

बालबीर सिंह बेदी

बनाम

पंजाब राज्य और ओ. आर. एस.

(2004 की सिविल अपील सं. 1273)

11 फरवरी, 2013

(डॉ. बी. एस. चौहान और वी. गोपाल गौड़ा, जे. जे.)

सेवा कानून-पदोन्नति-वरिष्ठता के आधार पर-सह योग्यता-अपीलार्थी के मामले पर अन्य के साथ विचार किया गया था। बटालियन कमांडर के पद के लिए योग्य उम्मीदवार लेकिन उनसे कनिष्ठ व्यक्ति (प्रतिवादी संख्या 5) को पदोन्नत उनके पिछले पांच वर्षों के ए. सी. आर. और अन्य पर विचार करने के बाद अपीलार्थी द्वारा दायर लिखित याचिका-उच्च न्यायालय द्वारा खारिज न्यायालय-अपील पर, अभवरिष्ठता-सहयोग्यता के सिद्धांत पर, ऐसी पदोन्नति होगी केवल वरिष्ठता के आधार पर स्वचालित रूप से प्रदान नहीं किया जाएगा -

वरिष्ठता सूची में कम व्यक्ति को पदोन्नत किया जा सकता है, वरिष्ठ व्यक्ति के दावे को नजरअंदाज किया जा सकता है। जो प्राप्त करने में विफल रहा मानक अर्थात् न्यूनतम अपेक्षित योग्यता-एक मानदंड तय करना, या न्यूनतम आवश्यक योग्यता तय करना, नीति निर्माण का

अनन्य क्षेत्र और अदालतों द्वारा अपनी न्यायिक शक्तियों के प्रयोग में हस्तक्षेप नहीं किया जा सकता है, जब तक कि वही निशान से बाहर, अनुचित, या दुर्भावनापूर्ण पाया जाता है। कार्यकारी निर्देशों के अभाव में भी अधिकारी राज्य यह अधिकार रखता है कि वरिष्ठता सह योग्यता के सिद्धान्त पर पदोन्नति के लिए आधार हेतु योग्यता संबंध में सही व उचित मापदण्ड तय करे। वर्तमान मामला वह नहीं है जिसमें प्रत्यर्थी ५ अधिक योग्यता रखता हो बल्कि यह स्वीकार्य मामला है कि प्रार्थी न्यूनतम तय योग्यता नहीं रखता चूंकि उसकी एसीआर आैसत भी एवं राज्य द्वारा बैचमार्क 'अच्छा' तय है। इसके साथ ही प्रार्थी द्वारा न्यायालय में स्वच्छ हाथ, स्वच्छ मस्तिष्क व स्वच्छ उद्देश्य से नहीं आया गया। प्रार्थी के विरुद्ध फौजदारी प्रकरण धारा SS 7 & 13 (ii) PC Act, 1988 के अन्तर्गत एवं धारा ४६७/ ४६८/४७१/१२०-बी भा.द.सं. रहा है परन्तु यह तथ्य उच्चतम न्यायालय के समक्ष व्यक्त नहीं किए। इसलिए पदोन्नति के दावे को सही खारिज किया। पंजाब होमगार्ड प्रथम श्रेणी नियम १९८८-आर.८.

सेवा कानून-पदोन्नति-"वरिष्ठता-सह-योग्यता"और "योग्यता-सह-वरिष्ठता -के बीच अंतर-आयोजित: द. "वरिष्ठता-सह-योग्यता"और "योग्यता-सह-वरिष्ठता का सिद्धान्त अवधारणात्मक रूप से अलग हैं-पूर्व के मामले में, वहाँ है वरिष्ठता पर अधिक जोर दिया जाता है, भले वह निर्णायक कारण न हो। निर्णायक कारक, जबकि उत्तरार्द्ध के मामले में, योग्यता निर्णायक कारक है।

अपीलकर्ता कमाण्डर द्वारा यह दावा किया गया कि वह मूल पदोन्नति द्वारा बटालियन कमाण्डर के पद के लिए नियमानुसार पात्र बनाया गया था। प्रार्थी का मामला अन्य व्यक्तियों के साथ विचारण के लिए रखा गया था, परन्तु कनिष्ठ व्यक्ति रेस्पोंडेंट नंबर 5 की पदोन्नति उक्त पद पर पांच साल की एसीआर को मध्यनजर रखते हुए कर दी गई। अपीलकर्ता द्वारा बार-बार इस संबंध में पेशियां दी गईं परन्तु उस पर विचार नहीं किया गया।

अन्य विभाग के कर्मचारी जो कि समान नियमों से शासित थे, उनके द्वारा रिट उच्च न्यायालय में पेश की गई थी यह दावा करते हुए कि उनका मामला पदोन्नति के संबंध में दिनांक **29.12.2000** के निर्देशों के प्रकाश में विचारण नहीं किया जाए। चूंकि रिक्त पद पदोन्नति के संबंध में कार्यकारी निर्देश पहले ही आ गये थे। उच्च न्यायालय द्वारा फिर भी अधिकारियों को यही निर्देश दिये गये कि पक्षकारों की पदोन्नति के संबंध, **29.12.2000** के निर्देशों को नजरअंदाज करते हुए। अपीलकर्ता **31.12.2001** को सेवानिवृत्त हुआ था एवं रिट याचिका पदोन्नति के संबंध में एवं कार्यकारी निर्देशों **29.12.2000** तथा **06.09.2001** को निरस्त करवाने के संबंध में पेश की।

हाईकोर्ट द्वारा रिट याचिका खारिज की गई जिस पर यह अपील पेश की गई।

अपीलकर्ता द्वारा यह पेश किया गया बटालियन कमाण्डर जो कि नियम 8 पंजाब होमगार्ड क्लास 1 नियम 1988 से शासित होते हैं उस पर बटालियन कमाण्डर के पद पर नियुक्ति दी है, जिस पर यह दिया हुआ है कि पद पर चयन वरिष्ठता-सह-योग्यता के सिद्धान्तों पर होगी एवं हाई कोर्ट द्वारा वरिष्ठता का भार ना दिया जाकर गलती की गई है।

