

मुख्य न्यायाधीश एच.एन. सेठ और न्यायमूर्ति एम.एस. लिब्रहान के समक्ष

राम भगत सिंह,-याचिकाकर्ता

बनाम

हरियाणा राज्य और अन्य,-प्रतिवादी

1986 की सिविल रिट याचिका संख्या 1313

5 जून 1987

हरियाणा सिविल सेवा (न्यायिक शाखा) हरियाणा प्रथम संशोधन नियम, 1974 - नियम 2, 7 और 8 - लिखित और मौखिक परीक्षा के आधार पर चयन - मौखिक परीक्षा के लिए अंकों का आवंटन - ऐसे आवंटन की सीमा - निर्णय के लिए नियम एक उम्मीदवार की फिटनेस - ऐसे नियम जो अनुसूचित जाति और सामान्य श्रेणी के उम्मीदवारों के लिए समान प्रतिशत अंक प्रदान करते हैं - ऐसे नियम की वैधता।

माना गया कि मौखिक परीक्षा के लिए आवंटित अंक चयन के उद्देश्य से ध्यान में रखे गए कुल अंकों के 12.2 प्रतिशत से अधिक नहीं होने चाहिए। चयन के उद्देश्य से ध्यान में रखे जाने वाले कुल अंक लिखित परीक्षा में 900 अंक और साक्षात्कार के लिए 120 अंक यानी 1020 अंक हैं। कुल अंकों का 12.2 फीसदी 124.4 आता है। चूंकि साक्षात्कार के लिए आवंटित 120 अंक चयन के उद्देश्य से ध्यान में रखे गए कुल अंकों के 12.2 प्रतिशत की सीमा के भीतर हैं, इसलिए सुप्रीम कोर्ट द्वारा निर्धारित दिशानिर्देशों का कोई उल्लंघन नहीं हुआ है।

(पैरा 4)

यह अभिनिर्णीत किया गया है कि नौकरी के लिए किसी उम्मीदवार की फिटनेस या उपयुक्तता निर्धारित करने की दृष्टि से, योग्यता मानक हरियाणा सिविल सेवा (न्यायिक शाखा) हरियाणा प्रथम संशोधन नियम, 1974 के नियम 8 में निर्धारित किया गया है। नियम इस बात पर विचार करते हैं कि जो उम्मीदवार लिखित और मौखिक परीक्षा दोनों के लिए कुल अंकों में से 55 प्रतिशत से कम अंक प्राप्त करते हैं, उन्हें सेवा के लिए उपयुक्त नहीं माना जाएगा। कोई भी यह दावा नहीं कर सकता कि एक अनुसूचित जाति का उम्मीदवार, भले ही वह नौकरी के लिए उपयुक्त न हो, इस

उद्देश्य के लिए मानक को कम करके चुना जाना चाहिए। उत्तरदाताओं पर नियमों में निर्धारित उद्देश्य के लिए मानक को शिथिल करके अनुसूचित जाति के उम्मीदवार की भर्ती करने का कोई दायित्व नहीं है।

(पैरा 12 और 14)

भारत के संविधान के अनुच्छेद 226/227 के तहत सिविल रिट याचिका में प्रार्थना की गई है कि मामले के रिकॉर्ड मंगवाए जाएं और उनका अवलोकन किया जाए:-

(i) परमादेश की प्रकृति में एक रिट जारी करना जिसमें उत्तरदाताओं को अनुसूचित जाति के उम्मीदवारों के लिए 45 प्रतिशत और 55 प्रतिशत की शर्त में छूट देने का निर्देश दिया जाए;

(ii) एच.सी.एस. के नियम 2 की घोषणा के लिए सर्टिओरीरी की प्रकृति में एक रिट जारी करना। (न्यायिक शाखा) हरियाणा प्रथम संशोधन नियम, 1974 अधिकारातीत है;

(iii) कोई अन्य रिट, आदेश या निर्देश जारी करना जो माननीय न्यायालय इस मामले की विशिष्ट परिस्थितियों में उचित समझे।

(iv) अनुलग्नकों की प्रमाणित प्रतियों को दाखिल करने की छूट दी जाए।

(v) उत्तरदाताओं को पूर्व नोटिस की सेवाएं समाप्त कर दी जाएं।

(vi) इस याचिका की लागत याचिकाकर्ता को दी जाए।

आगे प्रार्थना की गई है कि रिट याचिका के लंबित रहने के दौरान प्रतिवादी नंबर 2 को एच.सी.एस. के लिए लिखित परीक्षा आयोजित करने से रोका जाए। (न्यायिक शाखा), न्याय के हित में।

याचिकाकर्ता के वकील रमेश हुडा।

प्रतिवादी नंबर 2 के लिए वरिष्ठ वकील कुलदीप सिंह और वकील अमरजीत सिंह

निर्णय

मुख्य न्यायाधीश एच. एन. सेठ

(1) इन तीन याचिकाओं में याचिकाकर्ता, राम भगत (अनुसूचित जाति), सी.डब्ल्यू.पी. 1986 का क्रमांक 1313, हरीश चंद्र, अधिवक्ता, सी.डब्ल्यू.पी. 1986 का नंबर 2742 और अमीन लाई खिची,

सी.डब्ल्यू.पी. 1986 की संख्या 1364, हरियाणा सिविल सेवा (न्यायिक शाखा) में उप न्यायाधीशों के पदों पर भर्ती के लिए उम्मीदवार थे। वे अक्टूबर 1984 और जनवरी 1985 के महीनों में हरियाणा लोक सेवा आयोग द्वारा इस उद्देश्य के लिए आयोजित लिखित परीक्षा में उपस्थित हुए। इसके बाद, उन्हें मौखिक परीक्षा में उपस्थित होने के लिए भी बुलाया गया। हालाँकि, उनमें से किसी को भी नियुक्ति के लिए नहीं चुना गया था, यहाँ तक कि, उन्होंने हरियाणा में अधीनस्थ न्यायाधीशों की नियुक्ति से संबंधित नियमों के नियम 8 (बाद में नियमों के रूप में संदर्भित) के अनुसार अपेक्षित 55 प्रतिशत अंक हासिल नहीं किए थे। लिखित पेपर और मौखिक परीक्षा में समग्रता। व्यथित होकर, उन्होंने संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत राहत के लिए इस न्यायालय का दरवाजा खटखटाया है।

