നിരാകരണ പത്രം

പ്രാദേശിക ഭാഷയിൽ വിവർത്തനം ചെയ്ത വിധിന്യായം നിർമ്മിത ബുദ്ധ്യാധിഷ്ഠിത വിവർത്തന ഉപകരണത്തിന്റെ സഹായത്താടെ കേരള ഹൈക്കോടതിയിലെ ഐ.റ്റി. ഡയറക്ടറേറ്റ് സാധൂകരിച്ചിട്ടുള്ളതാകുന്നു. എന്നിരുന്നാലും, ഇതിന്റെ ഉള്ളടക്കത്തിൽ ആശയപരമായോ സാംഗത്യപരമായോ വ്യാകരണപരമായോ ആഖ്യാനപരമായോ തെറ്റുകൾ കടന്നു കൂടാൻ സാധ്യതയുള്ളതാണ്. ഈ തർജ്ജമ കേവലം വ്യവഹാര കക്ഷികളുടെയും പൊതുജനങ്ങളുടെയും പൊതുവായ അറിവിലേക്ക് ഉപയോഗപ്പെടുത്തുവാൻ വേണ്ടി മാത്രം ഉദ്ദേശിച്ചിട്ടുള്ളതുമാണ്. ഔദ്യോഗികവും പ്രായോഗികവുമായ എല്ലാ ആവശ്യങ്ങൾക്കും വിധിന്യായം നിർവഹണ നടപ്പാക്കലുകൾക്കും പ്രസ്തുത വിധിന്യായത്തിന്റെ ഇംഗ്ലീഷ് പതിപ്പ് ആധികാരികവും അന്തിമവും ആയിരിക്കും.

വെസ്റ്റ് ബംഗാൾ സംസ്ഥാനം

v.

ദേബബ്രത തിവാരിയും മറ്റുള്ളവരും. മുതലായവർ.മുതലായവർ.

(2022-ലെ സിവിൽ അപ്പീൽ നംസ്. 8842-8855)

മാർച്ച് **03, 2023**

[ജസ്റ്റിസ് കൃഷ്ണ മുരാരി, ജസ്റ്റിസ് ബി.വി.നാഗരത്ന]

സേവന നിയമം-മാനുഷിക പരിഗണനാ നിയമനം-വിധി*:* മാനുഷിക പരിഗണനയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലുള്ള നിയമനങ്ങൾ നടത്തുന്നതിന് സംസ്ഥാന സർക്കാർ പുറപ്പെടുവിച്ച ഒരു നയം അനിവാര്യമാണ് - എന്നാൽ, നിലവിലെ കേസിൽ, പശ്ചിമ ബംഗാൾ സംസ്ഥാനത്തെ പ്രാദേശിക അധികാരികൾക്ക് കീഴിലുള്ള തസ്തികകളിലേക്കുള്ള മാനുഷിക പരിഗണനാ നിയമനം നിയന്ത്രിക്കുന്നതിന് ഒരു നയവും നിലവിലില്ല-അതിനാൽ, അത്തരമൊരു നയത്തിന്റെ അഭാവത്തിൽ, ബന്ധപ്പെട്ട മുനിസിപ്പാലിറ്റികളിൽ ജോലി ചെയ്തിരുന്ന മരണപ്പെട്ട ജീവനക്കാരുടെ അനന്തരാവകാശികൾക്ക് മാനുഷിക പരിഗണനാ നിയമനം നൽകാൻ കഴിയില്ല - കൂടാതെ, മനുഷികപരിഗണന പ്രകാരം തൊഴിൽ നൽകുന്നതിന്റെ ലക്ഷ്യം, കുടുംബത്തിന്റെ വരുമാനക്കാരൻ ദാരിദ്ര്യം ബാക്കിവെച്ച് മരണപ്പെടുകയും മരണപ്പെട്ട ജീവനക്കാരന്റെ കുടുംബത്തിന് മറ്റ് ഉപജീവനമാർഗങ്ങൾ ഒന്നുമില്ലാത്തതിനാലും ഉണ്ടാകുന്ന പെട്ടെന്നുള്ള പ്രതിസന്ധിയെ മറികടക്കാൻ കുടുംബത്തെ പ്രാപ്തരാക്കുക എന്നതാണ് - അതിനാൽ, മാനുഷിക പരഗണനാ നിയമനത്തിനായുള്ള ഒരു നയം/പദ്ധതിയുടെ പ്രവർത്തനം അടിയന്തിര പരിഗണനകളെ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ളതാണ് - എന്നിരുന്നാലും, നിലവിലെ കേസിൽ, *2005-2006*-ൽ

അനുകമ്പ നിയമനത്തിന് അപേക്ഷ നൽകിയ തീയതി മുതൽ ഏകദേശം പത്ത് വർഷത്തിന് ശേഷം *2015*-ൽ മാത്രമാണ് എതിർകക്ഷികൾ ഹൈക്കോടതിയെ സമീപിച്ചത് - അത്തരം കാലതാമസം എതിർകക്ഷികളെ *226*-ാം അനുച്ഛേദം പ്രകാരമുള്ള വിവേചനാധികാരം പ്രയോഗിച്ചുള്ള ആശ്വാസത്തിന് അയോഗ്യരാക്കുന്നു-*2023*-ൽ ഉന്നയിച്ച ഒരു അവകാശവാദം, *2005-2006*-ൽ പരിഗണിക്കുന്നത് ഉചിതമാകില്ല, കാരണം മാനുഷിക പരിഗണനയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ മുനിസിപ്പാലിറ്റിയുടെ ജോലിയിൽ നിയമിക്കപ്പെട്ടിട്ടില്ലെങ്കിലും എതിർകക്ഷികൾക്ക് ഉപജീവനം നടത്താൻ കഴിഞ്ഞിരുന്നു - നിലവിലെ കേസിൽ മാനുഷിക പരിഗണനാ നിയമനത്തിന്റെ കാര്യത്തിൽ അടിയന്തിര സാഹചര്യം ഇല്ലാതെയായി - മാനുഷിക പരിഗണനയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലുള്ള നിയമനങ്ങൾക്കായുള്ള എതിർകക്ഷികളുടെ അവകാശവാദം പരിഗണിക്കാൻ യോഗ്യമല്ല - *1999*-ലെ പശ്ചിമ ബംഗാൾ സംസ്ഥാന സർക്കാർ സ്ഥാപനങ്ങൾ, പൊതു സ്ഥാപനങ്ങൾ, സ്റ്റാറ്റ്യൂട്ടറി ബോഡികൾ, സർക്കാർ കമ്പനികൾ, പ്രാദേശിക അധികാരികൾ എന്നിവയിലെ നിയമന നിയന്ത്രണങ്ങൾ നിയമം - *2005*-ലെ പശ്ചിമ ബംഗാൾ മുനിസിപ്പൽ, എംപ്ലോയീസ് *(തിരഞ്ഞെടുപ്പ്)* ചട്ടങ്ങൾ-ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടന-*226*-ാം അനുച്ഛേദം-കാലതാമസം/ലാച്ചുകൾ.

സേവന നിയമം-മാനുഷിക പരിഗണനാ നിയമനം: പരിഗണിച്ച തത്വങ്ങൾ.

പദ്ധതിക്ക് പിന്നിലെ ലക്ഷ്യവും യുക്തിയും-ചർച്ച ചെയ്തു.

അവകാശവാദങ്ങളുടെ നിർണ്ണയം-ഘടകങ്ങൾ-ചർച്ച ചെയ്തു.

അപേക്ഷകൾ-സംസ്ഥാന അധികാരികൾ കൈകാര്യം ചെയ്ത രീതി വിമർശിക്കപ്പെട്ടു- വിധി: മാനുഷികപരിഗണനാ നിയമനത്തിനുള്ള അവകാശവാദങ്ങൾ തീരുമാനിക്കാൻ സംസ്ഥാന അധികാരികളുടെ ഭാഗത്തുനിന്നുള്ള കാലതാമസം

മാനുഷികപരിഗണനാ നിയമന പദ്ധതിയുടെ ലക്ഷ്യത്തെ ഇല്ലാതാക്കുന്നു - മാനുഷികപരിഗണനാ നിയമനത്തിനുള്ള അവകാശവാദങ്ങൾ തീർപ്പാക്കുമ്പോൾ, അത്തരമൊരു പദ്ധതിയുടെ ആരോഗ്യകരമായ ലക്ഷ്യം നിറവേറ്റുന്നുവെന്ന് ഉറപ്പാക്കുവാനായി, സർക്കാർ ഉദ്യോഗസ്ഥർ അങ്ങേയറ്റം മുൻകരുതലോടെയും അടിയന്തിരമായും പ്രവർത്തിക്കണം.

അപ്പീലുകൾ അനുവദിച്ച് കോടതി ഇനിപ്പറയുന്നത് വിധിച്ചു.

വിധി: 1.1 മാനുഷികപരിഗണനാ നിയമനത്തിനുള്ള ഒരു വ്യവസ്ഥ, ഒരു തസ്തികയിലേക്ക് ഒരു നിർദ്ദിഷ്ട നിയമന നടപടിക്രമം പിന്തുടർന്നാണ് നിയമനം നടത്തേണ്ടത് എന്ന പൊതുവായ വ്യവസ്ഥകളിൽ നിന്ന് വ്യതിചലിക്കുന്നു. അത്തരമൊരു വ്യവസ്ഥ മേൽപ്പറഞ്ഞ നടപടിക്രമം പാലിക്കാതെ തന്നെ നിയമനം നടത്താൻ പ്രാപ്തമാക്കുന്നതിനാൽ, ഇത് പൊതുവായ വ്യവസ്ഥകൾക്ക് മേലുള്ള ഒരു അപവാദത്തിന്റെ പ്രകൃതത്തിലുള്ളതാണ്, മാത്രമല്ല പ്രഖ്യാപിത ലക്ഷ്യങ്ങൾ കൈവരിക്കുന്നതിന് മാത്രമേ ഇത് അവലംബിക്കാവൂ, അതായത്, മരണപ്പെട്ടയാളുടെ കുടുംബത്തിലെ പെട്ടെന്നുള്ള സാമ്പത്തിക പ്രതിസന്ധിയെ മറികടക്കാൻ. മാനുഷിക പരിഗണനയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ നിയമനം നടത്തുന്നത് ഒരു നിയമനരീതി അല്ല. മരണപ്പെട്ടവരുടെ ആശ്രിതർക്ക് ഉപജീവനമാർഗങ്ങൾ നഷ്ടപ്പെടുന്നില്ലെന്ന് ഉറപ്പുവരുത്തുക എന്നതാണ് സർക്കാരോ പൊതുമേഖലാ സ്ഥാപനങ്ങളോ അത്തരമൊരു പരോപകാര പദ്ധതി നടപ്പാക്കാനുള്ള കാരണം. പെട്ടെന്നുള്ള സാമ്പത്തിക പ്രതിസന്ധിയിൽ നിന്ന് കരകയറാൻ മാത്രമേ മരണപ്പെട്ടയാളുടെ കുടുംബത്തെ ഇത് പ്രാപ്തമാക്കൂ. മാനുഷിക പരിഗണനാ നിയമനം ഭാവിയിൽ എപ്പോൾ വേണമെങ്കിലും പ്രയോഗിക്കാൻ കഴിയുന്ന ഒരു നിക്ഷിപ്ത അവകാശമല്ല. ഒരു നിശ്ചിത കാലയളവിനുശേഷവും പ്രതിസന്ധി അവസാനിച്ചതിനുശേഷവും മാനുഷികപരിഗണന അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള തൊഴിൽ

അവകാശപ്പെടാനോ വാദാനം ചെയ്യാനോ കഴിയില്ല. ദുരിതത്തിലായ കുടുംബത്തെ കൈപിടിച്ചുയർത്താനായാണ് മാനുഷിക പരിഗണനാ നിയമനം ഉടൻ നൽകുന്നത്. അത്തരമൊരു കേസ് വർഷങ്ങളോളം തീർപ്പാക്കാതെ നിലനിർത്തുന്നത് അനുചിതമാണ്. കുടുംബം സാമ്പത്തിക പ്രതിസന്ധിയിലാണോ എന്ന് നിർണ്ണയിക്കുമ്പോൾ, കുടുംബത്തിന്റെ വരുമാനം, അതിന്റെ ബാധ്യതകൾ, കുടുംബത്തിന് ലഭിക്കുന്ന വിരമന ആനുകൂല്യങ്ങൾ, അതിലെ അംഗങ്ങളുടെ പ്രായം, ആശ്രിതത്വം, വൈവാഹിക നില, മറ്റ് സ്രോതസ്സുകളിൽ നിന്നുള്ള വരുമാനം എന്നിവ ഉൾപ്പെടെ പ്രസക്തമായ എല്ലാ വശങ്ങളും മനസ്സിൽ കരുതേണ്ടതുണ്ട്. കുടുംബത്തെ ദാരിദ്ര്യത്തിലും ഉപജീവനമാർഗമില്ലാതെയും അവശേഷിപ്പിച്ച് ലോകം വെടിഞ്ഞ വരുമാനക്കാരന്റെ മരണം മൂലമുണ്ടാകുന്ന പെട്ടെന്നുള്ള പ്രതിസന്ധിയെ മറികടക്കാൻ മരണപ്പെട്ട ജീവനക്കാരന്റെ കുടുംബത്തെ പ്രാപ്തരാക്കുക എന്നതാണ് മാനുഷികപരിഗണന അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള തൊഴിൽ നൽകുന്നതിനുള്ള വ്യവസ്ഥയുടെ അടിസ്ഥാന ലക്ഷ്യം. ശുദ്ധമായ മാനുഷിക പരിഗണനയും, ഏതെങ്കിലും ഉപജീവനമാർഗ്ഗം നൽകിയില്ലെങ്കിൽ, കുടുംബത്തിന് ഉപജീവനം നടത്താൻ കഴിയില്ലെന്ന വസ്തുതയും കണക്കിലെടുത്ത്, അത്തരം നിയമനത്തിന് അർഹതയുള്ള മരണപ്പെട്ടയാളുടെ ആശ്രിതരിൽ ഒരാൾക്ക് പ്രയോജനകരമായ നിയമനം നൽകുന്നതിന് ഒരു വ്യവസ്ഥ ഏർപ്പെടുത്തിയിട്ടുണ്ട്. അത്തരമൊരു ലക്ഷ്യം കണക്കിലെടുക്കുമ്പോൾ, ഒരു വരുമാനക്കാരന്റെ മരണം മൂലം ഉടലെടുത്ത പ്രതിസന്ധി മറികടന്നതിന് ശേഷം മരണപ്പെട്ട ജീവനക്കാരന്റെ ആശ്രിതർക്ക് മാനുഷികപരിഗണന അടിസ്ഥാനമാക്കി നിയമനം നൽകുന്നത് പ്രയോജനകരമല്ല. അതിനാൽ, മാനുഷികപരിഗണനാ നിയമനവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട കാര്യങ്ങളിൽ ഉടനടി പ്രവർത്തിക്കേണ്ടതിന്റെ അനിവാര്യതയും ഉണ്ട്, കാരണം അങ്ങനെ ചെയ്യുന്നതിൽ പരാജയപ്പെട്ടാൽ മാനുഷിക പരിഗണനയുടെ പദ്ധതിയുടെ ലക്ഷ്യം പരാജയപ്പെടും. മരണപ്പെട്ട ജീവനക്കാരൻ മരണപ്പെട്ട തീയതി മുതൽ ഒരു ദീർഘകാലം കടന്നുപോയിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ, മാനുഷിക പരിഗണനാ നിയമനം തേടുന്നതിനുള്ള അടിയന്തിര

സാഹചര്യം ഇല്ലാതാകുകയും അങ്ങനെ അതിന്റെ പ്രാധാന്യം നഷ്ടപ്പെടുകയും ചെയ്യും, ഇത് മാനുഷിക പരിഗണനാ നിയമനം നൽകുന്നതിനുള്ള ഒരു സാഹചര്യം നിലവിലുണ്ടോ എന്ന് നിർണ്ണയിക്കുന്നതിൽ അധികാരികൾ വിലയിരുത്തേണ്ട പ്രസക്തമായ സാഹചര്യമായിരിക്കും. മരണപ്പെട്ട ജീവനക്കാരന്റെ ആശ്രിതരിൽ ഒരാളെ മാനുഷിക പരിഗണനയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ നിയമിക്കാതെ മരണപ്പെട്ട ജീവനക്കാരന്റെ കുടുംബത്തിന് ഉപജീവിക്കാൻ കഴിയില്ലെന്നതാണ് മാനുഷികപരിഗണനാ നിയമനത്തിനുള്ള അവകാശവാദം സ്വീകരിക്കുന്നതിനുള്ള അനിവാര്യത. മരണസമയത്തുള്ള മരണപ്പെട്ടയാളുടെ കുടുംബത്തിന്റെ സാമ്പത്തിക സ്ഥിതിയാണ് ഇക്കാര്യത്തിൽ അധികാരികളുടെ തീരുമാനത്തെ നയിക്കുന്ന പ്രാഥമിക പരിഗണന. [7.2-7.4 ഖണ്ഡിക] [630-എഫ്-എച്ച്; 631-എ-എച്ച്; 632-എ-സി]

1.2 മാനുഷിക പരിഗണനാ നിയമനം തേടുന്ന അപേക്ഷകൻ മൂലമോ, അത്തരം അവകാശവാദം നിരസിക്കുന്ന അധികാരികൾ മൂലമോ ദീർഘകാല കാലതാമസം ഉണ്ടാകുമ്പോൾ, അടിയന്തിര സാഹചര്യം മെല്ലെ ഇല്ലാതെയാകുന്നു. കൂടാതെ, മരണപ്പെട്ടയാളുടെ കുടുംബത്തിന്റെ സാമ്പത്തിക സാഹചര്യങ്ങൾ, സർക്കാർ ജീവനക്കാരൻ മരണപ്പെട്ട കാലത്തിന് ശേഷം മെച്ചപ്പെട്ട രീതിയിൽ മാറിയിരിക്കാം. അത്തരം സാഹചര്യങ്ങളിൽ,മിക്കവാറും മറ്റേതെങ്കിലും സ്രോതസ്സിൽ നിന്ന് ലാഭകരമായ തൊഴിൽ കരസ്ഥമാക്കിയതിലൂടെ നേരത്തെ പറഞ്ഞ ദീർഘമായ കാലയളവിലും മരണപ്പെട്ടയാളുടെ കുടുംബത്തിന് സ്വയം ഉപജീവിക്കാൻ കഴിഞ്ഞു എന്ന വസ്തുതയാൽ കോടതികളോ മറ്റ് പ്രസക്തമായ അധികാരികളോ നയിക്കപ്പെടണം. അത്തരമൊരു കേസിൽ മാനുഷിക പരിഗണനാ നിയമനം നൽകുന്നത് മാനുഷികപരിഗണനാ നിയമനത്തിനുള്ള അവകാശവാദത്തെ ഭരണഘടനയ്ക്ക് വിരുദ്ധമായ പിന്തുടർച്ചാവകാശത്തെ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള അനന്തരാവകാശ വിഷയമായി കണക്കാക്കുന്നതിന് തുല്യമാണ്.

മാനുഷിക പരിഗണനാ നിയമനം ഒരു നിക്ഷിപ്ത അവകാശമല്ലാത്തതിനാലും, മരണപ്പെട്ട സർക്കാർ ജീവനക്കാരന്റെ ആശ്രിതർ അദ്ദേഹത്തിന്റെ മരണത്തിന്റെ അനന്തരഫലമായി അഭിമുഖീകരിക്കുന്ന സാമ്പത്തിക സ്ഥിതിയുമായും ബുദ്ധിമുട്ടുകളുമായുമാണ് ഇത് ബന്ധപ്പെട്ടിരിക്കുന്നത് എന്നതിനാലും, മാനുഷികപരിഗണനാ നിയമനത്തിനുള്ള അവകാശവാദം സർക്കാർ ജീവനക്കാരന്റെ മരണത്തിന് ശേഷമുള്ള ഗണ്യമായ കാലയളവിനുശേഷം പരിഗണിക്കില്ല. [7.5 ഖണ്ഡിക] [632-സി-ജി]

ഹരിയാന സ്റ്റേറ്റ് ഇലക്ട്രിസിറ്റി ബോർഡ് v. ഹക്കിം സിംഗ്, **(1997) 8** എസ്.സി.സി **85:[1997]4** സപ്ലിമെന്റ്. എസ്.സിആർ **377**-ആശ്രയിച്ചിരിക്കുന്നു.

1.3 ഭരണഘടനയുടെ 226-ാം അനുച്ഛേദം പ്രകാരം ഒരു റിട്ട് ഹർജി സമർപ്പിക്കുന്നതിന് ലിമിറ്റേഷൻ കാലയളവ് വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിട്ടില്ല, സാധാരണയായി, ന്യായമായ സമയത്തിനുള്ളിൽ ഒരു റിട്ട് ഹർജി സമർപ്പിക്കണം. എതിർകക്ഷികൾ- റിട്ട് ഹർജിക്കാർ, 2005-2006 വർഷത്തിൽ അവരുടെ അപേക്ഷകൾ സമർപ്പിച്ചതിനുശേഷം, 2015 വരെ അതായത് പത്ത് വർഷത്തേക്ക് ഈ വിഷയത്തെ പിന്തുടർന്ന് കൂടുതലൊന്നും ചെയ്തില്ല. തങ്ങളുടെ അപേക്ഷകൾ കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നതിൽ അപ്പീൽവാദി-സംസ്ഥാന അധികാരികളുടെ മന്ദഗതിയിലുള്ള സമീപനം കണ്ടിട്ടും, എതിർകക്ഷി-റിട്ട് ഹർജിക്കാർ സംസ്ഥാന അധികാരികൾക്കെതിരെ മാൻഡാമസ് സ്വഭാവത്തിലുള്ള ഒരു റിട്ട് ആവശ്യപ്പെട്ട് ഹൈക്കോടതിയെ സമീപിക്കുന്നതിൽ വൈകി. വാസ്തവത്തിൽ, ഹൈക്കോടതിയെ സമീപിക്കുന്നതിലെ ഇത്രയും നീണ്ട കാലതാമസം, പ്രതിവിധിക്കുള്ള അവകാശം വേണ്ടെന്ന് വെയ്ക്കലാണെന്ന് കണക്കാക്കാൻ പോലും എതിർകക്ഷികൾ-റിട്ട് ഹർജിക്കാരുടെ പെരുമാറ്റത്തിൽ നിന്ന് കഴിയും. അത്തരമൊരു കാലതാമസം ഭരണഘടനയുടെ 226-ാം അനുച്ഛേദം പ്രകാരം വിവേചനാധികാരപ്രകാരം ഉള്ള ആശ്വാസത്തിന് എതിർകക്ഷികൾ-റിട്ട് ഹർജിക്കാരെ അയോഗ്യരാക്കും. കൂടാതെ,

എതിർകക്ഷികളിൽ ചിലർ സമർപ്പിച്ച റിട്ട് ഹർജിയിലെ തീർപ്പായി പശ്ചിമ ബംഗാൾ സർക്കാരിലെ തദ്ദേശ സ്വയംഭരണ ഡയറക്ടർക്ക് എതിർകക്ഷികളായ റിട്ട് പെറ്റീഷണർമാരുടെ നിയമനത്തെക്കുറിച്ച് തീരുമാനമെടുക്കാൻ നിർദ്ദേശം നൽകിയ ഹൈക്കോടതി ഉത്തരവ് വ്യവഹാര കാരണം പുനരുജ്ജീവിപ്പിച്ചു എന്ന ഫലം വരുത്തിയതായി കണക്കാക്കാൻ കഴിയില്ല. മാനുഷികപരിഗണനാ നിയമനത്തിനുള്ള ഒരു നയം/പദ്ധതിയുടെ പ്രവർത്തനം അടിയന്തിര പരിഗണനകളെ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ളതാണ്. അപേക്ഷകൾ ബന്ധപ്പെട്ട അധികാരികൾ വിശകലനം ചെയ്യുന്ന രീതിയിൽ മാത്രമല്ല, അപേക്ഷകൻ തന്റെ കേസ് പിന്തുടരുന്നതിലും അധികാരികൾക്ക് മുമ്പിലും ആവശ്യമെങ്കിൽ കോടതികൾക്ക് മുമ്പിലും അടിയന്തിര സ്വഭാവം പ്രകടിപ്പിക്കേണ്ടത് ആവശ്യമാണ്. നിലവിലെ കേസിൽ, മാനുഷികപരിഗണനാ നിയമനത്തിനുള്ള അപേക്ഷകൾ 2005-2006 വർഷത്തിൽ എതിർകക്ഷികൾ- റിട്ട് ഹർജിക്കാരാണ് നൽകിയത്. ബർദ്വാൻ മുനിസിപ്പാലിറ്റി ചെയർമാൻ സ്വീകരിച്ച ആദ്യത്തെ വ്യക്തമായ നടപടി 2013-ൽ, ബർദ്വാൻ മുനിസിപ്പാലിറ്റിയിലെ തദ്ദേശ സ്വയംഭരണ ഡയറക്ടർ അംഗീകരിക്കേണ്ട സ്ഥാനാർത്ഥികളുടെ പട്ടിക ഈ അധികാരി അയച്ചപ്പോഴാണ് സംഭവിച്ചത്. മാനുഷിക പരിഗണന അടിസ്ഥാനമാക്കിയ നിയമനത്തിനായി അപേക്ഷ നൽകിയ തീയതി മുതൽ ഏകദേശം പത്ത് വർഷം കഴിഞ്ഞതിന് ശേഷം 2015-ൽ മാത്രമാണ് എതിർകക്ഷികൾ-റിട്ട് ഹർജിക്കാർ കൊൽക്കത്ത ഹൈക്കോടതിയുടെ വാതിലുകൾ മുട്ടിയത്, അതായത് മാൻഡാമസ് സ്വഭാവത്തിലുള്ള ഒരു റിട്ട് തേടി അപേക്ഷയുടെ തുടർച്ചയ്ക്ക് അപ്പീൽവാദി-സ്റ്റേറ്റ് വ്യക്തമായ നടപടിയൊന്നും സ്വീകരിച്ചിട്ടില്ലെന്ന് അവകാശപ്പെട്ട് കോടതികളെ വേഗത്തിൽ സമീപിക്കാൻ വേണ്ടത്ര വിവേകമുള്ളവരായിരുന്നില്ല എതിർകക്ഷികൾ-റിട്ട് ഹർജിക്കാർ. മാനുഷിക പരിഗണനാ നിയമനത്തിന്റെ കാര്യത്തിൽ അടിയന്തിര സാഹചര്യം നിലവിലെ കേസിൽ ഇല്ലാതെയായി. അപ്പീൽവാദി-സംസ്ഥാനത്തിന്റെ അധികാരികളും

എതിർകക്ഷികൾ-റിട്ട് ഹർജിക്കാരും ഇതിന് കാരണക്കാരാണ്. ഇപ്പോൾ, 2005-2006-ൽ, 2023-ൽ ഉന്നയിച്ച ഒരു അവകാശവാദം സ്വീകരിക്കുന്നത് ഉചിതമാകില്ല, കാരണം മാനുഷിക പരിഗണനയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ മുനിസിപ്പാലിറ്റിയുടെ സേവനങ്ങളിൽ വിജയകരമായി നിയമിക്കപ്പെട്ടിട്ടില്ലെങ്കിലും എതിർകക്ഷികൾ-റിട്ട് ഹർജിക്കാർക്ക് ഉപജീവനം നടത്താൻ കഴിഞ്ഞിട്ടുണ്ട്. അതിനാൽ, മാനുഷിക പരിഗണനയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലുള്ള നിയമനങ്ങൾക്കായി എതിർകക്ഷികൾ-റിട്ട് ഹർജിക്കാരുടെ അവകാശവാദം പരിഗണിക്കുകയോ പരിശോധിക്കുകയോ ചെയ്യണമെന്ന് നിർദ്ദേശിക്കാൻ അനുയോജ്യമായ കേസ് അല്ല ഇത്. [ഖണ്ഡിക 8,10-13] [634-ബി സി, എഫ്-എച്ച്; 635-എ-ബി; 636-എച്ച്; 637-എ-എഫ്]

മൂൺ മിൽസ് ലിമിറ്റഡ് v. എം. ആർ. മെഹർ, പ്രസിഡന്റ്, ഇൻഡസ്ട്രിയൽ കോർട്ട്, ബോംബെ, എ.ഐ.ആർ **1967** എസ്.സി **1450**-പിന്തുടർന്നു.

സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് എം.പി v. നന്ദലാൽ ജയ്സ്വാൾ, **(1986) 4** എസ്.സി.സി **566: [1987] 1** എസ്.സി.ആർ **1**; ജഗദീഷ് ലാൽ v. ഹരിയാന സംസ്ഥാനം, **(1997) 6** എസ്.സിസി **538**; എൻ.ഡി.എം.സി v. പാൻ സിംഗ്, **(2007) 9** എസ്.സിസി **278: [2007] 3** എസ്.സി.ആർ **711**; സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് ഉത്തരാഞ്ചൽ v. ശിവ് ചരൺ സിംഗ് ഭണ്ഡാരി, **(2013) 12** എസ്.സി.സി **179: [2013] 9** എസ്.സി.ആർ **609**-ആശ്രയിച്ചിരിക്കുന്നു.

1.4 മാനുഷികപരിഗണനാ നിയമനത്തിനുള്ള അവകാശവാദങ്ങളിൽ തീരുമാനമെടുക്കാൻ സംസ്ഥാനത്തിന്റെ അധികാരികളുടെ ഭാഗത്തുനിന്നുണ്ടാകുന്ന കാലതാമസം മാനുഷിക പരിഗണനാ നിയമനത്തിന്റെ പദ്ധതിയുടെ ലക്ഷ്യത്തെ പരാജയപ്പെടുത്തുമെന്നതിൽ സംശയമില്ല. അത്തരം ഒരു പദ്ധതിയുടെ ആരോഗ്യകരമായ ലക്ഷ്യം നിറവേറ്റുന്നുവെന്ന് ഉറപ്പാക്കുന്നതിന് മാനുഷികപരിഗണനാ നിയമനത്തിനുള്ള

അവകാശവാദങ്ങൾ തീരുമാനിക്കുമ്പോൾ സർക്കാർ ഉദ്യോഗസ്ഥർ അങ്ങേയറ്റം മുൻകരുതലോടെയും ദ്രുതഗതിയിലും പ്രവർത്തിക്കണം. [14 ഖണ്ഡിക] [637-ഡി-എച്ച്; 638-എ]

1.5 മാനുഷികപരിഗണനാ നിയമനത്തിനുള്ള അപേക്ഷകൾ, അപേക്ഷ സമർപ്പിച്ച തീയതിയിൽ മേഖലയിൽ നിലവിലുള്ള നയത്തിന്റെ വെളിച്ചത്തിൽ പരിഗണിക്കണം. നിലവിലെ കേസിൽ 2006-ൽ ആണ് അപേക്ഷകൾ സമർപ്പിച്ചത്. അതിനാൽ, സർക്കുലർ നം.97-ഇ.എം.പി, സർക്കുലർ നം.142-ഇ.എം.പിയുമായി ചേർത്തു വായിച്ചതിന്റെ വെളിച്ചത്തിലാണ് അവ തീരുമാനിക്കേണ്ടത്. സർക്കുലർ നം.97-ഇ.എം.പി, സർക്കുലർ നം.142-ഇ.എം.പിയുമായി ചേർത്തു വായിക്കുന്നത്, സംസ്ഥാന സർക്കാർ ജീവനക്കാരുടെ മാനുഷികപരിഗണനാ നിയമനത്തെ നിയന്ത്രിക്കുന്ന നടപടിക്രമവുമായി ബന്ധപ്പെട്ടതാണ്. മേൽപ്പറഞ്ഞ സർക്കുലർ പ്രാദേശിക അധികാരികൾക്ക് കീഴിലുള്ള തസ്തികകളിലേക്കുള്ള മാനുഷികപരിഗണനാ നിയമനത്തെ നിയന്ത്രിക്കുന്നില്ല എന്നതിനാൽ, പ്രാദേശിക അധികാരികൾക്ക് കീഴിലുള്ള തസ്തികകളിലേക്ക് മാനുഷിക പരിഗണനാ നിയമനം നൽകാൻ കഴിയില്ല. മാനുഷിക പരിഗണനയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലുള്ള നിയമനങ്ങൾ നടത്തുന്നതിന് സംസ്ഥാന സർക്കാർ പുറപ്പെടുവിച്ച ഒരു നയത്തിന്റെ നിലനിൽപ്പ് അനിവാര്യമാണ്. നിയമനങ്ങൾ നയത്തിൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്ന വ്യവസ്ഥകൾ പാലിക്കണം. ഒരു പ്രാദേശിക അധികാരിയുടെ കീഴിലുള്ള തസ്തികകളിലേക്കുള്ള മാനുഷികപരിഗണനാ നിയമനത്തെ നിയന്ത്രിക്കുന്ന ഒരു നയത്തിന്റെ അഭാവത്തിൽ, മാനുഷിക പരിഗണനയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ അത്തരം ഒരു അധികാരിയിൽ ഒരു നിയമനവും നടത്താൻ കഴിയില്ല. 301 ഇ.എം.പി, 302-ഇ.എം.പി, 303-ഇ.എം.പി എന്നീ സർക്കുലറുകൾ പ്രാദേശിക അധികാരികൾക്ക് ബാധകമല്ലെന്ന് വിധിച്ചതിനാൽ, സർക്കുലർ നം. 301-ഇ.എം.പി, 302-ഇ.എം.പി, 303 ഇ.എം.പി എന്നിവ പ്രത്യേകമായി പിൻവലിച്ചിട്ടില്ലെങ്കിൽ, അവ

ബാധകമായി തുടരും, അതിനാൽ, മുനിസിപ്പാലിറ്റികളുമായി ബന്ധപ്പെട്ടുള്ള മാനുഷിക പരിഗണനാ നിയമനങ്ങൾ സർക്കുലർ നമ്പറുകൾ. 301-ഇ.എം.പി, 302-ഇ.എം.പി, 303-ഇ.എം.പി എന്നിവയ്ക്ക് കീഴിലുള്ള പദ്ധതികളാൽ നിയന്ത്രിക്കപ്പെടും എന്ന് സ്ഥിരീകരിക്കാൻ കഴിയില്ല. [16.2-ഉം 16.4-ഉം ഖണ്ഡികകൾ] [644-എഫ്-ജി; 645-എഫ് എച്ച്; 646-എ-ബി]

മുംതാസ് യൂനുസ് മുലാനി v. സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് മഹാരാഷ്ട്ര, **(2008) 11** എസ്.സി.സി **384: [2008] 5** എസ്.സി.ആർ **241;** സ്റ്റേറ്റ് ബാങ്ക് ഓഫ് ഇന്ത്യ v. സൂര്യ നാരായൺ ത്രിപാഠി, **2014 (15)** എസ്.സി.സി **739**–നെ ആശ്രയിച്ചു.

1.6 പശ്ചിമ ബംഗാളിലെ പ്രാദേശിക അധികാരികൾക്ക് കീഴിലുള്ള തസ്തികകളിലേക്കുള്ള മാനുഷിക പരിഗണനാ നിയമനം നിയന്ത്രിക്കുന്നതിന് ഒരു നയവും നിലവിലില്ല, അതിനാൽ അത്തരം നയത്തിന്റെ അഭാവത്തിൽ മാനുഷിക പരിഗണനാ നിയമനം നൽകാൻ കഴിയില്ല. അത്തരമൊരു നയം ഉണ്ടെന്ന് കരുതിയാൽ തന്നെ, മാനുഷിക പരിഗണനയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലുള്ള നിയമനത്തിനുള്ള അപേക്ഷകൾ, അവ സമർപ്പിച്ച് നിരവധി വർഷങ്ങൾക്ക് ശേഷം തീരുമാനിക്കുകയും പരിഗണിക്കുകയും ചെയ്യണമെന്ന് നിർദ്ദേശിക്കുന്നത് ഉചിതമാകില്ല. ഹൈക്കോടതിയുടെ ചോദ്യം ചെയ്യപ്പെട്ട വിധിന്യായവും പൊതു ഉത്തരവും തള്ളിക്കളയുന്നു. ഹൈക്കോടതിയുടെ സിംഗിൾ ജഡ്ജിയുടെ ഉത്തരവ് പുനഃസ്ഥാപിച്ചു. [16.5,17 എന്നീ ഖണ്ഡികകൾ] [646-സി-എഫ്]

സുഷമ ഗോസൈൻ v. യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ, **(1989) 4** എസ്.സിസി **468;** ഉമേഷ് കുമാർ നാഗ്പാൽ v. സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് ഹരിയാന, **(1994) 4** എസ്.സി.സി **138: [1994] 3** എസ്.സി.ആർ **893;** സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് ഹരിയാന v. അങ്കുർ ഗ്രുപ്ത, എ.ഐ.ആർ **2003** എസ്.സി **3797: [2003] 3** സപ്ലി. എസ്.സി.ആർ **333;** ജഗദീഷ് പ്രസാദ് v. സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് ബീഹാർ,

(1996) 1 എസ്.സി.സി **301: [1995] 5** സപ്ലി. എസ്.സി.ആർ **177;** ഐ.ജി *(കർമിക്)* v. പ്രഹ്ലാദ് മണി ത്രിപാഠി**, (2007) 6** എസ്.സി.സി **162: [2007] 5** എസ്.സി.ആർ **978;** ജമ്മു കാശ്മീർ സംസ്ഥാനം v. സജാദ് അഹമ്മദ് മിർ**,** എ.ഐ.ആർ **2006** എസ്.സി **2743: [2006] 3** സപ്ലി. എസ്.സി.ആർ **576;** ഹിമാചൽ പ്രദേശ് സംസ്ഥാനം v. ശശി കുമാർ**, (2019) 3** എസ്.സി.സി **653: [2019] 2** എസ്.സി.ആർ **432**-ആശ്രയിച്ചിരിക്കുന്നു.

മലയ നന്ദ സേത്തി v. സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് ഒറീസ**,** എ.ഐ.ആർ **2022** എസ്.സി **2836;** അശോക് ലെങ്ക v. റിഷി ദീക്ഷിത്**,** എ.ഐ.ആർ **2006** എസ്.സി **2382: [2006] 1** സപ്ലി. എസ്.സി.ആർ **142**-പരാമർശിച്ചിട്ടുണ്ട്.

ഗോവിന്ദ ഹസ്ര *v.* സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് വെസ്റ്റ് ബംഗാൾ**, 2017**-ലെ ഡബ്ല്യു.പി. നം**. 13147 (**ഡബ്ല്യു**);** ദേബബ്രത തിവാരി v. പശ്ചിമ ബംഗാൾ , 2018-ലെ എം.എ.ടി 859-ൽ പുറപ്പെടുവിച്ച **2019** സെപ്റ്റംബർ **30**-ലെ വിധിന്യായം**,** കൂടെ **2018**-ലെ സി**.** എ**.** എൻ **6137**-ഉം പരാമർശിച്ചിരുന്നു.

ലിൻഡ്സെ പെട്രോളിയം കമ്പനി *v.* പ്രോസ്പർ ആംസ്ട്രോങ്**, (1874) 3** പിസി **221**-പരാമർശിച്ചിരിക്കുന്നു**.**

കേസ് നിയമ പരാമർശം

[2019] 2 എസ്.സി.ആർ. 432	ആശ്രയിച്ചിരിക്കുന്നു	4.2 ഖണ്ഡിക
[1994] 3 എസ്.സി.ആർ 893	ആശ്രയിച്ചിരിക്കുന്നു	7.1(ii) ഖണ്ഡിക
[1997] 4 സപ്ലി.എസ്.സി. ആർ 377	ആശ്രയിച്ചിരിക്കുന്നു	7.1(iii)ഖണ്ഡിക
[2003] 3 സപ്ലി.എസ്.സി.ആർ 333	ആശ്രയിച്ചിരിക്കുന്നു	7.1(iv) ഖണ്ഡിക
[1995] 5 സപ്ലി. എസ്.സി.ആർ 177	ആശ്രയിച്ചിരിക്കുന്നു	7.1(v) ഖണ്ഡിക
[2007] 5 എസ്.സി.ആർ 978	ആശ്രയിച്ചിരിക്കുന്നു	7.1(v) ഖണ്ഡിക
[2008] 5 എസ്.സി.ആർ 241	ആശ്രയിച്ചിരിക്കുന്നു	7.1(v) ഖണ്ഡിക

[2006] 3 സപ്ലി. എസ്.സി.ആർ 576	ആശ്രയിച്ചിരിക്കുന്നു	7.1(vi) ഖണ്ഡിക
[1987] 1 എസ്.സി.ആർ 1	ആശ്രയിച്ചിരിക്കുന്നു	8-ാം ഖണ്ഡിക
[2007] 3 എസ്.സി.ആർ 711	ആശ്രയിച്ചിരിക്കുന്നു	8-ാം ഖണ്ഡിക
[2013] 9 എസ്.സി.ആർ 609	ആശ്രയിച്ചിരിക്കുന്നു	9-ാം ഖണ്ഡിക
[2006] 1 സപ്ലി. എസ്.സി.ആർ 142	പരാമർശിച്ചിരിക്കുന്നു	16.2 ഖണ്ഡിക

സിവിൽ അപ്പീൽ അധികാരികത: 2022-ലെ സിവിൽ അപ്പീൽ നം. 8842-8855.

2018-ലെ എം.എ.ടി നം. 859, 860, 853, 861, 863, 864, 862, 854, 855, 856, 857, 858, 634, 847 എന്നിവയിൽ കൽക്കട്ട ഹൈക്കോടതിയുടെ 30.09.2019 തീയതിയിലെ വിധിന്യായത്തിലും ഉത്തരവിലും നിന്ന്.

അപ്പീൽവാദിക്ക് വേണ്ടി രാകേഷ് ദ്വിവേദി, സീനിയർ അഡ്വ. ശ്രീമതി മധുമിത ഭട്ടാചാര്യ, ശ്രീമതി ആരുഷി മിശ്ര എന്നീ അഭിഭാഷകർ.

എതിർകക്ഷികൾക്ക് വേണ്ടി ഇന്ദ്രദീപ് പാൽ, ശ്രീമതി സൌഗത പാൽ ദാസ്, റൌഫ് റഹീം, ശ്രീമതി ഏക്താ ചൌധരി, ചഞ്ചൽകുമാർ ഗാംഗുലി, ശാശ്വത് പാണ്ഡ, ശ്രീമതി വന്ദന തിവാരി, ശ്രീമതി സിമ്രാൻ സിംഗ്, സോഹെബ് ഹുസൈൻ എന്നീ അഭിഭാഷകർ.

കോടതിയുടെ വിധിന്യായം പ്രസ്താവിച്ചത്

ജസ്റ്റിസ് നാഗരത്ന.

2018-ലെ എം.എ.ടി 859-ഉം 2018-ലെ സി.എ.എൻ 6137-ഉം അനുബന്ധ കാര്യങ്ങളും ഉൾപ്പെടുന്ന 2019-ലെ ഒരു കൂട്ടം അപ്പീലുകളിൽ ,സെപ്റ്റംബർ 30-ലെ കൽക്കട്ട

ഹൈക്കോടതിയുടെ വിധിന്യായവും പൊതു ഉത്തരവിനെയും ചോദ്യം ചെയ്തുകൊണ്ടാണ് നിലവിലെ അപ്പീലുകൾ സമർപ്പിച്ചിരിക്കുന്നത്. തർക്കവിഷയമായ വിധിന്യായത്തിലൂടെയും പൊതു ഉത്തരവിലൂടെയും, ഹൈക്കോടതിയുടെ ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് 2018 ജൂലൈ 05-ന്, 2016-ലെ ഡബ്ള്യു.പി.നം. 2739 (ഡബ്ല്യു)-ലും അനുബന്ധ വിഷയങ്ങളിലും പുറപ്പെടുവിച്ച ഹൈക്കോടതിയുടെ സിംഗിൾ ജഡ്ജിയുടെ ഉത്തരവ് റദ്ദാക്കുകയും, മാനുഷിക പരിഗണനയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ നിയമനം ആവശ്യപ്പെട്ട് എതിർകക്ഷികൾ-റിട്ട് ഹർജിക്കാർ നൽകിയ അപേക്ഷ പരിഗണിക്കാൻ തദ്ദേശ സ്വയംഭരണ ഡയറക്ടർ, ബർദ്വാൻ മുനിസിപ്പാലിറ്റി, റാണാഘട്ട്, ഹബ്ര മുനിസിപ്പാലിറ്റികളിലെ ബന്ധപ്പെട്ട അധികാരികൾ എന്നിവർക്ക് നിർദ്ദേശം നൽകുകയും ചെയ്തിരുന്നു. ഈ അപേക്ഷകൾ പരിഗണിക്കുകയും തീരുമാനിക്കുകയും ചെയ്യേണ്ട പദ്ധതി ഹൈക്കോടതിയുടെ ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് കണ്ടെത്തുകയും ചെയ്തിരുന്നു.

2.ഈ മുനിസിപ്പാലിറ്റികളിൽ മാനുഷിക പരിഗണന അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള നിയമനങ്ങൾ ആവശ്യപ്പെട്ട് ബർദ്വാൻ, റാണാഘട്ട്, ഹബ്ര മുനിസിപ്പാലിറ്റികളിലെ മരണപ്പെട്ട ജീവനക്കാരുടെ അവകാശികളായ എതിർകക്ഷികൾ-റിട്ട് ഹർജിക്കാരുടെ അവകാശവാദങ്ങളുമായി ബന്ധപ്പെട്ടതാണ് ഇപ്പോഴത്തെ അപ്പീലുകൾ. ഈ അപ്പീലുകൾ അത്തരം നിയമനങ്ങൾക്കുള്ള അവരുടെ യോഗ്യതയെക്കുറിച്ചും അവരുടെ അവകാശവാദങ്ങളെ ഏതെങ്കിലും സംസ്ഥാന സർക്കാർ പദ്ധതി പിന്തുണയ്ക്കുന്നുണ്ടോ എന്നതിനെക്കുറിച്ചും പൊതുവായ ചോദ്യങ്ങൾ ഉയർത്തുന്നു. എതിർകക്ഷികൾക്ക് എല്ലാവർക്കും സമാനമായ കേസ് ആണ് ഉള്ളതെന്നതിനാൽ, ബർദ്വാൻ മുനിസിപ്പാലിറ്റിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട വസ്തുതകൾ ചുവടെ സംഗ്രഹിച്ചിരിക്കുന്നു.

2.1. വിവിധ വിഭാഗങ്ങളിലായി മരണപ്പെട്ട ജീവനക്കാരുടെ അവകാശികളിൽ നിന്ന് ലഭിച്ച അപേക്ഷകളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ബർദ്വാൻ മുനിസിപ്പാലിറ്റി,ബർദ്വാൻ

മുനിസിപ്പാലിറ്റിയുടെ ചെയർമാൻ (നിലവിലെ 6-ാം എതിർകക്ഷി);ബർദ്വാൻ മുനിസിപ്പാലിറ്റിയുടെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് ഓഫീസർ (നിലവിലെ 7-ാം എതിർകകക്ഷി), ബർദ്വാൻ ഡിവിഷനിലെ തദ്ദേശ സ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളുടെ ഡെപ്യൂട്ടി ഡയറക്ടർ എന്നിവർ ഉൾപ്പെടെയുള്ള മൂന്നംഗ സമിതിയെ മാനുഷിക പരിഗണനയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലുള്ള നിയമനത്തിന് എതിർകക്ഷികൾക്ക് അർഹതയുണ്ടോ എന്ന് വിലയിരുത്താൻ നിയോഗിച്ച അന്വേഷണത്തിന് ഉത്തരവിട്ടു എന്നതാണ് ബർദ്വാൻ മുനിസിപ്പാലിറ്റിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട എതിർകക്ഷികൾ-റിട്ട് ഹർജിക്കാരുടെ കേസ്.

2.2. അന്വേഷണ സമിതി സമർപ്പിച്ച റിപ്പോർട്ടിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിലും 2005-ലെ പശ്ചിമ ബംഗാൾ മുനിസിപ്പൽ ജീവനക്കാരുടെ (തിരഞ്ഞെടുപ്പ്) ചട്ടങ്ങൾ നിശ്ചയിച്ചിട്ടുള്ള മാനദണ്ഡങ്ങൾ പാലിച്ചതിനുശേഷവും, ബർദ്വാൻ മുനിസിപ്പാലിറ്റിയിലെ ബോർഡ് ഓഫ് കൌൺസിലർമാർ 2013 മെയ് 30-ന് നടന്ന യോഗത്തിൽ, ഈ മുനിസിപ്പാലിറ്റിയിലെ 'സി', 'ഡി' എന്നീ വിഭാഗങ്ങളിലെ തസ്തികകളിലെ നിയമനത്തിനായി യോഗ്യരായ 62 പേരുടെ പട്ടിക അംഗീകരിച്ചു. എതിർകക്ഷികളുടെ പേരുകൾ ഈ പട്ടികയിൽ ഉൾപ്പെടുത്തിയിട്ടുണ്ട്.

2.3. ബർദ്വാൻ മുനിസിപ്പാലിറ്റി ചെയർമാൻ 2013 ജൂൺ 12-ലെ മെമ്മോ വഴി, 2013 മെയ് 30-ന് നടന്ന കൌൺസിലർമാരുടെ ബോർഡ് യോഗത്തിൽ പാസാക്കിയ പ്രമേയം അംഗീകരിച്ച ഒരു പട്ടിക, മാനുഷിക പരിഗണനയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലുള്ള നിയമനത്തിന്റെ അംഗീകാരത്തിനായി, ഒരു പരിശോധന/അന്വേഷണ റിപ്പോർട്ടിനും മറ്റ് സാക്ഷ്യപത്രങ്ങൾക്കുമൊപ്പം പശ്ചിമ ബംഗാൾ സർക്കാരിന്റെ (4-ാം എതിർകക്ഷി) തദ്ദേശ സ്വയംഭരണ ഡയറക്ടർക്ക് അയച്ചു. റിട്ട് ഹർജിക്കാരുടെ പേരുകൾ 'ജോലിയിൽ മരണപ്പെട്ടവരുടെ ആശ്രിതർ' എന്ന ഇളവ് നൽകപ്പെട്ട വിഭാഗത്തിന് കീഴിലുള്ള ഗ്രൂപ്പ് 'സി'-ക്ക് കീഴിലുള്ള യോഗ്യരായ ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ പട്ടികയിൽ പ്രത്യക്ഷപ്പെട്ടു.

