

के कन्नन जे. के समक्ष।

रोशनी डी^एडब्ल्यू-याचिकाकर्ता

बनाम

हरियाणा विद्युत प्रसारण निगम (एचवीपीएन)

और अन्य-प्रतिवादी

सीडब्ल्यूपीनं. 2009 का 5436

6 मार्च 2012

ए. भारत का संविधान, 1950 ~ अनुच्छेद 226 - विकलांग व्यक्ति (अधिकारों का समान अवसर संरक्षण और पूर्ण भागीदारी) अधिनियम, 1955 - एस.एस. 2(i), 2(q) और 47 - कर्मचारी अपनी सेवा के दौरान मानसिक रूप से बीमार पड़ गया था - मेडिकल बोर्ड द्वारा मेडिकल फिटनेस की जांच की गई - सेवा के लिए फिट नहीं पाया गया - समय से पहले सेवानिवृत्ति के लिए अपनी पत्नी के आवेदन पर सेवा से सेवानिवृत्त - 1955 अधिनियम के प्रावधानों के बारे में कर्मचारी को उचित रूप से अवगत कराए बिना बर्खास्तगी की गई थी - अधिनियम सेवा में निरंतरता की रक्षा करता है और कर्मचारी को किसी अन्य प्रकार की गतिविधि में फिर से समायोजित करने का प्रयास किया जाना चाहिए था जो अभी भी उपयुक्त हो सकता था - मैक्सिम "लेक्स इग्निनेरिया नॉन एक्सक्यूसेट" (कानून की अज्ञानता कोई बहाना नहीं है) - नियम में अपवाद बनाया गया - विशेष परिस्थितियों में पारित आदेश - नियोक्ता को कर्मचारी की शारीरिक फिटनेस के आधार पर अनुकंपा सहायता के दावे पर विचार करने का निर्देश दिया गया।

यह माना जाता है कि लाए गए कई सामाजिक कल्याण कानून अर्थहीन हो जाएंगे यदि हम कानूनी कहावत लेक्स इग्निनेरिया नॉन एक्सक्यूसेट (कानून की अज्ञानता कोई बहाना नहीं है) को लागू करते हैं और भारतीय संदर्भ में जहां निरक्षरता बड़े पैमाने पर प्रचलित है, नियोक्ता का कर्तव्य है कि वह ऐसे कर्मचारी के अधिकारों पर उचित परामर्श दे, जो शारीरिक या मानसिक रूप से कमजोर है।

(पैरा 5)

इसके अलावा, यह माना गया कि जब अधिनियम के प्रावधानों के संदर्भ के बिना भी समय से पहले सेवानिवृत्ति का विकल्प दिया गया हो, तो नियोक्ता के लिए निर्णय पर पुनर्विचार करने के लिए इस समय की घड़ी को पीछे सेट करना संभव नहीं हो सकता है। इससे एक अपवाद बनाने की अनुमति मिलनी चाहिए और उत्तरदाताओं को अनुकंपा सहायता के लिए याचिकाकर्ता के दावे पर विचार करने का निर्देश दिया जाना चाहिए जैसे कि प्रतिष्ठान द्वारा उसकी शारीरिक अयोग्यता के कारण सेवानिवृत्ति की गई थी। आखिरकार, अनुकंपा सहायता से संबंधित नियम ऐसी स्थिति में नियुक्ति देने का प्रावधान करते हैं, जहां 1995 की राज्य योजना के खंड 5 के संदर्भ में चिकित्सा अयोग्यता के कारण रोजगार समाप्त हो गया हो। अनुकंपा सहायता के लिए विचार कैसे किया जा सकता है, इसकी जांच करने के लिए उत्तरदाताओं ने न्यायालय के समक्ष 2003 के राज्य निर्देश दाखिल नहीं किए हैं। याचिकाकर्ता इस आदेश की प्रति प्राप्त होने की तारीख से दो सप्ताह के भीतर अपने या किसी अन्य आश्रित के लिए अनुकंपा सहायता के लिए अनुरोध अग्रेषित कर सकती है। ऐसा अनुरोध किए जाने पर, उत्तरदाताओं को संचार प्राप्त होने की तारीख से 6 सप्ताह की अवधि के भीतर संबंधित नियमों के तहत प्रदान किए गए तरीके से अनुकंपा सहायता के मुद्दे पर विचार करना होगा। यदि अनुकंपा सहायता के लिए आरक्षित कोटा के भीतर कोई रिक्ति नहीं है, तो उसे उस समय के भीतर विचार के लिए लंबित मामलों की सूची में शामिल करने का निर्देश दिया जाता है, जिसके लिए नियम अनुमति देते हैं।

