2019_11_829_843

നിരാകരണപത്രം

(Disclaimer)

പ്രാദേശികഭാഷയിൽ വിവർത്തനം ചെയ്ത വിധിന്യായം നിർമ്മിത ബുദ്ധ്യാധിഷ്ഠിത വിവർത്തന ഉപകരണത്തിൻറെ സഹായത്തോടെ കേരള ഹൈക്കോടതിയിലെ ഐ.റ്റി. ഡയറക്ടറേറ്റ് സാധൂകരിച്ചിട്ടുള്ളതാണ്. എന്നിരുന്നാലും, ഇതിൻറെ 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 വിധിന്യായത്തിൻറെ ഇംഗ്ലീഷ് പതിപ്പ് ആധികാരികവും അന്തിമവും ആയിരിക്കും.

2019_11_829_843

[2019] 11 S.C.R. 829

രാജസ്ഥാൻ ഹൈക്കോടതി, ജോധ്പൂർ & മറ്റൊരാൾ

v.

നീതു ഹർഷ് & മറ്റൊരാൾ

(സിവിൽ അപ്പീൽ നമ്പർ 6696 ഓഫ് 2019)

ഓഗസ്റ്റ് 29, 2019

[ജസ്റ്റിസ് ആർ. ഭാനുമതി കൂടാതെ ജസ്റ്റിസ് എ. എസ്. ബൊപ്പണ്ണ]

നീതിന്യായ സേവങ്ങൾ – രാജസ്ഥാൻ നീതിന്യായ സേവന ചട്ടങ്ങൾ, 2010 – ചട്ടം 10(4) – 1995 ലെ ഭിന്നശേഷിയുള്ള വ്യക്തികളുടെ (തുല്യ അവസരങ്ങൾ, അവകാശ സംരക്ഷണം, പൂർണ്ണ പങ്കാളിത്തം) നിയമം – വകുപ്പ് ഖണ്ഡിക.36 – സിവിൽ ജഡ്ജി കേഡറിലെ 72 സിവിൽ ജഡ്ജി-കം-ജൂഡീഷ്യൽ മജിസ്ട്രേറ്റ് തസ്തികകളിലേക്കുള്ള നിയമനത്തിനായി അപേക്ഷകൾ ക്ഷണിച്ചുകൊണ്ട് അപ്പീൽവാദികൾ വിജ്ഞാപനം പുറപ്പെടുവിച്ചു – അതിൽ തന്നെ രണ്ട് തസ്തികകൾ ഭിന്നശേഷിക്കാർക്കായി സംവരണം ചെയ്തിട്ടുണ്ട് – തന്റെ വിഭാഗം "പൊതുവിഭാഗം" എന്ന് രേഖപ്പെടുത്തിയാണ് എതിർകക്ഷി അപേക്ഷ സമർപ്പിച്ചത്; ഭിന്നശേഷി വിഭാഗത്തിന് കീഴിലുള്ള ആനുകൂല്യത്തിനായുള്ള കോളത്തിൽ "ഇല്ല" എന്നും രേഖപ്പെടുത്തിയിരുന്നു – എതിർകക്ഷി പ്രാഥമിക പരീക്ഷയിലും മുഖ്യ പരീക്ഷയിലും അഭിമുഖത്തിലും വിജയിച്ചതായി പ്രഖ്യാപിക്കപ്പെട്ടു – അവർക്ക് 136 മാർക്ക് ലഭിക്കുകയും റാങ്ക് പട്ടികയിൽ 137-ാം സ്ഥാനത്തെത്തുകയും ചെയ്തു – ഭിന്നശേഷിക്കാർക്കായുള്ള രണ്ട് ഒഴിവുകളിലേക്ക്,അപേക്ഷിച്ചവരിൽ 138 മാർക്ക് ലഭിച്ച ഒരാൾ റാങ്ക് പട്ടികയിൽ 57-ാം സ്ഥാനത്തായിരുന്നു – അതിനെത്തുടർന്ന്, തന്നെ

2019_11_829_843

കാഴ്ചപരിമിതിയുള്ള ഭിന്നശേഷി വിഭാഗത്തിൽ പരിഗണിക്കണമെന്നും നിയമനം നൽകണമെന്നും അഭ്യർത്ഥിച്ചുകൊണ്ട് എതിർകക്ഷി നിവേദനം നൽകി – നിവേദനം സ്വീകരിക്കപ്പെട്ടില്ല – റിട്ട് ഹർജി – ഭിന്നശേഷിക്കാർക്കായി സംവരണം ചെയ്തിട്ടുള്ള രണ്ട് ഒഴിവുകളിലേക്ക് സിവിൽ ജഡ്ജി കേഡറിൽ എതിർകക്ഷിയുടെ ഉദ്യോഗാർത്ഥിത്വം നിയമനത്തിനായി പരിഗണിക്കണമെന്ന് ഹൈക്കോടതി അപ്പീൽ വാദികൾ നിർദ്ദേശം നൽകി – എതിർകക്ഷി ഹാജരാക്കിയ ഭിന്നശേഷി സർട്ടിഫിക്കറ്റിൽ, അവരുടെ സ്ഥിരമായ വൈകല്യം ഹെമിപ്ലീജിയ – പ്രവർത്തനക്ഷമമല്ലാത്ത കൈ എന്ന് രേഖപ്പെടുത്തിയിട്ടുണ്ടെന്ന് അപ്പീൽ വാദികൾ വാദിച്ചു – എന്നിരുന്നാലും, താൻ കാഴ്ചപരിമിതിയുള്ള വ്യക്തിയാണെന്ന് അവർ തന്റെ നിവേദനത്തിൽ അവകാശപ്പെടുകയും, മുൻപ് സൂചിപ്പിച്ച അതേ ഭിന്നശേഷി സർട്ടിഫിക്കറ്റ് തന്നെ ഇതിനായി ചൂണ്ടിക്കാണിക്കുകയും ചെയ്തു – അപ്പീലിൽ ഇപ്രകാരം വിധിച്ചു: ഈ കേസിൽ, എതിർകക്ഷി അവകാശപ്പെടുന്ന ഭിന്നശേഷി ശാരീരിക വൈകല്യമാണോ അതോ കാഴ്ചപരിമിതിയാണോ എന്നത് തന്നെ തർക്കവിഷയമാണ്. അത്തരമൊരു സാഹചര്യത്തിൽ കോടതിക്ക് ഒരു വിദഗ്ധനെപ്പോലെ പ്രവർത്തിക്കാൻ കഴിയില്ല. അതിനാൽ, ഈ വിഷയം ഒരു പ്രത്യേക രീതിയിൽ പരിഗണിക്കണമെന്ന് നിർദ്ദേശിച്ചുകൊണ്ട് ഒരു മാൻഡമസ് പുറപ്പെടുവിക്കുന്നത് ന്യായീകരിക്കാനാവില്ല – അർഹമായ സാഹചര്യങ്ങളിൽ ഭിന്നശേഷിക്കാർക്ക് തൊഴിലവസരങ്ങൾ ഉറപ്പാക്കുക എന്നത് അവരുടെ അവകാശമാണെന്നത് സത്യമാണ് – എന്നിരുന്നാലും, അവകാശവാദം കൃത്യമായി ഉന്നയിക്കപ്പെടാതിരിക്കുകയും തർക്കവിഷയങ്ങൾ നിലനിൽക്കുകയും ചെയ്യുമ്പോൾ, ഹൈക്കോടതിയുടെ നിർദ്ദേശം ന്യായമാണെന്ന് കരുതാനാവില്ല – മാത്രവുമല്ല, അപ്പീൽ വാദികൾ 2010-ലെ രാജസ്ഥാൻ ജുഡീഷ്യൽ സർവീസ് ചട്ടങ്ങൾ അനുസരിച്ച് പ്രവർത്തിക്കുകയും, ഭിന്നശേഷി വിഭാഗത്തിൽ ഒഴിവുണ്ടായിരുന്ന സ്ഥാനത്തേക്ക് മറ്റൊരു വിഭാഗത്തിൽ നിന്നുള്ള ഉദ്യോഗാർത്ഥിയെ നിയമിക്കുകയും ചെയ്തു – അതിനാൽ, അത്തരമൊരു നിയമനം നടന്നുകഴിഞ്ഞ സാഹചര്യത്തിൽ, ഈ ഘട്ടത്തിൽ ആ ഉദ്യോഗാർത്ഥിയെ സ്ഥാനത്തുനിന്നും മാറ്റുന്നത് ന്യായമല്ല – അതുകൊണ്ട് തന്നെ, ഹൈക്കോടതി പുറപ്പെടുവിച്ച ഉത്തരവ് നിലനിൽക്കുന്നതല്ല – ഭാരതീയ ഭരണഘടന – അനുച്ഛേദങ്ങൾ 233, 234 എന്നിവ അനുച്ഛേദം 309-ന്റെ വ്യവസ്ഥകൾക്കൊപ്പം വായിക്കേണ്ടതാണ്.

അപ്പീൽ അനുവദിച്ചുകൊണ്ട് കോടതി പ്രസ്താവിച്ചു:

വിധിന്യായം:1. കോളം 3.1-ൽ 'ഭിന്നശേഷിയുള്ള വ്യക്തി' എന്നതിന് നേരെ "ഇല്ല" എന്ന് അടയാളപ്പെടുത്തിയത് ഒരു തെറ്റാണെന്ന് എതിർകക്ഷി വാദിക്കുന്നുണ്ടെങ്കിലും, കോളം 2.4-ൽ 'വിഭാഗം' എന്നതിന് നേരെ "ജനറൽ" എന്നാണ് രേഖപ്പെടുത്തിയിരിക്കുന്നത് എന്നത് ശ്രദ്ധേയമാണ്. അതുകൂടാതെ, ജനറൽ വിഭാഗത്തിലുള്ള ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്കുള്ള പരീക്ഷാ ഫീസ് 250 രൂപയും, അർഹരായ ഭിന്നശേഷി അപേക്ഷകർക്ക് 50 രൂപയുമാണ് നിശ്ചയിച്ചിരുന്നത്. എതിർകക്ഷി തന്റെ വിഭാഗം 'ജനറൽ' എന്ന് രേഖപ്പെടുത്തിയതിന് പുറമെ, അതിന് ബാധകമായ 250 രൂപ ഫീസ്

