ഭാരതീയ സുപ്രീം കോടതി

സിവിൽ അപ്പീൽ അധികാരപരിധി

സിവിൽ അപ്പീൽ നമ്പർ: 2016 വർഷം: 2020

ആവിർഭാവം :സ്പെഷ്യൽ ലീവ് പെറ്റീഷൻ (സി) നമ്പർ: 21803 വർഷം:

2014

യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ മുതൽ പേർ ..... അപ്പീൽവാദി (കൾ)

അഭി.

എം.വി. മോഹനൻ നായർ .....എതിർകക്ഷി

സിവിൽ അപ്പീൽ നമ്പർ: 2017 വർഷം: 2020
(ആവിർഭാവം: 2014 ലെ എസ്എൽപി (സി) നമ്പർ: 22181)

സിവിൽ അപ്പീൽ നമ്പർ: 2018 വർഷം: 2020
(ആവിർഭാവം: 2014 ലെ എസ്എൽപി (സി) നമ്പർ: 23335)

സിവിൽ അപ്പീൽ നമ്പർ: 2019 വർഷം: 2020
(ആവിർഭാവം: 2014 ലെ എസ്എൽപി (സി) നമ്പർ: 23333)

സിവിൽ അപ്പീൽ നമ്പർ: 2020 വർഷം: 2020
(ആവിർഭാവം: 2015 ലെ എസ്എൽപി (സി) നമ്പർ: 18227)

സിവിൽ അപ്പീൽ നമ്പർ: 2021 വർഷം: 2020
(ആവിർഭാവം: 2016 ലെ എസ്എൽപി (സി) നമ്പർ 31125)

സിവിൽ അപ്പീൽ നമ്പർ: 2022 വർഷം: 2020

(ആവിർഭാവം: 2016 ലെ എസ്എൽപി (സി) നമ്പർ 33706)

സിവിൽ അപ്പീൽ നമ്പർ: (കൾ). 2044-2045 വർഷം: 2020
(ആവിർഭാവം: എസ്എൽപി (സി) നമ്പർ(കൾ) 5917-5918 വർഷം: 2017
@ എസ്എൽപി (സി) ഡയറി നമ്പർ 6042 വർഷം:2017)

വിധിന്യായം

R.BANUMATHI, J.

അപ്പീൽ നൽകുവാൻ അനുവദിച്ചു.

2. നിലവിലെ അപ്പീലുകളുടെ കൂട്ടം അപ്പീൽ വാദികൾ വിവിധ ഹൈക്കോടതികളിൽ സമർപ്പിച്ച ഹർജികൾ തള്ളികൊണ്ടുള്ള ഉത്തരവുകൾക്കെതിരെയാണ്, അതുവഴി യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ മുതൽപേർ അഭി. രാജ് പാൽ മുതൽപേർ എന്നതിനെയും കൂടാതെ 19.10.2011 ലെ CWP No. 19387/2011 നെയും ആശ്രയിച്ച് കേന്ദ്ര അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് ട്രൈബ്യൂണലിന്റെ വിവിധ ബെഞ്ചുകൾ അടുത്ത പ്രമോഷണൽ ശ്രേണിയിൽ ഗ്രേഡ് പേയുടെ സാമ്പത്തിക നവീകരണം അനുവദിക്കുന്ന തീരുമാനങ്ങൾ ഉയർത്തിപ്പിടിക്കുന്നു. അടുത്ത ഗ്രേഡ് ശമ്പളത്തിലേക്കോ അടുത്ത പ്രൊമോഷണൽ ശ്രേണിയുടെ ഗ്രേഡ് പേയിലേക്കോ സാമ്പത്തിക നവീകരണത്തിന് എംഎസിപി സ്കീമിന് അർഹതയുണ്ടോ എന്നതാണ് ഈ

ബാച്ച് കേസുകളിൽ നമ്മുടെ പരിഗണനയ്ക്കു വരുന്ന ചോദ്യം.

3. ഈ അപ്പീലുകളിലെല്ലാം, മിക്കവാറും എല്ലാ ഹൈക്കോടതികളും രാജ് പാലിന്റെയും വേദ് പ്രകാശിന്റെയും കേസ് പിന്തുടർന്ന് എതിർകക്ഷികളുടെ അപേക്ഷകൾ അനുവദിച്ചു കൊടുത്തിരുന്നു. അന്യായത്തിൽപ്പെട്ട അപ്പീൽ വാദിയായ ഇന്ത്യ യൂണിയൻ ഈ അപ്പീലുകൾ ഫയൽ ചെയ്തു.

4. ഈ അപ്പീലുകളിൽ പരിഗണിക്കുന്ന പ്രധാന ചോദ്യങ്ങൾ ഇവയാണ് : -

(i) സാമ്പത്തിക നവീകരണം എസിപി സ്കീം പ്രകാരം വിഭാവനം ചെയ്തിട്ടുള്ള അടുത്ത പ്രൊമോഷണൽ തസ്തികയുടെ ഗ്രേഡ് ശമ്പളത്തിലേക്കാണോ അല്ലെങ്കിൽ ശമ്പളത്തെ അടുത്ത ഗ്രേഡ് ശമ്പളത്തിലേക്ക് ഉയർത്താനാണോ എംഎസിപി സ്കീമിന് അർഹതയുള്ളത്? സാമ്പത്തിക നവീകരണം ഗ്രേഡ് പേ ശ്രേണിയിൽ അനുവദിക്കണമെന്നും പ്രൊമോഷണൽ ശ്രേണിയിലല്ലെന്നും എംഎസിപി സ്കീം വിഭാവനം ചെയ്യുന്നുണ്ടോ?

(ii) എതിർകക്ഷികൾ വാദിക്കുന്നതുപോലെ, എംഎസിപി സ്കീമിന് കീഴിൽ ഗ്രേഡ് പേയുടെ ശ്രേണിയിൽ സാമ്പത്തിക നവീകരണം അനുവദിക്കുന്നിടത്തോളം കാലം എസിപി സ്കീമുമായി താരതമ്യപ്പെടുത്തുമ്പോൾ എംഎസിപി സ്കീം ജീവനക്കാർക്ക് ദോഷകരമാണോ?

(iii) എംഎസിപി സ്കീം നടപ്പിലാക്കുന്നതിന്റെ പേരിൽ ഉയർന്ന ഗ്രേഡ് ശമ്പളം ലഭിക്കുന്ന ജൂനിയർമാരുടെ ഗ്രേഡ് ശമ്പളത്തിന് തുല്യമായി എതിർകക്ഷികൾക്ക് അവരുടെ ഗ്രേഡ് ശമ്പളം വർദ്ധിപ്പിക്കാൻ അർഹതയുണ്ടോ?

ഇഷ്യു നമ്പർ III-മായി ബന്ധപ്പെട്ട അപ്പീലുകൾ ഡി-ടാഗ്ചെയ്ത് പ്രത്യേകം പട്ടികപ്പെടുത്താൻ ഉത്തരവിട്ടു.

5. മിക്കവാറും എല്ലാ ട്രിബ്യൂണലുകളും/ഹൈക്കോടതികളും പ്രമോഷണൽ ശ്രേണിയിൽ സാമ്പത്തിക നവീകരണം അനുവദിക്കുന്നതിനായി രാജ് പാലിന്റെ കേസിനെ മാത്രം ആശ്രയിച്ചിരുന്നുവെന്നും, എംഎസിപി സ്കീമിന് കീഴിൽ അടുത്ത ഗ്രേഡ് ശമ്പളത്തിന്റെ സാമ്പത്തിക നവീകരണത്തിന് ജീവനക്കാർക്ക് അർഹതയുണ്ട് എന്ന അപ്പീൽ വാദിയുടെ നിലപാട് നിരസിച്ചുവെന്നും തുടക്കത്തിൽ തന്നെ ചൂണ്ടിക്കാണിക്കപ്പെടുന്നു. ഈ വിഷയം മെറിറ്റുകളിൽ പരിഗണിച്ചതിൽ, ഈ പ്രശ്നം പൊതു ഖജനാവിലും വിവിധ സ്ഥാപനങ്ങളിലെ ഉദ്യോഗസ്ഥരുടെ താൽപ്പര്യത്തിലും സ്വാധീനം ചെലുത്തുന്നതിനാൽ, ജ്ഞാനിയായ മുതിർന്ന അഭിഭാഷകൻ ശ്രീ. ജയ്ദീപ് ഗുപ്തയോട് അമീക്കസ് ക്യൂറിയായി കോടതിയെ സഹായിക്കാൻ ഞങ്ങൾ

അഭ്യർത്ഥിച്ചു, അത് അദ്ദേഹം ഉടനടി സമ്മതിക്കുകയും ചെയ്തു. ശ്രീ. കുനാൽ ചാറ്റർജി, ജ്ഞാനിയായ മുതിർന്ന അഭിഭാഷകൻ-അമിക്കസിനെ സഹായിക്കാൻ സമ്മതിച്ചിട്ടുണ്ട്.

അഷ്വേർഡ് കരിയർ പ്രോഗ്രഷൻ (എസിപി) സ്കീം: -

6. "മതിയായ പ്രമോഷണൽ മാർഗങ്ങളുടെ അഭാവം മൂലം ജീവനക്കാർ നേരിടുന്ന യഥാർത്ഥ സ്തംഭനാവസ്ഥയുടെയും ബുദ്ധിമുട്ടുകളുടെയും പ്രശ്നം കൈകാര്യം ചെയ്യുക" എന്ന ലക്ഷ്യത്തോടെ ഭാരത സർക്കാർ, 09.08.1999 ലെ ഓഫീസ് മെമ്മോറാണ്ടം പ്രകാരം 09.08.1999 മുതൽ പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്ന അഷ്വേർഡ് കരിയർ പ്രോഗ്രഷൻ (എസിപി) സ്കീം അവതരിപ്പിച്ചു. ഒരു കേഡറിലോ ഒറ്റപ്പെട്ട തസ്തികയിലോ കടുത്ത സ്തംഭനാവസ്ഥയിൽ ഉണ്ടാകുന്ന ബുദ്ധിമുട്ടുകൾ ലഘൂകരിക്കുന്നതിന്, എസിപി സ്കീം പ്രകാരം ഗ്രൂപ്പ് 'ബി', 'സി', 'ഡി' ജീവനക്കാർക്ക് 12 ഉം, 24 ഉം വർഷത്തെ പതിവ് സേവനം പൂർത്തിയാകുമ്പോൾ രണ്ട് സാമ്പത്തിക പരിഷ്കാരങ്ങൾ നൽകാൻ തീരുമാനിച്ചു. എസിപി സ്കീം അനുസരിച്ച്, ഗ്രൂപ്പ് 'എ', 'ബി', 'സി', 'ഡി' കേഡറുകളിലെ പ്രമോഷണൽ മാർഗങ്ങളില്ലാത്ത ഒറ്റപ്പെട്ട പോസ്റ്റും സമാന ആനുകൂല്യങ്ങൾക്ക് അർഹത നേടി. എസിപി സ്കീമിന് കീഴിലുള്ള സാമ്പത്തിക

പരിഷ്കാരങ്ങൾ, ഉയർന്ന ശമ്പള സ്കെയിലിൽ സ്ഥാപിക്കുക, പതിവ് പ്രമോഷൻ ഇല്ലാതെ ഉയർന്ന ശമ്പള സ്കെയിലിൽ സാമ്പത്തിക ആനുകൂല്യങ്ങൾ എന്നിവയാണ്. സാമ്പത്തിക നവീകരണത്തിന് കീഴിൽ, ബന്ധപ്പെട്ട സർക്കാർ ജീവനക്കാർക്ക് എസിപി സ്കീം പ്രകാരം സാമ്പത്തിക ആനുകൂല്യങ്ങൾ നൽകുന്നത് വ്യക്തിഗത അടിസ്ഥാനത്തിലാണ്. അത്തരം സാമ്പത്തിക നവീകരണം പതിവ് പ്രമോഷന് തുല്യമല്ലെന്നു മാത്രമല്ല അതിനു പുതിയ പോസ്റ്റ് സൃഷ്ടിക്കേണ്ട ആവശ്യവുമില്ല. എസിപി സ്കീമിന്റെ ചില പ്രധാന സവിശേഷതകൾ ഇനിപ്പറയുന്നവയാണ് : -

- വ്യക്തിഗത അടിസ്ഥാനത്തിൽ ബന്ധപ്പെട്ട സർക്കാർ ഉദ്യോഗസ്ഥർക്ക് മാത്രം ഉയർന്ന ശമ്പള സ്കെയിലിൽ/ സാമ്പത്തിക ആനുകൂല്യങ്ങൾ (സാമ്പത്തിക നവീകരണത്തിലൂടെ) നൽകാമെന്ന് എസിപി സ്കീം വിഭാവനം ചെയ്യുന്നു, അതിനാൽ ഈ ആവശ്യത്തിനായി, ഫംഗ്ഷണൽ / റെഗുലർ പ്രമോഷനോ പുതിയ തസ്തികകൾ സൃഷ്ടിക്കുകയോ ആവശ്യമില്ല ;
- എസിപി സ്കീമിന് കീഴിൽ, ഗ്രൂപ്പ് 'ബി', 'സി', 'ഡി' ജീവനക്കാർക്ക്, അവന്റെ / അവളുടെ പതിവ് സേവനത്തിന്റെ 12 വർഷവും 24 വർഷവും

പൂർത്തിയാകുമ്പോൾ രണ്ട് സാമ്പത്തിക നവീകരണങ്ങൾ അനുവദിക്കും.

- അനുബന്ധം -1 ന്റെ ഖണ്ഡിക 5.1 അനുസരിച്ച് - എസിപി സ്കീമിന് കീഴിൽ ആനുകൂല്യങ്ങൾ അനുവദിക്കുന്നതിനുള്ള വ്യവസ്ഥകൾ പ്രകാരം, ഒരു ജീവനക്കാരന് നിശ്ചിത കാലയളവിൽ (12 ഉം , 24 ഉം വർഷം) പതിവ് പ്രമോഷൻ നൽകിയില്ലെങ്കിൽ മാത്രമേ രണ്ട് സാമ്പത്തിക പരിഷ്കാരങ്ങൾ ലഭ്യമാകൂ. ഒരു ജീവനക്കാരന് ഇതിനകം ഒരു പതിവ് പ്രമോഷൻ ലഭിച്ചിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ, 24 വർഷത്തെ പതിവ് സേവനം പൂർത്തിയാക്കിയാൽ മാത്രമേ അവൻ/അവൾ രണ്ടാമത്തെ എസിപിക്ക് യോഗ്യത നേടൂ. എന്നിരുന്നാലും, ഒരു ജീവനക്കാരന് രണ്ട് പതിവ് പ്രമോഷനുകൾ ലഭിച്ചിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ, എസിപി സ്കീമിന് കീഴിൽ കൂടുതൽ ആനുകൂല്യങ്ങൾ ജീവനക്കാരന് അനുകൂലമായി ലഭിക്കില്ല.

- 09.08.1999 ലെ ഓഫീസ് മെമ്മോറാണ്ടത്തിന്റെ ഖണ്ഡിക 3.1 പ്രകാരം, എസിപി സ്കീമിന് കീഴിലുള്ള സാമ്പത്തിക പരിഷ്കാരങ്ങൾക്കുള്ള അനുമതി 09.08.1999 ലെ ഓഫീസ് മെമ്മോറാണ്ടത്തിൽ അനുബന്ധം-1 ൽ സൂചിപ്പിച്ചിട്ടുള്ള വ്യവസ്ഥകൾക്ക് വിധേയമായിരിക്കും.

7. അനുബന്ധത്തിന്റെ 8-ആം ഖണ്ഡിക അനുസരിച്ചു, സാമ്പത്തിക നവീകരണം ജീവനക്കാരന് തികച്ചും വ്യക്തിപരമായിരിക്കും കൂടാതെ അവന്റെ/അവളുടെ സീനിയോറിറ്റി സ്ഥാനത്തിന് ഒരു പ്രസക്തിയും ഇല്ലെന്നും പറയുന്നു. മറ്റൊരു വിധത്തിൽ പറഞ്ഞാൽ, ജൂനിയർ ജീവനക്കാർക്ക് എസിപി സ്കീം പ്രകാരം ഉയർന്ന ശമ്പള സ്കെയിൽ ലഭിച്ചുവെന്നതിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ മുതിർന്ന ജീവനക്കാർക്ക് അധിക സാമ്പത്തിക പരിഷ്കാരങ്ങൾ ഉണ്ടാകില്ല. എസിപി സ്കീം ഉയർന്ന അടിസ്ഥാന ശമ്പള സ്കെയിലിൽ / സാമ്പത്തിക ആനുകൂല്യങ്ങൾ അനുവദിക്കുന്നതിൽ വ്യക്തിഗത അടിസ്ഥാനത്തിൽ മാത്രം പ്ലേസ്മെന്റിനെക്കുറിച്ച് ചിന്തിക്കുന്നുവെന്നും ബന്ധപ്പെട്ട ജീവനക്കാരുടെ യഥാർത്ഥ പ്രവർത്തനപരമായ പ്രൊമോഷന് തുല്യമാകില്ലെന്നും അനുബന്ധം -1 ന്റെ ഖണ്ഡിക 12-ൽ പറയുന്നു . 09.08.1999- ലെ തീയതിയിലെ ഓഫീസ് മെമ്മോറാണ്ടത്തിലെ അനുബന്ധം -1 ൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്ന എസിപി സ്കീമിന്റെ പ്രസക്തമായ സവിശേഷതകളിലേക്ക് ഞങ്ങൾ ഉപയോഗപ്രദമായി പരാമർശിക്കാം-

എസിപി സ്കീമിന് കീഴിലുള്ള ആനുകൂല്യങ്ങൾ നൽകുന്നതിനുള്ള നിബന്ധനകൾ, ഇനിപ്പറയുന്ന പ്രകാരം വായിക്കുന്നു: -

എസിപി സ്കീം പ്രകാരം ആനുകൂല്യങ്ങൾ നൽകുന്നതിനുള്ള വ്യവസ്ഥകൾ: -

1. എസിപി സ്കീം വിഭാവന ചെയ്യുന്നത് ഉയർന്ന ശമ്പള സ്കെയിലിൽ/സാമ്പത്തിക ആനുകൂല്യങ്ങൾ (സാമ്പത്തിക നവീകരണത്തിലൂടെ) മാത്രം സർക്കാർ ജീവനക്കാരന് വ്യക്തിപരമായ അടിസ്ഥാനത്തിൽ നൽകൽ ആണ്, അതിനാൽ ഈ ആവശ്യത്തിനായി ഫംഗ്ഷണൽ / റെഗുലർ പ്രമോഷൻ അല്ലെങ്കിൽ പുതിയ പോസ്റ്റുകൾ സൃഷ്ടിക്കേണ്ട ആവശ്യമില്ല;

.....

4. എസിപി സ്കീമിന് കീഴിലുള്ള ആദ്യത്തെ സാമ്പത്തിക നവീകരണം 12 വർഷത്തെ പതിവ് സേവനത്തിന് ശേഷം അനുവദിക്കും, രണ്ടാമത്തെ നവീകരണം ലഭിക്കുന്നത് ആദ്യത്തെ സാമ്പത്തിക നവീകരണ തീയതി മുതൽ 12 വർഷത്തെ പതിവ് സേവനം പൂർത്തിയാകുമ്പോൾ നിർദ്ദിഷ്ട വ്യവസ്ഥകൾക്കു വിധേയമായാണ്. മറ്റൊരു വിധത്തിൽ പറഞ്ഞാൽ, ആദ്യത്തെ നവീകരണം ജീവനക്കാരൻ അനുയോജ്യനല്ലാത്തതിനാൽ അല്ലെങ്കിൽ വകുപ്പുതല നടപടികൾ കാരണം മാറ്റിവയ്ക്കുകയാണെങ്കിൽ, ഇത് രണ്ടാമത്തെ നവീകരണത്തെ അനന്തരഫലമായി ബാധിക്കും, രണ്ടാമത്തെ നവീകരണം അതനുസരിച്ച് മാറ്റിവയ്ക്കുകയും ചെയ്യും;

.....

