

दिल्ली उच्च न्यायालय : नई दिल्ली

रि.या.(सि.) सं. 10010/2009

निर्णय की तिथि: 13 जुलाई, 2009

मैसर्स मेडटेक डिवाइसेस लिमिटेड

..... याचिकाकर्ता

द्वारा: श्री वीरेन्द्र गोस्वामी, अधिवक्ता

बनाम

राजू मैसी व अन्य

.....प्रत्यर्थागण

द्वारा: प्रत्यर्था की ओर से श्री नवल किशोर  
झा सं. 2/जी.एन.सी.टी.डी.

**कोरम: माननीय श्री न्यायाधीश एस. एन. अग्रवाल**

1. क्या स्थानीय समाचार पत्र के संवाददाताओं को निर्णय देखने की अनुमति दी जा सकती है? हाँ
2. संवाददाता के पास भेजा जाना है या नहीं? हाँ
3. क्या निर्णय को डायजेस्ट में रिपोर्ट किया जाना चाहिए? हाँ

**न्या. एस.एन.अग्रवाल (मौखिक)**

**रि.या.(सि.) सं. 10010/2009 में सि.वि. सं. 8342/2009 (छूट)**

जैसा कि अनुरोध किया गया है, छूट सभी न्यायसंगत अपवादों के अधीन दी जाती है।

**रि.या.(सि.) सं. 10010/2009 और सि.वि. सं. 8341/2009 (रोकने के लिए)**

1 प्रबंधन (यहां याचिकाकर्ता) द्वारा दायर यह रिट याचिका सुश्री रेणु भटनागर, पी. ओ. एल. सी. सं. x, दिल्ली ने 50% बकाया वेतन के साथ कर्मचारी (यहां प्रत्यर्थी) की बहाली का निर्देश दिया।

2 स्वीकृति को सुना।

3 प्रत्यर्थी को याचिकाकर्ता प्रबंधन 03.04.1997 से प्रभावी, के साथ एक उप-कर्मचारी के रूप में नियुक्त किया गया था और उसे याचिकाकर्ता प्रबंधन 13.05.2001 से प्रभावी, द्वारा कर्तव्यों के पुनःआरंभ की अनुमति नहीं दी गई थी। इसलिए, उन्होंने अपनी कथित बर्खास्तगी के संबंध में एक औद्योगिक विवाद उठाया, जिसे समुचित सरकार द्वारा श्रम न्यायालय में निर्णय के लिए भेजा गया था। श्रम न्यायालय ने इस निष्कर्ष पर पहुंचने से पूर्व पक्षकारों द्वारा प्रस्तुत साक्ष्य पर विचार करने के बाद प्रत्यर्थी को याचिकाकर्ता प्रबंधन की सेवा से बर्खास्त करना अनुचित था और इसलिए 50% बकाया वेतन के लाभ के साथ उसकी बहाली का निर्देश दिया।

4 याचिकाकर्ता प्रबंधन की ओर से उपस्थित हुए विद्वान अधिवक्ता श्री वीरेंद्र गोस्वामी ने तीन दस्तावेजों पर भरोसा किया है जो पेपर बुक के 50-52 पृष्ठों पर हैं, यह तर्क देने के लिए कि इस मामले में कर्मचारी को प्रबंधन द्वारा जालंधर में अपने एक ग्राहक को जीवन रक्षक उपकरण (पेस मेकर) देने के लिए तैनात किया गया था, जहां जालंधर में याचिकाकर्ता के ग्राहक ने कर्मचारी के

खिलाफ एक रिपोर्ट भेजी जिसमें कहा गया था कि वह अपनी यात्रा के अगले दिन नशे की हालत में पड़ा मिला। श्री गोस्वामी ने दलील दी कि याचिकाकर्ता के दिनांक 29.05.2001 और 30.05.2001 (पेपर बुक के पृष्ठ 51-क और 52-क) के पत्रों के माध्यम से दिए गए अवसरों के बावजूद कर्मचारी जालंधर में अपने आचरण की व्याख्या करने में विफल रहा था और इसलिए उनके अनुसार, प्रबंधन ने पेपर बुक के पृष्ठ 50 पर 30.05.2001 के बर्खास्तगी पत्र के माध्यम से कर्मचारी की सेवाओं को बर्खास्त करने में न्यायसंगत था।

