<u>प्रकाशनयोग्य</u>

भारताच्या सर्वोच्च न्यायालयात

दिवाणी अपील अधिकार क्षेत्र

दिवाणी अपील क्र. ५२९ / २०२३

रिझर्व्ह बँक ऑफ इंडिया आणि इतर ...अपीलार्थी

विरुद्ध

ए. के. नायर आणि इतर ...उत्तरवादी

सह

दिवाणी अपील क्र. ५३० / २०२३

आदेश

माननीय श्री न्यायमूर्ती दिपंकर दत्ता (माननीय श्री न्यायमूर्ती एस. आर. भट यांनी मान्य केलेले) यांनी नोंदवलेले निष्कर्ष लक्षात घेऊन पुढील निर्देशानुसार अपील निकाली काढले आहे:

"आम्ही रिझर्व्ह बँकेला ला श्री. नायर यांना सहाय्यक व्यवस्थापक ग्रेड - 'अ' या पदावर काल्पनिक पदोन्नती देण्याचे निर्देश देतो, सदर पदोन्नती ही उच्च न्यायालयासमोर रिट याचिका सादर केल्याच्या तारखेपासून, म्हणजे २७

सप्टेंबर, २००६ पासून (असेल) आणि प्रत्यक्ष पदोन्नती १५ सप्टेंबर २०१४ पासून, म्हणजे उच्च न्यायालयाच्या आदेशाचे पालन करण्याच्या अंतिम तारखेपासून (असेल) सदरची कार्यवाही या तारखेपासून 2 (दोन) महिन्यांच्या कालावधीत पूर्ण करणे आवश्यक आहे. श्री. नायर यांच्यासाठीचे जमा होणारे आर्थिक लाभ हे दिनांक १५ सप्टेंबर, २०१४ पासून मोजले जातील आणि या तारखेपासून ४ (चार) महिन्यांपर्यंत दिले जातील.

श्री. नायर यांना त्यांच्या नियतवयोमानानूसार सेवानिवृत्तीसाठी काही वर्षांचा अवधी बाकी आहे, कारण येथे हे निरीक्षण करणे गरजेचे नाही कि त्यांच्या सेवानिवृत्तीच्या लाभांची गणना करताना, वरील निर्देशानुसार, दिनांक २७ सप्टेंबर २००६ पासूनच्या त्यांच्या पदोन्नतीला योग्य महत्व दिले पाहिजे. वरील अटींवर अपील निकाली काढले आहे. पक्ष स्वतःचा खर्च स्वतः उचलतील.”

—————————

एस रवींद्र भट

—————————

(दीपंकर दत्ता)

नवी दिल्ली;

४ जुलै २०२३

प्रकाशनयोग्य

भारताच्या सर्वोच्च न्यायालयात

दिवाणी अपील अधिकार क्षेत्र

दिवाणी अपील क्र. ५२९ / २०२३

रिझर्व्ह बँक ऑफ इंडिया आणि इतर ...अपीलार्थी

विरुद्ध

ए के नायर आणि आणि इतर ...उत्तरवादी

सह

दिवाणी अपील क्र. ५३० / २०२३

न्यायनिर्णय

एस. रवींद्र भट, न्या.

१. मला माझे विद्वान सहकारी न्या. दीपंकर दत्ता, यांचे तपशीलवार आणि सविस्तर तर्क वाचण्याचा फायदा झाला आहे. मी अपीलकर्त्याच्या संदर्भात काढलेले निष्कर्ष आणि दिलेला दिलासा यांच्याशी सहमत असताना, मला, राज्यघटनेच्या कलम १६(४-A) मध्ये समाविष्ट असलेल्या नागरिकांव्यतिरिक्त इतर कोणत्याही वर्गासाठी पदोन्नतींमध्ये आरक्षणाच्या मोठ्या प्रश्नावर अतिशय सावधगिरीपुर्वक, काही निरीक्षणे नोंदवायची आहेत.

I. पदोन्नतींमध्ये आरक्षणाचा इतिहास

२. पदोन्नतीमधील आरक्षणाच्या प्रश्नाचा इतिहास तपासलेला आहे. सरव्यवस्थापक एस. Rly. वि रंगाचारी[1], घटनापीठाने ३ : २ च्या निर्णयात असे म्हटले आहे की पदोन्नतीमध्ये आरक्षण अनुज्ञेय आहे. ते केवळ सुरुवातीच्या नियुक्त्यांपुरते मर्यादित नव्हते, तर त्यानंतर[2] निवडलेल्या पदांसाठी सुद्धा त्यांची निवड करण्यात आली होती. कलम १५(४) आणि १६(४) बद्दल या न्यायालयाने समजून घेतलेल्या काळातील निर्णय असा होता की अशा तरतुदी अनुच्छेद १५(१) आणि १६(१) अंतर्गत नियमांना अपवाद आहेत. तथापि, या व्याख्येमध्ये बदल[3] झाला आहे केरळ राज्य वि. एन. एम. थॉमस[4] मध्ये स्पष्ट केल्याप्रमाणे,, ज्यामध्ये के. के. मॅथ्यू, न्या. यांनी खालीलप्रमाणे मत मांडले आहे:

> "जर कलम १६ (१) अंतर्गत हमी दिलेल्या संधीच्या समानतेचा अर्थ प्रभावी भौतिक समानता असेल, तर कलम १६ (४) हा कलम १६ (१) ला अपवाद नाही संधीची समानता कोणत्या मर्यादेपर्यंत नेली जाऊ शकते, उदा. आरक्षण[5] देण्यापर्यंत, हे दाखवण्याचा हा एक सबळ मार्ग आहे".

इंद्रा साहनी विरुद्ध युनियन ऑफ इंडिया[6] मध्ये, नऊ न्यायाधीशांच्या घटनापीठाने पुन्हा एकदा पदोन्नतीमधील आरक्षणाच्या प्रश्नावर पुन्हा विचार केला.प्रश्न क्रमांक ७

1 सरव्यस्थापक एस रेल. वि. रंगाचारी १९६२ २ एस सी आर
2आय डी परी २७
3सुब्बाराव न्या. ती. देवदासन वि. युनिअन ऑफ इंडिया (१९६४) ४ एस सी आर ६८० —-- केरळ राज्य वि. एन एम थॉमस (१९७६) २ एस सी सी ३१० .
4 केरळ राज्य वि. एन एम थॉमस (१९७६) २ एस सी सी ३१०
5 आय बी आय डी परि ७८
6 इंदिरा सहानी वि. युनिअन ऑफ इंडिया] १९९२ (३) एसयुपीपी एस एस'सी २१७.

वर निःसंदिग्ध पणे दृष्टीक्षेप टाकण्यात आला: " अनुच्छेद १६ पदोन्नतीच्या बाबतीत आरक्षण देण्यास परवानगी देते का?" नऊ पैकी आठ न्यायमूर्तींनी या मुद्द्यांचा विचार केला, आणि रंगाचारी (उपरोल्लेखीत) मध्ये व्यक्त केलेले मत चुकीचे होते आणि कलम १६ अंतर्गत पदोन्नती मधील आरक्षण अनुज्ञेय नाही.

३. वेगवेगळ्या न्यायाधीशांनी त्यांच्या मतांनुसार केलेली निरीक्षणे खालील प्रमाणे आहेत:

अ पेर कानिया, व्यंकटचलैया आणि बी. पी. जीवन रेड्डी, न्या. न्या. :

“८२८. पदोन्नतीच्या बाबतीतही आरक्षण दिले जाऊ शकते अशी 'जोखीम' वाढवण्याचे कोणतेही औचित्य आम्हाला दिसत नाही. सुरुवातीच्या नियुक्तीच्या टप्प्यावर मागासवर्गीय नागरिकांना अपंगत्व आहे, असे म्हणणे निश्चितच असले तरी,असे अपंगत्व त्यांच्या संपूर्ण कारकिर्दीत, पदोन्नतीचा प्रत्येक टप्प्यावर अशा अपंगांना प्रदान केले जावे, असे म्हणणे संधीच्या समानतेच्या नियमात गंभीर आणि अस्वीकार्य आहे . याचा अर्थ आसा होतो कि मुख्य प्रवाहाव्यतिरिक्त कायमस्वरूपी स्वतंत्र श्रेणीची निर्मिती करणे - प्रशासकीय यंत्रणेची उभी विभागणी आहे. टी. देवदासन वि. युनियन ऑफ इंडिया मधील सुब्बा राव, न्या (१९६४) ४ एस सी आर ६८० ची पुष्टी केरळ राज्य विरुद्ध अन एम थॉमस, (१९७६) २ एस एस सी ३१० मध्ये करण्यात आली.आरक्षित वर्गातील सदस्यांना इतरांशी स्पर्धा करण्याची गरज राहणार नाही तर त्यांची केवळ आपापसातच स्पर्धा असले.

त्यांच्यामध्ये काम करण्याची, स्पर्धा करण्याची आणि उत्कृष्ट कामगिरी करण्याची इच्छा राहणार नाही. त्यांनी काम करो व ना करो त्यांची बढती निच्चीत आहे असा विचार करण्याकडे काल वाढतो. यामुळे खुल्या स्पर्धेतील सदस्यांमध्ये उदासीनता भावना निर्माण होईल आणि त्यांच्या जिव्हारी लागेल. या सगळ्याचा परिणाम प्रशासनाच्या कार्यक्षमतेवर होणारच आहे. मागासवर्गीय सदस्यांना जलद मार्गावर आणणे अपरिहार्यपणे लीप-फ्रॉगिंगमध्ये (बेडूक उडी) होईल आणि "लीप-फ्रॉगिंग" चे घातक परिणाम आपण स्पष्ट करण्याची गरज नाही. भरतीच्या सुरुवातीच्या टप्प्यावर मागासवर्गीय उमेदवारांना आरक्षण दिले जाऊ शकते परंतु ते सेवेत दाखल झाल्यानंतर, प्रशासनाच्या कार्यक्षमतेचा विचार करता अशी अपेक्षा असते की या सदस्यांनीही इतरांशी स्पर्धा करावी आणि इतरांप्रमाणे पदोन्नती मिळवावी; या न्यायालयाच्या एका विद्वान न्ययमूर्तींनी दुसऱ्या एका संदर्भात म्हटल्याप्रमाणे, त्यांच्या जन्मामुळे मिळालेल्या शिक्क्यामुळे कोणताही,परत पुढे, भेद करता येणार नाही. त्यांनी आपण आता इतरांच्या बरोबरीचे आहोत या भावनेने काम करणे अपेक्षित आहे. एखाद्याला त्याच्या संपूर्ण कारकीर्दीत अश्या कुबड्या देता येणर नाहीत. हे प्रशासनाच्या कार्यक्षमतेच्या दृष्टीने आणि परिणामी राष्ट्राच्या हिताचे नाही. अश्या प्रकारचा आमचा दृष्टिकोन असणे म्हणजे मागासवर्गीयांना सर्वात खालच्या संवर्गात

बंदिस्त करत आहोत, असा विचार करणे चुकीचे आहे. हे सर्वज्ञात आहे की थेट भरती प्रशासनाच्या अनेक उच्च स्तरांवर होते आणि केवळ वर्ग ४ आणि वर्ग ३ च्या स्तरावर होत नाही. अखिल भारतीय सेवांच्या स्तरावरही थेट भरती प्रदान केली जाते. अगदी घरातीलच उदाहरण द्यायचे झाले तर जिल्हा न्यायाधीशांच्या स्तरावर थेट भरती केली जाते. हे देखील लक्षात घेतले जाऊ शकते की घटनासमिती मधील चर्चेदरम्यान, कोणीही पदोन्नतीमध्ये आरक्षणाचा उल्लेख केलेला नाही; ते त्यांच्या चिंतनात आलेले दिसत नाही.

****

८३१. आपण हे देखील स्पष्ट केले पाहिजे की प्रशासनाच्या कार्यक्षमतेशी तडजोड न करता पदोन्नतीच्या बाबतीत राखीव प्रवर्गातील सदस्यांना सवलती देणे राज्याला अनुज्ञेय असणार नाही. थॉमस [(१९७६) २ एस सी सी ३१०, ३८० : १९७६ एस सी सी (एल आणि एस) २२७ : (१९७६) १ एस सी आर ९०६] मधील सवलती तसेच कर्मचारी संघ (१९८१) १ एस सी सी २४६, २८९ : १९८१ एस सी सी (एल आणि एस) ५० : (१९८१) २ एस सी आर १८५, २३४] मधील सेवांतर्गत प्रशिक्षण, रिक्त पदांसाठी सवलती पुढे चालू ठेवणे, अशा सवलती आणि शिथिलता यांची उदाहरणे आहेत. तथापि, राखीव प्रवर्गातील सदस्यांसाठी कमी पात्रता गुण किंवा कमी दर्जाचे मूल्यमापन करणे अनुज्ञेय असणार नाही कारण यामुळे प्रशासनाच्या कार्यक्षमतेशी तडजोड होईल. आम्ही पुनरुच्चार करतो की थेट भरती च्या संदर्भातील ओबीसी, अनुसूचित जाती आणि

अनुसूचित जमातीसाठी असलेले वाजवीपणे कमी पात्रता गुण किंवा मूल्यमापन कि जे — प्रशासनाच्या कार्यक्षमतेशी आणि संबंधित कार्यालयाशी संलग्न असलेल्या कर्तव्यांच्या स्वरूपाशी सुसंगत आहे — ते वरील नमूद केलेल्या कारणांमुळे पदोन्नतीच्या बाबतीत अनुज्ञेय असणार नाही."

<u>ब पांडियन, न्या.</u> :

"२४०. मोहन कुमार सिंघानिया विरुद्ध. युनियन ऑफ इंडिया [११९२ पु. (१) एस सी सी ५९४ : १९९२ एस सी सी (एल अँड एस) ४५५ : (१९९२) १९ ए टी सी ८८१] मध्ये तीन न्यायाधीशांचे खंडपीठ ज्यामध्ये मी सदस्य होतो त्या कोर्टाने असा दृष्टिकोन ठेवला आहे की एकदा का राखीव समाजातील उमेदवारांना त्यांचे स्थान आणि कामगिरीच्या आधारे सेवेत नियुक्त केले गेले आणि त्यांना एकाच श्रेणीत आणले गेले तर त्यांना सुद्धा इतर सर्व निवडलेल्या उमेदवारांच्या बरोबरीने सामान वागणूक दिली जावी. आणि मग जरी ते इतर सर्व वैधानिक लाभ जसे की वयाची शिथिलता, आरक्षण इत्यादींसाठी पात्र असतील तरीसुद्धा आरक्षित समुदायाचे आहेत या आधारावर त्या टप्प्यावर प्राधान्याने वागण्याचा कोणताही प्रश्न उद्भवू शकत नाही. अश्या प्रकारे वरील न्यायनिर्णयावर आरक्षणाबाबत असा अर्थ काढला जातो कि सादरहू आरक्षण हे भरतीच्या पहिल्या टप्प्यासाठीचे किंवा

सेवा प्रवेशासाठी आहे.

<u>क .   थॉमेन, जे:</u>

"३०७. सुरुवातीच्या नियुक्त्या सेवेतील पदानुक्रमाच्या विविध स्तरांवर किंवा श्रेणींवर केल्या जाऊ शकतात. अनुच्छेद १६(४) मध्ये 'नियुक्ती किंवा पदांचे आरक्षण' या अभिव्यक्तीवरून असा निष्कर्ष काढण्याचे कोणतेही समर्थन नाही की आरक्षण केवळ सुरुवातीच्या नियुक्तीपुरतेच नाही, तर पदोन्नतीच्या प्रत्येक टप्प्यापर्यंत आहे. एकदा सेवेत नियुक्त झाल्यानंतर, पगारवाढ, पदोन्नती, सेवानिवृत्ती लाभ इत्यादींसारख्या सेवा शर्तींशी संबंधित बाबींमध्ये कोणताही भेदभाव करणे हे घटनात्मकदृष्ट्या अनुज्ञेय नाही आणि, ते समानता, निष्पक्षता आणि न्यायचं नाकारणे होय.

****

३०९. मागासवर्गीय सदस्याची नियुक्ती कोणत्याही पदावर होवो, त्या पदावर आरक्षणाच्या तरतुदी फक्त त्याच्या सुरुवातीच्या नियुक्तीच्या टप्प्यावर लागू केल्या जातात आणि त्यानंतरच्या काळात नाही. पुढील पदोन्नती संबंधित श्रेणीतील सर्व कर्मचाऱ्यांना लागू असलेल्या सामान्य नियमांद्वारे (अटी) नियंत्रित केल्या पाहिजेत. निर्णयांमध्ये उलटसुलट कारणमीमांसा करणे, जसे की महाव्यवस्थापक एस.Rly. वि . रंगाचारी [(१९६२) २ एस सी आर

५८६ : ए आय आर १९६२ एस सी ३६] ; पंजाब राज्य वि. हिरालाल [(१९७०) ३ एस सी सी ५६७ : (१९७१) ३ एस सी आर २६७] ; अखिल भारतीय सोशीत कर्मचारी संघ (रेल्वे) विरुद्ध. भारत संघ [(१९८१) १ एस सी सी २४६, २८९ : १९८१ एस सी सी (एल अँड एस)५० : (१९८१) २ एस सी आर १८५, २३४] हे संविधानाच्या भाषेनुसार हमी नाही."

****

ड. कुलदीप सिंग, न्या.

"३७६. कलम १६(४) अंतर्गत अनुज्ञेय असलेले आरक्षण केवळ "कोणत्याही मागासवर्गीय नागरिकांच्या सामुदायासाठी" असू शकते आणि कोणी एका व्यक्तींसाठी नाही. कलम १६(१) हे नागरिकाच्या वैयक्तिक हक्काची हमी देते तर कलम १६(४) हे समुदायाच्या बाजूने संरक्षणात्मक भेदभाव करण्यास परवानगी देते. त्यामुळे राखीव पदांसाठी स्पर्धा करण्याची संधी कोणा व्यक्तींना न देता एका वर्गाला किंवा समुदायाला देणे बंधनकारक आहे. जेव्हा एखाद्या सेवेत थेट भरती केली जाते तेव्हा संपूर्णपणे 'मागासवर्गीय समुदाय' म्हणून राखीव पदांसाठी विचार करण्याची संधी दिली जाते. सदर वर्गातील प्रत्येक सदस्याला स्पर्धा करण्याचा अधिकार असतो. परंतु पदोन्नतीच्या प्रक्रियेबाबत ते योग्य नाही. मागासवर्गीय समाज म्हणून त्याचा कुठेही उल्लेख केलेला नाही; केवळ अशा व्यक्तींचा विचार

केला जातो, ज्यांनी आधीच राखीव पदांवर सेवेत प्रवेश केलेला आहे. राज्य सेवांच्या उच्च श्रेणींमध्ये - पदांची संख्या कमी आहे - राखीव पदावर पदोन्नतीसाठी विचारात घेण्यासाठी फारच कमी किंवा एकच 'मागासवर्गीय' उमेदवार असू शकतो. कलम १६(१) अंतर्गत हमी दिलेला हक्क केवळ 'मागासवर्गीय समुदायाला ' आरक्षण देऊन कमी केला जाऊ शकतो, मागासलेल्या व्यक्तींसाठी नाही. मागासवर्गीय समुदायाला पदोन्नतीची पदे दिली जात नाहीत. केवळ व्यक्तींनाच फायदा होतो. कलम १६(४) चा हेतू संदर्भ आणि साधी भाषा हे स्पष्ट करते की नोकरीत आरक्षण फक्त थेट भरतीमध्येच दिले जाऊ शकते आणि उच्च पदे पदोन्नतीने भरली जात असताना नाही.

