

बी. के. पावित्र और अन्य

बनाम

यूनियन ऑफ इंडिया एंड अन्य

(सिविल अपील संख्या 2368/2011)

09 फरवरी, 2017

[आदर्श कुमार गोयल और उदय उमेश ललित, जे.जे.]

कर्नाटक आरक्षण के आधार पर संवर्धित सरकारी सेवाओं की वरिष्ठता का निर्धारण (राज्य की सिविल सेवाओं में पद) अधिनियम, 2002-इन से संबंधित सरकारी कर्मचारियों को परिणामी वरिष्ठता प्रदान करने का प्रावधान अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति को आरक्षण नीति के तहत पदोन्नत किया गया है और साथ ही 27.04.1978 से पहले से दी गई परिणामी वरिष्ठता की रक्षा भी की गई है। 'अपर्याप्तता-पुनरुत्थान', 'पिछड़ेपन' और 'समग्र दक्षता' को निर्धारित करने के लिए अभ्यास। अनुच्छेद 16 (44) के अनुसार शक्ति के प्रयोग के लिए आवश्यक है-केवल यह तथ्य कि अनुसूचित जातियों और एस. आई. की आबादी के लिए पदोन्नति पदों में कोई आनुपातिक प्रतिनिधित्व नहीं है और न ही अपने आप में परिणामी वरिष्ठता प्रदान करने के लिए पर्याप्त है जो अन्यथा कनिष्ठ हैं और इस तरह आरक्षण नीति के कारण बाद में जिन्हें पदोन्नति दी जाती है उन्हें वरिष्ठता से वंचित किया जाता है-राज्य को रिकॉर्ड पर सामग्री डालनी होती है कि ऐसी शक्ति के प्रयोग की अनिवार्य आवश्यकता थी और राज्य का निर्णय इस अध्ययन सहित सामग्री पर आधारित था कि समग्र दक्षता से समझौता नहीं किया जाता है-तत्काल मामले में, ऐसी कोई कवायद नहीं की गई थी-उच्च न्यायालय ने गलती से कहा कि याचिकाकर्ताओं को यह दलील देनी थी और यह साबित करना था कि कनिष्ठ व्यक्तियों को परिणामी वरिष्ठता देने से

समग्र दक्षता पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ा था जो धारा में अंतर्निहित तंत्र को देखते हुए 'प्रतिनिधित्व की अपर्याप्तता', 'पिछड़ेपन और' समग्र दक्षता 'का निर्धारण करना।¹³ एससी और एसटी के लिए प्रतिनिधित्व को क्रमशः 13 प्रतिशत और 3 प्रतिशत तक सीमित करना-इस प्रकार, हिच कोर्ट द्वारा पारित आदेश को शायद ही कभी दरकिनार किया जाता है-प्रावधान 2002 का अधिनियम नियम को समाप्त करने अधिकारातीत रोस्टर अंकों के विरुद्ध पदोन्नति पर अनुसूचित जाति अधिकारातीत अनुसूचित जनजाति से संबंधित व्यक्तियों को परिणामी वरिष्ठता प्रदान करने की सीमा तक घोषित किया गया।¹⁴ और 16-भारत का संविधान-एरिस।¹⁴ और 16-संविधान (85 वां संशोधन) अधिनियम, 2001

न्यायालय ने अपीलों को अनुमति देते हुए, अभिनिर्धारित किया :