यदि कोई रिक्ति नहीं है जिसमें आश्रित को समायोजित किया जा सके, तो कम से कम अनुग्रह वित्तीय सहायता पर विचार किया जाएगा। चूंकि यह निर्देश न्यायालय के एक आदेश के माध्यम से आया है, इसलिए वर्ष 2002 के लिए कर्मचारी की बर्खास्तगी की तारीख से देरी का मुद्दा याचिकाकर्ता के खिलाफ लागू नहीं किया जाएगा। यह आदेश उन विशेष परिस्थितियों में पारित किया गया है जहां मुझे लगता है कि कर्मचारी को 1995 अधिनियम के प्रावधानों के बारे में उचित जानकारी दिए बिना बर्खास्तगी की गई थी।

(पैरा 6)

बी. भारत का संविधान, 1950 - अनुच्छेद 226 - विकलांग व्यक्ति (समान अवसर संरक्षण और पूर्ण भागीदारी) अधिनियम, 1955 - एस.एस. 2(i), 2(q) एवं 47 - उचित दिशा-निर्देश जारी करने के निर्देश - कोई भी नियोक्ता किसी ऐसे कर्मचारी की सेवाएं समाप्त नहीं करेगा जो सेवा के दौरान मानसिक रूप से बीमार हो गया हो, कर्मचारी की किसी अन्य पद के लिए उपयुक्तता पर उचित विचार किए बिना और कर्मचारी को उसके अधिकारों के बारे में उचित परामर्श दिए बिना - जहां भी अनुकंपा सहायता योजना मौजूद है जिसमें ऐसे कर्मचारी के किसी भी आश्रित को रोजगार देने का प्रावधान है, नियोक्ता उस संबंध में उचित आवेदन के लिए आश्रित को परामर्श देगा और ऐसे आश्रित को उपयुक्त रोजगार के लिए समायोजित करेगा।

माना गया, इस फैसले की प्रति केंद्रीय सामाजिक न्याय और अधिकारिता मंत्रालय के साथ-साथ 1995 अधिनियम के तहत गठित राज्य समन्वय समितियों को भी प्रसारित करने का निर्देश दिया गया है ताकि वे श्रम, मानव संसाधन विकास और विभागों को उचित दिशानिर्देश जारी कर सकें। विकलांग व्यक्तियों के सशक्तिकरण से संबंधित राज्य एजेंसियों का कहना है कि कोई भी नियोक्ता किसी ऐसे कर्मचारी की सेवाएं समाप्त नहीं करेगा जो सेवा के दौरान मानसिक रूप से बीमार हो गया है, कर्मचारी की किसी अन्य पद के लिए उपयुक्तता पर विचार किए बिना और उसके अधिकारों के बारे में कर्मचारी को उचित परामर्श दिए बिना। . डायल को यह भी निर्देश दिया गया है कि जहां भी अनुकंपा सहायता योजना मौजूद है, जिसमें ऐसे कर्मचारी के किसी भी आश्रित को रोजगार देने का प्रावधान है, नियोक्ता उस संबंध में उचित आवेदन के लिए आश्रित को परामर्श देगा और ऐसे आश्रित को उपयुक्त रोजगार के लिए समायोजित करेगा।

(पैरा 7)

याचिकाकर्ता के लिए वकील राम निवास शर्मा ^

उत्तरदाताओं के लिए कोई नहीं.

