

राजस्थान उच्च न्यायालय, जयपुर पीठ

डीबी सिविल रिट याचिका संख्या 2364/1999

शिवनाथ सिंह पुत्र श्री रतन सिंह, उम्र 45 वर्ष, निवासी सुथारपाड़ा ,
जैसलमेर , कांस्टेबल नंबर 372, पुलिस लाइन्स, जैसलमेर ।

-----याचिकाकर्ता

बनाम

1. राजस्थान सरकार के सचिव एवं आयुक्त गृह मंत्रालय, राजस्थान, जयपुर के माध्यम से राजस्थान राज्य को।
2. महानिदेशक पुलिस-सह-महानिरीक्षक पुलिस, राजस्थान, जयपुर।
3. उप पुलिस महानिरीक्षक, जोधपुर रेंज, जोधपुर।
4. राजस्थान सिविल सेवा अपीलीय न्यायाधिकरण, जयपुर, अपने रजिस्ट्रार के माध्यम से।

-----प्रतिवादी

याचिकाकर्ता के लिए	:	श्री प्रदीप सिंह अधिवक्ता।
उत्तरदाताओं के लिए	:	श्री उदित शर्मा, अधिवक्ता श्री राजेश महर्षि, अतिरिक्त महाधिवक्ता की ओर से अधिवक्ता।

माननीय मुख्य न्यायाधीश श्रीमान. मनिन्द्र मोहन श्रीवास्तव

माननीय श्रीमती न्यायमूर्ति शुभा मेहता

(वीसी)

आदेश

प्रकाशनीय

30/04/2024 को घोषित

(माननीय मुख्य न्यायाधीश के अनुसार):

1. भारत के संविधान के अनुच्छेद 227 के साथ पठित अनुच्छेद 226 के अंतर्गत इस रिट याचिका द्वारा, याचिकाकर्ता ने राजस्थान सिविल सेवा अपीलीय अधिकरण, राजस्थान, जयपुर (जिसे आगे 'अधिकरण' कहा जाएगा) द्वारा पारित आदेश दिनांक 29.01.1996 की सत्यता, वैधानिकता और वैधता पर प्रश्न उठाते हुए, राजस्थान पुलिस अधीनस्थ सेवा नियम, 1989 (जिसे आगे '1989 के नियम' कहा जाएगा) के नियम 27, 29 और 30 तथा स्थायी आदेश संख्या 6/90 दिनांक 10.09.1990 द्वारा जारी पाठ्यक्रम (परिशिष्ट 'ए' और परिशिष्ट 'बी') की संवैधानिक वैधता पर भी प्रश्न उठाया है।

2. इस याचिका में शामिल विवाद के निर्णय के लिए प्रासंगिक और आवश्यक तथ्यात्मक मैट्रिक्स नीचे दिया गया है:

याचिकाकर्ता को शुरू में वर्ष 1969 में पुलिस कांस्टेबल के रूप में नियुक्त किया गया था, जिस पद पर वह तब तक बने रहे जब तक कि

उन्हें वर्ष 1990-91 में हेड कांस्टेबल के अगले उच्च पद पर पदोन्नति के लिए विचार नहीं किया गया। 1989 के नियमों के तहत परीक्षा की योजना में लिखित परीक्षा, व्यावहारिक, परेड और अन्य आउटडोर परीक्षाओं के साथ-साथ साक्षात्कार और वार्षिक गोपनीय रिपोर्ट सहित सेवा रिकॉर्ड की जांच शामिल थी। हालांकि, याचिकाकर्ता सफल नहीं हो सका क्योंकि 22.01.1991 और 04.02.1991 को जारी पदोन्नति आदेशों में उसका नाम शामिल नहीं था। गैर-पदोन्नति से दुखी होकर, याचिकाकर्ता ने ट्रिब्यूनल के समक्ष अपील दायर की, जिसे 29.01.1996 को खारिज कर दिया गया। प्रतिवादियों द्वारा उसे पदोन्नति के लिए अनुपयुक्त ठहराने तथा न्यायाधिकरण द्वारा याचिकाकर्ता की अपील को खारिज करने की कार्रवाई की सत्यता, वैधता और वैधता पर सवाल उठाते हुए , याचिकाकर्ता ने 1989 के नियमों के तहत पदोन्नति के लिए चयन के मानदंडों को चुनौती देने का विकल्प चुना है।

3. याचिकाकर्ता के विद्वान अधिवक्ता ने तर्क दिया कि 1989 के नियमों के नियम 27 और 29, तर्कसंगतता की कसौटी पर भारतीय संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 के विपरीत हैं। चूंकि अन्य सेवाओं, अर्थात् राज्य सेवाओं, अधीनस्थ सेवाओं या मंत्रालयिक सेवाओं में पदोन्नति के मामले में साक्षात्कार नहीं लिए जाते, इसलिए 1989 के नियमों के तहत साक्षात्कार की ऐसी योजना बनाई गई है। अन्य सभी

सेवा नियमों में, पदानुक्रम के निचले स्तरों पर, पदोन्नति सामान्यतः वरिष्ठता-सह-योग्यता के आधार पर की जाती है, इसलिए कांस्टेबल से हेड कांस्टेबल के पद पर पदोन्नति के मामले में साक्षात्कार का प्रावधान मनमाना, अवैध, अन्यायपूर्ण और अनुचित है।

4. आगे यह तर्क दिया गया है कि 1989 के नियम 27 का उप-नियम (2) मनमाना है क्योंकि यह किसी अभ्यर्थी का साक्षात्कार करते समय चयन बोर्ड द्वारा मूल्यांकित किए जाने वाले योग्यता के नौ कारकों में से प्रत्येक के लिए अलग-अलग अंक निर्धारित नहीं करता है और इसके बजाय पाठ्यक्रम में साक्षात्कार के लिए एकमुश्त कुल अंक आवंटित किए गए हैं, जिसका प्रभाव चयन बोर्ड और उसके सदस्यों को वस्तुनिष्ठ मानदंडों के बजाय अपनी इच्छा और सनक के आधार पर अंक देने की मनमानी और अप्रतिबंधित शक्तियां प्रदान करना है।

5. याचिकाकर्ता के विद्वान अधिवक्ता ने तर्क दिया कि अर्हक परीक्षा के भाग-II में केवल साक्षात्कार के लिए 40 अंक निर्धारित करना स्थापित न्यायिक निर्णयों के मद्देनजर मनमाना है। यह नियम अन्यथा भी मनमाना है क्योंकि चयन बोर्ड द्वारा अभ्यर्थियों का साक्षात्कार लेते समय 1989 के नियमों के नियम 27(2) में निर्धारित कारकों के आकलन में दोहराव की कोई आवश्यकता नहीं है क्योंकि इन सभी कारकों का

आकलन अभ्यर्थियों की वार्षिक गोपनीय रिपोर्ट या व्यक्तिगत अभिलेखों के अवलोकन से आसानी से किया जा सकता है।

6. यह तर्क दिया गया है कि प्रतिवादी संख्या 2 द्वारा दिनांक 10.09.1990 के आदेश द्वारा निर्धारित पाठ्यक्रम "परिशिष्ट A" भी अवैध है क्योंकि यह वरिष्ठता-सह-योग्यता के मानदंड के दायरे से बाहर है और अन्य आधारों पर भी। विद्वान अधिवक्ता ने आगे तर्क दिया कि 1989 के नियमों का नियम 30, जो पदोन्नति संवर्ग पाठ्यक्रम उत्तीर्ण करने का प्रावधान करता है, भी उन्हीं आधारों पर उतना ही बुरा और मनमाना है जिन पर 1989 के नियमों के नियम 27 और नियम 29 की वैधता पर प्रश्न उठाया गया है।

7. 1989 के नियमों के नियम 27 के उप-नियम (1) और उप-नियम (2) के अंतर्गत न्यूनतम अंक और कुल अंक निर्धारित करने से चयन बोर्ड को उन लोगों को भी हटाने की असीमित शक्ति मिल जाती है जो ठीक-ठाक या औसत से लेकर अच्छे स्तर तक का प्रदर्शन करने में सक्षम हैं। कांस्टेबल के पद से हेड कांस्टेबल के पद पर पदोन्नति के मामले में बहुत कठोर और सख्त मानक प्रदान करना अनुचित है क्योंकि कांस्टेबल के पद पर सीधी भर्ती के लिए मूल योग्यता केवल माध्यमिक या दसवीं कक्षा उत्तीर्ण या समकक्ष है।

इसके अतिरिक्त, न्यायाधिकरण द्वारा पारित आदेश की सत्यता और वैधता पर प्रश्न उठाने के लिए निम्नलिखित आधार भी प्रस्तुत किए गए हैं:

(अ) याचिकाकर्ता का प्रदर्शन, जिसमें उसने अर्हक परीक्षा भाग-I में (49) + 41)) 45)% अंक और साक्षात्कार भाग को छोड़कर भाग-II में 43% अंक प्राप्त किए, उसे औसत के रूप में दर्जा देने का हकदार है और वह सबसे वरिष्ठ कांस्टेबलों में से एक होने के नाते वरिष्ठता-सह-योग्यता के मानदंडों के आवेदन पर पदोन्नत होने का हकदार है।

(आ) यद्यपि याचिकाकर्ता ने सभी प्रश्नों के सही उत्तर दिए थे, फिर भी उसे साक्षात्कार में 40 में से केवल 10 अंक दिए गए। यद्यपि याचिकाकर्ता ने अपील में यह विशिष्ट आधार लिया था कि चयन बोर्ड के किसी एक सदस्य द्वारा 1989 के नियम 27(2) में उल्लिखित कारकों (i) से (ix) के अनुसार अंकन नहीं किया गया था, न्यायाधिकरण ने इस विशिष्ट आधार पर विचार नहीं किया है।

8. याचिकाकर्ता के विद्वान वकील ने अपने तर्कों के समर्थन में अशोक कुमार यादव एवं अन्य आदि आदि बनाम हरियाणा राज्य एवं अन्य आदि आदि, एआईआर **1987** एससी **454**; विक्रम सिंह एवं अन्य बनाम अधीनस्थ सेवा चयन बोर्ड, हरियाणा एवं अन्य, एआईआर **1991** एससी **1011**; उत्तर प्रदेश माध्यमिक शिक्षा सेवा आयोग बनाम श्रीमती संतोष

चौधरी एवं अन्य, 1990 (सप्लीमेंट) एससीसी 711 और हेत राम डूडी बनाम राजस्थान राज्य एवं अन्य, 1992 (3) डब्ल्यूएलसी (राजस्थान) 726 के मामले में इस न्यायालय की एकल पीठ के निर्णय पर भरोसा रखा।

9. इसके विपरीत, प्रतिवादियों की ओर से उपस्थित विद्वान वकील ने शुरू में दलील दी कि इस रिट याचिका में उठाया गया मुद्दा, जहां तक मौखिक परीक्षा के संबंध में प्रावधान की वैधता को चुनौती का संबंध है, अब पुनः एकीकृत नहीं है क्योंकि राजबाला चौधरी बनाम राजस्थान राज्य एवं अन्य (डी.बी. सिविल रिट याचिका संख्या 4555/2013, जिसका निर्णय 06.12.2017 को हुआ) के मामले में इस न्यायालय की खंडपीठ द्वारा इसका नकारात्मक उत्तर दिया जा चुका है। साक्षात्कार और वार्षिक गोपनीय रिपोर्ट सहित सेवा रिकॉर्ड के मूल्यांकन के लिए संयुक्त रूप से निर्धारित 75 अंकों में से साक्षात्कार के लिए 40 अंकों का निर्धारण, यदि लिखित परीक्षा, व्यावहारिक, परेड और अन्य बाहरी परीक्षाओं वाली योग्यता परीक्षा के भाग-1 में निर्धारित अंकों के साथ लिया जाए, तो अत्यधिक और अनुचित नहीं कहा जा सकता है। साक्षात्कार पदोन्नति के लिए मुख्य मानदंड नहीं है, बल्कि पुलिस विभाग में पदोन्नति के मामले में उपयुक्तता का समग्र मूल्यांकन करने के लिए केवल एक अतिरिक्त/पूरक मानदंड है। याचिकाकर्ता ने कोई

आपत्ति नहीं जताई है और चयन प्रक्रिया में भाग लिया है, अब वह बाध्यकारी वैधानिक नियमों के तहत पदोन्नति के लिए निर्धारित चयन प्रक्रिया और मानदंडों को चुनौती नहीं दे सकता है। याचिकाकर्ता ने पदोन्नति के लिए अपने मामले को खारिज किए जाने के खिलाफ अपील दायर की थी और इसलिए, वर्तमान रिट याचिका दायर करके, 1989 के नियमों के तहत प्रदान की गई चयन प्रक्रिया एक असफल उम्मीदवार के कहने पर हमला करने के लिए खुली नहीं है। पुलिस जैसे अनुशासित बल में किए जाने वाले कर्तव्यों और कार्यों की प्रकृति राज्य की अन्य सेवाओं से अलग है और इसलिए, यह नहीं कहा जा सकता है कि कर्तव्यों और कार्यों की प्रकृति के बावजूद, सार्वजनिक रोजगार के सभी संवर्गों में चयन के मानदंड समान होने चाहिए और इसमें साक्षात्कार का प्रावधान शामिल नहीं होना चाहिए।

10. प्रतिवादियों के विद्वान अधिवक्ता ने तर्क दिया कि वरिष्ठ पुलिस अधिकारियों वाले चयन बोर्ड ने याचिकाकर्ता के पदोन्नति संबंधी मामले पर विचार किया था। उसके संपूर्ण सेवा अभिलेखों की जाँच की गई। लिखित परीक्षा और शारीरिक परीक्षण में याचिकाकर्ता के प्रदर्शन का भी निष्पक्ष मूल्यांकन किया गया। चूँकि याचिकाकर्ता 1989 के नियमों के तहत निर्धारित न्यूनतम कुल अंक प्राप्त करने में विफल रहा, इसलिए उसे पदोन्नत नहीं किया जा सका। किसी भी प्रकार की दुर्भावना के

