

5. 38 श्रमिकों का मामला प्रतिवादी-ट्रेड यूनियन द्वारा लिया गया तथा रिफरेन्स संख्या 98/1994 के मामले में, केंद्र सरकार औद्योगिक अधिकरण संख्या 1 धनबाद (जिसे संक्षेप में 'अधिकरण' के रूप में संदर्भित किया जाएगा) ने निष्कर्ष निकाला कि प्रबंधन हेरफेर नियुक्ति के आरोप को प्रमाणित करने में विफल रहा, क्योंकि संबंधित गवाह अर्थात् डीलिंग क्लर्क जितेन्द्र कुमार आदेश्रा तथा कार्मिक प्रबंधक पी.एम. प्रसाद से संगठन के उक्त दो श्रमिकों की मिलीभगत से श्रमिकों द्वारा अयोग्य नियुक्ति प्राप्त करने के आरोप को साबित करने के लिए परीक्षित नहीं कराया है। प्रबंधन द्वारा अपनी कार्रवाई को उचित ठहराने में कथित विफलता के कारण, अधिकरण द्वारा बर्खास्त आदेशों पर रोक लगा दी गई तथा संबंधित श्रमिकों को 50% बकाया वेतन के साथ बहाल करने का निर्देश दिया गया।
6. अधिकरण के दिनांक 28.09.2005 के निर्णय से व्यथित होकर प्रबंधन ने WP(L) संख्या 1916/2006 दाखिल की, जिसमें अधिकरण के निष्कर्ष और निर्देश को चुनौती दी गई। विद्वान एकल न्यायाधीश ने उल्लेख किया कि चार्ज-मेमो के जवाब में कुछ श्रमिकों का विशिष्ट मामला यह था कि उनके नाम रोजगार कार्यालय द्वारा प्रायोजित सूची में थे, जिसे भौरा क्षेत्र से भालगोरा क्षेत्र में भेजा गया था और इस तरह से उन्होंने यह दिखाने का प्रयास किया कि उन्हें कानूनी रूप से नियुक्त किया गया था। लेकिन

अधिकरण के समक्ष दाखिल अपने लिखित बयान में, जो उनके पहले के रुख से स्पष्ट रूप से अलग था, दूसरी बार श्रमिकों ने तर्क दिया कि उनकी नियुक्तियाँ भालगोरा क्षेत्र के महाप्रबंधक द्वारा स्वतंत्र रूप से की गई थीं और यह भालगोरा क्षेत्र द्वारा 1986 में तैयार किए गए रोजगार कार्यालय प्रायोजित पैनल से संबंधित नहीं था। ऐसे विरोधाभासी रुख का विश्लेषण करते हुए, रिट न्यायालय ने पाया कि रोजगार कार्यालय से भौरा क्षेत्र को भेजी गई सूचियाँ (प्रदर्श एम-3 से एम-3/3 के रूप में चिह्नित किया गया) और भौरा क्षेत्र से भालगोरा क्षेत्र को भेजी गई सूचियाँ (प्रदर्श एम-4/1 से एम-4/4 के रूप में चिह्नित किया गया) अधिकरण के समक्ष रिकॉर्ड पर उपलब्ध थीं। सूचियों में नामों का सत्यापन किया गया और पाया गया कि मुकदमा करने वाले श्रमिकों का नाम उन सूचियों में नहीं था। 38 श्रमिकों को धोखाधड़ी से रोजगार दिलाने के आरोप में डीलिंग क्लर्क और कार्मिक प्रबंधक के विरुद्ध की गई अनुशासनात्मक कार्रवाई को भी विद्वान न्यायाधीश ने नोट किया। परिणामस्वरूप, अभिलेख पर उपलब्ध अन्तर्वस्तु को ध्यान में रखते हुए, यह निष्कर्ष निकाला गया कि अधिकरण ने प्रबंधन के विरुद्ध रिफरेन्स का गलत जवाब दिया। तदनुसार यह अभिनिर्धारित किया गया कि श्रमिकों के लिए बहाली आदेश, अयोग्य था। श्रमिकों की नियुक्ति को वैधता प्रदान करने के लिए उनके विरोधाभासी रुख को ध्यान में रखते हुए, न्यायालय का निष्कर्ष यह था कि अधिकरण ने श्रमिकों को इस आधार पर पहले के रुख से अलग होने की अनुमति देकर खुद को गलत दिशा में ले लिया कि श्रमिकों को महाप्रबंधक द्वारा स्वतंत्र रूप से और रोजगार कार्यालय से भेजी गई सूचियों के रिफरेन्स के बिना नियुक्त किया गया था। इस पहलू पर, यह परिशीलन किया जाना चाहिए कि नियुक्ति की वैधता को दो विरोधाभासी अनुमानों की कसौटी पर नहीं परखा जा सकता है। यदि इनमें से कोई एक स्वीकार किया जाता है, तो दूसरे को खारिज करना होगा। इस प्रकार, यह मानना उचित है कि नियुक्त व्यक्ति यह स्थापित करने में विफल रहे कि उनकी नियुक्तियाँ वैध थीं और अतः उन्हें हस्तक्षेप से मुक्त होना चाहिए।

