

कार्यालय प्रमुख अभियंता  
लोक स्वास्थ्य यांत्रिकी विभाग  
जल भवन बाणगंगा भोपाल

क्रमांक 452/प्र.अ./विधि(स्टेनो)./लोस्वायांवि./2024

भोपाल, दिनांक 13/09/2024

// आदेश //

इस आदेश के माध्यम से माननीय उच्च न्यायालय खंडपीठ इंदौर की रिट पिटीशन क्रमांक 12096/2022 (कुमारी योगिता बनाम म.प्र.शासन एवं अन्य) जो, लोक स्वास्थ्य यांत्रिकी खंड देवास के अधीनस्थ कार्यरत रहे, स्वर्गीय श्री दिलीप राजामऊ मोदी स्थायी वर्गीकृत दैनिक वेतन भोगी श्रमिक / विनियमित अर्द्धकुशल श्रेणी श्रमिक (पंप अटेन्डेंट) की पुत्री कुमारी योगिता मोदी के द्वारा दायर की गई थी, में चाही गई अनुकंपा नियुक्ति की पात्रता का निर्धारण किया जा रहा है।

अधिवक्ता श्री शशांक पटवारी द्वारा दिए गए कंटेम्प्ट नोटिस क्रमांक CN/YM /Aug/2024 दिनांक 01.08.2024 के अनुक्रम में यह पाते हुए कि मुख्य अभियंता इंदौर द्वारा प्रकरण में जारी किया गया निराकरण आदेश क्रमांक 299 दिनांक 03.06.2024, मान न्यायालय के निर्णय दिनांक 19.04.2024 में निहित प्रश्नों का सारवान रूप से स्पष्टीकरण प्रस्तुत नहीं करता है, उक्त आदेश को निरस्त करते हुए यह नवीन आदेश जारी किया जा रहा है।

(1) कुमारी योगिता मोदी द्वारा माननीय उच्च न्यायालय जबलपुर के समक्ष रिट पिटीशन क्र. 12096/2022 दायर कर माननीय न्यायालय से निम्न सहायता चाही गई थी :-


7.1 यह कि, प्रत्यर्थी क्रमांक-2 द्वारा जारी आदेश दिनांक 07.03.2022 जो एनेक्सर पी/4 का निरस्त किया जाकर, याचिकाकर्ता को अनुकम्पा नियुक्ति प्रदान किये जाने बावत प्रत्यर्थीगण को आदेशित किये जाने की कृपा करें।

7.2 याचिकाकर्ता को याचिका का सम्पूर्ण व्यय प्रत्यर्थीगण से दिलाये जाने की कृपा करें।

7.3 अन्य कोई सहायता जो माननीय न्यायालय न्यायहित में उचित समझे वह भी प्रदान करने की कृपा करें।

7.4 याचिकाकर्ता की याचिका सव्यय स्वीकार की जावे।

(2) माननीय उच्च न्यायालय खंडपीठ इंदौर द्वारा उक्त रिट याचिका का निराकरण पारित निर्णय दिनांक 19.04.2024 के माध्यम से किया गया है, जो निम्नानुसार है :-

  
13.9.2024

Even otherwise, vide order dated 11.08.2003, he was classified permanent employee and he was only sole earning member of the family. After his death, he left two unmarried daughters and wife, who had no source of income, thus it is fit case in which compassionate appointment is liable to be given to one of the dependent i.e. petitioner, hence, the impugned order dated 07.03.2022 is hereby quashed. Let application of the petitioner be considered as per policy dated 29.09.2014 and 31.08.2016. Amount of Rs. 2,00,000/- be return upon issuance of appointment order.

Writ Petition is allowed.

(4) रिट याचिका क्रमांक 12096/2022 में पारित निर्णय दिनांक 19.04.2024 के अनुपालन में याचिकाकर्ता कुमारी योगिता द्वारा रिट याचिका के माध्यम से चाही गई अनुकंपा नियुक्ति की पात्रता का निर्धारण निम्नानुसार किया जा रहा है :-

(i) याचिकाकर्ता कुमारी योगिता के पिता स्वर्गीय श्री दिलीप मोदी, दैनिक वेतन भोगी चौकीदार को कार्यपालन यंत्री, लोक स्वास्थ्य यांत्रिकी खंड देवास के आदेश क्रमांक 48/स्था./का.भा./का.यं./खंड/2003, देवास, दिनांक 11.08.2003 के माध्यम से म. प्र. औद्योगिक नियोजन (मानक स्थायी आज़ाएं) अधिनियम 1961, नियम 1963 के प्रावधानों के तहत स्थायी श्रमिक के रूप में वर्गीकृत किया गया था।