आरोप के अभाव में, याचिकाकर्ता द्वारा इस न्यायालय में चयन प्रक्रिया को चुनौती देना, न्यायालय की राय के स्थान पर विशेषज्ञों की राय को प्रतिस्थापित करने के लिए रिट अधिकारिता का आह्वान करने के समान है। स्थापित कानूनी स्थिति को देखते हुए, यह कानून में स्वीकार्य नहीं है।

11. हमने पक्षों के विद्वान अधिवक्ताओं को सुना है तथा अभिलेखों का अवलोकन किया है।

12. यह बिल्कुल स्पष्ट है कि नियुक्ति, पदोन्नति और सेवा की अन्य शर्तों के मामले में याचिकाकर्ता, 1989 के नियमों द्वारा शासित है। 1989 के नियमों का भाग-V, जिसमें नियम 26 से नियम 33 शामिल हैं, पदोन्नति द्वारा नियुक्ति की प्रक्रिया का प्रावधान करता है। याचिकाकर्ता इस पूरी जानकारी और जानकारी के साथ परीक्षा में उपस्थित हुआ कि नियमों में पदोन्नति के लिए विशिष्ट मानदंड निर्धारित हैं और 10.09.1990 के आदेश द्वारा प्रस्तुत परिशिष्ट 'क' और परिशिष्ट 'ख' में लिखित परीक्षा, प्रायोगिक परीक्षा, परेड और अन्य बाह्य परीक्षाओं के साथ-साथ निर्दिष्ट अंकों के साथ साक्षात्कार सहित अर्हक परीक्षा का पाठ्यक्रम निर्धारित किया गया है। हालाँकि, याचिकाकर्ता ने पदोन्नति के लिए चयन हेतु पात्रता मानदंड, परीक्षा योजना, या यहाँ तक कि पदोन्नति के लिए उपयुक्त होने हेतु भाग-I और भाग-II परीक्षाओं में

साक्षात्कार के लिए अंक या न्यूनतम अर्हक अंक प्रदान करने वाली योजना के संबंध में कोई चुनौती नहीं उठाई, न ही कोई विरोध दर्ज कराया। जब याचिकाकर्ता का चयन नहीं हो सका, तभी उसने न्यायाधिकरण में अपील दायर की, जहाँ भी उसे हार का सामना करना पड़ा। ट्रिब्यूनल द्वारा पारित आदेश और प्रतिवादियों द्वारा उसे पदोन्नति के लिए अनुपयुक्त ठहराने की कार्रवाई को चुनौती देते हुए, याचिकाकर्ता ने 1989 के नियमों की वैधता को चुनौती देने का विकल्प चुना है।

13. यद्यपि हमारा यह मत है कि चयन प्रक्रिया और पात्रता मानदण्ड को चुनौती न दिए जाने के बावजूद, याचिकाकर्ता ने चयन प्रक्रिया में बिना किसी विरोध के भाग लिया था, उसे केवल इसलिए चयन प्रक्रिया को चुनौती देने की अनुमति नहीं दी जा सकती क्योंकि वह असफल हो गया है, क्योंकि साक्षात्कार के अंकों के निर्धारण से संबंधित प्रावधान को भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 का उल्लंघन बताते हुए चुनौती दी गई है, हम इस तर्क के गुण-दोष की जांच करने का प्रस्ताव करते हैं।

14. राजस्थान पुलिस अधीनस्थ सेवा में नियुक्त व्यक्तियों के पदों और सेवा की शर्तों पर भर्ती को नियंत्रित करने वाले भारत के संविधान के अनुच्छेद 309 के प्रावधान के तहत प्रदत्त शक्तियों के तहत राजस्थान के राज्यपाल द्वारा 1989 के नियम बनाए गए हैं। 1958 के नियम 2(ए)

(vi) में संबंधित जिले के पुलिस अधीक्षक को जिले में पुलिस की सामान्य कर्तव्य शाखा, दूर संचार और यांत्रिक परिवहन शाखा में कांस्टेबल और हेड कांस्टेबल के पदों के लिए नियुक्ति प्राधिकारी होने का प्रावधान है। जब इस नियम को 1958 के नियम 2(के) और नियम 2(पी) के साथ पढ़ा जाता है तो यह स्पष्ट रूप से इंगित करता है कि कांस्टेबल के पद से हेड कांस्टेबल के पद पर पदोन्नति के मामले में 1989 के नियम लागू होंगे। 1989 के नियम का भाग-III भर्ती से संबंधित है और नियम 6(बी) भर्ती की विधियों में से एक के रूप में पदोन्नति का प्रावधान करता है। 1989 के नियमों का भाग-IV सीधी भर्ती की प्रक्रिया का प्रावधान करता है और भाग-V पदोन्नति द्वारा नियुक्ति की प्रक्रिया से संबंधित है। 1989 के नियमों का नियम 26 पदोन्नति के लिए पात्रता मानदंड निर्धारित करता है, जबकि 1989 के नियमों के नियम 27 से नियम 33, 1989 के नियमों से संलग्न अनुसूची-1 के साथ पठित, पदोन्नति योजना के संबंध में स्वतः निहित संहिता हैं। 1989 के नियमों के नियम 27, 29 और 30, जिन पर इस याचिका में आपत्ति की गई है, इस प्रकार हैं:

"27. चयन की प्रक्रिया.- (1) नियम 10 के अधीन पदोन्नति द्वारा भरी जाने वाली रिक्तियों का निर्धारण हो जाने के पश्चात्, नीचे उपनियम (3) में निर्दिष्ट बोर्ड का गठन किया जाएगा। बोर्ड, सेवा के उन वरिष्ठतम पात्र सदस्यों में से रिक्तियों की संख्या के तीन गुने से अनधिक नामों वाली

सही और पूर्ण सूची तैयार करेगा, जिन्होंने संबंधित पद की श्रेणी में पदोन्नति के लिए नियम 29 में विनिर्दिष्ट अर्हक परीक्षा के भाग-I में परेड, प्रायोगिक और अन्य बाह्य परीक्षण में 40% अंक और लिखित परीक्षा में 40% अंक तथा कुल मिलाकर 45% अंक प्राप्त करके उत्तीर्णता प्राप्त की है।

(2) इस नियम के अधीन गठित बोर्ड, सूची में सम्मिलित सभी व्यक्तियों के मामलों पर विचार करेगा, उन सभी का साक्षात्कार लेगा और वरिष्ठता क्रम में उपयुक्त अभ्यर्थियों के नामों वाली एक सूची तैयार करेगा, जिन्होंने अर्हक परीक्षा, भाग-II में 45% अंक तथा अर्हक परीक्षा, भाग-I और भाग-II के कुल अंकों का 50% अंक प्राप्त किए हों, ऐसे पदों की समान संख्या तक , जिन्हें महानिदेशक-सह-महानिरीक्षक पुलिस द्वारा समय-समय पर निर्दिष्ट किया जाए और जिन्हें नियम 10 के अधीन भरे जाने के लिए निर्धारित किया जाए।

पदोन्नति के लिए अभ्यर्थियों के साक्षात्कार में निम्नलिखित कारकों को ध्यान में रखा जाएगा:-

- (i) उन्होंने भाग-I योग्यता परीक्षा उत्तीर्ण कर ली है।
- (ii) उनकी पिछली सेवा का रिकार्ड (अच्छी और बुरी प्रविष्टियाँ)।
- (iii) अखंडता ।
- (iv) बुद्धि , चातुर्य और ऊर्जा।
- (v) तकनीकी और सामान्य ज्ञान.
- (vi) अनुभव और दक्षता।
- (vii) व्यक्तित्व और चरित्र.
- (viii) जिस पद पर पदोन्नति की जानी है, उसके कर्तव्यों का निर्वहन करने के लिए शारीरिक योग्यता और क्षमता, जिसमें व्यापक दौरे करने की योग्यता भी शामिल है; और
- (ix) कानून और प्रक्रिया का व्यावहारिक ज्ञान।

(3) चयन बोर्डों का गठन:-

(क) हेड कांस्टेबल के पद पर पदोन्नति के लिए:-

(i) पुलिस उपमहानिरीक्षक

-

अध्यक्ष

(ii) पुलिस अधीक्षक / संबंधित जिले/यूनिट के कमांडेंट

-

सदस्य

(iii) संबंधित रैंज के बाहर एक अपर पुलिस अधीक्षक, जिसे पुलिस महानिदेशक द्वारा नामित किया जाएगा

- सदस्य

(ख) एसआई के पद पर पदोन्नति के लिए : -

(i) उप महानिरीक्षक या पुलिस, रैंज/यूनिट या कोई अधिकारी या समकक्ष रैंक।

- अध्यक्ष

(ii) संबंधित जिले/इकाई के पुलिस अधीक्षक/ कमांडेंट

-

सदस्य

(iii) रैंज के बाहर से एक एसपी/कमांडेंट, जिसे डीजीपी द्वारा नामित किया जाएगा।

-

सदस्य

(ग) उपनिरीक्षक/प्लाटून कमांडर के पद पर पदोन्नति के लिए:-

(i) पुलिस महानिरीक्षक

-

अध्यक्ष

(ii) पुलिस उप महानिरीक्षक

- सदस्य

(iii) एक पुलिस अधीक्षक /कमांडेंट

-

सदस्य-

सचिव

(घ) निरीक्षक/कंपनी कमांडर के पद पर पदोन्नति के लिए:-

(i) पुलिस महानिरीक्षक

-

अध्यक्ष

(ii) दो उप पुलिस महानिरीक्षक

- सदस्य

(iii) एक पुलिस अधीक्षक /कमांडेंट सचिव -
सदस्य

(ड) सहायक पुलिस उपनिरीक्षक -दूरसंचार के पद पर पदोन्नति के लिए :-

(i) पुलिस उप महानिरीक्षक -
अध्यक्ष

(ii) निदेशक, पुलिस दूरसंचार -
सदस्य

(iii) एक तकनीकी विशेषज्ञ - सदस्य

(iv) एक पुलिस अधीक्षक - सदस्य-
सचिव:

बशर्ते कि जब उप पुलिस महानिरीक्षक पुलिस दूरसंचार निदेशक का प्रभार संभाल रहे हों तो वे बोर्ड के अध्यक्ष होंगे।

(च) उपनिरीक्षकों /पर्यवेक्षकों और उपनिरीक्षकों के पद पर पदोन्नति के लिए :-

(i) पुलिस महानिरीक्षक -
अध्यक्ष

(ii) पुलिस उप महानिरीक्षक - सदस्य

(iii) एक तकनीकी विशेषज्ञ - सदस्य

(iv) निदेशक, पुलिस दूरसंचार -
सदस्य-सचिव

नोट :- सभी बोर्ड पुलिस महानिदेशक एवं महानिरीक्षक द्वारा गठित किए जाएंगे।

(4) नियमों के साथ संलग्न अनुसूची-1 में उल्लिखित पुलिस-दूरसंचार प्रशिक्षण निदेशालय द्वारा संचालित पाठ्यक्रमों की परीक्षा आयोजित करने के लिए, पुलिस महानिदेशक-सह-महानिरीक्षक, निरीक्षकों के पद हेतु

विभिन्न प्रशिक्षण पाठ्यक्रमों की परीक्षा आयोजित करने हेतु एक बोर्ड का गठन करेंगे। शेष बोर्ड का गठन संबंधित पुलिस महानिरीक्षक द्वारा किया जाएगा।

(5) नियम 28 के अधीन नामित अभ्यर्थियों सहित, उपनियम (3) के अधीन विभिन्न बोर्डों द्वारा तैयार की गई सूचियों में सम्मिलित सभी अभ्यर्थियों को निर्धारित पदोन्नति संवर्ग पाठ्यक्रम पूरा करना होगा, जिसके लिए अभ्यर्थियों को वरिष्ठता के अनुसार नामित किया जाएगा:

बशर्ते कि ऐसे अभ्यर्थी जो अपने नियंत्रण से परे कारणों से पदोन्नति संवर्ग पाठ्यक्रम में भाग लेने या उसे पूरा करने में असमर्थ रहे हैं, उन्हें वरिष्ठता में कोई हानि उठाए बिना अगले पदोन्नति संवर्ग में भाग लेने की अनुमति दी जाएगी।

स्पष्टीकरण:- यदि कोई प्रश्न उठता है कि क्या कोई अभ्यर्थी पदोन्नति संवर्ग पाठ्यक्रम के लिए आगे नहीं बढ़ सका या अपने नियंत्रण से परे कारणों से इसे पूरा नहीं कर सका तो उस पद के लिए नियुक्ति प्राधिकारी का निर्णय, जिसके लिए पदोन्नति संवर्ग पाठ्यक्रम आयोजित किया जाना है, अंतिम होगा।

(6) जो अभ्यर्थी प्रथम प्रयास में पदोन्नति संवर्ग पाठ्यक्रम सफलतापूर्वक पूर्ण करने में असफल रहे हैं, उन्हें पदोन्नति संवर्ग पाठ्यक्रम परीक्षा उत्तीर्ण करने के लिए एक और अवसर दिया जाएगा तथा उनकी पारस्परिक वरिष्ठता या पाठ्यक्रम सफलतापूर्वक पूर्ण करने की योग्यता बरकरार रहेगी।

(7) जो अभ्यर्थी नामांकन के समय पदोन्नति संवर्ग पाठ्यक्रम में भाग लेने/पूरा करने में असफल रहते हैं या जो उपनियम 5 और 6 के प्रावधानों के अनुसार पदोन्नति संवर्ग पाठ्यक्रम को सफलतापूर्वक पूरा करने में असमर्थ हैं, वे नए पदोन्नति बोर्ड की सिफारिशों के आधार पर ही किसी अन्य पदोन्नति संवर्ग पाठ्यक्रम में भाग लेने के पात्र होंगे।

(8) इस प्रकार तैयार की गई अनुमोदित सूची तभी लागू होगी, जब पूर्ववर्ती अनुमोदित सूची के व्यक्तियों की नियुक्ति कर दी गई हो।

