നിരാകരണപത്രം
(Disclaimer)

പ്രാദേശികഭാഷയിൽ വിവർത്തനം ചെയ്ത വിധിന്യായം നിർമ്മിത ബുദ്ധ്യാധിഷ്ഠിത വിവർത്തന ഉപകരണത്തിന്റെ സഹായത്തോടെയും കേരള ഹൈക്കോടതിയിലെ ഐ.റ്റി. ഡയറക്ടറേറ്റിന്റെ സാധൂകരണത്തോടെയും തർജ്ജമ നടത്തിയിട്ടുള്ളതാണ്. 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.

ഡൽഹി സർവകലാശാല

v

ഡൽഹി യൂണിവേഴ്സിറ്റി കരാർ ജീവനക്കാരുടെ യൂണിയൻ, മറ്റുള്ളവർ

(സിവിൽ അപ്പീൽ നമ്പർ 1007/2021)

2021 മാർച്ച് 25

[ചീഫ് ജസ്റ്റിസ് ഉദയ് ഉമേഷ് ലളിത്, ജസ്റ്റിസ് കെ. എം. ജോസഫ്]

സർവീസ് നിയമം: നിയമനം – കരാർ ജീവനക്കാരുടെ അവകാശവാദം--ഡൽഹി യൂണിവേഴ്സിറ്റിയിലെ ജൂനിയർ അസിസ്റ്റന്റുമാരുടെ 255 തസ്തികകളിലേക്ക് അപേക്ഷ ക്ഷണിച്ചുകൊണ്ട് 2013 നവംബർ 6-ന് ഒരു പരസ്യം പ്രസിദ്ധീകരിച്ചു--എന്നാൽ, 2003 മുതൽ 2013 വരെയുള്ള കാലയളവിൽ യൂണിവേഴ്സിറ്റി വിവിധ കരാർ നിയമനങ്ങൾ നടത്തിയിരുന്നു. ഇതിന്റെ ഫലമായി ഏകദേശം 300 ജൂനിയർ അസിസ്റ്റന്റുമാർ കരാർ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ജോലിയിൽ ഉണ്ടായിരുന്നു--പരസ്യം വന്നതിന് തൊട്ടുപിന്നാലെ, കരാർ ജീവനക്കാരുടെ യൂണിയൻ ഹൈക്കോടതിയിൽ റിട്ട് ഹർജി ഫയൽ ചെയ്തു--ഏകാംഗ ബെഞ്ച്, 'സെക്രട്ടറി, സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് കർണാടക & മറ്റുള്ളവർ. vs. ഉമാദേവി' എന്ന കേസിലെ വിധിന്യായത്തെ ആശ്രയിച്ച്റിട്ട് ഹർജി തള്ളി--പരസ്യത്തെത്തുടർന്ന് നടന്ന റിക്രൂട്ട്മെന്റ് പ്രക്രിയയിൽ, കരാർ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ജോലി ചെയ്യുന്ന ജൂനിയർ അസിസ്റ്റന്റുമാരും പങ്കെടുത്തു. എല്ലാ കരാർ ജീവനക്കാർക്കും പ്രായപരിധിയിൽ ഇളവ് അനുവദിച്ചു. എന്നിരുന്നാലും, യൂണിവേഴ്സിറ്റിക്ക് 120 പേർക്ക് മാത്രമേ സ്ഥിരം നിയമനം നൽകാൻ കഴിഞ്ഞുള്ളൂ. ഇതിൽ 10 പേർ യൂണിയൻ അംഗങ്ങളായ കരാർ ജീവനക്കാർ ആയിരുന്നു--യൂണിയൻ ഹൈക്കോടതിയുടെ ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചിനെ സമീപിച്ചു. അപ്പീൽ തീർപ്പാക്കാതെ കിടന്ന സമയത്ത്, യൂണിയൻ അംഗങ്ങളായ ജീവനക്കാരുടെ യഥാർത്ഥ വിവരങ്ങൾ കോടതിയിൽ സമർപ്പിച്ചു--ഇതിൽ, ഏറ്റവും ആദ്യം നിയമിക്കപ്പെട്ട കരാർ ജീവനക്കാർ 2003-ലെയും ഏറ്റവും ഒടുവിൽ നിയമിക്കപ്പെട്ടവർ 2013-ലെയും ആണെന്ന് കാണിച്ചു--ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് അപ്പീൽ അനുവദിക്കുകയും പരസ്യം അനുസരിച്ച് തിരഞ്ഞെടുപ്പിനായി ഉചിതമായ പരീക്ഷ നടത്താൻ യൂണിവേഴ്സിറ്റിയോട് നിർദ്ദേശിക്കുകയും ചെയ്തു--ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചിന്റെ വിധിയിൽ സർവകലാശാലയും യൂണിയനും അപ്പീൽ നൽകി.--പ്രത്യേക പരീക്ഷ നടത്താനുള്ള നിർദ്ദേശം ഇടക്കാല ഉത്തരവിലൂടെ സുപ്രീം കോടതി സ്റ്റേ ചെയ്തു-എങ്കിലും, അടുത്ത തിരഞ്ഞെടുപ്പ് നടക്കുന്നത് വരെ കരാർ ജീവനക്കാർ താൽക്കാലികമായി അവരുടെ തസ്തികകളിൽ തുടരണമെന്നും, ഭാവിയിലെ ഏതൊരു തിരഞ്ഞെടുപ്പ് പ്രക്രിയയിലും പങ്കെടുക്കാൻ അവർക്ക് സ്വാതന്ത്ര്യമുണ്ടെന്നും കോടതി

നിർദ്ദേശിച്ചു--2019 ഒക്ടോബർ 22-ന് ഈ അപ്പീലുകൾ പരിഗണിച്ചപ്പോൾ, 2013-ലെ തിരഞ്ഞെടുപ്പിന് ശേഷവും സ്ഥിര ഒഴിവുകൾ നിലവിലുണ്ടെന്ന് കോടതി ശ്രദ്ധിച്ചു. ഇത് സംബന്ധിച്ച വിവരങ്ങൾ അറിയിക്കാൻ യൂണിവേഴ്സിറ്റിയോട് ആവശ്യപ്പെട്ടു--2019 നവംബർ 13-ലെ സത്യവാങ്മൂലം: ജൂനിയർ അസിസ്റ്റന്റുമാരുടെ 124 സ്ഥിരം തസ്തികകൾ ഒഴിഞ്ഞുകിടക്കുന്നുണ്ടെന്ന് യൂണിവേഴ്സിറ്റി അറിയിച്ചു--2021 മാർച്ച് 9-ലെ സത്യവാങ്മൂലം: കരാർ ജീവനക്കാർക്ക് റിക്രൂട്ട്മെന്റ് പ്രക്രിയയിൽ പങ്കെടുക്കാൻ സൗകര്യമൊരുക്കുന്നതിനായി, പ്രായപരിധിയിൽ ഇളവും കരാർ ജീവനക്കാരായി ജോലി ചെയ്തതിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ചില മുൻഗണനകളും നൽകാൻ തീരുമാനിച്ചതായി സർവകലാശാല അറിയിച്ചു--സത്യവാങ്മൂലത്തിലെ 6, 7 ഖണ്ഡികകൾ പ്രകാരം, കരാർ ജീവനക്കാർക്ക് സമഗ്രമായ പ്രായപരിധി ഇളവ് നൽകുമെന്നും, കൂടാതെ, സർവീസ് കാലയളവിനെ ആശ്രയിച്ച് പരമാവധി 10 അധിക മാർക്ക് യോഗ്യതാപട്ടിക തയ്യാറാക്കുമ്പോൾ നൽകുമെന്നും സർവകലാശാല വ്യക്തമാക്കി.

അപ്പീലുകൾ തീർപ്പാക്കിക്കൊണ്ട് കോടതി,

വിധിച്ചു : 1. അതിനാൽ, നിലവിലെ കേസിൽ കരാർ ജീവനക്കാർക്ക് ഉമാദേവി കേസിലെ വിധിന്യായത്തിലെ 53-ാം ഖണ്ഡിക പ്രകാരം സ്ഥിരപ്പെടുത്താനുള്ള (റെഗുലറൈസേഷൻ) ആനുകൂല്യം അവകാശപ്പെടാൻ കഴിയില്ല. ഹൈക്കോടതിയിലെ സിംഗിൾ ജഡ്ജി അവരുടെ ഹർജി തള്ളിയത് തികച്ചും ശരിയായിരുന്നു, ഈ വിഷയത്തിൽ ഇടപെടാൻ ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചിന് അവസരം ഉണ്ടായിരുന്നില്ല. [ഖണ്ഡിക 11][878-എഫ്].

സെക്രട്ടറി, സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് കർണാടക മറ്റ് എതിർകക്ഷികളും v ഉമാദേവി, മറ്റുള്ളവർ ***(2006) 4 എസ്.സി.സി. 1: [2007] 3 എസ്.സി.ആർ. 149*** - *പിന്തുടർന്നു*

ഒഫീഷ്യൽ ലിക്വിഡേറ്റർ എതിർകക്ഷി ദയാനന്ദ്, മറ്റുള്ളവർ **(2008) 10 എസ്.സി.സി. 1: [2008] 15 എസ്.സി.ആർ. 331;** സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് കർണാടക മറ്റ് എതിർകക്ഷികളും എതിർകക്ഷി എം.എൽ. കേസരി, മറ്റുള്ളവർ **(2010) 9 എസ്.സി.സി. 247;** സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് ഗുജറാത്ത്, മറ്റുള്ളവർ v പി.ഡബ്ല്യു.ഡി. ജീവനക്കാരുടെ യൂണിയൻ, മറ്റുള്ളവർ **(2013) 12 എസ്.സി.സി. 417 : [2013] 10 എസ്.സി.ആർ. 1091;** നിഹാൽ സിംഗ്, മറ്റുള്ളവർ v സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് പഞ്ചാബ്, മറ്റുള്ളവർ **(2013) 14 എസ്.സി.സി. 656;** ഷിയോ നരേൻ നാഗർ, മറ്റുള്ളവർ v സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് ഉത്തർപ്രദേശ്, മറ്റുള്ളവർ **(2018) 13 എസ്.സി.സി. 432 : [2017] 11 എസ്.സി.ആർ. 138;** നരേന്ദ്ര കുമാർ തിവാരി, മറ്റുള്ളവർ v സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് ജാർഖണ്ഡ്, മറ്റുള്ളവർ **(2018) 8 എസ്.സി.സി.**

238 : [2018] 9 എസ്.സി.ആർ. 412; പൂരം ചന്ദ്ര പാണ്ഡെ (1978) 1 എസ്.സി.സി. 248 : [1978] 2 എസ്.സി.ആർ. 621--- പരാമർശിച്ചു.

2. ഈ കോടതി ഉമാദേവി കേസിലെ വിധി പുറപ്പെടുവിക്കുമ്പോൾ കരാർ ജീവനക്കാർക്ക് ഏകദേശം 3 മുതൽ 4 വർഷം വരെ മാത്രമേ സർവീസ് ഉണ്ടായിരുന്നുള്ളൂ എന്നത് സത്യമാണ്. എന്നാൽ, ഇപ്പോൾ അവരിൽ മിക്കവരും 10 വർഷത്തിലധികം കരാർ അടിസ്ഥാനത്തിൽ സർവീസ് പൂർത്തിയാക്കിയിട്ടുണ്ട്. സ്ഥിരപ്പെടുത്താനുള്ള ആനുകൂല്യം അനുവദിക്കാൻ കഴിയില്ലെങ്കിലും, പൊതു പരസ്യത്തിലൂടെ ലഭ്യമായ മറ്റ് കഴിവുകളുള്ളവരുമായി മത്സരിക്കാൻ അവർക്ക് ഒരു അവസരം നൽകണം. കരാർ ജീവനക്കാർക്ക് വേണ്ടി മാത്രമായി ഒരു പ്രത്യേക പരീക്ഷ നടത്തുന്നത് ഉചിതമാകില്ല, കാരണം അത് പരിഗണനയുടെ മണ്ഡലം അവരിൽ മാത്രം ഒതുക്കും. എന്നാൽ, യൂണിവേഴ്സിറ്റി നിർദ്ദേശിച്ച രീതി, വരാനിരിക്കുന്ന തിരഞ്ഞെടുപ്പിൽ പങ്കെടുക്കാൻ അവർക്ക് മതിയായ സാധ്യതയും ആനുകൂല്യവും നൽകും. [ഖണ്ഡിക 12][878-ജി-എച്ച്; 879-എ]

3. യൂണിവേഴ്സിറ്റി നിയമിച്ച എല്ലാ കരാർ ജീവനക്കാർക്കും 2021 മാർച്ച് 9-ലെ സത്യവാങ്മൂലത്തിലെ 6, 7 ഖണ്ഡികകളിൽ വിശദീകരിച്ചിട്ടുള്ള ആനുകൂല്യങ്ങൾ താഴെ പറയുന്ന മാറ്റങ്ങളോടെ നൽകണം: (എ) സത്യവാങ്മൂലത്തിലെ 6-ാം ഖണ്ഡികയിൽ വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിട്ടുള്ള പ്രായപരിധി ഇളവ് ഒരു നിബന്ധനകളുമില്ലാതെ എല്ലാ കരാർ ജീവനക്കാർക്കും നൽകണം. (ബി) സത്യവാങ്മൂലത്തിലെ 7-ാം ഖണ്ഡികയിൽ മാറ്റം വരുത്തി, 2011-ൽ നിയമനം ലഭിച്ച ജീവനക്കാർക്ക് വരാനിരിക്കുന്ന തിരഞ്ഞെടുപ്പ് പ്രക്രിയയിൽ 10 മാർക്കിന്റെ ആനുകൂല്യം നൽകണം. കരാർ ജീവനക്കാരൻ അധികമായി സർവീസ് പൂർത്തിയാക്കിയ ഓരോ വർഷത്തിനും ഒരു മാർക്ക് വീതം അധികമായി നൽകണം, എന്നാൽ അത് 8 അധിക മാർക്കിൽ കൂടരുത്. മറ്റൊരു വാക്കിൽ പറഞ്ഞാൽ, 2010-ൽ ആദ്യമായി നിയമനം ലഭിച്ച കരാർ ജീവനക്കാരന് 11 മാർക്കിന്റെ ആനുകൂല്യം ലഭിക്കും. അതേസമയം, 2003 മുതൽ ജോലി ചെയ്യുന്നയാൾക്ക് 18 മാർക്ക് ലഭിക്കും. 2011-ൽ നിയമനം ലഭിച്ചയാൾക്ക് 10 മാർക്ക് മാത്രമായിരിക്കും ലഭിക്കുക. 2012-ലും 2013-ലും നിയമനം ലഭിച്ച കരാർ ജീവനക്കാർക്ക് യഥാക്രമം 9-ഉം 8-ഉം മാർക്കിന്റെ ആനുകൂല്യം ലഭിക്കും. (സി) ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ ക്ഷണിച്ചുകൊണ്ടുള്ള പൊതു അറിയിപ്പിൽ ഈ കോടതിയുടെ ഉത്തരവ് പ്രകാരമുള്ള ആനുകൂല്യങ്ങൾ കരാർ ജീവനക്കാർക്ക് നൽകുമെന്ന കാര്യം പ്രത്യേകം രേഖപ്പെടുത്തണം, അതുവഴി മറ്റ് ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്ക് മതിയായ മുൻകൂർ അറിയിപ്പ് ലഭിക്കാൻ. (ഡി) എല്ലാ കരാർ ജീവനക്കാർക്കും അടുത്ത നാല് ആഴ്ചയ്ക്കുള്ളിൽ വരാനിരിക്കുന്ന തിരഞ്ഞെടുപ്പിനായി അപേക്ഷകൾ സമർപ്പിക്കാൻ അർഹതയുണ്ടായിരിക്കും. അവർക്ക് തയ്യാറെടുക്കാൻ മതിയായ