<u>इ पी बी सावंत, न्या.</u>

"५४०. तथापि, प्रश्नाचे उत्तर देणे आवश्यक असल्यास, कलम १६(१) आणि १६(४) मधील दोन्ही अंतर्गत आरक्षणे केवळ सुरुवातीच्या भर्तीसाठीच मर्यादित ठेवावीत. रंगाचारी [(१९६२) २ एस सी आर ५८६ : ए आय आर १९६२ एस सी ३६] मधील निर्णयाशिवाय या न्यायालयाला या प्रश्नावर विचारविनिमय करण्याची दुसरी संधी नव्हती. त्या निर्णयात, घटनापीठाने, तीन, अशा बहुमताने असे व्यक्त केले की कलम १६(४) मधील आरक्षणे पदोन्नतींमध्ये देखील लागू होतील कारण अनुच्छेद १६(१)

आणि १६(२) ही कलम १४ आणि १५(१), लागू होण्याच्या उद्देशान्वये आहेत. आणि म्हणूनच कलम १६(१) ची व्याख्या व्यापक आणि सर्वसाधारणपणे केली पाहिजे, आणि पांडित्यपूर्वक आणि तांत्रिक पद्धतीने नाही. म्हणून, "नोकरीशी संबंधित बाबी" म्हणजे केवळ नियुक्तीपूर्वीच्या बाबींचा अर्थ असू शकत नाही किंवा 'कोणत्याही कार्यालयात नियुक्ती' याचा अर्थ केवळ प्रारंभिक नियुक्ती असा होऊ शकत नाही परंतु त्यामध्ये रोजगाराशी संबंधित सर्व बाबींचा समावेश असणे आवश्यक आहे, जे एकतर अशा रोजगाराशी संबंधित आहेत, किंवा त्याच्या अटी व शर्तींचा भागच आहे आणि त्यामध्ये निवड प्रक्रियेने, पदोन्नतीने भरावयाच्या पदांचा समावेश आहे . न्यायालयाने पुढे निरीक्षण केले की:

"जरी कलम १६(४), जे मूलतः कलम १६(१) आणि १६(२) ला अपवाद आहे आणि म्हणून, योग्यरीत्या त्याचा अर्थ लावला पाहिजे, न्यायालय सामाजिक आणि शैक्षणिकदृष्ट्या मागासलेल्या लोकांच्या प्रगतीसाठी घटनेने दर्शविलेल्या आग्रहाकडे दुर्लक्ष करू शकत नाही. कलम १६(४) ची व्याप्ती, अनुच्छेद १६(१) आणि (२) प्रमाणे विस्तृत नसली तरी - पगार, वेतनवाढ, ग्रॅच्युइटी, पेन्शन यासारख्या रोजगाराशी संबंधित काही बाबी. सेवानिवृत्तीचे वय, व त्यासंबंधीच्या खंडाच्या (नॉन-ऑब्स्टंट क्लॉजच्या) बाहेर असणे आवश्यक आहे, यात काही शंका नाही की,

सेवांमध्ये, नियुक्त्या आणि पदांचा समावेश असणे आवश्यक आहे. 'पद' या शब्दावर संकुचित विचार करणे म्हणजे वस्तु आणि अंतर्निहित धोरणाचा पराभव करणे होय. म्हणून, कलम १६(४) हे नियुक्त्या तसेच निवड करून भरावयाच्या पदांच्या आरक्षणाची तरतूद करण्यासाठी राज्याला अधिकृत करते.

****

५४३. अनुच्छेद १६(४) अन्वये मागासवर्गीयांचे आरक्षण हे यापूर्वी निदर्शनास आणून दिल्याप्रमाणे प्रशासनाची कार्यक्षमता, सातत्य सांभाळून केले पाहिजे. वरिष्ठ कनिष्ठांपेक्षा जास्त किंवा त्याहूनही अधिक सक्षम असूनही कनिष्ठांनी वरिष्ठांना मागे टाकल्यास प्रशासनावर होणाऱ्या परिणामांकडे दुर्लक्ष करणे मूर्खपणाचे आहे. जेव्हा पदोन्नतीमध्ये आरक्षणे ठेवली जातात, तेव्हा ज्येष्ठतेच्या यादीत कितीही कमी असले तरीही, कनिष्ठांनी त्यांच्या वरिष्ठांवर पदोन्नतीच्या पदापर्यंत मजल मारणे ही घटना अपरिहार्य परिणाम आहे. जेव्हा प्रत्येक पदोन्नतीच्या स्तरावर पुढील आरक्षणे ठेवली जातात, तेव्हा कनिष्ठ केवळ त्यांच्या वरिष्ठांवर समान श्रेणीतीलच नव्हे तर एकापेक्षा जास्त उच्च स्तरावरील त्यांच्या वरिष्ठांवरही कूच करतात. हे अनुभवले आहे आणि वारंवार होत आहे. अशा परिस्थितीत ज्यांना मागे टाकण्यात आले आहे, (आणि ते संख्येने बरेच आहेत) ते पूर्वीप्रमाणेच समरसतेने आणि समान निष्ठेने तसेच कामात रस घेऊन काम करतील, अशी अपेक्षा करणे, हा भोळेपणाचं ठरेल. माणसं संत नसतात. प्रशासनाच्या सर्व क्षेत्रांत

यामुळे नैसर्गिकच संताप, जीव जळणे, निराशा, कामात रस नसणे आणि कर्तव्याप्रती उदासीनता, वरिष्ठांचा अनादर, अधिकाराचा अनादर आणि सतत भांडणाचे वातावरण आणि प्रशासनातील वैमनस्य हा अपरिहार्य परिणाम होणार आहे. पुढे, पूर्वीचे कनिष्ठ जेंव्हा आता श्रेष्ठ बनतात, तेव्हा वातावरणाच्या विकृतीची कल्पनाच करावी लागेल. याचा संपूर्ण प्रशासनावर वाईट परिणाम असतो हे मान्य असणारच आहे.

५४४. अशाप्रकारे पदोन्नतीमुळे ज्यांना डावलले जाते त्यांचीच फक्त कार्यक्षमता कमी होत नाही, तर ज्यांना पदोन्नती दिली जाते त्यांनासुध्दा त्यांचे सर्वोत्तम काम करण्यासाठी प्रोत्साहन नसते, कारण कोणत्याही परिस्थितीत त्यांना त्यांच्या राखीव कोट्यात पदोन्नती दिली जाईल हे त्यांना माहीत असल्याने त्यांना कठोर परिश्रम करण्याची प्रेरणा मिळत नाही. सुरुवातीपासूनच पदोन्नतीची खात्री असल्याने त्यांचे कर्तव्य, त्यांचे सहकारी, वरिष्ठ यांच्याकडे पाहण्याचा दृष्टिकोनही यामुळे वेगळे रूप धारण करतो . त्यामुळे प्रशासनाची कार्यक्षमताही धोक्यात आली आहे.

५४५. पदोन्नतीतील आरक्षणाचा हा पैलू घटनापीठातील बहुसंख्य किंवा अल्पसंख्याक यापैकी कोणीही लक्षात घेतलेला नाही. रंगाचारी [(१९६२) २ एस सी आर ५८६ : ए आय आर १९६२एस सी ३६] नंतरचे निर्णय देखील मागवले गेले नाहीत आणि म्हणून या महत्वाच्या पैलूचा विचार केला गेला नाही. बहुसंख्यांनी ज्या कार्यक्षमतेचा उल्लेख केला आहे ती आरक्षित कोट्यात पदोन्नती मिळणाऱ्यांच्या पात्रतेच्या संदर्भात आहे.”

फ. सहाय, न्या.

“६२२. परंतु, प्रतिनिधित्वाची, अपुरेपणा, ही केवळ अधिकारक्षेत्राची सर्जनशीलता आहे. हे मागासलेपणाचे मोजमाप नाही. म्हणूनच कमी कठोर चाचणी किंवा कमी गुण आणि प्रवेशाच्या टप्प्यावर असमान स्पर्धा, या न्यायालयाने आणि अमेरिकन न्यायालयाने मान्य केली आहे. परंतु वैद्यकीय किंवा अभियांत्रिकी महाविद्यालयात प्रवेश घेतलेल्या विद्यार्थ्याला परीक्षेत उत्तीर्ण होण्यासाठी सूट दिली जात नाही. किंबहुना कमी टक्केवारीवर वांशिक प्रवेशासाठी औचित्य प्रदान करणाऱ्या अमेरिकन निर्णयांमध्येसुद्धा वैध आधार म्हणून हे स्पष्ट केले गेले आहे. तार्किकदृष्ट्या असे दिसून येते की प्रत्येकजण प्रवेशाचा स्त्रोत विचारात न घेता समान चाचणीच्या अधीन आहे, यामुळे ना कार्यक्षमता प्रभावित होते किंवा समानता बाधित केली जात नाही. सेवेत प्रवेश केल्यानंतर वर्ग एकच असतो आणि तो म्हणजे कर्मचाऱ्यांचा. मागासलेपणाचा सामाजिक डाग त्यानंतरही पुढे वापरला जाणार असेल तर सारा उद्देशच विफल होतो.

६२३. संरक्षणात्मक भेदभावाचा संवैधानिक, कायदेशीर किंवा नैतिक आधार ऐतिहासिक अन्यायासाठी ओळखल्या जाणाऱ्या मागास वर्गाचे निवारण हा आहे आणि म्हणून ते आज तसे आहेत जर ते पिडीत झाले नसते. यावर उपाय करणे आणि इतरांनी मिळवलेला अन्यायकारक फायदा संतुलित करणे, ही घटनात्मक जबाबदारी आहे. पण एकदा प्रगत आणि तथाकथित मागास, एकाच प्रवाहात शिरले की मग भूतकाळातील

अन्याय दूर होतो आणि मग सेवेची लांबी, एका गटाच्या संवर्गातील ज्येष्ठता, विशिष्ट अग्रेषित गटासाठी, कोणत्याही ऐतिहासिक अन्यायामुळे किंवा त्यांच्या पूर्वजांनी मिळवलेल्या अवाजवी लाभामुळे किंवा मागासवर्गीयांशी भेदभाव केल्यामुळे आलेली नाही तर एखाद्या कर्मचाऱ्याने त्याच्या वैयक्तिक क्षमतेनुसार वर्षानुवर्षे त्याने केलेल्या सेवेमुळेच तो परिणाम असणार आहे आणि बळी घेणायची संकल्पना पुन्हा आणून हा अधिकार काढून घेता येणार नाही.

६२४. समानता एकतर सिद्धांतवाद्यांद्वारे प्रचारित केली जाते किंवा न्यायालयांद्वारे लागू केली जाते ती "परिस्थितीच्या समता अंतर्गत उपचाराची समानता" [(१९७६) २ एस सी सी ३१०, ३८० : १९७६ एस सी सी (एल अँड एस)२२७ : (१९७६) १ एस सी आर ९०६ या तत्त्वाद्वारे असमानता दूर करण्याचा प्रयत्न करते. परंतु एकदा "काही व्यक्तींना समान वागणूक देण्यासाठी, आपण त्यांच्याशी वेगळ्या पद्धतीने वागले पाहिजे" [५७ एल ए डी २*d* ७५० : ४३८ यू एस २६५ (१९७८)] आणि नंतर एकदा त्यांना एका वर्गात किंवा गटात आणले की मग प्रगत आणि वंचित यांच्यात समानता येईल आणि ते मग एकाच गटात येतील आणि तरीही पुढे बढती साठी काही लाभ दिल्यास सामान लोकांना समानतेची वागणूक देण्यासारखे आहे आणि हे भूतकाळातील भेदभावाचे परिणाम नष्ट करणार नाही तर ते कायम ठेवणार आहे.

६२५. मागासवर्गीय व्यक्तींसाठी आरक्षणाला घटनात्मक मान्यता आहे. म्हणजे व्यक्तीपेक्षा वर्ग किंवा गटाच्या हिताला प्राधान्य दिले गेले आहे. परंतु कर्मचाऱ्यांचा वर्ग

किंवा गटाची पदोन्नती म्हणजे एखाद्या गटाची किंवा वर्गाची नव्हे तर एका व्यक्तीची पदोन्नती होय आणि हे एकमेकांशी विसंगत आहे. कोणताही प्रगत वर्ग विरुद्ध मागासवर्ग किंवा बहुसंख्य विरुद्ध अल्पसंख्याक नाही. त्यामुळे ते संविधानाच्या विरुद्ध असेल. सहकारी न्या. कुलदिप सिंग यांनी चांगल्या आणि उदात्त हेतूने योग्यच मत मांडले आहे की, रंगाचारी [(१९६२) २ एस सी आर ५८६ : ए आय आर १९६२ एस सी ३६] चांगला कायदा मांडत आहे असे मानले जाऊ शकत नाही."

****

६२७. कलम १६(१) अंतर्गत आरक्षित करणे शक्य आहे का ? वाजवी वर्गीकरणाच्या सिद्धांताच्या अंतर्गत कोणत्याही आरक्षणाविरुद्ध तपशीलवार कारणे यापूर्वी दिली आहेत. गरिबीचे निर्मूलन याचा उदो उदो किंवा स्तुती करण्यासारखे नाही, परंतु ती एक वाईट गोष्ट आहे जिच्याशी लढा देऊन काढून टाकली पाहिजे [जवाहरलाल नेहरू, डोरोथी, नॉर्मन (एड.) नेहरू यांच्याकडून उद्धृत केलेले] आदर्शांपैकी एक, कारण ते आर्थिक न्याय साध्य करण्यासाठी आणि अनुच्छेद ३८(२) अंतर्गत "उत्पन्नाची असमानता कमी करण्यासाठी" राज्याला प्रोत्साहन देते. त्याचप्रमाणे, या उद्देशासाठी राज्य सेवेत आर्थिकदृष्ट्या मागासलेल्यांसाठी पदे राखीव ठेवू शकतो का? कायद्याच्या समान संरक्षणाचा हक्क किंवा कायद्याच्या अंमलबजावणीद्वारे 'फायदे, आणि ओझे' यामध्ये कायद्यासमोर समानतेचा अधिकार, समानतेमध्ये समान आणि असमानांमध्ये असमानता या देशामध्ये आणि अमेरिकेत, न्यायालयांनी विकसित केलेल्या समानतेच्या

संकल्पनेत घट्ट रुजलेले आहे. परंतु आर्थिक निकषांवर किंवा संपत्तीच्या भेदभावावर कोणतेही आरक्षण किंवा सकारात्मक कृती वाजवी वर्गीकरणाच्या सिद्धांतानुसार मान्य केली जाऊ शकत नाही. मागासवर्गीयांसाठी आरक्षण हे सेवांमध्ये सामावून घेण्याचा सामाजिक उद्देश साध्य करण्याचा प्रयत्न करते कारण ज्यामध्ये मक्तेदारी काही पुढारलेल्या वर्गांची होती. अशा प्रकारे निर्माण केलेली दरी भरून काढण्यासाठी, दोन वर्गांमधील सामाजिक आणि शैक्षणिक फरकाने वर्गीकरणासाठी वाजवी आधार प्रदान केल्यामुळे सकारात्मक कृती कायम ठेवण्यात आल्या आहेत. श्रीमंत आणि गरिबांसाठी हे सारखेच आहे असे म्हणता येणार नाही. सार्वजनिक रोजगाराच्या वर्गीकरणासाठी, गरीब हा तर्कसंगत आधार असू शकत नाही. ”

४. अशा प्रकारे हे लक्षात येते की इंद्रा साहनी (उपरोल्लेखीत) मध्ये, या न्यायालयाने असा निर्णय दिला की मागासवर्गीयांसाठी कलम १६ अंतर्गत आरक्षण केवळ सुरुवातीच्या नियुक्त्यांपुरते मर्यादित होते, आणि ते पदोन्नतीपर्यंत वाढवले नाही. अशा निष्कर्षाचा तर्क असा होता की पदोन्नतींमधील आरक्षणाचा सेवांच्या कार्यक्षमतेवर घातक परिणाम होईल: प्रथम, ते राखीव प्रवर्गातील उमेदवारांमध्ये काम करण्याची भावना दडपून टाकेल आणि कायमस्वरूपी स्वतंत्र श्रेणी निर्माण करण्यासारखे होईल. दुसरे म्हणजे, अशा आरक्षणांमुळे सामान्य श्रेणीतील उमेदवारांमध्ये निराशेची आणि जळफळाटाची भावना निर्माण होईल. तिसरे म्हणजे, पदोन्नतीमधील आरक्षण समानतेच्या नियमाचे उल्लंघन करेल.

५. इंद्रा साहनी (उपरोल्लेखीत) मधील न्यायालयाच्या घोषणेला नकार देण्यासाठी, संसदेने १९९५ च्या ७७ व्या घटनादुरुस्ती कायद्याद्वारे कलम (४-A) समाविष्ट करून, घटनेच्या कलम १६ मध्ये सुधारणा सादर केली. खंड (४-A) खालीलप्रमाणे आहे :

"या अनुच्छेदातील कोणतीही गोष्ट राज्याला अनुसूचित जाती आणि अनुसूचित जमातींच्या बाजूने राज्याच्या अंतर्गत सेवांमधील कोणत्याही वर्ग किंवा पदांच्या पदोन्नतीच्या बाबतीत आरक्षणाची तरतूद करण्यापासून प्रतिबंधित करणार नाही, ज्यामध्ये राज्याच्या मते, राज्यांतर्गत सेवांमध्ये पुरेसे प्रतिनिधित्व झालेले नाही."