1.1 यद्यपि इसमें कोई संदेह नहीं है कि एम. नागराज 85 वे संशोधन को इस अवलोकन के साथ बरकरार रखा गया था कि राज्य को आरक्षण के प्रभाव को नियंत्रित करने के लिए एक न्यायिक रूप से विकसित अवधारणा 'कैंच अप' नियम को समाप्त करने में सक्षम बनाना वैध था, लेकिन उक्त नियम को समाप्त करने के लिए शक्ति का प्रयोग और आरक्षित श्रेणी के रोस्टर पॉइंट पदोन्नति के पक्ष में परिणामी वरिष्ठता प्रदान करना 'पिछड़ेपन', 'प्रतिनिधित्व की अपर्याप्तता' और 'समग्र दक्षता' के तीन कारकों को निर्धारित करने की सीमा के अधीन था। उच्च न्यायालय ने उक्त अनिवार्यता की आवश्यकता को केवल यह कहते हुए खारिज कर दिया कि धारा 3 में एक अंतर्निहित तंत्र का प्रावधान किया गया है क्योंकि तंत्र का विस्तार अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति के लिए क्रमशः 15 प्रतिशत और 3 प्रतिशत तक सीमित था जो प्रतिनिधित्व या पिछड़ेपन की अपर्याप्तता निर्धारित करने की किसी भी आवश्यकता को समाप्त करता है। उच्च न्यायालय ने यह देखते हुए समग्र दक्षता निर्धारित करने की आवश्यकता को समाप्त कर दिया कि इस बात का कोई तर्क नहीं है कि अनुसूचित

जाति और अनुसूचित जनजाति से संबंधित व्यक्तियों को पूर्व निर्धारित करने से समग्र दक्षता में बाधा आएगी। यह प्रस्तुत किया जाता है कि उच्च न्यायालय के निर्णय में यह तर्क एम. नागराज मामले में मान्यता प्राप्त कानून के अधिदेश के विपरीत है और इस न्यायालय के निर्णयों में विवादित निर्णय के समान दृष्टिकोण को बार-बार अस्वीकार किया गया है।समर्पण में बल होता है।[पैरा 15] [643-ए-डी]

1.2 एम. नागराज मामले में यह माना गया है कि अनुच्छेद 16 (4 ए) के तहत राज्य को सक्षम करने की शक्ति प्रदान करना अपने आप में समानता की मूल विशेषता का उल्लंघन नहीं करता है। यदि अनुच्छेद 16 (4 ए) के तहत निर्धारित सकारात्मक कार्रवाई को पिछड़े लोगों के लिए न्यायाधीश के लिए पर्याप्त प्रतिनिधित्व की आवश्यकता के साथ संतुलित किया जा सकता है, जबकि आगे के लिए समानता और पूरी प्रणाली के लिए दक्षता को बनाए रखा जा सकता है, आगे इस अवलोकन के साथ कि एक अधिकार की सामग्री अदालतों द्वारा परिभाषित की गई है और भले ही इस तरह के संशोधन को बरकरार रखा जा सकता है, एक व्यक्तिगत अधिनियम की वैधता में जाने की आवश्यकता थी, यदि राज्य अनुच्छेद 16 (डी.ए.) के तहत अपने विवेक का प्रयोग करना चाहता है, तो इसे अनुच्छेद 335 के अनुपालन के अलावा वर्ग के पिछड़ेपन और सार्वजनिक रोजगार में उस वर्ग के प्रतिनिधित्व की अपर्याप्तता को दर्शाने वाले मात्रात्मक डेटा एकत्र करना था। यह स्पष्ट किया गया कि भले ही राज्य के पास ठोस कारण हों, राज्य को यह देखना होगा कि इसके आरक्षण प्रावधान से अति नहीं हो, ताकि 50 प्रतिशत की अधिकतम सीमा का भंग हो या क्रीमी लेयर समाप्त हो या आरक्षण को अनिश्चित काल के लिए बढ़ाया जा सके, [पैरा 20] [645-जी-II; 646-ए-सी]

1.3 अनुच्छेद 16 (4 ए) के तहत शक्ति के प्रयोग के लिए 'प्रतिनिधित्व की अपर्याप्तता', 'पिछड़ेपन' और 'समग्र दक्षता' को निर्धारित करने की कवायद आवश्यक

