

में

*बनजीत सिंह, न्यायमूर्ति के समक्ष*

*नरेंद्र और अन्य, - याचिकाकर्ता*

*बनाम*

**हरियाणा कर्मचारी चयन आयोग, पंचकूला, - प्रतिवादी**

**सीडब्ल्यूपीएनओ। 2011 की 8721**

14 जुलाई 2011

*भारत का संविधान, 1950- अनुच्छेद 226 और 309- ग्राम सचिव, विभाग में पंचायत के पद के लिए चयन अनुच्छेद 309 के तहत जारी अधिसूचना- प्रदान किए गए कट ऑफ अंक- मानदंड को चुनौती दी गई- कोई अनुचितता नहीं बताई गई- वेडनेसबरी सिद्धांत प्रशासनिक कार्रवाई की वैधता को देखने के लिए लागू - न्यायालय इस बात पर विचार कर सकते हैं कि क्या ऐसा निर्णय बेतुका या विकृत था, लेकिन प्रशासक द्वारा किए गए विकल्प की शुद्धता में नहीं जा सकता है, न्यायालय अपने निर्णय को प्रशासक के निर्णय से प्रतिस्थापित नहीं कर सकता है- आयोजित मोड को अपनाते हुए निर्णय में कोई अप्रासंगिक कारक नहीं है- रिट याचिका खारिज कर दी गई।*

अभिनिर्धारित किया कि इस तरह के प्रशासनिक निर्णय की वैधता और ऐसे प्रशासनिक निर्णयों में हस्तक्षेप करने के न्यायालय के अधिकार क्षेत्र को देखने के लिए परीक्षण अब तक अच्छी तरह से तय हो गया है। इस तरह के प्रशासनिक निर्णयों को आम तौर पर और आम तौर पर इस देश के साथ-साथ इंग्लैंड में प्रसिद्ध वेडनेसबरी सिद्धांतों की कसौटी पर परीक्षण किया जाता है। वेडनेसबरी परीक्षण को यह पता लगाने के लिए लागू किया जाना है कि क्या निर्णय अवैध था या प्रक्रियात्मक अनौचित्य से ग्रस्त था या कोई भी समझदार निर्णय निर्माता उसके सामने और कानून के ढांचे के भीतर सामग्री पर नहीं कर सकता था। पर एक है। न्यायालय का काम यह विचार करना है कि क्या प्रासंगिक सामग्री को ध्यान में रखा गया था या क्या किसी अप्रासंगिक मामले को ध्यान में रखा गया है या क्या कार्रवाई वास्तविक थी /न्यायालय यह भी विचार कर सकते हैं कि क्या ऐसा निर्णय बेतुका या विकृत था, लेकिन न्यायालय प्रशासक द्वारा उसके लिए खुले विभिन्न विकल्पों में से किए गए विकल्प की शुद्धता में नहीं जा सकते हैं और न ही न्यायालय प्रशासक के निर्णय को प्रतिस्थापित कर सकता है।

(पैरा 15)

*आगे कहा गया कि इन मापदंडों में प्रतिवादी-बोर्ड की कार्रवाई का विश्लेषण करते हुए, यह बहुत अच्छी तरह से*

कहा जा सकता है कि उम्मीदवारों को शॉर्टलिस्ट करने के लिए इस मोड को अपनाते समय, केवल प्रासंगिक कारकों को ध्यान में रखा गया है और निर्णय में कोई अप्रासंगिक कारक नहीं आया है। यह भी नहीं कहा जा सकता है कि इस तरह के निर्णय पर उचित रूप से नहीं पहुंचा जा सकता था,

(पैरा 17)

विकास मलिक, अधिवक्ता, *याचिकाकर्ता*

सुनील नेहरा। डीएजी हरियाणा, *राज्य*

**RANJIT SINGH, J.**

(एक) याचिकाकर्ताओं ने ग्राम सचिव के पद पर चयन के लिए उत्तरदाताओं द्वारा निर्धारित मानदंडों को रद्द करने की मांग की। पंचायत विभाग, आगे प्रार्थना के साथ उत्तरदाताओं को लिखित परीक्षा आयोजित करके उम्मीदवारों को शॉर्टलिस्ट करने का आदेश दें। इस प्रकार शुरू में याचिकाकर्ताओं के वकील से दो प्रश्न पूछे गए थे: -

(अ) उत्तरदाताओं द्वारा निर्धारित मानदंडों के साथ क्या गलत या मनमाना था?

