നിരാകരണപത്രം

(Disclaimer)

പ്രാദേശികഭാഷയിൽ വിവർത്തനം ചെയ്ത വിധിന്യായം നിർമ്മിത ബുദ്ധ്യാധിഷ്ഠിത വിവർത്തന ഉപകരണത്തിന്റെ സഹായത്തോടെയും 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.

ആർ മുത്തുകുമാർ & മറ്റുള്ളവർ

വേഴ്സസ്

ദി ചെയർമാൻ ആൻഡ് മാനേജിങ് ഡയറക്ടർ, TANGEDCO & മറ്റുള്ളവർ

(2022-ലെ സിവിൽ അപ്പീൽ നമ്പർ 1144)

2022 ഫെബ്രുവരി 07

[ഉദയ് ഉമേഷ് ലളിത്, എസ് രവീന്ദ്ര ഭട്ട്, ബേല. എം. ത്രിവേദി, ജെ.ജെ]

സർവീസ് നിയമം: ഇളവിൽ അധിഷ്ഠിതമായ ഉത്തരവുകൾ – കോടതിയിലെ വാദത്തിനിടെ ഒരു പൊതു തൊഴിലുടമ ഒരു ഒത്തുതീർപ്പിന് വഴങ്ങി– അത്തരം ഒത്തുതീർപ്പ് ന്യായീകരിക്കാൻ കഴിയാത്തതെപ്പോൾ – വിധിച്ചത് : മാതൃകാ തൊഴിലുടമകൾ എന്ന നിലയിൽ പൊതുസ്ഥാപനങ്ങൾ അപ്രായോഗികമായ പ്രസ്താവനകൾ പുറപ്പെടുവിക്കരുതെന്ന് ന്യായതത്വം ആവശ്യപ്പെടുന്നു – അത്തരം സന്ദർഭങ്ങളിൽ, നിയമത്തെ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ളതും ബന്ധപ്പെട്ട നിയമത്തിന്റെയും/അല്ലെങ്കിൽ നിയമങ്ങളുടെയും ന്യായമായ വ്യാഖ്യാനത്തിന് അനുസൃതവുമായ ഒരു ഇളവ് നിലനിൽക്കുന്നതാണ് – എന്നാൽ, ഏതൊരു പൊതു തൊഴിലുടമയുടെ പെരുമാറ്റമാണോ ചോദ്യം ചെയ്യപ്പെടുന്നത്, പ്രസ്തുത തൊഴിലുടമ കീഴ് ഫോറത്തിന് മുൻപാകെ കേസിന്റെ യോഗ്യതയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ വിജയിച്ചിട്ടുള്ളപ്പോൾ, ആ കക്ഷി ന്യായരഹിതമായ രീതിയിൽ സ്വമേധയാ ഒരു ഒത്തുതീർപ്പിന് സമ്മതിക്കുന്നത് തികച്ചും വ്യത്യസ്തമായ കാര്യമാണ് – സമാനമായ പരാതിയുമായി കാത്തിരിക്കുന്ന മറ്റുള്ളവരുടെ ഒരു വലിയ സംഘം (അവരിൽ ചിലർക്ക് ഒരുപക്ഷെ നിയമനത്തിന് വേണ്ട യോഗ്യതകളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് മെച്ചപ്പെട്ടതോ നിയമാനുസൃതമോ ആയ അവകാശവാദം ഉണ്ടായിരിക്കുകയും ചെയ്യാം) നടപടിക്രമങ്ങളിൽ കക്ഷികളല്ലെന്ന് വ്യക്തമാകുമ്പോഴും, കോടതിക്ക് മുന്നിലുള്ളവരുടെ അവകാശവാദത്തിന് മുൻഗണന ലഭിക്കും എന്നതാണ് അത്തരം നടപടിയുടെ പ്രതികൂലവും ഹാനികരവുമായ ഫലം

– അത്തരം സന്ദർഭങ്ങളിൽ, ഒരു വിട്ടുവീഴ്ച എന്നത് ന്യായീകരിക്കപ്പെടാനാകാത്തത് മാത്രമല്ല, അത് നിയമത്തിനും പൊതുതാൽപ്പര്യത്തിനും വിരുദ്ധവുമാണ് – വിട്ടുവീഴ്ച/ പരിഹാരം.

ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടന: അനുച്ഛേദം 14 – നെഗറ്റീവ് സമത്വം – വിധിച്ചത്: ഈ രാജ്യത്തിന്റെ ഭരണഘടനാ വിജ്ഞാനത്തിലെ നിസ്തർക്കമായ ഒരു തത്വം നെഗറ്റീവ് സമത്വം ഇല്ല എന്നതാണ് – നിയമപരമായ അടിസ്ഥാനമോ ന്യായീകരണമോ ഇല്ലാതെ, ഒന്നോ ഒരു കൂട്ടമോ ആളുകൾക്ക് ഒരു നേട്ടമോ ഗുണമോ അനുവദിച്ചിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ, ആ ആനുകൂല്യം വർദ്ധിപ്പിക്കാനോ തുല്യതയുടെയോ സമത്വത്തിന്റെയോ തത്വമായി ആശ്രയിക്കാനോ കഴിയില്ല.

ബസവരാജ് & മറ്റുള്ളവർ വേഴ്സസ് സ്പെഷ്യൽ ലാൻഡ് അക്വിസിഷൻ ഓഫീസർ **(2013) 14 എസ്.സി.സി 81: [2013] 8 എസ്.സി.ആർ 227;** *ചണ്ഡീഗഡ് അഡ്മിനിസ്ട്രേഷൻ വേഴ്സസ് ജഗ്ജീത് സിംഗ്,* **(1995) 1 എസ്.സി.സി 745: [1995] 1 എസ്.സി.ആർ 126;** *ആനന്ദ് ബട്ടൻസ് ലിമിറ്റഡ് വേഴ്സസ് സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് ഹരിയാന* **(2005) 9 എസ്.സി.സി. 164;** *കെ കെ ഭല്ല വേഴ്സസ് സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് എം.പി* **(2006) 3 എസ്.സി.സി. 581: [2006] 1 എസ്.സി.ആർ 342;** *ഫുൽജിത് കൗർ വേഴ്സസ് സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് പഞ്ചാബ്* **(2010) 11 എസ്.സി.സി 455 : [2010] 7 എസ്.സി.ആർ 317;** *ചമൻ ലാൽ വേഴ്സസ് സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് പഞ്ചാബ്* **(2014) 15 എസ്.സി.സി 715: [2014] 6 എസ്.സി.ആർ 311;** *ദി സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് ഒഡീഷ വേഴ്സസ് അനുപ് കുമാർ സേനാപതി* **2019 എസ്.സി.സി ഓൺലൈൻ എസ്.സി 1207– ആധാരമാക്കിയിരിക്കുന്നു.**

ഉത്തർ പ്രദേശ് & മറ്റുള്ളവർ വേഴ്സസ് അരവിന്ദ് കുമാർ ശ്രീവാസ്തവ & മറ്റുള്ളവർ **(2015) 1 എസ്.സി.സി 347 : [2014] 12 എസ്.സി.ആർ 193;** *സി ചന്നബസവയ്യ വേഴ്സസ് സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് മൈസൂർ* **[1965] 1 എസ്.സി.ആർ 360;** *അഹമ്മദാബാദ് മുൻസിപ്പൽ കോർപ്പറേഷൻ & മറ്റുള്ളവർ വേഴ്സസ് രാജുഭായി സോമാഭായി ഭർവാഡ് & മറ്റുള്ളവർ* **2015 (7) എസ്.സി.സി. 663 : [2015] 8 എസ്.സി.ആർ 263 – പരാമർശിച്ചിരിക്കുന്നു.**

കേസ് ലോ റഫറൻസ്

ഖണ്ഡിക 14-ൽ [2014] 12 എസ്.സി.ആർ 193 പരാമർശിച്ചിരിക്കുന്നു

ഖണ്ഡിക 21-ൽ [1965] 1 എസ്.സി.ആർ 360 പരാമർശിച്ചിരിക്കുന്നു

ഖണ്ഡിക 21-ൽ [2015] 8 എസ്.സി.ആർ 263 പരാമർശിച്ചിരിക്കുന്നു

ഖണ്ഡിക 24-ൽ [2013] 8 എസ്.സി.ആർ 227 ആധാരമാക്കിയിരിക്കുന്നു

ഖണ്ഡിക 24-ൽ [1995] 1 എസ്.സി ആർ 126 ആധാരമാക്കിയിരിക്കുന്നു

ഖണ്ഡിക 24-ൽ (2005) 9 എസ്.സി.സി 164 ആധാരമാക്കിയിരിക്കുന്നു

ഖണ്ഡിക 24-ൽ [2006] 1 എസ്.സി.ആർ 342 ആധാരമാക്കിയിരിക്കുന്നു

ഖണ്ഡിക 24-ൽ [2010] 7 എസ്.സി.ആർ 317 ആധാരമാക്കിയിരിക്കുന്നു

ഖണ്ഡിക 24-ൽ [2014] 6 എസ്.സി.ആർ 311 ആധാരമാക്കിയിരിക്കുന്നു

സിവിൽ അപ്പീൽ അധികാരപരിധി: 2022-ലെ സിവിൽ അപ്പീൽ നമ്പർ 1144

2017-ലെ റിട്ട് അപ്പീൽ നമ്പർ 574-ൽ മദ്രാസ് ഹൈക്കോടതി 02.08.2018-ന പുറപ്പെടുവിച്ച വിധിന്യായത്തിൽ നിന്നും

കൂടാതെ,

2022-ലെ സിവിൽ അപ്പീൽ നമ്പറുകൾ 1145-1155, 1156-1179, 1180-1187, 1188-1214

മുതിർന്ന അഭിഭാഷകൻ അഡ്വ ജയ്ദീപ് ഗുപ്ത, അഭിഭാഷകർ ഡി. കുമനൻ, ഷെയ്ഖ് ഫക്രുദ്ദീൻ കാലിയ, ശ്രീമതി ശ്രുതി ഗുപ്ത, ഗൗതം നാരായൺ, ശ്രീമതി അസ്മിത സിംഗ്, ജി

ആനന്ദകുമാർ, അഭിനവ് അഗ്രവാൾ, രാജീവ് കെ. വിർമാനി, ഗൗരവ് ജെയിൻ, അതുൽ മൽഹോത്ര, ശ്രീമതി. സ്വാതി ഭരദ്വാജ്, രാജേഷ് കുമാർ, കെ.എസ്.ഗോവിന്ദ പ്രസാദ്, ടി.ഹരീഷ് കുമാർ, ടി.ആർ.ബി.ശിവകുമാർ എന്നിവർ ഹാജരായ കക്ഷികൾക്ക് വേണ്ടി

കോടതി ഉത്തരവ് പുറപ്പെടുവിച്ചത് **ജസ്റ്റിസ് എസ്. രവീന്ദ്ര ഭട്ട്**

1. പ്രത്യേക അനുമതി നൽകിയിരിക്കുന്നു. കക്ഷികളുടെ അഭിഭാഷകരുടെ സമ്മതത്തോടെ, ഈ അപ്പീലുകൾ ഒടുവിൽ കേട്ടു. മദ്രാസ് ഹൈക്കോടതിയുടെ ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് 02.08.2018-ന പുറപ്പെടുവിച്ച പൊതു വിധിന്യായം ചോദ്യം ചെയ്താണ് നാല് സെറ്റ് അപ്പീലുകളിലെ[1] അപ്പീൽവാദികൾ (ഇതിനാൽ "പരാതിക്കാരായ ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ" എന്നും പരാമർശിക്കപ്പെടുന്നു) ഈ കോടതിയെ സമീപിച്ചിരിക്കുന്നത്. മറ്റൊരു അപ്പീലിൽ[2], തമിഴ്നാട് ജനറേഷൻ ആൻഡ് ഡിസ്ട്രിബ്യൂഷൻ കോർപ്പറേഷൻ ലിമിറ്റഡിന്റെ (ഇനിമുതൽ "TANGEDCO") മാനേജ്മെന്റ് പ്രസ്തുത ഹൈക്കോടതിയുടെ മറ്റൊരു വിധിന്യായം ചോദ്യം ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. പ്രസ്തുത വിധിയിൽ, റിട്ട് അപ്പീൽ നമ്പർ 81/2015-ൽ 14.10.2015-ന പുറപ്പെടുവിച്ച മുൻകാല വിധിയെ അടിസ്ഥാനമാക്കി, എതിർകക്ഷികളെ (കോടതിയെ സമീപിച്ച റിട്ട് ഹർജിക്കാരായ ഇവരെ ഇതിനാൽ "എതിർകക്ഷി അപേക്ഷകർ" എന്ന് വിളിക്കുന്നു) ഐ.ടി.ഐ സഹായികളായി നിയമിക്കാൻ TANGEDCO-യോട് മദ്രാസ് ഹൈക്കോടതി നിർദ്ദേശിച്ചിരുന്നു.