സമയം നൽകുന്നതിനായി, ഉദ്യോഗാർത്ഥികളിൽ നിന്ന് അപേക്ഷകൾ ലഭിച്ച് മൂന്ന് മാസത്തിന് ശേഷം മാത്രമേ പരീക്ഷ നടത്താവൂ. [ഖണ്ഡിക 13][879-ബി-എഫ്]

4. ഈ നിർദ്ദേശങ്ങൾ യൂണിവേഴ്സിറ്റിക്ക് വേണ്ടി ഉന്നയിച്ച രണ്ട് അടിസ്ഥാന സമർപ്പണങ്ങളെ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ളതാണ്: (i) പരീക്ഷയുടെ മൊത്തം മാർക്ക് 300 ആയിരിക്കും. അതിനാൽ, ഒരു കരാർ ജീവനക്കാരന് ലഭിക്കുന്ന പരമാവധി ആനുകൂല്യം 18 മാർക്കാണ്. ഇത് തിരഞ്ഞെടുപ്പ് പ്രക്രിയയിലെ മറ്റ് പങ്കാളികളുമായി താരതമ്യം ചെയ്യുമ്പോൾ 6% ആനുകൂല്യത്തിന് തുല്യമാണ്; (ii) എല്ലാ കരാർ ജീവനക്കാർക്കും തിരഞ്ഞെടുപ്പ് പ്രക്രിയയിൽ പങ്കെടുക്കാൻ മറ്റെല്ലാ യോഗ്യതകളും ഉണ്ട്. [ഖണ്ഡിക 14][879-ജി-എച്ച്; 880-എ]

5. നിർദ്ദേശിക്കപ്പെട്ട മാറ്റങ്ങളോടുകൂടിയ സത്യവാങ്മൂലത്തിലെ 6-ഉം 7-ഉം ഖണ്ഡികകൾ ഈ ലക്ഷ്യം നിറവേറ്റും. അത്തരം നിർദ്ദേശങ്ങൾ കരാർ ജീവനക്കാർക്ക് അവരുടെ പ്രായം പരിഗണിക്കാതെ തിരഞ്ഞെടുപ്പ് പ്രക്രിയയിൽ പങ്കെടുക്കാൻ അവസരം നൽകുക മാത്രമല്ല, മറ്റ് പങ്കാളികളെ അപേക്ഷിച്ച് ചില മുൻഗണനകളും നേടാൻ അവരെ അർഹരാക്കും. അതുപോലെ, മറ്റ് കരാർ ജീവനക്കാരെ അപേക്ഷിച്ച് കൂടുതൽ വർഷം സർവീസ് ചെയ്തവർക്കും താരതമ്യേനയുള്ള മുൻഗണന ലഭിക്കും. [ഖണ്ഡിക 15][880-ബി]

ഉദ്ധരിച്ച കേസുകൾ

[2007] 3 എസ്.സി.ആർ. 149	**പിന്തുടർന്നു**	**ഖണ്ഡിക 3 ഇ**
[2008] 15 എസ്.സി.ആർ. 331	**പരിഗണിച്ചു**	**ഖണ്ഡിക 6**
(2010) 9 എസ്.സി.സി. 247	**പരിഗണിച്ചു**	**ഖണ്ഡിക 6**
[2013] 10 എസ്.സി.ആർ. 1091	**പരിഗണിച്ചു**	**ഖണ്ഡിക 6**
(2013) 14 എസ്.സി.സി. 656	**പരിഗണിച്ചു**	**ഖണ്ഡിക 6**
[2017] 11 എസ്.സി.ആർ. 138	**പരിഗണിച്ചു**	**ഖണ്ഡിക 6**
[2018] 9 എസ്.സി.ആർ. 412	**പരിഗണിച്ചു**	**ഖണ്ഡിക 6**
[2018] 9 എസ്.സി.ആർ. 412	**പരിഗണിച്ചു**	**ഖണ്ഡിക 8**

സിവിൽ അപ്പീൽ അധികാരിത : സിവിൽ അപ്പീൽ നമ്പർ 1544/2020.

ന്യൂ ഡെൽഹിയിലെ ഡെൽഹി ഹൈക്കോടതിയുടെ ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് 2016 നവംബർ 22-ന് എൽ.പി.എ നമ്പർ 989/2013-ൽ പുറപ്പെടുവിച്ച വിധിയിലും ഉത്തരവിലും ഉള്ളതാണ് ഈ അപ്പീൽ.

ഒപ്പം

സിവിൽ അപ്പീൽ നമ്പർ 1008/2021

ഹാജരായ കക്ഷികൾക്കായി *ശ്രീമതി. മാധവി ദിവാൻ, എ.എസ്.ജി. (അഡീഷണൽ സോളിസിറ്റർ ജനറൽ), കോളിൻ ഗോൺസാൽവസ്, സീനിയർ അഡ്വ. (സീനിയർ അഭിഭാഷകൻ), ശ്രീമതി. ഒലിവിയ ബാംഗ്, സത്യ മിത്ര, ബിബിൻ കുര്യൻ, സന്തോഷ് കുമാർ-I, രവീന്ദർ അഗർവാൾ, ഹർമീത് സിംഗ് മക്കാർ, ശ്രീമതി. കിരൺ സൂരി, പ്രണയ് രഞ്ജൻ, രാജൻ കെ. ചൗരസ്യ.*

കോടതിയുടെ വിധിന്യായം പ്രസ്താവിച്ചത്

ജസ്റ്റിസ് ഉദയ് ഉമേഷ് ലളിത്.

1. എൽ.പി.എ നമ്പർ 989/2013 ൽ ന്യൂഡൽഹിയിലെ ഡൽഹി ഹൈക്കോടതി 22.11.2016-ൽ പുറപ്പെടുവിച്ച അന്തിമ വിധിന്യായത്തിൽ നിന്നും ഉത്തരവിൽ നിന്നുമാണ് ഈ അപ്പീലുകൾ ഉയർന്നുവരുന്നത്. ഡൽഹി സർവകലാശാല (ചുരുക്കത്തിൽ "സർവകലാശാല") മുന്നോട്ടുവച്ച അപ്പീൽ, അതായത് 2017-ലെ 17486 പ്രത്യേകാനുമതി ഹർജി (സി)-ൽ നിന്ന് ഉയർന്നുവന്ന 2021-ലെ സിവിൽ അപ്പീൽ നമ്പർ 1007-നെയാണ് മുഖ്യ വിഷയമായി കണക്കാക്കുന്നത്.

2. ഡൽഹി സർവകലാശാല കോൺട്രാക്ട് എംപ്ലോയീസ് യൂണിയൻ (ചുരുക്കത്തിൽ "യൂണിയൻ") എന്നിവ സമർപ്പിച്ച അധികാര ദാനപത്ര അപ്പീൽ അനുവദിച്ചുകൊണ്ട്, ഹൈക്കോടതിയുടെ ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് താഴെപ്പറയുന്ന നിഗമനങ്ങളിൽ എത്തിച്ചേരുകയും നിർദ്ദേശങ്ങൾ പുറപ്പെടുവിക്കുകയും ചെയ്തു:-

> "ഉപസംഹാരം
>
> I. തിരഞ്ഞെടുപ്പിൽ പങ്കെടുക്കുന്നതിനായി ഒരു വർഷത്തിലധികം സേവനമനുഷ്ഠിച്ച എല്ലാ കരാർ തൊഴിലാളികൾക്കും ഒറ്റത്തവണ പ്രായപരിധിയിൽ നിന്ന് ഇളവ് നൽകാനുള്ള ഡൽഹി സർവകലാശാലയുടെ തീരുമാനം, സുപ്രീം കോടതി ഉമാദേവി കേസിൽ ഖണ്ഡിക 53-ൽ നിർദ്ദേശിച്ച പദ്ധതിയുടെ സ്വഭാവത്തിലാണ്. തിരഞ്ഞെടുപ്പ് പ്രക്രിയയിൽ പങ്കെടുക്കാനുള്ള അത്തരമൊരു അവസരം അർത്ഥവത്തായതായിരിക്കണമെന്ന് നിഷേധിക്കാനാവില്ല.
>
> II. ഡൽഹി സർവകലാശാല നൽകിയ പ്രായപരിധി ഇളവ് കണക്കിലെടുത്ത്, ഒരു വർഷമോ അതിൽ കൂടുതലോ കരാർ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ജോലി ചെയ്ത എല്ലാ കരാർ ജീവനക്കാർക്കും തെരഞ്ഞെടുപ്പ് പ്രക്രിയയിൽ പങ്കെടുക്കാനുള്ള അവസരം ലഭ്യമാക്കി. അത്തരമൊരു അവസരത്തിന്റെ ഫലമായി, കരാർ തൊഴിലാളികൾക്ക് യാഥാർത്ഥ്യബോധമുള്ളതും ന്യായയുക്തവുമായ അളവിലും പരിധിയിലും പരിശോധനയ്ക്ക് അർഹതയുണ്ടായി. പുതിയ അപേക്ഷകരുടെ അതേ

മാനദണ്ഡങ്ങളിൽ അവരെ പരീക്ഷിക്കുന്നത് തെരഞ്ഞെടുപ്പ് പ്രക്രിയയിൽ പങ്കെടുക്കാനുള്ള ന്യായവും അർത്ഥവത്തായതുമായ അവസരം നഷ്ടപ്പെടുത്തുന്നതിന് തുല്യമാണെന്ന് കരാർ ജീവനക്കാരുടെ പരാതിയിൽ സാരാംശം ഉണ്ട്.

III. കഴിഞ്ഞ നിയമന പ്രക്രിയ പ്രകാരം, അതായത്, 2013 നവംബർ 6-ന് അപേക്ഷിച്ച കരാർ ജീവനക്കാർക്ക് 2008-ലെ നിയമന നിയമങ്ങൾ അനുസരിച്ച് ആവശ്യമായ യോഗ്യതകൾ ഉണ്ടായിരുന്നുവെന്ന് ഡൽഹി സർവകലാശാല സമ്മതിക്കുന്നു. അവരെ നിയമിക്കുമ്പോൾ സ്ഥിരം ഒഴിവുള്ള തസ്തികകൾ ലഭ്യമായിരുന്നു. അതിനാൽ, അപേക്ഷിച്ച എല്ലാവരെയും സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം, അവരുടെ യോഗ്യതകൾ പരിശോധിച്ചുറപ്പിച്ചിരിക്കുന്നു. മാത്രമല്ല, അവരുടെ യഥാർത്ഥ നിയമനങ്ങളെ ഏറ്റവും മോശം അവസ്ഥയിൽ, ക്രമരഹിതമെന്ന് വിളിക്കാമെങ്കിലും നിയമവിരുദ്ധമാണെന്ന് വിളിക്കാനാകില്ല.

IV. 2013 നവംബർ 6-ലെ വിജ്ഞാപനം അനുസരിച്ച്, അപ്പീൽവാദികൾ ന്യായമായും ഉചിതമായും പരീക്ഷയ്ക്ക് വിധേയരായിട്ടില്ല എന്ന പരാതിയിൽ കഴമ്പുണ്ട്. അപ്പീൽവാദികൾ യോഗ്യത നേടിയ തീയതി കണക്കിലെടുത്ത് അവരെ പരീക്ഷിക്കുന്നതിന് എതിർകക്ഷിയായ സർവകലാശാല ഉചിതമായ ഒരു സംവിധാനം രൂപകൽപ്പന ചെയ്തിരിക്കണം. എതിർകക്ഷിയായ സർവകലാശാല നടത്തുന്ന നിയമന പ്രക്രിയക്ക് പുറമേ,അപ്പീലന്റുകൾക്കും അവരെപ്പോലുള്ള മറ്റ് വ്യക്തികൾക്കും അനുയോജ്യമായ രീതിയിൽ രൂപകൽപ്പന ചെയ്ത ഒരു പരീക്ഷയ്ക്ക് അനുസൃതമായി നിയമനങ്ങൾ നടത്തുന്നതിന് അവർക്ക് പതിവ് തസ്തിക ലഭ്യമാണ്.