(2) याचिकाकर्ताओं का दावा है कि उनके गैर-चयन सहित भर्ती कार्यवाही निम्नलिखित चार कारणों से दूषित हो गई है: -

1. साक्षात्कार/मौखिक परीक्षा के लिए कुल अंक लिखित प्रश्नपत्र के लिए आवंटित अंकों के 12.2 प्रतिशत से अधिक निर्धारित करना अवैध है।
2. नियम 8 जो प्रावधान करता है कि किसी भी उम्मीदवार को परीक्षा में तब तक योग्य नहीं माना जाना चाहिए जब तक कि वह मौखिक परीक्षा सहित सभी पेपरों में कुल मिलाकर कम से कम 55 प्रतिशत अंक प्राप्त न कर ले, तर्कहीन होने के कारण रद्द किया जा सकता है।
3. मौखिक परीक्षा में अंक देने के लिए लोक सेवा आयोग द्वारा अपनाई गई प्रक्रिया, अशोक कुमार यादव बनाम हरियाणा राज्य और अन्य में सर्वोच्च न्यायालय द्वारा निर्धारित दिशानिर्देश के विपरीत होने के कारण, दूषित हो गई है।
4. सामान्य और अनुसूचित जाति दोनों के उम्मीदवारों के लिए समान योग्यता अंक 55 प्रतिशत तय करने का प्रावधान अवैध है, क्योंकि यह अनुसूचित जाति के लिए किए गए आरक्षण को निरर्थक बनाता है।

(3) याचिकाकर्ता, अपने हमले के पहले आधार के लिए, अशोक कुमार यादव के मामले (सुप्रा) में सुप्रीम कोर्ट के फैसले से समर्थन का दावा करते हैं। उनका तर्क है कि इस मामले में सुप्रीम कोर्ट ने फैसला सुनाया है कि प्रतियोगी परीक्षाओं में साक्षात्कार के लिए निर्धारित अंक लिखित परीक्षा के कुल अंकों के 12.2 प्रतिशत से अधिक नहीं होने चाहिए। मौजूदा मामले में, लोक सेवा आयोग ने लिखित पेपर के लिए 900 अंक और मौखिक परीक्षा के लिए 120 अंक आवंटित किए थे। चूंकि 900 अंकों का 12.2 प्रतिशत 109.8 आता है, इसलिए आयोग के लिए मौखिक परीक्षा के लिए 110 से अधिक अंक आवंटित करना संभव नहीं था। चूंकि आयोग ने साक्षात्कार के लिए 120 अंक आवंटित किए हैं, इसलिए चयन दूषित हो गया है।

(4) हमें याचिकाकर्ताओं द्वारा की गई दलील में कोई योग्यता नहीं मिली। अशोक कुमार यादव के मामले (सुप्रा) में सुप्रीम कोर्ट के फैसले को ध्यान से पढ़ने पर यह निष्कर्ष नहीं निकलता है कि साक्षात्कार के लिए आवंटित अंक लिखित पेपर के लिए आवंटित कुल अंकों के 12.2 प्रतिशत से अधिक नहीं होने चाहिए। इस संबंध में सर्वोच्च न्यायालय द्वारा की गई टिप्पणियाँ इस प्रकार हैं:-

"...जहां प्रतियोगी परीक्षा में लिखित परीक्षा के बाद मौखिक परीक्षा होती है, मौखिक परीक्षा के लिए आवंटित अंक चयन के उद्देश्य से ध्यान में रखे गए कुल अंकों के 12.2 प्रतिशत से अधिक नहीं होने चाहिए..."

मौजूदा मामले में, चयन के उद्देश्य से ध्यान में रखे जाने वाले कुल अंक लिखित पेपर में 900 अंक और साक्षात्कार के लिए 120 अंक 1020 हैं। कुल अंकों का 12.2 प्रतिशत 124.4 आता है। चूंकि साक्षात्कार के लिए आवंटित 120 अंक चयन के उद्देश्य से ध्यान में रखे गए कुल अंकों के 12.2 प्रतिशत की सीमा के भीतर हैं, इस संबंध में, अशोक कुमार मामले में सुप्रीम कोर्ट द्वारा निर्धारित दिशानिर्देशों का कोई उल्लंघन नहीं हुआ है। यादव का मामला (सुप्रा)।

(5) दो याचिकाकर्ताओं द्वारा उठाई गई दूसरी आपत्ति की सराहना करने के लिए, नियमों के भाग सी में निहित नियम 7 और 8 के प्रावधानों पर ध्यान देना उचित होगा। दो प्रावधान इस प्रकार चलते हैं:-

“7. किसी भी अभ्यर्थी को मौखिक परीक्षा के लिए तब तक नहीं बुलाया जाएगा जब तक कि वह सभी लिखित पेपरों में कुल मिलाकर कम से कम 45 प्रतिशत अंक और भाषा, हिंदी (देवनागिरी लिपि में) के पेपर में 33 प्रतिशत अंक प्राप्त न कर ले।

8. किसी भी उम्मीदवार को परीक्षा में तब तक योग्य नहीं माना जाएगा जब तक कि वह मौखिक परीक्षा सहित सभी पेपरों में कुल मिलाकर कम से कम 55 प्रतिशत अंक प्राप्त नहीं कर लेता। “