अपील को निरस्त करते हुए कोर्ट द्वारा यह दिया गया

अभिनिर्धारित 1.1 प्रशासन की क्षमता अत्यधिक आवश्यक है इसलिए जहां सही भार वरिष्ठता को देना चाहिए वहां योग्यता पर भी आवश्यक रूप से विचारण करना चाहिए। यदि पदोन्नति वरिष्ठता सह योग्यता पर होनी है तब भी कनिष्ठ व्यक्ति पदोन्नति का भार होगा विशिष्ट व्यक्ति के दावे को नजरअंदाज करते हुए जो बैचमार्क यदि न्यूनतम योग्यता लाने में असफल रहा है। इस न्यायालय की सात न्यायाधीशों की पीठ ने न्यायिक दृष्टान्त केरल राज्य बनाम वी. एनएम थॉमस और अन्य, एआईआर 1976 एससी 490, आयोजित: "वरिष्ठता सह योग्यता' का अर्थ है कि प्रशासन की दक्षता के लिए अपेक्षित न्यूनतम आवश्यक योग्यता को देखते हुए, वरिष्ठ, हालांकि कम मेधावी हैं, को प्राथमिकता दी जाएगी। इससे भारत के संविधान के अनुच्छेद 14, 16 (1) और 16 (2) का उल्लंघन नहीं होगा।" इस प्रकार, यह स्पष्ट है कि इस न्यायालय ने योग्यता के संबंध में कोई समझौता किए बिना, वरिष्ठता को महत्व देने का प्रावधान किया है,

क्योंकि उम्मीदवार के पास न्यूनतम अपेक्षित योग्यता होनी चाहिए। प्रशासन की दक्षता अत्यंत महत्वपूर्ण है, और इसलिए, जबकि वरिष्ठता को पर्याप्त महत्व दिया जाता है, योग्यता पर भी उचित रूप से विचार किया जाना चाहिए। भारत संघ एवं अन्य बनाम लेफ्टिनेंट जनरल राजेंद्र सिंह कादयान और सीनियर , एआईआर 2000 एससी 2513, इसे निम्नानुसार देखा गया: - "वरिष्ठता-सह-योग्यता" कुछ न्यूनतम योग्यता की आवश्यकता या पहले से तय किए गए बेंचमार्क को पूरा करने की आवश्यकता को दर्शाता है। इस आवश्यकता को पूरा करने के अधीन रहते हुए" पदोन्नति वरिष्ठता के आधार पर होती है। वरिष्ठता-सह-योग्यता दोनों के मामले में तुलनात्मक योग्यता के मूल्यांकन की कोई आवश्यकता नहीं है।" उक्त सिद्धांत को इस न्यायालय द्वारा सिंडिकेट बैंक अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति कर्मचारी संघ (पंजीकृत) और अन्य में भी अनुमोदित, दोहराया और पालन किया गया है। बनाम भारत संघ एवं अन्य , 1990 सप्लिमेंट। एससीसी 350; गोविंद राम पुरोहित एवं अन्य. वी. जगजीवन चंद्रा एवं अन्य, 1999 एससीसी (एल एंड एस) 788; केंद्रीय आयुर्वेद एवं सिद्ध अनुसंधान परिषद एवं अन्य। वी. डॉ. के. संतकुमारी, (2001) 5 एससीसी 60; बिभुदत्त मोहंती बनाम भारत संघ एवं अन्य, (2002) 4 एससीसी

1.2 सिद्धान्तों 'वरिष्ठता सह योग्यता' एवं 'योग्यता सह वरिष्ठता' भिन्न सिद्धान्त है पहले सिद्धान्त में वरिष्ठता पर ज्यादा महत्व है परन्तु

वह निर्णायक कारक नहीं है वहीं दूसरे सिद्धान्त में योग्यता निर्णायक कारक है। "वरिष्ठता-सह-योग्यता" और "योग्यता-सह-वरिष्ठता" का सिद्धांत वैचारिक रूप से भिन्न है, जैसा कि पूर्व के सिद्धान्त में, वरिष्ठता पर अधिक जोर दिया गया है, हालांकि यह निर्णायक कारक नहीं है, जबकि उत्तरार्द्ध के मामले में, योग्यता निर्णायक कारक है।

1.3 उपरोक्त को ध्यान में रखते हुए, इस बिंदु के संबंध में कानून को इस आशय से संक्षेपित किया जा सकता है कि, जहां पदोन्नति "वरिष्ठता-सह-योग्यता" के सिद्धांत पर दी जानी है, ऐसी पदोन्नति स्वचालित रूप से नहीं दी जाएगी सिर्फ वरिष्ठता के आधार पर. प्रशासन की दक्षता से किसी भी कीमत पर समझौता नहीं किया जा सकता। इस प्रकार, उक्त आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए, फीडर केंद्र में सभी पात्र उम्मीदवारों को यह निर्धारित करने के लिए मूल्यांकन की प्रक्रिया के अधीन होना चाहिए कि क्या किसी व्यक्ति के पास वास्तव में निर्दिष्ट न्यूनतम आवश्यक योग्यता है या नहीं, और इस घटना में कि उसके पास वही योग्यता है , उनके मामले पर उनकी वरिष्ठता को उचित महत्व देते हुए विचार किया जाना चाहिए। इसके अलावा, वैधानिक प्राधिकारी को न्यूनतम आवश्यक योग्यता निर्धारित करने के लिए एक वास्तविक और उचित तरीका अपनाना चाहिए, जैसा कि योग्य उम्मीदवार के पास होना आवश्यक है। इसमें उसकी सेवा की अवधि, शैक्षणिक योग्यता, किसी विशेष अवधि के लिए उसकी पिछली सेवा के दौरान उसका प्रदर्शन, उसकी लिखित परीक्षा,