के. कन्नन, जे.

1. याचिकाकर्ता, विजय सुदर्शन शर्मा की पत्नी है, जो पहले प्रतिवादी संगठन- हरियाणा विद्युत प्रसारण निगम (एचवीपीएन) में कार्यरत थी। अपनी (याचिकाकर्ता के पति) सेवा के दौरान, वह मानसिक रूप से बीमार पड़ गए थे और लंबे उपचार के बाद जब उनकी स्थिति में सुधार नहीं हुआ, तो मेडिकल बोर्ड द्वारा उनकी मेडिकल फिटनेस पर विचार किया गया और याचिकाकर्ता के पति को सेवा के लिए फिट नहीं पाया गया। उनके द्वारा दिए गए आवेदन पर सेवानिवृत्त कर दिया गया। ऐसा प्रतीत होता है कि सेवा समाप्ति का आदेश याचिकाकर्ता के उस अनुरोध के बाद दिया गया है जिसमें उसने अपने पति के लिए पुरानी मानसिक बीमारी के कारण समय से पहले सेवानिवृत्ति की मांग की थी। समय से पहले सेवानिवृत्ति का आदेश 10.07.2002 को किया गया था (अनुलग्नक पी-6)।

2. याचिकाकर्ता ने वर्ष 2008 में एक नोटिस भेजकर शिकायत की थी कि सेवा की समाप्ति कानूनन गलत है, क्योंकि उसके रोजगार के दौरान मानसिक विकलांगता हुई थी और उसे किसी अन्य कर्तव्य पर नियुक्त किया जाना चाहिए था जो अभी भी किया जा सकता था। विकलांग व्यक्तियों (अधिकारों का समान अवसर संरक्षण और पूर्ण भागीदारी) अधिनियम, 1995 (इसके बाद इसे '1995 अधिनियम' कहा जाएगा) की धारा 47 के तहत दी गई सुरक्षा के संदर्भ में, रोजगार में उनकी निरंतरता संभव है। याचिकाकर्ता ने 31.08.1995 को जारी योजना (अनुलग्नक पी-7) के अनुसार अपने बेटे के लिए अनुकंपा नियुक्ति पर विचार करने के विकल्प की भी मांग की, जिसकी शर्तों के तहत आश्रित को अनुकंपा नियुक्ति की सुविधा दी जाए। कर्मचारी का दर्जा उन व्यक्तियों पर भी बढ़ाया जाना था, जिन्हें विशेष मेडिकल बोर्ड द्वारा चिकित्सकीय रूप से अयोग्य/अंधा/विकलांग घोषित किया गया था या वर्ग -1, II और III अधिकारी के मामले में 55 वर्ष की आयु प्राप्त करने पर या उससे पहले सेवानिवृत्त किया गया था और चतुर्थ श्रेणी कर्मचारियों के मामले में 54. नोटिस का जवाब नहीं दिया गया और इसलिए, वर्तमान रिट याचिका दायर की गई है।

3. बचाव में प्रतिवादी का तर्क यह है कि समयपूर्व सेवानिवृत्ति का आदेश केवल याचिकाकर्ता के अनुरोध पर किया गया था और इसे लगभग 6 वर्षों के बाद देर से धारा 47 के तहत अधिनियम के तहत दी गई सुरक्षा पर फिर से नहीं खोला जा सकता है। उनकी सेवानिवृत्ति के वर्षों बाद। उत्तरदाताओं के अनुसार, उन्होंने याचिकाकर्ता के पति को उस दौरान कभी भी सेवा से सेवानिवृत्त होने के लिए मजबूर नहीं किया जब उनका मानसिक विकार का इलाज

