

हिमाचल प्रदेश राज्य और अन्य

बनाम

रविन्द्र सिंह

(2008 की सिविल अपील संख्या 2224)

(डॉ. अरिजीत पसायत और पी. सदाशिवम, जेजे.)

श्रम कानून

नियमितिकरण- दैनिक वेतनभोगी- क्लर्क के रूप में नियमितिकरण की मांग की परंतु नियोक्ता द्वारा “चौकीदार” के रूप में नियमितिकरण का प्रस्ताव दिया गया-प्रस्ताव को कर्मचारियों द्वारा अस्वीकार कर दिया गया- बर्खास्तगी की गई। औद्योगिक विभाग न्यायाधिकरण द्वारा इस बर्खास्तगी के आदेश को बरकरार रखा-उच्च न्यायालय द्वारा लिपिक के रूप में नियमितिकरण का निर्देश दिया-चुनौती दी-निर्णय: संबंधित कर्मचारी का चयन नियमित कर्मचारियों की तरह नहीं किया गया था- प्रत्यर्थाप्रतिवादी केवल अप्रत्यक्ष रूप से आया-इसलिए उच्च न्यायालय का लिपिक के पद के रूप में नियमितिकरण के लिए दिए गए निर्देश को अपास्त किया गया- यद्यपि कर्मचारी को “चौकीदार” के रूप में नियमितिकरण के प्रस्ताव को स्वीकार करने का समय दिया गया।

प्रत्यर्थाप्रतिवादी को राज्य बागवानी विभाग में दैनिक वेतन के आधार पर नियुक्त किया गया था। परंतु उसने लिपिक के रूप में नियमितिकरण की मांग की। अपीलार्थियों द्वारा प्रत्यर्थाप्रतिवादी को “चौकीदार” के रूप में नियमितिकरण का प्रस्ताव दिया। जिस उन्होंने अस्वीकार कर दिया। उसके बाद दैनिक मजदूरी के रूप में प्रत्यर्थाप्रतिवादी की

नियुक्ति बर्खास्त कर दी गई। इस कारण औद्योगिक विवाद उत्पन्न हुआ। राज्य की तरफ से यह तर्क था कि प्रत्यर्थीप्रतिवादी को दैनिक वेतनभोगी श्रमिक के रूप में कार्यरत था। बागवानी कार्यों को करने के लिए जैसे पौधों का छिड़काव, फर्स की सफाई आदि और इसलिए क्लर्कधपर्यवेक्षण के कर्तव्यों के निर्वहन का सवाल ही नहीं उठा। न्यायाधीकरण द्वारा बर्खास्ती के आदेश को बराकरार रखा। उच्च न्यायालय द्वारा प्रत्यर्थीप्रतिवादी को सरकारी योजना के तहत लिपिक के रूप में नियमितिकरण का निर्देश दिया गया। इसलिए अपील प्रस्तुत की गई।

आंशिक रूप से अपील को स्वीकार करते हुए, न्यायालय ने निर्णय दिया।

निर्णय यह कि उच्च न्यायालय द्वारा गलत आधार पर कार्यवाही की गई। श्रम न्यायालय ने उचित रूप से प्रत्यर्थीप्रतिवादी के दावे को इस आधार पर खारिज किया कि प्रत्यर्थीप्रतिवादी और अन्य को दैनिक वेतनभोगी होने के कारण नियमित कर्मचारियों के समान नहीं रखा जा सकता। यह भी ध्यान देने योग्य है कि सरकार की नियमितिकरण की योजना के तहत शर्तों का ध्यान नहीं रखा गया। इसके अतिरिक्त श्रम न्यायालय द्वारा यह भी ध्यान दिया गया कि रोजगार विनिमय योजना के तहत प्रत्यर्थीप्रतिवादी का नाम प्रयोजित नहीं था अतः उसका नियुक्ति आदेश नहीं था। दैनिक वेतनभोगी, भर्ती के समय अपनाई जाने वाली प्रक्रिया के द्वारा चयनित नहीं किए गए थे, न ही उन पर नियमित कर्मचारियों की तरह शर्तें जैसे स्थानांतण के लिए उत्तरदायी होना और अनुशासनत्मक कार्यवाही के अधीन होना लागू होती हैं। प्रतिवादी केवल अप्रयत्क्ष रूप से आया था। ऊपर जो कहा गया है उसकी पृष्ठभूमि में, लिपिक के पद पर नियमितिकरण के लिए दिए गए निर्देश न्यायोचित नहीं थे अतः अपास्त किए जाते हैं। यद्यपि, अपीलार्थियों द्वारा “चौकीदार” की सेवा के रूप में नियमितिकरण के आदेश जुलाई 1997 में प्रत्यर्थीप्रतिवादी को दिये गये थे जिसे उनके द्वारा अस्वीकार किया गया