7. यहां यह दर्ज करना भी प्रासंगिक है कि प्रबंधन साक्षी राम जनम सिंह (एम-1), जो प्रासंगिक समय में भौरा क्षेत्र में उप कार्मिक प्रबंधक थे, ने

प्रदर्श एम-3 श्रृंखला और एम-4 श्रृंखला को साबित करते हुए स्पष्ट रूप से गवाही दी थी कि एम-3 श्रृंखला के प्रदर्श रोजगार कार्यालय से प्राप्त सूचियां थीं, जिनमें से कुछ को भौरा क्षेत्र में नियुक्त किया गया था और शेष व्यक्ति, जिनके नाम एम-4 श्रृंखला के प्रदर्श में हैं, को फिर भालगोरा क्षेत्र में नियुक्त किया गया था। प्रस्तुत अन्तर्वस्तु से न्यायालय ने निष्कर्ष निकाला कि परीक्षण का मुख्य प्रश्न यह है कि क्या श्रमिकों के नाम रोजगार कार्यालय द्वारा प्रायोजित सूचियों में शामिल थे। तत्पश्चात यह पाया गया कि ऐसा नहीं था। तदनुसार विद्वान न्यायाधीश ने अभिनिर्धारित किया कि प्रबंधन ने यह साबित कर दिया है कि यह अयोग्य नियुक्ति का मामला है और श्रमिक एक धोखाधड़ी प्रक्रिया के लाभार्थी थे।

8. न्यायालय का यह भी मत था कि यह सिद्ध करने का दायित्व संघ का था कि श्रमिकों की नियुक्ति विधिसम्मत रूप से की गई थी, किन्तु चूंकि संघ द्वारा इस दायित्व का निर्वहन नहीं किया गया, रिट याचिका प्रबंधन के पक्ष में तथा श्रमिकों के विरुद्ध स्वीकार कर ली गई।
9. विद्वान एकल न्यायाधीश के निर्णय से व्यथित होकर, यूनियन ने माननीय उच्च न्यायालय के समक्ष एलपीए संख्या 334/2008 दाखिल की। खंडपीठ ने, बर्खास्त आदेश को उचित ठहराने के लिए अंतर्वस्तु प्रस्तुत करने में प्रबंधन की कथित विफलता पर, नियुक्त व्यक्तियों के पक्ष में निर्णय दिया। इस प्रकार, जिस धोखाधड़ीपूर्ण प्रक्रिया के माध्यम से श्रमिकों ने नियुक्ति प्राप्त की, उसे खंडपीठ द्वारा उचित महत्व नहीं दिया गया। एलपीए कार्यवाही में इस तथ्य को भी काफी हद तक नजरअंदाज कर दिया गया कि श्रमिकों के नाम रोजगार कार्यालय द्वारा प्रायोजित सूचियों में नहीं थे और परिणामस्वरूप, ये नियुक्तियां 1959 के अधिनियम के प्रावधानों के विपरीत होंगी। वास्तव में, श्रमिकों के नाम प्रदर्श एम-3 श्रृंखला और प्रदर्श एम-4 श्रृंखला में नहीं थे और फिर भी, इस सबसे प्रासंगिक पहलू पर ध्यान दिए बिना, खंडपीठ ने गलत निष्कर्ष निकाला कि प्रबंधन, श्रमिकों द्वारा प्राप्त की गई अयोग्य नियुक्ति पर आपेक्षित साक्ष्य प्रस्तुत करने में विफल रहा।
10. इस स्तर पर यह कहना उचित होगा कि बर्खास्तगी आदेशों के लिए

