ഭാരതീയ സുപ്രീം കോടതി

സിവിൽ അപ്പലേറ്റ് അധികാരപരിധി

2021 ലെ 59-)ം നമ്പർ സിവിൽ അപ്പീൽ

സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് കേരളയും മറ്റുള്ളവരും .... അപ്പീൽ വാദി**(**കൾ**)**

വേഴ്സ്സ്

ലീസമ്മ ജോസഫ് .... എതിർകക്ഷി

വിധിന്യായം

SANJAY KISHAN KAUL, J.

1. പ്രത്യേക കഴിവുകളുള്ള വ്യക്തികൾക്കുള്ള (ഇനി മുതൽ 'പിഡബ്ല്യുഡി' എന്ന് വിളിക്കുന്നു) അവകാശങ്ങളും തുല്യ അവസരങ്ങളും കൂടുതൽ വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിനുള്ള അന്താരാഷ്ട്ര അവബോധം, 1992 ഡിസംബറിൽ ബീജിംഗിൽ നടന്ന, ഏഷ്യ, പസഫിക് അംഗരാജ്യങ്ങളുടെ സാമ്പത്തിക സാമൂഹിക കമ്മീഷന്റെ, ഇന്ത്യയും കൂടി ഒപ്പുവച്ച തായ യോഗത്തിൽ, ഏഷ്യൻ, പസഫിക് മേഖലയിലെ അംഗവൈകല്യമുള്ളവരുടെ പൂർണ്ണ പങ്കാളിത്തവും സമത്വവും സംബന്ധിച്ച പ്രഖ്യാപനം അംഗീകരിക്കാൻ പ്രേരിപ്പിച്ചു. അന്തർദ്ദേശീയ പ്രതിബദ്ധതകളുടെ മുന്നോടിയായി, 1996 ഫെബ്രുവരി 7 മുതൽ വൈകല്യമുള്ള വ്യക്തികൾ (തുല്യ അവസരങ്ങൾ, അവകാശങ്ങളുടെ സംരക്ഷണം, പൂർണ്ണ പങ്കാളിത്തം) ആക്റ്റ്, 1995 (ഇനിമുതൽ "1995 ആക്റ്റ്" എന്ന് വിളിക്കുന്നു) പ്രാബല്യത്തിൽ വന്നു. 2007 ൽ, വൈകല്യമുള്ള വ്യക്തികളുടെ (യു. എൻ. സി. ആർ. പി. ഡി) ഐക്യരാഷ്ട്രസഭയുടെ അവകാശ ഉടമ്പടി ഇന്ത്യ അംഗീകരിച്ചു . പാർലമെന്റിന്റെ സ്റ്റാൻഡിംഗ് കമ്മിറ്റിയിലെ സംവാദങ്ങൾക്കനുസൃതമായി, വൈകല്യമുള്ള വ്യക്തികളുടെ അവകാശ നിയമം 2016, (ഇനിമുതൽ "2016 ആക്റ്റ്" എന്ന് വിളിക്കുന്നു) 1995 ലെ നിയമത്തെ മാറ്റിസ്ഥാപിച്ചു

2. 2020 മാർച്ച് 9 ലെ വിമർശിക്കപ്പെട്ട ഉത്തരവനുസരിച്ച് കേരള ഹൈക്കോടതിക്ക് മുമ്പാകെ അവർ വിജയിച്ചതായ എതിർകക്ഷിയുടെ അവകാശവാദമനുസരിച്ച്,

നിലവിലെ നടപടികളിൽ ഞങ്ങളുടെ മുമ്പാകെ ചർച്ച ചെയ്യപ്പെടുന്ന വിഷയം 1995 ലെ ആക്ടിന് കീഴിലുള്ള സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിനുള്ള അവകാശമാണ്. എതിർകക്ഷി കേരള അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് ട്രൈബ്യൂണലിന് മുമ്പാകെയുള്ള ഒരു അവകാശവാദത്തിൽ വിജയിച്ചില്ല, അത് 2015 ഫെബ്രുവരി 27 ലെ ഉത്തരവിലൂടെ അവരുടെ അപേക്ഷ നിരസിച്ചതാണ്, പക്ഷേ ടി വിധിന്യായത്തെ, വിമർശിക്കപ്പെട്ട ഉത്തരവ് അസാധുവാക്കി.

3. എതിർകക്ഷിക്ക് അനുകമ്പാടിസ്ഥാനത്തിലാണ് ജോലി നൽകിയതെന്നും അതിനാൽ 1995 ലെ നിയമപ്രകാരമുള്ള വൈകല്യമുള്ള വ്യക്തിയുടെ എൻട്രി പോയിന്റ് അല്ല എന്നുള്ള അപ്പീൽവാദിക്കുവേണ്ടിയുള്ള അഭിഭാഷകന്റെ 2021 ജനുവരി 7-ലെ സമർപ്പണം ഞങ്ങൾ ശ്രദ്ധിച്ചിരുന്നു. ഇത് കണക്കിലെടുക്കുമ്പോൾ, ഇത് മറ്റ് പൊതു ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ ബാധിക്കുമെന്നത്കൊണ്ട്, അത്തരമൊരു വ്യക്തിക്ക്, സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിന്റെ കാര്യങ്ങളിൽ റിസർവേഷൻ അവകാശപ്പെടാൻ കഴിയില്ലെന്ന് സമർപ്പിച്ചു. വിഷയത്തിൻമേൽ പരിശോധന ആവശ്യമാണെന്നായിരുന്നു ഞങ്ങളുടെ അഭിപ്രായം, പക്ഷേ, എതിർകക്ഷി വിരമിച്ചതിനാൽ അവരുടെ പ്രശ്നം സാമ്പത്തിക നേട്ടങ്ങളുടെത് മാത്രമായിരുന്നതെന്നുള്ളതുകൊണ്ട് വിമർശിക്കപ്പെട്ട ഉത്തരവ് പ്രകാരം ഹൈക്കോടതി അനുവദിച്ച നിവൃത്തിയിൻമേൽ ഞങ്ങൾ ഇടപെടാൻ വിസമ്മതിച്ചു. ആയതുകൊണ്ട് എതിർകക്ഷിക്ക് നോട്ടീസ് നൽകേണ്ട ആവശ്യമില്ല. നിയമപരമായ പ്രശ്നം പരിശോധിക്കാനനുവദിച്ചും, ഞങ്ങളുടെ മുമ്പാകെ എതിർകക്ഷി പ്രതിനിധീകരിക്കപ്പെടില്ല എന്നതിനാൽ ശ്രീ. ഗൗരവ് അഗർവാളിനെ കോടതിയെ സഹായിക്കാനുള്ള അമിക്കസ് ക്യൂറിയായി ഞങ്ങൾ നിയമിച്ചുകൊണ്ടും അവധി അനുവദിച്ചു.

4. 1996-ൽ അവരുടെ സഹോദരൻ സേവനകാലത്ത് അന്തരിച്ചതിനുശേഷം, അനുകമ്പാടിസ്ഥാനത്തിൽ പോലീസ് വകുപ്പിലെ ടൈപ്പിസ്റ്റ് / ഗുമസ്തൻ തസ്തികയിലേക്ക് 1996-ൽ നിയമിക്കപ്പെട്ടു എന്നതൊഴിച്ചാൽ, എതിർകക്ഷിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട വസ്തുതകൾ വിശദമായി രേഖപ്പെടുത്തേണ്ടതില്ല. തർക്കമന്യെ പോസ്റ്റ് പോളിയോ റെസിഡ്യുൾ പക്ഷാഘാതം (എൽ) ലോവർ ലിംബ് അസുഖം ബാധിച്ച അവർക്ക് അവരുടെ സ്ഥിരമായ വൈകല്യം 55% ആയി കണക്കാക്കപ്പെട്ടു. പിന്നീട് എതിർകക്ഷി സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിനുവേണ്ടിയുള്ള എല്ലാ ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റൽ ടെസ്റ്റുകളും ജയിച്ചു. 1998 ഡിസംബറിൽ ടെസ്റ്റ് യോഗ്യത നേടി. സീനിയോറിറ്റി നഷ്ടപ്പെടാതെ 2001 ജൂലൈയിൽ ലോവർ ഡിവിഷൻ ക്ലാർക് വിഭാഗത്തിലേക്ക് മാറ്റം നൽകുകയും, പിന്നീട്. എൽഡിസി ടെസ്റ്റ് യോഗ്യതയുടെ സീനിയോറിറ്റി പട്ടികയെ അടിസ്ഥാനമാക്കി 2004 സെപ്റ്റംബർ 16 ന് സീനിയർ ക്ലർക്ക് (അപ്പർ ഡിവിഷൻ ക്ലാർക്കിന് തുല്യം) ആയി സ്ഥാനക്കയറ്റം ലഭിക്കുകയും ചെയ്തു. അതിനുശേഷം 2015 മെയ് 5 ന് അവർക്ക് ഒരു കാഷ്യർ

തസ്തികയിലേക്ക് സ്ഥാനക്കയറ്റം നൽകി. 2002 ജൂലൈ 1 മുതൽക്കുള്ള പ്രാബല്യത്തോടെ എല്ലാ അനുബന്ധ ആനുകൂല്യങ്ങളോടും കൂടി ഒരു സീനിയർ ക്ലർക്കായും 2012 മെയ് 20 മുതൽക്കുള്ള പ്രാബല്യത്തോടെ എല്ലാ അനുബന്ധ ആനുകൂല്യങ്ങളോടും കൂടി കാഷ്യറായും, അതിനുശേഷം അവർക്കതു ലഭിച്ച തീയതി മുതൽക്കുള്ള പ്രാബല്യത്തോടെ ജൂനിയർ സൂപ്രണ്ടായും സ്ഥാനക്കയറ്റം ലഭിക്കാൻ അർഹതയുണ്ടെന്നായിരുന്നു എതിർകക്ഷികൾ ഉന്നയിച്ച വിഷയം. അവർ ശാരീരിക വൈകല്യമനുഭവിക്കുന്ന ആളായതിനാൽ, 1995 ലെ നിയമപ്രകാരം അവർ ആവശ്യപ്പെടുന്നതനുസരിച്ച്, സ്ഥാനക്കയറ്റം കാര്യങ്ങളിൽ സംവരണം ഏർപ്പെടുത്തുന്നതിനാണ് ഈ വാദം ഉന്നയിച്ചിരിക്കുന്നത് .

