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.

[2023] 4 S.C.R. 246

സെക്യൂരിറ്റി പ്രിന്റിങ് & മൈനിങ് കോർപ്പറേഷൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ ലിമിറ്റഡും മറ്റുള്ളവരും

v.

വിജയ് ഡി കസ്ബെയും മറ്റുള്ളവരും

(2019 ലെ 2911 മുതൽ 2920 വരെയുള്ള സിവിൽ അപ്പീൽ നമ്പറുകൾ)

2023 ഏപ്രിൽ 18

[ജസ്റ്റിസ് വി. രാമസുബ്രമണ്യൻ & ജസ്റ്റിസ് പങ്കജ് മിത്തൽ]

സേവന നിയമം - സർക്കാർ ജീവനക്കാർ - ഫാക്ടറീസ് നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 59(1) പ്രകാരമുള്ള അധികസമയ ബത്ത സംബന്ധിച്ച അവകാശവാദം - നിഷേധിച്ചത് - വിധി: ഒരു സിവിൽ തസ്തികയിലേക്കോ യൂണിയൻ അല്ലെങ്കിൽ സംസ്ഥാനത്തിന്റെ സിവിൽ സർവീസിലേക്കോ ഉള്ള നിയമനം ഒരു സേവന കരാറിലൂടെയോ അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിൽ ക്ഷേമ നിയമങ്ങളിലൂടെയോ കർശനമായി നിയന്ത്രിക്കപ്പെടുന്ന ഒരു ജോലിയല്ല, മറിച്ച് അനുച്ഛേദം 309 അല്ലെങ്കിൽ അതിന്റെ പരിമിത വ്യവസ്ഥയ്ക്ക് കീഴിൽ പുറപ്പെടുവിച്ച നിയമവും ചട്ടങ്ങളുമാണ് അവയ്ക്ക് ബാധകമാകുക - ഫാക്ടറികളിലും വ്യാവസായിക സ്ഥാപനങ്ങളിലും ജോലി ചെയ്യുന്നവരിൽ നിന്ന് വ്യത്യസ്തമായി, സിവിൽ തസ്തികകളിലോ യൂണിയൻ അല്ലെങ്കിൽ സംസ്ഥാനത്തിന്റെ സിവിൽ സർവീസിലോ ഉള്ള പൊതുസേവനത്തിലുള്ള വ്യക്തികൾ എപ്പോഴും സർക്കാരിന്റെ നിയന്ത്രണത്തിലായിരിക്കണം. - ഈ കേസിലെ എതിർകക്ഷികളുടെ അവകാശവാദം സിദ്ധിക്കുന്നത് അവർ കേന്ദ്ര സർക്കാർ ഉദ്യോഗസ്ഥരായിരുന്ന സമയത്താണ് - അതിനാൽ, ബന്ധപ്പെട്ട സമയത്ത് സിവിൽ തസ്തികകളിലോ സംസ്ഥാന സിവിൽ സർവീസിലോ ഉണ്ടായിരുന്ന എതിർകക്ഷികൾക്ക് 1948 ലെ നിയമത്തിലെ ആറാം അധ്യായത്തിലെ വ്യവസ്ഥകളുടെ ആനുകൂല്യങ്ങൾ ക്ലെയിം ചെയ്യാൻ കഴിയുമായിരുന്നില്ല. -

ട്രൈബ്യൂണലിന്റെയും ഹൈക്കോടതിയുടെയും ഉത്തരവുകൾ നിലനിൽക്കില്ല - 1948-ലെ ഫാക്ടറീസ് നിയമം - അധ്യായം VI - വകുപ്പ് 59 (1) - ഭാരതത്തിന്റെ ഭരണഘടന - 309,313 എന്നീ അനുച്ഛേദങ്ങൾ - അടിസ്ഥാന ചട്ടങ്ങളും അനുബന്ധ ചട്ടങ്ങളും - ചട്ടം 11.

ഫാക്ടറീസ് നിയമം, 1948 - അധ്യായം VI - വകുപ്പ് 64 - മഹാരാഷ്ട്ര ഫാക്ടറി ചട്ടങ്ങൾ, 1963 - ചട്ടം 100 - വിധി: ഇരുപക്ഷവും സമ്മതിച്ചതുപോലെ സംസ്ഥാന സർക്കാരിന് വകുപ്പ് 64 (1) പ്രകാരം ഇളവ് നൽകാനുള്ള അധികാരം നൽകിയിട്ടുണ്ടെന്നത് ശരിയാണ് - അങ്ങനെ നൽകിയിട്ടുള്ള അധികാരം വിനിയോഗിച്ചുകൊണ്ട്, മഹാരാഷ്ട്ര സംസ്ഥാനം 100 ആം ചട്ടം രൂപീകരിക്കുകയും പ്രസ്തുത ചട്ടത്തിൽ സൂപ്പർവൈസർ തസ്തികയെ നിയമത്തിലെ ആറാം അധ്യായത്തിലെ വ്യവസ്ഥകളിൽ നിന്ന് ഒഴിവാക്കിയ ഒരു തസ്തികയായി ഉൾപ്പെടുത്തുകയും ചെയ്തു - കൂടാതെ, എസിആറുകളിൽ സൂചിപ്പിച്ചിരിക്കുന്ന ഡ്യൂട്ടി ചാർട്ടിൽ എതിർകക്ഷികൾ അവരുടെ ഡ്യൂട്ടിയുടെ പതിവ് ഭാഗമായി ശാരീരിക അധ്വാനമോ ക്ലറിക്കൽ ജോലിയോ ചെയ്യേണ്ടതുണ്ടെന്ന് നിർദ്ദേശിക്കുന്നുമില്ല - യന്ത്രങ്ങളുടെ തുടർച്ചയായ പ്രവർത്തനം ഉറപ്പാക്കുന്നതിനായുള്ള പ്രവൃത്തികളായ ഫീഡർ, സൈഡ്-ലേ, ഡബിൾ ഷീറ്റ് ഡിറ്റക്ടർ, ഫോട്ടോസെൽ എന്നിവയിലെ തകരാറുകൾ പരിഹരിക്കുക തുടങ്ങിയ ജോലികൾ കായികപരമായ പ്രവർത്തനങ്ങളായി കണക്കാക്കിയ ഹൈക്കോടതിക്ക് വീഴ്ച്ച പറ്റി.

ഭാരതത്തിന്റെ ഭരണഘടന - 226/227, 136 എന്നീ അനുച്ഛേദങ്ങൾ - ട്രൈബ്യൂണലിന്റെ വസ്തുതാപരമായ കണ്ടെത്തലുകളിലുള്ള ഇടപെടൽ - വിധി: പൊതുവേ, 226/227 എന്നീ അനുച്ഛേദങ്ങൾ പ്രകാരം മേൽനോട്ട അധികാരപരിധി പ്രയോഗിക്കുമ്പോൾ ഹൈക്കോടതിയും അനുച്ഛേദം 136 പ്രകാരം സുപ്രീം കോടതിയും ഒരു ട്രൈബ്യൂണലിന്റെ വസ്തുതാപരമായ കണ്ടെത്തലുകളിൽ ഇടപെടാറില്ല - എന്നിരുന്നാലും, ഈ കേസിൽ, സമാന മേൽനോട്ട തസ്തികകളിലുള്ള ജീവനക്കാർ സമർപ്പിച്ച രണ്ട് വ്യത്യസ്ത വ്യവഹാരങ്ങളിൽ കേന്ദ്ര അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് ട്രൈബ്യൂണൽ തീർത്തും വ്യത്യസ്തമായതും പരസ്പരവിരുദ്ധവുമായ വസ്തുതാകണ്ടെത്തലുകളിൽ എത്തിച്ചേർന്നു.

സേവന നിയമം- യൂണിയൻ/സംസ്ഥാന സിവിൽ സർവീസുകളിലെ വ്യക്തികൾ, യൂണിയൻ/സംസ്ഥാനത്തിന് കീഴിൽ സിവിൽ തസ്തികകൾ വഹിക്കുന്ന വ്യക്തികൾ - അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് ട്രൈബ്യൂണലിന് മുമ്പാകെ ഉന്നയിച്ച ബത്തകൾ സംബന്ധിച്ച

അവകാശവാദം ഉൾപ്പെടെയുള്ള സേവന വിഷയ തർക്കം - ട്രൈബ്യൂണലിന്റെ കടമ - ചർച്ച ചെയ്യ - ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടന - അനുച്ഛേദം 309, അനുച്ഛേദം 309 ലെ പരിമിത വ്യവസ്ഥ - അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് ട്രൈബ്യൂണൽ ആക്ട്, 1985 - 3 (q) 28 എന്നീ വകുപ്പുകൾ.

വ്യാവസായിക തർക്ക നിയമം, 1947 - വകുപ്പ് 2 (s) - ഫാക്ടറീസ് ആക്ട് 1948 - വകുപ്പ് 2(1) - വിധി: നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 2 (s) ലെ 'വർക്ക്മാൻ' എന്നതിന്റെ നിർവചനത്തിൽ നിന്നും സൂപ്പർവൈസറി ശേഷിയിൽ ജോലി ചെയ്യുന്ന വ്യക്തികളെ പ്രത്യേകമായി ഒഴിവാക്കുന്നു - എന്നാൽ 1948 ലെ നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 2 (l) ലെ 'തൊഴിലാളി' എന്ന വാക്കിന്റെ നിർവചനത്തിൽ അങ്ങനെയൊരു ഒഴിവാക്കൽ ഇല്ല.

ട്രൈബ്യൂണലുകൾ/കോടതികൾ - ഒരു ജീവനക്കാരന്റെ സേവന വ്യവസ്ഥകളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട തർക്കങ്ങൾ തീർപ്പാക്കുന്നത് - മൂന്ന് വ്യത്യസ്ത വിഭാഗത്തിലുള്ള തൊഴിലുകൾ ഗ്രൂപീകരിച്ചു - വിധി: കോടതി/ട്രൈബ്യൂണൽ മൂന്ന് വ്യത്യസ്ത വിഭാഗത്തിലുള്ള തൊഴിലുകൾക്ക് ബാധകമായ വ്യത്യസ്ത മാനദണ്ഡങ്ങൾ മനസ്സിൽ സൂക്ഷിക്കേണ്ടതുണ്ട്.

അപ്പീലുകൾ അനുവദിച്ചുകൊണ്ട് കോടതി ഇപ്രകാരം തീരുമാനിച്ചു;

വിധി: 1.1 1988 മുതൽ 2005 വരെയുള്ള കാലയളവിലാണ് രണ്ട് മടങ്ങ് അധികസമായ ബത്ത നൽകാനുള്ള എതിർകക്ഷികളുടെ അവകാശവാദം പൂർണ്ണമായും സിദ്ധിക്കുന്നത്. "കോർപ്പറേഷൻ" 13.1.2006 ന് മാത്രം സംയോജിപ്പിക്കപ്പെടുകയും, കേന്ദ്ര സർക്കാരിന്റെ ധനകാര്യ മന്ത്രാലയത്തിന്റെ സാമ്പത്തിക കാര്യ വകുപ്പിന്റെ കറൻസി ആൻഡ് കോയിനേജ് ഡിവിഷന്റെ നിയന്ത്രണത്തിലുള്ള ഒമ്പത് ഉൽപാദന യൂണിറ്റുകളും 10.2.2006 മുതൽ പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്ന കോർപ്പറേഷനിലേക്ക് മാറ്റുകയും ചെയ്തതിനാൽ, എതിർകക്ഷിളുടെ അവകാശവാദം സിദ്ധിക്കുന്നത് അവർ കേന്ദ്ര സർക്കാർ ഉദ്യോഗസ്ഥരായിരുന്ന സമയത്താണ്". മറ്റൊരു വിധത്തിൽ പറഞ്ഞാൽ, അവരുടെ അവകാശവാദം "യൂണിയന്റെ കാര്യങ്ങളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ഒരു സേവനത്തിൽ" അല്ലെങ്കിൽ "സിവിൽ തസ്തികകളിൽ" നിയമിതരായ വ്യക്തികളുടെ "സേവന കാര്യങ്ങളുമായി" മാത്രം ബന്ധപ്പെട്ടതാണെന്ന് കണക്കാക്കണം. "സേവന കാര്യങ്ങൾ" എന്ന പ്രയോഗത്തെ വകുപ്പ് 3 ൽ നിർവ്വചിച്ചിരിക്കുന്നു. അലവൻസുകൾ ഉൾപ്പെടെയുള്ള പ്രതിഫലവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ഏത് പ്രശ്നവും ഒരു സേവന വിഷയമാണെന്ന്