अग्रणी घरेलू जांच के अभिलेख प्रबंधन द्वारा अधिकरण को उपलब्ध कराए गए थे। पृष्ठ 1 से पृष्ठ 454 तक के सभी प्रदर्श, जिसमें परियोजना अधिकारी की संस्तुति पर श्रमिकों को बर्खास्त करने के लिए महाप्रबंधक की स्वीकृति, प्रदर्श एम-2 आरोप-पत्र तथा घरेलू जांच कार्यवाही सभी प्रबंधन द्वारा अधिकरण के समक्ष प्रस्तुत किए गए थे। अपनी नियुक्ति के लिए वैधता का दावा करने के लिए, जैसा कि पहले उल्लेख किया गया है, आरोप-पत्र के प्रति अपने जवाब में कुछ श्रमिकों ने दावा किया कि उनके नाम रोजगार कार्यालय द्वारा प्रायोजित सूचियों में शामिल हैं। लेकिन अपने लिखित बयान में श्रमिकों ने अलग दलील दी तथा दावा किया कि उन्हें भालगोरा क्षेत्र के महाप्रबंधक द्वारा स्वतंत्र रूप से तथा रोजगार कार्यालय की सूचियों के रिफरेन्स के बिना नियुक्त किया गया था। हमारे विचार से, नियुक्ति (दो संस्करणों पर आधारित जो स्वाभाविक रूप से एक साथ नहीं खड़े हो सकते हैं) प्राप्त करने के तरीके पर श्रमिकों के इस तरह के विपरीत रुख ने अधिकरण तथा खंडपीठ दोनों को प्रबंधन के पक्ष में रिफरेन्स का जवाब देने के लिए राजी कर लिया होगा।

11. वर्तमान मामले में, प्रबंधन का लगातार यही रुख रहा है कि यह डीलिंग असिस्टेंट और कार्मिक प्रबंधक की मिलीभगत से की गई धोखाधड़ीपूर्ण नियुक्ति का मामला था, जिन्हें गलत नियुक्ति में मदद करने के लिए अनुशासनात्मक कार्रवाई का सामना करना पड़ा। यह भी उल्लेखनीय है कि अपीलकर्ता एक सरकारी उपक्रम है, इसलिए 1959 के अधिनियम के तहत केवल रोजगार कार्यालय के माध्यम से नियुक्तियां करने का वैधानिक दायित्व है। लेकिन इस मामले में 38 मुकदमा करने वाले श्रमिकों के लिए ऐसा नहीं किया गया। जैसा कि पहले उल्लेख किया गया है, प्रतिवादी श्रमिकों के नाम रोजगार कार्यालय से संबंधित दो सूचियों में से किसी में भी नहीं थे। इसके अलावा, जैसा कि देखा जा सकता है, श्रमिक अपने दायित्व का निर्वहन करने में विफल रहे और अपनी नियुक्ति को वैधानिक बनाने के लिए एक हताश प्रयास में विरोधाभासी रुख अपनाया।
12. हमें इस तथ्य के प्रति भी सचेत रहना चाहिए कि अपीलकर्ता ने 38 श्रमिकों को धोखाधड़ी प्रक्रिया के माध्यम से अयोग्य नियुक्ति दिलाने में उनके कदाचार के लिए दोषी कार्मिक प्रबंधक और डीलिंग असिस्टेंट के

विरुद्ध विभागीय कार्रवाई की थी। इस संबंध में, यह ध्यान देने योग्य है कि डीलिंग असिस्टेंट और कार्मिक प्रबंधक को उनके कदाचार के लिए बर्खास्त कर दिया गया था। रिकॉर्ड के लिए, डीलिंग असिस्टेंट की बर्खास्तगी को अधिकरण ने रिफरेन्स संख्या 5/97 में दिनांक 13.06.2000 को बरकरार रखा था। हालांकि कार्मिक प्रबंधक के विरुद्ध बर्खास्तगी आदेश में उच्च न्यायालय ने हस्तक्षेप किया था, लेकिन प्रबंधन द्वारा अपील किए जाने पर मामले को नए सिरे से न्याय निर्णय के लिए उच्च न्यायालय में वापस भेज दिया गया था। तब से, कार्मिक प्रबंधक सेवानिवृत्ति की आयु तक पहुँच गया है। इससे पता चलता है कि अपीलकर्ता ने सुविधाकर्ताओं और लाभार्थियों दोनों के विरुद्ध अयोग्य नियुक्ति के मुद्दे को आगे बढ़ाया।