2019_11_829_843

അടയ്ക്കുകയും ചെയ്തു. കൂടാതെ, 2010 ജൂലൈ 5-ലെ ഭിന്നശേഷി സർട്ടിഫിക്കറ്റിനെയാണ് ഇപ്പോൾ ആധാരമാക്കുന്നതെങ്കിലും, അപേക്ഷയോടൊപ്പം ഇത് സമർപ്പിച്ചിട്ടുണ്ടെന്നോ ഇൻ്റർവ്യൂ കഴിയുന്നത് വരെ ഇത് ഹാജരാക്കിയിട്ടുണ്ടെന്നോ തെളിയിക്കാൻ മതിയായ രേഖകളില്ല. ഈ വിഷയത്തിൽ, എതിർകക്ഷിക്ക് പിന്നീട് വിരുദ്ധമായ അവകാശവാദം ഉന്നയിക്കാൻ കഴിയില്ലെന്ന് വാദിക്കാൻ അപ്പീൽ വാദികൾ *ജെ. ആൻഡ് കെ. പബ്ലിക് സർവീസ് കമ്മീഷൻ v. ഇസ്രാർ അഹമ്മദ്* എന്ന കേസിലെ വിധി ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചിട്ടുണ്ട്. [ഖണ്ഡിക 15][841-A-D]

2. കൂടാതെ, *രജിസ്ട്രാർ ജനറൽ, കൽക്കട്ട ഹൈക്കോടതി v. ശ്രീനിവാസ് പ്രസാദ് ഷായും* മറ്റുള്ളവരും എന്ന കേസിലെ വിധിന്യായവും ആധാരമാക്കിയിട്ടുണ്ട്. അപേക്ഷയിൽ സംവരണ വിഭാഗം രേഖപ്പെടുത്തിയിട്ടും സർട്ടിഫിക്കറ്റ് ഹാജരാക്കാതിരിക്കുകയും ജനറൽ വിഭാഗത്തിന് ബാധകമായ ഫീസ് അടയ്ക്കുകയും ചെയ്ത സാഹചര്യത്തിൽ, അത്തരം അവകാശവാദം ഈ കോടതി തള്ളിക്കളഞ്ഞതാണ്. ഇതിനപ്പുറമെ, ഭിന്നശേഷി വിഭാഗത്തിന് കീഴിൽ പരിഗണിക്കുന്നതിനുള്ള അവകാശവാദം ഉന്നയിച്ചിട്ടില്ല എന്ന വസ്തുതയ്ക്കൊപ്പം തന്നെ, എതിർകക്ഷിയുടെ അവകാശവാദങ്ങളിലെ അന്തർലീനമായ വൈരുദ്ധ്യങ്ങളെക്കുറിച്ചും അപ്പീൽ വാദികൾ സൂചിപ്പിക്കുന്നു. നിലവിൽ ആധാരമാക്കാൻ ശ്രമിക്കുന്ന 2010 ജൂലൈ 5-ലെ ഭിന്നശേഷി സർട്ടിഫിക്കറ്റിൽ പോലും, സ്ഥിരമായ വൈകല്യം ഹെമിപ്ലീജിയ - പ്രവർത്തനരഹിതമായ കൈ എന്നാണ് രേഖപ്പെടുത്തിയിരിക്കുന്നതെന്നും ചൂണ്ടിക്കാണിക്കപ്പെടുന്നു. ഈ പശ്ചാത്തലത്തിലാണ് ഇപ്രകാരം ചൂണ്ടിക്കാണിക്കപ്പെട്ടത്; സർട്ടിഫിക്കറ്റിൽ രേഖപ്പെടുത്തിയിട്ടുള്ള വൈകല്യം ശാരീരിക വൈകല്യത്തിന്റെ ഗണത്തിൽ വരുന്നതാണെങ്കിലും, വൈകി സമർപ്പിച്ച 2016 നവംബർ 28-ലെ നിവേദനത്തിൽ തനിക്ക് 80 ശതമാനത്തിലധികം കാഴ്ചപരിമിതിയുള്ളതായി എതിർകക്ഷി അവകാശപ്പെട്ടിരിക്കുന്നു. ഇതിനായി അവർ ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചിരിക്കുന്നത് 2010 ജൂലൈ 5-ലെ അതേ ഭിന്നശേഷി സർട്ടിഫിക്കറ്റാണ്. ഹെമിപ്ലീജിയ ബാധിച്ചവർക്ക് കാഴ്ച സംബന്ധമായ ബുദ്ധിമുട്ടുകൾ ഉണ്ടാകാം എന്നൊരു ലേഖനത്തെക്കുറിച്ച് എതിർകക്ഷി പരാമർശിച്ചിട്ടുണ്ട് എന്നത് ശരിതന്നെ. എന്നാൽ, ഈ തർക്കത്തിന്റെ സ്വഭാവം പരിശോധിക്കുമ്പോൾ, അപേക്ഷയിൽ തന്നെ അർഹമായ വിഭാഗത്തിന് കീഴിൽ അവകാശവാദം ഉന്നയിക്കേണ്ടതായിരുന്നുവെന്നും അപേക്ഷയോടൊപ്പം തന്നെ ഭിന്നശേഷി സർട്ടിഫിക്കറ്റ് ഹാജരാക്കേണ്ടതായിരുന്നുവെന്നും വ്യക്തമാണ്. കാരണം, വൈകല്യത്തിന്റെ സ്വഭാവം നിയമന അധികാരികൾ പരിശോധിക്കേണ്ട കാര്യമാണ്, ആവശ്യമെങ്കിൽ വൈദ്യപരിശോധനയിലൂടെ ഇത് നിശ്ചയിക്കേണ്ടതുണ്ട്. ഹെമിപ്ലീജിയയുടെ ഫലമായുണ്ടാകുന്ന കാഴ്ചപരിമിതിയാണ് പരിഗണിക്കേണ്ടതെങ്കിൽ, ആ കാഴ്ചപരിമിതിയുടെ ശതമാനം എത്രയാണെന്നത് പ്രസക്തമാണ്, അത് ഉചിതമായ ഘട്ടത്തിൽ തന്നെ നിർണ്ണയിക്കപ്പെടേണ്ടതുമായിരുന്നു. [ഖണ്ഡികകൾ 16, 17][841-H; 842-A-F]

2019_11_829_843

3. അതിനാൽ, ഉന്നയിക്കപ്പെട്ട വൈകല്യം ശാരീരിക വൈകല്യമാണോ അതോ കാഴ്ചപരിമിതിയാണോ എന്നത് തന്നെ തർക്കവിഷയമായിരിക്കുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ, കോടതിക്ക് ഒരു വിദഗ്ധനെപ്പോലെ പ്രവർത്തിക്കാൻ സാധ്യമല്ല. അത്തരം ഒരു സാഹചര്യത്തിൽ, ഈ വിഷയം ഒരു പ്രത്യേക രീതിയിൽ പരിഗണിക്കണമെന്ന് നിർദ്ദേശിച്ചുകൊണ്ട് ഒരു മാൻഡമസ് പുറപ്പെടുവിക്കുന്നതും ന്യായീകരിക്കാനാവില്ല. അർഹമായ സാഹചര്യങ്ങളിൽ ഭിന്നശേഷിക്കാർക്ക് തൊഴിലവസരങ്ങൾ നൽകുക എന്നത് അവരുടെ അവകാശമാണെന്നതും അതിൽ സഹതാപത്തിന് സ്ഥാനമില്ല എന്നതും തർക്കമില്ലാത്ത വസ്തുതയാണ്. എന്നിരുന്നാലും, ഈ കേസിലെ വസ്തുതകൾ പരിശോധിക്കുമ്പോൾ, കൃത്യസമയത്ത് അവകാശവാദം ഉന്നയിക്കാതിരിക്കുകയും തർക്കവിഷയങ്ങൾ നിലനിൽക്കുകയും ചെയ്യുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ, എതിർകക്ഷിയുടെ അവസ്ഥയോട് കോടതിക്ക് സഹാനുഭൂതി ഉണ്ടെങ്കിൽപ്പോലും ഹൈക്കോടതി നൽകിയ നിർദ്ദേശം ഒരു തരത്തിലും ന്യായമാണെന്ന് കരുതാനാവില്ല. മറ്റ് അവകാശവാദങ്ങൾ ഇല്ലാതിരുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ, 2010-ലെ രാജസ്ഥാൻ ജുഡീഷ്യൽ സർവീസ് ചട്ടങ്ങൾ അനുസരിച്ച് പ്രവർത്തിക്കുകയും മറ്റൊരു വിഭാഗത്തിൽ നിന്നുള്ള ഉദ്യോഗാർത്ഥിയെ നിയമിക്കുകയും ചെയ്ത അപ്പീൽ വാദികളുടെ നടപടി കണക്കിലെടുക്കുമ്പോൾ ഇത് കൂടുതൽ വ്യക്തമാണ്. അത്തരമൊരു നിയമനം നടന്നുകഴിഞ്ഞ സ്ഥിതിക്ക്, ഈ ഘട്ടത്തിൽ ആ ഉദ്യോഗാർത്ഥിയെ തൽസ്ഥാനത്തുനിന്ന് മാറ്റുന്നതും നീതിയുക്തമല്ല. മേൽപ്പറഞ്ഞ കാരണങ്ങളാൽ, 04.05.2017-ലെ ഹൈക്കോടതി ഉത്തരവ് നിലനിൽക്കുന്നതല്ലെന്ന് ഈ കോടതി കണ്ടെത്തുകയും അത് റദ്ദാക്കുകയും ചെയ്യുന്നു [ഖണ്ഡിക 18][842-F-H; 843-A-B]

ഗവൺമെന്റ് ഓഫ് ഇന്ത്യ (സെക്രട്ടറി വഴി) & മറ്റൊരാൾ v.റാണി പ്രകാശ് ഗുപ്ത (2010) 7 SCC 626 : [2010] 7 SCR 851; *യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ & മറ്റൊരാൾ v. നാഷണൽ ഫെഡറേഷൻ ഓഫ് ദി ബ്ലൈൻഡ്* (2013) 10 SCC 772 : [2013] 9 SCR 1023; *രാജീവ് കുമാർ ഗുപ്ത & മറ്റുള്ളവർ v. യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ & മറ്റുള്ളവർ* (2016) 13 SCC 153 : [2016] 3 SCR 407; *വി. സുരേന്ദ്ര മോഹൻ v. സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് തമിഴ്നാട് & മറ്റുള്ളവർ* (2019) 4 SCC 237 : [2019] 1 SCR 954; *ജെ. ആൻഡ് കെ. പബ്ലിക് സർവീസ് കമ്മീഷൻ v. ഇസ്രാർ അഹമ്മദ്* (2005) 12 SCC 498; *രജിസ്ട്രാർ ജനറൽ, കൽക്കട്ട ഹൈക്കോടതി v. ശ്രീനിവാസ് പ്രസാദ് ഷാ & മറ്റുള്ളവർ* (2013) 12 SCC 364 : [2013] 3 SCR 211 - പരാമർശിക്കപ്പെട്ടവ

കേസ് നിയമ സൂചിക

[2010] 7 SCR 851	ഖണ്ഡിക 10	പരാമർശിക്കപ്പെട്ടവ
[2013] 9 SCR 1023	ഖണ്ഡിക 10	പരാമർശിക്കപ്പെട്ടവ
[2016] 3 SCR 407	ഖണ്ഡിക 10	പരാമർശിക്കപ്പെട്ടവ

2019_11_829_843

[2019] 1 SCR 954	**ഖണ്ഡിക 14**	**പരാമർശിക്കപ്പെട്ടവ**
(2005) 12 SCC 498	**ഖണ്ഡിക 15**	**പരാമർശിക്കപ്പെട്ടവ**
[2013] 3 SCR 211	**ഖണ്ഡിക 16**	**പരാമർശിക്കപ്പെട്ടവ**

സിവിൽ അപ്പലേറ്റ് അധികാരപരിധി: 2019-ലെ സിവിൽ അപ്പീൽ നമ്പർ 6696.