है।केवल यह तथ्य कि अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति की आबादी के लिए पदोन्नति पदों में कोई आनुपातिक प्रतिनिधित्व नहीं है, अपने आप में उन पदोन्नतियों को परिणामी वरिष्ठता प्रदान करने के लिए पर्याप्त नहीं है जो अन्यथा कनिष्ठ हैं और इस तरह उन लोगों को वरिष्ठता से वंचित कर रहे हैं जिन्हें बाद में आरक्षण नीति के कारण पदोन्नति दी जाती है।यह राज्य को रिकॉर्ड पर सामग्री रखना है कि इस तरह की शक्ति के प्रयोग की अनिवार्य आवश्यकता थी और राज्य का निर्णय इस अध्ययन सहित सामग्री पर आधारित था कि समग्र दक्षता से समझौता नहीं किया जाता है। तत्काल मामले में ऐसी कोई कवायद नहीं की गई है।उच्च न्यायालय ने कठोरता से कहा कि यह याचिकाकर्ताओं का काम है कि वे यह साबित करें कि आरक्षण के कारण पदोन्नति पाने वाले कनिष्ठ व्यक्तियों को परिणामी वरिष्ठता देने से समग्र दक्षता पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ा है।यह दलील कि एक ही समय में पदोन्नत व्यक्तियों को निचले संवर्ग में अपनी वरिष्ठता बनाए रखने की अनुमति दी गई थी, अस्वीकार्य है और इस तथ्य की अनदेखी करती है कि एक वरिष्ठ व्यक्ति को रोस्टर पॉइंट आरक्षण के कारण बाद में पदोन्नत किया जा सकता है और उसे अपनी वरिष्ठता से वंचित करना उसकी पदोन्नति की आगे की संभावनाओं को प्रभावित करता है।आगे यह तर्क कि वरिष्ठता एक मौलिक अधिकार नहीं था, वर्तमान संदर्भ में समान रूप से बिना किसी योग्यता के है, अनुच्छेद 16 (44) के तहत अभ्यास की अनुपस्थिति में, यह 'कैच डब्ल्यूपी' नियम है जो पूरी तरह से लागू होता है।[पैरा 26] [656-डी-जी]

1.4 विवादित निर्णय को दरकिनार कर दिया जाता है और विवादित अधिनियम के प्रावधानों को इस हद तक घोषित किया जाता है कि 'पकड़' नियम को समाप्त कर दिया जाता है और संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 के अधिकार क्षेत्र अधिकारातीत होने वाले रोस्टर अंकों के खिलाफ पदोन्नति पर अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति से संबंधित व्यक्तियों को धारा 3 और 4 के तहत परिणामी वरिष्ठता प्रदान

की जाती है। यह निर्णय उन लोगों को प्रभावित करेगा जो पहले ही सेवानिवृत्त हो चुके हैं और पहले से लिए गए वित्तीय लाभों को प्रभावित नहीं करेगा। सेवारत कर्मचारियों को अनुक्रमिक वरिष्ठता लाभ के आधार पर दी जाने वाली परिणामी पदोन्नति को तदर्थ माना जाएगा और इसकी समीक्षा की जाएगी। वरिष्ठता सूची को अब संशोधित किया जा सकता है, - [पैरा 27] [656-एच; 657-ए-बी]

'एम. नागराज और अन्य बनाम भारत संघ और अन्य (2006) 8 एससीसी 212:2006 (4) पूरक, एस. सी. आर. 511-पर निर्भर था।'