इन नियमों के अनुसार, एक उम्मीदवार को नियुक्ति के लिए तभी योग्य माना जा सकता है, जब वह मौखिक परीक्षा सहित सभी पेपरों के कुल मिलाकर कम से कम 55 प्रतिशत अंक प्राप्त करता है, यानी कुल अंक 1020 का 55 प्रतिशत, जो 561 होता है। हालाँकि, नियम 7 में कहा गया है कि किसी भी उम्मीदवार को मौखिक परीक्षा के लिए नहीं बुलाया जाएगा, जब तक कि वह सभी लिखित पेपरों में कुल मिलाकर कम से कम 45 प्रतिशत अंक प्राप्त न कर ले। दूसरे शब्दों में, 900 अंकों में से 45 प्रतिशत यानी लिखित पेपर में 405 अंक हासिल करने वाला उम्मीदवार साक्षात्कार के लिए बुलाए जाने के लिए पात्र हो जाता है। यह तर्क दिया गया है कि ऐसे उम्मीदवार और 441 अंक तक, यानी लिखित पेपर में 49 प्रतिशत अंक प्राप्त करने वाले उम्मीदवार, भले ही उन्हें साक्षात्कार में 100 प्रतिशत अंक (120 अंक) दिए गए हों, फिर भी वे ऐसा करने की स्थिति में नहीं होंगे। मौखिक परीक्षा सहित सभी प्रश्नपत्रों के कुल योग में 55 प्रतिशत अंक प्राप्त करने वाले, दो नियमों में निहित प्रावधान, अर्थात्, सभी लिखित प्रश्नपत्रों के कुल योग में कम से कम 45 प्रतिशत अंक वाले व्यक्ति बुलाए जाने के पात्र होंगे। मौखिक परीक्षा और मौखिक परीक्षा सहित सभी पेपरों में कुल मिलाकर कम से कम 55 प्रतिशत अंक हासिल करने वालों को परीक्षा में योग्य माना जाएगा, इसका कोई मतलब नहीं है।

(6) इस संबंध में, यह ध्यान रखना महत्वपूर्ण है कि, शुरुआत के लिए, नियमों के भाग सी से जुड़ी अनुसूची में अंकों का आवंटन किया गया था। अनुसूची के अनुसार जहां पांच लिखित पेपरों के लिए 900 अंक आवंटित किए गए थे, वहीं साक्षात्कार/यूवा वॉयस के लिए आवंटित अंक 200 थे। इस आधार पर, लिखित पेपर के 45 प्रतिशत अंक हासिल करने वाले व्यक्तियों के लिए यह संभव था, यानी, 405 कुल 605 अंक प्राप्त करने के लिए अंक, यानी, 1100 अंकों का 55 प्रतिशत और नियम में कोई अप्रासंगिकता नहीं दिखाई दी। हालाँकि, अशोक कुमार यादव के मामले (सुप्रा) में, सुप्रीम कोर्ट ने फैसला सुनाया कि किसी भी मनमानी से बचने के लिए, ऐसे मामलों में जहां साक्षात्कार के बाद प्रतियोगी परीक्षा आयोजित की जाती है, साक्षात्कार के लिए आवंटित अंक कुल मिलाकर 12.2 प्रतिशत से अधिक नहीं होने चाहिए। इसलिए, आयोग ने साक्षात्कार के लिए आवंटन को 200 से घटाकर 120 अंक कर दिया, जिसके परिणामस्वरूप ऐसी स्थिति उत्पन्न हो गई कि उम्मीदवारों के लिए लिखित पेपर में कुल मिलाकर 45 प्रतिशत से 49 प्रतिशत के बीच अंक प्राप्त करना असंभव हो गया, यानी 405 से 441 इसलिए, भले ही उन्होंने साक्षात्कार में 100 प्रतिशत अंक (120 अंक) हासिल किए हों, नियम 8 में निर्धारित अनुसार नियुक्ति के लिए अर्हता प्राप्त करते हैं और ऐसे उम्मीदवारों (लिखित पेपर में 405 और 441 के बीच अंक हासिल करने वाले) को साक्षात्कार के लिए बुलाया जाता है, व्यर्थता में एक मात्र अभ्यास बन जाओ।

(7) नियम 8 के पीछे का उद्देश्य, जब यह प्रावधान करता है कि किसी भी उम्मीदवार को तब तक योग्य नहीं माना जाएगा जब तक कि वह मौखिक परीक्षा सहित सभी पेपरों के कुल मिलाकर कम से कम 55 प्रतिशत अंक प्राप्त नहीं कर लेता, स्पष्ट रूप से निर्णय लेने के लिए एक मानक निर्धारित करना है। सब जज के रूप में नियुक्ति के लिए उम्मीदवार की योग्यता या उपयुक्तता। वैसे भी, उस समय जब नियम 7 बनाया गया था, लिखित प्रश्नपत्रों में कुल मिलाकर केवल 45 प्रतिशत अंक प्राप्त करने वाले उम्मीदवार के लिए लिखित और मौखिक परीक्षा (आवंटित अंक) सहित सभी प्रश्नपत्रों के कुल मिलाकर 55 प्रतिशत अंक प्राप्त करना संभव था। मौखिक परीक्षा (200 अंक) के लिए, नियम में प्रावधान है कि लिखित प्रश्नपत्रों में 45 प्रतिशत से कम अंक प्राप्त करने वाले व्यक्ति,

यानी ऐसे व्यक्ति जो मौखिक परीक्षा में 100 प्रतिशत अंक (200 अंक) प्राप्त करने पर भी ऐसा नहीं कर सके, चयन के लिए अर्हता प्राप्त करते हैं। साक्षात्कार के लिए नहीं बुलाया जाएगा। इसका उद्देश्य केवल निरर्थक साक्षात्कारों से बचना था। हालाँकि, जब अशोक कुमार यादव के मामले (सुप्रा) में सुप्रीम कोर्ट द्वारा निर्धारित दिशानिर्देश के परिणामस्वरूप, आयोग ने साक्षात्कार/मौखिक परीक्षा के लिए अंक 200 से घटाकर 120 कर दिए, तो इसका उद्देश्य मानक निर्धारित को कमजोर करना नहीं था। सेवा में नौकरी के लिए किसी उम्मीदवार की उपयुक्तता या फिटनेस का निर्धारण करने के लिए नियम 8 द्वारा। यह सच है कि मौखिक परीक्षा के लिए आवंटित अंकों को 200 से घटाकर 120 करने के परिणामस्वरूप, लिखित परीक्षा में 45 प्रतिशत से 49 प्रतिशत अंक प्राप्त करने वाले अभ्यर्थियों को साक्षात्कार या मौखिक परीक्षा के लिए बुलाना आम हो गया है। अनावश्यक, लेकिन हमारी राय में, नौकरी के लिए किसी उम्मीदवार की फिटनेस या उपयुक्तता का आकलन करने के लिए नियम 8 द्वारा स्थापित मानक पर इसका कोई प्रभाव नहीं पड़ता है। केवल इसलिए कि कुछ उम्मीदवार जो संभवतः अर्हता प्राप्त नहीं कर सके, उनका साक्षात्कार लिया गया है, इसका मतलब यह नहीं है कि उनका कोई कानूनी अधिकार प्रभावित हुआ है या उनके प्रति कोई पूर्वाग्रह पैदा हुआ है। परिणाम में, हम पाते हैं कि याचिकाकर्ताओं द्वारा इंगित विसंगति ऐसी नहीं है, जो किसी भी तरह से नियम 8 में निहित प्रावधानों या उनके गैर-चयन की वैधता को प्रभावित करती है।