2.4. 2014 ജൂൺ 7-ന്, 5-ാം എതിർകക്ഷിയായ, ബർദ്വാൻ മുനിസിപ്പാലിറ്റി ചെയർമാൻ, മെമ്മോ നം.512/12-6 പ്രകാരം മാനുഷിക പരിഗണനയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലുള്ള നിയമനത്തിന് യോഗ്യരായ ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ നിർദ്ദിഷ്ട പട്ടിക പശ്ചിമ ബംഗാൾ സർക്കാരിലെ തദ്ദേശ സ്വയംഭരണ ഡയറക്ടർക്ക് (നിലവിലെ അപ്പീൽവാദി) അയയ്ക്കുകയും തദ്ദേശ സ്വയംഭരണ ഡയറക്ടറോട് അനുഭാവപൂർവ്വം പരിശോധിക്കാൻ അഭ്യർത്ഥിക്കുകയും ചെയ്തു.

2.5 തദ്ദേശ സ്വയംഭരണ ഡയറക്ടറോ പശ്ചിമ ബംഗാൾ സർക്കാരോ സ്ഥാനാർത്ഥികളുടെ പട്ടിക ലഭിച്ചതിന് അനുസൃതമായി നടപടികൾ സ്വീകരിക്കാത്തതിനാൽ, ദേബബ്രത തിവാരി (1-ാം എതിർകക്ഷി), മാനുഷിക പരിഗണനയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ബന്ധപ്പെട്ട ഇളവ് നൽകപ്പെട്ട വിഭാഗത്തിൽ നിയമനം ആവശ്യപ്പെട്ട് കൽക്കട്ട ഹൈക്കോടതിയിൽ 2015-ലെ റിട്ട് ഹർജിനം. 3243 (ഡബ്ല്യു) സമർപ്പിച്ചു. ജോലിയിൽ മരിച്ചവരുടെ ആശ്രിതർ എന്ന ഇളവ് നൽകപ്പെട്ട വിഭാഗത്തിൽ 1-ാം എതിർകക്ഷി പെടുന്നതിനാൽ മാനുഷിക പരിഗണനയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലുള്ള നിയമനത്തിന് പരിഗണിക്കാൻ അർഹതയുണ്ടെന്നും ബർദ്വാൻ മുനിസിപ്പാലിറ്റി ഇക്കാര്യത്തിൽ ആവശ്യമായ രേഖകൾ ഇതിനകം തന്നെ പശ്ചിമ ബംഗാൾ സർക്കാരിന്റെ ഡയറക്ടറേറ്റ് ഓഫ് ലോക്കൽ ബോഡികളുടെ ഓഫീസിലേക്ക് അയച്ചിട്ടുണ്ടെന്നും ബർദ്വാൻ മുനിസിപ്പാലിറ്റി സെക്രട്ടറി ഹൈക്കോടതിയിൽ സമർപ്പിച്ചു.

2.6 മേൽപ്പറഞ്ഞ ഉത്തരവ് പുറപ്പെടുവിച്ച തീയതി മുതൽ പത്ത് ആഴ്ചയ്ക്കുള്ളിൽ മുനിസിപ്പാലിറ്റി ചെയർമാന്റെ ശുപാർശയിൽ തീരുമാനമെടുക്കാനും അതിനുശേഷം ഒരാഴ്ചയ്ക്കുള്ളിൽ അത്തരം തീരുമാനം മുനിസിപ്പാലിറ്റി ചെയർമാനെ അറിയിക്കാനും പശ്ചിമ ബംഗാൾ സർക്കാരിലെ തദ്ദേശ സ്വയംഭരണ ഡയറക്ടർക്ക് നിർദ്ദേശം നൽകി 2015 മാർച്ച് 17-ലെ ഒരു ഉത്തരവിലൂടെ മേൽപ്പറഞ്ഞ റിട്ട് ഹർജി തീർപ്പാക്കി.

2.7 2015 ഡബ്ല്യു.പി. നം. 3243 (ഡബ്ല്യു)-ലെ ഹൈക്കോടതിയുടെ നിർദ്ദേശത്തിന്റെ തുടർച്ചയായി, ഒക്ടോബർ 16-ന് പശ്ചിമ ബംഗാൾ സർക്കാരിന്റെ തദ്ദേശ സ്വയംഭരണ ഡയറക്ടർ ഒരു ഉത്തരവ് പുറപ്പെടുവിച്ചു, അതിൽ സംസ്ഥാന സർക്കാർ നയങ്ങൾ നിശ്ചയിച്ചിട്ടില്ലെങ്കിൽ, നഗര തദ്ദേശ സ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളിലെ മാനുഷിക പരിഗണനയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലുള്ള നിയമനങ്ങൾ പരിഗണിക്കാൻ തദ്ദേശ സ്വയംഭരണ ഡയറക്ടർക്ക് അധികാരമില്ലെന്ന് പ്രസ്താവിച്ചു. അതിനാൽ, അർബൻ ലോക്കൽ ബോഡികളിലെ ജീവനക്കാരെ ജോലിക്കിടയിൽ മരിച്ചവരുടെ വിഭാഗത്തിൽ മാനുഷിക പരിഗണനയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ നിയമിക്കുന്നത് പരിഗണിക്കുന്നതിനായി സംസ്ഥാന സർക്കാർ അത്തരം നയം വിപുലീകരിച്ചാലുടൻ, 1-ാം എതിർകക്ഷിയുടെ അപേക്ഷ പരിഗണിക്കുന്നതായിരിക്കും എന്ന് തദ്ദേശ സ്വയംഭരണ ഡയറക്ടർ നിരീക്ഷിച്ചു.

2.8 2015 ഒക്ടോബർ 16-ന് പശ്ചിമ ബംഗാൾ സർക്കാരിന്റെ തദ്ദേശ സ്വയംഭരണ ഡയറക്ടർ പുറപ്പെടുവിച്ച ഉത്തരവിൽ അതൃപ്തി പ്രകടിപ്പിച്ചുകൊണ്ട് 2016-ലെ നം.2733 (ഡബ്ല്യു) എന്ന ഒരു റിട്ട് ഹർജി കൽക്കട്ട ഹൈക്കോടതിയുടെ മുമ്പാകെ 1-ാം എതിർകക്ഷി സമർപ്പിച്ചു.

2016-ലെ ഡബ്ല്യു.പി. നം. 2733 (ഡബ്ല്യു)-യിലെ വ്യവഹാരകാരണം തന്നെ തങ്ങളുടെയും വ്യവഹാരകാരണം ആയിരുന്ന റിട്ട് ഹർജികളുടെ ഒരു കൂട്ടം കൽക്കട്ട ഹൈക്കോടതിയിലെ സിംഗിൾ ജഡ്ജി 2018 ജൂലൈ 5-ലെ ഒരു പൊതു വിധിന്യായത്തിലൂടെയും ഉത്തരവിലൂടെയും ഒരുമിച്ച് കേൾക്കുകയും തീർപ്പാക്കുകയും ചെയ്തു. 2016-ലെ റിട്ട് ഹർജി നം.2739 (ഡബ്ല്യു)-ൽ ആണ് ഈ പൊതു ഉത്തരവ് പാസാക്കിയത്. **2017-**ലെ ഡബ്ല്യു.പി.നം**13147 (**ഡബ്ല്യു**)-**ലെ ഗോവിന്ദ ഹസ്ര **v.** സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് വെസ്റ്റ് ബംഗാളിൽ പുറപ്പെടുവിച്ച വിധിന്യായത്തെ ആശ്രയിച്ച് സിംഗിൾ ജഡ്ജി റിട്ട് ഹർജികൾ തള്ളിക്കളഞ്ഞു, അതിൽ മുനിസിപ്പൽ ജീവനക്കാരുടെ കാര്യത്തിൽ മാനുഷികപരിഗണനാ

നിയമനത്തിന് എന്തെങ്കിലും പദ്ധതി നിലവിലുണ്ടോ എന്ന പ്രശ്നം പരിഗണിക്കുകയും പ്രശ്നത്തിന് നിഷേധാത്മകമായി ഉത്തരം നൽകുകയും ചെയ്തിരുന്നു. മുനിസിപ്പൽ ജീവനക്കാരുടെ കാര്യത്തിൽ മാനുഷികപരിഗണനാ നിയമനത്തിന് അനുവദിച്ച പദ്ധതിയുടെ അഭാവത്തിൽ റിട്ട് ഹർജിക്കാർക്ക് (എതിർകക്ഷികൾക്ക്) ഒരു ആശ്വാസവും നൽകാൻ കഴിയില്ലെന്ന് ഹൈക്കോടതി നിരീക്ഷിച്ചു.

2.9 2018 ജൂലൈ 5-ന് സിംഗിൾ ജഡ്ജി പുറപ്പെടുവിച്ച ഉത്തരവിൽ അസ്വസ്ഥരായ എതിർകക്ഷികൾ-റിട്ട് ഹർജിക്കാർ ഹൈക്കോടതിയുടെ ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചിന് മുമ്പാകെ ഒരു കൂട്ടം അപ്പീലുകൾ നൽകി. ദേബബ്രത തിവാരി ***v.*** വെസ്റ്റ് ബംഗാൾ സംസ്ഥാനം എന്ന കേസിൽ, 2019 സെപ്റ്റംബർ 30-ന് 2018-ലെ എം.എ.ടി 859-ലും 2018-ലെ സി.എ.എൻ 6137-ലും പാസാക്കിയ ഒരു പൊതു വിവാദ വിധിന്യായത്തിലൂടെയാണ് ഈ അപ്പീലുകൾ പരിഗണിക്കുകയും അനുവദിക്കുകയും ചെയ്തത്. മാനുഷിക പരിഗണനയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ നിയമനം ആവശ്യപ്പെട്ട് റിട്ട് ഹർജിക്കാർ നൽകിയ അപേക്ഷ പരിഗണിക്കാൻ ബർദ്വാൻ മുനിസിപ്പാലിറ്റിയിലെ തദ്ദേശ സ്വയംഭരണ ഡയറക്ടർ, റാണാഘട്ട്, ഹബ്ര മുനിസിപ്പാലിറ്റികളിലെ ബന്ധപ്പെട്ട അധികാരികൾ എന്നിവർക്ക് വിധിന്യായത്തിലൂടെ നിർദ്ദേശം നൽകി. ഈ അപേക്ഷകൾ പരിഗണിക്കുകയും തീരുമാനിക്കുകയും ചെയ്യേണ്ട പദ്ധതി ഹൈക്കോടതിയുടെ ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചും കണ്ടെത്തി. അതിനാലാണ്, പശ്ചിമ ബംഗാൾ സംസ്ഥാനത്തിന്റെ നിലവിലെ അപ്പീലുകൾ സമർപ്പിക്കപ്പെട്ടത്.

2.10. കൽക്കട്ട ഹൈക്കോടതിയുടെ ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചിന്റെ പ്രസക്തമായ കണ്ടെത്തലുകൾ, 2019 സെപ്റ്റംബർ 30-ലെ പൊതു ചോദ്യം ചെയ്യപ്പെട്ട വിധിന്യായത്തിൽ, താഴെപ്പറയുന്നത് പോലെ നൽകിയിരുന്നു:

i. അപേക്ഷ സമർപ്പിക്കുന്ന സമയത്തിനും എതിർകക്ഷികൾ റിട്ട് ഹർജിക്കാർ കോടതിയെ സമീപിച്ച സമയത്തിനും ഇടയിൽ അനാവശ്യ കാലതാമസമുണ്ടെന്ന സർക്കാരിന്റെ വാദം ഹൈക്കോടതിയുടെ ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് നിരസിച്ചു. റിട്ട് ഹർജിക്കാർ മാനുഷിക പരിഗണനയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലുള്ള നിയമനങ്ങൾ ആവശ്യപ്പെട്ട് അപേക്ഷകൾ സമർപ്പിക്കുന്നതിൽ കാലതാമസം വരുത്തിയിട്ടില്ലെന്നും ബന്ധപ്പെട്ട അധികാരികൾ ഒരു കമ്മിറ്റി രൂപീകരിച്ച് അന്വേഷണം ഏറ്റെടുത്തിട്ടുണ്ടെന്നും എന്നാൽ ആത്യന്തികമായി അവരുടെ അപേക്ഷകൾ പരിഗണിക്കുന്നതിനും അതത് പേരുകൾ രൂപാർശ ചെയ്യുന്നതിനും വർഷങ്ങളെടുക്കുകയും ചെയ്തു. തദ്ദേശ സ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളുടെ ഡയറക്ടർ രൂപാർശകളുടെ ഒരു അംഗീകാരവുമില്ലാതെ വിഷയം തീർപ്പാക്കാതെ നിലനിർത്തി, തൽഫലമായി, ഒരു റിട്ട് ഹർജി സമർപ്പിച്ചു, അത് ഒരു നിശ്ചിത സമയപരിധിക്കുള്ളിൽ അപേക്ഷകൾ പരിഗണിക്കാൻ തദ്ദേശ സ്വയംഭരണ ഡയറക്ടർക്ക് ഒരു പ്രത്യേക നിർദ്ദേശത്തോടെ തീർപ്പാക്കി. ഹൈക്കോടതി നിർദ്ദേശപ്രകാരം തദ്ദേശ സ്വയംഭരണ ഡയറക്ടർ ബർദ്വാൻ മുനിസിപ്പാലിറ്റിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട വിഷയം 2015 ഒക്ടോബർ 16-ന് മാത്രമാണ് തീർപ്പാക്കിയത്. അതിനാൽ, അപേക്ഷകൾ പ്രോസസ്സ് ചെയ്യുന്നതിന് മാത്രം ഏകദേശം പത്ത് വർഷത്തെ സമയം ചെലവഴിച്ചു, അത്തരമൊരു കാലതാമസം എതിർകക്ഷികൾ-റിട്ട് ഹർജിക്കാർ മൂലമാണെന്ന് പറയാൻ കഴിയില്ല.

ii. ഒരു മുനിസിപ്പാലിറ്റിയിലെ ജീവനക്കാരനെ സംസ്ഥാന സർക്കാരിന്റെ ജീവനക്കാരനായി കണക്കാക്കാൻ കഴിയില്ലെന്നും അതിനാൽ ഒരു സംസ്ഥാന സർക്കാർ ജീവനക്കാരന് ലഭ്യമായ പദ്ധതി ജോലിക്കിടെ മരണപ്പെട്ട മുനിസിപ്പാലിറ്റിയിലെ ജീവനക്കാരനെ ആശ്രയിക്കുന്ന ഒരാളിലേക്ക്

വ്യാപിപ്പിക്കാൻ കഴിയില്ലെന്നും അദ്ദേഹം പറഞ്ഞു. അതിനാൽ, സംസ്ഥാന സർക്കാർ ജീവനക്കാർക്ക് പ്രത്യേകമായി ബാധകമായ സർക്കുലർ നം.97-ഇ.എം.പി, 142-ഇ.എം.പി ; 30 ഇ.എം.പി, 251-എ.എം.പി എന്നിവ പ്രകാരം രൂപീകരിച്ച പദ്ധതികളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ മാനുഷികപരിഗണനാ നിയമനത്തിന്റെ ആനുകൂല്യം അവകാശപ്പെടാൻ എതിർകക്ഷികൾക്ക് അർഹതയില്ല.

iii. മുനിസിപ്പാലിറ്റികളിലെ ജീവനക്കാർക്ക് മാനുഷികപരിഗണനാ നിയമനങ്ങൾ അനുവദിക്കുന്നതിന് എന്തെങ്കിലും പദ്ധതി ഉണ്ടോ എന്ന വിഷയത്തിൽ ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് സിംഗിൾ ജഡ്ജിയുടെ കണ്ടെത്തലുകളിൽ നിന്ന് വ്യത്യസ്ത നിലപാട് ആയിരുന്നു സ്വീകരിച്ചത്. സർക്കുലർ നം. 301-ഇ.എം.പി, 302-ഇ.എം.പി കൂടാതെ 303 ഇ.എം.പി എന്നിവയുടെ സംയോജിത വായനയിൽ, മേൽപ്പറഞ്ഞ സർക്കുലറുകൾ മുനിസിപ്പാലിറ്റികളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് മാനുഷികപരിഗണനാ നിയമനങ്ങൾക്കുള്ള പ്രത്യേക പദ്ധതികളാണെന്ന് വ്യക്തമാണെന്ന് നിരീക്ഷിക്കപ്പെട്ടു. 1999-ലെ പശ്ചിമ ബംഗാൾ നിയമന നിയന്ത്രണത്തിന്റെ പരിധിയിൽ വരുന്ന എല്ലാ സ്ഥാപനങ്ങളുമായി ബന്ധപ്പെട്ടതാണ് ഈ പദ്ധതികൾ എന്ന് സംസ്ഥാന സർക്കാർ സ്ഥാപനങ്ങൾ, പൊതു സ്ഥാപനങ്ങൾ, സ്റ്റാറ്റ്യൂട്ടറി ബോഡികൾ, സർക്കാർ കമ്പനികൾ, ലോക്കൽ അധികാരികൾ നിയമം (1999-ലെ പശ്ചിമ ബംഗാൾ നിയമം XIV) (ഇനിമുതൽ ഹ്രസ്വതയ്ക്കായി '1999-ലെ നിയമം' എന്ന് പരാമർശിക്കുന്നു) മുനിസിപ്പാലിറ്റികൾ പോലുള്ള പ്രാദേശിക അധികാരികൾ ഉൾപ്പെടെ എല്ലാ സ്ഥാപനങ്ങളിലെയും ജീവനക്കാർക്ക് നൽകിയ ഈ സർക്കുലറുകൾ പിൻവലിക്കുകയോ തുടർന്നുള്ള വിജ്ഞാപനങ്ങളും സർക്കുലറുകളും പകരം വയ്ക്കുകയോ ചെയ്തിട്ടില്ല.

iv. 97-ഇ.എം.പി സംസ്ഥാന സർക്കാർ ജീവനക്കാരുടെ കാര്യത്തിൽ മാത്രമേ ഇത് ബാധകമായിരുന്നുള്ളൂ എന്ന് സർക്കുലർ നം. 142-ഇ.എം.പി വ്യക്തമാക്കുകയും മാനുഷികപരിഗണനാ നിയമനത്തിനായി സ്വന്തം പദ്ധതികൾ രൂപീകരിക്കാൻ മുനിസിപ്പാലിറ്റികളോട് നിർദ്ദേശിക്കുകയും ചെയ്തിരുന്നെങ്കിലും, അത്തരം ഒരു പദ്ധതിയും ബന്ധപ്പെട്ട മുനിസിപ്പാലിറ്റികൾ രൂപപ്പെടുത്തിയിട്ടില്ല. സർക്കുലർ നം.142-ഇ.എം.പി-യിൽ നിന്ന് സർക്കുലർ നം.301-ഇ.എം.പി, 302-ഇ.എം.പി, 303-ഇ.എം.പി എന്നിവ പ്രകാരം ലഭ്യമായ മാനുഷികപരിഗണനാ നിയമനത്തിനുള്ള പദ്ധതി പിൻവലിക്കുന്നില്ലെന്ന് വ്യക്തമാണ്. തുടർന്നുള്ള ഏതെങ്കിലും പദ്ധതിയുടെയോ നിലവിലുള്ള പദ്ധതിയുടെയോ പ്രത്യേക പിൻവലിക്കലിന്റെയോ അഭാവത്തിൽ, പദ്ധതി നിലനിൽക്കുകയും എതിർകക്ഷികളുടെ മാനുഷികപരിഗണനാ നിയമനങ്ങൾക്കുള്ള അപേക്ഷകൾ പരിഗണിക്കേണ്ട പദ്ധതിയായി മാറുകയും ചെയ്യുന്നു.

v. ബദൽ പദ്ധതിയുടെ അഭാവത്തിലും, സർക്കുലർ നം. 301-ഇ.എം.പി, 302-ഇ.എം.പി, 303 എ.എം.പി എന്നിവ പ്രത്യേകമായി പിൻവലിച്ചില്ല എന്നതും കണക്കിലെടുക്കുമ്പോൾ, അവ ബാധകമായി തുടരും. അതിനാൽ, മുനിസിപ്പാലിറ്റികളുടെ കാര്യത്തിൽ മാനുഷികപരിഗണനാ നിയമനത്തെ നിയന്ത്രിക്കുന്നത് സർക്കുലർ നം. 301-ഇ.എം.പി, 302-ഇ.എം.പി, 303-ഇ.എം. പി എന്നിവയ്ക്ക് കീഴിലുള്ള പദ്ധതിയാണ്.

മേൽപ്പറഞ്ഞ നിരീക്ഷണങ്ങളുടെ വെളിച്ചത്തിൽ, ഹൈക്കോടതിയുടെ ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് സിംഗിൾ ജഡ്ജി പുറപ്പെടുവിച്ച ഉത്തരവ് റദ്ദാക്കുകയും പശ്ചിമ ബംഗാൾ സർക്കാരിന്റെ ബർദ്വാൻ ഡിവിഷനിലെ തദ്ദേശ സ്വയംഭരണ ഡയറക്ടർക്ക് 2013 ജൂൺ 12-ലെ മെമ്മോ പുനഃപരിശോധിക്കാൻ നിർദ്ദേശം നൽകുകയും, ബർദ്വാൻ

മുനിസിപ്പാലിറ്റിയിലെ ചെയർമാൻ മാനുഷിക പരിഗണന അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള നിയമനത്തിനായി ശുപാർശ ചെയ്തിട്ടുള്ള പേരുകൾക്ക് അംഗീകാരം തേടുകയും ചെയ്തു. കൂടാതെ, അത്തരം പേരുകൾ ശുപാർശ ചെയ്യുമ്പോൾ രേഖകളുടെ ശരിയായ പരിശോധന നടത്തിയിട്ടുണ്ടോ എന്നും സർക്കുലർ നം. 301-ഇ.എം.പി, 302-ഇ.എം.പി, 303-ഇ.എം.പി എന്നിവയിൽ അടങ്ങിയിരിക്കുന്ന പദ്ധതിക്ക് കീഴിൽ പരാമർശിച്ചിരിക്കുന്ന മാനദണ്ഡങ്ങൾ ശുപാർശ ചെയ്യുമ്പോൾ ബർദ്വാൻ മുനിസിപ്പാലിറ്റിയിലെ ഉദ്യോഗസ്ഥർ അത് കൃത്യമായി പാലിച്ചിട്ടിട്ടുണ്ടോ എന്നും പരിശോധിക്കാൻ തദ്ദേശ സ്വയംഭരണ ഡയറക്ടർക്ക് നിർദ്ദേശം നൽകി.

ഹൈക്കോടതിയുടെ മേൽപ്പറഞ്ഞ നിർദ്ദേശങ്ങളിലും മാനുഷിക പരിഗണനയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ നിയമനം തേടാനുള്ള എതിർകക്ഷികൾ-റിട്ട് ഹർജിക്കാരുടെ യോഗ്യതയെക്കുറിച്ചുള്ള കണ്ടെത്തലുകളിലും അതൃപ്തരായത് മൂലം പശ്ചിമ ബംഗാൾ സംസ്ഥാനംമാണ് നിലവിലെ അപ്പീലുകൾ സമർപ്പിച്ചത്.

3. അപ്പീൽവാദി- പശ്ചിമ ബംഗാൾ സംസ്ഥാനത്തിന് വേണ്ടി ഹാജരായ മുതിർന്ന അഭിഭാഷകനായ ശ്രീ രാകേഷ് ദ്വിവേദി, ശ്രീമതി മധുമിത ഭട്ടാചാര്യ, എതിർകക്ഷി-റിട്ട് ഹർജിക്കാർക്ക് വേണ്ടി ഹാജരായ അഭിഭാഷകനായ ശ്രീ ഇന്ദ്രദീപ് പാൽ എന്നിവരെ ഈ കോടതി കേൾക്കുകയും രേഖകൾ പരിശോധിക്കുകയും ചെയ്തു.

സമർപ്പണങ്ങൾ:

4. കൊൽക്കത്ത ഹൈക്കോടതിയുടെ ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചിന്റെ കണ്ടെത്തലുകൾ നിയമത്തെയും വസ്തുതകളെയും കുറിച്ചുള്ള തെറ്റായ വിലയിരുത്തലിനെ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ളതാണെന്നും അതിനാൽ അവ റദ്ദാക്കപ്പെടാൻ

ബാധ്യസ്ഥമാണെന്നും അപ്പീൽവാദി- പശ്ചിമ ബംഗാൾ സംസ്ഥാനത്തിന്റെ മുതിർന്ന അഭിഭാഷകൻ തുടക്കത്തിൽ സമർപ്പിച്ചു.