13. उपर्युक्त परिप्रेक्ष्य में, हमारी राय में, अधिकरण द्वारा प्रबंधन के विरुद्ध गलत तरीके से रिफरेन्स का जवाब दिया गया था। इस प्रक्रिया में, प्रबंधन द्वारा दो अपचारी श्रमिकों द्वारा की गई गलतियों को सुधारने के लिए उठाए गए कदमों को अधिकरण द्वारा अनुचित रूप से रोक दिया गया था।
14. विद्वान एकल न्यायाधीश को इस मुख्य तथ्य की अनदेखी करके आक्षेपित निर्णय को खारिज नहीं करना चाहिए था कि नियुक्त व्यक्ति क्षेत्राधिकार रोजगार कार्यालय द्वारा प्रायोजित किसी भी सूची में शामिल नहीं थे और वे एक धोखाधड़ी प्रक्रिया के लाभार्थी थे। अवैध रूप से नियुक्त श्रमिकों के विरुद्ध कार्रवाई को उचित ठहराने के लिए अधिकरण के समक्ष पर्याप्त अन्तर्वस्तु प्रस्तुत की गई थी, और इस प्रकार अपीलकर्ताओं को उनके दो अपचारी श्रमिकों के कदाचार के परिणाम भुगतने के लिए मजबूर नहीं किया जा सकता है, जिनके विरुद्ध प्रबंधन द्वारा अनुशासनात्मक कार्रवाई की गई थी। इसके अलावा, विभिन्न चरणों में श्रमिकों के विरोधाभासी रुख से पता चलता है कि वे एक गैर-सद्भाविक प्रक्रिया के माध्यम से नियुक्त किए जाने के प्रति सचेत और जागरूक थे। किसी भी मामले में, नियुक्तियां 1959 अधिनियम की आवश्यकताओं के विपरीत थीं।
15. यूनियन ऑफ इंडिया बनाम एम भास्करन1 (1995) सप 4 एससीसी 100

में फर्जी नियुक्ति के ऐसे ही तथ्यों पर न्यायमूर्ति एसबी मजूमदार ने खंडपीठ के समक्ष लिखते हुए निम्नलिखित तथ्य सही ढंग से व्यक्त किये जो इस प्रकार हैं ,

“6. ...संबंधित रेलवे श्रमिकों , प्रतिवादीगण ने जाली या फर्जी आकस्मिक मजदूर कार्डों पर भरोसा करके रेलवे सेवा में रोजगार छीन लिया है, जो आकस्मिक प्रकृति का हो सकता है। जिन सेवा कार्डों के आधार पर उन्हें रोजगार मिला, उनकी अप्रमाणिकता संबंधित श्रमिकों के विरुद्ध विभागीय जांच के रिकॉर्ड पर स्पष्ट रूप से स्थापित है। परिणामस्वरूप, यह अभिनिर्धारित किया जाना चाहिए कि प्रतिवादी रेलवे सेवा में रोजगार प्राप्त करते समय अपीलकर्ता नियोक्ता के साथ दुर्यपदेशन और धोखाधड़ी करने के दोषी थे और उन्होंने ऐसा रोजगार छीन लिया जो उन्हें उपलब्ध नहीं कराया जाता अगर उनके पास ऐसे फर्जी और जाली मजदूर कार्ड न होते। यह स्पष्ट रूप से अपीलकर्ता-नियोक्ता के साथ धोखाधड़ी का मामला था। यदि एक बार ऐसी धोखाधड़ी का पता चल जाता है, तो नियुक्ति आदेश स्वयं, जो श्रमिकों की ओर से धोखाधड़ी और छल के कृत्यों से दूषित पाए गए थे, उन्हें वापस लिया जाना चाहिए और कम से कम संबंधित नियोक्ता के विकल्प पर निरस्त किया जा सकता था। वर्तमान मामले में ठीक यही हुआ है। जब प्रतिवादियों द्वारा ऐसी नौकरी पाने में धोखाधड़ी का पता चला, तो प्रतिवादीगण के विरुद्ध विभागीय जांच की गई और उन्हें अपनी बात कहने के लिए बुलाया गया और उसके बाद उन्हें सेवा से हटा दिया गया। हटाने के ऐसे आदेश धोखाधड़ी से प्राप्त गलत नियुक्ति आदेशों को वापस लेने के बराबर होंगे, जिन्हें नियोक्ता-अपीलकर्ता ने कानून की उचित प्रक्रिया का पालन करने और प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का पालन करने के बाद टाला था।”

16. हम न्यायमूर्ति डीवाई चंद्रचूड़ की राय का भी समर्थन करते हैं, जिन्होंने अध्यक्ष एवं प्रबंध निदेशक, भारतीय खाद्य निगम एवं अन्य बनाम जगदीश बलराम बहिरा एवं अन्य 2, 2 (2017) 8 एससीसी 670) में

तीन न्यायाधीशों की पीठ के लिए लिखा था, जहां न्यायालय ने धोखाधड़ी वाले रोजगार से बचाव के लिए न्यायालयों की जिम्मेदारी पर ध्यान दिया है, खासकर जब ऐसी नियुक्ति प्राधिकारियों पर धोखाधड़ी करके प्राप्त की जाती है,