(8) अब याचिकाकर्ताओं की ओर से उठाई गई तीसरी आपत्ति पर आते हुए, हम पाते हैं कि उनका मामला, जैसा कि हरीश चंद्र, वकील (सी.डब्ल्यू.पी. संख्या 2742/1986) द्वारा दायर याचिका के पैराग्राफ 19 में स्थापित किया गया है, हरियाणा जनता सेवा आयोग ने साक्षात्कार के समय अंकों के स्थान पर ग्रेड देने की एक पद्धति विकसित की थी। 'ए' ग्रेड वाले उम्मीदवारों को 81 से 120 अंक और 'बी' और 'सी' ग्रेड वाले उम्मीदवारों को क्रमशः 41 से 80 अंक और 1 से 40 अंक प्राप्त करने चाहिए थे। याचिकाकर्ताओं के अनुसार, ऐसा नहीं किया जा सकता, क्योंकि योग्यता निर्धारित करने के लिए, उम्मीदवार को साक्षात्कार के समय जो सटीक अंक प्राप्त होने चाहिए थे, उन्हें लिखित परीक्षा में उसके द्वारा प्राप्त अंकों में जोड़ा जाना चाहिए। यद्यपि उनके द्वारा दायर लिखित

बयान में, उत्तरदाताओं ने साक्षात्कार में अंक देने के लिए आयोग द्वारा अपनाई गई सटीक प्रक्रिया का खुलासा नहीं किया, उनके लिए उपस्थित विद्वान वकील ने निर्देश प्राप्त किए और न्यायालय को समझाया कि योग्यता का आकलन करने के उद्देश्य से साक्षात्कार/मौखिक परीक्षा के समय उम्मीदवार के लिए, हरियाणा लोक सेवा आयोग ने एक बोर्ड का गठन किया जिसमें उच्च न्यायालय के एक मौजूदा न्यायाधीश को विशेषज्ञ के रूप में शामिल किया गया था। एक उम्मीदवार का साक्षात्कार लेने के बाद, विशेषज्ञ ने उसे 'ए' या 'बी' या 'सी' के रूप में ग्रेड दिया, यानी, उसने आयोग को संकेत दिया कि उसके द्वारा 'ए' के रूप में ग्रेड किया गया उम्मीदवार 81 से 120 अंकों का हकदार था, जो उसके द्वारा ग्रेड किए गए थे। क्योंकि 'बी' और 'सी' क्रमशः 41 से 80 अंक और 1 से 40 अंक के पात्र थे। इसके बाद, आयोग के सदस्य, अपने स्वयं के मूल्यांकन के आधार पर, विशेषज्ञ द्वारा बताई गई सीमा के भीतर उम्मीदवार को सटीक संख्या में अंक देने के लिए आगे बढ़े। याचिकाकर्ता के विद्वान वकील ने स्वीकार किया कि उत्तरदाताओं के विद्वान वकील ने मौखिक परीक्षा के समय अंक देने में आयोग द्वारा अपनाई गई प्रक्रिया का सही वर्णन किया है। हालाँकि, उन्होंने आग्रह किया कि उक्त प्रक्रिया आपत्तिजनक है, क्योंकि यह अशोक कुमार यादव के मामले (सुप्रा) में सुप्रीम कोर्ट द्वारा की गई निम्नलिखित टिप्पणी का अपमान करती है: -

".....यह आवश्यक है कि जब न्यायिक सेवा के लिए चयन किया जा रहा हो, तो राज्य के मुख्य न्यायाधीश द्वारा नामित उच्च न्यायालय के एक मौजूदा न्यायाधीश को एक विशेषज्ञ के रूप में साक्षात्कार में भाग लेने के लिए आमंत्रित किया जाना चाहिए और तब से ऐसे वर्तमान न्यायाधीश साक्षात्कार के लिए उपस्थित होने वाले उम्मीदवारों की गुणवत्ता और चरित्र को जानते हैं, उनके द्वारा दी गई सलाह को आमतौर पर स्वीकार किया जाना चाहिए, जब तक कि ऐसी सलाह को स्वीकार न करने के लिए मजबूत और ठोस कारण न हों और ऐसे मजबूत और ठोस कारणों को लिखित रूप में दर्ज किया जाना चाहिए। लोक सेवा आयोग के अध्यक्ष और सदस्य।"

हम याचिकाकर्ताओं की ओर से दी गई दलील को स्वीकार करने में असमर्थ हैं। उपर्युक्त टिप्पणियों से पता चलता है कि न्यायिक अधिकारियों के चयन के लिए साक्षात्कार आयोजित करते समय, उच्च न्यायालय के एक मौजूदा न्यायाधीश को आयोग को सलाह देने के उद्देश्य से एक विशेषज्ञ के