एम. जी. बडप्पनवर बनाम स्टेर ऑफ कर्नाटक (2001) 2 एस. सी. सी. 666:2000 (5) पूरक। एस. सी. आर. 302 : अजीत सिंह जनुजा बनाम पंजाब राज्य (अजीत सिंह प्रथम) (1996) 2 एस. सी. सी. 715 : 1996 (3) एससीआर 125; अजीत सिंह आरएच) बनाम पंजाब राज्य (1999) 7 एससीसी 209:1999 (2) पूरक। एससीआर 521; आरएक्स। सुभकराल बनाम पंजाब राज्य (1995) 2 एस. सी. सी. 745:1995 (2) एस. सी. आर. 35; भाकिता रामगौड़ा बनाम कर्नाटक राज्य (1997) 2 एस. सी. सी. 661:1997 (1) एस. सी. आर. 535; भारत संघ बनाम विरपाल चौहान (1995) 6 एस. सी. सी. 684:1995 (4) पूरक। एससीआर 158; उत्तर प्रदेश पावर कॉर्पोरेशन लिमिटेड बनाम राजेश कुमार (2012) 7 एससीसी 1:2012 (4) एससीआर 118; बिनेश तंवर बनाम हरियाणा राज्य (2003) 5 एससीसी 604:2003 (2) एस. सी. आर. 757; सूरज भान मीणा बनाम राजस्थान राज्य (2011) 1 एस. सी. सी. 467; 2010 (14) एस. सी. आर. 332; प्रेम कुमार 9. बनाम स्टेयर ऑफ यू. पी. (2011) 3 ऑल एल. जे. 343; मुकुंद कुमार श्रीवास्तव बनाम यू. एफ. राज्य। (2011) 1 ऑल एल. जे. 428; इंद्रा सेहनी बनाम यू. ओ. टी. (1992) सप। (3) एससीसी 217:1992 (2) पूरक। एस. सी. आर. 454; सेंट्रल बैंक ऑफ इंडिया बनाम एस. सी./एस. टी. कर्मचारी कल्याण संघ (2015) 12 एस. सी. सी. 308; 2015 (1) एस. सी. आर. 55; एस. पन्नीर

सेल्वम बनाम स्टारे ऑफ तमिलनाडु (2015) 1 एस. सी. सी. 292।

मामला कानून संदर्भ

| | | |
|-----------------------------|-----------|---------|
| 2000 (5) पूरक।एस.सी.आर. 305 | निर्दिष्ट | पैरा 5 |
| 1996 (3) एस.सी.आर. 125 | संदर्भित | पैरा 5 |
| 1999 (2) पूरक।एस.सी.आर.521 | निर्दिष्ट | पैरा 5 |
| 1995 (2) एस. सी. आर. 35 | संदर्भित | पैरा 5 |
| 1997 (1) एस. सी. आर. 535 | निर्दिष्ट | पैरा 6 |
| 1995 (4) पूरक।एस. सी.आर.158 | निर्दिष्ट | पैरा 7 |
| 2012 (4) एस.सी.आर.118 | संदर्भित | पैरा 10 |
| 2003 (2) एस. सी. आर. 757 | निर्दिष्ट | पैरा 11 |
| 2010 (14) एस.सी.आर. 532 | निर्दिष्ट | पैरा 14 |
| (2011) 3 में एलजे 343 | संदर्भित | पैरा 23 |
| (2015) 1 में एलजे 428 | संदर्भित | पैरा 23 |
| 1992 (2) पूरक एस.सी.आर. 454 | निर्दिष्ट | पैरा 23 |
| 2015 (1)को एस.सी.आर. 55 | संदर्भित | पैरा 26 |
| (2015) 1 एस. सी. सी. 292 | निर्दिष्ट | पैरा 27 |

दीवानी अपीलीय क्षेत्राधिकार : सिविल याचिका सं 2368/2011,

कर्नाटक उच्च न्यायालय, बेंगलोर की रिट याचिका संख्या 14672/2010 में पारित निर्णय और आदेश दिनांक 23.12.2010 से।

के साथ

सी. ए. संख्या 2369,2370-2373,2374-2377,2378,2379,4320-4327 और
5280-5286 01 2011.

सुश्री किरण सूरी, डॉ. राजीव धवन, सुशील कुमार जैन, बसव प्रभु एस पाटिल ,
ए. के. सांघी, वरिष्ठ अधिवक्ता।,एस जे अमित, डी. (श्रीमती) विपिन गुप्ता, सुश्री
अंजना चंद्रशेखर, कुमार परिमल, अनिरुद्ध पी. मयी, जी. वी. चंद्रशेखर, एन. के. वर्मा,
सुश्री अंजना चंद्रशेखर, पुंजेट जैन, सुश्री प्रतिभा जैन, अभिनव गुप्ता, सुश्री पायल कीर्ति,
सुश्री छाया कीर्ति, पंकज शर्मा, अभिनव गुप्ता, वी. एन. रघुपति, परीक्षित पी. ई.
अंगड़ी, अनिरुद्ध संगारिया, चिनमय देशपांडे, सुश्री साधना संधू, राकेश उपाध्याय, एम.
के मरोरिया ,जोसेफ अरिस्टोटल एस., सुश्री, प्रिवा अरिस्टोटल, सुश्री के. प्रियदर्शिनी, एस
के. कुलकर्णी, एम. गिरीश कुमार, अंकुर एस .कुलकर्णी, एस.एन. भट, डी. पी. चतुर्वेदी,
रवि पंवार, सुश्री अनीता शेनॉय, अधिवक्ता श्री अनिरुद्ध एम. एम. एस., अधिवक्ता।
उपस्थित दलों के लिए।