വസ്തുതകൾ ചുരുക്കത്തിൽ

---

1 (റിട്ട് അപ്പീൽ നമ്പർ 574/2017; റിട്ട് അപ്പീൽ നമ്പറുകൾ. 1450/ 2017, 1452/ 2017, 1454-1462/ 2017; റിട്ട് ഹർജി നമ്പറുകൾ. 36656/ 2016, 36658/ 2016, 36890/ 2016, 42792-94/2016, 39782-85/ 2016, 42613-14/2016, 35135-37/ 2016, 35926-30/ 2016, 35932-35/ 2016; റിട്ട് അപ്പീൽ നമ്പറുകൾ 990/ 2016; റിട്ട് അപ്പീൽ നമ്പറുകൾ 1696-1702/ 2018) എന്നിവയിൽ മദ്രാസ് ഹൈക്കോടതി 02.08.2018-ന പുറപ്പെടുവിച്ച വിധിന്യായം ചോദ്യം ചെയ്തുകൊണ്ട് -എസ്.എൽ.പി (സി) 19059/2019; എസ്.എൽ.പി (സി) 15629-39/2019; എസ്.എൽ.പി (സി) 22044-67/2019; എസ്.എൽ.പി (സി) 22036-43/2019

2 (2016-ലെ റിട്ട് അപ്പീൽ നമ്പറുകൾ 1071, 1072, 2016-ലെ റിട്ട് ഹർജി നമ്പറുകൾ 8150,10266, 10267, l7997, 17998, 29113, 29114, 29115, 29116, 33743, 33744, 33745, 39292, 39673, 41609, 41610, 2017-ലെ റിട്ട് ഹർജി നമ്പറുകൾ 13948, 13949, 13950, 13951, 13952, 13953, 2018-ലെ റിട്ട് ഹർജി നമ്പറുകൾ 1808, 18576, 18624 എന്നിവയിൽ മദ്രാസ് ഹൈക്കോടതി 29.04.2019-ന പുറപ്പെടുവിച്ച പൊതുവിധിന്യായത്തിനെതിരെയുള്ള) എസ്.എൽ.പി (സി) 3183-3209/2020-ൽ നിന്ന് ഉത്ഭവിക്കുന്നത്

2. ഈ കോടതി മുമ്പാകെയുള്ള നടപടിക്രമങ്ങളിൽ[3], നിലവിലുള്ള തൊഴിലാളികളെയും വിദഗ്ധ തൊഴിലാളികളെയും ഒരുപോലെ ഉൾപ്പെടുത്തി ഒഴിവുകൾ നികത്തുന്നതിനുള്ള മെച്ചപ്പെട്ട രീതികൾ പരിഗണിക്കാനും ശുപാർശ ചെയ്യാനും ഈ കോടതിയിലെ മുൻ ജഡ്ജിയായിരുന്ന അന്തരിച്ച ശ്രീ. ജസ്റ്റിസ് ഖാലിദിനെ നിയമിച്ചുകൊണ്ട് ഉത്തരവുകൾ പുറപ്പെടുവിച്ചിരുന്നു. ജസ്റ്റിസ് ഖാലിദിന്റെ റിപ്പോർട്ടിൽ, മറ്റു കാര്യങ്ങൾക്കൊപ്പം, ഇങ്ങനെയും പറയുന്നു:

> "*110. അടുത്തതായി ഉത്തരം കണ്ടെത്തേണ്ട ചോദ്യം അവശേഷിക്കുന്ന തൊഴിലാളികളെ എങ്ങനെ തിരഞ്ഞെടുക്കണം, ഐ.ടി.ഐ തൊഴിലാളികളെ എവിടെ നിയമിക്കണം എന്നതാണ്. ബോർഡിന്റെ തീരുമാനങ്ങളെയും പ്രവർത്തനങ്ങളെയും സാരമായി ബാധിക്കാതെ, നിലവിലുള്ള തൊഴിലാളികളെ ഉൾക്കൊള്ളാൻ കഴിയുന്ന ഒരു പ്രായോഗിക രീതി വികസിപ്പിക്കുക എന്നതാണ് എന്റെ ധർമ്മം എന്ന് എന്റെ റിപ്പോർട്ടിലുടനീളം ഞാൻ ഊന്നിപ്പറഞ്ഞിട്ടുണ്ട്. വിദഗ്ധരായ സഹായികളെ പൂർണ്ണമായും അവഗണിക്കുക എന്നത് എന്റെ ഉദ്ദേശ്യമല്ല. അവർക്കും ഈ ഘടനയിൽ ഇടം കണ്ടെത്തേണ്ടതുണ്ട്. 7,000 ഐ.ടി.ഐ സഹായികളെ ഇതിനകം നിയമിച്ചിട്ടുണ്ട്. മറ്റുള്ളവർ കാത്തിരിക്കുകയാണ്. കക്ഷികൾക്ക് ബാധകമാകുന്ന ഒരു അന്തിമ തീരുമാനം നൽകാനാണ് സുപ്രീം കോടതി എന്നെ നിയോഗിച്ചിരിക്കുന്നത്. അതിനാൽ, ന്യായവും നീതിയും മുൻനിർത്തി, നിലവിലുള്ള തൊഴിലാളികളുടെ മാത്രമല്ല, എന്റെ മുൻപാകെ ഇല്ലാത്ത വിദഗ്ധ തൊഴിലാളികളുടെയും അവകാശവാദങ്ങൾ ഞാൻ കണക്കിലെടുക്കേണ്ടത് ആവശ്യമാണ്. ഈ വിഷയം ആഴത്തിൽ വിലയിരുത്തിയതിന് ഒടുവിൽ, നിലവിലുള്ള 7,000 തൊഴിലാളികൾക്ക് നിയമന ഉത്തരവുകൾ നൽകിയ ശേഷം, ലിസ്റ്റുകളിൽ അവശേഷിക്കുന്ന നിലവിലുള്ള തൊഴിലാളികളെയും വിദഗ്ധ തൊഴിലാളികളെയും 1:1 അനുപാതത്തിൽ ബോർഡ് നിയമിക്കണമെന്ന് ഞാൻ തീരുമാനിക്കുന്നു. നിലവിലുള്ള തൊഴിലാളികളെ*

3 എസ്.എൽ.പി നമ്പർ 1820/1990

സെലക്ഷൻ കമ്മിറ്റിയും ഐ.ടി.ഐ സഹായികളെ ബോർഡും തിരഞ്ഞെടുക്കേണ്ടതാണ്. "

3. ഈ റിപ്പോർട്ട് അനുസരിച്ച്, 4,000 ഐ.ടി.ഐ സഹായി (ട്രെയിനി) ഒഴിവുകൾ എംപ്ലോയ്മെന്റ് എക്സ്ചേഞ്ച് വഴി നേരിട്ടുള്ള നിയമനത്തിലൂടെ നികത്താനായി TANGEDCO 12.07.2012 ലെ ഉത്തരവിലൂടെ അപേക്ഷകൾ ക്ഷണിച്ചു. ഇലക്ട്രീഷ്യൻ, വയർമാൻ എന്നിവരുടെ ട്രേഡുമായുള്ള 1:5 അനുപാതത്തിൽ ഓരോ വിഭാഗത്തിലെയും ഐ.ടി.ഐ ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ അനുപാതത്തിനനുസരിച്ച് സ്പോൺസർ ചെയ്യുന്നതിനായി, ഗിണ്ടിയിലെ എംപ്ലോയ്മെന്റ് എക്സ്ചേഞ്ച് കമ്മീഷണർക്ക് TANGEDCO ഒരു വിജ്ഞാപനം അയച്ചു. 12.07.2012-ലെ നടപടിക്രമങ്ങളിൽ മറ്റു കാര്യങ്ങൾക്കൊപ്പം, ഇനിപ്പറയുന്നവയും ഉൾപ്പെടുത്തിയിരിക്കുന്നു:

"2. ഇതനുസരിച്ച്, TANGEDCO താഴെപ്പറയുന്ന ഉത്തരവുകളും ഇതിനാൽ അംഗീകരിച്ചു :

a) TANGEDCO-യിൽ സഹായി തസ്തികയിൽ വലിയ സംഖ്യയിലുള്ള ഒഴിവുകളുടെ എണ്ണം കുറയ്ക്കുന്നതിന്, ഇലക്ട്രീഷ്യൻ, വയർമാൻ ട്രേഡിൽ എൻ.ടി.സി / എൻ.എ.സി (ഐ.ടി.ഐ) യോഗ്യതയുള്ള 4,000 ഐ.ടി.ഐ സഹായികളെ (ട്രെയിനി) എംപ്ലോയ്മെന്റ് എക്സ്ചേഞ്ച് വഴി നേരിട്ട് നിയമിക്കും. ഇങ്ങനെ നിയമിക്കുന്ന 4,000 ഐ.ടി.ഐ സഹായികൾക്ക് (ട്രെയിനി) പ്രതിമാസം 3,250 രൂപ ഏകീകൃത ശമ്പളത്തോടെ 2 വർഷത്തെ പരിശീലനം നൽകും. പരിശീലനം പൂർത്തിയാക്കിയ ശേഷം അവരെ 5,400-20,200 - 1,900 രൂപ (ഗ്രേഡ് പേ) എന്ന റെഗുലർ പേ ബാൻഡിൽ ഉൾപ്പെടുത്തും.

b) കുറഞ്ഞ സമയത്തിനുള്ളിൽ നിയമിക്കേണ്ട ആളുകളുടെ ബാഹുല്യവും TANGEDCO-യിലെ ഏറ്റവും താഴ്ന്ന തലത്തിലുള്ള വിഭാഗത്തിലേക്കാണ് നിയമനം നടത്തുന്നത് എന്ന വസ്തുതയും കണക്കിലെടുത്ത്, ജോലിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട യോഗ്യതാ മാനദണ്ഡങ്ങൾ പരിശോധിക്കുന്നതല്ലാതെ ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുമായി അഭിമുഖത്തിന്റെ ആവശ്യമില്ലെന്ന് ബോർഡ് നിർദ്ദേശിക്കുന്നു. അതിനാൽ, TANGEDCO-യുടെ ഫീൽഡ് തലത്തിലെ പ്രകടനം മെച്ചപ്പെടുത്തുന്നതിന്, എംപ്ലോയ്മെന്റ് എക്സ്ചേഞ്ചുകളിൽ നിന്ന് ഒരു പട്ടിക

തയ്യാറാക്കാനും, ജോലിയുടെ സ്വഭാവമനുസരിച്ച് ആവശ്യമായ ശാരീരികക്ഷമതയുള്ള എല്ലാ ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെയും, നിലവിലുള്ള മറ്റ് നിയമങ്ങളും ചട്ടങ്ങളും പാലിച്ചുകൊണ്ട് യഥാവിധി നിയമിക്കാനും TANGEDCO നിർദ്ദേശിക്കുന്നു."

4. TANGEDCO-യിലെ ഐ.ടി.ഐ സഹായി (ട്രെയിനി) തസ്തികയിലേക്കുള്ള ഒഴിവുകൾ നേരിട്ടുള്ള നിയമനത്തിലൂടെ നികത്തുമ്പോൾ, ഉയർന്ന പ്രായപരിധിയിൽ ഇളവ് വരുത്താൻ നിർദ്ദേശിക്കണമെന്ന് ആവശ്യപ്പെട്ട് ചില റിട്ട് ഹർജികൾ[4] കോടതിയിൽ സമർപ്പിക്കപ്പെട്ടു. 01.11.2012-ലെ പൊതു ഉത്തരവിലൂടെ മദ്രാസ് ഹൈക്കോടതി ഈ റിട്ട് ഹർജികൾ തീർപ്പാക്കി. ഒഴിവുകൾ വളരെക്കാലമായി നിലനിൽക്കുന്നതിനാലും അവ നികത്താൻ നേരത്തെ നടത്തിയ ഒരു ശ്രമം പരാജയപ്പെട്ടതിനാലും, നീതിയുടെ താൽപ്പര്യങ്ങൾ മുൻനിർത്തി TANGEDCO ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്ക് ഉയർന്ന പ്രായപരിധിയിൽ ഇളവ് നൽകണമെന്ന് കോടതി അഭിപ്രായപ്പെട്ടു. അതനുസരിച്ച്, "*നിലവിലെ തിരഞ്ഞെടുപ്പിൽ, ഈ ഐ.ടി.ഐ ട്രേഡ് സർട്ടിഫിക്കറ്റ് ഉടമകൾക്ക് ഉയർന്ന പ്രായപരിധിയിൽ ഇളവ് നല്കണം*" എന്ന് 01.11.2012-ലെ പൊതു ഉത്തരവിലൂടെ കോടതി TANGEDCO-യോട് നിർദ്ദേശിച്ചു.

5. 04.07.2013 ലെ ഉത്തരവ്/നടപടിക്രമങ്ങൾ പ്രകാരം, ഐ.ടി.ഐ സഹായി (ട്രെയിനി) തസ്തികയിലെ 4,000 ഒഴിവുകളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് നടന്നുകൊണ്ടിരുന്ന തിരഞ്ഞെടുപ്പ് പ്രക്രിയയ്ക്കുള്ള ഉയർന്ന പ്രായപരിധിയിൽ TANGEDCO ഇളവ് നൽകി. തത്ഫലമായി, എംപ്ലോയ്മെന്റ് എക്സ്ചേഞ്ചിൽ നിന്ന് ഒരു പട്ടിക തയ്യാറാക്കുകയും ജോലിക്ക് ആവശ്യമായ ശാരീരികക്ഷമതയെയും മറ്റ് ആവശ്യമായ മാനദണ്ഡങ്ങളുടെ പൂർത്തീകരണത്തെയും അടിസ്ഥാനമാക്കി ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ തിരഞ്ഞെടുക്കുകയും ചെയ്തു. തമിഴ്നാട് വൈദ്യുതി ബോർഡിൽ അപ്രന്റീസ്ഷിപ്പ് പരിശീലനം നേടിയ ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്ക്, എംപ്ലോയ്മെന്റ് എക്സ്ചേഞ്ച് വഴി സ്പോൺസർ ചെയ്ത മറ്റ് ഉദ്യോഗാർത്ഥികളോടൊപ്പം ഐ.ടി.ഐ സഹായി (ട്രെയിനി) തസ്തികയിലേക്കുള്ള അഭിമുഖത്തിൽ മാത്രം പങ്കെടുത്താൽ മതിയെന്ന് വ്യവസ്ഥ ചെയ്ത് മുൻഗണന നൽകണമെന്ന്

4 റിട്ട് ഹർജി നമ്പർ 24128/ 2012.

ഈ കോടതി മറ്റൊരു ഉത്തരവിൽ[5] നിർദ്ദേശിച്ചിരുന്നു. അപ്രന്റീസ്ഷിപ്പ് പരിശീലനം നേടിയ ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്ക് തിരഞ്ഞെടുപ്പിൽ മുൻഗണന ലഭിക്കും വിധം മാർക്ക് ഒന്നും നൽകിയിരുന്നില്ല. അതനുസരിച്ച്, അപ്രന്റീസ്ഷിപ്പ് ഉദ്യോഗാർത്ഥികളോട് അഭിമുഖത്തിൽ പങ്കെടുക്കുന്നതിനായി പേരുകൾ നൽകാൻ ആവശ്യപ്പെട്ട് രണ്ട് ദിനപത്രങ്ങളിൽ പരസ്യവും നൽകി. പ്രസ്തുത തീരുമാനം അനുസരിച്ച്, അപ്രന്റീസുകൾ/ട്രെയിനികൾ അതേ മാനേജ്മെന്റിനു കീഴിൽ തന്നെ പരിശീലനം നേടിയതിനാൽ, എഴുത്തുപരീക്ഷയിൽ പങ്കെടുക്കണമെന്ന നിബന്ധനയിൽ നിന്ന് അവരെ ഒഴിവാക്കിയിരുന്നു. എന്നിരുന്നാലും, അവർ വൈവാ-വോസി ടെസ്റ്റ് പ്രക്രിയയിലൂടെ കടന്നുപോകണമെന്നും വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിരുന്നു. നേരിട്ടുള്ള നിയമനങ്ങളെ അപേക്ഷിച്ച് "*മറ്റ് കാര്യങ്ങൾ തുല്യമാകുമ്പോൾ*" മാത്രമാണ് അപ്രന്റീസുകൾ/ട്രെയിനികൾക്ക് മുൻഗണന നൽകേണ്ടിയിരുന്നത്. അതായത്, അപ്രന്റീസ്-ട്രെയിനികൾക്ക് നിയമനത്തിന് സ്വയമേവ അവകാശമില്ലായിരുന്നു.