മുകളിൽ ഉദ്ധരിച്ച വകുപ്പ് 3 ലെ ക്ലോസ് (കൃ) യുടെ ഉപ ക്ലോസ് (ഐ) ൽ നിന്ന് കാണാം. ഇവിടെ എതിർകക്ഷികൾ, കുറഞ്ഞത് 1988 മുതൽ 2006 വരെയുള്ള കാലയളവിൽ, യൂണിയന്റെ കീഴിൽ സിവിൽ തസ്തികകളുള്ളവരോ യൂണിയന്റെ സിവിൽ സർവീസിലേക്ക് നിയമിക്കപ്പെട്ടവരോ ആയിരുന്നു. അതുകൊണ്ടാണ് എതിർകക്ഷികൾ തങ്ങളുടെ സേവന വിഷയങ്ങളുടെ വിധിനിർണയത്തിനായി സെൻട്രൽ അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് ട്രൈബ്യൂണലിനെ സമീപിച്ചത്. [16-19 ഖണ്ഡികകൾ] [257-C-E; 258-C-D]

1.2 പ്രാഥമികമായി, യൂണിയന്റെയോ സംസ്ഥാനത്തിന്റെയോ സിവിൽ സർവീസുകളിലെ വ്യക്തികളുടെയും യൂണിയന്റെയോ സംസ്ഥാനത്തിന്റെയോ കീഴിൽ സിവിൽ തസ്തികകൾ വഹിക്കുന്ന വ്യക്തികളുടെയും സേവന നിബന്ധനകളും വ്യവസ്ഥകളും നിയന്ത്രിക്കുന്നത് അനുച്ഛേദം 309 പ്രകാരം ഉചിതമായ നിയമനിർമ്മാണസഭ പാസാക്കിയ നിയമങ്ങളോ ഭരണഘടനയുടെ അനുച്ഛേദം 309 ലെ പരിമിത വ്യവസ്ഥ നൽകുന്ന അധികാരം വിനിയോഗിച്ച് രൂപപ്പെടുത്തിയ ചട്ടങ്ങളോ ആണ്. അതിനാൽ, അലവൻസുകൾക്കുള്ള ക്ലെയിം ഉൾപ്പെടുന്ന ഒരു സേവന വിഷയവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ഒരു തർക്കം അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് ട്രൈബ്യൂണലിന് മുന്നിൽ ഉന്നയിക്കുമ്പോഴെല്ലാം, അനുച്ഛേദം 309 ന്റെ പ്രധാന ഭാഗത്തിന് കീഴിൽ പുറപ്പെടുവിച്ച പ്രസക്തമായ നിയമം അല്ലെങ്കിൽ അനുച്ഛേദം 309 ലെ പരിമിത വ്യവസ്ഥ പ്രകാരം പുറപ്പെടുവിച്ച ചട്ടങ്ങൾ എന്നിവയിൽ എന്താണ് പറഞ്ഞിട്ടുള്ളതെന്ന് നോക്കുക എന്നതാണ് ട്രൈബ്യൂണലിന്റെ പ്രാഥമിക കടമ. ഒരു സിവിൽ തസ്തികയിലേക്കോ യൂണിയന്റെയോ സംസ്ഥാനത്തിന്റെയോ സിവിൽ സർവീസിലേക്കോ ഉള്ള നിയമനം പദവി സംബന്ധിച്ച കാര്യമാണ്. ഇത് ഒരു സേവന കരാറിലൂടെയോ തൊഴിൽ ക്ഷേമ നിയമനിർമ്മാണത്തിലൂടെയോ മാത്രം നിയന്ത്രിക്കപ്പെടുന്ന ഒരു തൊഴിൽ മാത്രമല്ല, പകരം അനുച്ഛേദം 309 അല്ലെങ്കിൽ അതിന്റെ പരിമിത വ്യവസ്ഥ പ്രകാരം പുറപ്പെടുവിച്ച നിയമങ്ങളും നിയമപരമായ ചട്ടങ്ങളുമാണ് അവയെ നിയന്ത്രിക്കുന്നത്. വാസ്തവത്തിൽ, ഇന്ത്യയിലെ സിവിൽ സർവീസിന്റെ ചരിത്രം ഒരു നൂറ്റാണ്ടിലേറെ പഴക്കമുള്ളതാണ്, 1922 മുതൽ തന്നെ അതായത് 1.1.1922 മുതൽ തന്നെ അടിസ്ഥാന ചട്ടങ്ങളും അനുബന്ധ ചട്ടങ്ങളും (എഫ്ആർഎസ്ആർ) പ്രാബല്യത്തിൽ ഉണ്ടായിരുന്നു. ഭരണഘടനയ്ക്ക് കീഴിൽ മറ്റ് വ്യവസ്ഥകൾ ഉണ്ടാക്കുന്നതുവരെ, ഭരണഘടനയുടെ ആരംഭത്തിന് തൊട്ടുമുമ്പ് പ്രാബല്യത്തിലുള്ളതും ഏതെങ്കിലും പൊതുസേവനത്തിനോ തസ്തികയിലോ ബാധകമായ എല്ലാ ചട്ടങ്ങൾക്കും പ്രാബല്യമുണ്ടായിരിക്കുമെന്ന് ഭരണഘടനയുടെ അനുച്ഛേദം 313 പ്രഖ്യാപിക്കുന്നു. അതുകൊണ്ടാണ് 1922-ലെ അടിസ്ഥാന ചട്ടങ്ങൾ ഇപ്പോഴും

സിവിൽ തസ്തികകളിലുള്ളവർക്കും യൂണിയൻ അല്ലെങ്കിൽ സംസ്ഥാന സിവിൽ സർവീസിലുള്ളവർക്കും ബാധകമാകുന്നത്. [20–22 ഖണ്ഡികകൾ] [258–എ–ബി]

1.3 ഫാക്ടറികളിലും വ്യാവസായിക സ്ഥാപനങ്ങളിലും ജോലി ചെയ്യുന്നവരിൽ നിന്ന് വ്യത്യസ്തമായി, യൂണിയൻ അല്ലെങ്കിൽ സംസ്ഥാനത്തിന്റെ സിവിൽ തസ്തികകളിലും സിവിൽ സർവീസിലും പൊതുസേവനത്തിലുള്ള വ്യക്തികൾ എല്ലായ്പോഴും സർക്കാരിന്റെ നിയന്ത്രണത്തിലായിരിക്കണം. മേൽപ്പറഞ്ഞ ചട്ടത്തിന്റെ വെളിച്ചത്തിൽ, എതിർകക്ഷികൾക്ക് രണ്ട് മടങ്ങ് അധികസമയബത്ത നൽകാൻ യഥാർത്ഥത്തിൽ യാതൊരു സാധ്യതയുമില്ലായിരുന്നു. നിയമപരമായ ചട്ടങ്ങളെ ധിക്കരിക്കുന്ന ആർക്കും ഒരു ആനുകൂല്യവും അവകാശപ്പെടാൻ കഴിയില്ല. ഖേദകരമെന്നു പറയട്ടെ, സെൻട്രൽ അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് ട്രൈബ്യൂണൽ ഈ ചട്ടങ്ങളെ പൂർണ്ണമായും അവഗണിക്കുകയും ഒരു ഫാക്ടറിയിലെ ജോലിയും സർക്കാർ സേവനവും തമ്മിലുള്ള വ്യത്യാസം തിരിച്ചറിയുന്നതിൽ പരാജയപ്പെടുകയും ചെയ്തു. [24,25 എന്നീ ഖണ്ഡികകൾ] [259–E, G–H; 260–A]

1.4 രാഷ്ട്രത്തിന്റെ സിവിൽ തസ്തികകളിലോ സിവിൽ സർവീസുകളിലോ ഇല്ലാത്തവരും എന്നാൽ 1948 ലെ നിയമത്തിന്റെ പരിധിയിൽ വരുന്നതുമായ വ്യക്തികളെ 51 ആം വകുപ്പ് പ്രകാരമുള്ള പ്രതിവാര പ്രവൃത്തി സമയം സംബന്ധിച്ച നിയന്ത്രണം, 52 ആം വകുപ്പ് പ്രകാരമുള്ള പ്രതിവാര അവധികൾ, 54 ആം വകുപ്പ് പ്രകാരമുള്ള ദൈനംദിന പ്രവൃത്തി സമയം സംബന്ധിച്ച നിയന്ത്രണം എന്നിവകൾക്ക് വിധേയമായി ആഴ്ചയിൽ ആറ് ദിവസം ജോലി നൽകാവുന്നതാണ്. ഫാക്ടറി നിയമത്തിന്റെ പരിധിയിൽ വരുന്ന തൊഴിലാളികൾക്ക് സർക്കാർ സർവീസ് പോലുള്ള ആനുകാലിക ശമ്പള കമ്മീഷനുകളിലൂടെ ഓട്ടോമാറ്റിക് വേതന പരിഷ്കരണത്തിന്റെ ആനുകൂല്യം ലഭിക്കുന്നില്ല. രാഷ്ട്രത്തിന്റെ സിവിൽ തസ്തികകളിലോ സിവിൽ സർവീസിലോ ഉള്ള വ്യക്തികൾക്ക് ചില ആനുകൂല്യങ്ങൾ ലഭിക്കുന്നതിനാൽ ഇരുവശത്തുനിന്നും നേട്ടമുണ്ടാക്കാൻ ശ്രമിക്കുകയാണോ എന്ന് വിലയിരുത്താൻ ട്രൈബ്യൂണലും ഹൈക്കോടതിയും എതിർകക്ഷികളുടെ അവകാശവാദം ശ്രദ്ധാപൂർവ്വം വിലയിരുത്തേണ്ടതായിരുന്നു. വകുപ്പ് 64 (1) പ്രകാരം അപവാദ ചട്ടങ്ങൾ നിർമ്മിക്കാനുള്ള അധികാരം സംസ്ഥാന സർക്കാരിന് നൽകിയിട്ടുണ്ടെന്നത് ശരിയാണ്. അങ്ങനെ നൽകപ്പെട്ട അധികാരം വിനിയോഗിച്ച് മഹാരാഷ്ട്ര സംസ്ഥാനം ചട്ടം 100 രൂപീകരിച്ചു. ആറാം അധ്യായത്തിലെ വ്യവസ്ഥകളുടെ പ്രയോഗത്തിൽ നിന്ന് ഒഴിവാക്കിയ ഒരു തസ്തികയായി സൂപ്പർവൈസർ തസ്തിക ചട്ടം 100 ൽ

ഉൾപ്പെടുത്തിയിട്ടുണ്ട്. എസിആറുകളിൽ സൂചിപ്പിച്ചിരിക്കുന്ന ചുമതലകളുടെ ചാർട്ട് എതിർകക്ഷികൾ അവരുടെ ചുമതലകളുടെ പതിവ് ഭാഗമായി ശാരീരിക അധ്വാനമോ ക്ലറിക്കൽ ജോലിയോ ചെയ്യേണ്ടതുണ്ടെന്ന് കാണിക്കുന്നില്ല. യന്ത്രങ്ങളുടെ തടസ്സമില്ലാത്ത പ്രവർത്തനം ഉറപ്പാക്കുന്നതിനായി ഫീഡർ, സൈഡ്-ലേ, ഡബിൾ ഷീറ്റ് ഡിറ്റക്ടർ, ഫോട്ടോസെൽ മുതലായവയുടെ ശരിയായ പ്രവർത്തനം ക്രമീകരിക്കൽ പോലുള്ള ചില പ്രവർത്തികളുടെ നിർവ്വഹണം കായിക പ്രവർത്തനങ്ങളാണെന്ന് വിധിച്ച ഹൈക്കോടതിക്ക് തെറ്റുപറ്റി. ഏതായാലും, 2006 വരെ സംസ്ഥാനത്തെ സിവിൽ തസ്തികകളിലും സിവിൽ സർവീസുകളിലുമുള്ള എതിർകക്ഷികൾക്ക് 1948 ലെ നിയമത്തിലെ ആറാം അധ്യായത്തിലെ വ്യവസ്ഥകളുടെ ആനുകൂല്യങ്ങൾ അവകാശപ്പെടാൻ കഴിയില്ല. അതിനാൽ, ട്രൈബ്യൂണലും ഹൈക്കോടതിയും സർക്കാർ സേവനത്തിലുള്ളവരും സ്വകാര്യ സേവനത്തിലുള്ളവരും തമ്മിലുള്ള വ്യത്യാസവും എതിർകക്ഷികളുടെ അധിക മണിക്കൂറുകൾ ജോലി ചെയ്യാനുള്ള ബാധ്യത ഉൾപ്പെടെയുള്ള സേവന വ്യവസ്ഥകളിലെ നിയമപരമായ ചട്ടത്തിന്റെ സ്വാധീനവും പരിഗണിച്ചില്ലെന്ന് ഈ കോടതി കണ്ടെത്തുന്നു; സമാന മേൽനോട്ട തസ്തികകൾ വഹിക്കുന്ന വ്യക്തികളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് ട്രൈബ്യൂണൽ തീർത്തും വ്യത്യസ്തമായ വസ്തുതാ കണ്ടെത്തലുകളിലാണ് എത്തിച്ചേർന്നത്. അതിനാൽ ഹൈക്കോടതിയുടെ അപവദിത ഉത്തരവ് റദ്ദാക്കുന്നു. ഇതിനകം പണം നൽകിയിട്ടുള്ളവരിൽ നിന്ന് ഒരു വീണ്ടെടുക്കലും നടപ്പാക്കരുതെന്ന് ഈ കോടതി അപ്പീൽവാദികൾക്ക് നിർദ്ദേശം നൽകുന്നു. [27-29;40,41 എന്നീ ഖണ്ഡികകൾ] [260-C-E; 261-E, G-H; 262-A-B; 263-H; 264 A-C]

ബർമ്മ ഷെൽ ഓയിൽ സ്റ്റോറേജ് ആൻഡ് ഡിസ്ട്രിബ്യൂഷൻ കമ്പനി ഓഫ് ഇന്ത്യ ലിമിറ്റഡ് v. ബർമ്മ ഷെൽ മാനേജ്മെന്റ് സ്റ്റാഫ് അസോസിയേഷനും മറ്റുള്ളവരും.1970 (3) SCC 378: [1971] 2 SCR 758- ബാധകമല്ലെന്ന് വിധിച്ചു.