(आ) क्या याचिकाकर्ता इस तरह तय किए गए मानदंडों के बारे में शिकायत कर सकते हैं और एक विशेष मानदंड यानी लिखित परीक्षा तय करने की मांग कर सकते हैं?

(दो) याचिकाकर्ताओं के वकील के पास पूछे गए दोनों सवालों का कोई संतोषजनक जवाब नहीं था और उन्होंने बस इतना कहा कि मानदंड गलत था और शॉर्टलिस्टिंग लिखित परीक्षा आयोजित करके की जानी चाहिए थी,

(तीन) वकील के प्रति निष्पक्ष होने के लिए, उन्होंने स्पष्ट रूप से स्वीकार किया कि वह मानदंडों को तय करने के लिए उत्तरदाताओं के अधिकार पर विवाद नहीं करेंगे, लेकिन इस तरह तय किए गए मानदंडों को चुनौती दे रहे थे। वकील ने निर्धारित मानदंडों में छेद इंगित करने का प्रयास किया, लेकिन वास्तव में यह इंगित करने के लिए कुछ भी नहीं कह सका कि क्या इस प्रकार निर्धारित मानदंडों में कोई मनमानापन, तर्कहीनता या अनुचितता है,

(चार) इन दलीलों से यह पता चलता है कि हरियाणा कर्मचारी चयन आयोग ने 22 जुलाई, 2008 को ग्राम सचिवों के 400 पदों के लिए विज्ञापन दिया था। पात्र होने के कारण याचिकाकर्ताओं ने पदों के

लिए आवेदन किया था। वही हालांकि, उत्तरदाताओं ने 19 जुलाई को एक शुद्धिपत्र जारी किया। 2010, बढ़ रही है। 400 से 870 तक के पद। जिसने उम्मीदवारों को सक्षम किया, जो नहीं थे। पहले इस शुद्धिपत्र के अनुसार आवेदन करने के लिए पात्र हैं। याचिकाकर्ताओं के अनुसार। इसके परिणामस्वरूप लगभग दो लाख उम्मीदवारों ने आवेदन किया। इसी आधार पर। मैं यह शुद्धिपत्र, जिसे उन्होंने मनमाना, भेदभावपूर्ण और अनुचित बताया।

(पाँच) विज्ञापित पदों के लिए अर्हताएं बनी हुई हैं  
एक ही है और यह इस प्रकार है: -

1. 10+2 या समकक्ष^

- |       |   |     |
|-------|---|-----|
| (दो)  | कंप्यूटर का कार्यसाधक ज्ञान।                        |     |
|       |   | में |
|       |   | में |
| (तीन) | ग्रामीण पृष्ठभूमि (आवासीय प्रमाण पत्र संलग्न करें)। |     |
| (चार) | मैट्रिक मानक तक हिंदी/संस्कृत।                      |     |

विज्ञापन में निम्नलिखित प्रभाव के विशेष अनुदेश भी जारी किए गए थे -

"निर्धारित आवश्यक योग्यता एक उम्मीदवार को हकदार नहीं बनाती है ;  
साक्षात्कार के लिए बुलाया जाना है। आयोग लिखित परीक्षा आयोजित करके या आयोग द्वारा अपनाए जाने वाले तर्कसंगत मानदंड के आधार पर साक्षात्कार के लिए उम्मीदवारों को शॉर्टलिस्ट कर सकता है। किसी आवेदन की स्वीकृति या अस्वीकृति, उम्मीदवारों की पात्रता/उपयुक्तता, आवेदन की विधि, आदि से संबंधित सभी मामलों में आयोग का निर्णय। और चयन आदि के लिए मानदंड उम्मीदवारों पर अंतिम और बाध्यकारी होंगे। इस संबंध में कोई पूछताछ या पत्राचार नहीं किया जाएगा।

(छः) टियस। आयोग ने विज्ञापन में स्पष्ट रूप से कहा है कि वह लिखित परीक्षा आयोजित करके या आयोग द्वारा अपनाए जाने वाले किसी तर्कसंगत मानदंड के आधार पर साक्षात्कार के लिए उम्मीदवारों का चयन