4.1. എതിർകക്ഷികൾ-റിട്ട് ഹർജിക്കാരെ മാനുഷിക പരിഗണനയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ നിയമിക്കപ്പെടണമെന്ന് അത്തരം കാലതാമസം വന്ന ഒരു ഘട്ടത്തിൽ നിർദ്ദേശിക്കുന്നത് അനുചിതമാണെന്നും സമർപ്പിക്കപ്പെട്ടു. മാനുഷിക പരഗിണനാ നിയമന നയത്തിന് പിന്നിലെ യുക്തി ജോലിയിൽ മരണപ്പെടുന്ന ഒരു സർക്കാർ ജീവനക്കാരന്റെ ആശ്രിതർക്ക് ഉടനടി സഹായം നൽകുക എന്നതാണ്. ഒരു കുടുംബത്തിലെ വരുമാനക്കാരന്റെ മരണം മൂലം ഉണ്ടായ പെട്ടെന്നുള്ള സാമ്പത്തിക പ്രതിസന്ധിയിൽ നിന്ന് ആശ്രിതരെ കരകയറാൻ സഹായിക്കുന്നതിന് അടിയന്തിര നടപടികൾ കൈക്കൊള്ളുക എന്നതാണ് ഈ നയത്തിന്റെ ഉദ്ദേശ്യലക്ഷ്യം. മേൽപ്പറഞ്ഞ ഉദ്ദേശ്യം നിറവേറില്ല എന്നാണെങ്കിൽ, മാനുഷിക പരിഗണനാ നിയമനം നൽകാൻ കോടതിക്ക് നിർദ്ദേശം നൽകാനാവില്ല. നിലവിലെ കേസുകളിൽ, മാനുഷികപരിഗണനാ നിയമനത്തിനായി എതിർകക്ഷികൾ-റിട്ട് ഹർജിക്കാർ നൽകിയ അപേക്ഷകൾ 2005-2006 വർഷവുമായി ബന്ധപ്പെട്ടതാണ്. അവയിൽ നടപടിയെടുക്കാനുള്ള ഒരു നിർദ്ദേശം ഇപ്പോൾ, അതായത്, മാനുഷിക പരിഗണനാ നിയമനത്തിനായി അപേക്ഷകൾ നൽകി 17-18 വർഷങ്ങൾക്ക് ശേഷം നൽകുന്നത്, ഒരു മാനുഷിക പരിഗണനാ നിയമനത്തിന്റെ പദ്ധതിയുടെ ലക്ഷ്യത്തിന് ചേർന്നതല്ല.

4.2. മാനുഷികപരിഗണനാ നിയമനത്തിനായി അപേക്ഷ നൽകുന്നതും സർക്കാരിന്റെ നിഷ്ക്രിയത്വത്തെ ചോദ്യം ചെയ്യുന്നതിനായി ഒരു റിട്ട് ഹർജി സമർപ്പിക്കുന്നതും തമ്മിൽ കാര്യമായ കാലതാമസം ഉണ്ടെങ്കിൽ, മാനുഷികപരിഗണനാ നിയമനത്തിനുള്ള അപേക്ഷ പരിഗണിക്കുന്നതിനുള്ള നിർദ്ദേശം പുറപ്പെടുവിക്കാനാകില്ലെന്ന് വാദിക്കാൻ ഹിമാചൽ പ്രദേശ് സംസ്ഥാനം ***v.*** ശശി കുമാർ,

(2019) 3 എസ്.സി.സി ***653*** **("**ശശി കുമാർ**")** കേസിലെ, ഈ കോടതിയുടെ തീരുമാനത്തിൽ ആശ്രയം ചെലുത്തപ്പെട്ടു.

4.3. തുടർന്ന് 97-ഇ.എം.പി പി. സംസ്ഥാന സർക്കാർ ജീവനക്കാരുടെ കാര്യത്തിൽ മാത്രമേ ബാധകമാകൂ എന്ന് സർക്കുലർ നം. 142-എ.എം.പി വിശദീകരിക്കുന്നുണ്ടെന്ന് വാദിക്കുകയും, മാനുഷികപരിഗണനാ നിയമനത്തിനായി സ്വന്തം പദ്ധതികൾ രൂപീകരിക്കാൻ മുനിസിപ്പാലിറ്റികൾക്ക് നിർദ്ദേശം നൽകുകയും ചെയ്തു. ഇതിനർത്ഥം, സംസ്ഥാന സർക്കാരിന്റെ നയമെന്ന നിലയിൽ, പൊതുസ്ഥാപനങ്ങൾ, നിയമപരമായ സ്ഥാപനങ്ങൾ, സർക്കാർ കമ്പനികൾ, പ്രാദേശിക അധികാരികൾ എന്നിവയിലെ ജീവനക്കാരുടെ അവകാശികൾക്ക് അനുകമ്പയോടെ നിയമനം നൽകുന്നത് പ്രായോഗികമല്ലെന്ന് പ്രഖ്യാപിച്ചു എന്നാണ്. സർക്കുലർ നം. 142-ഇ.എം.പി-യ്ക്ക് കീഴിലുള്ള വിശദീകരണത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ, മുനിസിപ്പാലിറ്റികളിൽ മാനുഷികപരിഗണനാ നിയമനത്തിന് വേണ്ടി യാതൊരു പദ്ധതിയും നിലവിലില്ല എന്നതാണ് നിലപാട്. അതത് ഭരണ വകുപ്പുമായി കൂടിയാലോചിച്ച് സ്വന്തമായി നയങ്ങൾ രൂപപ്പെടുത്തേണ്ടത് അത്തരം സ്ഥാപനങ്ങളാണ്. മുനിസിപ്പൽ ജീവനക്കാരുടെ കാര്യത്തിലുള്ള മാനുഷികപരിഗണനാ നിയമനത്തിനായി അനുവദിക്കപ്പെട്ട ഒരു പദ്ധതിയുടെ അഭാവത്തിൽ ഹൈക്കോടതിക്ക് യാതൊരു ആശ്വാസവും നൽകാൻ കഴിയുമായിരുന്നില്ല.

4.4. മാനുഷിക പരിഗണന അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള നിയമനം ഒരു അവകാശം എന്ന നിലക്ക് ആവശ്യപ്പെടാൻ കഴിയില്ലെന്നും മരണപ്പെട്ടയാളുടെ ആശ്രിതരുടെ ദയനീയമായ സാമ്പത്തിക സാഹചര്യങ്ങൾ (അങ്ങനെ എന്തെങ്കിലും ഉണ്ടെങ്കിൽ) കണക്കിലെടുത്താണ് അതിനുള്ള അവകാശവാദം പരിഗണിക്കേണ്ടതെന്നും അഭ്യർത്ഥിച്ചു. അതിനാൽ, 2005-2006-ൽ 2023-ൽ ഉന്നയിച്ച ഒരു അവകാശവാദംസ്വീകരിക്കുന്നത് ഉചിതമാകില്ല.

മേൽപ്പറഞ്ഞ സമർപ്പണങ്ങളോടെ, നിലവിലെ അപ്പീലുകൾ അനുവദിക്കണമെന്നും ഹൈക്കോടതിയുടെ ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചിന്റെ ചോദ്യം ചെയ്യപ്പെട്ട വിധിന്യായം റദ്ദാക്കണമെന്നും അപ്പീൽവാദി-സംസ്ഥാനമായ പശ്ചിമ ബംഗാളിനുവേണ്ടി അഭ്യർത്ഥിക്കപ്പെട്ടു.

5. നേരെമറിച്ച്, എതിർകക്ഷികൾ- റിട്ട് ഹർജിക്കാരുടെ അഭിഭാഷകൻ, കേസിന്റെ വസ്തുതകളെയും നിയമത്തെയും സുശക്തമായി പരിഗണിച്ചതിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിലാണ് ഈ വിധിന്യായം പുറപ്പെടുവിച്ചതെന്നും അതിനാൽ ഈ കോടതിയുടെ ഇടപെടൽ അതിൽ ആവശ്യമില്ലെന്നും വാദിച്ചു.

5.1. മാനുഷികപരിഗണനാ നിയമനത്തിനുള്ള ഏതൊരു പദ്ധതിയും മുനിസിപ്പാലിറ്റികൾ ഉൾപ്പെടെയുള്ള സ്ഥാപനങ്ങളിൽ ഉടനീളം ബാധകമാക്കണമെന്നും സമർപ്പിക്കപ്പെട്ടു. അതിനാൽ, മുനിസിപ്പൽ ജീവനക്കാർക്കായുള്ള ഒരു പ്രത്യേക മാനുഷികപരിഗണനാ നിയമന പദ്ധതിയുടെ അഭാവത്തിൽ മുനിസിപ്പാലിറ്റിയിലെ ജീവനക്കാർക്ക് മാനുഷികപരിഗണനാ നിയമനത്തിന് അർഹതയില്ലെന്ന് ഹർജിക്കാരനായ സംസ്ഥാനത്തിന് വാദിക്കാൻ കഴിയില്ല.

5.2. വിജ്ഞാപനം നം. 301 ഇ.എം.പി താഴെപ്പറയുന്ന വിഭാഗത്തിലെ വ്യക്തികളെ 'ഇളവ് ലഭിച്ചിരിക്കുന്ന വിഭാഗം' ആയി പ്രഖ്യാപിച്ചു, അത് വഴി, മറ്റുകാര്യങ്ങൾക്കൊപ്പം, മാനുഷിക പരിഗണന അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള നിയമനത്തിന്റെ ആനുകൂല്യം മേൽപ്പറഞ്ഞ 'ഇളവ് ലഭിച്ചിരിക്കുന്ന വിഭാഗത്തിലേക്കും' വ്യാപിപ്പിച്ചു:

എ) ജോലിക്കിടെ മരണപ്പെടുന്ന ജീവനക്കാരുടെ ആശ്രിതർ.

ബി) അദ്ധ്വാനശേഷി നഷ്ടപ്പെട്ടതിനാൽ വിരമിക്കുന്ന ജീവനക്കാരുടെ ആശ്രിതർ.

സി) ഭൂമി നഷ്ടപ്പെട്ടവരുടെ കുടുംബങ്ങളിൽപ്പെട്ട വ്യക്തികൾ.

ഡി) മുൻ-സെൻസസ് ജീവനക്കാർ.

ഇ) വിടുതൽ സാക്ഷ്യപത്രം കൈവശമുള്ള വ്യക്തികൾ.

കൂടാതെ, വിജ്ഞാപനം നം. 302-ഇ.എം.പി വഴി, സംസ്ഥാന സർക്കാർ 30% ഒഴിവുകൾ 'ഇളവ് നൽകപ്പെട്ട വിഭാഗങ്ങൾക്ക്' വേണ്ടി സംവരണം ചെയ്തു. തുടർന്ന്, സർക്കുലർ നം. 97-ഇ.എം.പി പുറപ്പെടുവിച്ചു കൊണ്ട്, 1999-ലെ നിയമത്തിലെ 3(സി) വകുപ്പ് പ്രകാരം നൽകിയിട്ടുള്ള അധികാരങ്ങൾ വിനിയോഗിച്ചുകൊണ്ട് 2005 ജൂൺ 6-ന് ഹർജിക്കാരൻ സംസ്ഥാനം 'ഇളവ് നൽകപ്പെട്ട വിഭാഗത്തിന്' മാനുഷിക പരിഗണനയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലുള്ള നിയമനം നൽകുന്ന പ്രശ്നം കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നതിൽ പിന്തുടരേണ്ട നടപടിക്രമങ്ങൾ ഹർജിക്കാരൻ സംസ്ഥാനം വ്യക്തമാക്കി. എന്നിരുന്നാലും, 2007 നവംബർ 1-ലെ വിജ്ഞാപനം നം. 142-ഇ.എം.പി വഴി, വിജ്ഞാപനം നം. 97-ഇ.എം.പി സംസ്ഥാന സർക്കാർ ജീവനക്കാർക്ക് മാത്രമായി പരിമിതപ്പെടുത്തിയിരിക്കുന്നു എന്നും മറ്റ് സ്ഥാപനങ്ങളെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം, സംസ്ഥാന സർക്കാർ ജീവനക്കാർക്ക് ബാധകമായ തത്വങ്ങൾ കണക്കിലെടുത്ത് അവർ സ്വന്തം നയങ്ങൾ രൂപപ്പെടുത്തേണ്ടതുണ്ട് എന്ന് വിശദീകരിക്കുകയും ചെയ്തു.

മുനിസിപ്പൽ ജീവനക്കാർക്കായി പ്രത്യേകമായി രൂപീകരിച്ച ഒരു നയത്തിന്റെ അഭാവത്തിൽ, സർക്കുലർ നം. 301-ഇ.എം.പി, 302-ഇ.എം.പി, 303-ഇ.എം.പി എന്നിവയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ മാനുഷിക പരിഗണനാ നിയമനം നൽകാമായിരുന്നു.

5.3 എതിർകക്ഷി-റിട്ട് ഹർജിക്കാരുടെ അപേക്ഷയിൽ നടപടിയെടുക്കുന്നതിലെ കാലതാമസം അപ്പീൽവാദിയുടെ അധികാരികൾ കാരണം മാത്രം സംഭവിച്ചതാണെന്നിരിക്കെ, അത്തരം കാലതാമസം കാരണം എതിർകക്ഷികൾക്ക്

അന്യായം സംഭവിക്കരുത് എന്ന് വാദിക്കപ്പെട്ടു. എതിർകക്ഷികൾ-റിട്ട് ഹർജിക്കാർ അധികാരികളുടെ മുൻപിലും കൽക്കട്ട ഹൈക്കോടതിയുടെ മുൻപിലും ഈ വിഷയം ജാഗ്രതയോടെ പിന്തുടർന്നിരുന്നു.

മേൽപ്പറഞ്ഞ സമർപ്പണങ്ങൾ വഴി, നിലവിലെ അപ്പീലുകൾ യോഗ്യതയില്ലാത്തവയാണെന്ന് പറഞ്ഞ് തള്ളിക്കളയണമെന്നും ചോദ്യം ചെയ്യപ്പെട്ട വിധിന്യായം ശരിവെയ്ക്കണമെന്നും എതിർകക്ഷികൾക്ക് വേണ്ടി അപേക്ഷിക്കപ്പെട്ടു.

പരിഗണിക്കേണ്ട കാര്യങ്ങൾ:

6. താഴെപ്പറയുന്ന കാര്യങ്ങൾ പരിഗണിക്കേണ്ടതുണ്ട്:

i. എതിർകക്ഷികൾ-റിട്ട് ഹർജിക്കാർ സമർപ്പിച്ച അപ്പീലുകൾ അനുവദിക്കുകയും മാനുഷികപരിഗണനാ നിയമനത്തിനായുള്ള അവരുടെ അവകാശവാദങ്ങൾ അപ്പീൽവാദി പരിഗണിക്കണമെന്ന് നിർദ്ദേശിക്കുകയും വഴി കൽക്കട്ട ഹൈക്കോടതിയുടെ ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് തെറ്റ് ചെയ്തോ?

ii. ഏത് ക്രമത്തിൽ?

6.1. ജോലിക്കിടെ മരണപ്പെടുന്ന മുനിസിപ്പൽ ജീവനക്കാരെ സംബന്ധിച്ചുള്ള മാനുഷികപരിഗണനാ നിയമനത്തിനുള്ള എന്തെങ്കിലും പദ്ധതി പശ്ചിമ ബംഗാളിൽ നിലവിലുണ്ടോ എന്ന ചോദ്യമാണ് ഈ അപ്പീലുകൾ പ്രധാനമായും ഉയർത്തുന്നത്. മേൽപ്പറഞ്ഞ ചോദ്യത്തിന് അനുകൂലമായി ഉത്തരം ലഭിക്കുകയാണെങ്കിൽ, മാനുഷികപരിഗണനാ നിയമനത്തിനുള്ള അപേക്ഷകൾ പൂരിപ്പിച്ച് നിരവധി വർഷങ്ങൾക്ക് ശേഷം പുറപ്പെടുവിച്ച നിർദ്ദേശം, അത്തരം അപേക്ഷകൾ പരിഗണിക്കുന്നതിനും തീരുമാനിക്കുന്നതിനും മാനുഷികപരിഗണനാ നിയമനത്തിനുള്ള ഒരു നയത്തിന്റെയോ

പദ്ധതിയുടെയോ ലക്ഷ്യവുമായി പൊരുത്തപ്പെടുന്നുണ്ടോ എന്ന് നിർണ്ണയിക്കേണ്ടത് ആവശ്യമാണ്.

മാനുഷിക പരിഗണനാ നിയമനത്തിന്റെ നയം: യുക്തി:

7. മരണം യുവാവോ വൃദ്ധനോ ധനികനോ ദരിദ്രനോ എന്നൊന്നും വേർതിരിവ് കാട്ടുന്നില്ല, അത് എല്ലാവരെയും സമന്മാരാക്കുന്നു, അതാണ് അതിന്റെ മഹത്വവും. ജനനത്തിന്റെ അനന്തരഫലമാണ് മരണം, അത് ഓരോ ജീവിക്കും അനിവാര്യമാണ്. എന്നാൽ, മരണം ഉറപ്പാണെങ്കിലും, അതിന്റെ സമയം അനിശ്ചിതത്വത്തിലാണ്. കൂടാതെ, മരണപ്പെട്ട ഒരു ജീവനക്കാരൻ എല്ലായ്പ്പോഴും വിലയേറിയ സ്വത്തുക്കൾ അവശേഷിപ്പിക്കുന്നില്ല; ചില സമയങ്ങളിൽ ആ വ്യക്തി തന്റെ അടുത്ത കുടുംബാംഗങ്ങൾക്ക് ദാരിദ്ര്യം മാത്രമാകും ബാക്കി വെയ്ക്കുന്നത്. അതിനാൽ, ഒരു വ്യക്തിയുടെ മരണം എന്നാൽ കുടുംബം സാമ്പത്തികമായി മരണപ്പെട്ടു എന്ന് അർത്ഥമാക്കുന്നില്ലെന്ന് ഉറപ്പാക്കാൻ എന്തുചെയ്യണം? ജോലിക്കിടെ മരണപ്പെടുന്ന ജീവനക്കാർക്ക് മാത്രമായി പരിമിതപ്പെടുത്തിയിരിക്കുന്ന ഇത് സംബന്ധിച്ച സംസ്ഥാനത്തിന്റെ ബാധ്യത, അത്തരം ഒരു കുടുംബത്തിന് ഉടനടി സഹായം നൽകുന്നതിന്റെ ഭാഗമായി അദ്ദേഹത്തിന്റെ കുടുംബത്തിലെ യോഗ്യനായ ഒരു അംഗത്തെ മാനുഷികപരിഗണന അടിസ്ഥാനമാക്കി നിയമിക്കുന്നതിന് വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്ന പദ്ധതികൾക്കും നിയമങ്ങൾക്കും കാരണമായി. അത്തരമൊരു വ്യവസ്ഥയ്ക്കുള്ള പിന്തുണ ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടനയുടെ ഭാഗം IV, അതായത്, സംസ്ഥാന നയത്തിന്റെ നിർദ്ദേശക തത്വങ്ങളുടെ 39-ാം അനുച്ഛേദത്തിലെ വ്യവസ്ഥകളിൽ നിന്ന് ഉരുത്തിരിഞ്ഞതാണ്.

7.1. മാനുഷികപരിഗണനാ നിയമനത്തിനുള്ള ഒരു നയത്തിന്റെയോ പദ്ധതിയുടെയോ യുക്തിയെക്കുറിച്ചും മാനുഷികപരിഗണനാ നിയമനത്തിനുള്ള

അവകാശവാദങ്ങൾ നിർണ്ണയിക്കാൻ ആശ്രയിക്കേണ്ട പരിഗണനകളെക്കുറിച്ചും മനസിലാക്കാൻ ഈ കോടതിയുടെ ഇനിപ്പറയുന്ന തീരുമാനങ്ങൾ പരാമർശിക്കുന്നത് ഉചിതമായിരിക്കും.

i. സുഷമ ഗോസൈൻ ***v.*** യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ**, (1989) 4** എസ്. സി.സി **468** കേസിൽ, മാനുഷിക പരിഗണനയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ നിയമനത്തിനുള്ള എല്ലാ അവകാശവാദങ്ങളുടെ കാര്യത്തിലും നിയമനത്തിൽ കാലതാമസം ഉണ്ടാകാൻ പാടില്ലെന്ന് ഈ കോടതി നിരീക്ഷിച്ചു. മാനുഷിക പരിഗണനയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ നിയമനം നൽകുന്നതിന്റെ ഉദ്ദേശ്യം കുടുംബത്തിലെ വരുമാനക്കാരന്റെ മരണം മൂലമുണ്ടാകുന്ന ബുദ്ധിമുട്ടുകൾ ലഘൂകരിക്കുക എന്നതാണ്. അതിനാൽ, ദുരിതത്തിലായ കുടുംബത്തെ പുനരുജ്ജീവിപ്പിക്കാൻ അത്തരം നിയമനം ഉടൻ നൽകണം.

ii. ഉമേഷ് കുമാർ നാഗ്പാൽ ***v.*** ഹരിയാന സംസ്ഥാനം**, (1994) 4** എസ്.സി.സി **138** കേസിൽ മരണപ്പെട്ട സർക്കാർ ജീവനക്കാരന്റെ ആശ്രിതരിൽ അത്തരം ജോലിക്ക് അർഹതയുള്ള ഒരാൾക്ക് പ്രയോജനകരമായ തൊഴിൽ നൽകിക്കൊണ്ട് പെട്ടെന്നുള്ള പ്രതിസന്ധിയെ മറികടക്കാൻ മരണപ്പെട്ട ഒരു സർക്കാർ ജീവനക്കാരന്റെ കുടുംബത്തെ പ്രാപ്തരാക്കുക എന്നതാണ് മാനുഷിക പരിഗണനാ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ജോലി നൽകുന്നതിന്റെ ലക്ഷ്യമെന്ന് ഈ കോടതി നിരീക്ഷിച്ചു. ജോലിയിൽ ഏർപ്പെട്ടിരിക്കുന്ന ഒരു ജീവനക്കാരന്റെ മരണം ഒന്നുകൊണ്ട് മാത്രം അദ്ദേഹത്തിന്റെ കുടുംബത്തിന് അത്തരം ഉപജീവനമാർഗത്തിന് അർഹത ലഭിക്കുന്നില്ല; മരണപ്പെട്ടയാളുടെ കുടുംബത്തിന്റെ സാമ്പത്തിക സ്ഥിതി സർക്കാരോ ബന്ധപ്പെട്ട പൊതു അധികാരികളോ പരിശോധിക്കുകയും, തൊഴിൽ നൽകാത്ത പക്ഷം, കുടുംബത്തിന് വന്നിരിക്കുന്ന പ്രതിസന്ധി തരണം ചെയ്യാൻ കഴിയില്ലെന്ന്

ബോധ്യപ്പെട്ടാലും മാത്രമേ, കുടുംബത്തിലെ യോഗ്യനായ അംഗത്തിന് ഒരു ജോലി വാഗ്ദാനം ചെയ്യാൻ കഴിയൂ, അതും അത്തരം ഒരു പദ്ധതിയോ ചട്ടങ്ങളോ അതിനായി നിലവിലുണ്ടെങ്കിൽ. ഒരു സർക്കാർ ഉദ്യോഗസ്ഥൻ മരണപ്പെട്ടതിനുശേഷം എപ്പോൾ വേണമെങ്കിലും പ്രയോഗിക്കാൻ കഴിയുന്ന നിക്ഷിപ്ത അവകാശമല്ല മാനുഷികപരിഗണനാ നിയമനമെന്ന് ഈ കോടതി ഈ കേസിൽ ഒന്നുകൂടി വ്യക്തമാക്കി. ഏക വരുമാനക്കാരൻ മരിക്കുമ്പോൾ അഭിമുഖീകരിക്കുന്ന സാമ്പത്തിക പ്രതിസന്ധിയെ മറികടക്കാൻ കുടുംബത്തെ പ്രാപ്തരാക്കുക എന്നതാണ് ലക്ഷ്യം, കാലമേറെ കഴിഞ്ഞതിനു ശേഷവും പ്രതിസന്ധി മറികടന്നതിനുശേഷവും മാനുഷികപരിഗണന അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള തൊഴിൽ അവകാശപ്പെടാനും വാഗ്ദാനം ചെയ്യാനും കഴിയില്ല.

iii. ഹരിയാന സ്റ്റേറ്റ് ഇലക്ട്രിസിറ്റി ബോർഡ് ***v.*** ഹക്കിം സിംഗ്***, (1997) 8*** എസ്.സി.സി ***85, (***"ഹക്കീം സിംഗ്"***)*** കേസിൽ ആശ്രിതർ മാനുഷികപരിഗണനാ നിയമനത്തിനുള്ള അവകാശവാദങ്ങൾ ഉന്നയിക്കുന്നതിലും ബന്ധപ്പെട്ട അധികാരി തീർപ്പാക്കുന്നതിലും വേഗത്തിൽ കാര്യങ്ങൾ നീക്കുന്നതിന്റെ ആവശ്യകതയ്ക്ക് ഈ കോടതി വളരെയധികം ഊന്നൽ നൽകി. വരുമാനമുള്ള ഏക അംഗത്തിന്റെ അകാല നിര്യാണത്തെത്തുടർന്ന് ആശ്രിതരെ ബാധിച്ച പെട്ടെന്നുള്ള സാമ്പത്തിക പ്രതിസന്ധിയെ മറികടക്കാൻ കുടുംബത്തിന് സഹായം നൽകുക എന്നതാണ് മാനുഷികപരിഗണനാ നിയമനത്തിന്റെ ലക്ഷ്യമെന്ന് മറക്കരുതെന്ന് ഈ കോടതി മുന്നറിയിപ്പ് നൽകി. അതിനാൽ, സർക്കാർ ജീവനക്കാരൻ മരണപ്പെട്ട് പതിനാല് വർഷത്തിന് ശേഷം മാനുഷിക പരിഗണനയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ അവകാശവാദികൾക്ക് നിയമനം നൽകുന്നത് ന്യായീകരിക്കാനാവില്ലെന്ന് ഈ കോടതി വിലയിരുത്തി. അത്തരമൊരു നിർദ്ദേശം മാനുഷികപരിഗണനാ

നിയമനത്തിനുള്ള അവകാശവാദത്തെ പിന്തുടർച്ചാവകാശത്തെ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള അനന്തരാവകാശ വിഷയമായി കണക്കാക്കുന്നതിന് തുല്യമാണ്.

iv. ഹരിയാന സ്റ്റേറ്റ് ***v.*** അങ്കുർ ഗുപ്ത**,** എ**.** ഐ**.** ആർ ***2003*** എസ്**.**സി ***3797*** കേസിൽ ഈ കോടതി, മാനുഷികപരിഗണനാ നിയമനത്തിനുള്ള ഒരു അവകാശവാദം ന്യായയുക്തവും അനുവദനീയവുമാണെന്ന് കണക്കാക്കുന്നതിന്, മരണപ്പെട്ടയാളുടെ കുടുംബത്തിൽ പെട്ടെന്നുള്ള പ്രതിസന്ധി ഉണ്ടായതായി സ്ഥാപിക്കണമെന്ന് വിധിച്ചു. മാനുഷിക പരിഗണനയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലുള്ള നിയമനം അവകാശമെന്ന നിലയിൽ ആവശ്യപ്പെടാൻ കഴിയില്ലെന്നും മരണപ്പെട്ട ജീവനക്കാരൻ നൽകുന്ന സേവനത്തിന്റെ സ്വഭാവം പരിഗണിക്കാതെ എല്ലാത്തരം തസ്തികകളിലും ഇത് ലഭ്യമാക്കാൻ കഴിയില്ലെന്നും നിരീക്ഷിച്ചു.