याव्यतिरिक्त, ७७ व्या घटनादुरुस्ती कायदा, १९९५ चा हेतू आणि कारणे यासंदर्भातील विधान खालीलप्रमाणे आहे:

"अनुसूचित जाती आणि अनुसूचित जमाती १९५५ पासून पदोन्नतीमध्ये आरक्षणाच्या सुविधेचा उपभोग घेत आहेत. सर्वोच्च न्यायालयाने १६ नोव्हेंबर १९९२ रोजी इंद्रा साहनी विरुद्ध. युनियन ऑफ इंडिया या खटल्यात दिलेल्या निकालात, नियुक्त्यांमध्ये आरक्षण असल्याचे निरीक्षण नोंदवले . किंवा कलम १६(४) अंतर्गत पदे प्रारंभिक नियुक्तीपुरती मर्यादित आहेत आणि पदोन्नतीच्या बाबतीत आरक्षण लागू होणार नाही. सर्वोच्च न्यायालयाच्या या निर्णयामुळे अनुसूचित जाती आणि अनुसूचित जमातींच्या हितावर विपरीत परिणाम होणार आहे. राज्यांतील सेवांमध्ये त्यांचे

प्रतिनिधित्व आवश्यक पातळीपर्यंत पोहोचलेले नाही आणि म्हणून अनुसूचित जाती आणि अनुसूचित जमातींच्या बाबतीत पदोन्नतीमध्ये आरक्षण देण्याची विद्यमान व्यवस्था चालू ठेवणे आवश्यक आहे. अनुसूचित जाती आणि अनुसूचित जमातींच्या हिताचे रक्षण करण्यासाठी सरकारची बांधिलकी लक्षात घेता, सरकारने अनुसूचित जाती आणि अनुसूचित जमातींसाठी पदोन्नतीमध्ये आरक्षणाचे विद्यमान धोरण सुरू ठेवण्याचा निर्णय घेतला आहे. हे करण्यासाठी कलम १६ मध्ये सुधारणा करणे आवश्यक आहे म्हणून अनुसूचित जाती आणि अनुसूचित जमातींसाठी पदोन्नतीमध्ये आरक्षणाची तरतूद करण्यासाठी या अनुच्छेदात नवीन कलम (४-अ) समाविष्ट करणे अनिवार्य आहे.

अशा प्रकारे, पदोन्नतीमधील आरक्षण एकट्या अनुसूचित जाती आणि अनुसूचित जमातीच्या सदस्यांसाठी करण्यात आले.

II. <u>अपंग व्यक्तींसाठी आरक्षणाचा इतिहास</u>

६. युनियन ऑफ इंडिया वि. नॅशनल फेडरेशन ऑफ द ब्लाइंड[7] मध्ये , या न्यायालयाने इंद्रा साहनी (उपरोल्लेखीत) मध्ये वर्णन केल्याप्रमाणे नागरिकांच्या मागासवर्गीयांसाठी

7युनियन ऑफ इंडिया वि. नॅशनल फेडरेशन ऑफ द ब्लाइंड, (2013) 10 SCC 772. सामान्यपणे देखील पहा – संबंध sec. 32 आणि 33 अपंग व्यक्ती (समान संधी, हक्कांचे संरक्षण आणि पूर्ण सहभाग) कायदा, 1995, स्पष्टीकरण भारत वि. रवि प्रकाश गुप्ता, (2010) 7 SCC 626.

'उभ्या' आरक्षणांमधील फरक आणि कलम ३३[8] अंतर्गत अपंग व्यक्तींसाठी 'क्षैतिज' आरक्षणाचा पुनरुच्चार केला होता. पूर्वीच्या अपंग व्यक्तींचे (समान संधी, हक्कांचे संरक्षण आणि पूर्ण सहभाग) कायदा, १९९५ ("१९९५ कायदा"), खालीलप्रमाणे:

"४२. इंद्रा साहनी [१९९२ पु. (३) एस सी सी २१७ : १९९२ एस सी सी (एल अँड एस) पु. १ : (१९९२) २२ ए टी सी ३८५ : ए आय आर १९९३ SC ४७७] यांचे अवलोकन केल्यास असे दिसून येईल की ५०% आरक्षणाची कमाल मर्यादा फक्त इतर मागासांसाठी कलम १६ (१) अंतर्गत भारतीय राज्यघटनेच्या कलम १६(४) अंतर्गत लागू होते. तर अपंग व्यक्तींच्या बाजूने आरक्षण आडवे आहे, किंबहुना, या न्यायालयाने वरील निर्णयात ५०% मर्यादेचा नियम हाताळताना दिव्यांग व्यक्तींच्या बाजूने ३% आरक्षणाचे उदाहरण वापरले आहे. निकालाच्या परिच्छेद ८१२ मध्ये स्पष्टपणे असे दिसून आले आहे की अपंग व्यक्तींसाठी आरक्षणाखालील उमेदवारांची निवड आणि नियुक्ती केल्यानंतर त्यांना ते कोणत्या श्रेणीचे आहेत या आधारावर अनुक्रमे राखीव श्रेणी किंवा खुल्या प्रवर्गाच्या संबंधित रोस्टरमध्ये ठेवले जाईल. आणि अशा प्रकारे, अपंगांसाठी असलेल्या

88 **33.** पदांचे आरक्षण.—प्रत्येक योग्य सरकार प्रत्येक आस्थापनेमध्ये अशा टक्केवारीच्या रिक्त पदांची नियुक्ती करेल. अपंगत्व असलेल्या व्यक्तींसाठी किंवा व्यक्तींच्या वर्गासाठी तीन टक्क्यांपेक्षा कमी नाही ज्यापैकी प्रत्येकी एक टक्का राखीव असेल

ग्रस्त व्यक्ती -

(i) अंधत्व किंवा कमी दृष्टी;

(ii) श्रवणदोष;

(iii) लोकोमोटर अपंगत्व किंवा सेरेब्रल पाल्सी,

प्रत्येक अपंगत्वासाठी ओळखलेल्या पोस्टमध्ये: परंतु, कोणत्याही विभागामध्ये सुरू असलेल्या कामाचा प्रकार लक्षात घेऊन योग्य शासन अधिसूचनेद्वारे, अधिसूचनेत निर्दिष्ट केल्याप्रमाणे,, अशा अटींच्या अधीन राहून, करू शकेल.

आरक्षणाचा ५०% च्या कमाल मर्यादेशी काहीही संबंध नाही. परिच्छेद ८१२, खालीलप्रमाणे पुनरुत्पादित केला आहे: (एस सी सी *pp.* ७३५-३६)

"८१२. ... सर्व आरक्षणे एकाच स्वरूपाची नाहीत. दोन प्रकारची आरक्षणे आहेत, जे कदाचित, सोयीसाठी, 'उभी आरक्षणे' आणि 'क्षैतिज आरक्षणे' असे आहे. अनुसूचित जाती, अनुसूचित जमाती आणि इतर मागासवर्गीयांच्या साठी असलेले आरक्षण [अंतर्गत अनुच्छेद १६(४)] ला अनुलंब आरक्षण म्हटले जाऊ शकते तर शारीरिकदृष्ट्या अपंगांच्या बाजूने असलेल्या आरक्षणांना [कलम १६ च्या खंड (१) अंतर्गत] क्षैतिज आरक्षण म्हणून संबोधले जाऊ शकते. क्षैतिज आरक्षणे उभ्या आरक्षणांमध्ये कापतात —ज्याला इंटरलॉकिंग आरक्षण म्हणतात. अधिक तंतोतंत सांगायचे तर, समजा ३% रिक्त पदे शारीरिकदृष्ट्या अपंग व्यक्तींसाठी राखीव आहेत; हे कलम १६ च्या खंड (१) शी संबंधित आरक्षण असेल. या प्रवर्गातील निवडलेल्या व्यक्तींना योग्य श्रेणीत ठेवले जाईल; जर तो एस. सी. प्रवर्गातील असेल तर आवश्यक ते समायोजन करून त्याला त्या प्रवर्गात ठेवले जाईल; त्याचप्रमाणे, जर तो खुल्या स्पर्धा (ओ सी) श्रेणीशी संबंधित असेल तर आवश्यक ते समायोजन करून त्याला त्या श्रेणीमध्ये ठेवले जाईल. या क्षैतिज आरक्षणांची तरतूद केल्यानंतरही, मागासवर्गीय नागरिकांच्या बाजूने आरक्षणाची टक्केवारी तशीच राहिली आहे-आणि तशीच

राहिली पाहिजे.

" या निकालाने 'पदोन्नती'मधील आरक्षणावर चर्चा केली नाही, परंतु केवळ सुरुवातीच्या नियुक्त्यांपुरतीच त्याची घोषणा मर्यादित केली.

७. राजीव कुमार गुप्ता विरुद्ध. युनियन ऑफ इंडिया[9] यामध्ये अपंग व्यक्तींसाठी पदोन्नतीमध्ये आरक्षणाचा प्रश्न अधिकृतपणे हाताळला आहे. चेलमेश्वर, न्या. यांनी लिहिलेल्या दोन न्यायाधीशांच्या खंडपीठाच्या निर्णयाने, इंद्रा साहनी (उपरोल्लेखीत) उपयोजन खालीलप्रमाणे वेगळे केले :

२१. इंद्रा साहनी [इंद्र साहनी विरुद्ध. युनियन ऑफ इंडिया , १९९२ पु. (३) एस सी सी २१७ : १९९२ एस सी सी (एल अँड एस)पु. १ : (१९९२) २२ ए टी सी ३८५] मध्ये दिलेले तत्व तेव्हाच लागू होते जेव्हा राज्य अजूनही मागासवर्गीय म्हणून ओळखल्या गेलेल्या नागरिकांच्या काही वर्गांना राज्यांतर्गत रोजगाराच्या बाबतीत प्राधान्य देते कलम १६(४) अंतर्गत नागरिकांच्या इतर वर्गांना विभेदक वागणूक (आरक्षण) देण्यापासून अनुच्छेद १६ (१) राज्यांना [इंद्रा साहनी खटला १९९२ एस सी सी २०१७ अनुच्छेद १६ (४) - १६ (१)] अक्षम करत नाही. तथापि, अनुच्छेद १६(१) च्या आदेशाशी सुसंगत कायद्यानुसार अशी प्राधान्यपूर्ण वागणूक निर्माण करण्यासाठी, राज्य कलम १६(१) मध्ये नमूद केलेल्या जात, धर्म इत्यादींपैकी कोणताही एक घटक आधार म्हणून निवडू शकत नाही. पी. डब्लू. डी. साठी आरक्षण प्रदान करण्याचा आधार शारीरिक अपंगत्व आहे

9राजीव कुमार गुप्ता वि भारत शेअरकर २०१६, १३ एस एस सी

आणि कलम १६(१) अंतर्गत निषिद्ध केलेले कोणतेही निकष नाही . त्यामुळे, इंद्र साहनी [इंद्र साहनी वि. युनियन ऑफ इंडिया'मध्ये नमूद केल्याप्रमाणे पदोन्नतीमध्ये आरक्षण नसावे., १९९२ पु. (३) एस सी सी २१७ : १९९२ एस सी सी (एल अँड एस) पु. १ : (१९९२) २२ ए टी सी ३८५] पी. डब्लू. डी. ला स्पष्टपणे आणि सामान्यपणे लागू नाही.

(भर दिला)

****

२४. १९९५ च्या कायद्याच्या कलम ३२ आणि ३३ चे एकत्रित वाचन हे प्रशासनाच्या गरजा आणि पी. डब्लू. डी. ला अधिक संधी प्रदान करण्याच्या अत्यावश्यकता यांच्यातील उत्कृष्टपणे केलेला आराखडा आणि केलेले संतुलन स्पष्ट करते. म्हणून, आमच्या विश्लेषणाच्या पहिल्या भागात तपशीलवार सांगितल्याप्रमाणे, कलम ३२ अंतर्गत दिलेल्या क्रियेचे आकलन अत्यंत महत्त्वपूर्ण आहे. एखादा का पद ओळखुन निश्चित केले की मग पी. डब्लू. डी. त्या संबंधित कार्ये पूर्ण करण्यास सक्षम आहे. एकदा इतके सक्षम असल्याचे आढळले की, कलम ३३ अन्वये तीन टक्क्यांपेक्षा कमी नसलेल्या मर्यादेपर्यंत आरक्षणाचे पालन करणे आवश्यक आहे. पदाची ओळख पटल्यानंतर, ते पद भरण्यासाठी राज्याने स्वीकारलेल्या भरतीच्या पद्धतीकडे दुर्लक्ष करून ते पी. डब्लू. डी. साठी राखीव असले पाहिजे."

८. इंद्रा साहनी (उपरोल्लेखीत) आणि राजीव कुमार गुप्ता (उपरोल्लेखीत) यांनी निकाली काढल्याप्रमाणे पदोन्नतींमधील आरक्षणाच्या स्पष्टीकरणाच्या संदर्भात समस्येचे निराकरण करण्यासाठी मोठ्या खंडपीठाकडे संदर्भ दिला गेला. अशा प्रकारे, सिद्धाराजू विरुद्ध कर्नाटक राज्य [10]मध्ये , नरिमन, न्या. यांनी दिलेल्या तीन न्यायाधीशांच्या खंडपीठाने निर्णय घेतला:

"१२. विद्वान अतिरिक्त सॉलिसिटर जनरल सह, सर्व पक्षकारांच्या वतीने उपस्थित असलेल्या, विद्वान वकिलांचे म्हणणे ऐकून घेतल्यानंतर, आमचे मत आहे की, इंद्रा साहनी [इंद्र साहनी विरुद्ध. युनियन ऑफ इंडिया, १९९२ पु. . (३) एस सी सी २१५ *:* १९९२ एस सी सी (एल अँड एस) पु. ४८२] मधील हे बरोबर नाही असे म्हणता येणार नाही कारण ते वेगळ्या समस्येला सामोरे गेले आणि त्यामुळे त्याचे पालन केले जाऊ शकत नाही.

९. त्यानंतर, केरळ राज्य वि. लीसम्मा जोसेफ[11] मध्ये , कौल, न्या. यांनी दिलेल्या दोन न्यायाधीशांच्या खंडपीठाने निःसंदिग्ध शब्दांत सांगितले की, अपंग व्यक्तींना पदोन्नतीमध्ये आरक्षण नाकारले जाऊ शकत नाही:

"१८. उपरोक्त याचिकेची तपासणी केल्यावर आम्हाला असे आढळून आले की विद्वान ॲमिकस क्युरी (न्याय मित्र) यांनी जे युक्तिवाद केले त्यामध्ये योग्यता आहे आणि आमचे मत आहे की

10सिद्धराजू वि कर्नाटक राज्य (२०२०) १९ एस सी सी ५७२
11. केरळ राज्य वि लिसम्मा जोसेफ व२०२१ (९) एस सी सी २०८

भारतीय संघ वि. रवि प्रकाश या न्यायालयाच्या निकालाच्या संदर्भात खरोखरच हा मुद्दा आता एकसारखा नाही. [भारतीय संघ वि. रवि प्रकाश गुप्ता, (२०१०) ७ एस सी सी ६२६ : (२०१०) २ एस सी सी (एल अँड एस)४४८] आणि युनियन ऑफ इंडिया विरुद्ध. नॅशनल फेडरेशन ऑफ द ब्लाइंड [भारतीय संघ वि नॅशनल फेडरेशन ऑफ द ब्लाइंड, (२०१३) १० एस सी सी ७७२ : (२०१४) २ एस सी सी (एल अँड एस)२५७] यामध्ये संवर्गातील एकूण रिक्त पदांच्या संदर्भात आरक्षणाची गणना करणे आवश्यक आहे आणि थेट भरती आणि पदोन्नतीद्वारे भरल्या जाणाऱ्या पदांच्या दरम्यान कोणताही फरक करता येणार नाही. अशा प्रकारे, संवर्गातील एकूण रिक्त पदांच्या संख्येमध्ये नामनिर्देशन तसेच पदोन्नतीद्वारे भरल्या जाणाऱ्या रिक्त पदांचा समावेश असेल. खरेतर, मुंबई उच्च न्यायालयाने नॅशनल कॉन्फेडरेशन फॉर डेव्हलपमेंट ऑफ डिसेबल्ड वि. युनियन ऑफ इंडिया [नॅशनल कॉन्फेडरेशन फॉर डेव्हलपमेंट ऑफ डिसेबल्ड विरुद्ध भारतीय संघ, २०१५ एस सी सी ऑनलाइन ५११२] या खटल्यामध्ये याप्रकारे अवलोकन केले भारतीय संघ वि. नॅशनल कॉन्फेडरेशन फॉर डेव्हलपमेंट ऑफ डिसेबल्ड [युनियन ऑफ इंडिया वि. नॅशनल कॉन्फेडरेशन फॉर डेव्हलपमेंट ऑफ डिसेबल्ड, (२०१५)

१३ एस सी सी ६४३ (२०१६) १ एस सी सी (एल अँड एस)२७६] मध्ये नाकारल्या जाणाऱ्या एस एडल पी मधील आव्हानासह *:* . राजीव कुमार गुप्ता वि. युनियन ऑफ इंडिया [राजीव कुमार गुप्ता विरुद्ध. युनियन ऑफ इंडिया, (२०१६) १३ एस सी सी १५३ *:* (२०१७) २ एस सी सी (एल अँड एस)६०५] मधील परिच्छेद २४ मधील निरीक्षणे लक्षात घेऊ शकतो *:* (राजीव कुमार गुप्ता प्रकरण [राजीव कुमार गुप्ता वि. युनियन ऑफ इंडिया, (२०१६) १३ एस सी सी १५३ *:* (२०१७) २ एस सी सी (एल अँड एस)६०५] , एस सी सी *p.* १६२)

"२४. ... एकदा पदाची ओळख पटल्यानंतर, ते पद भरण्यासाठी राज्याने स्वीकारलेल्या भरतीच्या पद्धतीकडे दुर्लक्ष करून ते पी. डब्लू. डी. साठी राखीव असले पाहिजे."

(भर दिला)

आणि "अशी पदे भरण्याच्या पद्धतीकडे दुर्लक्ष करून" गट *A* आणि गट *B* मधील सर्व ओळखलेल्या पदांवर पी. डब्लू. डी. साठी ३% आरक्षण वाढवण्याचे निर्देश सरकारला जारी करण्यात आले.

****

II. १९९५ च्या कायद्याच्या कलम ३३ अंतर्गत आरक्षण हे कलम ३२ द्वारे

निर्धारित केलेल्या पदांच्या निवडीवर अवलंबून आहे का ?