6. ബന്ധപ്പെട്ട എംപ്ലോയ്മെന്റ് എക്സ്ചേഞ്ച് ഏകദേശം 13,560 ഐ.ടി.ഐ ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ സ്പോൺസർ ചെയ്തതിൽ, യോഗ്യതയുള്ള ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ മാത്രമേ അഭിമുഖത്തിന് വിളിച്ചുള്ളൂ. 04.07.2013 തീയതിയിലെ നടപടിക്രമങ്ങളിലൂടെ (നമ്പർ 15), TANGEDCO ഇപ്രകാരം നിർദ്ദേശിച്ചു:

> "*എംപ്ലോയ്മെന്റ് എക്സ്ചേഞ്ചിൽ നിന്ന് ഒരു ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കുകയും ജോലിയുടെ പ്രത്യേകതയ്ക്ക് അനുസൃതമായ ശാരീരിക ക്ഷമതയ്ക്ക് വിധേയമായി യോഗ്യരായ എല്ലാ ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെയും നിലവിലുള്ള മറ്റ് നിയമങ്ങളും ചട്ടങ്ങളും പാലിച്ച് നിയമിക്കുകയും ചെയ്യേണ്ടതാണ്.*"

7. അഭിമുഖത്തിന് ഹാജരായ ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾകളെ അക്കാദമിക് മാർക്കിന് 85% വെയിറ്റേജും വൈവ-വോസി/അഭിമുഖത്തിലെ പ്രകടനത്തിന് 15% വെയിറ്റേജും നൽകി വിലയിരുത്തി. ശാരീരികക്ഷമതയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് പോൾ ക്ലൈംബിംഗ്, സൈക്ലിംഗ് എന്നിവയിൽ സ്ഥാനാർത്ഥിയുടെ കഴിവ് വിലയിരുത്തുന്നതിനായിരുന്നു അഭിമുഖ പ്രക്രിയ.

---

5 സിവിൽ അപ്പീൽ നമ്പറുകൾ 5285-5328/1996-ൽ 03.10.1996 തീയതിയിലെ ഉത്തരവ്

എംപ്ലോയ്മെന്റ് എക്സ്ചേഞ്ചിൽ നിന്ന് ഐ.ടി.ഐ യോഗ്യതയുള്ള ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ പട്ടിക ആവശ്യപ്പെടാൻ ആധാരമാക്കിയ, 25.02.2008-ന ലേബർ ആൻഡ് എംപ്ലോയ്മെന്റ് (N2) വകുപ്പ് പുറത്തിറക്കിയ ജി.ഒ.എം.എസ് നമ്പർ 18 പ്രകാരം, 1:5 എന്ന അനുപാതം നിയമനത്തിലും പിന്തുടർന്നിരുന്നു. ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്ക് ഐ.ടി.ഐ (എൻ.ടി.സി/എൻ.എ.സി) യോഗ്യത ഉണ്ടായിരിക്കണമെന്ന് നിർബന്ധമുണ്ടായിരുന്നു. ജസ്റ്റിസ് ഖാലിദ് കമ്മീഷൻ റിപ്പോർട്ടിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ, കരാർ തൊഴിലാളികളും ഐ.ടി.ഐ യോഗ്യതയുള്ള ഉദ്യോഗാർത്ഥികളും തമ്മിൽ 1:1 എന്ന അനുപാതം പാലിച്ചുകൊണ്ടാണ് നേരിട്ടുള്ള നിയമനങ്ങൾ നടത്തിയത്. ഐ.ടി.ഐ യോഗ്യതയോടെ TANGEDCO-യിൽ ഒരു വർഷത്തെ അപ്രന്റീസ് പരിശീലനം പൂർത്തിയാക്കിയ 1,455 ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ അഭിമുഖത്തിനായി ക്ഷണിച്ചു. ആകെയുള്ള 15,015 ഉദ്യോഗാർത്ഥികളിൽ, 10,728 പേർ അഭിമുഖത്തിൽ പങ്കെടുത്തു. സൂക്ഷ്മപരിശോധനയിൽ, ഐ.ടി.ഐ/നാഷണൽ ട്രേഡ് സർട്ടിഫിക്കറ്റിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ, 10,357 ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ യോഗ്യരാണെന്ന് കണ്ടെത്തുകയും ഐ.ടി.ഐ ഇലക്ട്രീഷ്യൻ/വയർമാൻ ട്രേഡ് യോഗ്യത കൂടാതെ ന്യൂഡൽഹിയിലെ നാഷണൽ കൗൺസിൽ ഫോർ വൊക്കേഷണൽ ട്രെയിനിംഗ് (എൻ.സി.വി.ടി) നൽകുന്ന നാഷണൽ ട്രേഡ് സർട്ടിഫിക്കറ്റ് (എൻ.ടി.സി) യോഗ്യതയും ഇല്ലാത്തതിനാൽ 351 ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ അയോഗ്യരായി കണ്ട് നിരസിക്കുകയും ചെയ്തു.

8. പേഴ്സണൽ ആൻഡ് അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് റിഫോംസ് (പേഴ്സണൽ) വകുപ്പ് 27.05.2009-ൽ പുറപ്പെടുവിച്ച ജി.ഒ.എം.എസ്. നമ്പർ 65 സർക്കാർ ഉത്തരവ് പ്രകാരം 4,000 ഐ.ടി.ഐ സഹായികളെ (ട്രെയിനി) തിരഞ്ഞെടുത്തു. തുടർന്ന് തിരഞ്ഞെടുത്ത ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്ക് നിയമന ഉത്തരവുകൾ നൽകി. ഐ.ടി.ഐ നാഷണൽ ട്രേഡ് സർട്ടിഫിക്കറ്റ്/നാഷണൽ അപ്രന്റീസ്ഷിപ്പ് സർട്ടിഫിക്കറ്റ് (85% വെയിറ്റേജ്), അഭിമുഖത്തിലെ മാർക്ക് (15% വെയിറ്റേജ്) എന്നിവയിൽ അത്തരം ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ നേടിയ മാർക്കിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിലായിരുന്നു അവരുടെ തിരഞ്ഞെടുപ്പ്. പ്രസക്തമായ നിർദ്ദിഷ്ട സംവരണ അനുപാതങ്ങളും റോസ്റ്ററും പാലിച്ചാണ് ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ

തിരഞ്ഞെടുത്തത്. എംപ്ലോയ്മെന്റ് എക്സ്ചേഞ്ച് സ്പോൺസർ ചെയ്ത യോഗ്യരായ ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെയും അപ്രന്റീസ്ഷിപ്പ് ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെയും തിരഞ്ഞെടുപ്പിൽ ഉൾപ്പെടുത്തിയിരുന്നു.

9. തിരഞ്ഞെടുക്കപ്പെടാത്ത ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ ഒരു കൂട്ടം റിട്ട് ഹർജികൾ[6] മുഖാന്തിരം മദ്രാസ് ഹൈക്കോടതിയെ സമീപിച്ചു. ആദ്യഘട്ടത്തിൽ വൈവ-വോസി വേണ്ടെന്ന് തീരുമാനിച്ചിരുന്ന TANGEDCO, പിന്നീട് ഒരു വൈവാ-വോസി പരീക്ഷ ഏർപ്പെടുത്തിയത് വഴി നിയമവിരുദ്ധമായും ഏകപക്ഷീയമായും പ്രവർത്തിച്ചു എന്നായിരുന്നു അവരുടെ പ്രധാന പരാതി. ഈ സാഹചര്യത്തിൽ, അഭിമുഖം/വൈവാ വോസി ഏർപ്പെടുത്തിയ നടപടി ഒരു മത്സരം തുടങ്ങിയതിന് ശേഷം അതിന്റെ നിയമങ്ങൾ മാറ്റുന്നതിന് തുല്യമാണെന്ന് ഹർജിക്കാർ വാദിച്ചു. അഭിമുഖം/വൈവാ വോസി നടത്തിയത് ഏകപക്ഷീയമല്ലെന്ന് വാദിച്ചുകൊണ്ട് TANGEDCO മേൽപ്പറഞ്ഞ ഹർജികളെ എതിർത്തു. ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ ശാരീരികക്ഷമത വിലയിരുത്തുന്നതിനായാണ് അഭിമുഖം നടത്തിയതെന്നും ജോലി ആവശ്യകതകൾക്കനുസൃതമായാണ് ഇത് നടത്തിയതെന്നും TANGEDCO കോടതിയിൽ ബോധിപ്പിച്ചു. 2005 മുതൽ നടത്തിയിട്ടുള്ള എല്ലാ നിയമനങ്ങളിലും ഈ നടപടിക്രമം പാലിച്ചിട്ടുണ്ടെന്നും TANGEDCO പറഞ്ഞു. 14.12.2005-ലെ TANGEDCO-യുടെ പെർ.ബി.പി. (എഫ്.ബി) നമ്പർ 40 യോഗത്തിലെ തീരുമാനം അനുസരിച്ചും 03.02.2009-ന് തമിഴ്നാട് വൈദ്യുതി ബോർഡിന്റെ അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് ശാഖ പുറപ്പെടുവിച്ച മെമ്മോ നമ്പർ 100459/265/G.57/G.572/2007 പ്രകാരവും, നിയമന പ്രക്രിയയ്ക്കുള്ള മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങളിൽ വൈവ വോസി നിർബന്ധമാണെന്ന് വ്യക്തമാക്കിയിട്ടുണ്ട്; ആ മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങളുടെ സത്ത ഇപ്രകാരമാണ്:

---

6. റിട്ട് ഹർജി നമ്പറുകൾ 8829, 9125, 9126, 9319, 9923, 9927, 10589, 10598, 11785, 12003, 12004, 15512, 15636 & 15873/ 2014: എസ്. വിജയകുമാർ വേഴ്സസ് തമിഴ്നാട് ജനറേഷൻ ആൻഡ് ഡിസ്ട്രിബ്യൂഷൻ കോർപ്പറേഷൻ ലിമിറ്റഡ്

"3) അഭിമുഖ പ്രക്രിയ നടത്തുമ്പോൾ ഇനിപ്പറയുന്ന മാർഗനിർദേശങ്ങൾ പാലിക്കേണ്ടതാണ് :

a) ഇലക്ട്രീഷ്യൻ ആൻഡ് വയർമാൻ ട്രേഡ് മേഖലയിലെ ഐ.ടി.ഐ യോഗ്യത എൻ.ടി.സി / എൻ.എ.സി സർട്ടിഫിക്കറ്റുകളുടെ പരിശോധന.

b) പ്രായം തെളിയിക്കുന്നതിനായി ട്രാൻസ്ഫർ സർട്ടിഫിക്കറ്റിന്റെ പരിശോധന.

c) സൈക്ലിങ്ങിലും പോൾ ക്ലൈംബിംഗിലും പ്രാവീണ്യം തെളിയിക്കാനുള്ള പരിശോധന.

d) ഇരുചക്ര ലൈസൻസ് ഉള്ളവർക്ക് വെയിറ്റേജ് നൽകാവുന്നതാണ്.

e) എംപ്ലോയ്മെന്റ് എക്സ്ചേഞ്ച് സ്പോൺസർ ചെയ്തിട്ടുള്ളവരാണെങ്കിൽ, ബോർഡിൽ കരാർ തൊഴിലാളികളായി ഇതിനകം ജോലി ചെയ്യുന്നവർക്ക് വെയിറ്റേജ് നൽകാവുന്നതാണ്."

റിട്ട് ഹർജികൾ പരിഗണിച്ച സിംഗിൾ ജഡ്ജി, 2005-ലെ മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങൾ TANGEDCO മുൻപ് പാലിച്ചിരുന്നതാണെന്ന നിരീക്ഷിച്ചു ; പ്രസ്തുത മാർഗനിർദേശങ്ങൾ ഖാലിദ് കമ്മീഷൻ റിപ്പോർട്ടിന് അനുസൃതമാണെന്നും, ശാരീരിക ക്ഷമത പരിശോധിക്കുന്നത് ജോലി ആവശ്യകതയുടെ ഭാഗമാണെന്നും, അത് നിർബന്ധിക്കാൻ TANGEDCO-യ്ക്ക് അധികാരമുണ്ടെന്നും കോടതി പ്രസ്താവിച്ചു. എഴുത്തുപരീക്ഷയിലും അഭിമുഖത്തിലും ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ സ്വമേധയാ പങ്കെടുത്തതിനാൽ, TANGEDCO-യുടെ ഭാഗത്ത് നിന്ന് ഏകപക്ഷീയത ആരോപിക്കാൻ കഴിയില്ലെന്നും കോടതി വിധിക്കുകയുണ്ടായി. ഈ ന്യായവാദത്തിന്റെ ബലത്തിൽ, ഒരു പൊതു വിധിന്യായത്തിലൂടെ[7] സിംഗിൾ ജഡ്ജി റിട്ട് ഹർജികൾ തള്ളിക്കളഞ്ഞു. കേസിൽ പരാജയപ്പെട്ട ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ ഹൈക്കോടതിയുടെ ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചിൽ അപ്പീൽ നൽകി. നേരത്തെ റിട്ട് ഹർജികൾ മുഖാന്തിരം കോടതിയെ സമീപിക്കാതിരുന്ന, അഭിമുഖത്തിൽ പരാജയപ്പെട്ട മറ്റ ഉദ്യോഗാർത്ഥികളും പിന്നീട്

7 04.12.2014 തീയതിയിലെ ഉത്തരവ്

കോടതിയെ സമീപിച്ചു. സിംഗിൾ ജഡ്ജിയുടെ ഉത്തരവിനെതിരായ അപ്പീലുകളും പുതിയ റിട്ട് ഹർജികളുമാണ് ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് പരിഗണിച്ചത്.