रूप में इसमें शामिल होना चाहिए और आयोग के अध्यक्ष और सदस्यों को इसके द्वारा निर्देशित किया जाना चाहिए। और विशेषज्ञ की सलाह के अनुसार कार्य करना चाहिए। मौजूदा मामले में, यह विवादित नहीं है कि उच्च न्यायालय के एक मौजूदा न्यायाधीश एक विशेषज्ञ के रूप में आयोग से जुड़े थे। उन्होंने बोर्ड के समक्ष उपस्थित होने वाले उम्मीदवारों को 'ए', 'बी' या 'सी' के रूप में वर्गीकृत किया और आयोग के अध्यक्ष और सदस्यों ने विशेषज्ञ द्वारा की गई ग्रेडिंग के अनुसार अंक दिए, अर्थात् जिन उम्मीदवारों को 'ए' ग्रेड वाले उम्मीदवारों को 81 और 120 के बीच आने वाले निश्चित अंक दिए गए। इसी तरह, 'बी' या 'सी' ग्रेड वाले उम्मीदवारों को क्रमशः 41 और 80 और 1 से 40 के बीच आने वाले निश्चित अंक दिए गए। इसलिए, जैसा कि सुप्रीम कोर्ट ने कहा था, आयोग ने विशेषज्ञ द्वारा दी गई सलाह को स्वीकार कर लिया था और उसके अनुसार कार्य किया था। दलील यह है कि ऐसे मामले में विशेषज्ञ को आयोग के सदस्य को उन अंकों की सटीक संख्या की सिफारिश करने के लिए बुलाया जाना चाहिए था, जिनके अनुसार प्रत्येक व्यक्तिगत उम्मीदवार योग्य है और आयोग को संबंधित को बिल्कुल वही अंक देने चाहिए थे। उम्मीदवार और विशेषज्ञ द्वारा निर्धारित सीमा के भीतर अंक देने की आयोग को दी गई शक्ति आपत्तिजनक है, यह हमें पसंद नहीं आता। यदि आयोग विशेषज्ञ द्वारा अनुशंसित सटीक अंकों के लिए बाध्य है, तो इसका मतलब यह होगा कि साक्षात्कार के समय उम्मीदवार की योग्यता का आकलन केवल विशेषज्ञ को ही करना है और आयोग के अध्यक्ष और अन्य सदस्य ही हैं। इस संबंध में कोई भूमिका नहीं निभानी है। निश्चित रूप से, ऐसी स्थिति का समर्थन नहीं किया जा सकता। विशेषज्ञ द्वारा दी गई सलाह के अनुरूप, आयोग द्वारा उम्मीदवार की योग्यता का आकलन किया जाना था और इस मामले में ठीक यही किया गया है जब आयोग के अध्यक्ष और सदस्यों ने निर्धारित सीमा के भीतर विभिन्न उम्मीदवारों को अंक दिए। उनमें से प्रत्येक के लिए विशेषज्ञ द्वारा। तदनुसार, इस संबंध में आयोग द्वारा अपनाई गई प्रक्रिया में हमें कुछ भी आपत्तिजनक नहीं लगता है। ऐसे में याचिकाकर्ताओं की ओर से उठाई गई तीसरी आपत्ति में भी कोई दम नहीं है।

(9) अब अंतिम आपत्ति पर आते हैं, याचिकाकर्ताओं का मामला नियम 8 है, जो प्रावधान करता है कि किसी भी उम्मीदवार को परीक्षा में तब तक योग्य नहीं माना जाएगा जब तक कि वह सभी पेपरों के कुल मिलाकर कम से कम 55 प्रतिशत अंक प्राप्त न कर ले। मौखिक परीक्षा सहित, सामान्य और अनुसूचित जाति दोनों के उम्मीदवारों के लिए लागू है। इस संबंध में अनुसूचित जाति के उम्मीदवारों को कोई छूट नहीं दी गई है। ऐसी छूट के अभाव में, अनुसूचित जाति के उम्मीदवारों के पक्ष में किया गया आरक्षण अर्थहीन हो गया है। उनकी ओर से आग्रह किया गया है कि चयन के मामले में, अनुसूचित जाति के उम्मीदवारों को समाज के ऊपरी वर्ग के बराबर या समकक्ष नहीं माना जाना चाहिए और उनके लिए कुछ सुरक्षा उपाय प्रदान करना उत्तरदाताओं के लिए अनिवार्य है। अनुसूचित जातियों के लिए आरक्षण की नीति को प्रभावी बनाने के लिए उनके लिए निम्न योग्यता मानक तय करना आवश्यक है। यही कारण था कि अनुसूचित जाति के लिए आरक्षित पद उनसे नहीं भरे जा सके। याचिकाकर्ताओं ने यह भी बताया कि विभिन्न राज्यों में, अनुसूचित जाति के उम्मीदवारों की योग्यता का आकलन करने के लिए सामान्य उम्मीदवारों की तुलना में कम योग्यता मानक तय किए गए हैं और ऐसा कोई कारण नहीं है कि हरियाणा राज्य इसका अपवाद हो।

(10) अपने प्रस्तुतीकरण के समर्थन में, याचिकाकर्ताओं के विद्वान वकील ने भारत के नियंत्रक और महालेखा परीक्षक और एक अन्य बनाम के.एस.जगन्नाथन और एक अन्य के मामले पर दृढ़ता से भरोसा किया। उस मामले में याचिकाकर्ता, जो अनुसूचित जाति से थे, मद्रास में भारतीय लेखा परीक्षा और लेखा विभाग में चयन ग्रेड लेखा परीक्षक के रूप में कार्यरत थे। उनके लिए अगला पदोन्नति पद उसी विभाग में अनुभाग अधिकारी का था और ऐसी पदोन्नति प्राप्त करने के लिए, चयन ग्रेड लेखा परीक्षकों को अधीनस्थ लेखा सेवा परीक्षा (एसएस परीक्षा) उत्तीर्ण करना आवश्यक था जिसमें दो भाग शामिल थे, अर्थात् भाग I और भाग द्वितीय। याचिकाकर्ताओं ने प्रथम परीक्षा उत्तीर्ण की और भाग II परीक्षा में, उन्होंने प्रत्येक व्यक्तिगत विषय में न्यूनतम अंक प्राप्त किए जो कि 40 प्रतिशत था और कुछ पेपरों में न्यूनतम अंक से अधिक अंक प्राप्त किए, लेकिन कुल