साक्षात्कार आदि को भी ध्यान में रखा जाना चाहिए। प्राधिकारी को उपरोक्त प्रत्येक गणना पर अलग-अलग अधिकतम अंक आवंटित करने के लिए सक्षम होना चाहिए। . ऐसे मानदंड तय करना, या न्यूनतम आवश्यक योग्यता प्रदान करना, नीति निर्माण के विशेष क्षेत्र में आता है। इस प्रकार, अदालतों द्वारा अपनी न्यायिक शक्तियों के प्रयोग में हस्तक्षेप नहीं किया जा सकता है, जब तक कि वह गलत, अनुचित या दुर्भावनापूर्ण न पाया जाए।

1.4 यदि, उपरोक्त स्थापित कानूनी प्रस्तावों के आलोक में तत्काल मामले की जांच की जाती है, तो यह स्पष्ट हो जाता है कि कार्यकारी निर्देशों की अनुपस्थिति में भी, राज्य/नियोक्ता को योग्यता का आकलन करने के लिए कोई भी उचित और वास्तविक मानदंड अपनाने का अधिकार है। "वरिष्ठता-सह-योग्यता" के सिद्धांत पर पदोन्नति के उद्देश्य से। उपरोक्त कार्यकारी निर्देश और कुछ नहीं बल्कि ऊपर उल्लिखित मामलों में इस न्यायालय द्वारा जारी निर्देशों का संहिताकरण है। इसलिए, कार्यकारी निर्देशों को इस आधार पर दी गई चुनौती कि वे रिक्ति निकलने की तारीख के बाद की तारीख में जारी किए गए थे, अर्थहीन है। वर्तमान मामला वह नहीं है, जहां प्रतिवादी संख्या 5 को अधिक मेधावी पाया गया था, वास्तव में, यह स्वीकार्य रूप से एक ऐसा मामला है, जहां अपीलकर्ता बेंचमार्क सेट हासिल करने में असमर्थ था, जैसा कि रिकॉर्ड से स्पष्ट है कि उसका एसीआर औसत थे, और राज्य द्वारा निर्धारित बेंचमार्क 'अच्छा' था।

1.5 रिकॉर्ड पर मौजूद सामग्री यानी राज्य द्वारा दायर जवाबी हलफनामे से यह स्पष्ट है कि अपीलकर्ता को आपराधिक अभियोजन का सामना करना पड़ा क्योंकि उसके खिलाफ पीसी की धारा 7 और 13 (ii) के तहत एफआईआर संख्या 25 दिनांक 12.4.1996 दर्ज की गई थी। अधिनियम, 1988 और धारा 467 / 468 / 471 / 120-बी आईपीसी, पुलिस स्टेशन में: सतर्कता ब्यूरो, पटियाला, जिसमें अपीलकर्ता को मुकदमे का सामना करना पड़ा, हालांकि, बरी कर दिया गया जैसा कि सत्र मामले में पारित निर्णय और आदेश दिनांक 2.5.2006 से स्पष्ट है। 10.5.2001 का 5. उनकी सेवानिवृत्ति के पांच साल बाद उन्हें बरी कर दिया गया। जो भी कारण रहा अपीलकर्ता की नजर में, इस तथ्य का खुलासा न तो उच्च न्यायालय के समक्ष किया गया और न ही इस न्यायालय के समक्ष किया गया। यह अलग बात है कि जहां तक इस मामले का सवाल है, उक्त आपराधिक मामले के लंबित रहने का क्या असर हो सकता था। इस प्रकार, हमारा विचार है कि अपीलकर्ता ने साफ हाथ, साफ दिमाग और साफ उद्देश्य के साथ अदालत का रुख नहीं किया।

केरल राज्य और अन्य बनाम एन. एम. थॉमस और अन्य। एआइ 1976 एससी 490:1976 (1) एस. सी. आर. 906-अनुसरण किया गया।

श्री जगतिगौड़ा सी. एन. और अन्य बनाम अध्यक्ष, कावेरी ग्रामीण बैंक और अन्य एआईआर 1996 एससी 2733: 1996 (4) पूरक। एस. सी.

आर. 190; भारत संघ और अन्य बनाम लेफ्टिनेंट जनरल राजेंद्र सिंह काद्यान और अन्य। एआईआर 2000 एससी 2513: 2000 (1) पूरक। एस. सी. आर. 722; सिंडिकेट बैंक अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति कर्मचारी संघ (विनियमित) और अन्य बनाम भारत संघ और ओआरएस। 1990 पूरक एससीसी 350: 1990 एस. सी. आर. 713; गोविंद राम पुरोहित और अन्य बनाम जगजीवन चंद्र और अन्य। 1999 एससीसी (एल एंड एस) 788; आयुर्वेद और सिद्ध में केंद्रीय अनुसंधान परिषद व अन्य बनाम एन. आर. वी. डॉ. के. शांताकुमारी (2001) 5 एससीसी 60: 2001 (3) एस. सी. आर. 519; बिभूदत्त मोहंती बनाम। भारत संघ और अन्य। (2002) 4 एससीसी 16: 2002 (2) एस. सी. आर. 613; के. सामंताराय बनाम। राष्ट्रीय बीमा कंपनी लिमिटेड ए. आई. आर. 2003 एस. सी. 4422:2003 (3) पूरक। एससीआर 669; यू. पी. राज्य बनाम जलाल उद्दीन और अन्य। (2005) 1 एससीसी 169: 2004 (5) पूरक। एस. सी. आर. 92; भगवानदास तिवारी और अन्य बनाम देवास शाजापुर क्षेत्रीय ग्रामीण बैंक और अन्य। एआईआर 2007 एससी 994: 2006 (8) पूरक। एस. सी. आर. 760; हरिगोविंद यादव बनाम रीवा सीधी बालबीर सिंह बेदी बनाम पंजाब राज्य और 381 वगै. ग्रामीण बैंक और अन्य एआईआर 2006 एससी 3596:2006 (2) पूरक। एस. सी. आर. 936; रूपा रानी रक्षित और अन्य बनाम झारखंड ग्रामीण बैंक और अन्य। एआईआर 2010 एससी 787:2009 (15) एससीआर 1133 और हरियाणा राज्य भंडारण