ജഗദീഷ് പ്രസാദ് ***v.*** സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് ബീഹാർ**,** ***(1996) 1*** എസ്**.**സി**.**സി ***301*** എന്ന കേസ് മുഖേന വരുമാനക്കാരന്റെ മരണത്തെത്തുടർന്ന് കുടുംബം അഭിമുഖീകരിക്കുന്ന അപ്രതീക്ഷിത ബുദ്ധിമുട്ടുകൾ നേരിടാൻ മാത്രമാണ് മാനുഷിക പരിഗണനയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ നിയമനം നൽകുന്നത് എന്ന തത്വം ഈ കോടതി ആധികാരികമായി പ്രഖ്യാപിക്കുന്നുണ്ട്. മാനുഷിക പരിഗണനയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ഒരു നിയമനം നടത്തുമ്പോൾ, അത് അതിന്റെ ഉദ്ദേശ്യത്തിൽ മാത്രം ഒതുങ്ങിനിൽക്കണം, അല്ലാതെ അനന്തമായ അനുകമ്പ നൽകരുതെന്ന ആശയം, ഐ**.**ജി**.** ***(***കർമിക്***)*** ***v.*** പ്രഹ്ലാദ് മണി ത്രിപാഠി**,** ***(2007) 6*** എസ്**.**സി**.**സി ***162*** കേസിലൂടെ നൽകുന്നുണ്ട്. ഇതേ കാര്യം തന്നെയാണ് മുംതാസ് യൂനുസ് മുലാനി **v.** സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് മഹാരാഷ്ട്ര**, (2008) 11** എസ്**.**സി**.**സി **384**-ലെ ഈ കോടതിയുടെ വിധിന്യായവും പറയുന്നത്, അതിൽ മാനുഷിക പരിഗണനയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ

നിയമനം എന്നത് തിരഞ്ഞെടുപ്പിനുള്ള മാർഗ്ഗമല്ല, മറിച്ച് മരണപ്പെട്ടയാളുടെ കുടുംബത്തെ പെട്ടെന്നുള്ള സാമ്പത്തിക പ്രതിസന്ധിയിൽ നിന്ന് കരകയറാൻ പ്രാപ്തമാക്കുന്നതിനുള്ള ഒരു മാർഗമാണെന്ന് പ്രഖ്യാപിച്ചു.

vi. ജമ്മു കശ്മീർ സംസ്ഥാനം ***v.*** സജാദ് അഹമ്മദ് മിർ**,** എ.ഐ.ആർ ***2006*** എസ്.സി ***2743*** കേസിൽ, ഈ കോടതിക്ക് മുമ്പിലുള്ള വസ്തുത, ഒരു സർക്കാർ ജീവനക്കാരൻ (അപേക്ഷകന്റെ പിതാവ്) 1987 മാർച്ചിൽ മരണപ്പെട്ടുവെന്നു എന്നായിരുന്നു. നാലര വർഷത്തിന് ശേഷം 1991 സെപ്റ്റംബറിൽ അപേക്ഷകൻ നൽകിയ അപേക്ഷ 1996 മാർച്ചിൽ നിരസിക്കപ്പെട്ടു. 1999 ജൂണിൽ സമർപ്പിച്ച റിട്ട് ഹർജി 2000 ജൂലൈയിൽ സിംഗിൾ ജഡ്ജി തള്ളിയിരുന്നു. ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് വിഷയം തീർപ്പാക്കിയപ്പോൾ, അപേക്ഷകന്റെ പിതാവിന്റെ മരണ തീയതി മുതൽ പതിനഞ്ച് വർഷത്തിലേറെ കടന്നുപോയിരുന്നു. ജീവനക്കാരൻ മരണപ്പെട്ടിട്ടും കുടുംബം അതിജീവിച്ചുവെന്ന് കാണാമെന്നതിനാൽ ഈ വസ്തുതകൾ പ്രസക്തവും വസ്തുനിഷ്ഠവുമാണെന്ന് ഈ കോടതി അഭിപ്രായപ്പെട്ടു. അതിനാൽ, സർക്കാർ ജീവനക്കാരൻ മരണപ്പെട്ടതിനുശേഷം ഗണ്യമായ കാലയളവിനുശേഷം മാനുഷിക പരിഗണനാ നിയമനം നൽകുന്നത് മാനുഷികപരിഗണനാ നിയമനത്തിനുള്ള ഒരു പദ്ധതിയുടെ ലക്ഷ്യത്തെ മുന്നോട്ട് കൊണ്ടുപോകില്ലെന്ന് ഈ കോടതി നിരീക്ഷിച്ചു.

vii. ശശി കുമാർ കേസിൽ, ഭരണഘടനയുടെ 14,16 എന്നീ അനുച്ഛേദങ്ങൾക്ക് അനുസൃതമായ തത്വങ്ങളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലാണ് സംസ്ഥാനത്തിന്റെ സേവനത്തിലെ ഏതെങ്കിലും പൊതു തസ്തികയിലേക്ക് നിയമനം നടത്തേണ്ടതെന്ന പൊതുവായ നിയമത്തിന് മാനുഷിക പരിഗണനാ നിയമനം ഒരു അപവാദമാണെന്ന് ജസ്റ്റിസ് ഡോ. ഡി.വൈ.ചന്ദ്രചൂഡ് (അദ്ദേഹം ആ പദവി വഹിക്കവേ) ഈ കോടതിക്ക് വേണ്ടി സംസാരിക്കവേ നിരീക്ഷിച്ചിരുന്നു.

സർവീസിൽ ആയിരിക്കുമ്പോൾ ജീവനക്കാരൻ അകാലത്തിൽ മരണപ്പെട്ടാൽ മരണപ്പെട്ട ജീവനക്കാരന്റെ കുടുംബം സാമ്പത്തികഭദ്രയില്ലാത്ത അവസ്ഥയിൽ ആകാമെന്നത് അംഗീകരിക്കുന്നു എന്നതാണ് നയത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനം. മാനുഷിക പരിഗണനാ നിയമനത്തിന്റെ ആനുകൂല്യം അനുവദിക്കുന്നതിന് സംസ്ഥാനം പരിഗണിക്കേണ്ട മാനദണ്ഡം ആവശ്യത്തിന്റെ അടിയന്തിര സാഹചര്യമാണ്. ഈ കോടതിയുടെ പ്രസക്തമായ നിരീക്ഷണങ്ങൾ ചുവടെ ചേർക്കുന്നു:

"41. എതിർകക്ഷിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട വ്യക്തിഗത വസ്തുതകളെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം, 2015 മെയ് 11-ന് ആണ് ഹൈക്കോടതിയുടെ മുമ്പാകെ റിട്ട് ഹർജി സമർപ്പിച്ചതെന്ന് രേഖകളിൽ നിന്ന് വ്യക്തമാണ്. മാനുഷികപരിഗണനാ നിയമനത്തിനുള്ള അപേക്ഷ 2007 മെയ് 8-ന് സമർപ്പിക്കപ്പെട്ടതാണ്. പെൻഷൻ വഴി ലഭിക്കുന്ന തുക കുടുംബത്തിന്റെ വരുമാന പ്രസ്താവനയിൽ ഉൾപ്പെടുത്തണമെന്ന് 2008 ജനുവരി 15-ന് അഡീഷണൽ സെക്രട്ടറി ആവശ്യപ്പെട്ടിരുന്നു. അതിനുശേഷം ഭരണഘടനയുടെ 226-ാം അനുച്ഛേദം പ്രകാരം ഒരു ഹർജി നൽകാൻ പ്രതി ഏഴ് വർഷത്തിൽ കൂടുതൽ കാത്തിരുന്നു. ഉമേഷ് കുമാർ നാഗ്പാൽ (മേൽപ്പറഞ്ഞത്) കേസിൽ, മരണപ്പെട്ട ജീവനക്കാരന്റെ കുടുംബത്തിന് അടിയന്തര സഹായം നൽകേണ്ടതിന്റെ ആവശ്യകതയാണ് മാനുഷികപരിഗണനാ നിയമന പദ്ധതിയുടെ അടിസ്ഥാനമെന്ന് ഈ കോടതി ഊന്നിപ്പറഞ്ഞിട്ടുണ്ട്. മാനുഷിക പരിഗണനാ നിയമനം തേടുന്നതിൽ ആശ്രിതന്റെ ഭാഗത്തുനിന്നുള്ള കാലതാമസം മൂലം ഈ അടിയന്തിര സാഹചര്യം ഇല്ലാതെയാകുന്നു".

7.2 ഈ കോടതിയുടെ മേൽപ്പറഞ്ഞ തീരുമാനങ്ങൾ പരിഗണിക്കുമ്പോൾ, ഇനിപ്പറയുന്ന തത്വങ്ങൾ ഉയർന്നുവരുന്നു:

i. മാനുഷികപരിഗണനാ നിയമനത്തിനുള്ള വ്യവസ്ഥ ഒരു പ്രത്യേക നടപടിക്രമം പാലിച്ചുകൊണ്ട് ഒരു തസ്തികയിലേക്കുള്ള നിയമനത്തിന് നൽകുന്ന പൊതുവായ വ്യവസ്ഥകളിൽ നിന്ന് വ്യതിചലിക്കുന്നു. അത്തരമൊരു വ്യവസ്ഥ മേല്പറഞ്ഞ നടപടിക്രമം പാലിക്കാതെ തന്നെ നിയമനം നടത്താൻ പ്രാപ്തമാക്കുന്നതിനാൽ, ഇത് പൊതുവായ വ്യവസ്ഥകളിലുള്ള ഒരു അപവാദത്തിന്റെ സ്വഭാവത്തിലുള്ളതാണ്, മാത്രമല്ല പ്രഖ്യാപിത ലക്ഷ്യങ്ങൾ കൈവരിക്കുന്നതിന് മാത്രമേ ഇവ അവലംബിക്കാവൂ, അതായത്, മരണപ്പെട്ടയാളുടെ കുടുംബത്തെ പെട്ടെന്നുള്ള സാമ്പത്തിക പ്രതിസന്ധിയെ മറികടക്കാൻ.

ii. മാനുഷിക പരിഗണനയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ നിയമനം നടത്തുന്നത് നിയമനത്തിന്റെ ഒരു മാർഗ്ഗമല്ല. മരണപ്പെട്ടവരുടെ ആശ്രിതർക്ക് ഉപജീവനമാർഗങ്ങൾ നഷ്ടപ്പെടുന്നില്ലെന്ന് ഉറപ്പുവരുത്തുക എന്നതാണ് സർക്കാരോ പൊതുമേഖലാ സ്ഥാപനങ്ങളോ അത്തരമൊരു പരോപകാര പദ്ധതി നടപ്പാക്കാനുള്ള കാരണം. പെട്ടെന്നുള്ള സാമ്പത്തിക പ്രതിസന്ധിയിൽ നിന്ന് കരകയറാൻ മാത്രമേ മരണപ്പെട്ടയാളുടെ കുടുംബത്തെ ഇത് പ്രാപ്തമാക്കൂ.

iii.മാനുഷിക പരിഗണനാ നിയമനം ഭാവിയിൽ എപ്പോൾ വേണമെങ്കിലും പ്രയോഗിക്കാൻ കഴിയുന്ന ഒരു നിക്ഷിപ്ത അവകാശമല്ല. ഒരു നിശ്ചിത കാലയളവിനുശേഷവും പ്രതിസന്ധി അവസാനിച്ചതിനുശേഷവും മാനുഷികപരിഗണന അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള തൊഴിൽ അവകാശപ്പെടാനോ വാദിക്കാനോ കഴിയില്ല.

iv. ദുരിതത്തിലായ കുടുംബത്തെ കൈപിടിച്ചുയർത്താനായാണ് മാനുഷിക പരിഗണനാ നിയമനം ഉടൻ നൽകുന്നത്. അത്തരമൊരു കേസ് വർഷങ്ങളോളം തീർപ്പാക്കാതെ നിലനിർത്തുന്നത് അനുചിതമാണ്.

v.കുടുംബം സാമ്പത്തിക പ്രതിസന്ധിയിലാണോ എന്ന് നിർണ്ണയിക്കുമ്പോൾ, കുടുംബത്തിന്റെ വരുമാനം, അതിന്റെ ബാധ്യതകൾ, കുടുംബത്തിന് ലഭിക്കുന്ന വിരമന ആനുകൂല്യങ്ങൾ, അതിലെ അംഗങ്ങളുടെ പ്രായം, ആശ്രിതത്വം, വൈവാഹിക നില, മറ്റ് സ്രോതസ്സുകളിൽ നിന്നുള്ള വരുമാനം എന്നിവ ഉൾപ്പെടെ പ്രസക്തമായ എല്ലാ വശങ്ങളും മനസ്സിൽ കരുതേണ്ടതുണ്ട്.

7.3. കുടുംബത്തെ ദാരിദ്ര്യത്തിലും ഉപജീവനമാർഗരഹിതമായും ഉപേക്ഷിച്ച വരുമാനക്കാരന്റെ മരണം മൂലമുണ്ടാകുന്ന പെട്ടെന്നുള്ള പ്രതിസന്ധിയെ മറികടക്കാൻ മരണപ്പെട്ട ജീവനക്കാരന്റെ കുടുംബത്തെ പ്രാപ്തരാക്കുക എന്നതാണ് മാനുഷികപരിഗണന അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള തൊഴിൽ നൽകുന്നതിനുള്ള വ്യവസ്ഥയുടെ അടിസ്ഥാന ലക്ഷ്യം. ശുദ്ധമായ മാനുഷിക പരിഗണനയും, ഏതെങ്കിലും ഉപജീവനമാർഗ്ഗം നൽകിയില്ലെങ്കിൽ, കുടുംബത്തിന് ഉപജീവനം നടത്താൻ കഴിയില്ലെന്ന വസ്തുതയും കണക്കിലെടുത്ത്, അത്തരം നിയമനത്തിന് അർഹതയുള്ള മരണപ്പെട്ടയാളുടെ ആശ്രിതരിൽ ഒരാൾക്ക് ലാഭകരമായ നിയമനം നൽകുന്നതിന് ഒരു വ്യവസ്ഥ ഏർപ്പെടുത്തിയിട്ടുണ്ട്. അത്തരമൊരു ലക്ഷ്യം കണക്കിലെടുക്കുമ്പോൾ, ഒരു വരുമാനക്കാരന്റെ മരണം മൂലം ഉടലെടുത്ത പ്രതിസന്ധി മറികടന്നതിന് ശേഷം മരണപ്പെട്ട ജീവനക്കാരന്റെ ആശ്രിതർക്ക് മാനുഷികപരിഗണന അടിസ്ഥാനമാക്കി നിയമനം നൽകുന്നത് പ്രയോജനകരമല്ല. അതിനാൽ, മാനുഷികപരിഗണനാ നിയമനവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട കാര്യങ്ങളിൽ ഉടനടി പ്രവർത്തിക്കേണ്ടതിന്റെ അനിവാര്യതയും ഉണ്ട്, കാരണം അങ്ങനെ ചെയ്യുന്നതിൽ പരാജയപ്പെട്ടാൽ മാനുഷിക പരിഗണനാ പദ്ധതിയുടെ ലക്ഷ്യം പരാജയപ്പെടും. മരണപ്പെട്ട

ജീവനക്കാരൻ മരണപ്പെട്ട തീയതി മുതൽ ഒരു ദീർഘകാലം കടന്നുപോയിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ, മാനുഷിക പരിഗണനാ നിയമനം തേടുന്നതിനുള്ള അടിയന്തിര സാഹചര്യം ഇല്ലാതാകുകയും അങ്ങനെ അതിന്റെ പ്രാധാന്യം നഷ്ടപ്പെടുകയും ചെയ്യും, ഇത് മാനുഷിക പരിഗണനാ നിയമനം നൽകുന്നതിനുള്ള ഒരു സാഹചര്യം നിലവിലുണ്ടോ എന്ന് നിർണ്ണയിക്കുന്നതിൽ അധികാരികൾ വിലയിരുത്തേണ്ട പ്രസക്തമായ സാഹചര്യമായിരിക്കും.

7.4. മുകളിൽ സൂചിപ്പിച്ചതുപോലെ, മരണപ്പെട്ട ജീവനക്കാരന്റെ ആശ്രിതരിൽ ഒരാളെ മാനുഷിക പരിഗണനയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ നിയമിക്കാതെ മരണപ്പെട്ട ജീവനക്കാരന്റെ കുടുംബത്തിന് ഉപജീവിക്കാൻ കഴിയില്ലെന്നതാണ് മാനുഷികപരിഗണനാ നിയമനത്തിനുള്ള അവകാശവാദം സ്വീകരിക്കുന്നതിനുള്ള അനിവാര്യത. മരണപ്പെട്ടയാളുടെ മരണസമയത്തുള്ള മരണപ്പെട്ടയാളുടെ കുടുംബത്തിന്റെ സാമ്പത്തിക സ്ഥിതിയാണ് ഇക്കാര്യത്തിൽ അധികാരികളുടെ തീരുമാനത്തെ നയിക്കുന്ന പ്രാഥമിക പരിഗണന.

7.5 മുകളിൽ പരാമർശിച്ച രണ്ടാമത്തെ ചോദ്യം കണക്കിലെടുക്കുമ്പോൾ, ആദ്യ സന്ദർഭത്തിൽ, മാനുഷിക പരിഗണനാ അടിസ്ഥാനത്തിൽ നിയമനത്തിനുള്ള അപേക്ഷകൾ നിരവധി വർഷത്തെ കാലതാമസത്തിന് ശേഷം പരിഗണിക്കാനാകുമോ എന്നതിനെക്കുറിച്ചുള്ള ഈ കോടതിയുടെ അഭിപ്രായം, മാനുഷിക പരിഗണനാ നിയമനം തേടുന്ന അപേക്ഷകൻ മൂലമോ, അത്തരം അവകാശവാദം നിരസിക്കുന്ന അധികാരികൾ മൂലമോ ദീർഘകാല കാലതാമസം ഉണ്ടാകുമ്പോൾ, അടിയന്തിര സാഹചര്യം മെല്ലെ ഇല്ലാതെയാകുന്നു, എന്നതാണ്. കൂടാതെ, മരണപ്പെട്ടയാളുടെ കുടുംബത്തിന്റെ സാമ്പത്തിക സാഹചര്യങ്ങൾ, സർക്കാർ ജീവനക്കാരൻ മരണപ്പെട്ട സമയം മുതൽ മെച്ചപ്പെട്ട രീതിയിൽ മാറിയിരിക്കാം. അത്തരം സാഹചര്യങ്ങളിൽ,മിക്കവാറും മറ്റേതെങ്കിലും സ്രോതസ്സിൽ നിന്ന്

ലാഭകരമായ തൊഴിൽ കരസ്ഥമാക്കിയതിലൂടെ നേരത്തെ പറഞ്ഞ ദീർഘമായ കാലയളവിലും മരണപ്പെട്ടയാളുടെ കുടുംബത്തിന് സ്വയം ഉപജീവിക്കാൻ കഴിഞ്ഞു എന്ന വസ്തുതയാൽ കോടതികളോ മറ്റ് പ്രസക്തമായ അധികാരികളോ നയിക്കപ്പെടണം. അത്തരമൊരു കേസിൽ മാനുഷിക പരിഗണനാ നിയമനം നൽകുന്നത്, ഈ കോടതി ഹക്കീം സിംഗ് കേസിൽ നിരീക്ഷിച്ചത് പോലെ, മാനുഷികപരിഗണനാ നിയമനത്തിനുള്ള അവകാശവാദത്തെ ഭരണഘടനയ്ക്ക് വിരുദ്ധമായ പിന്തുടർച്ചാവകാശത്തെ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള അനന്തരാവകാശ വിഷയമായി കണക്കാക്കുന്നതിന് തുല്യമാണ്. മാനുഷിക പരിഗണനാ നിയമനം ഒരു നിക്ഷിപ്ത അവകാശമല്ലാത്തതിനാലും, മരണപ്പെട്ട സർക്കാർ ജീവനക്കാരന്റെ ആശ്രിതർ അദ്ദേഹത്തിന്റെ മരണത്തിന്റെ അനന്തരഫലമായി അഭിമുഖീകരിക്കുന്ന സാമ്പത്തിക സ്ഥിതിയുമായും ബുദ്ധിമുട്ടുകളുമായുമാണ് ഇത് ബന്ധപ്പെട്ടിരിക്കുന്നത് എന്നതിനാലും, മാനുഷികപരിഗണനാ നിയമനത്തിനുള്ള അവകാശവാദം സർക്കാർ ജീവനക്കാരന്റെ മരണത്തിന് ശേഷം ഗണ്യമായ കാലം കടന്നുപോയതിന് ശേഷം പരിഗണിക്കില്ല.

8. ലിൻഡ്സെ പെട്രോളിയം കമ്പനി **v.** പ്രോസ്പർ ആംസ്ട്രോങ്, **(1874) 3** പി.സി.**221** കേസിൽ, വിവേചനാധികാരം ഉപയോഗിച്ചുള്ള ആശ്വാസം കരസ്ഥമാക്കാൻ ഇംഗ്ലണ്ടിലെ ഇക്വിറ്റി കോടതികളെ സമീപിക്കുന്നതിൽ ലാച്ചുകളോ അനാവശ്യ കാലതാമസമോ , ഒരു വ്യക്തിയുടെ അനാസ്ഥയോടെയുള്ള പെരുമാറ്റമോ സംഭവിച്ചാൽ ആ വ്യക്തിക്ക് അത്തരം ആശ്വാസത്തിന് അർഹതയുണ്ടാകില്ല എന്ന തത്വം സർ ബാൺസ് പീക്കോക്ക് ഇനിപ്പറയുന്ന രീതിയിൽ വിവരിച്ചിരുന്നു:

> "കോടതികളിലെ ലാച്ചുകളുടെ സിദ്ധാന്തം ഏകപക്ഷീയമോ സാങ്കേതികമോ ആയ സിദ്ധാന്തമല്ല. ഒരു പ്രതിവിധിന്യായം നൽകുന്നത്, ഒന്നുകിൽ അദ്ദേഹം സ്വന്തം അവകാശം എഴുതിത്തള്ളി എന്ന് കക്ഷിയുടെ പ്രവർത്തനങ്ങൾ സൂചിപ്പിക്കുന്നത്

കൊണ്ടോ, അല്ലെങ്കിൽ അദ്ദേഹത്തിന്റെ പെരുമാറ്റവും അവഗണനയും കാരണം പിന്നീട് പ്രതിവിധിന്യായം നടപ്പിലാക്കുന്നത് മറ്റേ കക്ഷിക്ക് അന്യായമായ ഒരു അവസ്ഥയിലേക്ക് നയിക്കുന്നതിനാലോ, അന്യായമാണെങ്കിൽ, കാലക്രമേണ കാലതാമസം കേസ് തീർപ്പാക്കുന്നതിൽ നിർണായക ഘടകമായി മാറുന്നു. എല്ലാ സാഹചര്യങ്ങളിലും, ആശ്വാസം നൽകുന്നതിനെതിരായ ഒരു വാദം കാലതാമസത്തെ മാത്രം അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ളതാണെങ്കിൽ, ഏതെങ്കിലും ലിമിറ്റേഷൻ ചട്ടം ലംഘിക്കാതെ, അത്തരം പ്രതിരോധവാദത്തിന്റെ സാധുത ഗണ്യമായ ഇക്വിറ്റിയുടെ തത്വങ്ങൾ അനുസരിച്ച് വിലയിരുത്തണം. അത്തരം കേസുകളിലെ രണ്ട് പ്രധാന ഘടകങ്ങൾ കാലതാമസത്തിന്റെ ദൈർഘ്യവും ആ സമയത്ത് സ്വീകരിച്ച നടപടികളുമാണ്, ഇത് ഇരു കക്ഷികളെയും ബാധിക്കുകയും പ്രതിവിധിന്യായം അനുവദിക്കുകയോ നിരസിക്കുകയോ ചെയ്യുന്നത് നീതിയിലേക്കോ അനീതിയിലേക്കോ നയിക്കുന്നുണ്ടോ എന്നതിൽ സ്വാധീനം ചെലുത്തുകയും ചെയ്യും."