ട്രൈബ്യൂണലിന്റെ നിരീക്ഷണം

5. 1995 ലെ നിയമപ്രകാരം തൊഴിൽ എന്ന വിഷയം ആറാം അധ്യായത്തിൽ വിശദീകരിച്ചിട്ടുണ്ട്. 33-)o വകുപ്പ് തസ്തിക സംവരണം ചെയ്യുന്നതിന് വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുമ്പോൾ, വൈകല്യമുള്ള വ്യക്തികൾക്ക് (പിഡബ്ല്യുഡി) സംവരണം ചെയ്യാവുന്ന തസ്തികകളെ തിരിച്ചറിയാൻ 32-)o വകുപ്പ് അനുശാസിക്കുന്നു. വ്യവസ്ഥകൾ ഇനിപ്പറയുന്ന പ്രകാരം വായിക്കാം:

> "32. വൈകല്യങ്ങളുള്ള ആളുകൾക്ക് സംവരണം ചെയ്യാവുന്ന തസ്തികകൾ തിരിച്ചറിയൽ.-
>
> അതാതു സർക്കാരുകൾ-
>
> (എ) വൈകല്യമുള്ള ആളുകൾക്കുവേണ്ടി സ്ഥാപനങ്ങളിൽ സംവരണം ചെയ്യാവുന്ന തസ്തികകൾ തിരിച്ചറിയുകയും;
>
> (ബി) സാങ്കേതികവിദ്യയുടെ പുരോഗതി കണക്കിലെടുത്ത്, മൂന്ന് വർഷത്തിൽ കവിയാത്ത നിശ്ചിത ഇടവേളകളിൽ, തിരിച്ചറിയപ്പെട്ട തസ്തികകളുടെ പട്ടിക പരിശോധിക്കുകയും കാലോചിതമാക്കുകയും ചെയ്യേണ്ടതാണ്.
>
> 33. തസ്തിക സംവരണം:-അതാതു സർക്കാരുകൾ, ഓരോ സ്ഥാപനങ്ങളിലും മൂന്ന് ശതമാനത്തിൽ കുറയാത്ത അത്രയും ശതമാനം ഒഴിവുകളിൽ വൈകല്യമുള്ള ആളുകളെയോ, ആളുകളുടെ ഗണത്തെയോ നിയമിക്കേണ്ടതും, അതിൽ ഒരു ശതമാനം വീതം താഴേപറയുന്ന വൈകല്യങ്ങൾ അനുഭവിച്ചിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്ന ആളുകൾക്കായി, ഓരോ വൈകല്യത്തിനും തിരിച്ചറിയപ്പെട്ട തസ്തികകളിൽ സംവരണം ചെയ്യേണ്ടതുമാണ്.
>
> (i) അന്ധതയോ,കാഴ്ചക്കുറവോ;
> (ii) ശ്രവണ വൈകല്യം;
> (iii) ചലനപരമായ വൈകല്യം അല്ലെങ്കിൽ മസ്തിഷ്ക തളർവാതം
>
> എന്നാൽ, അതാതു സർക്കാരിന്, ഏതെങ്കിലും വകുപ്പിലോ സ്ഥാപനത്തിലോ ചെയ്തു വരുന്ന ജോലിയുടെ സ്വഭാവം കണക്കിലെടുത്ത്, വിജ്ഞാപനം വഴി, അങ്ങനെയുള്ള വിജ്ഞാപനത്തിൽ പറഞ്ഞിട്ടുള്ള അനുശാസനംകൾ, ഏതെങ്കിലും ഉണ്ടെങ്കിൽ അതിനു വിധേയമായി, ഏതെങ്കിലും സ്ഥാപനത്തെ ഈ വകുപ്പിലെ വ്യവസ്ഥകളിൽ നിന്ന് ഒഴിവാക്കാവുന്നതാണ്."

6. പിഡബ്ല്യുഡിയുടെ വ്യക്തികൾക്കോ ഗണത്തിനോ 3 ശതമാനത്തിൽ കുറയാത്ത സംവരണം മാത്രമാണ് നൽകിയിട്ടുള്ളതെങ്കിലും സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിൽ സംവരണം

നൽകുന്നില്ല എന്നതാണ് 33-)o വകുപ്പ് വായിച്ചുകൊണ്ട്, ട്രിബ്യൂണൽ നിരീക്ഷിച്ചത്. തസ്തികകളുടെ നിർബന്ധിത തിരിച്ചറിയൽ പ്രതിപാദിക്കുന്ന 32-)o വകുപ്പ് ട്രിബ്യൂണലിന്റെ ശ്രദ്ധയിൽപ്പെടുകയും, അതുവഴി പുറപ്പെടുവിച്ച സർക്കാർ ഉത്തരവ്, പബ്ലിക് സർവീസ് കമ്മീഷൻ മുഖേന നേരിട്ടുള്ള നിയമനവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട സംവരണത്തെ പരിമിതപ്പെടുത്തുകയും ചെയ്തു. സ്ഥാനക്കയറ്റം ഒരിക്കൽ കൂടി നൽകിയിട്ടില്ല.

7. ഒരു പ്രത്യേക തസ്തികയിലെ കാലാകാലങ്ങളിലുള്ള ഒഴിവുകളോ അല്ലെങ്കിൽ ആ തസ്തികയിലെ കേഡർ ശക്തിയോ കണക്കിലെടുത്ത് 3% റിസർവേഷൻ ബാധകമാക്കേണ്ടതുണ്ടോ എന്നതാണ് ആയതിൽ കൈകാര്യം ചെയ്യുന്ന പ്രശ്നം എന്നത് അഭിപ്രായപ്പെടുന്നതിനുവേണ്ടി, **യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ വേഴ്സസ് നാഷണൽ ഫെഡറേഷൻ ഓഫ് ബ്ലൈൻഡിലെ**[1] ഈ കോടതിയുടെ വിധി ട്രിബ്യൂണൽ കണക്കിലെടുത്തിട്ടുണ്ട്. ഈ സാഹചര്യത്തിൽ, ഒഴിവുകൾ കണക്കിലെടുത്ത് സംവരണം പ്രയോഗിക്കണമെന്ന് ഈ കോടതി അഭിപ്രായപ്പെട്ടു. സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിൽ സംവരണത്തെ സംബന്ധിച്ചുള്ള നിരീക്ഷണങ്ങളൊന്നും ഇല്ലായിരുന്നുയെന്നത് ശ്രദ്ധിക്കപ്പെട്ടു. സ്ഥാനക്കയറ്റ കാര്യങ്ങളിൽ സംവരണത്തിന്റെ നേട്ടത്തെക്കുറിച്ച് നിർദ്ദേശിച്ചതായ **ഡെവലപ്പ്മെന്റ് ഓഫ് ഡിസേബിൾഡും മറ്റൊരാളും വേഴ്സസ് യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യയും മറ്റുള്ളവരും**[2] എന്നതിലെ ബോംബെ ഹൈക്കോടതിയുടെ വിധിയും പരിശോധിച്ചു; എന്നാൽ കേരള സംസ്ഥാനത്തെ റിക്രൂട്ട്മെന്റ് നിയമങ്ങൾ, പൊതുനിയമങ്ങൾ, 1995 ലെ നിയമത്തിലെ 32-)o വകുപ്പ് പ്രകാരം സർക്കാർ പുറപ്പെടുവിച്ച മറ്റ് ഉത്തരവുകൾ എന്നിവ സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിൽ ഒരു സംവരണത്തിനും വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിട്ടില്ലെന്ന് അഭിപ്രായപ്പെട്ടു. അങ്ങനെ, ട്രിബ്യൂണലിനു മുമ്പുള്ള അപേക്ഷ നിരസിച്ചു.

<u>കേരള ഹൈക്കോടതിയുടെ നിരീക്ഷണം</u>

8. ശാരീരിക വൈകല്യമുള്ളവർക്ക് സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിൽ സംവരണം അനുവദിക്കാമോ എന്നുള്ള നിയമവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട വിവാദ്യകം ഹൈക്കോടതി സംക്ഷിപ്തമായി മുന്നോട്ടുവച്ചു. ഇക്കാര്യത്തിൽ, **രാജീവ് കുമാർ ഗുപ്തയും മറ്റുള്ളവരും വേഴ്സസ് യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യയും മറ്റുള്ളവരും**[3] എന്ന കേസിൽ,

---

1 (2013) 10 എസ്സിസി 772

2 2015 എസ്സിസി ഓൺലൈൻ ബോം 5112

3 (2016) 13 എസ്സിസി 153.

സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിൽ പോലും റിസർവേഷൻ ബാധകമാകുമെന്നത് സൂചിപ്പിച്ച് പിന്നീടുണ്ടായ ഈ കോടതിയുടെ വിധി പ്രാബല്യത്തിൽ വന്നു. ഈ കോടതിയിലെ മറ്റൊരു ബെഞ്ച്, **ഇന്ദ്ര സാവ്നിയും മറ്റുള്ളവരും വേഴ്സസ് യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യയും മറ്റുള്ളവരും**[4] എന്ന കേസിലുണ്ടായ തീരുമാനത്തിനെതിരെ പോകുമോ എന്ന ചോദ്യത്തിൻമേൽ, വിഷയം ഒരു വലിയ ബെഞ്ചിലേയ്ക്ക് പരിഗണിച്ചിരുന്നു. അത്തരം സംവരണം സ്ഥാനക്കയറ്റങ്ങളിലും ബാധകമാണെന്ന് സ്ഥിരീകരിച്ച **സിദ്ധരാജു വേഴ്സസ് സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് കർണാടകയും മറ്റുള്ളവരും**[5], എന്ന കേസിൽ പ്രശ്നം പരിഹരിക്കുകയും ഇന്ദ്രസാവ്നിയുടെ കേസ് (മേൽ പരാമർശം) - ലെ അനുപാതം വേർതിരിക്കുകയും ചെയ്തു. ഹൈക്കോടതി അങ്ങനെ ട്രൈബ്യൂണലിന്റെ ഉത്തരവ് അസാധുവാക്കുകയും എതിർകക്ഷിക്ക് നിവൃത്തി നൽകുകയും ചെയ്തു.

<u>അപ്പീൽവാദിയുടെ കേസ്</u>

9. അപ്പീൽവാദി-സ്റ്റേറ്റിന് വേണ്ടി ഞങ്ങളുടെ മുന്നിൽ മൂന്ന് മടക്ക് സമർപ്പണമാണ് നടത്തിയത്

എ. **സിദ്ധരാജുവിന്റെ കേസ്** (മേൽ പരാമർശം)-ൽ 1995 ലെ നിയമത്തിലെ 32, 33 എന്നീ വകുപ്പുകൾ പ്രകാരം സർക്കാർ തിരിച്ചറിഞ്ഞ 3-4 ശതമാനം തസ്തികകൾ, ശാരീരിക വൈകല്യമുള്ളവരെ നിയമിക്കുന്നതിന് നീക്കിവയ്ക്കണമെന്ന് അഭിപ്രായപ്പെട്ടു. അത്തരമൊരു സംവരണം സ്ഥാനക്കയറ്റങ്ങൾക്കുവരെ വ്യാപിപ്പിക്കുമെന്ന് അർത്ഥമാക്കുന്ന തരത്തിൽ ഇത് വ്യാഖ്യാനിക്കാൻ കഴിയില്ലെന്ന് വാദിച്ചു.

