

**दिल्ली उच्च न्यायालय : नई दिल्ली**

सि.वा.(वाणि.) 526/2024 और अं.आ. 31760-61/2024

नयन इंडिया साइंस एंड टेक्नोलॉजीज प्राइवेट लिमिटेड

.....वादीगण

द्वारा: श्री तन्मया मेहता, सुश्री स्वाति  
मित्तल, सुश्री मनीषा सिंह, श्री अभय  
पांडे, सुश्री अंजू अग्रवाल, श्री ध्रुव  
टंडन, श्री गौरम कुमार, श्री शिवानी  
सिंह और श्री मनीष आर्यन,  
अधिवक्तागण

बनाम

तुषार मौर्य और अन्य

.....प्रतिवादीगण

द्वारा: श्री अनुपम श्रीवास्तव और सुश्री  
सरिता पांडे, प्रतिवादी-1 के  
अधिवक्तागण

**कोरम:**

**माननीय न्यायाधीश सुश्री मिनी पुष्करना**

**निर्णय**

**08.07.2024**

**न्या. मिनी पुष्करना**

**अं.आ. सं. 31760/2024**

1. वर्तमान आवेदन वादी द्वारा सिविल प्रक्रिया संहिता, 1908 ("सि.प्र.स.") की धारा 151 के साथ पठित आदेश XXXIX नियम 1 और 2 के तहत वादी के पक्ष में अंतरिम राहत देने के लिए दायर किया गया है।
2. वर्तमान आवेदन निम्नलिखित प्रार्थनाओं के साथ दायर किया गया है:

"XXX XXX XXX

क. प्रतिवादी संख्या 1 को किसी भी गोपनीय, संवेदनशील और स्वामित्व वाली जानकारी का उपयोग/पहुँच/साझा करने के लिए प्रतिबंधित करें, जिसमें वह बौद्धिक संपदा भी जिसे प्रतिवादी सं. 1 ने अपने रोजगार के दौरान अपने लाभ हेतु या किसी तीसरे पक्ष के लाभ हेतु प्राप्त किया था; शामिल है और यह प्रतिवादी सं. 2 और 3 तक सीमित नहीं है ;

ख. प्रतिवादी सं.1 को बाहर निकलने की औपचारिकताओं को पूरा करने और सभी कार्य उत्पाद और ज्ञान को वादी को सौंपने का निर्देश दिया गया, इसमें वादी की गोपनीय, संवेदनशील और स्वामित्व संबंधी जानकारी जो की उसकी बौद्धिक संपदा तक सीमित नहीं है और जो वादी की गोपनीय जानकारी तक तत्काल पहुँच प्रदान करती है, प्रतिवादी संख्या 1 अपने रोजगार के दौरान इस जानकारी तक पहुँच प्राप्त करने में सक्षम हुआ था;

ग. प्रतिवादी संख्या 1 को अनुबंध के किसी भी शर्त का उल्लंघन करने से रोकें;

घ. उपरोक्त (क), (ख) और (ग) के संबंध में एकतरफा अंतरिम आदेश;

ङ. प्रतिवादी संख्या 1 के कब्जे में उपलब्ध और सुलभ क्लाउड रिपॉजिटरी सहित सभी डिजिटल भंडारण माध्यमों को सौंपने का आदेश, ताकि रोजगार अवधि से परे गोपनीय जानकारी के प्रतिधारण को वैध बनाया जा सके:

च. वादी के बारे में साझा की गई सभी गोपनीय जानकारी के प्रकटीकरण का आदेश, जिसमें कार्य उत्पाद, बौद्धिक संपदा और दस्तावेज शामिल हैं, जिन पर काम किया गया था या जिन्हें प्रतिवादी संख्या 1 द्वारा

प्राप्त किया गया था, जब वह वादी संख्या 2 और 3 तक सीमित नहीं था।

छ. प्रतिवादी संख्या 2 के साथ जुड़ने की तिथि से कार्य उत्पाद, बौद्धिक संपदा और दस्तावेजों सहित साझा की गई सभी सूचनाओं के प्रकटीकरण का आदेश

ज. लागतों के लिए; और

झ. इस तरह के अन्य और आगे की राहों के लिए मामले की प्रकृति और परिस्थितियों की आवश्यकता हो सकती है।

xxx xxx xxx”

3. सर्वप्रथम, वादी की ओर से उपस्थित विद्वान अधिवक्ता श्री तन्मय मेहता ने दलील दी कि फिलहाल, वह केवल प्रार्थना 'ख' पर जोर दे रहे हैं, जिससे प्रतिवादी संख्या 1 को निर्देश दिया जा सके कि वह उस संबंध में वादी के कार्यालय का दौरा करके कार्य उत्पाद का ज्ञान वादी को हस्तांतरित कर दे।

4. इस न्यायालय के समक्ष प्रस्तुत तथ्य इस प्रकार हैं:

4.1 वर्तमान वाद, प्रतिवादी संख्या 1 को वादी की गोपनीय और मालिकाना जानकारी को व्यक्तिगत लाभ या लाभ के लिए उपयोग करने या प्रकट करने से रोकने के लिए एक सतत और अनिवार्य निषेधाज्ञा की मांग करते हुए प्रतिवादी संख्या 2 और 3 सहित तीसरे पक्ष के लिए दायर किया गया है। वादी ,प्रतिवादी संख्या 1 द्वारा रोजगार अनुबंध के उल्लंघन के लिए हर्जाने का भी दावा करता है और प्रतिवादी सं. 1 द्वारा उक्त अनुबंध के लिए विशिष्ट प्रदर्शन चाहता है।