ജോധ്പൂരിലെ രാജസ്ഥാൻ ഹൈക്കോടതിയുടെ 2017-ലെ D.B. സിവിൽ റിട്ട് പെറ്റീഷൻ നമ്പർ 692-ലെ 04.05.2017-ലെ വിധിന്യായത്തിൽ നിന്നും ഉത്തരവിൽ നിന്നും.

അപ്പീൽ വാദികൾക്കായി മുതിർന്ന അഭിഭാഷക കുമാരി മീനാക്ഷി അറോറ, അഭിഭാഷകൻ മുകുൾ കുമാർ എന്നിവർ ഹാജരായി.

എതിർകക്ഷികൾക്കായി മുതിർന്ന അഭിഭാഷകൻ പല്ലവ് ഷിഷോദിയ, അഭിഭാഷക എച്ച്. ഡി. തൻവി, അഭിഭാഷകൻ ഭീം കാന്ത് വ്യാസ്, അഭിഭാഷകൻ റിംജിം മാത്തൂർ, വി. കെ. ഹർഷ്, ഋഷി മാറ്റോലിയ എന്നിവർ ഹാജരായി.

കോടതിയുടെ വിധിന്യായം പ്രസ്താവിച്ചത്

ജസ്റ്റിസ് എ.എസ്. ബൊപ്പണ്ണ

1. അപ്പീൽ അനുവദിച്ചു.

2. ജോധ്പൂരിലെ രാജസ്ഥാൻ ഹൈക്കോടതി പരിഗണിക്കുകയും തീർപ്പാക്കുകയും ചെയ്ത DBCWP No. 692 of 2017 എന്ന റിട്ട് ഹർജിയിലെ 2-ഉം 3-ഉം എതിർകക്ഷികളായിരുന്ന ഈ കേസിലെ അപ്പീൽ വാദികൾ. 04.05.2017-ലെ ഉത്തരവിലൂടെ റിട്ട് ഹർജി അനുവദിക്കപ്പെടുകയും, രാജസ്ഥാൻ ജൂഡീഷ്യൽ സർവീസ് പരീക്ഷ-2016-ൽ ഭിന്നശേഷിക്കാർക്കായി സംവരണം ചെയ്ത രണ്ട് ഒഴിവുകളിലേക്ക് സിവിൽ ജഡ്ജ്-കം-ജൂഡീഷ്യൽ മജിസ്ട്രേറ്റ് തസ്തികയിലുള്ള നിയമനത്തിനായി ഈ കേസിലെ സ്വകാര്യ എതിർകക്ഷിയുടെ ഉദ്യോഗാർത്ഥിത്വം പരിഗണിക്കാനും, അവർക്ക് മറ്റ് യോഗ്യതകൾ ഉണ്ടെങ്കിൽ പ്രസ്തുത വിഭാഗത്തിലെ മെറിറ്റ് അനുസരിച്ച് നിയമനം നൽകാനും അപ്പീൽ വാദികളോട് നിർദ്ദേശിച്ചു.ഹൈക്കോടതിയുടെ പ്രസ്തുത ഉത്തരവും നിർദ്ദേശവും പ്രധാനമായും ചോദ്യം ചെയ്യപ്പെടുന്നത് ഈ വാദത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിലാണ്: ഈ കേസിലെ സ്വകാര്യ എതിർകക്ഷി ശാരീരിക വെല്ലുവിളികൾ നേരിടുന്നവർക്കായി വിജ്ഞാപനം ചെയ്ത ഒഴിവുകളിലേക്കല്ല അപേക്ഷിച്ചിരുന്നത്, മറിച്ച് ഒരു ജനറൽ കാറ്റഗറി ഉദ്യോഗാർത്ഥിയായാണ് അപേക്ഷിച്ചത്; കൂടാതെ മെറിറ്റ് ലിസ്റ്റ് പ്രകാരം ജനറൽ കാറ്റഗറിയിൽ അവരേക്കാൾ ഉയർന്ന റാങ്കുള്ള ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ ഉള്ളതിനാൽ അവർക്ക്

2019_11_829_843

നിയമനത്തിന് അർഹതയില്ലെന്നും, നിയമനങ്ങൾ ഇതിനകം നടന്നുകഴിഞ്ഞതിനാൽ നടപടിക്രമങ്ങൾ പൂർത്തിയായതായും അപ്പീൽ വാദികൾ വാദിക്കുന്നു.

3. ചുരുക്കത്തിൽ വസ്തുതകൾ എന്തെന്നാൽ, അപ്പീൽ വാദികൾ സിവിൽ ജഡ്ജ് കേഡറിലെ 72 സിവിൽ ജഡ്ജ്-കം-ജൂഡീഷ്യൽ മജിസ്ട്രേറ്റ് തസ്തികകളിലേക്ക് അപേക്ഷ ക്ഷണിച്ചുകൊണ്ട് ഒരു വിജ്ഞാപനം പുറപ്പെടുവിച്ചിരുന്നു. ഇതിൽ രണ്ട് തസ്തികകൾ ഭിന്നശേഷിക്കാർക്കായി സംവരണം ചെയ്തിരുന്നു. ഈ കേസിലെ സ്വകാര്യ എതിർകക്ഷി പ്രസ്തുത വിജ്ഞാപനത്തോട് പ്രതികരിച്ചുവെങ്കിലും, തന്റെ വിഭാഗം "ജനറൽ" എന്ന് രേഖപ്പെടുത്തിയാണ് അപേക്ഷ സമർപ്പിച്ചത്. ഭിന്നശേഷി വിഭാഗത്തിന് കീഴിലുള്ള ആനുകൂല്യത്തിനായുള്ള കോളത്തിൽ "ഇല്ല" എന്നാണ് അവർ രേഖപ്പെടുത്തിയിരുന്നത്. അതിനാൽ, എല്ലാ ആവശ്യങ്ങൾക്കുമായി സ്വകാര്യ എതിർകക്ഷിയെ ഒരു ജനറൽ വിഭാഗം ഉദ്യോഗാർത്ഥിയായി പരിഗണിക്കുകയും അതനുസരിച്ച് അവർ പ്രാഥമിക പരീക്ഷയിൽ പങ്കെടുക്കുകയും ചെയ്തു. അതിൽ വിജയിച്ചതിനെത്തുടർന്ന്, ഭിന്നശേഷി സർട്ടിഫിക്കറ്റിന്റെ ആനുകൂല്യം തേടാതെ തന്നെ ഒരു ജനറൽ വിഭാഗം ഉദ്യോഗാർത്ഥിയായി അവർ പ്രധാന പരീക്ഷയിലും തുടർന്ന് അഭിമുഖത്തിലും പങ്കെടുത്തു. ഫലം 15.11.2016-ൽ പ്രഖ്യാപിച്ചു. പ്രസ്തുത ലിസ്റ്റിൽ എല്ലാ ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്കും ലഭിച്ച മാർക്കുകൾ വെളിപ്പെടുത്തിയിരുന്നു. ഹർജിക്കാരിക്ക് 136 മാർക്ക് ലഭിക്കുകയും അവർ പട്ടികയിൽ 137-ാം സ്ഥാനത്തെത്തുകയും ചെയ്തു. ഭിന്നശേഷിക്കാർക്കായുള്ള രണ്ട് ഒഴിവുകളിലേക്ക്, 138 മാർക്ക് ലഭിച്ച ഒരു അപേക്ഷകൻ പട്ടികയിൽ 57-ാം സ്ഥാനത്തുണ്ടായിരുന്നു. ഇതിനുശേഷമാണ് സ്വകാര്യ എതിർകക്ഷി 28.11.2016-ൽ ഒരു നിവേദനം നൽകിയത്. കാഴ്ച പരിമിതിയുള്ള ഭിന്നശേഷി വിഭാഗത്തിന് കീഴിൽ തന്റെ ഉദ്യോഗാർത്ഥിത്വം പരിഗണിക്കണമെന്നും നിയമനം നൽകണമെന്നുമായിരുന്നു ആവശ്യം. പ്രസ്തുത നിവേദനം പരിഗണിച്ച ശേഷം, ഭിന്നശേഷി വിഭാഗത്തിന് കീഴിൽ അവരുടെ ഉദ്യോഗാർത്ഥിത്വം അംഗീകരിക്കാനാവില്ലെന്ന് സ്വകാര്യ എതിർകക്ഷിയെ അറിയിച്ചു. ഈ സാഹചര്യത്തിലാണ്, താൻ അനീതിക്ക് ഇരയായെന്ന് അവകാശപ്പെട്ടുകൊണ്ട് തന്റെ അപേക്ഷ പരിഗണിക്കാൻ ഉത്തരവിടണമെന്ന് ആവശ്യപ്പെട്ട് സ്വകാര്യ എതിർകക്ഷി റിട്ട് ഹർജി ഫയൽ ചെയ്തത്. ഭിന്നശേഷി വിഭാഗത്തിന് കീഴിലുള്ള പരിഗണന തേടുമ്പോൾ, യോഗ്യതയുള്ള ഡോക്ടർ 05.07.2010-ൽ നൽകിയ സർട്ടിഫിക്കറ്റ് പ്രകാരം തനിക്ക് 80% ഭിന്നശേഷിയുണ്ടെന്നാണ് സ്വകാര്യ എതിർകക്ഷി അവകാശപ്പെടുന്നത്.