29. “पदोन्नति” के लिए अर्हक परीक्षा- (1) पदोन्नति के लिए अर्हक परीक्षा का अर्थ है और इसमें शामिल है

भाग- I: लिखित, व्यावहारिक, परेड और अन्य आउटडोर परीक्षण।

भाग-II: साक्षात्कार और सेवा अभिलेख की जांच, जिसमें वार्षिक गोपनीय रिपोर्ट भी शामिल है।

(2) भाग-I परीक्षा के लिए पाठ्यक्रम तथा भाग-II के संबंध में सामान्य अनुदेश समय-समय पर पुलिस महानिदेशक-सह-महानिरीक्षक द्वारा निर्धारित तथा जारी किए जाएंगे।

(3) नियम 27 के उपनियम (3) में निर्दिष्ट विभिन्न बोर्ड परीक्षाओं की तिथियां और स्थान निर्धारित करेंगे। पदोन्नति संवर्ग पाठ्यक्रम के लिए उपयुक्त पाए गए अभ्यर्थियों के नाम, परिणामों को अंतिम रूप देने के बाद बोर्ड के अध्यक्ष द्वारा घोषित किए जाएंगे और ऐसे अभ्यर्थियों के नामों की एक सूची नियुक्ति प्राधिकारी को भी भेजी जाएगी।

30. पदोन्नति संवर्ग पाठ्यक्रम- (1) विभिन्न रैंकों के लिए पदोन्नति संवर्ग पाठ्यक्रम प्रशिक्षण संस्थानों में आयोजित किया जाएगा, जैसा कि पुलिस महानिदेशक-सह-महानिरीक्षक द्वारा समय-समय पर तय किया जा सकता है।

(2) पदोन्नति संवर्ग पाठ्यक्रम ऐसी अवधि का होगा और उसका पाठ्यक्रम ऐसा होगा जैसा कि पुलिस महानिदेशक-सह-महानिरीक्षक द्वारा समय-समय पर अनुमोदित किया जाएगा। पदोन्नति संवर्ग पाठ्यक्रम में आंतरिक और बाह्य कार्य पर समुचित बल दिया जाएगा।

(3) पदोन्नति संवर्ग पाठ्यक्रम परीक्षा ऐसे बोर्ड द्वारा आयोजित की जाएगी, जिसे पुलिस महानिदेशक एवं महानिरीक्षक द्वारा इस प्रयोजन के लिए गठित किया जाएगा।

15. पदोन्नति द्वारा रिक्तियों को भरने के उद्देश्य से, एक बोर्ड का गठन किया जाना आवश्यक है जो सेवा के वरिष्ठतम पात्र सदस्यों में से रिक्तियों की संख्या के तीन गुना से अधिक नामों वाली सही और पूर्ण सूची तैयार करेगा। सूची में शामिल होने के लिए पात्रता मानदंड निम्नानुसार हैं:

(i) अभ्यर्थी ने नियम 29 में विनिर्दिष्ट अर्हक परीक्षा के भाग-1 में परेड, प्रायोगिक एवं अन्य बाह्य परीक्षण में 40% अंक प्राप्त करके उत्तीर्णता प्राप्त की हो;

(ii) अभ्यर्थी को लिखित परीक्षा में 40% अंक प्राप्त करने होंगे; और

(iii) अभ्यर्थी को कुल मिलाकर 45% अंक प्राप्त करने होंगे।

1989 के नियमों के नियम 27 में यह भी प्रावधान है कि उस नियम के तहत गठित बोर्ड सूची में शामिल सभी व्यक्तियों के मामलों पर विचार करेगा, उन सभी का साक्षात्कार करेगा और वरिष्ठता के क्रम में उपयुक्त उम्मीदवारों के नामों की एक सूची तैयार करेगा, जिन्होंने अर्हक परीक्षा, भाग II में 45% अंक और अर्हक परीक्षा, भाग I और II के कुल अंकों के 50% अंक प्राप्त किए हों, ऐसे पदों की समान संख्या तक जिन्हें समय-समय पर पुलिस महानिदेशक -सह-महानिरीक्षक द्वारा निर्दिष्ट किया जाता है और जिन्हें 1989 के नियमों के नियम 10 के तहत भरे जाने के लिए निर्धारित किया जाता है।

इसके अलावा, पदोन्नति के लिए उम्मीदवारों के साक्षात्कार के प्रयोजन हेतु निम्नलिखित कारकों पर ध्यान दिया जाएगा:

- (i) उन्होंने भाग-1 योग्यता परीक्षा उत्तीर्ण कर ली है।
- (ii) उनकी पिछली सेवा का रिकार्ड (अच्छी और बुरी प्रविष्टियाँ)।
- (iii) अखंडता ।
- (iv) बुद्धि , चातुर्य और ऊर्जा।
- (v) तकनीकी और सामान्य ज्ञान.
- (vi) अनुभव और दक्षता।
- (vii) व्यक्तित्व और चरित्र.
- (viii) जिस पद पर पदोन्नति की जानी है, उसके कर्तव्यों का निर्वहन करने के लिए शारीरिक योग्यता और क्षमता, जिसमें व्यापक दौरे करने की योग्यता भी शामिल है; और
- (ix) कानून और प्रक्रिया का व्यावहारिक ज्ञान।

16. 1989 के नियमों के नियम 29(1) में प्रावधान है कि पदोन्नति के लिए अर्हक परीक्षा का अर्थ है और इसमें भाग-1 शामिल है जिसमें लिखित, व्यावहारिक, परेड और अन्य बाहरी परीक्षण शामिल हैं और भाग-11 जिसमें साक्षात्कार और वार्षिक गोपनीय रिपोर्ट सहित सेवा रिकॉर्ड की जांच शामिल है।

1989 के नियमों के नियम 29(2) में प्रावधान है कि भाग-1 परीक्षा के लिए पाठ्यक्रम और भाग-11 के संबंध में सामान्य निर्देश पुलिस महानिदेशक- सह-महानिरीक्षक द्वारा समय-समय पर निर्धारित

और जारी किए जाएँगे। इन शक्तियों का प्रयोग करते हुए, पाठ्यक्रम भी प्रदान किया गया है और निश्चित रूप से, याचिकाकर्ता ने स्वयं रिट याचिका में कहा है कि दिनांक 10.09.1990 के आदेश द्वारा प्रस्तुत परिशिष्ट 'A' में 100 अंकों की लिखित परीक्षा; 100 अंकों की परेड और अन्य बाहरी परीक्षाएँ, तथा उसके बाद साक्षात्कार और सेवा अभिलेख की जाँच के लिए संयुक्त रूप से 75 अंक आवंटित करने का प्रावधान है।

सेवा रिकार्ड और साक्षात्कार में प्रदर्शन के मूल्यांकन के लिए 75 अंकों का विभाजन परिशिष्ट 'बी' में दिनांक 10.09.1990 के आदेश द्वारा प्रस्तुत किया गया है, जिसके अंतर्गत साक्षात्कार के लिए 40 अंक आवंटित किए गए हैं, जिसमें नीचे दिए गए आठ मानदंड शामिल हैं:

- (i) व्यक्तित्व;
- (ii) उपस्थित होना;
- (iii) पता और व्यवहार;
- (iv) चातुर्य; (v) योग्यता;
- (v) निर्णय;
- (vi) नेतृत्व;
- (vii) सामान्य जागरूकता.

17. हमारे लिए भारतीय संविधान के अनुच्छेद 14 की कसौटी पर पदोन्नति योजना की शुद्धता और वैधता के पहलू पर विचार करना आवश्यक नहीं है, सिवाय उस प्रावधान के जो साक्षात्कार के लिए 40 अंक निर्धारित करने से संबंधित है। याचिकाकर्ता के अनुसार, पदोन्नति

की पूरी चयन प्रक्रिया में कुल 275 अंकों में से साक्षात्कार के लिए 40 अंक का प्रावधान मनमाना, अत्यधिक और स्थापित न्यायिक निर्णयों के विरुद्ध है।

18. माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा उपर्युक्त पहलू पर दिए गए प्रामाणिक न्यायिक निर्णय न केवल सीधी भर्ती के मामलों से संबंधित हैं, बल्कि उन मामलों से भी संबंधित हैं जहाँ पदोन्नति का प्रावधान संबंधित नियमों की योजना के अंतर्गत सेवारत उम्मीदवारों की सीमित प्रतियोगी परीक्षा के माध्यम से किया गया था। माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा अपने निर्णयों में किए गए विचार और विश्लेषण से, उम्मीदवारों की उपयुक्तता के आकलन हेतु सेवारत उम्मीदवारों के लिए सीमित प्रतियोगी परीक्षा के माध्यम से पदोन्नति की योजना की तुलना में सीधी भर्ती के चरण में साक्षात्कार के लिए अंक प्रदान करने की आवश्यकता के बीच स्पष्ट अंतर स्पष्ट होगा।

19. लीला धर बनाम राजस्थान राज्य एवं अन्य, (1981) 4 एससीसी 159 के मामले में, माननीय सर्वोच्च न्यायालय के समक्ष यह प्रश्न विचारार्थ आया कि लोक सेवा में चयन का आदर्श तरीका क्या है: लिखित परीक्षा, मौखिक परीक्षा (मौखिक परीक्षा), या दोनों का संयोजन। यह भी विचारणीय था कि लिखित परीक्षा और मौखिक परीक्षा को कितना उचित सापेक्ष महत्व दिया जाना चाहिए और क्या मौखिक

परीक्षा, जो व्यवहार में इतनी हानिकारक है, को बिना किसी पछतावे के छोड़ दिया जाना चाहिए या इसे दिए जाने वाले महत्व को न्यूनतम कर दिया जाना चाहिए।

यह मामला राजस्थान न्यायिक सेवा नियमों के तहत मुंसिफों की भर्ती के लिए प्रतियोगी परीक्षा के एक मामले पर माननीय सर्वोच्च न्यायालय में विचाराधीन था। चयन प्रक्रिया को चुनौती देने का मुख्य आधार यह था कि मौखिक परीक्षा के लिए आवंटित कुल अंकों में से 25% अंक मनमाना और अनुचित थे और इसलिए, भारतीय संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 का उल्लंघन करते थे। लिखित परीक्षा और साक्षात्कार सहित एक व्यापक परीक्षा प्रणाली के मूल सिद्धांतों को स्थापित करते हुए, माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने निम्नलिखित टिप्पणी की:

“5. अब यह सर्वविदित है कि जहाँ एक लिखित परीक्षा उम्मीदवार के ज्ञान और बौद्धिक क्षमता का आकलन करती है, वहीं साक्षात्कार परीक्षा उम्मीदवार के समग्र बौद्धिक और व्यक्तिगत गुणों का आकलन करने के लिए मूल्यवान है। हालाँकि लिखित परीक्षा के साक्षात्कार परीक्षा की तुलना में कुछ विशिष्ट लाभ हैं, फिर भी ऐसी कोई लिखित परीक्षा नहीं है जो उम्मीदवार की पहल, सतर्कता, संसाधनशीलता, विश्वसनीयता, सहयोग, स्पष्ट और तार्किक प्रस्तुति की क्षमता, चर्चा में प्रभावशीलता, दूसरों से मिलने और व्यवहार करने में प्रभावशीलता, अनुकूलनशीलता, निर्णय लेने की क्षमता,

नेतृत्व करने की क्षमता, बौद्धिक और नैतिक अखंडता का मूल्यांकन कर सके।”

हालाँकि, जहाँ तक उन सेवाओं का सवाल है जिनके लिए भर्ती अनिवार्य रूप से परिपक्व व्यक्तित्व वाले व्यक्तियों से की जानी है, एक अंतर यह है कि साक्षात्कार परीक्षा ही एकमात्र रास्ता हो सकता है, बशर्ते कि बुनियादी और आवश्यक शैक्षणिक और व्यावसायिक आवश्यकताएँ पूरी हों। माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने निम्नलिखित टिप्पणी की:

“6. इस प्रकार, लिखित परीक्षा व्यक्ति की बुद्धि का आकलन करती है और साक्षात्कार परीक्षा व्यक्ति को स्वयं का आकलन करती है और उचित चयन के लिए "दोनों मिलेंगे"। यदि लिखित परीक्षा और साक्षात्कार परीक्षा दोनों उचित चयन की आवश्यक विशेषताएँ हैं, तो यह प्रश्न उठ सकता है कि उन्हें क्रमशः कितना महत्व दिया जाए। उदाहरण के लिए, किसी कॉलेज में प्रवेश के मामले में, जहाँ उम्मीदवार के व्यक्तित्व का विकास होना बाकी है और उन व्यक्तिगत गुणों की पहचान करना जल्दबाजी होगी, जिन्हें बाद के जीवन में अधिक महत्व देना पड़ सकता है, लिखित परीक्षा में प्रदर्शन को अधिक महत्व दिया जाना आवश्यक है। साक्षात्कार-परीक्षा को दिया जाने वाला महत्व न्यूनतम होना चाहिए। पेरियाकरुप्पन बनाम तमिलनाडु राज्य, (1971) 1 एससीसी 38; अजय हसिया बनाम खालिद मुजीब में इस न्यायालय द्वारा यही निर्णय दिया गया था। सेहरावर्दी , (1981) 1 एससीसी 722 और अन्य मामले। दूसरी ओर, उन सेवाओं के मामले में जिनके लिए परिपक्व व्यक्तित्व वाले व्यक्तियों की भर्ती अनिवार्य रूप से की जानी है, साक्षात्कार परीक्षा ही एकमात्र रास्ता हो सकती है, बशर्ते बुनियादी और आवश्यक