10. റിട്ട് ഹർജി നൽകിയ ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെയെല്ലാം നിയമിക്കാൻ തയ്യാറാണെന്ന് TANGEDCO ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചിനെ അറിയിച്ചു. ഇത് ഇരു കക്ഷികൾക്കുമിടയിൽ ഒത്തുതീർപ്പിലേയ്ക്ക് നയിച്ചു. ഒത്തുതീർപ്പിന്റെ വ്യവസ്ഥകൾ താഴെ നൽകിയിരിക്കുന്നു :

"ഒത്തുതീർപ്പ് പത്രിക

12.07.2012-ലെ പെർ (പെർ) എഫ്.ബി (TANGEDCO) നടപടിക്രമം നമ്പർ 14 പ്രകാരം, TANGEDCO 4,000 ഐ.ടി.ഐ സഹായികളുടെ തസ്തികയിലേക്കുള്ള നിയമനത്തിനായി നടത്തിയ തിരഞ്ഞെടുപ്പ് പ്രക്രിയയെ ചോദ്യം ചെയ്ത് അപ്പീൽവാദികളും ഹർജിക്കാരും 2014-ലെ റിട്ട് ഹർജി നമ്പറുകൾ 9125, 9126, 9319, 9923, 9927, 10589, 10598, 11785, 12003, 12004, 15512, 15636, 15873 എന്നിവ ഫയൽ ചെയ്യുകയുണ്ടായി. കേസുകൾ പരിഗണിച്ച ബഹുമാനപ്പെട്ട സിംഗിൾ ജഡ്ജി 04.12.2014-ലെ ഉത്തരവിലൂടെ ഹർജികൾ തള്ളിക്കളഞ്ഞു. ഈ ഉത്തരവ് ചോദ്യം ചെയ്താണ് അപ്പീൽവാദികൾ മേൽപ്പറഞ്ഞ, 2015-ലെ റിട്ട് അപ്പീൽ നമ്പറുകൾ 81, 193, 194, 195, 196, 197, 1018, 1019, 1020, 1021, 1022, 1023, 1301 എന്നിവ ഫയൽ ചെയ്തിരിക്കുന്നത്. ഇതുകൂടാതെ, ഐ.ടി.ഐ സഹായി തസ്തികയിലേക്ക് നടന്ന അതേ തിരഞ്ഞെടുപ്പ് ചോദ്യം ചെയ്ത് ഫയൽ ചെയ്യപ്പെട്ട, 2014-ലെ റിട്ട് ഹർജി നമ്പറുകൾ 22095, 33097, 33098 എന്നിവയെ 2014-ലെ റിട്ട് ഹർജി നമ്പർ 9125 ഉൾപ്പെടെയുള്ള കേസുകൾക്കൊപ്പം പോസ്റ്റ് ചെയ്യാൻ ബഹുമാനപ്പെട്ട കോടതി രജിസ്ട്രിയോട് നിർദ്ദേശിച്ചിട്ടുള്ളതാണ്. എന്നാൽ അന്തിമ വാദം നടക്കുമ്പോൾ, പ്രസ്തുത റിട്ട് ഹർജികൾ 2014-ലെ റിട്ട് ഹർജി നമ്പർ 9125 ഉൾപ്പെടെയുള്ള കേസുകൾക്കൊപ്പം പോസ്റ്റ് ചെയ്യാതിരുന്നതിനാൽ, അവ കോടതിയുടെ പരിഗണനയിലുള്ളതും മേൽപ്പറഞ്ഞ റിട്ട് അപ്പീലുകൾക്കൊപ്പം ഇപ്പോൾ പോസ്റ്റ് ചെയ്തിരിക്കുന്നതുമാണ്.

മേൽപ്പറഞ്ഞ ആദ്യത്തെ റിട്ട് അപ്പീൽ നിരവധി തവണ ഈ കോടതിയുടെ മുൻപാകെ വാദത്തിന് വന്നിരുന്നു. ഒടുവിൽ 02.09.2015-ന്, പരമോന്നത കോടതിയുടെ വിധി കണക്കിലെടുത്ത്, ഐ.ടി.ഐ സഹായി (ട്രെയിനി) നിയമനം ചോദ്യം ചെയ്ത് ഈ കോടതിയിൽ റിട്ട് അപ്പീലുകൾ / റിട്ട് ഹർജികൾ ഫയൽ ചെയ്ത, അപ്പീൽവാദികളും ഹർജിക്കാരും ഉൾപ്പെടെയുള്ള 84 പേരുടെ അപേക്ഷകൾ എതിർകക്ഷി കോർപ്പറേഷൻ സ്വീകരിക്കുകയും താഴെപ്പറയുന്ന വ്യവസ്ഥകൾക്കും നിബന്ധനകൾക്കും വിധേയമായി ഒന്ന്, രണ്ട് എതിർകക്ഷി കോർപ്പറേഷനുകളിൽ ആ 84 പേർക്ക് ഐ.ടി.ഐ സഹായി (ട്രെയിനി) തസ്തികയിൽ നിയമനം നൽകാമെന്ന് സമ്മതിക്കുകയും ചെയ്തിട്ടുണ്ട്.

വ്യവസ്ഥകളും നിബന്ധനകളും

1. ബഹുമാനപ്പെട്ട കോടതി നിശ്ചയിക്കുന്ന സമയപരിധിയ്ക്കുള്ളിൽ അപ്പീൽവാദികളെയും ഹർജിക്കാരെയും TANGEDCO സർവീസിൽ ഐ.ടി.ഐ സഹായികളായി (ട്രെയിനി) നിയമിക്കാമെന്ന് എതിർകക്ഷി കോർപ്പറേഷനും അപ്പീൽവാദികളും ഹർജിക്കാരും പരസ്പരം സമ്മതിച്ചു.

2. അസൽ സർട്ടിഫിക്കറ്റുകൾ പരിശോധിച്ചതിന് ശേഷം മാത്രമേ അപ്പീൽവാദികൾക്കും ഹർജിക്കാർക്കും നിയമനം നൽകുകയുള്ളൂ എന്ന് എതിർകക്ഷി കോർപ്പറേഷനും അപ്പീൽവാദികളും ഹർജിക്കാരും പരസ്പരം സമ്മതിച്ചു.

3. ആൾമാറാട്ടവും ഭാവിയിലെ വ്യവഹാരവും ഒഴിവാക്കാൻ, ബഹുമാനപ്പെട്ട കോടതിയുടെ വിധിന്യായത്തിന്റെ അസൽ സാക്ഷ്യപ്പെടുത്തിയ പകർപ്പും രേഖകളിൽ പരാമർശിച്ചിട്ടുള്ള അഭിഭാഷകൻ തയ്യാറാക്കിയതും ബന്ധപ്പെട്ട അപ്പീൽവാദി/ഹർജിക്കാരന്റെ ഫോട്ടോ പതിപ്പിച്ചിട്ടുള്ളതുമായ ഉപരിപത്രവും ഹാജരാക്കുന്ന പക്ഷമേ, അപ്പീൽവാദികളെയും ഹർജിക്കാരെയും ഐ.ടി.ഐ സഹായി (ട്രെയിനി) തസ്തികയിൽ നിയമിക്കുകയുള്ളുവെന്ന് എതിർകക്ഷി കോർപ്പറേഷനും

അപ്പീൽവാദികളും ഹർജിക്കാരും പരസ്പരം സമ്മതിച്ചു. സീനിയോറിറ്റി, സർവീസ്, മറ്റ് ആനുകൂല്യങ്ങൾ എന്നിവയുള്ള അപേക്ഷകൾ പരിഗണിക്കുന്നതല്ല.

4. എതിർകക്ഷി കോർപ്പറേഷന്റെ അഭ്യർത്ഥന പ്രകാരം, തിരഞ്ഞെടുപ്പ് പ്രക്രിയയെ ചോദ്യം ചെയ്ത് യഥാസമയം ബഹുമാനപ്പെട്ട കോടതിയെ സമീപിക്കാത്ത വ്യക്തികൾക്ക് ഈ ഉത്തരവ് ബാധകമല്ലെന്നും, സമവായത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ഈ കക്ഷികൾക്കിടയിൽ മാത്രം നിലവിലെ ഉത്തരവ് ബാധകമാകുന്നതിനാൽ, ഈ ഒത്തുതീർപ്പ് ഒരു മുൻപ്രമാണവിധിയായി കണക്കാക്കാനാവില്ലെന്നും ഇതിനാൽ പറയുന്നു.

5. മേൽപ്പറഞ്ഞ കേസുകളിൽ, കോടതിചിലവുകളിലെ സ്വന്തം വിഹിതം വഹിക്കാൻ എതിർകക്ഷി കോർപ്പറേഷനും അപ്പീൽവാദികളും ഹർജിക്കാരും പരസ്പരം സമ്മതിച്ചു."

മേൽപ്പറഞ്ഞ ഒത്തുതീർപ്പിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ, കോടതിയെ സമീപിച്ച അപ്പീൽവാദികൾക്കും ഹർജിക്കാർക്കും നിയമനം നൽകണമെന്ന് ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് നിർദ്ദേശിച്ചു. ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചിന്റെ ഉത്തരവിൽ[8], (ഇനിമുതൽ "ഒത്തുതീർപ്പ് ഉത്തരവ്"), *ലിസ്* അഥവാ തർക്കത്തെ അതിന്റെ യോഗ്യതയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ തീർപ്പാക്കിയിട്ടില്ല എന്ന് വ്യക്തമാണ്. പ്രസ്തുത ഉത്തരവിൽ ഒത്തുതീർപ്പിന്റെ നിബന്ധനകൾ രേഖപ്പെടുത്തുകയും അപ്പീൽവാദികളെ/ഹർജിക്കാരെ നിയമിക്കാൻ TANGEDCO-യോട് നിർദ്ദേശിക്കുകയും മാത്രമാണ് ചെയ്തിട്ടുള്ളത്. ഒത്തുതീർപ്പ് ഉത്തരവിലെ ഒരു ഭാഗം താഴെ നൽകിയിരിക്കുന്നു:

"3. കേസിന്റെ വസ്തുതകളും സാഹചര്യങ്ങളും ഇരുകക്ഷികളുടെയും ബഹുമാനപ്പെട്ട അഭിഭാഷകർ നടത്തിയ വാദങ്ങളും പരിഗണിച്ച ശേഷം, ഒത്തുതീർപ്പ് പത്രിക പ്രകാരം ഉത്തരവുകൾ പുറപ്പെടുവിക്കുന്നത് ന്യായവും നീതിപൂർവ്വകവുമാണെന്ന് ഞങ്ങൾ കരുതുന്നു.

8 റിട്ട് അപ്പീൽ നമ്പർ 81/ 2015-ലും ഒരു കൂട്ടം കേസുകളിലും 14.10.2015-ലെ ഉത്തരവ്

4. ഇരു കക്ഷികളും സമർപ്പിച്ച സംയുക്ത ഒത്തുതീർപ്പ് പത്രിക കണക്കിലെടുത്ത്, എല്ലാ അപ്പീലുകളും ഹർജികളും ഒത്തുതീർപ്പ് പത്രികയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ തീർപ്പാക്കുന്നു. പ്രസ്തുത ഒത്തുതീർപ്പ് പത്രിക വിധിന്യായത്തിന്റെ ഭാഗമായിരിക്കും; കൂടാതെ ഈ ഉത്തരവിന്റെ പകർപ്പ് കൈപ്പറ്റുന്ന തീയതി മുതൽ ആറ് ആഴ്ചയ്ക്കുള്ളിൽ ഒത്തുതീർപ്പ് പത്രികയിലെ വ്യവസ്ഥകൾ പാലിക്കാൻ ഞങ്ങൾ 1, 2 എതിർകക്ഷികളോട് നിർദ്ദേശിക്കുന്നു. കോടതിചിലവുകൾ സംബന്ധിച്ച് ഈ കോടതി ഉത്തരവിറക്കുന്നില്ല.

ബന്ധപ്പെട്ട എം.പികളും ഇതിനാൽ തീർപ്പാക്കി അവസാനിപ്പിച്ചിരിക്കുന്നു."

11. ഒത്തുതീർപ്പ് ഉത്തരവിനുശേഷം, ഉത്തരവിൽ കക്ഷികളായവരും ഉത്തരവിന്റെ ആനുകൂല്യം ലഭിച്ചവരുമായ ഹർജിക്കാരുമായും അപ്പീൽവാദികളുമായും തുല്യത അവകാശപ്പെട്ട്, അഭിമുഖത്തിൽ പരാജയപ്പെട്ട മറ്റ് നിരവധി ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ ഹൈക്കോടതിയെ സമീപിച്ചു. അത്തരം ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്ക് ഒത്തുതീർപ്പ് ഉത്തരവിന്റെ ആനുകൂല്യം ലഭിക്കില്ലെന്ന് വിധിച്ചുകൊണ്ട് ഒരു സിംഗിൾ ജഡ്ജി ആ റിട്ട് ഹർജികളിൽ പലതും തള്ളി. എന്നിരുന്നാലും, മറ്റൊരു കൂട്ടം റിട്ട് ഹർജികളിൽ, സിംഗിൾ ജഡ്ജി ഉദ്യോഗാർഥികളുടെ അവകാശവാദങ്ങൾ അനുവദിച്ചു; ഇത് ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചിന് മുമ്പാകെ TANGEDCO അപ്പീൽ ഫയൽ ചെയ്യുന്നതിലേയ്ക്ക് നയിച്ചു. 02.08.2018-ലെ പൊതു വിധിന്യായത്തിലൂടെയും ഉത്തരവിലൂടെയും[9] ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് ഉദ്യോഗാർഥികളുടെ അപ്പീലുകൾ (ഇനി മുതൽ ആദ്യ സെറ്റ് അപ്പീലുകൾ) തള്ളുകയും TANGEDCO-യുടെ അപ്പീലുകൾ[10] അനുവദിക്കുകയും ചെയ്തു. പരാതിക്കാരായ ഉദ്യോഗാർഥികളുടെ ആദ്യ സെറ്റ് അപ്പീലുകൾ ആ പൊതു ഉത്തരവിനെതിരെയാണ്. നേരത്തെ കോടതിയെ സമീപിക്കാത്തവരും എന്നാൽ 2016, 2017, 2018 വർഷങ്ങളിൽ റിട്ട് ഹർജികൾ ഫയൽ ചെയ്ത, സമാന സ്ഥാനങ്ങളിലുള്ളവരുമായ ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്ക് നിയമനം നൽകണമെന്ന ഉത്തരവിനെതിരെയാണ് TANGEDCO-യുടെ രണ്ടാമത്തെ സെറ്റ് അപ്പീലുകൾ.

9 റിട്ട് അപ്പീൽ നമ്പറുകൾ 574/ 2017, 990/ 2016 , 1696-1702/2018 എന്നിവയിൽ

10 റിട്ട് അപ്പീൽ നമ്പറുകൾ 1450-1462/ 2017

പരാതിക്കാരായ അപ്പീൽവാദികളുടെ വാദങ്ങൾ

12. ഒത്തുതീർപ്പ് ഉത്തരവിലേക്ക് നയിച്ച നടപടിക്രമങ്ങളിൽ കക്ഷികളല്ലാത്തവരെ ജോലിക്കെടുക്കാൻ വിസമ്മതിച്ചുകൊണ്ട്, TANGEDCO അന്യായമായും വിവേചനപരമായും പെരുമാറിയെന്ന് പരാതിക്കാരായ ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്ക് വേണ്ടി ഹാജരായ ബഹുമാനപ്പെട്ട അഭിഭാഷകർ ശ്രീ. ഗൗതം നാരായണനും ശ്രീ. ടി.ബി. ശിവകുമാറും വാദിച്ചു. പ്രകടനത്തിന്റെ കാര്യമെടുത്താൽ, ഒത്തുതീർപ്പ് ഉത്തരവ് പ്രകാരം നിയമനം വാഗ്ദാനം ചെയ്യപ്പെട്ട, അഭിമുഖത്തിൽ പരാജയപ്പെട്ട 84 സ്ഥാനാർത്ഥികളേക്കാൾ മികച്ച റാങ്കിംഗ് പരാതിക്കാരായ ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്ക് ലഭിച്ചിരിക്കാമെന്ന് അഭിഭാഷകർ പ്രത്യേകം ചൂണ്ടിക്കാട്ടി.