२१. विद्वान ॲमिकस क्युरीच्या (न्यायमित्राच्या) कथनावर , ज्याचा आम्ही निःसंकोचपणे स्वीकार करतो, कि यात काही शंका नाही की कलम ३२ मधील तरतुदींचा वापर कलम ३३ अंतर्गत मिळणाऱ्या आरक्षणाच्या फायद्यांना निराश करण्याचे एक साधन म्हणून केला जाईल असा विधिमंडळाचा कधीच हेतू नव्हता. खरेतर, आरक्षणाच्या उद्देशाने पदांची ओळख ११ वी केरळ राज्य विरुद्ध लीसम्मा जोसेफ , (२०२१) ९ एस सी सी २०८ १९५५ च्या कायद्यानंतर लगेचच होणे आवश्यक होते. अशा आरक्षणाला होणारा विरोध, हा खऱ्या अर्थाने अंमलात आणण्यासाठी बहुतांश सरकारी अधिकाऱ्यांनी अवलंबलेल्या दिरंगाईच्या डावपेचातून स्पष्ट होतो. अशाप्रकारे हे दर्शविते की काहीवेळा कायदा अंमलात आणणे सोपे आहे परंतु सामाजिक मानसिकता बदलणे त्याहूनही कठीण आहे, जे लागू केलेल्या कायद्याच्या हेतूला पराभूत करण्यासाठी मार्ग शोधण्याचा प्रयत्न करते आणि कलम ३२ हे त्याचे उत्कृष्ट उदाहरण आहे. भारतीय संघ वि. रवि प्रकाश गुप्ता [भारतीय संघ वि. रवि प्रकाश गुप्ता, (२०१०) ७ एस सी सी ६२६ : (२०१०) २ एस सी सी (एल अँड एस)४४८] तसेच, या न्यायालयाने आरक्षणाच्या उद्देशाने पदांची ओळख अनिवार्य केली. अशाप्रकारे, कलम ३३ च्या तरतुदीनुसार सूट मिळेपर्यंत प्रत्येक आस्थापनेतील पदांची ओळख व निवड करणे आवश्यक आहे. नियुक्तीसाठी पदांची ओळख व निवड ही पूर्वअट होती यात शंका नाही, परंतु नंतर नियुक्ती पूर्व शर्तीचे पालन करण्यास नकार देऊन बाधित होऊ शकत नाही. युनियन

ऑफ इंडिया वि. नॅशनल फेडरेशन ऑफ द ब्लाइंड [भारतीय संघ वि. नॅशनल फेडरेशन ऑफ द ब्लाइंड, (२०१३) १० एस सी सी ७७२ *:* (२०१४) २ एस सी सी (एल अँड एस)२५७ मधील तीन न्यायाधीशांच्या मोठ्या खंडपीठाने या मताला पुष्टी दिली. ."

III. विश्लेषण

१०. सुरुवातीला, हे लक्षात घेणे अत्यावश्यक आहे की १९९५ च्या कायद्यामध्ये अपंग व्यक्तींच्या 'पदोन्नती'मध्ये आरक्षणाची तरतूद नव्हती, जशी त्याच्या उत्तराधिकारी कायद्यामध्ये आहे, अपंग व्यक्तींचे हक्क कायदा, २०१६ ("२०१६ कायदा) "),[12]याद्वारे राज्याला ते करण्यास सक्षम केले आहे . १९९५ च्या कायद्याच्या कलम ३३ मध्ये कलम ३२ अंतर्गत ओळखल्या जाणाऱ्या पदांसाठी फक्त ३% आरक्षणाची तरतूद आहे, (i) अंधत्व किंवा कमी दृष्टी असलेल्या व्यक्तींसाठी प्रत्येकी १% आरक्षण; (ii) श्रवणदोष; आणि (iii) लोकोमोटर अपंगत्व किंवा सेरेब्रल पाल्सी (मेंदूचा अर्धांगवायू) याचा विस्तार व वापर पदोन्नतीपर्यंत केल्याचा उल्लेख नाही. अशा वैधानिक अधिकाराच्या अनुपस्थितीत, या न्यायालयाद्वारे सध्याच्या तरतुदींमध्ये त्याचा समावेश हा संशयाच्या पलीकडे नाही. असे म्हणता येणार नाही पदोन्नतींमध्ये ज्या पद्धतीने आरक्षण दिले गेले आहे आणि जरी ते क्षैतिजरित्या - अधिकाराची बाब म्हणून - इंद्र साहनी (उपरोल्लेखित) मधील नऊ न्यायाधीशांनी केलेल्या स्पष्ट निषेधाच्या विरोधात ते नाही. परंतु, पदोन्नतीमधील आरक्षण योग्य सरकारने वेळोवेळी जारी केलेल्या सूचनांनुसार

12आरक्षण - बढतीमधील आरक्षण हे त्या सरकारने वेळोवेळी निर्गमित केलेल्या सूचनांच्या अनुषंगाने हवे.

असेल". म्हणून मी अन्यथा त्याचा अर्थ लावताना गंभीर आरक्षण ठेवतो.

११. इंद्रा साहनी (उपरोल्लेखीत) हे नागरिकांच्या, मागासवर्गीयांसाठी असलेल्या उभ्या आरक्षणाशी निःसंशयपणे संबंधित असताना, क्षैतिज आरक्षणाची ही समज या निकालातूनच निर्माण झाली आहे.[13] पदोन्नतींमधील आरक्षणावरील त्याचा कार्यात्मक भाग इतर वर्गांना त्या आघाडीवर लागू होणार नाही असे म्हणता येणार नाही. त्याच्या अर्जामध्ये भेदभाव करण्याच्या अशा पद्धतीमुळे त्याच्या तर्काचा मुद्दा चुकतो - की सुरुवातीच्या नियुक्तींमध्ये आरक्षणाची तरतूद वास्तविक समानतेच्या आदेशाला जोर देते तर पदोन्नतींसाठी त्याचा अर्ज त्याच आदेशाच्या विरोधात जातो. स्पर्धेच्या भावनेला हरवून प्रशासकीय अकार्यक्षमतेशी तडजोड करणे हा कलम १६ चा हेतू नव्हता - शेवटी, पदोन्नतीमुळे मिळालेली पदे कमी होतात. एका वर्गाच्या नागरिकांना नियोजित करणे आणि इतरांना नव्हे, कि ज्यांनी अशा क्षैतिजतेच्या (जसे की महिला, सेवानिवृत्त / माजी सैनिक इ.) च्या बळावर प्रारंभिक नियुक्ती देखील प्राप्त केली असेल, हे घटनात्मकदृष्ट्या संरक्षित नाही - अनुच्छेद १६(४A) अंतर्गत प्रदान केल्यानुसार, पदोन्नतींमधील आरक्षणांना अपवाद फक्त एस सी / एस टी नियुक्ती आहेत .

१२. याव्यतिरिक्त, क्षैतिज आरक्षणे, त्यांच्या उभ्या भागांप्रमाणे, ताठर नसतात, परंतु

13 पहा, इंद्रा साहनी (उपरोल्लेखीत) चा पॅरा ८१२.

त्यांच्यासाठी एक तरलता असते, जसे की सौरव यादव विरुद्ध उत्तर प्रदेश राज्य[14] मधील या न्यायालयाच्या निर्णयात नमूद केले आहे. क्षैतिज आरक्षणासाठी पात्र उमेदवार त्यांच्या अनुलंब श्रेणीसाठी मर्यादित नाही या आरक्षणाच्या इंटरलॉकिंगमधून (विळख्यामधून) सर्वोत्कृष्ट उमेदवारांना बाहेर पडण्यासाठी स्थलांतराला परवानगी आहे. तथापि, अशा प्रकारची यंत्रणा पदोन्नतींमध्ये अकार्यक्षम आहे, जेथे अनुलंब आणि क्षैतिज पात्रता अनुपस्थित आहेत (एस सी / एस टी उमेदवारांना वगळून) अशावेळी मग दिव्यांग उमेदवारांसाठी (तेव्हाचे) ३% आरक्षण यापुढे क्षैतिज राहणार नाही, परंतु अनुलंब क्रियेने लागू केले जाईल. २०१६ चा कायदा राज्याला ही यंत्रणा कार्यान्वित करण्यास सक्षम करतो, परंतु १९९५ च्या कायद्यात हे पूर्णतः अनुपस्थित आहे.

१३. यामुळे घटनेच्या कलम १६(४) नुसार समान मागासवर्गीय उमेदवारांना वेगळी वागणूक दिली जाते . एक ओ बी सी उमेदवार, जो अपंग व्यक्ती देखील आहे, त्याला पदोन्नतीमध्ये अपंग नसलेल्या ओ बी सी उमेदवारापेक्षा प्राधान्य दिले जाईल, जे अनुज्ञेय नाही . याव्यतिरिक्त, टी. देवदासन आणि एन एम थॉमस (उपरोल्लेखीत) नुसार , हे लक्षात घेणे प्रासंगिक आहे की मागासवर्गीयांसाठी आरक्षण पुढे सुरु ठेवतांना २०१६ चा कायदा अपंग उमेदवारांसाठी क्षैतिज आरक्षण जास्तीत जास्त २ वर्षे पुढे नेण्याची परवानगी देतो. तथापि, घटनादुरुस्तीने मान्यता दिली आहे की मागील रिक्त पदे पुढे घेण्यासाठी पदोन्नतीची रिक्त पदे ५०% मर्यादेपेक्षा जास्त असू शकतात. ही दुरुस्ती

14 सौरव यादव विरुद्ध उत्तर प्रदेश राज्य, (२०२१) ४ एस सी सी ५४२.

कलम (१६(४-बी)) एम. नागराज विरुद्ध भारत सरकार मध्ये या उचलून धरली.

१४. १९९५ कायदा कलम ३३ आणि २०१६ चा कायदा कलम ३४ सारख्या तरतुदीमागील प्रशंसनीय हेतू निर्विवाद आहे. अपंग व्यक्तींना सार्वजनिक सेवेत सामावून घेणे आवश्यक आहे. त्याच वेळी या वाजवी सुविधेचा, वापराचा दरवाजा, सार्वजनिक सेवांमधील पदोन्नतीच्या रिक्त जागांमध्ये आरक्षणासाठी इतर प्रकारच्या क्षैतिज आरक्षणाचा लाभ घेणाऱ्यांसाठी उघडू नये. सुरुवातीला म्हटल्याप्रमाणे, मी अपीलकर्त्याला प्रस्तावित केलेल्या सवलतीशी सहमत आहे आणि त्यानुसार दत्त, न्या.यांच्या निकालात दिलेल्या निर्देशांशी मी सहमत आहे.

....

न्या. [एस. रवींद्र भट]

नवी दिल्ली;

०४ जुलै २०२३.

<u>प्रकाशनयोग्य</u>

भारताच्या सर्वोच्च न्यायालयात
दिवाणी अपील अधिकार क्षेत्र

दिवाणी अपील क्र. ५२९ / २०२३

रिझर्व्ह बँक ऑफ इंडिया आणि इतर ...अपीलार्थी

विरुद्ध

ए. के. नायर आणि आणि इतर ...उत्तरवादी

सह

दिवाणी अपील क्र. ५३०/२०२३

युनियन ऑफ इंडिया आणि इतर (भारत सरकार) ... अपीलार्थी

विरुद्ध

ए. के. नायर आणि आणि इतर ... उत्तरवादी

<u>न्यायनिर्णय</u>

<u>दिपंकर दत्ता,न्या.</u>

<u>आव्हान:</u>

१. रिझर्व्ह बँक ऑफ इंडिया (यापुढे 'आर बी आय', थोडक्यात) आणि भारत सरकार (यापुढे संक्षिप्त स्वरूपात 'जी. ओ. आय') हे या अपीलामध्ये आहेत. सामान्य प्रथम उत्तरवादी (यापुढे 'श्री. नायर', संक्षिप्त स्वरूपात) यांनी विशेष परवानगीद्वारे, मुंबई उच्च न्यायालयामध्ये सादर केलेल्या याचिका क्रमांक २७५३ / २००६ मधील दिनांक, १६ जून २०१४ चा दिलेला निकाल आणि आदेशाला आव्हान दिले आहे.

२. या अपीलांना कारणीभूत असलेले तथ्य श्री. नायर यांच्या भीषण संघर्षाचे प्रतिबिंबित करतात. ज्या व्यक्तीला 'पोलिओ नंतरचा अर्धांगवायू' आहे, ५०% अपंगत्व असलेल्या व्यक्तीने आर बी आय मध्ये सहाय्यक व्यवस्थापक पदावर पदोन्नती मिळवण्याचा दावा अपंग व्यक्ती (समान संधी, अधिकारांचे संरक्षण आणि पूर्ण सहभाग) कायदा, १९९५ (यानंतर 'पी डब्ल्यू डी कायदा, १९९५') तसेच सार्वजनिक तक्रार आणि निवृत्ती वेतन मंत्रालय, भारत सरकार, यांच्या कार्मिक आणि प्रशिक्षण विभागाकडून (यानंतर 'डी. ओ. पी. टी.' थोडक्यात) वेळोवेळी जारी केलेले विविध कार्यालयीन ज्ञापन, आणि आ रबी आ यने जारी केलेली परिपत्रके (याचा आधार घेतला आहे)

३. श्री. नायर, २७ सप्टेंबर १९९० रोजी रिझर्व्ह बँकेच्या सेवेत नाणे / नोट परीक्षक, श्रेणी-II / लिपिक म्हणून अपंग व्यक्तीसाठी राखीव असलेल्या रिक्त पदावर रुजू झाले. कालांतराने, श्री. नायर यांनी वर्ग-I पदावर बढती मिळवण्यासाठी आर. बी. आय. द्वारे २६ एप्रिल ते ३ जुलै २००४ दरम्यान आयोजित केलेल्या पॅनेल (क्रमनामिका) वर्ष २००३ साठी अखिल भारतीय गुणवत्ता चाचणीत त्यांनि भाग घेतला. परीक्षेत पात्रतेसाठी निश्चित केलेले मानक सामान्य उमेदवारांसाठी तसेच अपंग व्यक्तींसाठी समान होते. इतर अटी पूर्ण करण्याव्यतिरिक्त, श्री. नायर यांना पदोन्नतीसाठी पात्र होण्यासाठी ९५ (पंचाण्णव) गुण मिळवणे आवश्यक होते. १९ ऑक्टोबर २००४ रोजी निकाल जाहीर झाला. ९२ गुण मिळवून ते पात्रता गुणांमध्ये फक्त ३ (तीन) गुणांनी कमी पडले . इतर पात्रता निकषांची पूर्तता असूनही पदोन्नतीसाठी श्री. नायर यांच्या

सदर कमतरतेमुळे पदोन्नतीसाठी विचार केला गेला नाही.

भारत सरकार द्वारे जारी केलेल्या परिपत्रकांमध्ये अनुसूचित जाती / जमातीच्या उमेदवारांसाठी ५ (पाच) गुणांपर्यंत कमी असणाऱ्यांचा विचार केला जात असल्याने, श्री. नायर यांनी १८ डिसेंबर २००४ रोजी त्यांच्यासाठी उपलब्ध असलेली सूट याचा लाभ देण्याची मागणी करणारे निवेदन सादर केले. एस. सी./ एस. टी. प्रवर्गातील उमेदवारांसह आणि निवडलेल्या उमेदवारांच्या पॅनेलमध्ये त्यांचे नाव समाविष्ट करण्याची विनंती केली. २५ मे, २००५ रोजी दिलेल्या उत्तराद्वारे, आर. बी. आय. ने श्री. नायर यांना कळवले की, अपंग व्यक्तींना पदोन्नतीच्या परीक्षांमध्ये ग्रेस (अनुग्रह) गुण देण्याची कोणतीही तरतूद नाही. लगेचच दुसऱ्या दिवशी श्री. नायर यांनी आणखी निवेदन सादर केले आणि ५ जुलैच्या २००० च्या परिपत्रकाकडे लक्ष वेधले. (शारीरिकदृष्ट्या अपंग व्यक्तींना एस. ओ. ग्रेड 'अ' पर्यंतच्या पदोन्नतीमध्ये आरक्षण लाभ देणे ज्यामध्ये आसनावरून जास्त हालचाल नसते) आणि अपंग व्यक्तींसाठी 'बँकेतील भरती आणि पदोन्नतींमधील आरक्षण' या विषयावर, दिनांक १९ ऑक्टोबर २००४ चे मास्टर परिपत्रक (यापुढे 'मास्टर परिपत्रक', थोडक्यात) असे दोन्ही आर. बी. आय. द्वारे जारी केलेली परिपत्रके सादर केली आणि उपायात्मक कारवाईची मागणी केली. यानंतर अनेक निवेदने देण्यात आली परंतु ती मात्र निष्फळ ठरली.

४. गुणांची कमतरता माफ करण्याबाबत आरबीआयने अनुकूलपणे विचार न केल्यामुळे आणि परिणामी असिस्टंट मॅनेजर ग्रेड - I (सहाय्यक व्यवस्थापक श्रेणी - I) या

पदावर त्यांची पदोन्नती न झाल्याने श्री. नायर यांना उच्च न्यायालयाचे दरवाजे ठोठावण्यास भाग पाडले . इतर गोष्टींबरोबरच, खालील दिलासा मागणारी रिट याचिका दाखल करावी लागली :

> “अ) या माननीय न्यायालयाला खटल्याच्या नोंदी मागवण्यास आनंद होईल आणि त्याचा अभ्यास केल्यानंतर आदेशपत्र किंवा आदेशाच्या स्वरूपातील रिट किंवा अन्य कोणताही रिट आदेश किंवा निर्देश जारी करण्यास आनंद होईल, प्रतिसादकर्त्यांना अटी शिथिल करण्याचे निर्देश देणे आणि / किंवा अपंग उमेदवारांना उत्तरवादी च्या आस्थापनेतील पॅनेल वर्ष २००३ साठी ऑल इंडिया मेरिट टेस्टमध्ये विचाराधीन क्षेत्रामध्ये ठेवण्याच्या उद्देशाने अपंग उमेदवारांना ग्रेस गुण प्रदान करणे आणि पुढे २००४ मध्ये उत्तरवादीनी घेतलेल्या पॅनेल वर्ष २००३ साठी अखिल भारतीय गुणवत्ता चाचणीमध्ये पदोन्नतीसाठी निवडलेल्या उमेदवारांच्या पॅनेलमध्ये याचिकाकर्त्याला स्थान देण्यास उत्तरवादीना निर्देश देणे आणि उत्तरवादीना बढतीसाठी याचिकाकर्त्याच्या, शारीरिकदृष्ट्या अपंग कर्मचारी श्रेणीतील, श्रेणी अ पर्यंत उमेदवारीचा विचार करण्याचे निर्देश देण्यास आनंद होईल.
>
> ब) उत्तरवादीना अनुक्रमे ०५.०७.२००० आणि १९.१०.२००४च्या परिपत्रक क्रमांक ४९ आणि १८ अंतर्गत उत्तरवादीनि ओळखून निश्चित गेलेल्या सर्व पदांवर अपंग व्यक्तींसाठी पदोन्नतीमध्ये ३% आरक्षण लागू

करण्याचा आदेश देण्यात यावा.”