शैक्षणिक और व्यावसायिक आवश्यकताएँ पूरी हों। ऐसे व्यक्तियों को लिखित परीक्षा के अधीन करने से न केवल उन व्यक्तियों के प्रति क्रूरता होगी, बल्कि निष्फल और नकारात्मक परिणाम भी मिल सकते हैं। बेशक, ऐसी कई सेवाएँ हैं जिनके लिए युवा उम्मीदवारों की भर्ती की जाती है जिनका व्यक्तित्व विकास की दहलीज पर है और जो महान संभावनाओं के संकेत दिखाते हैं, और समझदार व्यक्ति साक्षात्कार-परीक्षा में भविष्य के व्यक्तित्व की झलक पा सकते हैं। ऐसी सेवाओं के मामले में, जहाँ अच्छे चयन के लिए शैक्षणिक योग्यता और व्यक्तित्व की संभावनाओं का संयोजन आवश्यक है, साक्षात्कार-परीक्षा को कुछ महत्व दिया जाना चाहिए, हालाँकि बहुत अधिक नहीं। दिए जाने वाले सटीक महत्व के संबंध में कोई सामान्य नियम नहीं हो सकता। यह सेवा की आवश्यकताओं, निर्धारित न्यूनतम योग्यताओं, चयन हेतु आयु वर्ग, साक्षात्कार-परीक्षा आयोजित करने का कार्य जिस निकाय को सौंपा जाना प्रस्तावित है, और कई अन्य कारकों के अनुसार सेवा दर सेवा भिन्न हो सकती है। यह विशेषज्ञों द्वारा निर्धारित किया जाने वाला विषय है। यह शोध का विषय है। जब तक सिद्ध या स्पष्ट अप्रत्यक्ष उद्देश्यों के साथ अतिशयोक्तिपूर्ण महत्व नहीं दिया जाता है, तब तक न्यायालय इस पर निर्णय नहीं दे सकते। कोठारी समिति ने यह भी सुझाव दिया कि विषय के स्पष्ट महत्व को देखते हुए, संघ लोक सेवा आयोग की अनुसंधान इकाई द्वारा इसकी विस्तृत जाँच की जा सकती है।

साक्षात्कार परीक्षा के मानदंडों को उचित ठहराते हुए तथा इसे चयन प्रक्रिया का एक हिस्सा बताते हुए, न्यायिक समीक्षा के दायरे को

अनिवार्य रूप से रेखांकित करते हुए, माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने निम्नलिखित निर्णय दिया:

“8. दूसरे आधार पर भी, पहले आधार की तरह ही, आपत्ति अवश्य ही विफल होनी चाहिए। नियम स्वयं साक्षात्कार-परीक्षा में विभिन्न मर्दों के अंतर्गत अंकों के आवंटन का प्रावधान नहीं करते। साक्षात्कार-परीक्षा के मानदंड नियमों द्वारा निर्धारित किए गए हैं। साक्षात्कार निकाय को सामान्य निर्णय लेना है कि विभिन्न मर्दों के अंतर्गत अंक आवंटित किए जाएँ या एक ही समूह में अंक प्रदान किए जाएँ। विभिन्न मर्दों के अंतर्गत अंक प्रदान करने से कभी-कभी उम्मीदवार की छवि विकृत हो सकती है। दूसरी ओर, साक्षात्कार निकाय पर उम्मीदवार द्वारा छोड़े गए प्रभाव की समग्रता उम्मीदवार के व्यक्तित्व की अधिक सटीक तस्वीर दे सकती है। प्रत्येक सेवा के चयन के समय अंकन की उपयुक्त पद्धति का चयन साक्षात्कार निकाय का कार्य है। इन मामलों में कोई जादुई फार्मूला नहीं हो सकता और न्यायालय साक्षात्कार निकायों द्वारा अपनाई गई अंकन पद्धति पर तब तक निर्णय नहीं दे सकते, जब तक कि, जैसा कि हमने कहा, यह सिद्ध या स्पष्ट न हो जाए कि अंकन पद्धति परोक्ष उद्देश्य से चुनी गई थी।”

उपरोक्त मामले में, माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने माइनर ए. पीरियाकरुप्पन के मामलों में अपने निर्णयों के मद्देनजर, उस संबंध में न्यायशास्त्रीय विकास को ध्यान में रखते हुए सोभा जोसेफ बनाम तमिलनाडु राज्य एवं अन्य, (1971) 1 एससीसी 38 और अजय हसिया एवं अन्य बनाम खालिद मुजीब सेहरावर्दी एवं अन्य (1981) 1 एससीसी

722, जो कॉलेजों में प्रवेश के मामलों से संबंधित है, ने भी निम्नलिखित घटनाक्रमों को रेखांकित किया है:

"9. हमारे समक्ष उद्धृत दोनों मामले, पेरियाकरुप्पन और अजय हसिया, कॉलेजों में प्रवेश के मामले थे। हम पहले ही बता चुके हैं कि साक्षात्कार-परीक्षा के अंकों का प्रावधान कॉलेजों में प्रवेश और लोक सेवा में प्रवेश के लिए समान नहीं हो सकता और न ही आवश्यक है। वास्तव में, पेरियाकरुप्पन के मामले में, कॉलेज प्रवेश के मामले में भी न्यायालय ने यह टिप्पणी की: (एससीसी पृष्ठ 44, पैरा 15)

हालाँकि हमारा मानना है कि साक्षात्कार के लिए आवंटित अंक बहुत ज़्यादा हैं और सरकार के लिए इस प्रश्न पर पुनर्विचार करना उचित हो सकता है, फिर भी हम इस तर्क को सही नहीं ठहरा सकते कि साक्षात्कार के लिए इतने ज़्यादा अंक प्रदान करना सरकार के अधिकार क्षेत्र में नहीं था या यह कि शक्ति का मनमाना प्रयोग किया गया था।

यह सच है कि पेरियाकरुप्पन के मामले में, न्यायालय ने माना था कि साक्षात्कार-परीक्षा में विभिन्न मदों के अंतर्गत अंकों का आवंटन न करना अवैध था, लेकिन ऐसा इसलिए था क्योंकि चयन समिति को दिए गए निर्देशों में यह प्रावधान था कि साक्षात्कार में पाँच अलग-अलग परीक्षाओं के आधार पर अंक दिए जाने थे। यह माना गया था कि प्रत्येक मद या अलग-अलग परीक्षा के अंतर्गत अंक आवंटित न करना एक अवैधता थी। लेकिन, हमारे समक्ष प्रस्तुत मामले में, नियम केवल और सामान्य रूप से साक्षात्कार-परीक्षा में विचार किए जाने वाले मानदंडों को इंगित करता है, साक्षात्कार-परीक्षा को अलग-अलग, अगर हम उन्हें ऐसा कह

सकते हैं, उप-परीक्षाओं में विभाजित किए बिना। हमें नहीं लगता कि पेरियाकरुप्पन का मामला, जो, जैसा कि हमने कहा, कॉलेज में प्रवेश से संबंधित है, हमें कोई सच्चा मार्गदर्शन प्रदान करता है। अजय हसिया का मामला भी एक कॉलेज में दाखिले का मामला था। न्यायालय ने साक्षात्कार परीक्षा को तर्कहीन या अप्रासंगिक न मानते हुए भी असंतोषजनक और दुरुपयोग योग्य मानते हुए निम्नलिखित टिप्पणी की: (एससीसी पृष्ठ 744, पैरा 18)

तथापि, हम यह बताना चाहेंगे कि महाविद्यालयों में प्रवेश के मामले में या यहां तक कि सार्वजनिक रोजगार के मामले में, वर्तमान में आयोजित मौखिक साक्षात्कार परीक्षा को एक विशेष परीक्षा के रूप में नहीं लिया जाना चाहिए, बल्कि इसे केवल एक अतिरिक्त या अनुपूरक परीक्षा के रूप में लिया जा सकता है और इसके अलावा, यह देखने के लिए बहुत सावधानी बरतनी चाहिए कि मौखिक साक्षात्कार परीक्षा आयोजित करने के लिए नियुक्त किए गए व्यक्ति उच्च निष्ठा, क्षमता और योग्यता वाले व्यक्ति हों।

इसके बाद न्यायालय ने अपने समक्ष उठाए गए अगले प्रश्न पर विचार किया कि क्या साक्षात्कार परीक्षा के लिए कुल अंकों का 33.1/3 प्रतिशत आवंटन चयन प्रक्रिया को मनमाना और अनुचित ठहराता है। न्यायालय ने माना कि ऐसा ही है और इस तथ्य का हवाला दिया गया कि भारतीय प्रशासनिक सेवा के लिए उम्मीदवारों के चयन हेतु भी साक्षात्कार परीक्षा के लिए आवंटित अंक कुल अंकों के केवल 12.2 प्रतिशत थे। इसके बाद यह टिप्पणी की गई: (एससीसी पृष्ठ 746, पैरा 19)

वर्तमान परिस्थितियों में, मौखिक साक्षात्कार के लिए कुल अंकों के 15% से अधिक का आवंटन मनमाना और अनुचित होगा और इसे संवैधानिक रूप से अमान्य घोषित किया जा सकता है।

नाबालिग ए. पीरियाकरुप्पन सोभा जोसेफ (सुप्रा) और अजय हसिया एवं अन्य (सुप्रा) के मामले में की गई टिप्पणियों को माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने इस प्रकार समझाया कि वे कॉलेजों में प्रवेश की समस्याओं तक ही सीमित रहें और वास्तव में भारतीय प्रशासनिक सेवा परीक्षा के दृष्टिकोण के मामले में लागू सिद्धांतों से संबंधित न हों। माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा निम्नलिखित प्रासंगिक टिप्पणियाँ की गईं:

“9. न्यायालय की टिप्पणियाँ मुख्यतः महाविद्यालयों में प्रवेश की समस्या के संबंध में की गई थीं, जहाँ स्वाभाविक रूप से, शैक्षणिक प्रदर्शन को सर्वोच्च प्राथमिकता दी जानी चाहिए। पहले उद्धृत अंश में प्रयुक्त शब्द "या यहाँ तक कि सार्वजनिक रोजगार के मामले में भी" और भारतीय प्रशासनिक सेवा परीक्षा में साक्षात्कार के लिए आवंटित अंकों का संदर्भ, किसी व्यापक, सामान्य नियम को स्थापित करने के लिए नहीं थे कि महाविद्यालयों में प्रवेश के मामले में लागू होने वाला सिद्धांत सार्वजनिक सेवाओं में भर्ती के मामले में भी लागू होता है। सार्वजनिक रोजगार से संबंधित टिप्पणियाँ अप्रासंगिक थीं क्योंकि उस मामले में यह मामला न्यायालय के विचारणीय नहीं था। न ही हमें लगता है कि न्यायालय का अपने अवलोकन का कोई व्यापक अर्थ निकालने का इरादा था।”

न्यायिक समीक्षा का दायरा भी माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा निम्नानुसार निर्धारित किया गया है:

“..... जैसा कि हम पहले ही देख चुके हैं, साक्षात्कार-परीक्षा को दिया जाने वाला महत्व उस सेवा की आवश्यकता पर निर्भर होना चाहिए जिसके लिए भर्ती की जा रही है, भर्ती के लिए उपलब्ध स्रोत सामग्री, साक्षात्कार बोर्ड की संरचना और कई ऐसे ही कारक। आमतौर पर लोक सेवाओं में भर्ती संविधान के अनुच्छेद 309 के प्रावधान के तहत बनाए गए नियमों द्वारा विनियमित होती है और अगर हम चयन की उपयुक्त पद्धति और विभिन्न परीक्षाओं को दिए जाने वाले सापेक्ष महत्व को फिर से निर्धारित करने का प्रयास करते हैं, तो हम एक ऐसे कार्य को हड़प रहे होंगे जो हमारा नहीं है। अगर हम ऐसा करते हैं तो हम नियमों को फिर से लिख रहे होंगे, लेकिन हम खुद को इस बात से बचा रहे हैं कि यह न समझा जाए कि हम सिद्ध या स्पष्ट अप्रत्यक्ष उद्देश्य के मामलों में भी हस्तक्षेप नहीं करेंगे। वर्तमान मामले में ऐसा कोई उद्देश्य नहीं है।”

20. मोहिंदर सेन गर्ग एवं अन्य बनाम पंजाब राज्य एवं अन्य (1991)

1 एससीसी 662 के मामले में एक बाद के फैसले में, माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने पंजाब राज्य में आबकारी एवं कराधान निरीक्षक के पदों पर सीधी भर्ती के मामले में साक्षात्कार के लिए 25% अंक आवंटित करने के प्रावधान की वैधता और वैधता पर विचार किया। माइनर ए. पीरियाकरुप्पन सोभा जोसेफ (सुप्रा) के मामले में फैसले पर विचार करने के बाद, माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने आगे मिस निशि मधु एवं अन्य

बनाम जम्मू-कश्मीर राज्य एवं अन्य, (1980) 4 एससीसी 95, अजय हसिया एवं अन्य (सुप्रा), लीला धर (सुप्रा), कोशल कुमार गुप्ता एवं अन्य बनाम जम्मू-कश्मीर राज्य एवं अन्य, (1984) 2 एससीसी 652 और अशोक कुमार यादव एवं अन्य इत्यादि (सुप्रा) के मामलों में अपने पहले के फैसलों में बताई गई कानूनी स्थिति पर विचार किया। लीला धर (सुप्रा) मामले में बताए गए अंतर और अशोक कुमार यादव एवं अन्य आदि (सुप्रा) मामले के विशिष्ट तथ्यों को ध्यान में रखते हुए, माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा निम्नलिखित रूप से टिप्पणी की गई थी:

“22. अशोक कुमार यादव बनाम हरियाणा राज्य में चार न्यायाधीशों की पीठ ने मौखिक परीक्षा के लिए रखे गए अंकों के प्रतिशत के प्रश्न पर फिर से विचार किया। इस मामले में पंजाब सिविल सेवा (कार्यकारी शाखा) नियम, 1930 के नियम 9 खंड (1) ने हरियाणा सिविल सेवा (कार्यकारी) और अन्य संबद्ध सेवाओं में पदों पर भर्ती के लिए एक प्रतियोगी परीक्षा निर्धारित की। परिशिष्ट 1 में विनियमन 1 यह निर्धारित करता है कि प्रतियोगी परीक्षा में अनिवार्य और वैकल्पिक विषय शामिल होंगे और प्रत्येक उम्मीदवार को सभी अनिवार्य विषयों और तीन से अधिक वैकल्पिक विषयों को नहीं लेना चाहिए, बशर्ते कि पूर्व सैनिकों को वैकल्पिक विषयों में उपस्थित होने की आवश्यकता नहीं होगी। विनियमन 5 के अनुसार, अनिवार्य विषयों में कुल 400 अंक होते हैं और मौखिक परीक्षा भी होती है जो अनिवार्य थी और जिसमें 200 अंक होते हैं और प्रत्येक वैकल्पिक विषय में 100 अंक होते हैं। परिणाम यह था कि लिखित परीक्षा में सामान्य रूप से उम्मीदवारों के लिए कुल 700 अंक होते थे

और पूर्व सैनिकों के लिए इसमें कुल 400 अंक होते थे मौखिक परीक्षा 200 अंकों की होती थी। विनियम 3 में यह प्रावधान था कि कोई भी अभ्यर्थी मौखिक परीक्षा में तब तक बैठने के योग्य नहीं होगा जब तक कि वह सभी विषयों में कुल मिलाकर 45% अंक प्राप्त न कर ले, जिसमें हिंदी और हिंदी निबंध के प्रत्येक प्रश्नपत्र में कम से कम 33% अंक शामिल हों।

कानूनी स्थिति की भी नीचे दी गई जांच की गई:

“23.