<u>ഉദ്ധരിച്ച കേസുകൾ:</u>

[1971] 2 SCR 758	ബാധകമല്ലെന്ന് വിധിച്ചു	ഖണ്ഡിക 12

സിവിൽ അപ്പീൽ അധികാരിത: 2023 ലെ സിവിൽ അപ്പീൽ നമ്പറുകൾ 2911-2920.

2010 ലെ WP നമ്പറുകൾ 7055,7784,7157,7257,7271,7480,7758,8273, 2007 ലെ WP 2603, 2010 ലെ WP 8287 എന്നിവയിൽ ബോംബെ ഹൈക്കോടതി 28.06.2018 ൽ പ്രസ്താവിച്ച വിധിന്യായത്തിൽ നിന്നും ഉത്തരവിൽ നിന്നും.

സീനിയർ അഭിഭാഷകൻ ധ്രുവ് മേത്തയും അഭിഷേക് കുമാർ, ഹർമൻ സിംഗ് സന്ധു, രാഹുൽ ശ്യാം ഭണ്ഡാരി, ശ്യാം ആർ അഗർവാൾ എന്നീ അഭിഭാഷകരും അപ്പീൽവാദികൾക്ക് വേണ്ടി ഹാജരായി.

രവീന്ദ്ര കേശവ്റാവു അദ്സുറെ, കെ. പർമേശ്വർ, യാഷ് പ്രശാന്ത് സോനവാനെ, രോഹൻ ദാരഡെ, ലാവ് മിശ്ര, സന്ദീപ് സുധാകർ ദേശ്മുഖ്, നിഷാന്ത് ശർമ, തുഷാർ ഡി. ഭേൽക്കർ എന്നീ അഭിഭാഷകർ എതിർകക്ഷികൾക്ക് വേണ്ടി ഹാജരായി.

കോടതിവിധി പ്രസ്താവിച്ചത് **ജസ്റ്റിസ് വി രാമസുബ്രമണ്യൻ.**

അനുമതി നൽകി.

2. സൂപ്പർവൈസർമാരായി ജോലി ചെയ്യുന്ന ജീവനക്കാർക്ക് പോലും രണ്ട് മടങ്ങ് അധികസമയബത്തയ്ക്ക് അർഹതയുണ്ടെന്ന കേന്ദ്ര അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് ട്രൈബ്യൂണലിന്റെ ഉത്തരവിനെ ശരിവെച്ചുകൊണ്ട് ബോംബെ ഹൈക്കോടതി ഒരു കൂട്ടം റിട്ട് ഹർജികളിൽ നൽകിയ ഒരു പൊതു ഉത്തരവിനെ ചോദ്യം ചെയ്തുകൊണ്ട് സെക്യൂരിറ്റി പ്രിന്റിംഗ് ആൻഡ് മിന്റിംഗ് കോർപ്പറേഷൻ ഓഫ് ഇന്ത്യയുടെ മാനേജ്മെന്റും മറ്റുള്ളവരുമാണ് ഈ അപ്പീലുകളുമായി വന്നിരിക്കുന്നത്.

3. അപ്പീൽവാദികൾക്ക് വേണ്ടി ഹാജരായ മുതിർന്ന അഭിഭാഷകൻ ശ്രീ ധ്രുവ് മേത്ത, എതിർകക്ഷികൾക്ക് വേണ്ടി ഹാജരായ മുതിർന്ന അഭിഭാഷകൻ ശ്രീ ആർ കെ അദ്സുരെ, ശ്രീ കെ പരമേശ്വർ, ശ്രീ എസ്.എസ് ദേശ്മുഖ് എന്നിവരുടെ വാദങ്ങൾ കോടതി ശ്രവിച്ചു.

4. കേസിന്റെ വിവിധ ഘട്ടങ്ങളിൽ ഇരു കക്ഷികൾക്കും മാറിമാറി വിജയം ലഭിക്കുന്ന

വിധം ഒരു സങ്കീർണ്ണമായ ചരിത്രമാണ് ഈ വ്യവഹാരത്തിനുള്ളത്. ആവശ്യമായ പശ്ചാത്തല വസ്തുതകൾ മാത്രം ചുവടെ നൽകിയിരിക്കുന്നു:-

(i) 2005 വരെ ഇന്ത്യാ ഗവൺമെന്റിന്റെ ധനമന്ത്രാലയത്തിന് നാല് ഇന്ത്യാ ഗവൺമെന്റ് മിന്റ്സ്, രണ്ട് കറൻസി നോട്ട് പ്രസ്സുകൾ, രണ്ട് സെക്യൂരിറ്റി പ്രിന്റിംഗ് പ്രസ്സുകൾ, ഒരു സെക്യൂരിറ്റി പേപ്പർ മിൽ എന്നിങ്ങനെ ഒമ്പത് ഉൽപ്പാദന യൂണിറ്റുകൾ ഉണ്ടായിരുന്നു. പ്രസ്തുത ഒമ്പത് ഉൽപാദന യൂണിറ്റുകളുടെ മാനേജ്മെന്റ്, നിയന്ത്രണം, പരിപാലനം, പ്രവർത്തനങ്ങൾ എന്നിവ ഏറ്റെടുക്കുന്നതിനായി കേന്ദ്ര സർക്കാരിന്റെ ധനകാര്യ മന്ത്രാലയത്തിന്റെ സാമ്പത്തിക കാര്യ വകുപ്പിന്റെ കറൻസി ആൻഡ് കോയിനേജ് ഡിവിഷന്റെ കീഴിൽ 'സെക്യൂരിറ്റി പ്രിന്റിംഗ് ആൻഡ് മിന്റിംഗ് കോർപ്പറേഷൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ ലിമിറ്റഡ്' എന്ന പേരിൽ പൂർണ്ണ ഉടമസ്ഥതയിലുള്ള ഒരു കമ്പനി 13.1.2006 ന് സംയോജിപ്പിക്കപ്പെട്ടു. പ്രസ്തുത കൈമാറ്റം യഥാർത്ഥത്തിൽ പ്രാബല്യത്തിൽ വന്നത് 10.2.2006 ൽ ആണ്.

(ii) മാനേജ്മെന്റിന്റെ കൈമാറ്റം തൊഴിൽശക്തിയുടെ യാന്ത്രിക കൈമാറ്റത്തിന് കാരണമായി. മാത്രമല്ല ഒൻപത് ഉൽപ്പാദന യൂണിറ്റുകളുടെ ആസ്തികൾക്കും ബാധ്യതകൾക്കുമൊപ്പം, ഇപ്പോഴത്തെ കേസ് ഉൾപ്പെടെ നടന്നുകൊണ്ടിരിക്കുന്ന വ്യവഹാരങ്ങളും കോർപ്പറേഷന് ലഭിച്ചു.

(iii) 1988 ൽ തന്നെ, ഇന്ത്യാ ഗവൺമെന്റിന്റെ ധനകാര്യ മന്ത്രാലയത്തിലെ സാമ്പത്തിക കാര്യ വകുപ്പിന്റെ സ്പെഷ്യൽ ഓഫീസർ (കറൻസി & നാണയങ്ങൾ) 21.12.1988 ന് ഒരു ഉത്തരവ് പുറപ്പെടുവിച്ചു. പ്രസ്സുകളിലെയും സെക്യൂരിറ്റി പേപ്പർ മില്ലിലെയും ഗസറ്റഡ് അല്ലാത്ത സൂപ്പർവൈസറി സ്റ്റാഫുകളായി തരംതിരിച്ച ഷോപ്പ് ഫ്ലോർ, മിനിസ്റ്റീരിയൽ സ്റ്റാഫുകൾക്ക് നിശ്ചിത നിരക്കിൽ ദീർഘിപ്പിച്ച പ്രവൃത്തി സമയത്തിനുള്ള വേതനം നൽകണമെന്ന് ഈ ഉത്തരവിൽ നിർദ്ദേശിച്ചു. മേൽപ്പറഞ്ഞ വിഭാഗത്തിലെ ജീവനക്കാർക്ക് അധികസമയ ബത്തക്ക് പകരം പ്രത്യേക അലവൻസ് ലഭിക്കുമെന്ന് ഉത്തരവിൽ വ്യക്തമാക്കിയിരുന്നു. 9 മണിക്കൂർ പ്രവൃത്തി ദിവസത്തിന് പ്രതിമാസം 600 രൂപയും 10 മണിക്കൂർ പ്രവൃത്തി ദിവസത്തിന് പ്രതിമാസം 1,000 രൂപയും 11 മണിക്കൂർ പ്രവൃത്തി ദിവസത്തിന് പ്രതിമാസം 1,400

രൂപയുമാണ് നിരക്കുകൾ നിശ്ചയിച്ചിരുന്നത്.

(iv) 11.04.2000 ന് പുറപ്പെടുവിച്ച തുടർന്നുള്ള ഉത്തരവിൽ, പുതുക്കിയ ശമ്പള സ്കെയിൽ പ്രകാരം അടിസ്ഥാന ശമ്പളം പ്രതിമാസം 2,200 രൂപയിൽ കവിയുന്ന ജീവനക്കാർക്ക് അധികസമയ ബത്തക്ക് അർഹതയില്ലെന്ന് കേന്ദ്ര സർക്കാർ വ്യക്തമാക്കി.

(v) 1988-ൽ നാസിക്കിലെ കറൻസി നോട്ട് പ്രസ്സിൽ സൂപ്പർവൈസർമാർ, വർക്ക്സ് എഞ്ചിനീയർ, വകുപ്പ് ഓഫീസർ തുടങ്ങിയ നിലകളിൽ ജോലി ചെയ്യുന്ന എട്ട് പേരടങ്ങുന്ന സംഘം ബോംബെ ഹൈക്കോടതിയിൽ അധികസമയ ബത്ത അവകാശപ്പെട്ടുകൊണ്ട് 1988-ലെ റിട്ട് ഹർജി നമ്പർ 3150 നൽകി. 1995 ൽ റിട്ട് ഹർജി സെൻട്രൽ അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് ട്രൈബ്യൂണലിലേക്ക് മാറ്റി. ട്രൈബ്യൂണലിന് നേരിട്ട് സമർപ്പിച്ച ഏതാനും അപേക്ഷകൾക്കൊപ്പം ഇത് ബന്ധിപ്പിക്കുകയും 25.7.1997 ലെ ഒരു പൊതു ഉത്തരവ് പ്രകാരം, 1948 ലെ ഫാക്ടറീസ് നിയമം പ്രകാരമുള്ള അധികസമയ ബത്തയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ക്ലെയിം കൈകാര്യം ചെയ്യാൻ അധികാരപരിധിയില്ലെന്ന് ചൂണ്ടിക്കാട്ടി സെൻട്രൽ അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് ട്രൈബ്യൂണൽ എല്ലാ അപേക്ഷകളും തള്ളുകയും ചെയ്തു.

(vi) ട്രൈബ്യൂണലിന്റെ 25.7.1997 ലെ ഈ ഉത്തരവിനെ ചോദ്യം ചെയ്തുകൊണ്ട് ബോംബെ ഹൈക്കോടതിയിൽ റിട്ട് ഹർജികൾ ഫയൽ ചെയ്യപ്പെട്ടു. പ്രസ്തുത റിട്ട് ഹർജികൾ പരിഗണനയിലിരിക്കെ, സൂപ്പർവൈസറി ജീവനക്കാരുടെ ഒരു സംഘം കൂടി (എ.കെ. ബിശ്വാസും മറ്റ് 20 പേരും) അതെ നിവൃത്തികൾ അവകാശപ്പെട്ടുകൊണ്ട് സെൻട്രൽ അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് ട്രൈബ്യൂണലിന്റെ മുൻപാകെ 2000 ലെ O.A. 26 സമർപ്പിച്ചു. മറ്റ് കേസുകളിൽ 25.7.1997 ന് പുറപ്പെടുവിച്ച ഉത്തരവിനെ തുടർന്ന് 19.1.2001 ലെ ഉത്തരവിലൂടെ ഈ അപേക്ഷയും ട്രൈബ്യൂണൽ തള്ളി.