ബി. നിസ്സംശയമായും എതിർകക്ഷിക്ക് ശാരീരിക വൈകല്യം ബാധിച്ചിട്ടുണ്ടെങ്കിലും, 1995 ലെ നിയമത്തിന് കീഴിലെ ഒരു നിയമന പ്രക്രിയയിലൂടെയല്ല അവളെ നിയമിച്ചത്, മറിച്ച്, അവരുടെ സഹോദരന്റെ നിര്യാണത്തിൽ, മറ്റൊരു നിയമനത്തിലൂടെ - അനുകമ്പാപൂർവ്വം നിയമിക്കപ്പെട്ടു . അങ്ങനെ 1995 ലെ നിയമപ്രകാരം സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിൽ സംവരണത്തിനുള്ള അവകാശം അവകാശപ്പെടാൻ കഴിയില്ലെന്ന് സമർപ്പിച്ചു.

സി. നിയമനവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് 1995 ലെ നിയമപ്രകാരം 3-4 ശതമാനം സംവരണം നൽകിക്കൊണ്ട് സർക്കാർ നിരവധി ഉത്തരവുകൾ പുറപ്പെടുവിച്ചിരുന്നു.

4 1992 സപ്പ് (3) എസ്സിസി 217.
5 2020 3 സ്കെയിൽ 99

അമിക്കസ് ക്യൂറിയുടെ സമർപ്പണങ്ങൾ

10. അമിക്കസ് ക്യൂറി, ശ്രീ. ഗൗരവ് അഗർവാൾ, 1995 ലെ നിയമപ്രകാരം സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിലുള്ള സംവരണത്തിന്റെ വശത്തെക്കുറിച്ചും, പ്രസ്തുത നിയമം, 2016 ലെ നിയമം പ്രാബല്യത്തിൽ വന്നപ്പോൾ റദ്ദാക്കിയപ്പോഴുണ്ടായ അനന്തരഫലങ്ങളെക്കുറിച്ചും ഉള്ള നിയമപരമായ പ്രഖ്യാപനങ്ങളിലൂടെ ഞങ്ങളെ കൊണ്ടുപോയി. ഇതിനായി, അമിക്കസ് ക്യൂറിയുടെ വാദങ്ങളുടെ രേഖാമൂലമുള്ള കുറിപ്പ് പരിശോധിച്ചുകൊണ്ട്, സിദ്ധരാജുവിന്റെ കേസ് (മേൽ പരാമർശം) -ലെ വിധി വ്യക്തമാക്കുന്നതിനായി എംഎ നമ്പർ 2171/2020 ഫയൽ ചെയ്യുന്ന വസ്തുതയിലേക്ക് ഞങ്ങളുടെ ശ്രദ്ധ ആകർഷിക്കാൻ സംസ്ഥാന സർക്കാർ ശ്രമിക്കുകയും കൂടാതെ അപേക്ഷയുടെ ഫലം കാത്തിരിക്കണമെന്ന് അഭ്യർത്ഥിക്കുകയും ചെയ്തതായി ഞങ്ങൾ വ്യക്തമാക്കിയേക്കാം. എന്നിരുന്നാലും, മറുവശത്ത്, അമിക്കസ് ക്യൂറി, ആ കേസിന്റെ രേഖ താൻ പരിശോധിച്ചുവെന്നും അതിൽ ഉൾപ്പെട്ടിരിക്കുന്ന വിഷയം നിലവിലെ കേസിൽ ഉയർന്നുവരുന്ന പ്രശ്നവുമായി ബന്ധപ്പെട്ടതല്ലെന്നും സമർപ്പിച്ചു. താഴെ പറയും പ്രകാരം വായിക്കുന്ന 2016 ലെ നിയമത്തിലെ 34-)o വകുപ്പ് ഞങ്ങൾ വ്യക്തമാക്കിയേക്കാം.

> 34. സംവരണം. - (1) ഓരോ അതാതു സർക്കാരും, ഓരോ സർക്കാർ സ്ഥാപനങ്ങളിലും, കേഡർ ശക്തിയിലുള്ള മൊത്തം ഒഴിവുകളിൽ നാല് ശതമാനത്തിൽ കുറയാത്ത അത്രയും ശതമാനം ഒഴിവുകളിൽ വൈകല്യമുള്ള ആളുകളെയോ, ആളുകളുടെ ഗണത്തെയോ, നിയമിക്കേണ്ടതും, അതിൽ ഒരു ശതമാനം വീതം (എ), (ബി), (സി), എന്നി ബെഞ്ച്മാർക്ക് വൈകല്യമുള്ള വ്യക്തികൾക്ക് സംവരണം ചെയ്യേണ്ടതും, ഒരു ശതമാനം (ഡി), (ഇ) എന്നി ബെഞ്ച്മാർക്ക് വൈകല്യമുള്ള വ്യക്തികൾക്ക് സംവരണം ചെയ്യേണ്ടതുമാണ്, അതായത്:
>
> (എ) അന്ധതയും കാഴ്ചക്കുറവും;
> (ബി) ബധിരരും കേൾവിക്കുറവുള്ളവരും;
> (സി) സെറിബ്രൽ പക്ഷാഘാതം, കുഷ്ഠരോഗം ഭേദമാക്കിയത്, കുള്ളൻ, ആസിഡ് ആക്രമണത്തിന് ഇരയായവർ, പേശി ഡിസ്ട്രോഫി എന്നിവ ഉൾപ്പെടെയുള്ള ലോക്കോമോട്ടർ വൈകല്യം;
> (ഡി) ഓട്ടിസം, ബുദ്ധിമാന്ദ്യം, നിർദ്ദിഷ്ട പഠന വൈകല്യം, മാനസിക രോഗം;
> (ഇ) ഓരോ വൈകല്യത്തിനും തിരിച്ചറിഞ്ഞ തസ്തികകളിലെ ബധിര-അന്ധത ഉൾപ്പെടെ (എ) മുതൽ (ഡി) വരെയുള്ള വകുപ്പുകളിൽ നിന്നുള്ള ഒന്നിലധികം വൈകല്യങ്ങൾ:
>
> എന്നാൽ, പ്രമോഷനിലെ സംവരണം അതാതു സർക്കാർ കാലാകാലങ്ങളിൽ പുറപ്പെടുവിക്കുന്ന നിർദ്ദേശങ്ങൾക്കനുസൃതമായിരിക്കണം
>
> എന്നാൽ, അതാതു സർക്കാരിന്, മുഖ്യകമ്മീഷണറുമായോ സംസ്ഥാനകമ്മീഷണറുമായോ കൂടിയാലോചിച്ച്, അതാതു കേസനുസരിച്ച്, ഏതെങ്കിലും സർക്കാർ സ്ഥാപനത്തിൽ ചെയ്തു വരുന്ന

ജോലിയുടെ സ്വഭാവം കണക്കിലെടുത്ത്, വിജ്ഞാപനം വഴി, അങ്ങനെയുള്ള വിജ്ഞാപനത്തിൽ പറഞ്ഞിട്ടുള്ള അനുശാസനകൾ, ഏതെങ്കിലും ഉണ്ടെങ്കിൽ അതിനു വിധേയമായി, ഏതെങ്കിലും സർക്കാർ സ്ഥാപനത്തെ ഈ വകുപ്പിലെ വ്യവസ്ഥകളിൽ നിന്ന് ഒഴിവാക്കാവുന്നതാണ്.

(2) ഏതെങ്കിലും നിയമന വർഷത്തിൽ ബെഞ്ച്മാർക്ക് വൈകല്യമുള്ള അനുയോജ്യനായ ആളെ ലഭ്യമല്ലാത്തതുകൊണ്ടോ അല്ലെങ്കിൽ മതിയായ മറ്റേതെങ്കിലും കാരണങ്ങളാലോ ഏതെങ്കിലും ഒഴിവുകൾ നികത്താൻ കഴിയാതെ വരുന്നിടത്ത്, അങ്ങനെയുള്ള ഒഴിവുകൾ അടുത്ത നിയമന വർഷത്തിലേതിനോട് എടുത്തെഴുതേണ്ടതും അടുത്ത വർഷവും ബെഞ്ച്മാർക്ക് വൈകല്യമുള്ള അനുയോജ്യനായ ആളെ ലഭ്യമല്ലാതെ വന്നാൽ ആദ്യം അത് അഞ്ചു വിഭാഗങ്ങൾക്കിടയിൽനിന്നും പരസ്പര മാറ്റത്തിലൂടെ നികത്തേണ്ടതും ആ വർഷവും ആ തസ്തികയിലേക്ക് വൈകല്യമുള്ള ആളെ ലഭ്യമല്ലാതെ വന്നാൽ മാത്രം തൊഴിൽദായകൻ വൈകല്യമില്ലാത്ത മറ്റൊരാളെ നിയമിച്ചുകൊണ്ട് ആ ഒഴിവ് നികത്തേണ്ടതുമാണ്.

എന്നാൽ, ഒരു സ്ഥാപനത്തിലുള്ള ഒഴിവുകളുടെ സ്വഭാവം ഒരു നിർദ്ദിഷ്ട വിഭാഗത്തിൽപ്പെട്ട ആളെ നിയോഗിക്കാൻ പറ്റാത്ത പ്രകാരമുള്ളതാണെങ്കിൽ ആ ഒഴിവുകൾ അതാതു സർക്കാരിന്റെ മുൻകൂട്ടിയുള്ള അനുമതിയോടുകൂടി അഞ്ചു വിഭാഗങ്ങൾക്കിടയിൽ പരസ്പരം മാറ്റാവുന്നതാണ്

(3) അതാതു സർക്കാരിന്, അനുയോജ്യമെന്ന് കരുതുന്നുവെങ്കിൽ, വിജ്ഞാപനത്തിലൂടെ, ബെഞ്ച്മാർക്ക് വൈകല്യമുള്ള വ്യക്തികളുടെ ജോലിക്ക് ഉയർന്ന പ്രായപരിധിയിൽ ഇളവ്നൽകാവുന്നതാണ്.