4.2. प्रतिवादी सं.1, वादी के एक पूर्व कर्मचारी को शुरू में 2021 में एक सॉफ्टवेयर इंजीनियर-ए. आई. के रूप में नियुक्त किया गया था और 22 फरवरी, 2021 को एक रोजगार अनुबंध पर हस्ताक्षर किए गए थे। इसके बाद, प्रतिवादी सं.1 जनवरी, 2022 से लीड-ए. आई. के पद पर पदोन्नत किया गया था और इसे आगे 30 सितंबर, 2022 को एक पत्र जारी कर जो 24 अक्टूबर, 2022 से प्रभावी होता, वादी को सह-संस्थापक के स्तर तक आगे बढ़ाया गया था।

4.3 प्रतिवादी सं.1 वादी के उत्पादों और सेवाओं की समझ, विकास और प्रचार में गहन रूप से शामिल रहा है, जिसमें वादी के आवेदन की चालक व्यवहार निगरानी की सुविधा भी शामिल है, जिसे डैशकैम द्वारा भी एकीकृत किया जा सकता है। प्रतिवादी सं.1 विशेष रूप से इस तकनीक में वादी-कंपनी के सभी विकास का हिस्सा रहा है और सभी प्रमुख रणनीतिक निर्णयों में शामिल रहा है।

4.4 प्रतिवादी सं.1 वर्तमान और संभावित ग्राहकों, निवेशकों, सरकारी कार्यक्रमों और विक्रेताओं के सामने, ड्राइवर व्यवहार निगरानी सुविधा सहित वादी के उत्पादों और सेवाओं पर चर्चा और प्रस्तुत करते हुए, कई अवसरों पर लीड-ए. आई. के साथ-साथ सह-संस्थापक के रूप में वादी ने भाग लिया और प्रतिनिधित्व किया। इसके अलावा, प्रतिवादी सं 1 ग्राहक की बैठकों में भी शामिल था, विशेष रूप से, फ्लोट कंपनियों के साथ, जहां, वादी ने सड़क की

स्थिति, यातायात और चालक के व्यवहार की निगरानी के लिए डैशकैम-आधारित समाधानों सहित अपने उत्पादों की श्रृंखला का प्रदर्शन किया।

4.5 19 जनवरी, 2024 को प्रतिवादी सं.1 वादी को 90 दिनों की नोटिस अवधि देकर ई-मेल के माध्यम से अपने इस्तीफा देने के फैसले के बारे में सूचित किया। प्रतिवादी सं.1 के त्यागपत्र को 18 फरवरी, 2024 को स्वीकार किया गया था, और उसे बाहर होने की औपचारिकताओं और अलगाव प्रक्रियाओं के हिस्से के रूप में अपने सभी दायित्वों को पूरा करने के लिए सूचित किया गया था।

4.6. इस्तीफा देने के बाद, प्रतिवादी सं.1, प्रतिवादी सं.2 से जुड़ गया जो वादी का प्रत्यक्ष प्रतिस्पर्धी है। प्रतिवादी संख्या 2 भी वादी ड्राइवर व्यवहार के लिए आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस-आधारित सिस्टम विकसित करने में शामिल है। हालाँकि, वादी ने पहले ही ड्राइवर व्यवहार पर उन्नत आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस सिस्टम विकसित कर लिया है और प्रतिवादी संख्या 1 उन प्रणालियों के विकास में प्रमुख कर्मियों में से एक था।

4.7. प्रतिवादी सं.1 को वादी की गोपनीय और स्वामित्व संबंधी जानकारी को "गोपनीय" रखने की आवश्यकता थी। मई, 2024 के आसपास, वादी ने उस लैपटॉप की फॉरेंसिक जांच की जिसका उपयोग प्रतिवादी सं.1 द्वारा किया गया था और पाया कि प्रतिवादी सं.1 उसने अपने निजी जी-मेल पर एक बहुत ही गोपनीय और महत्वपूर्ण एस. एस. एच. कुंजी साझा की थी। यह माना जाता

है कि प्रतिवादी सं.1 इस कुंजी को तीसरे पक्ष के साथ साझा किया, और उसको वादी की गोपनीय जानकारी तक पहुंच प्रदान की और इस प्रकार वर्तमान वाद दायर किया गया।

5. वादी की ओर से विद्वान अधिवक्ता द्वारा निम्नलिखित प्रस्तुतियाँ की गई हैं:

5.1. मामले में तात्कालिकता है, क्योंकि प्रतिवादी सं.1, जो वादी-कंपनी में एक कर्मचारी था, दल के नेतृत्वकर्ता के रूप में एक ए. आई. कार्य परियोजना के विकास में शामिल था। रोजगार अनुबंध के अनुसार, कार्य परियोजना वादी-कंपनी की है।

5.2. प्रतिवादी संख्या 1 ने उस ज्ञान को हस्तांतरित नहीं किया, जिसे प्रतिवादी हस्तांतरित न करने के लिए बाध्य था, जिसमें परियोजना की बारीकियों को स्पष्ट किया गया था।