न्यायालय का निर्णय न्यायाधीश आदर्श कुमार गोएल द्वारा पारित किया गया।

1. इन अपीलों में आरक्षण के आधार पर पदोन्नत सरकारी कर्मचारियों की
वरिष्ठता के कर्नाटक निर्धारण (राज्य की सिविल सेवाओं में पद) अधिनियम, 2002
(विवादित अधिनियम) की वैधता को शामिल किया गया है। अधिनियम में अनुसूचित
जातियों और अनुसूचित जनजातियों के सरकारी कर्मचारियों को परिणामी वरिष्ठता
प्रदान करने का प्रावधान है, जिन्हें आरक्षण के तहत पदोन्नत किया गया है। यह 27
अप्रैल, 1978 से पहले से दी गई परिणामी वरिष्ठता की भी रक्षा करता है।

2. अधिनियम की वैधता को इस न्यायालय के समक्ष 2002 की रिट याचिका
(सिविल) संख्या 61 के माध्यम से चुनौती दी गई थी, जिसका शीर्षक था एम. नागराज

और अन्य बनाम भारत संघ और अन्य, संबंधित मामलों के साथ रिट याचिका में संदर्भित बड़ी पीठ का मुद्दा इस न्यायालय द्वारा 19 प्रतिशत अक्टूबर, 2006 को तय किया गया था। संविधान (77 वां संशोधन) अधिनियम, 1995; संविधान (81 वां संशोधन) अधिनियम, 2000; संविधान (82 वां संशोधन) अधिनियम, 2000 और संविधान (85 वां संशोधन) अधिनियम, 2001 की संवैधानिक वैधता को बरकरार रखते हुए, व्यक्तिगत मामलों को उपयुक्त पीठ को प्रेषित किया गया था। इसके बाद, उक्त अधिनियम की वैधता के प्रश्न पर निर्णय लेने के लिए मामला वापस उच्च न्यायालय को भेज दिया गया।

3. याचिका को उच्च न्यायालय द्वारा 2010 की रिट याचिका (सिविल) संख्या.14672 के रूप में फिर से दर्ज किया गया था। उच्च न्यायालय ने विवादित निर्णय द्वारा अधिनियम को वैध ठहराया है। उच्च न्यायालय द्वारा निर्धारण के लिए तैयार किया गया प्रश्न इस प्रकार है:

“क्या राज्य सरकार ने पदोन्नति के मामलों में अनुसूचित जातियों और अनुसूचित जनजातियों के लिए आरक्षण का प्रावधान करने से पहले पिछड़ेपन, प्रतिनिधित्व की अपर्याप्तता और समग्र प्रशासनिक दक्षता जैसे ठोस कारण दिखाए हैं और क्या कर्नाटक में अनुसूचित जातियों और अनुसूचित जनजातियों के व्यक्तियों के पक्ष में पदोन्नति के लिए क्रमशः 15 प्रतिशत और 3 प्रतिशत आरक्षण की सीमा उचित है?