“लिखित परीक्षा जहाँ उम्मीदवार के ज्ञान और बौद्धिक क्षमता का आकलन करती है, वहीं मौखिक परीक्षा उम्मीदवार के समग्र बौद्धिक और व्यक्तिगत गुणों का आकलन करती है। हालाँकि मौखिक परीक्षा की तुलना में लिखित परीक्षा के कुछ विशिष्ट लाभ हैं, फिर भी ऐसी कोई लिखित परीक्षा नहीं है जो उम्मीदवार की पहल, सतर्कता, संसाधनशीलता, विश्वसनीयता, सहयोग, स्पष्ट और तार्किक प्रस्तुति की क्षमता, चर्चा में प्रभावशीलता, दूसरों से मिलने और व्यवहार करने में प्रभावशीलता, अनुकूलनशीलता, निर्णय लेने की क्षमता, नेतृत्व करने की क्षमता, बौद्धिक और नैतिक अखंडता का मूल्यांकन कर सके। इनमें से कुछ गुणों का मूल्यांकन, शायद कुछ हद तक त्रुटि के साथ, मौखिक परीक्षा द्वारा किया जा सकता है, जो काफी हद तक साक्षात्कार बोर्ड के गठन पर निर्भर करता है। इसलिए इसमें कोई संदेह नहीं है कि मौखिक परीक्षा कार्मिक विशेषताओं और लक्षणों का आकलन करने में एक बहुत ही उपयोगी कार्य करती है और वास्तव में, व्यक्ति की स्वयं की परीक्षा लेती है और इसलिए इसे लिखित परीक्षा के साथ एक महत्वपूर्ण उपकरण माना जाता है।“

“लिखित परीक्षा की तुलना में मौखिक परीक्षा को दिए जाने वाले सटीक महत्व के बारे में कोई कठोर नियम नहीं हो

सकता। यह सेवा की आवश्यकता, निर्धारित न्यूनतम योग्यता, चयन की जाने वाली आयु वर्ग, मौखिक परीक्षा आयोजित करने का कार्य जिस निकाय को सौंपा जाना प्रस्तावित है, और कई अन्य कारकों के अनुसार सेवा दर सेवा भिन्न हो सकता है। यह अनिवार्य रूप से विशेषज्ञों द्वारा निर्णय का विषय है। न्यायालय के पास आवश्यक उपकरण नहीं हैं और न्यायालय के लिए इस पर निर्णय देना उचित नहीं होगा, जब तक कि लीला धर मामले में न्यायमूर्ति चिन्नप्पा रेड्डी के शब्दों का प्रयोग न किया जाए, 'सिद्ध या स्पष्ट अप्रत्यक्ष उद्देश्यों के साथ अतिरंजित महत्व दिया गया है।“

“जहाँ तक सामान्य श्रेणी के उम्मीदवारों का संबंध है, भारतीय प्रशासनिक सेवा और अन्य संबद्ध सेवाओं में चयन के मामले में संघ लोक सेवा आयोग द्वारा अपनाए गए प्रतिशत का पालन करना विवेकपूर्ण और सुरक्षित होगा। भारतीय प्रशासनिक सेवाओं और अन्य संबद्ध सेवाओं में चयन के मामले में संघ लोक सेवा आयोग द्वारा मौखिक परीक्षा के लिए आवंटित अंकों का प्रतिशत 12.2 है, और इसे उचित और न्यायसंगत पाया गया है, क्योंकि यह लिखित परीक्षा और मौखिक परीक्षा के बीच उचित संतुलन बनाता है। इसलिए यह न्यायालय निर्देश देता है कि इसके बाद हरियाणा सिविल सेवा (कार्यकारी शाखा) और अन्य संबद्ध सेवाओं में चयन के मामले में, जहाँ 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% से अधिक नहीं होंगे। न्यायालय सुझाव देता है कि यह प्रतिशत अन्य राज्यों के लोक सेवा आयोगों द्वारा भी अपनाया जाना चाहिए, क्योंकि यह वांछनीय है कि पूरे देश में चयन प्रक्रिया और अपनाई जाने वाली प्रथा में

एकरूपता हो। संघ लोक सेवा आयोग द्वारा जारी दिशानिर्देशों को राज्य लोक सेवा आयोगों द्वारा अपनाने और उनका पालन करने के लिए एक मार्गदर्शिका के रूप में लिया जाना चाहिए। पूर्व-सैन्य अधिकारियों के मामले में, इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि वे सामान्यतः मध्यम आयु वर्ग के व्यक्ति होंगे जिनका व्यक्तित्व पूर्ण रूप से विकसित होगा, मौखिक परीक्षा के लिए आवंटित अंकों का प्रतिशत 25 हो सकता है। भविष्य में हरियाणा लोक सेवा आयोग द्वारा जो भी चयन किए जाएँगे, वे इस आधार पर होंगे कि मौखिक परीक्षा के लिए आवंटित अंक सामान्य वर्ग के उम्मीदवारों के लिए 12.2% और पूर्व-सैन्य अधिकारियों के लिए 25% से अधिक नहीं होंगे।“

यादव एवं अन्य आदि आदि (उपर्युक्त) मामले में निर्णय सहित विभिन्न न्यायिक घोषणाओं पर विचार करने के बाद , माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा जो कानूनी स्थिति उभर कर आई, वह इस प्रकार है:

“29. उपरोक्त मामलों पर विचार करने से जो स्थिति उभर कर आती है वह यह है कि ए. पीरियाकरुप्पन बनाम तमिलनाडु राज्य, निशी मधु बनाम जम्मू और कश्मीर राज्य और अजय हसिया बनाम खालिद मुजीब सेहरावर्दी कॉलेजों में प्रवेश के लिए मामले थे। लीला धर बनाम राजस्थान राज्य में तीन न्यायाधीशों की एक पीठ ने लिखित परीक्षा के साथ-साथ मौखिक परीक्षा द्वारा राजस्थान न्यायिक सेवा में चयन के प्रश्न पर विचार किया। उस मामले में मौखिक परीक्षा के लिए 25 प्रतिशत अंक रखे गए थे। असफल उम्मीदवारों में से एक ने इस न्यायालय में अनुच्छेद 32 के तहत याचिका दायर की। आधारों में से एक यह था कि मौखिक परीक्षा के अंकों का उच्च प्रतिशत स्पष्ट रूप से अजय

हसिया मामले में संविधान पीठ द्वारा निर्धारित सिद्धांत का उल्लंघन था। लीला धर मामले में इस न्यायालय ने ए. पीरियाकरुप्पन और अजय हसिया के मामलों को इस आधार पर अलग किया कि वे कॉलेजों में प्रवेश के लिए मामले थे। यह बताया गया कि साक्षात्कार परीक्षा के अंकों का प्रावधान कॉलेजों में प्रवेश और सार्वजनिक सेवाओं में प्रवेश के लिए समान नहीं हो सकता है। अजय हसिया मामले में प्रयुक्त "या यहाँ तक कि सार्वजनिक रोजगार के मामले में भी" शब्दों के संबंध में, लीला धर मामले में यह माना गया कि न्यायालय की टिप्पणियाँ मुख्यतः उन महाविद्यालयों में प्रवेश की समस्या के संबंध में थीं जहाँ स्वाभाविक रूप से शैक्षणिक प्रदर्शन को सर्वोच्च प्राथमिकता दी जानी चाहिए। यह भी माना गया कि सार्वजनिक रोजगार से संबंधित टिप्पणियाँ अनुचित थीं क्योंकि उस मामले में यह मामला न्यायालय के विचारणीय नहीं था। यह भी माना गया कि लीला धर मामले में साक्षात्कार परीक्षा उच्च न्यायालय के एक न्यायाधीश, पंजाब सेवा आयोग के अध्यक्ष और एक सदस्य तथा एक विशेष आमंत्रित विशेषज्ञ से मिलकर बनी एक संस्था द्वारा आयोजित की गई थी। इस प्रकार, ऐसी संस्था के विरुद्ध कोई वैध शिकायत या मनमानी का संकेत नहीं हो सकता था। उस मामले में विचारणीय एक अन्य कारक यह था कि जिन उम्मीदवारों से चयन के लिए स्वयं को प्रस्तुत करने की अपेक्षा की गई थी, वे कॉलेज से निकले नए स्नातक नहीं थे, बल्कि ऐसे व्यक्ति थे जिन्होंने पहले ही एक निश्चित मात्रा में व्यावसायिक प्रशिक्षण प्राप्त कर लिया था। स्रोत सामग्री ऐसी थी कि साक्षात्कार परीक्षा को कुछ महत्व दिया जाना था और माननीय न्यायाधीश के विचार में कुल अंकों का 25 प्रतिशत कोई अतिशयोक्तिपूर्ण महत्व नहीं था। इस प्रकार अदालत ने लीला धर मामले में याचिका खारिज कर दी।

उपरोक्त से, यह स्पष्ट है कि यद्यपि साक्षात्कार में उच्च अंकों पर अत्यधिक जोर देना उचित नहीं हो सकता है और यह भर्ती की प्रारंभिक अवस्था में अंकों का मनमाना आवंटन साबित हो सकता है, लेकिन जहाँ ऐसे व्यक्ति हों जिन्होंने कुछ हद तक व्यावसायिक प्रशिक्षण प्राप्त किया हो, जो सेवारत उम्मीदवार हों और जिन्होंने अनुभव के माध्यम से विशेषज्ञता हासिल की हो, वहाँ साक्षात्कार परीक्षा को कुछ अधिक महत्व दिया जा सकता है और इसे अतिरंजित महत्व नहीं कहा जा सकता। अशोक कुमार यादव एवं अन्य आदि आदि (उपर्युक्त) मामले में दिए गए निर्णय को ध्यान में रखते हुए, माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने उपरोक्त मामले में निम्नलिखित व्यवस्था दी:

33. हमारे विचार में, अशोक कुमार यादव मामला हमारे समक्ष उठाए गए मुद्दों को स्पष्ट करता है और चार न्यायाधीशों द्वारा दिया गया निर्णय होने के कारण यह हमारे लिए बाध्यकारी भी है। यह मामला लोक नियोजन से संबंधित था और सभी लोक सेवा आयोगों को यूपीएससी द्वारा निर्धारित मौखिक परीक्षा के लिए निर्धारित अंकों का पालन करने का निर्देश दिया गया था, जो कुल अंकों का 12.2% था। अशोक कुमार यादव मामले का निर्णय 1985 में हुआ था और हम यह समझ नहीं पा रहे हैं कि पंजाब राज्य ने 1989 में आबकारी एवं कराधान निरीक्षकों के पदों के लिए चयन करते समय इसी नियम का पालन क्यों नहीं किया। यह निःसंदेह सही है कि कराधान एवं आबकारी निरीक्षकों का चयन लोक सेवा आयोग द्वारा नहीं, बल्कि एक अधीनस्थ चयन निकाय द्वारा किया जाता है, फिर भी प्रतिवादियों के

विद्वान अधिवक्ता द्वारा हमारे समक्ष कोई वैध कारण नहीं दिया गया है कि अशोक कुमार यादव मामले में प्रतिपादित सिद्धांत को इन मामलों में भी क्यों लागू नहीं किया जाना चाहिए। भले ही अशोक कुमार यादव मामला मौखिक परीक्षा के लिए कुल अंकों का 12.2% निर्धारित करने के संदर्भ में हमारे समक्ष प्रस्तुत मामलों में लागू न हो। जिसे यूपीएससी द्वारा किए जाने वाले चयनों के लिए लागू किया गया था, हम अब तक तय किए गए सभी अधिकारियों के कथन को ध्यान में रखते हुए यह निर्धारित करना उचित समझते हैं कि वर्तमान मामलों में कुल अंकों के 25% पर मौखिक परीक्षा का प्रतिशत मनमाना और अत्यधिक है। इसमें कोई दो राय नहीं कि मौखिक परीक्षा को पूरी तरह से समाप्त नहीं किया जा सकता है, लेकिन हमारे देश में प्रचलित स्थिति और परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए, सीधी भर्ती द्वारा सार्वजनिक रोजगार के लिए कॉलेज/स्कूल से नए उम्मीदवारों के चयन में मौखिक परीक्षा के अंकों का प्रतिशत कुल अंकों के 15 प्रतिशत से अधिक रखना उचित नहीं होगा, जहां नियमों में चयन की एक समग्र प्रक्रिया अर्थात लिखित परीक्षा और साक्षात्कार का प्रावधान है।