(vii) അതിനാൽ, എ.കെ. ബിശ്വാസും മറ്റ് 20 പേരും ഹൈക്കോടതിയിൽ ഒരു റിട്ട് ഹർജി നൽകി. 27.1.2005 ലെ ഒരു ഉത്തരവിലൂടെ, ഹൈക്കോടതി വിഷയം (എ.കെ. ബിശ്വാസും മറ്റുള്ളവരും) വീണ്ടും തീർപ്പാക്കുന്നതിനായി ട്രൈബ്യൂണലിലേക്ക് തിരിച്ചയച്ചു. റിമാന്റിന് ശേഷം, 4.4.2005 ലെ ഉത്തരവിലൂടെ എ.കെ. ബിശ്വാസും മറ്റുള്ളവരും സമർപ്പിച്ച അപേക്ഷ ട്രൈബ്യൂണൽ അനുവദിച്ചു. എന്നാൽ ബോംബെ

ഷോപ്സ് ആൻഡ് എസ്റ്റാബ്ലിഷ്മെന്റ് നിയമത്തിലെ 70-ാം വകുപ്പിലെ ഭേദഗതി ട്രൈബ്യൂണൽ പരിഗണിച്ചില്ലെന്ന് ചൂണ്ടിക്കാട്ടി യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ സമർപ്പിച്ച റിട്ട് ഹർജിയിൽ ഹൈക്കോടതി ഈ ഉത്തരവ് റദ്ദാക്കി. കേസ് രണ്ടാം തവണയും ട്രൈബ്യൂണലിലേക്ക് തിരിച്ചയച്ചുകൊണ്ടുള്ള ഹൈക്കോടതിയുടെ ഈ ഉത്തരവ് 31.1.2006 ലാണ് പ്രസ്താവിച്ചത്.

(ix) നിർഭാഗ്യവശാൽ, റിമാന്റിന് ശേഷം, ട്രൈബ്യൂണൽ ആദ്യം എ.കെ. ബിശ്വാസും മറ്റുള്ളവരും സമർപ്പിച്ച 2000 ലെ O.A നമ്പർ 26 പരിഗണിക്കുകയും 15.9.2006 ലെ ഒരു ഉത്തരവിലൂടെ അത് തള്ളുകയും ചെയ്തു.

(x) എ.കെ. ബിശ്വാസും മറ്റുള്ളവരും സമർപ്പിച്ച അപേക്ഷ തീർപ്പാക്കി ഏകദേശം നാല് വർഷത്തിന് ശേഷം, 1995 മുതൽ പരിഗണയിലിരിക്കുന്ന മറ്റെല്ലാ അപേക്ഷകളും ട്രൈബ്യൂണൽ ഏറ്റെടുത്തു (അതിലൊന്ന് 1995 ൽ ട്രൈബ്യൂണലിലേക്ക് മാറ്റിയ 1988 ലെ റിട്ട് ഹർജിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ടതായിരുന്നു). സെൻട്രൽ അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് ട്രൈബ്യൂണൽ 9.6.2010 ലെ ഒരു പൊതു ഉത്തരവിലൂടെ, അപേക്ഷകർക്ക് 1948 ലെ നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 59 (1) പ്രകാരം ഇരട്ട അധികസമായ ബത്തയ്ക്ക് അർഹതയുണ്ടെന്ന് വിധിച്ചു. ഈ നിഗമനത്തിലെത്തിയ ശേഷം, ട്രൈബ്യൂണൽ കൂടിശ്ശിക സംബന്ധിച്ച ആശ്വാസം അതത് യഥാർത്ഥ അപേക്ഷകൾ സമർപ്പിക്കുന്നതിന് രണ്ട് വർഷം മുൻപത്തേക്ക് മാത്രമായി പരിമിതപ്പെടുത്തി.

(xi) 2000 ലെ O.A നമ്പർ 26 ലെ അപേക്ഷ 15.9.2006 ലെ ഒരു ഉത്തരവിലൂടെ ട്രൈബ്യൂണൽ തള്ളിയതിനെത്തുടർന്ന്, എ.കെ. ബിശ്വാസും മറ്റുള്ളവരും ഹൈക്കോടതിയിൽ 2007 ലെ റിട്ട് പെറ്റീഷൻ നമ്പർ 2603 നൽകി.

(xii) ഇതിനിടയിൽ കോർപ്പറേഷൻ സ്ഥാപിക്കപ്പെട്ടു. തൽഫലമായി, യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യയും കോർപ്പറേഷനും ഇന്ത്യ സെക്യൂരിറ്റി പ്രസ്, കറൻസി നോട്ട് പ്രസ് എന്നിവരും സംയോജിതമായി സെൻട്രൽ അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് ട്രൈബ്യൂണലിന്റെ 09.06.2010 ലെ രണ്ടാമത്തെ ഉത്തരവിനെ ചോദ്യം ചെയ്ത് ഒരു കൂട്ടം റിട്ട് ഹർജികൾ ഫയൽ ചെയ്തു.

(xiii) മറ്റൊരു വിധത്തിൽ പറഞ്ഞാൽ, ഒരു കൂട്ടം ജീവനക്കാർ (എ.കെ. ബിശ്വാസും മറ്റുള്ളവരും) ഉന്നയിച്ച അവകാശവാദം ട്രൈബ്യൂണൽ നിരസിച്ചതിനെ ഒരു റിട്ട് ഹർജിയിൽ ചോദ്യം ചെയ്യുകയും മറ്റൊരു കൂട്ടം ജീവനക്കാർക്ക് ആശ്വാസം നൽകാനുള്ള ട്രൈബ്യൂണലിന്റെ തീരുമാനം മറ്റൊരു കൂട്ടം റിട്ട് ഹർജികളിലെ വിഷയവുമായിരുന്നു.

(xiv) 28.6.2018 ലെ ഒരു പൊതു ഉത്തരവിലൂടെ, ബോംബെയിലെ ഹൈക്കോടതി യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യയും കോർപ്പറേഷനും സമർപ്പിച്ച എല്ലാ റിട്ട് ഹർജികളും തള്ളി. എ. കെ. ബിശ്വാസും മറ്റുള്ളവരും സമർപ്പിച്ച റിട്ട് ഹർജിയിൽ, ജീവനക്കാരുടെ സാഹചര്യങ്ങൾ സമാനമാണെന്നും മറ്റ് ജീവനക്കാർക്ക് നൽകുന്ന അതേ ആനുകൂല്യങ്ങൾ ലഭിയ്ക്കുവാൻ അവർക്ക് അർഹതയുണ്ടെന്നും ഹൈക്കോടതി കണ്ടെത്തി. എന്നിരുന്നാലും, ചില ജീവനക്കാർ ഇതിനകം തന്നെ മാനേജ്മെന്റുമായി പ്രശ്നത്തിൽ ഒത്തുതീർപ്പിലെത്തിയിട്ടുണ്ടെന്നും അതിനാൽ ഒത്തുതീർപ്പിലെത്താത്ത ജീവനക്കരിലേക്ക് മാത്രമായി നിവൃത്തിയെ പരിമിതപ്പെടുത്തണമെന്നും ഹൈക്കോടതി കണ്ടെത്തി. അതനുസരിച്ച്, മാനേജ്മെന്റുമായി ഒത്തുതീർപ്പിലെത്താത്ത ജീവനക്കാർക്ക് മാത്രമായി നിവൃത്തി പരിമിതപ്പെടുത്തിക്കൊണ്ട് എ.കെ. ബിശ്വാസും മറ്റുള്ളവരും സമർപ്പിച്ച റിട്ട് ഹർജി ഹൈക്കോടതി അനുവദിച്ചു.

(xv) 28.6.2018 ലെ ഈ പൊതു ഉത്തരവിനെതിരെയാണ് കോർപ്പറേഷൻ മേൽപ്പറഞ്ഞ അപ്പീലുകൾ നൽകിയിരിക്കുന്നത്.

5. സൂപ്പർവൈസർമാരായി ജോലി ചെയ്യുന്ന വ്യക്തികൾക്ക് 1948 ലെ നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 59 (1) പ്രകാരം അധികസമയബത്ത ഇരട്ടിയാക്കാൻ അർഹതയുണ്ടോ ഇല്ലയോ? എന്നതാണ് മേൽപ്പറഞ്ഞ വസ്തുതകളുടെ വിവരണത്തിൽ നിന്ന്, നമ്മുടെ പരിഗണനയ്ക്ക് വരുന്ന ഒരേയൊരു ചോദ്യം.

6. ജീവനക്കാർക്ക് ഇരട്ട ഉപടൈം അലവൻസ് ലഭിക്കാൻ അർഹതയുണ്ടെന്ന

നിഗമനത്തിലെത്തുന്നതിന്, ട്രൈബ്യൂണൽ രണ്ട് അനുമാനങ്ങളെ ആശ്രയിച്ചിട്ടുണ്ട്. അതായത് (i) ഇന്ത്യ സെക്യൂരിറ്റി പ്രസ്, കറൻസി നോട്ട് പ്രസ്, ഇന്ത്യ ഗവൺമെന്റ് മിന്റ് എന്നിവ 1948 ലെ നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 2 (എം) ൽ നിർവചിച്ചിരിക്കുന്നതുപോലെ "ഫാക്ടറി" എന്ന പദപ്രയോഗത്തിന്റെ നിർവചനത്തിൽ വരുമെന്നും (ii) 1948 ലെ നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 2 (എൽ) ൽ നിർവചിച്ചിരിക്കുന്നതുപോലെ ജീവനക്കാർ "തൊഴിലാളി" എന്ന പദപ്രയോഗത്തിന്റെ നിർവചനത്തിൽ വരുമെന്നും. അതിന്റെ ഫലമായി 1948 ലെ നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 59 (1) പ്രകാരം ഈ സൂപ്പർവൈസർമാർക്ക് സാധാരണ ഗതിയിൽ അധികസമയ അധിക വേതനത്തിന് അർഹതയുണ്ടെന്ന് ട്രൈബ്യൂണൽ വിധിച്ചു.

7. എന്നിരുന്നാലും, 1948 ലെ നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 64 (1) പ്രകാരം, നിയമത്തിലെ ആറാം അധ്യായത്തിലെ വ്യവസ്ഥകൾ പ്രയോഗിക്കുന്നതിൽ നിന്ന് ചില വിഭാഗങ്ങളിലെ തൊഴിലാളികളെ ഒഴിവാക്കിക്കൊണ്ട് ചട്ടങ്ങൾ നിർമ്മിക്കാൻ സംസ്ഥാന സർക്കാരിന് അധികാരമുണ്ടെന്ന് യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ വാദിച്ചു. വകുപ്പ് 64 (1) നൽകിയിട്ടുള്ള അധികാരം വിനിയോഗിച്ച് മഹാരാഷ്ട്ര സംസ്ഥാനം മഹാരാഷ്ട്ര ഫാക്ടറീസ് ചട്ടംസ്, 1963 പുറപ്പെടുവിച്ചു. അതിലെ ചട്ടം 100 സൂപ്പർവൈസർമാർ അവരുടെ ചുമതലകളുടെ പതിവ് ഭാഗമായി ശാരീരിക അധ്വാനമോ ക്ലറിക്കൽ ജോലിയോ ചെയ്യേണ്ടതില്ലെന്ന് പറഞ്ഞുകൊണ്ട്, അവരെ ആറാം അധ്യായത്തിലെ വ്യവസ്ഥകളുടെ പരിധിയിൽ നിന്നും ഒഴിവാക്കി. യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ സ്വീകരിച്ച ഈ നിലപാടിന്റെ വെളിച്ചത്തിൽ, ട്രൈബ്യൂണൽ 09.06.2010 ൽ തീർപ്പാക്കിയ അപേക്ഷകളിൽ പരിഗണനയ്ക്കായി രൂപപ്പെടുത്തിയ പ്രശ്നം താഴെ നൽകിയിരിക്കുന്നു:-

> "1963 ലെ മഹാരാഷ്ട്ര ഫാക്ടറി ചട്ടങ്ങളിലെ ചട്ടം 100, 1948 ലെ ഫാക്ടറീസ് നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 64 (1) ലെ വ്യവസ്ഥകൾ എന്നിവ പരിഗണിച്ചതിനുശേഷവും, ഈ കേസിലെ വസ്തുതാ സാഹചര്യങ്ങൾ പ്രകാരം ഈ ഒഎകളിലെ അപേക്ഷകർക്ക് ഫാക്ടറീസ് നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 59 (1) പ്രകാരം ഇരട്ട ഒടിഎയ്ക്ക് അർഹതയുണ്ടോ?"