था। यदि वो चाहे तो आज से 6 सप्ताह के भीतर आवश्यक दस्तावेजों को जमा कराकर पूर्व में दिये गये प्रस्ताव को स्वीकार कर सकते हैं। यदि यह नहीं किया गया तो प्रत्यर्थीप्रतिवादी को किसी प्रकार का अनुतोष उच्च न्यायालय के विवादित आदेश के अधीन नहीं दिया जाएगा। जिसे इस न्यायालय द्वारा अपास्त किया जाता है। (पैरा 7, 8, 9)

सचिव, कर्नाटक राज्य और बनाम उमा देवी और अन्य 1 को उल्लेखित किया गया।

सिविल अपीलीय क्षेत्राधिकार: 2008 की सिविल अपील संख्या 2224

हिमाचल प्रदेश उच्च न्यायालय शिमला के सिविल रिट याचिका संख्या 354/2000 में पारित अंतिम निर्णय और आदेश दिनांकित 26.09.2005 से।

अपीलार्थियों की ओर से नरेश के.शर्मा और जे.एस. अन्नी।

प्रत्यर्थी की ओर से एस.सी. राणा और बलराज दीवान।

न्यायालय का निर्णय डॉ. अरिजीत पसायत द्वारा दिया गया।

1. अनुमति दी गई।

2. इस अपील में चुनौती हिमाचल प्रदेश उच्च न्यायालय के विद्वान एकल न्यायाधीश के फैसले को है जिसके द्वारा प्रत्यर्थीप्रतिवादी द्वारा दायर दो रिट याचिकाओं का निपटारा किया गया था। विवाद बहुत ही संकीर्ण दायरे में है।

3. वर्तमान विवाद 2000 की सिविल रिट याचिका संख्या 354 से संबंधित है। प्रतिद्वंद्वी विवादों से निपटने से पहले तथ्यात्मक पृष्ठभूमि पर ध्यान दिया जाना चाहिए।