അനാവശ്യ കാലതാമസം മൂലം ഇംഗ്ലണ്ടിലെ ഒരു ഇക്വിറ്റി കോടതിയിൽ നിന്ന് ഒരു കക്ഷിക്ക് ആശ്വാസം ലഭിക്കുന്നതിൽ നിന്ന് തടയുന്ന ലാച്ചുകളുടെ സിദ്ധാന്തത്തിന്റെ പ്രയോഗക്ഷമത, മൂൺ മിൽസ് ലിമിറ്റഡ് ***v.*** എം.ആർ. മെഹർ, പ്രസിഡന്റ്,ബോംബെ ***(***എ.ഐ.ആർ ***1967*** എസ്.സി ***1450)*** കേസിൽ സുപ്രീം കോടതിയുടെ ഭരണഘടനാ ബെഞ്ച് മുൻപാകെ പരിഗണനയ്ക്ക് വന്നിരുന്നു. ആ കേസിൽ, ഭരണഘടനയുടെ 226-ാം അനുച്ഛേദം പ്രകാരമുള്ള ഹൈക്കോടതിയുടെ വിവേചനാധികാരത്തിന് കീഴിൽ ഒരു കക്ഷിക്ക് ആശ്വാസം നേടുന്നതിൽ നിന്ന് തടയാൻ കഴിയുന്ന ഒരു തത്വമായി കോടതി ലാച്ചുകളെ അംഗീകരിച്ചിരുന്നു.

എം.പി.സംസ്ഥാനം ***v.*** നന്ദലാൽ ജയ്സ്വാൾ**,** ***(1986) 4*** എസ്.സി.സി ***566*** കേസിൽ മുമ്പത്തെ പ്രഖ്യാപനങ്ങളിൽ വ്യക്തമാക്കിയ തത്വം ഈ കോടതി ഇനിപ്പറയുന്ന വാക്കുകളിൽ ആവർത്തിച്ചു:

"9. ... സാധാരണഗതിയിൽ ഹൈക്കോടതി അതിന്റെ വിവേചനാധികാരം ഉപയോഗിച്ച് മന്ദഗതിക്കാരെയും അലസരെയും നിഷ്ക്രിയരെയും മടിയന്മാരെയും സഹായിക്കാറില്ല. ഹർജിക്കാരന്റെ ഭാഗത്ത് നിന്ന് അനാവശ്യമായ കാലതാമസമുണ്ടാവുകയും അത്തരം കാലതാമസം തൃപ്തികരമായി വിശദീകരിക്കാതിരിക്കുകയും ചെയ്താൽ, ഹൈക്കോടതിക്ക് ഇടപെടാനും അതിന്റെ റിട്ട് അധികാരപരിധി വിനിയോഗിച്ച് ആശ്വാസം നൽകാനും വിസമ്മതിക്കാം. ഈ നിയമം നിരവധി ഘടകങ്ങളെ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ളതാണെന്ന് പ്രസ്താവിക്കപ്പെട്ടു. അസാധാരണമായ പ്രതിവിധിന്യായം വൈകി ഉപയോഗിക്കാൻ ഹൈക്കോടതി സാധാരണയായി അനുവദിക്കുന്നില്ല, കാരണം ഇത് പൊതുജനങ്ങൾക്ക് ആശയക്കുഴപ്പത്തിനും അസൌകര്യത്തിനും കാരണമാകുകയും പുതിയ അനീതികൾക്ക് ഹേതുവാകാൻ സാധ്യതയൊരുക്കുകയും ചെയ്യും, യുക്തിരഹിതമായ കാലതാമസത്തിന് ശേഷം റിട്ട് അധികാരപരിധി പ്രയോഗിക്കുകയാണെങ്കിൽ, അത് ബുദ്ധിമുട്ടുകളും അസൌകര്യങ്ങളും മാത്രമല്ല മൂന്നാം കക്ഷികൾക്ക് അനീതിയും വരുത്തിയേക്കാം. റിട്ട് അധികാരപരിധി പ്രയോഗിക്കുമ്പോൾ, വിശദീകരിക്കപ്പെടാത്ത കാലതാമസവും അതിനിടയിൽ മൂന്നാം കക്ഷി അവകാശങ്ങൾ സൃഷ്ടിക്കുന്നതും അത്തരം അധികാരപരിധി പ്രയോഗിക്കണമോ വേണ്ടയോ എന്ന് തീരുമാനിക്കുന്നതിൽ ഹൈക്കോടതിയെ ബാധിക്കുന്ന ഒരു പ്രധാന ഘടകമാണെന്ന് ചൂണ്ടിക്കാണിക്കപ്പെട്ടു."

ഭരണഘടനയുടെ 226-ാം അനുച്ഛേദം പ്രകാരം ഒരു റിട്ട് ഹർജി സമർപ്പിക്കുന്നതിന് പരിധിയില്ല എന്ന വസ്തുത ഈ കോടതി കണക്കിലെടുക്കുമ്പോൾ തന്നെ, സാധാരണയായി, ഒരു റിട്ട് ഹർജി ന്യായമായ സമയത്തിനുള്ളിൽ സമർപ്പിക്കണം, ജഗദീഷ് ലാൽ ***v.*** സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് ഹരിയാന***, (1997) 6*** എസ്.സിസി ***538;*** എൻഡിഎംസി ***v.*** പാൻ സിംഗ്***, (2007) 9*** എസ്.സിസി ***278*** എന്നിവ മുഖേന.

9. കൂടാതെ, എതിർകക്ഷികൾ-റിട്ട് ഹർജിക്കാർ 2005-2006 വർഷത്തിലാണ് ബന്ധപ്പെട്ട അധികാരികൾക്ക് അവരുടെ അപേക്ഷകൾ സമർപ്പിച്ചത് എന്നതിനാൽ, അവർ ഈ വിഷയം ഉത്സാഹത്തോടെ പരിശോധിച്ചു എന്നും അവരുടെ അവകാശങ്ങളെ അലസമായി പരിഗണിച്ചു എന്നും പറയാൻ കഴിയില്ല. ഇത് സംബന്ധിച്ച്, ഉത്തരാഞ്ചൽ സംസ്ഥാനം ***v.*** ശിവ് ചരൺ സിംഗ് ഭണ്ഡാരി***, (2013) 12*** എസ്.സി.സി ***179*** കേസിലെ ഈ കോടതിയുടെ തീരുമാനം പരാമർശിക്കുന്നത് ഉചിതമായിരിക്കും, അതിൽ ഇനിപ്പറയുന്ന നിരീക്ഷണങ്ങൾ നടത്തുകയുണ്ടായി:

> "19. പഴകിയ ഒരു അവകാശവാദമോ മൃതതുല്യമായ ഒരു പരാതിയോ സംബന്ധിച്ച നിവേദനങ്ങൾ പരിഗണിക്കാൻ കോടതിയോ ട്രൈബ്യൂണലോ നിർദ്ദേശിച്ചാലും അത് ഒരു പുതിയ വ്യവഹാരകാരണമാകില്ലെന്ന് മേൽപ്പറഞ്ഞ അധികാരികളിൽ നിന്ന് വ്യക്തമാണ്. മരണപ്പെട്ട വ്യവഹാരകാരണത്തിന് ഒരു ഫീനിക്സ് പക്ഷിയെ പോലെ ഉയിർത്തെഴുന്നേൽക്കാൻ കഴിയില്ല. അതുപോലെ, യോഗ്യതയുള്ള അധികാരികൾക്ക് കേവലം ഒരു നിവേദനം സമർപ്പിക്കുന്നത് സമയത്തെ നിശ്ചലമാക്കുന്നില്ല."

(ഈ കോടതി ഊന്നൽ കൊടുക്കുന്നു)

10. നിലവിലെ കേസിന്റെ വസ്തുതകളിൽ മേൽപ്പറഞ്ഞ റേഷ്യോ പ്രയോഗിക്കുമ്പോൾ, എതിർകക്ഷികൾ-റിട്ട് ഹർജിക്കാർ, 2006-2005 വർഷത്തിൽ അവരുടെ അപേക്ഷകൾ സമർപ്പിച്ചതിന് ശേഷം, 2015 വരെ അതായത് പത്ത് വർഷത്തേക്ക് ഈ വിഷയം തുടരാൻ കൂടുതലൊന്നും ചെയ്തില്ലെന്ന് ഈ കോടതി നിരീക്ഷിക്കുന്നു. തങ്ങളുടെ അപേക്ഷകൾ കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നതിൽ അപ്പീൽവാദി-സംസ്ഥാന അധികാരികളുടെ ഭാഗത്ത് നിന്ന് മന്ദഗതിയിലുള്ള സമീപനം ഉണ്ടായിരുന്നിട്ടും, എതിർകക്ഷികൾ-റിട്ട് ഹർജിക്കാർ സംസ്ഥാന അധികാരികൾക്കെതിരെ മാൻഡാമസ് പ്രകൃതത്തിലുള്ള ഒരു റിട്ട് ആവശ്യപ്പെട്ട് ഹൈക്കോടതിയെ സമീപിക്കുന്നത് വൈകിപ്പിച്ചു. വാസ്തവത്തിൽ, ഹൈക്കോടതിയെ സമീപിക്കുന്നതിലെ ഇത്രയും നീണ്ട കാലതാമസം, പ്രതിവിധിക്കുള്ള അവകാശം വേണ്ടെന്ന് വെയ്ക്കലാണെന്ന് എതിർകക്ഷികൾ-റിട്ട് ഹർജിക്കാരുടെ പെരുമാറ്റത്തിൽ നിന്ന് കണക്കാക്കാൻ പോലും കഴിയും. അത്തരമൊരു കാലതാമസം ഭരണഘടനയുടെ 226-ാം അനുച്ഛേദം പ്രകാരം വിവേചനാധികാരപ്രകാരം ഉള്ള ആശ്വാസത്തിന് എതിർകക്ഷികൾ-റിട്ട് ഹർജിക്കാരെ അയോഗ്യരാക്കും. കൂടാതെ, എതിർകക്ഷികളിൽ ചിലർ സമർപ്പിച്ച റിട്ട് ഹർജിയിലെ തീർപ്പായി പശ്ചിമ ബംഗാൾ സർക്കാരിലെ തദ്ദേശ സ്വയംഭരണ ഡയറക്ടർക്ക് എതിർകക്ഷികളായ റിട്ട് പെറ്റീഷണർമാരുടെ നിയമനത്തെക്കുറിച്ച് തീരുമാനമെടുക്കാൻ നിർദ്ദേശം നൽകിയ 2015 മാർച്ച് 17-ലെ ഹൈക്കോടതി ഉത്തരവ് വ്യവഹാര കാരണം പുനരുജ്ജീവിപ്പിച്ചു എന്ന ഫലം വരുത്തിയതായി കണക്കാക്കാൻ കഴിയില്ല.

11. മാനുഷിക പരിഗണന അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള കാരണങ്ങളാൽ നിയമനത്തിനുള്ള അപേക്ഷകൾ അധികാരികൾ പരിഗണിക്കുകയും തീരുമാനിക്കുകയും ചെയ്യേണ്ട രീതിയെക്കുറിച്ച് മലയ നന്ദ സേത്തി ***v.*** സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് ഒറീസ***,*** എ.ഐ.ആർ ***2022*** എസ്.സി

2836 കേസിൽ ഈ കോടതിയുടെ ഇനിപ്പറയുന്ന നിരീക്ഷണങ്ങൾ പരാമർശിക്കുന്നത് ഈ ഘട്ടത്തിൽ ഉചിതമായിരിക്കും:

"9. നിലവിലെ ഉത്തരവ് ഉപസംഹരിക്കുന്നതിന് മുൻപ്, മാനുഷിക പരിഗണയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലുള്ള നിയമനത്തിന്റെ ലക്ഷ്യവും ഉദ്ദേശ്യവും കണക്കിലെടുക്കുമ്പോൾ, അതായത്, ജോലിക്കിടെ മരണപ്പെട്ട ഒരു ജീവനക്കാരന്റെ കുടുംബം ജീവനക്കാരന്റെ അകാല മരണത്തെത്തുടർന്ന് സാമ്പത്തിക ഞെരുക്കത്തിൽ ആകാം എന്നും, തുടർന്ന് മരണപ്പെട്ടയാളുടെ കുടുംബത്തിന് സാമ്പത്തിക സഹായം അടിയന്തിരമായി നൽകുക എന്നതാണ് നയത്തിന്റെ ഉദ്ദേശ്യം എന്നിരിക്കെ, നിലവിലുള്ള നയമനുസരിച്ച് മാനുഷിക പരിഗണനയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലുള്ള നിയമനത്തിനുള്ള അത്തരം അപേക്ഷകൾ അധികാരികൾ ഏറ്റവും നേരത്തെ തന്നെ പരിഗണിക്കുകയും തീരുമാനിക്കുകയും വേണം, അത്തരം പൂർത്തിയാക്കിയ അപേക്ഷകൾ സമർപ്പിച്ച തീയതി മുതൽ ആറുമാസത്തിനപ്പുറം അത് നീളാനും പാടില്ല.

പല കേസുകളിലും മാനുഷിക പരിഗണനയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലുള്ള നിയമനത്തിനുള്ള അപേക്ഷകൾ കൃത്യസമയത്ത് ഹാജരാക്കപ്പെടുന്നില്ലെന്നും വർഷങ്ങളോളം കെട്ടിക്കിടക്കുകയാണെന്നും ഈ കോടതി കണ്ടെത്തിയതിനാൽ മുകളിൽ പറഞ്ഞതുപോലെ നിർദ്ദേശിക്കാൻ കോടതി നിർബന്ധിതരാകുന്നു. തൽഫലമായി, നിരവധി കേസുകളിലെ അപേക്ഷകർക്ക് അവരുടെ അപേക്ഷകളുടെ പരിഗണനയ്ക്കായി മാൻഡാമസ് റിട്ട് ആവശ്യപ്പെട്ട് ബന്ധപ്പെട്ട ഹൈക്കോടതികളെ സമീപിക്കേണ്ടതുണ്ട്. അത്തരം നിർദ്ദേശം പുറപ്പെടുവിച്ചതിനുശേഷവും, നിസ്സാരമോ യുക്തിരഹിതമോ ആയ കാരണങ്ങൾ ചൂണ്ടിക്കാട്ടി അവ നിരസിക്കാറുണ്ട്.അങ്ങനെ അപേക്ഷകർക്ക് ഹൈക്കോടതിയിൽ നിരസിക്കൽ ഉത്തരവിനെ വീണ്ടും ചോദ്യം

ചെയ്യേണ്ടി വരും, ഇത് വ്യവഹാരങ്ങൾ കെട്ടിക്കിടക്കുന്നതിലേക്കും കാലതാമസത്തിലേക്കും നയിക്കുന്നു, ഇത് ജോലിക്കിടയിൽ മരണപ്പെട്ട ജീവനക്കാരന്റെ കുടുംബത്തെ സാമ്പത്തിക ഞെരുക്കത്തിൽ ആഴ്ത്തുന്നു. കൂടാതെ, അധികാരികൾക്ക് മാത്രം അറിയുന്ന കാരണങ്ങളാലും അപ്രസക്തമായ പരിഗണനകളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലും മാനുഷിക പരിഗണന അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള നിയമനത്തിനായി സമർപ്പിച്ച അപേക്ഷകൾ നിരസിക്കപ്പെടുന്നു. നിരവധി വർഷങ്ങൾക്ക് ശേഷവും ചിലവ നിലവിലെ കേസിലെ പോലെ പരിഗണിക്കപ്പെടുന്നില്ല. പ്രസക്തമായ നയങ്ങൾക്കോ നിയമങ്ങൾക്കോ കീഴിൽ വിഭാവനം ചെയ്ത മാനുഷിക പരിഗണനാ അടിസ്ഥാനത്തിലെ നിയമനത്തിന്റെ ലക്ഷ്യവും ഉദ്ദേശ്യവും കൈവരിക്കണമെങ്കിൽ അത്തരം അപേക്ഷകൾ, മന്ദഗതിയിലല്ലാതെ കൃത്യസമയത്ത് നന്നായി പരിഗണിക്കേണ്ടത് ന്യായവും ആവശ്യവുമാണ്. ഏകദേശം രണ്ട് പതിറ്റാണ്ടുകളായി മാനുഷിക പരിഗണനാ അടിസ്ഥാനത്തിലെ നിയമനത്തിനായി നൽകിയ അപേക്ഷയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട വിവാദം പരിഹരിക്കപ്പെടാതെ കിടക്കുന്ന കേസുകൾ നമുക്ക് കാണാൻ കഴിയും. തൽഫലമായി, സേവനത്തിലായിരിക്കുമ്പോൾ ജീവനക്കാരൻ മരണപ്പെട്ടാൽ മാനുഷിക പരിഗണനാ അടിസ്ഥാനത്തിൽ നിയമനം നൽകുന്ന നയം പരാജയപ്പെടുന്നതിലേക്ക് ഇത് നയിക്കുന്നു. അതിനാൽ അത്തരം അപേക്ഷകൾ എത്രയും വേഗം പരിഗണിക്കണമെന്ന് ഈ കോടതി നിർദ്ദേശിച്ചിട്ടുണ്ട്. പരിഗണന ന്യായവും ന്യായയുക്തവും പ്രസക്തമായ പരിഗണനയെ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ളതുമായിരിക്കണം. നിസ്സാരവും കേസിന്റെ വസ്തുതകൾക്ക് അതീതവുമായ കാരണങ്ങളാൽ അപേക്ഷ നിരസിക്കാൻ കഴിയില്ല. അപ്പോൾ മാത്രമേ മാനുഷിക പരിഗണനാ അടിസ്ഥാനത്തിലെ നിയമനത്തിന്റെ ലക്ഷ്യവും ഉദ്ദേശ്യവും നേടാൻ കഴിയൂ."

(ഈ കോടതി ഉന്നിപ്പറയുന്നു)

മേൽപ്പറഞ്ഞ കേസിൽ, മാനുഷിക പരിഗണന അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള നിയമനത്തിനായി അപ്പീൽവാദി-അപേക്ഷകന്റെ അവകാശവാദം പരിഗണിക്കാൻ യോഗ്യതയുള്ള അധികാരിയോട് ഈ കോടതി നിർദ്ദേശിച്ചു. മേൽപ്പറഞ്ഞ കേസിൽ, വിഷയം ശ്രദ്ധാപൂർവ്വം പിന്തുടരുന്നതിൽ അപ്പീൽവാദി-അപേക്ഷകന്റെ ഭാഗത്തുനിന്ന് ഒരു വീഴ്ചയും ഉണ്ടായിട്ടില്ലെന്ന് ഈ കോടതി നിരീക്ഷിച്ചു. അതിൽ അപ്പീൽവാദിയുടെ അപേക്ഷ പരിഗണിക്കുന്നതിലെ കാലതാമസം സംസ്ഥാന സർക്കാരിന്റെ അധികാരികൾ കാരണമാണ് വന്നതെന്നും അതിൽ യാതൊരു പങ്കും അപ്പീൽവാദി-അപേക്ഷകനില്ലെന്നും കണ്ടെത്തി. കൂടാതെ, മേൽപ്പറഞ്ഞ കേസിൽ, തന്റെ അപേക്ഷ പരിഗണിക്കുന്നതിൽ നീണ്ട കാലതാമസം വരുത്തിയെന്നത് മാത്രമല്ല, അതിനിടെ മാനുഷിക പരിഗണന അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള നിയമനത്തെ നിയന്ത്രിക്കുന്ന സംസ്ഥാനത്തിന്റെ നയം അദ്ദേഹത്തിന് ഹാനികരമായി മാറിയെന്ന വസ്തുതയും അപ്പീൽവാദി-അപേക്ഷകന് അന്യായം വരുത്തി. അതിനാൽ, ഈ കേസിന്റെ വസ്തുതകൾ നിലവിലെ കേസിൽ ഉൾപ്പെട്ടിരിക്കുന്ന വസ്തുതകളിൽ നിന്ന് വ്യത്യസ്തമാണ്. നിലവിലെ കേസിൽ, എതിർകക്ഷികൾ-റിട്ട് ഹർജിക്കാരുടെ പെരുമാറ്റം കുറ്റമറ്റതാണെന്ന് പറയാൻ കഴിയില്ല, കാരണം അവർ അവരുടെ വിഷയം വേണ്ടത്ര ജാഗ്രതയോടെ പിന്തുടർന്നില്ല. എന്നിരുന്നാലും, മാനുഷിക പരിഗണന അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള നിയമനത്തിനുള്ള അപേക്ഷകൾ പരിഗണിക്കുകയും തീർപ്പാക്കുകയും ചെയ്യേണ്ട രീതിയെക്കുറിച്ച് ഈ കേസിൽ നടത്തിയ നിരീക്ഷണങ്ങൾ നിലവിലെ കേസിന് പ്രസക്തമാണ്.

മേൽപ്പറഞ്ഞ കേസിൽ സൂചിപ്പിച്ചതുപോലെ, മാനുഷിക പരിഗണന അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള നിയമനത്തിനുള്ള ഒരു നയം/പദ്ധതിയുടെ പ്രവർത്തനം അടിയന്തിര പരിഗണനകളെ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ളതാണ്. അപേക്ഷകൾ ബന്ധപ്പെട്ട

അധികാരികൾ കൈകാര്യം ചെയ്യുന്ന രീതിയിൽ മാത്രമല്ല, അപേക്ഷകൻ തന്റെ കേസ് പിന്തുടരുന്നതിലും അധികാരികളുടെയോ ആവശ്യമെങ്കിൽ കോടതികളുടെയോ മുമ്പിൽ ദ്രുതഗതിയിൽ നടപടികൾ എടുക്കേണ്ടത് ആവശ്യമാണ്.

12. നിലവിലെ കേസിൽ, മാനുഷികപരിഗണനാ നിയമനത്തിനുള്ള അപേക്ഷകൾ 2005-2006 വർഷത്തിൽ എതിർകക്ഷികൾ- റിട്ട് ഹർജിക്കാരാണ് നൽകിയത്. ബർദ്വാൻ മുനിസിപ്പാലിറ്റി ചെയർമാൻ സ്വീകരിച്ച ആദ്യത്തെ വ്യക്തമായ നടപടി 2013-ൽ, ബർദ്വാൻ മുനിസിപ്പാലിറ്റിയിലെ തദ്ദേശ സ്വയംഭരണ ഡയറക്ടർ അംഗീകരിക്കേണ്ട സ്ഥാനാർത്ഥികളുടെ പട്ടിക ഈ അധികാരി അയച്ചപ്പോഴാണ് സംഭവിച്ചത്. മാനുഷിക പരിഗണന അടിസ്ഥാനമാക്കിയ നിയമനത്തിനായി അപേക്ഷ നൽകിയ തീയതി മുതൽ ഏകദേശം പത്ത് വർഷം കഴിഞ്ഞതിന് ശേഷം 2015-ൽ മാത്രമാണ് എതിർകക്ഷികൾ-റിട്ട് ഹർജിക്കാർ കൊൽക്കത്ത ഹൈക്കോടതിയുടെ വാതിലുകൾ മുട്ടിയത്, അതായത് മാൻഡാമസ് സ്വഭാവത്തിലുള്ള ഒരു റിട്ട് തേടി അപേക്ഷയുടെ തുടർച്ചയ്ക്ക് അപ്പീൽവാദി-സ്റ്റേറ്റ് വ്യക്തമായ നടപടിയൊന്നും സ്വീകരിച്ചിട്ടില്ലെന്ന് അവകാശപ്പെട്ട് കോടതികളെ വേഗത്തിൽ സമീപിക്കാൻ വേണ്ടത്ര വിവേകമുള്ളവരായിരുന്നില്ല എതിർകക്ഷികൾ-റിട്ട് ഹർജിക്കാർ.

13. മാനുഷിക പരിഗണനാ നിയമനത്തിന്റെ കാര്യത്തിൽ അടിയന്തിര സാഹചര്യം നിലവിലെ കേസിൽ ഇല്ലാതെയായി. അപ്പീൽവാദി-സംസ്ഥാനത്തിന്റെ അധികാരികളും എതിർകക്ഷികൾ-റിട്ട് ഹർജിക്കാരും ഇതിന് കാരണക്കാരാണ്. ഇപ്പോൾ, 2005-2006-ൽ, 2023-ൽ ഉന്നയിച്ച ഒരു അവകാശവാദം സ്വീകരിക്കുന്നത് പ്രയോജനപ്പെടില്ല, കാരണം മാനുഷിക പരിഗണനയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ മുനിസിപ്പാലിറ്റിയുടെ സേവനങ്ങളിൽ വിജയകരമായി നിയമിക്കപ്പെട്ടിട്ടില്ലെങ്കിലും എതിർകക്ഷികൾ-റിട്ട് ഹർജിക്കാർക്ക് ഉപജീവനം നടത്താൻ കഴിഞ്ഞിട്ടുണ്ട്. അതിനാൽ, മാനുഷിക പരിഗണനയുടെ

അടിസ്ഥാനത്തിലുള്ള നിയമനങ്ങൾക്കായി എതിർകക്ഷികൾ-റിട്ട് ഹർജിക്കാരുടെ അവകാശവാദം പരിഗണിക്കുകയോ പരിശോധിക്കുകയോ ചെയ്യണമെന്ന് നിർദ്ദേശിക്കാൻ അനുയോജ്യമായ കേസ് അല്ല ഇത് എന്നാണ് ഈ കോടതിയുടെ പക്ഷം.

