നിരാകരണപത്രം

(Disclaimer)

പ്രാദേശികഭാഷയിൽ വിവർത്തനം ചെയ്ത വിധിന്യായം നിർമ്മിത ബുദ്ധ്യാധിഷ്ഠിത വിവർത്തന ഉപകരണത്തിന്റെ സഹായത്തോടെ കേരള ഹൈക്കോടതിയിലെ ഐ.റ്റി. ഡയറക്ടറേറ്റ് സാധൂകരിച്ചിട്ടുള്ളതാണ്. എന്നിരുന്നാലും, ഇതിന്റെ ഉള്ളടക്കത്തിൽ ആശയപരമായോ സാംഗത്യപരമായോ വ്യാകരണപരമായോ ആഖ്യാനപരമായോ തെറ്റുകൾ കടന്നു കൂടാൻ സാധ്യതയുള്ളതാണ്. ഈ തർജ്ജമ കേവലം വ്യവഹാരകക്ഷികളുടെയും പൊതുജനങ്ങളുടെയും പൊതുവായ അറിവിലേക്ക് ഉപയോഗപ്പെടുത്തുവാൻ വേണ്ടി മാത്രം ഉദ്ദേശിച്ചിട്ടുള്ളതുമാണ്. ഔദ്യോഗികവും പ്രായോഗികവുമായ എല്ലാ ആവശ്യങ്ങൾക്കും വിധി നിർവഹണ നടപ്പാക്കലുകൾക്കും പ്രസ്തുത വിധിന്യായത്തിന്റെ ഇംഗ്ലീഷ് പതിപ്പ് ആധികാരികവും അന്തിമവും ആയിരിക്കും

മെസ്സേർസ് ഉത്കൽ സപ്ലൈയേഴ്സ്

v.

മെസ്സേർസ് മാ കനക് ദുർഗ എൻറർപ്രൈസസ് & മറ്റ് കക്ഷികൾ.

(2021 ലെ സിവിൽ അപ്പീൽ നമ്പറുകൾ. 1517–1518)

2021 ഏപ്രിൽ 9

(ജസ്റ്റിസ് റോഹിംഗ്ടൺ ഫാലി നരിമാൻ, ജസ്റ്റിസ് ബി. ആർ. ഗവായി)

ടെൻഡർ :ടെൻഡർ ക്ഷണിക്കൽ–ലേലം വിളിക്കുന്നയാൾക്ക് ലേബർ ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റിൽ നിന്നുള്ള സാധുവായ ലേബർ ലൈസൻസ് ഉണ്ടായിരിക്കണമെന്ന് ടെൻഡർ വിജ്ഞാപനത്തിൽ വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിരുന്നു–അധികാരപ്പെട്ട ഉദ്യോഗസ്ഥനിൽ നിന്നുള്ള സാധുവായ കോൺട്രാക്ട് ലേബർ ലൈസൻസ് ഇല്ലാത്തതിനാൽ ഒന്നാം എതിർകക്ഷിയെ അയോഗ്യനാക്കി–ഒന്നാം എതിർകക്ഷിയുടെ റിട്ട് ഹർജി അനുവദിച്ചു, ടെൻഡറിലെ വ്യവസ്ഥകൾ പ്രകാരം കോൺട്രാക്ട് ലേബർ (റെഗുലേഷൻ ആൻഡ് ആർബിട്രേഷൻ) നിയമം, 1970 പ്രകാരമുള്ള ലൈസൻസ് നിർബന്ധമാക്കിയിട്ടില്ലെന്നും, മറിച്ച് ഒഡീഷ ഷോപ്പ് ആൻഡ് കൊമേഴ്സ്യൽ എസ്റ്റാബ്ലിഷ്മെന്റ്സ് നിയമ പ്രകാരമാണ് ലൈസൻസ് ആവശ്യമുള്ളതെന്നും കോടതി കണ്ടെത്തി–വിജയിയായ ലേലക്കാരന്റെ അപ്പീൽ–വിധി: ഒരു അധികാരസ്ഥാപനത്തിന്റെ തീരുമാനത്തിന് പകരം സ്വന്തം തീരുമാനം വച്ചുകൊണ്ട് ഒരു തീരുമാനത്തെ തിരുത്താനുള്ള വൈദഗ്ധ്യം റിട്ട് കോടതിക്കില്ല–ഹൈക്കോടതി ഇത്തരം കാര്യങ്ങളിൽ ജുഡീഷ്യൽ റിവ്യൂവിന്റെ പരിധികൾ വ്യക്തമായി ലംഘിച്ചു–ഏത് സാഹചര്യത്തിലും ഒറീസ നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 4 പ്രകാരമുള്ള രജിസ്ട്രേഷൻ സർട്ടിഫിക്കറ്റ് ലേബർ ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റ് നൽകുന്ന ഒരു സാധുവായ ലേബർ ലൈസൻസിന് തുല്യമാവില്ല–ഒഡീഷാ നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 4 വായിച്ചാൽ ഒരു സ്ഥാപനം ആ നിയമപ്രകാരം രജിസ്റ്റർ ചെയ്യുന്നത്, അത് ഒരു കടയാണോ, വാണിജ്യ സ്ഥാപനമാണോ, ഹോട്ടലാണോ തുടങ്ങിയവയായി തരംതിരിക്കുന്നതിന് വേണ്ടിയാണ്. അല്ലാതെ, നിലവിലെ ടിസിഎൻ–ന്റെ പശ്ചാത്തലത്തിൽ, കരാർ തൊഴിലാളി നിയമപ്രകാരം മാത്രം നൽകാൻ കഴിയുന്ന ലേബർ ലൈസൻസ് നൽകുന്നതിന് വേണ്ടിയല്ല എന്ന് മനസ്സിലാക്കാം– ഹൈക്കോടതിയുടെ ഉത്തരവ് റദ്ദാക്കി–ജുഡീഷ്യൽ റിവ്യൂ– റിട്ട് അധികാരം.

അപ്പീലുകൾ അനുവദിച്ചുകൊണ്ട്, കോടതി

വിധിച്ചു : 1. ബന്ധപ്പെട്ട അധികാരികൾ അവരുടെ സ്വന്തം ടി.സി.എൻ (Tender Condition Note), കരാർ തൊഴിലാളി നിയമപ്രകാരമുള്ള ലേബർ ലൈസൻസ് സമർപ്പിക്കാൻ ആവശ്യമായ ടെൻഡർ വ്യവസ്ഥയായി വായിച്ചു. ടെണ്ടർ രേഖ മുഴുവനായും, പ്രത്യേകിച്ച് Vl.20.6, Vl.20.20, Vl.20.21 എന്നീ വ്യവസ്ഥകൾ പരിശോധിക്കുമ്പോൾ ഇത് വ്യക്തമാണ്. ഉപവകുപ്പുകളായ (20)-ഉം (21)-ഉം, പ്രത്യേകിച്ച്, ജീവനക്കാരെ ഏജൻസി കരാർ തൊഴിലാളികളായി നിയമിക്കുമെന്നും അവരുടെ ജീവനക്കാർ പണിമുടക്ക് നടത്തിയാൽ പകരം സംവിധാനം ഒരുക്കേണ്ടത് ഏജൻസിയുടെ ഉത്തരവാദിത്തമാണെന്നും വ്യക്തമാക്കുന്നു. [ഖണ്ഡിക 10][398-സി-ഡി; 398-ജി-എച്ച്]

2. ഇത്തരം കാര്യങ്ങളിലെ ജുഡീഷ്യൽ റിവ്യൂ (നീതിന്യായപരമായ പുനഃപരിശോധന) ജുഡീഷ്യൽ റിസ്ട്രെയിൻ (നീതിന്യായപരമായ നിയന്ത്രണം) തുല്യമാണ്. ഇവിടെ പരിശോധിക്കുന്നത് തീരുമാനത്തെയല്ല, മറിച്ച് അത് എടുത്ത രീതിയെയാണ്. കോടതിക്ക് സ്വന്തം തീരുമാനങ്ങൾ പകരം വെച്ചുകൊണ്ട് ഇത്തരം തീരുമാനങ്ങൾ തിരുത്താനുള്ള വൈദഗ്ധ്യം ഇല്ല. ഹൈക്കോടതി ഇത്തരം കാര്യങ്ങളിൽ ജുഡീഷ്യൽ റിവ്യൂവിന്റെ അതിരുകൾ വ്യക്തമായി ലംഘിച്ചിരിക്കുന്നു. ഏതായാലും, ഒറിസ നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 4 പ്രകാരമുള്ള രജിസ്ട്രേഷൻ സർട്ടിഫിക്കറ്റ് ഒരു കാരണവശാലും ലേബർ ഡിപ്പാർട്ടുമെന്റ് നൽകുന്ന സാധുവായ ലേബർ ലൈസൻസിന് തുല്യമാകില്ല. [ഖണ്ഡിക 11, 14][399-എ-ബി; 402-ഡി]

ടാറ്റ സെല്ലുലാർ v. യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ (1994) 6 എസ് സി സി 651 : [1994] 2 സപ്പ്ളിമെന്ററി എസ് സി ആർ 122; *ആഫ്കോൺസ് ഇൻഫ്രാസ്ട്രക്ചർ ലിമിറ്റഡ് v. നാഗ്പൂർ മെട്രോ റെയിൽ കോർപ്പറേഷൻ ലിമിറ്റഡ്* (2016) 16 എസ് സി സി 818 : [2016] 3 എസ് സി ആർ 551; *മോണ്ടെകാർലോ ലിമിറ്റഡ് v. എൻ.ടി.പി.സി. ലിമിറ്റഡ്*, (2016) 15 എസ് സി സി 272 : [2016] 8 എസ് സി ആർ 224; *കാർടെൽ ഇൻഫോടെക് ലിമിറ്റഡ് v. ഹിന്ദുസ്ഥാൻ പെട്രോളിയം കോർപ്പറേഷൻ ലിമിറ്റഡ്*, (2019) 14 എസ് സി സി 81 : [2019] 6 എസ സി ആർ 950; *സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് മധ്യപ്രദേശ് v. യു.പി. സ്റ്റേറ്റ് ബ്രിഡ്ജ് കോർപ്പറേഷൻ ലിമിറ്റഡ്*, (2020) എസ് സി സി ഓൺലൈൻ എസ് സി 1001; *ഗാലക്സി ട്രാൻസ്പോർട്ട് ഏജൻസീസ് v. ന്യൂ ജെ.കെ. റോഡ്വേയ്സ്*, (2020) എസി സി സി ഓൺലൈൻ എസ് സി 1035 - എന്നിവയെ ആശ്രയിച്ചു.