4. ഹൈക്കോടതി ഈ വാദങ്ങൾ പരിഗണിക്കുകയും വിശദമായ ഒരു ഉത്തരവ് പുറപ്പെടുവിക്കുകയും ചെയ്തു. പ്രധാനമായും കോടതി വിലയിരുത്തിയത്, ഭിന്നശേഷിക്കാർക്കായി രണ്ട് ഒഴിവുകൾ സംവരണം ചെയ്തിരുന്നെങ്കിലും, 57-ാം സ്ഥാനത്തുള്ള മിസ്. രേണു മോത്വാനി എന്ന ഉദ്യോഗാർത്ഥിക്ക് നിയമനം നൽകിക്കൊണ്ട് ഒരു ഒഴിവ് മാത്രമാണ് നികത്തിയത് എന്നാണ്. ഇതു സംബന്ധിച്ച് കൃത്യമായ രേഖകൾ ഫയലിലില്ലെങ്കിലും, 2013-ൽ ഇതേ തസ്തികയിലേക്ക് നടന്ന പരീക്ഷയിൽ 80% ഭിന്നശേഷിയുള്ളതിനാൽ ഈ സ്വകാര്യ എതിർകക്ഷിയെ ഭിന്നശേഷി വിഭാഗത്തിൽ മത്സരിക്കാൻ അനുവദിച്ചിരുന്നു എന്ന്

2019_11_829_843

ഹൈക്കോടതി നിരീക്ഷിച്ചു. അപേക്ഷയിൽ സ്വകാര്യ എതിർകക്ഷി തൻറെ വിഭാഗം "ജനറൽ" എന്ന് രേഖപ്പെടുത്തിയ കാര്യത്തിൽ തർക്കമില്ലെങ്കിലും, ഉദ്യോഗാർത്ഥിക്ക് ഒരു തെറ്റ് സംഭവിച്ചാലും അവർ പിന്നീട് നൽകിയ നിവേദനം സഹാനുഭൂതിയോടെ പരിഗണിക്കേണ്ടതായിരുന്നു എന്ന് ഹൈക്കോടതി അഭിപ്രായപ്പെട്ടു. ഇതിൽ 'ഭിന്നശേഷിയുള്ള വ്യക്തികളുടെ (തുല്യ അവസരങ്ങൾ, അവകാശ സംരക്ഷണം, പൂർണ്ണ പങ്കാളിത്തം) നിയമം, 1995' (ഇനി മുതൽ "ഭിന്നശേഷി നിയമം." എന്ന് വിളിക്കപ്പെടുന്നു) എന്നതിൻറെ ലക്ഷ്യം കണക്കിലെടുക്കേണ്ടതായിരുന്നു എന്നും കോടതി നിരീക്ഷിച്ചു. പ്രസ്തുത നിയമപ്രകാരം ഇത്തരം ഒഴിവുകൾ മറ്റ് വിഭാഗങ്ങളെക്കൊണ്ട് നികത്താൻ പാടില്ലെന്നും, അവ അടുത്ത തവണത്തേക്ക് മാറ്റിവയ്ക്കണമെന്നും ഉള്ള നിയമപരമായ വ്യവസ്ഥകളും കോടതി പരിഗണിച്ചു. ഈ പശ്ചാത്തലത്തിൽ, രാജസ്ഥാൻ ജുഡീഷ്യൽ സർവീസ് റൂൾസ് പ്രകാരം ഒരു ജുഡീഷ്യൽ ഓഫീസറുടെ നിയമനവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട കാര്യമാണിതെന്നിരിക്കെയും ഒഴിവുകൾ നികത്തപ്പെട്ട സാഹചര്യത്തിലും, ഭിന്നശേഷി നിയമം പ്രകാരം ഭിന്നശേഷിക്കാർക്ക് അവസരങ്ങൾ നൽകുക എന്ന തത്വം പ്രയോഗിച്ച ഹൈക്കോടതിയുടെ സമീപനം ന്യായമാണോ എന്നതാണ് ഇവിടെ പരിശോധിക്കേണ്ടത്. കൂടാതെ, സംവരണ വിഭാഗത്തിൻറെ ആനുകൂല്യം തേടിക്കൊണ്ട് അപേക്ഷ സമർപ്പിക്കാത്ത സാഹചര്യത്തിൽ ഇത്തരമൊരു നിർദ്ദേശം നൽകുന്നത് ന്യായമാണോ എന്നതും പ്രധാന വിഷയമാണ്.

5. അപ്പീൽ വാദികൾക്കായി ഹാജരായ സീനിയർ അഡ്വക്കേറ്റ് മിസ്. മീനാക്ഷി അറോറയുടെയും, സ്വകാര്യ എതിർകക്ഷിക്കായി ഹാജരായ സീനിയർ അഡ്വക്കേറ്റ് മിസ്റ്റർ പല്ലവ് ഷിഷോദിയയുടെയും വാദങ്ങൾ ഞങ്ങൾ കേൾക്കുകയും അപ്പീൽ രേഖകൾ പരിശോധിക്കുകയും ചെയ്തു.

6. സിവിൽ ജഡ്ജ് കേഡറിലേക്കുള്ള 2016-ലെ നേരിട്ടുള്ള നിയമനത്തിനായുള്ള മത്സരപരീക്ഷയ്ക്ക് നിശ്ചിത മാതൃകയിൽ ഓൺലൈൻ അപേക്ഷകൾ ക്ഷണിച്ചുകൊണ്ട് അപ്പീൽ വാദികൾ പുറപ്പെടുവിച്ച 12.03.2016-ലെ വിജ്ഞാപനത്തിൽ, ഭിന്നശേഷിക്കാർക്കുള്ള സംവരണത്തെക്കുറിച്ചും അത് പരിഗണിക്കുന്നതിനുള്ള നടപടിക്രമങ്ങളെക്കുറിച്ചും താഴെ പറയുന്ന പ്രകാരം രേഖപ്പെടുത്തിയിരിക്കുന്നു:

ആകെ തസ്തികകളുടെ എണ്ണം	വർഷം	സംവരണം ചെയ്യപ്പെട്ടവ			അംഗപരിമിതർ (ഭിന്നശേഷിക്കാർ)	
70	നിലവിലുള്ള ഒഴിവുക	37 തസ്തികകളിൽ 11 എണ്ണം	11 തസ്തികകളിൽ 3 എണ്ണം	8 തസ്തികകളിൽ 2 എണ്ണം	14 തസ്തികകളിൽ 4 എണ്ണം	70 ഒഴിവുകളിൽ 2 തസ്തികകൾ

2019_11_829_843

	ൾ	സ്ത്രീകൾക്കായി സംവരണം ചെയ്തിരിക്കുന്നു	സ്ത്രീകൾക്കായി സംവരണം ചെയ്തിരിക്കുന്നു	സ്ത്രീകൾക്കായി സംവരണം ചെയ്തിരിക്കുന്നു	സ്ത്രീകൾക്കായി സംവരണം ചെയ്തിരിക്കുന്നു	ഭിന്നശേഷിക്കാർക്കായി സംവരണം ചെയ്തിരിക്കുന്നു
2	നിയമനകൂടിശ്ശിക	–	–	2 (നിയമനകൂടിശ്ശിക)	–	–

“3. ഭിന്നശേഷിയുള്ള വ്യക്തികളുടെ സംവരണം സംബന്ധിച്ച്:

A. രാജസ്ഥാൻ ഭിന്നശേഷിയുള്ള വ്യക്തികളുടെ (തുല്യ അവസരങ്ങൾ, അവകാശ സംരക്ഷണം, പൂർണ്ണ പങ്കാളിത്തം) ചട്ടങ്ങൾ, 2011 പ്രകാരം, ഭിന്നശേഷിക്കാർക്കായി സംവരണം ചെയ്തിട്ടുള്ള മേൽപ്പറഞ്ഞ തസ്തികകൾ ലോക്കോമോട്ടർ ഡിസബിലിറ്റിയും സെറിബ്രൽ പാൾസിയും (L.D & C.P)

ഉള്ളവർക്കും, കാഴ്ച പരിമിതിയുള്ളവർക്കുമായി സംവരണം ചെയ്തിട്ടുള്ളതാണ്. മേൽപ്പറഞ്ഞ സംവരണ തസ്തികകൾ താഴെ പറയുന്ന ഭിന്നശേഷിയുള്ള അപേക്ഷകർക്കായി നീക്കിവെച്ചിരിക്കുന്നു.

ലോക്കോമോട്ടർ ഡിസബിലിറ്റിയും സെറിബ്രൽ പാൾസിയും (L.D.& C.P):

O.L. – ഒരു കാലിനെ ബാധിച്ചത് (വലത് അല്ലെങ്കിൽ ഇടത്)

B.L. – രണ്ട് കാലുകളെയും ബാധിച്ചത് (ചലനശേഷി തടസ്സപ്പെടാൻ പാടില്ലാത്തത്)

O.A. – ഒരു കൈയ്യെ ബാധിച്ചത് (വലത് അല്ലെങ്കിൽ ഇടത്)

കാഴ്ച പരിമിതിയുള്ളവർ :

B – അന്ധത (ചലനശേഷി തടസ്സപ്പെടാൻ പാടില്ലാത്തത്)

LV – കുറഞ്ഞ കാഴ്ചശക്തി (ചലനശേഷി തടസ്സപ്പെടാൻ പാടില്ലാത്തത്)

“5. സ്ത്രീകൾക്കും ഭിന്നശേഷിയുള്ള ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്കുമായി സംവരണം ചെയ്തിട്ടുള്ള തസ്തികകളിലേക്ക് യോഗ്യരായ ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ ലഭ്യമാകാത്ത പക്ഷം, പ്രസ്തുത തസ്തികകൾ

2019_11_829_843

രാജസ്ഥാൻ ജുഡീഷ്യൽ സർവീസ് റൂൾസ്, 2010 (ഭേദഗതി വരുത്തിയത്) പ്രകാരം നിർദ്ദേശിച്ചിട്ടുള്ള നടപടിക്രമങ്ങളിലൂടെയും രീതിയിലൂടെയും നികത്തേണ്ടതാണ്.

6. സംവരണ വിഭാഗത്തിന്റെ ആനുകൂല്യം ലഭിക്കുന്നതിനായി, വിവാഹിതയായ ഒരു വനിതാ ഉദ്യോഗാർത്ഥി തന്റെ പിതാവിന്റെ പേര്, താമസസ്ഥലം, വരുമാനം എന്നിവയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ നൽകിയിട്ടുള്ള ജാതി സർട്ടിഫിക്കറ്റ് (S.C./ S.T./ O.B.C.) ഹാജരാക്കേണ്ടതാണ്."

"5. പരീക്ഷാ ഫീസ്

അപേക്ഷകർ അവരവരുടെ വിഭാഗത്തിന് അനുസൃതമായ പരീക്ഷാ ഫീസ് അടയ്ക്കേണ്ടതാണ്.

A. ജനറൽ കാറ്റഗറി, പിന്നാക്ക വിഭാഗം/സ്പെഷ്യൽ പിന്നാക്ക വിഭാഗം എന്നിവയിലെ ക്രീമിലെയർ വിഭാഗത്തിൽപ്പെട്ടവർ, മറ്റ് സംസ്ഥാനങ്ങളിൽ നിന്നുള്ള അപേക്ഷകർ എന്നിവർക്കുള്ള പരീക്ഷാ ഫീസ് 250/- രൂപയാണ്.