14. എന്നിരുന്നാലും, നൂറുകണക്കിന് ആശ്രിതരുടെ മാനുഷിക പരിഗണനാ അടിസ്ഥാനത്തിലുള്ള നിയമനത്തിനുള്ള അപേക്ഷകൾ കൈകാര്യം ചെയ്യവേ അപ്പീൽവാദി-സംസ്ഥാനത്തിന്റെ അധികാരികൾ അവലംബിച്ച രീതിയെ സംബന്ധിച്ച് ചില വിമർശനാത്മകമായ കാര്യങ്ങൾ ഇവിടെ പറയേണ്ടതുണ്ട്. മാനുഷിക പരിഗണന അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള നിയമനത്തിനായി സംസ്ഥാനം രൂപീകരിച്ച വിവിധ പദ്ധതികളുടെ വ്യാപ്തി, പരിധി, ഗുണഭോക്താക്കൾ എന്നിവരെ ചുറ്റിപ്പറ്റിയാണ് വളരെയധികം അനിശ്ചിതത്വം നിലനിൽക്കുന്നത്, അതിനാൽ, മാനുഷിക പരിഗണന അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള നിയമനത്തിനുള്ള അവകാശവാദങ്ങൾ ക്രിയാത്മകമായി തീരുമാനിക്കാൻ ബന്ധപ്പെട്ട അധികാരികൾക്ക് ഒന്നുകിൽ കഴിയുന്നില്ല അല്ലെങ്കിൽ താൽപ്പര്യമില്ല. ഇത് ആത്യന്തികമായി ജോലിക്കിടെ മരണപ്പെടുന്ന നിരവധി സർക്കാർ ജീവനക്കാരുടെ കുടുംബങ്ങൾക്ക് അന്യായം വരുത്തിയിരിക്കാം. മാനുഷിക പരിഗണന അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള നിയമനത്തിനുള്ള അവകാശവാദങ്ങൾ തീരുമാനിക്കുന്നതിൽ സംസ്ഥാന അധികാരികളുടെ ഭാഗത്തുനിന്നുള്ള കാലതാമസം മാനുഷിക പരിഗണന അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള നിയമന പദ്ധതിയുടെ ലക്ഷ്യത്തെ പരാജയപ്പെടുത്തുമെന്നതിൽ സംശയമില്ല. അത്തരം ഒരു പദ്ധതിയുടെ ആരോഗ്യകരമായ ലക്ഷ്യം നിറവേറ്റുന്നുവെന്ന് ഉറപ്പാക്കുന്നതിന് മാനുഷിക പരിഗണന അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള നിയമനത്തിനുള്ള അവകാശവാദങ്ങൾ തീരുമാനിക്കുമ്പോൾ സർക്കാർ ഉദ്യോഗസ്ഥർ അങ്ങേയറ്റം മുൻകരുതലോടെയും വേഗതയോടെയും പ്രവർത്തിക്കണം.

15. മാനുഷിക പരിഗണന അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള നിയമനത്തിനുള്ള അപേക്ഷ പരിഗണിച്ച് തീരുമാനിക്കാൻ നിരവധി വർഷങ്ങൾക്ക് ശേഷം പുറപ്പെടുവിച്ച നിർദ്ദേശം മാനുഷിക പരിഗണന അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള നിയമനത്തിനുള്ള ഒരു നയം/പദ്ധതിയുടെ ലക്ഷ്യവുമായി പൊരുത്തപ്പെടുന്നുണ്ടോ എന്ന ചോദ്യത്തിന് നിഷേധാത്മകമായി ഉത്തരം നൽകിയിട്ടുണ്ട്. എന്നിരുന്നാലും, ഈ അപ്പീലുകൾ രണ്ടാമത്തെ ന്യായത്താൽ വിജയിക്കേണ്ടതുണ്ടോ എന്നും ഞങ്ങൾ പരിശോധിക്കും, അതായത്, പശ്ചിമ ബംഗാൾ സംസ്ഥാനത്ത് ജോലിക്കിടെ മരണപ്പെടുന്ന മുനിസിപ്പൽ ജീവനക്കാരെ സംബന്ധിച്ച് മാനുഷിക പരിഗണന അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള നിയമനത്തെ നിയന്ത്രിക്കുന്ന എന്തെങ്കിലും പദ്ധതി നിലവിലുണ്ടോ എന്നത്.

16. പശ്ചിമ ബംഗാൾ സംസ്ഥാനത്ത് ജോലിയിൽ മരണപ്പെടുന്ന മുനിസിപ്പൽ ജീവനക്കാരെ മാനുഷിക പരിഗണന അടിസ്ഥാനമാക്കി നിയമിക്കുന്നത് നിയന്ത്രിക്കുന്നതിന് എന്തെങ്കിലും പദ്ധതി നിലവിലുണ്ടോ എന്ന ചോദ്യം നിർണ്ണയിക്കുന്നതിന്, ബന്ധപ്പെട്ട സംസ്ഥാന സർക്കാർ വിജ്ഞാപനങ്ങളുടെ ഉള്ളടക്കം പരാമർശിക്കുന്നത് ഉപയോഗപ്രദമാകും. പ്രസക്തമായ സർക്കുലറുകൾ ഇവയാണ്: 301-ഇ.എം.പി, 302-ഇ.എം.പി, 303-ഇ.എം.പി, എല്ലാം 2001 ഓഗസ്റ്റ് 21 തീയതിയിലേത്; 2005 ജൂൺ 6 തീയതിയിലെ 97-ഇ.എം.പി, 2007 നവംബർ 1 തീയതിയിലെ 142-ഇ.എം.പി.

അത്തരം ഓരോ സർക്കുലറിന്റെയും പ്രസക്തമായ ഭാഗങ്ങൾ എളുപ്പം പരാമർശിക്കുന്നതിനായി ചുവടെ ഉദ്ധരിച്ചിരിക്കുന്നു:

നം. **301-ഇ.എം.പി/ഐ.എം-10/2000-21** ഓഗസ്റ്റ്, **2002:**

"1999-ലെ പശ്ചിമബംഗാൾ സംസ്ഥാന സർക്കാർ സ്ഥാപനങ്ങളിലെയും പൊതുമേഖലാ സ്ഥാപനങ്ങളിലെയും നിയമപരമായ സ്ഥാപനങ്ങളിലെയും

സർക്കാർ കമ്പനികളിലെയും പ്രാദേശിക അധികാരികളുടെയും നിയമന നിയന്ത്രണങ്ങൾ നിയമത്തിലെ (1999-ലെ പശ്ചിമ ബംഗാൾ നിയമം XIV) 3-ാം വകുപ്പിലെ (എ) ഉപവകുപ്പിൽ നൽകിയിട്ടുള്ള അധികാരങ്ങൾ വിനിയോഗിച്ചുകൊണ്ട് ഗവർണർ മേൽപ്പറഞ്ഞ നിയമത്തിന്റെ ഉദ്ദേശ്യത്തിനായി ഇനിപ്പറയുന്ന വിഭാഗങ്ങളെ ഇളവ് ലഭിച്ചിട്ടുള്ള വിഭാഗങ്ങളായി പ്രഖ്യാപിക്കുന്നു:

1. ജോലിക്കിടെ മരണപ്പെടുന്ന ജീവനക്കാരുടെ ആശ്രിതർ: ജോലിക്കിടെ മരണപ്പെടുന്ന ഒരു ജീവനക്കാരന്റെ ഭാര്യ/മകൻ/മകൾ/ അടുത്ത ബന്ധു, ഇതിനായി ജീവനക്കാരൻ അവരുടെ ഏക ആശ്രയമായിരിക്കുകയും, അവരുടെ കുടുംബത്തിന് അടിയന്തിരമായി സഹായം ആവശ്യമായിരിക്കുകയും ചെയ്യണം.

പ്രായപൂർത്തിയാകാത്തതോ മറ്റ് അയോഗ്യതകളോ കാരണം മരണപ്പെട്ടാ ജീവനക്കാരന്റെ മകൻ/മകൾ/ഭാര്യയെ ജോലിക്കായി പരിഗണിക്കാൻ കഴിയാത്തപ്പോൾ മാത്രമേ മരണപ്പെട്ട ജീവനക്കാരന്റെ അടുത്ത ബന്ധുവിനെ മാനുഷിക പരിഗണനാ അടിസ്ഥാനത്തിലെ ജോലിക്കായി പരിഗണിക്കാനാകൂ.അത്തരമൊരു സാഹചര്യത്തിൽ, മരണപ്പെട്ടയാൾ അവശേഷിപ്പിച്ച കുടുംബത്തിന് ഉടൻ ആവശ്യമായ സഹായം നൽകുന്നതിനായി മാത്രമേ മരണപ്പെട്ട ജീവനക്കാരന്റെ ജോലി പരിഗണിക്കാനാകൂ.

xxx

ഇളവ് നൽകപ്പെട്ട വിഭാഗങ്ങളിൽ പെടുന്ന വ്യക്തികളുടെ ജോലിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് പശ്ചിമ ബംഗാൾ സർക്കാർ തൊഴിൽ വകുപ്പിൽ കാലാകാലങ്ങളിൽ പുറപ്പെടുവിച്ച എല്ലാ മുൻ സർക്കുലറുകളെയും എക്സിക്യൂട്ടീവ് ഉത്തരവുകളെയും ഇത് മറികടക്കുന്നു.

നം. **302-ഇ.എം.പി/എം-10/2000-2002** ഓഗസ്റ്റ് **21:**

"1999-ലെ പശ്ചിമബംഗാൾ സംസ്ഥാന സർക്കാർ സ്ഥാപനങ്ങളിലെയും പൊതുമേഖലാ സ്ഥാപനങ്ങളിലെയും നിയമപരമായ സ്ഥാപനങ്ങളിലെയും സർക്കാർ കമ്പനികളിലെയും പ്രാദേശിക അധികാരികളുടെയും നിയമന നിയന്ത്രണങ്ങൾ നിയമത്തിലെ (1999-ലെ പശ്ചിമ ബംഗാൾ നിയമം XIV) 3-ാം വകുപ്പിലെ (ബി) ഉപവകുപ്പ് നൽകിയിട്ടുള്ള അധികാരങ്ങൾ വിനിയോഗിച്ച്,

(എ) പശ്ചിമ ബംഗാളിലെ പബ്ലിക് സർവീസ് കമ്മീഷൻ, അല്ലെങ്കിൽ

(ബി) പശ്ചിമ ബംഗാൾ കോളേജ് സർവീസ് കമ്മീഷൻ, അല്ലെങ്കിൽ

(സി) പശ്ചിമ ബംഗാൾ സ്കൂൾ സർവീസ് കമ്മീഷൻ, അല്ലെങ്കിൽ

(ഡി) മുനിസിപ്പൽ മുനിസിപ്പൽ സർവീസ് കമ്മീഷൻ, അല്ലെങ്കിൽ

(ഇ) സഹകരണ സേവന കമ്മീഷൻ

എന്നിവയുടെ ശുപാർശകളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ നികത്തേണ്ട ഒഴിവുകൾ ഒഴികെ ഏതെങ്കിലും നിയമന അധികാരിക്ക് കീഴിൽ ഒരു വർഷത്തിൽ ഉണ്ടാകുന്ന പ്രാദേശിക ഒഴിവുകൾ നികത്താൻ ഗവർണർ ഉത്തരവിട്ടു. അല്ലെങ്കിൽ സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിലൂടെയോ സംസ്ഥാന സർക്കാർ മിച്ചമായി പ്രഖ്യാപിച്ച വ്യക്തികളെ ഉൾക്കൊള്ളുന്നതിലൂടെയോ അല്ലെങ്കിൽ സംസ്ഥാന സർക്കാർ കാലാകാലങ്ങളിൽ വിജ്ഞാപനം വഴി വ്യക്തമാക്കുന്ന അത്തരം വിഭാഗങ്ങളിലെ താൽക്കാലിക തൊഴിലാളികളെയും മറ്റ് തൊഴിലാളികളെയും ഉൾപ്പെടുത്തുന്നതിലൂടെയോ, മേൽപ്പറഞ്ഞ നിയമത്തിലെ 3-ാം വകുപ്പിലെ (എ)

ഉപവകുപ്പ് പ്രകാരം വിജ്ഞാപനം ചെയ്ത ഇളവ് നൽകപ്പെട്ട വിഭാഗങ്ങളിൽ പെടുന്ന വ്യക്തികൾക്കായി 30% സംവരണം ചെയ്യപ്പെട്ടതായി കണക്കാക്കും.

നം. **303-ഇ.എം.പി/1 എം-10/2000-2002** ഓഗസ്റ്റ് **21:**

"1999-ലെ പശ്ചിമബംഗാൾ സംസ്ഥാന സർക്കാർ സ്ഥാപനങ്ങളിലെയും പൊതുമേഖലാ സ്ഥാപനങ്ങളിലെയും നിയമപരമായ സ്ഥാപനങ്ങളിലെയും സർക്കാർ കമ്പനികളിലെയും പ്രാദേശിക അധികാരികളുടെയും നിയമന നിയന്ത്രണങ്ങൾ നിയമത്തിലെ (1999-ലെ പശ്ചിമ ബംഗാൾ നിയമം XIV) ലെ 3-ാം വകുപ്പിലെ (സി) ഉപവകുപ്പ് നൽകിയിട്ടുള്ള അധികാരങ്ങൾ വിനിയോഗിച്ച് ഗവർണർ മേൽപ്പറഞ്ഞ നിയമത്തിലെ 3-ാം വകുപ്പിലെ (എ) ഉപവകുപ്പ് പ്രകാരം വ്യക്തമാക്കിയതുപോലെ ഇളവ് നൽകപ്പെട്ട വിഭാഗങ്ങൾക്കായി നീക്കിവച്ചിരിക്കുന്ന ഒഴിവുകൾ നികത്തുന്നതിന് ഇനിപ്പറയുന്ന നടപടിക്രമങ്ങൾ നിർദ്ദേശിക്കുന്നു: -

എ. ഇളവ് നൽകപ്പെട്ടിരിക്കുന്ന വ്യത്യസ്ത വിഭാഗങ്ങളെ സംബന്ധിച്ച് പാലിക്കേണ്ട പൊതു നടപടിക്രമങ്ങൾ:

1. ജോലിക്കിടെ മരണപ്പെട്ട വ്യക്തികളുടെ ആശ്രിതർ: മരണപ്പെട്ട ജീവനക്കാരന്റെ ഭാര്യ/മകൻ/മകൾ/അടുത്ത ബന്ധുവും മരണപ്പെട്ട ജീവനക്കാരന്റെ വരുമാനത്തെ മാത്രം ആശ്രയിച്ച് ജീവിച്ചിരുന്നതായും ഒഴികെ ആർക്കും അത്തരം ജോലിക്കുള്ള പരിഗണനയ്ക്ക് അർഹതയില്ല. മരണപ്പെട്ട ജീവനക്കാരൻ അവശേഷിപ്പിച്ച കുടുംബത്തിന് അടിയന്തിര സഹായം ആവശ്യമുണ്ടാവുകയും, മരണപ്പെട്ടയാളുടെ കുടുംബത്തെ പിന്തുണയ്ക്കാൻ മാനുഷിക പരിഗണനാ അടിസ്ഥാനത്തിലെ അത്തരം ജോലി തികച്ചും

അനിവാര്യവുമാണെങ്കിൽ ആനുകൂല്യം സ്വീകാര്യമായിരിക്കും. പൂർണ്ണമായും വേറിട്ട കുടുംബത്തിൽപ്പെട്ട ഒരു വ്യക്തിയെ മാനുഷിക പരിഗണനാ അടിസ്ഥാനത്തിലെ അത്തരം ജോലിക്കായി മരണപ്പെട്ട ജീവനക്കാരനെ മാത്രം ആശ്രയിക്കുന്നതായി കണക്കാക്കില്ല.

ജോലിക്കിടെ മരണപ്പെട്ട ഒരു ജീവനക്കാരന്റെ ഭാര്യ/ മകൻ/ മകൾ/ അടുത്ത ബന്ധുവിന് മരണപ്പെട്ട ജീവനക്കാരന്റെ കുടുംബത്തിന് പിന്തുണ ആയുള്ള ജോലിക്കായി അപേക്ഷിക്കുന്നതിനായി മരണ സർട്ടിഫിക്കറ്റിന്റെ പകർപ്പിനൊപ്പം അനുബന്ധം "എ"-യുടെ I,II എന്നീ ഭാഗങ്ങൾ അനുസരിച്ച് നിർദ്ദിഷ്ട ഫോമിൽ ജീവനക്കാരന്റെ ഓഫീസ് മേധാവി വഴി നിയമന അധികാരിയിൽ അപേക്ഷിക്കാം. അത്തരം അപേക്ഷ ലഭിച്ചുകഴിഞ്ഞാൽ നിയമന അധികാരി മൂന്നിൽ കുറയാത്ത മുതിർന്ന ഉദ്യോഗസ്ഥരുടെ ഒരു അന്വേഷണ സമിതി രൂപീകരിക്കും.അങ്ങനെ രൂപീകരിച്ച സമിതി അപേക്ഷയുടെ സത്യസന്ധതയെക്കുറിച്ചും മരണപ്പെട്ട ജീവനക്കാരന്റെ കുടുംബത്തിന്റെ സാമ്പത്തിക സ്ഥിതിയെക്കുറിച്ചും അന്വേഷണം നടത്തുകയും "എ" അനുബന്ധം അനുസരിച്ച് നിയമന അധികാരിക്ക് ഒരു റിപ്പോർട്ട് സമർപ്പിക്കുകയും ചെയ്യും. നിയമന അധികാരി അനുബന്ധം 'എ'-യിൽ രേഖപ്പെടുത്തിയിട്ടുള്ള തന്റെ കാഴ്ചപ്പാടുകൾക്കൊപ്പം കേസ് പരിഗണനയ്ക്കായി ബന്ധപ്പെട്ട ഭരണനിർവ്വഹണ വകുപ്പിന് കൈമാറും. മാനുഷിക പരിഗണനാ അടിസ്ഥാനത്തിലെ ജോലി വാഗ്ദാനം ചെയ്യുന്നതിന് അനുയോജ്യമായ കേസാണെന്ന് ഭരണനിർവ്വഹണ വകുപ്പ് തീരുമാനിക്കുകയാണെങ്കിൽ, ഉദ്യോഗാർത്ഥി തസ്തികയിലെ നിയമനത്തിന് നിർദ്ദേശിച്ചിട്ടുള്ള യോഗ്യതയും മറ്റ് ആവശ്യകതകളും പാലിക്കുന്നു എന്ന വ്യവസ്ഥയ്ക്ക് വിധേയമായി ജോലി

നൽകുന്നതിനായി ബന്ധപ്പെട്ട നിയമന അധികാരിക്ക് കീഴിൽ അനുയോജ്യമായ ഒരു ഒഴിവുകൾ കണ്ടെത്താം. ബന്ധപ്പെട്ട നിയമന അധികാരിക്ക് കീഴിൽ അനുയോജ്യമായ ഒഴിവുകൾ ലഭ്യമല്ലെങ്കിൽ, തൊഴിൽ നൽകുന്നതിന് ഭരണനിർവ്വഹണ വകുപ്പിന് അതിന്റെ ഭരണപരമായ നിയന്ത്രണത്തിലുള്ള മറ്റേതെങ്കിലും നിയമന അധികാരിക്ക് കീഴിൽ അനുയോജ്യമായ ഒഴിവുകൾ കണ്ടെത്താം. ഭരണനിർവ്വഹണ വകുപ്പ് ഉചിതമായ നിർദ്ദേശത്തോടെ, ഒഴിവുകൾ തിരിച്ചറിഞ്ഞ സ്ഥാപനത്തിന്റെ നിയമന അധികാരികൾക്ക് കേസ് കൈമാറും. അത്തരമൊരു കേസ് ഉൾക്കൊള്ളാൻ ഒഴിവ് ലഭ്യമല്ലാത്ത സാഹചര്യത്തിൽ ബന്ധപ്പെട്ട ഭരണനിർവ്വഹണവകുപ്പ് അനുയോജ്യമായ ഒഴിവിനായി മറ്റ് വകുപ്പുകളെ പരിഗണിക്കേണ്ടി വരും. കേസ് ഉൾക്കൊള്ളാൻ മറ്റേതെങ്കിലും വകുപ്പിൽ അനുയോജ്യമായ ഒഴിവുകൾ ലഭ്യമാകുമ്പോൾ, ഭരണനിർവ്വഹണ വകുപ്പ് തുടർനടപടികൾക്കായി ബന്ധപ്പെട്ട രേഖകൾക്കൊപ്പം കേസ് ആ വകുപ്പിന് കൈമാറും. ഇളവ് നൽകപ്പെട്ട വിഭാഗം തസ്തികകളിൽ ഒഴിവുള്ള വകുപ്പ്, പ്രസക്തമായ വ്യവസ്ഥകളും ഔപചാരികതകളും പാലിക്കുന്നതിന് വിധേയമായി ജോലിയിൽ മരണപ്പെട്ട ജീവനക്കാരന്റെ ഭാര്യ/മകൻ/മകൾ/അടുത്ത ബന്ധുവിന് ജോലി നൽകും.

97-ഇ.എം.പി. 2005 ജൂൺ 6:

" 1999-ലെ പശ്ചിമ ബംഗാൾ സംസ്ഥാന സർക്കാർ സ്ഥാപനങ്ങൾ, പൊതു സ്ഥാപനങ്ങൾ, സ്റ്റാറ്റ്യൂട്ടറി ബോഡികൾ, സർക്കാർ കമ്പനികൾ, പ്രാദേശിക അധികാരികൾ എന്നിവയിലെ നിയമന നിയന്ത്രണങ്ങൾ നിയമത്തിലെ 3-ാം വകുപ്പിലെ (സി) വ്യവസ്ഥ നൽകിയിട്ടുള്ള അധികാരങ്ങൾ വിനിയോഗിച്ച്, ജോലിയിൽ മരണപ്പെടുന്ന അല്ലെങ്കിൽ അദ്ധ്വാനശേഷി എന്നന്നേക്കുമായി

ഇല്ലാതായതായി പ്രഖ്യാപിക്കപ്പെട്ട് അകാലത്തിൽ വിരമിക്കുന്ന ജീവനക്കാരുടെ ആശ്രിതർക്ക് മാനുഷിക പരിഗണനാ അടിസ്ഥാനത്തിലെ നിയമന പ്രശ്നം കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നതിൽ പിന്തുടരേണ്ട ഇനിപ്പറയുന്ന തത്വങ്ങളും നടപടിക്രമങ്ങളും ഗവർണർ വ്യക്തമാക്കുന്നു.

xxx

2. ജോലിക്കിടെ മരണപ്പെടുന്ന അല്ലെങ്കിൽ അദ്ധ്വാനശേഷി എന്നന്നേക്കുമായി ഇല്ലാതായതായി പ്രഖ്യാപിക്കപ്പെട്ട് അകാലത്തിൽ വിരമിക്കുന്ന ഒരു ജീവനക്കാരന്റെ ആശ്രിതരിൽ ഒരാൾക്ക് ഇനിപ്പറയുന്ന വ്യവസ്ഥകൾ നിറവേറ്റുന്നതിന് വിധേയമായി മാനുഷിക പരിഗണനാ അടിസ്ഥാനത്തിലെ നിയമനം നൽകാം: (

i) 50 വയസ്സ് തികയുന്നതിനുമുമ്പ് 20 വർഷത്തെ സേവനം പൂർത്തിയാക്കുന്നതിന് മുമ്പ് ജീവനക്കാരൻ മരിക്കുകയോ അദ്ധ്വാനശേഷി എന്നന്നേക്കുമായി ഇല്ലാതായതിനാൽ വിരമിക്കുകയോ ചെയ്തിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ, ഏതാണോ ആദ്യം എന്ന് വെച്ചാൽ അത് പോലെ.

(ii) വിരമിച്ച ജീവനക്കാരന്റെ മരണപ്പെട്ട കുടുംബത്തിന് അടിയന്തിര സഹായം ആവശ്യമാവുകയും കൂടാതെ ജീവനക്കാരന്റെ ആശ്രിതനെ നിയമിക്കുന്നത് കുടുംബത്തിന്റെ നിലനിൽപ്പിന് അത്യന്താപേക്ഷിതമാവുകയും ചെയ്യുമ്പോൾ.

ഈ വിജ്ഞാപനത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ മാനുഷിക പരിഗണനാ അടിസ്ഥാനത്തിൽ നിയമിക്കപ്പെടുന്നതിന്, ആശ്രിതൻ എന്നാൽ മരണപ്പെട്ടയാളുടെ അല്ലെങ്കിൽ വിരമിച്ച ജീവനക്കാരന്റെ വരുമാനത്തെ മാത്രം

ആശ്രയിച്ചിരുന്ന പങ്കാളി, മകൻ അല്ലെങ്കിൽ അവിവാഹിതയായ മകൾ എന്നാണ് അർത്ഥമാക്കുന്നത്.

xxx

8. ലഭ്യമായ ഒഴിവുകളിൽ നിയമിക്കാനായി താഴെപ്പറയുന്ന ഒന്നോ അതിലധികമോ വകുപ്പുകൾക്ക് മാനുഷിക പരിഗണനാ അടിസ്ഥാനത്തിലെ നിയമനത്തിന് അർഹതയുള്ളവരുടെ പേരുകൾ തൊഴിൽ വകുപ്പ് കൈമാറും.

1) ആരോഗ്യ കുടുംബക്ഷേമ വകുപ്പ്.

2) സ്കൂൾ വിദ്യാഭ്യാസ വകുപ്പ്.