“4. ...सार्वजनिक रोजगार सामाजिक गतिशीलता का एक महत्वपूर्ण स्रोत है। शिक्षा तक पहुंच सुरक्षित भविष्य के द्वार खोलती है। सिद्धांत के रूप में, अपने संवैधानिक अधिकार क्षेत्र के प्रयोग में, न्यायालय को ऐसी व्याख्या के विरुद्ध आंकलन करना चाहिए जो न्यायोचित के ऊपर अन्यायपूर्ण दावों, वैधता के ऊपर धोखाधड़ी और सिद्धांत के ऊपर सुविधावाद की रक्षा करेगी। जैसे-जैसे राष्ट्र विकसित होता है, न्यायालय की भूमिका एक ऐसी संस्था के रूप में होनी चाहिए जो संवैधानिक सिद्धांत का पालन करे, कानून के शासन को लागू करे और इस विश्वास की पुष्टि करे कि धोखाधड़ी, सुविधावाद और छल-कपट पर आधारित दावों को मान्यता नहीं दी जाएगी। एक बार जब ये पैरामीटर स्पष्ट न्यायिक सूत्रीकरण के साथ स्थापित हो जाते हैं, तो व्यक्तिगत मामलों में कोई समस्या नहीं होनी चाहिए। संवैधानिक लाभों का उन व्यक्तियों द्वारा हड़पना, जो उनके हकदार नहीं हैं, न्यायालय द्वारा उसी तरीके से जवाब दिया जाना चाहिए, जो एक संस्था के लिए अनुमेय है, जिसे कानून के शासन को बनाए रखना है। जब तक न्यायालय ऐसा नहीं करते, तब तक धोखाधड़ी पर आधारित दावों के लिए कानूनी चालों और कपटपूर्ण लोगों की रचनात्मकता से बचने के लिए प्रोत्साहन का मार्ग खुला रहेगा।”

17. सार्वजनिक रोजगार प्राप्त करने के लिए धोखाधड़ी करने की प्रथा को न्यायालय द्वारा अनुमति नहीं दी जा सकती है। यहाँ श्रमिकों को, जिन्होंने धोखाधड़ी से सरकारी उपक्रम को धोखा दिया है, उनके द्वारा गलत तरीके से प्राप्त लाभ का लाभ उठाने से रोका जाना चाहिए। सामाजिक कल्याण के उपाय और सामाजिक गतिशीलता के एक महत्वपूर्ण स्रोत के रूप में सार्वजनिक रोजगार की पवित्रता को ऐसी धोखाधड़ी प्रक्रिया से बचाया जाना चाहिए जो चयन प्रक्रिया में हेरफेर और भ्रष्टा करती है। लक्षित

समूहों के लिए राज्य द्वारा शुरू की गई रोजगार योजनाएँ सीमित संख्या में श्रमिकों को काम पर रख सकती हैं। अतः वैध प्रक्रिया का दुरुपयोग करने का मतलब है सही लाभार्थियों को रोजगार के लाभों से वंचित करना है। न्याय के प्रहरी के रूप में न्यायालयों को यह सुनिश्चित करने का प्रयास करना चाहिए कि ऐसे रोजगार कार्यक्रमों में धोखेबाज बिचौलियों द्वारा हेरफेर न किया जाए, जिससे फॉस्टियन सौदेबाजी का एक समानांतर तंत्र स्थापित हो। अक्सर, हताश नौकरी चाहने वाले लोग सीमित रिक्तियों के लिए प्रतिस्पर्धा करने के लिए ऐसे उपायों का सहारा लेते हैं, लेकिन यह न्यायालय नियुक्तियों के लिए वैधानिक रूप से निर्धारित प्रक्रिया को दरकिनारा करने के लिए झूठे अनुमानों को बर्दाश्त नहीं कर सकता। न्यायालयों द्वारा ऐसी अवैध प्रथाओं पर रोक लगाई जानी चाहिए।

18. उपर्युक्त कारणों से विद्वान एकल न्यायाधीश के सुविचारित आदेश को पलटना अनुचित पाया गया है। तदनुसार एलपीए निर्णय को अपास्त करके और विद्वान एकल न्यायाधीश के निर्णय को बहाल करके अपील स्वीकार की जाती है। तदनुसार आदेश पारित किया जाता है। पक्षकार अपना खर्च स्वयं वहन करें।

.....न्यायमूर्ति .

[संजय किशन कौल]

.....न्यायमूर्ति.

[ऋषिकेश रॉय]

नई दिल्ली

07 सितंबर, 2021

यह अनुवाद संजय नारायण, पैनल अनुवादक द्वारा किया गया है।