वर्ष 2011 में विभाग के संज्ञान में यह तथ्य आये थे कि अधिकांश कार्यपालन यंत्रियों द्वारा उन दैनिक वेतन भोगी कर्मचारियों को भी स्थाई वर्गीकृत कर दिया गया था, जो रिक्त पद के विरुद्ध कार्यरत नहीं थे तथा इस संबंध में शासन के परिपत्र क्र. एफ 16-295/2001/1/34 भोपाल दिनांक 10.10.2001 द्वारा निर्धारित नीति के अनुरूप शर्तों का पालन नहीं करते थे। ऐसी स्थिति में प्रमुख अभियंता लोक स्वास्थ्य यांत्रिकी भोपाल के आदेश क्र. 6206 दिनांक 15.07.2011 द्वारा सभी कार्यपालन यंत्रियों को त्रुटिपूर्ण रूप से स्थाई वर्गीकृत किये गये दैनिक वेतन भोगी कर्मचारियों के स्थाई स्टेट्स को निरस्त करने के आदेश दिये गये थे। इन आदेशों के अनुपालन में कार्यपालन यंत्री, लोक स्वास्थ्य यांत्रिकी खंड देवास के आदेश क्रमांक 17/स्था.(का.भा.)/का.यं./लोस्वायां/2011, देवास, दिनांक 02.08.2011 के माध्यम से त्रुटिपूर्ण स्थाई वर्गीकरण आदेश को निरस्त भी किया गया था।

वर्ष 2016 में, मध्यप्रदेश शासन सामान्य प्रशासन विभाग मंत्रालय भोपाल के परिपत्र क्रमांक एफ 5-1/2013/1/3 भोपाल, दिनांक 07 अक्टूबर 2016 के माध्यम से सभी विभागों में कार्यरत दैनिक वेतन भोगी कर्मचारियों को म.प्र. औद्योगिक नियोजन (मानक स्थायी आज़ायें) अधिनियम 1961 नियम 1963 के अंतर्गत लाया गया है तथा उनके लिए कार्यरत दैनिक वेतन भोगी श्रमिकों के लिये "स्थाई कर्मियों को विनियमित करने की योजना" जारी

की गयी है, जिसमें नियमितीकरण से वंचित दैनिक वेतन भोगियों को स्थायी कर्मों की श्रेणी देते हुए उन्हें अकुशल/अर्द्धकुशल/कुशल श्रेणी में विभाजित कर श्रेणीवार वेतनमान स्वीकृत करने के निर्देश जारी किये गये हैं।

वेतनमान निम्नानुसार है :-

अकुशल श्रेणी	4000-80-7000
अर्द्धकुशल श्रेणी	4500-90-7500
कुशल श्रेणी	5000-100-8000

कार्यपालन यंत्री, लोक स्वास्थ्य यांत्रिकी खंड देवास के आदेश क्रमांक 4/स्था./लो. स्वा. या. विभाग /2017, दिनांक 12.01.2017 के माध्यम से स्वर्गीय श्री दिलीप मोदी, दैनिक वेतन भोगी श्रमिक को स्थायीकर्म अर्द्धकुशल श्रेणी (पंप अटेंडेंट) का वेतनमान रूपए 4500-90-7500/- स्वीकृत किया गया था। स्वर्गीय श्री दिलीप मोदी को मृत्यु पूर्व तक स्थायीकर्म अर्द्धकुशल श्रेणी (पंप अटेंडेंट) का ही वेतनमान प्राप्त हो रहा था।

वर्ष 2022-23 में मान. उच्च न्यायालय खंडपीठ इंदौर की अवमानना याचिका क्रमांक 2693/2019 (पुष्पा कोराने एवं अन्य विरुद्ध संजय शुक्ला, प्रमुख सचिव एवं अन्य) में उत्पन्न हुई परिस्थितियों के कारण पूर्व में जारी किये गए स्थायी वर्गीकरण आदेशों को मान्य किया गया था। मान. उच्चतम न्यायालय की अवमानना याचिका क्रमांक 771/2015 (राम नरेश रावत एवं अन्य बनाम अश्विनी राय एवं अन्य) में पारित निर्णय दिनांक 15.12.2016 के अनुपालन में उनके परिजनों को स्थाई वर्गीकरण के आदेश दिनांक से मृत्यु दिनांक तक की अवधि की, कार्यभारित स्थापना के चौकीदार के पद के नियमित वेतनमान के न्यूनतम वेतन (वेतन वृद्धि छोड़कर) के अनुसार वेतन अंतर की एरियर राशि की स्वीकृति प्रमुख अभियंता कार्यालय भोपाल से जारी की गयी है।

(ii) स्थायी वर्गीकृत किये गए दैनिक वेतन भोगी कर्मचारी को परिभाषित करने के लिए निम्नानुसार जानकारी प्रस्तुत है :-

  
13-9-2024

(अ) ऐसे दैनिक वेतन भोगी कर्मचारी जो, बिना किसी भरती नियम के अथवा किसी भरती प्रक्रिया के तथा बिना रिक्त पद और बिना नियुक्ति आदेश के नियोजित कर लिये जाते हैं, उन दैनिक वेतन भोगी श्रमिकों पर राज्य शासन के नियम लागू नहीं होते हैं, इसलिए उन पर म. प्र. औद्योगिक नियोजन (मानक स्थायी आज़ाएँ) अधिनियम 1961, नियम 1963, लागू होने से, अधिनियम के अन्तर्गत निर्मित मानक स्थायी आदेश लागू होते हैं। म प्र औद्योगिक नियोजन ( मानक स्थायी आज़ायें) अधिनियम-1961 एवं नियम 1963 के अंतर्गत बनार्यी गयी मानक स्तरीय आज़ाओं के स्थायी आदेश क्रमांक-2 के तहत जब कोई दैनिक वेतन भोगी श्रमिक आदेश क्रमांक 2 (i) अथवा 2(vi) के अंतर्गत प्रावधानित शर्तें पूरी करता है तो वह स्थाई रूप में वर्गीकृत होता है। राज्य शासन के सभी उपक्रमों के लिए बनार्यी मानक स्तरीय आज़ाओं के स्थायी आदेश क्रमांक 2 में कर्मचारियों का वर्गीकरण एवं स्थाई कर्मचारी को निम्नानुसार परिभाषित किया गया है :-

2. Classification of Employees- Employees shall be classified as- (i) permanent, (ii) permanent seasonal (iii) probationers, (iv) Badlies, (v) apprentices, (vi) temporary, [and (vii)fixed term employment's employee:]

(i) A 'permanent' employee is one who has completed six months' satisfactory service in a clear vacancy in one or more posts whether as a probationer or otherwise, or a person whose name has been entered in the muster roll and who is given a ticket of permanent employee.