निगम और अन्य बनाम जगत राम- एन. आर. (2011) 3 एससीसी
422:2011 (2) एस. सी. आर. 1151-पर निर्भर।

मामला कानून संदर्भः

1976 (1) एससीआर 906	पीछा किया।	पैरा 6
1996 (4) पूरक। एससीआर 190	आर पर भरोसा किया	पैरा 7
2000 (1) पूरक। एससीआर 722	उस पर भरोसा करें	पैरा 8
1990 एससीआर 713	उस पर भरोसा करें	पैरा
8		
1999 एससीसी (एल एंड एस)788	उस पर भरोसा करें	पैरा 8
2001 (3) एससीआर 519	उस पर भरोसा करें	पैरा 8
2002 (2) एससीआर 613	उस पर भरोसा करें	पैरा 8
2003 (3) पूरक। एससीआर 669	उस पर भरोसा करें	पैरा 9
2004 (5) पूरक। एससीआर 92	उस पर भरोसा करें	पैरा 9
2006 (8) पूरक। एससीआर 760	उस पर भरोसा करें	पैरा 9
2006 (2) पूरक। एससीआर 116	उस पर भरोसा करें	पैरा10
2009 (15) एससीआर 936	उस पर भरोसा करें	पैरा 12

2009 (15) एससीआर 1133 उस पर भरोसा करें पैरा **13**

2011 (2) एससीआर 1151 उस पर भरोसा करें पैरा **14**

सिविल अपीलिय न्यायनिर्णय: सिविल अपील सं. **1273/2004**

उच्च न्यायालय पंजाब और हरियाणा, चंडीगढ़ के सिविल रिट याचिका में **2003** का सं. **15672** के निर्णय और आदेश दिनांकित **09.10.2003** ।

P.S. Patwalia, Debasis Misra for the Appellant.

B c

Jagjit Singh Chhabra, Rr-Ex-Parte for the Respondents.

The Judgment of the Court was delivered by

डॉ. बीएस चौहान, जे.

1. यह अपील पंजाब और हरियाणा उच्च न्यायालय, चंडीगढ़ द्वारा 2003 की सिविल रिट याचिका संख्या 15672 में पारित दिनांक 9.10.2003 के आक्षेपित निर्णय और आदेश के खिलाफ दायर की गई है, जिसके माध्यम से पदोन्नति के लिए अपीलकर्ता का दावा अस्वीकार कर दिया।

2. इस मामले को जन्म देने वाले तथ्य और परिस्थितियाँ इस प्रकार हैं:

ए. अपीलकर्ता को वर्ष 1964 में नागरिक सुरक्षा प्रशिक्षक के रूप में नियुक्त किया गया था, और अक्टूबर 1968 में कंपनी कमांडर के रूप में पदोन्नत किया गया था। बाद में उन्हें जुलाई 1989 में जिला कमांडर के पद पर पदोन्नत किया गया था। तब उन्होंने दावा किया कि वह नियमानुसार मूल पदोन्नति से बटालियन कमाण्डर पद के लिए योग्य हो गये हैं।

बी. अपीलकर्ता के मामले पर अन्य योग्य उम्मीदवारों के साथ विचार किया गया था, और दिनांक 30.1.2001 के आदेश के तहत, उससे कनिष्ठ व्यक्ति (प्रतिवादी संख्या 5) को उसकी पिछले पांच वर्षों की वार्षिक गोपनीय रिपोर्ट एवं अन्य रिकॉर्ड पर विचार करने के बाद उक्त पद पर पदोन्नत किया गया था। (इसके बाद 'एसीआर' के रूप में संदर्भित)

सी. अपीलकर्ता ने इस संबंध में बार-बार अभ्यावेदन दिया, लेकिन उस पर विचार नहीं किया गया। अन्य विभाग के कर्मचारियों जो समान नियमों के अधीन हैं ने पंजाब और हरियाणा उच्च न्यायालय में 2001 की सिविल रिट याचिका संख्या 4491 और 11011 दायर की और कहा कि पदोन्नति के लिए उनके मामलों पर 29.12.2000 के कार्यकारी निर्देशों के आलोक में विचार नहीं किया जाना चाहिए। चूँकि पदोन्नति पदों पर

रिक्तियाँ उक्त कार्यकारी अनुदेशों के जारी होने से बहुत पहले हो चुकी थीं। उक्त रिट याचिकाओं का निपटारा उच्च न्यायालय द्वारा दिनांक 14.1.2003 के फैसले और आदेश के तहत किया गया, जिसके द्वारा उच्च न्यायालय ने अधिकारियों को दिनांक 29.12.2000 के निर्देशों की अनदेखी करते हुए, पक्षों की पदोन्नति पर विचार करने का निर्देश दिया।

डी. अपीलकर्ता 31.12.2001 को सेवानिवृत्त हो गया और 2003 की सिविल रिट याचिका संख्या 15672 दायर की, जिसमें पदोन्नति वास्ते और 29.12.2000 के साथ-साथ 6.9.2001 को जारी कार्यकारी निर्देशों को रद्द करने की मांग की गई। हालाँकि, उच्च न्यायालय ने दिनांक 9.10.2003 के आक्षेपित निर्णय और आदेश के माध्यम से उक्त सिविल रिट याचिका को खारिज कर दिया।

इसलिए, यह अपील.