V. അപ്പീലന്റുകളും അവരെപ്പോലുള്ള മറ്റുള്ളവരും വളരെക്കാലമായി സംഘടനയെ സേവിക്കുന്നവരാണ്, പുതിയ അപേക്ഷകരെക്കാൾ വളരെ മുമ്പുതന്നെ അവർ അക്കാദമിക് യോഗ്യതകൾ നേടിയിട്ടുണ്ടെങ്കിൽപ്പോലും, വർഷങ്ങളുടെ സേവനത്തിലൂടെ അവർ നേടിയ വിലപ്പെട്ട അനുഭവത്തിലൂടെ ആ പോരായ്മ പരിഹരിക്കപ്പെട്ടിട്ടുണ്ടെന്ന് വ്യക്തമാണ്. സ്ഥിരപ്പെടുത്തലിൻറെ നിവൃത്തി തേടുന്ന ഒരു റിട്ട് ഹർജിയായി റിട്ട് ഹർജി പരിഗണിക്കുന്നതിൽ ബഹുമാനപ്പെട്ട ഏകാംഗ ബെഞ്ചിന് പിഴവ് സംഭവിച്ചു.

VI. 2013 നവംബർ 6-ലെ വിജ്ഞാപനം ആരംഭിച്ച പ്രക്രിയ പ്രകാരം ഒഴിവുകൾ നികത്താൻ പ്രതികൾക്ക് കഴിഞ്ഞില്ല, അവ ഇപ്പോഴും ലഭ്യമാണ്.

VII. കാലതാമസം കണക്കിലെടുത്ത്, മുകളിൽ പറഞ്ഞ കാര്യങ്ങൾ പരിഗണിക്കുന്നതിനായി വിഷയം വീണ്ടും കൈമാറുന്നത് അപ്പീൽവാദികളോടും പ്രതികളോടുമുള്ള അനീതിയായിരിക്കും. കക്ഷികൾക്ക് പൂർണ്ണ നീതി ഉറപ്പാക്കുന്നതിന് നിവൃത്തി രൂപപ്പെടുത്താൻ ഈ കോടതിക്ക് മതിയായ അധികാരമുണ്ട്.

ഫലം

102. ഇത് കണക്കിലെടുത്ത്, 2013 നവംബർ 6-ലെ വിജ്ഞാപനത്തിൽ ഉൾപ്പെടുത്തിയിട്ടുള്ള, കരാർ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ജോലി ചെയ്യുന്ന വ്യക്തികൾ പുതിയ അപേക്ഷകർക്ക് വളരെ മുമ്പുതന്നെ അവരുടെ അവശ്യ യോഗ്യതകൾ നേടിയിരുന്നു എന്ന വസ്തുത കണക്കിലെടുത്ത്, 2013 നവംബർ 6-ലെ വിജ്ഞാപനത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ തിരഞ്ഞെടുപ്പിനായി ഉചിതമായ ഒരു പരീക്ഷ രൂപകൽപ്പന ചെയ്ത് നടത്താൻ ഡൽഹി സർവകലാശാലയോട് നിർദ്ദേശിച്ചുകൊണ്ട് ഈ അപ്പീൽ തീർപ്പാക്കുന്നു; തൃപ്തികരമായ സേവനം അവർ നൽകിയിട്ടുണ്ട്. ദൽഹി സർവകലാശാലയിൽ കരാർ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ജോലി ചയ്യവേ പരിചയസമ്പത്ത് നേടിക്കൊണ്ട് അവർ അറിവിൻറെ ആനുകൂല്യവും കൊണ്ടുവരുന്നു.

103. 2013 നവംബർ 6-ലെ പരസ്യം അനുസരിച്ച് യോഗ്യരായവർ തന്നെയായിരിക്കും അപ്രകാരം പരീക്ഷിക്കപ്പെടുന്നതെന്നും വ്യക്തമാക്കുന്നു. 2013 ഡിസംബർ 16-ലെ ഏകാംഗ ബഞ്ചിൻറെ അപവദിത ഉത്തരവ് മേൽ പരാമർശിച്ച പരിധി വരെ ഭേദഗതി ചെയ്യുകയും മുകളിൽ പറഞ്ഞ നിർദ്ദേശങ്ങളോടെ അപ്പീൽ തീർപ്പാക്കുകയും ചെയ്യുന്നു.

3. ഈ ആവശ്യത്തിനായി പ്രസക്തമായ വസ്തുതകൾ, ചുരുക്കത്തിൽ, താഴെ പറയുന്നവയാണ്:-

എ) 31.08.1999 ലെ കത്ത് പ്രകാരം സർവകലാശാല ഗ്രാന്റ്സ് കമ്മീഷൻ ("യുജിസി", ചുരുക്കത്തിൽ) എല്ലാ സ്ഥാപനങ്ങളിലും/സർവകലാശാലകളിലും അനുബന്ധ കോളേജുകളിലും അനധ്യാപക തസ്തികകൾ നികത്തുന്നത് നിരോധിച്ചു. യുജിസി പുറപ്പെടുവിച്ച നിർദ്ദേശങ്ങളുടെ പ്രസക്തമായ ഭാഗം ഇവയായിരുന്നു:-

"(2) ഒഴിവുള്ള തസ്തികകൾ നികത്തുന്നതിന് നിരോധനം.

സർവകലാശാലകളിലും അനുബന്ധ കോളേജുകളിലും കീഴ് ഓഫീസുകളിലും മറ്റും ഒഴിഞ്ഞുകിടക്കുന്ന എല്ലാ തസ്തികകളുടെയും പുനഃപരിശോധന, സർവകലാശാല ഗ്രാന്റ്സ് കമ്മീഷനുമായി കൂടിയാലോചിച്ച്, ഓരോ സർവകലാശാലയും/കോളേജും

നടത്തേണ്ടതാണ്. അവലോകനം സമയബന്ധിതമായി പൂർത്തിയാക്കുന്നുണ്ടെന്നും അതത് സർവകലാശാലകളിലെ ഒഴിവുള്ള തസ്തികകളുടെ പൂർണ്ണ വിവരങ്ങൾ ലഭ്യമാണെന്നും സാമ്പത്തിക ഉപദേഷ്ടാക്കൾ ഉറപ്പാക്കും. പുനഃപരിശോധന പൂർത്തിയാകുന്നതുവരെ, സർവകലാശാല ഗ്രാന്റ്സ് കമ്മീഷന്റെ അംഗീകാരം ഒഴികെ ഒഴിവുള്ള തസ്തികകളൊന്നും നികത്തില്ല. " ഈ നിർദ്ദേശങ്ങൾ തുടർന്നുള്ള കത്തുകളിൽ യുജിസി ആവർത്തിച്ചു.

ബി) 12.01.2011 ന് യുജിസി 255 ജൂനിയർ അസിസ്റ്റന്റ് തസ്തികകൾ നികത്താൻ സർവകലാശാലയ്ക്ക് അനുമതി നൽകുകയും സർവകലാശാലയുടെ നിയമന നിയമന നിയമങ്ങളിൽ മാറ്റങ്ങൾ നിർദ്ദേശിക്കുകയും ചെയ്തു. അതനുസരിച്ച്, നിയമന നിയമങ്ങൾ (അനധ്യാപക ജീവനക്കാർ) 2008 സർവകലാശാല ഭേദഗതി ചെയ്യുകയും സർവകലാശാലയിലെ 255 ജൂനിയർ അസിസ്റ്റന്റ് തസ്തികകളിലേക്ക് അപേക്ഷ ക്ഷണിച്ചുകൊണ്ട് 06.11.2013 ന് പ്രമുഖ പത്രങ്ങളിൽ ഒരു പരസ്യം പ്രസിദ്ധീകരിക്കുകയും ചെയ്തു.

സി) എന്നിരുന്നാലും, 2003 മുതൽ 2013 വരെയുള്ള കാലയളവിൽ സർവകലാശാല കരാർ അടിസ്ഥാനത്തിൽ വിവിധ നിയമനങ്ങൾ നടത്തി, അതിൻറെ ഫലമായി ഏകദേശം 300 ജൂനിയർ അസിസ്റ്റന്റുമാർ നിലവിൽ സർവകലാശാലയിൽ കരാർ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ജോലി ചെയ്യുന്നു; അവരിൽ ഭൂരിഭാഗവും യൂണിയനിലെ അംഗങ്ങളാണ്.

ഡി) 06.11.2013 ലെ പരസ്യത്തിന് തൊട്ടുപിന്നാലെ, യൂണിയൻ താഴെപ്പറയുന്ന ഇളവുകൾ ആവശ്യപ്പെട്ട് 2013 ലെ 7929 നമ്പർ റിട്ട് പെറ്റീഷൻ (സി) വാദിച്ചു :-

> "(i) അപേക്ഷക യൂണിയനിലെ അംഗങ്ങളുടെയും കരാർ/അഡ്ഹോക്ക്/ദിവസവേതന അടിസ്ഥാനത്തിൽ ജോലി ചെയ്യുന്ന മറ്റ് ഹർജിക്കാരുടെയും സേവനങ്ങളെ സ്ഥിരപ്പെടുത്തുന്നതിനുവേണ്ടി, അവരുടെ പ്രായം സംബന്ധിച്ച ആവശ്യകതയിൽ ഇളവ് നൽകിയതിന് ശേഷം ഒരു പദ്ധതി രൂപീകരിക്കാൻ പ്രതികളോട് നിർദ്ദേശിക്കുക.
>
> (ii) സർവകലാശാല/കോളേജുകളിലെ അസിസ്റ്റന്റ് പ്രൊഫസർമാരുടെ കാര്യത്തിൽ ഒന്നാം എതിർകക്ഷി ചെയ്യുന്നതുപോലെ, ഹർജിക്കാരന്റെ യൂണിയനിലെ എല്ലാ അംഗങ്ങൾക്കും മറ്റ് ഹർജിക്കാർക്കും അവർ നിയമിക്കപ്പെട്ട ശമ്പള നിലവാരത്തിന്റെ ഏറ്റവും കുറഞ്ഞ നിരക്കിൽ ശമ്പളം നൽകാൻ ഒന്നാം എതിർകക്ഷിയോട് നിർദ്ദേശിക്കുക;

(iii) ഒന്നാം എതിർകക്ഷിക്കോപ്പം ജോലി ചെയ്തിട്ടുള്ള എല്ലാ ഹർജിക്കാർക്കും, ജോലി ചെയ്തിട്ടുള്ള എല്ലാ വർഷവും 6 മാസമോ 240 ദിവസമോ ജോലി ചെയ്തിട്ടുള്ള മറ്റ് ഹർജിക്കാർക്കും, അവരുടെ ജോലി ലഭിച്ച തീയതി(കൾ) മുതൽ മുൻകാല പ്രാബല്യത്തോടെ ഉൽപ്പാദനക്ഷമതയുമായി ബന്ധിപ്പിച്ചിട്ടല്ലാത്ത ബോണസ് നൽകാൻ ഒന്നാം എതിർകക്ഷിയോട് നിർദ്ദേശിക്കുക;

(iv) ഭാവിയിൽ ഏതെങ്കിലും താൽക്കാലിക/കരാർ ക്രമീകരണങ്ങൾ ഒഴിവാക്കാൻ, ഒഴിവ് സംഭവിച്ച് ആറ് മാസത്തിനുള്ളിൽ എല്ലാ ഒഴിവുകളും നികത്താൻ ഒന്നാം എതിർകക്ഷിയോട് നിർദ്ദേശിക്കുക;

(v) വനിതാ ജീവനക്കാർക്ക് പ്രസവാവധിയും മറ്റ് ആനുകൂല്യങ്ങളും അനുവദിക്കാൻ ഒന്നാം എതിർകക്ഷിക്ക് നിർദ്ദേശം നൽകുക; ചെലവുകൾ സംബന്ധിച്ച ഉത്തരവ് സഹിതം ഈ റിട്ട് ഹർജി അനുവദിക്കുക; കൂടാതെ

(vi) നീതിയുടെ താൽപ്പര്യാർത്ഥം ഈ ബഹുമാനപ്പെട്ട കോടതി ഉചിതവും യുക്തവുമാണെന്ന് കരുതുന്ന മറ്റേതെങ്കിലും ഉചിതമായ ഉത്തരവും നിർദ്ദേശവും പുറപ്പെടുവിക്കുക."

ഇ) 16.12.2013 ലെ തൻറെ ഉത്തരവിലൂടെ ഹൈക്കോടതിയിലെ ഒരു ഏകാംഗ ബഞ്ച് പ്രസ്തുത റിട്ട് ഹർജി തള്ളി. ***കർണാടക സംസ്ഥാന സെക്രട്ടറിയും മറ്റുള്ളവരും vs. ഉമാദേവിയും മറ്റുള്ളവരും***[1] എന്ന കേസിൽ ഈ കോടതിയുടെ തീരുമാനത്തെ ആശ്രയിച്ച് , ഇനിപ്പറയുന്നവ നിരീക്ഷിച്ചു:-

"2. കർണാടക സംസ്ഥാന സെക്രട്ടറിയും മറ്റുള്ളവരും vs. ഉമാദേവിയും മറ്റുള്ളവരും (2006) 4 എസ്.സി.സി 1 എന്ന കേസിൽ സുപ്രീം കോടതിയുടെ ഭരണഘടനാ ബെഞ്ച് ഹര്ജിക്കാര്ക്ക് എതിരായി പുറപ്പെടുവിച്ച വിധിന്യായത്തിൽ നിലവിലെ ഹർജിയിൽ ഉന്നയിക്കപ്പെട്ടിരിക്കുന്ന മുഴുവൻ വിഷയങ്ങളും തീർപ്പാക്കിയതാണ്. മേൽ പരാമർശിച്ച ഉമാദേവി കേസിൽ സുപ്രീം കോടതി ഇനിപ്പറയുന്ന അനുപാതം നിശ്ചയിച്ചിട്ടുണ്ട്:-

"(I) ക്രമപ്പെടുത്തലിന് മുമ്പ് ചോദിക്കേണ്ട ചോദ്യങ്ങൾ ഇവയാണ്:-

1 (2006) 4 എസ്.സി.സി 1

(എ)(i) അനുവദിച്ച ഒരു തസ്തിക ഉണ്ടായിരുന്നോ (സംസ്ഥാനത്തിന്റെ സാമ്പത്തിക സ്ഥിതി താറുമാറാകുമെന്നതിനാൽ തസ്തികകൾ സൃഷ്ടിക്കാൻ കോടതിക്ക് ഉത്തരവിടാൻ കഴിയില്ല), (ii) ഒഴിവുണ്ടോ, (iii) യോഗ്യതയുള്ള വ്യക്തികളുണ്ടോ, (iv) സാധ്യമായ എല്ലാ വ്യക്തികളെയും ഉൾപ്പെടുത്തി ഉദ്യോഗാർഥികൾക്കിടയിൽ പരസ്പര മത്സരം ഉൾപ്പെടുന്ന നിലയിൽ പതിവായി നിയമിക്കുന്ന നിയമനങ്ങൾ നടക്കുന്നുണ്ടോ ?