चल रहा था। ऐसा नहीं था कि याचिकाकर्ता की निरक्षरता का प्रतिवादी ने याचिकाकर्ता के पति पर समय से पहले सेवानिवृत्ति थोपने के लिए शोषण किया था। दूसरी ओर, याचिकाकर्ता सूरजभान शर्मा नाम के कर्मचारी के भाई के साथ कई बार कार्यालय आया था और उसने 09.11.1996 को एक पत्र भी दिया था जिसमें बताया गया था कि किन परिस्थितियों में वह कार्यालय में उपस्थित नहीं हो सकता है। अनुकंपा नियुक्ति के लिए की गई एक याचिका पर, प्रतिक्रिया यह थी कि यह निगम द्वारा की गई सेवानिवृत्ति का मामला नहीं था, बल्कि स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति का मामला था और इस तरह, यह मामला वर्ष 2003 के निर्देशों के तहत कवर नहीं किया गया था।

4. धारा 2(i) के तहत परिभाषित "विकलांगता" में उपधारा (vi) और (vii) के माध्यम से मानसिक मंदता और मानसिक बीमारी भी शामिल है। धारा 2(क्यू) में कहा गया है कि मानसिक बीमारी का मतलब मानसिक मंदता के अलावा कोई अन्य मानसिक विकार होगा। इस हद तक, यह स्पष्ट है कि अधिनियम 1995 की धारा 47 के तहत सुरक्षा निश्चित रूप से आकर्षित होगी और कोई भी प्रतिष्ठान अपनी सेवा के दौरान विकलांगता प्राप्त करने वाले कर्मचारी को पद से हटा या कम नहीं कर सकता है। उत्तरदाताओं द्वारा कहीं भी यह तर्क देने का कोई प्रयास नहीं किया गया है कि याचिकाकर्ता के पति की मानसिक बीमारी जन्मजात थी या रोजगार में लेने से पहले भी वह कभी भी मानसिक रूप से बीमार था। इसलिए, यह सही है कि याचिकाकर्ता का तर्क है कि किसी कर्मचारी को केवल मानसिक बीमारी के आधार पर सेवा से नहीं हटाया जा सकता है। साथ ही, यह देखना भी प्रासंगिक है कि जो व्यक्ति किसी प्रतिष्ठान में मौजूद किसी भी प्रकार की नौकरी के लिए अयोग्य है, उसे ड्यूटी पर बने रहने के लिए मजबूर नहीं किया जा सकता है। जब समाप्ति का आदेश 10.07.2002 को प्रभावी हुआ, तो यह जांचना आवश्यक है कि क्या ऐसी समाप्ति केवल याचिकाकर्ता के अनुरोध पर थी या उसका पति इस तथ्य के आधार पर कर्तव्य से मुक्त होने की मांग कर रहा था कि उसके लिए कोई कर्तव्य नहीं था। उसे नियोक्ता के कार्यबल के बीच कोई भी काम सौंपा जा सकता था। कार्यकारी अभियंता, एचवीपीएनएल, नरवाना द्वारा 24.10.2000 को निदेशक, पीजीआई, रोहतक को जारी पत्र में कहा गया है कि अधिकारी की पत्नी ने कार्यालय को सूचित किया था कि उनके पति पुरानी मानसिक बीमारी से ग्रस्त हैं और आगे की कार्रवाई से पहले कार्यालय में ले जाया जाता है, कर्मचारी की जांच की जानी आवश्यक थी। याचिकाकर्ता के पत्र का संदर्भ 17.10.2000 को लगभग उसी समय, निदेशक,

पीजीआई, रोहतक को याचिकाकर्ता के पत्र के आलोक में देखा जा सकता है। उनका पत्र इस प्रकार है:-

"मेरे पति श्री विजय सुदर्शन शर्मा पुत्र श्री देवी राम शर्मा, निवासी गांव एवं डाकघर काकरोद (जींद) हरियाणा विद्युत वितरण निगम में ड्राफ्ट्समैन (मेक.) के पद पर टी/एल कंस्ट्रक्शन डिवीजन नरवाना में कार्यरत हैं। 1980.