13. ഒത്തുതീർപ്പ് ഉത്തരവ് പ്രകാരം നിയമനം വാഗ്ദാനം ചെയ്യപ്പെട്ടവരും തങ്ങളും തമ്മിൽ ഒരു വ്യത്യാസവും ഇല്ലെന്ന് പരാതിക്കാരായ അപ്പീൽവാദികൾ കോടതിയിൽ ബോധിപ്പിച്ചു. നിയമനം ലഭിച്ച ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ നേരത്തെ കോടതിയെ സമീപിച്ചു എന്നത് മാത്രമാണ് വ്യത്യാസം; അത് തീർത്തും അപ്രധാനമാണ്. TANGEDCO സ്ഥാപിക്കാൻ ശ്രമിക്കുന്നത് പോലെ, വ്യവഹാരം ആരംഭിക്കുന്നത് ഏതെങ്കിലും ഗ്രാഹ്യമായതോ എന്തിന് നിയമാനുസൃതമോ ആയ വ്യത്യാസത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനമാകില്ലെന്ന് അഭിഭാഷകൻ വാദിച്ചു. അഭിമുഖത്തിൽ മോശം പ്രകടനം കാഴ്ചവച്ചിട്ടും, പരാജയപ്പെട്ട സ്ഥാനാർത്ഥികൾക്ക് നിയമനം നൽകാൻ TANGEDCO തീരുമാനിച്ച സ്ഥിതിയ്ക്ക്, നയപരമായ ആ തീരുമാനം ന്യായമായും തുല്യമായും നടപ്പാക്കാനും TANGEDCO ബാധ്യസ്ഥരാണ്. നേരത്തെ കോടതിയെ സമീപിച്ചവർക്ക് മാത്രം നിയമന ആനുകൂല്യം പരിമിതപ്പെടുത്തുന്നത് ഭരണഘടനയുടെ അനുച്ഛേദം 14-ന്റെ ലംഘനമാണ്.

14. TANGEDCO വളരെക്കാലമായി പ്രസ്തുത ഒഴിവുകൾ നികത്തിയിട്ടില്ല എന്ന് പരാതിക്കാരായ അപ്പീൽവാദികൾ വാദിച്ചു. ഖാലിദ് കമ്മീഷൻ നിർദ്ദേശിച്ച 1:1 എന്ന അനുപാതം പാലിക്കാനും സമയബന്ധിതമായി നിയമനം നടത്തേണ്ടതുണ്ടായിരുന്നു. അപ്പീൽവാദികളുടെ സാഹചര്യം പ്രതികൂലമായിരുന്നു; ഉയർന്ന പ്രായപരിധിയിൽ ഇളവ് നൽകാൻ TANGEDCO വിസ്സമ്മതിച്ചത് ചോദ്യം ചെയ്യാൻ അവരിൽ ചിലർക്ക് നേരത്തെ

കോടതിയെ സമീപിക്കേണ്ടി വന്നു. ആ വിഷയത്തിൽ ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്ക് അനുകൂലമായ തീരുമാനം വന്നതിന് പിന്നാലെ, TANGEDCO, നേരത്തെ തീരുമാനിച്ചതിൽ നിന്ന് വ്യത്യസ്തമായി അഭിമുഖമെന്ന അന്യ നടപടിക്രമം മുഖേനയുള്ള നിയമനത്തിന് ശ്രമിച്ചു. *ഉത്തർപ്രദേശ് സംസ്ഥാനം & മറ്റുള്ളവർ വേഴ്സസ് അരവിന്ദ് കുമാർ ശ്രീവാസ്തവ & മറ്റുള്ളവർ*[11] കേസിൽ ഈ കോടതി പുറപ്പെടുവിച്ച വിധി അപ്പീൽവാദികളുടെ അഭിഭാഷകൻ ആധാരമാക്കുകയുണ്ടായി. പ്രസ്തുത കേസിൽ, കോടതിയെ സമീപിച്ചിട്ടുണ്ടോ ഇല്ലയോ എന്നത് പരിഗണിക്കാതെ എല്ലാ ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്കും വിവേചനരഹിതമായ പരിഗണന നൽകാനും സമാനമായ സ്ഥാനത്തുള്ള ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്കും ജീവനക്കാർക്കും നിയമനം നൽകാനും പൊതു തൊഴിലുടമ ബാധ്യസ്ഥനാണെന്ന് കോടതി വിധിച്ചിരുന്നു.

TANGEDCO-യുടെ വാദങ്ങൾ

15. TANGEDCO-യെ പ്രതിനിധീകരിച്ച് ഹാജരായ ബഹുമാനപ്പെട്ട മുതിർന്ന അഭിഭാഷകൻ ശ്രീ. ജോയ്ദീപ് ഗുപ്ത, ഒത്തുതീർപ്പ് ഉത്തരവ് കേസിന്റെ യോഗ്യതയെ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ളതല്ലെന്ന് വാദിച്ചു. ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് ഒത്തുതീർപ്പ് പത്രിക പിൻപറ്റി, അത് ഉത്തരവിൽ ഉൾപ്പെടുത്തുക മാത്രമാണ് ചെയ്തത്. അതുകൊണ്ട് തന്നെ, ആ ഉത്തരവിന് മുൻപ്രമാണ വിധിയെന്ന നിലയിൽ മൂല്യം ഉണ്ടാകില്ല; അത് പ്രസ്തുത കേസിലെ കക്ഷികൾക്ക് മാത്രമേ ബാധകമാകുകയുള്ളൂ എന്ന് മാത്രമല്ല കോടതിയെ സമീപിക്കാത്ത കക്ഷികൾക്ക് ബാധകമാകുകയുമില്ല. പ്രസ്തുത തസ്തികയിലേക്ക് 2013-ൽ അഭിമുഖങ്ങൾ നടത്തുകയും നിലവിലെ അപ്പീൽവാദികളുടെ നിയമനത്തിനുള്ള അപേക്ഷ നിരസിക്കുകയും ചെയ്തെങ്കിലും, ഒത്തുതീർപ്പ് ഉത്തരവ് ഇറങ്ങുന്നത് വരെ അവർ കാത്തിരുന്നെന്നും പിന്നീട് വൈകി കോടതിയെ സമീപിക്കുകയായിരുന്നുവെന്നും TANGEDCO-യുടെ അഭിഭാഷകൻ വാദിച്ചു.

16. വിജയിച്ച സ്ഥാനാർത്ഥികളെ മാത്രം നിയമിക്കാൻ TANGEDCO ബാധ്യസ്ഥരായിരുന്നു എന്നിരിക്കെ, ഒരു വ്യതിയാനത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിലാണ് ഒത്തുതീർപ്പ് ഉത്തരവ് പുറപ്പെടുവിച്ചത് എന്ന് TANGEDCO-യുടെ അഭിഭാഷകൻ വാദിച്ചു. 84

11 (2015) 1 എസ്.സി.സി 347

സ്ഥാനാർത്ഥികൾക്ക് നിയമനം നൽകുന്നതിന് TANGEDCO-യ്ക്ക് അനുവാദം നൽകാനാവില്ലായിരുന്നു. ആ പിഴവ് പിന്നീടുള്ള ഒരു കേസിൽ ഒരു മാൻഡമസ് അല്ലെങ്കിൽ നിർദ്ദേശത്തിന് അടിസ്ഥാനമാക്കാൻ കഴിയില്ല. നിയമപരമായ വ്യവസ്ഥകളുടെയും ബന്ധപ്പെട്ട നിയമങ്ങളുടെയും ചട്ടങ്ങളുടെയും പ്രയോഗത്തിന്റെയും അടിസ്ഥാനത്തിൽ മാത്രമേ കോടതികൾക്ക് ആശ്വാസം നൽകാൻ കഴിയുകയുള്ളൂ എന്ന് TANGEDCO-യുടെ അഭിഭാഷകൻ ഊന്നിപ്പറഞ്ഞു. നിലവിലെ കേസിൽ, ഒത്തുതീർപ്പ് ഉത്തരവ് ഏതെങ്കിലും നിയമത്തിന്റെയോ ചട്ടത്തിന്റെയോ അടിസ്ഥാനത്തിലല്ല, മറിച്ച് ഒരു ഇളവിന്റെ മാത്രം അടിസ്ഥാനത്തിലാണ് പുറപ്പെടുവിച്ചിട്ടുള്ളത്. അതിന് മുൻപ്രമാണ വിധി എന്ന നിലയിൽ മൂല്യമില്ലായിരുന്നു. ഒത്തുതീർപ്പ് ഉത്തരവ് പ്രസ്തുത കക്ഷികൾക്ക് മാത്രം ബാധകമാകുന്നതായിരുന്നുവെന്ന് ശ്രീ ഗുപ്ത ഊന്നിപ്പറഞ്ഞു; അതിനാൽ, അതിന് നിയമപരമായ അടിസ്ഥാനമില്ലായിരുന്നു. ഒത്തുതീർപ്പ് ഉത്തരവിനെ മാത്രം അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള അപ്പീൽവാദികളുടെ ഹർജി കോടതി നിരസിച്ചത് ശരിയായ നടപടിയായിരുന്നെന്നും TANGEDCO-യുടെ അഭിഭാഷകൻ വാദിച്ചു.

17. കോടതിയുടെ മുൻപാകെ നൽകിയ ഇളവ് യോഗ്യതയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലാണെന്നു തെളിയിക്കുകയും സ്വതന്ത്രമായ പരിശോധനയിൽ, ആ ഇളവ് ന്യായമാണെന്ന് കോടതിയ്ക്ക് ബോധ്യപ്പെടുകയും ചെയ്യാത്ത പക്ഷം, അത്തരമൊരു ഉത്തരവിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ഒരു പൊതു തൊഴിലുടമയെ സമാനമായ ആശ്വാസം നൽകാൻ നിർബന്ധിക്കാൻ കഴിയില്ലെന്ന് TANGEDCO-യുടെ അഭിഭാഷകൻ വാദിച്ചു. തെറ്റായ ഒരു ഉത്തരവിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ സംഭവിച്ച ഒരു പിഴവ്, നിയമത്തിൽ ന്യായീകരിക്കപ്പെടാത്ത ഒരു പ്രവൃത്തി നിർവഹിക്കാൻ നിർബന്ധിക്കുന്നതിന് കാരണമാക്കാനാകില്ലെന്ന് ഈ കോടതി നിരവധി വിധികളിൽ വ്യക്തമാക്കിയിട്ടുണ്ടെന്നും TANGEDCO-യുടെ അഭിഭാഷകൻ വാദിച്ചു: തുല്യതയോ നെഗറ്റീവ് സമത്വമോ ഈ സാഹചര്യത്തിൽ പ്രസക്തമല്ല.

വിലയിരുത്തലും നിർണ്ണയങ്ങളും

18. സഹായി/ടെയിനി തസ്തികയിലേക്ക് യോഗ്യരായ ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ ക്ഷണിച്ചുകൊണ്ടുള്ള പരസ്യം അഥവാ വിജ്ഞാപനം TANGEDCO 2012-ൽ പ്രസിദ്ധീകരിച്ചിരുന്നു എന്നാണ് ഈ കേസിലെ വസ്തുതകൾ കാണിക്കുന്നത്. ഇതിനു പിന്നാലെ, അപേക്ഷകരുടെ ഉയർന്ന പ്രായപരിധിയിൽ ഇളവ് നല്കാൻ വിസ്സമ്മതിച്ച TANGEDCO-യുടെ നടപടി ചോദ്യം ചെയ്താണ് ആദ്യ റൗണ്ട് വ്യവഹാരം ആരംഭിച്ചത്. ഈ പരാതി ന്യായമാണെന്ന് കണ്ടെത്തിയ ഹൈക്കോടതി അത്തരം ഇളവ് അനുവദിക്കാൻ നിർദേശിക്കുകയും TANGEDCO ആ നിർദേശം അനുസരിക്കുകയും ചെയ്തു. നിയമന പ്രക്രിയ ആരംഭിച്ചപ്പോൾ, ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ തിരഞ്ഞെടുക്കുന്നതിന്റെ ഭാഗമായി ഒരു അഭിമുഖം നടത്തുമെന്നും അതിനായി 15% വെയിറ്റേജ് നൽകാൻ ഉദ്ദേശിക്കുന്നുവെന്നും TANGEDCO വ്യക്തമാക്കി. നിലവിലെ അപ്പീൽവാദികളും എതിർകക്ഷി അപേക്ഷകരും ഉൾപ്പെടെയുള്ള ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ അഭിമുഖത്തിൽ പങ്കെടുത്തിരുന്നു. നിർദിഷ്ട യോഗ്യതകൾ ഉള്ളവരും മാർക്കും വൈവ പരീക്ഷയും സംയോജിതമായി വിലയിരുത്തിയതിൽ നിന്ന് അനുയോജ്യരെന്ന് കണ്ടെത്തിയവരുമായ അപേക്ഷകരെ TANGEDCO നിയമിച്ചു. ഈ ഘട്ടത്തിൽ അഭിമുഖത്തിൽ പരാജയപ്പെട്ട *ചില* ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ ആദ്യമായി ഹൈക്കോടതിയെ സമീപിച്ചു. കേസ് പരിഗണിച്ച സിംഗിൾ ജഡ്ജി അവരുടെ റിട്ട് ഹർജികൾ തള്ളി. ഈ വിധി ചോദ്യം ചെയ്ത് ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ അപ്പീൽ നൽകി; നേരത്തെ കോടതിയിൽ റിട്ട് ഹർജികൾ ഫയൽ ചെയ്യാതിരുന്ന മറ്റുള്ളവർ ആ ഘട്ടത്തിൽ (2015-ൽ) അങ്ങനെ ചെയ്തു. *പരാതിക്കാരായ ഉദ്യോഗാർത്ഥികളും TANGEDCO-യും തമ്മിലുള്ള ഒത്തുതീർപ്പ് വ്യവസ്ഥകളെ മാത്രം അടിസ്ഥാനമാക്കി,* ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് 14.10.2015-ലെ ഒത്തുതീർപ്പ് ഉത്തരവിലൂടെ 84 പേരെ നിയമിക്കാൻ നിർദ്ദേശിച്ചു. പ്രസ്തുത ഒത്തുതീർപ്പ് ഉത്തരവ് കേസിന്റെ യോഗ്യതയെയോ യോഗ്യതയുടെ സ്വതന്ത്ര വിലയിരുത്തലിനെയോ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ളതായിരുന്നില്ല.