5.3 प्रतिवादी ने अपने उत्तर में बतौर प्रतिवादी अपने ईमेल द्वारा ज्ञान हस्तांतरण के अपने जिम्मेदारियों/ दायित्वों से इनकार नहीं किया है, उसने यह भी सूचित किया है कि वह पहले भी दो बार इस ज्ञान को हस्तांतरित कर चुका है प्रतिवादी द्वारा दिए इस तर्क को हालांकि वादी द्वारा विवादित माना गया है।

5.4. वादी, 20 जून, 2024 के संयुक्त घोषणा दस्तावेज पर निर्भर करता है, जिस पर वादी के कर्मचारियों द्वारा हस्ताक्षर किए गए हैं, इसमें कर्मचारियों ने तीन घोषणाएं जारी की हैं जो कार्य उत्पादकता में कमियों, पुराना(नवीनतम नहीं), कार्य उत्पाद अधूरा है, और कुछ हिस्सों को बिल्कुल सौंपा नहीं गया है, इस तरह की घोषणाएं शामिल हैं।

5.5 वादी के विद्वान अधिवक्ता ने इस न्यायालय का ध्यान 22 फरवरी, 2021 के रोजगार अनुबंध, विशेष रूप से खंड 14.6 की ओर आकर्षित किया है, जिसमें कहा गया है कि कर्मचारी कंपनी के उत्पाद की कोई प्रति अपने पास नहीं रखेगा।

5.6 इस न्यायालय का ध्यान रोजगार अनुबंध की ओर भी आकर्षित किया जाता है, विशेष रूप से प्रतिवादी सं.1 द्वारा हस्ताक्षरित खंड 14.3 और 14.5 की ओर ।

5.7 यह आगे प्रस्तुत किया जाता है कि, विशिष्ट अनुतोष अधिनियम की धारा 14 (ग) के तहत बार के संबंध में प्रतिवादी द्वारा दिए गए निर्णय, 1963, **केम अकादमी प्राइवेट लिमिटेड बनाम सुमित मेहता, 2021 एस. सी. सी. ऑनलाइन डेल 4985 और वैशाली डिग्री कॉलेज की कार्यकारी समिति बनाम लक्ष्मी नारायण और अन्य, (1976) 2 एस.सी.सी. 58** हैं। वर्तमान मामले में लागू नहीं, जैसा कि उक्त निर्णयों में कहा गया था, कर्मचारियों को वापस आकर अपने काम पर लौटने के लिए कहा गया था। हालाँकि, वर्तमान

मामले में वादी केवल प्रतिवादी से उस ज्ञान को हस्तांतरित करने के लिए कह रहा है, जिसका वह हकदार है।

5.8 वादी की ओर से उपस्थित विद्वान अधिवक्ता ने इस न्यायालय का ध्यान 29 अप्रैल, 2024 के ई-मेल की ओर आकर्षित किया, जिसमें कहा गया था कि प्रतिवादी, कंपनी छोड़ने के बाद ज्ञान के हस्तांतरण में मदद करने के लिए तैयार था। इस प्रकार, प्रतिवादी को ज्ञान के हस्तांतरण के संबंध में कोई समस्या नहीं होनी चाहिए, जिसे उसने पहले से ही करने का प्रस्ताव दिया था।

5.9 यह प्रस्तुत किया गया है कि प्रतिवादी, कार्य उत्पाद ज्ञान के बदले में वादी-कंपनी से उसके निकास औपचारिकतायें पूरी करने के लिए कहकर अपनी स्थिति का लाभ उठा रहा है।

5.10 यह आगे प्रस्तुत किया गया कि प्रतिवादी एक पूर्व कर्मचारी होने के नाते कार्य उत्पाद को एक न्यासी के रूप में रखता था। इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि कृत्रिम बौद्धिकता ("ए.आई.") हर दिन तेज गति से विकसित हो रहा है, राहत मिलने में हुए देरी राहत को निष्फल बना देगी। विशिष्ट अनुतोष अधिनियम, 1963 की धारा 8 के अधिदेश के अनुसार, न्यायालय यह मान लेगा कि यदि प्रतिवादी को कार्य उत्पाद ज्ञान के हस्तांतरण के लिए निर्देश नहीं दिए जाते हैं, तो धन में मुआवजे से वादी को पर्याप्त राहत नहीं मिलेगी।

5.11. वादी की ओर से उपस्थित विद्वान अधिवक्ता प्रस्तुत करते हैं कि 16 जुलाई, 2024 को वियना में एक सम्मेलन होने जा रहा है, जिसमें कार्य उत्पाद प्रस्तुत किया जाना है, और यह अनिवार्य है कि वादी को कार्य उत्पाद का ज्ञान हो। इस प्रकार, वादी केवल प्रतिवादी से समय निकालने, कंप्यूटर और सर्वर तक पहुँचने और वादी की टीम को जानकारी हस्तांतरित करने का अनुरोध कर रहा है।

6. इसके विपरीत, प्रतिवादी सं. 1 की ओर से निम्नलिखित प्रस्तुतियाँ की गई हैं:

6.1 वादी के साथ एक अनिश्चित/असीमित अनुबंध नहीं हो सकता है, जिसमें प्रतिवादी अपनी नियुक्ति समाप्त होने और लंबित औपचारिकताओं को पूरा करने के बाद भी वादी के लिए काम करने के लिए बाध्य रहे।