3. ഒറിസ നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 4 പരിശോധിച്ചാൽ, ഒരു സ്ഥാപനം ഒരു കട, വാണിജ്യ സ്ഥാപനം, ഹോട്ടൽ എന്നിങ്ങനെ തരം തിരിക്കുന്നതിന് വേണ്ടിയുള്ളതാണ് ആ നിയമപ്രകാരമുള്ള രജിസ്ട്രേഷൻ എന്ന് മനസ്സിലാക്കാം. നിലവിലുള്ള ടി.സി.എൻ-ന്റെ

പശ്ചാത്തലത്തിൽ, കരാർ തൊഴിലാളി നിയമപ്രകാരമുള്ള ഒരു ലേബർ ലൈസൻസ് നൽകുന്നതിന് വേണ്ടിയുള്ളതല്ല അത്. [ഖണ്ഡിക 14][403-ഡി-ഇ]

4. കരാർ തൊഴിലാളി നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 1(4) നെക്കുറിച്ചുള്ള ഒന്നാം എതിർകക്ഷിയുടെ വാദം പൂർണ്ണമായും തെറ്റിദ്ധാരണ നിറഞ്ഞതാണ്. 20-ഓ അതിലധികമോ തൊഴിലാളികളുള്ള സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് മാത്രം ഈ നിയമം ബാധകമാവുകയുള്ളൂ എന്ന വ്യവസ്ഥ, ഉചിതമായ സർക്കാർ ഒരു വ്യവസ്ഥ ഉപയോഗിച്ച് ഒഴിവാക്കാൻ സാധിക്കും. ഇത് ഒരു കടുംപിടുത്തമുള്ള വ്യവസ്ഥയല്ലെന്ന് ഇതിൽ നിന്ന് വ്യക്തമാണ്. ഒരു കേസിലും, അത്തരം വാദങ്ങൾ അംഗീകരിക്കുന്നത് അധികാരിയുടെ സ്വന്തം ടി.സി.എൻ സംബന്ധിച്ച വ്യാഖ്യാനത്തിൽ രണ്ടാമതൊരു വിലയിരുത്തൽ നടത്തുന്നതിന് തുല്യമാകും. മുൻപ് പറഞ്ഞതുപോലെ, അനിയന്ത്രിതവും, വികലവും, ദുരുദ്ദേശപരവും അല്ലെങ്കിൽ മാത്രമേ അത്തരമൊരു രണ്ടാമത്തെ വിലയിരുത്തൽ നടത്താൻ പാടുള്ളൂ. ഈ കേസിന്റെ വസ്തുതകൾ പ്രകാരം, 'ദുരുദ്ദേശം' എന്ന പദം ഉരുവിട്ടതല്ലാതെ യഥാർത്ഥത്തിൽ ദുരുദ്ദേശമൊന്നും തെളിയിക്കപ്പെട്ടിട്ടില്ല. [ഖണ്ഡിക 15, 16] [403-ഇ-എഫ്; 404-ബി-സി; 405 സി]

പരാമർശിച്ച കേസുകൾ

[1994] 2 സപ്പ്ളിമെന്ററി എസ് സി ആർ 122	**-അവലംബിച്ചു**	**- ഖണ്ഡിക 11**
[2016] 3 എസ് സി ആർ 551	**-അവലംബിച്ചു**	**- ഖണ്ഡിക 12**
[2016] 8 എസ് സി ആർ 224	**-അവലംബിച്ചു**	**- ഖണ്ഡിക 12**
[2019] 6 എസ് സി ആർ 950	**-അവലംബിച്ചു**	**- ഖണ്ഡിക 12**

സിവിൽ അപ്പീൽ അധികാരിത : 2021 ലെ സിവിൽ അപ്പീൽ നമ്പർ 1517-1518.

ഒഡീഷ ഹൈക്കോടതിയുടെ കട്ടക്ക് ബെഞ്ചിന്റെ 23.02.2021, 02.03.2021 തീയതികളിലെ 2020 ലെ ഡബ്ല്യു.പി. (സി) നം. 9475, 2020 ലെ ഡബ്ല്യു.പി. (സി) നം. 9475 എന്നിവയിൽ നിന്ന് ഉത്ഭവിച്ച 2021 ലെ ഐ.എ. നം .3581 എന്നീ വിധികളിൽ നിന്നും ഉത്തരവുകളിൽ നിന്നുമുള്ള അപ്പീലുകൾ.

മുതിർന്ന അഭിഭാഷകനായ സിദ്ധാർത്ഥ് ഡേവ്, അഭിഭാഷകരായ സൗമ്യ ഉപ്പ, അവ്നീഷ് കുമാർ ശർമ്മ, ദേബബ്രത റെഡ്ഡി, രാമേന്ദ്ര മോഹൻ പട്നായിക് എന്നിവർ അപ്പീൽവാദിക്ക് വേണ്ടി ഹാജരായി.

അഭിഭാഷകാരായ ആദിത്യ കെ. ചൗധരി, ഗുർമെഹർ വാൻ സിംഗ്, വൈഭവ് പ്രസാദ് ഡിയോ, അലോക് പാണ്ഡെ, വിവേക്, ബാബു മലയിൽ, രാജേഷ് സിംഗ് ചൗഹാൻ, സുഭാഷിഷ് മൊഹന്തി, കേദാർ നാഥ് ത്രിപാഠി, എന്നിവർ എതിർകക്ഷികൾക്ക് വേണ്ടി ഹാജരായി.

കോടതിയുടെ വിധി പ്രസ്താവിച്ചത്:

ജസ്റ്റിസ്. ആർ.എഫ്. നരിമാൻ

1. അപ്പീൽ നൽകുവാൻ അനുമതി നൽകി.

2. ഈ അപ്പീലുകൾ, നാലാം എതിർകക്ഷിയായ എസ്.സി.ബി. മെഡിക്കൽ കോളേജ് ആൻഡ് ഹോസ്പിറ്റൽ, കട്ടക്കിന്റെ ഓഫീസ്, 30.12.2019-ൽ പുറപ്പെടുവിച്ച ഒരു ടെണ്ടർ കോൾ നോട്ടീസുമായി ["ടി.സി.എൻ"] ബന്ധപ്പെട്ടതാണ്. ഈ ടിസിഎൻ പ്രകാരം, 2019-2020 സാമ്പത്തിക വർഷത്തിൽ കുറഞ്ഞത് 200 കിടക്കകളുള്ള സർക്കാർ അല്ലെങ്കിൽ സ്വകാര്യ ആരോഗ്യ സ്ഥാപനങ്ങളിൽ ചികിത്സാപരവും അല്ലാത്തതുമായ ഭക്ഷണങ്ങൾ തയ്യാറാക്കുന്നതിനും വിതരണം ചെയ്യുന്നതിനും കുറഞ്ഞത് മൂന്ന് വർഷത്തെ പ്രവൃത്തിപരിചയമുള്ള, സാധുതയുള്ള ലേബർ ലൈസൻസും ഫുഡ് ലൈസൻസുമുള്ള, യോഗ്യരായ രജിസ്റ്റർ ചെയ്ത ഭക്ഷണ നിർമ്മാണ, കാറ്ററിംഗ് സ്ഥാപനങ്ങളിൽ/വിതരണക്കാരിൽ നിന്ന് രണ്ട്-ബിഡ് സിസ്റ്റത്തിൽ (സാങ്കേതികവും സാമ്പത്തികവും) മുദ്ര വെച്ച ടെണ്ടറുകൾ ക്ഷണിക്കുന്നു. ടിസിഎൻ-നൊപ്പം നൽകിയിട്ടുള്ള "അവലംബ നിബന്ധനകൾ"ലെ VI.3.3, VI.3.9 എന്നീ ക്ലോസുകൾ പ്രധാനപ്പെട്ടവയാണ്, അവ താഴെ നൽകുന്നു:

"VI.3 യോഗ്യതാ മാനദണ്ഡം:

xxx xxx xxx

3. ലേലം വിളിക്കുന്നവർക്ക് കുറഞ്ഞത് 200 കിടക്കകളുള്ള സർക്കാർ അല്ലെങ്കിൽ സ്വകാര്യ ആരോഗ്യ സ്ഥാപനങ്ങളിൽ മാത്രം ഭക്ഷണ നിർമ്മാണത്തിലും വിതരണത്തിലും/സേവനങ്ങളിലും കുറഞ്ഞത് 3 വർഷത്തെ പ്രവൃത്തിപരിചയം ഉണ്ടായിരിക്കണം.

xxx xxx xxx

9. ലേലം വിളിക്കുന്നവർക്ക് ലേബർ ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റിൽ നിന്നുള്ള സാധുവായ ലേബർ ലൈസൻസ് (രജിസ്ട്രേഷൻ നമ്പറും തീയതിയും) ഉണ്ടായിരിക്കണം."

കൂടാതെ, ക്ലോസ് VI.13 പ്രകാരം, ഏതൊരു ബിഡും നിരസിക്കാനുള്ള അവകാശം താഴെ പറയുന്നതുപോലെ നൽകിയിരിക്കുന്നു:

"VI.13 ലേലം സ്വീകരിക്കാനോ നിരസിക്കാനോ ഉള്ള അവകാശം:

ആശുപത്രി ഭരണകൂടത്തിന് ഏത് ലേലവും ലേല നടപടികളും സ്വീകരിക്കാനോ നിരസിക്കാനോ, കരാർ നൽകുന്നതിന് മുൻപ് എപ്പോൾ വേണമെങ്കിലും എല്ലാ ലേലങ്ങളും ഒരു കാരണവും കാണിക്കാതെ നിരസിക്കാനോ ഉള്ള അധികാരം ഉണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ്."