8. എസിപി സ്കീമിന് കീഴിലുള്ള സാമ്പത്തിക നവീകരണം പൂർണ്ണമായും ജീവനക്കാരനെ വ്യക്തിഗതമായിരിക്കും അതിൽ അവന്റെ സീനിയോറിറ്റി സ്ഥാനത്തിന് പ്രസക്തിയില്ല. ജൂനിയർ ജീവനക്കാർക്ക് എസിപി സ്കീം പ്രകാരം ഉയർന്ന ശമ്പള സ്കെയിൽ ലഭിച്ചുവെന്നതിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ മുതിർന്ന ജീവനക്കാർക്ക് അധിക സാമ്പത്തിക പരിഷ്കാരങ്ങൾ ഉണ്ടാകില്ല.

.....

12. നിർദ്ദിഷ്ട എസിപി സ്കീം ഉയർന്ന അടിസ്ഥാന ശമ്പള സ്കെയിലിൽ/സാമ്പത്തിക ആനുകൂല്യങ്ങൾ അനുവദിക്കുന്നതിൽ വ്യക്തിഗത അടിസ്ഥാനത്തിൽ മാത്രം പ്ലേസ്മെന്റിനെക്കുറിച്ച് ചിന്തിക്കുന്നുവെന്നും ബന്ധപ്പെട്ട ജീവനക്കാരുടെ യഥാർത്ഥ പ്രവർത്തനപരമായ പ്രൊമോഷന് തുല്യമാകില്ല. പതിവ് പ്രമോഷന്റെ കാര്യത്തിൽ മാത്രമേ പ്രൊമോഷനിൽ റിസർവേഷൻ സംബന്ധിച്ച ഓർഡറുകൾ ബാധകമാകൂ എന്നതിനാൽ, റിസർവേഷൻ ഓർഡറുകൾ / റോസ്റ്റർ എസിപി സ്കീമിന് ബാധകമല്ല, അത് അതിന്റെ ആനുകൂല്യങ്ങൾ എല്ലാ യോഗ്യതയുള്ള എസ്സി/എസ്ടി ജീവനക്കാർക്കും ഒരേപോലെ വ്യാപിപ്പിക്കും. എന്നിരുന്നാലും, പതിവ് / പ്രവർത്തനപരമായ (യഥാർത്ഥ) പ്രമോഷൻ സമയത്ത്, എല്ലാ റിസർവേഷൻ ഓർഡറുകളും കർശനമായി ബാധകമാണെന്ന് കേഡർ നിയന്ത്രണ അധികാരികൾ ഉറപ്പാക്കും;

....."

8. എസിപി സ്കീമിന് പകരം മോഡിഫൈഡ് അഷ്വേർഡ് കരിയർ പ്രോഗ്രസ് (എംഎസിപി) സ്കീം മാറ്റി, അത് 01.09.2008 മുതൽ പ്രാബല്യത്തിൽ വന്നു. അന്തർ വകുപ്പുതല അസമത്വങ്ങളിൽ നിന്ന് ഉണ്ടാകുന്ന പ്രശ്നങ്ങൾ പരിഹരിക്കുന്നതിന് പ്രാഥമികമായി എംഎസിപി സ്കീം സ്വീകരിക്കാൻ ആറാമത്തെ കേന്ദ്ര ശമ്പള കമ്മീഷൻ ശുപാർശ ചെയ്തിട്ടുണ്ട് :-

(i) വിവിധ സമിതികളിൽ / വകുപ്പുകളിൽ വ്യത്യസ്ത പ്രൊമോഷണൽ ശ്രേണി ഘടനയും വ്യത്യസ്ത പ്രമോഷണൽ ശമ്പള സ്കെയിലുകളും ഉള്ളതിനാൽ എസിപി സ്കീമിന് കീഴിൽ വ്യത്യസ്ത സാമ്പത്തിക പരിഷ്കാരങ്ങൾ ലഭിച്ച ഒരേ ശമ്പള സ്കെയിലിൽ നേരിട്ട് റിക്രൂട്ട് ചെയ്യപ്പെട്ട വിവിധ ഓർഗനൈസേഷനുകളിലും വകുപ്പുകളിലുമുള്ള ജീവനക്കാർക്കുള്ളിൽ ചില അസമത്വം സൃഷ്ടിക്കുന്നതിന് എസിപി സ്കീം കാരണമായി.;

(ii) എസിപി സ്കീം നടപ്പിലാക്കുന്നതിലെ മറ്റൊരു പ്രതികൂല ഫലം, ശ്രേണിയിലെ അടുത്ത തസ്തികയും സമാനമായ ശമ്പള സ്കെയിലിൽ നിലവിലുണ്ടെങ്കിൽ ഉയർന്ന ശമ്പള സ്കെയിലിന്റെ ആനുകൂല്യം ലഭ്യമല്ല എന്നതാണ്.

9. നിലവിലുള്ള എസിപി സ്കീമിൽ വ്യവസ്ഥാപരമായ മാറ്റങ്ങൾ വരുത്തുന്നതിനായും അതുവഴി എല്ലാ ജീവനക്കാർക്കും അവരുടെ ഓർഗനൈസേഷനുകളിൽ / കേഡറുകളിൽ നിലവിലുള്ള ശ്രേണിഘടന കണക്കിലെടുക്കാതെ ഒരേ ആനുകൂല്യം ലഭിക്കുന്നതിന്, ആറാമത്തെ കേന്ദ്ര ശമ്പള കമ്മീഷൻ എംഎസിപി സ്കീം ശുപാർശ ചെയ്തു, 19.05.2009 ലെ ഓഫീസ് മെമ്മോറാണ്ടം പ്രകാരം അത് സർക്കാർ ചില മാറ്റങ്ങളോടെ അംഗീകരിച്ചു. ആറാമത്തെ കേന്ദ്ര ശമ്പള കമ്മീഷന് കീഴിൽ, 01.01.2006 മുതൽ പുതുക്കിയ ശമ്പള ഘടന നടപ്പിലാക്കി; എസിപി സ്കീമിന്റെ ആനുകൂല്യങ്ങൾ 31.08.2008 വരെ അനുവദിച്ചിരിക്കുന്നു. 19.05.2009 ലെ ഓഫീസ് മെമ്മോറാണ്ടം പ്രകാരം, എസിപി സ്കീമിനെ മറികടന്ന് ഇന്ത്യാ ഗവൺമെന്റ് 01.09.2008 മുതൽ എംഎസിപി സ്കീം അവതരിപ്പിച്ചു . എംഎസിപിക്ക് കീഴിൽ സാമ്പത്തിക നവീകരണം അനുവദിക്കുന്നതിൽ വ്യത്യാസം, വർഗ്ഗീകരണം അല്ലെങ്കിൽ ഉയർന്ന പദവി എന്നിവയിൽ മാറ്റമുണ്ടാകില്ല, കാരണം നവീകരണം പൂർണ്ണമായും വ്യക്തിഗതവും അടുത്ത ഉയർന്ന ഗ്രേഡ് പേയിൽ സ്ഥാനം നേടുന്നതുമാണ്.

മോഡിഫൈഡ് (പരിഷ്ക്കരിച്ച) അഷ്വേർഡ് കരിയർ പ്രോഗ്രഷൻ (എംഎസിപി) സ്കീം :-

10. എംഎസിപി സ്കീം പ്രകാരം, ഒരു സ്ഥാനക്കയറ്റം ലഭിക്കാതെ ഒരേ തസ്തികയിൽ 10, 20, 30 വർഷം പതിവ് സേവനം പൂർത്തിയാക്കിയ ഒരു ജീവനക്കാരന് അടുത്ത ഗ്രേഡ് ശമ്പളത്തിൽ മൂന്ന് സാമ്പത്തിക പരിഷ്കാരങ്ങൾ ലഭ്യമാക്കുന്നു. **അടുത്ത ഉയർന്ന ഗ്രേഡ് ശമ്പളത്തിൽ** ആനുകൂല്യം ലഭിക്കും. എംഎസിപി സ്കീമിന്റെ ചില പ്രധാന സവിശേഷതകൾ ഇനിപ്പറയുന്നവയാണ് :-

- എംഎസിപി സ്കീമിന്റെ 2-ാം ഖണ്ഡിക പ്രകാരം "ശുപാർശ ചെയ്യുന്ന പുതുക്കിയ പേ ബാൻഡുകളുടെയും ഗ്രേഡ് പേയുടെയും ശ്രേണിയിൽ അടുത്ത ഉയർന്ന ഗ്രേഡ് ശമ്പളത്തിൽ കേവലം പ്ലേസ്മെന്റ് മാത്രമേ എംഎസിപി സ്കീം വിഭാവനം ചെയ്യുന്നുള്ളൂ".
- 19.05.2009 ലെ എംഎസിപി സ്കീം - ഓഫീസ് മെമ്മോറാണ്ടത്തിന്റെ 10-ാം ഖണ്ഡിക പ്രകാരം, എംഎസിപി സ്കീമിന് കീഴിൽ ശമ്പളപരിധി കണക്കിലെടുത്ത് ജൂനിയറിന് സീനിയറിനേക്കാൾ

കൂടുതൽ ശമ്പളം ലഭിക്കുന്നത് സംബന്ധിച്ച് **പേ ബാൻഡിലോ ഗ്രേഡ് പേയിലോ ശമ്പള വർദ്ധനവ് അനുവദനീയമല്ല**.

- 19.05.2009 ലെ ഈ മെമ്മോറാണ്ടത്തിലെ 11-ാം ഖണ്ഡിക പ്രകാരം, എസിപി സ്കീമിനും എംഎസിപി സ്കീമിനും കീഴിലുള്ള സാമ്പത്തിക പരിഷ്കാരങ്ങൾ കാരണം ശമ്പള സ്കെയിലുകളിലെ വ്യത്യാസങ്ങൾ അപാകതയായി കണക്കാക്കില്ല.

11. എംഎസിപി സ്കീമിലെ ഖണ്ഡിക (19), വ്യക്തിഗത അടിസ്ഥാനത്തിൽ അടിയന്തിര ഉയർന്ന ഗ്രേഡ്പേയിൽ/സാമ്പത്തിക ആനുകൂല്യങ്ങൾ അനുവദിക്കുന്നത് മാത്രം പരിഗണിക്കുന്നു, മാത്രമല്ല ബന്ധപ്പെട്ട ജീവനക്കാരുടെ യഥാർത്ഥ/പ്രവർത്തനപരമായ പ്രൊമോഷന് തുല്യമാകില്ല. എംഎസിപി സ്കീമിലെ ഖണ്ഡിക (20) അനുസരിച്ച്, സാമ്പത്തിക നവീകരണം ജീവനക്കാരന് തികച്ചും വ്യക്തിഗതവും സീനിയോറിറ്റി സ്ഥാനത്തിന് പ്രസക്തിയില്ല. അതിനാൽ, ഗ്രേഡിലെ ജൂനിയർ ജീവനക്കാർക്ക് എംഎസിപി സ്കീം പ്രകാരം ഉയർന്ന ഗ്രേഡ് ശമ്പളം ലഭിച്ചിട്ടുണ്ടെന്ന കാരണത്താൽ സീനിയർ ജീവനക്കാർക്ക് അധിക സാമ്പത്തിക നവീകരണം ഉണ്ടാകില്ല. 19.05.2009 ലെ ഓഫീസ് മെമ്മോറാണ്ടത്തിന്റെ അനുബന്ധം-1 ന്റെ

പ്രസക്തമായ ഭാഗം ഞങ്ങൾ ഉപയോഗപ്രദമായി ഉദ്ധരിക്കാം, അത് ഇനിപ്പറയുന്ന പ്രകാരം വായിക്കുന്നു: -

അനുബന്ധം- I

മോഡിഫൈഡ് (പരിഷ്കരിച്ച) അഷ്വേർഡ് കരിയർ പ്രോഗ്രഷൻ (എംഎസിപിഎസ്) സ്കീം

1. എംഎസിപിഎസിന് കീഴിൽ മൂന്ന് സാമ്പത്തിക നവീകരണങ്ങൾ ഉണ്ടായിരിക്കും, യഥാക്രമം 10, 20, 30 വർഷത്തെ സേവനം പൂർത്തിയാകുമ്പോൾ നേരിട്ടുള്ള പ്രവേശന ഗ്രേഡിൽ നിന്ന് കണക്കാക്കും. ഒരു വ്യക്തി ഒരേ ഗ്രേഡ്-പേയിൽ 10 വർഷം തുടർച്ചയായി ചെലവഴിക്കുമ്പോൾ സ്കീമിന് കീഴിലുള്ള സാമ്പത്തിക നവീകരണം അനുവദനീയമാണ്.

2. സിസിഎസ് (പുതുക്കിയ ശമ്പളം) ചട്ടങ്ങൾ, 2008 ലെ ആദ്യ ഷെഡ്യൂളിന്റെ സെക്ഷൻ 1, പാർട്ട്-എയിൽ നൽകിയിട്ടുള്ളതുപോലെ, പുതുക്കിയ ശമ്പള ബാൻഡുകളുടെയും ഗ്രേഡ് പേയുടെയും **ശ്രേണിയിൽ അടുത്ത ഉയർന്ന ഗ്രേഡ് ശമ്പളത്തിൽ സ്ഥാനം** നൽകണമെന്ന് എംഎസിപിഎസ് വിഭാവനം ചെയ്യുന്നു. അതിനാൽ, എംഎസിപിഎസിന് കീഴിലുള്ള സാമ്പത്തിക നവീകരണ സമയത്ത് ഗ്രേഡ് പേയ്ക്ക്, തുടർച്ചയായ രണ്ട് ഗ്രേഡുകൾക്കിടയിൽ പതിവ് പ്രമോഷൻ ഇല്ലാത്ത ചില സന്ദർഭങ്ങളിൽ, പതിവ് പ്രമോഷൻ സമയത്ത് ലഭ്യമായതിനേക്കാൾ വ്യത്യസ്തമായിരിക്കും. **അത്തരം**

സാഹചര്യങ്ങളിൽ, ബന്ധപ്പെട്ട കേഡർ / ഓർഗനൈസേഷന്റെ ശ്രേണിയിലെ അടുത്ത പ്രമോഷൻ പോസ്റ്റിലേക്ക് ചേർത്തിട്ടുള്ള ഉയർന്ന ഗ്രേഡ് ശമ്പളം പതിവ് പ്രമോഷൻ സമയത്ത് മാത്രമേ നൽകൂ.

.....

17. പിബി -1 നുള്ളിലെ ഗ്രേഡ് പേയുടെ ശ്രേണിയിൽ, ഫിറ്റ്നെസിന് വിധേയമായി സാമ്പത്തിക നവീകരണം പ്രവർത്തനക്ഷമമല്ലാത്ത അടിസ്ഥാനത്തിലായിരിക്കും. അതിനുശേഷം എംഎസിപിഎസിന് കീഴിൽ നവീകരിക്കുന്നതിനായി 'നല്ലത്" എന്ന മാനദണ്ഡം ഗ്രേഡ് ശമ്പളം പിബി -3 ൽ 6600 രൂപ വരെ ബാധകമാകും. 7600 ഉം അതിനുമുകളിലും ഗ്രേഡ് പേയിലേക്ക് സാമ്പത്തിക നവീകരണത്തിന് ബെഞ്ച്മാർക്ക് 'വളരെ നല്ലത്" ആയിരിക്കും.

19. എംഎസിപിഎസ് വ്യക്തിപരമായ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ഉയർന്ന ഗ്രേഡ് ശമ്പളത്തിൽ/സാമ്പത്തിക ആനുകൂല്യങ്ങളുടെ ഗ്രാന്റിൽ മാത്രം വയ്ക്കുന്നതിനെക്കുറിച്ച് ആലോചിക്കുന്നു, മാത്രമല്ല അത് ബന്ധപ്പെട്ട ജീവനക്കാരുടെ യഥാർത്ഥ പ്രവർത്തനപരമായ പ്രൊമോഷന് തുല്യമാകില്ല. അതിനാൽ, എംഎസിപിഎസിന് ഒരു റിസർവേഷൻ ഓർഡറുകളും റോസ്റ്ററും ബാധകമാകില്ല, ഇത് അതിന്റെ ആനുകൂല്യങ്ങൾ എല്ലാ യോഗ്യതയുള്ള എസ്സി/എസ്ടി ജീവനക്കാർക്കും ഒരേപോലെ വ്യാപിപ്പിക്കും. എന്നിരുന്നാലും, പതിവ് പ്രമോഷൻ സമയത്ത് പ്രമോഷനിലെ റിസർവേഷൻ നിയമങ്ങൾ

ഉറപ്പാക്കും. ഇക്കാരണത്താൽ, സ്കീമിന് കീഴിൽ സാമ്പത്തിക നവീകരണം അനുവദിക്കുന്നതിനുള്ള കേസുകൾ പരിഗണിക്കുന്നതിനായി സ്ക്രീനിംഗ് കമ്മിറ്റിയിൽ എസ്സി/എസ്ടി അംഗങ്ങളെ ബന്ധപ്പെടുത്തുന്നത് നിർബന്ധമല്ല.

.....

25. ഒരു പതിവ് പ്രമോഷൻ വാഗ്ദാനം ചെയ്തിട്ടുണ്ടെങ്കിലും സാമ്പത്തിക നവീകരണത്തിന് അർഹത ലഭിക്കുന്നതിന് മുമ്പ് ജീവനക്കാരൻ അത് നിരസിച്ചുവെങ്കിൽ, അവസരങ്ങളുടെ അഭാവം മൂലം അത്തരം ഒരു ജീവനക്കാരൻ സ്തംഭനാവസ്ഥയിലാകാത്തതിനാൽ സാമ്പത്തിക നവീകരണം അനുവദിക്കില്ല. എന്നിരുന്നാലും, സ്തംഭനാവസ്ഥ കാരണം സാമ്പത്തിക നവീകരണം അനുവദിക്കുകയും ജീവനക്കാർ പിന്നീട് പ്രമോഷൻ നിരസിക്കുകയും ചെയ്താൽ, സാമ്പത്തിക നവീകരണം പിൻവലിക്കാനുള്ള ഒരു കാരണമായിരിക്കില്ല ഇത്. എന്നിരുന്നാലും, വീണ്ടുംസ്ഥാനക്കയറ്റത്തിനായി പരിഗണിക്കാൻ സമ്മതിക്കുന്നതുവരെ കൂടുതൽ സാമ്പത്തിക നവീകരണത്തിനായി പരിഗണിക്കാൻ അദ്ദേഹം യോഗ്യനല്ല, രണ്ടാമത്തേത് അടുത്ത സാമ്പത്തിക നവീകരണവും നിരസിച്ചതുമൂലം ഡിബാർമെൻറ് കാലയളവിന്റെ പരിധി വരെ മാറ്റപ്പെടും.

12. 28 ആം ഉപവാക്യത്തിൽ എംഎസിപിക്ക് കീഴിൽ സാമ്പത്തിക നവീകരണം അനുവദിക്കുന്നതിനുള്ള ഉദാഹരണങ്ങൾ അടങ്ങിയിരിക്കുന്നു.

5-ാം ശമ്പള കമ്മീഷനും ആറാമത്തെ ശമ്പള കമ്മീഷനും കീഴിലുള്ള ശമ്പള സ്കെയിലുമായി താരതമ്യം ചെയ്യുന്ന 2008 ലെ സെൻട്രൽ സിവിൽ സർവീസസ് (പുതുക്കിയ ശമ്പളം) ചട്ടങ്ങൾ 2008 ലെ സെക്ഷൻ 1 ലെ ആദ്യ ഷെഡ്യൂൾ, ഭാഗം-എ പരാമർശിച്ചുകൊണ്ട് സ്കീമിന്റെ 28-ാം വകുപ്പിലെ ഉദാഹരണങ്ങൾ ഇനിപ്പറയുന്ന പ്രകാരം എളുപ്പത്തിൽ മനസ്സിലാക്കാം : -

ആദ്യ ഷെഡ്യൂൾ

(റൂളുകൾ 3 & 4 കാണുക)

ഭാഗം - എ

വിഭാഗം I.

വ്യത്യസ്ത പരിഷ്കരിച്ച സ്കെയിലുകൾ പ്രത്യേകം അറിയിക്കുന്ന പോസ്റ്റുകൾ ഒഴികെ ഗ്രൂപ്പ് 'എ', 'ബി', 'സി', 'ഡി' എന്നിവയിലെ നിലവിലെ സ്കെയിലുകൾ വഹിക്കുന്ന പോസ്റ്റുകൾക്കായുള്ള പുതുക്കിയ പേ ബാൻഡുകളും ഗ്രേഡ് പേകളും.