मिलाकर न्यूनतम 45 प्रतिशत अंक प्राप्त करने में विफल रहे। निशान। चूंकि उन्हें पदोन्नति से वंचित कर दिया गया था, इसलिए उन्होंने मद्रास उच्च न्यायालय का दरवाजा खटखटाया और भारत के नियंत्रक एवं महालेखा परीक्षक और महालेखाकार, मद्रास को 21 जनवरी के कार्यालय ज्ञापन के निर्देशों के अनुसार परमादेश रिट जारी करने का निर्देश दिया। 1977, कार्मिक और प्रशासनिक सुधार विभाग द्वारा सभी मंत्रालयों को संबोधित करते हुए जारी किया गया, जिसमें एसएस परीक्षा के भाग II के लिए अंकों के अर्हता मानक में याचिकाकर्ताओं के लिए उपयुक्त छूट दी गई और उन्हें उत्तीर्ण घोषित किया गया। उक्त रिट याचिका को मद्रास उच्च न्यायालय के विद्वान एकल न्यायाधीश ने खारिज कर दिया था। अपील में, याचिका को एक डिवीजन बेंच द्वारा अनुमति दी गई थी, जिसने भारत के नियंत्रक और महालेखा परीक्षक और महालेखाकार, मद्रास को दोनों याचिकाकर्ताओं को उचित छूट देने और उस आलोक में विचार करने का निर्देश दिया था कि क्या उन्होंने खुद को योग्य बनाया है। एसएस परीक्षा के भाग II में। इसके बाद विभाग ने मामले को सुप्रीम कोर्ट में अपील के लिए उठाया। कार्यालय ज्ञापन में फिटनेस के अधीन वरिष्ठता के आधार पर उच्च ग्रेड में पदोन्नति के लिए योग्यता परीक्षाओं में अनुसूचित जाति/अनुसूचित जनजाति के उम्मीदवारों के मामले में मानकों में छूट के साथ संबंधित उद्देश्य पर भरोसा किया गया था। इसमें यह निर्धारित किया गया कि विभागीय प्रतियोगी परीक्षा और विभागीय पुष्टिकरण परीक्षाओं के माध्यम से की जाने वाली पदोन्नति के मामलों में, यदि उनके लिए आरक्षित रिक्तियों को भरने के लिए सामान्य मानक के आधार पर पर्याप्त संख्या में अनुसूचित जाति/अनुसूचित जनजाति के उम्मीदवार उपलब्ध नहीं हैं, तो उनसे संबंधित उम्मीदवार जो समुदाय सामान्य योग्यता मानक हासिल नहीं कर सके, उन्हें भी पदोन्नति/पुष्टि के लिए विचार किया जाना चाहिए, बशर्ते कि वे ऐसी पदोन्नति/पुष्टि के लिए अयोग्य न पाए जाएं और उपरोक्त निर्देश उन मामलों पर भी लागू होना चाहिए जहां अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति के उम्मीदवारों के लिए आरक्षण था और ऐसी पदोन्नति के लिए उम्मीदवारों की फिटनेस निर्धारित करने के लिए योग्यता परीक्षा आयोजित करने के प्रावधान के साथ वरिष्ठता के आधार पर पदोन्नति की जानी थी। ज्ञापन में यह स्पष्ट किया गया है कि जब भी ऐसी परीक्षा आयोजित की जाती है तो प्रत्येक अवसर पर छूट की

सीमा सभी प्रासंगिक कारकों को ध्यान में रखते हुए तय की जानी चाहिए, जिसमें रिक्तियों की संख्या, अनुसूचित जाति / अनुसूचित जनजाति के उम्मीदवारों के प्रदर्शन के साथ-साथ सामान्य भी शामिल है। उस परीक्षा में उम्मीदवार, पद पर नियुक्ति के लिए फिटनेस का न्यूनतम मानक, और कैडर की कुल ताकत और उस कैडर में अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति की संख्या। रिट या निर्देश की प्रकृति के संबंध में कई तर्क, जो परिस्थितियों में, संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत अपने अधिकार क्षेत्र के प्रयोग में उच्च न्यायालय द्वारा जारी किए जा सकते हैं और अनुदान देने के संबंध में प्रदत्त विवेक की प्रकृति के बारे में हैं। 21 जनवरी 1977 के कार्यालय ज्ञापन द्वारा योग्यता मानक में छूट, जिस पर याचिकाकर्ताओं ने भरोसा किया, को सर्वोच्च न्यायालय के समक्ष उठाया गया, जो अंततः इस निष्कर्ष पर पहुंचा कि अनुसूचित जाति को छूट देने के लिए कार्यालय ज्ञापन द्वारा प्रदत्त विवेकाधिकार/ अनुसूचित जनजाति के उम्मीदवारों के लिए एक कर्तव्य जुड़ा हुआ था और इसे समय-समय पर विषय पर दिए गए निर्देशों के अनुसार पालन करना होता था। यह देखा गया कि कार्यालय ज्ञापन के तहत जो करने की आवश्यकता थी वह पदोन्नति और पुष्टिकरण के लिए विभागीय प्रतिस्पर्धी परीक्षाओं में उपस्थित होने वाले सभी उम्मीदवारों के लिए एक सामान्य योग्यता मानक तय करना था। इसमें अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति के उम्मीदवारों के लिए प्रत्येक परीक्षा के संबंध में एक शिथिल या निम्न योग्यता मानक के निर्धारण की भी आवश्यकता थी, ताकि यदि अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति के उम्मीदवार पर्याप्त संख्या में अर्हता प्राप्त न कर सकें। सामान्य मानक के अनुसार, उन्हें शिथिल या निम्न योग्यता मानक के आलोक में पदोन्नति के लिए विचार किया जा सकता है। इस संबंध में न्यायालय ने वर्ष 1970 के एक कार्यालय ज्ञापन का भी हवाला दिया जिसमें यह प्रावधान किया गया था कि सीधी भर्ती के मामले में, चाहे परीक्षा द्वारा या अन्यथा, यदि पर्याप्त संख्या में अनुसूचित जाति/अनुसूचित जनजाति के उम्मीदवार उपलब्ध नहीं थे। उनके लिए आरक्षित सभी रिक्तियों को भरने के लिए सामान्य मानक के आधार पर, इन समुदायों से संबंधित उम्मीदवारों को उनके लिए आरक्षित शेष रिक्तियों को भरने के लिए चुना जाना चाहिए, बशर्ते कि वे ऐसे पद या पदों पर नियुक्ति के लिए अयोग्य नहीं पाए गए हों। टिप्पणियों से संकेत मिलता है कि सुप्रीम कोर्ट ने कार्यालय ज्ञापन में