कर सकता है। जैसा कि देखा जा सकता है, चयन के तरीके और मानदंडों के बारे में आयोग का यह निर्णय उम्मीदवारों पर अंतिम और बाध्यकारी होना था।

(सात) उत्तर में, भारत के संविधान के अनुच्छेद 309 के तहत समय-समय पर जारी की गई अधिसूचना दिनांक 28 जनवरी, 1970 का संदर्भ दिया गया है, अधिसूचना के पैरा 6 (डी) निम्नानुसार है: -

"भर्ती की विधि और राज्य सरकार के अधीन समूह ग और घ पदों पर नियुक्तियां करने में पालन किए जाने वाले सिद्धांत, आयोग चयन का तरीका तैयार करेगा और पदों के चयन के लिए मानदंड तय करेगा जिसके लिए किसी विभाग या कार्यालय द्वारा उसे मांग भेजी जाती है, जैसा कि वह उचित समझे और बोर्ड/आयोग द्वारा पहले निर्धारित पदों के चयन के मानदंड समझे जाएंगे इस उप-पैराग्राफ के तहत तय किया गया है "

(आठ) आयोग द्वारा स्पष्ट रूप से इस अधिसूचना पर प्रकाश डाला जा रहा है ताकि यह कहा जा सके कि आयोग को चयन के लिए मानदंड निर्धारित करने का पूरा अधिकार है जैसा कि वह उचित समझे। इन शक्तियों का प्रयोग करते हुए, आयोग ने इन पदों के चयन के लिए मानदंड निर्धारित किए थे, जो अनुबंध पी -3 के रूप में रिकॉर्ड में है। इसके अवलोकन से पता चलता है कि बड़ी संख्या में आवेदनों को ध्यान में रखते हुए और विज्ञापन की शर्तों के आधार पर, आयोग ने प्रत्येक श्रेणी के लिए सूत्र के अनुसार न्यूनतम बिंदु प्रदान करके साक्षात्कार के लिए संबंधित श्रेणियों में उम्मीदवारों को चुनने का निर्णय लिया था, अनुबंध पी-3 में दिए गए कट ऑफ प्वाइंट की गणना करने की विधि निम्नानुसार है:

सीनि योग्यता य, नहीं।	नुस्खा	जनरल ।	अनुसूचित जाति बीसीए	बीसीबी	ओएसपी जनरल।	पीएचसी मानक	PHC ब्लॉक/लो विजन	पीएचसी बहरा & मूर्ख
<b>एक</b> 10+2 के लिए	10 + 2% आयु + 0.58	<b>41</b>	39.44	39.67	39.67	32.48	34.22	34.22
<b>जन्म</b> स्नातक के लिए और ऊपर	10+2% आयु + 0.58+2	<b>4 में</b>	39.44	39.67	39.67	32.48	34.22	34.22

(नौ) आयोग ने शैक्षणिक योग्यता के लिए 60 अंक और वाइवा-वोका के लिए 30 अंक भी निर्धारित किए। यह भी कहा गया है कि साक्षात्कार के समय कंप्यूटर के कार्यसाधक ज्ञान का परीक्षण किया

जाएगा।

शॉर्टलिस्ट किए गए उम्मीदवारों को साक्षात्कार के लिए बुलाया जाना था।

(दस) चुने गए मानदण्डों के अनुसार, विभिन्न श्रेणियों के लिए कट ऑफ प्वाइंट निम्नानुसार निर्धारित किए गए थे -

क्रमांक	कोटि	कट ऑफ पॉइंट्स
1	जनरल।	41
2	अनुसूचित जाति	39.44
3	बीसीए	39.67
4	बीसीबी	39.67
5	ईएसएम-जनरल।	सभी योग्य
6	ईएसएम-एससी	सभी योग्य
7	ईएसएम-बीसीए	सभी योग्य
8	ईएसएम-बीसीबी	सभी योग्य
9	ओएसपी-जनरल।	32.48
10	ओएसपी-एससी	सभी योग्य
11	ओएसपी-बीसीए	सभी योग्य
12	ओएसपी-बीसीबी	सभी योग्य
13	पीएचसी ऑर्थो	34.22
14	PHC ब्लाइंड/लो विजन	34.22
15	PIIC-बहरा और गूंगा	34.22
16	डीईएसएम-जनरल .. डीईएसएम-एससी	(उपर्युक्त कट ऑफ बिन्दुओं के अनुसार डीईएसएम-बीसीए डीईएसएम-बीसीबी को उनकी संबंधित श्रेणी अर्थात्