നിലവിലെ സ്കെയിൽ			പുതുക്കിയ ശമ്പള ഘടന		
ക്രമ നമ്പർ	പോസ്റ്റ് / ഗ്രേഡ്	നിലവിലെ സ്കെയിൽ	പേബാൻഡിന്റെ/ സ്കെയിലിന്റെ പേര്	അനുബന്ധ പേ ബാൻഡുകൾ / സ്കെയിലുകൾ	അനുബന്ധ ഗ്രേഡ് പേ
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	S-1	2550-55-2660-60-3200	-1S	4440-7440	1300
2.	S-2	2610-60-3150-65-3540	-1S	4440-7440	1400
3.	S-2A	2610-60-2910-65-3300-70-4000	-1S	4440-7440	1600
നിലവിലെ സ്കെയിൽ			പുതുക്കിയ ശമ്പള ഘടന		
ക്രമ നമ്പർ	പോസ്റ്റ് / ഗ്രേഡ്	നിലവിലെ സ്കെയിൽ	പേബാൻഡിന്റെ/ സ്കെയിലിന്റെ പേര്	അനുബന്ധ പേ ബാൻഡുകൾ / സ്കെയിലു	അനുബന്ധ ഗ്രേഡ് പേ
4.	S-3	2650-65-3300-70-4000	-1S	4440-7440	1650
5.	S-4	2750-70-3800-75-4400	PB-1	5200-20200	1800
6.	S-5	3050-75-3950-80-4590	PB-1	5200-20200	1900
7.	S-6	3200-85-4900	PB-1	5200-20200	2000
8.	**S-7**	**4000-100-6000**	**PB-1**	**5200-20200**	**2400**
9.	S-8	4500-125-7000	PB-1	5200-20200	2800

10.	S-9	5000-150-8000	PB-2	9300-34800	4200
11.	S-10	5500-175-9000	PB-2	9300-34800	4200
12.	S-11	6500-200-6900	PB-2	9300-34800	4200
13.	S-12	6500-200-10500	PB-2	9300-34800	4200
14.	S-13	7450-225-11500	PB-2	9300-34800	4600
15.	S-14	7500-250-12000	PB-2	9300-34800	4800
16.	S-15	8000-275-13500	PB-2	9300-34800	5400
17.	പുതിയ സ്കെയിൽ	8000-275-13500 (Group A Entry)	PB-3	15600-39100	5400
18.	S-16	9000	PB-3	15600-39100	5400
19.	S-17	9000-275-9550	PB-3	15600-39100	5400
20.	S-18	10325-325-10975	PB-3	15600-39100	6600
21.	S-19	10000-325-15200	PB-3	15600-39100	6600
22.	S-20	10650-325-15850	PB-3	15600-39100	6600
23.	S-21	12000-375-16500	PB-3	15600-39100	7600
24.	S-22	12750-375-16500	PB-3	15600-39100	7600
25.	S-23	12000-375-18000	PB-3	15600-39100	7600
26.	S-24	14300-400-18300	PB-4	37400-67000	8700
27.	S-25	15100-400-18300	PB-4	37400-67000	8700
28.	S-26	16400-450-20000	PB-4	37400-67000	8900
29.	S-27	16400-450-20900	PB-4	37400-67000	8900
30.	S-28	14300-450-22400	PB-4	37400-67000	10000
നിലവിലെ സ്കെയിൽ			പുതുക്കിയ ശമ്പള ഘടന		
ക്രമ നമ്പർ	പോസ്റ്റ് / ഗ്രേഡ്	ക്രമ നമ്പർ	പോസ്റ്റ് / ഗ്രേഡ്	ക്രമ നമ്പർ	പോസ്റ്റ് / ഗ്രേഡ്
31.	S-29	18400-500-22400	PB-4	37400-67000	10000
32.	S-30	22400-525-24500	PB-4	37400-67000	12000
33.	S-31	22400-600-26000	HAG + Scale	75500 (വാർഷിക ശമ്പള വർദ്ധന@ 3 %) - 80000	Nil
34.	S-32	24050-650-26000	HAG + Scale	75500 (വാർഷിക ശമ്പള വർദ്ധന @ 3 %) - 80000	Nil
35.	S-33	26000 (നിശ്ചിതം)	Apex Scale	80000 (നിശ്ചിതം)	Nil
36.	S-34	30000 (നിശ്ചിതം)	Cab. Sec.	90000 (നിശ്ചിതം)	Nil

എസിപി, എംഎസിപി സ്കീമുകളുടെ താരതമ്യം: -

13. എസിപി സ്കീമിന് കീഴിൽ സാമ്പത്തിക നവീകരണം അനുവദിക്കുന്നതിന്, എസിപിഎസ് സ്കീമിന് കീഴിൽ ആനുകൂല്യങ്ങൾ അനുവദിക്കുന്നതിനായി

കേസുകൾ പ്രോസസ്സ് ചെയ്യുന്നതിന് ഒരു സ്ക്രീനിംഗ് കമ്മിറ്റി രൂപീകരിക്കും. എസിപി സ്കീമിലെ ക്ലോസ് 6.2 അനുസരിച്ച്, സാമ്പത്തിക നവീകരണം അനുവദിക്കേണ്ട ഉയർന്ന ഗ്രേഡിലേക്ക് സ്ഥിരമായി സ്ഥാനക്കയറ്റം നൽകുന്നതിന്, പ്രസക്തമായ റിക്രൂട്ട്മെന്റ് / സേവന നിയമങ്ങൾ അനുസരിച്ച് നിർദ്ദേശിച്ചിട്ടുള്ള ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റൽ പ്രൊമോഷൻ കമ്മിറ്റി(ഡിപിസി)യുടെ ഘടന തന്നെയാണ് സ്ക്രീനിംഗ് കമ്മിറ്റിയുടെയും ഘടന. എസിപി സ്കീമിന് കീഴിൽ സ്ക്രീനിംഗ് കമ്മിറ്റിയുടെ ഘടന ഡിപിസിയുടെ അതേ രീതിയിലായിരിക്കണമെന്ന നിബന്ധന പ്രകാരം സാമ്പത്തിക നവീകരണത്തിനുള്ള പരിഗണന കർശനമാണ്, കൂടാതെ സർക്കാർ ജീവനക്കാരൻ സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിനുള്ള മാനദണ്ഡങ്ങൾ പാലിക്കേണ്ടതുമുണ്ട്. സാധാരണ പ്രൊമോഷണൽ മാനദണ്ഡങ്ങളായ ബെഞ്ച്മാർക്ക്, ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റൽ പരീക്ഷ, സീനിയോറിറ്റി-കം-ഫിറ്റ്നസ് (ഗ്രൂപ്പ് 'ഡി' ജീവനക്കാരുടെ കാര്യത്തിൽ) എന്നിവ എസിപി സ്കീമിന് കീഴിൽ സാമ്പത്തിക നവീകരണം അനുവദിക്കുന്നതിനുള്ള ആവശ്യകതയാണ്.

14. നേരെമറിച്ച്, എംഎസിപി സ്കീമിന് കീഴിൽ, സിസിഎസിന്റെ ആദ്യ ഷെഡ്യൂളിലെ (പുതുക്കിയ ശമ്പളം) ചട്ടങ്ങൾ, 2008 സെക്ഷൻ -1,

പാർട്ട്-'എ'യിൽ നൽകിയിട്ടുള്ള ശുപാർശിത പേ ബാൻഡുകളുടെയും ഗ്രേഡ് പേയുടെയും ശ്രേണിയിൽ അടുത്ത ഉയർന്ന ഗ്രേഡ് പേയിൽ സാമ്പത്തിക നവീകരണം അനുവദിക്കുന്നു. എംഎസിപി സ്കീം പ്രകാരം, ഗ്രേഡ് പേയുടെ ശ്രേണിയിലെ ഫിറ്റ്നസിന് വിധേയമായി പ്രവർത്തനപരമല്ലാത്ത അടിസ്ഥാനത്തിലായിരിക്കും സാമ്പത്തിക നവീകരണം. എംഎസിപി സ്കീം വ്യക്തിഗത അടിസ്ഥാനത്തിൽ തൊട്ടു മുകളിലുള്ള ഉയർന്ന ഗ്രേഡ് പേ/ സാമ്പത്തിക ആനുകൂല്യങ്ങൾ അനുവദിക്കൽ, എന്നിവ മാത്രം പരിഗണിക്കുന്നു, മാത്രമല്ല ബന്ധപ്പെട്ട ജീവനക്കാരുടെ യഥാർത്ഥ/പ്രവർത്തനപരമായ പ്രൊമോഷന് തുല്യമാകില്ല (എംഎസിപി സ്കീമിന്റെ പാരാ (19) കാണുക). എംഎസിപി സ്കീമിന്റെ ഖണ്ഡിക (20) അനുസരിച്ച്, എംഎസിപി സ്കീമിന് കീഴിലുള്ള സാമ്പത്തിക നവീകരണം ജീവനക്കാർക്ക് തികച്ചും വ്യക്തിഗതവും അതിൽ സീനിയോറിറ്റി സ്ഥാനത്തിന് ഒരു പ്രസക്തി ഇല്ലാത്തതുമാണ്. അതിനാൽ, ഗ്രേഡിലെ ജൂനിയർ ജീവനക്കാർക്ക് എംഎസിപി സ്കീം (എംഎസിപി സ്കീമിന്റെ ഖണ്ഡിക(20) കാണുക) പ്രകാരം ഉയർന്ന ശമ്പളം / ഉയർന്ന ഗ്രേഡ് വേതനം ലഭിച്ചിട്ടുണ്ടെന്ന കാരണത്താൽ മുതിർന്ന ജീവനക്കാർക്ക് അധിക

സാമ്പത്തിക നവീകരണം ഉണ്ടാകില്ല.

15. എസിപി സ്കീമും എംഎസിപി സ്കീമും തമ്മിലുള്ള വ്യത്യാസം അഞ്ചാം കേന്ദ്ര ശമ്പള കമ്മീഷന് കീഴിലുള്ള ശമ്പള സ്കെയിലും, ആറാം കേന്ദ്ര ശമ്പള കമ്മീഷന് കീഴിലുള്ള പുതുക്കിയ ശമ്പള ഘടനയും, സിസിഎസിന്റെ (പുതുക്കിയ ശമ്പളം) ചട്ടങ്ങളുടെ ആദ്യ ഷെഡ്യൂളിന്റെ ഭാഗം-എ, 2008, സെക്ഷൻ -1 ൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്ന അനുബന്ധ ഗ്രേഡ് പേയും പരാമർശിച്ചുകൊണ്ട് നന്നായി മനസ്സിലാക്കാൻ കഴിയും.

ആദ്യ ഷെഡ്യൂൾ
(ടൂളുകൾ 3 ഉം 4 ഉം കാണുക)
ഭാഗം - എ
വിഭാഗം I.

വ്യത്യസ്ത പരിഷ്കരിച്ച സ്കെയിലുകൾ പ്രത്യേകം അറിയിക്കുന്ന പോസ്റ്റുകൾ ഒഴികെ ഗ്രൂപ്പ് 'എ', 'ബി', 'സി', 'ഡി' എന്നിവയിലെ നിലവിലെ സ്കെയിലുകൾ വഹിക്കുന്ന പോസ്റ്റുകൾക്കായുള്ള പുതുക്കിയ പേ ബാൻഡുകളും ഗ്രേഡ് പേകളും

നിലവിലെ സ്കെയിൽ			പുതുക്കിയ ശമ്പള ഘടന		
Sl.No.	പോസ്റ്റ്/ ഗ്രേഡ്	നിലവിലെ സ്കെയിൽ	പേബാൻഡിന്റെ/ സ്കെയിലിന്റെ പേര്	അനുബന്ധ പേ ബാൻഡുകൾ / സ്കെയിലുകൾ	അനുബന്ധ ഗ്രേഡ് പേ
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
5.	S-4	2750-70-3800-75-4400	PB-1	5200-20200	1800
6.	**S-5**	**3050-75-3950-80-4590**	**PB-1**	**5200-20200**	**1900**
7.	S-6	3200-85-4900	PB-1	5200-20200	2000
8.	**S-7**	**4000-100-6000**	**PB-1**	**5200-20200**	**2400**
9.	S-8	4500-125-7000	PB-1	5200-20200	2800
10.	S-9	5000-150-8000	PB-2	9300-34800	4200
11.	**S-10**	**5500-175-9000**	**PB-2**	**9300-34800**	**4200**
12.	S-11	6500-200-6900	PB-2	9300-34800	4200
13.	S-12	6500-200-10500	PB-2	9300-34800	4200
14.	**S-13**	**7450-225-11500**	**PB-2**	**9300-34800**	**4600**
15.	S-14	7500-250-12000	PB-2	9300-34800	4800

16. ആറാമത്തെ കേന്ദ്ര ശമ്പള കമ്മീഷൻ നടപ്പിലാക്കിയ ശേഷം, 3050-75-3950-80-4590 ന്റെ ശമ്പള സ്കെയിൽ പേ ബാൻഡ് -1 ൽ നിർത്തി , അതായത് 1900/- രൂപ ഗ്രേഡ് പേയ്ക്കൊപ്പം 5200-20200 രൂപ. അതുപോലെ, 3200-85-4900 ന്റെ പേ സ്കെയിൽ പേ ബാൻഡ് -1 ൽ, അതായത് 2000 രൂപ ഗ്രേഡ് പേയോടൊപ്പം 5200- 20200 ൽ നിർത്തി. അപ്പർ ഡിവിഷൻ ക്ലാർക്കിന്റെ പേ സ്കെയിൽ 4000-100-6000 അതേ പേ ബാൻഡ് -1 ൽ, അതായത് 5200-20200 ൽ നിർത്തി , പക്ഷേ ഗ്രേഡ് പേ 2400/- രൂപ. എസിപി സ്കീം പ്രകാരം, 3050-75-3950-80-4590 ശമ്പള സ്കെയിലിൽ ലോവർ ഡിവിഷൻ ക്ലർക്കായി ജോലി ചെയ്തിരുന്ന സർക്കാർ ജീവനക്കാരന്, 12 വർഷത്തെ സേവനം പൂർത്തിയാകുമ്പോൾ അടുത്ത പ്രമോഷണൽ ശ്രേണിയിൽ സാമ്പത്തിക നവീകരണത്തിന് അർഹതയുണ്ട്, അതായത് യുഡിസിയുടെ കേഡറിൽ, അതായത് എൽഡിസിയുടെ അതേ ശേഷിയിൽ പ്രവർത്തിക്കുമ്പോൾ 4000-100-6000 പേ സ്കെയിൽ. എന്നാൽ എംഎസിപി സ്കീമിന് കീഴിൽ, ലോവർ ഡിവിഷൻ ക്ലർക്ക് ആയ സർക്കാർ ജീവനക്കാരൻ, പേ ബാൻഡ് -1 ൽ അതായത് 5200-20200/-

രൂപയോടൊപ്പം ഗ്രേഡ് പേ 1900 രൂപ ലഭിക്കുന്നയാൾക്ക്, സാമ്പത്തിക നവീകരണം അനുവദിച്ച് 10 വർഷത്തെ സേവനം പൂർത്തിയാക്കിയാൽ, അടുത്ത ഉയർന്ന ഗ്രേഡ് പേ 2000/- രൂപയായിരിക്കും, എന്നാൽ പ്രമോഷണൽ ശ്രേണിയിലെ ഗ്രേഡ് പേയായിരിക്കില്ല. മുമ്പത്തെ എസിപി സ്കീമിനെ തുടർന്ന് (പ്രമോഷണൽ ശ്രേണിയിൽ സാമ്പത്തിക നവീകരണം അനുവദിച്ചിരുന്ന), എതിർകക്ഷികൾ ഗ്രേഡ് പേ 4200 / - രൂപ ആനുകൂല്യം അവകാശപ്പെടുന്നു (അത് അടുത്ത പ്രമോഷണൽ ശ്രേണിയിലാണ്). എംഎസിപി സ്കീമിന്റെ നിലവിലുള്ള ചട്ടങ്ങൾ അനുസരിച്ച് എതിർകക്ഷികൾക്ക് സാമ്പത്തിക നവീകരണം അനുവദിക്കുമ്പോൾ, അവർക്ക് അടുത്ത പ്രമോഷണൽ ശ്രേണിയിലെ ഗ്രേഡ് പേയല്ല, അടുത്ത ഉയർന്ന ഗ്രേഡ് പേ മാത്രമേ അവകാശപ്പെടാൻ കഴിയൂ.

17. മുകളിൽ സൂചിപ്പിച്ചതുപോലെ, ആറാം ശമ്പള കമ്മീഷന് കീഴിൽ, ലോവർ ഡിവിഷൻ ക്ലർക്ക്, അപ്പർ ഡിവിഷൻ ക്ലർക്ക് എന്നിങ്ങനെയുള്ള വിവിധ ശ്രേണികളുടെ ശമ്പളത്തിന്റെ സ്കെയിലുകളെല്ലാം പേ ബാൻഡ് -1 ൽ നിർണയിച്ചിരിക്കുന്നു, അതായത് 5200-20200 രൂപ, തീർച്ചയായും വ്യത്യസ്ത ഗ്രേഡ് പേകളോടെ. ഉയർന്ന ശമ്പള സ്കെയിൽ നേടിക്കൊണ്ട്

എതിർകക്ഷികൾ ആറാം ശമ്പള കമ്മീഷന്റെ ആനുകൂല്യം ആസ്വദിക്കുമ്പോൾ, സാമ്പത്തിക നവീകരണത്തിന് അത് നൽകുന്ന കാര്യങ്ങൾ സ്വീകരിക്കുന്നതിൽ അവർ പദ്ധതി പ്രകാരം പോകണം; എന്നാൽ എതിർകക്ഷികൾ എസിപി, എംഎസിപി സ്കീമുകളിൽ നിന്നുള്ള മികച്ച ആനുകൂല്യങ്ങൾ അവകാശപ്പെടുന്നു. ആറാമത്തെ കേന്ദ്ര ശമ്പള കമ്മീഷന്റെ ശുപാർശ പ്രകാരം എംഎസിപി സ്കീമിന്റെ നിലവിലുള്ള നിയമങ്ങൾ അനുസരിച്ച് എതിർകക്ഷികൾക്ക് ഇതിനകം തന്നെ ശമ്പള നവീകരണം അനുവദിച്ചിട്ടുണ്ട്. ആറാമത്തെ കേന്ദ്ര ശമ്പള കമ്മീഷന്റെ ശുപാർശയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ മുൻ എസിപി സ്കീം പിൻവലിക്കുകയും അതിനു പകരം 01.09.2008 മുതൽ പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്ന രീതിയിൽ എംഎസിപി സ്കീം കൊണ്ടുവരികയും ചെയ്തു. എംഎസിപി സ്കീമിന് കീഴിൽ, എതിർകക്ഷികൾക്ക് തൊട്ടടുത്ത ഗ്രേഡ് പേ മാത്രമേ അവകാശപ്പെടാൻ കഴിയൂ, പ്രമോഷണൽ ശ്രേണിയിലെ അനുബന്ധ ഗ്രേഡ് പേയല്ല.

18. നേരത്തെ ചർച്ച ചെയ്തതുപോലെ, എസിപി സ്കീമിൽ ഗ്രേഡ് പേ ഇല്ല എന്നാൽ നിശ്ചിത പേ സ്കെയിലുകളും നിശ്ചിത ഇൻക്രിമെന്റുകളും മാത്രമേ ഉണ്ടായിരുന്നുള്ളൂ. ആറാമത്തെ സെൻട്രൽ പേ കമ്മീഷന് ശേഷം, വിവിധ പേ

സ്കെയിലുകൾ ഒരുമിച്ച് ക്ലബ്ബ് ചെയ്തിട്ടുണ്ട്, കൂടാതെ അനുബന്ധ പേ ബാൻഡുകളും അനുബന്ധ ഗ്രേഡ് പേയും ഉപയോഗിച്ച് പുതുക്കിയ പേ സ്കെയിലുകളും ഉണ്ട്. നേരത്തെ ചർച്ച ചെയ്തതുപോലെ, എസിപി അനുവദിക്കുന്നതിനുള്ള മാനദണ്ഡങ്ങൾ കർശനമായിരുന്നു, കൂടാതെ സർക്കാർ ജീവനക്കാരന് സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിനുള്ള മാനദണ്ഡങ്ങൾ പാലിക്കേണ്ടതുണ്ട്. അതേസമയം സാമ്പത്തിക നവീകരണത്തിനായി എംഎസിപി സ്കീമിന് കീഴിൽ, സ്ക്രീനിംഗിന്റെ കാഠിന്യം കുറച്ചിട്ടുമുണ്ട്. എംഎസിപി സ്കീമിന് കീഴിലുള്ള നവീകരണത്തിന്, പേ ബാൻഡ് -3 ലെ 6600/ - ഗ്രേഡ് പേ വരെ "നല്ലത്" എന്ന മാനദണ്ഡം ബാധകമാണ്. 7600 രൂപയും അതിനുമുകളിലുള്ള ഗ്രേഡ് പേയിലേക്ക് സാമ്പത്തിക നവീകരണത്തിന് ബെഞ്ച്മാർക്ക് "വളരെ നല്ലത്" ആയിരിക്കും.