(vi) 'temporary employee' means an employee who has been employed for work which is essentially of a temporary character, or who is temporarily employed as an additional employees in connection with the temporary increase in the work of a permanent nature provided that in case such employee is required to work continuously for more than six months he shall be deemed to be permanent employee, within the meaning of clause(i) above.

(ब) उक्त अनुसार स्थाई रूप में वर्गीकृत दैनिक वेतन भोगी श्रमिक को निम्नानुसार सुविधाएं विभिन्न श्रम अधिनियमों के अन्तर्गत प्राप्त होती है:-



1. दैनिक वेतन भोगी श्रमिक को स्थाई आज़ाओं के अन्तर्गत वर्ष में 3 राष्ट्रीय अवकाश, 2 अक्टूबर, 26 जनवरी, एवं 15 अगस्त एवं 5 संवैतनिक अवकाश एवं 17 सितंबर विश्वकर्मा जयंती के अवकाश प्राप्त होते हैं।
2. दैनिक वेतन भोगी श्रमिक को 7 दिन का आकस्मिक अवकाश प्राप्त होता है।
3. दैनिक वेतन भोगी श्रमिक जहाँ काम करते हैं यदि वहाँ कारखाना अधिनियम, 1948 के प्रावधान लागू होते हैं तो उक्त श्रमिक को 20 दिन कार्य पर एक दिन का संवैतनिक अवकाश एवं अधिसमय कार्य करने पर अधिसमय कार्य हेतु दुगनी दर से भुगतान एवं अधिनियम के अन्तर्गत अन्य सुविधायें प्राप्त होती हैं।
4. यदि दैनिक वेतन भोगी श्रमिक की सेवाएं सेवा निवृत्ति के पूर्व समाप्त/छटनी की जाती हैं तो औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के अन्तर्गत छटनी किये गये ऐसे दैनिक वेतन भोगी श्रमिक को औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947 की धारा 25-एफ के अन्तर्गत सम्पूर्ण सेवा काल हेतु प्रत्येक वर्ष की सेवा पर भुगतान किये गये अंतिम वेतन अनुसार 15 दिन का छटनी मुआवजे का भुगतान किया जाता है।
5. ऐसे दैनिक वेतन भोगी कर्मचारी जिनकी सेवाएं 5 वर्ष अथवा उससे अधिक हैं उन्हें उपादान भुगतान अधिनियम, 1972 के अन्तर्गत उपदान देय होता है।

(स) म.प्र. औद्योगिक नियोजन (स्थायी आज़ाएं) अधिनियम, 1961 के अन्तर्गत निर्मित मानक स्थाई आदेश में दैनिक वेतन भोगी श्रमिक को स्थाई वर्गीकृत किये जाने पर उसे क्या वेतन देय होगा, यह उक्त अधिनियम में प्रावधानित नहीं है। तत्समय दैनिक वेतन भोगी श्रमिक को वेतन का भुगतान न्यूनतम वेतन अधिनियम 1948 के अंतर्गत श्रमायुक्त द्वारा निर्धारित दर पर किया जाता था।

मान. उच्चतम न्यायालय की अवमानना याचिका क्रमांक 771/2015 (रामनरेश रावत एवं अन्य बनाम अश्विनी राय एवं अन्य) में पारित निर्णय दिनांक 15.12.2016 में स्थाई वर्गीकृत दैनिक वेतन भोगी श्रमिकों को पद के ग्रेडेड वेतनमान का न्यूनतम वेतन (वेतन वृद्धि छोड़कर) देने के आदेश दिए गए थे। उक्त न्यायालयीन निर्णय के अनुपालन में विभागीय स्थाई वर्गीकृत दैनिक वेतन भोगी श्रमिकों को उनकी उक्त स्टेटस अवधि का निर्णयानुसार भुगतान किया गया है।

  
13.9.2014

(द) कंडिका (अ) (ब) एवं (स) में किये गए उल्लेखानुसार दैनिक वेतन भोगी श्रमिक, स्थाई वर्गीकृत होने पर भी शासकीय कर्मचारी की श्रेणी में नहीं आता है, उसे ऊपर वर्णित अनुसार वेतन एवं अन्य सुविधाएं प्राप्त होती हैं तथा उसका स्टेटस दैनिक वेतन भोगी ही बना रहता है ।