8. മേൽപ്പറഞ്ഞ പ്രശ്നം രൂപപ്പെടുത്തിയ ശേഷം, ട്രൈബ്യൂണലിന് മുമ്പാകെ അപേക്ഷകർ അവരുടെ പതിവ് ചുമതലകളുടെ ഭാഗമായി ക്ലറിക്കൽ ജോലി ചെയ്യുന്നുണ്ടെന്നും അതിനാൽ 1963 ലെ ചട്ടങ്ങളിലെ ചട്ടം 100 ന്റെ പ്രയോഗത്തിൽ നിന്ന് അതിലെ പരിമിത വ്യവസ്ഥ

കണക്കിലെടുത്ത് അവരെ ഒഴിവാക്കിയതായും ട്രൈബ്യൂണൽ കണ്ടെത്തി. ഈ കണ്ടെത്തൽ കണക്കിലെടുത്ത്, ട്രൈബ്യൂണലിന് മുമ്പിലുള്ള അപേക്ഷകർക്ക് ഇരട്ട അധിക സമയ ബത്തയ്ക്ക് അർഹതയുണ്ടെന്ന് ട്രൈബ്യൂണൽ വിലയിരുത്തി.

9. ഇതിനു വിപരീതമായി, അതേ ട്രൈബ്യൂണൽ 15.9.2006 ലെ ഉത്തരവിൽ എ.കെ. ബിശ്വാസും മറ്റുള്ളവരും സമർപ്പിച്ച ഹർജിയിൽ ട്രൈബ്യൂണലിന് മുമ്പാകെ അപേക്ഷകർ അവരുടെ ചുമതലകളുടെ സ്ഥിരമായ ഭാഗമായി ശാരീരിക അധ്വാനമോ ക്ലറിക്കൽ ജോലിയോ ചെയ്യുന്നില്ലെന്നും അതിനാൽ 1963 ലെ ചട്ടങ്ങളിലെ ചട്ടം 100 അനുസരിച്ച് 1948 ലെ നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 59 (1) നൽകുന്ന ആനുകൂല്യം അവർക്ക് ബാധകമല്ലെന്നും കണ്ടെത്തി.

10. അങ്ങനെ, ഒരേ ജോലികളും ഉത്തരവാദിത്തങ്ങളും ഒരേപോലെ നിർവഹിക്കുന്ന ജീവനക്കാർ സമർപ്പിച്ച രണ്ട് വ്യത്യസ്ത കേസുകളിൽ കേന്ദ്ര അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് ട്രൈബ്യൂണൽ തികച്ചും പരസ്പര വിരുദ്ധമായ രണ്ട് കണ്ടെത്തലുകളിൽ എത്തിച്ചേർന്നു. സാധാരണ സാഹചര്യങ്ങളിൽ അനുച്ഛേദം 226/227 പ്രകാരം മേൽനോട്ട അധികാരപരിധി പ്രയോഗിക്കുന്ന ഹൈക്കോടതിയും അനുച്ഛേദം 136 പ്രകാരം അധികാരപരിധി പ്രയോഗിക്കുന്ന ഈ കോടതിയും ഒരു ട്രൈബ്യൂണൽ രേഖപ്പെടുത്തുന്ന വസ്തുതാപരമായ കണ്ടെത്തലുകളിൽ ഇടപെടാറില്ല എന്നതിനാലാണ് ഈ കോടതി ഇത് രേഖപ്പെടുത്തുന്നത്. എന്നിരുന്നാലും, ഈ കേസിൽ, തികച്ചും പരസ്പരം സഹവർത്തിക്കാത്തതും പരസ്പരവിരുദ്ധവുമായ രണ്ട് കണ്ടെത്തലുകളിലാണ് കോടതി എത്തിച്ചേർന്നിരിക്കുന്നത്.

11. ഈ വസ്തുത മനസ്സിൽ വെച്ചുകൊണ്ട് കോടതി ഇനി വാദപ്രതിവാദങ്ങളിലേക്ക് കടക്കുകയാണ്.

12. അപ്പീൽവാദികൾക്ക് വേണ്ടി ഹാജരായ മുതിർന്ന അഭിഭാഷകൻ ശ്രീ ധ്രുവ് മേത്ത വാദിച്ചത് ഇങ്ങനെയാണ്. (i) എസിആറുകളിൽ സൂചിപ്പിച്ചിരിക്കുന്നതുപോലെ എതിർകക്ഷികൾക്ക് നൽകിയിട്ടുള്ള ചുമതലകളുടെ പട്ടിക അവലോകനം ചെയ്യുമ്പോൾ, അവർ 50 മുതൽ 100 വരെ തൊഴിലാളികളെ മേൽനോട്ടം വഹിക്കുകയും കൈകാര്യം

ചെയ്യുകയും ചെയ്യുന്ന മേൽനോട്ട ജോലികളിൽ ഏർപ്പെട്ടിരുന്നുവെന്ന് വ്യക്തമാകും; (ii) **ബർമ ഷെൽ ഓയിൽ സ്റ്റോറേജ് ആൻഡ് ഡിസ്ട്രിബ്യൂഷൻ കമ്പനി ഓഫ് ഇന്ത്യ ലിമിറ്റഡ് v. ബർമ്മ ഷെൽ മാനേജ്മെന്റ് സ്റ്റാഫ് അസോസിയേഷനും മറ്റുള്ളവരും** എന്ന കേസിൽ ഈ കോടതി നിശ്ചയിച്ച നിയമമനുസരിച്ച്, മേൽനോട്ട ചുമതല വഹിക്കുന്ന ഒരു വ്യക്തിയെ അവരുടെ മേൽനോട്ട ചുമതലകൾക്ക് അനുബന്ധമായ ക്ലറിക്കൽ അല്ലെങ്കിൽ മെക്കാനിക്കൽ ജോലികൾ ചെയ്യുന്നതിനാൽ മാത്രം ഒരു 'വർക്ക്മാൻ' ആയി കണക്കാക്കാനാകില്ല; (iii) ട്രൈബ്യൂണലും ഹൈക്കോടതിയും 1963 ലെ ചട്ടങ്ങളിലെ ചട്ടം 100 ന്റെ വ്യാപ്തി ശരിയായ വീക്ഷണകോണിൽ വിലമതിക്കുന്നതിൽ പരാജയപ്പെട്ടു; (iv) തൊഴിലാളികളേക്കാൾ ഉയർന്ന ശമ്പള സ്കെയിലുകൾ ആസ്വദിക്കുന്ന സൂപ്പർവൈസർമാർക്ക് തൊഴിലാളികൾക്ക് നൽകുന്ന അധികസമയ ബത്തക്ക് റെ ആനുകൂല്യം ക്ലെയിം ചെയ്യാൻ കഴിയില്ല.

13. മറുപടിയായി, എതിർകക്ഷികൾക്ക് വേണ്ടി ഹാജരായ അഭിഭാഷകൻ ശ്രീ കെ. പരമേശ്വർ ഇപ്രകാരം വാദിച്ചു; (i) **ബർമ ഷെൽ ഓയിൽ സ്റ്റോറേജ് ആൻഡ് ഡിസ്ട്രിബ്യൂഷൻ കമ്പനി ഓഫ് ഇന്ത്യ ലിമിറ്റഡിലെ (മേൽപ്പറഞ്ഞ)** വിധിന്യായം ഈ കേസിന് ബാധകമല്ല. കാരണം 1947 ലെ വ്യാവസായിക തർക്ക നിയമത്തിന് കീഴിലുള്ള "വർക്ക്മാൻ" എന്ന പദത്തിന്റെ നിർവചനം 1948 ലെ നിയമത്തിന് കീഴിലുള്ള നിർവ്വചനത്തിൽ നിന്നും തീർത്തും വ്യത്യസ്തമാണ്; (ii) **ബർമ ഷെൽ ഓയിൽ സ്റ്റോറേജ് ആൻഡ് ഡിസ്ട്രിബ്യൂഷൻ കമ്പനി ഓഫ് ഇന്ത്യ ലിമിറ്റഡിൽ** നിർദ്ദേശിച്ചിട്ടുള്ള പ്രബലമായ സ്വഭാവ പരിശോധന ഇവിടെ ബാധകമല്ല; (iii) എതിർകക്ഷികൾ അവരുടെ ചുമതലകളുടെ പതിവ് ഭാഗമായി ശാരീരിക അധ്വാനമോ ക്ലറിക്കൽ ജോലിയോ ചെയ്യുന്നു എന്നത് തെളിവുകളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ട്രൈബ്യൂണലും ഹൈക്കോടതിയും കണ്ടെത്തിയിട്ടുണ്ട്, അതിനാൽ, 1963 ലെ ചട്ടങ്ങളിലെ ചട്ടം 100 ഇവിടെ ബാധകമല്ല; (iv) ഒരു അർദ്ധ ജുഡീഷ്യൽ ട്രൈബ്യൂണലിന്റെ വസ്തുതാപരമായ കണ്ടെത്തലുകളിൽ മതിയായ കാരണമില്ലാതെ ഇടപെടാൻ കഴിയില്ല.

14. എതിർകക്ഷികളിൽ ചിലർക്ക് വേണ്ടി ഹാജരായ അഭിഭാഷകൻ ശ്രീ എസ്എസ് ദേശ്മുഖ് ഇങ്ങനെ വാദിച്ചു, (i) 1948 ലെ നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 64 (1) ലെ പരിമിത വ്യവസ്ഥ, 1936 ലെ പേയ്മെന്റ് ഓഫ് വേജസ് നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 1 (6) ൽ വ്യക്തമാക്കിയ പരിധിയിൽ കവിയാത്ത വേതനം നേടുന്ന വ്യക്തികൾക്ക്, പ്രത്യേകിച്ച് അധികസമയ ജോലിക്കുള്ള അധിക വേതനത്തിനുള്ള അവകാശവാദങ്ങളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട്, ഒരു

അപവാദം സൃഷ്ടിക്കുന്നു.(ii) അതിനാൽ വകുപ്പ് 64 (1) ലെ ഈ പരിമിത വ്യവസ്ഥ കണക്കിലെടുക്കുമ്പോൾ 1963 ലെ ചട്ടങ്ങളിലെ ചട്ടം 100 എതിർകക്ഷികൾക്ക് ബാധകമാകുകയില്ല; (iii) കേന്ദ്ര അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് ട്രൈബ്യൂണൽ തന്നെ നിരവധി അപേക്ഷകളിൽ സൂപ്പർവൈസർമാരായി ജോലി ചെയ്യുന്ന ജീവനക്കാർക്ക് അനുകൂലമായി ഉത്തരവുകൾ പുറപ്പെടുവിച്ചിട്ടുണ്ട്. അതിന്റെ വിശദാംശങ്ങൾ മേല്പറഞ്ഞ അപ്പീലുകളിൽ എ. കെ. ബിശ്വാസ് സമർപ്പിച്ച എതിർ സത്യവാങ്മൂലത്തിന്റെ 5-ാം ഖണ്ഡികയിൽ നൽകിയിട്ടുണ്ട്. അതിനാൽ ഹൈക്കോടതിയുടെയോ ട്രൈബ്യൂണലിന്റെയോ ഉത്തരവുകളിൽ ഇടപെടേണ്ടതില്ല.

15. ഈ കോടതി വാദപ്രതിവാദങ്ങൾ സസൂക്ഷ്മം പരിശോധിക്കുകയുണ്ടായി.

16. 1988 മുതൽ 2005 വരെയുള്ള കാലയളവിലാണ് രണ്ട് മടങ്ങ് അധികസമായ ബത്ത നൽകാനുള്ള എതിർകക്ഷികളുടെ അവകാശവാദം പൂർണ്ണമായും സിദ്ധിക്കുന്നത് എന്നത് തുടക്കത്തിൽ തന്നെ ശ്രദ്ധിക്കേണ്ടതാണ്. "കോർപ്പറേഷൻ" 13.1.2006 ന് മാത്രം സംയോജിപ്പിക്കപ്പെടുകയും, കേന്ദ്ര സർക്കാരിന്റെ ധനകാര്യ മന്ത്രാലയത്തിന്റെ സാമ്പത്തിക കാര്യ വകുപ്പിന്റെ കറൻസി ആൻഡ് കോയിനേജ് ഡിവിഷന്റെ നിയന്ത്രണത്തിലുള്ള ഒമ്പത് ഉൽപാദന യൂണിറ്റുകളും 10.2.2006 മുതൽ പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്ന കോർപ്പറേഷനിലേക്ക് മാറ്റുകയും ചെയ്തതിനാൽ, എതിർകക്ഷിളുടെ അവകാശവാദം സിദ്ധിക്കുന്നത് അവർ കേന്ദ്ര സർക്കാർ ഉദ്യോഗസ്ഥരായിരുന്ന സമയത്താണ്". മറ്റൊരു വിധത്തിൽ പറഞ്ഞാൽ, അവരുടെ അവകാശവാദം "യൂണിയന്റെ കാര്യങ്ങളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ഒരു സേവനത്തിൽ" അല്ലെങ്കിൽ "സിവിൽ തസ്തികകളിൽ" നിയമിതരായ വ്യക്തികളുടെ "സേവന കാര്യങ്ങളുമായി" മാത്രം ബന്ധപ്പെട്ടതാണെന്ന് കണക്കാക്കണം.