(ग्यारह) आयोग से यह अपेक्षा नहीं की जा सकती कि वह केवल 870 अभ्यर्थियों का चयन करने के लिए लिखित परीक्षा आयोजित करे। आवेदकों की बड़ी संख्या को देखते हुए कुछ औचित्यपूर्ण मानदण्ड अपनाए जा सकते थे और इस संबंध में स्पष्ट आशय विज्ञापन में ही बता दिया गया था। यह नहीं कहा जा सकता

कि किसी को आश्चर्य हो रहा है। सर्वश्रेष्ठ के बावजूद याचिकाकर्ताओं के वकील इस प्रकार निर्धारित मानदंडों में किसी भी अनुचितता या मनमानेपन को इंगित नहीं कर सके। यह मानदंड सभी उम्मीदवारों पर समान रूप से लागू होना था और कोई शिकायत करना अनुचित है।

(बारह)राज्य के वकील ने वास्तव में 2010 की सिविल रिट याचिका संख्या 2715 (वीरेंद्र सिंह बनाम हरियाणा कर्मचारी चयन आयोग, पंचकूला) के मामले में एक निर्णय का संदर्भ दिया है। दिनांक 19 जुलाई, 2010 को निर्णय दिया गया जहां इस न्यायालय द्वारा अभ्यर्थियों का चयन करने की आयोग की कार्रवाई को चुनौती देने के लिए इन्हीं अनुदेशों पर विचार किया गया था। इस मामले में इसी प्रकार की दलीलें दी गई थीं, जैसा कि निम्नलिखित से देखा जा सकता है: -

"याचिकाकर्ता का तर्क है कि यह मानदंड तर्कसंगत नहीं है और इससे चुनने और चुनने का मार्ग प्रशस्त होगा। याचिकाकर्ता के अनुसार, प्रवेश परीक्षा प्रदान करना अधिक उचित और तर्कसंगत होता, जिसका प्रावधान जारी विज्ञापन में भी किया गया था।

इस मुद्दे से निपटते हुए, इस न्यायालय ने निम्नानुसार निर्णय दिया है: -

"यहां तक कि याचिकाकर्ता द्वारा लगाए गए विशेष निर्देशों में यह स्पष्ट रूप से प्रदान किया गया है कि आवेदन स्वीकार करने या अस्वीकार करने, उम्मीदवारों की पात्रता/उपयुक्तता, मोड और मानदंड आदि से संबंधित सभी मामलों में आयोग का निर्णय अंतिम और उम्मीदवारों के लिए बाध्यकारी होगा। इस प्रकार, केवल यह देखने की आवश्यकता है कि क्या कट ऑफ मार्क प्रदान करना किसी भी तरह से अनुचित या मनमाना कहा जा सकता है। कट ऑफ अंक प्रदान करने का तरीका 2009 की सिविल रिट याचिका संख्या 9323 में वैध ठहराया गया था, जिसका निर्णय 16 जुलाई, 2009 को हुआ था। इस संबंध में यह टिप्पणी की गई थी कि -

"कट ऑफ प्रदान करने का तरीका एक वैध मान्यता प्राप्त है और वही, यदि किया जाता है, तो मनमाना या भेदभावपूर्ण नहीं किया जा सकता है। वास्तव में दुनिया भर में सभी परीक्षाएं हमेशा कुछ कट ऑफ अंक प्रदान करती हैं, चाहे वह डिवीजन देने के उद्देश्य से पास अंक या विभिन्न ग्रेड हों। ये कट ऑफ अंक एक परीक्षा से दूसरी परीक्षा में भिन्न होते हैं, जो उम्मीदवार से अपेक्षित एक्सेल / आउटपुट के स्तर पर निर्भर करता है, जिसे ऐसी परीक्षा में अर्हता प्राप्त करनी है। इस प्रकार, पात्रता शर्त

के रूप में इस तरह के कट ऑफ अंक स्थापित करने को मनमाना, तर्कहीन या असंवैधानिक नहीं कहा जा सकता है।