उपरोक्तानुसार किसी भी दैनिक वेतन भोगी कर्मचारी को स्थायी घोषित करने तथा उसके लाभस्वरूप उसे पद के नियमित वेतनमान का न्यूनतम वेतन का भुगतान करने से, उसके स्टेटस में परिवर्तन होने की बजाय वह मात्र कुछ सुविधाओं और बड़े हुए वेतन का पात्र बनता है। स्थायी वर्गीकरण कर्मचारी की तत्समय की सेवा स्थितियों/सेवा शर्तों पर कोई प्रभाव नहीं डालता है तथा कर्मचारी निरंतर रूप से दैनिक वेतन भोगी कर्मचारी ही बना रहता है। यह भी कि, किसी स्थायी वर्गीकृत दैनिक वेतन भोगी कर्मचारी को पद के नियमित स्थापना/कार्यभारित स्थापना के वेतनमान का न्यूनतम वेतन (वेतन वृद्धि छोड़कर) स्वीकृत कर देने के उपरांत भी उसका बढ़ा हुआ वेतन, जो उसे आगे के सेवाकाल में देय होना है का आहरण, नियमित स्थापना /कार्यभारित स्थापना के कर्मचारियों के वेतन आहरण हेतु निर्धारित हेड से नहीं बल्कि दैनिक वेतन भोगी कर्मचारियों के वेतन आहरण हेतु निर्धारित हेड यानि 20-2215-01-001-9999-2714-V-12-001. से ही किया जाता है । निष्कर्षित है कि दैनिक वेतन भोगी श्रमिक को स्थायी वर्गीकृत करना उसका किसी भी रूप में राज्य शासन की नियमित सेवाओं में नियमितीकरण नहीं है तथा ऐसा करने से वह किसी भी रूप में राज्य शासन द्वारा बनाये गए सेवा नियमों के आधीन नहीं आता है ।

(iii) स्थायी वर्गीकृत/बिना स्थायी वर्गीकृत दैनिक वेतन भोगी कर्मचारी के नियमितीकरण को परिभाषित करने के लिए निम्नानुसार जानकारी प्रस्तुत है :-

जब किसी भी दैनिक वेतन भोगी श्रमिक को शासन द्वारा जारी किये गए परिपत्रों के माध्यम से घोषित नीति एवं उसमें उल्लेखित विहित प्रक्रिया का पालन करके, सक्षम अधिकारी द्वारा सभी निर्धारित शर्तों सहित जारी किये गए नियुक्ति आदेश के माध्यम से, शैक्षणिक योग्यता एवं शासन द्वारा निर्धारित आरक्षण के अनुसार, विभाग में नियमित/ कार्यभारित स्थापना में उपलब्ध किसी स्पष्ट रिक्त पद के विरुद्ध, किसी स्वीकृत मूल पद पर पूर्णतः नवीन नियुक्त कर्मचारी की तरह नियुक्त किया जाता है, तब ही वह शासकीय कर्मचारी माना जाता है तथा वह उन सेवाओं हेतु राज्य शासन द्वारा निर्धारित सेवा नियमों के आधीन आता है । उक्तानुसार दैनिक वेतन भोगी कर्मचारी का नियमितीकरण होता है ।

याचिकाकर्ता कुमारी योगिता के पिता स्वर्गीय श्री दिलीप मोदी, दैनिक वेतन भोगी श्रमिक के पक्ष में मुख्य अभियंता, इंदौर द्वारा, उन्हें



कार्यभारित स्थापना में नियुक्त किये जाने सम्बन्धी कोई आदेश कभी भी जारी नहीं किया गया है और न ही याचिकाकर्ता के पास मौजूद है ।


(iv) माननीय उच्चतम न्यायालय द्वारा अभिनिर्धारित निम्नलिखित न्यायदृष्टांतों में यह स्पष्ट रूप से उल्लेखित है कि किसी दैनिक वेतन भोगी श्रमिक का स्थाई वर्गीकरण तथा उसका नियमित स्थापना में संविलियन जिसे नियमितीकरण कहा जाता है, दोनों ही बिलकुल अलग-अलग प्रक्रियाएं हैं तथा किसी भी दैनिक वेतन भोगी कर्मचारी को स्थायी घोषित करने का आशय उसके नियमितीकरण अथवा राज्य शासन के सेवा नियमों के अधीन आ जाने अथवा नियमित स्थापना का कर्मचारी बन जाने से नहीं निकाला जाना चाहिए। साथ ही माननीय उच्चतम न्यायालय द्वारा यह भी कहा गया है कि नियमितीकरण हेतु उस पद के लिए बनाये गए भर्ती नियम के अनुसार सभी योग्यताये और स्पष्ट रिक्ति के साथ ही, ऐसी भर्ती के लिए बनाई गई प्रक्रिया का भी पालन होना चाहिए । कुछ महत्वपूर्ण न्यायदृष्टांत निम्नानुसार हैं :-

(a) Civil Appeal No. 1270 of 2006 (Branch Manager, M.P. State Agro Industries Development Corpn. Ltd. & Another v/s Shri S.C. Pandey) Decided On, 24 February 2006

16. The Industrial Courts and High Court inter alia proceeded on the basis that the respondent having completed 240 days of service during the preceding 12 months, he should have been regularized in service. Section 25-B of the Industrial Disputes Act was also invoked on that premise. The Labour Court, however, wrongly equated classification with regularization. The term 'regularization' does not connote permanence.