निहित प्रावधानों के प्रकाश में, साथ ही उस संदर्भ में जिसमें ये प्रावधान किए गए थे, महसूस किया कि सामान्य योग्यता मानक तय करने और निर्दिष्ट मानक के बीच एक बुनियादी अंतर है। यह निर्धारित करने के लिए कि कोई व्यक्ति नौकरी के लिए उपयुक्त है या नहीं। यह महसूस किया गया कि उसके पहले के मामले में, यह पता लगाने के लिए कि कोई उम्मीदवार नौकरी के लिए उपयुक्त है या नहीं, सामान्य योग्यता मानकों और शिथिल योग्यता मानकों को तय नहीं किया गया था। यह रिट याचिका में उत्तरदाताओं की ओर से प्रस्तुत किए गए इस आशय के तरीके से निपटने के तरीके से स्पष्ट हो जाता है कि अधिकारी इस तरह से छूट नहीं दे सकते हैं, जिससे सेवा की दक्षता खराब हो जाती है और यदि किसी को छूट दी गई है अधिक हद तक, इसके परिणामस्वरूप एसएस की कार्यकुशलता का रखरखाव खराब हो सकता था, विशेष रूप से इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि ज्ञापन में विशेष रूप से प्रावधान किया गया था कि छूट दी जानी थी, बशर्ते कि अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति के उम्मीदवार इसके लिए अयोग्य न पाए गए हों। पदोन्नति। इस संबंध में, सर्वोच्च न्यायालय ने इस प्रकार कहा:-

“यदि वर्तमान मामले के तथ्यों से इसकी कोई प्रासंगिकता है तो इस प्रस्तुतिकरण को स्वीकार करना आवश्यक होगा। चाहे कोई भी अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति के सदस्यों की संभावनाओं को बेहतर बनाने और उनके हितों को बढ़ावा देने की कितनी भी इच्छा करे, कोई भी समझदार व्यक्ति दक्षता के विचार के बावजूद, या उचित कामकाज की कीमत पर ऐसा नहीं करना चाहेगा। प्रशासन और सरकारी मशीनरी की सार्वजनिक भलाई और सार्वजनिक हित दोनों के लिए आवश्यक है कि सरकार का प्रशासन और उसकी सेवाओं का कामकाज ठीक से और कुशलता से किया जाए। संविधान का अनुच्छेद 335, जो संघ या राज्य के मामलों के संबंध में सेवाओं और पदों पर नियुक्तियाँ करते समय अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति के सदस्यों के दावों को ध्यान में रखने का प्रावधान करता है। आवश्यकता है कि इसे 'प्रशासन की दक्षता बनाए रखने के साथ लगातार' किया जाना चाहिए।”

(11) हालाँकि, जिस संदर्भ में प्रश्नों में ज्ञापन जारी किया गया था, प्रासंगिक मैनुअल के विभिन्न पैराग्राफों का हवाला देकर, सुप्रीम कोर्ट इस निष्कर्ष पर पहुंचा कि एसएस भाग II परीक्षा के लिए निर्धारित सामान्य योग्यता मानक सामने नहीं आया अभ्यर्थी की उपयुक्तता निर्धारित करने के उद्देश्य से इस प्रकार निर्धारित किया गया है। यह न्यायालय के फैसले में आने वाली निम्नलिखित टिप्पणियों से पता चलेगा: -

“हालाँकि, एसएस सेवा की दक्षता में कमी का सवाल यहां नहीं उठता है। उक्त मैनुअल के प्रासंगिक पैराग्राफों को पहले ही संदर्भित किया जा चुका है, लेकिन उपरोक्त प्रस्तुतिकरण के संदर्भ में, उन्हें फिर से संदर्भित करना अनुचित नहीं होगा। प्रासंगिक पैराग्राफ 197, 198, 199 और 207 हैं। दोनों उत्तरदाताओं को एसएस परीक्षा के भाग I में उपस्थित होने की अनुमति दी गई थी और ऐसी परीक्षा उत्तीर्ण करने के बाद उन्हें एसएस परीक्षा के भाग II में उपस्थित होने की अनुमति दी गई थी। पैराग्राफ 197 के तहत, उन्हें ऐसा करने के लिए महालेखाकार या कार्यालय प्रमुख की अनुमति की आवश्यकता थी। पैराग्राफ 198 के तहत, उम्मीदवारों का चयन मुख्य रूप से कार्यालय प्रमुख की जिम्मेदारी थी। पैराग्राफ 199 के तहत, ऐसे चयन की आवश्यक शर्त यह थी कि चयनित उम्मीदवार, यदि परीक्षा द्वारा अर्हता प्राप्त करते हैं, तो एसएस के सभी कर्तव्यों में कुशल होने की संभावना होगी। अनुच्छेद 207 के तहत, प्रत्येक उम्मीदवार को एक प्रमाण पत्र दिया जाना था कि वह एसएस में नियुक्ति के लिए नियमित उपस्थिति वाला, ऊर्जावान, अच्छे नैतिक चरित्र वाला और व्यवसाय जैसी आदतों वाला है और एसएस में नियुक्ति के लिए अयोग्य होने की संभावना नहीं है। एसएस में एक पद के धारक के रूप में काम करने की योग्यता रखते हुए और उसके पास परीक्षा उत्तीर्ण करने की उचित संभावना थी। यह प्रमाणपत्र अनुच्छेद 207 के अनुसार 'उचित जिम्मेदारी के साथ दिया जाना आवश्यक है, न कि औपचारिक रूप से।' इस प्रकार, जब तक कि प्रमाण पत्र देने की तारीख और परिणामों की अंतिम घोषणा के बीच कोई ऐसी घटना न घटी हो जो किसी उम्मीदवार को एसएस में किसी पद के कर्तव्यों का निर्वहन करने से अयोग्य ठहरा दे, उसे एसएस में पदोन्नति के लिए पात्र माना जाता है। केवल इस शर्त पर कि वह परीक्षा में उत्तीर्ण हो।

21 जनवरी 1977 का उक्त कार्यालय ज्ञापन केवल भारत के नियंत्रक एवं महालेखा परीक्षक विभाग