3) ഉന്നത വിദ്യാഭ്യാസ വകുപ്പ്.

4 പൊതുജന വിദ്യാഭ്യാസവും എക്സ്റ്റൻഷനും വകുപ്പ്.

5) ആഭ്യന്തര (പോലീസ്) വകുപ്പ്.

6) ജയിൽ വകുപ്പ്."

ഇ. എം. പി–142–2007 നവംബർ 1:

"ഈ വകുപ്പിന്റെ 06/06/20-5 തീയതിയിലെ വിജ്ഞാപനം നം.97- ഇ.എം.പി പുറപ്പെടുവിച്ചതിന്റെ ഫലമായി, 1999–ലെ പശ്ചിമ ബംഗാൾ സംസ്ഥാന സർക്കാർ സ്ഥാപനങ്ങൾ, പൊതു സ്ഥാപനങ്ങൾ, സ്റ്റാറ്റ്യൂട്ടറി ബോഡികൾ, സർക്കാർ കമ്പനികൾ, പ്രാദേശിക അധികാരികൾ എന്നിവയിലെ നിയമന നിയന്ത്രണങ്ങൾ നിയമം പരാമർശിച്ചിരിക്കുന്നതുപോലെ, ഈ

വിജ്ഞാപനത്തിലെ വ്യവസ്ഥകൾ സംസ്ഥാന സർക്കാർ ജീവനക്കാർക്കോ മറ്റ് സ്ഥാപനങ്ങളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ജീവനക്കാർക്കോ മാത്രം ബാധകമാകുമോ എന്ന ചോദ്യം ഉയർന്നു. ഈ ചോദ്യം ഒഴിവാക്കാൻ, ഇക്കാര്യത്തിൽ വ്യക്തത വരുത്താനുള്ള വിഷയം കുറച്ചുകാലമായി സർക്കാരിന്റെ പരിഗണനയിലാണ്, കൂടാതെ 26-06-2007 തീയതിയിലെ വിജ്ഞാപനം നം. 69-ഇ.എം.പി-യുടെ വ്യവസ്ഥകൾ പ്രകാരം, "ജീവനക്കാരൻ" എന്ന പദം ഈ വകുപ്പിന്റെ **06/06/20-5** തീയതിയിലെ വിജ്ഞാപനം നം.**97-** ഇ.എം.പി-യുടെ ഉദ്ദേശ്യത്തിനായി മാത്രമേ സംസ്ഥാന സർക്കാർ ജീവനക്കാരനെ അർത്ഥമാക്കൂ എന്ന് വ്യക്തമാക്കിയിട്ടുണ്ട്".

xxx

2. മാനുഷിക പരിഗണനാ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള നിയമനങ്ങൾക്കോ സാമ്പത്തിക സഹായത്തിനോ വേണ്ടിയുള്ള അഭ്യർത്ഥനകൾ കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നതിന് പൊതു സ്ഥാപനങ്ങൾ, നിയമപരമായ സ്ഥാപനങ്ങൾ, സർക്കാർ കമ്പനികൾ, പ്രാദേശിക അധികാരികൾ എന്നിവയുടെ അധികാരികൾ അവരുടെ സ്വന്തം നയങ്ങൾ രൂപീകരിക്കണമെന്ന് ഗവർണർ നിർദ്ദേശിക്കുന്നു. 06-06-2005 തീയതിയിലെ വിജ്ഞാപനം നം.97-ഇ.എം.പി, 08-09-2005 തീയതിയിലെ കോറിജെൻഡം നം. 151-ഇ.എം.പി, 01-10-2007 തീയതിയിലെ വിജ്ഞാപനം നം. 133-ഇ.എം.പി എന്നിവയിൽ വിവരിച്ചിരിക്കുന്ന സംസ്ഥാന സർക്കാർ തത്വങ്ങളെയും ഭാവിയിലെ ഏതെങ്കിലും സർക്കാർ ഉത്തരവുകളെയോ അല്ലെങ്കിൽ അറിയിപ്പുകളെയോ അടിസ്ഥാനമാക്കിയായിരിക്കണം ഈ നയങ്ങൾ. നയങ്ങൾ ഓരോ സംഘടനയുടെയും സാമ്പത്തിക സ്ഥിതിയും പ്രവർത്തനങ്ങളുടെ സ്വഭാവവും പരിഗണിക്കുകയും അതത് ഭരണ വകുപ്പുകളുമായി

കൂടിയാലോചിച്ച് വികസിപ്പിക്കുകയും വേണം. ഒരു ജീവനക്കാരൻ സർവീസിൽ മരിക്കുകയോ അദ്ധ്വാനശേഷി സ്ഥിരമായി നഷ്ടപ്പെട്ടത് മൂലം അകാലത്തിൽ വിരമിക്കുകയോ ചെയ്യുന്ന കേസുകൾക്ക് ഈ മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങൾ ബാധകമാകും.

3. നയം അറിയിക്കുന്നതിന് മുമ്പ് ഭരണനിർവ്വഹണ വകുപ്പ് തൊഴിൽ വകുപ്പിന്റെയും ധനകാര്യ വകുപ്പിന്റെയും സമ്മതം നേടണം.

(ഈ കോടതി ഊന്നൽ കൊടുക്കുന്നു)

16.1. മാനുഷിക പരിഗണന അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള നിയമനത്തിനുള്ള ഒരു പദ്ധതി 2002 ഓഗസ്റ്റ് 21 തീയതിയിലെ സർക്കുലർ നം.301-ഇ.എം.പി മുതൽ 303-ഇ.എം.പി വരെയുള്ളവ അവതരിപ്പിച്ചു. സർക്കുലർ നം. 301 ഇ.എം.പി 1999-ലെ നിയമത്തിന്റെ ഉദ്ദേശ്യത്തിനായി ഇളവ് നൽകപ്പെട്ട വിഭാഗങ്ങളെ തിരിച്ചറിയുന്നു. ജോലിയിൽ മരണപ്പെടുന്ന ജീവനക്കാരുടെ ആശ്രിതർ അങ്ങനെ തിരിച്ചറിഞ്ഞ വിഭാഗങ്ങളിലൊന്നാണ്. സർക്കുലർ നം. 302-ഇ.എം.പി ഏതെങ്കിലും നിയമന അധികാരിക്ക് കീഴിൽ ഒരു വർഷത്തിൽ ഉണ്ടാകുന്ന ഒഴിവുകളുടെ 30% ഒഴിവാക്കിയ വിഭാഗങ്ങളിൽപ്പെട്ട വ്യക്തികൾക്കായി സംവരണം ചെയ്യുന്നു. സർക്കുലർ നം. 303-ഇ.എം.പി ഇളവ് നൽകപ്പെട്ട വിഭാഗങ്ങൾക്കായി നീക്കിവച്ചിരിക്കുന്ന ഒഴിവുകൾ നികത്തുന്നതിനുള്ള ഒരു നടപടിക്രമം നിർദ്ദേശിക്കുന്നു, അതായത്, മാനുഷിക പരിഗണനാ അടിസ്ഥാനത്തിൽ നിയമിക്കപ്പെടേണ്ട ഒരു അപേക്ഷ ലഭിച്ചതിന് നിയമന അധികാരി പിന്തുടരേണ്ട നടപടിക്രമം. മാനുഷിക പരിഗണനാ അടിസ്ഥാനത്തിലെ നിയമനത്തിന് അർഹതയുള്ള ഒരു സ്ഥാനാർത്ഥിയെ ഭരണനിർവ്വഹണവകുപ്പ് കണ്ടെത്തിയാൽ, ഒന്നുകിൽ അപേക്ഷ അയച്ച നിയമന

അധികാരിയുടെ കീഴിൽ അദ്ദേഹത്തെ നിയമിക്കുകയോ അല്ലെങ്കിൽ ഇളവ് നൽകപ്പെട്ട വിഭാഗത്തിൽപ്പെട്ട ഒരാൾ നികത്തേണ്ട ഒഴിവുള്ള അനുയോജ്യമായ ഒരു വകുപ്പ് തിരിച്ചറിയുകയോ ചെയ്യുമെന്ന് സർക്കുലർ വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നു. ഇളവ് നൽകപ്പെട്ട വിഭാഗം തസ്തികകളിൽ ഒഴിഞ്ഞുകിടക്കുന്ന ഏതൊരു വകുപ്പും ജോലിക്കിടെ മരണപ്പെട്ട ജീവനക്കാരന്റെ ഭാര്യ/മകൻ/മകൾ/അടുത്ത ബന്ധുവിന് ജോലി നൽകുമെന്നും സർക്കുലറിൽ പറയുന്നു. അടുത്ത വിജ്ഞാപനം 2005 ജൂൺ 6-ലെ തീയതിയിലെ 97-ഇ.എം.പിയാണ്, ഇത് 'ജോലിയിൽ മരണപ്പെട്ടവരുടെ ആശ്രിതർ' വിഭാഗത്തിൽ മാനുഷിക പരിഗണനാ അടിസ്ഥാനത്തിലെ നിയമനം തേടുന്ന ഒരു വ്യക്തിയുടെ മാനദണ്ഡം വ്യക്തമാക്കുന്നു. കൂടാതെ, 2007 നവംബർ 1 തീയതിയിലെ സർക്കുലർ നം. 142-ഇ.എം.പി, 97-ഇ.എം.പിയുടെ വ്യവസ്ഥകൾ സംസ്ഥാന സർക്കാർ ജീവനക്കാർക്ക് മാത്രമേ ബാധകമാകുകയുള്ളോ അല്ലെങ്കിൽ 1999-ലെ നിയമത്തിൽ പരാമർശിച്ചിരിക്കുന്നതുപോലെ മറ്റ് സ്ഥാപനങ്ങളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ജീവനക്കാർക്കും ഇത് ബാധകമാകുമോ എന്ന ചോദ്യത്തിന് ഉത്തരം നൽകാൻ ശ്രമിക്കുന്നു. മറ്റ് സ്ഥാപനങ്ങളിലെ ജീവനക്കാരെ സംബന്ധിച്ചുള്ള ചോദ്യത്തിന് ഇത് പ്രതികൂലമായി ഉത്തരം നൽകുന്നു. മാനുഷിക പരിഗണന അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള നിയമനങ്ങൾ നിയന്ത്രിക്കുന്നതിന് സംസ്ഥാന സർക്കാർ ജീവനക്കാർക്ക് ബാധകമായ തത്വങ്ങൾ കണക്കിലെടുത്ത് പ്രാദേശിക അധികാരികൾക്ക് അവരുടെ സ്വന്തം നയങ്ങൾ രൂപപ്പെടുത്താമെന്നും ഇത് വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നു.

16.2. മുനിസിപ്പാലിറ്റികൾ പോലുള്ള പ്രാദേശിക അധികാരികളുടെ ജീവനക്കാർക്ക് മേലുള്ള 2005 ജൂൺ 6 തീയതിയിലെ സർക്കുലറിന് നം.97-

ഇ.എം.പി-യിൽ ഉള്ള പ്രയോഗക്ഷമതയെക്കുറിച്ച് യാതൊരു തർക്കവുമില്ല, കാരണം 2007 നവംബർ 1 തീയതിയിലെ സർക്കുലർ നം. 142-ഇ.എം.പി, പ്രാദേശിക അധികാരികളുടെ ജീവനക്കാർക്ക് 97-ഇ.എം.പി ബാധകമല്ല എന്ന് സ്പഷ്ടമായി പറയുന്നുണ്ട്.

ഏതൊരു രേഖയുടെയും വിശദീകരണത്തിന്റെ ഫലം എല്ലായ്പ്പോഴും മുൻകാല പ്രാബല്യത്തോടെയുള്ളതാണെന്നും അത് വിജ്ഞാപനം പുറപ്പെടുവിച്ച തീയതിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ടിരിക്കുമെന്നും പറയുന്നത് നിസ്സാരമാണ്, എന്ന് അശോക് ലെങ്ക ***v.*** റിഷി ദീക്ഷിത്***,*** എ.ഐ.ആർ ***2006*** എസ്.സി ***2382*** മുഖേന വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. വിശദീകരണ സർക്കുലർ, അതായത്, 2007 നവംബർ 1 തീയതിയിലെ സർക്കുലർ നം. 142-ഇ.എം.പി-ക്ക് സ്വതന്ത്രമായ അസ്തിത്വം ഇല്ല. ഇത് 2005 ജൂൺ 6 തീയതിയിലെ സർക്കുലർ നം. 97 ഇ.എം.പിയുടെ പ്രവർത്തനത്തിന്റെ വ്യാപ്തി നിർവചിക്കുക മാത്രമാണ് ചെയ്യുന്നത്. അതിനാൽ സർക്കുലർ നം. 97-ഇ.എം.പി, സർക്കുലർ നം.142-ഇ.എം.പി-യുമായി ചേർത്ത് വായിക്കുമ്പോൾ, സംസ്ഥാന സർക്കാർ ജീവനക്കാരുടെ മാത്രം മാനുഷിക പരിഗണന അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള നിയമനത്തെ നിയന്ത്രിക്കുന്ന നടപടിക്രമവുമായി ബന്ധപ്പെട്ടതാണ്.

കൂടാതെ, അപേക്ഷ സമർപ്പിച്ച തീയതിയിൽ മേഖലയിൽ നിലവിലുള്ള നയത്തിന്റെ വെളിച്ചത്തിലാണ് മാനുഷിക പരിഗണന അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള നിയമനത്തിനുള്ള അപേക്ഷകൾ പരിഗണിക്കേണ്ടത്. നിലവിലെ കേസിൽ 2006-ൽ ആണ് അപേക്ഷകൾ സമർപ്പിച്ചത്. അതിനാൽ, സർക്കുലർ നം. 97-ഇ.എം.പി, സർക്കുലർ നം.142-ഇ.എം.പി-യുമായി ചേർത്ത് വായിച്ചത്തിന്റെ വെളിച്ചത്തിൽ അവ തീരുമാനിക്കേണ്ടതുണ്ട്. മേൽപ്പറഞ്ഞ സർക്കുലർ

പ്രാദേശിക അധികാരികൾക്ക് കീഴിലുള്ള തസ്തികകളിലേക്കുള്ള മാനുഷിക പരിഗണന അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള നിയമനത്തെ നിയന്ത്രിക്കുന്നില്ല എന്നതിനാൽ, പ്രാദേശിക അധികാരികൾക്ക് കീഴിലുള്ള തസ്തികകളിലേക്ക് മാനുഷിക പരിഗണന അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള നിയമനം നൽകാൻ കഴിയില്ല.

16.3. ഇവിടെ എതിർകക്ഷികൾ-റിട്ട് ഹർജിക്കാരുടെ വാദമെന്നത്, സർക്കുലർ നം. 97-ഇ.എം.പി, സർക്കുലർ നം.142-ഇ.എം.പി-യുമായി ചേർത്ത് വായിക്കുമ്പോൾ പ്രാദേശിക അധികാരികൾക്ക് ബാധകമല്ലെങ്കിൽ കൂടി, മാനുഷിക പരിഗണന അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള നിയമനത്തിനുള്ള അവരുടെ അപേക്ഷകൾ 301-ഇ.എം.പി, 302 ഇ.എം.പി എന്നിവയുടെ വെളിച്ചത്തിൽ പരിഗണിക്കേണ്ടതായിരുന്നു എന്നതായിരുന്നു, എതിർകക്ഷികൾ- റിട്ട് ഹർജിക്കാരുടെ അഭിപ്രായത്തിൽ 1999-ലെ നിയമത്തിന് കീഴിലുള്ള എല്ലാ വകുപ്പുകൾക്കും അധികാരികൾക്കും ഇവ ബാധകമാണ്. എന്നിരുന്നാലും, ഈ കോടതിയുടെ കാഴ്ചപ്പാടിൽ, ഈ സർക്കുലറുകൾ 1999-ലെ നിയമം ഭരിക്കുന്ന മറ്റ് സ്ഥാപനങ്ങളിലെ എല്ലാ ജീവനക്കാരെയും നിയന്ത്രിക്കുന്ന ഒരു പദ്ധതിയായി അല്ല മനാസിലാക്കേണ്ടത്. അതിനുള്ള കാരണങ്ങൾ ചുവടെച്ചേർക്കുന്നു.

i) സർക്കുലർ നം. 303 ഇ.എം.പി ഇളവ് നൽകപ്പെട്ട വിഭാഗം തസ്തികകളിൽ ഒഴിവുള്ള ഏതെങ്കിലും വകുപ്പ്, ജോലിക്കിടെ മരണപ്പെട്ട ജീവനക്കാരന്റെ ഭാര്യ/മകൻ/മകൾ/അടുത്ത ബന്ധുവിന് ജോലി നൽകുമെന്ന് വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നു. 'വകുപ്പ്' എന്ന വാക്കിന്റെ ഉപയോഗം സൂചിപ്പിക്കുന്നത് ഈ സർക്കുലർ സംസ്ഥാന സർക്കാരിന്റെ വകുപ്പുകളിലേക്കുള്ള മാനുഷിക പരിഗണന അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള നിയമനങ്ങളെ ആണ് നിയന്ത്രിക്കുമെന്നും അല്ലാതെ പ്രാദേശിക അധികാരികളുടെ അല്ലെന്നും ആണ്.

ii) 301-ഇ.എം.പി, 302-ഇ.എം.പി, 303 ഇ.എം.പി എന്നിവയ്ക്ക് ശേഷം\ ഉടനടി വന്ന വിജ്ഞാപനമായ 2005 ജൂൺ 6-ലെ 97-ഇ.എം.പി കണക്കിലെടുത്താണ് 'വകുപ്പ്' എന്ന വാക്കിന്റെ അർത്ഥം മനസിലാക്കേണ്ടത്, അത് ഏത് വകുപ്പിന്റെ ഒഴിവുകളിലാണ് നിയമനങ്ങൾ അനുവദിക്കപ്പെടുകയെന്ന് വിജ്ഞാപനം ചെയ്യുന്നു. വകുപ്പുകൾ സംസ്ഥാനത്തിന്റേതാണ്.

iii) 301-ഇ.എം.പി, 302-ഇ.എം.പി, 303 ഇ.എം.പി എന്നിവ 1999-ലെ നിയമത്തിലെ എല്ലാ സ്ഥാപനങ്ങളെയും ഉൾക്കൊള്ളുന്ന തരത്തിൽ വ്യാഖ്യാനിക്കുകയാണെങ്കിൽ, തുടർന്ന് 2005 ജൂൺ 6-ലെ 97-ഇ.എം.പി, 1999-ലെ നിയമത്തിന്റെ പരിധിയിൽ വരുന്ന സ്ഥാപനത്തിൽ നിയമനത്തിന് വ്യവസ്ഥ ചെയ്യണം. അത് അങ്ങനെ ചെയ്യുന്നില്ല. അതിനാൽ, സർക്കുലർ നം.301-ഇ.എം.പി, 302-ഇ.എം.പി, 303 ഇ.എം.പി എന്നിവ പ്രാദേശിക അധികാരികൾക്ക് ബാധകമാണെന്ന് കണക്കാക്കാൻ കഴിയില്ല.

16.4. മാനുഷിക പരിഗണനാ അടിസ്ഥാനത്തിലെ നിയമനങ്ങൾ നടത്തുന്നതിന് സംസ്ഥാന സർക്കാർ പുറപ്പെടുവിച്ച ഒരു നയം നിലവിലുണ്ടായിരിക്കേണ്ടത് അനിവാര്യമാണ്, എന്ന് മുംതാസ് യൂനുസ് മുലാനി ***(ശ്രീമതി)*** സ്റ്റേറ്റ് ബാങ്ക് ഓഫ് ഇന്ത്യ ***v.*** സൂര്യ നാരായൺ ത്രിപാഠി***, 2014 (15)*** എസ്.സി.സി ***739*** മുഖേന പ്രഖ്യാപിച്ചിട്ടുള്ളതാണ്. നിയമനങ്ങൾ നടത്തുവാനായി നയത്തിൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്ന വ്യവസ്ഥകൾ പാലിക്കണം. അതിനാൽ, ഒരു പ്രാദേശിക അധികാരിയുടെ കീഴിലുള്ള തസ്തികകളിലേക്ക് മാനുഷിക പരിഗണന അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള നിയമനത്തെ നിയന്ത്രിക്കുന്ന ഒരു നയത്തിന്റെ അഭാവത്തിൽ, മാനുഷിക പരിഗണനാ അടിസ്ഥാനത്തിൽ അത്തരം ഒരു അധികാരിക്ക്

കീഴിലുള്ള തൊഴിലുകളിൽ ഒരു നിയമനവും നടത്താൻ കഴിയില്ലെന്ന കാര്യം തിരിച്ചറിയാൻ അധികം ചിന്തിക്കേണ്ടതില്ല.

സർക്കുലർ നം. 301-ഇ.എം.പി, 302-ഇ.എം.പി, 303-ഇ.എം.പി എന്നിവ പ്രാദേശിക അധികാരികൾക്ക് ബാധകമല്ല എന്ന് വിധിച്ചിരുന്നതിനാൽ, ഈ സർക്കുലറുകൾ വ്യക്തമായി പിൻവലിച്ചിട്ടില്ല എന്നത് കൊണ്ട് മാത്രം അവ ബാധകമാണെന്ന ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചിന്റെ വിധിന്യായം ഈ കോടതിക്ക് ശരിവെയ്ക്കാനാകില്ല. തൽഫലമായി, മുനിസിപ്പാലിറ്റികളിലെ മാനുഷിക പരിഗണനാ അടിസ്ഥാനത്തിലുള്ള നിയമനങ്ങൾ ഈ സർക്കുലറുകൾക്ക് കീഴിലുള്ള പദ്ധതിക്ക് കീഴിൽ നിയന്ത്രിക്കാൻ കഴിയില്ല.

സർക്കുലർ നം.142-ഇ.എം.പിയിൽ പ്രാദേശിക അധികാരികൾക്ക് നൽകിയിട്ടുള്ള മാനുഷിക പരിഗണനാ നിയമന പദ്ധതി സ്വന്തമായി രൂപീകരിക്കുന്നതിനുള്ള സ്വാതന്ത്ര്യം, പ്രാദേശിക അധികാരികൾക്ക് അത്തരം നിയമനങ്ങൾ നിയന്ത്രിക്കുന്നതിന് നിലവിലുള്ള ഒരു നയവും നിലവിലില്ലെന്നുള്ള വസ്തുതയുടെ ഒരു അംഗീകാരം ആണെന്നാണ് ഈ കോടതിയുടെ മറ്റൊരു വീക്ഷണം

16.5. ചുരുക്കത്തിൽ, നിലവിലെ അപ്പീലുകൾ രണ്ട് അർത്ഥങ്ങളിൽ വിജയിക്കുന്നു: ഒന്നാമതായി, പശ്ചിമ ബംഗാൾ സംസ്ഥാനത്തെ പ്രാദേശിക അധികാരികൾക്ക് കീഴിലുള്ള തസ്തികകളിലേക്ക് മാനുഷിക പരിഗണന അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള നിയമനം നിയന്ത്രിക്കുന്നതിന് ഒരു നയവും നിലവിലില്ല, അതിനാൽ, അത്തരമൊരു നയത്തിന്റെ അഭാവത്തിൽ മാനുഷിക പരിഗണന അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള നിയമനം അനുവദിക്കാൻ കഴിയില്ല; രണ്ടാമതായി, അത്തരമൊരു നയം ഉണ്ടെന്ന് കരുതിയാൽ തന്നെ, മാനുഷിക പരിഗണനാ അടിസ്ഥാനത്തിലെ നിയമനത്തിനുള്ള അപേക്ഷകൾ അവ സമർപ്പിച്ച്

നിരവധി വർഷങ്ങൾക്ക് ശേഷം പരിഗണിക്കുകയും തീരുമാനിക്കുകയും ചെയ്യണമെന്ന് നിർദ്ദേശിക്കുന്നത് ഉചിതമല്ല.

17. മേൽപ്പറഞ്ഞ ചർച്ചയുടെ വെളിച്ചത്തിൽ, നിലവിലെ അപ്പീലുകൾ ഇനിപ്പറയുന്ന നിബന്ധനകളിൽ വിജയിക്കുന്നു:

i. 2019 സെപ്റ്റംബർ 30-ലെ കൽക്കട്ട ഹൈക്കോടതിയുടെ ചോദ്യം ചെയ്യപ്പെട്ട വിധിന്യായവും പൊതു ഉത്തരവും ഇതിനാൽ റദ്ദാക്കപ്പെടുന്നു. 2016-ലെ ഡബ്ല്യു.പി.നം. 2739 (ഡബ്ല്യു)-ലും ബന്ധപ്പെട്ട വിഷയങ്ങളിലും 2018 ജൂലൈ 05-ന് കൊൽക്കത്ത ഹൈക്കോടതിയുടെ സിംഗിൾ ജഡ്ജി പുറപ്പെടുവിച്ച ഉത്തരവ് പുന:സ്ഥാപിച്ചിരിക്കുന്നു.

ii. അപേക്ഷകനെ കക്ഷി ചേർക്കുന്നതിനായുള്ള 2022-ലെ ഐ.എ. നം. 1977 അനുവദനീയമാണ്.

കക്ഷികൾ യഥാക്രമമുള്ള തങ്ങളുടെ ചെലവുകൾ വഹിക്കും

ദിവ്യാ പാണ്ഡേ അപ്പീലുകൾ അനുവദിക്കുന്നു

സഹായിച്ചിരിക്കുന്നത്: ശ്രുപാൻശി വിരാംഗ്, എൽ. സി. ആർ. എ