(तेरह) वीरेंद्र सिंह के मामले (सुग्रा) में, न्यायालय ने इस तथ्य पर भी ध्यान दिया कि सभी परीक्षाओं के लिए उत्तीर्ण अंक आम तौर पर 33% होते हैं, लेकिन प्री-मेडिकल या प्रीइंजीनियरिंग जैसी प्रवेश परीक्षा के लिए योग्य उम्मीदवार बनाने के लिए, कट ऑफ अंक हमेशा प्रदान किए जाते हैं और आम तौर पर 50% की सीमा में होते हैं और वह भी विषयों के संयोजन के आधार पर, जो विशेष उम्मीदवार द्वारा चुने गए पाठ्यक्रम में आगे के अध्ययन के लिए प्रासंगिक हैं। इस प्रकार, एक मानदंड तय करने और प्राप्त अंकों के प्रतिशत के आधार पर मानदंड तय करने का अधिकार उचित और उचित पाया गया।

(चौदह) इस न्यायालय ने छतरपाल और अन्य बनाम हरियाणा राज्य और अन्य के मामले में, (1) ने साक्षात्कार आयोजित करने के उद्देश्य से योग्यता परीक्षा में कट ऑफ अंकों के आधार पर उम्मीदवारों की शॉर्टलिस्टिंग में राज्य की कार्रवाई को बरकरार रखा है, लेकिन लिखित परीक्षा आयोजित किए बिना। इस संबंध में, न्यायालय ने निम्नानुसार टिप्पणी की है -

चयन के लिए लिखित परीक्षा अनिवार्य रूप से आयोजित करने की कोई शर्त नहीं है। इस प्रकार, अनुबंध पी -6 और पी -7 को चुनौती का आधार अस्तित्वहीन और काल्पनिक है। यह आगे तर्क दिया गया है कि चूंकि विज्ञापन में चयन केवल योग्यता अंकों के आधार पर किया जाना था, इसलिए शॉर्ट लिस्टिंग की अनुमति नहीं है। जैसा कि ऊपर देखा गया है, विज्ञापन स्वयं शॉर्ट लिस्टिंग की अनुमति देता है। अर्हक परीक्षा के आधार पर चयन चयन की एक मान्यता प्राप्त और स्थापित विधि है, जहां बड़ी संख्या में उम्मीदवार आवेदन करते हैं और माननीय सर्वोच्च न्यायालय का अनुमोदन प्राप्त कर चुके हैं। **हरियाणा राज्य बनाम सुभाष चन्द्र मारवाह और अन्य के मामले में, (2)<sup>2</sup>** इसी तरह का प्रश्न माननीय सर्वोच्च न्यायालय के विचारार्थ आया। हरियाणा राज्य में न्यायिक सेवा में चयन के लिए विज्ञापन में लिखित परीक्षा उत्तीर्ण करने के लिए न्यूनतम 45% अंक निर्धारित किए गए थे। उच्च न्यायालय ने परीक्षा में 55% से अधिक अंक प्राप्त करने वाले उम्मीदवारों का चयन करने के लिए राज्य सरकार को सूचित किया। तदनुसार, उन उम्मीदवारों का चयन किया गया जिन्होंने से अधिक अंक प्राप्त किए परीक्षा में 55% अंक जिसके परिणामस्वरूप सभी विज्ञापित रिक्तियों की पूर्ति नहीं हुई। 15 विज्ञापित रिक्तियों में से

(एक) <sup>1</sup> 2010 (4) एससीटी 507

(दो) <sup>2</sup> 1973 एसएलआर 137

केवल 7 उम्मीदवारों को नियुक्त किया गया था। 8, 9 और 13 रैंक वाले उम्मीदवारों ने अपनी नियुक्ति के लिए निर्देश देने के लिए एक रिट याचिका दायर की। इस मुद्दे पर विचार करते समय माननीय उच्चतम न्यायालय ने निम्नानुसार टिप्पणी की -