17. "സേവന കാര്യങ്ങൾ" എന്ന പ്രയോഗത്തെ വകുപ്പ് 3 ൽ നിർവ്വചിച്ചിരിക്കുന്നു:-

> "3. **നിർവചനങ്ങൾ.**- ഈ നിയമത്തിൽ സന്ദർഭം മറ്റുവിധത്തിൽ ആവശ്യപ്പെടുന്നില്ലെങ്കിൽ,-
>
> XXX XXX XXX

(q) ഒരു വ്യക്തിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട "സേവന വിഷയങ്ങൾ" എന്നതുകൊണ്ട് അർത്ഥമാക്കുന്നത് താഴെ നൽകിയിരിക്കുന്ന വിഷയങ്ങളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട, യൂണിയൻ അല്ലെങ്കിൽ ഏതെങ്കിലും സംസ്ഥാനത്തിൻറെ അല്ലെങ്കിൽ ഇന്ത്യൻ പ്രദേശത്തിനകത്തോ

അല്ലെങ്കിൽ ഇന്ത്യാ ഗവൺമെന്റിന്റെ നിയന്ത്രണത്തിലുള്ള ഏതെങ്കിലും പ്രാദേശിക അല്ലെങ്കിൽ മറ്റ് അധികാരികളുടെയോ അല്ലെങ്കിൽ സർക്കാർ ഉടമസ്ഥതയിലുള്ളതോ നിയന്ത്രിക്കുന്നതോ ആയ ഏതെങ്കിലും കോർപ്പറേഷൻ അല്ലെങ്കിൽ സൊസൈറ്റിയുടെയോ കാര്യങ്ങളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട അദ്ദേഹത്തിന്റെ സേവന വ്യവസ്ഥകളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട എല്ലാ കാര്യങ്ങളും എന്ന് അർത്ഥമാക്കുന്നു.
(i) പ്രതിഫലം (അലവൻസുകൾ ഉൾപ്പെടെ) പെൻഷനും മറ്റ് വിരമിക്കൽ ആനുകൂല്യങ്ങളും;

(ii) സ്ഥിരീകരണം, സീനിയോറിറ്റി, സ്ഥാനക്കയറ്റം, റിവേർഷൻ, അകാല വിരമിക്കൽ, സൂപ്പർആനുവേഷൻ എന്നിവയുൾപ്പെടെയുള്ള കാലാവധി;

(iii) ഏതെങ്കിലും തരത്തിലുള്ള അവധി;

(iv) അച്ചടക്ക കാര്യങ്ങൾ; അല്ലെങ്കിൽ

(v) മറ്റേതെങ്കിലും കാര്യം;"

18. അലവൻസുകൾ ഉൾപ്പെടെയുള്ള പ്രതിഫലവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ഏത് പ്രശ്നവും ഒരു സേവന വിഷയമാണെന്ന് മുകളിൽ ഉദ്ധരിച്ച വകുപ്പ് 3 ലെ ക്ലോസ് (ക്യു) യുടെ ഉപ ക്ലോസ് (ഐ) ൽ നിന്ന് കാണാം. ഇവിടെ എതിർകക്ഷികൾ, കുറഞ്ഞത് 1988 മുതൽ 2006 വരെയുള്ള കാലയളവിൽ, യൂണിയന്റെ കീഴിൽ സിവിൽ തസ്തികകളുള്ളവരോ യൂണിയന്റെ സിവിൽ സർവീസിലേക്ക് നിയമിക്കപ്പെട്ടവരോ ആയിരുന്നു.

19. അതുകൊണ്ടാണ് എതിർകക്ഷികൾ തങ്ങളുടെ സേവന വിഷയങ്ങളുടെ വിധിനിർണയത്തിനായി സെൻട്രൽ അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് ട്രൈബ്യൂണലിനെ സമീപിച്ചത്. ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ട്രൈബ്യൂണലിന്റെയോ ലേബർ കോർട്ടിന്റെയോ അധികാരപരിധിയെ 1985 ലെ നിയമത്തിലെ 28-ാം വകുപ്പ് ഒഴിവാക്കിയിട്ടില്ലെങ്കിലും 1947 ലെ നിയമപ്രകാരം രൂപീകരിച്ച ലേബർ കോടതിയിലേക്കോ മറ്റ് തൊഴിൽക്ഷേമ നിയമനിർമ്മാണങ്ങൾ പ്രകാരം അധികാരപ്പെടുത്തിയ അധികാരികളുടെ മുമ്പിലേക്കോ എതിർകക്ഷികൾ പോയില്ല. ഇത് മനസ്സിൽ വെച്ചുകൊണ്ട്, നമുക്ക് ഇപ്പോൾ കൂടുതൽ അടിസ്ഥാനപരമായ ഒരു ചോദ്യത്തെ അഭിസംബോധന ചെയ്യാം.

20. പ്രാഥമികമായി, യൂണിയന്റെയോ സംസ്ഥാനത്തിന്റെയോ സിവിൽ സർവീസുകളിലെ വ്യക്തികളുടെയും യൂണിയന്റെയോ സംസ്ഥാനത്തിന്റെയോ കീഴിൽ സിവിൽ തസ്തികകൾ വഹിക്കുന്ന വ്യക്തികളുടെയും സേവന നിബന്ധനകളും വ്യവസ്ഥകളും നിയന്ത്രിക്കുന്നത് അനുച്ഛേദം 309 പ്രകാരം ഉചിതമായ നിയമനിർമ്മാണസഭ പാസാക്കിയ നിയമങ്ങളോ ഭരണഘടനയുടെ അനുച്ഛേദം 309 ലെ പരിമിത വ്യവസ്ഥ നൽകുന്ന അധികാരം വിനിയോഗിച്ച് രൂപപ്പെടുത്തിയ ചട്ടങ്ങളോ ആണ്. അതിനാൽ, അലവൻസുകൾക്കുള്ള ക്ലെയിം ഉൾപ്പെടുന്ന ഒരു സേവന വിഷയവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ഒരു തർക്കം അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് ട്രൈബ്യൂണലിന് മുന്നിൽ ഉന്നയിക്കുമ്പോഴെല്ലാം, അനുച്ഛേദം 309 ന്റെ പ്രധാന ഭാഗത്തിന് കീഴിൽ പുറപ്പെടുവിച്ച പ്രസക്തമായ നിയമം അല്ലെങ്കിൽ അനുച്ഛേദം 309 ലെ പരിമിത വ്യവസ്ഥ പ്രകാരം പുറപ്പെടുവിച്ച ചട്ടങ്ങൾ എന്നിവയിൽ എന്താണ് പറഞ്ഞിട്ടുള്ളതെന്ന് നോക്കുക എന്നതാണ് ട്രൈബ്യൂണലിന്റെ പ്രാഥമിക കടമ.

21. ഒരു സിവിൽ തസ്തികയിലേക്കോ യൂണിയന്റെയോ സംസ്ഥാനത്തിന്റെയോ സിവിൽ സർവീസിലേക്കോ ഉള്ള നിയമനം പദവി സംബന്ധിച്ച കാര്യമാണ് എന്നത് ശ്രദ്ധിക്കേണ്ടതാണ്. ഇത് ഒരു സേവന കരാറിലൂടെയോ തൊഴിൽ ക്ഷേമ നിയമനിർമ്മാണത്തിലൂടെയോ മാത്രം നിയന്ത്രിക്കപ്പെടുന്ന ഒരു തൊഴിൽ മാത്രമല്ല, പകരം അനുച്ഛേദം 309 അല്ലെങ്കിൽ അതിന്റെ പരിമിത വ്യവസ്ഥ പ്രകാരം പുറപ്പെടുവിച്ച നിയമങ്ങളും നിയമപരമായ ചട്ടങ്ങളുമാണ് അവയെ നിയന്ത്രിക്കുന്നത്.

22. വാസ്തവത്തിൽ, ഇന്ത്യയിലെ സിവിൽ സർവീസിന്റെ ചരിത്രം ഒരു നൂറ്റാണ്ടിലേറെ

പഴക്കമുള്ളതാണ്, 1922 മുതൽ തന്നെ അതായത് 1.1.1922 മുതൽ തന്നെ അടിസ്ഥാന ചട്ടങ്ങളും അനുബന്ധ ചട്ടങ്ങളും (എഫ്ആർഎസ്ആർ) പ്രാബല്യത്തിൽ ഉണ്ടായിരുന്നു. ഭരണഘടനയ്ക്ക് കീഴിൽ മറ്റ് വ്യവസ്ഥകൾ ഉണ്ടാക്കുന്നതുവരെ, ഭരണഘടനയുടെ ആരംഭത്തിന് തൊട്ടുമുമ്പ് പ്രാബല്യത്തിലുള്ളതും ഏതെങ്കിലും പൊതുസേവനത്തിനോ തസ്തികയിലോ ബാധകമായ എല്ലാ ചട്ടങ്ങൾക്കും പ്രാബല്യമുണ്ടായിരിക്കുമെന്ന് ഭരണഘടനയുടെ അനുച്ഛേദം 313 പ്രഖ്യാപിക്കുന്നു. അതുകൊണ്ടാണ് 1922-ലെ അടിസ്ഥാന ചട്ടങ്ങൾ ഇപ്പോഴും സിവിൽ തസ്തികകളിലുള്ളവർക്കും യൂണിയൻ അല്ലെങ്കിൽ സംസ്ഥാന സിവിൽ സർവീസിലുള്ളവർക്കും ബാധകമാകുന്നത്.

23. കുറഞ്ഞത് മൂന്ന് വ്യത്യസ്ത തൊഴിൽ വിഭാഗങ്ങളെങ്കിലും രാജ്യത്ത് ഉണ്ടെന്നതും ശ്രദ്ധിക്കേണ്ടതാണ്. (i) ചൂഷണവും അന്യായമായ തൊഴിൽ രീതികളും തടയുന്നതിനായി തൊഴിൽക്ഷേമ നിയമനിർമ്മാണങ്ങൾക്ക് കീഴിൽ നിയമപരമായി സംരക്ഷിക്കപ്പെടുന്ന തൊഴിൽ; (ii) തൊഴിൽ ക്ഷേമ നിയമനിർമ്മാണങ്ങളുടെ പരിധിക്ക് പുറത്തുള്ളതും അതിനാൽ കരാറിന്റെ നിബന്ധനകളാൽ മാത്രം നിയന്ത്രിക്കപ്പെടുന്നതുമായ തൊഴിൽ; (iii) യൂണിയൻ അല്ലെങ്കിൽ സംസ്ഥാനത്തിന്റെ സിവിൽ തസ്തികകളിലെയും സിവിൽ സർവീസുകളിലെയും വ്യക്തികളുടെ തൊഴിൽ. ഒരു ജീവനക്കാരന്റെ സേവന വ്യവസ്ഥകളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട തർക്കത്തിൽ വിധി പ്രസ്താവിക്കുന്ന ഏതൊരു കോടതിയും ട്രൈബ്യൂണലും ഈ മൂന്ന് വ്യത്യസ്ത വിഭാഗങ്ങളിലെ തൊഴിലുകൾക്ക് ബാധകമായ വ്യത്യസ്ത മാനദണ്ഡങ്ങൾ മനസ്സിൽ സൂക്ഷിക്കണം.

24. ഫാക്ടറികളിലും വ്യാവസായിക സ്ഥാപനങ്ങളിലും ജോലി ചെയ്യുന്നവരിൽ നിന്ന് വ്യത്യസ്തമായി, യൂണിയൻ അല്ലെങ്കിൽ സംസ്ഥാനത്തിന്റെ സിവിൽ തസ്തികകളിലും സിവിൽ സർവീസിലും പൊതുസേവനത്തിലുള്ള വ്യക്തികൾ എല്ലായ്പ്പോഴും സർക്കാരിന്റെ നിയന്ത്രണത്തിലായിരിക്കണം. അടിസ്ഥാന ചട്ടങ്ങളിലെ ചട്ടം 11 ഇപ്രകാരമാണ്:-

> "ഏതെങ്കിലും സാഹചര്യത്തിൽ മറ്റ് രീതിയിൽ വ്യക്തമാക്കിയിട്ടില്ലെങ്കിൽ, ഒരു സർക്കാർ ജീവനക്കാരന്റെ മുഴുവൻ സമയവും അദ്ദേഹത്തിന് ശമ്പളം നൽകുന്ന സർക്കാരിന്റെ നിയന്ത്രണത്തിലാണുള്ളത്. അദ്ദേഹം നിർവഹിക്കേണ്ട സേവനങ്ങൾ സാധാരണയായി പൊതു വരുമാനത്തിൽ നിന്നോ പ്രാദേശിക ഫണ്ടിൽ നിന്നോ

അല്ലെങ്കിൽ സർക്കാരിന്റെ പൂർണ്ണ ഉടമസ്ഥതയിലുള്ളതോ ഭാഗിക ഉടമസ്ഥതയിലുള്ളതോ ആയ ഒരു സ്ഥാപനത്തിന്റെ ഫണ്ടുകളിൽ നിന്ന് നല്കപ്പെടുന്നതാണെങ്കിലും, അധിക പ്രതിഫലത്തിനായുള്ള അവകാശവാദം നൽകാതെ ഉചിതമായ അധികാരിയ്ക്ക് ആവശ്യമെന്ന് കരുതുന്ന ഏത് രീതിയിലും അദ്ദേഹത്തെ നിയമിക്കാൻ കഴിയും."