11. സ്ഥാനക്കയറ്റങ്ങളിൽ സംവരണം അതാതു സർക്കാർ കാലാകാലങ്ങളിൽ പുറപ്പെടുവിക്കുന്ന നിർദ്ദേശങ്ങൾക്കനുസൃതമായിരിക്കണം എന്ന് നിർദ്ദേശിക്കുന്ന വ്യവസ്ഥ ഉൾപ്പെടുത്തിയതാണ് പ്രധാന വശം. അത് എങ്ങനെ പ്രവർത്തിക്കുമെന്നതിനും ഏത് തീയതി മുതലാണെന്നതിതിനും വ്യവസ്ഥകളുടെ വെളിച്ചത്തിലുള്ള വിശദീകരണത്തിനായി കോടതിയുടെ അഭിപ്രായം ആവശ്യപ്പെട്ടുകൊണ്ട് എം.എ. നമ്പർ 2171/2020 ഫയൽ ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. 1995-ലെ ആക്ടിന്റെ 33-)ം വകുപ്പിൽ അത്തരമൊരു വ്യവസ്ഥ ഉണ്ടായിരുന്നില്ല. ഈ വിശദീകരണം പ്രസക്തമല്ലാത്തതിന്റെ കാരണം 2021 മാർച്ച് 24-ന് ഞങ്ങൾ ശ്രദ്ധിച്ചു. ഇപ്പോഴത്തെ കേസ് 1995 -ലെ നിയമത്തിന്റെ വ്യവസ്ഥകളാൽ അംഗീകരിക്കപ്പെട്ടതുകൊണ്ടും; കൂടാതെ, എതിർകക്ഷിക്ക് അനുകമ്പാടിസ്ഥാനത്തിൽ ജോലി നൽകിയതുകൊണ്ടും, 1995 -ലെ നിയമപ്രകാരം സേവനത്തിൽ പ്രവേശിക്കാതിരിക്കുകയും ചെയ്തതുകൊണ്ട്, ആ നിയമപ്രകാരം സ്ഥാനക്കയറ്റം അവകാശപ്പെടാൻ അർഹതയുണ്ടോ എന്നതാണ് പരിഗണിക്കപ്പെടുന്ന പ്രധാന പ്രശ്നമെന്നും വിശദീകരിച്ചു. 1995-ലെ നിയമപ്രകാരം നിയന്ത്രിക്കപ്പെടുന്ന ആളുകൾക്ക് സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിൽ ഒരു സംവരണവും അപ്പീൽവാദി-സ്റ്റേറ്റ് ചട്ടങ്ങൾ നൽകാത്തതിനാൽ, അത് അനുവദനീയമല്ല എന്നതാണ് സംസ്ഥാനത്തിന്റെ വാദം .

12. അമിക്കസ് ക്യൂറി ശ്രീ. ഗൗരവ് അഗർവാൾ, ജൂഡീഷ്യൽ വിധിന്യായങ്ങൾ വിശദീകരിക്കുന്ന ഒരു വിശദമായ രേഖാമൂലമുള്ള കുറിപ്പ് സമർപ്പിക്കുകയും പരിഗണനയ്ക്കായി ഉയർന്നുവരുന്ന നാല് പ്രശ്നങ്ങൾ വിശദീകരിക്കുകയും ചെയ്തു. ഇനിമുതൽ നാല് വശങ്ങൾ ഓരോന്നും ചർച്ച ചെയ്യാൻ ഞങ്ങൾ മുന്നോട്ട് പോകുന്നു:

I. സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിൽ, 1995 ലെ നിയമം, വൈകല്യമുള്ള ആളുകൾക്ക് സംവരണം നിർബന്ധമാക്കുന്നുണ്ടോ?

13. ഞങ്ങളുടെ മുൻപിൽ സമർപ്പിക്കാൻ ശ്രമിച്ച ഒരു വിശാലമായ വശം, 1995 -ലെ നിയമത്തിലെ 32, 33 എന്നീ വകുപ്പുകൾ, ചുവടെ വായിക്കുന്ന പ്രകാരം നിയമത്തിലെ 47 -ം വകുപ്പിനോട് കൂട്ടിച്ചേർത്തും അനുരൂപമായും വ്യാഖ്യാനിക്കേണ്ടതാണ്.

> **"47. സർക്കാർ ജീവനത്തിൽ വിവേചനരാഹിത്യം-**
>
> (1) ഒരു സ്ഥാപനവും സേവനകാലത്ത് വൈകല്യം ബാധിക്കുന്ന ഒരു ജീവനക്കാരനെ ഒഴിവാക്കുകയോ പദവിയിൽനിന്ന് തരം താഴ്ത്തുകയോ ചെയ്യാൻ പാടുള്ളതല്ല.
>
> എന്നാൽ, ഒരു ജീവനക്കാരൻ വൈകല്യം ബാധിച്ചതിനുശേഷം അയാൾ വഹിച്ചിരുന്ന തസ്തികയിലേക്ക് അനുയോജ്യനല്ലാതാവുകയാണെങ്കിൽ അയാളെ അതേ ശമ്പള സ്കെയിലിലും സേവന ആനുകൂല്യങ്ങളോടുംകൂടി മറ്റേതെങ്കിലും തസ്തികയിലേക്ക് മാറ്റാവുന്നതാണ്:
>
> എന്ന് മാത്രമല്ല, ആ ജീവനക്കാരനെ ഏതെങ്കിലും തസ്തികയിൽ ക്രമീകരിക്കുവാൻ സാധിക്കാതെ വരുകയാണെങ്കിൽ, അനുയോജ്യമായ മറ്റൊരു തസ്തിക ഉണ്ടാകുന്നതുവരെയോ, അല്ലെങ്കിൽ അയാൾക്ക് പെൻഷൻ പ്രായം ആകുന്നതുവരെയോ, അതിൽ ഏതാണോ ആദ്യം സംഭവിക്കുന്നത് അതുവരെ ഒരു സംഖ്യാതീത തസ്തികയിൽ നിലനിർത്താവുന്നതാണ്.
>
> (2) ഒരാൾക്ക് വകല്യമുണ്ട് എന്ന കാരണത്താൽ മാത്രം, അയാൾക്ക് ഉദ്യോഗക്കയറ്റം നിഷേധിക്കുവാൻ പാടുള്ളതല്ല.
>
> എന്നാൽ അതാതു സർക്കാരിന് ഏതെങ്കിലും സ്ഥാപനത്തിൽ ചെയ്തുവരുന്ന ജോലിയുടെ സ്വഭാവം കണക്കിലെടുത്ത് വിജ്ഞാപനം വഴി അങ്ങനെയുള്ള വിജ്ഞാപനത്തിൽ പറയുന്ന അനുശാസനകൾക്ക് വിധേയമായി, ഏതെങ്കിലുമുണ്ടെങ്കിൽ, ഏതെങ്കിലും സ്ഥാപനത്തെ ഈ വകുപ്പിലെ വ്യവസ്ഥകളിൽനിന്നും ഒഴിവാക്കാവുന്നതാണ്."

14. സ്ഥാനക്കയറ്റം ഉൾപ്പെടെയുള്ള കരിയർ പുരോഗതിക്ക് തുല്യ അവസരം നൽകുന്നതിനാൽ നിയമനിർമ്മാണ ഉത്തരവ് മേൽപ്പറഞ്ഞ സന്ദർഭത്തിൽ മനസ്സിലാക്കേണ്ടതുണ്ട്. അങ്ങനെ, പിഡബ്ല്യുഡിക്ക് സ്ഥാനക്കയറ്റം നിഷേധിക്കുകയും, അത്തരം സംവരണം സേവനത്തിൽ ഉൾപ്പെടുത്തലിന്റെ പ്രാരംഭ ഘട്ടത്തിൽ മാത്രമായി

പരിമിതപ്പെടുത്തുകയും ചെയ്താൽ അത് നിയമനിർമ്മാണ ഉത്തരവിന്റെ നിഷേധമാണ്. ഇത് ഫലത്തിൽ വൈകല്യമുള്ള ആളുകളുടെ സ്ഥംഭനാവസ്ഥയിൽ കലാശിക്കും[6].

15. കേഡർ ശക്തിയിലെ മൊത്തം ഒഴിവുകളുടെ എണ്ണത്തെ അടിസ്ഥാനമാക്കിയാണ് കണക്കുകൂട്ടലിന്റെയും സംവരണത്തിന്റെയും പ്രവർത്തനം നടത്തേണ്ടതെന്നും, നേരിട്ടുള്ള നിയമനത്തിലൂടെയും സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിലൂടെയും നികത്തേണ്ട തസ്തികകൾക്കിടയിൽ ഒരു വ്യത്യാസവും പാടില്ല എന്നുമാണ്.

16. (i) ഫീഡർ കേഡറിൽ നിന്ന് സ്ഥാനക്കയറ്റ തസ്തികകളിലേക്ക് സ്ഥാനക്കയറ്റം നൽകുന്നതിന് ചട്ടങ്ങൾ നൽകുകയും (ii) വൈകല്യമുള്ള വ്യക്തികളാൽ നികത്താൻ കഴിവുള്ള സ്ഥാനക്കയറ്റ കേഡറിൽ തസ്തികകൾ തിരിച്ചറിയുകയും ചെയ്താൽ പി. ഡബ്ലിയു.ഡി. ക്ക് സംവരണം നൽകാം എന്നതാണ് ഇതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് സമർപ്പിച്ചിരിക്കുന്ന അവസാന വശം.[7]

17. മേൽപ്പറഞ്ഞ വാദത്തിന്റെ പരിശോധനയിൽ, അമിക്കസ് ക്യൂറി വാദിക്കുന്നതിൽ ശരിയുണ്ടെന്ന് ഞങ്ങൾ കാണുന്നു, കൂടാതെ ഈ വിഷയത്തിൽ, **ഗവണ്മെന്റ് ഓഫ് ഇന്ത്യയും മറ്റൊരാളും വേഴ്സസ് രവി പ്രകാശ് ഗുപ്തയും മറ്റൊരാളും, യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ വേഴ്സസ് നാഷണൽ ഫെഡറേഷൻ ഓഫ് ദി ബ്ലൈൻഡ് (മേൽ പരാമർശം)**[8] എന്നിവയിൽ, കേഡർ ശക്തിയിലെ മൊത്തം ഒഴിവുകളുടെ എണ്ണത്തെ അടിസ്ഥാനമാക്കിയാണ് സംവരണം കണക്കാക്കേണ്ടതെന്നും നേരിട്ടുള്ള നിയമനത്തിലൂടെയും സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിലൂടെയും നികത്തേണ്ടതായ തസ്തികകൾക്കിടയിൽ വ്യത്യാസമില്ലെന്നും അഭിപ്രായപ്പെടുന്ന, ഈ കോടതിയുടെ വിധി കണക്കിലെടുത്ത്, ഇനിമുതൽ ഈ പ്രശ്നം കൂടുതൽ സമഗ്രമല്ലെന്ന് ഞങ്ങൾ കരുതുന്നു. വാസ്തവത്തിൽ, നാഷണൽ കോൺഫെഡറേഷൻ ഫോർ ഡെവലപ്മെന്റ് ഓഫ് ഡിസേബിൾഡും മറ്റൊരാളും വേഴ്സസ് യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യയും മറ്റുള്ളവരും (മേൽ പരാമർശം) ൽ, ആയതിലേക്ക് ഒരു എസ്എൽപി യിലൂടെ ഉയർത്തിയ, **യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ വേഴ്സസ് നാഷണൽ കോൺഫെഡറേഷൻ ഫോർ ഡെവലപ്മെന്റ് ഓഫ് ഡിസേബിൾഡും മറ്റൊരാളും**[9] എന്നതിൽ നിരസിക്കപ്പെട്ട ഒരു വെല്ലുവിളിയോടൊപ്പം, മേൽ പറഞ്ഞ പ്രകാരം ചർച്ച ചെയ്ത്, ബോംബെ ഹൈക്കോടതി