17. The question raised in this appeal is now covered by a decision of this Court in M.P. Housing Board & Anr. v. Manoj Srivastava [ Civil Appeal arising out of SLP (Civil) No. 27360/04 disposed of this date] wherein this Court clearly opined that: (1) when the conditions of service are governed by two statutes; one relating to selection and appointment and the other relating to the terms and conditions of service, an endeavour should be made to give effect to both of the statutes; (2) A daily wager does not hold a post as he is not appointed in terms of the provisions of the Act and Rules framed thereunder and in that view of the matter he does not derive any legal right; (3) Only because an employee had been working for more than 240 days that by itself would not confer any legal right upon him to be regularized in service; (4) If an appointment has been made contrary to the provisions of the statute the same would be void and the effect thereof would be that no legal right was derived by the employee by reason thereof.

18. The said decision applies on all fours to the facts of this case. In Mahendra Lal Jain (supra) this Court has categorically held that the Standing Orders governing the terms and conditions of service must be read subject to the constitutional and statutory limitations for purpose of

  
12.2.144

appointment both as a permanent employee or as a temporary employee. An appointment to the post of a temporary employee can be made where the work is essentially of temporary nature. In a case where there existed a vacancy, the same was required to be filled up by resorting to the procedures known to law i.e. upon fulfilling the constitutional requirements as also the provisions contained in the 1976 Regulations. No finding of fact has been arrived at that before the respondent was appointed, the constitutional and statutory requirements were complied with.

19. A Constitution Bench of this Court in *State of Punjab v. Jagdip Singh & Ors.* [(1964 (4) SCR 964)] has categorically held that if an order of confirmation is passed when no post was available and that too by a person who was not authorized therefor, the appointment would be void. We have noticed hereinbefore that the Branch Manager in his letter dated 27.9.1985 addressed to the Regional Manager stated that the respondent had already been appointed w.e.f. 16.9.1985. Before the Labour Court, the offer of appointment had not been produced. It had not, therefore, been disclosed as to on what terms and conditions he was appointed.

20. A Full Bench of the Madhya Pradesh High Court in *Narayan Singh Rathor (supra)* held:

"Service conditions are essentially matters of agreement between employer and the employee. Where the employer frames regulations or rules relating to conditions of service, they are treated as part of the conditions of service of the employee. M.P. Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1961 was enacted to provide for rules defining with sufficient precision in certain matters the conditions of service of employees in certain undertakings in the State. It contemplates statutory interventions in service conditions of employees in certain undertakings. Rules have been framed under the Act. There is no doubt that the intention is to improve the service conditions of the employees and ensure that they are not adversely affected by unilateral action of the employers. But the contours of intervention cannot be extended beyond the statutory frame work.....

21. In *Dwarika Prasad Tiwari (supra)*, whereupon Mr. Mathur placed reliance, a Division Bench of this Court accepted the views of the Full Bench in *Narayan Singh Rathor (supra)*. However, it was held that the Standing Order categorizes the nature of employment and it does not classify individual employees in different posts according to the hierarchy created in a department and thus the proviso to Rule 2 does not apply to promotions or regularizations in higher grade.



22. Such appointments, in our opinion, having regarding to the decisions in Mahendra Lal Jain (supra) and Manoj Srivastava (supra) must be made in accordance with extant rules and regulations. It is also a well settled legal position that only because a temporary employee has completed 240 days of work, he would not be entitled to be regularized in service. Otherwise also the legal position in this behalf is clear as would appear from the decision of this Court in Dhampur Sugar Mills Ltd. v. Bhola Singh [(2005) 2 SCC 470] apart from Mahendra Lal Jain (supra).

**(b) CIVIL APPEAL Nos. 2417-2418 /2014 (Hari Nandan Prasad & Anr vs Employer I/R To Mangmt.Of F.C.I. &others) , Decided on 17 February, 2014**

29. A close scrutiny of the two cases, thus, would reveal that the law laid down in those cases is not contradictory to each other. In U.P. Power Corporation, this Court has recognized the powers of the Labour Court and at the same time emphasized that the Labour Court is to keep in mind that there should not be any direction of regularization if this offends the provisions of Art.14 of the Constitution, on which judgment in Umadevi is primarily founded. On the other hand, in Bhonde case, the Court has recognized the principle that having regard to statutory powers conferred upon the Labour Court/Industrial Court to grant certain reliefs to the workmen, which includes the relief of giving the status of permanency to the contract employees, such statutory power does not get denuded by the judgment in Umadevi's case. It is clear from the reading of this judgment that such a power is to be exercised when the employer has indulged in unfair labour practice by not filling up the permanent post even when available and continuing to workers on temporary/daily wage basis and taking the same work from them and making them some purpose which were performed by the regular workers but paying them much less wages. It is only when a particular practice is found to be unfair labour practice as enumerated in Schedule IV of MRTPL and PULP Act and it necessitates giving direction under Section 30 of the said Act, that the Court would give such a direction.

.....  
.....

34. On harmonious reading of the two judgments discussed in detail above, we are of the opinion that when there are posts available, in the absence of any unfair labour practice the Labour Court would not give direction for regularization only because a worker has continued as daily wage worker/adhoc/temporary worker for number of years. Further, if there are no posts available, such a direction for regularization would be impermissible. In the aforesaid circumstances giving of direction to regularize such a person,

  
D. S. Jha

only on the basis of number of years put in by such a worker as daily wager etc. may amount to backdoor entry into the service which is an anathema to Art.14 of the Constitution. Further, such a direction would not be given when the concerned worker does not meet the eligibility requirement of the post in question as per the Recruitment Rules. However, wherever it is found that similarly situated workmen are regularized by the employer itself under some scheme or otherwise and the workmen in question who have approached Industrial/Labour Court are at par with them, direction of regularization in such cases may be legally justified, otherwise, non-regularization of the left over workers itself would amount to invidious discrimination qua them in such cases and would be violative of Art.14 of the Constitution. Thus, the Industrial adjudicator would be achieving the equality by upholding Art. 14, rather than violating this constitutional provision.