25. മേൽപ്പറഞ്ഞ ചട്ടത്തിന്റെ വെളിച്ചത്തിൽ, എതിർകക്ഷികൾക്ക് രണ്ട് മടങ്ങ് അധികസമയബത്ത നൽകാൻ യഥാർത്ഥത്തിൽ യാതൊരു സാധ്യതയുമില്ലായിരുന്നു. നിയമപരമായ ചട്ടങ്ങളെ ധിക്കരിക്കുന്ന ആർക്കും ഒരു ആനുകൂല്യവും അവകാശപ്പെടാൻ കഴിയില്ലെന്ന് പറയേണ്ടതില്ലല്ലോ. ഖേദകരമെന്നു പറയട്ടെ, സെൻട്രൽ അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് ട്രൈബ്യൂണൽ ഈ ചട്ടങ്ങളെ പൂർണ്ണമായും അവഗണിക്കുകയും 2005 ലെ O.A നമ്പർ 428 ൽ സമർപ്പിച്ച കൌണ്ടറിന്റെ 12-ാം ഖണ്ഡികയിൽ യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ ട്രൈബ്യൂണലിന് മുന്നിൽ ഈ പ്രശ്നം വ്യക്തമായി ഉന്നയിച്ചിട്ടുണ്ടെങ്കിലും ഒരു ഫാക്ടറിയിലെ ജോലിയും സർക്കാർ സേവനവും തമ്മിലുള്ള വ്യത്യാസം തിരിച്ചറിയുന്നതിൽ പരാജയപ്പെടുകയും ചെയ്തു.

26. ട്രൈബ്യൂണലിന് മുമ്പാകെ എതിർകക്ഷികൾ ഉയർത്തിയ അവകാശവാദം ഏതെങ്കിലും നിയമപരമായ ചട്ടത്തെ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ളതല്ല. മറിച്ച് 1948 ലെ നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 59 (1) നെ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ളതാണ്.

27. രാഷ്ട്രത്തിന്റെ സിവിൽ തസ്തികകളിലോ സിവിൽ സർവീസുകളിലോ ഇല്ലാത്തവരും എന്നാൽ 1948 ലെ നിയമത്തിന്റെ പരിധിയിൽ വരുന്നതുമായ വ്യക്തികളെ 51 ആം വകുപ്പ് പ്രകാരമുള്ള പ്രതിവാര പ്രവൃത്തി സമയം സംബന്ധിച്ച നിയന്ത്രണം, 52 ആം വകുപ്പ് പ്രകാരമുള്ള പ്രതിവാര അവധികൾ, 54 ആം വകുപ്പ് പ്രകാരമുള്ള ദൈനംദിന പ്രവൃത്തി സമയം സംബന്ധിച്ച നിയന്ത്രണം എന്നിവകൾക്ക് വിധേയമായി ആഴ്ചയിൽ ആറ് ദിവസം ജോലി നൽകാവുന്നതാണ്. ഫാക്ടറി നിയമത്തിന്റെ പരിധിയിൽ വരുന്ന തൊഴിലാളികൾക്ക് സർക്കാർ സർവീസ് പോലുള്ള ആനുകാലിക ശമ്പള കമ്മീഷനുകളിലൂടെ ഓട്ടോമാറ്റിക് വേതന പരിഷ്കരണത്തിന്റെ ആനുകൂല്യം ലഭിക്കുന്നില്ല. രാഷ്ട്രത്തിന്റെ സിവിൽ തസ്തികകളിലോ സിവിൽ സർവീസിലോ ഉള്ള വ്യക്തികൾക്ക് ചില ആനുകൂല്യങ്ങൾ ലഭിക്കുന്നതിനാൽ ഇരുവശത്തുനിന്നും നേട്ടമുണ്ടാക്കാൻ ശ്രമിക്കുകയാണോ

എന്ന് വിലയിരുത്താൻ ട്രൈബ്യൂണലും ഹൈക്കോടതിയും എതിർകക്ഷികളുടെ അവകാശവാദം ശ്രദ്ധാപൂർവ്വം വിലയിരുത്തേണ്ടതായിരുന്നു.

28. വകുപ്പ് 64 (1) പ്രകാരം അപവാദ ചട്ടങ്ങൾ നിർമ്മിക്കാനുള്ള അധികാരം സംസ്ഥാന സർക്കാരിന് നൽകിയിട്ടുണ്ടെന്നത് ശരിയാണ്. അങ്ങനെ നൽകപ്പെട്ട അധികാരം വിനിയോഗിച്ച് മഹാരാഷ്ട്ര സംസ്ഥാനം ചട്ടം 100 രൂപീകരിച്ചു, അത് ഇപ്രകാരമാണ്:-

"ചട്ടം-100:

മേൽനോട്ട ചുമതലകൾ വഹിക്കുന്നവരായോ രഹസ്യ സ്ഥാനങ്ങളിൽ ജോലി ചെയ്യുന്നവരായോ തരംതിരിച്ചിരിക്കുന്ന വ്യക്തികൾ.
(1) ഒരു ഫാക്ടറിയിൽ താഴെപ്പറയുന്ന വ്യക്തികൾ അവർ അവരുടെ ചുമതലകളുടെ പതിവ് ഭാഗമായി ശാരീരിക അധ്വാനമോ ക്ലറിക്കൽ ജോലിയോ നിർവഹിക്കേണ്ടതില്ലെങ്കിൽ വകുപ്പ് 64 ലെ ഉപ വകുപ്പ് (1) ന്റെ അർത്ഥത്തിൽ മേൽനോട്ട സ്വഭാവത്തിലുള്ളതോ നടത്തിപ്പ് സ്വഭാവത്തിലുള്ളതോ സ്ഥാനം വഹിക്കുന്നതായി കണക്കാക്കേണ്ടതാണ്.

(i) മാനേജർ, ഡെപ്യൂട്ടി മാനേജർ, അസിസ്റ്റന്റ് മാനേജർ, പ്രൊഡക്ഷൻ മാനേജർ, വർക്ക്സ് മാനേജർ, ജനറൽ മാനേജർ;

(ii) വകുപ്പ് തലവൻ, അസിസ്റ്റന്റ് ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റൽ ഹെഡ്, ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റൽ ഇൻചാർജ് അല്ലെങ്കിൽ അസിസ്റ്റന്റ് ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റൽ ഇൻചാർജ്;

(iii) ചീഫ് എഞ്ചിനീയർ, ഡെപ്യൂട്ടി ചീഫ് എഞ്ചിനീയർ, അസിസ്റ്റന്റ് എഞ്ചിനീയർ;

(iv) ചീഫ് കെമിസ്റ്റ്, ലബോറട്ടറി ഇൻചാർജ്; (v) പേഴ്സണൽ മാനേജർ, പേഴ്സണൽ ഓഫീസർ;

(vi) ലേബർ ഓഫീസർ, അസിസ്റ്റന്റ് ലേബർ ഓഫീസർ;

(vii) വെൽഫെയർ ഓഫീസർ, അഡീഷണൽ വെൽഫെയർ ഓഫീസർ അല്ലെങ്കിൽ അസിസ്റ്റന്റ് വെൽഫെയർ ഓഫീസർ;

(viii) സേഫ്റ്റി ഓഫീസർ;

(ix) സെക്യൂരിറ്റി ഓഫീസർ;

(x) ഫോർമാൻ, ചാർജ്മാൻ, ഓവർസീയർ, സൂപ്പർവൈസർ;

(xi) ടെക്സ്റ്റൈൽ ഫാക്ടറികളിലെ ജോലിക്കാരൻ;

(xii) ഹെഡ് സ്റ്റോർ കീപ്പറും അസിസ്റ്റന്റ് സ്റ്റോർ കീപ്പറും;

(xiii) ബോയിലർ സാരംഗ് അല്ലെങ്കിൽ ബോയിലറുകളുടെ ബാറ്ററിയുടെ ചുമതല വഹിക്കുകയും മേൽനോട്ട ജോലി മാത്രം ചെയ്യേണ്ടതുമായ അത്തരം ബോയിലർ അറ്റൻഡർമാർ;

(xiv) ചീഫ് ഇൻസ്പെക്ടറുടെ അഭിപ്രായത്തിൽ മേൽനോട്ട സ്വഭാവത്തിലുള്ളതോ നടത്തിപ്പ് സ്വഭാവത്തിലുള്ളതോ ആയ സ്ഥാനം വഹിക്കുകയും അങ്ങനെ രേഖാമൂലം പ്രഖ്യാപിക്കുകയും ചെയ്യുന്ന മറ്റേതെങ്കിലും വ്യക്തി."

29. ആറാം അധ്യായത്തിലെ വ്യവസ്ഥകളുടെ പ്രയോഗത്തിൽ നിന്ന് ഒഴിവാക്കിയ ഒരു തസ്തികയായി സൂപ്പർവൈസർ തസ്തിക ചട്ടം 100 ൽ ഉൾപ്പെടുത്തിയിട്ടുണ്ട്.

30. എന്നാൽ ചട്ടം 100 (1) ൽ ഉൾപ്പെടുത്തിയിട്ടുള്ള പരിമിതവ്യവസ്ഥ പ്രകാരം ചുമതലകളുടെ പതിവ് ഭാഗമായി ശാരീരിക അധ്വാനമോ ക്ലറിക്കൽ ജോലിയോ ചെയ്യേണ്ട ജോലിക്കാർക്ക് ഈ ഇളവ് ബാധകമല്ലെന്നാണ് എതിർകക്ഷികളുടെ അവകാശവാദം.

31. എതിർകക്ഷികൾ അവരുടെ ചുമതലകളുടെ പതിവ് ഭാഗമായി ശാരീരിക അധ്വാനമോ ക്ലറിക്കൽ ജോലിയോ ചെയ്യേണ്ടതുണ്ടോ എന്ന വസ്തുതയെക്കുറിച്ചുള്ള ചോദ്യത്തിന്, ട്രൈബ്യൂണൽ തികച്ചും പരസ്പര വിരുദ്ധമായ നിഗമനങ്ങളിലാണെത്തിച്ചേർന്നത്. അതിലൊന്ന് എ.കെ. ബിശ്വാസും മറ്റുള്ളവരും എന്ന കേസിലും മറ്റേത് മറ്റ് ജീവനക്കാരുടെ കേസിലുമായിരുന്നു.

32. എസിആറുകളിൽ സൂചിപ്പിച്ചിരിക്കുന്ന ചുമതലകളുടെ ചാർട്ട് എതിർകക്ഷികൾ അവരുടെ പതിവ് ചുമതലകളുടെ ഭാഗമായി ശാരീരിക അധ്വാനമോ ക്ലറിക്കൽ ജോലിയോ ചെയ്യേണ്ടതുണ്ടെന്ന് കാണിക്കുന്നില്ല.

33. യന്ത്രങ്ങളുടെ തടസ്സമില്ലാത്ത പ്രവർത്തനം ഉറപ്പാക്കുന്നതിനായി ഫീഡർ, സൈഡ്-ലേ, ഡബിൾ ഷീറ്റ് ഡിറ്റക്ടർ, ഫോട്ടോസെൽ മുതലായവയുടെ ശരിയായ പ്രവർത്തനം ക്രമീകരിക്കൽ പോലുള്ള ചില പ്രവർത്തികളുടെ നിർവ്വഹണം കായിക പ്രവർത്തനങ്ങളാണെന്ന് വിധിച്ച ഹൈക്കോടതിക്ക് തെറ്റുപറ്റി. എന്നാൽ ഈ കോടതി അങ്ങനെ കരുതുന്നില്ല.

34. ഏതായാലും, 2006 വരെ സംസ്ഥാനത്തെ സിവിൽ തസ്തികകളിലും സിവിൽ സർവീസുകളിലുമുള്ള എതിർകക്ഷികൾക്ക് 1948 ലെ നിയമത്തിലെ ആറാം അധ്യായത്തിലെ വ്യവസ്ഥകളുടെ ആനുകൂല്യങ്ങൾ അവകാശപ്പെടാൻ കഴിയില്ല.