५. रिट याचिका रिझर्व्ह बँकेने ८ फेब्रुवारी २००८ रोजी प्रतिज्ञापत्र दाखल करून लढवली होती. "अपंग व्यक्तींसाठी आरक्षण" या विषयावर दिनांक २९ डिसेंबर २००५ च्या कार्यालयीन ज्ञापनाचा संदर्भ देत (यापुढे 'ओ एम', थोडक्यात) "ज्याने पी. डब्लू. डी. कायदा, १९९५ च्या अनुषंगाने सर्व विद्यमान सूचना एकत्रित केल्या आहेत आणि प्रक्रियात्मक बाबींसह काही मुद्दे स्पष्ट केले आहेत, यामध्ये असा दावा करण्यात आला की अपंग व्यक्तींसाठी ३ (तीन) टक्के रिक्त पदे थेट भर्ती झाल्यास,गट 'अ' ब क आणि 'D' मध्ये राखीव ठेवावे लागतील; आणि पदोन्नतीच्या बाबतीत रिक्त पदांपैकी (तीन) टक्के, फक्त ओळखल्या गेलेल्या (निश्चित केलेल्या) गट 'क' आणि 'ड' पदांसाठी कि ज्यामध्ये थेट भरतीचा घटक, जर असेल तर, ७५ (पंचाहत्तर) टक्क्यांपेक्षा तो जास्त नसेल, अशाप्रकारे आरक्षित करणे होय . पुढे, २५ ऑक्टोबर २००२ च्या ओ. एम. मध्ये समाविष्ट असलेल्या भारत सरकारद्वारे प्रदान केलेल्या स्पष्टीकरणाचा संदर्भ देऊन असा दावा करण्यात आला होता की, गट 'अ' आणि गट ब या गटामध्ये पदोन्नती दिली जाते तेव्हा अपंग व्यक्तींसाठी कोणतेही आरक्षण त्यात नाही. आर. बी. आय. च्या ५ जुलै, २००० च्या परिपत्रकाच्या संदर्भात असे प्रतिपादन करण्यात आले की त्यात समाविष्ट असलेल्या सूचना रोखल्या गेल्या होत्या आणि त्या लागू झाल्या नाहीत. शेवटी, २९ डिसेंबर २००५ च्या ओ. एम. च्या परिच्छेद २२ चा संदर्भ खालीलप्रमाणे प्रदान करण्यात आला:

“जर अपंग व्यक्तींसाठी राखीव असलेल्या सर्व रिक्त जागा भरण्यासाठी सामान्य मानकांच्या आधारे पुरेशी संख्या उपलब्ध नसल्यास, या श्रेणीतील उमेदवारांना त्यांच्यासाठी राखीव असलेल्या उर्वरित रिक्त जागा भरण्यासाठी शिथिल मानकांवर निवडले जाऊ शकते परंतु अशा पदांसाठी किंवा पोस्टसाठी ते अयोग्य आढळू नयेत. अशा प्रकारे, अपंग व्यक्तींसाठी राखीव असलेल्या रिक्त पदांची संख्या सामान्य मानकांच्या आधारे भरली जाऊ शकत नसेल तर या श्रेणीतील उमेदवारांना योग्यतेच्या अधीन राहून आरक्षित प्रवर्गातील कमतरता भरून काढण्यासाठी मानकांमध्ये शिथिलता आणून विचाराधीन पद / पदांवर नियुक्तीसाठी पदसंख्येत राहिलेली उणीव भरून काढली जाऊ शकते.

६. उच्च न्यायालयाच्या विभागीय खंडपीठाला नॅशनल कॉन्फेडरेशन फॉर डेव्हलपमेंट ऑफ डिसेबल्ड आणि दुसरा वि . युनियन ऑफ इंडिया आणि इतर[1] मधील त्याच्या समन्वय खंडपीठाच्या निर्णयाचा संदर्भ देण्यात आला, जेथे पी. डब्लू. डी. कायदा, १९९५ च्या कलम ३३ नुसार अपंग व्यक्तींना भारतीय प्रशासकीय सेवेच्या पदांवर राज्य नागरी सेवांमधून पदोन्नती देऊन किंवा राजपत्रित पदे असलेल्या व राज्याच्या कारभाराशी संबंधित आहेत परंतु ते राज्य नागरी सेवांचे सदस्य नाहीत, अशा व्यक्तींमधून निवड करून नियुक्ती करण्यासाठी १९९६ पासून त्यांच्या हक्कांनुसार, पूर्वलक्ष्यीपणे आणि त्यानंतरच्या तरतुदींचे पालन करण्यासाठी उत्तरवादींसाठी आदेश जारी

1पी आय एल १०६ / २०१०

करण्यासाठी प्रार्थना केली होती.

भारत सरकार आणि दुसरा वि. रविप्रकाश गुप्ता आणि दुसरा[2] यामधील निर्णय देखील संदर्भित केला होता, ज्यामध्ये या न्यायालयाने अखिल भारतीय सेवेतील नियुक्तीच्या बाबतीत आरक्षणाचा प्रश्न हाताळला आणि आव्हाना दिलेल्या निर्णयाची पुष्टी करताना असे सांगितले की आरक्षण गट 'अ', 'ब', 'क' आणि 'ड' साठी लागू होते. युनियन ऑफ इंडिया विरुद्ध नॅशनल फेडरेशन ऑफ द ब्लाइंड[3] मधील निर्णयाकडेही विभागीय खंडपीठाचे लक्ष वेधण्यात आले., यामध्ये या न्यायालयाचे मत होते की "अपंग व्यक्तींसाठी आरक्षणाची गणना गट अ, ब, क आणि ड पदांच्या बाबतीत समान पद्धतीने केली पाहिजे, उदा. संवर्गातील एकूण रिक्त पदांच्या संख्येवर ३% आरक्षणाची गणना करणे, हा विधिमंडळाचा हेतू आहे" आणि म्हणून खंडपीठाने अवलोकन करून असा कायदा मांडला कि संवर्गातील एकूण रिक्त पदांच्या संदर्भात आरक्षणाची गणना करणे आवश्यक आहे आणि त्यामुळे थेट भरती आणि पदोन्नतीद्वारे भरल्या जाणाऱ्या पदांमध्ये कोणताही फरक करता येणार नाही . त्यानुसार, असे मानले गेले की "संवर्गातील एकूण रिक्त पदांच्या संख्येमध्ये नामांकनाद्वारे भरल्या जाणाऱ्या रिक्त जागा आणि पदोन्नतीद्वारे भरल्या जाणाऱ्या रिक्त पदांचा समावेश असेल" यामुळे परिच्छेद ५५ मध्ये या न्यालयाने काही निश्चित निर्देश दिले आणि ज्यामुळे डीओपीटीने २९ डिसेंबर २००५ च्या ओ. एम. च्या परिच्छेद ६ मध्ये बदल करून

2२ (२०१०) ७ सवंक ६२६

3३ (२०१३) १० एस सी सी ७७२

३ डिसेंबर २०१३ रोजी आणखी एक ओ एम जारी केला

७. या निर्णयाचा विचार करून आणि दिनांक ३ डिसेंबर २०१३ च्या ओ. एम. द्वारे करण्यात आलेला बदल लक्षात घेता, नॅशनल कॉन्फेडरेशन फॉर डेव्हलपमेंट ऑफ डिसेबल्ड (उपरोल्लेखीत) मध्ये उच्च न्यायालयाने असे मत व्यक्त केले की भारतीय प्रशासकीय सेवेतील पदांवर पदोन्नतीच्या बाबतीत दिव्यांग व्यक्तींना दिनांक २९ डिसेंबर २००५ चा ओ. एम. लागू करून आणि त्यानंतरचे या न्यायालयाच्या उपरोक्त निर्णयाशी सुसंगत असलेले कार्यालयीन ज्ञापन, ओ. एम. दिनांक २९ डिसेंबर २००५ रोजी जारी केल्याच्या तारखेपासून, उत्तरवादींना आरक्षणाचे फायदे द्यावे लागतील.

८. महत्त्वाची बाब म्हणजे, नॅशनल कॉन्फेडरेशन फॉर डेव्हलपमेंट ऑफ डिसेबल्ड (उपरोल्लेखीत) मधील निर्णय हा भारत सरकारच्या निर्देशानुसार १२ सप्टेंबर २०१४ रोजी फेटाळण्यात आलेल्या विशेष परवानगी याचिकेत आव्हानाचा विषय होता. त्यानंतर भारत सरकार द्वारे पुनर्विलोकन याचिका दाखल करण्यात आली आणि ती सुद्धा गुणवत्तेनुसार ५ डिसेंबर २०१४ च्या आदेशाद्वारे फेटाळण्यात आली. पुनर्विलोकन याचिका फेटाळायाच्या आदेशामुळे भारत सरकारतर्फे या न्यायालयाकडे करण्यात आलेली आणखी एक विशेष परवानगी याचिका २७ फेब्रुवारी २०१५ रोजी फेटाळण्यात आली. अशा प्रकारे, भारत सरकारच्या संदर्भात, ४ डिसेंबर २०१३ रोजीचा निकाल आणि आदेशामुळे राष्ट्रीय कॉन्फेडरेशन फॉर डेव्हलपमेंट ऑफ डिसेबल्ड (उपरोल्लेखीत) ने अंतिम स्वरूप प्राप्त केले.

९. पक्षकारांच्या याचिकांवर विचार केल्यावर, पी. डब्लू. डी . कायदा, १९९५, अंतर्गत डी. ओ. पी. टी. द्वारे जारी केलेले ओ. एम. दिनांक २९ डिसेंबर २००५ आणि ओ. एम. दिनांक ३ डिसेंबर २०१३ तसेच त्यावर संदर्भित केलेले निर्णय, उच्च न्यायालयाचा वादग्रस्त निवाडा आणि आदेश खालीलप्रमाणे आहे: -

"९. वरील चर्चा लक्षात घेता, आम्हाला असे मानण्यात काहीही संकोच नाही की ३ डिसेंबर २०१३ च्या ओ. एम च्या परिच्छेद ५, ते २९ डिसेंबर २००५ च्या ओ. एम च्या परिच्छेद १४ द्वारे करण्यात आलेला बदल २९ डिसेंबर २००५ पासून लागू होईल आणि म्हणून प्रतिवादी-रिझर्व्ह बँक ऑफ इंडिया २९ डिसेंबर २००५ पासून अनुक्रमे गट 'अ' आणि गट 'ब' पदांमधील थेट भरतीच्या प्रवर्गात तसेच पदोन्नतीच्या प्रवर्गात असणाऱ्या एकूण रिक्त पदांच्या आधारावर अपंग व्यक्तींसाठी आरक्षण लागू करेल.

१0. वरील निर्देशानुसार, सहाय्यक व्यवस्थापक आणि / किंवा इतर समतुल्य पदांवर किंवा गट 'अ' किंवा गट 'ब' मधील संवर्गात कोणतीही रिक्त जागा भरणे आवश्यक असल्यास २९ डिसेंबर २००५ रोजी किंवा त्यानंतर आर. बी. आय., २९ डिसेंबर २००५ पासूनच्या प्रभावाने आरक्षण धोरण लागू करेल आणि परिणामी म्हणून याचिकाकर्त्याचे प्रकरण विचारात घ्यायला हवे आणि म्हणुन उत्तरवादी रिझर्व्ह बँक ऑफ इंडिया याचिका कर्त्याच्या प्रकरणाचा पदोन्नतीसाठी विचार करेल.

११. हे येथे स्पष्ट केले आहे की हे निर्देश केवळ पदोन्नतीसाठी आरक्षण धोरण लागू करण्याच्या विवादाच्या संदर्भात आहे आणि संबंधित नियमांनुसार इतर काही आवश्यकता असल्यास, या न्यायालयाने याचिकाकर्त्याच्या प्रश्नावर काही गरजा पुर्ण करणेबाबत काही मत व्यक्त केले आहे, असे मानले जाऊ नये.

१२. वर दिलेले निर्देश, आजपासून तीन महिन्यांच्या कालावधीत, पूर्ण केले जातील.

१०. असे दिसते की श्री. नायर यांच्या रिट याचिकेला मंजुरी देताना, उच्च न्यायालयाच्या विभागीय खंडपीठाने त्यांच्या समन्वय पीठाने व्यक्त केलेल्या पूर्वीच्या मताचे पालन केले.

११. श्री. नायर यांनी, १६ जून २०१४ रोजी दिलेल्या निकालाच्या आणि आदेशाच्या पुनर्विलोकनसाठी[4] अर्ज केला होता कारण उच्च न्यायालयाने अनुग्रह गुणांवरील स्थान स्पष्ट न करण्यात आणि त्यांच्या पात्रता/ज्येष्ठतेच्या दाव्याकडे लक्ष न देण्यात चूक केली होती. पात्रतेची तारीख. ३१ ऑक्टोबर २०१४ रोजी ते विचारार्थ घेतले असता, रिझर्व्ह बँकेने दाखल केलेल्या विशेष परवानगी याचिकेवर या न्यायालयाने नोटीस जारी केल्याची माहिती उच्च न्यायालयाला देण्यात आली. त्यादृष्टीने, पुनर्विलोकन याचिकेच्या गुणवत्तेची तपासणी न करता, ती उच्च न्यायालयाने श्री. नायर यांना या न्यायालयात

4आर पी नं ५५ / १४

पुनरुज्जीवन मिळविण्याच्या स्वातंत्र्यासह निकाली काढली.

कायद्याचे विस्तृत अवलोकन:

१२. उच्च न्यायालयाने दिनांक १६ जून २०१४ रोजी दिलेल्या वादग्रस्त निकालानंतर पुलाखालून बरेच पाणी वाहून गेले आहे. विधायी आघाडीवर, संसदेने पी. डब्लू. डी. कायदा, १९९५ रद्द करून अपंग व्यक्तींचे हक्क कायदा, २०१६ (यापुढे 'पी. डब्लू. डी. कायदा, २०१६' म्हणून संदर्भित) लागू केला. न्यायिक बाजूने, उदघोषीत राजीव कुमार गुप्ता आणि इतर वि. युनियन ऑफ इंडिया आणि इतर[5], सिद्धाराजू विरुद्ध कर्नाटक राज्य आणि इतर[6], आणि केरळ राज्य आणि इतर वि. लीसम्मा जोसेफ[7] या प्रकरणाद्वारे त्यावर प्रकाश टाकला आहे. प्रशासनाने २८ सप्टेंबर २०२१ रोजीच्या या न्यायालयाच्या[8], सिद्धराजू ((उपरोल्लेखीत) प्रकरणापासून उद्भवलेल्या) आदेशात दिलेल्या निर्देशांचे पालन करून १७ मे २०२२ रोजी डी ओ पी टी ने ,ओ. एम जारी केले आहे. या निःसंशयपणे वादग्रस्त निर्णयानंतरच्या घडामोडी आहेत; परंतु श्री. नायर यांच्या दाव्याच्या गुणवत्तेवर त्यांचा परिणाम होऊ शकतो, की त्यांना सहाय्यक व्यवस्थापक पदावरील पदोन्नतीपासून वंचित ठेवण्यात आले आहे, हे आमच्या विचारातून बाहेर ठेवले जाऊ शकत नाही. खरंच, ओ. एम. दिनांक १७ मे, २०२२ जारी झाल्यानंतर, आर. बी. आय. ने ८ डिसेंबर २०२२ रोजी एक परिपत्रक जारी करून

5(२०१६) १३ एस सी सी १५३
6(२०२०) १ ९ एस सी सी ५७२
7(२०२१) ९ २ ० ८ □□□
8एम अ २१७१ / २०२० इन सिव्हिल अपील नं १५६७ / २०१७

अपंग व्यक्तींसाठी ६०० (सहाशे) रिक्त पदांपैकी १६ (सोळा) पदे राखीव ठेवण्याचा निर्णय कळवला आहे की सहाय्यक व्यवस्थापक श्रेणी - 'अ',ची पदे १० डिसेंबर २०२२ रोजी नियोजित विभागीय परीक्षेद्वारे भरली जातील .

१३. समान संधी प्रदान करणे, अधिकारांचे संरक्षण आणि अपंग व्यक्तींचा पूर्ण सहभाग यासंबंधीचा कायदा पी. डब्लू. डी. कायदा, १९९५ द्वारे संहिताबद्ध करण्यात आला आहे. इतर गोष्टींबरोबरच, नियुक्तीसाठी अपंग व्यक्तींसाठी राखीव ठेवल्या जाऊ शकणाऱ्या पदांची अनिवार्य ओळख, आरक्षणाची व्याप्ती आणि भरतीच्या बाबतीत अवलंबली जाणारी प्रक्रिया ही पी. डब्लू. डी. १९९५ प्रकरण VI, शीर्षक 'एम्प्लॉयमेंट' (रोजगार) कलम ३२ ते ४१ मध्ये समाविष्ट आहे. लक्षणीय बाब म्हणजे, प्रकरण VI मध्ये अनुक्रमे कलम २ च्या खंड (j) आणि (k) मध्ये परिभाषित केल्यानुसार अपंगासाठी पुरवठा प्रवर्गासाठीची कोणत्याही टक्केवारीच्या पदांसाठीची जागा राखून ठेवण्यासाठी 'नियोक्ता' किंवा 'अस्थापना' अनिवार्य करणारी कोणतीही स्पष्ट तरतूद नव्हती. तथापि, कलम ४७ च्या उप-कलम (२) मध्ये 'ना -भेदभाव' शीर्षक असलेल्या प्रकरण VIII ने असा आदेश दिला आहे की एखाद्या व्यक्तीला केवळ त्याच्या अपंगत्वाच्या आधारावर कोणतीही पदोन्नती नाकारली जाणार नाही. प्रकरण VIII अंतर्गत कलम ४४ ते ४७ मध्ये अपंग व्यक्तींना त्यामध्ये निर्दिष्ट केलेल्या कोणत्याही क्षेत्रात कोणत्याही भेदभावाचा सामना करावा लागू नये. कलम ४७ मध्ये विशेषत: सरकारी नोकरीमध्ये भेदभाव न करण्याबाबत परिकल्पना केली आहे. हे खरे आहे की

कलम ४७ च्या उप-कलम (२) मध्ये नियोक्ता किंवा आस्थापनांना पदोन्नतीच्या पदांवर आरक्षण देण्याची आवश्यकता असलेला कोणताही आदेश नाही; याउलट, नियोक्ता किंवा आस्थापनांना ही आज्ञा आहे की केवळ कर्मचारी कलम २ (i) पी. डब्लू. डी. कायदा १९९५ नुसार अपंगत्वामुळे ग्रस्त आहे म्हणून त्याला बढती नाकारू नये.

१४. तथापि, हे लक्षात आले आहे की पी. डब्लू. डी. कायदा, १९९५ लागू होण्यापूर्वीच, दिनांक २० नोव्हेंबर, १९८९ रोजीच डी. ओ. पी. टी. द्वारे ओ. एम. जारी केले गेले होते ज्याद्वारे, आरक्षण पदोन्नती (i) गट 'ड ' मध्ये, (ii) गट 'ड ' मधून 'गट 'क' आणि (iii) गट 'क' अंतर्गत; या तीन श्रेणींमध्ये, 'शारीरिकदृष्ट्या अपंग व्यक्ती' उदा. दृष्टिहीन अपंग, श्रवण विकलांग आणि अस्थिव्यंग अपंगांना समावेशक परवानगी होती. तथापि, असे स्पष्ट करण्यात आले होते की, शारीरिकदृष्ट्या अपंग व्यक्तींच्या तीन श्रेणींपैकी प्रत्येकाला प्रत्येकी १ (एक) टक्के आरक्षण दिले जाईल आणि आरक्षणाची लागूता सक्षम म्हणून ओळखल्या जाणाऱ्या पदांवर होणाऱ्या पदोन्नतींपुरती मर्यादित असेल आणि ती शारीरिकदृष्ट्या अपंगांच्या योग्य श्रेणीद्वारे आयोजित / भरली जाईल .