प्रत्यर्थीप्रतिवादी की नियुक्ति 3.9.1980 को राज्य के बागवानी विभाग में दैनिक वेतनभोगी कर्मचारी के रूप में हुई थी। रिट याचिका में दैनिक वेतन के रूप में दस साल की सेवा पूरी करने पर क्लर्क के रूप में नियमितीकरण की प्रार्थना की गई थी। यहां यह भी उल्लेखनीय है कि कर्मचारी संघ ने सभी दैनिक वेतनभोगियों को नियमित करने के लिए श्रम न्यायालय के समक्ष प्रस्तुत किया था। औद्योगिक विवाद न्यायाधिकरण द्वारा भी यही निर्णित किया गया था। शुरुआत में श्रम न्यायालय ने श्रमिकों के पक्ष में फैसला दिया था जिसका प्रत्यर्थी द्वारा संदर्भ दिया गया था और राज्य ने इस संदर्भ की पोषणीयता पर सवाल उठाते हुए अपनी प्रतिक्रिया दायर की। लेकिन रिट याचिका दायर होने पर, उच्च न्यायालय ने राज्य के पक्ष में फैसला सुनाया और कहा कि नियमितीकरण का दावा सुनवाई योग्य नहीं है। इस बात पर ध्यान दिया गया कि कोई नियुक्ति आदेश जारी नहीं किया गया था और प्रत्यर्थीप्रतिवादी का मामला रोजगार विनियम योजना द्वारा प्रायोजित नहीं था। यह भी देखा गया कि समान वेतन के लिए समान काम का दावा यहां पोषणीय नहीं था क्योंकि दैनिक वेतनभोगी को नियमित कर्मचारियों के समान कार्य का निष्पादन नहीं किया गया था व दैनिक वेतनभोगी द्वारा भर्ती के समय अपनाई जाने वाली प्रक्रिया से संबंधित आवश्यकताएं भी पूरी नहीं की गई थी। दो रिट याचिकाएँ दायर की गयी एक में औद्योगिक विवाद न्यायाधिकरण के आदेश को चुनौती दी गई थी जबकि दूसरी रिट याचिका जिसमें यह अपील श्रम न्यायालय द्वारा दिए गए फैसले से संबंधित थी। यह ध्यान दिया जाना चाहिए कि श्रम न्यायालय ने पाया था कि नियोक्ता ने प्रतिवादी को 5.7.1997 से चौकीदार के रूप में नियमित कर दिया था, जिसे उसने अस्वीकार कर दिया था। इसके बाद दैनिक वेतन भोगी के रूप में नियुक्ति समाप्त कर दी गई। इस आदेश को धारा 33 के तहत औद्योगिक विवाद न्यायाधिकरण के समक्ष चुनौती दी गई, जिसे खारिज कर

दिया गया। हालाँकि, जैसा कि ऊपर उल्लेख किया गया है, उच्च न्यायालय ने मामले को ट्रिब्यूनल को भेज दिया है।

4. उच्च न्यायालय ने आक्षेपित आदेश में कहा कि श्रम न्यायालय का दृष्टिकोण गलत था क्योंकि इसने ऐसी अवधारणाएँ प्रस्तुत की हैं जो अनावश्यक हैं। उच्च न्यायालय ने कहा कि इसमें कोई विवाद नहीं है कि प्रतिवादी एक क्लर्क के रूप में कार्यरत था।

5. प्रत्यर्थी के विद्वान वकील ने प्रस्तुत किया कि यह प्रश्न कि क्या नियुक्ति एक क्लर्क के रूप में थी, यह उच्च न्यायालय के पहले के आदेश से यह निर्णित हो गया है जो अंतिम हो गया है और इसलिए, वर्तमान अपील गलत है।

6. उच्च न्यायालय ने ठीक ही कहा था कि श्रम न्यायालय ने नियमित श्रमिकों की तुलना में दैनिक वेतन भोगी श्रमिकों की स्थिति पर एक अनावश्यक जांच शुरू की थी, इसलिए, निर्देश दिया गया था कि प्रत्यर्थीप्रतिवादी 11 जुलाई 1995 से सरकार की योजना के तहत क्लर्क के रूप में नियमित होने का हकदार था।

7. यह ध्यान दिया जाना चाहिए कि उच्च न्यायालय गलत आधार पर कार्यवाही की। यह देखा गया है कि इसमें कोई विवाद नहीं था कि प्रतिवादी 3 सितंबर, 1980 से दैनिक वेतन भोगी कर्मचारी के रूप में क्लर्क के रूप में कार्यरत था। उच्च न्यायालय ने स्वयं देखा है कि राज्य का तर्क विशिष्ट था कि प्रतिवादी दैनिक वेतन भोगी श्रमिक के रूप में कार्यरत था। बागवानी कार्यों को करने के लिये जैसे पौधों का छिड़काव, फर्स की सफाई आदि और इसलिये क्लर्कधपर्यवेक्षण के कर्तव्यों के निर्वहन का सवाल ही नहीं उठता। यह भी ध्यान दिया जाना चाहिए कि श्रम न्यायालय ने यह कहकर प्रत्यर्थीप्रतिवादी के दावे को उचित रूप से खारिज कर दिया था कि उसे और अन्य लोगों को, दैनिक वेतन भोगी होने के कारण, नियमित कर्मचारियों के बराबर नहीं माना