के लिए नहीं है। यह सभी मंत्रालयों और विभागों पर भी लागू होता है, और इसे प्रत्येक विभाग से संबंधित नियमों के संदर्भ में लागू किया जाना चाहिए। 21 जनवरी 1977 के उक्त कार्यालय ज्ञापन में निहित शर्त, कि अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति के उम्मीदवारों को पदोन्नति के लिए अयोग्य नहीं पाया जाना चाहिए, सभी मंत्रालयों और विभागों पर लागू होने वाली एक सामान्य शर्त है। एसएस परीक्षा में बैठने के लिए चयनित उम्मीदवारों के मामले में, उम्मीदवारों के रूप में उनके चयन के कारण यह शर्त पहले ही पूरी हो चुकी है। यदि यह माना जाता है कि उत्तरदाता एसएस में एक पद के धारक के कर्तव्यों का निर्वहन करने में सक्षम नहीं होंगे, तो उन्हें उक्त मैनुअल के पैराग्राफ 207 के तहत आवश्यक प्रासंगिक प्रमाण पत्र नहीं दिया गया होगा। उन्हें ऐसे प्रमाणपत्र दिए गए थे और अपीलकर्ताओं के लिए यह खुला नहीं है कि वे प्रतिवादियों को दिए गए प्रमाणपत्रों के विपरीत कोई रुख अपनाएं।"

सुप्रीम कोर्ट द्वारा की गई उपरोक्त टिप्पणियों से स्पष्ट रूप से संकेत मिलता है कि जिस संदर्भ में 21 जनवरी, 1977 को ज्ञापन जारी किया गया था, केवल ऐसे उम्मीदवारों को एसएस परीक्षा में भाग लेने के लिए भेजा जा रहा था, जो अपने कर्तव्यों का निर्वहन करने की स्थिति में थे। एसएस में एक पद के धारक और, इस प्रकार, परीक्षा में निर्दिष्ट सामान्य योग्यता मानक नौकरी के लिए उनकी उपयुक्तता निर्धारित करने के अलावा किसी अन्य उद्देश्य के लिए था। ऐसी परिस्थितियों में, यदि उपयुक्त अनुसूचित जाति के उम्मीदवारों का चयन करने के लिए योग्यता मानक सामान्य उम्मीदवारों के चयन की तुलना में कम सीमा पर तय किया गया था, तो यह नहीं कहा जा सकता है कि छूट का प्रभाव दक्षता के रखरखाव को खराब करने वाला था। सेवा का.

(12) हमारे सामने आए मामले में, हम पाते हैं कि, एसएस परीक्षा के लिए मैनुअल में प्रावधान के विपरीत, जिस पर सुप्रीम कोर्ट ने विचार किया था, हरियाणा सिविल सेवा (न्यायिक शाखा) में चयन के लिए उम्मीदवारों की उपयुक्तता निर्धारित करने की कोई प्रक्रिया नहीं है।), इससे पहले कि उन्हें प्रतियोगी परीक्षा में उपस्थित होने के लिए बुलाया जाए, का प्रावधान किया गया है। जैसा कि निर्णय के पहले भाग में पहले ही संकेत दिया गया है, हमें ऐसा प्रतीत होता है कि नौकरी के लिए

किसी उम्मीदवार की फिटनेस या उपयुक्तता निर्धारित करने की दृष्टि से नियम 8 में योग्यता मानक निर्धारित किया गया है। नियम इस बात पर विचार करते हैं कि जो उम्मीदवार लिखित और मौखिक परीक्षा दोनों में कुल मिलाकर 55 प्रतिशत से कम अंक प्राप्त करते हैं, उन्हें सेवा के लिए उपयुक्त नहीं माना जाएगा। कोई भी यह दावा नहीं कर सकता कि अनुसूचित जाति का उम्मीदवार, भले ही वह नौकरी के लिए उपयुक्त न हो, इस उद्देश्य के लिए निर्धारित मानक को कम करके चुना जाना चाहिए।

(13) हमारे संज्ञान में ऐसा कोई मामला नहीं लाया गया है जहां यह माना गया हो कि किसी नौकरी के लिए उम्मीदवार की फिटनेस या उपयुक्तता निर्धारित करने के लिए निर्धारित मानदंड अनुसूचित जाति के उम्मीदवारों को समायोजित करने के लिए कम किए जा सकते हैं। जहां कोई व्यक्ति किसी उम्मीदवार की उपयुक्तता निर्धारित करने के लिए निर्धारित स्तर को प्राप्त करने में विफल रहता है, तो इसका स्पष्ट अर्थ है कि वह, चाहे वह सामान्य या अनुसूचित जाति का उम्मीदवार हो, नौकरी के लिए अनुपयुक्त है। इसलिए, जैसा कि सुप्रीम कोर्ट ने बताया है, इस उद्देश्य के लिए निर्धारित मानक को कम करके अनुपयुक्त उम्मीदवार का चयन करना उचित नहीं होगा।

(14) जैसा कि, हमारी राय में, नियम 8 में निर्धारित मानदंड, हरियाणा सिविल सेवा (न्यायिक शाखा) के लिए एक उम्मीदवार की उपयुक्तता का निर्धारण करने के लिए है, उत्तरदाताओं पर अनुसूचित जाति के उम्मीदवारों को आराम देकर भर्ती करने का कोई दायित्व नहीं है। नियम में निर्धारित उद्देश्य के लिए मानक। इस प्रकार, याचिकाकर्ताओं की ओर से की गई चौथी दलील में कोई दम नहीं है।

(15) चूंकि हमें याचिकाकर्ताओं की ओर से की गई चार दलीलों में से किसी में भी कोई तथ्य नहीं मिला, याचिकाएं विफल हो गईं और खारिज कर दी गईं।

पार्टियों पर खर्च.

अस्वीकरण : स्थानीय भाषा में अनुवादित निर्णय वादी के सीमित उपयोग के लिए है ताकि वह अपनी भाषा में इसे समझ सके और किसी अन्य उद्देश्य के लिए इसका उपयोग नहीं किया जा सकता है। सभी व्यवहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए निर्णय का अँग्रेजी संस्करण प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य के लिए उपयुक्त रहेगा ।

Checked By:

Ravleen Kaur

Trainee Judicial Officer

Chandigarh Judicial Academy,

Chandigarh