कि मेरे पति काफी समय से मानसिक रोग से पीड़ित है।

कि वह अपने कर्तव्यों का पालन करने में सक्षम नहीं है। कि हमने अपने पति का कई बार पीजीआई, रोहतक, मान सिंह हॉस्पिटल जयपुर और कई अन्य जगहों पर इलाज करवाया है। लेकिन मेरे पति की स्थिति वही है। कि मैं अशिक्षित गृहिणी हूँ तथा मेरे परिवार की आय का कोई अन्य साधन नहीं है।

इसलिए, मैं मेडिकल ग्राउंड पर अपने पति की समय से पहले सेवानिवृत्ति लेना चाहती हूँ, जिसके लिए मेडिकली नॉन-सर्टिफिकेट की जरूरत है।"

इसमें साफ जिक्र है कि वह चाहती थीं कि उनके पति समय से पहले रिटायरमेंट ले लें। जब नियोक्ता द्वारा निदेशक को पत्र जारी किया गया था, तो जांच के लिए अनुरोध यह जांचने के संदर्भ में किया गया था कि क्या कर्मचारी को सेवानिवृत्त किया जा सकता है। नियोक्ता द्वारा चेकअप के अनुरोध से लेकर 10.07.2002 को आदेश पारित होने तक वास्तव में क्या हुआ, यह ज्ञात नहीं है। सेवा निर्धारण के क्रम में कर्मचारी के मामले को स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति का मानने का मामला नहीं था। नियोक्ता ने सेवा की समाप्ति पर कैसे विचार किया, इसकी जांच करने के लिए सेवानिवृत्ति के आदेश को पुनः प्रस्तुत करने की आवश्यकता होगी: -

"जैसा कि एसई/कांस्टेबल ओ एंड एम, एचवीपीएन, रोहतक द्वारा रिपोर्ट किया गया है, श्री विजय सुदर्शन, डी/मैन जो वर्तमान में एक्सईएन/कांस्टेबल ओ एंड एम, डिवीजन, एचवीपीएन, नरवाना के तहत तैनात हैं, 1.06.1997 से आज तक न तो छुट्टी पर हैं और न ही अपने कर्तव्यों में शामिल हुए हैं। चूंकि वह फिजियोलॉजी विभाग पं. बीडी शर्मा, पीजीआईएमएस, रोहतक के पत्र क्रमांक पीएसवाई/20/1/324, दिनांक 24.02.2001 के अनुसार सिज़ोफ्रेनिक विकार से पीड़ित है और इस प्रकार वह अपने आधिकारिक कर्तव्यों का पालन करने के लिए उपयुक्त नहीं है और घोषित किया गया है मेडिकल बोर्ड रोहतक द्वारा चिकित्सकीय रूप से अयोग्य। उक्त कार्यालय ने अपने एसई/कांस्टेबल, ओ एंड एम, रोहतक

मेमो नंबर सीएच-2/पीसी-2, दिनांक 02.11.01 के माध्यम से 24.01.2001 से उनकी समयपूर्व सेवानिवृत्ति के लिए अनुरोध किया है। मेडिकल बोर्ड, रोहतक द्वारा जारी विकलांगता प्रमाण पत्र और जैसा कि मामले की सिफारिश संबंधित एसई/एक्सईएन द्वारा की गई है और श्री विजय सुदर्शन डी/मैन द्वारा प्रस्तुत अनुरोध के मद्देनजर, अधिकारी की समयपूर्व सेवानिवृत्ति को 24.02 से स्वीकार किया जाता है। .2001 सीएसआर खंड II के नियम 2.2 (बी) के तहत और एचवीपीएन के मौजूदा निर्देशों को ध्यान में रखते हुए। हालांकि, यदि किसी भी चरण में इसकी वसूली तुरंत उसकी पेंशन से की जाएगी।"