വാദങ്ങൾ: -

19. യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യയെ പ്രതിനിധീകരിച്ച് ജ്ഞാനിയായ എ.എസ്.ജി ശ്രീമതി മാധവി ദിവാൻ, എസിപി, എംഎസിപി സ്കീമുകളുടെ സവിശേഷതകളിലൂടെ ഞങ്ങളെ കൊണ്ടുപോയി, എസിപി, എംഎസിപി സ്കീമുകൾ അതിൽ സൂചിപ്പിച്ച വ്യവസ്ഥകൾക്ക് വിധേയമായിരിക്കുമെന്ന്

സമർപ്പിച്ചു. വിവിധ സ്ഥാപനങ്ങളിലെയും വകുപ്പുകളിലെയും ജീവനക്കാർക്കിടയിലെ അസമത്വത്തിലേക്ക് എസിപി നയിച്ചതായും, സർക്കാർ അംഗീകരിച്ച പരിഷ്കരിച്ച പദ്ധതി അംഗീകരിക്കാൻ ശുപാർശ ചെയ്തതായും ആറാമത്തെ കേന്ദ്ര ശമ്പള കമ്മീഷനും എംഎസിപി പദ്ധതിയും നടപ്പാക്കുന്നുണ്ടെന്നും ആറാമത്തെ കേന്ദ്ര ശമ്പള കമ്മീഷൻ അഭിപ്രായപ്പെട്ടതായി ജ്ഞാനിയായ എ എസ് ജി സമർപ്പിച്ചു. പ്രമോഷണൽ ശ്രേണി അനുസരിച്ച് എസിപി സ്കീം പ്രകാരം ജീവനക്കാർക്ക് സാമ്പത്തിക നവീകരണത്തിന് (രണ്ട് തവണ - 12 ഉം , 24 ഉം വർഷത്തെ പതിവ് സേവനം പൂർത്തിയാകുമ്പോൾ) അർഹതയുണ്ടെന്ന് സമർപ്പിച്ചു. അതേസമയം എംഎസിപി സ്കീമിന് കീഴിൽ, സാമ്പത്തിക പരിഷ്കാരങ്ങൾ (മൂന്ന് തവണ - 10 ഉം, 20 ഉം, 30 ഉം വർഷത്തെ പതിവ് സേവനം പൂർത്തിയാകുമ്പോൾ) തൊട്ടടുത്ത ഗ്രേഡ് ശമ്പളത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ നിശ്ചയിച്ചിട്ടുണ്ട്, അതിനാൽ, ജീവനക്കാരെ ബാധിക്കുന്നതും അവർക്കുള്ള ആനുകൂല്യവും കണക്കിലെടുക്കുമ്പോൾ എസിപി, എംഎസിപി സ്കീമുകൾ തമ്മിൽ കാര്യമായ വ്യത്യാസമുണ്ട്. മുമ്പത്തെ എസിപി സ്കീം പിൻവലിച്ചതായും അതിനു പകരം 01.09.2008 മുതൽ പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്ന രീതിയിൽ എംഎസിപി സ്കീം

കൊണ്ടുവരികയും ചെയ്തു, എതിർകക്ഷികൾ ആറാമത്തെ കേന്ദ്ര ശമ്പള കമ്മീഷന് കീഴിലുള്ള പുതുക്കിയ ശമ്പള ഘടനയുടെ ആനുകൂല്യങ്ങൾ ആസ്വദിക്കുമ്പോൾ, മുൻ എസിപി സ്കീമിന് കീഴിലുള്ള അടുത്ത പ്രൊമോഷണൽ ശ്രേണിയിൽ സാമ്പത്തിക നവീകരണത്തിന്റെ ആനുകൂല്യം നേടാൻ കഴിയില്ല. ജീവനക്കാർക്കു എന്തെങ്കിലും സാമ്പത്തിക നേട്ടം നൽകുന്നത് സർക്കാരിന്റെ അവകാശമാണെന്നും, അത്തരം പദ്ധതി വിവേചനപരമോ ഏകപക്ഷീയമോ അല്ലാത്ത കാലത്തോളം, സർക്കാർ ശമ്പള സ്കെയിലുകൾ നിശ്ചയിക്കുന്നതും ആനുകൂല്യങ്ങൾ നൽകുന്നതുമായ പദ്ധതികളിൽ കോടതി ഇടപെടരുതെന്നും ജ്ഞാനിയായ എ.എസ്.ജി കൂടുതലായി സമർപ്പിച്ചു.

20. ശമ്പള ബാൻഡിൽ പഴയ ശമ്പള സ്കെയിലും ശമ്പളവും ഉൾപ്പെടുന്നുവെന്നും, ഗ്രേഡ് പേ എന്ന ആശയം വ്യത്യസ്ത വേതനത്തിന് ബാധകമായ ഫിറ്റ്മെന്റ് ആനുകൂല്യമാണ് എന്നും ചില എതിർകക്ഷികൾക്കുവേണ്ടി ഹാജരായ ജ്ഞാനിയായ മുതിർന്ന അഭിഭാഷകൻ ശ്രീ വിനയ് കുമാർ ഗാർഗ് സമർപ്പിച്ചു. ഒരു വ്യക്തിക്ക് ആനുകൂല്യം, ശമ്പളം, അലവൻസ് അല്ലെങ്കിൽ ശമ്പളത്തിന്റെ നവീകരണം എന്നിവ

നൽകേണ്ടിവരുന്നസാഹചര്യത്തിൽ, നവീകരണം പ്രമോഷണൽ സ്ഥാനത്തിന്റെ അടുത്ത ശ്രേണിയിൽ ആയിരിക്കണം, അതായത് അടുത്ത പ്രൊമോഷൻ സ്ഥാനത്തിന്റെ ഗ്രേഡ് ശമ്പളം, എന്ന് ജ്ഞാനിയായ മുതിർന്ന അഭിഭാഷകൻ സമർപ്പിച്ചു. ജീവനക്കാർക്ക് നൽകുന്ന ശമ്പളം, അലവൻസ്, സാമ്പത്തിക നവീകരണം എന്നിവ "സേവന വ്യവസ്ഥകളാണ്" എന്നും തൊഴിലുടമ-സർക്കാരിന്റെ ഇഷ്ടപ്രകാരം ഇത് മാറ്റാൻ കഴിയില്ലെന്നും സമർപ്പിച്ചു. അടുത്ത ഉയർന്ന ഗ്രേഡ് ശമ്പളത്തിൽ കേവലം സ്ഥാനം നൽകണമെന്ന് എംഎസിപി സ്കീം വിഭാവനം ചെയ്യുന്നുവെന്നും, "ശ്രേണി" എന്ന വാക്ക് "റിക്രൂട്ട്മെന്റ്", "സേവന വ്യവസ്ഥകൾ" എന്നിവയിൽ നിന്ന് വേർപെടുത്താൻ കഴിയില്ലെന്നും ജ്ഞാനിയായ മുതിർന്ന അഭിഭാഷകൻ സമർപ്പിച്ചു. സെൻട്രൽ സിവിൽ സർവീസസ് (പുതുക്കിയ ശമ്പളം) ചട്ടങ്ങൾ 2008 ലെ ചട്ടം 3(7) അനുസരിച്ച്, ആദ്യ ഷെഡ്യൂൾ "2" നിരയിൽ വ്യക്തമാക്കിയ ഏതെങ്കിലും തസ്തികയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് "പുതുക്കിയ ശമ്പള ഘടന" എന്നാൽ ആ പോസ്റ്റിനെതിരെ വ്യക്തമാക്കിയ പേ ബാൻഡ്, ഗ്രേഡ് പേ അല്ലെങ്കിൽ നിര (5), (6) എന്നിവയിൽ വ്യക്തമാക്കിയ പേ സ്കെയിൽ എന്നാണ്

അർത്ഥമാക്കുന്നത്. എംഎസിപി സ്കീമിന് കീഴിൽ സാമ്പത്തിക നവീകരണം അനുവദിക്കുമ്പോൾ, "അടുത്ത പ്രൊമോഷണൽ ശ്രേണിയിലെ ഉയർന്ന ഗ്രേഡ് ശമ്പളത്തിലായിരിക്കണം, അത് കേവലം ഗ്രേഡ് പേയുടെ ശ്രേണിയിൽ മാത്രമല്ല" എന്ന് സമർപ്പിച്ചു.

21. ഒരു കേഡറിലോ ഒറ്റപ്പെട്ട തസ്തികയിലോ കടുത്ത സ്തംഭനാവസ്ഥ ഉണ്ടായാൽ പ്രയാസങ്ങൾ ലഘൂകരിക്കുകയെന്നതാണ് 1999 എസിപിയുടെ ഉദ്ദേശ്യവും ലക്ഷ്യവുമെന്നും, 2009 ലെ എംഎസിപി പദ്ധതിക്കും അതേ ഉദ്ദേശ്യമാണെന്നും, എംഎസിപി സ്കീമിന് കീഴിലുള്ള സാമ്പത്തിക നവീകരണത്തിന്റെ ഗ്രാന്റും ചില പരിഷ്കാരങ്ങളോടെ നിലവിലുള്ള സ്കീമിന്റെ തുടർച്ച മാത്രമാണെന്നും, കൂനാൽ ചാറ്റർജിയുടെ സഹായത്തോടെ ജ്ഞാനിയായ അമീക്കസ് ശ്രീ ജയ്ദീപ് ഗുപ്ത സമർപ്പിച്ചു. എസിപി, എംഎസിപി എന്നിവയ്ക്ക് കീഴിൽ നൽകിയിട്ടുള്ള സാമ്പത്തിക നവീകരണത്തിൽ ശമ്പളവും അലവൻസും നിശ്ചയിക്കുക/പരിഷ്കരിക്കുക എന്നിവ ഉൾപ്പെടുന്നു, ഇത് ബന്ധപ്പെട്ട ജീവനക്കാരുടെ കരിയറിലെ ബാക്കി വേതനവും അലവൻസുകളും നിശ്ചയിക്കുന്നതിന്റെ അടിസ്ഥാനമായിത്തീരുന്നു, അത്തരം സാമ്പത്തിക നവീകരണം തൊഴിലുടമയുടെ ഇഷ്ടപ്രകാരം

അനുവദിക്കാവുന്നതോ തിരിച്ചെടുക്കുന്നതോ ആയ ഒരു പ്രത്യേക അലവൻസ് അല്ല എന്ന് ജ്ഞാനിയായ അമിക്കസ് കൂടുതലായി സമർപ്പിച്ചു. ഗ്രേഡ് പേയുമായി ബന്ധിപ്പിച്ചിട്ടുള്ള എംഎസിപി സ്കീം കണക്കിലെടുക്കേണ്ടതില്ലെന്നും, സാമ്പത്തിക നവീകരണം അടുത്ത പ്രമോഷണൽ പോസ്റ്റിന്റെ ഗ്രേഡ് പേയിലേക്കാണ് അനുവദിക്കേണ്ടത്, സിസിഎസ് (ശമ്പള പുനരവലോകനം) ചട്ടങ്ങളിലുള്ള ഷെഡ്യൂൾ I - ലെ അടുത്ത ഗ്രേഡ് ശമ്പളത്തിലേക്കല്ല എന്ന് വേണം എംഎസിപി സ്കീമിനെ വ്യാഖ്യാനിക്കാനെന്നും ജ്ഞാനിയായ അമിക്കസ് സമർപ്പിച്ചു. പഴയ എസിപി സ്കീമിലെന്നപോലെ അടുത്ത പ്രൊമോഷണൽ ശ്രേണിയിലും സാമ്പത്തിക നവീകരണം അനുവദിക്കുന്നതിനായി എംഎസിപി പദ്ധതിയുടെ മന:പൂർവമായ വ്യാഖ്യാനം സ്വീകരിക്കണമെന്ന് ജ്ഞാനിയായ അമിക്കസ് കോടതിയെ പ്രേരിപ്പിച്ചു. ഗ്രേഡ് പേയുടെ ശ്രേണിയിൽ സാമ്പത്തിക നവീകരണം അനുവദിക്കുകയാണെങ്കിൽ എംഎസിപി പദ്ധതി ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടനയുടെ ആർട്ടിക്കിൾ 14 ലംഘിക്കുന്ന വിവേചനപരമായ ഇടപെടലിലേക്കു നയിക്കുമെന്ന് വാദിച്ചു. ഇക്കാര്യത്തിൽ, 06.10.2010 ന് പേഴ്സണൽ ആന്റ് ട്രെയിനിംഗ് വകുപ്പിന്റെ ജോയിന്റ് സെക്രട്ടറി (ഇ) യുടെ അധ്യക്ഷതയിൽ നടന്ന എംഎസിപി പദ്ധതിയുടെ

ജോയിന്റ് കമ്മിറ്റിയുടെ ചർച്ചയിലേക്ക് ജ്ഞാനിയായ അമിക്കസ് കോടതിയുടെ ശ്രദ്ധ ആകർഷിച്ചു.

22. ശമ്പള കമ്മീഷനും ഇൻസെന്റീവ് പദ്ധതിയും അവതരിപ്പിക്കുമ്പോൾ ജീവനക്കാരുടെ താൽപ്പര്യം കണക്കിലെടുക്കേണ്ടതുണ്ടെന്നും, പഴയ സ്കീമുമായി താരതമ്യപ്പെടുത്തുമ്പോൾ ഇത് ജീവനക്കാർക്ക് ദോഷകരമാകരുതെന്നും 2014 ലെ എസ്എൽപി (സി) നമ്പർ. 21803, 2017 ലെ എസ്എൽപി (സി) നമ്പർ. 29605 എന്നിവയിൽ എതിർകക്ഷികൾക്കായി ഹാജരായ ജ്ഞാനിയായ അഭിഭാഷകൻ ശ്രീ സി.കെ.ശശി സമർപ്പിച്ചു. അദ്ദേഹത്തിന്റെ വാദത്തെ പിന്തുണച്ചുകൊണ്ട് ജ്ഞാനിയായ അഭിഭാഷകൻ രേഖാമൂലമുള്ള സമർപ്പണത്തിനൊപ്പം അദ്ദേഹം സമർപ്പിച്ച താരതമ്യ ചാർട്ടിലേക്കു കോടതിയുടെ ശ്രദ്ധ ആകർഷിച്ചു.

23. ജ്ഞാനിയായ അമിക്കസിന്റെ സമർപ്പണവും മറ്റു സമർപ്പണങ്ങളും ആവർത്തിച്ചുകൊണ്ട് 2016 ലെ എസ്എൽപി (സി) നമ്പർ 31125 ലെ എതിർകക്ഷികൾക്കു വേണ്ടി ഹാജരാവുന്ന ജ്ഞാനിയായ അഭിഭാഷക ശ്രീമതി. പ്രഭ സ്വാമി കോടതിയെ വസ്തുതകൾ ബോധിപ്പിച്ച ശേഷം, ഇരുപത്തിനാല് വർഷത്തെ സേവനത്തിനു ശേഷവും എസിപി സ്കീം

തുടരുകയായിരുന്നെങ്കിൽ എതിർകക്ഷികൾ (2016 ലെ എസ്എൽപി (സി) നമ്പർ 31125) ഇപ്പോൾ പേ ബാൻഡ് -3 ൽ 5400 രൂപ ഗ്രേഡ് പേയിൽ നിൽക്കുമായിരുന്നു എന്നാൽ എംഎസിപി കാരണം എതിർകക്ഷികൾ പേ ബാൻഡ് -2 ൽ 4600/- രൂപ ഗ്രേഡ് പേയിൽ നിൽക്കുകയാണ്, ഇത് എതിർകക്ഷികൾക്ക് വിവേചനത്തിനും സാമ്പത്തിക ബുദ്ധിമുട്ടുകൾക്കും കാരണമായിയെന്നും സമർപ്പിച്ചു. ജ്ഞാനിയായ അഭിഭാഷക താരതമ്യ ചാർട്ടിലേക്ക് കോടതിയുടെ ശ്രദ്ധ ആകർഷിക്കുകയും എംഎസിപി സ്കീം എതിർകക്ഷികൾക്ക് പ്രതികൂലമായി പ്രവർത്തിച്ചു എന്ന് സമർപ്പിക്കുകയും ചെയ്തു.

24. ഡിഒപി ആന്റ് ടി യുടെ ജോയിന്റ് സെക്രട്ടറിയുടെ അധ്യക്ഷതയിൽ 15.09.2010 ന് നടന്ന എംഎസിപി സ്കീം ജോയിന്റ് കമ്മിറ്റിയുടെ യോഗത്തിന്റെ റെക്കോർഡ് കുറിപ്പിലേക്ക് ജ്ഞാനിയായ അഭിഭാഷകൻ ശ്രീ എം.കെ. ഭരദ്വാജ് കോടതിയുടെ ശ്രദ്ധ ആകർഷിച്ചു, കൂടാതെ കമ്മിറ്റി അതിന്റെ വിവിധ അപാകതകൾ ശ്രദ്ധിക്കുകയും എംഎസിപി നടപ്പാക്കുന്നത് സർക്കാർ ജീവനക്കാരെ എങ്ങനെയാണു ദോഷകരമായി ബാധിക്കുന്നതെന്നും ശ്രദ്ധിച്ചു. കമ്മിറ്റി ശ്രദ്ധിച്ച വിവിധ അപാകതകളിലേക്ക്

ശ്രീ.ഭരദ്വാജ് കോടതിയുടെ ശ്രദ്ധ ആകർഷിക്കുകയും, രാജ് പാലിന്റെ കേസിൽ 15.03.2011 ന് നടന്ന എംഎസിപി പദ്ധതിയുടെ മൂന്നാമത്തെ മീറ്റിംഗിന്റെ റെക്കോർഡ് കുറിപ്പ് ഹൈക്കോടതി ശ്രദ്ധിക്കുകയും, അടുത്ത പ്രമോഷണൽ ശ്രേണിയെ അടിസ്ഥാനമാക്കി ഗ്രേഡ് പേയിൽ സാമ്പത്തിക നവീകരണത്തിന് രാജ് പാലിന് അവകാശമുണ്ടെന്നു ഹൈക്കോടതി അഭിപ്രായപ്പെടുകയും ചെയ്തു. അടുത്ത ഗ്രേഡ് ശമ്പളത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ സാമ്പത്തിക നവീകരണം അനുവദിക്കുകയാണെങ്കിൽ അത് ജീവനക്കാർക്ക് വളരെയധികം ദോഷകരമാകുമെന്ന് സമർപ്പിച്ചു.