6.2 प्रतिवादी की ओर से उपस्थित विद्वान अधिवक्ता ने इस न्यायालय का ध्यान 20 अप्रैल, 2024 और 23 अप्रैल 2024, ई-मेल द्वारा हुई बातचीत की ओर आकर्षित किया है। प्रतिवादी सं.1 उनके इस्तीफे के बाद वादी-कंपनी के साथ, यह दर्शाते हुए कि उनकी ओर से औपचारिकताएं संतुष्ट थीं। हालाँकि, 1 मई, 2024 के ई-मेल के माध्यम से प्रतिवादी को फिर से कुछ समय के लिए काम करने के लिए कहा गया।

6.3 यह प्रस्तुत किया जाता है कि, विशिष्ट अनुतोष अधिनियम, 1963 की धारा 14 में स्पष्ट रूप से कहा गया है कि कुछ अनुबंधों जैसे कि व्यक्तिगत सेवाओं से संबंधित को विशेष रूप से लागू नहीं किया जा सकता है। इसलिए, प्रतिवादी के खिलाफ कोई निषेधाज्ञा नहीं दी जा सकती है, जो एक अनुबंध करने के निर्देश के समान होगा, जो लागू करने योग्य नहीं है।

6.4. प्रतिवादी सं.1 की ओर से उपस्थित विद्वान अधिवक्ता आगे प्रस्तुत करता है कि, यदि प्रतिवादी को वादी के लिए काम करने का निर्देश दिया जाता है, तो यह उसके वर्तमान रोजगार का उल्लंघन होगा।

7. पक्षकारों के विद्वान अधिवक्ताओं को सुनने और अभिलेखों के अवलोकन के पश्चात, इस न्यायालय द्वारा निर्णय लिया जाने वाला मुद्दा यह है कि क्या न्यायालय प्रतिवादी सं.1 कार्य उत्पाद में ज्ञान के हस्तांतरण के लिए वादी के कार्यालय का दौरा करने का सकारात्मक निर्देश दे सकता है जिसके बारे में कहा गया है प्रतिवादी सं.1 ने अपने कार्यकाल के दौरान वादी-कंपनी के साथ काम किया था।

8. व्यक्तिगत योग्यता पर निर्भर व्यक्तिगत सेवा के लिए अनुबंधों के विशिष्ट प्रदर्शन को निर्देशित करते हुए, यह अब पूर्ण रूप से नहीं है कि कोई अनिवार्य निषेधाज्ञा दी जा सकती है। व्यक्तिगत सेवा के अनुबंध के सम्मोहक विशिष्ट प्रदर्शन को पारित करने वाला आदेश, विशिष्ट अनुतोष अधिनियम की धारा 14 के तहत वर्जित है।

9. इस संबंध में, विशिष्ट अनुतोष अधिनियम की धारा 14 का उल्लेख करना प्रासंगिक होगा, जो निम्नानुसार है:

“14. अनुबंध जो विशेष रूप से लागू करने योग्य नहीं हैं - निम्नलिखित अनुबंध विशेष रूप से लागू नहीं किया जा सकता है, अर्थात्-

(क) जहाँ अनुबंध के किसी पक्षकार ने धारा 20 के प्रावधानों के अनुसार अनुबंध का प्रतिस्थापित निष्पादन प्राप्त कर लिया हो;

(ख) ऐसा अनुबंध, जिसके निष्पादन में ऐसे सतत कर्तव्य का निष्पादन शामिल है जिसका न्यायालय पर्यवेक्षण नहीं कर सकता;

(ग) एक ऐसा अनुबंध जो पक्षकारों के व्यक्तिगत योग्यताओं पर इतना निर्भर है कि न्यायालय अपनी भौतिक शर्तों के विशिष्ट प्रदर्शन को लागू नहीं कर सकता तथा

(घ) एक अनुबंध जो अपनी प्रकृति में निर्धारणीय है।”

10. विशिष्ट अनुतोष अधिनियम, 1963 की धारा 14 के प्रभाव से निपटने के लिए, **पॉल सेल्स प्राइवेट लिमिटेड बनाम हरि दर्शन सेवाश्रम प्राइवेट लिमिटेड**, मामले में इस न्यायालय द्वारा निम्नलिखित निर्णय दिया:

“XXX XXX XXX

5. इस प्रकार एक अनुबंध जो पक्षकारों की व्यक्तिगत योग्यता या इच्छा पर निर्भर करता है, जिसकी भौतिक शर्तों को न्यायालय द्वारा विशेष रूप से लागू नहीं किया जा सकता है। इस संबंध में कानूनी स्थिति अच्छी तरह स्थापित है।

6. (1999) 82 डी. एल. टी. 137 मैरियट इंटरनेशनल इंक. बनाम अंसल होटल्स के रूप में रिपोर्ट किए गए निर्णय में यह अभिनिर्धारित किया गया था:

“106. विचार के लिए जो मुख्य मुद्दा उत्पन्न होता है वह यह है कि क्या प्रत्यर्थी अनुबंध के उल्लंघन का दोषी हैं और यदि ऐसा है, तो इस मामले के तथ्यों और परिस्थितियों में प्रत्यर्थियों को न्यायालय के निषेधाज्ञा या अंतरिम राहत के आदेश द्वारा आईटीसी के साथ अपनी आगे की व्यवस्था को जारी रखने से रोका जाना चाहिए? इस मुद्दे पर निर्णय लेने से पहले, दो प्रश्न जिनका तत्काल उत्तर देने की आवश्यकता है, वे हैं-(1) क्या प्रत्यर्थियों को याचिकाकर्ताओं से सेवाएं लेने के लिए मजबूर किया जा सकता है, विशेष रूप से जब उन्होंने एक-दूसरे के लिए आस्था, आत्मविश्वास और भरोसा खो दिया हो?(2) एक अन्य प्रश्न जिसका उत्तर देने की आवश्यकता है, वह यह है कि क्या याचिकाकर्ताओं को धन के संदर्भ में पर्याप्त रूप से मुआवजा दिया जा सकता है, जब यह अंततः साबित हो जाता है कि प्रतिवादी अनुबंध के उल्लंघन का दोषी हैं?”

107. मेरा विचार है कि प्रत्यर्थी को याचिकाकर्ताओं के साथ शेष अनुबंध के अपने दायित्व का निर्वहन करने के लिए मजबूर करना संभव नहीं हो सकता है। पक्षकारों के बीच अविश्वास और आत्मविश्वास की कमी विकसित हुई है। मामले के इस दृष्टिकोण में, अब उन्हें एक साथ काम करने के लिए मजबूर करना शायद ही उचित होगा।

xxx xxx xxx”

(जोर दिया गया)

11. यह मानते हुए कि कर्मचारियों को उनकी इच्छा के विरुद्ध न्यायालय द्वारा रोजगार अनुबंधों पर लागू किसी भी कानूनी सिद्धांत के तहत व्यक्तिगत योग्यता पर निर्भर अनुबंध करने के लिए मजबूर नहीं किया जा सकता है, **केम अकादमी प्राइवेट लिमिटेड बनाम सुमित मेहता** मामले में इस न्यायालय की एक समन्वित पीठ ने निम्नलिखित रूप में अभिनिर्धारित किया है:

“xxx xxx xxx

6. न्यायालय ने पक्षकारों की दलीलों पर विचार किया है। न्यायालय की राय में, वर्तमान याचिकाओं में मांगी गई राहत प्रदान नहीं की जा सकती है। हालांकि, केम अकादमी ने ऊपर उल्लेखित प्रार्थना 'ख' को अब छोड़ दिया है [अर्थात् केम अकादमी की कोचिंग कक्षाओं को फिर से शामिल करने और जारी रखने के लिए कर्मचारियों के खिलाफ अनिवार्य निषेधाज्ञा], फिर भी यह ध्यान देना आवश्यक है कि, प्रार्थना अन्यथा भी गलत है। कर्मचारियों के इस्तीफे के साथ अनुबंध समाप्त हो जाते हैं। अनुबंध वास्तव में एक निकास खंड प्रदान करते हैं जिसके तहत कर्मचारी नोटिस की अवधि पूरी करके नौकरी छोड़ सकते हैं। यह समझौतों को 36 महीने की अवधि से पहले स्पष्ट रूप से और स्वाभाविक रूप से निर्धारित करने योग्य बनाता है, जिससे विशिष्ट अनुतोष अधिनियम, 1963 (इसके बाद विशिष्ट अनुतोष अधिनियम)की धारा 41 (ड) के साथ पठित धारा 14 (घ) में निहित प्रतिबंध को आकर्षित किया जा सकता है। इसके अलावा, यहां अनुबंध व्यक्तिगत योग्यताओं पर निर्भर व्यक्तिगत सेवा के लिए अनुबंध हैं, और आम तौर पर, न्यायालय, एक अनिवार्य निषेधाज्ञा के माध्यम से, विशिष्ट अनुतोष अधिनियम की धारा 14 (ग) के तहत ऐसे अनुबंध के विशिष्ट प्रदर्शन का निर्देश नहीं दे सकता है। अपवाद के तौर पर कोई विशेष परिस्थितियाँ मौजूद नहीं हैं। केम अकादमी के लिए, यदि कोई उपाय है, तो हर्जाने के लिए मुकदमा करना है। यह रेखांकित करता है कि वर्तमान याचिकाओं का दायरा केवल अधिनियम की धारा 9 के तहत अंतरिम उपायों को प्राप्त करने तक सीमित है और मांगी गई राहत याचिकाओं के दायरे से बाहर है।

7. इससे यह सवाल उठता है कि अगर कर्मचारियों को केम अकादमी में काम करने के लिए मजबूर नहीं किया जा सकता है, तो क्या नकारात्मक अनुबंध (अनुबंध के खंड 6.2) पर आधारित प्रार्थना 'क' - जो सभी को शामिल करने वाली और व्यापक रूप से कही जाने वाली है, को स्वीकार किया जा सकता है या नहीं। कर्मचारियों को तीन साल की रोजगार अवधि के दौरान केम अकादमी में शामिल होने, पढ़ाने या किसी भी संबंधित गतिविधि में शामिल होने से मना किया जाता है। इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि कर्मचारी शिक्षण के पेशे में हैं- अनुरोध किए गए निषेधाज्ञा का विस्तार और अवधि उन्हें अपनी विशेषज्ञता के क्षेत्र में अर्थात् शिक्षण/उसी व्यवसाय में रोजगार के अवसरों में असमर्थ बना देगी जैसा कि उनके पूर्व नियोक्ता यानी केम