അതുപോലെ, ക്ലോസ് VI.16 പ്രകാരം, എസ് സി ബി മെഡിക്കൽ കോളേജ് & ആശുപത്രിയുടെ ഭരണകൂടത്തിന്, പ്രസ്തുത ക്ലോസിൽ പറഞ്ഞിട്ടുള്ള ഏതെങ്കിലും രേഖകൾ ലേലക്കാരൻ സമർപ്പിച്ചിട്ടില്ലെങ്കിൽ, ഏത് ലേല രേഖയും സ്വന്തം വിവേചനാധികാരത്തിൽ അയോഗ്യമാക്കാൻ അധികാരം ഉണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ്. ക്ലോസ് VI.16(എഫ്) ഇങ്ങനെ വായിക്കാം:

"VI.16 അയോഗ്യത:

ഈ ലേലം ക്ഷണിക്കുന്ന എസ് സി ബി മെഡിക്കൽ കോളേജ് ആശുപത്രി ഭരണകൂടത്തിന്, താഴെ പറയുന്ന രേഖകൾ ലേലക്കാരൻ സമർപ്പിച്ചിട്ടില്ലെങ്കിൽ, ഏത് ലേല രേഖയും സ്വന്തം വിവേചനാധികാരത്തിൽ അയോഗ്യമാക്കാൻ അധികാരം ഉണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ്:

xxx xxx xxx

എഫ്) അധികാരപ്പെട്ട അധികാരിയിൽ നിന്നുള്ള ലേബർ ലൈസൻസ് ക്ലോസ് VI.20, ഉപവകുപ്പ് (6) പ്രകാരം:

"VI.20 ലേലക്കാരനുള്ള പൊതുവായ വിവരങ്ങൾ:

xxx xxx xxx

6. ഇൻഡോർ രോഗികൾക്ക് കൃത്യസമയത്ത് ഭക്ഷണം ലഭ്യമാക്കുന്നതിനായി പാചകത്തിനും വിളമ്പലിനും ആവശ്യമായ ജീവനക്കാരെ ഏജൻസിക്ക് നിയമിക്കാവുന്നതാണ്. ജീവനക്കാരുടെ ആധാർ കാർഡ് പകർപ്പുകൾ സഹിതമുള്ള പട്ടിക ഓഫീസിൽ നിർബന്ധമായും സമർപ്പിക്കേണ്ടതാണ്.

3. മേൽപ്പറഞ്ഞവ പ്രകാരം, അപ്പീൽവാദി, ഒന്നാം എതിർകക്ഷി, അഞ്ചാം എതിർകക്ഷി, ആറാം എതിർകക്ഷി എന്നിവരിൽ നിന്ന് ടെണ്ടർ കമ്മിറ്റിക്ക് നാല് ലേലങ്ങൾ ലഭിച്ചു. 2020

ഫെബ്രുവരി 17-ലെ ടെക്നിക്കൽ കമ്മിറ്റി യോഗത്തിൽ, ഒന്നാം എതിർകക്ഷിയെയും ആറാം എതിർകക്ഷിയെയും അയോഗ്യരാക്കി, മറ്റ് കാരണങ്ങൾക്ക് പുറമെ, ടി സി എൻ ആവശ്യകതയനുസരിച്ച് അധികാരപ്പെട്ട അധികാരിയിൽ നിന്നുള്ള സാധുവായ ലേബർ ലൈസൻസ്, അതായത് കോൺട്രാക്ട് ലേബർ ലൈസൻസ്, അവർ സമർപ്പിച്ചിരുന്നില്ല എന്ന കാരണത്താൽ. അപ്പീൽവാദിയെയും ആറാമത്തെ എതിർകക്ഷിയെയും സാമ്പത്തിക ലേലങ്ങൾ തുറക്കുന്നതിനായി ഷോർട്ട്ലിസ്റ്റ് ചെയ്തു.

4. ഈ ഘട്ടത്തിൽ, താൻ അയോഗ്യനാക്കപ്പെടുമോ എന്ന് ഭയന്ന് ഒന്നാം എതിർകക്ഷി, 2020 ഫെബ്രുവരി 19-ന് ഒരു റിട്ട് ഹർജി ഫയൽ ചെയ്തു. ഈ റിട്ട് ഹർജി 2020 ഫെബ്രുവരി 20-ന് അകാലത്തിലായതിനാൽ തള്ളി.

5. 2020 ഫെബ്രുവരി 24-ന്, ടെണ്ടർ കമ്മിറ്റി അപ്പീൽവാദിയുടെയും അഞ്ചാം എതിർകക്ഷിയുടെയും സാമ്പത്തിക ലേലങ്ങൾ തുറന്നു, അപ്പീൽവാദി ഒരു രോഗിക്ക് ഒരു ദിവസം ശരാശരി 82/- രൂപ നിരക്ക് രേഖപ്പെടുത്തി ഏറ്റവും കുറഞ്ഞ ലേലക്കാരനാണെന്ന് കണ്ടെത്തി.

6. അതിനിടെ, ഒന്നാം എതിർകക്ഷി, 2020 മാർച്ച് 13-ന് ഒരു റിട്ട് ഹർജി ഫയൽ ചെയ്തു, ടെണ്ടർ കമ്മിറ്റി നടപടികൾ റദ്ദാക്കണമെന്നും ടെണ്ടർ തനിക്ക് നൽകണമെന്നും ആവശ്യപ്പെട്ട്.

7. 2020 നവംബർ 27-ലെ വർക്ക് ഓർഡർ പ്രകാരം, അപ്പീൽവാദിക്ക് അംഗീകൃത നിരക്കിൽ ടെണ്ടർ നൽകി. അതിനുശേഷം, 2020 നവംബർ 27-ന് അപ്പീൽവാദിയും നാലാം എതിർകക്ഷിയും തമ്മിൽ ഒരു വർഷത്തേക്ക് ഒരു കരാർ ഒപ്പിട്ടു. ഹൈക്കോടതി, 2021 മാർച്ച് 23-ലെ ചോദ്യം ചെയ്യപ്പെട്ട വിധിന്യായത്തിൽ, വസ്തുതകൾ പരാമർശിച്ചതിന് ശേഷം ഇങ്ങനെ വിധിച്ചു:

"9. മുകളിൽ പറഞ്ഞതുപോലെ, യോഗ്യതാ മാനദണ്ഡങ്ങളിലെ ക്ലോസ് 9, ലേബർ ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റിൽ നിന്നുള്ള സാധുവായ ലൈസൻസ് ആവശ്യപ്പെടുന്നു എന്നത് വ്യക്തവും സ്പഷ്ടവുമാണ്. പ്രസ്തുത വ്യവസ്ഥ, കരാർ തൊഴിലാളി (നിയന്ത്രണവും നിർത്തലാക്കലും) നിയമം, 1970 പ്രകാരം ലൈസൻസ് നിർബന്ധമാക്കുന്നില്ല. ആശുപത്രിയിലെ രോഗികൾക്ക് ഭക്ഷണം, ചികിത്സാപരവും അല്ലാത്തതുമായ ആഹാരം എന്നിവ നൽകുക എന്ന ഉദ്ദേശ്യം കണക്കിലെടുക്കുമ്പോൾ, കരാർ തൊഴിലാളി (നിയന്ത്രണവും നിർത്തലാക്കലും) നിയമം, 1970 പ്രകാരം ലേബർ ലൈസൻസ് ആവശ്യമുണ്ട് എന്ന വാദം അംഗീകരിക്കാൻ കോടതിക്ക് കഴിയില്ല. മറിച്ച്, ഒഡീഷാ

ഷോപ്പ്സ് ആൻഡ് കൊമേഴ്സ്യൽ എസ്റ്റാബ്ലിഷ്മെൻറ്സ് നിയമപ്രകാരമാണ് അത് ആവശ്യമുള്ളത് എന്ന ഹർജികക്ഷിയുടെ വാദം കൂടുതൽ സ്വീകാര്യമായി തോന്നുന്നു.

അതുകൊണ്ട്, ടി.സി.എൻ-ൽ നൽകിയിട്ടുള്ള നിബന്ധനകൾ വെച്ച്, എതിർകക്ഷികൾക്ക് കരാർ തൊഴിലാളി (നിയന്ത്രണവും നിർത്തലാക്കലും) നിയമം, 1970 പ്രകാരം ലേബർ ലൈസൻസ് വേണമെന്ന വാദം ശരിയാണെന്ന് തോന്നുന്നില്ല. ഒഡീഷാ ഷോപ്പ്സ് ആൻഡ് കൊമേഴ്സ്യൽ എസ്റ്റാബ്ലിഷ്മെൻറ്സ് നിയമപ്രകാരം ഹർജിക്കാരൻ ലേബർ ലൈസൻസ് (രജിസ്ട്രേഷൻ നമ്പറും തീയതിയും) സമർപ്പിച്ചത് തർക്കവിഷയമല്ലാത്തതിനാൽ, കോടതിയുടെ അഭിപ്രായത്തിൽ അത് ക്ലോസ് 9-ൽ ആവശ്യപ്പെട്ട നിബന്ധനകൾ പാലിക്കുന്നതായി കാണാം.