B. പിന്നാക്ക വിഭാഗം/സ്പെഷ്യൽ പിന്നാക്ക വിഭാഗം എന്നിവയിലെ നോൺ-ക്രീമിലെയർ വിഭാഗത്തിൽപ്പെട്ട ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്കുള്ള പരീക്ഷാ ഫീസ് 150/- രൂപയാണ്.

C. രാജസ്ഥാനിലെ പട്ടികജാതി/പട്ടികവർഗ്ഗ വിഭാഗത്തിൽപ്പെട്ട ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്കും അർഹരായ എല്ലാ ഭിന്നശേഷി അപേക്ഷകർക്കും പരീക്ഷാ ഫീസ് 50/- രൂപയാണ്."

7. മേൽപ്പറഞ്ഞ വിജ്ഞാപനത്തിന് മറുപടിയായി എതിർകക്ഷി തന്റെ അപേക്ഷ സമർപ്പിച്ചു. അപേക്ഷയിലെ ഭാഗം 2.4-ൽ 'വിഭാഗം' എന്നത് "പൊതുവിഭാഗം" എന്നും, ഭാഗം 3.1-ൽ 'ഭിന്നശേഷിയുള്ള വ്യക്തി' എന്നത് "ഇല്ല" എന്നുമാണ് രേഖപ്പെടുത്തിയിരുന്നത്. കൂടാതെ, അപേക്ഷാ ഫോം ഓൺലൈനായി പൂരിപ്പിക്കുന്നതിന് മുൻപ് വിജ്ഞാപനത്തിലെ നിബന്ധനകളും നിർദ്ദേശങ്ങളും പ്രസക്തമായ നിയമങ്ങളും ശ്രദ്ധാപൂർവ്വം വായിച്ചുവെന്നും അവ പാലിക്കാൻ ബാധ്യസ്ഥയാണെന്നും സത്യപ്രസ്താവനയിൽ പ്രസ്താവിച്ചിട്ടുണ്ട്. നൽകിയിട്ടുള്ള വിവരങ്ങൾ സത്യവും പൂർണ്ണവും കൃത്യവുമാണെന്നും അതിൽ ബോധിപ്പിച്ചിട്ടുണ്ട്. അപേക്ഷാ ഫീസ് അടയ്ക്കാനുള്ള ഭാഗത്ത്, പൊതുവിഭാഗം ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്കായി നിശ്ചയിച്ചിട്ടുള്ള ഇരുന്നൂറ്റി അമ്പത് രൂപയും കമ്മീഷൻ ചാർജായ പത്ത് രൂപയും ചേർത്ത് ആകെ ഇരുന്നൂറ്റി അറുപത് രൂപ അടച്ചിട്ടുണ്ട്. അപേക്ഷ ക്രമപ്രകാരമായതിനെത്തുടർന്ന്, റോൾ നമ്പർ 5046 നൽകിക്കൊണ്ട് പ്രവേശന പത്രിക തയ്യാറാക്കുകയും അതിൽ വിഭാഗം "പൊതുവിഭാഗം" എന്ന് രേഖപ്പെടുത്തുകയും ചെയ്തു. ഈ അടിസ്ഥാനത്തിലാണ് എതിർകക്ഷി പ്രിലിമിനറി പരീക്ഷയ്ക്കും മെയിൻ പരീക്ഷയ്ക്കും അഭിമുഖത്തിനും ഹാജരായത്. ഇതിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ, യോഗ്യതാ ക്രമത്തിലുള്ള എല്ലാ ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെയും മാർക്ക് പട്ടിക 15.11.2016-ൽ പ്രസിദ്ധീകരിച്ചു. അതിനുശേഷം മാത്രമാണ് 28.11.2016 തീയതിയിൽ എതിർകക്ഷി ഒരു നിവേദനം

2019_11_829_843

നൽകിയത്. അതിൽ തനിക്ക് 80 ശതമാനത്തിലധികം കാഴ്ചപരിമിതിയുണ്ടെന്നും 05.07.2010-ൽ മെഡിക്കൽ ബോർഡ് ഭിന്നശേഷി സർട്ടിഫിക്കറ്റ് നൽകിയിട്ടുണ്ടെന്നും അവകാശപ്പെടുന്നു. അപേക്ഷാ ഫോം പൂരിപ്പിച്ചപ്പോൾ അശ്രദ്ധ മൂലം ഭിന്നശേഷി വിഭാഗം പരാമർശിക്കാൻ വിട്ടുപോയതാണെന്ന് നിവേദനത്തിൽ സൂചിപ്പിച്ചിട്ടുണ്ട്. കഴിഞ്ഞ വർഷം ഭിന്നശേഷി വിഭാഗത്തിൽപ്പെട്ട ഉദ്യോഗാർത്ഥിയായി താൻ പരീക്ഷ എഴുതിയിട്ടുണ്ടെന്നും അതിനാൽ മറ്റ് ഒഴിവുള്ള തസ്തികകളിലേക്ക് തന്നെ പരിഗണിക്കണമെന്നും അവർ പ്രസ്താവിച്ചിട്ടുണ്ട്.

8. അപ്പീൽ നൽകിയവർക്ക് വേണ്ടി ഹാജരായ മുതിർന്ന അഭിഭാഷകൻ വാദിച്ചത്, ഭിന്നശേഷിക്കാർക്കുള്ള സംവരണ വിഭാഗത്തിൽ എതിർകക്ഷി അപേക്ഷയിൽ അവകാശവാദം ഉന്നയിച്ചിരുന്നില്ല എന്നാണ്. നിലവിൽ ഇത്തരമൊരു അവകാശവാദം ഉന്നയിക്കുന്നത്, ഭിന്നശേഷി വിഭാഗത്തിനായി മാറ്റിവെച്ച തസ്തികകളിൽ ഒന്ന് മാത്രം അസ്ഥിരോഗ സംബന്ധമായ വൈകല്യമുള്ള വ്യക്തിയെക്കൊണ്ട് നികത്തപ്പെട്ടതിനാലാണ്. മറ്റൊരു തസ്തികയിലേക്ക് അർഹരായ കാഴ്ചപരിമിതിയുള്ളവർ ആരും ഇല്ലാത്ത സാഹചര്യത്തിൽ, ആ ഒഴിവ് ലക്ഷ്യം വെച്ചാണ് എതിർകക്ഷി ഇപ്പോൾ ഇത്തരമൊരു വാദം ഉന്നയിക്കുന്നത്. രാജസ്ഥാൻ ജൂഡീഷ്യൽ സർവീസ് നിയമങ്ങൾ പ്രകാരം, ഭിന്നശേഷി വിഭാഗത്തിൽ അർഹരായ ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ ഇല്ലാത്തപക്ഷം ആ ഒഴിവുകൾ സാധാരണ നടപടിക്രമങ്ങൾ പാലിച്ച് നികത്തേണ്ടതാണ്. ഇത്തരം ഒഴിവുകൾ അടുത്ത വർഷത്തേക്ക് മാറ്റിവെക്കാൻ പാടുള്ളതല്ല. ഈ സാഹചര്യത്തിൽ, ഭിന്നശേഷിക്കാർക്കായി മാറ്റിവെച്ച തസ്തികകളിൽ കാഴ്ചപരിമിതിയുള്ളവർക്കായി നീക്കിവെച്ച രണ്ടാമത്തെ ഒഴിവിലേക്ക്, അർഹരായ ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ അഭാവത്തിൽ പൊതുവിഭാഗത്തിൽ നിന്നുള്ള മെറിറ്റ് അടിസ്ഥാനത്തിലുള്ള ഉദ്യോഗാർത്ഥിയെ നിയമിച്ചു. നിയമങ്ങളിൽ പറയുന്ന സാധാരണ നടപടിക്രമം അനുസരിച്ചാണ് ഈ നിയമനം നടത്തിയിട്ടുള്ളതെന്നും അദ്ദേഹം വാദിച്ചു.

9. മറുഭാഗത്ത്, എതിർകക്ഷിക്ക് വേണ്ടി ഹാജരായ മുതിർന്ന അഭിഭാഷകൻ 1995-ലെ ഭിന്നശേഷി നിയമത്തിലെ വ്യവസ്ഥകളെക്കുറിച്ച് വിശദമായി പരാമർശിച്ചു. പ്രത്യേകിച്ച് വകുപ്പ് 2 (ബി) മുതൽ (ഇ) വരെയും, (ഒ), (പി), (ടി) എന്നിവയിലെ നിർവചനങ്ങളെക്കുറിച്ചും, കൂടാതെ നിയമത്തിലെ വകുപ്പുകൾ 18 മുതൽ 32 വരെയും, 33, 36 എന്നിവയെക്കുറിച്ചും അദ്ദേഹം സൂചിപ്പിച്ചു.

10. എങ്കിലും, ഈ കേസിൽ മേൽപ്പറഞ്ഞ വ്യവസ്ഥകളെക്കുറിച്ച് കൂടുതൽ വിശദമായി പ്രതിപാദിക്കേണ്ടതില്ലെന്ന് ഞങ്ങൾ കരുതുന്നു. കാരണം, ബന്ധപ്പെട്ട റിക്രൂട്ട്മെന്റ് വിജ്ഞാപനത്തിൽ ഭിന്നശേഷിക്കാർക്കായി സംവരണം ഏർപ്പെടുത്തിയിട്ടില്ല എന്നതോ, സംവരണം നൽകാത്തതിനെത്തുടർന്ന് വിജ്ഞാപനം ചോദ്യം ചെയ്യപ്പെട്ട ഒരു സാഹചര്യമോ അല്ല ഇവിടെ

നിലവിലുള്ളത്. കൂടാതെ, എതിർകക്ഷിയുടെ മുതിർന്ന അഭിഭാഷകൻ ഉദ്ധരിച്ച ***ഗവൺമെന്റ് ഓഫ് ഇന്ത്യ v. റാണി പ്രകാശ് ഗുപ്ത*** (2010) 7 SCC 626; ***യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ v. നാഷണൽ ഫെഡറേഷൻ ഓഫ് ദി ബ്ലൈൻഡ്*** (2013)10 SCC 772; ***രാജീവ് കുമാർ ഗുപ്ത v. യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ*** (2016) 13 SCC 153 എന്നീ കേസുകളിലെ സുപ്രീം കോടതി വിധികൾ ഇവിടെ സഹായകരമാവില്ല. കെട്ടിക്കിടക്കുന്ന ഒഴിവുകൾ, തസ്തികകൾ കണ്ടെത്തുന്നതിലെ തൊഴിലുടമയുടെ പരാജയം, കേഡർ സ്കെങ്ത് അനുസരിച്ച് തസ്തികകൾ സംവരണം ചെയ്യുന്നതിൽ സർക്കാരിനും നിയമപരമായ സ്ഥാപനങ്ങൾക്കുമുള്ള ചുമതല എന്നിവയെക്കുറിച്ചാണ് ആ വിധികൾ പ്രതിപാദിക്കുന്നത്. എന്നാൽ നിലവിലെ കേസിൽ ഹൈക്കോടതിക്ക് മുൻപാകെ സമർപ്പിക്കപ്പെട്ട ഹർജിയിൽ, 2016-ലെ വിജ്ഞാപനത്തിൽ ഭിന്നശേഷിക്കാർക്ക് മതിയായ വ്യവസ്ഥകൾ ഇല്ലെന്ന വാദം ഉന്നയിച്ചിരുന്നില്ല. മുൻവർഷങ്ങളിൽ മതിയായ സംവരണം നൽകിയിട്ടില്ലെന്നും ആ ഒഴിവുകൾ അടുത്ത വർഷത്തേക്ക് മാറ്റിവെക്കേണ്ടതായിരുന്നുവെന്നും ഇപ്പോൾ വാദിക്കുന്നുണ്ടെങ്കിലും, ഹൈക്കോടതിയിൽ ഇത്തരമൊരു വാദം ഉന്നയിച്ചിരുന്നില്ല. ഭിന്നശേഷി വിഭാഗത്തിൽപ്പെട്ട ഉദ്യോഗാർത്ഥിയായി സ്വയം അപേക്ഷ സമർപ്പിച്ചുകൊണ്ട് എതിർകക്ഷി 12.03.2016-ലെ വിജ്ഞാപനത്തെ ഈ കാരണങ്ങളാൽ ചോദ്യം ചെയ്തിട്ടുമില്ല.