प्रतिवादियों की ओर से डॉ. सिंघवी द्वारा यह तर्क दिया गया था कि चूंकि भाग सी का नियम 8 प्रतियोगी परीक्षा में 45 प्रतिशत या उससे अधिक अंक प्राप्त करने वाले उम्मीदवारों को नियुक्ति के लिए पात्र बनाता है, इसलिए राज्य सरकार को एक नया नियम लागू करने का कोई अधिकार नहीं है, जिसके द्वारा वे नियुक्तियों को केवल उन लोगों तक सीमित कर सकते हैं जिन्होंने 55% से कम अंक प्राप्त नहीं किए हैं। यह तर्क दिया गया है कि राज्य सरकार ने चयन के लिए न्यूनतम 55 प्रतिशत तय करने में मनमाने ढंग से काम किया है और यह ऊपर उल्लिखित नियम के विपरीत है। तर्क में कोई बल नहीं है। नियम 8 न्यूनतम योग्यता वाले पात्र उम्मीदवारों की सूची तैयार करने का एक कदम है, जिन्हें नियुक्ति के लिए विचार किया जा सकता है। सूची योग्यता के क्रम में तैयार की जाती है। रैंक में उच्च को उस व्यक्ति की तुलना में अधिक मेधावी माना जाता है जो रैंक में कम है। यह कभी नहीं कहा जा सकता है कि जो सूची में सबसे ऊपर है, वह सूची में सबसे नीचे रहने वाले व्यक्ति के बराबर है। सिवाय इसके कि वे सभी एक सूची में उल्लिखित हैं, उनमें से प्रत्येक दूसरे की तुलना में क्षमता के एक अलग स्तर पर खड़ा है। यही कारण है कि नियम 10 (ii), भाग सी "नियुक्ति के लिए चयन" की बात करता है। यद्यपि नियुक्तियों की संख्या के संबंध में राज्य सरकार पर कोई बाधा नहीं है, फिर भी चयन के प्रयोजनार्थ अधिक अंक निर्धारित करने में सरकार पर कोई बाधा नहीं है। ऐसे मामले में जहां नियुक्तियां कई पात्र उम्मीदवारों से चयन द्वारा की जाती हैं, यह सक्षमता के उच्च मानकों को बनाए रखने की दृष्टि से सरकार के लिए खुला

ऐसा स्कोर निर्धारित करना जो मात्र पात्रता के लिए आवश्यक अंक से बहुत अधिक हो। जैसा कि मुख्य सचिव के पत्र में दर्शाया गया है, जिसका उल्लेख पहले ही किया जा चुका है। उन्होंने चयन के लिए एक एमआई यूनी मम 55% तय किया जैसा कि उन्होंने पिछले अवसर पर किया था। चयन के उद्देश्य से 55% अंक निर्धारित करने में कुछ भी मनमाना नहीं है, क्योंकि यह उच्च न्यायालय का दृष्टिकोण था जिसे पहले भी पंजाब सरकार को सूचित किया गया था जिस पर हान आना सरकार ने कार्रवाई करना उचित समझा था। कि पंजाब सरकार ने बाद में कम स्कोर तय किया, हरियाणा के लिए कोई कारण नहीं है। सरकार अपना मन बदले। यह अनिवार्य रूप से प्रशासनिक नीति का मामला है और यदि हरियाणा राज्य सरकार यह सोचती है कि न्यायिक सक्षमता के हित में प्रतियोगी परीक्षा में 55 प्रतिशत से कम अंक प्राप्त करने वाले व्यक्तियों को नियुक्ति के लिए नहीं चुना जाना चाहिए, तो 55 प्रतिशत से कम अंक प्राप्त करने

वालों को यह दावा करने का कोई अधिकार नहीं है कि चयन उन उम्मीदवारों का भी किया जाए जिन्होंने राज्य सरकार द्वारा निर्धारित न्यूनतम से कम अंक प्राप्त किए हैं। हमारे विचार में उच्च न्यायालय यह सोचने में त्रुटि में था कि राज्य सरकार ने किसी तरह भाग सी के नियम 3 का उल्लंघन किया था।