जा सकता है। इसमें यह भी कहा गया कि सरकार की नीति के तहत नियमितीकरण की शर्तों पर ध्यान नहीं दिया गया है। इस न्यायालय द्वारा सचिव, कर्नाटक राज्य एवं अन्य बनाम उमा देवी और अन्य 2 में नियमितीकरण के मापदंडों की जांच की गई है।। उक्त निर्णय के पैरा 22, 27, 36, 39, 42 और 43 इस प्रकार हैं।

“22. सम्मान के साथ, हमें ऐसा प्रतीत होता है कि इस प्रश्न पर कि क्या नियुक्ति की संवैधानिक योजना को रद्द करने को मंजूरी दी जा सकती है, इस पर विचार नहीं किया गया या नहीं निर्णय लिया गया। आर. एन. नंजुंदप्पा बनाम टी. थिमैया मामले में इस विशिष्टता पर जोर दिया गया है। जिसका भी ध्यान में नहीं रखा गया। ऐसा प्रतीत होता है कि न्यायालय प्समान कार्य के लिए समान वेतनष् की एक योजना पर विचार कर रहा है और इस प्रक्रिया में, प्रश्न की वास्तविक चर्चा के बिना, राज्य द्वारा प्रस्तावित एक योजना को मंजूरी दे दी है, जो स्पष्ट रूप से न्यायालय के निर्देश पर तैयार की गई है, जो दैनिक वेतनभोगी कर्मियों को स्थायी रूप से समाहित करने का आदेश देती है। सम्मान के साथ, निर्णय किसी कानून को निर्धारित करने के लिए नहीं कहा जा सकता है, कि दैनिक वेतन पर लगे सभी लोगों को, आकस्मिक रूप से, अस्थायी रूप से, या जब कोई स्वीकृत पद या रिक्ति मौजूद नहीं हो और चयन के नियमों का पालन किए बिना, अवशोषित या स्थायी किया जाना चाहिए। यदि वह अनुपात था, तो सम्मान के साथ, हमें इससे असहमत होना होगा।

27. अब हम अन्य निर्णयों का उल्लेख करेंगे। पंजाब राज्य बनाम सुरिंदर कुमार में इस न्यायालय की तीन-न्यायाधीशों की पीठ ने माना

कि उच्च न्यायालयों के पास संविधान के अनुच्छेद 142 के तहत सर्वोच्च न्यायालय के समान उपलब्ध शक्ति की तरह कोई शक्ति नहीं थी। पीठ ने कहा कि कोई निर्णय नजीर के रूप में तभी उपलब्ध होता है जब वह कानून के किसी प्रश्न का निर्णय करता है। अस्थायी कर्मचारी उच्चतम न्यायालय के आदेश पर उच्च न्यायालय के समक्ष दायर की गई रिट याचिका पर भरोसा करने के हकदार नहीं होंगे, जो एक अस्थायी कर्मचारी को बिना कारण बताए उसकी सेवा में नियमित करने का निर्देश देता है और उच्च न्यायालय को आदेश पारित करने के लिए कहे। इस न्यायालय ने देखा कि रिट याचिका से निपटने के दौरान उच्च न्यायालय का क्षेत्राधिकार न्यायिक निर्णयों द्वारा चर्चा और घोषित की गई सीमाओं से घिरा हुआ था और उच्च न्यायालय न्यायाधीशों की तीव्रइच्छा या व्यक्तिपरक भावना के आधार पर सीमाओं का उल्लंघन नहीं कर सकता है। यद्यपि उच्च न्यायालय अपने समक्ष आने वाली रिट याचिकाओं या सिविल पुनरीक्षण आवेदनों पर निर्णय लेने में अपने न्यायिक विवेक का प्रयोग करने का हकदार है, लेकिन विवेक को याचिकाओं पर विचार करने से इनकार करने और याचिकाकर्ताओं द्वारा मांगी गई राहत पर पर्याप्त विचार कर इंकार करना और केवल इस आधार पर अनुतोष न देने तक ही उच्च न्यायालय को सीमित रहना है। इस न्यायालय ने व्याख्याता के पद पर अस्थायी रूप से नियुक्त व्यक्तियों के नियमितीकरण के लिए उच्च न्यायालय द्वारा दिए गए निर्देशों को रद्द कर दिया। न्यायालय ने इस बात पर भी जोर दिया कि जिन विशिष्ट शर्तों पर नियुक्तियाँ की गई थीं, उन्हें सामान्य रूप से लागू किया जाना चाहिए। बेशक, यह निर्णय