**(c) CIVIL APPEAL Nos. 5632 /2006 (Punjab Water Supply & Sewerage Board vs Ranjodh Singh & Ors Decided on 6 December, 2006**

{See also State of Madhya Pradesh & Ors. vs. Yogesh Chandra Dubey & Ors. [(2006) 8 SCC 67]} and State of M.P. & Ors. vs. Lalit Kumar Verma [2006 (12) SCALE 642].} In the instant case, the High Court did not issue a writ of mandamus on arriving at a finding that the respondents had a legal right in relation to their claim for regularisation, which it was obligated to do. It proceeded to issue the directions only on the basis of the purported policy decision adopted by the State. It failed to notice that a policy decision cannot be adopted by means of a circular letter and, as noticed hereinbefore, even a policy decision adopted in terms of Article 162 of the Constitution of India in that behalf would be void. Any departmental letter or executive instruction cannot prevail over statutory rule and constitutional provisions. Any appointment, thus, made without following the procedure would be ultra vires.

**(d) Contempt petition (civil) No. 771/2015 (Ram Naresh Rawat & Ors V. Ashwini Rai & Ors. Decided on 15 December, 2016.**

17) With this, we advert to the question posed above. In the first blush, this question appears to be somewhat puzzling, as to how such a question can arise because normally an employee who is given the designation of 'permanent employee' should be treated as 'regular employee' as well. However, this puzzle vanishes when we examine the standing orders, acts and rules in question under which designation of 'permanent employee' is acquired. Fortunately for us, we are not trading on a virgin territory.




18) This Court has already examine the issue in the context of these very standing orders of Madhya Pradesh. In the case of **Mahendra L. Jain & Ors. v. Indore Development Authority & Ors.** , this Court analyzed the Standard Standing Order in question and held that permanent classification does not amount to regularization, inasmuch as it was noted that the matter relating to the recruitment is governed by a separate statute, as can be seen from the following discussion therein:

“28. The 1961 Act provides for classification of employees in five categories. The 1973 Act, as noticed hereinbefore, clearly mandates that all posts should be sanctioned by the State Government and all appointments to the said cadre must be made by the State Government alone. Even the appointments to the local cadre must be made by the Authority. The said provisions were not complied with. It is accepted that no appointment letter was issued in favour of the appellants. Had the appointments of the appellants been made in terms of the provisions of the Adhinyam and the Rules framed thereunder, the respondent Authority was statutorily enjoined to make an offer of appointment in writing which was to be accepted by the appellants herein. Who made the appointments of the appellants to the project or other works carried on by the Authority is not known. Whether the person making an appointment had the requisite jurisdiction or not is also not clear. We have noticed hereinbefore that in the case of Om Prakash Mondloi, the CEO made an endorsement to the effect that he may be tried in daily wages and should be entrusted with the work of progress collection of ODA work. The said order is not an “offer of appointment” by any sense of the term.

xxx xxx xxx

31. The Standing Orders governing the terms and conditions of service must be read subject to the constitutional limitations wherever applicable. Constitution being the suprema lex, shall prevail over all other statutes. The only provision as regards recruitment of the employees is contained in Order 4 which merely provides that the manager shall within a period of six months, lay down the procedure for recruitment of employees and notify it on the notice board on which Standing Orders are exhibited and shall send copy thereof to the Labour Commissioner. The matter relating to recruitment is governed by the 1973 Act and the 1987 Rules. In the absence of any specific directions contained in the Schedule appended to the

  
12.9.2014 11



Standing Orders, the statute and the statutory rules applicable to the employees of the respondent shall prevail.”

19) The issue came up again in the case of **M.P. State Agro Industries Development Corporation Ltd. & Anr. v. S.C. Pandey** wherein this Court held that only because a temporary employee has completed 240 days of work, he would not be entitled to be regularized in service. The Court also reiterated that the Standing Orders categorize the nature of employment and do not classify individual employees in different post according to the hierarchy created in the Department and thus proviso to Rule 2 does not apply to promotions or regularization in higher grade. We would like to reproduce following paras from the said judgment:

“17. The question raised in this appeal is now covered by a decision of this Court in *M.P. Housing Board v. Manoj Shrivastava* [(2006) 2 SCC 702] wherein this Court clearly opined that: (1) when the conditions of service are governed by two statutes; one relating to selection and appointment and the other relating to the terms and conditions of service, an endeavour should be made to give effect to both of the statutes; (2) a daily-wager does not hold a post as he is not appointed in terms of the provisions of the Act and the Rules framed thereunder and in that view of the matter he does not derive any legal right; (3) only because an employee had been working for more than 240 days that by itself would not confer any legal right upon him to be regularised in service; (4) if an appointment has been made contrary to the provisions of the statute the same would be void and the effect thereof would be that no legal right was derived by the employee by reason thereof.