10. എതിർകക്ഷികൾ വാദിച്ച മറ്റൊരു പോരായ്മ, അതായത് യോഗ്യതാ മാനദണ്ഡങ്ങളിലെ ക്ലോസ് 3 പ്രകാരമുള്ള മൂന്ന് വർഷത്തെ പരിചയം ഇല്ലെന്നുള്ളതിനെ സംബന്ധിച്ച്, കക്ഷികൾ അംഗീകരിച്ച കാര്യം, ഹർജികക്ഷി ഓൾ ഇന്ത്യ ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് ഓഫ് മെഡിക്കൽ സയൻസ്, ഭുബനേശ്വർ (എഐഐഎംഎസ്)-ൽ 2015 ഓഗസ്റ്റ് 8 മുതൽ 2018 ഒക്ടോബർ 26 വരെ രോഗികൾക്ക് ഭക്ഷണ സേവനങ്ങൾ നൽകിയതിന്റെ പരിചയ സർട്ടിഫിക്കറ്റ് സമർപ്പിച്ചിട്ടുണ്ട് എന്നതാണ്.മൂന്നാം എതിർകക്ഷി ഇത് നിഷേധിച്ചത്, ഭുവനേശ്വറിലെ എഐഐഎംഎസ്-ൽ ഹർജികക്ഷിയുടെ സേവനകാലം തുടർച്ചയായിരുന്നില്ലെന്നും, ഹർജികക്ഷി നൽകിയ സർട്ടിഫിക്കറ്റിൽ 2017 ഓഗസ്റ്റ് 6 മുതൽ 2018 ജൂലൈ 31 വരെ വിപുലീകരണ ഉത്തരവിന്റെ ഇടവേളയുണ്ടായിരുന്നു എന്നും പറഞ്ഞുകൊണ്ടാണ്. കോടതിയുടെ അഭിപ്രായത്തിൽ, എതിർകക്ഷികളുടെ ഈ വിശകലനം, അനുബന്ധം-9-ൽ, എഐഐഎംഎസ്, ഭുവനേശ്വർ, ഹർജിക്കാരന് നൽകിയ പരിചയ സർട്ടിഫിക്കറ്റ് പ്രകാരം ദുർബലമായ ഒന്നാണ്. കൂടാതെ, 2015 ഓഗസ്റ്റ് 8 മുതൽ 2018 ഒക്ടോബർ 26 വരെയുള്ള പരിചയകാലം മൂന്ന് വർഷത്തിൽ കൂടുതലായതുകൊണ്ട്, അത് യാതൊരു സംശയവുമില്ലാതെ ക്ലോസ് 3-ലെ നിബന്ധനകൾ തൃപ്തിപ്പെടുത്തുന്നതായി തോന്നുന്നു."

"**13.** ഈ റിട്ട് ഹർജി നിലനിൽക്കുന്നതിനിടയിൽ, അഞ്ചാം എതിർകക്ഷിക്ക് 2020 നവംബർ 27-ന് വർക്ക് ഓർഡർ നൽകിയെന്നും, അദ്ദേഹം 2020 ഡിസംബർ 1 മുതൽ വിതരണ ജോലി ആരംഭിച്ചെന്നും എതിർകക്ഷികൾ സമ്മതിച്ചിട്ടുണ്ട്. ഇത് നിസ്സംശയം ഈ റിട്ട് ഹർജി നിലനിൽക്കുന്നതിനിടയിൽ ഉണ്ടായ ഒരു പുരോഗതിയാണ്, അതിനാൽ ലിസ് പെൻഡൻസ് എന്ന തത്വത്തിന് വിധേയമാണ്. തീർച്ചയായും, ഈ കാലയളവിൽ സുപ്രീംകോടതി റിപ്പോർട്ടുകൾ 2021-3-391-405 9 ഉണ്ടായ ഇത്തരം കാര്യങ്ങൾ റിട്ട് ഹർജിയുടെ അന്തിമ തീരുമാനത്തിന് വിധേയമായിരിക്കും.

14. മുകളിൽ നടത്തിയ ചർച്ചകളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ, ഹർജികക്ഷിയുടെ ബിഡ് നിയമവിരുദ്ധമായും ടി.സി.എൻ-ലെ വ്യവസ്ഥകൾക്ക് വിരുദ്ധമായും തള്ളിയതായി കണ്ടെത്തിയതിനാലും, തന്റെ സാമ്പത്തിക ബിഡ് ഏറ്റവും കുറഞ്ഞതായിരുന്നുവെന്ന് ഹർജികക്ഷി പ്രത്യേകമായി പ്രസ്താവിച്ചതിനും എതിർകക്ഷികൾ തന്ത്രപരമായി മറുപടി നൽകാത്തതിനാലും, ഹർജികക്ഷി ബിഡ് തള്ളിക്കളഞ്ഞതും അഞ്ചാം എതിർകക്ഷിയെ കരാർ നൽകുന്നതിനായി തിരഞ്ഞെടുത്തതുമായ എതിർകക്ഷികളുടെ നടപടി, ദുരുദ്ദേശ്യപരമായ നടപടിയാണെന്ന് സുരക്ഷിതമായി അഭിപ്രായപ്പെടാം. അതനുസരിച്ച്, അനുബന്ധം -എഫ്/3 പ്രകാരമുള്ള 2020 നവംബർ 27-ലെ കരാർ റദ്ദാക്കുന്നു.

15. അനുബന്ധം -എഫ്/3 റദ്ദാക്കുന്നതിന്റെ ഫലമായി, അഞ്ചാം എതിർകക്ഷിയേക്കാൾ ഹർജികക്ഷിയുടെ സാമ്പത്തിക ബിഡ് കുറവാണെന്ന് കണ്ടെത്തിയാൽ, 2021 മാർച്ച് 1 മുതൽ വിതരണ ജോലി ആരംഭിക്കാൻ ഹർജികക്ഷിക്ക് അനുകൂലമായി വർക്ക് ഓർഡർ നൽകണമെന്ന് 1 മുതൽ 3 വരെ ഉള്ള എതിർകക്ഷികൾക്ക് നിർദ്ദേശം നൽകുന്നു. എതിർകക്ഷി നമ്പർ 5-ന് 2021 ഫെബ്രുവരി 28 വരെ വിതരണം തുടരാമെന്ന് പ്രത്യേകം പറയേണ്ടതില്ല.

8. അപ്പീൽവാദിക്കുവേണ്ടി ഹാജരായ മുതിർന്ന അഭിഭാഷകൻ ശ്രീ. സിദ്ധാർത്ഥ് ഡേ വാദിച്ചത്, അതോറിറ്റിയുടെ ടെൻഡർ വ്യവസ്ഥകളിലുള്ള വായനയിൽ ഹൈക്കോടതിക്ക് രണ്ടാമതൊരു അഭിപ്രായം പറയാൻ കഴിയുമായിരുന്നില്ലെന്നും, അതോറിറ്റി ആവശ്യപ്പെട്ട **കരാർ തൊഴിലാളി (നിയന്ത്രണവും നിർത്തലാക്കലും) നിയമം, 1970** പ്രകാരമുള്ള ലേബർ ലൈസൻസിന് പകരം ഒഡീഷാ ഷോപ്പ്സ് ആൻഡ് കൊമേഴ്സ്യൽ എസ്റ്റാബ്ലിഷ്മെൻറ്സ് നിയമം, 1956 **("ഒറീസ്സ നിയമം"**) പ്രകാരമുള്ള രജിസ്ട്രേഷൻ സർട്ടിഫിക്കറ്റ് മതിയാകുമെന്ന് ഹൈക്കോടതിക്ക് പറയാൻ അധികാരമില്ലെന്നും ആണ്. കൂടാതെ, ക്ലോസ് VI.3.3-ൽ ആവശ്യപ്പെട്ട ഏറ്റവും കുറഞ്ഞ മൂന്ന് വർഷത്തെ പരിചയം ഹർജിക്കാരന് ഉണ്ടായിരുന്നില്ലെന്നും, കാരണം ഹർജികക്ഷിക്ക് സമർപ്പിച്ച പരിചയ സർട്ടിഫിക്കറ്റിൽ 2017 ഓഗസ്റ്റ് 6 മുതൽ 2018 ജൂലൈ 31 വരെ ഇടവേളയുണ്ടായിരുന്നെന്നും, അത് നികത്താൻ ഹൈക്കോടതി ശ്രമിച്ചത് തെറ്റായിരുന്നു എന്നും അദ്ദേഹം വാദിച്ചു. അപ്പീൽവാദിക്ക് അനുകൂലമായി കരാർ നൽകിയ അതോറിറ്റിയുടെ നടപടി ദുരുദ്ദേശ്യപരമാണെന്ന് അഭിപ്രായപ്പെട്ടത് വിപരീതമായിരുന്നെന്നും, വർക്ക് ഓർഡർ റദ്ദാക്കിയ ശേഷം ഒന്നാം ഹർജികക്ഷി വർക്ക് ഓർഡർ നൽകാൻ അതോറിറ്റിക്ക് നിർദ്ദേശം നൽകി ഹൈക്കോടതി അതിന്റെ അധികാരപരിധി ലംഘിച്ചെന്നും അദ്ദേഹം വാദിച്ചു.