(ബി) നിയമന നടപടിക്രമത്തിലെ ക്രമക്കേട് കേസിന്റെ അടിസ്ഥാനം സംബന്ധിക്കുന്നത് അല്ലെങ്കിൽ മാത്രമേ കോടതിക്ക് അത് ക്ഷമിക്കാൻ കഴിയൂ.

(II) ഒഴിവുകളുള്ള അനുവദിച്ച തസ്തികകൾക്ക്, അത്തരം തസ്തികകൾ, നിർദ്ദിഷ്ട നടപടിക്രമങ്ങൾക്കനുസൃതമായി പതിവ് നിയമന പ്രക്രിയയിലൂടെ നികത്തേണ്ടതുണ്ട്; അല്ലാത്തപക്ഷം, അത് അനുച്ഛേദം 14, 16, 309, 315, 320 മുതലായവയിൽ നിന്ന് വരുന്ന ഭരണഘടനാപരമായ ഉത്തരവിന്റെ ലംഘനമാണ്.

(III) ആവശ്യമായ സാഹചര്യങ്ങൾ നിലനിൽക്കുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ, ഒരു പദ്ധതിക്കായി കരാർ ജീവനക്കാരെയോ കരാർ തൊഴിലാളികളെയോ ജീവനക്കാരെയോ നിയമിക്കാൻ സർക്കാരിന് അവകാശമുണ്ട്, എന്നാൽ, അത്തരം വ്യക്തികൾ സ്വയം ഒരു വിഭാഗം രൂപീകരിക്കുന്നു, കൂടാതെ ഒരു പ്രത്യേക വിഭാഗം രൂപീകരിക്കുന്ന സ്ഥിരം ജീവനക്കാരുമായി അവർക്ക് തുല്യത (തുല്യ ജോലിക്ക് തുല്യ വേതനം ഒഴികെ) അവകാശപ്പെടാൻ കഴിയില്ല. അത്തരം താൽക്കാലിക ജീവനക്കാർക്ക് നിയമനം ലഭിച്ചപ്പോൾ തന്നെ തങ്ങൾ താൽക്കാലികമാണെന്ന് അറിയാമായിരുന്നു, കാരണം സർക്കാർ സ്ഥിരം നിയമന പ്രക്രിയ പാലിക്കാതെ സ്ഥിരീകരണ ഉറപ്പ് നൽകിയിരുന്നില്ല, മാത്രമല്ല അത് നൽകാൻ കഴിയുമായിരുന്നില്ല. താത്കാലികമായി നിയമിക്കപ്പെട്ട അത്തരം വ്യക്തികൾക്ക് അനുച്ഛേദം 21 ന്റെ ലംഘനം ആരോപിച്ച് സ്ഥിരപ്പെടുത്തൽ അവകാശപ്പെടാൻ കഴിയില്ല. കൂടാതെ, സ്ഥിരം നിയമന പ്രക്രിയയിലൂടെ പൊതു തൊഴിൽ കാത്തിരിക്കുന്ന ദശലക്ഷക്കണക്കിന് ആളുകൾക്ക് ബാധകമായ തുല്യത, താത്കാലികമായി നിയമിക്കപ്പെട്ട പരിമിതമായ എണ്ണം വ്യക്തികളുടെ തുല്യതയെക്കാൾ വലുതാണ്.

(IV) അനുവദിച്ച തസ്തികകളിൽ ഒഴിവുകൾ ഉണ്ടായാൽ, പതിവ് നിയമന പ്രക്രിയയിലൂടെ മാത്രമേ അത്തരം ഒഴിവുകൾ നികത്താൻ കഴിയൂ. അതിനാൽ,

പതിവ് നിയമന പ്രക്രിയയിലൂടെ മാത്രമേ അത്തരം തസ്തികകളിലേക്ക് നിയമിക്കപ്പെടുന്ന വ്യക്തികളെ ഏറ്റെടുക്കാനോ സ്ഥിരപ്പെടുത്താനോ കോടതിക്കോ എക്സിക്യൂട്ടീവിനോ ഒരു പദ്ധതിയും രൂപീകരിക്കാൻ കഴിയൂ.

(v) താത്കാലികമായി നിയമിക്കപ്പെട്ട വ്യക്തികളുടെ ആവശ്യപ്രകാരം സ്ഥിരം നിയമന പ്രക്രിയ നിർത്തലാക്കരുത്. താത്കാലികമായി നിയമിക്കപ്പെട്ട അത്തരം വ്യക്തികളുടെ നിയമനം തുടരാൻ കോടതികൾ ഇടക്കാല ഉത്തരവുകൾ പുറപ്പെടുവിക്കരുത്, കാരണം ഇത് സ്ഥിരം നിയമന നടപടിക്രമങ്ങളിലൂടെയുള്ള നിയമനം നിർത്തലാക്കുന്നതിന് കാരണമാകും.

(VI) ഒഴിവുകളുള്ള അനുവദനീയമായ തസ്തികകൾ ഉണ്ടെങ്കിൽ, യോഗ്യതയുള്ള വ്യക്തികളെ ഒരു പതിവ് നിയമന പ്രക്രിയ കൂടാതെ നിയമിച്ചിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ, ഉമാ ദേവി കേസിൻറെ വിധി വരുമ്പോൾ കോടതി ഉത്തരവുകളില്ലാതെ 10 വർഷത്തിലധികം ജോലി ചെയ്തിട്ടുള്ള വ്യക്തികളെ, ബന്ധപ്പെട്ട സ്ഥാപനം രൂപീകരിക്കുന്ന പദ്ധതികൾ പ്രകാരം സ്ഥിരപ്പെടുത്തും.

(VII) യൂണിയനും സംസ്ഥാനങ്ങൾക്കും ബാധകമായ മുകളിൽ പറഞ്ഞ നിയമം ഭരണഘടനയുടെ അനുച്ഛേദം 12 പ്രകാരം നിയന്ത്രിക്കപ്പെടുന്ന സംസ്ഥാനത്തെ എല്ലാ സംവിധാനങ്ങൾക്കും ബാധകമാകും.

3. ഉമാദേവിയുടെ കേസിലെ വിധിന്യായത്തിലെ ഖണ്ഡിക-4, അഡ്ഹോക്ക്/കരാർ/കാഷ്വൽ ജീവനക്കാർ മാത്രമുള്ളവരും സ്ഥാപിതമായ നടപടിക്രമങ്ങൾ അനുസരിച്ച് സ്ഥിര നിയമനം നേടിയിട്ടില്ലാത്തവരുമായ വ്യക്തികളുടെ കാര്യത്തിൽ സ്ഥിരം തിരഞ്ഞെടുപ്പ് അല്ലെങ്കിൽ നിയമനം തടയുന്ന ഉത്തരവുകൾ പുറപ്പെടുവിക്കുന്നതിൽ നിന്ന് കോടതികൾ വിട്ടുനിൽക്കണമെന്ന് പ്രത്യേകം നിർദ്ദേശിക്കുന്നു. സ്ഥിരം നിയമനം തടയുന്ന ഉത്തരവുകൾ പാസാക്കുന്നത് പൊതു തൊഴിൽ സംവിധാനത്തെ തന്നെ പരാജയപ്പെടുത്തുമെന്നും അതിനാൽ ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടനയുടെ അനുച്ഛേദം 226 പ്രകാരമുള്ള അധികാരങ്ങൾ നിയമവിരുദ്ധത, ക്രമക്കേടുകൾ അല്ലെങ്കിൽ അനുചിതത്വം എന്നിവ നിലനിർത്തുന്നതിനോപൊതു തൊഴിൽ സംവിധാനത്തെ മുഴുവൻ അട്ടിമറിക്കുന്നതിനോ ഉപയോഗിക്കാൻ കഴിയില്ലെന്നും സുപ്രീം കോടതി നിരീക്ഷിച്ചു.

4. ഈ കേസിൽ, 6.11.2013 ലെ പരസ്യം വഴി പരസ്യപ്പെടുത്തിയ തസ്തികകൾക്ക് അനുസൃതമായി നൽകുന്നത് സ്ഥിരം തസ്തികകളുമായോ സ്ഥിരം തസ്തികകളുമായോ ഉള്ളതാണെന്ന കാര്യം തർക്കിക്കാൻ കഴിയില്ല, തർക്കിക്കാനും കഴിയില്ല. അതനുസരിച്ച്, ഉമാദേവി കേസിലെ

വിധിന്യായത്തിന്റെ അനുപാതം, പ്രത്യേകിച്ച് ഖണ്ഡിക 4, കണക്കിലെടുക്കുമ്പോൾ, ഈ കോടതിക്ക് പതിവ് തിരഞ്ഞെടുപ്പ് പ്രക്രിയയെ തടസ്സപ്പെടുത്താൻ കഴിയില്ല. യുജിസി ഏർപ്പെടുത്തിയ സ്ഥിരം നിയമന നിരോധനം കാരണം ഇപ്പോൾ പരസ്യപ്പെടുത്തിയ തസ്തികകളിൽ സ്ഥിരം നിയമനം നേരത്തെ നൽകാൻ കഴിയില്ലെന്ന് പ്രതിഭാഗം നമ്പർ 1 ന്റെ മുതിർന്ന അഭിഭാഷകൻ പറയുന്നത് ഞാൻ ശ്രദ്ധിക്കട്ടെ. ആ വിലക്ക് നീക്കിയതിനാൽ, സ്ഥിരം തസ്തികകൾ നികത്തുന്നതിനായി ഇപ്പോൾ പരസ്യപ്പെടുത്തുന്നു. ഒന്നാം പ്രതിഭാഗം സമർപ്പിച്ച പ്രസ്താവനയിൽ, സർവകലാശാല അതിന്റെ ജോലിയിലെ എല്ലാ ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്കും പ്രായപരിധിയിൽ ഇളവ് നൽകാൻ പോകുന്നു, അത് കാഷ്വൽ/അഡ്ഹോക്/താൽക്കാലിക സ്റ്റാറ്റസ് അടിസ്ഥാനത്തിൽ പ്രതിഭാഗം നമ്പർ 1-ന്റെ ജോലിയിൽ ആ ജീവനക്കാരൻ നൽകിയ സേവന ദൈർഘ്യമായിരിക്കും. ഈ പ്രസ്താവന 5.12.2013 ലെ കത്ത് പ്രകാരമാണ് നടത്തുന്നത്, അത് രേഖയിൽ സൂക്ഷിച്ചിരിക്കുന്നു.

5. 30.5.2013 ലെ മുൻ പരസ്യം അനുസരിച്ച് എതിർകക്ഷിയായ സർവകലാശാല കരാർ അടിസ്ഥാനത്തിലാണ് വ്യക്തികളെ നിയമിക്കുന്നതെന്നും ഉമാദേവി കേസിലെ ലെ സുപ്രീം കോടതി വിധിയുടെ അനുപാതം കണക്കിലെടുത്ത് ഇത് ചെയ്യാൻ പാടില്ലെന്നും വാദിക്കാൻ ഹർജിക്കാരന്റെ അഭിഭാഷകൻ ശ്രമിക്കുന്നു. ഈ വാദം വിവിധ കാരണങ്ങളാൽ തെറ്റിദ്ധരിക്കപ്പെട്ടതാണ്. ഒന്നാമതായി, ഉമാദേവി കേസ് (സുപ്ര) സംസ്ഥാനം സ്ഥിര നിയമനം നടത്താൻ ബാധ്യസ്ഥമല്ലെന്ന് പ്രസ്താവിക്കുന്നില്ല. വാസ്തവത്തിൽ, സാഹചര്യത്തിന്റെ ആവശ്യകത അനുസരിച്ച് സംസ്ഥാനത്തിനും സംസ്ഥാനത്തിന്റെ വകുപ്പുകൾക്കും കരാർ/കാഷ്വൽ/താത്കാലിക നിയമനങ്ങൾ നടത്താൻ ഉമാദേവി അനുവദിക്കുന്നു. എന്തായാലും, 30.5.2013 ലെ പരസ്യം അനുസരിച്ച് പരസ്യപ്പെടുത്തിയ തസ്തികകൾ 6.11.2013 ന് ഇപ്പോൾ പുറപ്പെടുവിച്ച പരസ്യവുമായി ലയിപ്പിച്ച് അത്തരം തസ്തികകളിലേക്ക് സ്ഥിര നിയമനങ്ങളും സ്ഥിരമായ ജോലിയും മാത്രമേ നടത്താൻ ആവശ്യപ്പെടുന്നുള്ളൂ എന്ന് ബഹുമാനപ്പെട്ട മുതിർന്ന അഭിഭാഷകൻ പ്രസ്താവിച്ചതിനാൽ ഈ വാദവും നിരസിക്കപ്പെടുന്നു.

എഫ്) 06.11.2013 ലെ പരസ്യം അനുസരിച്ചുള്ള നിയമന പ്രക്രിയയിൽ, കരാർ അടിസ്ഥാനത്തിൽ നിയമിക്കപ്പെട്ട ജൂനിയർ അസിസ്റ്റന്റുമാരും പങ്കെടുത്തു. എല്ലാ കരാർ നിയമിതർക്കും പ്രായ ഇളവ് അനുവദിച്ചു. എന്നിരുന്നാലും, സർവകലാശാലയ്ക്ക് 120 സ്ഥിരം നിയമനങ്ങൾ മാത്രമേ നടത്താൻ കഴിഞ്ഞുള്ളൂ, അതിൽ 10 പേർ കരാർ നിയമിതരും യൂണിയൻ അംഗങ്ങളുമായിരുന്നു.