19. ഇപ്പോഴത്തെ പരാതിക്കാരായ ഉദ്യോഗാർത്ഥികളും മറ്റു പലരും ഒത്തുതീർപ്പ് ഉത്തരവിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ തങ്ങളെയും നിയമിക്കണമെന്നും തങ്ങളും സമാനമായ

അവസ്ഥയിലാണെന്നും വാദിച്ചു. 2016 മുതലുള്ള വർഷങ്ങളിൽ അവർ ഹൈക്കോടതിയെ സമീപിച്ചു. പരാതിക്കാരായ ഈ ഉദ്യോഗാർഥികളുടെ ഹർജികൾ ഹൈക്കോടതി തള്ളി, തുല്യതയ്ക്കുള്ള അവരുടെ അവകാശവാദം നിരസിച്ചു. അവർ ഇപ്പോൾ ഈ കോടതിയുടെ മുന്നിലുണ്ട്. മറ്റൊരു കൂട്ടം സ്ഥാനാർത്ഥികളുടെ ശ്രമം വിജയം കണ്ടിരുന്നു; അവരുടെ ഹർജികൾ കോടതി അനുവദിച്ചു; ഈ വിധി ചോദ്യം ചെയ്താണ് TANGEDCO ഈ കോടതിയിൽ അപ്പീൽ ഫയൽ ചെയ്തിരിക്കുന്നത്.

20. ഈ കേസിലെ രേഖകൾ പരിശോധിക്കുമ്പോൾ ഈ കോടതിയുടെ മുന്നിൽ പകൽ പോലെ വ്യക്തമാകുന്ന ഒരു വസ്തുത, ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച്, അതിന്റെ ഒത്തുതീർപ്പ് ഉത്തരവിൽ, കക്ഷികൾ നിർദ്ദേശിച്ച വ്യവസ്ഥകൾ അംഗീകരിക്കുകയാണ് ചെയ്തത് എന്നതാണ്. കേസിന്റെ യോഗ്യതയോ കേസുമായി ബന്ധപ്പെട്ട വസ്തുതകൾ അത്തരമൊരു ഒത്തുതീർപ്പിനെ ന്യായീകരിക്കുന്നുണ്ടോ തുടങ്ങിയ കാര്യങ്ങൾ കോടതി പരിശോധിച്ചില്ല - കുറഞ്ഞത് അതിന്റെ ഉത്തരവ് അത്തരം പരിഗണന വെളിപ്പെടുത്തുന്നില്ല. കോടതിയിലെ വാദത്തിനിടെ ഒരു പൊതു തൊഴിലുടമ അതുവരെ മുറുകെപ്പിടിച്ചിരുന്നതും എന്നാൽ നിലനിൽക്കാത്തതുമായ ഒരു വാദമുഖം ഉപേക്ഷിക്കുന്നത് ഒരു കാര്യമാണ്. മാതൃകാ തൊഴിലുടമകൾ എന്ന നിലയിൽ പൊതുസ്ഥാപനങ്ങൾ അപ്രായോഗികമായ പ്രസ്താവനകൾ പുറപ്പെടുവിക്കരുതെന്ന് ന്യായതത്വം ആവശ്യപ്പെടുന്നു. അത്തരം സന്ദർഭങ്ങളിൽ, നിയമത്തെ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ളതും ബന്ധപ്പെട്ട നിയമത്തിന്റെയും/അല്ലെങ്കിൽ നിയമങ്ങളുടെയും ന്യായമായ വ്യാഖ്യാനത്തിന് അനുസൃതവുമായ ഒരു ഇളവ് നിലനിൽക്കുന്നതാണ്. എന്നാൽ, ഏതൊരു പൊതു തൊഴിലുടമയുടെ പെരുമാറ്റമാണോ ചോദ്യം ചെയ്യപ്പെടുന്നത്, പ്രസ്തുത തൊഴിലുടമ കീഴ് ഫോറത്തിന് മുമ്പാകെ കേസിന്റെ യോഗ്യതയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ വിജയിച്ചിട്ടുള്ളപ്പോൾ, ആ കക്ഷി *ന്യായരഹിതമായ രീതിയിൽ സ്വമേധയാ ഒരു ഒത്തുതീർപ്പിന് സമ്മതിക്കുന്നത്* തികച്ചും വ്യത്യസ്തമായ കാര്യമാണ്. സമാനമായ പരാതിയുമായി കാത്തിരിക്കുന്ന മറ്റുള്ളവരുടെ ഒരു വലിയ സംഘം (അവരിൽ ചിലർക്ക് ഒരുപക്ഷെ നിയമനത്തിന് വേണ്ട യോഗ്യതകളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് മെച്ചപ്പെട്ടതോ

നിയമാനുസൃതമോ ആയ അവകാശവാദം ഉണ്ടായിരിക്കുകയും ചെയ്യാം) നടപടിക്രമങ്ങളിൽ കക്ഷികളല്ലെന്ന് വ്യക്തമാകുമ്പോഴും, കോടതിക്ക് മുൻപാകെയുള്ളവരുടെ അവകാശവാദത്തിന് മുൻഗണന ലഭിക്കും എന്നതാണ് അത്തരം നടപടിയുടെ പ്രതികൂലവും ഹാനികരവുമായ ഫലം. അത്തരം സന്ദർഭങ്ങളിൽ, ഒരു വിട്ടുവീഴ്ച എന്നത് ന്യായീകരിക്കപ്പെടാനാകാത്തത് മാത്രമല്ല, *അത് നിയമത്തിനും പൊതുതാൽപ്പര്യത്തിനും വിരുദ്ധവുമാണ്.*

21. വർഷങ്ങൾക്ക് മുമ്പ്, *സി. ചന്നബസവയ്യ വേഴ്സസ് സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് മൈസൂർ*[2] കേസിൽ, ഈ കോടതി സമാനമായ ഒരു സാഹചര്യം നേരിട്ടു. ആ കേസിൽ, സംസ്ഥാന സർക്കാർ ഒരു ഒത്തുതീർപ്പിന് വിധേയമായി പതിനാറ് പേരെ നിയമിച്ചതിനെ തുടർന്ന്, അത്തരമൊരു ആനുകൂല്യം ലഭിക്കാതിരുന്ന മറ്റുചിലർ സംസ്ഥാന സർക്കാർ അന്യായമായി പെരുമാറി എന്ന് ആരോപിച്ച് കോടതിയെ സമീപിച്ചു. പ്രസ്തുത കേസിൽ കോടതി ഇപ്രകാരം വിധിച്ചു:

> *"1. മൈസൂർ പബ്ലിക് സർവീസ് കമ്മീഷൻ 1959 സെപ്റ്റംബർ 26-ന് പുറത്തിറക്കിയ ഒരു വിജ്ഞാപനത്തിലൂടെ, ചില അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് സർവീസുകളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ക്ലാസ് I, ക്ലാസ് II തസ്തികകളിലേക്കും ഹർജിക്കാർ ഉൾപ്പെടെ നിരവധി അപേക്ഷകർക്കും നേരിട്ടുള്ള നിയമനത്തിനായി ഒരു മത്സരപരീക്ഷ നടത്തുമെന്ന് പ്രഖ്യാപിച്ചു. എന്നാൽ, 1960 സെപ്റ്റംബർ 5-ന്, പബ്ലിക് സർവീസ് കമ്മീഷൻ മുൻ വിജ്ഞാപനം പരിഷ്കരിക്കുകയും, പരീക്ഷ നടത്തുന്നതിന് പകരം ഒരു വൈവ വോസി പരീക്ഷയുടെ ഫലത്തെ മാത്രം അടിസ്ഥാനമാക്കിയാകും തിരഞ്ഞെടുപ്പ് നടത്തുകയെന്ന് പ്രഖ്യാപിക്കുകയും ചെയ്തു. ഇതിനെതിരെ കോടതിയെ സമീപിച്ച ഹർജിക്കാർ, കമ്മീഷന്റെ പുതിയ തീരുമാനം 1957-ലെ മൈസൂർ അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് സർവീസ് റിക്രൂട്ട്മെന്റ് ചട്ടങ്ങൾക്ക് വിരുദ്ധമാണെന്ന് വാദിച്ചു. എന്നാൽ ഈ ഹർജികളുടെ വാദം നടക്കുന്നതിനിടെ, ഒരുപക്ഷെ പിന്നീട് സംഭവിച്ച കാര്യങ്ങൾ കണക്കിലെടുത്താകണം, ഈ വാദമുഖം ഉപേക്ഷിക്കപ്പെട്ടു.*

12 1965 (1) എസ്.സി.ആർ 360

2. പബ്ലിക് സർവീസ് കമ്മീഷൻ യഥാവിധി വൈവാ വോസി അഭിമുഖങ്ങൾ നടത്തുകയും 1961 ജൂലൈ 29-ന് തിരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ടതായി പ്രഖ്യാപിക്കപ്പെട്ട തൊണ്ണൂറ്റി എട്ട് ഉദ്യോഗാർഥികളുടെ പട്ടിക പ്രസിദ്ധീകരിക്കുകയും ചെയ്തു. ഫലപ്രഖ്യാപനത്തിനുശേഷം, സംസ്ഥാന സർക്കാർ, കമ്മീഷന്റെ പരിഗണനയ്ക്കായി ഇരുപത്തിനാല് ഉദ്യോഗാർഥികളുടെ ഒരു പട്ടിക അയയ്ക്കുകയും കമ്മീഷൻ അത് അംഗീകരിച്ച് ആ ഇരുപത്തിനാല് ഉദ്യോഗാർഥികളെ 1962 മാർച്ച് 7-ന് നിയമിക്കുകയും ചെയ്തു. 1957-ലെ മൈസൂർ പബ്ലിക് സർവീസ് കമ്മീഷൻ (ഫംഗ്ഷൻസ്) നിയമങ്ങളിലെ ചട്ടം 4-ലെ ഉപ-ചട്ടം (3)-നു ചേർത്തിട്ടുള്ള ഒരു അടിക്കുറിപ്പ് ആധാരമാക്കിയാണ് കമ്മീഷൻ ഈ തിരഞ്ഞെടുപ്പിന് അംഗീകാരം നൽകിയത്. ഇതിനു പിന്നാലെ, തിരഞ്ഞെടുക്കപ്പെടാതിരുന്ന പതിനാറ് സ്ഥാനാർത്ഥികൾ ഭരണഘടനയുടെ അനുച്ഛേദങ്ങൾ 14, 15, 16 എന്നിവ പ്രകാരം മൈസൂർ ഹൈക്കോടതിയിൽ ഹർജികൾ സമർപ്പിച്ചു. 1962 നവംബർ 26-ന് ഒരു ഒത്തുതീർപ്പിന് വഴി തെളിയുകയും ഹർജിക്കാർക്ക് നിയമനം നൽകാമെന്ന് സർക്കാർ ഹൈക്കോടതിയിൽ സമ്മതിക്കുകയും ചെയ്തു. ഹർജിക്കാരായ 16 പേരിൽ പതിമൂന്ന് പേർ വൈവ വോസി ടെസ്റ്റിൽ പങ്കെടുത്തിരുന്നു, ബാക്കിയുള്ള മൂന്ന് പേരെ പരീക്ഷയ്ക്ക് വിളിച്ചിരുന്നില്ല. ഇത്തരത്തിൽ മൂന്ന് ഘട്ടമായാണ് നിയമനങ്ങൾ നടന്നത്: ആദ്യത്തെ ഘട്ടത്തിൽ തൊണ്ണൂറ്റി എട്ട് ഉദ്യോഗാർത്ഥികളും രണ്ടാമത്തേതിൽ ഇരുപത്തിനാല് ഉദ്യോഗാർത്ഥികളും ഒടുവിലത്തേതിൽ പതിനാറ് ഉദ്യോഗാർത്ഥികളും നിയമിക്കപ്പെട്ടു. ആകെ 1,777 അപേക്ഷകരെയാണ് വൈവാ വോസി പരീക്ഷയ്ക്ക് വിളിച്ചിരുന്നത്. അപേക്ഷകരിൽ വലിയൊരു വിഭാഗത്തെ പരീക്ഷയ്ക്ക് വിളിച്ചിരുന്നില്ല എന്നതിനാൽ, വൈവ വോസി ടെസ്റ്റിന് വിളിച്ചിട്ടില്ലാത്ത മൂന്ന് ഹർജിക്കാരുടെ കേസ് പരിഗണിച്ച മൈസൂർ ഹൈക്കോടതി നേരത്തെ വിളിക്കാതിരുന്നവരെയും പരീക്ഷയ്ക്ക് വിളിക്കാൻ കമ്മീഷനോട് നിർദ്ദേശിച്ചു, ഇതനുസരിച്ച്, ഹൈക്കോടതിയിലെ മൂന്ന് ഹർജിക്കാരുടെ അതേ വിഭാഗത്തിലുള്ള 203 അപേക്ഷകരെ കമ്മീഷൻ പരീക്ഷയ്ക്കു വിളിച്ചു. ഒന്നാമത്തെ വൈവ വോസി ടെസ്റ്റിൽ തിരഞ്ഞെടുത്ത എൺപത്തി എട്ട് ഉദ്യോഗാർത്ഥികളും

രണ്ടാമത്തെ പരീക്ഷയിൽ തിരഞ്ഞെടുത്ത പത്ത് ഉദ്യോഗാർത്ഥികളും ഉൾപ്പെടെയാണ് ആദ്യ ഘട്ടത്തിൽ തൊണ്ണൂറ്റിയെട്ട് പേരെ നിയമിച്ചത്.

3. ഹൈക്കോടതിയിൽ ഹർജി നൽകിയവർക്ക് അനുകൂലമായ വിധി ഉണ്ടായതിൽ പ്രചോദിതരായി, വിജയിക്കാത്ത മറ്റ് സ്ഥാനാർത്ഥികൾ ഭരണഘടനയുടെ അനുച്ഛേദങ്ങൾ 14, 15, 16 പ്രകാരം റിട്ടുകൾ അനുവദിക്കാൻ കോടതിയിൽ അപേക്ഷിച്ചു. എന്നാൽ അവരുടെ ഹർജികൾ ഹൈക്കോടതി തള്ളുകയാണുണ്ടായത്.