9. ഒന്നാം എതിർകക്ഷിക്ക് വേണ്ടി ഹാജരായ അഭിഭാഷകൻ ശ്രീ. ആദിത്യ കുമാർ ചൗധരി മുകളിൽ പറഞ്ഞ ഓരോ വാദങ്ങളെയും പ്രതിരോധിച്ചു. കരാർ തൊഴിൽ നിയമത്തിന്റെ വകുപ്പ് 1(4) പ്രകാരം, 20-ഓ അതിലധികമോ തൊഴിലാളികളെ ജോലിക്കെടുത്ത സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് മാത്രമേ ഈ നിയമം ബാധകമാകൂ എന്ന് അദ്ദേഹം ചൂണ്ടിക്കാട്ടി. ടി.സി.എൻ-ൽ അപേക്ഷിക്കുന്ന സ്ഥാപനങ്ങൾ/സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് 20-ഓ അതിലധികമോ തൊഴിലാളികൾ ഉണ്ടായിരിക്കണമെന്ന് ആവശ്യമില്ലാത്തതുകൊണ്ട്, ക്ലോസ് VI.3.9-ന്റെ വിഷയം ഈ നിയമമായിരുന്നില്ലെന്നും, അത് ഒറീസ്സ നിയമം ആയിരുന്നെന്നും, അതിന്റെ രജിസ്ട്രേഷൻ സർട്ടിഫിക്കറ്റ് ഒന്നാം എതിർകക്ഷിയുടെ തൃപ്തിക്കായി ഹാജരാക്കിയെന്നും അദ്ദേഹം പറഞ്ഞു.അദ്ദേഹം വാദിച്ചത്, ഒന്നാം എതിർകക്ഷിക്ക് മൂന്ന് വർഷത്തെ പ്രവൃത്തിപരിചയം ഇല്ലെന്ന വാദത്തെ ഖണ്ഡിച്ചു. ഭുവനേശ്വറിലെ ഓൾ ഇന്ത്യ ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് ഓഫ് മെഡിക്കൽ സയൻസസ് നൽകിയ ചില സർട്ടിഫിക്കറ്റുകൾ പ്രസ്തുത പ്രവൃത്തിപരിചയം ഉണ്ടെന്ന് വ്യക്തമാക്കുന്നുണ്ടെന്നും അദ്ദേഹം ചൂണ്ടിക്കാട്ടി. ഈ കേസിൽ, അധികാരികൾക്ക് ദുരുദ്ദേശ്യം ഉണ്ടെന്ന് കണ്ടെത്തിയതിനാൽ ഹൈക്കോടതിക്ക് ജൂഡീഷ്യൽ റിവ്യൂവിന്റെ പരിധികൾ ലംഘിച്ചിട്ടില്ലെന്നും അദ്ദേഹം വാദിച്ചു. ഒന്നാം എതിർകക്ഷിയുടെ സാമ്പത്തിക ബിഡ് അപ്പീൽവാദിയേക്കാൾ കുറവാണെങ്കിൽ മാത്രമേ കരാർ ഒന്നാം എതിർകക്ഷിക്ക് നൽകാൻ പാടുള്ളൂ എന്നും അദ്ദേഹം വാദിച്ചു.

10. അപ്പീൽവാദിയും ഒന്നാം എതിർകക്ഷിയും തമ്മിലുള്ള വാദങ്ങൾ കേട്ടപ്പോൾ, ബന്ധപ്പെട്ട അധികാരികൾ സ്വന്തം ടി.സി.എൻ (ടെൻഡർ കണ്ടീഷൻസ്) പ്രകാരം ബിഡ് ചെയ്യുന്നവർ സമർപ്പിക്കേണ്ട ലൈസൻസ് കോൺട്രാക്ട് ലേബർ ആക്ട് പ്രകാരമുള്ള ലേബർ ലൈസൻസാണെന്ന് മനസ്സിലാക്കിയത് വ്യക്തമാണ്. ടെൻഡർ രേഖ മുഴുവനായും വായിച്ചാൽ, പ്രത്യേകിച്ച് ക്ലോസ് VI.20.6, VI.20.20, VI.20.21 എന്നിവ വായിക്കുമ്പോൾ ഇത് വ്യക്തമാകും. അവ താഴെ പറയുന്നവയാണ്:

"VI.20 ബിഡ് ചെയ്യുന്നവർക്കുള്ള പൊതു വിവരങ്ങൾ:

xxx xxx xxx

6. ഇൻഡോർ രോഗികൾക്ക് കൃത്യ സമയത്ത് ആഹാരം എത്തിക്കുന്നതിനായി, പാചകത്തിനും വിളമ്പലിനും ആവശ്യമായ ജീവനക്കാരെ ഏജൻസിക്ക് നിയമിക്കാവുന്നതാണ്. ജീവനക്കാരുടെ ആധാർ കാർഡ് പകർപ്പ് സഹിതമുള്ള പട്ടിക ഓഫീസിൽ നിർബന്ധമായും സമർപ്പിക്കേണ്ടതാണ്.

xxx xxx xxx

20. ഏജൻസിയുടെ ജീവനക്കാർ രോഗികളോടും/ കൂടെ നിൽക്കുന്നവരോടും മാന്യമായി പെരുമാറണം. പെരുമാറ്റച്ചട്ടങ്ങൾ ലംഘിക്കുന്ന ഏജൻസി ജീവനക്കാർക്കെതിരെ ബന്ധപ്പെട്ട ഏജൻസിയുമായി കൂടിയാലോചിച്ച് ആശുപത്രി ഭരണവിഭാഗം അച്ചടക്ക നടപടി സ്വീകരിക്കുന്നതാണ്.

21. ജീവനക്കാരുടെ സമരം, പ്രാദേശിക സമരം [ബന്ദ്/ഹർത്താൽ] തുടങ്ങിയ സാഹചര്യങ്ങളിൽ പോലും രോഗികൾക്ക് കൃത്യ സമയത്ത് ആഹാരം ലഭിക്കുന്നതിനായി ബദൽ സംവിധാനം ഒരുക്കേണ്ടത് ഏജൻസിയുടെ ഉത്തരവാദിത്തമാണ്."

സബ്-ക്ലോസ് (20) ഉം (21) ഉം, പ്രത്യേകിച്ചും, ഏജൻസി നിയമിക്കുന്ന ജീവനക്കാർ കരാർ തൊഴിലാളികളാണെന്ന് വ്യക്തമാക്കുന്നു. ജീവനക്കാർ പണിമുടക്കിയാൽ പോലും ബദൽ സംവിധാനങ്ങൾ ഒരുക്കേണ്ടത് ഏജൻസിയുടെ ഉത്തരവാദിത്തമാണ്.

11. ഇത്തരം വിഷയങ്ങളിൽ ജുഡീഷ്യൽ റിവ്യൂ എന്നത് ജുഡീഷ്യൽ റെസ്ട്രെന്റസിന് തുല്യമാണെന്ന് ഈ കോടതി പലതവണയായി വ്യക്തമാക്കിയിട്ടുണ്ട്. പരിശോധിക്കപ്പെടുന്നത് തീരുമാനമല്ല, മറിച്ച് ആ തീരുമാനം എടുക്കുന്ന രീതിയാണ്. അതോറിറ്റിയുടെ തീരുമാനത്തിന് പകരം സ്വന്തം തീരുമാനം വെച്ച് അത്തരം തീരുമാനങ്ങൾ തിരുത്താനുള്ള വൈദഗ്ധ്യം റിട്ട് കോടതിക്കില്ല. വിഖ്യാതമായ ടാറ്റ **സെല്ലുലാർ v. ഉണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ,** (1994) 6 എസ് സി സി 651 കേസിലെ 94-ാം ഖണ്ഡികയിൽ ഇത് വ്യക്തമായി രേഖപ്പെടുത്തിയിട്ടുണ്ട്, അതിൽ പറയുന്നത് ഇതാണ്:

"94. മുകളിൽ നിന്ന് ഉരുത്തിരിയുന്ന തത്വങ്ങൾ ഇവയാണ്:

(1) ഭരണപരമായ നടപടികളിൽ ജുഡീഷ്യൽ റെസ്ട്രെന്റ് എന്ന സമീപനത്തിനാണ് ആധുനിക പ്രവണത.

(2) കോടതി ഒരു അപ്പീൽ കോടതിയായി പ്രവർത്തിക്കുന്നില്ല, മറിച്ച് തീരുമാനം എടുക്കപ്പെട്ട രീതി മാത്രമാണ് പരിശോധിക്കുന്നത്.

(3) ഭരണപരമായ തീരുമാനങ്ങൾ തിരുത്താനുള്ള വൈദഗ്ധ്യം കോടതിക്കില്ല. ഭരണപരമായ തീരുമാനം പുനഃപരിശോധിക്കാൻ അനുവദിക്കുകയാണെങ്കിൽ, അത് സ്വന്തം തീരുമാനം പകരം വെക്കുകയായിരിക്കും, ആവശ്യമായ വൈദഗ്ധ്യം ഇല്ലാതെ എടുക്കുന്ന ഈ തീരുമാനം തന്നെ തെറ്റാകാൻ സാധ്യതയുണ്ട്.

(4) ടെൻഡർ ക്ഷണിക്കുന്നതിനുള്ള വ്യവസ്ഥകൾ ജുഡീഷ്യൽ പരിശോധനയ്ക്ക് വിധേയമാകില്ല. കാരണം ടെൻഡർ ക്ഷണിക്കുന്നത് കരാറിന്റെ പരിധിയിൽ വരുന്നതാണ്. സാധാരണയായി, ടെൻഡർ സ്വീകരിക്കുന്നതിനോ കരാർ

നൽകുന്നതിനോ ഉള്ള തീരുമാനം പല തലങ്ങളിലൂടെയുള്ള ചർച്ചകളിലൂടെയാണ് എടുക്കുന്നത്. മിക്കപ്പോഴും, അത്തരം തീരുമാനങ്ങൾ വിദഗ്ധരാണ് എടുക്കുന്നത്.

(5) സർക്കാരിന് കരാർ ചെയ്യുന്നതിനുള്ള സ്വാതന്ത്ര്യം ഉണ്ടായിരിക്കണം. മറ്റൊരു വിധത്തിൽ പറഞ്ഞാൽ, ഒരു ഭരണപരമായ ബോഡി അല്ലെങ്കിൽ ഒരു അർദ്ധഭരണപരമായ മേഖലയിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്നതിന് 'സന്ധികളിലെ നിയമപരമായ നിഷ്പക്ഷത' ആവശ്യമാണ്. എന്നിരുന്നാലും, തീരുമാനം വെഡ്നെസ്ബറി തത്ത്വത്തിന്റെ ന്യായബോധത്തിന്റെ (മുകളിൽ സൂചിപ്പിച്ച മറ്റ് വശങ്ങൾ ഉൾപ്പെടെ) അടിസ്ഥാനത്തിൽ മാത്രമല്ല പരിശോധിക്കേണ്ടത്, മറിച്ച് അത് ഏകപക്ഷീയമല്ലാത്തതും, പക്ഷപാതമില്ലാത്തതും, ദുരുദ്ദേശ്യം ഇല്ലാത്തതും ആയിരിക്കണം.