अकादमी द्वारा संचालित किया जाता है। यह व्यावहारिक रूप से उन्हें बेकार कर देगा और उन्हें आजीविका कमाने से रोकेगा, जिसकी अनुमति नहीं दी जानी चाहिए, जो भारतीय अनुबंध अधिनियम, 1872 (इसके बाद अनुबंध अधिनियम) की धारा 27 के विपरीत है। केम अकादमी प्रार्थना ख के लिए जोर नहीं दे रही है।", इस प्रकार प्रार्थना "क" को स्वीकार करने से कर्मचारी बेरोजगार हो जाएंगे, क्योंकि वे अपने वर्तमान नियोक्ता के साथ काम करने में अक्षम हो जाएंगे और फिर उन्हें केम अकादमी में वापस जाने के लिए मजबूर होना पड़ेगा। पेशवरों को इस तरह दरकिनार करने से उनके भविष्य कि संभावनाओं पर असर पड़ेगा जिसका उनके मानसिक स्वास्थ्य पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ेगा।

xxx xxx xxx"

(जोर दिया गया)

12. वादी की ओर से उपस्थित विद्वान अधिवक्ता ने 22 फरवरी, 2021 के रोजगार अनुबंध के खंड 14.3 और खंड 14.5 पर भरोसा किया है, जो निम्नानुसार है:-

"xxx xxx xxx

14.3 रोजगार की समाप्ति कर्मचारी को समाप्ति की तिथि से पहले अर्जित उनके दायित्वों और देनदारियों से मुक्त नहीं करेगी। हालाँकि, यदि कर्मचारी के ऐसे दायित्व हैं जो उसके रोजगार की समाप्ति पर सक्रिय होते हैं, तो ऐसे दायित्व सक्रिय हो जाएँगे।

14.5 कंपनी की संपत्ति की वापसी रोजगार की समाप्ति के प्रासंगिक समय पर ऐसी प्रक्रियाओं की अनुपस्थिति के बावजूद, कर्मचारी सभी चल संपत्ति जैसे उपकरण, कागज या इलेक्ट्रॉनिक रूप में दस्तावेज और कोई भी अन्य सामग्री वापस करेगा और सभी अचल संपत्ति को हस्तांतरित करेगा जो कंपनी, उसके सहयोगियों, भागीदारों, ग्राहकों या विक्रेताओं से संबंधित है, और जो ("कंपनी की संपत्ति") कर्मचारी के कब्जे में है। ऐसी कंपनी संपत्ति उसी स्थिति में वापस की जाएगी

जैसी वह कर्मचारी को सौंपी गई थी, अपवाद स्वरूप किसी उचित कारणवश यदि उसका कुछ नुकसान हुआ हो तो उसे छोड़कर।

XXX XXX XXX

इस धारा में निहित दायित्व किसी भी संपत्ति पर भी लागू होते हैं जो किसी तीसरे पक्ष से संबंधित है, जिसमें (i) कोई भी इकाई जो कंपनी से संबद्ध या जुड़ी है, या (ii) कंपनी के ग्राहक, लाइसेंस धारक या आपूर्तिकर्ता के तौर पर शामिल हैं, लेकिन वह इन्हीं तक सीमित नहीं है। कर्मचारी कंपनी से उधार ली गई किसी भी राशि को उधार के किसी भी शर्त के अधीन वापस कर देगा और हस्ताक्षर करेगा। उस संबंध में कंपनी द्वारा आवश्यक सभी कंपनी दस्तावेज कर्मचारी के किसी भी बकाया का भुगतान करने के लिए तब तक बाध्य नहीं करेगी जब तक कि कर्मचारी कार्य की समाप्ति पर इन दायित्वों का निर्वहन नहीं करता है।

XXX XXX XXX”

13. प्रतिवादी सं. 1 द्वारा वादी-कंपनी के साथ अपनी सेवा के अंतिम दिन प्रस्तुत किए गए हलफनामे का खंड 2 इस प्रकार है:

“XXX XXX XXX

2. निकास औपचारिकताओं के हिस्से के रूप में, मैं कंपनी और उसके अधिकृत प्रतिनिधियों के साथ डेटा हैंडओवर सहित निर्बाध प्रस्थान के लिए सभी आवश्यक प्रक्रियाओं को संबोधन हेतु सहयोग करने के लिए सहमति देता हूँ। मैं अपने रोजगार की समाप्ति से संबंधित सभी प्रासंगिक दस्तावेजों के लिए साइन-ऑफ प्रक्रिया में संलग्न होऊंगा। इसके अतिरिक्त, मैं पुष्टि करता हूँ कि मेरे बाहर निकलने पर मैं कंपनी से संबंधित किसी भी बौद्धिक संपदा, भौतिक संपत्ति या किसी अन्य मालिकाना वस्तु को नहीं रखूंगा।

15. उपर्युक्त को ध्यान में रखते हुए, यह न्यायालय प्रतिवादी संख्या 1 के खिलाफ कोई अनिवार्य निषेधाज्ञा पारित नहीं कर सकता है, जो उसे उसकी इच्छा के विरुद्ध वादी के कार्यालय का दौरा करने और कोई भी कार्य करने के लिए मजबूर करे, जिसके बारे में वादी का तर्क