18. The said decision applies on all fours to the facts of this case. In *Mahendra L. Jain* [(2005) 1 SCC 639 : 2005 SCC (L&S) 154] this Court has categorically held that the Standing Orders governing the terms and conditions of service must be read subject to the constitutional and statutory limitations for the purpose of appointment both as a permanent employee or as a temporary employee. An appointment to the post of a temporary employee can be made where the work is essentially of temporary nature. In a case where there existed a vacancy, the same was required to be filled up by resorting to the procedures known to law i.e. upon fulfilling the constitutional requirements as also the provisions contained in

the 1976 Regulations. No finding of fact has been arrived at that before the respondent was appointed, the constitutional and statutory requirements were complied with.

xx xx xx

22. Such appointments, in our opinion, having regard to the decisions in Mahendra L. Jain [(2005) 1 SCC 639 : 2005 SCC (L&S) 154] and Manoj Shrivastava [(2006) 2 SCC 702] must be made in accordance with extant rules and regulations. It is also a well-settled legal position that only because a temporary employee has completed 240 days of work, he would not be entitled to be regularised in service. Otherwise also the legal position in this behalf is clear as would appear from the decision of this Court in Dhampur Sugar Mills Ltd. v. Bholu Singh [(2005) 2 SCC 470 : 2005 SCC (L&S) 292] apart from Mahendra L. Jain [(2005) 1 SCC 639 : 2005 SCC (L&S) 154].”

20) A direct judgment on the subject is **State of M.P. & Ors. v. Lalit Kumar Verma** wherein it was held that a workman would be entitled to classification as permanent or temporary employee if the conditions precedent are satisfied. It was held that the respondent was not appointed against the clear vacancy, he was not appointed in a permanent post or placed on probation. This Court, thus, held that working on daily wages alone would not entitle him to the status of permanent employee. Para 7 of this judgment needs to be looked into.

“7. A workman, therefore, would be entitled to classification of permanent or temporary employee, if the conditions precedents therefor are satisfied. The respondent was not appointed against a clear vacancy. He was not appointed in a permanent post or placed on probation. He had also not been given a ticket of permanent employee. Working on daily wages alone would not entitle him to the status of a permanent employee.”

21) It is, thus, somewhat puzzling as to whether the employee, on getting the designation of 'permanent employee' can be treated as 'regular' employee. This answer does not flow from the reading of the Standing Orders Act and Rules. In common parlance, normally, a person who is known as 'permanent employee' would be treated as a regular employee but it does not appear to be exactly that kind of situation in the instant case when we find that merely after completing six months' service an employee gets right to be treated as

  
12.9.2014

'permanent employee'. Moreover, this Court has, as would be noticed now, drawn a distinction between 'permanent employee' and 'regular employee'.

(5) कंडिका-4 (i),(ii),(iii) तथा (iv) में दिये गए विवरण से स्पष्ट है कि याचिकाकर्ता कुमारी योगिता के पिता स्वर्गीय श्री दिलीप मोदी, मृत्यु के समय स्थायीकर्मि अर्द्धकुशल श्रेणी (पंप अटेंडेंट) के रूप में कार्यरत थे। उन्हें प्रमुख अभियंता कार्यालय भोपाल के आदेश क्रमांक 1563/अराज.-स्था./प्र.अ./लो.स्वा.यां.वि./2022 भोपाल दिनांक 30.03.2023 के माध्यम से स्थायी वर्गीकृत दैनिक वेतन भोगी (चौकीदार) के रूप में मान्य किया गया था तथा उन्हें स्थाई वर्गीकरण के आदेश दिनांक 11.08.2003 से मृत्यु दिनांक 14.10.2021 तक की कार्यभारित स्थापना के चौकीदार के पद के नियमित वेतनमान के न्यूनतम वेतन (वेतन वृद्धि छोड़कर) के अनुसार वेतन अंतर की एरियर राशि स्वीकृत की गयी है।

मान. उच्चतम न्यायालय की अवमानना याचिका क्रमांक 771/2015 (रामनरेश रावत एवं अन्य बनाम अश्विनी राय एवं अन्य) में पारित निर्णय दिनांक 15.12.2016 में यह अभिनिर्धारित किया गया है कि इस प्रकृति के कर्मचारियों को वेतन वृद्धियां नियमितीकरण के उपरांत ही प्राप्त होंगी। याचिकाकर्ता कुमारी योगिता पुत्री स्वर्गीय श्री दिलीप मोदी द्वारा एरियर राशि पर कोई आपत्ति नहीं उठाया जाना ही इस बात का घोटक है कि उनके द्वारा स्वयं अपने पिता के स्टेटस को दैनिक वेतन भोगी स्वीकार किया गया है।

दोनों ही स्टेटस में वे दैनिक वेतन भोगी कर्मचारी ही थे तथा इस अवधि के दौरान उसकी सेवाएं म. प्र. औद्योगिक नियोजन (मानक स्थायी आज़ाए) अधिनियम 1961, नियम 1963 के अंतर्गत ही आती थी। ऐसे कर्मचारियों की सेवाकाल के दौरान मृत्यु हो जाने पर उनके परिजनों को अनुकंपा नियुक्ति दिये जाने का कोई प्रावधान नहीं है।