4. विवाद को निर्धारित करने के लिए प्रासंगिक तथ्यात्मक मैट्रिक्स पर ध्यान देना उचित होगा। पदोन्नति में आरक्षण की नीति कर्नाटक राज्य में 27 प्रतिशत अप्रैल, 1978 के सरकारी आदेश द्वारा शुरू की गई थी। पदोन्नति में आरक्षण अनुसूचित जाति

और अनुसूचित जनजाति को क्रमशः 15 प्रतिशत और 3 प्रतिशत की सीमा तक प्रदान किया गया था, लेकिन ऊपर और कैंडर में सबसे कम समूह-ए पदों को शामिल करते हुए जहां सीधी भर्ती का कोई तत्व नहीं है और जहां सीधी भर्ती 66 प्रतिशत से अधिक नहीं है। प्रत्येक नियुक्ति प्राधिकरण के तहत पदों के कैच कैंडर पर लागू 33 अंकों का एक रॉस्टर जारी किया गया था। 1 अप्रैल, 1992 से पहले, रिक्तियों की कोई कैरी फॉरवर्ड प्रणाली नहीं थी। इसे 1 अप्रैल, 1992 को पेश किया गया था। स्नातक इंजीनियरों की धारा में, पदोन्नति में आरक्षण सभी तीसरे स्तर के कार्यपालक तक उपलब्ध था।

इस न्यायालय के दिनांक 18 मार्च 2010 के आदेश के अनुसार।

इंजीनियर 1999 तक और याचिका दायर करने की तारीख (2002 में) तक, यह दूसरे स्तर यानी सहायक कार्यकारी इंजीनियर तक उपलब्ध था। डिप्लोमा इंजीनियरों में, यह तीसरे स्तर तक उपलब्ध था, अर्थात् सहायक कार्यकारी इंजीनियर-डिवीजन। अपीलार्थियों के अनुसार, वर्ष 1987 में भर्ती किए गए अनुसूचित जाति/अनुसूचित जनजाति श्रेणी के सहायक अभियंताओं को सहायक कार्यकारी अभियंता के संवर्ग में पदोन्नत किया गया था, जबकि सामान्य योग्यता में, 1976 में भर्ती किए गए सहायक अभियंताओं को उक्त संवर्ग में पदोन्नति के लिए विचार किया गया था। एससी/एसटी समूह का प्रतिनिधित्व इस प्रकार था:

| | |
|-----------------|-------------------------------|
| ई.ई संवर्ग | 19.9% |
| एसई संवर्ग | 23.95% |
| सीई संवर्ग | 4.3% (एक चयन पद होने के नाते) |
| इंजीनियर-इन-चीफ | 44.44% |

5. इस प्रकार, अपीलार्थियों के अनुसार, अनुसूचित जाति / अनुसूचित जनजाति के उम्मीदवारों को क्रमिक रूप से पदोन्नति मिली और परिणामी वरिष्ठता के कारण,

अनुसूचित जाति/अनुसूचित जनजाति के उम्मीदवारों का प्रतिशत अनुमत प्रतिशत से बहुत अधिक था और सभी शीर्ष पदों को अनुसूचित जाति/अनुसूचित जनजाति के उम्मीदवारों द्वारा भरे जाने की संभावना थी, बिना सामान्य योग्यता वाले उम्मीदवारों के उच्च पदों पर पहुंचने के। एम. जी. बडप्पनवर बनाम कर्नाटक राज्य 'मामले में इस न्यायालय के 1 दिसंबर, 2000 के फैसले में इस पहलू पर विचार किया गया था। यह न्यायालय आफिर सिंह जोनुजो बनाम पंजाब राज्य (अजीत सिंह डी)% अजीत सिंह (1) बनाम पंजाब राज्य और आर. के. में निर्धारित सिद्धांतों को लागू करता है। सभरवाल बनाम पंजाब राज्य ने कर्नाटक राज्य को वरिष्ठता को फिर से बढ़ाने और उक्त निर्णयों के आलोक में आगे की कार्रवाई करने का निर्देश जारी किया। रोस्टर प्वाइंट को बढ़ावा देने के लिए त्वरित वरिष्ठता के परिणाम की ओर इशारा करते हुए, रिट याचिका में यह कहा गया है कि रोस्टर प्वाइंट प्रमोटर 45 वर्ष की आयु तक तीसरे स्तर तक पहुंच जाएगा और अगले तीन, दो और दो वर्षों में चौथा, पांचवां और छठा स्तर तक पहुंच जाएगा। सामान्य योग्यता प्रवर्तक केवल 56 वर्ष की आयु में तीसरे स्तर तक पहुंचता था और चौथे स्तर तक पहुंचने से पहले ही सेवानिवृत्त हो जाता था। इसके परिणामस्वरूप विपरीत भेदभाव होगा और आरक्षित श्रेणी का प्रतिनिधित्व 36 प्रतिशत से 100% के बीच होगा।