ജി) റിട്ട് ഹർജി തള്ളിയതിൽ പ്രതിഷേധിച്ച് യൂണിയൻ ഹൈക്കോടതി ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചിൽ എൽപിഎ നമ്പർ 989/2013 വാദിച്ചു. അപ്പീൽ പരിഗണനയിലിരിക്കെ, യൂണിയനിലെ അംഗങ്ങളെക്കുറിച്ചുള്ള വസ്തുതാപരമായ വിവരങ്ങൾ രേഖപ്പെടുത്തി. ഇത് കാണിക്കുന്നത്

ആദ്യകാല കരാർ ജീവനക്കാരെ 2003-ൽ നിയമിച്ചപ്പോൾ അവസാന നിയമനം ലഭിച്ചത് 2013-ൽ ആയിരുന്നു എന്നാണ്. വിശദാംശങ്ങൾ താഴെപ്പറയുന്ന രീതിയിൽ പട്ടികപ്പെടുത്താം:-

ക്രമനമ്പർ	നിയമിതരായ വർഷം	കരാർ ജീവനക്കാരുടെ എണ്ണം
1	2003	12
2	2004	7
3	2005	19
4	2006	37
5	2007	36
6	2008	19
7	2009	33
8	2010	14
9	2011	12
10	2012	1
11	2013	2
	ആകെ	192

എച്ച്) മുകളിൽ സൂചിപ്പിച്ച പരിധി വരെ ഹൈക്കോടതി അപ്പീൽ അനുവദിച്ചു, 06.11.2013 ലെ വിജ്ഞാപനത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ തിരഞ്ഞെടുപ്പിനായി ഉചിതമായ ഒരു പരീക്ഷ രൂപകൽപ്പന ചെയ്ത് നടത്താൻ സർവകലാശാലയോട് നിർദ്ദേശിച്ചു.

ഐ) ഇതിൽ പ്രതിഷേധിച്ച് സർവകലാശാല തൽക്ഷണ അപ്പീൽ ഫയൽ ചെയ്തു. യൂണിയൻ ഒരു സ്വതന്ത്ര അപ്പീൽ കൂടി വാദിച്ചു, അതായത് 2021 ലെ SLP(C) നമ്പർ 4906 ൽ നിന്ന് ഉരുത്തിരിഞ്ഞ 2021 ലെ സിവിൽ അപ്പീൽ നമ്പർ 1008. 2017 ലെ ഇടക്കാല ഉത്തരവ് പ്രകാരം, പ്രത്യേക പരീക്ഷകൾ നടത്താനുള്ള നിർദ്ദേശം ഈ കോടതി സ്റ്റേ ചെയ്തു, എന്നാൽ അടുത്ത റൗണ്ട് സെലക്ഷൻ വരെ കരാർ ജീവനക്കാർ താൽക്കാലിക അടിസ്ഥാനത്തിൽ അവർ വഹിക്കുന്ന സ്ഥാനങ്ങളിൽ ജോലി ചെയ്യുന്നത് തുടരണമെന്ന് നിർദ്ദേശിച്ചു. എന്നിരുന്നാലും, ഭാവിയിൽ നടക്കുന്ന ഏത് സെലക്ഷൻ പ്രക്രിയയിലും പങ്കെടുക്കാൻ കരാർ ജീവനക്കാർക്ക് സ്വാതന്ത്ര്യം അനുവദിച്ചു.

4. ഈ അപ്പീലുകൾ 22.10.2019 ന് ഈ കോടതിയിൽ വന്നപ്പോൾ, 2013 ൽ നടന്ന തിരഞ്ഞെടുപ്പിനു ശേഷവും സ്ഥിരം ഒഴിവുകൾ നിലനിൽക്കുന്നുണ്ടെന്ന് ശ്രദ്ധയിൽപ്പെട്ടു. അതിനാൽ, സ്ഥിതി സൂചിപ്പിക്കുന്ന ഉചിതമായ സത്യവാങ്മൂലം സമർപ്പിക്കാൻ

സർവകലാശാലയോട് നിർദ്ദേശിച്ചു. 13.11.2019 ലെ സത്യവാങ്മൂലത്തിൽ, ജൂനിയർ അസിസ്റ്റന്റ്മാരുടെ 124 റെഗുലർ തസ്തികകൾ ഒഴിഞ്ഞുകിടക്കുന്നതായി സർവകലാശാല സൂചിപ്പിച്ചു.

5. കരാർ ജീവനക്കാർക്ക് നിയമന പ്രക്രിയയിൽ പങ്കെടുക്കാൻ സൗകര്യമൊരുക്കുന്നതിനായി, പ്രായപരിധിയിലെ ഇളവുകളും കരാർ ജീവനക്കാരായി നൽകുന്ന സേവനത്തിന് ചില ആനുകൂല്യങ്ങളും സർവകലാശാല നൽകുമെന്ന് തീരുമാനിച്ചതായി 09.03.2021-ന് സർവകലാശാലയ്ക്കുവേണ്ടി സമർപ്പിച്ച സത്യവാങ്മൂലത്തിൽ പറയുന്നു. പ്രസ്തുത സത്യവാങ്മൂലത്തിലെ 6, 7 ഖണ്ഡികകൾ താഴെപ്പറയുന്നവയാണ്:-

> "6. ഈ കോടതിയുടെ ഉത്തരവ് കണക്കിലെടുത്ത്, കരാർ ജീവനക്കാരെ നിയമന പ്രക്രിയയിൽ പങ്കെടുക്കാൻ പ്രാപ്തരാക്കുന്നതിനായി, നിലവിലെ നിയമന പ്രക്രിയയിൽ സർവകലാശാലയിൽ ജോലി ചെയ്യുന്ന കരാർ ജീവനക്കാർക്ക് ഉയർന്ന പ്രായപരിധിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് സമഗ്രമായ പ്രായ ഇളവ് നൽകിയിട്ടുണ്ട്.
>
> 7. മുകളിൽ പറഞ്ഞവയ്ക്ക് പുറമേ, കരാർ ജീവനക്കാരന്റെ സേവന വർഷങ്ങളുടെ എണ്ണത്തെ ആശ്രയിച്ച്, മെറിറ്റ് അന്തിമമാക്കുമ്പോൾ പരമാവധി 10 മാർക്ക് വരെ അധികമായി നൽകും.

6. സർവകലാശാലക്കുവേണ്ടി അഭിഭാഷകനായ ശ്രീ സന്തോഷ് കുമാറിന്റെയും യൂണിയനുവേണ്ടി മുതിർന്ന അഭിഭാഷകനായ ശ്രീ കോളിൻ ഗോൺസാൽവസിന്റെയും വാദങ്ങൾ കേട്ടു.

ഹൈക്കോടതിയുടെ ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് പുറപ്പെടുവിച്ച നിർദ്ദേശങ്ങൾ ഉമാദേവി[2] എന്ന കേസിൽ ഈ കോടതി പ്രഖ്യാപിച്ച നിയമവുമായും ഒഫീഷ്യൽ ലിക്വിഡേറ്റർ vs. ദയാനന്ദ്, മറ്റുള്ളവ[3] എന്നിവയുൾപ്പെടെയുള്ള ഈ കോടതിയുടെ തുടർന്നുള്ള തീരുമാനങ്ങളുമായും പൊരുത്തപ്പെടുന്നില്ലെന്ന് ബഹു. അഭിഭാഷകനായ ശ്രീ. സന്തോഷ് കുമാർ വാദിച്ചു. 09.03.2021 തീയതിയിലുള്ള സത്യവാങ്മൂലത്തിന്റെ ഖണ്ഡിക 6, 7 എന്നിവ പ്രകാരം ആനുകൂല്യങ്ങൾ നീട്ടുന്ന തുടർന്നുള്ള തിരഞ്ഞെടുപ്പുമായി ബന്ധപ്പെട്ട്, പരീക്ഷയിലെ ആകെ മാർക്ക് 300 ആയിരിക്കുമെന്നും 10 മാർക്ക് 2 (2008) 10 എസ്.സി.സി 1 നൽകുന്നത്3.33% നേട്ടം നൽകുമെന്നും വാദിച്ചു. മറുവശത്ത്, ഉമാദേവിയിലെ ഈ കോടതിയുടെ തീരുമാനത്തിനുശേഷവും, ചില കേസുകളിൽ റെഗുലറൈസേഷന്റെ ആനുകൂല്യം ഈ കോടതി വർദ്ധിപ്പിച്ചുവെന്ന് മുതിർന്ന അഭിഭാഷകനായ മിസ്റ്റർ ഗോൺസാൽവസ് വാദിച്ചു. ***കർണാടക സംസ്ഥാനവും മറ്റുള്ളവരും***

2 (2006) 4 എസ്.സി.സി. 1
3 (2008) 10 എസ്.സി.സി. 1

vs. എം.എൽ. കേസരിയും മറ്റുള്ളവരും[4];ഗുജറാത്ത് സംസ്ഥാനവും മറ്റുള്ളവരും vs. പി.ഡബ്ല്യു.ഡി. എംപ്ലോയീസ് യൂണിയനും മറ്റുള്ളവരും[5]; നിഹാൽ സിങ്ങും മറ്റുള്ളവരും vs.പഞ്ചാബ് സംസ്ഥാനവും മറ്റുള്ളവരും[6];ഷിയോ നരേൻ നഗറുംമറ്റുള്ളവരും vs. ഉത്തർപ്രദേശ് സംസ്ഥാനവും മറ്റുള്ളവരും[7];നരേന്ദ്ര കുമാർ തിവാരിയും മറ്റുള്ളവരും vs. ജാർഖണ്ഡ് സംസ്ഥാനവും മറ്റുള്ളവരും[8] എന്നീ കേസുകളിലെ ഈ കോടതിയുടെ തീരുമാനങ്ങളെ അദ്ദേഹം ആശ്രയിച്ചു.

7. ***ഉമാദേവി*** ലെ ഈ കോടതിയുടെ ഭരണഘടനാ ബെഞ്ചിന്റെ തീരുമാനം 10.04.2006 ന് പ്രഖ്യാപിച്ചു, അപ്പോഴേക്കും ആദ്യകാല കരാർ ജീവനക്കാർ 3-4 വർഷം മാത്രമേ സർവീസിൽ പ്രവേശിച്ചിട്ടുള്ളൂ, കൂടാതെ മിക്ക കരാർ ജീവനക്കാരും ഉമാദേവി1 ലെ തീരുമാനത്തിന് ശേഷം നിയമിതരായിരുന്നു.

ഉമാദേവി1 ലെ തീരുമാനത്തിന്റെ 47, 49, 53 ഖണ്ഡികകളിൽ ഈ കോടതി ഇങ്ങനെ പ്രസ്താവിച്ചു:-

> "47. ഒരു വ്യക്തി താൽക്കാലിക ജോലിയിൽ പ്രവേശിക്കുകയോ കരാർ തൊഴിലാളിയായോ താൽക്കാലിക തൊഴിലാളിയായോ നിയമനം നേടുകയും, പ്രസക്തമായ നിയമങ്ങളോ നടപടിക്രമങ്ങളോ അംഗീകരിച്ച ശരിയായ തിരഞ്ഞെടുപ്പിനെ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ളതല്ലെങ്കിൽ, നിയമനം താൽക്കാലികമോ താൽക്കാലികമോ കരാർ സ്വഭാവമുള്ളതോ ആയതിന്റെ അനന്തരഫലങ്ങളെക്കുറിച്ച് അയാൾക്ക് അറിയാം 3 (2010) 9 എസ്.സി.സി 247 [ഖണ്ഡിക 7 & 8] 4 (2013) 12 എസ്.സി.സി 417 [ഖണ്ഡിക 27] 5 (2013) 14 എസ്.സി.സി 65 6 (2017) 14 സ്കെയിൽ 247 [ഖണ്ഡിക 8] = (2018) 13 എസ്.സി.സി 432 7 (2018) 8 എസ്.സി.സി 238.നിയമനം താൽക്കാലികമോ താൽക്കാലികമോ കരാർ സ്വഭാവമുള്ളതോ ആകുന്നതിന്റെ അനന്തരഫലങ്ങളെക്കുറിച്ച്. അത്തരമൊരു വ്യക്തിക്ക് നിയമനത്തിന് നിയമാനുസൃതമായ പ്രതീക്ഷയുടെ സിദ്ധാന്തം പ്രയോഗിക്കാൻ കഴിയില്ല, കാരണം നിയമനത്തിനുള്ള ശരിയായ നടപടിക്രമം പാലിച്ചുകൊണ്ടും ബന്ധപ്പെട്ട കേസുകളിൽ, പബ്ലിക് സർവീസ് കമ്മീഷനുമായി കൂടിയാലോചിച്ചും മാത്രമേ തസ്തികയിലേക്ക് നിയമനം നടത്താൻ കഴിയൂ. അതിനാൽ, നിയമാനുസൃത പ്രതീക്ഷയുടെ സിദ്ധാന്തം താൽക്കാലിക, കരാർ

4 (2010) 9 എസ്.സി.സി. 247 [ഖണ്ഡികകൾ 7 & 8]
5(2013) 12 എസ്.സി.സി. 417 [ഖണ്ഡിക 27]
6 (2013) 14 എസ്.സി.സി. 656
7 (2017) 14 സ്കെയിൽ 247 [ഖണ്ഡിക 8] = (2018) 13 എസ്.സി.സി. 432
8 (2018) 8 എസ്.സി.സി. 238

> രീതിയിലൂടെ വിജയകരമായി മുന്നോട്ട് കൊണ്ടുപോകാൻ കഴിയില്ല. അല്ലെങ്കിൽ കാഷ്വൽ ജീവനക്കാർ. ഈ വ്യക്തികളെ അവർ നിലവിലുള്ള സ്ഥാനത്ത് തുടരുമെന്നോ സ്ഥിരപ്പെടുത്തുമെന്നോ സംസ്ഥാനം എന്തെങ്കിലും വാഗ്ദാനം പാലിച്ചിട്ടുണ്ടെന്ന് കരുതാനാവില്ല. ഭരണഘടനാപരമായി അത്തരമൊരു വാഗ്ദാനം നൽകാൻ സംസ്ഥാനത്തിന് കഴിയില്ല. തസ്തികയിൽ സ്ഥിരപ്പെടുത്തുന്നതിന്റെ അനുകൂല ആശ്വാസം തേടുന്നതിന് ഈ സിദ്ധാന്തം ഉപയോഗിക്കാൻ കഴിയില്ലെന്നും വ്യക്തമാണ്.
>
> ... ...