१५. पीडब्ल्यूडी कायदा, १९९५ आणि २९ डिसेंबर २००५ रोजी ओ एम जारी करण्याच्या दरम्यानच्या काळात, डीओपीटी ने १८ फेब्रुवारी १९९७, १६ जानेवारी १९९८ आणि २५ ऑक्टोबर २०२२ रोजी कार्यालयीन ज्ञापन जारी केले. या प्रकरणाच्या अनुषंगाने समानतेचा धागा सोडला तर त्या प्रकरणात या कार्यालयातील ज्ञापनाच्या खोलात जाणे गरजेचे नाही. म्हणजे, डी ओ पी टी ने अपंग व्यक्तींना पदोन्नतीमध्ये आरक्षणाचा लाभ

देण्याचा प्रयत्न केला, तरीही त्या प्रभावासाठी स्पष्ट कायदेशीर आदेश असला तरीही खरंच काहींसाठी ते अस्पष्ट क्षेत्र होते. असे असूनही, अपंग व्यक्तींना समान संधी, अधिकारांचे संरक्षण आणि पूर्ण सहभाग प्रदान करून आणि त्यांना येणाऱ्या अडचणी आणि गैरसोयींवर प्रकाश टाकून कमीत कमी गट क आणि गट ड वर्गासाठी पदोन्नतीमध्ये आरक्षण देणे हा डी ओ पी टी चा सकारात्मक प्रयत्न आहे.

१६. असो, पी. डब्लू. डी. कायदा, १९९५ च्या प्रकरण VI मध्ये केवळ स्पष्ट आदेश नाहीत म्हणून अपंग व्यक्तींसाठी पदोन्नतीमध्ये आरक्षण आवश्यक नाही, आणि सरकारने राखीव जागा ठेवू नये असे समजले जाऊ शकत नाही. कलम ३३ मध्ये वापरलेली भाषा थोडी गोंधळाची कबुली देत असली तरी, "प्रत्येक आस्थापनामध्ये नियुक्त केले जातील" असे महत्त्वाचे शब्द तिथे आहेत. स्पष्टीकरण म्हणून: याचा अर्थ असा होतो की योग्य सरकारने प्रत्येक आस्थापनामध्ये नियुक्ती करत असताना, अपंग व्यक्ती किंवा वर्गासाठी किमान ३ (तीन) टक्के जागा राखीव ठेवल्या पाहिजेत, म्हणजे, त्यापैकी प्रत्येकी १ (एक) टक्के (i) अंधत्व किंवा कमी दृष्टी, (ii) श्रवणदोष, आणि (iii) लोकोमोटर अपंगत्व किंवा सेरेब्रल पाल्सी, अशा व्यक्तींसाठी ठेवल्या पाहिजेत, आणि त्यात, कलमामध्ये म्हटल्याप्रमाणे, ओळखलेल्या पदांवर नियुक्त्या केल्या जातील. सूट देण्याची परवानगी देणारी तरतूद सध्याच्या प्रकरणाशी संबंधित नाही; त्यामुळे त्याचा परिणाम विचारात घेतला नाही. म्हणून, कलम ३३ द्वारे नमूद केलेले वैधानिक कर्तव्य असे आहे की प्रत्येक आस्थापनामध्ये अपंग व्यक्तींची नियुक्ती करणे आवश्यक आहे

आणि जी ३ (तीन) टक्क्यांपेक्षा कमी नसावी परंतु किमान १ (एक) टक्के रिक्त पदे, प्रत्येक अपंगत्वासाठी ओळखलेल्या आणि निश्चित केलेल्या पदांसंदर्भात राखीव असणे आवश्यक आहे. “पदोन्नती” देखील “नियुक्ती” मध्ये समाविष्ट आहे हे लक्षात न घेतल्याने आपल्या मनात “नियुक्ती” या शब्दाच्या संकुचित अर्थाने हा गोंधळ, उद्भवला असावा, "नियुक्ती" हा शब्द बराच विस्तृत आहे आणि त्यात 'थेट भरती' द्वारे नियुक्ती तसेच पदोन्नतीने नियुक्ती समाविष्ट आहे राजीव कुमार गुप्ता (उपरोल्लेखीत)या प्रकरणापूर्वी पदोन्नतीतील आरक्षणाच्या पैलूवर अधिकृत घोषणा नव्हती. राजीव कुमार गुप्ता (उपरोल्लेखीत)या प्रकरणात पीडब्ल्यूडी कायदा, १९९५ च्या कलम ३३ च्या स्पष्टीकरनाचे सिद्धराजू (उपरोल्लेखीत)मध्ये अनुनाद आढळते.

१७. आमच्या लक्षात आले आहे की पी. डब्लू. डी. कायदा, २०१६ अपंग व्यक्तींसाठी पदोन्नतीच्या पदांवर आरक्षणाचे फायदे स्पष्टपणे उपलब्ध करून देतो ज्यामध्ये कलम ३४ च्या पहिल्या परंतुकानुसार सरकार वेळोवेळी पदोन्नतीमध्ये आरक्षण जारी करेल. भारतीय राज्यघटनेच्या कलम १४१ च्या अर्थामधील कायदा सिद्धाराजू (उपरोल्लेखीत) याद्वारे घोषित केला आहे आणि भारत सरकारने वरील नमूद केलेल्या दिनांक २८ सप्टेंबर २०२१ च्या या न्यायालयाच्या आदेशाची अंमलबजावणी केली आहे आणि १७ मे २०२२ रोजी ओ. एम. जारी केला आहे आणि पी. डब्लू. डी. कायदा, २०१६ च्या कलम ३४ च्या पहिल्या तरतुदीमधील सूचनांचाच त्यात अंतर्भाव आहे. अशा सूचना गट - 'अ' मधील सर्वात खालच्या श्रेणीतील पदांवर पदोन्नतीमध्ये आरक्षणाची योजना

करतात.

१८. अपंग व्यक्तींसाठी पदोन्नतीमधील आरक्षणासंदर्भात पी. डब्लू. डी. कायदा, १९९५ आणि पी. डब्लू. डी. कायदा, २०१६ मधील तरतुदींचा विरोधाभास असताना, हे स्फटिकासारखे स्पष्ट होते की पूर्वी जे काय गर्भित होते ते तदनंतर स्पष्ट झाले आहे.

१९.अपंग व्यक्तींसाठी पदोन्नतीमध्ये आरक्षणाच्या संदर्भात, कायद्याच्या स्थितीचे हे व्यापक विहंगावलोकन आजच्या घटकेला स्थित आहे.

आर. बी. आय. च्या वतीने युक्तिवाद:

२०. आरबीआयने सादर केलेल्या अपीलाच्या समर्थनार्थ हजर राहून, श्री. जयदीप गुप्ता, विद्वान वरिष्ठ वकील, यांनी असा युक्तिवाद केला की उच्च न्यायालयाने दिलेल्या निर्देशांमध्ये चूक झाली. त्यांच्या म्हणण्यानुसार, आरबीआयने जारी केलेल्या परिपत्रकांमध्ये शारीरिकदृष्ट्या अपंग व्यक्तींची पदोन्नती केवळ गट 'क' पदांवर आणि गट 'ड' पदांपुरती मर्यादित होती आणि गट 'अ' पदांमध्ये पदोन्नतीमध्ये आरक्षणास परवानगी दिलेली नाही. त्याशिवाय, दिनांक २९ डिसेंबर, २००५ च्या ओ. एम. वर अवलंबून श्री. नायर यांनी दावा केलेल्या आणि दिनांक ३ डिसेंबर, २०१३ च्या ओ. एम. मध्ये बदल करूनही श्री. नायर यांनी दावा केलेल्या स्वरूपाचा, कोणताही लाभ त्यांना मिळत नाही. अशा प्रकारे, परिपत्रकांकडे कोणत्याही कोनातून पाहिले तर, हायकोर्टाच्या निर्देशानुसार, दि. २९ डिसेंबर २००५ रोजीचे ओ. एम. जारी केलेल्या

तारखेपासून, पदोन्नतीसाठी योग्य मानून, श्री. नायर यांच्या तक्रारीचे निराकरण करणे, त्यात अंतर्भूत होण्यासारखे नाही. त्यांनी असेही म्हटले आहे कि जी ओ आय ने दिनांक १७ मे २००२२ रोजी ओ एम जारी केल्यानंतर दिनांक ८ डिसेंबर २०२२ रोजी आर बी आय ने जारी केलेल्या परिपत्रकाप्रमाणे, गट अ मधील पदे, पदोन्नतीद्वारे अपंगांसाठी आरक्षित आहेत. दिनांक ८ डिसेंबर २०२२ रोजी जारी केलेल्या परिपत्रकाप्रमाणे अपंग व्यक्तींचा पदोन्नतीचा विचार, हा विभागीय परीक्षेत पात्र झाल्यानंतर होतो.

२१. जरी श्री. गुप्ता यांनी एस.सी. / एस. टी. उमेदवारांसाठी गुणांची कमतरता माफ करण्याचा लाभ उपलब्ध आहे यावर वाद घातला नाही, तरी त्यांनी असे सादर केले की कोणत्याही धोरणात्मक निर्णयाअभावी श्री. नायर यांसारख्या दिव्यांग व्यक्तींसाठी गट - 'अ' पदांमधील रिक्त जागा राखून ठेवण्यासाठी ही सवलत देता आली नसती आणि त्यामुळे, श्री. नायर यांना त्यातून मिळणाऱ्या कोणत्याही लाभाचा दावा करता आला नसता.

२२. आरबीआयच्या वतीने दाखल केलेल्या १९ जानेवारी २०२३ रोजीच्या "अतिरिक्त प्रतिज्ञापत्र" चा संदर्भ देत, श्री गुप्ता यांनी असा दावा केला की २१ सप्टेंबर २०२२ च्या परिपत्रकाद्वारे, वर्ग III च्या कर्मचाऱ्यांना सहाय्यक व्यवस्थापक श्रेणी अ या पदावर बढती देण्यासाठी विभागीय परीक्षा १० डिसेंबर २०२२ रोजी नियोजित केली होती आणि त्यासाठी ३० सप्टेंबर २०२२ पर्यंत इच्छुकांना त्यांची इच्छा कळवण्यास सूचित

केले होते; तथापि, श्री. नायर यांनी अशा परीक्षेत सहभागी न होण्याचा निर्णय घेतला. (श्री नायर,) असे नमूद केले की, त्यांनी उमेदवारी न दिल्याने, आर. बी. आय. त्यांच्या पदोन्नतीसाठी त्यांच्या कामगिरीचे मूल्यांकन करण्यास अक्षम झाली . श्री. गुप्ता यांनी असे आवाहन केले की श्री. नायर यांनी संधी सोडली आहे, त्यामुळे त्यांना तक्रार करता येणार नाही. तथापि, श्री. नायर यांना भाग घ्यायचा असल्यास, पुढे पदोन्नतीची संधी उपलब्द्ध झाल्यावर आणि आयोजित केल्यावर, सध्याच्या तरतुदींनुसार आरबीआय त्यांच्या उमेदवारीचा विचार करेल.

२३. श्री. गुप्ता, यांनी अशा प्रकारे, रिझर्व्ह बँकेचे अपील त्यांचे उपरोक्त विधान नोंदवून निकाली काढता येईल अशी प्रार्थना केली.

भारत सरकारच्या वतीने युक्तिवाद :

२४. श्रीमती माधवी दिवाण, अतिरिक्त सॉलिसिटर जनरल, भारत सरकारतर्फे उपस्थित राहिल्या आणि त्यांनी १७ मे, २०२२ रोजीचे ओ एम दिले आणि असा युक्तिवाद केला की या न्यायालयाने वेळोवेळी दिलेल्या आदेशांनुसार आणि विशेषतः दिनांक २८ सप्टेंबर २०२१ च्या आदेशानंतर (उपरोल्लेखित), गट 'ब' मधील पदांपासून गट 'अ' मधील सर्वात खालच्या पदापर्यंत अपंग व्यक्तींसाठी पदोन्नतीमध्ये आरक्षण उपलब्ध करून देण्याच्या सूचना जारी केल्या आहेत, तथापि, पदोन्नतीमधील आरक्षण, संवर्गांमध्ये लागू होईल, ज्यामध्ये थेट भरतीचा घटक, ७५% पेक्षा जास्त नाही. त्यांनी

पुढे असे सादर केले की, जेव्हा श्री. नायर यांनी प्रक्रियेत भाग घेतला तेव्हा गट 'अ' मध्ये पदोन्नतीच्या नियुक्तीसाठी कोणतेही विशिष्ट पद ओळखुण निश्चित केले गेले नव्हते तसेच केवळ अनुसूचित जाती / जमाती च्या उमेदवारांच्या बाबतीत गुणांची कमतरता माफ केली जाऊ शकते. श्री. नायर यांनी अलीकडील पदोन्नती प्रक्रियेपासून दूर राहण्याची निवड केली या वस्तुस्थितीसह, दिनांक २९ डिसेंबर २००५ च्या ओ. एम. मध्ये सुधारणा करून दिनांक ८ डिसेंबर २०१३ रोजीचे सुधारित ओ. एम. ज्यामध्ये परिच्छेद १४ मध्ये सुधारणा केली आहे असा वादग्रत निर्णय आणि आदेशात दिलेले निर्देश, पूर्वलक्षी प्रभावाने लागू करणे हे टिकून राहण्या योग्य नाही. त्यानुसार त्यांनीही श्री. गुप्ता यांच्या मताप्रमाणे आग्रह धरला कि जेव्हा यासंदर्भात नवी प्रक्रिया आयोजित केली जाईल, तेव्हा श्री नायर याना नव्या प्रक्रियेत सहभागी होण्याचे स्वातंत्र्य देण्यात यावे आणि अशाप्रकारे भारत सरकारचे अपील निकाली काढण्यात यावे.

२५. त्यांच्या युक्तिवादाच्या दरम्यान, श्रीमती दिवान सिद्धराजू (उपरोल्लेखीत) मध्ये या न्यायालयाने स्पष्ट केलेल्या कायद्याबद्दल काही आरक्षणे व्यक्त करण्याच्या मार्गावर होत्या. तथापि, निर्णय अंतिम असल्याने आणि डी ओ पी टी ने देखील त्या दृष्टीने कार्यवाही केली असल्याने , आम्ही त्यांना त्या संदर्भात पुढील कोणत्याही युक्तिवादाला परवानगी देणे योग्य मानले नाही.

<u>श्री. नायर त्यांच्या वतीने युक्तिवाद :</u>

२६. श्री. नायर यांचे प्रतिनिधीत्व करताना, विद्वान वकील श्री. के. मोहन यांनी वेळोवेळी जारी केलेली विविध परिपत्रके / कार्यालयीन ज्ञापनांकडे आणि या न्यायालयाच्या तसेच उच्च न्यायालयाच्या अपंग व्यक्तींसाठी ठराविक रिक्त पदांच्या पदोन्नतीमधील आरक्षणासंदर्भातील, संबंधित निर्णयांकडे आमचे लक्ष वेधले. त्यावर विसंबून त्यांनी असा युक्तिवाद केला की श्री. नायर यांना अन्याकारक वागणूक देण्यात आली आहे.

२७. दिनांक १८ फेब्रुवारी १९९७ चे ओ. एम. आणि दिनांक १६ जानेवारी १९९८ चे शुध्दीपत्रक श्री मोहन यांनी मांडले होते. त्यांच्या म्हणण्यानुसार, त्याचे एकत्रित वाचन केल्याने कोणतीही शंका उरणार नाही की अनुसूचित जाती / जमातींसाठी आरक्षणाचे विद्यमान धोरण, सर्व गटांमधील पदोन्नतीमध्ये “शारीरिकदृष्ट्या अपंग” असलेल्या सर्व श्रेणी आणि सेवांना लागू आहे, जेथे थेट भरतीची मर्यादा ७५ (पंचाहत्तर) टक्क्यांपेक्षा जास्त होणार नाही ; आणि "आरक्षणाच्या विद्यमान धोरणात" स्पष्टपणे अनुसूचित जाती / जमातींसाठी अनुग्रह गुणांची तरतूद समाविष्ट असेल.

२८. या अपीलांच्या संदर्भात दाखल केलेल्या श्री. नायर यांच्या प्रति-प्रतिज्ञापत्राचा संदर्भ देत दिनांक १८ ऑक्टोबर २००६ रोजी बँकिंग विभाग, आर्थिक व्यवहार विभाग, वित्त मंत्रालय, भारत सरकार यांनी मुख्य महाव्यवस्थापक, आर. बी. आय. याना जारी केलेल्या "अपंग व्यक्तींना अनुसूचित जाती / जमातींच्या बरोबरीने सवलत आणि शिथिलता त्यांच्या उभ्या श्रेणींचा विचार न करता". देण्यासंदर्भातील संप्रेषणाकडे श्री. मोहन यांनी, इतर गोष्टींबरोबरच, आमचे लक्ष वेधून घेतले. असे निदर्शनात आणून दिले

कि अपंग व्यक्तींसाठीच्या आयुक्तांकडून प्राप्त झालेल्या संदर्भानुसार, राष्ट्रीयीकृत बँकांच्या कर्मचाऱ्यांसाठी अनुसूचित जाती / जमातींच्या बरोबरीने अपंग व्यक्तींना परीक्षा शुल्कात सवलत आणि गुणांच्या किमान टक्केवारीत सूट देण्याचा निर्णय घेण्यात आला होता. ऑल इंडिया कॉन्फेडरेशन फॉर ब्लाइंड वि भारत सरकार[9] आणि इतर या प्रकरणातील दिनांक १९ मार्च २००२ रोजीचा या न्यायालयाचा आदेश, याचा दाखला देऊन, सर्व अपंग व्यक्तींमध्ये त्यांच्या उभ्या श्रेणींचा विचार न करता, समानता आणली गेली आहे ह्या भारत सरकारच्या भूमिकेचे विवेचन त्यात होते. यामध्ये रिझर्व्ह बँकेसह सर्व संबंधित प्रेषितांना त्यानुसार योग्य कारवाई करण्याच्या सूचना लक्षात घेण्याची विनंती करण्यात आली होती.