इस बात पर अधिक है कि उच्च न्यायालय को नियुक्ति की संवैधानिक योजना के खिलाफ आदेश पारित करने का अधिकार नहीं है।

36. इस न्यायालय ने टेरी ओट एस्टेट्स (पी) लिमिटेड बनाम यू. टी. चंडीगढ़ मामले में इस न्यायालय की टिप्पणियों को भी अनुमोदन के साथ उद्धृत किया।

“हमारे मन में कोई संदेह नहीं है कि सहानुभूति या भावना अपने आप में उस संबंध में आदेश पारित करने का आधार नहीं हो सकती है जिसके संबंध में अपीलकर्ता कानूनी अधिकार स्थापित करने में बुरी तरह से विफल रहे हैं। यह और भी घिसी-पिटी बात है कि संविधान के अनुच्छेद 142 में निहित एक असाधारण संवैधानिक क्षेत्राधिकार के बावजूद, यह न्यायालय आमतौर पर ऐसा आदेश पारित नहीं करेगा जो वैधानिक प्रावधान का उल्लंघन हो।”

इस निर्णय में नियमितीकरण और स्थायित्व के बीच अंतर को ध्यान में रखा गया और यह निर्धारित किया गया कि नियमितीकरण किसी भी राज्य द्वारा भर्ती का तरीका नहीं है और न ही हो सकता है। यह भी माना गया कि नियमितीकरण उस कर्मचारी को स्थायित्व नहीं दे सकता जिसकी सेवाएँ तदर्थ प्रकृति की हैं।

39. ऐसे निर्णय हुए हैं जिसमें धारवाड़ मामले 1 की सहायता ली है और नियुक्ति के लिए उचित प्रक्रिया या नियमों का पालन किए बिना नियोजित या नियुक्त किए गए कर्मचारियों को नियमित करने, समाहित करने या स्थायी करने के निर्देश दिए हैं। इस दृष्टिकोण के पीछे की पृष्ठभूमि वर्कमेन बनाम सेंट्रल कोलफील्ड्स की भुरकुंडों कोलियरी लिमिटेड 6 में देखी गयी थी जिसे हाल ही में तय किया गया था। हालांकि इस तरह के दृष्टिकोण की वैधानिकता या वैधता की स्वतंत्र रूप से जांच नहीं की गई है। लेकिन

अधिकारियों के एक सर्वेक्षण में, प्रमुख दृष्टिकोण यह देखा गया है कि ऐसी नियुक्तियाँ नियुक्तिकर्ता को कोई अधिकार प्रदान नहीं करती हैं और न्यायालय उनके अवशोषण या नियमितीकरण या पुनरु नियुक्ति या उन्हें स्थायी बनाने का निर्देश नहीं दे सकता है।

42. बिहार के राज्यपाल द्वारा बार-बार अध्यादेश जारी करने के मुद्दे पर रिट याचिकाकर्ताओं के लोकस स्टेण्डी (सुने जाने का अधिकार) पर आपत्ति का जवाब देते हुए, कानून के शासन की उत्कृष्ट स्थिति पर जोर देते हुए। भगवती, सीजे, द्वारा डीसी वाधवा (डॉ.) बनाम बिहार राज्य में संविधान पीठ में कहा गया है