(पंद्रह) वास्तव में, यह उम्मीदवारों को शॉर्टलिस्ट करने के लिए मानदंड तय करने के लिए चयन बोर्ड द्वारा लिया गया एक प्रशासनिक निर्णय है। इस तरह के प्रशासनिक निर्णय की वैधता और ऐसे प्रशासनिक निर्णयों में हस्तक्षेप करने के न्यायालय के अधिकार क्षेत्र को देखने के लिए परीक्षण अब तक अच्छी तरह से तय हो गया है। इस तरह के प्रशासनिक निर्णयों को आम तौर पर और आम तौर पर इस देश के साथ-साथ इंग्लैंड में प्रसिद्ध वेडनेसबरी सिद्धांतों की कसौटी पर परीक्षण किया जाता है। इस संबंध में प्रशासनिक कानून की स्थिति को संक्षेप में कहा जा सकता है कि किसी भी प्रशासनिक आदेश या वैधानिक विवेक की वैधता का न्याय करने के लिए, आम तौर पर वेडनेसबरी परीक्षण को यह पता लगाने के लिए लागू किया जाना चाहिए कि क्या निर्णय अवैध था या प्रक्रियात्मक अनौचित्य का सामना करना पड़ा था या वह एक था जो कोई भी समझदार निर्णय निर्माता उसके सामने और कानून के ढांचे के भीतर सामग्री पर नहीं कर सकता था। पर आ गए हैं। न्यायालय का काम यह विचार करना है कि क्या प्रासंगिक सामग्री को ध्यान में रखा गया था या कोई अप्रासंगिक मामले को ध्यान में रखा गया है या क्या कार्रवाई वास्तविक थी /न्यायालय यह भी विचार कर सकते हैं कि क्या ऐसा निर्णय बेतुका या विकृत था, लेकिन न्यायालय प्रशासक द्वारा उसके लिए खुले विभिन्न विकल्पों में से किए गए विकल्प की शुद्धता में नहीं जा सकते हैं और न ही होंगे और न ही न्यायालय प्रशासक के निर्णय को प्रतिस्थापित कर सकता है।

(सोलह) न्यायालय प्रशासक के निर्णय में हस्तक्षेप नहीं करते हैं जब तक कि यह अवैध न हो या प्रक्रियात्मक अनौचित्य से पीड़ित न हो या इस अर्थ में तर्कहीन न हो कि यह तर्क या नैतिक मानकों की अपमानजनक अवहेलना में था। प्रशासनिक कानून में स्थिति। जहां कोई मौलिक स्वतंत्रता शामिल नहीं है, हमारे देश में न्यायालय/न्यायाधिकरण केवल एक गौण भूमिका निभाएंगे, जबकि तर्कसंगतता के रूप में प्राथमिक निर्णय कार्यपालिका या प्रशासनिक प्राधिकरण के पास रहेगा। न्यायालय का द्वितीयक निर्णय यह पता लगाना है कि क्या कार्यपालिका या प्रशासनिक प्राधिकरण प्राथमिक प्राधिकारी के रूप में अपने निर्णय पर यथोचित रूप से पहुंचा है। दूसरी ओर, मौलिक स्वतंत्रता को प्रभावित करने वाले मामले में, न्यायालय आनुपातिकता के सिद्धांत को लागू करेंगे और एक उपयुक्त मामले में निर्णय लेने के लिए प्राथमिक रोल ग्रहण करेंगे जहां इस तरह की कार्रवाई मौलिक स्वतंत्रता को अपमानित करने का आरोप लगाया जाता है।

(सत्रह) इन मापदंडों में प्रतिवादी-बोर्ड की कार्रवाई का विश्लेषण करते हुए, यह बहुत अच्छी तरह से कहा जा सकता है कि उम्मीदवारों को शॉर्टलिस्ट करने के लिए इस मोड को अपनाते समय, केवल

प्रासंगिक कारकों को ध्यान में रखा गया है और निर्णय में कोई अप्रासंगिक कारक नहीं आया है। यह भी नहीं कहा जा सकता है कि इस तरह के निर्णय पर उचित रूप से नहीं पहुंचा जा सकता था। ऐसा कोई आरोप नहीं है कि कार्रवाई प्रामाणिक नहीं है । प्रतिवादी-बोर्ड के समक्ष विकल्प थे और यह विकल्प पर निर्णय लेने के लिए खुला था और यह इस न्यायालय के लिए अपने विचार को प्रतिस्थापित करने के लिए नहीं होगा।

(अठारह) ऊपर देखी गई कानूनी स्थिति को ध्यान में रखते हुए। मैं रिट याचिका में उठाई गई दलीलों में कोई योग्यता नहीं देखता हूं और रिट याचिका तदनुसार खारिज कर दी जाती है।

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 अंग्रेजी संस्करण प्रामाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य के लिए उपयुक्त रहेगा ।

आयुष,  
प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी,  
हिसार, हरियाणा