२९. त्यावर मोठ्या प्रमाणावर विसंबून राहून, श्री. मोहन यांनी असा युक्तिवाद केला की दिव्यांग व्यक्तींना अनुसूचित जाती / जमाती प्रवर्गातील उमेदवारांप्रमाणे वागणूक देण्यास आणि अनुग्रह गुण देण्यास आरबीआयने नकार दिला आहे. दिनांक ५ जुलै, २000 चे परिपत्रक, आणि दिनांक १८ ऑक्टोबर २००६ चे संप्रेषण अस्तित्वात असूनही, त्यांना उपलब्ध करून दिलेले पी. डब्लू. डी. कायदा, १९९५ च्या तरतुदींद्वारे हमी दिलेल्या "समान संधी, संरक्षण आणि पूर्ण सहभाग" च्या अधिकारांपासून फक्त वंचितच ठेवले नाही तर घटनेच्या अनुच्छेद १४ द्वारे आक्षेपार्ह भेदभाव केलेला आहे.

३0. लीसम्मा जोसेफ (उपरोल्लेखीत)मधील निर्णयाकडे आमचे लक्ष वेधून, श्री. मोहन

9डब्लू पी (सी) न ११५ / १९९८

यांनी असा युक्तिवाद केला की या न्यायालयाने केरळ उच्च न्यायालयाच्या आव्हानात हस्तक्षेप करण्यास नकार दिला ज्याने केरळ प्रशासकीय न्यायाधिकरणाचा निर्णय उलट केला. पदोन्नतीसाठी प्रतिवादीचा दावा, उचलून तर धरलाच, जरी उत्तरवादीची सुरुवातीची नेमणूक अनुकंपा तत्वावर होती आणि अपंग व्यक्तींसाठी राखीव असलेल्या पदावर नव्हती, परंतु तरीसुद्धा प्रतिवादीला मिळालेल्या आर्थिक फायद्यांमध्ये अडथळा होऊ दिला नाही. अपंग व्यक्ती, पी. डब्लू. डी. कायदा, १९९५ अंतर्गत, पदोन्नतीच्या अधिकाराचा दावा करू शकतात की नाही, या मुद्द्याचा अभ्यास करूनही या न्यायालयाने वादग्रस्त आदेशात हस्तक्षेप न केल्यास, अशाच स्वरूपाच्या समस्या, इतर बाबींमध्ये उद्भवण्याची शक्यता आहे , असा युक्तिवाद त्यांनी केला, आणि होकारार्थी उत्तर दिले.

३१. श्री मोहन यांनी या अपीलांवर नोंदवलेल्या २0 फेब्रुवारी २0२0 च्या आदेशाकडे आमचे लक्ष वेधले. अशा आदेशाद्वारे, श्री. नायर यांच्या वतीने त्यांनी सादर केलेल्या निवेदनात असे लक्षात आले की “ अपंग व्यक्तींच्या बाजूचे हक्क हे कायद्याच्या तरतुदींमधून थेट प्रवाहित होतात आणि अधिकाराचा स्रोत ओ एम नसून स्वतः कायद्याच्या तरतुदी आहेत; आणि म्हणून ओ. एम. कोणत्याही परिस्थितीत कायद्याच्या तरतुदींनुसार संरक्षणाची लागूता मर्यादित करू शकत नाही”. श्री. मोहन यांनी आमच्यासमोर अशा निवेदनाचा पुनरुच्चार केला आणि असे सादर केले की उच्च न्यायालयाने वादग्रस्त निकालात आणि आदेशात दिलेल्या निर्देशांमध्ये कोणत्याही

हस्तक्षेपाची आवश्यकता नाही.

<u>या न्यायालयासमोरील कार्यवाही:</u>

३२. दिनांक १९ जानेवारी २०२३ रोजी पक्षकारांचे म्हणणे ऐकून घेतल्यानंतर, आम्ही अपील करण्यासाठी विशेष परवानगी मंजूर केली होती आणि निकाल राखून ठेवला होता. सुनावणी दरम्यान, श्री गुप्ता यांनी "पुढील प्रतिज्ञापत्र" दाखल करण्यासाठी परवानगी मागितली होती, ज्याला आम्ही तोंडी परवानगी दिली होती. असे प्रतिज्ञापत्र दिनांक ३0 जानेवारी, २०२३ रोजी सादर केल्यावर, आम्ही श्री. मोहन यांना त्यातील मजकूर पाहण्याची परवानगी दिली आणि श्री. नायर यांच्या वतीने केलेल्या प्रार्थनेनुसार, आम्ही दिनांक ३१ जानेवारी २०२३ रोजीच्या आदेशाद्वारे उत्तर दाखल करण्याची परवानगी देखील दिली. त्या अनुषंगाने, दिनांक ७ फेब्रुवारी २०२३ रोजी "उत्तरादाखल एक सामाईक प्रतिज्ञापत्र" श्री. नायर यांनी दाखल केले आहे आणि ते अभिलेखावर घेतले आहे.

<u>आरबीआयचे अतिरिक्त प्रतिज्ञापत्र:</u>

३३. या अपीलांवर निर्णय राखून ठेवल्यानंतर आम्ही आरबीआय आणि श्री. नायर यांनी दाखल केलेली अतिरिक्त प्रतिज्ञापत्रे वाचली आहेत. उच्च न्यायालयासमोर दाखल केलेल्या प्रतिज्ञापत्रामध्ये आर. बी. आय. ने ज्या मुद्द्यांचा आग्रह धरला होता, त्या मुद्द्यांचा पुनरुच्चार करण्यात आला आहे, ज्याची आम्ही वर नोंद केली आहे.

त्याशिवाय, आर. बी. आय. च्या दिनांक १९ जानेवारी, २०२३ च्या परिच्छेद १0-१३ आणि ३0 जानेवारी २०२३ च्या पुढील प्रतिज्ञापत्राच्या परिच्छेद ३-७ चे अवलोकन केल्याने 'पदोन्नतीतील आरक्षण' या बाबत दिनांक २८ सप्टेंबर २०२१ (उपरोल्लेखीत) च्या आदेशात समाविष्ट असलेल्या निर्देशांचे पालन करून भारत सरकारद्वारे पी. डब्लू. डी. कायदा, २0१६ चे कलम ३४ प्रमाणे आणि पुढे आर. बी. आय. ने दिनांक 0८ डिसेंबर २०२२ च्या परिपत्रकाद्वारे स्वतःसाठी हे स्वीकारले आहे; वरील सूचना लक्षात घेऊन, दिनांक ८ डिसेंबर २०२२ च्या परिपत्रकाद्वारे क्रमनामिका वर्ष २०२२ साठी घेण्यात आलेल्या परीक्षांच्या संदर्भात, अपंग व्यक्तींसाठी १६ (सोळा) जागा राखीव ठेवण्यात आल्या होत्या आणि त्यात सहभागी होण्याची इच्छा व्यक्त करण्याची अंतिम तारीख ३0 सप्टेंबर २०२२ असली तरी श्री. नायर सहभागी झाले नाहीत; आणि सहाय्यक व्यवस्थापक श्रेणी - 'अ ' ,पदाच्या पात्रतेमध्ये बदल झाले आहेत आणि आर. बी. आय. आणि कर्मचारी संघटना यांच्यातील समझोता संक्षेपलेख (MoS) २0१३ पासून सुधारित पात्रता निकषांनुसार लागू करण्यात आला आहे.

<u>अपीलकर्त्यांनी उपस्थित केलेले कायद्याचे प्रश्न:</u>

३४. आमच्या लक्षात आले आहे की अपीलांमध्ये, आर. बी. आय. आणि GoI यांनी कायद्याचे प्रत्येकी ३ (तीन) प्रश्न उपस्थित केले आहेत ज्यामध्ये त्यांचा दावा आहे की ते महत्त्वपूर्ण प्रश्न आहेत. थोडक्यात, प्रश्न सामान्य आहेत परंतु स्पष्टपणे वेगळ्या शब्दांत आहेत आणि त्याच क्रमाने नाहीत. हे प्रकरण योग्य परिप्रेक्ष्यात मांडण्यासाठी,

अपीलकर्त्यांनी मुख्यत: खालील प्रश्नांची नकारार्थी उत्तरे मागितली आहेत:

(i) दिनांक ३ डिसेंबर २०१३ च्या कार्यालयीन ज्ञापनाच्या परिच्छेद ५ व दिनांक २९ डिसेंबर २००५ च्या कार्यालयीन ज्ञापनाच्या परिच्छेद १४ मध्ये केलेली सुधारणा दिनांक २९ डिसेंबर २००५ पासून पूर्वलक्षी प्रभावाने लागू होणार आहे का?

(ii) आर. बी. आय. ला गट 'अ' आणि गट 'ब' पदांच्या संदर्भात अपंग व्यक्तींसाठी पदोन्नतीमध्ये आरक्षण लागू करावे लागेल, असे उच्च न्यायालयाचे मत, न्याय्य होते का?

आणि

(iii) नॅशनल कॉन्फेडरेशन ऑफ डेव्हलपमेंट ऑफ डिसएबल्ड (उपरोल्लेखीत)मध्ये दिलेला निर्णय सध्याच्या खटल्याला लागू आहे हे उच्च न्यायालयाचे मत, न्याय्य आहे का?

विश्लेषण आणि निर्णय:

३५. हे अपील सादर करण्यामागची वस्तुस्थिती लक्षात घेता, पक्षकारांच्या वतीने सादर करण्यात आलेले प्रतिस्पर्धी युक्तिवाद आणि योग्य सरकारच्या अखत्यारित किंवा पदोन्नतीच्या आस्थापनांमध्ये अपंग व्यक्तींच्या रोजगारातील अधिकारांसंदर्भात वर नमूद केलेल्या निर्णयांमध्ये या न्यायालयाने केलेल्या कायद्याच्या स्पष्टीकरणामध्ये वरील

३ (तीन) प्रश्न निव्वळ शैक्षणिक आहेत, असे आमचे मत आहे. त्याची कारणे आम्ही थोडक्यात देऊ शकतो.

३६. राजीव कुमार गुप्ता (उपरोल्लेखीत) यांच्या निर्णयात डी ओ पी टी ने जारी केलेल्या दिनांक १८ फेब्रुवारी १९९७ आणि दिनांक २९ डिसेंबर २००५ च्या संबंधित कार्यालयीन ज्ञापनची वैधता विचारात घेण्यात आली. प्रसार भारतीच्या अपंग कर्मचाऱ्यांना गट 'अ' व 'ब' मध्ये येणाऱ्या निश्चित पदांवर ३ (तीन) टक्के आरक्षणाचा वैधानिक लाभ नाकारण्यात आला. उत्तरवादींनी उपस्थित केलेला युक्तिवाद असा कि इंद्रा साहनी विरुद्ध भारत सरकार[10] या खटल्यात घटनापीठाने 'अ' आणि 'ब' गटातील निश्चित पदांवरील पदोन्नतीत आरक्षण देता येणार नाही, असा निर्णय दिला होता आणि तसा अधिनिर्णय हा मागासवर्गीयांना आरक्षण देण्यासंदर्भात होता आणि ते राज्यघटनेच्या कलम १६ (४) च्या कक्षेत आहे असे निरीक्षण नोंदवून ते रद्दबातल ठरविले. शेवटी परिच्छेद २४ आणि २५ मध्ये खालीलप्रमाणे ते मान्य केले आहे.

२४. १९९५ च्या कायद्याच्या कलम ३२ आणि ३३ चे एकत्रित वाचन हे प्रशासनाच्या गरजा आणि पी. डब्लू. डी. ला अधिक संधी प्रदान करण्याच्या अत्यावश्यकता यांच्यातील उत्कृष्टपणे केलेला आराखडा आणि केलेले संतुलन स्पष्ट करते. म्हणून, आमच्या विश्लेषणाच्या पहिल्या भागात तपशीलवार सांगितल्याप्रमाणे, कलम ३२ अंतर्गत दिलेल्या क्रियेचे आकलन अत्यंत महत्त्वपूर्ण आहे. एखादा का पद ओळखुन

10१९९२ एस यु पी पी (३) एस सी सी २१७

निश्चित केले की मग पी. डब्लू. डी. त्या संबंधित कार्ये पूर्ण करण्यास सक्षम आहे. एकदा इतके सक्षम असल्याचे आढळले की, कलम ३३ अन्वये तीन टक्क्यांपेक्षा कमी नसलेल्या मर्यादेपर्यंत आरक्षणाचे पालन करणे आवश्यक आहे. पदाची ओळख पटल्यानंतर, ते पद भरण्यासाठी राज्याने स्वीकारलेल्या भरतीच्या पद्धतीकडे दुर्लक्ष करून ते पी. डब्लू. डी. साठी राखीव असले पाहिजे."

२५. मागील विश्लेषणाच्या विचारार्थ , आम्ही असे वादग्रस्त ज्ञापन बेकायदेशीर आणि १९९५ च्या कायद्याशी विसंगत असल्याचे घोषित करतो. अशी पदे भरण्याच्या पद्धतीकडे दुर्लक्ष करून, गट अ आणि गट ब मधील सर्व निश्चित केलेल्या पदांवर पी. डब्लू. डी. साठी तीन टक्के आरक्षण वाढवण्याचे निर्देश आम्ही सरकारला देतो. त्यानुसार ही रिट याचिका मंजूर आहे."

३७. राजीव कुमार गुप्ता (उपरोल्लेखीत) यामध्ये व्यक्त केलेल्या मतावर या न्यायालयाच्या समन्वय पीठाने संशय व्यक्त केला. अपंग व्यक्तींना प्राधान्य देणारी वागणूक नियुक्तीमध्ये आरक्षण समाविष्ट करू शकते परंतु पदोन्नतीमध्ये आरक्षण समाविष्ट करू शकत नाही, असे मत मांडताना, दिनांक ३ फेब्रुवारी २०१७ च्या आपल्या आदेशात खंडपीठाने या वादाचा मोठ्या खंडपीठाने विचार करणे आवश्यक असल्याचे मत व्यक्त केले.

३८. सिद्दाराजू (उपरोल्लेखीत) हा मोठ्या खंडपीठाचा निर्णय आहे, ज्याने असे मानले आहे की राजीव कुमार गुप्ता (उपरोल्लेखीत) मधील निर्णय चुकीचा ठरू शकत नाही

कारण की इंद्रा साहनी (उपरोल्लेखीत) मध्ये वेगळ्या समस्या आहेत आणि त्याचे पालन केले जाऊ शकत नाही.

३९. लीसम्मा जोसेफ (उपरोल्लेखीत), हे याच मुद्द्यावरील निर्णयांच्या ओळीतील नवीनतम आहे, आणि ते भिन्न तर्कांच्या आधारे समान निष्कर्षापर्यंत पोहोचले आहे.

४0. त्यामुळे, पी. डब्लू. डी. कायदा, १९९५ ने केवळ नियुक्तीमध्ये आरक्षण अनिवार्य केले नाही, तर पदोन्नतीमध्येही आरक्षणाचा विचार केला या प्रस्तावाला अधिकाराची कमतरता नाही.

४१. विशेष म्हणजे पदोन्नतीतील आरक्षणाचा विचार न करणाऱ्या पीडब्ल्यूडी कायदा १९९५ च्या कलम ३३ ची कोणतीही समजूत आणि समज चुकीची आणि भ्रामक का आहे, याचे कारणही आम्ही दिले आहे.

४२. उद्धृत निर्णयांमध्ये या न्यायालयाने काय नमूद केले आहे आणि आम्ही (उपरोल्लेखीत) घेतलेले मत लक्षात घेता, अपीलकर्त्यांनी विचारलेल्या ३ (तीन) प्रश्नांची आमची विशिष्ट उत्तरे अशी आहेत. राजीव कुमार गुप्ता (उपरोल्लेखीत मध्ये २९ डिसेंबर २००५ रोजीचा ओ एम रद्द करण्यात आल्याने दिनांक ८ डिसेंबर २०१३ रोजी ओ एम द्वारे आणलेल्या परिच्छेद १४ मधील बदल पूर्वलक्षी प्रभावाने लागू होतील का, हा पहिला प्रश्न विचारात घेता येत नाही. शिवाय, राजीव कुमार गुप्ता (उपरोल्लेखीत) यांनी पदांच्या भरण्याच्या पद्धतीकडे दुर्लक्ष करून (आमचा जोर) गट 'अ' आणि गट 'ब'

मधील सर्व निश्चित पदांवर अपंग व्यक्तींना ३ (तीन) टक्के आरक्षण वाढवण्याचे निर्देश दिले आहेत आणि सिद्धाराजू (उपरोल्लेखीत)यामध्ये मोठ्या खंडपीठाने अशा निर्णयावर आपल्या मंजुरीची, शिक्कामोर्तब केल्याने, दुसऱ्या प्रश्नाचेही अपीलकर्त्यांविरुद्ध चोखपणे उत्तर दिले जाते. शेवटी, नॅशनल कॉन्फेडरेशन ऑफ डेव्हलपमेंट ऑफ डिसेबल्ड (उपरोल्लेखीत)वर विसंबून राहणे उच्च न्यायालयाचे योग्य होते का, हा प्रश्न या न्यायालयाच्या अनेक निर्णयांच्या संदर्भात यापुढे एकांकी राहिलेला नाही या मुद्द्यावरून कलम ३३ मध्ये नोकरीत आरक्षणाचा विचार केला गेला आहे. पी. डब्लू. डी. कायदा, १९९५ मध्ये त्यात नमूद केलेल्या प्रत्येक ३ (तीन) प्रकारच्या अपंगत्वासाठी ओळखल्या गेलेल्या आणि निश्चित केलेल्या सर्व पदांचा समावेश आहे आणि ते गट 'क ' आणि गट 'ड ' पदांपुरते मर्यादित नाही.

४३. अशा प्रकारे आणि बदललेल्या परिस्थितीत, आम्हाला आणखी दोन प्रश्नांवर निर्णय घेण्याचे काम करावे लागेल, उदा.

(अ) आरबीआयने श्री. नायर यांना पदोन्नतीसाठी, शिथिल मानकांच्या वापरावर, विचारात घेण्यात, अयशस्वी होऊन, घटनेच्या कलम १६ द्वारे हमी दिलेला अधिकार, यासंदर्भात, बेकायदेशीर कृत्य केले का ?

आणि

(ब) वर दिलेल्या प्रश्नाचे उत्तर होकारार्थी असल्यास, श्री. नायर यांना कायदेशीररीत्या किती प्रमाणात दिलासा दिला जाऊ शकतो?