********** ********** **********

9. കോടതിയിലെ ഹർജി നൽകിയ പതിനാറ് ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ കാര്യമെടുത്താൽ, ഇവരിൽ ഭൂരിഭാഗം പേർക്കും നിരസിക്കപ്പെട്ട ചില ഉദ്യോഗാർത്ഥികളേക്കാൾ കുറഞ്ഞ മാർക്ക് മാത്രമേ ലഭിച്ചിട്ടുള്ളൂ എന്നതിനാൽ അവരുടെ തിരഞ്ഞെടുപ്പ് നിലനിർത്തുക അസാധ്യമാണെന്ന് ഞങ്ങൾ കരുതുന്നു. ഹർജിക്കാരിൽ മൂന്ന് ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ വൈവ വോസി പരീക്ഷയിൽ പങ്കെടുത്തിട്ടില്ലെന്നും ബാക്കിയുള്ള പതിമൂന്ന് ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ തിരഞ്ഞെടുപ്പിൽ പരാജയപ്പെട്ടവരുമായി താരതമ്യം ചെയ്യുന്നതിന് ഹൈക്കോടതിയുടെ മുൻപാകെ ഉപാധികളൊന്നുമില്ലെന്നും വ്യക്തമായിട്ടും, ഇത്തരത്തിലുള്ള ഒരു ഒത്തുതീർപ്പ് നടത്താൻ അനുവദിച്ചത് ഹൈക്കോടതിയുടെ ഭാഗത്ത് വന്ന പിഴവായിരുന്നു. സ്വജനപക്ഷപാതത്തിന്റെ ആരോപണങ്ങൾ നിലനിൽക്കുന്നുവെന്നിരിക്കെ, ഹർജിക്കാരിൽ ഭൂരിഭാഗം പേർക്കും നിരസിക്കപ്പെട്ട ചില ഉദ്യോഗാർത്ഥികളേക്കാൾ റാങ്ക് കുറവാണെന്നും ഇപ്പോൾ ഞങ്ങൾക്ക് ബോധ്യപ്പെട്ടിരിക്കുന്നു. അത്തരമൊരു സാഹചര്യത്തിൽ, കോടതിയുടെ നടപടി മറ്റാരെയും ദോഷകരമായി ബാധിക്കില്ലെന്ന് വ്യക്തമാകുന്നത് വരെ, കോടതി ഏതൊരു ഒത്തുതീർപ്പും അവധാനതയോടു കൂടി മാത്രമേ അംഗീകരിക്കാൻ പാടുകയുള്ളൂ. അല്ലാത്ത പക്ഷം, ഏത് പ്രവൃത്തിക്കെതിരെയാണോ പരാതി ഉയർന്നിരിക്കുന്നത്, കോടതി അതുതന്നെ മോശമായ പ്രവൃത്തി ചെയ്തെന്ന ആരോപണം ഉയരുന്നതിന് ഇടയാക്കും. ഞങ്ങളുടെ അഭിപ്രായത്തിൽ, ഈ പതിനാറ് ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ നിയമനം

അംഗീകരിക്കാൻ കഴിയില്ല എന്ന് മാത്രമല്ല ആദ്യത്തെ കേസിലെ ഹർജിക്കാർക്ക് ലഭിച്ച മാർക്കുമായി തങ്ങളുടെ മാർക്ക് താരതമ്യം ചെയ്യണമെന്നും യോഗ്യതയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ, യോഗ്യതയുടെ മാത്രം അടിസ്ഥാനത്തിൽ തിരഞ്ഞെടുപ്പ് നടത്തണമെന്നും വാദിക്കാൻ നിലവിലെ ഹർജിക്കാർക്ക് അവകാശമുണ്ട്. ഇതിനായി, പരീക്ഷയ്ക്ക് വിളിക്കാത്ത മൂന്ന് ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ വിളിച്ച് അവർക്ക് യഥാവിധി മാർക്ക് നൽകേണ്ടിവരും. അല്ലാത്തപക്ഷം അവരെ പരിഗണിക്കാൻ കഴിയില്ല."

അഹമ്മദാബാദ് മുനിസിപ്പൽ കോർപ്പറേഷൻ & മറ്റുള്ളവർ വേഴ്സസ് രാജുഭായി സോമാഭായി ഭർവാഡ് & മറ്റുള്ളവർ[13] കേസിൽ, ഈ കോടതി അടുത്തിടെ പുറപ്പെടുവിച്ച വിധിന്യായത്തിൽ, ഒരു സർപഞ്ചിന് ഒത്തുതീർപ്പിൽ ഏർപ്പെടാനും ഒരു ജീവനക്കാരനെ ജോലിയിൽ തിരിച്ചെടുക്കാൻ സമ്മതിക്കാനും കഴിയുമോ എന്നതായിരുന്നു ചോദ്യം. അത്തരമൊരു ഒത്തുതീർപ്പ് നിയമപരമല്ലെന്ന് ഈ കോടതി സംശയരഹിതമായി വിധിച്ചു:

"17. സംസ്ഥാന നിയമസഭ തങ്ങളുടെ സംസ്ഥാന നിയമങ്ങൾ ഭരണഘടനയുടെ പാർട്ട് ഒൻപതിന് അനുസൃതമായി കൊണ്ടുവരണമെന്ന് പാർലമെന്റ് ഭരണഘടനാ ഭേദഗതിയിലൂടെ നിഷ്കർഷിച്ചു എന്നതാണ് ഞങ്ങൾ അതുതന്നെ പരാമർശിക്കുന്നതിന്റെ ഉദ്ദേശ്യം. സ്വയംഭരണ സ്ഥാപനമായി പ്രവർത്തിക്കാൻ ആവശ്യമായ അധികാരങ്ങൾ പഞ്ചായത്തുകൾക്ക് നൽകിയിട്ടുണ്ട്. ഗ്രാമപഞ്ചായത്തുകൾക്ക് അധികാരങ്ങൾ നൽകുന്ന വ്യവസ്ഥകൾ നിർമ്മിക്കാൻ സംസ്ഥാന നിയമസഭയ്ക്കും അധികാരം നൽകിയിട്ടുണ്ട്. ചുമതല ലഭിച്ചു കഴിഞ്ഞാൽ അവ ആത്മാർത്ഥമായ ഉത്തരവാദിത്തത്തോടെ നിർവഹിക്കണം. ഈ കേസിൽ നമ്മൾ മനസ്സിലാക്കുന്നത് എന്തെന്നാൽ, ഒത്തുതീർപ്പിൽ ഏർപ്പെട്ടതിലൂടെ സർപഞ്ച് നിയമത്തിലെ വ്യവസ്ഥകൾക്ക് മാത്രമല്ല, തദ്ദേശ സ്വയംഭരണ സ്ഥാപനത്തിനുമേൽ ചുമത്തിയ ഉത്തരവാദിത്വത്തിന്റെ അന്തഃസ്സത്തയ്ക്കും വിരുദ്ധമായി പ്രവർത്തിച്ചു.

13 2015 (7) എസ്.സി.സി 663

18. ഈ സാഹചര്യത്തിൽ, വളരെ പ്രധാനപ്പെട്ട ഒരു വശം നമുക്ക് അവഗണിക്കാൻ കഴിയില്ല. മേൽപ്പറഞ്ഞ ഒത്തുതീർപ്പ് അംഗീകരിച്ച് ഒറ്റവരി ഉത്തരവ് പുറപ്പെടുവിച്ച ലേബർ കോടതി, ഇത്തരമൊരു ഒത്തുതീർപ്പിൽ / നിശ്ചയത്തിൽ ഏർപ്പെടാൻ ഗ്രാമപഞ്ചായത്ത് ഏതെങ്കിലും തരത്തിലുള്ള പ്രമേയം മുഖാന്തിരം സർപഞ്ചിനെ അധികാരപ്പെടുത്തിയിട്ടുണ്ടോ എന്ന് പരിശോധിക്കാൻ പേരിന് പോലും ഒരു ശ്രമം നടത്തിയിട്ടില്ലെന്നാണ് ഞങ്ങൾ കാണുന്നത്. പ്രസ്തുത കേസിൽ, സർപഞ്ച് അല്ല തൊഴിലുടമ എന്ന് അദ്ദേഹം ഓർമ്മിക്കേണ്ടതായിരുന്നു; അതുയെങ്കിലും പരിശോധന ലേബർ കോടതിയുടെ ഭാഗത്തുനിന്ന് ഉണ്ടാകേണ്ടതായിരുന്നു. അത്തരമൊരു പരിശോധന നടത്താൻ ലേബർ കോടതിയിലെ പ്രിസൈഡിംഗ് ഓഫീസർ ബാധ്യസ്ഥനാണെന്ന് പറയുന്നത് അതിശയോക്തിയാകില്ല; ഒത്തുതീർപ്പ് സാധുവാണോ അല്ലയോ എന്ന് പരിശോധിക്കേണ്ടത് കോടതിയുടെ പവിത്രമായ കടമയാണെന്ന് ഞങ്ങൾ നിസ്സംശയം പറയുന്നു. ഒത്തുതീർപ്പ് നിയമാനുസൃതമാണെന്ന് അദ്ദേഹത്തിന് ബോധ്യപ്പെടേണ്ടതുണ്ട്.

19. മേൽപ്പറഞ്ഞ വിശകലനം കണക്കിലെടുത്ത്, സിംഗിൾ ജഡ്ജിയുടെയും ലേബർ കോടതിയുടെയും ഉത്തരവുകൾ റദ്ദാക്കാനും പുതിയ വിധിന്യായത്തിനായി വിഷയം ലേബർ കോടതിയിലേക്ക് അയക്കാനും ആവശ്യപ്പെടുന്ന അപ്പീലുകൾ ഞങ്ങൾ അനുവദിക്കുന്നു."

22. *അരവിന്ദ് കുമാർ ശ്രീവാസ്തവ* (സുപ്ര) കേസിലെ വിധിയാണ് അപ്പീൽവാദികൾ പ്രധാനമായും തങ്ങളുടെ വാദത്തിൽ ആശ്രയിച്ചത്. ആ കേസിൽ, കക്ഷികൾ ഉദ്ധരിച്ച നിരവധി കേസുകൾ പരിശോധിച്ച ശേഷം, ഇളവ് അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള ഉത്തരവുകൾ മുൻപ്രമാണ വിധിയായി കണക്കാക്കാവുന്ന (അല്ലെങ്കിൽ കഴിയാത്ത) വിഷയങ്ങളിലെ ശരിയായ സമീപനം ഈ കോടതി ഇപ്രകാരം സംഗ്രഹിച്ചു:

"23. അപ്പീൽവാദികളും എതിർകക്ഷികളും ഉദ്ധരിച്ച, മേൽപ്പറഞ്ഞ വിധിന്യായങ്ങൾ വായിക്കുന്നതിൽ നിന്ന് ഉരുത്തിരിഞ്ഞുവരുന്ന നിയമ തത്വങ്ങൾ താഴെ പറയുന്ന രീതിയിൽ സംഗ്രഹിക്കാം:

(1) ഒരു പ്രത്യേക വിഭാഗം ജീവനക്കാർക്ക് കോടതി ആശ്വാസം നൽകുമ്പോൾ, സമാനമായ പദവിയിലുള്ള മറ്റെല്ലാ വ്യക്തികൾക്കും ആ ആനുകൂല്യം നൽകിക്കൊണ്ട് ഒരുപോലെ പരിഗണിക്കണം എന്നതാണ് സാധാരണ നിയമം. അങ്ങനെ ചെയ്യാതിരിക്കുന്നത് വിവേചനത്തിന് തുല്യമാകും എന്ന് മാത്രമല്ല ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടനയുടെ അനുച്ഛേദം 14-ന്റെ ലംഘനവുമാകും. സമാനമായ സ്ഥിതിയിലുള്ള എല്ലാ വ്യക്തികളെയും സമാനമായി പരിഗണിക്കണമെന്ന് ഈ കോടതി കാലാകാലങ്ങളിൽ വികസിപ്പിച്ചെടുത്ത സർവീസ് നിയമസംഹിത നിർദ്ദേശിക്കുന്നതിനാൽ, സർവീസുമായി ബന്ധപ്പെട്ട വിഷയങ്ങളിൽ ഈ തത്വം കൂടുതൽ ദൃഢതയോടെ പ്രയോഗിക്കേണ്ടതുണ്ട്. അതിനാൽ, സമാനമായ സ്ഥിതിയിലുള്ള മറ്റ വ്യക്തികൾ നേരത്തെ കോടതിയെ സമീപിച്ചിട്ടില്ല എന്നത് കൊണ്ടുമാത്രം, അവരെ വ്യത്യസ്തമായി പരിഗണിക്കരുത് എന്നാണ് സാധാരണ നിയമം നിഷ്കർഷിക്കുന്നത്.

(2) എന്നാൽ നീട്ടിക്കൊണ്ടുപോകൽ, കാലതാമസം അല്ലെങ്കിൽ അനുവാദം തുടങ്ങിയ കാരണങ്ങളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ഈ തത്വങ്ങളുടെ പാലനത്തിൽ ഇളവ് അനുവദിക്കാമെന്നത് പരക്കെ അംഗീകരിക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ളതാണ്. തങ്ങളുടെ കേസുകളിലെ തെറ്റായ നടപടി അംഗീകരിക്കുകയും ചോദ്യം ചെയ്യാതിരിക്കുകയും ചെയ്ത വ്യക്തികൾ, സമയബന്ധിതമായി കോടതിയെ സമീപിച്ച സമസ്ഥാനീയർ അവരുടെ ശ്രമങ്ങളിൽ വിജയിച്ചതിന്റെ പേരിൽ മാത്രം നീണ്ട കാലതാമസത്തിനു ശേഷം ഉണർന്ന് പ്രവർത്തിച്ചാൽ, സമാനമായ സ്ഥാനത്തുള്ള വ്യക്തികളുടെ കാര്യത്തിൽ നൽകിയ വിധിയുടെ ആനുകൂല്യം തങ്ങൾക്കും ലഭിക്കണമെന്ന് അവർക്ക് അവകാശപ്പെടാൻ കഴിയില്ല. അത്തരക്കാരെ തീരുമാനമെടുക്കാൻ മടിക്കുന്നവരായി കണക്കാക്കുകയും

അവരുടെ ഭാഗത്ത് നിന്നുള്ള നീട്ടിക്കൊണ്ടുപോകൽ, കാലതാമസം/അല്ലെങ്കിൽ അനുവാദം അവരുടെ അവകാശവാദം നിരസിക്കുന്നതിനുള്ള സാധുവായ കാരണമായി പരിഗണിക്കുകയും ചെയ്യും.