ചർച്ചയും കണ്ടെത്തലുകളും: -

25. എംഎസിപി സ്കീമിനെ ആക്രമിച്ച് വിവിധ തർക്കങ്ങൾ ഉയർന്നിട്ടുണ്ടെങ്കിലും, അതായിത് "അടുത്ത ഗ്രേഡ് പേയിലെ സാമ്പത്തിക നവീകരണം", "ജൂനിയറിന് കൂടുതൽ ശമ്പളം ലഭിക്കുന്നു എന്നതിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ശമ്പളം കൂടുന്നില്ല", എന്നിരുന്നാലും, അടുത്ത ഗ്രേഡ് പേയിൽ സാമ്പത്തിക നവീകരണം നൽകുന്ന ക്ലോസ് ഉൾപ്പെടെയുള്ള എംഎസിപി സ്കീമിലെ ക്ലോസുകൾ എതിർകക്ഷികൾ വെല്ലുവിളിക്കുന്നില്ലെന്ന കാര്യം ശ്രദ്ധിക്കുക. അപവധിത വിധിന്യായങ്ങളിൽ,

ട്രിബ്യൂണലുകൾ/ഹൈക്കോടതികൾ രാജ് പാലിന്റെ കേസിനെ മാത്രമേ ആശ്രയിച്ചിട്ടുള്ളൂ, മാത്രമല്ല മുൻകാല എസിപി സ്കീമിൽ നിന്ന് എംഎസിപി സ്കീമിലേക്ക് കടന്നിട്ടില്ല, മാത്രമല്ല എതിർകക്ഷികളുടെ തർക്കത്തിന്റെ ഗുണങ്ങളും പരിഗണിക്കുന്നില്ല. അതിനാൽ, എതിർകക്ഷികൾ ഉന്നയിച്ച തർക്കങ്ങളുടെ വെളിച്ചത്തിൽ കോടതി മുൻകാല എസിപി സ്കീമിനു പകരം എംഎസിപി സ്കീം പരിഗണിച്ചു.

26. നേരത്തെ ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചതുപോലെ, മതിയായ പ്രമോഷണൽ അവസരങ്ങൾ നേടാൻ കഴിയാത്ത ജീവനക്കാർക്ക് സാമ്പത്തിക ആനുകൂല്യങ്ങളുടെ രൂപത്തിൽ സ്തംഭനാവസ്ഥയിൽ നിന്ന് അൽപ്പം ആശ്വാസം ലഭിക്കുമെന്ന് ഉറപ്പുവരുത്തുന്നതിനായിട്ടുള്ള പ്രോത്സാഹന പദ്ധതികളുടെ രീതിയിലുള്ളതാണ് എസിപി, എംഎസിപി പദ്ധതികൾ. എംഎസിപി സ്കീം അനുസരിച്ച്, സ്ഥാനക്കയറ്റം കൂടാതെ 10-20-30 വർഷത്തെ സേവനം പൂർത്തിയാക്കിയാൽ മൂന്ന് കൃത്യമായ ഇടവേളകളിൽ സാമ്പത്തിക നവീകരണം അനുവദിക്കും. അതിനാൽ, പ്രൊമോഷണൽ അവസ്ഥ ഇല്ലാത്തതിനാൽ പ്രമോഷൻ ലഭിച്ചിട്ടില്ലെങ്കിലും കാര്യക്ഷമമായി പ്രവർത്തിക്കാൻ ജീവനക്കാരെ വേണ്ടത്ര പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നുണ്ടെന്ന്

ഉറപ്പുവരുത്താനും ഉദ്ദേശിച്ചുള്ളതാണ്. ആറാമത്തെ കേന്ദ്ര ശമ്പള കമ്മീഷന്റെ നന്നായി ആലോചിച്ചതും നന്നായി രേഖപ്പെടുത്തിയതുമായ ശുപാർശകൾക്ക് ശേഷമാണ് എംഎസിപി സ്കീം ഉപയോഗിച്ച് എസിപി സ്കീം അസാധുവാക്കിയതിലൂടെ വരുത്തിയ നയത്തിലെ മാറ്റം. എസിപി സ്കീം നടപ്പിലാക്കുന്നതിലെ വിവിധ പ്രശ്നങ്ങൾ കണക്കിലെടുത്ത് ശമ്പള കമ്മീഷൻ തങ്ങളുടെ അഭിപ്രായങ്ങൾ പ്രകടിപ്പിച്ചു: "നിലവിലുള്ള എസിപി സ്കീമിൽ വ്യവസ്ഥാപരമായ മാറ്റങ്ങൾ വരുത്തുക എന്നതാണ് മറ്റൊരു മാർഗം, അതിലൂടെ എല്ലാ ജീവനക്കാരും അവരുടെ ഓർഗനൈസേഷനുകൾ / കേഡറുകൾ എന്നിവയിൽ നിലവിലുള്ള ശ്രേണി ഘടന കണക്കിലെടുക്കാതെ, ഇതിന് കീഴിൽ കുറച്ച് ആനുകൂല്യം ലഭിക്കുക". അതിനാൽ നിലവിലുള്ള എസിപി സ്കീം റിപ്പോർട്ടിൽ സൂചിപ്പിച്ചിരിക്കുന്ന പരിഷ്ക്കരണങ്ങളോടെ തുടരുന്നതിനു കമ്മീഷൻ ശുപാർശ ചെയ്തു, സാമ്പത്തിക നവീകരണം അടുത്ത ഗ്രേഡ് പേയിലായിരിക്കണം. എംഎസിപി സ്കീം ശുപാർശ ചെയ്യുന്ന വിദഗ്ധ സംഘത്തിന്റെ ഒരു കാരണം, പല വകുപ്പുകളിലും വ്യത്യസ്ത പ്രൊമോഷണൽ ശ്രേണികളുള്ള അന്തർ വകുപ്പുതല അസമത്വങ്ങളുണ്ടായിരുന്നു എന്നതാണ്. തൽഫലമായി, 12 വർഷമായി

സ്ഥാനക്കയറ്റം സ്തംഭിച്ചുപോയ ഒരു ജീവനക്കാരന് അടുത്ത പ്രൊമോഷണൽ തസ്തികയുടെ ശമ്പള സ്കെയിലിൽ ശമ്പളം ലഭിക്കുന്നതിനു അർഹതയുള്ള എസിപി സ്കീമിന്റെ പ്രവർത്തനം അന്തർ വകുപ്പുതല വൈകല്യങ്ങളിലേക്ക് നയിച്ചു. അതിനാൽ, അന്തർ വകുപ്പുതല അസമത്വത്തിൽ നിന്ന് ഉണ്ടാകുന്ന പ്രശ്നം അവസാനിപ്പിക്കുന്നതിനായി പേ കമ്മീഷൻ എംഎസിപി സ്കീം ശുപാർശ ചെയ്തു.

27. "തൊട്ടടുത്ത ഉയർന്ന ഗ്രേഡ് പേ" എന്ന പദങ്ങൾ ശ്രേണിയിലെ "അടുത്ത പ്രൊമോഷണൽ പോസ്റ്റിന്റെ ഗ്രേഡ് പേ" എന്ന് വ്യാഖ്യാനിക്കാൻ "മന:പൂർവമായ വ്യാഖ്യാനം" സ്വീകരിക്കാൻ ജ്ഞാനിയായ അമിക്കസും എതിർകക്ഷികൾക്കായി ഹാജരായ അഭിഭാഷകനും കോടതിയെ പ്രേരിപ്പിച്ചു. അടുത്ത ഉയർന്ന ഗ്രേഡ് പേയിൽ സ്ഥാനം നല്കുക മാത്രമേ എംഎസിപി സ്കീം വിഭാവനം ചെയ്യുന്നുള്ളൂ. നേരത്തെ എക്സ്ട്രാക്റ്റുചെയ്ത എംഎസിപി സ്കീമിന്റെ പരിശോധനയിലൂടെ, സ്കീമിൽ ഉപയോഗിച്ചിരിക്കുന്ന പദങ്ങൾ "ശുപാർശചെയ്ത പുതുക്കിയ പേ ബാൻഡുകളുടെ ശ്രേണിയിൽ തൊട്ടടുത്ത ഉയർന്ന ഗ്രേഡ് പേയിൽ സ്ഥാനം നല്കുക" ആണെന്ന് കാണാം. "അടുത്ത പ്രമോഷണൽ പോസ്റ്റിലെ ഗ്രേഡ് പേ" എന്ന പദം എംഎസിപി സ്കീമിന്റെ

മുഴുവൻ ഭാഗത്തും വ്യക്തമായി ഇല്ല. എംഎസിപി സ്കീമിന്റെ ആനുകൂല്യം പ്രമോഷണൽ തസ്തികയ്ക്ക് അനുയോജ്യമാണെന്നും അത് എംഎസിപി സ്കീമിൽ ഉൾപ്പെട്ടിട്ടില്ലെന്നും അതിനാൽ അംഗീകരിക്കാൻ കഴിയില്ലെന്നുമാണ് എതിർകക്ഷികളുടെ വാദം. സ്ഥാനക്കയറ്റസ്തംഭനാവസ്ഥയ്ക്കെതിരായ ആശ്വാസം നൽകാനാണ് എസിപി, എംഎസിപി പദ്ധതികൾ ഉദ്ദേശിക്കുന്നതെങ്കിലും, രണ്ട് പദ്ധതികൾക്കും വ്യത്യസ്ത സവിശേഷതകളുണ്ട്. ആറാം ശമ്പള കമ്മീഷന്റെയും എംഎസിപി സ്കീമിന്റെയും കീഴിലുള്ള ശമ്പള സ്കെയിലുകൾ കൂടുതൽ പ്രയോജനകരമാണെന്ന് പ്രസ്താവിക്കുന്നു, കാരണം ഉയർന്ന ശമ്പള ബാൻഡുകളുള്ള സമയ ഇടവേളകളുള്ള ജീവനക്കാർക്ക് ഇത് വിപുലീകരിക്കുന്നു, കൂടാതെ കുറഞ്ഞ കാലയളവിൽ മൂന്ന് സാമ്പത്തിക പരിഷ്കാരങ്ങൾ ഉൾപ്പെടെ എസിപി സ്കീമിന് കീഴിൽ ലഭ്യമല്ലാത്ത വിവിധ സൗകര്യങ്ങളും ഉൾപ്പെടുന്നു. ഒരു കാരണവശാലും, എംഎസിപി സ്കീമിനെ എതിർകക്ഷികൾ വെല്ലുവിളിച്ചിട്ടില്ല. ജ്ഞാനിയായ എഎസ്ജിയുടെ അവകാശവാദമനുസരിച്ച്, മുമ്പത്തെ എസിപി സ്കീമിൽ നിന്ന് പ്രയോജനകരമായ സവിശേഷതകൾ തിരഞ്ഞെടുക്കുന്നതിനും കൂടാതെ എംഎസിപി സ്കീമിലെ പ്രയോജനകരമായ സവിശേഷതകൾ

പ്രയോജനപ്പെടുത്തുന്നതിനും എതിർകക്ഷികളെ അനുവദിക്കാനാവില്ല.

28. സ്ഥാനക്കയറ്റ സ്തംഭനത്തിനെതിരെ ആശ്വാസം നൽകുക എന്നതാണ് എംഎസിപി പദ്ധതിയുടെ പിന്നിലെ ലക്ഷ്യം. എതിർകക്ഷികളുടെ വാദങ്ങൾ അംഗീകരിക്കണമെങ്കിൽ, ഒരു പ്രൊമോട്ടിക്ക് നൽകുന്ന ഗ്രേഡ് ശമ്പളത്തിന് അനുസൃതമായി അവർക്ക് പ്രതിഫലം ലഭിക്കും; എന്നിരുന്നാലും ഒരു പ്രൊമോട്ടിയുടെ ഉത്തരവാദിത്തങ്ങൾ ഏറ്റെടുക്കരുത്. ഇന്ത്യ യൂണിയന് വേണ്ടി സമർപ്പിച്ചതുപോലെ, അടുത്ത പ്രൊമോഷണൽ ശ്രേണിയിൽ ജീവനക്കാർക്ക് ഗ്രേഡ് പേ ആസ്വദിക്കാൻ അർഹതയുണ്ടെങ്കിൽ, പതിവ് കാര്യമെന്ന നിലയിൽ കൃത്യമായ ഉത്തരവാദിത്തങ്ങളില്ലെങ്കിൽ, അത് ഭരണത്തിന്റെ കാര്യക്ഷമതയെ പ്രതികൂലമായി ബാധിക്കും.

29. എംഎസിപി സ്കീമിനൊപ്പം എസിപി സ്കീം അസാധുവാക്കിയതിലൂടെ വരുത്തിയ നയത്തിലെ മാറ്റം എല്ലാ അസമത്വങ്ങളും ജീവനക്കാരുടെ നിവേദനങ്ങളും പരിഗണിച്ച ശേഷമാണ്. ഒരു വിദഗ്ധ സമിതിയായ ആറാമത്തെ കേന്ദ്ര ശമ്പള കമ്മീഷൻ എല്ലാ പ്രശ്നങ്ങളും, നിവേദനങ്ങളും, സ്തംഭനാവസ്ഥയും, അതോടൊപ്പം വകുപ്പുകളുടെ പ്രവർത്തനത്തിൽ കാര്യക്ഷമത വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിനെ കുറിച്ചും സമഗ്രമായി പരിശോധിച്ചു.

ആറാമത്തെ കേന്ദ്ര ശമ്പള കമ്മീഷന്റെ ശുപാർശയിലാണ് എംഎസിപി പദ്ധതി അവതരിപ്പിച്ചത്, ഇത് ഇന്ത്യൻ സർക്കാർ അംഗീകരിച്ചു. ആറാമത്തെ കേന്ദ്ര ശമ്പള കമ്മീഷന്റെ ശുപാർശ അംഗീകരിച്ച ശേഷം, എസിപി സ്കീം പിൻവലിക്കുകയും അതിനെ അസാധുവാക്കുകയും, 01.09.2008 മുതൽ പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്ന എംഎസിപി സ്കീം കൊണ്ടുവരികയും ചെയ്തു. ഇത് സർക്കാർ ഏകപക്ഷീയമായി ചെയ്യുന്ന ചില ക്രമരഹിതമായ വ്യവഹാരമല്ല, മറിച്ച്, വിദഗ്ദ്ധ സമിതിയുടെ അഭിപ്രായത്തെ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ളതാണ് - ആറാമത്തെ കേന്ദ്ര ശമ്പള കമ്മീഷൻ എല്ലാ പ്രശ്നങ്ങളും വിവിധ നിവേദനങ്ങളും അസമത്വങ്ങളും പരിശോധിച്ചു. ശമ്പള സ്കെയിൽ / പുതുക്കിയ ശമ്പള സ്കെയിൽ ശുപാർശ ചെയ്യുന്നതിന് മുമ്പ്, നിലവിലുള്ള ശമ്പള ഘടന, സർക്കാർ ജീവനക്കാരുടെ നിവേദനങ്ങൾ, ശുപാർശകൾ നൽകിയ മറ്റ് ഘടകങ്ങൾ എന്നിവ ശമ്പള കമ്മീഷൻ കണക്കിലെടുക്കുന്നു. പേ കമ്മീഷൻ പോലുള്ള വിദഗ്ദ്ധ സമിതി എല്ലാ പ്രശ്നങ്ങളും നിവേദനങ്ങളും സമഗ്രമായി പരിശോധിക്കുകയും വിവിധ പ്രമോഷണൽ ശ്രേണികൾ കാരണം അന്തർ വകുപ്പുതല അസമത്വം ശ്രദ്ധിക്കുകയും ചെയ്യുമ്പോൾ, വിദഗ്ദ്ധ സംഘത്തിന്റെ ശുപാർശകളിൽ കോടതി ഇടപെടരുത്. ശമ്പള കമ്മീഷന്റെ ശുപാർശ

സർക്കാർ അംഗീകരിക്കുകയും അവ നടപ്പാക്കുകയും ചെയ്യുമ്പോൾ, കോടതിയുടെ ഏതെങ്കിലും ഇടപെടൽ പൊതു ഖജനാവിൽ ഗുരുതരമായ പ്രത്യാഘാതമുണ്ടാക്കും.

30. ശമ്പള കമ്മീഷന്റെ ശുപാർശകൾക്കനുസൃതമായി പ്രവർത്തിക്കുന്നത് സർക്കാരിന്റെ പ്രവർത്തനമാണെന്ന് നിരീക്ഷിച്ചുകൊണ്ട്, *യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ മുതൽ പേർ അഭി. പി.വി. ഹരിഹരൻ മുതൽ പേർ*- **(1997) 3 എസ്സിസി 568** എന്ന കേസിൽ ഇനിപ്പറയുന്ന പ്രകാരം അഭിപ്രായപെട്ടു :

-

> "5..... അത് സർക്കാരിന്റെ പ്രവർത്തനമാണ്, സാധാരണഗതിയിൽ സർക്കാർ പ്രവർത്തിക്കുന്നത് ഒരു പേ കമ്മീഷന്റെ ശുപാർശകൾ പ്രകാരമാണ്. ഒരു വിഭാഗത്തിന്റെ ശമ്പള സ്കെയിലിൽ മാറ്റം വരുത്തുന്നതിനു ഒരു കാസ്കേഡിംഗ് ഫലമാണ്. സമാനമായി സ്ഥിതിചെയ്യുന്ന മറ്റ് നിരവധി വിഭാഗങ്ങളും മുകളിലും താഴെയുമായി സ്ഥിതിചെയ്യുന്നവയും അത്തരം മാറ്റത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ അവരുടെ അവകാശവാദങ്ങൾ മുന്നോട്ട് വയ്ക്കുന്നു. നിർദ്ദിഷ്ട ശമ്പള സ്കെയിലുകളിൽ ഇടപെടുന്നത് ഗുരുതരമായ കാര്യമാണെന്ന് ട്രിബ്യൂണൽ മനസ്സിലാക്കണം. ഈ പ്രശ്നത്തെക്കുറിച്ച് തീരുമാനിക്കാനുള്ള ശരിയായ അധികാരം പേ

കമ്മീഷനാണ, കാരണം വളരെ ആഴത്തിൽ പ്രശ്നത്തിലേക്ക് കടക്കുകയും ഒരു പൂർണ്ണ ചിത്രം ലഭിക്കുകയും ചെയ്തിട്ടുള്ളത് പേ കമ്മീഷനാണ്. മിക്കപ്പോഴും, "തുല്യജോലിക്ക് തുല്യവേതനം" എന്ന സിദ്ധാന്തവും തെറ്റിദ്ധരിക്കപ്പെടുകയും ദുരുപയോഗം ചെയ്യുകയും സ്വതന്ത്രമായി പരിഷ്കരിക്കുകയും ബോർഡിലുടനീളം ശമ്പള സ്കെയിലുകൾ വർദ്ധിപ്പിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. ട്രിബ്യൂണലുകൾ ഇക്കാര്യത്തിൽ കൃത്യമായ സംയമനം പാലിക്കുമെന്ന് ഞങ്ങൾ പ്രതീക്ഷിക്കുന്നു, വിശ്വസിക്കുന്നു. ശത്രുതാപരമായ വിവേചനത്തെക്കുറിച്ച് വ്യക്തമായ ഒരു ധാരണ ഉണ്ടാക്കിയില്ലെങ്കിൽ, ശമ്പള സ്കെയിലുകൾ പരിഹരിക്കുന്നതിൽ ഇടപെടുന്നതിന് ഒരു ന്യായീകരണവുമില്ല. സിംഗിൾ അംഗങ്ങളും പലപ്പോഴും അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് അംഗങ്ങളും അത്തരം ക്ലെയിമുകൾ അനുവദിച്ചുകൊണ്ട് പാസാക്കിയ ഓർഡറുകൾ ഞങ്ങൾ കണ്ടു, ഈ ഉത്തരവുകൾ പൊതു ഖജനാവിലും ഗുരുതരമായ സ്വാധീനം ചെലുത്തുന്നു. ശമ്പള സ്കെയിലുകളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട എല്ലാ കാര്യങ്ങളും, അതായത്, ഉയർന്ന ശമ്പള സ്കെയിൽ അല്ലെങ്കിൽ മെച്ചപ്പെടുത്തിയ ശമ്പള സ്കെയിൽ ആവശ്യപ്പെടുന്ന കാര്യങ്ങൾ, ഒന്നോ അല്ലെങ്കിൽ മറ്റൊരു കാരണത്താലോ, ഒരു ജുഡീഷ്യൽ അംഗമെങ്കിലും ഉൾപ്പെടുന്ന ഒരു ബെഞ്ച് കേട്ടാൽ അത് അനുയോജ്യമായിരിക്കും . . . . "

31. ശമ്പള കമ്മീഷൻ പോലുള്ള വിദഗ്ധ സമിതികളുടെ തീരുമാനം

സാധാരണഗതിയിൽ ജൂഡീഷ്യൽ അവലോകനത്തിന് വിധേയമല്ലെന്ന് നിരീക്ഷിച്ചുകൊണ്ട്, *യു.പി. മുതൽ പേർ അഭി. യു.പി. സെയിൽസ് ടാക്സ് ഓഫീസർമാർ ഗ്രേഡ് II അസോസിയേഷൻ മുതൽ പേർ***(2003) 6 എസ്സിസി 250** എന്ന കേസിൽ സുപ്രീംകോടതി ഇനിപ്പറയുന്ന പ്രകാരം അഭിപ്രായപെട്ടു : -

> "11. ശമ്പള കമ്മീഷൻ പോലുള്ള വിദഗ്ധ സമിതികളുടെ തീരുമാനം സാധാരണ ജൂഡീഷ്യൽ അവലോകനത്തിന് വിധേയമല്ല എന്ന നിയമപരമായ നിലപാടിനെ നിഷേധിക്കാൻ കഴിയില്ല, കാരണം ശമ്പള നിർണ്ണയം എന്നത് വിവിധ സർവീസുകളിലുള്ള തസ്തികകളുടെ വിവിധ വശങ്ങളിലേക്കും ജീവനക്കാരുടെ ചുമതലകളുടെ സ്വഭാവത്തിലേക്കും പോകേണ്ട ഒരു കാര്യമാണ് **...** ".