हैं कि वह कार्य उत्पाद के ज्ञान के हस्तांतरण की प्रकृति का है, जिस पर प्रतिवादी संख्या 1 ने अपने रोजगार के दौरान काम किया था। ऐसा अनिवार्य निषेधाज्ञा, यदि इस न्यायालय द्वारा दी जाती है, तो यह बाध्यकारी होगी

14. उपरोक्त को पढ़ने से पता चलता है कि प्रतिवादी सं. 1 ने डेटा हस्तांतरण सहित निर्बाध प्रस्थान के लिए सभी आवश्यक प्रक्रियाओं को संबोधित करने के लिए वादी-कंपनी के साथ सहयोग करने के लिए सहमति व्यक्त की थी। इसके अलावा, प्रतिवादी सं.1 को किसी भी उपकरण दस्तावेज आदि सहित कंपनी की संपत्ति को वापस करने का आदेश दिया गया था। प्रतिवादी सं.1 ने स्पष्ट रूप से अपनाया है कि उसने पहले ही सहयोग किया है और कार्य उत्पाद में सभी जानकारी वादी-कंपनी के वर्तमान कर्मचारियों को हस्तांतरित कर दी है, और वह इस उद्देश्य के लिए वादी-कंपनी के कार्यालय नहीं जाना चाहता है।

15. उपरोक्त को ध्यान में रखते हुए, यह न्यायालय प्रतिवादी सं. 1 के खिलाफ कोई अनिवार्य निषेधाज्ञा पारित नहीं कर सकता है। उसे अपनी इच्छा के विरुद्ध वादी के कार्यालय जाने के लिए मजबूर करना, और कोई भी कार्य करना, जिसे वादी कार्य उत्पाद के ज्ञान के हस्तांतरण की प्रकृति में होने का तर्क देता है, उस पर प्रतिवादी सं. 1 अपनी नौकरी के कार्यकाल के दौरान काम किया था। इस तरह का अनिवार्य निषेधाज्ञा, यदि इस न्यायालय द्वारा दिया जाता है, तो प्रतिवादी विशेष रूप से व्यक्तिगत सेवा के अनुबंध का प्रदर्शन करने के लिए बाध्यकारी होगा।

16. यह न्यायालय वादी की ओर से उपस्थित विद्वान अधिवक्ता द्वारा की गई इस दलील को भी खारिज कर देता है कि वादी प्रतिवादी को सेवा में फिर से शामिल होने के लिए नहीं कह रहा है, बल्कि केवल उससे ज्ञान के हस्तांतरण के लिए वादी के कार्यालय जाने का अनुरोध कर रहा है, जो उसने अपने रोजगार के निर्वाह के दौरान प्राप्त किया था। किसी भी कर्मचारी को उसकी इच्छा के खिलाफ किसी अन्य पक्ष के साथ सौदा करने के लिए मजबूर नहीं किया जा सकता है और यह विशिष्ट अनुतोष अधिनियम, 1963 की धारा 14 (ग) को देखते हुए वर्जित है।

17. व्यक्तिगत प्रवृत्ति वाली सेवा आपसी भरोसा, विश्वास और आत्मविश्वास पर निर्भर करती है और किसी भी व्यक्ति को उसकी इच्छा के खिलाफ आपसी विश्वास और सहयोग से जुड़े रिश्ते में प्रवेश करने के लिए मजबूर नहीं किया जा सकता है, वो भी तब जब पक्षों के बीच आपसी विश्वास खत्म हो गया हो। इस प्रकार, उच्चतम न्यायालय के मामले में **परसेप्ट डी 'मार्क (भारत) (प्रा.) लिमिटेड बनाम ज़हीर खान और एक अन्य**, मामले में अभिनिर्धारित किया गया है जो इस प्रकार है:

“xxx xxx xxx

58. हमने निरंजन शंकर गोलीकारी [(1967) 2 एस. सी. आर. 378 है:ए. आई. आर. 1967 एस. सी. 1098], सुपरिटेन्डेन्स को. ऑफ इंडिया के [(1981) 2 एस. सी. सी. 246] और गुजरात बॉटलिंग [(1995) 5 एस. सी. सी. 545] जिन्हें खण्ड पीठ के विद्वान न्यायाधीशों द्वारा विस्तार से उद्धृत किया गया है। इन परिस्थितियों में, इस बात में कोई संदेह नहीं हो

सकता है कि खण्ड पीठ द्वारा निकाले गए प्रथमदृष्टया निष्कर्ष और एकल न्यायधीश के आदेश को दरकिनार करना सही था। अपीलकर्ता द्वारा प्रत्यर्थी 1 को अपीलकर्ता को अपने प्रतिनिधि के रूप में स्थायी रूप से नियुक्त करने के लिए मजबूर करने का कोई मामला नहीं बनाया गया था। सेवा की व्यक्तिगत प्रवृत्ति और संविदाकारी पक्षों के बीच संबंध, अभिकरण/प्रबंधन का अनुबंध जैसे कि अपीलकर्ता और प्रत्यर्थी के बीच किया गया अनुबंध विशिष्ट प्रदर्शन करने में असमर्थ है और उसके प्रदर्शन को लागू करना असमान होगा। इसी तरह, पहले प्रत्यर्थी को प्रतिबंधित करने वाले निषेधाज्ञा के अनुदान का प्रभाव पहले प्रत्यर्थी को अपीलकर्ता द्वारा प्रबंधित करने के लिए मजबूर करने का प्रभाव होगा, सार और प्रभाव में प्रत्यर्थी या व्यक्तिगत चरित्र या सेवा के अनुबंध के विशिष्ट प्रदर्शन की डिक्री, जो है वह आपसी भरोसा, विश्वास और सहयोग पर निर्भर है।