यहां तक कि याचिकाकर्ता को सेवानिवृत्त करने के आदेश में भी कहा गया है कि समय से पहले सेवानिवृत्ति मेडिकल बोर्ड द्वारा जारी विकलांगता प्रमाण पत्र और अधीक्षण अभियंता (एसई/कॉन्स्ट., ओ एंड एम, रोहतक) के अनुरोध के आधार पर की गई है। और समय से पहले सेवानिवृत्ति के लिए कर्मचारी द्वारा किए गए अनुरोध को ध्यान में रखते हुए भी। इसलिए, यह नहीं देखा जा सकता है कि नियोक्ता ने 1995 अधिनियम की धारा 47 के प्रावधानों को ध्यान में रखे बिना कर्मचारी की बीमारी के कारण सेवाएं समाप्त कर दीं। यह अनुरोध कर्मचारी की ओर से उसकी पत्नी के माध्यम से आया है। नतीजतन, मुझे नहीं पता कि समाप्ति का आदेश ख़राब है और इसे रिट याचिका में मांगे गए तरीके से रद्द करने की आवश्यकता होगी।

5. शायद यह संभव था कि नियोक्ता ने याचिकाकर्ता या उसके पति को ठीक से अवगत कराया होगा कि अधिनियम सेवा में निरंतरता की रक्षा करता है और याचिकाकर्ता के पति को किसी अन्य प्रकार की गतिविधि में फिर से समायोजित करने का प्रयास किया जाना चाहिए था जो अभी भी उपयुक्त होता . मेरे सामने लाए गए रिकॉर्ड से यह स्पष्ट नहीं है कि नियोक्ता ने ऐसा कोई कदम उठाया था। लाए गए कई सामाजिक कल्याण कानून निरर्थक हो जाएंगे यदि हम कानूनी कहावत लेक्स इग्रीटेरिया नॉन एक्सक्लूसिव (कानून की अज्ञानता कोई बहाना नहीं है) को लागू करते हैं और भारतीय संदर्भ में जहां निरक्षरता बड़े पैमाने पर प्रचलित है, वहां हमारा एक कर्तव्य है। नियोक्ता का एक हिस्सा ऐसे कर्मचारी के अधिकारों पर उचित परामर्श देना, जो शारीरिक या मानसिक रूप से कमजोर है। इस मामले में, हालांकि कर्मचारी के भाई ने किसी समय अनुरोध किया था कि कर्मचारी को मेडिकल जांच के लिए भेजा जाए, लेकिन बाद के सभी संचार याचिकाकर्ता द्वारा किए गए हैं। उन्होंने

कई संचार पत्रों में केवल अंगूठे का निशान लगाया है और यह स्पष्ट है कि समय से पहले सेवानिवृत्ति के अनुरोध में उनका नेतृत्व दूसरों द्वारा किया जा रहा था। यदि यह स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति का मामला होता, तो अनुकंपा नियुक्ति का मुद्दा ही नहीं उठता। चूंकि आधिकारिक रिकॉर्ड से पता चलता है कि यह स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति का मामला था, इसलिए यह तर्कसंगत था कि उन्होंने क्षतिपूर्ति सहायता के लिए किसी भी विचार से इनकार कर दिया था। हालाँकि, मुझे लगता है कि समय से पहले सेवानिवृत्ति ऐसी स्थिति में हुई थी जहाँ याचिकाकर्ता को उचित परामर्श नहीं दिया गया था और नियोक्ता ने वह नहीं किया जो उसे 1995 अधिनियम के तहत करना चाहिए था।