21. भारत संघ एवं अन्य बनाम एन. चंद्रशेखरन एवं अन्य (1998) 3 एससीसी 694 के मामले में एक अन्य बाद के निर्णय में, साक्षात्कार के लिए आवंटित उच्च अंकों के संबंध में विचारणीय मुद्दा उठा। तथ्यों के आधार पर, यह एक ऐसा मामला था जहाँ पदोन्नति के लिए चयन योजना में लिखित परीक्षा के बाद साक्षात्कार और गोपनीय रिपोर्ट के लिए अंक शामिल थे। लिखित परीक्षा, साक्षात्कार और गोपनीय रिपोर्ट के लिए निर्धारित अंक क्रमशः 50, 30 और 20 थे। हालाँकि, नियम के

अनुसार, पदोन्नति के लिए अर्हता प्राप्त करने के लिए, प्रत्येक विषय के लिए न्यूनतम 50% और कुल मिलाकर 60% अंक प्राप्त करने होंगे।

अशोक कुमार यादव एवं अन्य आदि आदि (सुप्रा) के मामले में निर्धारित कानून और सीधी भर्ती में साक्षात्कार के लिए अंकों के आवंटन की योजना और पदोन्नति के मामले में बताए गए अंतर को ध्यान में रखते हुए, माननीय सर्वोच्च न्यायालय के समक्ष निम्नलिखित प्रस्तुतियाँ की गईं:

“9. अपीलकर्ताओं के विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता श्री महाजन ने कहा कि न्यायाधिकरण ने अशोक कुमार यादव मामले में प्रतिपादित कानून को गलत तरीके से लागू किया है, जो हरियाणा सिविल सेवा में पदों पर भर्ती के लिए प्रतियोगी परीक्षा के लिए आयोजित साक्षात्कार से संबंधित था और उच्च पदों के लिए चयन का मामला नहीं था। इसलिए, न्यायाधिकरण अशोक कुमार यादव मामले में प्रतिपादित अनुपात को लागू करने में सही नहीं था। उन्होंने यह भी कहा कि इस न्यायालय ने प्रतियोगी परीक्षा या शैक्षणिक संस्थानों में प्रवेश के लिए आयोजित साक्षात्कार और उच्च पदों के लिए चयन के बीच स्पष्ट अंतर किया है। इस संबंध में, उन्होंने महमूद में इस न्यायालय के दो निर्णयों पर भरोसा किया। आलम तारिक बनाम राजस्थान राज्य (1988) 3 एससीसी 241 और सीपी कालरा बनाम एयर इंडिया 1994 सप्लीमेंट (1) एससीसी 454। उन्होंने उत्तर विवरण में दिए गए कथनों को हमारे ध्यान में लाते हुए इस मामले में साक्षात्कार के अंकों को महत्व देने की आवश्यकता पर भी बल दिया, जो इस प्रकार है:-

"आमतौर पर, लिखित परीक्षा का उद्देश्य सैद्धांतिक ज्ञान का पता लगाना हो सकता है। लिखित परीक्षा में लिखे गए उत्तरों पर और प्रश्न उठाने की कोई गुंजाइश नहीं होती है और न ही अतिरिक्त जानकारी का पता लगाने की कोई गुंजाइश होती है कि कोई व्यक्ति विभिन्न व्यावहारिक स्थितियों में कैसे प्रतिक्रिया करेगा जैसे कि विक्रेता रेटिंग परिदृश्य, घटकों की अंतरिक्ष योग्यता आवश्यकता, खरीदे जाने वाले उप-प्रणालियां; अनुबंध वार्ता के दौरान और विभिन्न निविदा चरणों के दौरान आवश्यक कौशल या अपनाई जाने वाली रणनीतियां; राष्ट्रीय और अंतर्राष्ट्रीय बाजार स्थितियों पर अद्यतन ज्ञान जो भारतीय अंतरिक्ष अनुसंधान संगठन/ अंतरिक्ष विभाग के लिए बहुत प्रासंगिक हैं; मामलों की भौतिक जांच के लिए छूट प्राप्त करने के लिए सीमा शुल्क अधिकारियों की संतुष्टि के लिए मामलों की व्यक्तिगत प्रस्तुति की क्षमता; बीमा अधिनियम आदि जैसे कानूनों से संबंधित पेचीदगियां और सबसे बढ़कर अंतरिक्ष कार्यक्रमों की आवश्यकताओं की समझ जिसमें तकनीकी अनिश्चितताएं, प्रणालियों, उप-प्रणालियों का बार-बार जमीनी परीक्षण, विफलता विश्लेषण प्रक्रियाएं और पहले से खरीदे या निर्मित किए जा चुके घटकों/उप-प्रणालियों/प्रणालियों पर भारतीय अंतरिक्ष अनुसंधान संगठन/अं.वि. में सहायक क्रय अधिकारी के कर्तव्यों और जिम्मेदारियों को प्रभावी ढंग से निर्वहन करने के लिए आवश्यक इन और कई समान व्यावहारिक पहलुओं को संभालने की क्षमता का आकलन सामान्यतः केवल व्यक्तिगत साक्षात्कार के माध्यम से ही किया जा सकता है।"

अशोक कुमार यादव एवं अन्य आदि आदि (सुप्रा); महमूद आलम तारिक एवं अन्य बनाम राजस्थान राज्य एवं अन्य (1988) 3 एससीसी 241; लीला धर (सुप्रा); उत्तर प्रदेश राज्य बनाम रफीकुद्दीन एवं अन्य 1987 (सुप्रा) एससीसी 401 के मामलों सहित विभिन्न हुक्मनामे में कानूनी स्थिति की जांच करने के बाद, माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा निम्नलिखित प्रासंगिक टिप्पणियां की गईं:

“13. हमने अपने समक्ष प्रस्तुत तथ्यों के आलोक में प्रतिद्वन्द्वी प्रस्तुतियों पर विचार किया है। इसमें कोई विवाद नहीं है कि सभी उम्मीदवारों को लिखित परीक्षा में बैठने से पहले और विभागीय पदोन्नति समिति के समक्ष उपस्थित होने से पहले पदोन्नति की प्रक्रिया से अवगत कराया गया था। इसलिए, जब उन्हें पता चला कि उनका चयन नहीं हुआ है, तो वे उस प्रक्रिया को चुनौती देकर यह तर्क नहीं दे सकते कि साक्षात्कार और गोपनीय रिपोर्ट के लिए निर्धारित अंक अनुपातहीन रूप से अधिक हैं और अधिकारी साक्षात्कार या गोपनीय रिपोर्ट के मूल्यांकन में प्राप्त किए जाने वाले न्यूनतम अंक निर्धारित नहीं कर सकते। गुण-दोष के आधार पर भी, हम अपीलकर्ताओं के विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता से सहमत हैं कि जिन पदों पर उम्मीदवारों को पदोन्नत किया जाना है, उनके साथ-साथ उनके द्वारा किए जाने वाले कर्तव्यों की प्रकृति का भी उचित ध्यान रखा जाना चाहिए और इसलिए साक्षात्कार में दिए गए अंकों को अनुपातहीन रूप से अधिक नहीं माना जा सकता या अंकों का वितरण मनमाने ढंग से नहीं किया गया था। विभागीय पदोन्नति समिति में निम्नलिखित व्यक्ति शामिल थे:

	पदनाम	स्थान
1. भारत सरकार के संयुक्त सचिव	अध्यक्ष, डीओएस	बैंगलोर
2. वैज्ञानिक सचिव	इसरो वैकल्पिक अध्यक्ष/सदस्य	इसरो मुख्यालय बैंगलोर
3. प्रमुख, कार्यक्रम योजना	सदस्य,	आईएसएसी, बैंगलोर एवं मूल्यांकन प्रभाग
4. अपर मुख्य अभियंता	सदस्य	सीईडी, बैंगलोर
5. प्रमुख क्रय एवं भंडार	सदस्य	वीएसएससी, त्रिवेन्द्रम
6. प्रमुख क्रय एवं भंडार	सदस्य	एस एच ए आर, श्रीहरिकोटा
7. प्रमुख क्रय एवं भंडार	सदस्य	आईएसएसी बैंगलोर
8. प्रमुख क्रय एवं भंडार	सदस्य	एसएसी,अहमदाबाद

14. उपरोक्त संरचना पर एक नज़र डालने से किसी भी उचित संदेह से परे यह स्थापित हो जाएगा कि चयन में मनमाने ढंग से पक्षपात की कोई गुंजाइश नहीं थी। यह भी बताना प्रासंगिक है कि यद्यपि दलीलों में अस्पष्ट रूप से दुर्भावना का उल्लेख किया गया था, न तो कुछ स्थापित हुआ और न ही न्यायाधिकरण ने इस पर चर्चा की। किसी भी दुर्भावना की दलील और स्थापना के अभाव में और इस मामले के तथ्यों और परिस्थितियों को देखते हुए, साक्षात्कार को दिए गए महत्व को किसी भी तरह से मनमाना या संविधान के

अनुच्छेद 14 या 16 का उल्लंघन करने वाला नहीं कहा जा सकता।

15. अशोक कुमार यादव मामले में इस न्यायालय द्वारा निर्धारित अनुपात पर न्यायाधिकरण द्वारा किया गया भरोसा पूरी तरह से गलत है क्योंकि वह उच्च पद पर पदोन्नति का मामला नहीं था। कालरा मामले में इस न्यायालय को इसी तरह की स्थिति पर विचार करने का अवसर मिला था और उसने निम्नलिखित टिप्पणी की थी: (एससीसी पृष्ठ 458-59, पैरा 7)

7. इसके बाद यह तर्क दिया गया कि पदोन्नति नीति असंवैधानिक थी क्योंकि साक्षात्कार परीक्षा के लिए निर्धारित अंक अनुमेय मानदंड या सीमा से कहीं अधिक थे। साक्षात्कार के लिए 40% का प्रावधान पदोन्नति नीति के नियम 2.6 पर आधारित है। यह 40 प्रतिशत विभिन्न मर्दों या कारकों के अंतर्गत विभाजित है, जैसा कि ऊपर बताया गया है। याचिकाकर्ता के विद्वान अधिवक्ता का तर्क अशोक कुमार यादव मामले में इस न्यायालय की टिप्पणियों पर आधारित था, जिसमें इस न्यायालय ने कहा था कि मौखिक परीक्षा के लिए आरक्षित 33.3 प्रतिशत अंक अत्यधिक थे और मनमानी के दोष से ग्रस्त होंगे। उच्च न्यायालय ने इस तर्क पर विचार किया है और बताया है कि इस संबंध में कोई निश्चित नियम नहीं बनाया जा सकता क्योंकि बहुत कुछ प्रत्येक पद की कार्य आवश्यकता और पद के स्तर पर निर्भर करेगा। अजय हसिया मामले से शुरू होकर कई निर्णयों की श्रृंखला हमारे ध्यान में लाई गई, लेकिन हमारे लिए इंडियन

एयरलाइंस कॉर्पोरेशन बनाम कैप्टन केसी शुक्ला (1993) 1 एससीसी 17 मामले में नवीनतम निर्णय का संदर्भ लेना पर्याप्त होगा। उस मामले में, इस न्यायालय ने अजय हसिया , लीला धर , अशोक कुमार यादव और रफीकुद्दीन के निर्णयों में यह पाया गया कि प्रतियोगी परीक्षाओं या शैक्षणिक संस्थानों में प्रवेश के लिए आयोजित साक्षात्कारों और उच्च पदों के लिए चयन में अंतर किया गया प्रतीत होता है। विभिन्न कारकों के हस्तक्षेप की संभावना के कारण, पूर्व में अनुपात को कम करके मनमानी की गुंजाइश को सीमित करने का प्रयास किया गया है, लेकिन उच्च चयनों के लिए समान मानक लागू नहीं किए जा सकते और यह बात लीला धर मामले में स्पष्ट रूप से सामने आई है। इसलिए, यह स्पष्ट है कि इस न्यायालय का भी यह मत था कि इन मामलों में कोई निश्चित नियम नहीं बनाया जा सकता क्योंकि बहुत कुछ पद के स्तर और पदधारी से अपेक्षित प्रदर्शन की परिपक्वता पर निर्भर करेगा। उस मामले में, मूल्यांकन पद्धति 50 प्रतिशत वार्षिक गोपनीय रिपोर्टें (एसीआर) और 50 प्रतिशत साक्षात्कारों पर आधारित थी और इस न्यायालय ने उक्त पद्धति को इस तथ्य के बावजूद बरकरार रखा कि साक्षात्कार में प्रदर्शन का भार 50 प्रतिशत तक था। इसलिए, हमारा विचार है कि यह तर्क कि क्योंकि वर्तमान मामले में मौखिक परीक्षा का भार 40 प्रतिशत, यह अपने आप में अत्यधिक है और इसलिए मनमाना है, इसे स्वीकार नहीं किया जा सकता है।”

(जोर दिया गया)

16. महमूद आलम मामले में इस न्यायालय को कमोबेश एक समान स्थिति से निपटने का अवसर मिला, जैसा कि निम्नलिखित है: (एससीसी पृ. 251-54, पैरा 20-22)