49. നിയമവാഴ്ചയുടെ ചട്ടക്കൂടിനുള്ളിൽ ജീവനക്കാരെ സ്ഥിരപ്പെടുത്താത്ത സംസ്ഥാന നടപടി ന്യായമല്ലെന്ന് വാദിക്കപ്പെടുന്നു. ഭരണഘടന വിഭാവനം ചെയ്തതുപോലെയും ഞങ്ങൾ നേരത്തെ സൂചിപ്പിച്ച രീതിയിലും നിയമനങ്ങൾ നടത്താൻ നിയമവാഴ്ച സംസ്ഥാനത്തെ നിർബന്ധിക്കുന്നു. ഈ കേസുകളിൽ മിക്കതിലും, സംശയമില്ല, ജീവനക്കാർ കുറച്ചുകാലം ജോലി ചെയ്തിരുന്നു, പക്ഷേ ജീവനക്കാരുടെ ആവശ്യപ്രകാരം ആരംഭിച്ച ട്രൈബ്യൂണലുകളിലും കോടതികളിലും നടപടികൾ തീർപ്പാക്കാത്തതിനാലും ഇത് സംഭവിച്ചിട്ടുണ്ട്. മാത്രമല്ല, ഇത്തരത്തിലുള്ള ഒരു വാദം അംഗീകരിക്കുക എന്നതിനർത്ഥം പൊതു തൊഴിൽ കാര്യത്തിൽ നിയമവിരുദ്ധത നിലനിർത്താൻ സംസ്ഥാനത്തിന് അനുവാദം ലഭിക്കുമെന്നും അത് ഇന്ത്യയിലെ ജനങ്ങൾ സ്വീകരിച്ച ഭരണഘടനാ പദ്ധതിയുടെ നിഷേധമായിരിക്കും. അതിനാൽ ദിവസവേതനത്തിന് ജോലി ചെയ്യുന്ന എല്ലാ വ്യക്തികളെയും സ്ഥിരപ്പെടുത്താൻ ഒരു നിർദ്ദേശം ഉണ്ടായിരിക്കണമെന്ന വാദം അംഗീകരിക്കാൻ കഴിയില്ല. ഒരു റിട്ട് വഴി കോടതിയെ സമീപിക്കുമ്പോൾ, കോടതിക്ക് അതിന് മുമ്പുള്ള വ്യക്തിക്ക് നടപ്പിലാക്കാൻ എന്തെങ്കിലും നിയമപരമായ അവകാശമുണ്ടോ എന്ന് സ്വയം ചോദിക്കേണ്ടതുണ്ട്. വളരെ വ്യക്തമായ ഭരണഘടനാ പദ്ധതിയുടെ വെളിച്ചത്തിൽ പരിഗണിക്കുമ്പോൾ, പ്രസക്തമായ നിയമങ്ങൾ അനുസരിച്ചോ ഭരണഘടനയുടെ അനുച്ഛേദം 14 ഉം 16 ഉം അനുസരിച്ചോ ഒരിക്കലും നിയമനം നടത്തിയിട്ടില്ലെങ്കിലും, ജീവനക്കാർക്ക് സ്ഥിരപ്പെടുത്താനുള്ള നിയമപരമായ അവകാശം സ്ഥാപിക്കാൻ കഴിഞ്ഞുവെന്ന് പറയാനാവില്ല .

... ...

53. ഒരു വശം വ്യക്തമാക്കേണ്ടതുണ്ട്. ***എസ്.വി. നാരായണപ്പ[9], ആർ.എൻ. നഞ്ചുണ്ടപ്പ[10]*** ***ബി.എൻ. നാഗരാജൻ***[11] എന്നിവർ വിശദീകരിച്ചതുപോലെയും മുകളിൽ ഖണ്ഡിക 15-ൽ പരാമർശിച്ചിരിക്കുന്നതുപോലെയും ക്രമരഹിതമായ നിയമനങ്ങൾ (നിയമവിരുദ്ധ നിയമനങ്ങളല്ല) യഥാക്രമം അനുവദിച്ച ഒഴിവുള്ള തസ്തികകളിൽ യോഗ്യതയുള്ള വ്യക്തികളെ നിയമിച്ചിരിക്കാം, കോടതികളുടെയോ ട്രൈബ്യൂണലുകളുടെയോ ഉത്തരവുകളുടെ ഇടപെടലില്ലാതെ ജീവനക്കാർ പത്ത് വർഷമോ അതിൽ കൂടുതലോ ജോലിയിൽ തുടർന്നിരിക്കാം. മുകളിൽ പരാമർശിച്ച കേസുകളിൽ ഈ കോടതി തീർപ്പാക്കിയ തത്വങ്ങളുടെ വെളിച്ചത്തിൽ, ഈ വിധിന്യായത്തിന്റെ വെളിച്ചത്തിൽ, അത്തരം ജീവനക്കാരുടെ സേവനം സ്ഥിരപ്പെടുത്തുന്നതിനെക്കുറിച്ചുള്ള ചോദ്യം മെറിറ്റുകളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ പരിഗണിക്കേണ്ടതുണ്ട്. ആ സാഹചര്യത്തിൽ, കോടതികളുടെയോ ട്രൈബ്യൂണലുകളുടെയോ ഉത്തരവുകളുടെ മറവിൽ പത്ത് വർഷമോ അതിൽ കൂടുതലോ നിയമനം ലഭിച്ച തസ്തികകളിൽ ജോലി ചെയ്തിട്ടുള്ള, എന്നാൽ താൽക്കാലിക ജീവനക്കാരെയോ ദിവസവേതനക്കാരെയോ ഇപ്പോൾ നിയമിക്കുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ, നിയമനങ്ങൾ ആവശ്യമുള്ള ഒഴിവുള്ള അംഗീകൃത തസ്തികകൾ നികത്തുന്നതിന് പതിവ് നിയമനങ്ങൾ നടത്തുന്നുണ്ടെന്ന് ഉറപ്പുവരുത്താൻ കേന്ദ്ര സർക്കാരും സംസ്ഥാന സർക്കാരുകളും അവയുടെ സംവിധാനങ്ങളും ഒറ്റത്തവണ നടപടിയായി നടപടികൾ സ്വീകരിക്കണം. ഈ തീയതി മുതൽ ആറ് മാസത്തിനുള്ളിൽ പ്രക്രിയ ആരംഭിക്കണം. ഈ വിധിന്യായത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ, ഇതിനകം നടത്തിയിട്ടുള്ളതും എന്നാൽ സബ് ജൂഡീസ് അല്ലാത്തതുമായ റെഗുലറൈസേഷൻ വീണ്ടും തുറക്കേണ്ടതില്ലെന്നും ഞങ്ങൾ വ്യക്തമാക്കുന്നു, എന്നാൽ ഭരണഘടനാ ആവശ്യകതയെ മറികടക്കാനും ഭരണഘടനാ പദ്ധതി പ്രകാരം നിയമനം ലഭിക്കാത്തവരെ റെഗുലറൈസ് ചെയ്യാനോ സ്ഥിരപ്പെടുത്താനോ പാടില്ല. " (ഊന്നൽ നൽകി)

8. ***ഉമാദേവി*** കേസിലെയും ഈ വിഷയത്തിലെ മറ്റ് പ്രസക്തമായ തീരുമാനങ്ങളെയും ഈ കോടതിയിലെ മൂന്നംഗ ***ബെഞ്ച്ഓഫീഷ്യൽ ലിക്വിഡേറ്റർ v ദയാനന്ദ്***, തുടങ്ങിയവരുടെ കേസിൽ പരിഗണിച്ചു. ആ കേസിൽ, കൽക്കട്ട ഹൈക്കോടതിയുടെയും ഡൽഹി ഹൈക്കോടതിയുടെയും തീരുമാനങ്ങൾ ചോദ്യം ചെയ്യപ്പെട്ടു. കൽക്കട്ട ഹൈക്കോടതിയിലെ ഏകാംഗ ബെഞ്ച് ഗ്രൂപ്പ് 'സി' ജീവനക്കാരെ സ്ഥിരപ്പെടുത്തി ഉത്തരവിടാൻ ഉത്തരവിട്ടിരുന്നു,

9 എ.ഐ.ആർ. 1967 എസ്.സി. 1071
10 (1972) 1 എസ്.സി.സി. 409
11 (1979) 4 എസ്.സി.സി. 507

ഈ ഉത്തരവ് ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് ശരിവച്ചു. അതുപോലെ, ഡൽഹി ഹൈക്കോടതിയിലെ ഏകാംഗ ബെഞ്ച് റിട്ട് ഹർജിക്കാരെ ഫിറ്റ്മെന്റ്, സ്ഥാനക്കയറ്റം തുടങ്ങിയ ആനുകൂല്യങ്ങളോടെ അവരുടെ ഉചിതമായ നിലവാരങ്ങളിൽ സ്ഥിരപ്പെടുത്തി ഉത്തരവിടാൻ നിർദ്ദേശിച്ചിരുന്നു, ഈ നിർദ്ദേശങ്ങൾ ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് അപ്പീലിൽ ശരിവച്ചു. ഈ കോടതി വെല്ലുവിളി സ്വീകരിക്കുകയും കൽക്കട്ട ഹൈക്കോടതിയും ഡൽഹി ഹൈക്കോടതിയും പുറപ്പെടുവിച്ച നിർദ്ദേശങ്ങൾ റദ്ദാക്കുകയും ചെയ്തു. വിധിന്യായത്തിനിടെ, ഈ കോടതി ഇനിപ്പറയുന്ന നിരീക്ഷണങ്ങൾ നടത്തി:-

> "52. ... ഈ സാഹചര്യത്തിൽ, ഔദ്യോഗിക ലിക്വിഡേറ്റർമാർ കമ്പനി ശമ്പളം നൽകുന്ന ജീവനക്കാരെ നിയമിക്കുന്നതിനായി പരസ്യങ്ങൾ പുറപ്പെടുവിച്ച് ഏതെങ്കിലും തരത്തിലുള്ള തിരഞ്ഞെടുപ്പ് നടത്തിയതായി തോന്നുന്നുവെങ്കിലും, കൂടുതൽ യോഗ്യതയുള്ളവരും യോഗ്യതയുള്ളവരുമായ വ്യക്തികൾ അപേക്ഷിക്കുന്നതിൽ നിന്ന് വിട്ടുനിന്നിരിക്കണമെന്ന് നമുക്ക് സൂചിപ്പിക്കാം, കാരണം നിശ്ചിത ശമ്പളത്തിൽ ഒരു നിശ്ചിത കാലയളവിലേക്കായിരിക്കും നിയമനം എന്നും ലിക്വിഡേഷൻ നടപടിക്രമങ്ങൾ അവസാനിക്കുമ്പോൾ അവരുടെ നിയമനം അവസാനിക്കുമെന്നും അവർക്കറിയാമായിരുന്നു. ഇതിന്റെ ഫലമായി, ഇടത്തരം ജീവനക്കാർ മാത്രമേ പരസ്യങ്ങളോട് പ്രതികരിക്കുകയും കമ്പനി ശമ്പളം നൽകുന്ന ജീവനക്കാരായി ചേരുകയും ചെയ്തിരിക്കാവൂ. ഈ സാഹചര്യത്തിൽ, കമ്പനി ശമ്പളം നൽകുന്ന എല്ലാ ജീവനക്കാരെയും ഉൾപ്പെടുത്തുന്നതിനുള്ള ഒരു നിർദ്ദേശംഭരണഘടനയുടെ അനുച്ഛേദം 14 ഉം16 ഉം അനുശാസിക്കുന്ന സമത്വ സിദ്ധാന്തത്തിന്റെ ലംഘനമായി കണക്കാക്കേണ്ടതുണ്ട്.
>
> (ഊന്നൽ നൽകി)
>
> ... ...
>
> 75. ഭരണഘടനയുടെ അനുച്ഛേദം 141 പ്രകാരം, ഉമാദേവി കേസിലെ ഭരണഘടനാ ബെഞ്ചിന്റെ വിധി ഈ കോടതി ഉൾപ്പെടെ എല്ലാ കോടതികളെയും ബാധിക്കും. ഒരു വലിയ ബെഞ്ച് അത് റദ്ദാക്കുന്നതുവരെ. താൽക്കാലിക/ദൈനംദിന സേവനങ്ങളുടെ ക്രമവൽക്കരണം സംബന്ധിച്ച അവകാശവാദം പരിഗണിക്കാൻ വിസമ്മതിച്ചതിന് രണ്ട് ജഡ്ജിമാരുള്ള വ്യത്യസ്ത ബെഞ്ചുകൾ ഭരണഘടനാ ബെഞ്ചിന്റെ വിധിന്യായത്തിന്റെ അനുപാതം പിന്തുടർന്നു. വേതന/കാഷ്വൽ ജീവനക്കാർക്കോ അല്ലെങ്കിൽ അത്തരം ജീവനക്കാർക്ക് ആശ്വാസം നൽകുന്ന ഹൈക്കോടതി ഉത്തരവുകൾ റദ്ദാക്കുന്നതിനോ - *ഇന്ത്യൻ ഡ്രഗ്സ് ആൻഡ് ഫാർമസ്യൂട്ടിക്കൽസ്*

> *ലിമിറ്റഡ് v. വർക്ക്മെൻ 11, ഗംഗാധർ*[12] *(2007) 1 എസ്.സി.സി 408 പിള്ള v. സീമെൻസ് ലിമിറ്റഡ്*[13]*,കേന്ദ്രീയ വിദ്യാലയ സംഗതൻ v. എൽ.വി. സുബ്രഹ്മണ്യേശ്വര,*[14] *ഹിന്ദുസ്ഥാൻ എയറോനോട്ടിക്സ് ലിമിറ്റഡ് v. ഡാൻ ബഹാദൂർ സിംഗ്*[15]. എന്നിരുന്നാലും, ശ്രീ ഗുപ്ത ആശ്രയിച്ച *യു.പി എസ്.ഇ.ബി v. പൂരൻ ചന്ദ്ര പാണ്ഡെ*[16] എന്ന കേസിൽ, ഭരണഘടനയുടെ അനുച്ഛേദം 14 അനുസരിച്ച് ക്രമവൽക്കരണം ആവശ്യപ്പെട്ടിട്ടുള്ള ഒരു കേസിൽ പ്രസ്തുത തീരുമാനം പ്രയോഗിക്കാൻ കഴിയില്ലെന്നും അത് *മേനക ഗാന്ധി v. യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ* എന്ന കേസിൽ ഏഴംഗ ബെഞ്ചിന്റെ വിധിന്യായത്തിന് വിരുദ്ധമാണെന്നും നിർദ്ദേശിച്ചുകൊണ്ട് രണ്ട് ജഡ്ജിമാരുടെ ബെഞ്ച് ഭരണഘടനാ ബെഞ്ചിന്റെ വിധിന്യായത്തെ ദുർബലപ്പെടുത്താൻ ശ്രമിച്ചു.