6. जब अधिनियम के प्रावधानों के संदर्भ के बिना भी समय से पहले सेवानिवृत्ति का विकल्प दिया गया हो, तो नियोक्ता के लिए निर्णय पर पुनर्विचार करने के लिए इस समय की घड़ी को पीछे सेट करना संभव नहीं हो सकता है। इसे एक अपवाद बनाने की अनुमति मिलनी चाहिए और मैं उत्तरदाताओं को अनुकंपा सहायता के लिए याचिकाकर्ता के दावे पर विचार करने का निर्देश दूंगा जैसे कि प्रतिष्ठान द्वारा उसकी शारीरिक अयोग्यता के कारण सेवानिवृत्ति की गई थी। आखिरकार, अनुकंपा सहायता से संबंधित नियम ऐसी स्थिति में नियुक्ति देने का प्रावधान करते हैं जहां 1995 की राज्य योजना के खंड 5 के संदर्भ में चिकित्सा अयोग्यता के कारण रोजगार समाप्त हो गया हो। प्रतिवादियों ने मेरे लिए यह जांचने के लिए न्यायालय के समक्ष 2003 के राज्य निर्देश दाखिल नहीं किए हैं कि अनुकंपा सहायता के लिए विचार कैसे किया जा सकता है। याचिकाकर्ता इस आदेश की प्रति प्राप्त होने की तारीख से दो सप्ताह के भीतर अपने या किसी अन्य आश्रित के लिए अनुकंपा सहायता के लिए अनुरोध अग्रेषित कर सकती है। ऐसा अनुरोध किए जाने पर, उत्तरदाताओं को संचार प्राप्त होने की तारीख से 6 सप्ताह की अवधि के भीतर संबंधित नियमों के तहत प्रदान किए गए तरीके से अनुकंपा सहायता के मुद्दे पर विचार करना होगा। यदि अनुकंपा सहायता के लिए आरक्षित कोटा के भीतर कोई रिक्ति नहीं है, तो उसे नियमों के अनुसार समय के भीतर विचार के लिए लंबित मामलों की सूची में शामिल करने का निर्देश दिया जाता है। यदि कोई रिक्ति नहीं है जिसमें आश्रित को समायोजित किया जा सके, तो कम से कम अनुग्रह वित्तीय सहायता पर विचार किया जाएगा। चूंकि यह निर्देश न्यायालय के एक आदेश के माध्यम से आया है, इसलिए वर्ष 2002 के लिए कर्मचारी की बर्खास्तगी की तारीख से देरी का मुद्दा याचिकाकर्ता के खिलाफ लागू नहीं किया जाएगा। यह आदेश उन विशेष परिस्थितियों में पारित किया गया है जहां

मुझे लगता है कि कर्मचारी को 1995 अधिनियम के प्रावधानों के बारे में उचित जानकारी दिए बिना बर्खास्तगी की गई थी।

7. इस फैसले की प्रति केंद्रीय सामाजिक न्याय और अधिकारिता मंत्रालय के साथ-साथ 1995 अधिनियम के तहत गठित राज्य समन्वय समितियों को भी प्रसारित करने का निर्देश दिया गया है ताकि वे श्रम, मानव विभाग के लिए उचित दिशानिर्देश जारी कर सकें। संसाधन विकास और विकलांग व्यक्तियों के सशक्तिकरण से संबंधित राज्य एजेंसियों का कहना है कि कोई भी नियोक्ता किसी ऐसे कर्मचारी की सेवाएं समाप्त नहीं करेगा जो सेवा के दौरान मानसिक रूप से बीमार हो गया है, बिना किसी अन्य पद के लिए कर्मचारी की उपयुक्तता पर विचार किए और कर्मचारी को उचित परामर्श दिए बिना। उसके अधिकारों के बारे में, यह भी निर्देश दिया गया है कि जहां भी अनुकंपा सहायता योजना मौजूद है जिसमें ऐसे कर्मचारी के किसी भी आश्रित को रोजगार देने का प्रावधान है, नियोक्ता उस संबंध में उचित आवेदन के लिए आश्रित को परामर्श देगा और ऐसे आश्रित को उपयुक्त रोजगार के लिए समायोजित करेगा।

8. उपरोक्त निर्देशों के साथ रिट याचिका का निपटारा किया जाता है।

के सूरी

अस्वीकरण : स्थानीय भाषा में अनुवादित निर्णय वादी के सीमित उपयोग के लिए है ताकि वह अपनी भाषा में इसे समझ सके और किसी अन्य उद्देश्य के लिए इसका उपयोग नहीं किया जा सकता है। सभी व्यावहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए निर्णय का अंग्रेजी संस्करण प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य के लिए उपयुक्त रहेगा।

सिद्धार्थ कपूर

प्रशिक्षु न्यायिक पदाधिकारी

(Trainee Judicial Officer)

फरीदाबाद, हरियाणा