कानून का शासन हमारे संविधान का मूल है और यह कानून के शासन का सार है कि राज्य द्वारा शक्ति का प्रयोग किया जाए चाहे वह विधायिका हो या कार्यपालिका या कोई अन्य प्राधिकारी, संवैधानिक सीमाओं के भीतर होना चाहिए और यदि कार्यपालिका द्वारा कोई ऐसी प्रथा अपनाई जाती है जो उसकी संवैधानिक सीमाओं का घोर उल्लंघन है, तो जनता के सदस्य के रूप में याचिकाकर्ता 1 के पास रिट याचिका दायर करके ऐसी प्रथा को चुनौती देने के लिए पर्याप्त कारण होगा और इस तरह की रिट याचिका पर विचार करना और इस तरह की प्रथा की वैधता पर निर्णय देना इस न्यायालय का संवैधानिक कर्तव्य होगा।"

43. इस प्रकार, यह स्पष्ट है कि लोक नियोजन में समानता के नियम का पालन हमारे संविधान की एक बुनियादी विशेषता है और चूंकि कानून का शासन हमारे संविधान का मूल है, इसलिए न्यायालय निश्चित रूप से अनुच्छेद 14 के उल्लंघन या अनुच्छेद 16 सहपठित अनुच्छेद 14 की आवश्यकताओं की अनुपालना के उल्लंघन को रोकने के लिए आदेश पारित करने के लिये बाध्य है। इसलिए, लोक नियोजन की योजना के अनुरूप,

इस न्यायालय ने कानून बनाते समय यह अनिवार्य रूप से माना है कि जब तक नियुक्ति प्रासंगिक नियमों के अनुसार नहीं होती है और योग्य व्यक्तियों के बीच उचित प्रतिस्पर्धा के बाद नहीं होती है, तब तक यह नियुक्तिकर्ता को कोई अधिकार प्रदान नहीं करेगा। यदि यह एक संविदात्मक नियुक्ति है, तो नियुक्ति अनुबंध के अंत में समाप्त हो जाती है, यदि यह दैनिक वेतन या आकस्मिक आधार पर नियुक्ति है, तो यह अनुबंध के समाप्त होने पर अंत हो जाएगी। इसी प्रकार, कोई अस्थायी कर्मचारी अपनी नियुक्ति की अवधि समाप्त होने पर स्थायी होने का दावा नहीं कर सकता। यह भी स्पष्ट किया जाना चाहिए कि केवल इसलिए कि एक अस्थायी कर्मचारी या एक आकस्मिक वेतनभोगी कर्मचारी को उसकी नियुक्ति की अवधि से परे कुछ समय तक जारी रखा जाता है, वह केवल ऐसी निरंतरता के आधार पर नियमित सेवा में शामिल होने या स्थायी होने का हकदार नहीं होगा, यदि मूल नियुक्ति प्रासंगिक नियमों द्वारा परिकल्पित चयन की उचित प्रक्रिया का पालन करके नहीं की गई थी। मात्र इस कारण से कि जिन अस्थायी कर्मचारियों की रोजगार अवधि समाप्त हो गई है या तदर्थ कर्मचारी जो अपनी नियुक्ति की प्रकृति के कारण कोई अधिकार प्राप्त नहीं करते हैं, दूसरे आधार पर नियमित भर्ती को न्यायालय द्वारा रोका नहीं जा सकता। उच्च न्यायालय अनुच्छेद 226 संविधान के तहत आम तौर पर अवशोषण, नियमितीकरण या स्थायी निरंतरता के लिए निर्देश जारी नहीं किए जाने चाहिए, जब तक कि भर्ती नियमित रूप से और संवैधानिक योजना के अनुसार नहीं की जाती है। केवल इस कारण से कि एक कर्मचारी न्यायालय के आदेश के अनुसार कार्यरत था, जिसे हमने निर्णय के पहले भाग में मुकदमेबाजी रोजगार के रूप में वर्णित किया है, वह सेवा में शामिल होने या स्थायी किए जाने के किसी भी अधिकार का हकदार नहीं होगा। वास्तव में, ऐसे मामलों में, उच्च न्यायालय द्वारा अंतरिम निर्देश जारी करना उचित नहीं होगा, क्योंकि, यदि आखिरकार, उसके पास आने वाला कर्मचारी राहत का हकदार पाया जाता है, तो वह उस राहत को इस तरह से प्रदान