11. എങ്കിലും, ഇവിടെ ശ്രദ്ധിക്കേണ്ട ഒരു കാര്യം എതിർകക്ഷിയുടെ മുതിർന്ന അഭിഭാഷകൻ ഉന്നയിച്ച വാദമാണ്. ഹൈക്കോടതി പുറപ്പെടുവിച്ച മാന്ഡമസ് ഉത്തരവ് നിലനിൽക്കുന്നതാണെന്നും, ആ ഒഴിവ് മറ്റൊരു വിഭാഗത്തിന് നൽകാൻ പാടില്ലായിരുന്നുവെന്നും പകരം അടുത്ത വർഷത്തേക്ക് മാറ്റിവെക്കുകയായിരുന്നു വേണ്ടതെന്നുമാണ് അദ്ദേഹം വാദിക്കുന്നത്. ഈ സാഹചര്യത്തിൽ ഭിന്നശേഷി നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 36 പരിഗണിക്കുകയാണെങ്കിൽ, രാജസ്ഥാൻ ജുഡീഷ്യൽ സർവീസ് നിയമത്തിലെ റൂൾ 10(4) നടപ്പിലാക്കിയ അപ്പീൽ നൽകിയവരുടെ നടപടി നിലനിൽക്കുന്നതല്ല. അതിനാൽ, 2016-ലെ തിരഞ്ഞെടുപ്പിൽ ഭിന്നശേഷിക്കാർക്കായി സംവരണം ചെയ്ത ഒരു തസ്തിക, ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ അഭാവത്തിൽ അടുത്ത റിക്രൂട്ട്മെന്റിലേക്ക് മാറ്റിവെക്കാനായി ഒഴിച്ചിടണമായിരുന്നുവെന്ന് അദ്ദേഹം വാദിക്കുന്നു. ഭിന്നശേഷി നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 36 മുൻനിർത്തി, അടുത്ത റിക്രൂട്ട്മെന്റിലേക്ക് മാറ്റിവെക്കുന്നതിന് പകരം നിലവിൽ ലഭ്യമായ ഭിന്നശേഷിയുള്ള ഒരു വ്യക്തിയെക്കൊണ്ട് ആ തസ്തിക നികത്താൻ ഉത്തരവിട്ടത് ന്യായമാണെന്നും അദ്ദേഹം വാദിച്ചു.

12. ഈ വിഷയം വ്യക്തമായി മനസ്സിലാക്കുന്നതിന്, 1995-ലെ ഭിന്നശേഷി നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 36-ലെ വ്യവസ്ഥകൾ ശ്രദ്ധിക്കേണ്ടതുണ്ട്. അത് താഴെ പറയുന്ന പ്രകാരമാണ്

2019_11_829_843

"ഒഴിവുകൾ നികത്തപ്പെടാത്ത പക്ഷം അടുത്ത വർഷത്തേക്ക് മാറ്റിവെക്കേണ്ടതിനെക്കുറിച്ച് – ഏതെങ്കിലും റിക്രൂട്ട്മെന്റ് വർഷത്തിൽ, വകുപ്പ് 33 പ്രകാരമുള്ള ഏതെങ്കിലും ഒഴിവ് അനുയോജ്യനായ ഭിന്നശേഷിയുള്ള വ്യക്തിയുടെ ലഭ്യതക്കുറവ് മൂലമോ മറ്റ് മതിയായ കാരണങ്ങളാലോ നികത്താൻ കഴിയാതെ വന്നാൽ, അത്തരം ഒഴിവുകൾ തൊട്ടടുത്ത റിക്രൂട്ട്മെന്റ് വർഷത്തേക്ക് മാറ്റിവെക്കേണ്ടതാണ്. തൊട്ടടുത്ത റിക്രൂട്ട്മെന്റ് വർഷത്തിലും അനുയോജ്യനായ ഭിന്നശേഷിക്കാരനെ ലഭ്യമല്ലെങ്കിൽ, ആദ്യം മൂന്ന് ഭിന്നശേഷി വിഭാഗങ്ങൾക്കിടയിൽ പരസ്പരം മാറ്റം വരുത്തി ആ ഒഴിവ് നികത്താവുന്നതാണ്. ആ വർഷവും തസ്തികയിലേക്ക് ഭിന്നശേഷിയുള്ള വ്യക്തിയെ ലഭ്യമല്ലാത്ത പക്ഷം മാത്രമേ, ഭിന്നശേഷിക്കാരനല്ലാത്ത മറ്റൊരു വ്യക്തിയെ നിയമിച്ചുകൊണ്ട് തൊഴിലുടമ ആ ഒഴിവ് നികത്താൻ പാടുള്ളൂ.

എന്നാൽ, ഒരു സ്ഥാപനത്തിലെ ഒഴിവുകളുടെ സ്വഭാവം അനുസരിച്ച് ഏതെങ്കിലും ഒരു പ്രത്യേക വിഭാഗത്തിൽപ്പെട്ട വ്യക്തിയെ ജോലിക്ക് നിയോഗിക്കാൻ കഴിയില്ലെങ്കിൽ, ഉചിതമായ സർക്കാരിന്റെ മുൻകൂർ അനുമതിയോടെ ആ ഒഴിവുകൾ മൂന്ന് വിഭാഗങ്ങൾക്കിടയിൽ പരസ്പരം മാറ്റാവുന്നതാണ്."

13. ഈ പശ്ചാത്തലത്തിൽ ശ്രദ്ധിക്കേണ്ട മറ്റൊരു കാര്യം, ഭാരതീയ ഭരണഘടനയുടെ അനുച്ഛേദം 233, 234 എന്നിവയും അനുച്ഛേദം 309-ന്റെ വ്യവസ്ഥയും നൽകുന്ന അധികാരം ഉപയോഗിച്ച് 18.01.2010-ലെ വിജ്ഞാപനത്തിലൂടെ രൂപീകരിച്ച രാജസ്ഥാൻ ജുഡീഷ്യൽ സർവീസ് നിയമങ്ങൾ, 2010 ആണ്. വിജ്ഞാപനം താഴെ പറയുന്ന പ്രകാരമാണ്;

പേഴ്സണൽ ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റ്

(എ-ഗ്രൂപ്പ് 2)

വിജ്ഞാപനം

ജയ്പൂർ, ജനുവരി 18, 2010

ജി.എസ്.ആർ.81.- ഭാരതീയ ഭരണഘടനയുടെ അനുച്ഛേദം 233, 234 എന്നിവയും അനുച്ഛേദം 309-ന്റെ വ്യവസ്ഥയും നൽകുന്ന അധികാരങ്ങളും, ഈ കാര്യത്തിൽ തനിക്ക് സിദ്ധിച്ചിട്ടുള്ള മറ്റെല്ലാ അധികാരങ്ങളും വിനിയോഗിച്ചുകൊണ്ട്, രാജസ്ഥാൻ ഗവർണർ, രാജസ്ഥാൻ പബ്ലിക് സർവീസ് കമ്മീഷനുമായും രാജസ്ഥാൻ ഹൈക്കോടതിയുമായും കൂടിയാലോചിച്ച്, രാജസ്ഥാൻ ജുഡീഷ്യൽ സർവീസിലേക്കുള്ള തസ്തികകളിലെ നിയമനം, സേവന വ്യവസ്ഥകൾ, നിയമിക്കപ്പെടുന്ന

2019_11_829_843

വ്യക്തികളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട മറ്റ് കാര്യങ്ങൾ എന്നിവ ക്രമീകരിക്കുന്നതിനായി താഴെ പറയുന്ന നിയമങ്ങൾ നിർമ്മിക്കുന്നു, അതായത്:- "

രാജസ്ഥാൻ ജുഡീഷ്യൽ സർവീസ് നിയമങ്ങളിലെ റൂൾ 10(4) താഴെ പറയുന്ന പ്രകാരമാണ്:

"(1) x x x x x x

(2) x x x x x x

(3) x x x x x

(4) 2000-ലെ രാജസ്ഥാൻ വികലാംഗ തൊഴിൽ നിയമങ്ങളിൽ നിർവചിച്ചിരിക്കുന്നത് പ്രകാരം, ഭിന്നശേഷിക്കാർക്കുള്ള തസ്തികകളുടെ സംവരണം ഓരോ വിഭാഗത്തിലും 3 ശതമാനം വീതം ആയിരിക്കും. ഇത് തിരശ്ചീന സംവരണം ആയിരിക്കും കൂടാതെ പ്രാരംഭ നിയമന സമയത്ത് മാത്രമേ ലഭ്യമാവുകയുള്ളൂ. ഏതെങ്കിലും പ്രത്യേക വർഷത്തിൽ യോഗ്യരും അനുയോജ്യരുമായ ഭിന്നശേഷിയുള്ള വ്യക്തികളെ ലഭ്യമാകാത്ത പക്ഷം, അവർക്കായി സംവരണം ചെയ്ത ആ ഒഴിവ് സാധാരണ നടപടിക്രമങ്ങൾ പാലിച്ച് നികത്തേണ്ടതാണ്. അത്തരം ഒഴിവുകൾ തുടർന്നുള്ള വർഷങ്ങളിലേക്ക് മാറ്റിവെക്കാൻ പാടുള്ളതല്ല.