35. **ബർമ ഷെൽ ഓയിൽ സ്റ്റോറേജ് ആൻഡ് ഡിസ്ട്രിബ്യൂഷൻ കമ്പനി ഓഫ് ഇന്ത്യ ലിമിറ്റഡ്** എന്ന കേസിലെ വിധിന്യായത്തെ അപ്പീൽവാദികൾക്ക് വേണ്ടി ഹാജരായ മുതിർന്ന അഭിഭാഷകൻ ശ്രീ ധ്രുവ് മേത്ത വളരെയധികം ആശ്രയിക്കുന്നുണ്ടെങ്കിലും, അതിന് ഈ കേസിൽ എന്തെങ്കിലും പ്രാധാന്യമുണ്ടെന്ന് ഈ കോടതി കരുതുന്നില്ല. 1947 ലെ നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 2 (s) ലെ "വർക്ക്മാൻ" എന്ന പദത്തിന്റെ നിർവചനം മേൽനോട്ടത്തിൽ ജോലി ചെയ്യുന്ന വ്യക്തികളെ പ്രത്യേകമായി ഒഴിവാക്കുന്നുവെന്നതാണ് ഇതിന് കാരണം. എന്നാൽ 1948 ലെ നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 2 (എൽ) ലെ "വർക്കർ" എന്ന സമാന വാക്കിന്റെ നിർവചനത്തിൽ അത്തരമൊരു അപവാദം ഇല്ല.

36. ഈ നിർവചനങ്ങൾ ഒരു പട്ടിക രൂപത്തിൽ ഒരുമിച്ച് അവതരിപ്പിച്ചാൽ വ്യത്യാസം നന്നായി മനസ്സിലാക്കാൻ കഴിയും:

1947 ലെ വ്യാവസായിക തർക്ക നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 2 (s) ലെ "വർക്ക്മാൻ" എന്നതിന്റെ നിർവ്വചനം.	1948 ലെ ഫാക്ടറീസ് നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 2(l) ലെ “വർക്കർ” എന്ന പദത്തിന്റെ നിർവ്വചനം.
2. നിർവ്വചനങ്ങൾ.- ഈ നിയമത്തിൽ, വിഷയത്തിലോ സന്ദർഭത്തിലോ മറ്റുവിധത്തിൽ പറയുന്നില്ലെങ്കിൽ,	2. വ്യാഖ്യാനം- ഈ നിയമത്തിൽ, വിഷയത്തിലോ സന്ദർഭത്തിലോ മറ്റുവിധത്തിൽ പറയുന്നില്ലെങ്കിൽ,
xxx xxx xxx	xxx xxx xxx
"[(s)" "വർക്ക്മാൻ" "എന്നാൽ ഏതെങ്കിലും വ്യവസായത്തിൽ തൊഴിൽ നിബന്ധനകൾ വ്യക്തമോ പരോക്ഷമോ ആയ നിലയിൽ വേതനത്തിനോ പ്രതിഫലത്തിനോ വേണ്ടി ഏതെങ്കിലും കായിക, അവിദഗ്ധ, വിദഗ്ധ, സാങ്കേതിക, പ്രവർത്തന, ക്ലറിക്കൽ അല്ലെങ്കിൽ സൂപ്പർവൈസറി ജോലി ചെയ്യുന്ന ഏതെങ്കിലും വ്യക്തി (അപ്രന്റിസ് ഉൾപ്പെടെ) എന്ന് അർത്ഥമാക്കുന്നു. കൂടാതെ ഒരു വ്യാവസായിക തർക്കവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് ഈ നിയമത്തിന് കീഴിലുള്ള ഏതെങ്കിലും നടപടികളുടെ ആവശ്യങ്ങൾക്കായി, ആ തർക്കവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് അല്ലെങ്കിൽ അതിന്റെ അനന്തരഫലമായി പിരിച്ചുവിടപ്പെട്ടതോ ഡിസ്ചാർജ് ചെയ്യപ്പെട്ടതോ	(l) "തൊഴിലാളി" എന്നാൽ ഏതെങ്കിലും ഉൽപ്പാദനപ്രക്രിയയിലോ ഉൽപ്പാദനപ്രക്രിയക്കോ ഉൽപ്പാദനപ്രക്രിയ വിഷയത്തിനോ ആനുഷംഗികമായോ ബന്ധപ്പെട്ടതോ ആയ മറ്റേതെങ്കിലും തരത്തിലുള്ള ജോലിയിലോ [നേരിട്ട് അല്ലെങ്കിൽ ഏതെങ്കിലും ഏജൻസി വഴിയോ (കരാറുകാരൻ ഉൾപ്പെടെ) പ്രധാന തൊഴിലുടമയുടെ അറിവോടെയോ അല്ലാതെയോ, പ്രതിഫലത്തിനായോ അല്ലാതെയോ ജോലി ചെയ്യുന്ന ഒരു വ്യക്തി എന്നാണ് അർത്ഥമാക്കുന്നത് എന്നാൽ യൂണിയന്റെ സായുധ സേനകളിലെ ഒരു അംഗവും ഇതിൽ ഉൾപ്പെടുന്നില്ല;

പുറത്താക്കപ്പെട്ടതോ അല്ലെങ്കിൽ അവരുടെ പിരിച്ചുവിടൽ, ഡിസ്ചാർജ് അല്ലെങ്കിൽ പുറത്താക്കൽ എന്നിവ പ്രസ്തുത തർക്കത്തിലേക്ക് നയിക്കുകയോ ചെയ്തിട്ടുള്ള ഒരു വ്യക്തിയെന്നും അർത്ഥമാക്കുന്നു. പക്ഷെ ഇനി പറയുന്ന വ്യക്തികൾ അതിൽ ഉൾപ്പെടില്ല-

i) എയർഫോഴ്സ് ആക്ട്, 1950 (1950 ലെ 45) അല്ലെങ്കിൽ ആർമി ആക്ട്, 1950 (1950 ലെ 46) അല്ലെങ്കിൽ നേവി ആക്ട്, 1957 (1957 ലെ 62) എന്നിവയ്ക്ക് വിധേയമായി പ്രവർത്തിക്കുന്ന വ്യക്തികൾ; അല്ലെങ്കിൽ

ii) പോലീസ് സർവീസിൽ അല്ലെങ്കിൽ ഒരു ഓഫീസറായി അല്ലെങ്കിൽ ജയിലിലെ മറ്റ് ജീവനക്കാരനായി ജോലി ചെയ്യുന്നവർ; അല്ലെങ്കിൽ

(iii) പ്രധാനമായും മാനേജർ അല്ലെങ്കിൽ അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് പദവിയിൽ ജോലി ചെയ്യുന്നവർ; അല്ലെങ്കിൽ

(iv) പ്രതിമാസം 10,000 രൂപയിൽ കൂടുതൽ സമ്പാദിക്കുന്ന മേൽനോട്ട പദവികൾ വഹിക്കുന്ന ഒരു വ്യക്തിയോ അല്ലെങ്കിൽ അവരുടെ തൊഴിൽ ഉത്തരവാദിത്തങ്ങളോ അധികാരമോ കാരണം പ്രധാനമായും

മാനേജ്മന്റ് ചുമതലകൾ നിർവഹിക്കുന്ന ഒരു വ്യക്തി.	

37. 1947 ലെ വ്യാവസായിക തർക്ക നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 2 ലെ ക്ലോസ് (s) ന്റെ ഉപഖണ്ഡം (iv) 1948 ലെ നിയമത്തിലെ സമാന വ്യവസ്ഥയിൽ ഇല്ല എന്നത് ശ്രദ്ധേയമാണ്. അതിനാൽ, **ബർമ ഷെൽ ഓയിൽ സ്റ്റോറേജ് ആൻഡ് ഡിസ്ട്രിബ്യൂഷൻ കമ്പനി ഓഫ് ഇന്ത്യ ലിമിറ്റഡിലെ** വിധിന്യായത്തെ ഈ കോടതിയുടെ നിഗമനത്തിന് അടിസ്ഥാനമാക്കാൻ കഴിയില്ല.

38. അതുപോലെ, എതിർകക്ഷികൾക്ക് വേണ്ടി ഹാജരായ അഭിജ്ഞനായ അഭിഭാഷകൻ ശ്രീ എസ്. എസ്. ദേശ്മുഖ് 1948 ലെ നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 64 (1) ന്റെ പരിമിത വ്യവസ്ഥ, 1936 ലെ നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 1 (6) എന്നിവയെ അടിസ്ഥാനമാക്കി ഉന്നയിച്ച വാദങ്ങളും ഈ കോടതിക്ക് ആകർഷകമായി തോന്നുന്നില്ല. എങ്ങനെ ആയാലും, 9.11.2005 ന് പ്രാബല്യത്തിൽ വന്ന 2005 ലെ 41-ാം ഭേദഗതി നിയമത്തിന് മുമ്പുണ്ടായിരുന്ന 1936 ലെ നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 1 (6) ഇപ്രകാരമാണ്:

> **"1. ഹ്രസ്വ ശീർഷകം, വ്യാപ്തി, പ്രാരംഭം, പ്രയോഗം. –**
>
> xxx xxx xxx
>
> (6) ഈ നിയമത്തിലെ യാതൊന്നും, അത്തരം വേതന കാലയളവിൽ പ്രതിമാസം ശരാശരി ആയിരത്തി അറുനൂറ് രൂപയോ അതിൽ കൂടുതലോ ഉള്ള വേതന കാലയളവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് നൽകേണ്ട വേതനത്തിന് ബാധകമല്ല."

39. എന്നാൽ ഈ കേസിൽ, 21.12.1988 ലെ ഓഫീസ് ഓർഡറിൽ ഇന്ത്യാ ഗവൺമെന്റ് നടത്തിയ വ്യത്യാസം 2,200/- രൂപയിൽ കൂടുതൽ അടിസ്ഥാന ശമ്പളം ലഭിക്കുന്ന വ്യക്തികളുമായി ബന്ധപ്പെട്ടതാണ്. അതിനാൽ, വേതനം നൽകൽ നിയമത്തിലെ വ്യവസ്ഥകൾ ഇവിടെ എതിർകക്ഷികൾക്ക് ബാധകമല്ലാത്തതിനാൽ 1948 ലെ നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 64 (1) ലെ പരിമിത വ്യവസ്ഥയും ബാധകമാക്കാൻ കഴിയില്ല.

40. അതിനാൽ, ട്രൈബ്യൂണലും ഹൈക്കോടതിയും (i) സർക്കാർ സേവനത്തിലുള്ളവരും സ്വകാര്യ സേവനത്തിലുള്ളവരും തമ്മിലുള്ള വ്യത്യാസവും എതിർകക്ഷികളുടെ അധിക മണിക്കൂറുകൾ ജോലി ചെയ്യാനുള്ള ബാധ്യത ഉൾപ്പെടെയുള്ള സേവന വ്യവസ്ഥകളിലെ നിയമപരമായ ചട്ടത്തിന്റെ സ്വാധീനവും പരിഗണിച്ചില്ലെന്ന് ഈ കോടതി കണ്ടെത്തുന്നു; (ii) സമാന മേൽനോട്ട തസ്തികകൾ വഹിക്കുന്ന വ്യക്തികളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് ട്രൈബ്യൂണൽ തീർത്തും വ്യത്യസ്തമായ വസ്തുതാ കണ്ടെത്തലുകളിലാണ് എത്തിച്ചേർന്നത്; (iii) അതിനാൽ ട്രൈബ്യൂണലിന്റെയും ഹൈക്കോടതിയുടെയും ഉത്തരവുകൾ നിലനിൽക്കില്ല.

41. മേൽപ്പറഞ്ഞവ കണക്കിലെടുത്ത്, എല്ലാ അപ്പീലുകളും അനുവദിക്കുകയും ഹൈക്കോടതിയുടെ വിവാദ ഉത്തരവ് റദ്ദാക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. എന്നിരുന്നാലും, ചില ജീവനക്കാർ വിരമിച്ചതായും ചിലർ മരിച്ചതായും ചിലരുടെ കാര്യത്തിൽ അപ്പീലുകൾ റദ്ദാക്കിയതായും ഈ കോടതി കണ്ടെത്തി. അതിനാൽ, അപ്പീലുകൾ അനുവദിക്കുകയും ഹൈക്കോടതിയുടെ വിവാദ ഉത്തരവ് റദ്ദാക്കുകയും ചെയ്യുമ്പോൾ പോലും, ഇതിനകം പണം നൽകിയിട്ടുള്ളവരിൽ നിന്ന് ഒരു വീണ്ടെടുക്കലും നടപ്പാക്കരുതെന്ന് ഈ കോടതി അപ്പീൽവാദികൾക്ക് നിർദ്ദേശം നൽകുന്നു. ചെലവുകളുടെ കാര്യത്തിൽ ഓർഡർ ഇല്ല.

തീർപ്പുകൽപ്പിക്കാത്ത അപേക്ഷകൾ എന്തെങ്കിലും ഉണ്ടെങ്കിൽ ഇതിൻപ്രകാരം തീർപ്പാക്കുന്നു.

അപ്പീലുകൾ അനുവദിക്കുന്നു.