59. यदि निषेधाज्ञा अस्वीकार कर दी जाती है तो अपीलकर्ता को धन के संदर्भ में पर्याप्त रूप से मुआवजा दिया जा सकता है। हमारे विचार में, वर्तमान मामले में निषेधाज्ञा के अनुदान के परिणामस्वरूप पहले प्रतिवादी को अपूरणीय क्षति और बड़ा अन्याय होगा जो मौद्रिक संदर्भ में सुधार करने में असमर्थ है, क्योंकि वह अपनी इच्छा के खिलाफ आपसी भरोसे, विश्वास और निरंतर सहयोग से जुड़े संबंध में रहने के लिए मजबूर होगा।

xxx xxx xxx”

(जोर दिया गया)

18. इसी प्रकार, यह मानते हुए कि व्यक्तिगत सेवा का अनुबंध सामान्यतः विशेष रूप से लागू नहीं किया जा सकता है, वैश्य **डिग्री कॉलेज की कार्यकारी समिति, शामली और अन्य बनाम लक्ष्मी नारायण और अन्य** के मामले में सर्वोच्च न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया है:

उपर्युक्त प्राधिकारियों के विचार पर, इसलिए, यह स्पष्ट है कि व्यक्तिगत सेवा का अनुबंध सामान्यतः विशेष रूप से लागू नहीं किया जा सकता है और कोई न्यायालय सामान्यतः यह घोषणा नहीं करेगी कि अनुबंध विद्यमान है और कर्मचारी को सेवा से हटा दिए जाने के बाद भी नियोक्ता की इच्छा और सहमति के विरुद्ध सेवा में माना जा सकता है। हालाँकि,

यह नियम तीन अच्छी तरह से मान्यता प्राप्त अपवादों के अधीन है (i) जहां किसी लोक सेवक को भारत के संविधान के अनुच्छेद 311 के प्रावधानों के उल्लंघन में सेवा से हटाने की मांग की जाती है; (ii) जहां किसी कर्मचारी को औद्योगिक कानून के तहत बर्खास्त किए जाने पर बहाल करने की मांग की जाती है और (iii) जहाँ एक वैधानिक निकाय अधिनियम के अनिवार्य प्रावधानों के उल्लंघन में कार्य करता है।

“XXX XXX XXX

(जोर दिया गया)

19. इससे इस परिस्थिति में कोई फर्क नहीं पड़ेगा कि वादी केवल प्रतिवादी संख्या 1 की सीमित रूप में देखने के लिए प्रार्थना कर रहा है। कार्यालय में ज्ञान हस्तांतरण के कार्य के निष्पादन के लिए वादी, क्योंकि कानून को देखते हुए ऐसा कोई अनिवार्य निषेधाज्ञा नहीं दी जा सकती है, जैसा कि यहां चर्चा की गई है। वादी द्वारा की गई प्रार्थना, व्यक्तिगत सेवाओं/योग्यता के अनुबंध के प्रदर्शन की प्रकृति में है, जिसके विशिष्ट प्रदर्शन को लागू नहीं किया जा सकता है।

20. यह न्यायालय प्रतिवादी सं. 1 के स्पष्ट रुख को नोट करता है कि वह पहले ही आवश्यक कार्य कर चुका है और पहले ही दो बार वादी-कंपनी के कर्मचारियों को जानकारी हस्तांतरित कर चुका है। वादी द्वारा उठाए गए प्रश्न, जो तथ्यों के विवादित प्रश्नों की प्रकृति के हैं, इस स्तर पर न्यायालय द्वारा नहीं लिए जा सकते हैं।

21. उपरोक्त विस्तृत चर्चा पर विचार करते हुए, इस न्यायालय का विचार है कि वादी के पक्ष में कोई *प्रथमदृष्टया* मामला या सुविधा संतुलन नहीं है। वादी द्वारा दावा किए गए नुकसान की भरपाई हमेशा धन के तौर पर की जा सकती है।
22. उपरोक्त निष्कर्षों को ध्यान में रखते हुए, न्यायालय को इस स्तर पर पक्षों द्वारा उठाए गए अन्य मुद्दों पर जाने की आवश्यकता नहीं है।
23. तदनुसार, वर्तमान आवेदन खारिज कर दिया जाता है।

न्या. मिनी पुष्करना

8 जुलाई, 2024/केआर

(Translation has been done through AI Tool: SUVAS)

*अस्वीकरण : देशी भाषा में निर्णय का अनुवाद मुकद्दमेबाज़ के सीमित प्रयोग हेतु किया गया है ताकि वो अपनी भाषा में इसे समझ सकें एवं यह किसी अन्य प्रयोजन हेतु प्रयोग नहीं किया जाएगा। समस्त कार्यालयी एवं व्यावहारिक प्रयोजनों हेतु निर्णय का अंग्रेज़ी स्वरूप ही अभिप्रमाणित माना जाएगा और कार्यान्वयन तथा लागू किए जाने हेतु उसे ही वरीयता दी जाएगी।*