32. സെക്രട്ടറി, ഗവൺമെന്റ് (എൻസിടി, ദില്ലി) മുതൽപേർ അഭി. ഗ്രേഡ് -1 ഓഫീസേഴ്സ് അസോസിയേഷനും മുതൽപേർ (**2014) 13 എസ്സിസി 296**, എന്ന കേസിൽ എസിപി പദ്ധതിയിൽ ഇടപെടാൻ സുപ്രീം കോടതി വിസമ്മതിച്ചു. കാരണം അത് സർക്കാർ നയം ലംഘിക്കുന്നതാവും, മാത്രമല്ല ജൂഡീഷ്യൽ അവലോകനം നടത്തുന്നത് ഉചിതമല്ലാത്തതിനാൽ, എസിപി പദ്ധതിയും അതിലെ വ്യവസ്ഥകളും ശരിവയ്ക്കുകയും ചെയ്തു.

33. *തമിഴ്നാട് സംസ്ഥാനം അഭി. എസ്. അറുമുഖം* **(1998) 2 എസ്സ്സിസി 198** -ൽ, കാര്യക്ഷമതയും ശരിയായ ഭരണവും ഉറപ്പുവരുത്തുന്നതിനും, വിവിധ വകുപ്പുകളിൽ ജോലി ചെയ്യുന്ന ഉദ്യോഗസ്ഥർക്ക് സ്ഥാനക്കയറ്റം നൽകാൻ അനുയോജ്യമായ വഴികൾ നൽകുന്നതിനും ഒരു നയം രൂപീകരിക്കാൻ സർക്കാരിന് അവകാശമുണ്ടെന്ന് സുപ്രീം കോടതി നിരീക്ഷിച്ചു . ട്രിബ്യൂണലിന് സർക്കാരിന്റെ കാഴ്ചപ്പാടുകൾക്ക് പകരം സ്വന്തം കാഴ്ചപ്പാടുകൾ മാറ്റിസ്ഥാപിക്കാനോ, ട്രിബ്യൂണലിന്റെ കാഴ്ചപ്പാടുകളെ അടിസ്ഥാനമാക്കി പുതിയ നയം നിർദ്ദേശിക്കാനോ കഴിയില്ലെന്ന് സുപ്രീം കോടതി നിരീക്ഷിച്ചു.

34. ശമ്പളം നിശ്ചയിക്കുന്നതും ഉത്തരവാദിത്തങ്ങൾ നിർണ്ണയിക്കുന്നതും എക്സിക്യൂട്ടീവ് തീരുമാനമെടുക്കേണ്ട സങ്കീർണ്ണമായ കാര്യമാണെന്ന് നിരീക്ഷിച്ചുകൊണ്ട്, കോടതികൾ അത്തരം കാര്യങ്ങളെ സംയമനത്തോടെ സമീപിക്കണമെന്നും, ഹരിയാന സംസ്ഥാനം അഭി. ഹരിയാന സിവിൽ സെക്രട്ടേറിയറ്റ് പേഴ്സണൽ സ്റ്റാഫ് അസോസിയേഷനിൽ **(2002) 6 എസ്സ്സിസി 72,** സുപ്രീംകോടതി ഇങ്ങനെ അഭിപ്രായപ്പെട്ടു : -

> **"10.** സർക്കാർ നേടേണ്ട ഭരണഘടനാപരമായ ലക്ഷ്യമാണെങ്കിലും തുല്യജോലിക്കു തുല്യവേതനം ലഭിക്കുന്നത് ഒരു ജീവനക്കാരനും

നിക്ഷിപ്തമായിട്ടുള്ള ഒരു മൗലികാവകാശമല്ലെന്ന കാര്യം ഓർമിക്കേണ്ടതാണ്. ശമ്പളം നിശ്ചയിക്കുക, ചുമതലകൾ, ഉത്തരവാദിത്തങ്ങൾ എന്നിവയിൽ തുല്യത നിർണ്ണയിക്കുക എന്നിവ എക്സിക്യൂട്ടീവ് ഡിസ്ചാർജ് ചെയ്യുന്നത് സങ്കീർണ്ണമായ കാര്യമാണ്. ഇക്കാര്യത്തിൽ ഒരു തീരുമാനം എടുക്കുമ്പോൾ, തീരുമാനിച്ച കേസിൽ ഈ കോടതി ശ്രദ്ധിച്ച നിരവധി പ്രസക്തമായ ഘടകങ്ങൾ, നിലവിലുള്ള സാമ്പത്തിക സ്ഥിതിയും സംസ്ഥാനത്തിന്റെ പുതുക്കിയ ശമ്പളത്തിന്റെ അധിക ബാധ്യത വഹിക്കാനുള്ള ശേഷിയും കണക്കിലെടുത്ത് പരിഗണിക്കേണ്ടതാണ്**.....**ഇത് ന്യായീകരിക്കാനാവില്ലെന്നോ സർക്കാർ എടുക്കുന്ന അത്തരം ഭരണപരമായ തീരുമാനത്തിനെതിരെ നടപടിയെടുക്കാൻ കോടതികൾക്ക് കഴിയില്ലെന്നോ അല്ല. സർക്കാരിന്റെ തീരുമാനം തികച്ചും യുക്തിരഹിതവും, അന്യായവും, ഒരു വിഭാഗം ജീവനക്കാരോടും സർക്കാരിനോടും മുൻവിധിയോടെയുള്ളതാണെന്നും സർക്കാർ തീരുമാനമെടുക്കുമ്പോൾ വിഷയത്തിൽ തീരുമാനമെടുക്കുന്നതിന് പ്രസക്തമായ ഘടകങ്ങളെ അവഗണിച്ചുവെന്നും ബോധ്യപെടുമ്പോൾ മാത്രമേ കോടതികൾ അത്തരം കാര്യങ്ങളെ സംയമനത്തോടെ സമീപിക്കുകയും ഇടപെടുകയും ചെയ്യാവൂ. സർക്കാർ പുറപ്പെടുവിച്ച ഉത്തരവ് സുസ്ഥിരമല്ലെന്ന് കോടതി അഭിപ്രായപ്പെട്ട ഒരു സാഹചര്യത്തിൽപ്പോലും, സാധാരണ ഗതിയിൽ ഇക്കാര്യം

പുന:പരിശോധിച്ച് ശരിയായ ഉത്തരവ് പുറപ്പെടുവിക്കാനുള്ള ഒരു നിർദ്ദേശം സംസ്ഥാന സർക്കാരിനോ തീരുമാനം എടുക്കുന്ന അതോറിറ്റിക്കോ നൽകണം. ഒരു പ്രത്യേക സ്കെയിൽ അനുവദിക്കുന്ന ഒരു പ്രഖ്യാപനം നൽകുന്നത് കോടതി ഒഴിവാക്കുകയും അത് നടപ്പാക്കാൻ സർക്കാരിനെ നിർബന്ധിക്കുകയും വേണം **.....** ". [അടിവര ചേർത്തു]

35. ശമ്പള സ്കെയിലുകളുടെയും ഇൻസെന്റീവുകളുടെയും നിർണയം പേ കമ്മീഷൻ പോലുള്ള വിദഗ്ധ സമിതികളുടെ ശുപാർശയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ സർക്കാർ തീരുമാനമെടുക്കുന്ന കാര്യങ്ങളാണ്, കൂടാതെ അതിനു സാമ്പത്തിക പ്രസക്തി ഉൾപ്പെടെയുള്ള നിരവധി ഘടകങ്ങങ്ങളുണ്ട് അതിന്റെ കാഴ്ചപ്പാടുകൾ മാറ്റിസ്ഥാപിക്കാൻ കോടതിക്കു കഴിയില്ല. ഹരിയാന സിവിൽ സെക്രട്ടേറിയറ്റ് പേഴ്സണൽ സ്റ്റാഫ് അസോസിയേഷൻ **(2002) 6 എസ്സിസി 72 ൽ** അഭിപ്രായപ്പെട്ടത് പോലെ, കോടതി അത്തരം കാര്യങ്ങളെ സംയമനത്തോടെ സമീപിക്കുകയും സർക്കാരിന്റെ തീരുമാനം ഏകപക്ഷീയമാണെന്ന് കോടതിക്കു ബോധ്യപെടുമ്പോൾ മാത്രം ഇടപെടുകയും വേണം. സർക്കാർ പാസാക്കിയ ഉത്തരവ് / പദ്ധതി തുല്യമായ ഒന്നല്ലെന്ന് കോടതി വീക്ഷിക്കുന്ന ഒരു കേസിൽ

പോലും, സാധാരണ ഗതിയിൽ സംസ്ഥാന സർക്കാരിനോ അതോറിറ്റിക്കോ ബന്ധപ്പെട്ട വിഷയം പരിഗണിക്കാനും തീരുമാനമെടുക്കാനും ഒരു നിർദ്ദേശം മാത്രമേ നൽകാൻ കഴിയൂ. നിലവിലെ ബാച്ച് കേസുകളിൽ പ്രമോഷണൽ ശ്രേണിയുടെ ഗ്രേഡ് ശമ്പളത്തിൽ സാമ്പത്തിക നവീകരണം അവകാശപ്പെടുന്ന എതിർകക്ഷികൾ, അടുത്ത ഗ്രേഡ് ശമ്പളത്തിൽ സാമ്പത്തിക നവീകരണം അനുവദിക്കുന്ന എംഎസിപി സ്കീം ഏകപക്ഷീയവും അന്യായവുമാണെന്ന് കാണിക്കാൻ അടിസ്ഥാനമൊന്നുമില്ല; ഇടപെടൽ ആവശ്യപ്പെടുന്നു. എംഎസിപി സ്കീം നടപ്പിലാക്കുന്നത് ചില അപാകതകളിലേക്ക് നയിച്ചതായി അവകാശപ്പെടുന്നു; എന്നാൽ നേരത്തെ ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചതുപോലെ, എംഎസിപി സ്കീം തന്നെ വെല്ലുവിളിയിലല്ല.

36. **രാജ് പാലിന്റെ കേസ് - ഒരു മാതൃകയായി എടുക്കാൻ കഴിയുമോ: -** മിക്കവാറും എല്ലാ കേസുകളിലും, രാജ് പാലിന്റെ കേസ് സുപ്രീം കോടതി തള്ളിയതിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ മാത്രമാണ് ഹൈക്കോടതികൾ രാജ് പാലിന്റെ കേസിനെ ആശ്രയിച്ചത്. തുടക്കത്തിൽ തന്നെ, രാജ് പാലിന്റെ കേസ്, എസ്എൽപി (സി) നമ്പർ **.....** 2013 ലെ സിസി 7467, 15.04.2013 ലെ ഉത്തരവ് പ്രകാരം സുപ്രീംകോടതി തള്ളിക്കളഞ്ഞു, അതിനുള്ള കാരണം

സ്പെഷ്യൽ ലീവ് പെറ്റീഷൻ വീണ്ടും ഫയൽ ചെയ്യുന്നതിലെ മതിയായ വിശദീകരണമില്ലെന്നത് കേസ് പ്രോസിക്യൂട്ട് ചെയ്യ രീതിയിലുള്ള തെറ്റാണ അത് യോഗ്യതകളെ നിരാകരിക്കുന്നതല്ല. വിവിധ ഹൈക്കോടതികൾ രാജ് പാലിന്റെ കേസിനെ ആശ്രയിച്ചിരിക്കുന്നതിനാൽ, വസ്തുതകളെയും അതിലെ കണ്ടെത്തലുകളെയും അത് മാതൃകയായി പിന്തുടരാൻ കഴിയുമോ എന്നതും പരാമർശിക്കേണ്ടതുണ്ട്.

37. രാജ് പാൽ 12.10.1986 തീയതി മുതൽ, ചണ്ഡിഗഡിലെ സെൻട്രൽ അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് ട്രൈബ്യൂണൽ ചണ്ഡിഗഡ്ബെഞ്ചിൽ 3050-4590 / - രൂപ ശമ്പള സ്കെയിലിൽ ഫോട്ടോകോപ്പിയർ ആയി സേവനമനുഷ്ഠിക്കുന്നു. ഫോട്ടോകോപ്പിയറിന്റെ പോസ്റ്റ് ഒരു ഒറ്റപ്പെട്ട പോസ്റ്റാണ്. 1999-ൽ എസിപി സ്കീം നിലവിൽ വന്നതിനുശേഷം, പന്ത്രണ്ട് വർഷത്തെ പതിവ് സേവനം പൂർത്തിയാക്കിയ ശേഷം, ശമ്പള സ്കെയിലുകളുടെ ശ്രേണിയിൽ രാജ് പാലിന് അടുത്ത ഉയർന്ന സ്കെയിൽ ലഭിച്ചു, അതായത് 12.10.1999 ലെ ഓർഡർ പ്രകാരം 3200-4590/- രൂപ. അക്കാലത്ത്, രാജ് പാൽ ഹിന്ദി ടൈപ്പിസ്റ്റ്/ എൽഡിസി പോലുള്ള മറ്റ് തസ്തികകളുമായി തുല്യത അവകാശപ്പെട്ടിരുന്നു, അത് 3050-4590/- രൂപയ്ക്ക് തുല്യമായ ശമ്പള സ്കെയിലിലായിരുന്നു, കൂടാതെ

പന്ത്രണ്ട് വർഷത്തെ പതിവ് സേവനം പൂർത്തിയാക്കുമ്പോൾ ഒന്നാം സാമ്പത്തിക ഘട്ടത്തിന്റെ ഗ്രാന്റ് 4000-6000/- രൂപയിൽ സ്ഥാപിക്കുകയും ചെയ്തു. രണ്ടാം സാമ്പത്തിക ഘട്ടത്തിൽ ഇരുപത്തിനാല് വർഷത്തെ പതിവ് സേവനം പൂർത്തിയാക്കുമ്പോൾ, അദ്ദേഹത്തെ 5500-9000/- രൂപയിൽ ഉൾപ്പെടുത്തണമെന്നും അദ്ദേഹം അവകാശപ്പെട്ടു. നേരത്തെ നടന്ന വ്യവഹാരത്തിൽ, ഹിന്ദി ടൈപ്പിസ്റ്റ് / എൽഡിസി പോലുള്ള പോസ്റ്റുകളുമായി മേൽപ്പറഞ്ഞ തുല്യത അവകാശപ്പെട്ട് രാജ് പാൽ ഒ.എ നമ്പർ 278/സിഎച്ച്/2004 ഫയൽ ചെയ്തു, ഇത് സെൻട്രൽ അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് ട്രിബ്യൂണൽ 30.08.2004 ലെ ഉത്തരവ് പ്രകാരം അനുവദിച്ചു, അത് പ്രകാരം സമാന തസ്തികകളായ ഹിന്ദി ടൈപ്പിസ്റ്റ് / എൽഡിസി എന്നിവയ്ക്ക് കിട്ടുന്നപോലെ 1999 ലെ എസിപി സ്കീം പ്രകാരം ഉയർന്ന ശമ്പള സ്കെയിലിൽ ആനുകൂല്യത്തിന് രാജ് പാലിനെ അർഹനാക്കി. 2005 ലെ സിഡബ്ല്യുപി നമ്പർ 7356/ സിഎടിയിൽ 30.08.2004 ലെ ഉത്തരവ് ഹൈക്കോടതിയുടെ മുമ്പാകെ യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ വെല്ലുവിളിച്ചു, അത് 23.05.2007 ലെ ഉത്തരവ് പ്രകാരം തള്ളിക്കളഞ്ഞു.

38. രാജ് പാലിന്റെ കേസ് ശരിയായി മനസിലാക്കുന്നതിനായി , പുതുക്കിയ

പേ ബാൻഡുകളുള്ള പ്രസക്തമായ ശമ്പള സ്കെയിലുകളെ ഞങ്ങൾ പരാമർശിക്കാം, അവ താഴെ പറയുന്നവയാണ്: -

നിലവിലെ സ്കെയിൽ			പുതുക്കിയ ശമ്പള ഘടന		
ക്രമ നമ്പർ	പോസ്റ്റ് / ഗ്രേഡ്	നിലവിലെ സ്കെയിൽ	പേ ബാൻഡ്/ സ്കെയിലിന്റെ പേര്	അനുബന്ധ പേ ബാൻഡുകൾ / സ്കെയിലുകൾ	അനുബന്ധ ഗ്രേഡ് പേ
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
6.	**S-5**	**3050-75-3950-80-4590**	**PB-1**	**5200-20200**	**1900**
7.	S-6	3200-85-4900	PB-1	5200-20200	2000
8.	**S-7**	**4000-100-6000**	**PB-1**	**5200-20200**	**2400**
9.	S-8	4500-125-7000	PB-1	5200-20200	2800
10.	S-9	5000-150-8000	PB-2	9300-34800	4200
11.	**S-10**	**5500-175-9000**	**PB-2**	**9300-34800**	**4200**

ആറാമത്തെ കേന്ദ്ര ശമ്പള കമ്മീഷൻ നടപ്പിലാക്കിയ ശേഷം, 3050-4590/ - രൂപ സ്കെയിൽ പിബി-1-5200-20200/- രൂപയിൽ 1900 രൂപ ഗ്രേഡ് പേയോടെ വെച്ചു. 4000-6000/- രൂപയുടെ സ്കെയിലും പിബി -1 ൽ ഗ്രേഡ് പേ 2400/- രൂപയായി വെച്ചു. 5500- 9000 / - സ്കെയിൽ പിബി -2-9300-34800/- രൂപയിൽ ഗ്രേഡ് പേ 4200/- രൂപയിൽ വെച്ചു. എംഎസിപി സ്കീമിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ, 09.08.2010 ലെ ഉത്തരവ് പ്രകാരം, രാജ് പാലിന് 5200-20200/- ന്റെ പിബി -1 ൽ ഗ്രേഡ് പേ 2400 / - രൂപയോടെ രണ്ടാം സാമ്പത്തിക നവീകരണം അനുവദിച്ചു.