20. इस मामले पर सावधानीपूर्वक विचार करने पर, हम इस निष्कर्ष पर पहुँचे हैं कि मौखिक परीक्षा के लिए निर्धारित अधिकतम 180 अंकों में से न्यूनतम अर्हक अंक 60 (33 प्रतिशत) निर्धारित करने से, अपने आप में, कोई संवैधानिक दोष नहीं है। अजय हसिया , लीला धर और अशोक कुमार यादव के मामलों में निर्धारित सिद्धांत , इस तरह के निर्धारण का विरोध या उसे अनुचित नहीं ठहराते। इस शर्त में कुछ भी अनुचित या मनमाना नहीं है कि उच्च सेवाओं के लिए चुने जाने वाले अधिकारी, जिनसे समय के साथ, प्रशासनिक सेवाओं और पुलिस सेवाओं जैसी मुख्य सेवाओं में उत्तरोत्तर जिम्मेदार पदों पर कार्य करने की अपेक्षा की जाती है, ऐसे व्यक्ति होने चाहिए जिनमें ऐसे व्यक्तित्व गुण हों जो ऐसी सेवाओं में अपेक्षित प्रदर्शन के स्तर के अनुकूल हों। कुछ विशेषताएँ हैं जो, उदाहरण के लिए, लेखा सेवा को पुलिस सेवा से अलग करती हैं - एक ऐसा अंतर जो अधिकारी के व्यक्तिगत गुणों पर आधारित और उनसे और भी स्पष्ट होता है। शैक्षणिक उत्कृष्टता एक बात है। जनता के साथ चतुराई और कल्पनाशीलता से व्यवहार करने की क्षमता दूसरी बात है। दोनों ही एक अधिकारी के लिए आवश्यक। सेवा की प्रकृति के अनुसार माँग की जाने वाली मात्रा भिन्न हो सकती है। प्रशासनिक और पुलिस सेवाएँ प्रशासनिक तंत्र का अत्याधुनिक हिस्सा हैं

और व्यक्तित्व के उच्च गुणों की अपेक्षा कोई अनुचित अपेक्षा नहीं है।

21. वास्तव में लीला धर बनाम राजस्थान राज्य में, इस न्यायालय ने टिप्पणी की थी: (एससीसी पृ. 164-65: एससीसी (एल एंड एस) पृ. 592-93, पैरा 6)

'इस प्रकार, लिखित परीक्षा व्यक्ति की बुद्धि का आकलन करती है और साक्षात्कार परीक्षा व्यक्ति की स्वयं की, और उचित चयन के लिए "दोनों का मिलन होगा"। यदि लिखित परीक्षा और साक्षात्कार परीक्षा दोनों ही उचित चयन के आवश्यक अंग हैं, तो यह प्रश्न उठ सकता है कि उन्हें क्रमशः कितना महत्व दिया जाए। उदाहरण के लिए, किसी कॉलेज में प्रवेश के मामले में, जहाँ उम्मीदवार का व्यक्तित्व अभी विकसित नहीं हुआ है और उन व्यक्तिगत गुणों की पहचान करना जल्दबाजी होगी जिन्हें बाद के जीवन में अधिक महत्व देना पड़ सकता है, लिखित परीक्षा में प्रदर्शन को अधिक महत्व दिया जाना आवश्यक है। साक्षात्कार परीक्षा को दिया जाने वाला महत्व न्यूनतम होना चाहिए। माइनर ए. पीरियाकरुप्पन बनाम तमिलनाडु राज्य, अजय हसिया बनाम खालिद मुजीब में इस न्यायालय ने यही निर्णय दिया था। सेहरावर्दी और अन्य मामलों में। दूसरी ओर, जिन सेवाओं के लिए परिपक्व व्यक्तित्व वाले व्यक्तियों की भर्ती अनिवार्य रूप से की जानी

है, साक्षात्कार परीक्षा ही एकमात्र रास्ता हो सकती है, बशर्ते बुनियादी और आवश्यक शैक्षणिक और व्यावसायिक आवश्यकताएँ पूरी हों... बेशक, ऐसी कई सेवाएँ हैं जिनमें युवा उम्मीदवारों की भर्ती की जाती है जिनका व्यक्तित्व विकास की दहलीज पर है और जिनमें अपार संभावनाएँ दिखाई देती हैं, और समझदार व्यक्ति साक्षात्कार परीक्षा में उनके भावी व्यक्तित्व की झलक पा सकते हैं। ऐसी सेवाओं के मामले में, जहाँ उचित चयन में शैक्षणिक योग्यता और व्यक्तित्व की क्षमता का संयोजन आवश्यक है, साक्षात्कार परीक्षा को कुछ महत्व दिया जाना चाहिए, हालाँकि बहुत अधिक महत्व नहीं। दिए जाने वाले सटीक महत्व के बारे में कोई सामान्य नियम नहीं हो सकता। यह सेवा की आवश्यकताओं, निर्धारित न्यूनतम योग्यता, चयन की जाने वाली आयु वर्ग, साक्षात्कार परीक्षा आयोजित करने का कार्य जिस निकाय को सौंपा जाना प्रस्तावित है और कई अन्य कारकों के अनुसार सेवा दर सेवा भिन्न हो सकता है। यह विशेषज्ञों द्वारा निर्धारित किया जाने वाला विषय है। यह शोध का विषय है। जब तक सिद्ध या स्पष्ट अप्रत्यक्ष उद्देश्यों से अतिशयोक्तिपूर्ण महत्व न दिया गया हो, तब तक न्यायालयों को इस पर निर्णय देने का अधिकार नहीं है। कोठारी समिति ने यह भी सुझाव दिया कि विषय के स्पष्ट महत्व को देखते हुए, संघ लोक सेवा आयोग की

अनुसंधान इकाई द्वारा इसकी विस्तृत जाँच की जा सकती है।'

(जोर दिया गया)

इस न्यायालय ने संकेत दिया कि ऐसे मामलों में, जो नीतिगत मामलों को दर्शाते हैं, न्यायिक विवेक ही न्यायिक संयम है। आम तौर पर नीतिगत मामलों में न्यायिक निर्णयात्मक प्रवृत्ति कम होती है।

22. वास्तव में, अपीलों में उठाया गया मुद्दा उत्तर प्रदेश राज्य बनाम रफीकुद्दीन में इस न्यायालय के फैसले में मिले उत्तर को स्वीकार करता है, जहां इस न्यायालय ने उत्तर प्रदेश सिविल सेवा (न्यायिक शाखा) नियम, 1951 के नियम 19 (जैसा कि 1972 के संशोधन से पहले था) के प्रावधान के खंड (ii) पर विचार करते हुए, मौखिक परीक्षा में न्यूनतम योग्यता या कट-ऑफ अंकों के निर्धारण की अनुमति पर विचार किया था। प्रावधान में चयन समिति से अन्य बातों के साथ-साथ यह सुनिश्चित करने की अपेक्षा की गई थी कि जिन व्यक्तियों ने उस साक्षात्कार में पर्याप्त रूप से उच्च अंक प्राप्त नहीं किए हैं, उन्हें पदों के लिए अनुशंसित नहीं किया जाएगा। इस प्रकार अपने लिए आरक्षित शक्ति के अनुसार, चयन समिति ने साक्षात्कार के लिए कुछ न्यूनतम कट-ऑफ अंक निर्धारित किए। इस न्यायालय ने निर्धारण की वैधता को बरकरार रखते हुए पृष्ठ 413, 415 पर टिप्पणी की:

'... किसी अभ्यर्थी द्वारा प्राप्त कुल अंक सूची में उसके स्थान का निर्धारण करते थे, लेकिन

नियम के परंतुक के अनुसार आयोग को स्वयं संतुष्ट होना आवश्यक था कि अभ्यर्थी ने लिखित परीक्षा में ऐसे कुल अंक प्राप्त किए हैं जो उसे सेवा में नियुक्ति के लिए अर्ह बनाते हैं और इसके अतिरिक्त उसने मौखिक परीक्षा में इतने पर्याप्त उच्च अंक प्राप्त किए हैं जो सेवा के लिए उसकी उपयुक्तता को दर्शाएंगे। नियम 19 और परंतुक में अंतर्निहित योजना ने यह स्पष्ट कर दिया कि लिखित परीक्षा में न्यूनतम कुल अंक और मौखिक परीक्षा में भी न्यूनतम अंक प्राप्त करना, सेवा में नियुक्ति के लिए किसी अभ्यर्थी के पक्ष में आयोग द्वारा अपनी सिफारिश करने से पहले अनिवार्य शर्त थी। परंतुक के खंड (ii) के मद्देनजर आयोग को सेवा के लिए किसी अभ्यर्थी की उपयुक्तता का आकलन करने हेतु मौखिक परीक्षा के लिए न्यूनतम अंक निर्धारित करने की शक्ति थी। इस प्रकार एक उम्मीदवार जिसने केवल न्यूनतम कुल अंक या उससे अधिक अंक प्राप्त किए थे, सफल उम्मीदवारों की सूची में शामिल होने का हकदार नहीं था, जब तक कि उसने मौखिक परीक्षा के लिए निर्धारित न्यूनतम अंक भी प्राप्त नहीं किए हों।... इसलिए, आयोग के पास मानदंड तय करने की शक्ति थी और इस मामले में इसने मौखिक परीक्षा के लिए 35 प्रतिशत न्यूनतम अंक तय किए थे। मौखिक परीक्षा सार्वजनिक सेवाओं में नियुक्ति के लिए उम्मीदवार की उपयुक्तता को आंकने की एक अच्छी तरह से

मान्यता प्राप्त विधि है और सार्वजनिक सेवाओं में नियुक्ति के लिए चयन करने में इस पद्धति का लगभग सार्वभौमिक रूप से पालन किया गया है। जहां लिखित के साथ-साथ मौखिक परीक्षा के आधार पर चयन किया जाता है, अंतिम परिणाम कुल अंकों के आधार पर निर्धारित किया जाता है। यदि किसी उम्मीदवार की उपयुक्तता निर्धारित करने के लिए लिखित परीक्षा या मौखिक परीक्षा में कोई न्यूनतम अंक तय किए जाते हैं, तो उसका सम्मान किया जाना चाहिए। नियम 19 के प्रावधान का खंड (ii) स्पष्ट रूप से आयोग को सेवा के लिए उम्मीदवार की उपयुक्तता को आंकने के लिए मौखिक परीक्षा के लिए न्यूनतम अंक तय करने की शक्ति प्रदान करता है। हमें इस प्रावधान में कोई संवैधानिक कानूनी कमी नजर नहीं आती।'

(जोर दिया गया)

हमारी राय में, इससे वर्तमान विवाद अपीलकर्ताओं के पक्ष में समाप्त हो जाना चाहिए।”

(मूल में जोर दिया गया है)”

सीधी भर्ती में साक्षात्कार के अंकों के निर्धारण के पीछे तर्कसंगतता के मामले में और पदोन्नति के मामले में लागू सिद्धांतों के बीच स्पष्ट अंतर रेखा खींचते हुए, माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने माना कि पदोन्नति की योजना में उच्च साक्षात्कार अंकों के निर्धारण को लेकर न्यायाधिकरण का दृष्टिकोण गलत था, अशोक कुमार यादव एवं

अन्य आदि आदि (सुप्रा) के मामले में दिए गए अनुपात को लागू करते हुए। न्यायालय ने इस प्रकार निर्णय दिया:

17. सुस्थापित स्थिति के आलोक में, जैसा कि चर्चा की गई है, हमें यह मानने में कोई हिचकिचाहट नहीं है कि न्यायाधिकरण ने अशोक कुमार यादव मामले में न्यायालय द्वारा निर्धारित अनुपात को लागू करने में गलती की है, जबकि 1990 की चयन सूची को उलट दिया है और उस निर्देश के अनुसार नई चयन सूची तैयार करने के निर्देश दिए हैं।

22. जसविंदर सिंह एवं अन्य बनाम जम्मू-कश्मीर राज्य एवं अन्य, (2003) 2 एससीसी 132, जो पुलिस उपनिरीक्षक के पदों पर सीधी भर्ती का मामला था, में लिखित परीक्षा के लिए 80% अंकों के स्थान पर मौखिक परीक्षा के लिए 20% अंक निर्धारित किए जाने को बरकरार रखा गया था। माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने अशोक कुमार यादव एवं अन्य आदि आदि (सुप्रा) मामले में अपने पूर्व के निर्णय का उल्लेख करते हुए निम्नलिखित निर्णय दिया:

“6. अशोक कुमार यादव मामले में इस न्यायालय ने यह टिप्पणी की कि लिखित परीक्षा और मौखिक परीक्षा, दोनों ही उचित चयन के आवश्यक अंग माने जाते हैं और लिखित परीक्षा की तुलना में मौखिक परीक्षा को दिए जाने वाले सटीक महत्व के संबंध में कोई निश्चित नियम नहीं हो सकता। यह महत्व उस विशेष सेवा की आवश्यकता, निर्धारित न्यूनतम योग्यताओं, चयन हेतु आयु वर्ग, मौखिक

परीक्षा आयोजित करने का कार्य जिस निकाय को सौंपा गया है, और कई अन्य कारकों के अनुसार सेवा दर सेवा भिन्न हो सकता है। यह भी टिप्पणी की गई कि ये सभी मामले अनिवार्य रूप से विशेषज्ञों द्वारा निर्धारित किए जाने वाले मामले हैं और न्यायालय के लिए इस पर निर्णय देना उचित नहीं होगा जब तक कि "सिद्ध या स्पष्ट अप्रत्यक्ष उद्देश्यों से अतिशयोक्तिपूर्ण महत्व न दिया गया हो"। इसके बाद, इस मुद्दे पर निर्णय देते हुए कि क्या पूर्व-सैन्य अधिकारियों के मामले में 33.3% और अन्य उम्मीदवारों के मामले में 22.2% अंकों का आवंटन उचित है, इस न्यायालय ने अंकों के पैटर्न पर ध्यान दिया और पाया कि पूर्व अधिकारियों द्वारा लिखित परीक्षा में प्राप्त उच्चतम अंक केवल मौखिक परीक्षा में प्राप्त अंकों की तुलना में 22.2% अंक प्राप्त हुए, जो 76 के अत्यधिक उच्च प्रतिशत के बराबर था। दोषपूर्ण कारक यह माना गया कि मौखिक परीक्षा में अंकों का प्रसार लिखित परीक्षा के अंकों के प्रसार की तुलना में बहुत अधिक था, जिससे उनके आदेश में अधिक ढिलाई और मनमाने ढंग से प्रयोग की गुंजाइश बनी रही और मौखिक परीक्षा का प्रतिशत 33.3% इतना अधिक था। जहां तक पूर्व सैनिकों के अलावा अन्य उम्मीदवारों, अर्थात् सामान्य श्रेणी का संबंध है, समान मानकों के आधार पर 22.2% का प्रतिशत बहुत अधिक माना गया। ऐसे मामलों में मौखिक परीक्षा के लिए आवंटित अंकों का उचित प्रतिशत क्या होना चाहिए, इस प्रश्न पर आगे बढ़ते हुए, यह देखा गया कि मौखिक परीक्षा के लिए आवंटित अंक चयन के उद्देश्य से ध्यान में रखे गए कुल अंकों के 12.2% से अधिक नहीं होंगे। इस न्यायालय ने अंततः इस पर निम्नलिखित टिप्पणी की: (एससीसी पृ. 455 56, पैरा 29)