പൂരൻ ചന്ദ്ര പാണ്ഡെ[17] കേസിൽ ഈ കോടതിയിലെ രണ്ടംഗ ബെഞ്ചിന്റെ വിധി16 തുടർന്ന് ഉമാദേവി കേസിൽ ഈ കോടതി നിർദ്ദേശിച്ച നിയമവുമായി പൊരുത്തപ്പെടുന്നില്ലെന്ന് കണ്ടെത്തി.

9. മുതിർന്ന അഭിഭാഷകനായ മിസ്റ്റർ കോളിൻ ഗോൺസാൽവസ് ആശ്രയിച്ച എല്ലാ തീരുമാനങ്ങളും ഈ കോടതിയിലെ രണ്ട് ജഡ്ജിമാരുടെ ബെഞ്ചുകളുടേതായിരുന്നു, ഈ കേസുകളിൽ ഓരോന്നിലും, ബന്ധപ്പെട്ട ജീവനക്കാർ 10 വർഷത്തിൽ കൂടുതൽ സേവനം അനുഷ്ഠിച്ചിട്ടുണ്ട്, ***ഉമാദേവി*** ലെ തീരുമാനത്തിന്റെ 53-ാം ഖണ്ഡിക പ്രകാരം ആനുകൂല്യങ്ങൾ അവകാശപ്പെടാം. ആ തീരുമാനങ്ങളിൽ അവസാനത്തേത്, അതായത് ***നരേന്ദ്ര കുമാർ തിവാരി*** ലെ, പുതുതായി സൃഷ്ടിക്കപ്പെട്ട ജാർഖണ്ഡ് സംസ്ഥാനവുമായി ജീവനക്കാർ 10 വർഷത്തിൽ കൂടുതൽ സേവനം അനുഷ്ഠിച്ചിട്ടില്ലെന്നും അതിനാൽ, ***ഉമാദേവി*** ലെ തീരുമാനത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ അവർക്ക് യാതൊരു അവകാശവുമില്ലെന്നുമായിരുന്നു വാദം. ***എം.എൽ. കേസരി***[3] ൽ വിശദീകരിച്ചിരിക്കുന്ന ഒറ്റത്തവണ നടപടി എന്ന ആശയത്തെ ആശ്രയിച്ച്, ഇത് നിരീക്ഷിക്കപ്പെട്ടു:-

> "3. ജാർഖണ്ഡ് സംസ്ഥാനം 2000 നവംബർ 15-ന് മാത്രമാണ് രൂപീകരിച്ചതെന്നും അതിനാൽ 2006 ഏപ്രിൽ 10 എന്ന കട്ട്-ഓഫ് തീയതിയിൽ ആർക്കും ജാർഖണ്ഡ് സംസ്ഥാനത്തിൽ 10 വർഷത്തെ സർവീസ് പൂർത്തിയാക്കാൻ കഴിയില്ലെന്നും

12 (2007) 1 എസ്.സി.സി. 408
13 (2007) 1 എസ്.സി.സി. 533
14 (2007) 5 എസ്.സി.സി. 326
15 (2007) 6 എസ്.സി.സി. 207
16 (2007) 11 എസ്.സി.സി. 92
17 (1978) 1 എസ്.സി.സി. 248

അപ്പീൽക്കാർ ഹൈക്കോടതിയിൽ വാദിച്ചിരുന്നു. അതിനാൽ, റെഗുലറൈസേഷൻ നിയമങ്ങളുടെ ആനുകൂല്യം ആർക്കും ലഭിക്കില്ല, ഇത് നിയമനിർമ്മാണ പ്രക്രിയയെ മൊത്തത്തിൽ അർത്ഥശൂന്യമാക്കി. 2009 ജൂലൈ 18-നും 2009 ജൂലൈ 19-നും സംസ്ഥാനം പുറപ്പെടുവിച്ച പ്രമേയങ്ങൾ, സംസ്ഥാനത്തെ ചില ജീവനക്കാർക്ക് ക്രമവൽക്കരണം അനുവദിച്ചിരുന്നുവെന്നും, അവർക്ക് വ്യക്തമായും സംസ്ഥാന സർവീസിൽ 10 വർഷം പൂർത്തിയാക്കാൻ കഴിഞ്ഞിരുന്നില്ലെന്നും അപ്പീൽക്കാർ ഹൈക്കോടതിയിൽ ചൂണ്ടിക്കാട്ടി. തൽഫലമായി, ഒരു തെറ്റും ചെയ്യാത്ത അപ്പീൽക്കാർ വിവേചനത്തിന് ഇരയാകുന്നുവെന്നും അത് യുക്തിരഹിതമാണെന്നും സമർപ്പിക്കപ്പെട്ടു."

... ...

6. (ഒറ്റത്തവണത്തെ നടപടി) എന്ന ആശയം, **കേസരി** 3-ലെ റിപ്പോർട്ടിലെ 9, 10, 11 **ഖണ്ഡികകളിൽ** കൂടുതൽ വിശദീകരിച്ചു, അവ താഴെ നൽകുന്നു: (എസ്.സി.സി. പേജ്. 250-51, ഖണ്ഡികകൾ 9-11)"

'9. "ഒറ്റത്തവണ നടപടി" എന്ന പദം അതിന്റെ ശരിയായ വീക്ഷണകോണിൽ മനസ്സിലാക്കണം. ഉമാദേവി1-ലെ തീരുമാനത്തിനുശേഷം, ഓരോ വകുപ്പും അല്ലെങ്കിൽ ഓരോ സ്ഥാപനവും ഒറ്റത്തവണ നടപടി സ്വീകരിക്കുകയും കോടതികളുടെയും ട്രൈബ്യൂണലുകളുടെയും ഇടപെടലില്ലാതെ പത്ത് വർഷത്തിലേറെയായി ജോലി ചെയ്യുന്ന എല്ലാ കാഷ്വൽ, ദിവസവേതന അല്ലെങ്കിൽ അഡ്ഹോക്ക് ജീവനക്കാരുടെയും ഒരു പട്ടിക തയ്യാറാക്കുകയും അവർ ഒഴിവുള്ള തസ്തികകളിൽ ജോലി ചെയ്യുന്നുണ്ടോ എന്നും തസ്തികയ്ക്ക് ആവശ്യമായ യോഗ്യതയുണ്ടോ എന്നും ഒരു പ്രക്രിയാ പരിശോധനയ്ക്ക് വിധേയമാക്കുകയും അങ്ങനെയെങ്കിൽ അവരുടെ സേവനങ്ങൾ സ്ഥിരപ്പെടുത്തുകയും വേണം.

10. ഉമാദേവിയിൽ തീരുമാനമെടുത്ത തീയതി മുതൽ ആറ് മാസത്തിന്റെ അവസാനം1, ദിവസേന നിരവധി കേസുകൾ- കോടതികളിൽ ഇപ്പോഴും വേതനം/അഡ്ഹോക്ക്/കാഷ്വൽ ജീവനക്കാർ തീർപ്പുകൽപ്പിക്കാതെ കിടക്കുകയാണ്. തൽഫലമായി, പല വകുപ്പുകളും ഇൻസ്ട്രുമെന്റലിറ്റികളും ഒറ്റത്തവണ സ്ഥിരപ്പെടുത്തൽ പ്രക്രിയ ആരംഭിച്ചില്ല. മറുവശത്ത്, ചില സർക്കാർ വകുപ്പുകളോ ഇൻസ്ട്രുമെന്റലിറ്റികളോ നിരവധി ജീവനക്കാരെ പരിഗണനയിൽ നിന്ന് ഒഴിവാക്കിക്കൊണ്ട് ഒറ്റത്തവണ നടപടിക്രമം ഏറ്റെടുത്തു, അവരുടെ കേസുകൾ കോടതികളിൽ തീർപ്പുകൽപ്പിക്കാത്തതിനാലോ അല്ലെങ്കിൽ വ്യക്തമായ മേൽനോട്ടം മൂലമോ. അത്തരം സാഹചര്യങ്ങളിൽ,ഉമാദേവി1 ലെ തീരുമാനത്തിന്റെ ഖണ്ഡിക 53 പ്രകാരം പരിഗണിക്കപ്പെടാൻ അർഹതയുള്ള ജീവനക്കാർക്ക്, അവരുടെ കേസുകൾ പരിഗണിക്കാതെ ഒറ്റത്തവണ നടപടിക്രമം പൂർത്തിയാക്കിയതിനാലോ, ഉമാദേവി1 ലെ

ഖണ്ഡിക 53 ൽ പരാമർശിച്ചിരിക്കുന്ന ആറ് മാസ കാലയളവ് അവസാനിച്ചതിനാലോ, നിയന്ത്രണത്തിനായി പരിഗണിക്കപ്പെടാനുള്ള അവകാശം നഷ്ടപ്പെടില്ല. കോടതികളുടെയോ ട്രൈബ്യൂണലുകളുടെയോ ഏതെങ്കിലും ഇടക്കാല ഉത്തരവുകളുടെ സംരക്ഷണം ലഭിക്കാതെ 10-04-2006 വരെ 10 വർഷത്തെ തുടർച്ചയായ സേവനത്തിൽ ഏർപ്പെട്ടിരുന്ന എല്ലാ ദിവസവേതന/അഡ്ഹോക്ക്/കാഷ്വൽ ജീവനക്കാരെയും ഒറ്റത്തവണ നടപടിക്രമം പരിഗണിക്കണം. ഉമാദേവി1-ലെ ഖണ്ഡിക 53 പ്രകാരം ഏതെങ്കിലും തൊഴിലുടമ ഒറ്റത്തവണ വ്യായാമം നടത്തിയിട്ടുണ്ടെങ്കിലും, ഉമാദേവി1-ലെ ഖണ്ഡിക 53-ലെ ആനുകൂല്യത്തിന് അർഹതയുള്ള ചില ജീവനക്കാരുടെ കേസുകൾ പരിഗണിച്ചിട്ടില്ലെങ്കിൽ, ബന്ധപ്പെട്ട തൊഴിലുടമ ഒറ്റത്തവണ വ്യായാമത്തിന്റെ തുടർച്ചയായി അവരുടെ കേസുകളും പരിഗണിക്കേണ്ടതാണ്. ഉമാദേവി1-ലെ ഖണ്ഡിക 53-ലെ പരിഗണനയ്ക്ക് അർഹതയുള്ള എല്ലാ ജീവനക്കാരെയും അങ്ങനെ പരിഗണിക്കുമ്പോൾ മാത്രമേ ഒറ്റത്തവണ വ്യായാമം അവസാനിപ്പിക്കൂ.

11. ഉമാദേവിയുടെ ഖണ്ഡിക 53-ൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്ന നിർദ്ദേശത്തിന് പിന്നിലെ ലക്ഷ്യം ഇരട്ടിയാണ്. ഒന്നാമതായി, ഉമാദേവിയുടെ കാര്യത്തിൽ തീരുമാനമായ തീയതിക്ക് മുമ്പ്, കോടതികളുടെയോ ട്രൈബ്യൂണലുകളുടെയോ ഇടക്കാല ഉത്തരവുകളുടെ സംരക്ഷണമില്ലാതെ പത്ത് വർഷത്തിലധികം തുടർച്ചയായി സേവനമനുഷ്ഠിച്ചവരെ, അവരുടെ ദീർഘകാല സേവനം കണക്കിലെടുത്ത് ക്രമപ്പെടുത്തലിന് പരിഗണിക്കുന്നുണ്ടെന്ന് ഉറപ്പാക്കുക എന്നതാണ്. രണ്ടാമതായി, വകുപ്പുകൾ/ഉപകരണങ്ങൾ ദിവസവേതനത്തിന് ആളുകളെ നിയമിക്കുന്ന രീതി നിലനിർത്തുന്നില്ലെന്ന് ഉറപ്പാക്കുക എന്നതാണ്. ദീർഘകാലത്തേക്ക് വേതനം/അഡ്ഹോക്ക്/കാഷ്വൽ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ജോലി ചെയ്യുകയും പത്ത് വർഷത്തിൽ കൂടുതൽ സേവനമനുഷ്ഠിച്ചു എന്ന കാരണത്താൽ അവരെ ഇടയ്ക്കിടെ സ്ഥിരപ്പെടുത്തുകയും അതുവഴി നിയമനവും നിയമനവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ഭരണഘടനാപരമോ നിയമപരമായതോ ആയ വ്യവസ്ഥകൾ പരാജയപ്പെടുത്തുകയും ചെയ്യുന്നു. ഈ നിർദ്ദേശത്തിന്റെ യഥാർത്ഥ ഫലം, 10-4-2006 [ഉമാദേവിയിൽ തീരുമാനമെടുത്ത തീയതി മുതൽ], ഏതെങ്കിലും കോടതിയുടെയോ ട്രൈബ്യൂണലിന്റെയോ ഇടക്കാല ഉത്തരവിന്റെ സംരക്ഷണമില്ലാതെ, ആവശ്യമായ യോഗ്യതയുള്ള ഒഴിവുള്ള തസ്തികകളിൽ പത്ത് വർഷത്തിൽ കൂടുതൽ ജോലി ചെയ്തിട്ടുള്ള എല്ലാ വ്യക്തികളെയും സ്ഥിരപ്പെടുത്തുന്നതിന് പരിഗണിക്കാൻ അർഹതയുണ്ട് എന്നതാണ്.ഉമാദേവിയിൽ തീരുമാനമെടുത്തതിന് ശേഷം ആറ് മാസത്തിനുള്ളിൽ തൊഴിലുടമ അത്തരം സ്ഥിരപ്പെടുത്തൽ നടത്തിയിട്ടില്ലെന്നോ അല്ലെങ്കിൽ പരിമിതമായ ചുരുക്കം ചിലരെ മാത്രം സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം അത്തരമൊരു നടപടിക്രമം നടത്തിയെന്നോ ഉള്ള വസ്തുത,

അത്തരം ജീവനക്കാരെ, ഉമാദേവിയിൽ മുകളിൽ പറഞ്ഞ നിർദ്ദേശങ്ങൾക്കനുസൃതമായി ഒറ്റത്തവണ നടപടിയായി ക്രമപ്പെടുത്തുന്നതിന് പരിഗണിക്കാനുള്ള അവകാശത്തെ നിഷേധിക്കില്ല.