(3) അതേസമയം, സമാനമായ സ്ഥിതിയിലുള്ള എല്ലാ വ്യക്തികൾക്കും-അവർ കോടതിയെ സമീപിച്ചാലും ഇല്ലെങ്കിലും- ആനുകൂല്യം നൽകുക എന്ന ഉദ്ദേശ്യത്തോടെ കോടതി വിധി പുറപ്പെടുവിക്കുന്ന സന്ദർഭങ്ങളിൽ ഈ അപവാദം ബാധകമാകണമെന്നില്ല. അത്തരമൊരു പ്രഖ്യാപനത്തോടെ, സമാനമായ സ്ഥിതിയിലുള്ള എല്ലാ വ്യക്തികൾക്കും അതിന്റെ ആനുകൂല്യം നൽകാനുള്ള ബാധ്യത അധികാരികളിൽ നിക്ഷിപ്തമാകും. ഉദാഹരണത്തിന്, ക്രമീകരണം പോലെയുള്ള വിഷയങ്ങളിൽ ((കെ.സി. ശർമ്മയും & മറ്റുള്ളവർ വേഴ്സസ് യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ (സുപ്ര) കാണുക), തീരുമാനത്തിന്റെ വിഷയം നയപരമായ കാര്യങ്ങളെ സ്പർശിക്കുമ്പോൾ അത്തരമൊരു സാഹചര്യം ഉണ്ടാകാം. മറുവശത്ത്, കോടതിയുടെ വിധി ഒരു വ്യക്തിയ്ക്ക് എതിരെ ആണെങ്കിലോ പ്രസ്തുത വിധിയുടെ ആനുകൂല്യം കോടതിക്ക് മുമ്പാകെയുള്ള കക്ഷികൾക്ക് ലഭിക്കുമെന്ന വ്യക്തമാണെങ്കിലോ അത്തരമൊരു ഉദ്ദേശ്യം വിധിന്യായത്തിൽ വ്യക്തമായി പ്രസ്താവിച്ചിട്ടുണ്ടെങ്കിലോ അല്ലെങ്കിൽ വിധിന്യായത്തിന്റെ ധ്വനിയിൽ നിന്നും ഭാഷയിൽ നിന്നും അത് വ്യക്തമായി കണ്ടെത്താൻ കഴിയുമെങ്കിലോ, പ്രസ്തുത വിധിന്യായത്തിന്റെ ആനുകൂല്യം ലഭിക്കാൻ ആഗ്രഹിക്കുന്നവർ അവരുടെ ഹർജിയിൽ നീട്ടിവയ്ക്കലോ കാലതാമസമോ അനുവാദമോ ഇല്ലെന്ന് ഉറപ്പാക്കേണ്ടതുണ്ട്."

വിധിന്യായത്തിന്റെ *അനുപാതത്തെക്കുറിച്ച്* ചർച്ച ചെയ്യുന്നതിനുമുമ്പ്, തർക്കം ഉടലെടുത്ത വസ്തുതാപരമായ സന്ദർഭം പരാമർശിക്കുന്നത് ഉപയോഗപ്രദമാകും:

"9. പ്രസ്തുത കേസിൽ നിർണ്ണായകമായ ചോദ്യം, ട്രൈബ്യൂണലിന്റെ നേരത്തെയുള്ള വിധി സുപ്രീം കോടതിയിൽ മാത്രമാണ് ചോദ്യം ചെയ്യപ്പെട്ടതെന്നിരിക്കെ, ആ വിധിയുടെ ആനുകൂല്യം ദീർഘിപ്പിച്ചു കൊണ്ട് ട്രൈബ്യൂണലും ഹൈക്കോടതിയും

സ്വീകരിച്ച സമീപനം ശരിയായിരുന്നോ എന്നതാണ്. ഈ കേസിലെ എതിർകക്ഷികൾ തീരുമാനമെടുക്കാൻ മടിച്ച്, സമയബന്ധിതമായി കോടതിയെ സമീപിച്ചില്ലെന്നും വൈകിയ വേളയിൽ മാത്രം ജൂഡീഷ്യൽ ഫോറത്തെ സമീപിച്ച അവർക്ക് പ്രസ്തുത വിധിയുടെ ആനുകൂല്യം അവകാശപ്പെടാനാകില്ലെന്നുമാണ് അപ്പീൽവാദികൾ ബോധിപ്പിച്ചത്. ഇത് കൂടാതെ, 1987 ജൂൺ 22-ന്, അന്ന് കോടതിയെ സമീപിച്ച ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്ക് ആനുകൂല്യം അനുവദിച്ച കൊണ്ട് കോടതി പുറപ്പെടുവിച്ച വിധിയ്ക്ക് ആധാരമായ, ട്രൈബ്യൂണൽ കൈകാര്യം ചെയ്ത വിഷയവുമായി എതിർകക്ഷികളുടെ കേസിന് തുല്യതയില്ലെന്ന വസ്തുതയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ വ്യതിരിക്തമായ ചില സവിശേഷതകളും അവർ അവകാശപ്പെടുന്നുണ്ട്."

23. അതിനാൽ, *അരവിന്ദ് കുമാർ ശ്രീവാസ്തവ* (സുപ്ര) കേസിൽ, ട്രൈബ്യൂണലിന്റെയും കോടതിയുടെയും മുൻ ഉത്തരവുകൾ കേസിന്റെ *യോഗ്യത പരിശോധിച്ചതിന്റെ* അടിസ്ഥാനത്തിലുള്ളതായിരുന്ന അല്ലാതെ ഇളവ് അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ളതോ തീർച്ചയായും ഒത്തുതീർപ്പ് അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ളതോ ആയിരുന്നില്ല എന്ന് വ്യക്തമാണ്. അത്തരം വസ്തുതകളുടെ പശ്ചാത്തലത്തിലാണ്, സമാനമായ അവകാശവാദങ്ങൾക്ക് അംഗീകാരം നിഷേധിച്ചത് നീതീകരിക്കാനാവാത്തതായി കണക്കാക്കിയത്. ഏറ്റവും പ്രധാനമായി, ഈ കേസിന്റെ ഉദ്ദേശ്യത്തിനായി, കോടതി ഒരു അപവാദം രൂപപ്പെടുത്തിയിട്ടുണ്ട്: മറ്റുള്ളവരുടെ കേസുകളിൽ പുറപ്പെടുവിച്ച ഉത്തരവുകളിൽ നിന്ന് പ്രയോജനം നേടാൻ ആഗ്രഹിക്കുന്ന തുടർന്നുള്ള വ്യവഹാരികൾ നീട്ടിവയ്ക്കലോ കാലതാമസമോ ഇല്ലാതെ, സമയബന്ധിതമായി കോടതികളെ സമീപിക്കേണ്ടതുണ്ടായിരുന്നു. ഈ കേസിന്റെ വസ്തുതകളിൽ, ഒത്തുതീർപ്പ് ഉത്തരവ് അന്തിമമാണോ എന്നത് സംബന്ധിച്ച് ചോദ്യമില്ല: അത് സമാനാവസ്ഥയിലുള്ള സർവർക്കും ബാധകമായ വിധിയായോ മുൻപ്രമാണ വിധിയായോ പരിഗണിക്കാൻ യാതൊരു സാധ്യതയുമില്ല. കൂടാതെ, പരാതിക്കാരായ അപ്പീൽവാദികളും എതിർകക്ഷിയായ ഉദ്യോഗാർത്ഥികളും (TANGEDCO യുടെ അപ്പീലിൽ) *യഥാസമയം കോടതിയെ സമീപിച്ചില്ല.*

ഒത്തുതീർപ്പ് ഉത്തരവിന് ശേഷം ഉണർന്ന് പ്രവർത്തിച്ച ഇക്കൂട്ടർ, തുല്യത അവകാശപ്പെട്ട് കോടതിയിൽ ഹർജികൾ ഫയൽ ചെയ്യുകയായിരുന്നു. അതിനാൽ, ഒത്തുതീർപ്പ് ഉത്തരവിന്റെ ഒരു ആനുകൂല്യവും അവർക്ക് അവകാശപ്പെടാൻ കഴിയില്ലെന്ന് വ്യക്തമാണ്.

24. ഈ രാജ്യത്തിന്റെ ഭരണഘടനാ വിജ്ഞാനത്തിലെ നിസ്തർക്കമായ ഒരു തത്വം നെഗറ്റീവ് സമത്വം ഇല്ല എന്നതാണ്. നിയമപരമായ അടിസ്ഥാനമോ ന്യായീകരണമോ ഇല്ലാതെ, ഒന്നോ ഒരു കൂട്ടം ആളുകൾക്ക് ഒരു നേട്ടമോ ഗുണമോ അനുവദിച്ചിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ, ആ ആനുകൂല്യം വർദ്ധിപ്പിക്കാനോ തുല്യതയുടെയോ സമത്വത്തിന്റെയോ തത്വമായി ആശ്രയിക്കാനോ കഴിയില്ല. *ബസവരാജ് & മറ്റുള്ളവർ വേഴ്സസ് സ്പെഷ്യൽ ലാൻഡ് അക്വിസിഷൻ ഓഫീസർ* [14] കേസിൽ, ഈ കോടതി ഇപ്രകാരം വിധിച്ചു:

> *"8. ഭരണഘടനയുടെ അനുച്ഛേദം 14 നിയമവിരുദ്ധതയോ വഞ്ചനയോ നിലനിർത്താൻ ഉദ്ദേശിച്ചുള്ളതല്ല, അത് മറ്റ് കേസുകളിൽ എടുത്ത തെറ്റായ തീരുമാനങ്ങൾ ബാധകമാക്കിക്കൊണ്ടാണെങ്കിൽ പോലും. പ്രസ്തുത വ്യവസ്ഥ നെഗറ്റീവ് സമത്വം വിഭാവനം ചെയ്യുന്നില്ല, അതിന് ഒരു പോസിറ്റീവ് വശം മാത്രമേ ഉള്ളൂ. അതിനാൽ, സമാനമായ മറ്റ് ചില വ്യക്തികൾക്ക് അശ്രദ്ധമായോ അബദ്ധവശാലോ എന്തെങ്കിലും ആശ്വാസം/ആനുകൂല്യം ലഭിച്ചിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ, അത്തരമൊരു ഉത്തരവ് മറ്റുള്ളവർക്ക് അതേ ആശ്വാസം ലഭിക്കുന്നതിന് നിയമപരമായ ഒരു അവകാശവും നൽകുന്നില്ല. മുൻപത്തെ ഒരു കേസിൽ ഒരു തെറ്റ് സംഭവിച്ചിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ, അത് നിലനിർത്താൻ കഴിയില്ല."*

ഈ കോടതി പുറപ്പെടുവിച്ച മറ്റു പല വിധികളും ഈ തത്വം വിശദീകരിക്കുകയും പ്രയോഗിക്കുകയും ചെയ്തിട്ടുണ്ട് (റഫറൻസ്: *ചണ്ഡീഗഡ് അഡ്മിനിസ്ട്രേഷൻ വേഴ്സസ് ജഗ്ജീത് സിംഗ്*[15]; *ആനന്ദ് ബട്ടൻസ് ലിമിറ്റഡ് വേഴ്സസ് സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് ഹരിയാന*[16]; *കെ കെ*

14 (2013) 14 എസ്.സി.സി 81

15 (1995) 1 എസ്.സി.സി 745

16 (2005) 9 എസ്.സി.സി. 164

ഭല്ല വേഴ്സസ് സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് എം.പി[17]; *ഫുൽജിത് കൗർ വേഴ്സസ് സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് പഞ്ചാബ്* [18]; *ചമൻ ലാൽ വേഴ്സസ് സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് പഞ്ചാബ്*[19]). അടുത്തിടെ, *ഒഡീഷാ സംസ്ഥാനം വേഴ്സസ് അനുപ് കുമാർ സേനാപതി* [20]കേസിൽ, ഈ കോടതി ഇപ്രകാരം നിരീക്ഷിച്ചു :

> "*ഒരു വ്യക്തിക്കോ വ്യക്തികളുടെ ഒരു കൂട്ടത്തിനോ അനുകൂലമായി നിയമവിരുദ്ധമായ ഒരു പ്രവൃത്തി നടന്നിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ അല്ലെങ്കിൽ ഒരു ജുഡീഷ്യൽ ഫോറം തെറ്റായ ഉത്തരവ് പാസാക്കിയിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ, അതേ ക്രമക്കേട് അല്ലെങ്കിൽ നിയമവിരുദ്ധത ആവർത്തിക്കുന്നതിനോ വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിനോ സമാനമായ പിഴവുള്ള ഉത്തരവ് പാസാക്കുന്നതിനോ മറ്റുള്ളവർക്ക് മേൽക്കോടതിയോട് ആവശ്യപ്പെടാൻ കഴിയില്ല. ഏതെങ്കിലും പ്രത്യേക കക്ഷിക്ക് അനുകൂലമായ തെറ്റായ ഉത്തരവ്/തീരുമാനത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ മറ്റ് കക്ഷികൾക്ക് ആനുകൂല്യങ്ങൾ അവകാശപ്പെടാൻ അർഹതയില്ല.*"

25. മുകളിൽ പറഞ്ഞ കാര്യങ്ങൾ കണക്കിലെടുത്ത്, പരാതിക്കാരായ ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്കും എതിർഭാഗം അപേക്ഷകർക്കും (TANGEDCO യുടെ അപ്പീലിൽ) തുല്യതയുടെ ആനുകൂല്യം അവകാശപ്പെടാൻ കഴിയില്ലെന്ന് വിധിച്ചിരിക്കുന്നു; അവരുടെ റിട്ട് ഹർജികളുടെ ആധാരമായ ഒത്തുതീർപ്പ് ഉത്തരവ് നിയമത്തിനു അനുസൃതമായി ന്യായീകരിക്കാൻ കഴിയില്ല. മദ്രാസ് ഹൈക്കോടതിയുടെ ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് 02.08.2018-നു പുറപ്പെടുവിച്ച വിധിക്കും ഉത്തരവിനുമെതിരായി പരാതിക്കാരായ അപ്പീൽവാദികൾ സമർപ്പിച്ച അപ്പീലുകൾ പരാജയപ്പെടേണ്ടതാണ്; അതനുസരിച്ച് അവ തള്ളിക്കളയുന്നു. ഇതേ കാരണങ്ങളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ, TANGEDCO-യുടെ അപ്പീലുകൾ (2016-ലെ റിട്ട് അപ്പീൽ

17(2006) 3 എസ്.സി.സി. 581

18(2010) 11 എസ്.സി.സി 455

19(2014) 15 എസ്.സി.സി 715

20 2019 എസ്.സി.സി ഓൺലൈൻ എസ്.സി 1207

നമ്പറുകൾ 1071, 1072, 2016-ലെ റിട്ട് ഹർജി നമ്പറുകൾ 8150, 10266, 10267, l7997, 17998, 29113, 29114, 29115, 29116, 33743, 33744, 33745, 39292, 39673, 41609, 41610, 2017-ലെ റിട്ട് ഹർജി നമ്പറുകൾ 13948 13949, 13950, 13951, 13952, 13953, 2018-ലെ റിട്ട് ഹർജി നമ്പറുകൾ 1808, 18576, 18624 എന്നിവയിൽ മദ്രാസ് ഹൈക്കോടതി 29.04.2019-ന പുറപ്പെടുവിച്ച വിധിയ്ക്ക് എതിരെ) വിജയിക്കുകയും അനുവദിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. ഈ കേസിന്റെ വസ്തുതകൾ പരിഗണിച്ച്, കോടതിചിലവുകൾ സംബന്ധിച്ച് ഉത്തരവുകൾ ഉണ്ടായിരിക്കുന്നതല്ല.

ദേവികാ ഗുജ്റാൾ നിർദ്ദേശങ്ങൾ പുറപ്പെടുവിക്കുന്നു.