39. രാജ് പാൽ സി.എ.ടിക്കു മുമ്പാകെ ഒഎ നമ്പർ 1038/സിഎച്ച്/2010 ഫയൽ ചെയ്തു, തന്റെ ശമ്പളം തെറ്റായി 5200-20200 രൂപ സ്കെയിലിൽ

പിബി -1 ൽ 2400/- രൂപ ഗ്രേഡ് പേയിൽ നിശ്ചയിച്ചിട്ടുണ്ടെന്ന് വാദിച്ചു. തന്റെ ശമ്പളം 9300-34800/- രൂപ സ്കെയിലിൽ പിബി-2 ൽ നിശ്ചയിക്കാൻ അർഹതയുണ്ടെന്ന് അദ്ദേഹം അവകാശപ്പെട്ടു. 4600/-രൂപ ഗ്രേഡ് പേയിൽ . രാജ് പാൽ എംഎസിപി സ്കീമിലെ ഖണ്ഡിക(6) നെ ആശ്രയിച്ചിരുന്നു, അതനുസരിച്ച് ജീവനക്കാർക്ക് എസിപി സ്കീമിന് കീഴിൽ 01.01.2006 വരെ സാമ്പത്തിക നവീകരണം അനുവദിച്ചിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ, അവരുടെ പുതുക്കിയ ശമ്പളം എസിപിയുടെ കീഴിൽ അവർക്ക് നൽകിയ ശമ്പള സ്കെയിലിനെ അടിസ്ഥാനമാക്കി നിശ്ചയിക്കും. 31.05.2011 ലെ ട്രൈബ്യൂണൽ ഉത്തരവിൽ, എസിപി ഗ്രാന്റിന്റെ കാര്യത്തിൽ രാജ് പാലിന്റെ തസ്തിക എൽഡിസി/ഹിന്ദി ടൈപ്പിസ്റ്റ് മുതലായ തസ്തികയ്ക്ക് തുല്യമാണെന്നതിൽ തർക്കമില്ലെന്നു ട്രിബ്യൂണലും ഹൈക്കോടതിയും പ്രസ്താവിച്ചു, ഈ പ്രസ്താവനകൾ അന്തിമരൂപം കൈവരിക്കുകയും അവ നടപ്പാക്കുകയും ചെയ്തു. ഒഎ അനുവദിക്കുകയും പിബി -2 ലെ പ്രൊമോഷണൽ ശ്രേണിയിൽ 9300-34,800 രൂപ സ്കെയിലിൽ 4,200/- രൂപ ഗ്രേഡ് പേയിൽ രാജ് പാലിന് എംഎസിപിക്ക് കീഴിൽ രണ്ടാം സാമ്പത്തിക നവീകരണം നിശ്ചിത തീയതിമുതൽ നൽകാൻ അപ്പീൽ വാദികളോട് നിർദ്ദേശിക്കുകയും, അദ്ദേഹത്തിന്റെ കേസിൽ നേരത്തെ

തീരുമാനിച്ചിരുന്ന തസ്തികകളുടെ ശ്രേണിയിൽ ശമ്പളം നിശ്ചയിക്കുകയും ചെയ്തു. മേൽപ്പറഞ്ഞ ഉത്തരവിനെതിരെ അപ്പീൽ വാദികൾ 2011 ലെ സിഡബ്ല്യുപി നമ്പർ.19387 ഹൈക്കോടതിയിൽ സമർപ്പിച്ചു. മുമ്പത്തെ എസിപി സ്കീമിനെ എംഎസിപി സ്കീം അസാധുവാക്കിയിരുന്നുവെന്നും, രണ്ട് സ്കീമുകൾക്കും ഒരേസമയം പ്രവർത്തിക്കാൻ കഴിയില്ലെന്നും അപ്പീൽ വാദികൾ വാദിച്ചു. ഈ റിട്ട് ഹർജി ഹൈക്കോടതി തള്ളിക്കളഞ്ഞു.

40. 2013 ലെ എസ്എൽപി(സി) നമ്പർ....സിസി 7467 ഫയൽ ചെയ്തുകൊണ്ട് ഹൈക്കോടതിയുടെ മേൽപ്പറഞ്ഞ വിധി സുപ്രീം കോടതിയിൽ വെല്ലുവിളിക്കപ്പെട്ടു. 24.12.2011 നാണ് എസ്എൽപി ഫയൽ ചെയ്തത്; എന്നാൽ ചില തകരാറുകൾ കോടതി രജിസ്ട്രി നിരീക്ഷിക്കുകയും തിരുത്തലിനായി മടക്കുകയും ചെയ്തു, അതിനുശേഷം 21.03.2013 ന് എസ്എൽപി വീണ്ടും ഫയൽ ചെയ്തു. എസ്എൽപി വീണ്ടും ഫയൽ ചെയ്യുന്നതിന് കാലതാമസം ക്ഷമിക്കാൻ മതിയായ വിശദീകരണം നൽകിയിട്ടില്ല എന്ന കാരണത്താൽ 15.014.2013 ലെ ഉത്തരവ് പ്രകാരം ബഹുമാനപ്പെട്ട ചേംബർ ജഡ്ജി എസ്എൽപി തള്ളി.

41. രാജ് പാലിന്റെ കാര്യത്തിൽ, മുമ്പത്തെ 2005 ലെ സിഡബ്ല്യുപി നമ്പർ.7356/സിഎടി റിട്ട് ഹർജി തള്ളിയത് കണക്കിലെടുത്ത്, ട്രിബ്യൂണലിന്റെ പ്രിൻസിപ്പൽ ബെഞ്ച് 02.08.2007 ൽ, ട്രിബ്യൂണലിന്റെ എല്ലാ ബെഞ്ചുകൾക്കും അതത് ബെഞ്ചുകളിൽ ജോലി ചെയ്യുന്ന ഫോട്ടോകോപ്പിയർമാർക്ക് എസിപി സ്കീം പ്രകാരം 4000-6000/- രൂപ ശമ്പള സ്കെയിലിൽ ഒന്നാം സാമ്പത്തിക നവീകരണവും 5500-9000/- രൂപയുടെ രണ്ടാമത്തെ സാമ്പത്തിക നവീകരണവും അനുവദിക്കാൻ നിർദ്ദേശം നൽകി കൊണ്ട് കത്ത് നൽകി.

രാജ് പാലിന്റെ കേസിൽ, മുമ്പത്തെ വ്യവഹാരങ്ങൾ, അതായത് ഒ.എ നമ്പർ.278/സിഎച്ച്/2004, 2005 ലെ സിഡബ്ല്യുപി നമ്പർ 7356/സിഎടി എന്നിവയും, ഓ.എ നമ്പർ 1038/സിഎച്ച്/2010-ൽ 31.05.2011 ലെ ഉത്തരവിൽ 02.08.200 നു ട്രിബ്യൂണലിന്റെ പ്രിൻസിപ്പൽ ബെഞ്ച് അയച്ച കത്തും പരിഗണിക്കുമ്പോൾ, ട്രിബ്യൂണലിന്റെ അഭിപ്രായം, എസിപി സ്കീമിന് കീഴിൽ രാജ് പാലിനെ ഉൾപ്പെടുത്തുമ്പോൾ - 5500-9000/- സ്കെയിലിൽ രണ്ടാമത്തെ സാമ്പത്തിക നവീകരണത്തിൽ പിബി -2 ക്കു (9300-34800/-രൂപ) 4200/- രൂപ ഗ്രേഡ് പേ) അർഹതയുണ്ട് . ഒ.എ നമ്പർ 1038/സിഎച്ച്/2010 ലെ ട്രിബ്യൂണലിന്റെ പ്രസക്തമായ കണ്ടെത്തലുകൾ ചുവടെ കാണിക്കുന്നതാണ് : -

"4. 2005 ലെ സിഡബ്ല്യുപി നമ്പർ 7356 സിഎടി ഫയൽ ചെയ്തുകൊണ്ട് പ്രതികൾ പഞ്ചാബ്-ഹരിയാന ഹൈക്കോടതിയിലേക്കും പോയി. സിഡബ്ല്യുപി 23.05.2007 ലെ ഉത്തരവ് പ്രകാരം നിരസിച്ചു കൊണ്ട്, അപേക്ഷകന് എൽഡിസി/ഹിന്ദി ടൈപ്പിസ്റ്റ് മുതലായവക്ക് തുല്യമായി എസിപിയുടെ ആനുകൂല്യത്തിന് അർഹതയുണ്ടെന്നു അഭിപ്രായപ്പെട്ടു. അതിനുശേഷം ട്രിബ്യൂണലിന്റെ പ്രിൻസിപ്പൽ ബെഞ്ച് 02.08.2007 ലെ കത്ത് നൽകി, അതത് ബെഞ്ചുകളിൽ ജോലി ചെയ്യുന്ന ഫോട്ടോകോപ്പിയർമാർക്ക് 4000-6000 രൂപ ശമ്പള സ്കെയിലിൽ എസിപി സ്കീം പ്രകാരം ഒന്നാം സാമ്പത്തിക നവീകരണവും, 5500-9000 രൂപ ശമ്പള സ്കെയിലിൽ രണ്ടാം സാമ്പത്തിക നവീകരണവും നൽകാമെന്ന് ട്രിബ്യൂണലിന്റെ എല്ലാ ബെഞ്ചുകൾക്കും നിർദ്ദേശം നൽകി.

.....

12. അപേക്ഷകൻ സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിന് വഴികളില്ലാത്ത ഒരു ഒറ്റപ്പെട്ട പോസ്റ്റായ ഫോട്ടോകോപ്പിയർ സ്ഥാനം വഹിക്കുന്നുവെന്നതിൽ തർക്കമില്ല. എസിപി അനുവദിച്ച കാര്യങ്ങളിൽ ജുഡീഷ്യൽ പ്രഖ്യാപനം വഴി അന്തിമവും നിലപാടുകളും നടപ്പിലാക്കി, അപേക്ഷകന്റെ പദവി എൽഡിസി/ഹിന്ദി ടൈപ്പിസ്റ്റ് മുതലായ തസ്തികയ്ക്ക് തുല്യമാണെന്ന് ട്രിബ്യൂണലും ഹൈക്കോടതിയും പ്രഖ്യാപിച്ചിട്ടുണ്ടെന്നും തർക്കമില്ല. അതനുസരിച്ച്, അപേക്ഷകന് 09.08.1999 മുതൽ 4000-6000 രൂപ

ശമ്പള സ്കെയിലിൽ ഒന്നാം എസിപി (പഴയ എസിപിയുടെ കീഴിൽ) അനുവദിച്ചു." **[അടിവര ചേർത്തു]**

42. ഫോട്ടോകോപ്പിയർ തസ്തിക ഒരു ഒറ്റപ്പെട്ട തസ്തികയാണെന്നും പ്രിൻസിപ്പൽ ബെഞ്ച് അയച്ച 02.08.2007 ലെ കത്ത് കണക്കിലെടുത്തും, മുമ്പത്തെ റൗണ്ട് വ്യവഹാരങ്ങൾ ശ്രദ്ധിച്ചുകൊണ്ടു മേല്പറഞ്ഞതിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ട്രിബ്യൂണൽ നിർദ്ദേശിച്ചത് രാജ് പാലിന് പിബി -2-9300-34800/- രൂപയിൽ, 4200 രൂപ ഗ്രേഡ് ശമ്പളത്തോടുകൂടി നൽകണം എന്നാണ്. രാജ് പാലിന്റെ കാര്യത്തിൽ, ഫോട്ടോകോപ്പിയർ തസ്തിക ഒറ്റപ്പെട്ട പോസ്റ്റായതിനാൽ, കേസിന്റെ പ്രത്യേക വസ്തുതകളിലും സാഹചര്യങ്ങളിലും ഉത്തരവ് പുറപ്പെടുവിച്ചു. പുതിയ എംഎസിപി സ്കീമിന്റെ മൊത്തത്തിലുള്ള സവിശേഷതകളെക്കുറിച്ച് രാജ്പാലിന്റെ കേസ് ഒരു വിശദാംശങ്ങളിലേക്കും പോയിട്ടില്ല, മാത്രമല്ല പുതിയ സ്കീമിൽ കലാശിച്ച വിദഗ്ധ സമിതിയുടെ ശുപാർശകളും പരിഗണിച്ചില്ല. രാജ് പാലിന്റെ കേസിൽ പാസാക്കിയ ഉത്തരവ് മറ്റ് കേസുകളിൽ ഒരു മാതൃകയായി എടുക്കാൻ കഴിയില്ല. സ്പെഷ്യൽ ലീവ് പെറ്റീഷൻ രണ്ടാമത് ഫയൽ ചെയ്യുന്നതിലുണ്ടായ കാലതാമസം കാരണം 2013 ലെ എസ്എൽപി (സി) നമ്പർ....സിസി 7467

സുപ്രീംകോടതി തള്ളിയെന്നതിനാലും ഇത് അപ്രകാരമാണ്, മാത്രമല്ല മെറിറ്റുകളിൽ ഒരു തീരുമാനവും എടുത്തില്ല.

ഫയൽ ചെയ്യുന്നതിലെ/ഫയൽ ചെയ്യാതിരിക്കുന്നതിലെ കാലതാമസം കാരണം സുപ്രീം കോടതി കേസ് നിരസിക്കുന്നത് ഒരു നിർബന്ധ മാതൃക അല്ല : -

43. മുകളിൽ സൂചിപ്പിച്ചതുപോലെ, ഹൈക്കോടതി പുറപ്പെടുവിച്ച 19.10.2011 ലെ ഉത്തരവിനെതിരെ യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ ഫയൽ ചെയ്ത എസ്എൽപി, റീഫയൽ ചെയ്യുന്നതിനുള്ള കാലതാമസത്തിനുള്ള വിശദീകരണം തൃപ്തികരമല്ലെന്ന കാരണത്താൽ തള്ളിക്കളഞ്ഞു. പരിഗണനയ്ക്കായി ഉയർന്നുവരുന്ന ചോദ്യം, ഫയൽ/റീഫയൽ ചെയ്യുന്നതിനുള്ള കാലതാമസം കാരണം (രാജ് പാലിന്റെ കാര്യത്തിലെന്നപോലെ) എസ്എൽപി തള്ളിയപ്പോൾ, "ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടനയുടെ 141-ആം അനുച്ഛേദത്തിന്റെ അർത്ഥത്തിൽ സുപ്രീം കോടതി പ്രഖ്യാപിച്ച നിയമം" പോലെ കേസിന്റെ മേന്മയെ സംബന്ധിച്ച ഒരു നിർബന്ധ മാതൃകയായി ഇത് കണക്കാക്കാമോ? റീഫയൽ ചെയ്യാനുള്ള കാലതാമസത്തിന് മതിയായ കാരണമൊന്നും കാണിച്ചിട്ടില്ലെന്ന കാരണത്താൽ രാജ് പാലിന്റെ കേസ് തള്ളിക്കളഞ്ഞു

എന്നത് ഞങ്ങൾ പരിഗണിക്കുമ്പോൾ, രാജ് പാലിന്റെ കേസ് ഹൈക്കോടതികൾ ഈ കോടതിയുടെ ഒരു മാതൃകയായി ഉദ്ധരിക്കേണ്ടതില്ല.

44. ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടനയുടെ 141 ആം അനുച്ഛേദം അനുസരിച്ച് സുപ്രീംകോടതി പ്രഖ്യാപിച്ച നിയമം ഇന്ത്യയുടെ പ്രദേശത്തെ എല്ലാ കോടതികളെയും ബാധിക്കുന്നതായിരിക്കും, അതായത് നിയമത്തിന്റെ പ്രഖ്യാപനം ഇന്ത്യയിലെ എല്ലാ കോടതികളിലും ഒരു നിർബന്ധ മാതൃകയായി പ്രവർത്തിക്കും. സുപ്രീംകോടതി പ്രഖ്യാപിച്ച നിയമം അടിസ്ഥാനപരമായി കോടതി നിർദ്ദേശിച്ച ഒരു തത്വമായി മനസ്സിലാക്കേണ്ടതുണ്ട്, ഈ തത്വമാണ് ഒരു മാതൃകയുടെ പ്രതീതിയുണ്ടാക്കുന്നത്. തത്ത്വം എന്ന പദം കൊണ്ട് അർത്ഥമാക്കുന്നത് തന്നെ മെറിറ്റുകളെക്കുറിച്ച് പരിശോധിച്ചതിന് ശേഷം മാത്രം പ്രസ്താവിക്കാൻ കഴിയുന്ന ഒരു നിർദ്ദേശമെന്നാണ്. ഇത് ഒരിക്കലും ഒരു സംഗ്രഹ രീതിയിലായിരിക്കില്ല, സാങ്കേതിക കാരണങ്ങളാൽ നൽകുന്ന തീരുമാനത്തിൽ മെറിറ്റുകളിലേക്ക് പ്രവേശിക്കാതെ തന്നെ വളരെ കുറവാണ് അവതരിപ്പിക്കുന്നത്. കാരണങ്ങളുടെ അകമ്പടിയില്ലാത്ത ഒരു തീരുമാനം സുപ്രീംകോടതി പ്രഖ്യാപിച്ച നിയമമായി ഒരിക്കലും പറയാൻ കഴിയില്ല, എന്നാൽ അത് കക്ഷികൾ തമ്മിലുള്ള വ്യവഹാരം അവസാനിപ്പിക്കുന്നതിനെ

ബാധിക്കും. *ഇന്ത്യയൂണിയൻ അഭി. ഓൾ ഇന്ത്യ സർവീസ് പെൻഷനേഴ്സ് അസോസിയേഷനിലും* **(1988)2 എസ്സിസി 580** സുപ്രീം കോടതി അഭിപ്രായപ്പെട്ടത് *"എസ്എൽപി തള്ളാൻ സുപ്രീംകോടതി കാരണങ്ങൾ ഉന്നയിക്കുമ്പോൾ, തീരുമാനം എടുക്കുന്നത് സുപ്രീംകോടതി പ്രഖ്യാപിച്ച നിയമം ഇന്ത്യയുടെ പ്രദേശത്തെ എല്ലാ കോടതികളെയും ബാധിക്കുന്നതായിരിക്കും എന്ന് നൽകുന്ന ഭരണഘടനയുടെ 141 ആം അനുച്ഛേദത്തിനെ ആശ്രയിക്കുന്ന ഒന്നായി മാറുന്നു ....."*.

45. കാര്യകാരണങ്ങൾ പറയാത്ത ഉത്തരവിലൂടെ (നോൺ സ്പീകിംഗ് ഓർഡർ) ഒരു സ്പെഷ്യൽ ലീവ് പെറ്റീഷൻ തള്ളിക്കളയുമ്പോൾ, അത്തരം നിരസിക്കൽ വഴി, സുപ്രീം കോടതി എംപ്ലോയീസ് വെൽഫെയർ അസോസിയേഷൻ അഭി. ഇന്ത്യൻ യൂണിയനിൽ **(1989)4 എസ്സിസി 187,** ഭരണഘടനയുടെ 141 ആം അനുച്ഛേദം പ്രകാരം വിഭാവനം ചെയ്തിട്ടുള്ള ഒരു നിയമവും സുപ്രീം കോടതി നൽകുന്നില്ല, ഈ കോടതി ഇനിപ്പറയുന്ന പ്രകാരം അഭിപ്രായപ്പെട്ടു :

> "22. ... .ഇപ്പോൾ ഭരണഘടനയുടെ 136 ആം അനുച്ഛേദം പ്രകാരം സ്പെഷ്യൽ ലീവ് പെറ്റീഷൻ തള്ളിക്കളയുമ്പോൾ, അത്തരം

നിരസിക്കൽ വഴി ഈ കോടതി ജ്ഞാനിയായ അറ്റോർണി ജനറൽ വാദിച്ചതുപോലെ ഭരണഘടനയുടെ 141 ആം അനുച്ഛേദം അനുസരിച്ച് വിഭാവനം ചെയ്തിട്ടുള്ള ഒരു നിയമവും നിരത്തിലല്ല. ഇന്ത്യൻ ഓയിൽ കോർപ്പറേഷൻ ലിമിറ്റഡ്, അഭി. സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് ബീഹാർ (1986) **4 എസ്സിസി 146**, കാര്യകാരണങ്ങൾ പറയാത്ത ഉത്തരവ് പ്രകാരം സ്പെഷ്യൽ ലീവ് പെറ്റീഷൻ തള്ളുന്നത് ഈ അനുമാനത്തെ ന്യായീകരിക്കുന്നില്ലെന്ന് ഈ കോടതി വിലയിരുത്തി, കേസിന്റെ യോഗ്യതയെക്കുറിച്ച് സ്പെഷ്യൽ ലീവ് പെറ്റീഷനിൽ ഉന്നയിച്ച തർക്കങ്ങൾ സുപ്രീം കോടതി നിരസിച്ചു. സ്പെഷ്യൽ ലീവ് പെറ്റീഷൻ പിരിച്ചുവിടാനുള്ള അടിസ്ഥാനമോ കാരണമോ ഒന്നും സൂചിപ്പിക്കാതെ പിരിച്ചുവിടാനുള്ള കാര്യകാരണങ്ങൾ പറയാത്ത ഉത്തരവിന്റെ പ്രഭാവം, ആവശ്യമായ സൂചനകളാൽ, സ്പെഷ്യൽ ലീവ് പെറ്റീഷൻ നൽകേണ്ട ഒരു ഉചിതമായ കേസായിരുന്നില്ല ഇത് എന്ന് സുപ്രീംകോടതി തീരുമാനിച്ചതേയുള്ളൂവെന്ന് കണക്കാക്കേണ്ടതുണ്ട്. *യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ അഭി. ഓൾ ഇന്ത്യ സർവീസസ് പെൻഷനേഴ്സ് അസോസിയേഷൻ* (1988) 2 എസ്സിസി 580

സ്പെഷ്യൽ ലീവ് പെറ്റീഷൻ തള്ളുന്നതിനുള്ള കാരണങ്ങൾ ഈ കോടതി നൽകിയിട്ടുണ്ട്. അത്തരം കാരണങ്ങൾ നൽകുമ്പോൾ, തീരുമാനം എടുക്കുന്നത് സുപ്രീംകോടതി പ്രഖ്യാപിച്ച നിയമം ഇന്ത്യയുടെ പ്രദേശത്തെ എല്ലാ കോടതികളെയും ബാധിക്കുന്നതായിരിക്കും എന്ന് നൽകുന്ന ഭരണഘടനയുടെ 141 ആം അനുച്ഛേദത്തിനെ ആശ്രയിക്കുന്ന ഒന്നായി മാറുന്നു. അതിനാൽ, ഒരു കാരണവും നൽകിയിട്ടില്ലെങ്കിലും ഒരു സ്പെഷ്യൽ ലീവ് പെറ്റീഷൻ നിസ്സാരമാക്കി തള്ളിക്കളയുമ്പോൾ, ഭരണഘടനയുടെ 141 ആം അനുച്ഛേദ പ്രകാരം ഈ കോടതി നിയമപ്രഖ്യാപനം നടത്തിയിട്ടുണ്ടെന്ന് പറയാനാവില്ല." **[അടിവര ചേർത്തു]**

റീഫയൽ ചെയ്യുന്നതിനുള്ള കാലതാമസത്തിന് മതിയായ കാരണമൊന്നും കാണിച്ചിട്ടില്ലെന്ന കാരണത്താൽ മാത്രം രാജ് പാലിന്റെ കേസ് തള്ളിക്കളഞ്ഞു, രാജ് പാലിന്റെ കേസ് ഈ കോടതിയുടെ മാതൃകയായി ഹൈക്കോടതികൾ ഉദ്ധരിക്കേണ്ടതില്ല.