---

6 ഹരിയാന സംസ്ഥാനം ക്ലാസ്സ് -III, IV എന്നീതസ്തികകളിൽ പിഡബ്ല്യൂഡിക്ക് സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിൽ സംവരണം നൽകാത്തതിനാൽ, വിക്ലാങ് സാങ് ഹരിയാന വേഴ്സസ് സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് ഹരിയാന, 2011 എസ് സി സി. ഓൺ ലൈൻ പി ആൻഡ് എച്ച് 4266 എന്നതിൽ വിധിച്ചു.

7 രാജീവ് കുമാർ ഗുപ്ത (മേൽ പരാമർശം), സിദ്ധാരാജു (മേൽ പരാമർശം) എന്നിവയിലുള്ള ഈ ബഹുമാനപ്പെട്ട കോടതിയിലെ വിധികൾ രവീന്ദ്ര വേഴ്സസ് യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ, 2020 എസ് സി സി ഓൺ ലൈൻ ബോംബെ 771 ൽ ബോംബെ ഹൈക്കോടതി ഇങ്ങനെയാണ് വ്യാഖ്യാനിച്ചിരിക്കുന്നു

8 (2010) 7 എസ്. സി. സി. 626.

9 (2015) 13 എസ്. സി. സി. 643

സ്വീകരിച്ച വീക്ഷണമായിരുന്നു ഇത്. "തസ്തിക തിരിച്ചറിഞ്ഞുകഴിഞ്ഞാൽ, പ്രസ്തുത തസ്തിക നികത്തുന്നതിന് സംസ്ഥാനം സ്വീകരിച്ച നിയമന രീതി പരിഗണിക്കാതെ തന്നെ അത് പി. ഡബ്ലിയു. ഡി- യ്ക്ക് നൽകണം", കൂടാതെ തിരിച്ചറിഞ്ഞ എല്ലാ തസ്തികകളിലും, ഗ്രൂപ്പ് എയിലും ഗ്രൂപ്പ് ബിയിലും "അത്തരം തസ്തികകൾ പൂരിപ്പിക്കുന്ന രീതി പരിഗണിക്കാതെ" പി. ഡബ്ലിയു.ഡി- ക്കുള്ള സംവരണം 3% ആയി നീട്ടാൻ സർക്കാരിന് നിർദ്ദേശം നൽകുന്ന തരത്തിലുള്ള ഇത്തരം നിരീക്ഷണങ്ങൾ രാജീവ് കുമാർ ഗുപ്തയും മറ്റുള്ളവരും വേഴ്സസ് യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യയും മറ്റുള്ളവരും (മേൽ പരാമർശം) ൽ 24-)ം ഖണ്ഡികയിൽ നമുക്ക് കാണാവുന്നതാണ്.

അമിക്കസ് ക്യൂറി പ്രസ്തുത വ്യവസ്ഥ പ്രവർത്തിപ്പിക്കുന്നതിനുള്ള രണ്ട് മുൻകരുതലുകൾ ശരിയായി ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചു, അതായത്, പിഡബ്ല്യു ഡിക്ക് പോലും ചട്ടങ്ങൾക്കതീതമായി ഒരു പ്രത്യേക ആനുകൂല്യമായി സ്ഥാനക്കയറ്റങ്ങൾ നൽകാൻ കഴിയാത്തതിനാൽ, ഫീഡർ കേഡറിൽ നിന്ന് പ്രൊവിഷണൽ തസ്തികയിലേക്ക് സ്ഥാനക്കയറ്റം നൽകുന്നതിനുള്ള ചട്ടങ്ങൾ ഉണ്ടായിരിക്കണം . സ്ഥാനക്കയറ്റ കേഡറിലെ തസ്തികകൾ തിരിച്ചറിയുന്നതിന് 1995 ലെ നിയമത്തിലെ 32-)ം വകുപ്പ് പ്രകാരമുള്ള ആവശ്യകതയും പൂർത്തിയാക്കേണ്ടതുണ്ട്.

18. ഞങ്ങളുടെ അഭിപ്രായത്തിൽ, മേൽപ്പറഞ്ഞവ, 1995-ലെ നിയമത്തിൽ സ്ഥാനക്കയറ്റത്തെ സംബന്ധിച്ചുള്ള അനുശാസനകളുള്ളതിനാൽ ഇതുവരെയുള്ള വിവാദങ്ങൾ നിലക്കണം.

II. 1995 ലെ നിയമത്തിലെ 33 -)ം വകുപ്പ് പ്രകാരമുള്ള സംവരണം, 32 -)ം വകുപ്പ് അനുശാസിക്കുന്ന തസ്തികകൾ തിരിച്ചറിയുന്നതിനെ ആശ്രയിച്ചിട്ടുണ്ടോ?

19. 32 -)ം വകുപ്പിലെ വ്യവസ്ഥകൾ, 33-)ം വകുപ്പ് പ്രകാരമുള്ള സംവരണത്തിന്റെ ആനുകൂല്യങ്ങൾ നടപ്പിലാക്കാതിരിക്കുന്നതിനുള്ള ഒരു ഉപകരണമായി ഉപയോഗിക്കാമെന്നത് നിയമസഭയുടെ ഉദ്ദേശ്യമായിരുന്നില്ലെന്നതിൽ സംശയമില്ല എന്നത് പണ്ഡിതനായ അമിക്കസ് ക്യൂറിയുടെ വാദത്തിൻമേൽ ഞങ്ങൾ മടിക്കാതെ അംഗീകരിക്കുന്നു. വാസ്തവത്തിൽ, സംവരണ ആവശ്യങ്ങൾക്കായി തസ്തികകൾ തിരിച്ചറിയുന്നത് 1995-ലെ നിയമത്തിന് ശേഷം ഉടനടി നടത്തേണ്ടതായിരുന്നു. ഉദ്ദേശ്യത്തെ ശരിക്കും നടപ്പിൽ വരുത്തുന്നതിന്, മിക്ക സർക്കാർ അധികാരികളും സ്വീകരിച്ച കാലതാമസ തന്ത്രങ്ങളിൽ നിന്ന് സംവരണത്തോടുള്ള അത്തരം പ്രതിരോധം പ്രകടമാണ്. ഇത് ചിലപ്പോൾ ഒരു നിയമനിർമ്മാണം പ്രാബല്യത്തിൽ വരുത്തുന്നത് എളുപ്പമാണെന്ന് കാണിക്കുന്നു, എന്നാൽ നിയമത്തിന്റെ ഉദ്ദേശ്യത്തെ പരാജയപ്പെടുത്താനുള്ള വഴികളും മാർഗ്ഗങ്ങളും കണ്ടെത്താൻ ശ്രമിക്കുന്ന സാമൂഹിക

മനസ്സ് മാറ്റാൻ വളരെ ബുദ്ധിമുട്ടാണ്, കൂടാതെ 32-)o വകുപ്പ് അതിന്റെ ഒരു മികച്ച ഉദാഹരണമായിരുന്നു. ഗവൺമെന്റ് ഓഫ് ഇന്ത്യയും മറ്റൊരാളും വേഴ്സസ് രവി പ്രകാശ് ഗുപ്തയും മറ്റൊരാളും (മേൽ പരാമർശം) ൽ, സംവരണ ആവശ്യങ്ങൾക്കായി തസ്തികകൾ തിരിച്ചറിയുന്നത് ഈ കോടതി നിർബന്ധമാക്കി. അങ്ങനെ, 33-)o വകുപ്പ് പ്രകാരം ഒഴിവാക്കപ്പെടുന്നതുവരെ എല്ലാ സ്ഥാപനങ്ങളിലെയും തസ്തികകൾ തിരിച്ചറിയേണ്ടത് ആവശ്യമാണ്. തസ്തികകൾ തിരിച്ചറിയുന്നത് നിയമനത്തിനുള്ള ഒരു മുൻകൂർ വ്യവസ്ഥയാണെന്നതിൽ സംശയമില്ല, പക്ഷേ മുൻകൂർ വ്യവസ്ഥ പാലിക്കാൻ വിസമ്മതിച്ചുകൊണ്ട് നിയമനം നിരാശപ്പെടുത്താനാവില്ല. യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ വേഴ്സസ് നാഷണൽ ഫെഡറേഷൻ ഓഫ് ബ്ലൈൻഡ് (മേൽ പരാമർശം) ലെ മൂന്ന് ജഡ്ജിമാരുടെ ഒരു വലിയ ബെഞ്ച് ഈ നിരീക്ഷണം സ്ഥിരീകരിച്ചു.

III. ചട്ടങ്ങളിൽ, പി. ഡബ്ലിയു. ഡി യ്ക്ക്, സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിനുള്ള സംവരണ വ്യവസ്ഥ ഇല്ലാത്തപക്ഷം, പി. ഡബ്ലിയു. ഡി യ്ക്ക് പ്രമോഷൻ നിഷേധിക്കാനാകുമോ?