7. *ഉമാദേവി* [1] ലെ തീരുമാനത്തിന്റെ ഉദ്ദേശ്യവും ഉദ്ദേശ്യവും ഇരട്ടിയായിരുന്നു, അതായത്, ഭാവിയിൽ ക്രമരഹിതമോ നിയമവിരുദ്ധമോ ആയ നിയമനങ്ങൾ തടയുക, രണ്ടാമതായി, മുമ്പ് ക്രമരഹിതമായി നിയമിക്കപ്പെട്ടവർക്ക് ഒരു ആനുകൂല്യം നൽകുക. *ഉമാദേവി*[1] ലെ തീരുമാനത്തിന് ശേഷം ഏകദേശം ഒരു പതിറ്റാണ്ടോളം ജാർഖണ്ഡ് സംസ്ഥാനം ക്രമരഹിതമായ നിയമനങ്ങൾ തുടർന്നുവെന്നത്, ക്രമരഹിതമായ നിയമനങ്ങൾ തുടരുന്നതും ആവശ്യമുള്ളപ്പോഴെല്ലാം ക്രമരഹിതമായി നിയമിക്കപ്പെട്ട ജീവനക്കാരെ ക്രമരഹിതമായി നിയമിച്ചു എന്ന കാരണത്താൽ പിരിച്ചുവിടുന്നതും ശരിയാണെന്ന് അവർ വിശ്വസിക്കുന്നു എന്നതിന്റെ വ്യക്തമായ സൂചനയാണ്. ക്രമരഹിതമാക്കലിന്റെ ആനുകൂല്യങ്ങൾ നൽകാതെയും ഡാമോക്ലിസിന്റെ വാൾ അവരുടെ തലയിൽ വച്ചും ജീവനക്കാരെ ചൂഷണം ചെയ്യുന്ന ഒരു രൂപമാണിത്. ഉമാദേവിയും കേസരിയും ഒഴിവാക്കാൻ ശ്രമിച്ചത് ഇതാണ്.

10. ***നരേന്ദ്ര കുമാർ തിവാരി*** കേസിലെ വിധിയെ ആ കേസിലെ വസ്തുതകളുടെ പശ്ചാത്തലത്തിൽ മനസ്സിലാക്കേണ്ടതുണ്ട്.

11. അതിനാൽ, ഈ കേസിലെ കരാർ ജീവനക്കാർക്ക് ഉമാദേവി1 ലെ തീരുമാനത്തിന്റെ ഖണ്ഡിക 53 പ്രകാരം റെഗുലറൈസേഷന്റെ ആശ്വാസം അവകാശപ്പെടാൻ കഴിയില്ല ഹൈക്കോടതി ഏകാംഗ അവരുടെ ഹർജി തള്ളിക്കളഞ്ഞത് തികച്ചും ശരിയായിരുന്നു, ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചിന് ഈ വിഷയത്തിൽ ഇടപെടാൻ ഒരു അവസരവുമില്ല.

12. ഉമാദേവി കേസിലെ വിധി വന്ന ദിവസം കരാർ ജീവനക്കാർ ഏകദേശം 3 മുതൽ 4 വർഷം വരെ മാത്രമേ സേവനം അനുഷ്ഠിച്ചിരുന്നുള്ളൂ എന്നത് ശരിയാണ്. എന്നാൽ, ഇപ്പോൾ, അവരിൽ ഭൂരിഭാഗവും കരാർ അടിസ്ഥാനത്തിൽ 10 വർഷത്തിൽ കൂടുതൽ സേവനം പൂർത്തിയാക്കിയിട്ടുണ്ട്. റെഗുലറൈസേഷന്റെ ആനുകൂല്യം അനുവദിക്കാൻ കഴിയില്ലെങ്കിലും, പൊതു പരസ്യത്തിലൂടെ ലഭ്യമായ കഴിവുകളുമായി മത്സരിക്കാൻ അവർക്ക് ഒരു അവസരം നൽകണം. കരാർ ജീവനക്കാർക്ക് മാത്രമായി ഉദ്ദേശിച്ചിട്ടുള്ള ഒരു പ്രത്യേകവും എക്സ്ക്ലൂസീവ് പരീക്ഷയും ഒരു ഉത്തരമായിരിക്കില്ല, കാരണം അത് കരാർ ജീവനക്കാർക്ക് മാത്രമായി പരിഗണനാ മേഖല പരിമിതപ്പെടുത്തും. മറുവശത്ത്, സർവകലാശാല നിർദ്ദേശിച്ച രീതി, തുടർന്നുള്ള തിരഞ്ഞെടുപ്പിൽ പങ്കെടുക്കാൻ അവർക്ക് മതിയായ അവസരവും ആനുകൂല്യവും നൽകും.

13. അതിനാൽ, സർവകലാശാലയിൽ നിയമിച്ചിരിക്കുന്ന ബന്ധപ്പെട്ട എല്ലാ കരാർ ജീവനക്കാർക്കും 09.03.2021 ലെ സത്യവാങ്മൂലത്തിന്റെ ഖണ്ഡിക 6, 7 എന്നിവയിൽ വിശദമാക്കിയിരിക്കുന്നതുപോലെ ആനുകൂല്യങ്ങൾ ഇനിപ്പറയുന്ന ഭേദഗതികളോടെ നൽകണമെന്ന് ഞങ്ങൾ നിർദ്ദേശിക്കുന്നു:

(എ) യാതൊരു യോഗ്യതയുമില്ലാതെ സത്യവാങ്മൂലത്തിലെ ഖണ്ഡിക 6-ൽ വിഭാവനം ചെയ്തിരിക്കുന്നതുപോലെ പ്രായ ഇളവിന്റെ ആനുകൂല്യം എല്ലാ കരാർ ജീവനക്കാർക്കും നൽകേണ്ടതാണ്.

(ബി) സത്യവാങ്മൂലത്തിലെ 7-ാം ഖണ്ഡികയിൽ ഭേദഗതി വരുത്തിയ പ്രകാരം, 2011-ൽ നിയമിതരായ ജീവനക്കാർക്ക് തുടർന്നുള്ള തിരഞ്ഞെടുപ്പ് പ്രക്രിയയിൽ 10 മാർക്കിന്റെ ആനുകൂല്യം നൽകും, അതേസമയം ഒരുകരാർ ജീവനക്കാരൻ അധികമായി നൽകുന്ന ഓരോ വർഷത്തിനും 8 അധിക മാർക്കിന്റെ പരിധിക്ക് വിധേയമായി ഒരു മാർക്കിന്റെ ആനുകൂല്യം നൽകും. മറ്റൊരു വിധത്തിൽ പറഞ്ഞാൽ, 2010-ൽ ഒരു കരാർ ജീവനക്കാരൻ ആദ്യമായി നിയമിതനായാൽ, അയാൾക്ക് 11 മാർക്കിന്റെ ആനുകൂല്യത്തിന് അർഹതയുണ്ടായിരിക്കും, അതേസമയം 2003 മുതൽ നിയമിതനായ ഒരാൾക്ക് 18 മാർക്ക് നൽകും, 2011-ലെ നിയമിതന് 10 മാർക്കിന്റെ ആനുകൂല്യം മാത്രമേ ലഭിക്കൂ. 2012-ലും 2013-ലും കരാർ നിയമിതർക്ക് യഥാക്രമം 9-ഉം 8-ഉം മാർക്കിന്റെ ആനുകൂല്യം ലഭിക്കും.

(സി) അപേക്ഷകരിൽ നിന്ന് അപേക്ഷ ക്ഷണിക്കുന്ന പൊതു അറിയിപ്പിൽ, ഈ കോടതി പാസാക്കിയ ഉത്തരവിന്റെ ആനുകൂല്യം കരാർ ജീവനക്കാർക്ക് നൽകുമെന്ന് പ്രത്യേകം പ്രസ്താവിച്ചിരിക്കണം, അതുവഴി മറ്റ് സ്ഥാനാർത്ഥികൾക്ക് മതിയായ അറിയിപ്പ് ലഭിക്കും.

(ഡി) എല്ലാ കരാർ ജീവനക്കാർക്കും അടുത്ത നാല് ആഴ്ചകൾക്കുള്ളിൽ തുടർന്നുള്ള തിരഞ്ഞെടുപ്പിനായി അപേക്ഷ സമർപ്പിക്കാൻ അർഹതയുണ്ടായിരിക്കും, കൂടാതെ അവർക്ക് തയ്യാറെടുക്കാൻ മതിയായ സമയം നൽകുന്നതിന്, അപേക്ഷകരിൽ നിന്ന് അപേക്ഷകൾ സ്വീകരിച്ച് മൂന്ന് മാസത്തിന് ശേഷം മാത്രമേ പരീക്ഷ നടത്താവൂ.

14. സർവകലാശാലയുടെ അഭിഭാഷകനായ ശ്രീ. സന്തോഷ് കുമാർ മുന്നോട്ടുവച്ച രണ്ട് അടിസ്ഥാന വാദങ്ങളെ അടിസ്ഥാനമാക്കിയാണ് ഈ നിർദ്ദേശങ്ങൾ എന്ന് ഞങ്ങൾ കൂട്ടിച്ചേർക്കാൻ തിടുക്കം കൂട്ടുന്നു;

(i) പരീക്ഷയുടെ ആകെ മാർക്ക് 300 മാർക്ക് ആയിരിക്കും, അതിനാൽഒരു കരാർ ജീവനക്കാരന് ലഭിക്കുന്ന പരമാവധി നേട്ടം 18 മാർക്ക് ആയിരിക്കും, ഇത് തിരഞ്ഞെടുപ്പ് പ്രക്രിയയിലെ മറ്റ് പങ്കാളികളെ അപേക്ഷിച്ച് 6% നേട്ടവുമായി ബന്ധപ്പെട്ടിരിക്കുന്നു;

(ii) എല്ലാ കരാർ ജീവനക്കാർക്കും തിരഞ്ഞെടുപ്പ് പ്രക്രിയയിൽ പങ്കെടുക്കാൻ അർഹതയും യോഗ്യതയും ഉണ്ട്.

15. ഞങ്ങളുടെ കാഴ്ചപ്പാടിൽ, മുകളിൽ നിർദ്ദേശിച്ചിരിക്കുന്ന ഭേദഗതികളോടെ സത്യവാങ്മൂലത്തിലെ ഖണ്ഡിക 6 ഉം 7 ഉം ഈ ഉദ്ദേശ്യം നിറവേറ്റും. അത്തരം നിർദ്ദേശങ്ങൾ കരാർ ജീവനക്കാർക്ക് അവരുടെ പ്രായം കണക്കിലെടുക്കാതെ തിരഞ്ഞെടുപ്പ് പ്രക്രിയയിൽ പങ്കെടുക്കാൻ അവസരം നൽകുക മാത്രമല്ല, മറ്റ് പങ്കാളികളേക്കാൾ ചില നേട്ടങ്ങൾക്ക് അർഹത നൽകുകയും ചെയ്യും. അതുപോലെ, മറ്റ് കരാർ ജീവനക്കാരെ അപേക്ഷിച്ച് കൂടുതൽ വർഷങ്ങൾ ജോലി ചെയ്ത കരാർ ജീവനക്കാർക്കും താരതമ്യ നേട്ടമുണ്ടാകും.

16. അവസാനമായി, ശ്രീ. സന്തോഷ് കുമാർ പറയുന്നതനുസരിച്ച്, നിലവിൽ 300 ജൂനിയർ അസിസ്റ്റന്റുമാർ യൂണിവേഴ്സിറ്റിയിൽ കരാർ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ജോലി ചെയ്യുന്നുണ്ടെന്നും എന്നാൽ പരസ്യം ചെയ്ത തസ്തികകളുടെ എണ്ണം 236 മാത്രമാണെന്നും ശ്രദ്ധിക്കേണ്ടതാണ്. ഈ 236 തസ്തികകളും കരാർ ജീവനക്കാർക്ക് ലഭിച്ചു എന്ന് കണക്കാക്കിയാൽ പോലും, 64 കരാർ ജീവനക്കാർക്ക് തസ്തിക ലഭിക്കാതെ (unsuccessful) വരും.

അതിനാൽ ആവശ്യമായ 236 തസ്തികകളിൽ നിന്ന്, സർവകലാശാല ആവശ്യമായതിനേക്കാൾ കൂടുതൽ കരാർ ജീവനക്കാരെ നിയമിച്ചിട്ടുണ്ടെന്നോ അല്ലെങ്കിൽ ശേഷിക്കുന്ന തസ്തികകൾ നികത്തുന്നതിന് കൂടുതൽ പരസ്യം നൽകിയേക്കാമെന്നോ പറയാൻ സാധ്യതയുണ്ട്.

കോടതി ഈ വിഷയത്തിലേക്ക് കടക്കുന്നില്ല, ഭാവിയിൽ ഉണ്ടാകുന്ന ഏതൊരു തിരഞ്ഞെടുപ്പിലും, ഈ ഉത്തരവിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ അത്തരം വിജയിക്കാത്ത കരാർ ജീവനക്കാർക്ക് ഒരു അവസരം കൂടി ഈ ഉത്തരവിന്റെ രൂപത്തിൽ ആനുകൂല്യം നൽകണം എന്ന് പറയുന്നതിൽ ഈ കോടതി തൃപ്തരാണ്.

17. മുകളിൽ പറഞ്ഞ നിരീക്ഷണങ്ങളോടെ, ഈ അപ്പീലുകൾ തീർപ്പാക്കിയിരിക്കുന്നു. ചെലവുകളൊന്നുമില്ല.

ദേവിക ഗുജ്റാൾ അപ്പീലുകൾ തീർപ്പാക്കി.