എന്നാൽ, നേരിട്ടുള്ള നിയമനത്തിൽ ഇത്തരത്തിലുള്ള എല്ലാ വിഭാഗങ്ങൾക്കുമായി സംവരണം ചെയ്തിട്ടുള്ള ആകെ തസ്തികകളുടെ എണ്ണം മൊത്തം ഒഴിവുകളുടെ 50 ശതമാനത്തിൽ കൂടാൻ പാടുള്ളതല്ല.

14. അതിനാൽ, ജുഡീഷ്യൽ ഓഫീസർമാരുടെ തിരഞ്ഞെടുപ്പുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ഈ ചട്ടം രൂപീകരിച്ചിരിക്കുന്നത് ഭാരതീയ ഭരണഘടനയിലെ വ്യവസ്ഥകൾ പ്രകാരമാണ്; ഇതിനായി പ്രത്യേക മാനദണ്ഡങ്ങൾ ചട്ടങ്ങളിൽ ഉൾപ്പെടുത്താവുന്നതാണ്. ഈ വിഷയത്തിൽ, അപ്പീൽ നൽകിയവരുടെ മുതിർന്ന അഭിഭാഷകൻ ഉദ്ധരിച്ച ***വി. സുരേന്ദ്ര മോഹൻ v. സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് തമിഴ്നാടും മറ്റുള്ളവരും*** (2019) (2019) 4 SCC 237 എന്ന കേസിലെ വിധി തികച്ചും അനുയോജ്യമാണ്. തമിഴ്നാട് ജുഡീഷ്യൽ സർവീസിലെ സിവിൽ ജഡ്ജി (ജൂനിയർ ഡിവിഷൻ) തസ്തികയിലേക്കുള്ള തിരഞ്ഞെടുപ്പുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ആ കേസിൽ, ഭാഗികമായി കാഴ്ച വൈകല്യമുള്ളവർക്കും കേൾവി വൈകല്യമുള്ളവർക്കും തിരഞ്ഞെടുപ്പിനായി 40 മുതൽ 50 ശതമാനം വരെ വൈകല്യം വിജ്ഞാപനത്തിൽ നിശ്ചയിച്ചിരുന്ന ഒരു സാഹചര്യം ഈ കോടതിയുടെ പരിഗണനയിൽ വന്നിരുന്നു. നടപടിയെ ചോദ്യം ചെയ്ത ഉദ്യോഗാർത്ഥിക്ക് 70 ശതമാനം വൈകല്യം രേഖപ്പെടുത്തിയ സർട്ടിഫിക്കറ്റാണ് ഉണ്ടായിരുന്നത്. 1995-ലെ ഭിന്നശേഷി നിയമത്തിലെ

2019_11_829_843

വകുപ്പ് 33 പ്രകാരം വൈകല്യത്തിന്റെ പരിധി 40 മുതൽ 50 ശതമാനം വരെയായി പരിമിതപ്പെടുത്താൻ കഴിയാത്തതിനാൽ, വിജ്ഞാപനത്തിലെ ഈ നിയന്ത്രണം മദ്രാസ് ഹൈക്കോടതിയിൽ ചോദ്യം ചെയ്യപ്പെടുകയും അത് ഈ കോടതിയുടെ മുൻപാകെയുള്ള അപ്പീലിൽ കലാശിക്കുകയും ചെയ്തു. ആ പശ്ചാത്തലത്തിൽ വിഷയം പരിഗണിക്കുമ്പോൾ, വൈകല്യത്തിന്മേലുള്ള ഈ നിയന്ത്രണം 1995-ലെ ഭിന്നശേഷി നിയമത്തിലെ വ്യവസ്ഥകളുടെ ലംഘനമാണോ എന്നും അത് റദ്ദാക്കേണ്ടതുണ്ടോ എന്നും ഈ കോടതി പരിശോധിച്ചു. ആ സന്ദർഭത്തിൽ, 1995-ലെ ഭിന്നശേഷി നിയമത്തിലെ വ്യവസ്ഥകളുമായി താരതമ്യം ചെയ്ത് തമിഴ്നാട് സ്റ്റേറ്റ് ജുഡീഷ്യൽ സർവീസ് (കേഡർ ആൻഡ് റിക്രൂട്ട്മെന്റ്) ചട്ടങ്ങൾ 2007-ന്റെ സാധുത പരിശോധിക്കപ്പെട്ടു. ഭരണഘടനാ വ്യവസ്ഥകൾ നൽകുന്ന അധികാരമുപയോഗിച്ച് രൂപീകരിച്ച ഈ 2007-ലെ ചട്ടങ്ങളെ (ഇത് 2010-ലെ രാജസ്ഥാൻ ചട്ടങ്ങൾക്ക് സമാനമാണ്), ഈ കോടതിയുടെ മുൻകാല വിധികൾ മുൻനിർത്തിയാണ് പരിഗണിച്ചത്. പ്രസ്തുത വിധി 1995-ലെ ഭിന്നശേഷി നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 36-മായി ബന്ധപ്പെട്തല്ലെങ്കിലും, ഭാരതീയ ഭരണഘടനയുടെ അനുച്ഛേദം 233, 234 എന്നിവയും അനുച്ഛേദം 309-ന്റെ വ്യവസ്ഥയും നൽകുന്ന അധികാരം വിനിയോഗിച്ച് നിർമ്മിച്ച 2010-ലെ ചട്ടങ്ങളിലാണ് റൂൾ 10(4) ഉൾപ്പെട്ടിരിക്കുന്നത് എന്ന് പ്രഥമദൃഷ്ട്യാ കാണപ്പെടുമ്പോൾ, ആ ചട്ടം നടപ്പിലാക്കുന്നത് ന്യായീകരിക്കാവുന്നതാണ്. മുമ്പ് സൂചിപ്പിച്ചതുപോലെ, വിജ്ഞാപനമോ ചട്ടമോ ഈ കേസിൽ ചോദ്യം ചെയ്യപ്പെട്ടിട്ടില്ല. അതനുസരിച്ച്, ഭിന്നശേഷിക്കാർക്കായി സംവരണം ചെയ്ത വിഭാഗത്തിൽ അപേക്ഷിക്കാൻ മറ്റ് അപേക്ഷകരോ അപേക്ഷകളോ ഇല്ലെന്ന് ബോധ്യപ്പെട്ടതിനെത്തുടർന്ന്, മറ്റ് വിഭാഗത്തിൽപ്പെട്ട മെറിറ്റ് പട്ടികയിലെ തൊട്ടടുത്ത ഉദ്യോഗാർത്ഥിയെ തിരഞ്ഞെടുത്തുകൊണ്ട് അപ്പീൽ നൽകിയവർ ആ ഒഴിവ് നികത്തി. അതിനാൽ, പ്രസ്തുത ചട്ടം ചോദ്യം ചെയ്യപ്പെടാത്ത സാഹചര്യത്തിൽ, ആ നടപടി അത്രത്തോളം ന്യായീകരിക്കത്തക്കതാണ്.

15. അത് കൂടാതെ, 'ഭിന്നശേഷിയുള്ള വ്യക്തി' എന്ന 3.1 കോളത്തിന് നേരെ "ഇല്ല" എന്ന് രേഖപ്പെടുത്തിയത് ഒരു തെറ്റാണെന്ന് സ്വകാര്യ എതിർകക്ഷി വാദിക്കുന്നുണ്ടെങ്കിലും, 'വിഭാഗം' എന്ന 2.4 കോളത്തിന് നേരെ "ജനറൽ" എന്നാണ് രേഖപ്പെടുത്തിയിരിക്കുന്നത് എന്നത് ശ്രദ്ധിക്കേണ്ടതാണ്. കൂടാതെ, ജനറൽ വിഭാഗത്തിലെ ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്കുള്ള പരീക്ഷാ ഫീസ് 250 രൂപയായും, അർഹരായ ഭിന്നശേഷിയുള്ള അപേക്ഷകർക്ക് അത് 50 രൂപയായുമാണ് നിശ്ചയിച്ചിരിക്കുന്നത്. സ്വകാര്യ എതിർകക്ഷി തന്റെ വിഭാഗം 'ജനറൽ' എന്ന് രേഖപ്പെടുത്തിയതിന് പുറമെ, അതിന് ബാധകമായ 250 രൂപ ഫീസും അടച്ചിട്ടുണ്ട്. കൂടാതെ, 05.07.2010-ലെ ഭിന്നശേഷി സർട്ടിഫിക്കറ്റിനെയാണ് ഇപ്പോൾ ആധാരമാക്കുന്നതെങ്കിലും, അപേക്ഷയോടൊപ്പം ഇത് ഉള്ളടക്കം ചെയ്തിട്ടുണ്ടെന്നോ അല്ലെങ്കിൽ ഇന്റർവ്യൂ പൂർത്തിയാകുന്നത് വരെ ഹാജരാക്കിയിട്ടുണ്ടെന്നോ കാണിക്കാൻ രേഖകളൊന്നുമില്ല. ഈ വശത്തെക്കുറിച്ച്, സ്വകാര്യ എതിർകക്ഷിക്ക് ഇതിന് വിരുദ്ധമായ ഒരു അവകാശവാദം ഉന്നയിക്കാൻ

2019_11_829_843

കഴിയില്ലെന്ന് വാദിക്കുന്നതിനായി, അപ്പീൽവാദികളുടെ മുതിർന്ന അഭിഭാഷകൻ ***ജെ ആൻഡ് കെ പബ്ലിക് സർവീസ് കമ്മീഷൻ v. ഇസ്രാർ അഹമ്മദ്*** (2005) 12 SCC 498 എന്ന കേസിനെയാണ് ആധാരമാക്കിയിരിക്കുന്നത്. അതിലെ 5-ാം ഖണ്ഡികയിൽ ഇപ്രകാരം പറയുന്നു:

> 5. ഇരുപക്ഷവും ഉന്നയിച്ച വാദഗതികൾ ഞങ്ങൾ പരിശോധിച്ചു. സംവരണത്തിന് അർഹതയുള്ള ഒരു ഉദ്യോഗാർത്ഥിയായി തിരഞ്ഞെടുപ്പിന് അപേക്ഷിക്കാത്തതിനാൽ ഒന്നാം എതിർകക്ഷിയുടെ വാദം അംഗീകരിക്കാനാവില്ല. അദ്ദേഹം തന്റെ അപേക്ഷയോടൊപ്പം യാതൊരു സർട്ടിഫിക്കറ്റും ഹാജരാക്കിയിരുന്നില്ല. പ്രാഥമിക പരീക്ഷയ്ക്ക് അദ്ദേഹം സംവരണ ആനുകൂല്യം പ്രയോജനപ്പെടുത്തിയില്ല എന്ന വസ്തുത തന്നെ, അദ്ദേഹത്തെ സംവരണത്തിന് അർഹതയില്ലാത്ത ഉദ്യോഗാർത്ഥിയായി പരിഗണിക്കാൻ പര്യാപ്തമാണ്. അദ്ദേഹം ഒരു ജനറൽ വിഭാഗം ഉദ്യോഗാർത്ഥിയായാണ് പ്രാഥമിക പരീക്ഷ വിജയിച്ചത്. പിൽക്കാലത്ത് മാത്രമാണ് ആവശ്യമായ സർട്ടിഫിക്കറ്റ് ലഭിച്ചത് എന്ന കാരണത്താൽ പ്രധാന പരീക്ഷയുടെ ഘട്ടത്തിൽ സംവരണം ആവശ്യപ്പെടാൻ അദ്ദേഹത്തിന് കഴിയില്ല. തിരഞ്ഞെടുപ്പിനായി അപേക്ഷിക്കുന്ന ഒരു ഉദ്യോഗാർത്ഥിയുടെ സ്വഭാവവും പദവിയും ഒരേപോലെ മാത്രമേ പരിഗണിക്കാൻ സാധിക്കൂ. ഒരു ഉദ്യോഗാർത്ഥി തനിക്ക് അർഹതപ്പെട്ട ഒരു വിഭാഗം ഒരിക്കൽ തിരഞ്ഞെടുത്തുകഴിഞ്ഞാൽ, പിന്നീട് ആ പദവി മാറ്റാനോ പുതിയ അവകാശവാദം ഉന്നയിക്കാനോ കഴിയില്ല. ആ ഉദ്യോഗാർത്ഥിക്ക് ആവശ്യമായ യോഗ്യത ഉണ്ടായിരുന്നുവെന്നും പിൽക്കാലത്ത് സർട്ടിഫിക്കറ്റ് ഹാജരാക്കിയാൽ സംവരണത്തിന് അർഹതയുണ്ടാകുമെന്നുമുള്ള ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചിന്റെ നിരീക്ഷണം ശരിയല്ല. അതിനാൽ, ഞങ്ങൾ ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചിന്റെ വിധി റദ്ദാക്കുകയും അപ്പീൽ അനുവദിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. കോടതിച്ചെലവുകൾ ഇല്ല.

16. കൂടാതെ, ***രജിസ്ട്രാർ ജനറൽ, കൽക്കട്ട ഹൈക്കോടതി v. ശ്രീനിവാസ് പ്രസാദ് ഷായും മറ്റുള്ളവരും*** (2013) 12 SCC 364 എന്ന കേസിലെ വിധിയും ആധാരമാക്കിയിട്ടുണ്ട്. അപേക്ഷയിൽ സംവരണ വിഭാഗം രേഖപ്പെടുത്തുകയും എന്നാൽ സർട്ടിഫിക്കറ്റ് ഹാജരാക്കാതിരിക്കുകയും, ഒപ്പം ജനറൽ വിഭാഗത്തിന് ബാധകമായ ഫീസ് അടയ്ക്കുകയും ചെയ്ത സാഹചര്യത്തിൽ ഉദ്യോഗാർത്ഥിയുടെ അവകാശവാദം ഈ കോടതി തള്ളിക്കളഞ്ഞതാണ്. ഇതിനുപുറമെ, ഭിന്നശേഷിക്കാർക്കായി സംവരണം ചെയ്ത വിഭാഗത്തിൽ പരിഗണിക്കപ്പെടാനുള്ള അവകാശവാദം ഉന്നയിച്ചിട്ടില്ല എന്ന വസ്തുതയ്ക്ക് പുറമെ, സ്വകാര്യ എതിർകക്ഷിയുടെ വാദങ്ങളിലെ സഹജമായ വൈരുദ്ധ്യങ്ങളെക്കുറിച്ചും അപ്പീൽ നൽകിയവരുടെ മുതിർന്ന അഭിഭാഷകൻ സൂചിപ്പിക്കുന്നു

2019_11_829_843

17. ഇക്കാര്യത്തിൽ, നിലവിൽ ആധാരമാക്കാൻ ശ്രമിക്കുന്ന 05.07.2010-ലെ ഭിന്നശേഷി സർട്ടിഫിക്കറ്റ് പ്രകാരം പോലും, സ്ഥിരമായ വൈകല്യമായി രേഖപ്പെടുത്തിയിരിക്കുന്നത് 'ഹെമിപ്ലീജിയ - പ്രവർത്തനരഹിതമായ കൈ' എന്നാണ്. സർട്ടിഫിക്കറ്റിൽ രേഖപ്പെടുത്തിയിരിക്കുന്ന വൈകല്യത്തിന്റെ സ്വഭാവം 'ലോക്കോമോട്ടർ ഡിസബിലിറ്റി' ആണെന്നിരിക്കെ, വൈകി സമർപ്പിച്ച 28.11.2016-ലെ നിവേദനത്തിൽ തനിക്ക് 80 ശതമാനത്തിലധികം കാഴ്ചപരിമിതിയുള്ളതായി സ്വകാര്യ എതിർകക്ഷി അവകാശപ്പെട്ടിരിക്കുന്നു എന്നത് ഇവിടെ ശ്രദ്ധേയമാണ്; ഇതിനായി ഇതേ 05.07.2010-ലെ സർട്ടിഫിക്കറ്റാണ് ആധാരമാക്കിയിരിക്കുന്നതും. ഹെമിപ്ലീജിയ ബാധിച്ചവർക്ക് കാഴ്ച സംബന്ധമായ ബുദ്ധിമുട്ടുകൾ ഉണ്ടാകാം എന്ന് പ്രതിപാദിക്കുന്ന ഒരു ലേഖനം സ്വകാര്യ എതിർകക്ഷിയുടെ മുതിർന്ന അഭിഭാഷകൻ പരാമർശിക്കുകയുണ്ടായി. എന്നാൽ, ഈ വാദത്തിന്റെ സ്വഭാവം തന്നെ വ്യക്തമാക്കുന്നത്, അപേക്ഷയിൽ പ്രസ്തുത വിഭാഗത്തിന് കീഴിൽ അവകാശവാദം ഉന്നയിക്കേണ്ടതായിരുന്നു എന്നും അപേക്ഷയോടൊപ്പം തന്നെ ഭിന്നശേഷി സർട്ടിഫിക്കറ്റ് ഹാജരാക്കേണ്ടതായിരുന്നു എന്നുമാണ്. കാരണം, വൈകല്യത്തിന്റെ സ്വഭാവം റിക്രൂട്ടിംഗ് അധികാരികൾ പരിഗണിക്കേണ്ട ഒന്നാണ്, ആവശ്യമെങ്കിൽ വൈദ്യപരിശോധനയിലൂടെ അത് നിശ്ചയിക്കേണ്ടതുമുണ്ട്. ഹെമിപ്ലീജിയയുടെ ഫലമായുണ്ടാകുന്ന കാഴ്ചപരിമിതിയാണ് പരിഗണിക്കേണ്ടതെങ്കിൽ, ആ കാഴ്ചപരിമിതിയുടെ ശതമാനവും പ്രസക്തമാണ്, അത് ഉചിതമായ ഘട്ടത്തിൽ തന്നെ നിർണ്ണയിക്കപ്പെടേണ്ടതുമായിരുന്നു.

18. അതിനാൽ, അവകാശപ്പെട്ട വൈകല്യം ലോക്കോമോട്ടർ ഡിസബിലിറ്റിയാണോ അതോ കാഴ്ചപരിമിതിയാണോ എന്നത് തന്നെ തർക്കവിഷയമായിരിക്കുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ, കോടതിക്ക് ഒരു വിദഗ്ദ്ധനെപ്പോലെ പ്രവർത്തിക്കുക സാധ്യമല്ല. ഇത്തരം സാഹചര്യത്തിൽ, ഒരു പ്രത്യേക രീതിയിൽ അത് പരിഗണിക്കണമെന്ന് നിർദ്ദേശിച്ചുകൊണ്ട് ഒരു മാൻഡമസ് പുറപ്പെടുവിക്കുന്നത് ന്യായീകരിക്കാനാവില്ല. ഭിന്നശേഷിയുള്ള വ്യക്തികൾക്ക് അർഹമായ സാഹചര്യങ്ങളിൽ തൊഴിലവസരങ്ങൾ നൽകുക എന്നത് ഒരു അവകാശമാണെന്നതും അതിന് സഹതാപത്തിന്റെ ആവശ്യമില്ല എന്നതും നിസംശയമായ കാര്യമാണ്. എന്നിരുന്നാലും, നിലവിലെ വസ്തുതകൾ പരിശോധിക്കുമ്പോൾ, അപേക്ഷയിൽ അവകാശവാദം ഉന്നയിക്കാതിരിക്കുകയും തർക്കവിഷയങ്ങൾ നിലനിൽക്കുകയും ചെയ്യുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ, സ്വകാര്യ എതിർകക്ഷിയുടെ അവസ്ഥയോട് ഞങ്ങൾക്ക് സഹാനുഭൂതി ഉണ്ടെങ്കിൽപ്പോലും ഹൈക്കോടതി നൽകിയ നിർദ്ദേശങ്ങൾ ഒരു തരത്തിലും ന്യായീകരിക്കത്തക്കതല്ല. പ്രത്യേകിച്ച്, 2010-ലെ രാജസ്ഥാൻ ജുഡീഷ്യൽ സർവീസ് ചട്ടങ്ങൾ അനുസരിച്ച് മറ്റ് അവകാശവാദങ്ങൾ ഇല്ലാത്ത സാഹചര്യത്തിൽ മറ്റ് വിഭാഗത്തിൽപ്പെട്ട ഒരു ഉദ്യോഗാർത്ഥിയെ അപ്പീൽ നൽകിയവർ നിയമിച്ചുകഴിഞ്ഞു. ഈ ഘട്ടത്തിൽ ആ നിയമനത്തെ തടസ്സപ്പെടുത്തുന്നതും നീതിയുക്തമല്ല. ആയതിനാൽ, മേൽപ്പറഞ്ഞ കാരണങ്ങളാൽ 04.05.2017-ലെ

2019_11_829_843

ഹൈക്കോടതി ഉത്തരവ് നിലനിൽപ്പില്ലാത്തതാണെന്ന് ഞങ്ങൾ കണ്ടെത്തുകയും അത് റദ്ദാക്കുകയും ചെയ്യുന്നു.

19. അതനുസരിച്ച്, കോടതിച്ചെലവുകൾ ഇല്ലാതെ അപ്പീൽ അനുവദിച്ചിരിക്കുന്നു. നിലവിലുള്ള എല്ലാ അപേക്ഷകളും ഇതോടെ തീർപ്പാക്കി.

അങ്കിത് ഗ്യാൻ അപ്പീൽ അനുവദിച്ചിരിക്കുന്നു