म.प्र. शासन, सामान्य प्रशासन विभाग की पॉलिसी दिनांक 29.09.2014 एवं 31.08.2016 के अनुसार दैनिक वेतन भोगी कर्मचारियों के मामलों में अनुकंपा नियुक्ति के स्थान पर उनके परिजनों को रूपये 2.00 लाख की अनुदान राशि दिये जाने के प्रावधान है। कार्यपालन यंत्री, लोक स्वास्थ्य यांत्रिकी खंड देवास के आदेश क्रमांक 63 दिनांक 02.12.2021 के माध्यम से उनकी नॉमिनी पत्नि श्रीमती रेखा मोदी को मृत्यु सह अनुकंपा राशि रूपये दो लाख का भुगतान किया जा चुका है।

उपरोक्तानुसार मुख्य अभियंता, इंदौर द्वारा अपने आदेश दिनांक 07.03.2022 के माध्यम से याचिकाकर्ता कुमारी योगिता मोदी पुत्री स्वर्गीय श्री दिलीप मोदी के अनुकंपा नियुक्ति के आवेदन को खारिज करना पूर्णतः उचित पाया जाता है।

(6) जहाँ तक कर्मचारी की वेतन पर्ची में उसका पदनाम पम्प डायवर (कन्टेनजेन्सी) लिखे होने का प्रश्न है तो यहाँ यह स्पष्ट किया जाता है कि मृत्यु के समय तक स्वर्गीय श्री दिलीप मोदी स्थायीकर्मि अर्द्धकुशल श्रेणी (पंप अटेंडेंट) के रूप में कार्यरत थे तथा उनका वेतन भी दैनिक



वेतन भोगी कर्मचारियों के वेतन आहरण हेतु निर्धारित हेड यानि 20-2215-01-001-9999-2714-V-12-001. से ही निकाला जाता था। कमप्यूटर पर वेतन से संबंधित साफ्टवेयर में उक्त कर्मचारी का पदनाम फीड करते समय लिपिकीय त्रुटिवश उनका पदनाम पम्प ड्रायवर (कन्टेनजेन्सी) फीड हो गया था जिससे वेतन पर्ची पर उक्त पदनाम दिखाई दे रहा है। इस प्रकृति की लिपिकीय त्रुटि के कारण मृतक कर्मचारी स्वर्गीय श्री दिलीप मोदी के सेवा स्टेटस (दैनिक वेतन भोगी) में कोई परिवर्तन होने का प्रश्न उपस्थित नहीं होता है।

यहाँ यह भी स्पष्ट किया जाता है कि लोक स्वास्थ्य यांत्रिकी विभाग एक निर्माण विभाग है तथा विभाग में नियमित (Regular) प्रकृति की केवल दो ही स्थापनाये है - (1) नियमित स्थापना (2) कार्यभारित स्थापना। विभाग में contingency Paid or contingency (आकस्मिकता निधि से देय/आकस्मिकता) प्रकृति का कोई भी पद ना तो स्वीकृत है और ना ही कोई कर्मचारी ऐसे किसी पद पर नियोजित किये जाते है।

(7) उपरोक्तानुसार कंडिका (4), (5) तथा (6) तक की विवेचना के आधार पर यह निष्कर्षित किया जाता है कि याचिकाकर्ता के पिता स्थायी वर्गीकृत दैनिक वेतन भोगी कर्मचारी थे ना कि कार्यभारित स्थापना के शासकीय कर्मचारी। म.प्र. शासन, सामान्य प्रशासन विभाग की पॉलिसी दिनांक 29.09.2014 एवं 31.08.2016 के अनुसार ऐसे कर्मचारियों की सेवाकाल के दौरान मृत्यु हो जाने पर उनके परिजनों को अनुकम्पा नियुक्ति की पात्रता नहीं है।

(8) उपरोक्तानुसार याचिकाकर्ता कुमारी योगिता पुत्री स्वर्गीय श्री दिलीप मोदी, द्वारा प्रस्तुत कार्यभारित स्थापना के पद पर अनुकम्पा नियुक्ति सम्बन्धी दावा उनके पिता के स्थायी वर्गीकृत दैनिक वेतन भोगी कर्मचारी होने के आधार पर खारिज किया जाना उचित था। संपूर्ण विचारोपरांत उनका अनुकम्पा नियुक्ति संबंधी दावा पुनः अमान्य किया जाता है।

पृ.क्र. 8724/प्र.अ.(विधि)/लोस्वायांवि./2023

भोपाल, दिनांक 13/09/2024

प्रतिलिपि :-

- (1) मुख्य अभियंता, लोक स्वास्थ्य यांत्रिकी विभाग, इंदौर परिक्षेत्र इंदौर की ओर सूचनार्थ एवं आवश्यक कार्यवाही हेतु प्रेषित।
- (2) अधीक्षण यंत्री लोक स्वास्थ्य यांत्रिकी मण्डल उज्जैन की ओर सूचनार्थ एवं आवश्यक कार्यवाही हेतु प्रेषित।
- (3) कार्यपालन यंत्री लोक स्वास्थ्य यांत्रिकी, खंड देवास की ओर सूचनार्थ एवं आवश्यक कार्यवाही हेतु प्रेषित।
- (4) कुमारी योगिता पुत्री स्वर्गीय श्री दिलीप मोदी, निवासी- 55, नन्दलालपुरा इंदौर म0प्र0 की ओर आवश्यक कार्यवाही हेतु प्रेषित।

प्रमुख अभियंता