5 स्वीकार्य रूप से याचिकाकर्ता प्रबंधन द्वारा कर्मचारी के खिलाफ उसके कथित कदाचार के लिए कोई जांच नहीं की गई थी, जो कर्मचारी की सेवाओं को बर्खास्त करना प्रबंधन के दिमाग में था। विचारण न्यायालय ने कर्मचारी की बर्खास्तगी को निर्वहन सरलीकरण के मामले के रूप में लिया है न कि दंडात्मक निर्वहन के रूप में।

6 याचिकाकर्ता के अधिवक्ता की प्रस्तुतियों से, विचार के लिए जो प्रश्न उठता है वह यह है कि क्या कर्मचारी का निर्वहन एक निर्वहन सरलीकरण था या दंडात्मक निर्वहन। मुझे एक अलग दृष्टिकोण लेने के लिए कोई आधार नहीं मिलता है, तो विचारण न्यायालय द्वारा यह अभिनिर्धारित करने हेतु लिया गया है कि याचिकाकर्ता प्रबंधन की सेवा से कर्मचारी की बर्खास्तगी एक निर्वहन सरलीकरण था। चाहे वह निर्वहन सरलीकरण का मामला हो या दंडात्मक निर्वहन

का मामला, कर्मचारी की बर्खास्तगी को कानून में उचित नहीं ठहराया जा सकता है। यह स्थिति *एम.सी.डी. बनाम प्रवीण कुमार जैन 1998 एस.सी.सी. (एल एंड एस) 1222* में माननीय सर्वोच्च न्यायालय के एक निर्णय से स्पष्ट हो जाती है जिसमें यह अभिनिर्धारित किया गया था कि निर्वहन सरलीकरण के मामले में, प्रबंधन औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 25(च) की आवश्यकता का पालन किए बिना एक कर्मचारी की सेवाओं का वितरण नहीं कर सकता है और दंडात्मक निर्वहन के मामले में, एक कर्मचारी की सेवाओं को कथित कदाचार के आरोपों की घरेलू जांच किए बिना समाप्त नहीं किया जा सकता है।

7 वर्तमान मामले में, याचिकाकर्ता प्रबंधन ने औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 25(च) के प्रावधान का अनुपालन नहीं किया है, जबकि बर्खास्तगी पत्र दिनांक 30.05.2001 (पेपर बुक का पृष्ठ 50) के माध्यम से कर्मचारी की सेवाओं का वितरण करते हुए, जितना कि कर्मचारी को बर्खास्तगी पत्र के साथ नोटिस अवधि के बदले में एक महीने का वेतन नहीं दिया गया था। चूंकि प्रबंधन द्वारा कर्मचारी के खिलाफ कथित कदाचार की कोई जांच नहीं की गई थी और इसलिए बर्खास्तगी आदेश, अन्यथा भी, कानून में बनाए नहीं रखा जा सकता है।

8 मामले के तथ्यों और परिस्थितियों में, मुझे न्यायालय के आक्षेपित अधिनिर्णय में कोई त्रुटि बहुत कम भौतिक त्रुटि नहीं लगती है, जिसके तहत

संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत अपने असाधारण विवेकाधीन रिट अधिकार क्षेत्र के प्रयोग में इस न्यायालय द्वारा हस्तक्षेप की आवश्यकता हो सकती है।

9 उपरोक्त को ध्यान में रखते हुए, इस रिट याचिका में कोई योग्यता नहीं है जो विफल हो जाती है और इसके द्वारा सीमित रूप से खारिज कर दी जाती है। स्थगन आवेदन भी खारिज किया जाता है।

न्या. एस.एन.अग्रवाल

13 जुलाई, 2009

'अ '

*(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।