46. 15.09.2010 ലും, മറ്റ് തീയതികളിലും ജെഎസ് (എസ്റ്റാബ്ലിഷ്മെന്റ്), DoP&T അധ്യക്ഷതയിൽ നടന്ന എംഎസിപി ജോയിന്റ് കമ്മിറ്റിയുടെ

യോഗങ്ങളുടെ റെക്കോർഡ് കുറിപ്പിനെക്കുറിച്ചു മധ്യസ്ഥരുടെ ജ്ഞാനിയായ അഭിഭാഷകൻ പരാമർശിച്ചു, ഇനം നമ്പർ 1- എംഎസിപിക്ക് കീഴിലുള്ള അടുത്ത പ്രമോഷണൽ പോസ്റ്റിന്റെ ഗ്രേഡ് പേ നൽകുക; ഇനം നമ്പർ 3- മുമ്പത്തെ എസിപി സ്കീമിനായുള്ള ഓപ്ഷൻ; ഇനം നമ്പർ 8- എംഎസിപി സ്കീം അവതരിപ്പിക്കുന്നതിനുള്ള അപാകത; ഇനം നമ്പർ 29 - എംഎസിപി സ്കീമിന്റെ പരിഷ്കരണം. മേൽപ്പറഞ്ഞ സമർപ്പണത്തിന് മറുപടിയായി, വിവിധ തീയതികളിൽ നടന്ന എംഎസിപി സംയുക്ത സമിതിയുടെ വിവിധ യോഗങ്ങളിലെ തീരുമാനത്തെ പരാമർശിച്ച് ഇന്ത്യ യൂണിയൻ കൂടുതലായി രേഖാമൂലം സമർപ്പിച്ചു.

47. **15.09.2010 ലെ സംയുക്ത സമിതിയുടെ രണ്ടാം യോഗം: -** 15.09.2010 ന് നടന്ന സംയുക്ത സമിതിയുടെ രണ്ടാം യോഗത്തിൽ, സമിതികൾക്കും/ കേഡറുകൾക്കും എസിപി സ്കീം അല്ലെങ്കിൽ എംഎസിപി സ്കീം തിരഞ്ഞെടുക്കാനുള്ള ഓപ്ഷൻ നൽകാമെന്ന് തീരുമാനിച്ചു. വ്യക്തിഗത ഓപ്ഷനുകൾ അനുവദിക്കില്ലെന്നും തീരുമാനിച്ചു. എസിപിയും എംഎസിപി സ്കീമും സ്തംഭനാവസ്ഥയിലായ ജീവനക്കാർക്ക് ഫാൾബാക്ക് ഓപ്ഷനുകളായതിനാൽ, കേഡർ പുന:സമിതി സമയബന്ധിതമായി

പൂർത്തിയാക്കുന്ന പ്രക്രിയ സ്തംഭനാവസ്ഥ പരിഹരിക്കുമെന്ന് തീരുമാനിച്ചു. ഓർഗനൈസേഷന്റെ പ്രവർത്തനപരമായ ആവശ്യങ്ങളും ജീവനക്കാരുടെ കരിയർ പുരോഗതിയും സമന്വയിപ്പിക്കുന്നതിന് കേഡർ ഘടന കാലാകാലങ്ങളിൽ അവലോകനം ചെയ്യേണ്ടതുണ്ടെന്നും തീരുമാനിച്ചു. (10.02.2011 തീയതിയിലെ ഒ.എം.ന്റെ പകർപ്പ് പ്രകാരം).

48. **15.03.2011 ലെ സംയുക്ത സമിതിയുടെ മൂന്നാം യോഗം: -** 15.03.2011 ന് നടന്ന സംയുക്ത സമിതിയുടെ മൂന്നാം യോഗത്തിൽ, ഗ്രേഡ് പേ ശ്രേണിയിൽ അല്ലാതെ തസ്തികകളുടെ പ്രമോഷണൽ ശ്രേണിയിലാണ് എംഎസിപി പദ്ധതി അനുവദിക്കേണ്ടതെന്ന തങ്ങളുടെ ആവശ്യം ഉദ്യോഗസ്ഥർ ആവർത്തിച്ചു. ഓർഗനൈസേഷനുകൾ/ കേഡറുകൾക്കു എസിപി സ്കീം അല്ലെങ്കിൽ എംഎസിപി സ്കീം തിരഞ്ഞെടുക്കാനുള്ള ഓപ്ഷൻ ഉണ്ടായിരിക്കുമെന്ന തരത്തിൽ എംഎസിപി സ്കീമിലെ ഒരു പുനരവലോകനം പരിഗണിക്കാൻ സർക്കാർ തയ്യാറായിരുന്നു എന്ന് ഔദ്യോഗിക വിഭാഗം നിർദ്ദേശിച്ചിരുന്നു. എന്നാൽ ഇത്തരമൊരു വിതരണം പ്രായോഗികമല്ലെന്നും പ്രശ്നം പരിഹരിക്കാൻ മറ്റ് ബദലുകൾ പര്യവേക്ഷണം ചെയ്യേണ്ടതുണ്ടെന്നും സ്റ്റാഫ് വിഭാഗം വ്യക്തമാക്കി. അതിനാൽ, എംഎസിപി സ്കീമിന്റെ

അടിസ്ഥാന ഘടനയിൽ മാറ്റം വരുത്തേണ്ട ആവശ്യമില്ലെന്ന് സ്റ്റാഫ് പക്ഷവും ഔദ്യോഗിക ഭാഗവും തമ്മിൽ ധാരണയായി, എന്നാൽ എംഎസിപി സ്കീം എസിപി സ്കീമിനേക്കാൾ ഗുണകരമല്ലാത്ത കേസുകൾ പ്രത്യേകം പരിശോധിക്കേണ്ടതുണ്ട് (15.03.2011 ലെ സംയുക്ത സമിതിയുടെ മൂന്നാം മീറ്റിംഗിന്റെ മിനിറ്റ് പ്രകാരം). സംയുക്ത സമിതിയുടെ മൂന്നാം മീറ്റിംഗിന്റെ തീരുമാനത്തിന് അനുസൃതമായി, ഔദ്യോഗിക വിഭാഗം ജീവനക്കാരുടെ പ്രത്യേക വിഭാഗങ്ങളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് എംഎസിപി സ്കീം മുൻപത്തെ എസിപി സ്കീമിനേക്കാൾ ഗുണകരമല്ലാത്ത കേസുകളുടെ വിവരങ്ങൾ കൈമാറാൻ റെയിൽവേ, പ്രതിരോധ, നഗരവികസനം, ആഭ്യന്തരകാര്യ മന്ത്രാലയം, തപാൽ വകുപ്പ് എന്നിവയ്ക്ക് കത്തെഴുതാൻ തീരുമാനിച്ചു. അതനുസരിച്ച്, ഈ മന്ത്രാലയങ്ങൾ/വകുപ്പുകൾ നിർദ്ദിഷ്ട കേസുകൾ അയയ്ക്കാൻ അഭ്യർത്ഥിച്ചു, അതിൽ എസിപി സ്കീമിനെ അപേക്ഷിച്ച് എംസിപി സ്കീമിന് കീഴിലുള്ള ജീവനക്കാർക്ക് നേട്ടമുണ്ടായില്ല. നഗരവികസന മന്ത്രാലയം ഒഴികെയുള്ള ഒരു മന്ത്രാലയവും/വകുപ്പും പ്രതികരിച്ചിട്ടില്ലെന്ന് പ്രസ്താവിക്കുന്നു. (15.03.2011 തീയതിയിലെ യോഗവിവരണത്തിന്റെ പകർപ്പ് പ്രകാരം)

49. **27.07.2012 ലെ സംയുക്ത സമിതിയുടെ യോഗം:** - 27.07.2012 ന് നടന്ന സംയുക്ത സമിതിയുടെ യോഗത്തിൽ, സാമ്പത്തിക നവീകരണത്തിന്റെ ആനുകൂല്യം ലഭിക്കുന്നതിനായി എംഎസിപി സ്കീമിനെ ആപേക്ഷിച്ച മുൻകാല എസിപി സ്കീം തിരഞ്ഞെടുക്കുന്നതിന് ജീവനക്കാർക്ക് വ്യക്തിഗത ഓപ്ഷനുകൾ നൽകാനാവില്ലെന്ന് ഔദ്യോഗിക വിഭാഗം വ്യക്തമാക്കി.

50. **04.11.2013 ലെ കത്ത്: -** 27.07.2012 ന് നടന്ന സംയുക്ത സമിതിയുടെ യോഗത്തിന് അനുസൃതമായി, 04.11.2013 ലെ ഒരു കത്ത് സ്റ്റാഫ് ഭാഗത്തേക്ക് അയച്ചു, അതിൽ പ്രമോഷനുകൾ യഥാസമയം നടക്കാത്ത സാഹചര്യത്തിൽ സ്തംഭനാവസ്ഥയെ ലഘൂകരിക്കാനുള്ള ഉദ്ദേശ്യത്തോടെ ഒരു ഫോൾബാക്ക് ഓപ്ഷനായി മോഡിഫൈഡ് അഷ്വറൻസ് കരിയർ പ്രോഗ്രസ് സ്കീമിന്റെ ആനുകൂല്യം അനുവദിക്കുക എന്ന ഉദ്ദേശത്തോടെ കേഡർ ഘടനയെ സമയബന്ധിതമായി അവലോകനം ചെയ്യുന്നതാണ് പരിഹാരം എന്ന് വ്യക്തമാക്കുന്നു. തപാൽ വകുപ്പുമായി മാത്രം ബന്ധപ്പെട്ട 04.11.2013 ലെ കത്ത് സംബന്ധിച്ച്, തപാൽ വകുപ്പിൽ, പഴയ എസിപി പദ്ധതി തപാൽ ജീവനക്കാർക്കായി പ്രവർത്തിച്ചിരുന്നില്ലെന്ന് വ്യക്തമാക്കുന്നു.

ഈ ജീവനക്കാരെ ടൈം ബൗണ്ട് വൺ പ്രമോഷൻ (ടിബിഒപി)/ബൈനിയൽ (രണ്ടുവർഷത്തിലൊരിക്കൽ വരുന്ന) കേഡർ റിവ്യൂ (ബിസിആർ) സ്കീമുകൾക്ക് കീഴിൽ ഉൾപ്പെടുത്തി. കേന്ദ്ര സർക്കാർ ജീവനക്കാർക്കുള്ള എംഎസിപി പദ്ധതി എസിപി സ്കീമിന്റെ തുടർച്ചയാണ്. തപാൽ വകുപ്പ് എന്ന നിലയിൽ തപാൽ ജീവനക്കാരുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് എംഎസിപി സ്കീം 01.09.2008 മുതൽ സ്വീകരിക്കാൻ തപാൽ വകുപ്പ് തീരുമാനിച്ചു. അതനുസരിച്ച്, 01.09.2008 മുതൽ തപാൽ ജീവനക്കാർക്ക് എംഎസിപിഎസ് അവതരിപ്പിച്ചതിന്റെ അനന്തരഫലമായി 01.09.2008 മുതൽ ടിബിഒപി/ബിസിആർ സ്കീമുകൾ നിർത്തലാക്കിയിട്ടുണ്ടെന്ന് വ്യക്തമാക്കുന്നതിന് തപാൽ വകുപ്പ് 18.09.2009 തീയതിയിലെ ഒ.എം. നമ്പർ 4-7/(എംഎസിപിഎസ്)/2009-പിസിസി, പുറപ്പെടുവിച്ചു. 01.01.2006 മുതൽ 31.08.2008 വരെയുള്ള കാലയളവിൽ തപാൽ ജീവനക്കാരുടെ ശമ്പളം നിശ്ചയിക്കുന്നത് നിയന്ത്രിക്കുന്നതിന് 04.11.2013 തീയതി ഒ.എം.1-20/2008-പിസിസി പുറപ്പെടുവിച്ചു, അതായത് എംഎസിപിഎസ് ലേക്ക് മാറുന്നതിന് മുമ്പ്. 04.11.2013 തീയതിയിലെ ഒ.എം, ടിബിഒപി/ബിസിആർ-ന്റെ കീഴിലുള്ള തപാൽ ജീവനക്കാരുടെ കാര്യത്തിൽ മാത്രമായിരുന്നു എന്ന് വ്യക്തമാക്കിയിരിക്കുന്നു,

കൂടാതെ മുൻകാല എസിപി സ്കീമിന് കീഴിൽ വരുന്ന കേന്ദ്ര സർക്കാർ ജീവനക്കാരുമായി ബന്ധമില്ല. അതിനാൽ, ഈ ഒ.എം.-ന് ബഹുമാനപ്പെട്ട സുപ്രീംകോടതിയിൽ ഈ വിഷയത്തിൽ തീർപ്പാക്കാത്ത ഈ എസ്എൽപിയുമായി യാതൊരു ബന്ധവുമില്ല.

51. എസിപി സ്കീമിനു പകരമായി വന്ന എംഎസിപി സ്കീം സർക്കാർ നയത്തിന്റെ കാര്യമാണ്. പേ കമ്മീഷൻ പോലുള്ള വിദഗ്ധ സമിതിയുടെ ശുപാർശകളിലും, അതിന്റെ എംഎസിപിക്കുള്ള ശുപാർശകളിലും ഇടപെടുന്നത് പൊതു ഖജനാവിൽ ഗുരുതരമായ പ്രത്യാഘാതമുണ്ടാക്കും. എംഎസിപി സ്കീമിനായുള്ള പേ കമ്മീഷന്റെ ശുപാർശകൾ സർക്കാർ അംഗീകരിച്ചു നടപ്പാക്കി. പദ്ധതി ഏകപക്ഷീയവും അല്ലെങ്കിൽ അന്യായവുമാണെന്നും ഇടപെടൽ ആവശ്യപെടുന്നതാണെന്നും കാണിക്കാൻ ഒന്നുമില്ല. എംഎസിപി സ്കീമിന്റെ ഗുണങ്ങൾ പരിഗണിക്കാതെ, രാജ് പാലിന്റെ കേസിനെ മാത്രം ആശ്രയിച്ചു കൊണ്ട്, ആറാമത്തെ കേന്ദ്ര ശമ്പള കമ്മീഷന്റെ ശുപാർശകൾ അംഗീകരിക്കുന്ന സർക്കാരിന്റെ നയത്തിൽ ഇടപെടുന്നതിൽ ഹൈക്കോടതികൾക്കു പിഴവുപറ്റി. അപവധിത ഉത്തരവുകൾ നിലനിൽക്കത്തക്കതല്ല , അവ അസ്ഥിരപ്പെടുത്തുവാൻ ബാധ്യസ്ഥവുമാണ്.

52. ഫലത്തിൽ, 2014 ലെ എസ്എൽപി(സി) നമ്പർ 21803, 2014 ലെ എസ്എൽപി(സി) നമ്പർ 22181, 2014 ലെ എസ്എൽപി(സി) നമ്പർ 23335, എസ്എൽപി (സി) 2014 ലെ നമ്പർ 23333, 2015 ലെ എസ്എൻപി (സി) നമ്പർ 18227, 2016 ലെ എസ്എൽപി(സി) നമ്പർ 31125, 2017 ലെ എസ്എൽപി(സി) ഡയറി നമ്പർ 6042 എന്നിവ അസ്ഥിരപ്പെടുത്തുന്നു, യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ ഉന്നയിച്ച അപ്പീലുകൾ അനുവദനീയമാണ്. തൽഫലമായി, 2016 ലെ എസ്എൽപി(സി) നമ്പർ 33706 ൽ നിന്ന് ഉത്ഭവിക്കുന്ന അപ്പീൽ തീർപ്പാക്കപ്പെടുന്നു, പിഴയൊന്നുമില്ല.

53. എന്നിരുന്നാലും, നേരത്തെ ഖണ്ഡിക (47), (48), (49) എന്നിവയിൽ ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചതുപോലെ, എംഎസിപി പദ്ധതി നടപ്പിലാക്കുന്നതിലെ ചില അപാകതകൾ സംയുക്ത സമിതിയുടെ വിവിധ യോഗങ്ങളിൽ സംയുക്ത സമിതിയുടെ ശ്രദ്ധയിൽപ്പെടുത്തിയിട്ടുള്ളതിനാൽ, യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യയും, DoP&T യും ഉചിതമെന്ന് കരുതുന്നതുപോലെ പരിഗണിക്കുകയും നിയമപ്രകാരം തീരുമാനമെടുക്കുകയും ചെയ്യുക.

54. ജ്ഞാനിയായ അഭിഭാഷകൻ ശ്രീ. കുനാൽ ചാറ്റർജിയുടെ സഹായത്തോടെ ജ്ഞാനിയായ അമിക്കസ് ശ്രീ ജയ്ദീപ് ഗുപ്ത നൽകിയ

വിലയേറിയ സഹായത്തിനുള്ള അഭിനന്ദനം ഞങ്ങൾ രേഖപ്പെടുത്തുന്നു.

..... .J. [R. BANUMATHI]

..... .J.[A.S. BOPANNA]

..... .J. [HRISHIKESH ROY]

ന്യൂ ഡെൽഹി; മാർച്ച് 05, 2020.

ബാദ്ധ്യതാ നിരാകരണം: പ്രാദേശിക ഭാഷയിൽ വിവർത്തനം ചെയ്ത വിധിന്യായം വ്യവഹാരിയുടെ ഭാഷയിൽ മനസ്സിലാക്കുന്നതിനുള്ള നിയന്ത്രിത ഉപയോഗത്തെ ഉദ്ദേശിച്ചിട്ടുള്ളതാണ്; മറ്റേതെങ്കിലും ആവശ്യങ്ങൾക്കായി അത് ഉപയോഗിക്കാവുന്നതല്ല. എല്ലാവിധ പ്രായോഗികവും ഔദ്യോഗികവുമായ ആവശ്യങ്ങൾക്ക് വിധിന്യായങ്ങളുടെ ഇംഗ്ലീഷ് പതിപ്പാണ് ആധികാരികം, അത് എല്ലാ ആവശ്യങ്ങളും നടപ്പാക്കുന്നതിനും നടപ്പിലാക്കുന്നതിനും ആധികാരികമായി തുടരുകയും ചെയ്യുന്നതാണ്.

Translated by: Radha Lakshmy S.A., Translator.

Verified by : Assainar.A., Head Translator