3. अपीलकर्ता की ओर से उपस्थित विद्वान वरिष्ठ वकील श्री पीएस पटवालिया ने प्रस्तुत किया है कि यदि पदोन्नति का मानदंड "वरिष्ठता-सह-योग्यता" है, तो वरिष्ठता की अनदेखी का सवाल ही नहीं उठता। इसके अतिरिक्त, बटालियन कमांडर के पद पर भर्ती पंजाब होम गार्ड, क्लास- I नियम, 1988 (इसके बाद '1988 नियम' के रूप में संदर्भित) के नियम 8 द्वारा शासित होती है, जिसमें प्रावधान है कि इस कैडर के 75 प्रतिशत पद बटालियन 2-इन-कमांड से पदोन्नति द्वारा भरा जाएगा जिसमें जिला

कमांडर, मुख्य प्रशिक्षक और राज्य मुख्यालय में कनिष्ठ अधिकारी शामिल हैं, जो कमांडेंट जनरल, पंजाब के नियंत्रण में काम करते हैं, सभी के पास न्यूनतम 8 वर्ष का कार्य अनुभव है। हालाँकि, यह दिया है कि पद पर चयन "वरिष्ठता-सह-योग्यता" के सिद्धांत पर किया जाना चाहिए। हाईकोर्ट ने वरिष्ठता को महत्व न देकर गलती की है। इसके अलावा, चूंकि उसमें पालन किए गए कार्यकारी निर्देश रिक्ति होने की तारीख के बाद जारी किए गए थे, इसलिए उक्त निर्देश वर्तमान मामले पर लागू नहीं होने चाहिए। अपीलकर्ता को पद का कार्यवाहक प्रभार दिया गया था, और उसने उक्त पद पर कर्तव्यों और कार्यों का पालन किया, बाद स्तर पर उसे किसी भी कारण से अयोग्य नहीं पाया जा सका। इसलिए, आक्षेपित निर्णय और आदेश रद्द किये जाने योग्य है।

4. दूसरी ओर, प्रतिवादी क्रमांक 1 से 4 की ओर से उपस्थित विद्वान वकील श्री जगजीत सिंह छाबड़ा ने प्रस्तुत किया है कि उपरोक्त नियम केवल "वरिष्ठता-सह-योग्यता" के आधार पर पदोन्नति का प्रावधान करता है। इसलिए, राज्य, किसी कार्यकारी निर्देश के अभाव में भी, आवश्यक बेंचमार्क तय कर सकता है। हालाँकि, पदोन्नति के मामले पर विचार करने से पहले इसे तय किया जाना चाहिए, क्योंकि एक बार पदोन्नति की प्रक्रिया शुरू होने के बाद, नियमों को बदलना उचित नहीं होगा। इस तरह के बेंचमार्क का निर्धारण उस तारीख से पूरी तरह से असंबंधित है जिस दिन रिक्ति हुई थी। दिनांक 13.5.1997 के आदेश के तहत अपीलकर्ता को

केवल कार्यालय से संबंधित बिलों और वाउचरों पर हस्ताक्षर करने के लिए अधिकृत किया गया था, जो अपीलकर्ता को कोई अधिकार प्रदान नहीं कर सकता था। इसके अलावा, प्रासंगिक समय पर, अपीलकर्ता भ्रष्टाचार निवारण अधिनियम, 1988 (इसके बाद 'पीसी अधिनियम' के रूप में संदर्भित) के प्रावधानों के साथ-साथ भारतीय दंड संहिता, 1860 के तहत अपराधों के लिए आपराधिक मुकदमे का सामना कर रहा था। इसके बाद इसे 'आईपीसी') कहा जाएगा। इसके मद्देनजर, उच्च न्यायालय के फैसले के संबंध में कोई दोष नहीं पाया जा सकता है। अपील में योग्यता नहीं है और यह खारिज किये जाने योग्य है।

5. हमने पक्षों के विद्वान वकील द्वारा की गई प्रतिद्वंद्वी दलीलों पर विचार किया है और रिकॉर्ड का अवलोकन किया है।

6. इस न्यायालय की सात न्यायाधीशों की पीठ ने न्यायिक दृष्टान्त केरल राज्य बनाम वी. एनएम थॉमस और अन्य, एआईआर 1976 एससी 490, आयोजित:

"वरिष्ठता सह योग्यता' का अर्थ है कि प्रशासन की दक्षता के लिए अपेक्षित न्यूनतम आवश्यक योग्यता को देखते हुए, वरिष्ठ, हालांकि कम मेधावी हैं, को प्राथमिकता दी जाएगी। इससे भारत के संविधान के अनुच्छेद 14, 16 (1) और 1 (2) का उल्लंघन नहीं होगा।"

इस प्रकार, यह स्पष्ट है कि इस न्यायालय ने योग्यता के संबंध में कोई समझौता किए बिना, वरिष्ठता को महत्व देने का प्रावधान किया है, क्योंकि उम्मीदवार के पास न्यूनतम अपेक्षित योग्यता होनी चाहिए।

प्रशासन की दक्षता अत्यंत महत्वपूर्ण है, और इसलिए, जबकि वरिष्ठता को पर्याप्त महत्व दिया जाता है, योग्यता पर भी उचित रूप से विचार किया जाना चाहिए।

7. सीनियर जगथीगौड़ा सीएन एवं अन्य बनाम वी. अध्यक्ष, कावेरी ग्रामीण बैंक एवं अन्य , एआईआर 1996 एससी 2733, इस न्यायालय ने निम्नानुसार कहा है:- यह सुस्थापित विधि है कि योग्यता सहविशिष्टता के आधार पर पदोन्नति समय कुल सेवा रिकॉर्ड को मध्यनजर रखा जाएगा। प्रदर्शन मूल्यांकन प्रपत्र मुख्य रूप से इस उद्देश्य के लिए बनाए रखा जाता है कि जब संबंधित व्यक्ति को उच्च पद पर पदोन्नति के लिए विचार किया जाता है तो इसे ध्यान में रखा जाता है।

8. भारत संघ एवं अन्य बनाम लेफ्टिनेंट जनरल राजेंद्र सिंह कादयान और सीनियर, एआईआर 2000 एससी 2513, इसे निम्नानुसार देखा गया: -

"वरिष्ठता-सह-योग्यता" कुछ न्यूनतम योग्यता की आवश्यकता या पहले से तय किए गए बेंचमार्क को पूरा करने की आवश्यकता को दर्शाता है। इस आवश्यकता को पूरा करने के अधीन रहते हुए" पदोन्नति वरिष्ठता के आधार

पर होती है। वरिष्ठता-सह-योग्यता दोनों के मामले में तुलनात्मक योग्यता के मूल्यांकन की कोई आवश्यकता नहीं है।”