(6) തീരുമാനങ്ങൾ റദ്ദാക്കുന്നത് ഭരണപരമായ വലിയ ഭാരം ഉണ്ടാക്കുകയും, അധികവും ബജറ്റിൽ ഉൾപ്പെടാത്തതുമായ ചെലവുകൾക്ക് കാരണമാവുകയും ചെയ്യാം.

xxx xxx xxx"

12. തുല്യമായി, ഈ കോടതി **അഫ്കോൺസ് ഇൻഫ്രാസ്ട്രക്ചർ ലിമിറ്റഡ് v. നാഗ്പൂർ മെട്രോ റെയിൽ കോര്പറേഷന് ലിമിറ്റഡ്, (2016) 16 എസ് സി സി 818 ["അഫ്കോൺസ്"]** കേസിൽ താഴെ പറയുന്നവ വ്യക്തമാക്കിയിട്ടുണ്ട്:

"14. ഏകദേശം 40 വർഷം മുൻപ് *രമണ ദയാറാം ഷെട്ടി v. ഇന്റർനാഷണൽ എയർപോർട്ട് അതോറിറ്റി ഓഫ് ഇന്ത്യ [രമണ ദയാറാം ഷെട്ടി v. ഇന്റർനാഷണൽ എയർപോർട്ട് അതോറിറ്റി ഓഫ് ഇന്ത്യ*, (1979) 3 എസ് സി സി 489] കേസിൽ ഈ കോടതി നൽകിയ മുന്നറിയിപ്പ് കോടതി ആവർത്തിക്കുന്നു, അതായത്, ടെൻഡർ രേഖകളിൽ ഉപയോഗിച്ചിരിക്കുന്ന വാക്കുകൾ അവഗണിക്കാനോ അനാവശ്യമെന്ന് കണക്കാക്കാനോ പാടില്ല – അവയ്ക്ക് അർത്ഥവും ആവശ്യമായ പ്രാധാന്യവും നൽകണം. ഈ പശ്ചാത്തലത്തിൽ, ബിഡ് രേഖകളിലെ വകുപ്പ് III-ലെ ക്ലോസ് 4.2(എ)-ൽ "മെട്രോ" എന്ന വാക്കിന്റെ ഉപയോഗവും അതിന്റെ സാധാരണ അർത്ഥവും അവഗണിക്കാൻ കഴിയില്ല.

15. ഒരു പദ്ധതിയുടെ ഉടമയോ തൊഴിൽദാതാവോ, ടെൻഡർ രേഖകൾ തയ്യാറാക്കിയ വ്യക്തി എന്ന നിലയിൽ, അതിന്റെ ആവശ്യകതകൾ മനസ്സിലാക്കാനും വിലയിരുത്താനും അതിന്റെ രേഖകൾ വ്യാഖ്യാനിക്കാനും ഏറ്റവും അനുയോജ്യനായ വ്യക്തിയാണ്. ടെൻഡർ രേഖകളെക്കുറിച്ചുള്ള ഈ ധാരണയും വിലയിരുത്തലും, ദുരുദ്ദേശ്യപരമോ അല്ലെങ്കിൽ വികലമോ അല്ലാത്തപക്ഷം, ഭരണഘടനാപരമായ കോടതികൾ അംഗീകരിക്കണം. ഒരു പദ്ധതിയുടെ ഉടമയോ തൊഴിൽദാതാവോ നൽകുന്ന വ്യാഖ്യാനം

ഭരണഘടനാപരമായ കോടതികൾക്ക് സ്വീകാര്യമല്ലാത്തതാകാൻ സാധ്യതയുണ്ട്, എന്നാൽ അത് മാത്രം വ്യാഖ്യാനത്തിൽ ഇടപെടുന്നതിനുള്ള ഒരു കാരണമായി കണക്കാക്കാനാവില്ല."

ഈ നിയമ വീക്ഷണം പിന്നീട് ആവർത്തിച്ച് പിന്തുടർന്നിട്ടുണ്ട് - കാണുക **മോണ്ടികാർലോ ലിമിറ്റഡ് v.എൻ ടി പി സി ലിമിറ്റഡ്** , (2016) 15 എസ് സി സി 272 [ഖണ്ഡിക 25], **കെയർടെൽ ഇൻഫോടെക് ലിമിറ്റഡ് v. ഹിന്ദുസ്ഥാൻ പെട്രോളിയം ലിമിറ്റഡ്**, (2019) 14 എസ് സി സി 81 [ഖണ്ഡികകൾ 38, 39], **സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് മധ്യപ്രദേശ് v. യു. പി സ്റ്റേറ്റ് ബ്രിഡ്ജ് കോർപ്പറേഷൻ ലിമിറ്റഡ്**, 2020 എസ് സി സി ഓൺലൈൻ എസ് സി 1001 [ഖണ്ഡികകൾ 24 മുതൽ 26 വരെ].

13. **ഗാലക്സി ട്രാൻസ്പോർട് ഏജൻസി v. ന്യൂ ജെ.കെ റോഡ്വേ**, 2020 എസ് സി സി ഓൺലൈൻ എസ് സി 1035 കേസിൽ, **അഫ്കോൺസ്** (മുകളിൽ പരാമർശിച്ച) കേസിലെ ഖണ്ഡിക 15 പരാമർശിച്ചുകൊണ്ട്, ഇങ്ങനെ വിധിച്ചു:

"15. *ഭാരത് കോകിങ് കോൾ ലിമിറ്റഡ് v. എ എം ആർ ദേവ് പ്രഭ* , 2020 എസ് സി സി ഓൺലൈൻ എസ് സി 335 എന്ന വിധിന്യായത്തിൽ, "അതോറിറ്റിയുടെ വ്യാഖ്യാനത്തോടുള്ള ആദരം" എന്ന തലക്കെട്ടിന് കീഴിൽ, ഈ കോടതി പ്രസ്താവിച്ചു:

"51. അവസാനമായി, മറ്റൊരു അടിസ്ഥാന പ്രശ്നം കൈകാര്യം ചെയ്യേണ്ടത് ആവശ്യമാണെന്ന് കോടതി കരുതുന്നു. ഒന്നാം എതിർകക്ഷി എൻ ഐ ടിയുടേ നിബന്ധനകൾ നടപ്പാക്കാൻ മാത്രമാണ് ശ്രമിക്കുന്നത് എന്നത് വ്യക്തമാണ്. അത്തരം ഒരു നീക്കത്തിൽ കരാർപരമായ നിബന്ധനകളുടെ വ്യാഖ്യാനം അന്തർലീനമാണ്. എന്നിരുന്നാലും , വാണിജ്യ മേഖലയിലെ കരാറുകളുടെ ജുഡീഷ്യൽ വ്യാഖ്യാനം നിയമങ്ങൾ വ്യാഖ്യാനിക്കുന്നതിൽ നിന്ന് വ്യത്യസ്തമാണെന്ന് ശ്രദ്ധിക്കേണ്ടതാണ്.

52. നിലവിലെ വസ്തുതകളിൽ, ബി സി സി എൽ-ഉം ഇന്ത്യയും എൻ ഐ ടി-ലെ വ്യവസ്ഥകളെ ആശ്രയിക്കുന്നു എന്നത് വ്യക്തമാണ്, അത് ആറാം എതിർകക്ഷിയുടെ പ്രകടന ബാങ്ക് ഗ്യാരന്റികൾ സമർപ്പിക്കുന്നതിനുള്ള കാലതാമസം മാപ്പാക്കുന്നതിനായാലും അല്ലെങ്കിൽ സാങ്കേതിക തകരാറുകൾ കാരണം ലേലം പുനരാരംഭിക്കാനുള്ള അവരുടെ തീരുമാനമായാലും. ഈ രേഖകൾ തയ്യാറാക്കിയത് ബിസിസിഐൽ ആയതിനാൽ , അതിന്റെ ആവശ്യകതകൾ വിലയിരുത്താനും അവ വ്യാഖ്യാനിക്കാനും ബിസിസിഐൽ കൂടുതൽ അനുയോജ്യമാണ്. (*അഫ്കോൺസ് ഇൻഫ്രാസ്ട്രക്ചർ ലിമിറ്റഡ് v. നാഗ്പൂർ മെട്രോ റെയിൽ കോർപറേഷൻ ലിമിറ്റഡ്* (2016) 16 എസ് സി സി 818)

53. ബിസിസിഐൽ-ന്റെ വ്യാഖ്യാനം തികച്ചും വികലമോ ദുരുദ്ദേശ്യപരമോ അല്ലാത്തപക്ഷം, ഹൈക്കോടതി ഈ ധാരണയെ അംഗീകരിക്കേണ്ടതായിരുന്നു. ഈ വ്യവസ്ഥകളുടെ ബിസിസിഐൽ-ന്റെ വ്യാഖ്യാനം യുക്തിസഹവും അസംബന്ധമല്ലാത്തതും ആയതിനാൽ, കരാർ വ്യാഖ്യാനത്തിലെ അഭിപ്രായവ്യത്യാസങ്ങൾ മാത്രം അപ്പീൽ നൽകുന്നയാൾ നിയമവിരുദ്ധമായി പ്രവർത്തിച്ചു എന്ന് ഹൈക്കോടതിക്ക് ഒരു നിഗമനത്തിലെത്താൻ കാരണമാകാൻ പാടില്ലായിരുന്നു."