४४. उपरोक्त प्रश्नांची आमची उत्तरे देशाच्या सर्वोच्च कायद्याच्या संक्षिप्त संदर्भाने अग्रक्रमाने दिली पाहिजेत. राज्यघटनेच्या प्रस्तावनेतील (उद्देशिकेतील) संकल्प आणि त्याच्या भाग IV मधील तरतुदी, संबंधित मानल्या जातात. सर्वांना 'सामाजिक न्याय' मिळवून देण्याचे आमचे मुख्य वचन आहे. राज्यांच्या धोरणाची मार्गदर्शक तत्त्वे, जरी अंमलात आणण्यायोग्य नसली तरी, देशाच्या कारभारात मूलभूत आहेत आणि कलम ३७ मध्ये ती घोषित केली आहेत आणि कायदे बनवताना ही तत्त्वे लागू करणे राज्याचे कर्तव्य आहे. तात्काळ पुढचा अनुच्छेद राज्याला आदेश देतो की ते शक्य तितक्या प्रभावीपणे सुरक्षित आणि संरक्षित करून लोकांच्या कल्याणासाठी प्रयत्नशील राहावे, अशी सामाजिक व्यवस्था ज्यामध्ये न्याय ~ सामाजिक, आर्थिक आणि राजकीय ~, राष्ट्रीय जीवनाच्या सर्व संस्थांना सूचित करेल आणि स्थिती, सुविधा आणि संधींमधील असमानता दूर करण्याचा प्रयत्न करेल अशी सामाजिक व्यवस्था शक्य तितक्या प्रभावीपणे करून लोकांच्या कल्याणास चालना देण्याचा प्रयत्न हवा.

अनुच्छेद ४१ नुसार, राज्याने, त्याच्या आर्थिक क्षमता आणि विकासाच्या मर्यादेत राहून इतर गोष्टींबरोबरच काम करण्याचा अधिकार सुरक्षित करण्यासाठी अपंगत्व ह्या विषयावर प्रभावी तरतूद करणे आवश्यक आहे. आपण ज्या समाजात राहतो, आणि जो खरोखरच वर्गीय आहे, त्या समाजात 'सामाजिक न्याय' म्हणजे समाजातील दुर्बल आणि गरीब वर्गाला न्याय मिळावा, विशेषत: राष्ट्राच्या जनतेने प्रस्तावनेत ' दर्जामध्ये समानता आणि सामान संधी ' सुरक्षित करण्याचा संकल्प केला असेल. मूळ कल्पना

अशी आहे की दुर्बल आणि गरीब घटकांना न्याय मिळवून देणे सुरक्षित असेल, तर त्यांना समाजाच्या इतर घटकाप्रमाणेच समानता मिळू शकते. ज्या प्रकरणात समाजातील दुर्बल घटक सामर्थ्यशाली घटकाशी झगडत असतील आणि 'सामाजिक न्याय' मिळवण्यासाठी आव्हाने सारखीच असतील, तेव्हा, न्यायालयांनी पहिल्या वर्गाच्या बाजूने झुकले पाहिजे, जेणेकरून त्यांना न्याय मिळू शकेल. जर अपंग व्यक्तींना सार्वजनिक रोजगाराच्या क्षेत्रात, समान संधी, अधिकारांचे संरक्षण आणि इतर गोष्टींबरोबरच, पूर्ण सहभाग, हे कायद्याद्वारे प्रदान केलेले अधिकार आणि विशेषाधिकार नाकारले, तर अशा व्यक्तींना अपरिहार्यपणे गंभीर मानसिक वेदना आणि घटनात्मक आदर्शवाद तसेच मानवी हक्कांबद्दलचा आदर कमी होईल. जिथे अशी परिस्थिती उद्भवते तिथे न्यायालयांनी मूकबधिर राहू नये. नियोक्ता / आस्थापनांनी बेकायदेशीर मार्ग चोखाळल्यास होणाऱ्या उल्लंघनांना आणि या न्यायालयापेक्षा अगदी , कोणत्याही खालील श्रेणीतील न्यायालयाने, माफ करू नये.

४५. उच्च न्यायालयासमोर आरबीआयची भूमिका अशी होती की अपंग व्यक्तींसाठी श्रेणी - 'अ' मध्ये पदोन्नतीच्या पदांवर आरक्षणाची तरतूद नाही; म्हणून, पदोन्नतीचा फायदा राखीव रिक्त जागेवर श्री. नायर यांना देता आला नाही. हे खरोखरच स्पष्ट कारण होते की अनुसूचित जाती / जमातीच्या उमेदवारांसाठी उपलब्ध मूल्यमापनाची शिथिल मानके, अपंग व्यक्तींसाठी लागू केली गेली नाहीत, विशेषतः श्री. नायर यांच्यासाठी. दुसऱ्या शब्दांत सांगावयाचे तर शिथिल मानकांच्या वापर करून , अपंग

व्यक्तींसाठी राखीव, रिक्त पदावर, बढतीसाठी श्री. नायर यांचा दावा, कोणत्याही, ओळखून निश्चित केल्या गेलेल्या, गट 'अ' पदाच्या अनुपस्थितीत, विचारात घेतला जाऊ शकत नाही. या न्यायालयाने रवि प्रकाश गुप्ता आणि नॅशनल फेडरेशन फॉर ब्लाइंड (उपरोल्लेखीत) मध्ये निर्णायकपणे आणि अधिकृतपणे असा निर्णय दिला होता की गट 'अ' आणि गट 'ब' मधील ओळखून निश्चित केलेल्या पदांवर, अपंग व्यक्तींच्या नियुक्तीच्या बाबतीत, योग्य सरकारने, आरक्षण उपलब्ध करून दिलेच पाहिजे, आणि त्या दरम्यान हा वादग्रस्त निवाडा आणि आदेश देण्यात आला. मग अशी परिस्थिती आहे की अपंग व्यक्तींसाठी गट - 'अ' पदांवर, नियुक्तीसाठी, आरक्षण उपलब्ध नाही, असा कोणताही वैध वाद मांडला जाऊ शकत नाही. आता फक्त हा प्रश्न उरला की अपंग व्यक्तींसाठी, गट - 'अ' पदांवर, पदोन्नतीच्या नियुक्तीसाठी, आरक्षण उपलब्ध आहे की नाही. राजीव कुमार गुप्ता (सुप्रा), सिद्धाराजू (उपरोल्लेखीत)आणि लीसम्मा जोसेफ (उपरोल्लेखीत) प्रकारणांद्वारे या समस्येचे निराकरण झाले आहे . श्री. नायर यांच्या मार्गातील दोन मोठे अडथळे, या न्यायालयाने पी. डब्लू. डी. कायदा, १९९५ ची, व्यावहारिक आणि वाजवी उकल केल्यामुळे, दूर झालेले आहेत.

४६. तथापि, असे म्हणता येणार नाही की श्री. नायर यांनी पॅनेल वर्ष २००३ च्या परीक्षेत भाग घेतला होता, तेव्हा या न्यायालयाने गट 'अ' पदांच्या संदर्भात पदोन्नतीमध्ये आरक्षण अनुज्ञेय आहे यासंदर्भात कोणताही निर्णय दिला नव्हता. हेदेखील तितकेच खरे आहे की या न्यायालयाने पी डब्ल्यू डी कायदा, १९९५ च्या कलम ३२ आणि ३३ चा अर्थ

लावताना, कायद्याचा संभाव्य प्रभाव असल्याचे घोषित केले नाही. कायद्याच्या तरतुदीचे स्पष्टीकरण, कायद्याच्या मागील तारखेशी संबंधित आहे आणि हे कायद्यात स्थापित असलेले तत्त्व आहे. हे मूलत: या कारणासाठी आहे की न्यायालयाचे कर्तव्य कायदे करणे नाही, तर कायद्याचा अर्थ लावणे आहे. तथापि, असे तत्त्व अपवादाच्या अधीन राहून हे न्यायालय, हातातील प्रकरणात, त्याचे स्पष्टीकरण, संभाव्यपणे प्रभावी होईल, असे घोषित करू शकते. वर उल्लेख केलेल्या कोणत्याही निर्णयामध्ये या न्यायालयाचा असा स्पष्ट हेतू नाही, अशी कायद्यची स्थिती असल्याने, आम्हाला यात शंका नाही की श्री. नायर यांना, असा दावा करण्याचा वैधानिक अधिकार आहे, की गट 'अ' पदांवरील पदोन्नतीतील आरक्षण पी डब्ल्यू डी कायदा, १९९५ मध्ये अंतर्भूत आहे.

४७. अशा प्रकारे, उर्वरित अडथळा अनुसूचित जाती / जमाती, उमेदवारांना लागू असलेल्या शिथिल मानकांच्या प्रमाणे, गुणांची कमतरता माफ करण्याच्या संदर्भात आहे. मग आम्ही आता तपासतो की श्री. नायर यांना पदोन्नती मिळण्यासाठी, त्यांनी सन २००३ मध्ये घेतलेल्या परिक्षेतील ३ (तीन) गुणांची कमतरता होती आणि ती माफ न करणे आरबीआयचे न्याय्य आहे की नाही.

४८. बँकिंग विभाग, आर्थिक व्यवहार विभाग, वित्त मंत्रालय, भारत सरकार, यांनी जारी केलेल्या दिनांक १८ ऑक्टोबर २००६ रोजीच्या संप्रेषणावरून आमच्या असे लक्षात आले आहे की ए. आय. कॉन्फेडरेशन ऑफ द ब्लाइंड (उपरोल्लेखित). या प्रकरणातील दिनांक १९ मार्च २ 00 २ रोजीच्या या न्यायालयाच्या आदेशाचे पालन

करण्यासाठीच्या पाठपुराव्यासाठीच ते संक्रमण होते. अन्यथा, दिव्यांग व्यक्तींपर्यंत पोहोचण्यासाठी आणि त्यांना P w D कायदा, १९९५ नुसार ज्या सुविधा आणि फायदे प्रदान केले आहेत ते देण्यासाठी, श्री. नायर यांना पदोन्नती मिळण्यासाठी, सामान्य उमेदवारांना लागू होणारी मानके लागू करणे अधिक कठोर होते. आर बी आय ने, एक आदर्श नियोक्ता म्हणून, अपंग व्यक्तींच्या इच्छेसंदर्भात सुसंगतपणे, माहितीपूर्ण निर्णय घेणे आवश्यक होते.

४९. आम्ही श्री गुप्ता किंवा श्रीमती दिवान यांच्याकडून कोणताही गंभीर युक्तिवाद ऐकला नाही आणि ते बरोबर आहे की, अपंग व्यक्तींना अनुसूचित जाती / जमातीच्या उमेदवारांसाठी असणारे समान शिथिल मानक लागू केल्यास ते योग्य होणार नाही.

५0. अशा परिस्थितीत आर. बी. आय. ने गुणांची कमतरता माफ करण्यातील चूक किंवा अपयश तसेच श्री. नायर यांना पदोन्नतीवर सामावून घेण्यासाठी आरक्षणासाठी योग्य असलेल्या गट 'अ' पदाची ओळख करून पद निश्चित करण्यात केलेले दुर्लक्ष, हे आम्हाला अक्षम्य वाटते.

५१. प्रश्न (अ) चे त्यानुसार उत्तर दिले आहे .

५२. प्रश्न (ब) विचारात घेता, श्री. नायर यांनी सन २००४ मध्ये असिस्टंट मॅनेजर, ग्रेड – I या पदावर जेंव्हा पदोन्नतीसाठी परीक्षा दिली तेव्हा, पी. डब्लू. डी कायदा, १९९५ यामध्ये गट 'अ' पदांवर अपंग व्यक्तींसाठी पदोन्नतीच्या नियुक्त्यांमध्ये आरक्षण

उपलब्ध करून देणारा, या न्यायालयाचा कोणताही अधिकृत निर्णय नव्हता. पहिल्यांदाच राजीव कुमार गुप्ता (उपरोल्लेखित) मध्ये याप्रकारचा निर्णय जाहीर झाला आणि घोषित केले गेले. मग प्राप्त परिस्थतीत रिझर्व्ह बँकेला, श्री. नायर त्यांचासाठी मूल्यमापनाचे मानक शिथिल करून त्यांना पूर्वलक्षी प्रभावाने पदोन्नती देण्याचे निर्देश द्यावेत का?

५३. या प्रश्नाच्या उत्तरासाठी आव्हान आधिन आदेशांमधील असलेल्या परिणामक निर्देशांकडे मागे वळून पाहणे आवश्यक आहे. उच्च न्यायालयाने जे सांगितले ते वर उद्धृत केले आहे. हे उल्लेखनीय आहे की उच्च न्यायालयाने श्री. नायर यांना पदोन्नती, अनिवार्यपणे बहाल केलेली नाही. उच्च न्यायालयाचा निकाल, अनावधानाने, आरक्षण धोरण लागू करण्यापुरताच मर्यादित होता. श्री. नायर यांना पॅनेल (क्रमनामिका) परीक्षेच्या २००३ च्या संदर्भात गुणांची कमतरता माफ करण्यास ते पात्र आहेत,असे उच्च न्यायालयाने घोषित केले नाही. संबंधित नियमांनुसार इतर पात्रता आवश्यकतांचा विचार करता, श्री. नायर यांनी अशा गरजा पूर्ण केल्याच्या प्रश्नावर कोणतेही मत व्यक्त केल्याचे समजत नाही, असे उच्च न्यायालयाने स्पष्ट केले. या आदेशाची अशी रूपरेषा लक्षात घेता रिझर्व्ह बँकेला, नायर यांचा पदोन्नतीसाठी विचार करणे आणि प्रचलित कायद्यानुसार पदोन्नती देणे किंवा नाकारणे आणि योग्य तो आदेश देणे खुले होते. आदेशाचे पालन करण्याऐवजी, आर बी आय ने दिनांक १२ सप्टेंबर २०१४ रोजी निकाल आणि आदेश या न्यायालयाकडे आणले. भारत सरकारनेही त्याचे पालन केले. श्री.

नायर यांनीच मर्यादेच्या कालावधीत पुनर्विलोकन याचिका घेऊन उच्च न्यायालयात धाव घेतली, यावर आर बी आय च्या विशेष परवानगी याचिका, प्रलंबित असल्याचे लक्षात घेऊन, त्यांचे अधिकार खुले ठेवण्यात आले आहेत. अशी परिस्थिती पाहता, रिझर्व्ह बँकेने स्वत:हून अशी, अस्वस्थ स्थिती, स्वतःवर ओढवून घेतल्याचे दिसते. या अपीलांच्या प्रलंबित कालावधीत दिलेले या न्यायालयाचे निर्णय, उच्च न्यायालयाने, श्री. नायर यांच्या रिट याचिकेवर अंतिम निर्णय घेतला, तेव्हा ते उपलब्ध नव्हते, असे असले तरी, ते विचारात घेतले पाहिजेत आणि ते लागू केले जावेत. उच्च न्यायालयाच्या आदेशाचे वेळीच पालन झाले असते तर आर बी आय ला या कोंडीला सामोरे जावे लागले नसते.

५४. सन २००३ च्या परीक्षेत भाग घेतल्यानंतर श्री. नायर यांनी, उच्च न्यायालय तसेच या न्यायालयासमोर कार्यवाही प्रलंबित असल्याच्या कारणास्तव, पुढील परीक्षांपासून दूर राहण्याचे निवडले आहे, हे लक्षात घेता, कोणत्याही परिस्थितीत, या न्यायालयाकडे जाण्यासाठी आर बी आय आणि भारत सरकारची स्थिती इतकी कठीण आहे का? या न्यायालयाच्या निकालाचा व आदेशाचा फटका बसणार आहे का? किंवा उच्च न्यायालयाच्या आदेशाचे पालन करण्यासाठी रिझर्व्ह बँकेला मोकळीक देऊन अपील फेटाळण्यात यावे का? आमच्या मते, कोणत्याही निरीक्षणाशिवाय फेटाळणे म्हणजे पुढील अनावश्यक कोर्ट - कचेरीला . आमंत्रण देण्यासारखे होईल. त्याच वेळी, श्री. नायर यांनी कोणतेही क्रॉस (उलट) अपील दाखल केले नसले तरी, त्यांनी

पुनर्विलोकनासाठी अर्ज केला होता आणि या न्यायालयाने कार्यवाही निकाली काढल्यानंतर पुनर्विलोकन याचिका पुनरुज्जीवित करण्याचे स्वातंत्र्य त्यांना बहाल करण्यात आले आहे.

५५. आमच्यासमोरील अभिलेखावर असणाऱ्या गोष्टी आणि प्रश्न (ब) च्या उत्तरासाठी, घटनेच्या अनुच्छेद १४२ “संपूर्ण न्याय साधण्यासाठी” याचा वापर येथे करणे योग्य ठरेल.

५६. “आम्ही रिझर्व्ह बँकेला श्री. नायर यांना सहाय्यक व्यवस्थापक ग्रेड - 'अ' या पदावर काल्पनिक पदोन्नती देण्याचे निर्देश देतो, सदर पदोन्नती ही उच्च न्यायालयासमोर रिट याचिका सादर केल्याच्या तारखेपासून, म्हणजे २७ सप्टेंबर, २००६ पासून (असेल) आणि प्रत्यक्ष पदोन्नती १५ सप्टेंबर २०१४ पासून, म्हणजे उच्च न्यायालयाच्या आदेशाचे पालन करण्याची अंतिम तारखेपासून (असेल) सदरची कार्यवाही या तारखेपासून २ (दोन) महिन्यांच्या कालावधीत पूर्ण करणे आवश्यक आहे. श्री. नायर यांच्यासाठीचे जमा होणारे आर्थिक लाभ हे दिनांक १५ सप्टेंबर, २०१४ पासून मोजले जातील आणि या तारखेपासून ४ (चार) महिन्यांपर्यंत दिले जातील.

५७. श्री. नायर यांना त्यांच्या नियतवयोमानानूसार सेवानिवृत्तीसाठी काही वर्षांचा अवधी बाकी आहे, कारण येथे हे निरीक्षण करणे गरजेचे नाही कि त्यांच्या सेवानिवृत्तीच्या लाभांची गणना करताना, वरील निर्देशानुसार, दिनांक २७ सप्टेंबर २००६ पासूनच्या त्यांच्या पदोन्नतीला योग्य महत्व दिले पाहिजे.

५८ . वरील अटींवर अपील निकाली काढण्यात आले. पक्ष स्वतःचा खर्च स्वतः उचलतील.

.... न्या.
(एस. रवींद्र भट)

....
न्या.
(दीपंकर दत्ता)

नवी दिल्ली;
४ जुलै २०२३.

X-x-x-x

अस्वीकरण

या न्यायनिर्णयाच्या मराठी भाषेतील या अनुवादाचा वापर हा पक्षकारास त्याच्या/ तिच्या मातृभाषेमध्ये त्याचा अर्थ समजून घेण्यापुरताच मर्यादित राहील आणि त्याचा इतर कोणत्याही कारणाकरता वापर करता येणार नाही तसेच इंग्रजी भाषेतील न्यायनिर्णय हाच सर्व व्यावहारिक आणि कार्यालयीन वापराकरिता विश्वसनीय असेल आणि तोच त्यातील आदेशाच्या निष्पादन आणि अंमलबजावणी करता वैध मानला जाईल.

x-x-x-x