करेगा कि उस कर्मचारी को कोई हानि उत्पन्न नहीं हो। जबकि उसके रोजगार को जारी रखने का यह अंतरिम निर्देश चयन के लिए नियमित प्रक्रिया को रोक देगा या राज्य पर उस कर्मचारी को भुगतान करने का बोझ डाल देगा जिसकी वास्तव में कोई आवश्यकता नहीं है। न्यायालयों को यह सुनिश्चित करने में सावधानी बरतनी चाहिए कि वे राज्य या उसके उपकरणों द्वारा उनके मामलों की आर्थिक व्यवस्था में अनुचित हस्तक्षेप न करें या संवैधानिक और वैधानिक अनिवार्यताओं को अपने आदेशों व निर्देशों द्वारा दरकिनार न करें।

8. इसके अलावा यह ध्यान दिया जाना चाहिए कि श्रम न्यायालय ने पाया था कि प्रत्यर्थाप्रतिवादी दावेदार का नाम रोजगार कार्यालय द्वारा प्रायोजित नहीं थाय कोई नियुक्ति आदेश नहीं थाय भर्ती के समय अपनाई जाने वाली प्रक्रिया से संबंधित आवश्यकताएं भी पूरी नहीं की गईं। प्रत्यर्थाप्रतिवादी केवल अप्रत्यक्ष रूप से आया था। आगे यह भी नोट किया गया कि उनका चयन उस तरीके से नहीं किया गया जैसा कि नियमित कर्मचारियों के लिए लागू होता है, जिनका स्थानांतरण किया जा सकता है और वे अनुशासनात्मक कार्यवाही के अधीन हैं, जिसके अधीन दैनिकवेतन कर्मचारी नहीं हैं।

9. ऊपर जो कहा गया है उसकी पृष्ठभूमि में, लिपिक के पद पर नियमितिकरण के लिए दिए गए निर्देश न्यायोचित नहीं थे अतः अपास्त किए जाते हैं। यद्यपि, अपीलार्थियों द्वारा “चौकीदार” की सेवा के रूप में नियमितिकरण के आदेश जुलाई 1997 में प्रत्यर्थाप्रतिवादी को दिये गये थे जिसे उनके द्वारा अस्वीकार किया गया था। यदि वो चाहे तो आज से 6 सप्ताह के भीतर आवश्यक दस्तावेजों को जमा कराकर पूर्व में दिये गये प्रस्ताव को स्वीकार कर सकते हैं। यदि यह नहीं किया गया तो प्रत्यर्थाप्रतिवादी को

किसी प्रकार का अनुतोष उच्च न्यायालय के विवादित आदेश के अधीन नहीं दिया जाएगा। जिसे इस न्यायालय द्वारा अपास्त किया जाता है।

10. बिना कोस्ट के उपरोक्त सीमा तक अपील स्वीकार की जाती है।

अपील आंशिक रूप से स्वीकार की जाती है।

यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल 'सुवास' की सहायता से अनुवादक न्यायिक अधिकारी रजनी कुमावत (आर.जे.एस.) द्वारा किया गया है।

अस्वीकरण : यह निर्णय पक्षकार को उसकी भाषा में समझाने के सीमित उपयोग के लिए स्थानीय भाषा में अनुवादित किया गया है और किसी अन्य उद्देश्य के लिए इसका उपयोग नहीं किया जा सकता है। सभी व्यावहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए, निर्णय का अंग्रेजी संस्करण ही प्रामाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य से भी अंग्रेजी संस्करण ही मान्य होगा।