"इसलिए हम निर्देश देते हैं कि भूतपूर्व सैन्य अधिकारियों के मामले में, इस तथ्य को ध्यान में

रखते हुए कि वे सामान्यतः मध्यम आयु वर्ग के व्यक्ति होंगे जिनका व्यक्तित्व पूर्ण रूप से विकसित होगा, मौखिक परीक्षा के लिए आवंटित अंकों का प्रतिशत 25 हो सकता है। भविष्य में हरियाणा लोक सेवा आयोग द्वारा जो भी चयन किया जाएगा, वह इस आधार पर होगा कि मौखिक परीक्षा के लिए आवंटित अंक सामान्य श्रेणी के उम्मीदवारों के मामले में 12.2% और भूतपूर्व सैन्य अधिकारियों के मामले में 25% से अधिक नहीं होंगे।"

7. महमूद आलम तारिक बनाम राजस्थान राज्य (1988) 3 एससीसी 241 में मौखिक परीक्षा के लिए निर्धारित कुल 180 अंकों में से 60 अंकों को न्यूनतम अर्हक अंक के रूप में 33% निर्धारित करने से अपने आप में कोई संवैधानिक दोष नहीं है। मंजीत सिंह बनाम ईएसआई कॉर्पोरेशन (1990) 2 एससीसी 367 में इस न्यायालय ने माना कि साक्षात्कार परीक्षा के लिए अर्हक अंकों के किसी निर्धारण के अभाव में लिखित परीक्षा के लिए लागू 40% अंक ही उचित थे। अंजार अहमद बनाम बिहार राज्य (1994) 1 एससीसी 150 में इस न्यायालय ने अशोक कुमार यादव सहित इस विषय पर संपूर्ण केस-लों की विस्तृत समीक्षा की और एक चयन पद्धति को बरकरार रखा जिसमें शैक्षणिक प्रदर्शन के लिए 50% अंक और साक्षात्कार के लिए 50 अंक आवंटित किए गए थे। अशोक कुमार यादव मामले में की गई टिप्पणियों से पता चलता है कि मौखिक परीक्षा के अंकों को लिखित परीक्षा के अंकों की तरह आवंटित करने के लिए सार्वभौमिक रूप से लागू होने वाला कोई कठोर नियम नहीं हो सकता है और परिणामस्वरूप केवल उसमें दर्शाया गया प्रतिशत सभी मामलों में कसौटी नहीं हो सकता है। अंततः यह सुनिश्चित करने की आवश्यकता है कि क्या आवंटन, इस तरह से एक

परोक्ष इरादे से है और क्या यह इतना मनमाना है कि इसके प्रयोग में दुरुपयोग और गलत उपयोग किया जा सकता है। उपरोक्त से निर्णय लिया गया कि वर्तमान मामले में उम्मीदवारों के चयन के लिए लिखित परीक्षा के लिए 100 अंकों की तुलना में मौखिक परीक्षा के लिए 25 अंक (20%) के आवंटन को बनाए रखने में डिवीजन बेंच को कोई गलती करने का दोषी नहीं ठहराया जा सकता है। हमारे विचार में, विद्वान एकल न्यायाधीश ने एक सतही प्रयोग को अपनाया है और अशोक कुमार यादव मामले में फैसले के वास्तविक अनुपात की गलतफहमी पर आगे बढ़े हैं। इसके अलावा, ऐसा प्रतीत होता है कि विद्वान एकल न्यायाधीश ने उक्त मामले में अंतिम निर्णय को, बिना किसी उचित या वास्तविक आधार या आधार के, केवल धारणाओं और अनुमानों या कुछ दूरस्थ संभावनाओं के आधार पर कुछ निष्कर्ष निकालते हुए, मामले पर लागू किया है।”

23. यदि हम उपरोक्त सिद्धांतों को लागू करते हैं, जिन्हें माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने साक्षात्कार के लिए अंकों के आवंटन को चुनौती देने के मामले में संक्षेप में निर्धारित किया है, इस आधार पर कि यह सेवारत उम्मीदवारों के लिए पदोन्नति की योजना के भाग के रूप में थोड़ा अधिक है, ताकि सीधी भर्ती के मामले में कम साक्षात्कार अंकों की वांछनीयता की तुलना में निर्धारण कारक बन सके, तो हम पाते हैं कि वर्तमान मामले में, साक्षात्कार के लिए आवंटित अधिकतम अंक कुल 275 अंकों में से 40 हैं। इसका मतलब है कि साक्षात्कार के लिए 14.54% अंक आवंटित किए गए हैं और इसलिए, कुल 275 अंकों के

मुकाबले साक्षात्कार के लिए 40 अंक प्रदान करने वाले प्रासंगिक नियमों को चुनौती को मनमाना और अत्यधिक या निर्धारण कारक नहीं माना जा सकता है ताकि संबंधित नियमों को मनमाना, तर्कहीन और भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 का उल्लंघन करने वाला घोषित किया जा सके। इसलिए, इस संबंध में चुनौती विफल होनी चाहिए।

24. याचिकाकर्ता के विद्वान अधिवक्ता ने दलील दी कि साक्षात्कार सहित विभिन्न चरणों के लिए परीक्षा की योजना वरिष्ठता- सह-योग्यता के आधार पर पदोन्नति के लिए उपयुक्तता के आकलन के मामले में स्थापित सिद्धांतों के विपरीत है। उक्त तर्क खारिज किए जाने योग्य है क्योंकि 1989 के नियमों का भाग-V पदोन्नति द्वारा नियुक्ति की प्रक्रिया से संबंधित है और यह निर्धारित नहीं करता है कि कांस्टेबल के पद से हेड कांस्टेबल के पद पर पदोन्नति केवल वरिष्ठता-सह-योग्यता के आधार पर होगी। दूसरे शब्दों में, यह तर्क कि 1989 के नियमों के नियम 26 से नियम 33 के तहत पदोन्नति के लिए चयन की प्रक्रिया लागू नहीं होगी, कानून के प्रावधानों के विरुद्ध है और इसलिए उक्त तर्क खारिज किए जाने योग्य है और तदनुसार, इसे खारिज किया जाता है।

25. याचिकाकर्ता की ओर से किया गया दूसरा निवेदन अर्हक परीक्षाओं के भाग- I और भाग- II में न्यूनतम अर्हक अंकों के निर्धारण के संबंध में है। यह शायद ही चुनौती का आधार हो सकता है। चयन के विभिन्न

चरणों में न्यूनतम अर्हक अंकों को माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा विभिन्न निर्णयों में लगातार बरकरार रखा गया है, विशेष रूप से विभिन्न राज्यों में न्यायिक सेवाओं में पद पर चयन से संबंधित निर्णयों में। इस संबंध में, तानिया मलिक बनाम दिल्ली उच्च न्यायालय के रजिस्ट्रार जनरल (रिट याचिका (सिविल) संख्या **764/2017** और अन्य संबंधित याचिकाएं **16.02.2018** को तय); तेलंगाना राज्य और आंध्र प्रदेश राज्य के लिए हैदराबाद उच्च न्यायालय , अपने रजिस्ट्रार जनरल आदि के माध्यम से बनाम पी. मुरली के मामलों में माननीय सर्वोच्च न्यायालय के निर्णय। मोहना रेड्डी एवं अन्य आदि (सिविल अपील संख्या **73- 74/2019**, दिनांक **25.01.2019** को निर्णीत); सुशील कुमार पांडे एवं अन्य बनाम झारखंड उच्च न्यायालय एवं अन्य (रिट याचिका (सिविल) संख्या **753/2023** एवं एक अन्य संबद्ध रिट याचिका, दिनांक **01.02.2024** को निर्णीत) और डॉ. कविता कंबोज बनाम पंजाब एवं हरियाणा उच्च न्यायालय एवं अन्य (सिविल अपील संख्या **2179-2180/2024** और अन्य संबंधित अपीलें जिनका निर्णय **13.02.2024** को हुआ) में स्पष्ट रूप से कहा गया है कि साक्षात्कार के लिए न्यूनतम योग्यता अंक निर्धारित करना या न्यूनतम कुल अंक निर्धारित करना अपने आप में किसी भी तरह की मनमानी नहीं है, जब तक कि यह भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 का उल्लंघन न हो। प्रतिवादियों ने कालू राम बनाम राजस्थान राज्य एवं अन्य (डीबी सिविल

रिट याचिका संख्या **4264/2010** जिसका निर्णय **11.10.2011** को हुआ) के मामले में जोधपुर स्थित मुख्य पीठ के इस न्यायालय की खंडपीठ के निर्णय पर भी भरोसा किया है, जिसमें 1989 के नियमों के नियम 23 की संवैधानिक वैधता को, क्योंकि यह साक्षात्कार में 36% न्यूनतम अंक प्राप्त करने का प्रावधान करता है, चुनौती दी गई थी। नियमों की योजना की जांच करने और के मामलों में माननीय सर्वोच्च न्यायालय के निर्णयों का सर्वेक्षण करने के बाद महमूद आलम तारिक एवं अन्य (उपरोक्त); अजय हसिया एवं अन्य (उपरोक्त); लीला धर (उपरोक्त) और अशोक कुमार यादव एवं अन्य आदि (उपरोक्त) में साक्षात्कार में न्यूनतम अंक निर्धारित करने की चुनौती खारिज कर दी गई। प्रतिवादियों के विद्वान अधिवक्ता ने मामले में इस न्यायालय की खंडपीठ के निर्णय का भी हवाला दिया। राजबाला चौधरी (सुप्रा) में पारित निर्णय में कालू राम (सुप्रा) के मामले में लिए गए निर्णय का हवाला देते हुए , 1989 के नियमों के नियम 23 की वैधता को चुनौती को पुनः खारिज कर दिया गया।

26. इस याचिका में प्रस्तुत दूसरा तर्क यह है कि प्रतिवादियों ने मौखिक परीक्षा के दौरान अभ्यर्थियों की उपयुक्तता का आकलन करते समय योग्यता के विभिन्न पहलुओं के लिए कितने अंक दिए गए, यह स्पष्ट रूप से नहीं बताया है, जो अस्वीकार किए जाने योग्य है। ऐसा

प्रतीत होता है कि चयन संस्था के विरुद्ध व्यक्तिगत या सामूहिक रूप से दुर्भावना का कोई आरोप नहीं लगाया गया है। इसके अलावा, इस स्तर पर, इस न्यायालय के लिए इस पहलू पर विचार करना संभव नहीं है क्योंकि मामला 1990-91 की चयन प्रक्रिया से संबंधित होने के कारण अभिलेख भी नष्ट कर दिए गए हैं, जो रिट याचिका के अभिलेख से स्पष्ट है। ऐसी स्थिति में, अभिलेखों की अनुपलब्धता के कारण, प्रतिकूल निष्कर्ष भी नहीं निकाला जा सकता है।

27. जहां तक याचिकाकर्ता की उपयुक्तता के पहलू से संबंधित अन्य सभी प्रस्तुतियां, चयन की योग्यता, उसके सेवा रिकॉर्ड के संदर्भ में याचिकाकर्ता की उपयुक्तता का वास्तविक मूल्यांकन, लिखित परीक्षा, परेड और साक्षात्कार में प्रदर्शन का संबंध है, इस न्यायालय को रिकॉर्ड पर किसी भी ठोस सामग्री के अभाव में प्रतिवादियों के निर्णय में हस्तक्षेप करने का कोई आधार नहीं मिलता है, जिसमें याचिकाकर्ता के पदोन्नति के मामले को इस आधार पर खारिज कर दिया गया कि वह न्यूनतम अर्हक अंक हासिल करने में विफल रहा।

28. अंतिम लेकिन महत्वपूर्ण बात यह है कि हमने पाया है कि याचिकाकर्ता ने चयन प्रक्रिया में भाग लिया था जो परीक्षा की योजना, लिखित परीक्षा, प्रायोगिक परीक्षा, परेड, अन्य बाहरी परीक्षा, साक्षात्कार, सेवा रिकॉर्ड की जांच आदि के लिए अंकों के आवंटन से युक्त नियमों के

एक सेट द्वारा शासित होती है। याचिकाकर्ता ने चयन प्रक्रिया की शुरुआत में कोई शिकायत नहीं की और जब वह असफल रहा, तभी उसने 1989 के नियमों की वैधता को चुनौती देने का फैसला किया। इसलिए, इस आधार पर भी रिट याचिका खारिज किए जाने योग्य है।

29. परिणामस्वरूप, रिट याचिका विफल हो जाती है और इसे खारिज किया जाता है।

(शुभा मेहता), जे

(मनींद्र मोहन श्रीवास्तव), सीजे

मनोज नरवानी

अस्वीकरण: इस निर्णय का अनुवाद स्थानीय भाषा में किया जा रहा है, एवं इसका प्रयोग केवल पक्षकार इसको समझने के लिए उनकी भाषा में कर सकेंगे एवं यह किसी अन्य प्रयोजन में काम नहीं ली जायेगी। सभी आधिकारिक एवं व्यावहारिक उद्देश्यों के लिए उक्त निर्णय का अंग्रेज़ी संस्करण ही विश्वसनीय माना जायेगा एवं निष्पादन एवं क्रियान्वयन में भी उसी को उपयोग में लिया जायेगा।



अधिवक्ता अविनाश चौधरी