20. അമിക്കസ് ക്യൂറിയാണ് പിഡബ്ല്യുഡിക്ക് സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിൽ സംസ്ഥാനം ഒരു സംവരണവും നൽകുന്നില്ലെന്ന മേൽപ്പറഞ്ഞ പ്രശ്നം, അപ്പീൽവാദി സ്റ്റേറ്റിന്റെ വാദത്തിന്റെ പശ്ചാത്തലത്തിൽ ഉന്നയിച്ചത്. അങ്ങനെ, ഫീഡർ കേഡറിൽ ജോലി ചെയ്യുന്ന മറ്റ് വ്യക്തികൾക്കൊപ്പം വികലാംഗനായ ഒരാളെയും സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിന് പരിഗണിക്കും. 1995 -ലെ നിയമത്തിലെ 32-)o വകുപ്പിലെ അനുശാസനം
വൈകല്യമുള്ള വ്യക്തികൾക്ക് നിറവേറ്റാൻ കഴിയുന്ന തസ്തികകൾ തിരിച്ചറിയാൻ സർക്കാരിനോട് ആവശ്യപ്പെടുന്നു എന്നതിൽ ഞങ്ങൾക്ക് സംശയമില്ല. അങ്ങനെ, സ്ഥാനക്കയറ്റ കേഡറിലെ തസ്തികകൾ പോലും പിഡബ്ല്യുഡിക്ക് വേണ്ടി തിരിച്ചറിയുകയും അത്തരം തസ്തികകൾ പിഡബ്ല്യുഡിക്ക് സംവരണം ചെയ്യുകയും വേണം. അത്തരം തസ്തികകൾ തിരിച്ചറിയുക എന്നത്, പി ഡബ്ല്യുഡിക്കായുള്ള സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിലെ സംവരണത്തിനുള്ള ഒരു മുൻവ്യവസ്ഥയാണ് എന്നതിൽ സംശയമില്ല. സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിലെ സംവരണത്തെ പരാജയപ്പെടുത്താൻ ഉപയോഗിക്കുന്ന രീതിശാസ്ത്രം ഉണ്ടാകില്ല. ആ തസ്തിക തിരിച്ചറിഞ്ഞുകഴിഞ്ഞാൽ, അത് സ്ഥാനക്കയറ്റം നൽകപ്പെട്ട പി. ഡബ്ലിയു. ഡി യ്ക്ക് സംവരണം ചെയ്യപ്പെടും എന്നതാണ് യുക്തിസഹജമായ നിഗമനം. സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിൽ സംവരണം നൽകുന്നതിനുള്ള നിയമങ്ങളുടെ അഭാവം നിയമനിർമ്മാണത്തിൽ നിന്ന് ഒഴുകുന്നതിനാൽ സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിൽ ഒരു സംവരണത്തിനുള്ള പിഡബ്ല്യുഡിയുടെ അവകാശങ്ങളെ പരാജയപ്പെടുത്തുകയില്ല, ഞങ്ങളുടെ അഭിപ്രായത്തിൽ, രാജീവ് കുമാർ ഗുപ്തയുടെയും

സിദ്ധരാജുവിന്റെയും കേസുകളിൽ (മേൽ പരാമർശം), ഈ കോടതിയുടെ ഉത്തരവിന്റെ അടിസ്ഥാനം ഇതാണ്.

21. മേൽപ്പറഞ്ഞവയ്ക്കുള്ള ഏക മുന്നറിയിപ്പ്, സ്ഥാനക്കയറ്റ കേഡറിലെ തസ്തികകൾ പ്രവർത്തനപരമോ മറ്റ് കാരണങ്ങളാലോ പിഡബ്ല്യുഡി വിഭാഗത്തിന് സംവരണം ചെയ്യാനാകില്ലെന്ന് സർക്കാർ നിലപാടെടുത്തിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ മാത്രമാണ്, കൂടാതെ അത് സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിലെ സംവരണത്തെ പരാജയപ്പെടുത്താനുള്ള ഒരു തന്ത്രമായിരിക്കുകയുമരുത്. അമിക്കസ് ക്യൂറി സമർപ്പിച്ചതുപോലെ, വൈകല്യമുള്ള വ്യക്തികളെ മറികടന്നുപോലും മറ്റുള്ളവർക്ക് സ്ഥാനക്കയറ്റം ലഭിക്കുമെന്നതിനാൽ അത്തരമൊരു സാഹചര്യം നിരാശയ്ക്കും സ്തംഭനത്തിനും ഇടയാക്കുമെന്ന വസ്തുതയെക്കുറിച്ച് ഞങ്ങൾ ബോധവാന്മാരാണ്. സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിന് വേണ്ടി, അത്തരമൊരു സാഹചര്യത്തിൽ, പി. ഡബ്ല്യു. ഡിയുടെ സ്തംഭനാവസ്ഥ പരിഹരിക്കുന്നതിനുള്ള മാർഗ്ഗങ്ങൾ സർക്കാർ അന്വേഷിക്കാൻ ഞങ്ങൾ ആവശ്യപ്പെടും.

22. മേൽപ്പറഞ്ഞ സന്ദർഭത്തിൽ, അമിക്കസ് ക്യൂറി ചില പരിഹാരങ്ങൾ നിർദ്ദേശിച്ചിട്ടുണ്ട്, അതായത്, (എ) മറ്റ് വകുപ്പുകളിൽ/സ്ഥാപനങ്ങളിൽ (ഉയർന്ന തലത്തിൽ പിഡബ്ല്യുഡിക്ക് തസ്തികകൾ തിരിച്ചറിയുന്ന സ്ഥാനങ്ങളിൽ) സ്ഥാനക്കയറ്റം നൽകുക (ബി) അതേ തസ്തികയിൽ ഉയർന്ന ശമ്പള നിരക്ക് നൽകുക. 1995 -ലെ നിയമത്തിലെ 47 -)o വകുപ്പിൽ നിന്നുള്ള ഒരു ബാധ്യതയാണിത്.

23. **വികാഷ് കുമാർ വേഴ്സസ് യൂണിയൻ പബ്ലിക് സർവീസ് കമ്മീഷനിലെ**[10] ഈ കോടതിയുടെ സമീപകാല വിധിയിൽ 2016 -ലെ പിന്നീടുള്ള നിയമം കൈകാര്യം ചെയ്യുമ്പോൾ, 20 -)o വകുപ്പ് 2 (y) വകുപ്പിനൊപ്പം കൂട്ടി വായിക്കുമ്പോളുള്ള വിപുലമായ വ്യാഖ്യാനം നൽകിയിട്ടുണ്ട്. പ്രസ്തുത വ്യവസ്ഥകൾ താഴെ വായിക്കുന്നു:

> "20. തൊഴിലിൽ വിവേചനരാഹിത്യം .-
>
> (1) ഒരു സർക്കാർ സ്ഥാപനവും തൊഴിൽ സംബന്ധമായ ഒരു കാര്യത്തിലും വൈകല്യമുള്ള ഒരു വ്യക്തിയോട് വിവേചനം കാണിക്കരുത്:
> എന്നാൽ അതാതു സർക്കാരിന് ഏതെങ്കിലും സ്ഥാപനത്തിൽ ചെയ്യുവരുന്ന ജോലിയുടെ സ്വഭാവം കണക്കിലെടുത്ത് വിജ്ഞാപനം വഴി, അങ്ങനെയുള്ള വിജ്ഞാപനത്തിൽ പറയുന്ന അനുശാസനകൾക്ക് വിധേയമായി, ഏതെങ്കിലുമുണ്ടെങ്കിൽ, ഏതെങ്കിലും സ്ഥാപനത്തെ ഈ വകുപ്പിലെ വ്യവസ്ഥകളിൽനിന്നും ഒഴിവാക്കാവുന്നതാണ്."
>
> (2) എല്ലാ സർക്കാർ സ്ഥാപനങ്ങളും വൈകല്യമുള്ള ജീവനക്കാർക്ക് ന്യായമായ താമസവും തടസ്സരഹിതവും അനുകൂലവുമായ ഉചിതമായ അന്തരീക്ഷം നൽകണം.
>
> (3) കേവലം വൈകല്യത്തിന്റെ പേരിൽ ഒരാൾക്ക് സ്ഥാനക്കയറ്റം നിഷേധിക്കപ്പെടരുത്.

10 2021 (2) സ്കെയിൽ 468.

(4) ഒരു സർക്കാർ സ്ഥാപനവും സേവനകാലത്ത് വൈകല്യം ബാധിക്കുന്ന ഒരു ജീവനക്കാരനെ ഒഴിവാക്കുകയോ പദവിയിൽനിന്ന് തരം താഴ്ത്തുകയോ ചെയ്യാൻ പാടുള്ളതല്ല.

എന്നാൽ, ഒരു ജീവനക്കാരൻ വൈകല്യം ബാധിച്ചതിനുശേഷം അയാൾ വഹിച്ചിരുന്ന തസ്തികയിലേക്ക് അനുയോജ്യനല്ലാതാവുകയാണെങ്കിൽ അയാളെ അതേ ശമ്പള സ്കെയിലിലും സേവന ആനുകൂല്യങ്ങളോടുംകൂടി മറ്റേതെങ്കിലും തസ്തികയിലേക്ക് മാറ്റാവുന്നതാണ്:

എന്ന് മാത്രമല്ല, ആ ജീവനക്കാരനെ ഏതെങ്കിലും തസ്തികയിൽ ക്രമീകരിക്കുവാൻ സാധിക്കാതെ വരുകയാണെങ്കിൽ, അനുയോജ്യമായ മറ്റൊരു തസ്തിക ഉണ്ടാകുന്നതുവരെയോ, അല്ലെങ്കിൽ അയാൾക്ക് പെൻഷൻ പ്രായം ആകുന്നതുവരെയോ, അതിൽ ഏതാണോ ആദ്യം സംഭവിക്കുന്നത് അതുവരെ ഒരു സംഖ്യാതീത തസ്തികയിൽ നിലനിർത്താവുന്നതാണ്.

(5) വൈകല്യമുള്ള ജീവനക്കാരെ നിയമിക്കുന്നതിനും ട്രാൻസ്ഫർ ചെയ്യുന്നതിനും അതാതു സർക്കാരിന് നയങ്ങൾ രൂപപ്പെടുത്താവുന്നതാണ്

"2. നിർവ്വചനങ്ങൾ-

(y) "ന്യായമായ താമസസൗകര്യം" എന്നാൽ വൈകല്യമുള്ള വ്യക്തികൾക്ക് മറ്റുള്ളവരോടൊപ്പം, അവകാശങ്ങളുടെ തുല്യമായ ആസ്വാദനമോ ഉപയോഗമോ ഉറപ്പാക്കുന്നതിനുവേണ്ടി അനുപാതമില്ലാത്തതോ അനാവശ്യമായതോ ആയ ഭാരം ഒരു പ്രത്യേക കേസിലും ചുമത്താതെ തന്നെ, ആവശ്യമായതും ഉചിതമായതുമായ പരിഷ്ക്കരണങ്ങളും ക്രമീകരണങ്ങളും എന്നതാണ് അർത്ഥമാക്കുന്നത്;"

24. തൊഴിലിലെ വിവേചനരാഹിത്യം നിയമനിർമ്മാണസഭയുടെ ഒരു അനുശാസനയാണെന്നാണ് മേൽപ്പറഞ്ഞ വ്യവസ്ഥകളുടെ ഒരു വായന കാണിക്കുന്നത്. 20-)o വകുപിലെ 2)-)o ഉപവകുപിന്റെ പശ്ചാത്തലത്തിൽ, നൽകേണ്ടുന്ന ഒരു കാര്യമെന്ന നിലയിൽ "ന്യായമായ താമസസൗകര്യം" എന്ന പ്രയോഗത്തിലൂടെ, പി ഡബ്ല്യു ഡി മറ്റുള്ളവരുമായി തുല്യമായി അവരുടെ അവകാശങ്ങൾ ആസ്വദിക്കുകയോ പ്രയോഗിക്കുകയോ ചെയ്യുന്നുവെന്ന് ഉറപ്പുവരുത്തുന്നതിന് ആവശ്യമായതും ഉചിതമായതുമായ പരിഷ്ക്കരണങ്ങളും ക്രമീകരണങ്ങളും നിർബന്ധമാക്കുന്നതിന് 2 (y)-)o വകുപ്പിൽ ഈ പ്രയോഗം നിർവ്വചിച്ചിരിക്കുന്നു.