उक्त सिद्धांत को इस न्यायालय द्वारा सिंडिकेट बैंक अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति कर्मचारी संघ (पंजीकृत) और अन्य में भी अनुमोदित, दोहराया और पालन किया गया है। बनाम भारत संघ एवं अन्य , 1990 सप्लिमेंट। एससीसी 350; गोविंद राम पुरोहित एवं अन्य. वी. जगजीवन चंद्रा एवं अन्य, 1999 एससीसी (एल एंड एस) 788; केंद्रीय आयुर्वेद एवं सिद्ध अनुसंधान परिषद एवं अन्य। वी. डॉ. के. संतकुमारी, (2001) 5 एससीसी 60; और बिभुदत्त मोहंती बनाम भारत संघ एवं अन्य, (2002) 4 एससीसी

16. इस न्यायालय के उपरोक्त निर्णयों के मद्देनजर, यह स्पष्ट है कि भले ही पदोन्नति "वरिष्ठता-सह-योग्यता" के आधार पर की जानी हो, एक व्यक्ति जो वरिष्ठता सूची में नीचे है, वास्तव में पदोन्नति हो सकती है जब वरिष्ठ व्यक्ति के दावे को नजरअंदाज करते हुए जो बेंचमार्क यानी न्यूनतम अपेक्षित योग्यता हासिल करने में विफल रहा।

9. के. सामंतराय बनाम नेशनल इंश्योरेंस कंपनी लिमिटेड , एआईआर 2003 एससी 4422 में, न्यायालय द्वारा "योग्यता-सह-वरिष्ठता" और "वरिष्ठता-सह-योग्यता" के सिद्धांतों के बीच अंतर को समझाया और

अपने पूर्व के निर्णयों को आधार बताते हुए प्रतिपादित किया कि पदोन्नति के लिए जहां वरिष्ठता सह योग्यता आधार है वहां भी भार विभिन्न श्रेणी को संख्यात्मक अंकों के संदर्भ में वेटेज दिया जाएगा और प्राधिकरण को प्रत्येक व्यक्ति के लिए अंकों की गणना करने की अनुमति दी जाती है। प्रत्येक शीर्ष के नीचे, अन्यथा 'योग्यता' शब्द अपनी पवित्रता खो देगा। (यह भी देखें: यूपी राज्य बनाम जलाल उद्दीन और अन्य, (2005) 1 एससीसी 169; और भगवानदास तिवारी और अन्य बनाम देवास शाजापुर क्षेत्रीय ग्रामीण बैंक और अन्य , एआईआर 2007 एससी 994)।

10. हरिगोविंद यादव बनाम रीवा सीधी ग्रामीण बैंक और अन्य , एआईआर 2006 एससी 3596 में इस न्यायालय ने माना कि पदोन्नति, यदि "वरिष्ठता-सह-योग्यता" के मानदंड पर की जानी है, तब भी योग्यता के मात्र आधार पर नहीं की जा सकती। न्यायालय ने अधिक मेधावी लोगों को चुनने के विचार को अस्वीकार कर दिया, जहां नियमों में "वरिष्ठता-सह-योग्यता" नियमानुसार प्रदान की गई थी, लेकिन न्यूनतम बेंचमार्क तय करने के लिए मानदंड निर्धारित करने से इंकार नहीं किया। उक्त निर्णय के पैराग्राफ 17 में, न्यायालय ने निम्नानुसार कहा है:-

“पदोन्नति के संबंध में साक्षात्कार आयोजित किए जा सकते हैं और प्रदर्शन का मूल्यांकन बैंक द्वारा किया जा सकता है।

लेकिन यह केवल न्यूनतम आवश्यक योग्यता का आकलन करने के लिए हो सकता है।”

11. "वरिष्ठता-सह-योग्यता" और "योग्यता-सह-वरिष्ठता" का सिद्धांत वैचारिक रूप से भिन्न है, जैसा कि पूर्व के सिद्धान्त में, वरिष्ठता पर अधिक जोर दिया गया है, हालांकि यह निर्णायक कारक नहीं है, जबकि उत्तरार्द्ध के मामले में, योग्यता निर्णायक कारक है।

12. राजेंद्र कुमार श्रीवास्तव एवं अन्य में। बनाम संयुक्त क्षेत्रीय ग्रामीण बैंक एवं अन्य , एआईआर 2010 एससी 699, उपरोक्त मुद्दे पर विचार करते हुए, इस न्यायालय ने माना कि जब कोई पदोन्नति "वरिष्ठता-सह-योग्यता" के सिद्धांत पर की जानी है, तो उक्त पदोन्नति अवश्य न्यूनतम आवश्यक योग्यता का आकलन करने के बाद ही किया जाता है। यह न्यूनतम आवश्यक योग्यता रखने वाले उम्मीदवारों के बीच वरिष्ठता के आधार पर किया जाना चाहिए, इसके अतिरिक्त, यह सुनिश्चित किया जाना चाहिए कि निर्धारित बेंचमार्क वास्तविक और उचित है। बेंचमार्क तय करने को "वरिष्ठता-सह-योग्यता" के सिद्धांत के विपरीत होने के कारण चुनौती नहीं दी जा सकती है और इसके अलावा, पदोन्नति पद पर कर्तव्यों और कार्यों की प्रकृति को देखते हुए इसे "वरिष्ठता-सह-योग्यता" द्वारा पदोन्नति की सिद्धान्त का उल्लंघन नहीं माना जा सकता है। चयन का मानदंड आम तौर पर चुनौती का विषय नहीं है क्योंकि यह नीति निर्माण के क्षेत्र

में आता है। इसलिए, "वरिष्ठता-सह-योग्यता" के सिद्धांत के आधार पर दावों का निर्णय करने का मानदंड विभिन्न कारकों पर निर्भर करता है, जिसे नियोक्ता प्रशासन के पदानुक्रम में पदों की श्रेणी, श्रेणी और प्रकृति और आवश्यकताओं के आधार पर निर्धारित कर सकता है।