(യഥാർത്ഥത്തിൽ ഊന്നൽ നൽകിയത്)

16. കൂടാതെ, *സിൽപ്പി കൺസ്ട്രക്ഷൻസ് കോൺട്രാക്ടേഴ്സ് v. യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ*, 2019 എസ് സി സി ഓൺലൈൻ എസ് സി 1133 എന്ന സമീപകാല വിധിന്യായത്തിൽ, ഈ കോടതി താഴെ പറയുന്നവ വ്യക്തമാക്കി:

"20. മുകളിൽ സൂചിപ്പിച്ച വിധിന്യായങ്ങളിലെ നിയമത്തിന്റെ സത്ത, സംയമനവും ജാഗ്രതയും പാലിക്കുക എന്നതാണ്; സർക്കാർ സ്ഥാപനങ്ങളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട കരാർ വിഷയങ്ങളിൽ ജുഡീഷ്യൽ ഇടപെടൽ ന്യായീകരിക്കാൻ പൊതുതാൽപര്യം അത്യന്താപേക്ഷിതമാണ്; തീരുമാനം തികച്ചും ഏകപക്ഷീയമോ യുക്തിരഹിതമോ അല്ലെങ്കിൽ, കോടതികൾ വിദഗ്ദ്ധരുടെ അഭിപ്രായത്തിന് വഴങ്ങണം; കോടതി ഉചിതമായ അധികാരിക്ക് മുകളിലുള്ള ഒരു അപ്പീൽ കോടതിയായി പ്രവർത്തിക്കുന്നില്ല; ടെൻഡർ പുറപ്പെടുവിക്കുന്ന അധികാരിയാണ് അതിന്റെ ആവശ്യകതകളെക്കുറിച്ച് ഏറ്റവും നന്നായി അറിയുന്നതെന്ന് കോടതി മനസ്സിലാക്കണം, അതിനാൽ കോടതിയുടെ ഇടപെടൽ ഏറ്റവും കുറവായിരിക്കണം. കരാറോ ടെൻഡറോ പുറപ്പെടുവിക്കുകയും ടെൻഡർ രേഖകൾ തയ്യാറാക്കുകയും ചെയ്ത അധികാരിക്ക് , രേഖകൾ എങ്ങനെ വ്യാഖ്യാനിക്കണമെന്ന് ഏറ്റവും നന്നായി അറിയാം . ഒരു വ്യവസ്ഥയ്ക്ക് രണ്ട് വ്യാഖ്യാനങ്ങൾ സാധ്യമാണെങ്കിൽ , അത് രൂപപ്പെടുത്തിയ ആളുടെ വ്യാഖ്യാനം സ്വീകരിക്കണം. കോടതികൾ ഏകപക്ഷീയത, യുക്തിരാഹിത്യം, പക്ഷപാതം, ദുരുദ്ദേശ്യം, അല്ലെങ്കിൽ വികലമായ നിലപാട് എന്നിവ തടയുന്നതിന് മാത്രമേ ഇടപെടുകയുള്ളൂ. ഈ സമീപനം മനസ്സിൽ വെച്ചുകൊണ്ട് കോടതി ഈ കേസ് പരിഗണിക്കും.

(യഥാർത്ഥത്തിൽ ഊന്നൽ നൽകിയത്)

17. ഈ വിധികൾക്ക് അനുസൃതമായി, ഈ കേസിൽ ടെൻഡർ അധികാരിയുടെ വ്യാഖ്യാനം ഒരു വികലമായ നിലപാടാണെന്ന് പറയാൻ കഴിയില്ല. അതിനാൽ, ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് സ്വന്തം വ്യാഖ്യാനം നൽകി അതിൽ ഇടപെടാൻ പാടില്ലായിരുന്നു,

കൂടാതെ എൻ.ഐ.ടി.യിലെ കണ്ടീഷൻ നമ്പർ 31–ൽ കാണുന്ന "രണ്ടും" എന്ന വാക്കിന് ശരിയായ പ്രാധാന്യം നൽകേണ്ടതുണ്ടായിരുന്നു. ഈ കാരണത്താൽ, ജെ.കെ. റോഡ്വെയ്സിനെ അയോഗ്യരാക്കിയെന്ന ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചിന്റെ നിഗമനം റദ്ദാക്കുന്നു."

14. ഹൈക്കോടതി ഈ വിധികളൊന്നും പരിഗണിച്ചില്ല, കൂടാതെ കരാർ തൊഴിലാളി നിയമപ്രകാരമുള്ള ലൈസൻസ് വേണമെന്ന അധികാരിയുടെ ആവശ്യകതയെക്കുറിച്ച് രണ്ടാമതും ഊഹിച്ചുകൊണ്ട്, അത്തരം കാര്യങ്ങളിൽ ജുഡീഷ്യൽ അവലോകനത്തിന്റെ പരിധികൾ വ്യക്തമായി ലംഘിച്ചു. ഏത് സാഹചര്യത്തിലും, ഒറീസ്സ നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 4 പ്രകാരമുള്ള ഒരു രജിസ്ട്രേഷൻ സർട്ടിഫിക്കറ്റ് ഒരു സാധുവായ ലേബർ ലൈസൻസിന് തുല്യമാകാൻ സാധ്യതയില്ല. ഒറീസ്സ നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 4 താഴെ പറയുന്നവയാണ്:

"4. സ്ഥാപനത്തിന്റെ രജിസ്ട്രേഷൻ.–(1) ഉപവകുപ്പ് (4)–ൽ വ്യക്തമാക്കിയ കാലയളവിനുള്ളിൽ, ഓരോ സ്ഥാപനത്തിലെയും തൊഴിലുടമ, നിർദ്ദിഷ്ട ഫോമിലുള്ള ഒരു പ്രസ്താവന, നിർദ്ദിഷ്ട ഫീസ് സഹിതം, ബന്ധപ്പെട്ട പ്രദേശത്തെ ഇൻസ്പെക്ടർക്ക് അയയ്ക്കണം. അതിൽ താഴെ പറയുന്ന വിവരങ്ങൾ ഉണ്ടായിരിക്കണം:

(എ) തൊഴിലുടമയുടെയും, ഉണ്ടെങ്കിൽ, മാനേജരുടെയും പേര്;

(ബി) സ്ഥാപനത്തിന്റെ തപാൽ വിലാസം;

(സി) സ്ഥാപനത്തിന്റെ പേര്, ഉണ്ടെങ്കിൽ;

(ഡി) സ്ഥാപനത്തിന്റെ വിഭാഗം, അതായത്, അത് ഒരു കട, വാണിജ്യ സ്ഥാപനം, ഹോട്ടൽ, റെസ്റ്റോറന്റ്, കഫേ, ബോർഡിംഗ് അല്ലെങ്കിൽ ഈറ്റിംഗ് ഹൗസ്, തിയേറ്റർ അല്ലെങ്കിൽ പൊതു വിനോദത്തിനുള്ള മറ്റ് സ്ഥലം എന്നിവയിൽ ഏതാണ് എന്ന്; കൂടാതെ

(ഇ) നിർദ്ദേശിക്കപ്പെട്ട മറ്റ് വിവരങ്ങൾ.

(2) ഒരു കൗമാരക്കാരനെയും ഒരു ദിവസം ആറ് മണിക്കൂറിൽ കൂടുതൽ ജോലി ചെയ്യാൻ അനുവദിക്കരുത്.

(3) ഒരു തൊഴിലുടമയും ഇൻസ്പെക്ടറും തമ്മിൽ ഒരു സ്ഥാപനം ഏത് വിഭാഗത്തിൽ പെടണം എന്നതിനെക്കുറിച്ച് എന്തെങ്കിലും സംശയമോ അഭിപ്രായവ്യത്യാസമോ ഉണ്ടായാൽ, ഇൻസ്പെക്ടർ ആ വിഷയം ചീഫ് ഇൻസ്പെക്ടർക്ക് കൈമാറണം. അദ്ദേഹം, നിർദ്ദേശിക്കപ്പെട്ട അന്വേഷണത്തിന് ശേഷം, അത്തരം സ്ഥാപനത്തിന്റെ വിഭാഗം തീരുമാനിക്കും, ഈ നിയമത്തിന്റെ ആവശ്യങ്ങൾക്കായി അദ്ദേഹത്തിന്റെ തീരുമാനം അന്തിമമായിരിക്കും.

(4) താഴെ പറയുന്ന കോളങ്ങളിൽ, സ്ഥാപനങ്ങളെ സംബന്ധിച്ച്, ഉപവകുപ്പ് (1) പ്രകാരമുള്ള പ്രസ്താവനയും ഫീസും ഇൻസ്പെക്ടർക്ക് അയയ്ക്കേണ്ടത്, കോളം (2)-ൽ പറഞ്ഞിട്ടുള്ള തീയതി മുതൽ മുപ്പത് ദിവസത്തിനകമാണ്."

	സ്ഥാപനം	30 ദിവസത്തെ കാലയളവ് ആരംഭിക്കേണ്ട തീയതി.
	(1)	(2)
(i)	ഈ നിയമം പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്ന തീയതിയിൽ നിലവിലുള്ള സ്ഥാപനം.	ഈ നിയമം പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്ന തീയതി.
(ii)	പുതിയ സ്ഥാപനങ്ങൾ.	സ്ഥാപനം അതിന്റെ പ്രവർത്തനം ആരംഭിക്കുന്ന തീയതി.

ഈ വകുപ്പ് വായിച്ചാൽ, ഒറീസ്സ നിയമപ്രകാരം ഒരു സ്ഥാപനത്തിന്റെ രജിസ്ട്രേഷൻ, അതിനെ ഒരു കട, വാണിജ്യ സ്ഥാപനം, ഹോട്ടൽ എന്നിങ്ങനെ തരംതിരിക്കുന്നതിന് വേണ്ടിയാണെന്ന് മനസ്സിലാക്കാം. ഇത് ഈ ടി.സി.എൻ.യുടെ പശ്ചാത്തലത്തിൽ, കരാർ തൊഴിലാളി നിയമപ്രകാരം ലഭിക്കേണ്ട ലേബർ ലൈസൻസ് നൽകുന്നതിനുള്ള ഉദ്ദേശ്യത്തിലല്ല.