25. നിയമനിർമ്മാണത്തിന്റെ ഉദ്ദേശ്യം നടപ്പിലാക്കുന്നതിനുള്ള അത്തരമൊരു വ്യാഖ്യാനത്തിൽ നിന്നും യുക്തിയിൽ നിന്നും, എന്തുകൊണ്ട് ഒരു സൂചനയും ലഭ്യമാക്കുവാൻ കഴിയുന്നില്ലെന്നതിന് ഞങ്ങൾ ഒരു കാരണവും കാണുന്നില്ല. പി ഡബ്ല്യു ഡി യുടെ അവകാശങ്ങളും, അവർ എങ്ങനെ ഒരു തുല്യ അവസരം കൈവരിക്കും എന്നതും,1995 ലെ നിയമപ്രകാരം പോലും, ഒരു സാമൂഹിക മാനസികാവസ്ഥയുടെ മാറ്റം എന്ന വലിയ തടസ്സത്താൽ തടയപ്പെട്ടുകൊണ്ടിരിക്കുന്നതും ഇനിയും പ്രയോഗത്തിൽ വരുത്തേണ്ടുന്ന ഒന്നുമാണ്, 2016 -ലെ നിയമം അതിന്റെ ഫലമാണ്.

IV. പിഡബ്ല്യുഡി കാറ്റഗറിയിൽ നിയമനം ലഭിച്ചിട്ടില്ലെങ്കിലും, അവർ ഒരു പിഡബ്ല്യുഡി ആയതിനാൽ സംവരണത്തിന്റെ ആനുകൂല്യം നൽകി എതിർകക്ഷിക്ക് സ്ഥാനക്കയറ്റം നൽകാൻ കഴിയുമോ?

26. ഞങ്ങൾ അങ്ങനെ പറഞ്ഞാൽ, എസ്എൽപിയിൽ അവധി അനുവദിക്കാൻ ഞങ്ങളെ പ്രേരിപ്പിച്ച ഏറ്റവും നിർണായകമായ പ്രശ്നമാണിത്. അവകാശവാദം ആദ്യം

ഉയർന്നുവന്ന സമയത്ത്, വൈകല്യത്തെ അടിസ്ഥാനമാക്കി, സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിന് എതിർകക്ഷിയെ പരിഗണിക്കണമെന്നായിരുന്നു വിമർശിക്കപ്പെട്ട ഉത്തരവിലെ നിർദ്ദേശം, എന്നാൽ അത്തരം സംവരണത്തിന് അർഹതയുള്ള മറ്റ് പിഡബ്ല്യുഡി ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ പരാമർശിച്ച് അവരുടെ സീനിയോറിറ്റിക്ക് വിധേയമാണ്. അവർക്ക് അവകാശപ്പെട്ടതായി കണ്ടെത്തിയ തീയതി മുതൽ അവരുടെ സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിന്റെ സാങ്കൽപ്പിക ആനുകൂല്യങ്ങൾക്കും അവർ അർഹയായി. വസ്തുതാപരമായ പശ്ചാത്തലത്തിൽ, എതിർകക്ഷികൾ 2002 ജൂലൈ 1 മുതൽ പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്ന UDC തസ്തികയിലേക്കും, പിന്നീട് 2012 മേയ് 20 മുതൽ പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്ന കാഷ്യർ തസ്തികയിലേക്കും ഒരു സ്ഥാനക്കയറ്റം അവകാശപ്പെട്ടിരുന്നു എന്നതാണ് അമിക്കസ് ക്യൂറി ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചത്. അപ്പീൽവാദി സ്റ്റേറ്റിൽ നിന്ന് ആവശ്യമായ വിവരങ്ങൾ നേടുകയും അവരുടെ പ്രതികരണം തേടുകയും ചെയ്യുക എന്നതായിരുന്നു അമിക്കസ് ക്യൂറിയുടെ ശ്രമം. ഇക്കാര്യത്തിൽ, വികലാംഗരുടെ ശാക്തീകരണം (ദിവ്യാങ്) എന്ന വകുപ്പിലെ സാമൂഹ്യ നീതി ശാക്തീകരണ മന്ത്രാലയം, പിഡബ്ല്യുഡിയ്ക്കും സംവരണം ചെയ്യാവുന്ന തസ്തികകൾ തിരിച്ചറിയുന്നതിനുള്ള സമഗ്രമായ പരിശീലനം ഇന്ത്യ ഗവൺമെന്റ് ഏറ്റെടുത്തിട്ടുണ്ടെന്നും. അത്തരം തസ്തികകളുടെ പട്ടിക വെബ്സൈറ്റിൽ ലഭ്യമാണെന്നും ചൂണ്ടിക്കാണിക്കപ്പെടുന്നു. യുഡിസി/കാഷ്യർ തസ്തിക പിഡബ്ല്യുഡിക്കുള്ള സംവരണത്തിന് അനുയോജ്യമാണെന്നും അതിനാൽ എതിർകക്ഷിക്ക് സ്ഥാനക്കയറ്റ തസ്തികയിലെ പ്രവർത്തനങ്ങൾ നിർവ്വഹിക്കാൻ കഴിവുണ്ടെന്നും അതിനാൽ പ്രമോഷനിൽ ഏതെങ്കിലും സംവരണം നിയമങ്ങൾ നൽകുന്നില്ലെങ്കിൽ പോലും), 1995-ലെ നിയമത്തിലെ 32-)ം വകുപ്പ് നിയമനിർമ്മാണത്തെ തടസ്സപ്പെടുത്തുന്നതിനല്ലെന്നും സുഗമമാക്കുന്നതിനാണെന്നും ഞങ്ങൾ ആവർത്തിച്ച് നിരീക്ഷിച്ച പ്രകാരം സംവരണത്തിന്റെ ആനുകൂല്യം നിഷേധിക്കാനാകില്ലെന്ന് സംശയമില്ലെന്നുമാണ് അതിൽ നിന്ന് കാണാനാവുന്നത്.

27. ഫീഡർ കേഡറിലെ പിഡബ്ല്യുഡിക്കുള്ള കാറ്റഗറിയിൽ എതിർകക്ഷിയെ ആദ്യം നിയമിച്ചിട്ടില്ലെന്ന ചോദ്യത്തിലേക്ക് വരുമ്പോൾ, എതിർകക്ഷിയുടെ ബെഞ്ച്മാർക്ക് വൈകല്യത്തെക്കുറിച്ച് തർക്കമില്ലെന്ന് ഞങ്ങൾ ശ്രദ്ധിക്കുന്നു. പിഡബ്ല്യുഡി കാറ്റഗറിയിൽ സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിനായി എതിർകക്ഷിയെ പരിഗണിക്കുന്നില്ലെങ്കിൽ, ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടനയുടെ ഉത്തരവ് വിവേചനപരമാക്കുന്നതും ലംഘിക്കുന്നതുമാണ്. എതിർകക്ഷിയെ നിയമിച്ചുകഴിഞ്ഞാൽ, അവളെ പിഡബ്ല്യുഡി കേഡറിലെ മറ്റുള്ളവരെപ്പോലെ തന്നെ നിയമിക്കും. അപ്പീൽവാദി സ്റ്റേറ്റിന്റെ സമർപ്പണത്തിലൂടെ ഉണ്ടാകുന്ന അപാകത വ്യക്തമാണ്- സാധാരണ തിരഞ്ഞെടുപ്പ് പ്രക്രിയയിലൂടെ കടന്നുവന്ന, പക്ഷേ സർവീസിൽ ചേർന്നതിനുശേഷം വൈകല്യം ബാധിക്കുന്ന വ്യക്തി ഒരു പാരി മെറ്റീരിയ സ്ഥാനത്താണെന്നും, ഒരു പിഡബ്ല്യുഡിക്ക് സംവരണം ചെയ്തിട്ടുള്ള

ഒരു സ്ഥാനക്കയറ്റ തസ്തികയിലെ ഒരു ഒഴിവിലേക്ക് പരിഗണിക്കപ്പെടാൻ അർഹതയില്ല. എൻട്രി പോയിന്റ് ആണ് ആനുകൂല്യങ്ങൾ ലഭ്യമാകുന്നതിനുള്ള മാനദണ്ഡമായി പരിഗണിക്കുന്നതെങ്കിൽ ഇതാണ് അനന്തരഫലം. തിരഞ്ഞെടുപ്പിന്റെ ഉറവിടം ഒരു വ്യത്യാസവും വരുത്തരുത്, എന്നാൽ സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിനായി പരിഗണിക്കുന്ന സമയത്ത് ജീവനക്കാരൻ ഒരു പിഡബ്ല്യുഡി ആണെന്നതാണ് പ്രധാനം. 1995 -ലെ നിയമം അംഗവൈകല്യത്തിന്റെ പേരിൽ സേവനത്തിൽ പ്രവേശിച്ച വ്യക്തിയും വൈകല്യമുണ്ടായതിന് ശേഷം വൈകല്യം നേടിയ വ്യക്തിയും തമ്മിൽ വ്യത്യാസമില്ല. അതുപോലെതന്നെ, അനുകമ്പാടിസ്ഥാനത്തിലുള്ള നിയമന ക്ലെയിമിൽ സേവനത്തിൽ പ്രവേശിച്ച വ്യക്തിയുടെ അതേ സ്ഥാനം തന്നെയായിരിക്കും. സേവനത്തിൽ പ്രവേശിക്കുന്ന രീതി വിവേചനപരമായ സ്ഥാനക്കയറ്റകേസ് ഉണ്ടാക്കാൻ ഒരു അടിസ്ഥാനം ആയിരിക്കില്ല.