13. रूपा रानी रक्षित एवं अन्य में। बनाम झारखंड ग्रामीण बैंक एवं अन्य , एआईआर 2010 एससी 787, इस न्यायालय ने इस न्यायालय के पहले के निर्णयों पर विचार करते हुए माना कि जहां पदोन्नति "वरिष्ठता-सह-योग्यता" के सिद्धांत पर की जाती है, ऐसी पदोन्नति सिर्फ विशिष्टता आधार पर नहीं की जा सकती है। योग्यता भी कुछ भूमिका निभाती है। "वरिष्ठता-सह-योग्यता" के सिद्धांत द्वारा अपनाई गई मानक विधि, फीडर कैंडर में सभी पात्र उम्मीदवारों को न्यूनतम आवश्यक योग्यता के एक निर्दिष्ट स्तर के मूल्यांकन की प्रक्रिया के अधीन करना है, और फिर उन उम्मीदवारों को पदोन्नति देते हैं जो कि आवश्यक न्यूनतम योग्यता वरिष्ठता के क्रम में हैं। उक्त पद पर पदोन्नति के लिए आवश्यक न्यूनतम योग्यता का आकलन या तो उम्मीदवारों की लिखित परीक्षा, या साक्षात्कार, या पिछले वर्षों के दौरान उनके कार्य प्रदर्शन का आकलन करके, या उपरोक्त में से किसी एक के संयोजन या सभी द्वारा किया जा सकता है। न्यूनतम योग्यता कैसे सुनिश्चित की जानी चाहिए, इसके संबंध में कोई कठोर नियम नहीं हो सकता है। कर्मचारियों की योग्यता का आकलन करने के उद्देश्य से, नियोक्ता उपरोक्त प्रत्येक गणना के संबंध में अलग-अलग

अधिकतम अंक आवंटित करते हुए चार मानदंडों (सेवा की अवधि, शैक्षिक योग्यता, पिछले तीन वर्षों के दौरान प्रदर्शन और साक्षात्कार) के संदर्भ में आगे बढ़ सकता है।

14. हरियाणा राज्य भण्डारण निगम एवं अन्य में। बनाम जगत राम एवं अन्य, (2011) 3 एससीसी 422, इस न्यायालय ने एक समान मुद्दे पर विचार किया और एक समान दृष्टिकोण दोहराया। न्यायालय ने यह भी कहा कि, "वरिष्ठता-सह-योग्यता" के सिद्धांत पर पदोन्नति के उद्देश्य से, सभी पात्र उम्मीदवारों का तुलनात्मक मूल्यांकन स्वीकार्य नहीं है। एक बार जब कोई व्यक्ति योग्यता के संबंध में न्यूनतम अंक प्राप्त कर लेता है, तो उसकी वरिष्ठता एक महत्वपूर्ण भूमिका निभाएगी। इस प्रकार, यदि किसी कर्मचारी के पास न्यूनतम अपेक्षित योग्यता पाई जाती है, तो वह अपनी वरिष्ठता के आधार पर पदोन्नति के लिए विचार किए जाने का हकदार है।

15. उपरोक्त को ध्यान में रखते हुए, इस बिंदु के संबंध में कानून को इस आशय से संक्षेपित किया जा सकता है कि, जहां पदोन्नति "वरिष्ठता-सह-योग्यता" के सिद्धांत पर दी जानी है, ऐसी पदोन्नति स्वचालित रूप से नहीं दी जाएगी सिर्फ वरिष्ठता के आधार पर. प्रशासन की दक्षता से किसी भी कीमत पर समझौता नहीं किया जा सकता। इस प्रकार, उक्त आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए, फीडर केंद्र में सभी पात्र उम्मीदवारों को यह निर्धारित करने के लिए मूल्यांकन की प्रक्रिया के अधीन होना

चाहिए कि क्या किसी व्यक्ति के पास वास्तव में निर्दिष्ट न्यूनतम आवश्यक योग्यता है या नहीं, और इस घटना में कि उसके पास वही योग्यता है , उनके मामले पर उनकी वरिष्ठता को उचित महत्व देते हुए विचार किया जाना चाहिए। इसके अलावा, वैधानिक प्राधिकारी को न्यूनतम आवश्यक योग्यता निर्धारित करने के लिए एक वास्तविक और उचित तरीका अपनाना चाहिए, जैसा कि योग्य उम्मीदवार के पास होना आवश्यक है। इसमें उसकी सेवा की अवधि, शैक्षणिक योग्यता, किसी विशेष अवधि के लिए उसकी पिछली सेवा के दौरान उसका प्रदर्शन, उसकी लिखित परीक्षा, साक्षात्कार आदि को भी ध्यान में रखा जाना चाहिए। प्राधिकारी को उपरोक्त प्रत्येक गणना पर अलग-अलग अधिकतम अंक आवंटित करने के लिए सक्षम होना चाहिए। . ऐसे मानदंड तय करना, या न्यूनतम आवश्यक योग्यता प्रदान करना, नीति निर्माण के विशेष क्षेत्र में आता है। इस प्रकार, अदालतों द्वारा अपनी न्यायिक शक्तियों के प्रयोग में हस्तक्षेप नहीं किया जा सकता है, जब तक कि वह गलत, अनुचित या दुर्भावनापूर्ण न पाया जाए।

16. दिनांक 29.12.2000 के कार्यकारी निर्देशों के प्रासंगिक भाग इस प्रकार पढ़ें:

“(iii) 12000-16350 रुपये से कम वेतनमान वाले पदों पर पदोन्नति के मामले में, बेंचमार्क 'अच्छा' होगा। यह बेंचमार्क अधिकारी की फिटनेस