15. കരാർ തൊഴിലാളി നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 1(4) നെക്കുറിച്ചുള്ള ഒന്നാം എതിർകക്ഷിയുടെ വാദം പൂർണ്ണമായും തെറ്റിദ്ധാരണാജനകമാണ്. വകുപ്പ്1(4). ഇപ്രകാരമാണ്:

"1. ഹ്രസ്വ ശീർഷകം, വ്യാപ്തി, പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്ന തീയതി, പ്രയോഗം–

xxx xxx xxx

(4) ഇത് താഴെ പറയുന്നവയ്ക്ക് ബാധകമാണ്:

(എ) ഇരുപതോ അതിലധികമോ തൊഴിലാളികളെ കരാർ തൊഴിലാളികളായി ജോലിക്ക് നിയമിച്ചിട്ടുള്ളതോ, അല്ലെങ്കിൽ കഴിഞ്ഞ പന്ത്രണ്ട് മാസത്തിനുള്ളിൽ ഏതെങ്കിലും ഒരു ദിവസം ജോലിക്ക് നിയമിച്ചിരുന്നതോ ആയ എല്ലാ സ്ഥാപനങ്ങൾക്കും;

(ബി) ഇരുപതോ അതിലധികമോ തൊഴിലാളികളെ ജോലിക്ക് നിയമിക്കുന്നതോ, അല്ലെങ്കിൽ കഴിഞ്ഞ പന്ത്രണ്ട് മാസത്തിനുള്ളിൽ ഏതെങ്കിലും ഒരു ദിവസം ജോലിക്ക് നിയമിച്ചിരുന്നതോ ആയ എല്ലാ കോൺട്രാക്ടർമാർക്കും.

എന്നാൽ, ഉചിതമായ സർക്കാർ, രണ്ട് മാസത്തിൽ കുറയാത്ത നോട്ടീസ് നൽകിയ ശേഷം, ഔദ്യോഗിക ഗസറ്റിൽ വിജ്ഞാപനം വഴി, ഈ നിയമത്തിലെ വ്യവസ്ഥകൾ, വിജ്ഞാപനത്തിൽ വ്യക്തമാക്കിയ ഇരുപതിൽ കുറഞ്ഞ തൊഴിലാളികളെ ജോലിക്ക് നിയമിക്കുന്ന ഏതൊരു സ്ഥാപനത്തിനോ കോൺട്രാക്ടർക്കോ ബാധകമാക്കാവുന്നതാണ്."

ഇരുപതോ അതിലധികമോ തൊഴിലാളികളുള്ള സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് മാത്രമേ ഈ നിയമം ബാധകമാകൂ എന്ന വ്യവസ്ഥ, ഉചിതമായ സർക്കാർ വിവേചനാധികാരം ഉപയോഗിച്ച് ഒഴിവാക്കാൻ സാധിക്കുന്നതാണ്. ഇത് ഈ നിയമം ഒരു നിർബന്ധിത വ്യവസ്ഥയല്ല എന്ന് വ്യക്തമാക്കുന്നു. ഏതായാലും, അത്തരമൊരു വാദം അംഗീകരിക്കുന്നത്, മേലുദ്ധരിച്ചതുപോലെ, ഏകപക്ഷീയമോ, ദുരുപദിഷ്ടമോ, അല്ലെങ്കിൽ മാരകമായ ദുരുപയോഗമോ അല്ലാത്തപക്ഷം, അധികാരികളുടെ സ്വന്തം നിബന്ധനകളെ ചോദ്യം ചെയ്യുന്നതിന് തുല്യമാകും.

16. അപ്പീൽവാദിയുടെ ടെൻഡർ സ്വീകരിച്ച നടപടി ദുരുദ്ദേശപരമാണെന്ന് ഹൈക്കോടതി വിശേഷിപ്പിച്ചത് തന്നെ ചോദ്യം ചെയ്യേണ്ടതാണ്. റിട്ട് ഹർജിയിൽ ഉന്നയിച്ച ദുരുദ്ദേശപരമായ വാദം ഇപ്രകാരമാണ്:

"22. അതിനിടയിൽ, ടെൻഡർ ക്ഷണിച്ച അധികാരികൾ 4 മുതൽ 6 വരെ ഉള്ള എതിർകക്ഷികളുമായി ഒത്തുകളിച്ചതായി ഹർജികക്ഷി മനസ്സിലാക്കി. 4 മുതൽ 6 വരെ ഉള്ള എതിർകക്ഷികൾ ഒരു സ്ഥാപനത്തിൽ പെട്ടവരാണെന്നും, അവർ എസ്.സി.ബി-ക്ക് ഒരേ കരാർ നൽകുന്നുണ്ടെന്നും മനസ്സിലാക്കി. അതിനാൽ, ദുരുദ്ദേശപരമായ ലക്ഷ്യത്തോടെ, ഹർജികകക്ഷിയെ ഒരു ദുർബലമായ കാരണത്താൽ പുറത്താക്കാൻ മുൻകൂട്ടി ആസൂത്രണം ചെയ്ത ഒരു ശ്രമം ഇവർ ഒത്തുകളിച്ച് നടത്തിയിരിക്കുന്നു. എതിർകക്ഷി നമ്പർ 3, എതിർകക്ഷി നമ്പർ 5-ന് കരാർ നൽകുന്നതിനായി ഈ മുഴുവൻ നടപടിയും നടത്തി. റിട്ട് ഹർജി നിലനിൽക്കുന്ന സമയത്ത് എതിർകക്ഷികൾക്ക് തുടരാൻ സാധിക്കുന്ന തരത്തിൽ, ചില നിയമപരമായ തർക്കങ്ങൾ സൃഷ്ടിക്കുക എന്നതാണ് എതിർകക്ഷി നമ്പർ 3-ന്റെ മുഴുവൻ ലക്ഷ്യം." ഹൈക്കോടതിയിൽ അധികാരികൾ സമർപ്പിച്ച എതിർ സത്യവാങ്മൂലത്തിൽ ഈ വാദത്തിന് നൽകിയ മറുപടി ഇപ്രകാരമാണ്:

"15. റിട്ട് ഹർജിയിലെ 22 മുതൽ 25 വരെയുള്ള ഖണ്ഡികകളിലെ ആരോപണങ്ങൾക്ക് മറുപടിയായി വിനയപൂർവ്വം സമർപ്പിക്കുന്നു, ബിഡ്ഡിംഗ് നടപടികൾ ആവശ്യമായ മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങൾ പാലിച്ചുകൊണ്ട് സുതാര്യമായ രീതിയിലാണ് പൂർത്തിയാക്കിയത്.

ടെൻഡർ വ്യവസ്ഥകളിൽ പറഞ്ഞിട്ടുള്ള യോഗ്യതാ മാനദണ്ഡങ്ങളിലെ രണ്ട് അടിസ്ഥാന ആവശ്യകതകൾ (i) സാധുവായ ലേബർ ലൈസൻസ് സമർപ്പിക്കുക; (ii) കുറഞ്ഞത് 200 കിടക്കകളുള്ള സർക്കാർ/പ്രശസ്തമായ സ്വകാര്യ ആരോഗ്യ സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് ഭക്ഷണം തയ്യാറാക്കുകയും വിതരണം ചെയ്യുകയും ചെയ്യുന്നതിൽ മൂന്ന് വർഷത്തെ തുടർച്ചയായ പരിചയം സംബന്ധിച്ച ശരിയായ സർട്ടിഫിക്കറ്റ് സമർപ്പിക്കുക – എന്നിവ പാലിക്കുന്നതിൽ ഹർജികക്ഷി പരാജയപ്പെട്ടു എന്നും പ്രസ്താവിക്കുന്നു. തത്ഫലമായി, ടെൻഡർ കമ്മിറ്റി ഹർജികക്ഷിയുടെ ബിഡ് അയോഗ്യമാക്കി.

രേഖകൾ വിശദമായി പരിശോധിച്ച ശേഷം, മെസ്സേർസ് . ഉത്കൽ സപ്ലയേഴ്സ് (എതിർകക്ഷി നമ്പർ 5) ടെൻഡർ നടപടികളിൽ എൽ–1 ബിഡ്ഡറായി തിരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ടു. തുടർന്ന്, ഇത് സാങ്കേതിക, സാമ്പത്തിക ബിഡുകളുടെ വിശദമായ പരിശോധനയ്ക്കായി ഉയർന്ന അധികാരികൾക്ക് അയച്ചു. 2012.06.08 തീയതിയിലെ ധനകാര്യ വകുപ്പ് വിജ്ഞാപനം നമ്പർ 22393/എഫ്ഡി പ്രകാരം യോഗ്യനായ അധികാരിയായ എസ്.എൽ.പി.സി, രേഖകൾ കൃത്യമായി പരിശോധിച്ച ശേഷം എൽ–1 ബിഡ്ഡർക്ക് വർക്ക് ഓർഡർ നൽകാൻ ശുപാർശ ചെയ്തു. അതനുസരിച്ച്, ഈ ഓഫീസിന്റെ 23347–ാം നമ്പർ കത്ത് മുഖേന 2020.11.27 തീയതിയിൽ എൽ–1 ബിഡ്ഡറായ (എതിർകക്ഷി നമ്പർ 5) സ്ഥാപനത്തിന് വർക്ക് ഓർഡർ നൽകുകയും, തിരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ട സ്ഥാപനം 2020.12.01 മുതൽ ആശുപത്രിയിൽ ഭക്ഷണ വിതരണ സേവനങ്ങൾ ഏറ്റെടുക്കുകയും ചെയ്തു."

മേൽപ്പറഞ്ഞ വാദങ്ങൾ പരിശോധിച്ചാൽ, 'ദുരുദ്ദേശ്യം' എന്ന വാക്ക് ഉപയോഗിച്ചതല്ലാതെ, ഈ കേസിൽ യഥാർത്ഥത്തിൽ ദുരുദ്ദേശ്യം സ്ഥാപിക്കാൻ കഴിഞ്ഞിട്ടില്ലെന്ന് മനസ്സിലാക്കാം.

17. തന്മൂലം, ഹൈക്കോടതിയുടെ വിധി റദ്ദാക്കുകയും അപ്പീലുകൾ അനുവദിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. ഈ വിധി പ്രഖ്യാപിച്ച് ഒരാഴ്ചയ്ക്കുള്ളിൽ അപ്പീൽ നൽകിയയാളും അധികാരിയും തമ്മിൽ 2020.11.27–ന് ഉണ്ടാക്കിയ കരാർ പ്രകാരം പൂർണ്ണമായ സേവനങ്ങൾ പൂർത്തിയാക്കാൻ അപ്പീൽവാദിയെ തിരികെ ചുമതലപ്പെടുത്തണം.

ദേവിക ഗുജറാൾ അപ്പീലുകൾ അനുവദിച്ചു.