ഹൈക്കോടതിയുടെ ചില നിരീക്ഷണങ്ങൾ

28. അമിക്കസ് ക്യൂറി, ശ്രീ ഗൗരവ് അഗർവാൾ, കുറിപ്പിലൂടെ, ഹൈക്കോടതിയുടെ വ്യത്യസ്ത കാഴ്ചപ്പാടുകളും ചൂണ്ടിക്കാട്ടി -

എ. പൂനം മഞ്ചന്ദ വേഴ്സസ് യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ[11]-

70% വൈകല്യമുള്ള ഹർജിക്കാരിയുടെ കേസ് കൈകാര്യം ചെയ്യുമ്പോൾ, 1999 ൽ അസിസ്റ്റന്റ് അക്കൗണ്ട്സ് ഓഫീസറായി നിയമിക്കപ്പെടുകയും 2007 ൽ അക്കൗണ്ട്സ് ഓഫീസറായി സ്ഥാനക്കയറ്റം ലഭിക്കുകയും ചെയ്തുവെന്നത് പഞ്ചാബ്, ഹരിയാന ഹൈക്കോടതി ശ്രദ്ദിച്ചു. രണ്ടവസരങ്ങളിലും ടിയാരി സംവരണം ആവശ്യപ്പെട്ടില്ല, എന്നാൽ ജനറൽ വിഭാഗത്തിലാണ് പരിഗണിച്ചത്. അടുത്ത പോസ്റ്റ് സീനിയർ അക്കൗണ്ട്സ് ഓഫീസറുടെ തസ്തികയായിരുന്നു, പിഡബ്ല്യുഡിക്കായി നീക്കിവച്ചിരുന്ന റോസ്റ്റർ നമ്പർ 1 ൽ അവർ സ്ഥാനക്കയറ്റം അവകാശപ്പെട്ടു. ഗ്രൂപ്പ് എ, ഗ്രൂപ്പ് ബി തസ്തികകളിലേക്കുള്ള സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിൽ പിഡബ്ല്യുഡിക്ക് സംവരണം നൽകാൻ ചട്ടങ്ങൾ വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിട്ടില്ല. **രാജീവ് കുമാർ ഗുപ്തയുടെ കേസ് (മേൽ പരാമർശം)** അടിസ്ഥാനമാക്കി ഹൈക്കോടതി ഇളവ് അനുവദിക്കുകയും പിഡബ്ല്യുഡിയ്ക്ക് നൽകിയിട്ടുള്ള 3% സംവരണത്തിന് കീഴിൽ സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിനായി ഹർജിക്കാരനെ പരിഗണിക്കാൻ നിർദ്ദേശിക്കുകയും ചെയ്തു.

11 2019 എസ്. സി. സി. പി. ആൻഡ് എച് 2710.

ബി. യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ വേഴ്സസ് പൂനം മഞ്ചന്ദ[12]

സിദ്ധരാജുവിന്റെ കേസിൽ (മേൽ പരാമർശം) വിധി പുറപ്പെടുവിച്ച ഒരു കൂട്ടം കാര്യങ്ങൾക്കൊപ്പം ഈ കോടതി മുൻപാകെ ഫയൽ ചെയ്ത ഒരു അപ്പീൽ കൂടി കൈകാര്യം ചെയ്തു.

സി. കമല ചാന്യൽ വേഴ്സസ് സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് ഉത്തരാഖണ്ഡ്[13]

ഉത്തരാഖണ്ഡ് ഹൈക്കോടതി ഒരിക്കൽക്കൂടി രാജീവ് കുമാർ ഗുപ്ത (മേൽ പരാമർശം) കേസിലെ വിധിയെ ആശ്രയിച്ച്, ഗ്രൂപ്പ് എ, ബി തസ്തികകളിൽ പിഡബ്ല്യുഡിക്ക് സംവരണം നിഷേധിച്ച ഒ. എം., ഒരു പരിധി വരെ റദ്ദാക്കുകയും, ഹർജിക്കാർക്ക് പിഡബ്ല്യുഡി എന്ന നിലയിലുള്ള സംവരണത്തിന്റെ ആനുകൂല്യം ലഭ്യമാകുന്നതുമായ ബന്ധപ്പെട്ട പ്രശ്നം പരിഗണിക്കാൻ സർക്കാരിനോട് നിർദ്ദേശിക്കുകയും ചെയ്തു. അമിക്കസ് ക്യൂറിയുടെ പരിഹാരം അനുസരിച്ച്, വികലാംഗർക്കുള്ള ചീഫ് കമ്മീഷണർക്ക് [ദിവ്യാംഗജൻ], ഗ്രൂപ്പ് എ, ബി തസ്തികകളിൽ പിഡബ്ല്യുഡിക്ക് സ്ഥാനക്കയറ്റം നൽകാത്തതിനെക്കുറിച്ച് നിരവധി പരാതികൾ ഇന്ത്യ സർക്കാരിന് ലഭിക്കുന്നു. **ബി. ഉമാ പ്രസാദ് വേഴ്സസ് ചീഫ് എക്സിക്യൂട്ടീവ് ഓഫീസർ, ഇപിഎഫ്ഒ[14]** ൽ, പരാതിക്കാരന് ഗ്രൂപ്പ് ബി തസ്തികയിലേക്ക് സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിൽ സംവരണം നൽകുന്നില്ലെന്നത് ചീഫ് കമ്മീഷണർ ശ്രദ്ധിക്കുകയും, ഗ്രൂപ്പ് എ, ഗ്രൂപ്പ് ബി തസ്തികകൾ ഉൾപ്പെടെ എല്ലാ തസ്തികകളിലും ബെഞ്ച്മാർക്ക് വൈകല്യമുള്ളവർക്ക് സ്ഥാനക്കയറ്റം നൽകാമെന്ന് ശുപാർശ ചെയ്യുകയും ചെയ്തു.

<u>ഉപസംഹാരം</u>

29. വിമർശിക്കപ്പെട്ട ഉത്തരവിൽ ഹൈക്കോടതി പിന്തുടരുന്ന നടപടി അഭിവാദ്യമർഹിക്കുന്നെന്നും, ഒരു ഇടപെടലും ആവശ്യപ്പെടുന്നില്ലെന്നും ഞങ്ങൾ കരുതുന്നു. അമിക്കസ് ക്യൂറിയുടെ സഹായത്തോടെ, ഇപ്പോഴത്തെ നടപടിക്രമങ്ങളിൽ ഉയർന്നുവന്ന വിവിധ ചോദ്യങ്ങൾക്കും ഞങ്ങൾ ഉത്തരം നൽകിയിട്ടുണ്ട്. വാസ്തവത്തിൽ, രാജീവ് കുമാർ ഗുപ്തയുടെയും സിദ്ധരാജുവിന്റെയും (മേൽ പരാമർശം) കേസുകളിൽ അപ്പീൽവാദി സ്റ്റേറ്റ് ഈ കോടതിയുടെ വിധി നടപ്പാക്കിയിട്ടില്ല എന്നതാണ് ഉയർന്നുവരുന്നതായി തോന്നുന്നത്. അതിനാൽ, ഈ വിധികൾ നടപ്പിലാക്കുന്നതിനും പ്രസ്തുത തസ്തികകൾ തിരിച്ചറിഞ്ഞതിനുശേഷം എല്ലാ തസ്തികകളിലും

12 സിവിൽ അപ്പീൽ നമ്പർ 6092/2019.
13 ഡബ്ല്യു.പി. നമ്പർ 126/2015 - വിധി 29.11.2018

14 ഇന്ത്യ ഗവണ്മെന്റിന്റെ വികലാംഗർക്കുള്ള (ദിവ്യാംഗജൻ) ചീഫ് കമ്മീഷണറുടെ മുമ്പാകെ ഉള്ള ഒരു കേസ്

സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിൽ സംവരണം നൽകുന്നതിനും കേരള സംസ്ഥാനത്തിന് നിർദ്ദേശങ്ങൾ നൽകുന്നത് ഉചിതമാണെന്ന് ഞങ്ങൾ കരുതുന്നു. ഈ പ്രവർത്തനം മൂന്ന് മാസത്തിനുള്ളിൽ പൂർത്തിയാക്കണം. തസ്തിക തിരിച്ചറിയാത്തതിന് 32-)ം വകുപ്പ് ഒഴികഴിവാക്കി നിയമത്തിന്റെ അനുശാസനം വീണ്ടും നിരാശപ്പെടാതിരിക്കാൻ ഞങ്ങൾ സമയബന്ധിതമാക്കുന്നു.

30. സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിൽ സംവരണത്തിന്റെ വശം എങ്ങനെ കൈകാര്യം ചെയ്യണമെന്ന് 2016 ആക്റ്റ് ഇപ്പോൾ ശ്രദ്ധിച്ചിട്ടുണ്ടെന്നും ഞങ്ങൾ കാണുന്നു. 1995-ലെ നിയമത്തിന്റെ പശ്ചാത്തലത്തിൽ ഇപ്പോഴും ധാരാളം കേസുകൾ ഉയർന്നുവരാനിടയുള്ളതിനാൽ മേൽപ്പറഞ്ഞ നിരീക്ഷണം പ്രതിപാദിക്കേണ്ടതുണ്ട്.

31. മുകളിൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്ന വ്യവസ്ഥകളിൽ അപ്പീൽ തള്ളി.

32. അമിക്കസ് ക്യൂറി ശ്രീ ഗൗരവ് അഗർവാൾ നൽകിയ സഹായത്തിന് ഞങ്ങൾ ഞങ്ങളുടെ അഭിനന്ദനം രേഖപ്പെടുത്തുന്നു. അദ്ദേഹത്തിന്റെ സംഗ്രഹം സമർപ്പിക്കുമ്പോൾ അദ്ദേഹത്തിന് സഹായം നൽകിയത്, സീനിയർ കൗൺസൽ ആയ ശ്രീ. എസ്. കെ. രുങ്തയും, വൈകല്യമുള്ളവർക്കുള്ള ചീഫ് കമ്മീഷണറുടെ ഓഫീസിലെ ലീഗൽ കൺസൾട്ടന്റ് ആയ ശ്രീ. ആർച്ചിത് വർമയുമാണ്.

..... ജെ.

[SANJAY KISHAN KAUL]

..... ജെ.

[R. SUBHASH REDDY]

ന്യൂഡൽഹി

2021 ജൂൺ മാസം 28-)ം തീയതി

ബാധ്യതാ 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 ആവശ്യങ്ങൾക്കും നടപ്പാക്കുന്നതിനും നടപ്പിലാക്കുന്നതിനും ആധികാരികമായി തുടരുകയും ചെയ്യുന്നതാണ്.