का निर्धारण करेगा और 'बहुत अच्छा' या 'उत्कृष्ट' श्रेणी वाले व्यक्ति 'अच्छे' श्रेणी वाले व्यक्तियों का स्थान नहीं लेंगे।

iv) अब से प्रत्येक वार्षिक गोपनीय रिपोर्ट का मूल्यांकन निम्नानुसार किया जाएगा: -

उत्कृष्ट : +ए4 अंक

बहुत अच्छा: ए3 अंक

अच्छा : +बी2 अंक

औसत : बी1 अंक

प्रमोशन के लिए 5 साल की एसीआर को ध्यान में रखा जाता है। कुल 20 अंकों में से 0 से 14 अंक अर्जित करने वाले अधिकारियों को समग्र रूप से 'अच्छा' और 15 से 17 अंक अर्जित करने वालों को समग्र रूप से 'बहुत अच्छा' ग्रेड दिया जाएगा। 18 से 20 अंक अर्जित करने वालों को 'उत्कृष्ट' के रूप में वर्गीकृत किया जाएगा। जो विभागीय 'उत्कृष्ट' हैं, वे सामान्य से हटकर होने चाहिए और ग्रेडिंग देने के कारण ठोस और अच्छी तरह से बताए जाने चाहिए, ताकि उन्हें स्वीकार किया जा सके और उत्कृष्ट बनाया जा सके। यदि एसीआर उपरोक्त मानदंडों को पूरा नहीं करता है, तो 'उत्कृष्ट' की प्रविष्टि को केवल 'बहुत अच्छा' के रूप में पढ़ा जाना चाहिए। यदि कोई अधिकारी 5 वर्षों में से किसी भी वर्ष में 'औसत से नीचे' रेटिंग प्राप्त करता है तो वह पदोन्नति के लिए उपयुक्त नहीं होगा।

17. इसी प्रकार, कार्यकारी निर्देश दिनांक 6.9.2001 जहां तक वर्तमान मामले में लागू है, इस प्रकार पढ़ें:

"3. समूह 'बी' में आने वाले पदों पर पदोन्नति के मामले में न्यूनतम बेंचमार्क 'अच्छा' होगा और कोई अधिक्रमण नहीं होगा यानी पदोन्नति सख्ती से वरिष्ठता-सह-योग्यता के आधार पर की जाएगी।

4. सभी श्रेणियों में पदोन्नति हेतु विचाराधीन एसीआर में कोई प्रतिकूल टिप्पणी नहीं होनी चाहिए।"

18. यदि, उपरोक्त स्थापित कानूनी प्रस्तावों के आलोक में तत्काल मामले की जांच की जाती है, तो यह स्पष्ट हो जाता है कि कार्यकारी निर्देशों की अनुपस्थिति में भी, राज्य/नियोक्ता को योग्यता का आकलन करने के लिए कोई भी उचित और वास्तविक मानदंड अपनाने का अधिकार है, "वरिष्ठता-सह-योग्यता" के सिद्धांत पर पदोन्नति के उद्देश्य से। उपरोक्त कार्यकारी निर्देश और कुछ नहीं बल्कि ऊपर उल्लिखित मामलों में इस न्यायालय द्वारा जारी निर्देशों का संहिताकरण है। इसलिए, कार्यकारी निर्देशों को इस आधार पर दी गई चुनौती कि वे रिक्ति निकलने की तारीख के बाद की तारीख में जारी किए गए थे, अर्थहीन है। वर्तमान मामला वह नहीं है, जहां प्रतिवादी संख्या 5 को अधिक मेधावी पाया गया था, वास्तव में, यह स्वीकार्य रूप से एक ऐसा मामला है, जहां अपीलकर्ता बेंचमार्क सेट हासिल

करने में असमर्थ था, जैसा कि रिकॉर्ड से स्पष्ट है कि उसका एसीआर औसत थे, और राज्य द्वारा निर्धारित बेंचमार्क 'अच्छा' था।

19. रिकॉर्ड पर मौजूद सामग्री यानी राज्य द्वारा दायर जवाबी हलफनामे से यह स्पष्ट है कि अपीलकर्ता को आपराधिक अभियोजन का सामना करना पड़ा क्योंकि उसके खिलाफ पीसी की धारा 7 और 13 (ii) के तहत एफआईआर संख्या 25 दिनांक 12.4.1996 दर्ज की गई थी। अधिनियम, 1988 और धारा 467 / 468 / 471 / 120-बी आईपीसी, पुलिस स्टेशन में: सतर्कता ब्यूरो, पटियाला, जिसमें अपीलकर्ता को मुकदमे का सामना करना पड़ा, हालांकि, बरी कर दिया गया जैसा कि सत्र मामले में पारित निर्णय और आदेश दिनांक 2.5.2006 से स्पष्ट है। 10.5.2001 का 5. उनकी सेवानिवृत्ति के पांच साल बाद उन्हें बरी कर दिया गया। जो भी कारण रहा अपीलकर्ता की नजर में, इस तथ्य का खुलासा न तो उच्च न्यायालय के समक्ष किया गया और न ही इस न्यायालय के समक्ष किया गया। यह अलग बात है कि जहां तक इस मामले का सवाल है, उक्त आपराधिक मामले के लंबित रहने का क्या असर हो सकता था। इस प्रकार, हमारा विचार है कि अपीलकर्ता ने साफ हाथ, साफ दिमाग और साफ उद्देश्य के साथ अदालत का रुख नहीं किया।

20. उपरोक्त स्थापित कानूनी प्रस्ताव के मद्देनजर, इस मामले के तथ्यों में, हमें यह मानने में कोई हिचकिचाहट नहीं है कि हमारे सामने

आए उच्च न्यायालय के फैसले में कोई दोष नहीं पाया जा सकता है।
अपील में योग्यता नहीं है और इसलिए इसे खारिज किया जाता है।

यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल "सुवास" की सहायता से अनुवादक न्यायिक अधिकारी सुमन मीना, (आर.जे. एस.) द्वारा किया गया है।

अस्वीकरण: यह निर्णय पक्षकार को उसकी भाषा में समझाने के सीमित उपयोग के लिये स्थानीय भाषा में अनुवादित किया गया है और किसी अन्य उद्देश्य के लिये इसका उपयोग नहीं किया जा सकता है। सभी व्यावहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिये, निर्णय का अंग्रेजी संस्करण ही प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य से भी अंग्रेजी संस्करण ही मान्य होगा।