6. राज्य और चुनाव लड़ने वाले प्रतिवादी, जिन्हें आरक्षण के तहत पदोन्नति दी गई है, का रुख यह है कि किसी भी अवसर पर पदोन्नत व्यक्तियों के बीच अंतर वरिष्ठता का निर्धारण कर्नाटक सरकारी कर्मचारी (वरिष्ठता) नियम, 1957 (1957 नियम) के अनुसार किया जाता है। 1 प्रतिशत अप्रैल, 1992 के संशोधन द्वारा कार्य संचय को भरने का प्रावधान किया गया था जो रिक्तियां इस न्यायालय द्वारा भक्त रामगौड़ा बनाम कर्नाटक राज्य में बरकरार रखी गई थीं। उस आधार पर, आरक्षण के तहत पदोन्नत अनुसूचित जाति/अनुसूचित जनजाति उम्मीदवारों की वरिष्ठता निर्धारित

करने के लिए 24 जून, 1997 का सरकारी आदेश जारी किया गया था। इस प्रकार, "एक ही अवसर पर" पदोन्नत किए गए सभी उम्मीदवारों ने निचले संवर्ग में अपनी वरिष्ठता बरकरार रखी। बदप्पनवर (ऊपर) में इस पहलू पर विचार नहीं किया गया था। 1951 की जनगणना के आंकड़ों के आधार पर अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति के लिए आरक्षण का विस्तार क्रमशः 15 प्रतिशत और 3 प्रतिशत था, हालांकि अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति की आबादी में काफी वृद्धि हुई है। 1991 की जनगणना के आंकड़ों के अनुसार अनुसूचित जाति और 1 डॉलर की जनसंख्या क्रमशः 16.38% और 4.26% थी। अपीलार्थियों के इस रुख से इनकार किया गया है कि अनुसूचित जाति/अनुसूचित जनजाति के उम्मीदवार 45 वर्ष की आयु में चौथे स्तर तक पहुंच जाते हैं या 49 वर्ष तक मुख्य अभियंता बन जाते हैं या उनके साथ विपरीत भेदभाव किया जाता है।

7. एम. नागराज (उपरोक्त) में इस न्यायालय के उपरोक्त अभिवचनों और निर्णय के आलोक में, मामले को उच्च न्यायालय के समक्ष जारी किया गया था। अपीलार्थियों की ओर से यह तर्क दिया गया कि आरक्षण के माध्यम से पदोन्नत उम्मीदवारों को परिणामी वरिष्ठता प्रदान करने से प्रशासन की दक्षता प्रभावित हुई और यह अनुच्छेद 14 और 16 का उल्लंघन था। 85 "संशोधन को बरकरार रखे जाने के बावजूद, बदप्पनवर (उपरोक्त), अजीत सिंह प्रथम (उपर्युक्त) और भारत संघ बनाम विरपाल चौहान में निर्धारित कानून 'पिछड़ेपन', 'प्रतिनिधित्व की अपर्याप्तता' और 'समग्र प्रशासनिक दक्षता' के स्वतंत्र रूप से निर्धारित किए जाने की अनुपस्थिति में प्रासंगिक बना रहा। राज्य सरकार ने अनुसूचित जाति/अनुसूचित जनजाति के सदस्यों को आरक्षण की अपर्याप्तता दिखाने के लिए कोई सामग्री या डेटा प्रदान नहीं किया था और न ही राज्य ने समग्र प्रशासनिक दक्षता के मुद्दे पर कोई विचार किया है।

8. दूसरी ओर, राज्य की ओर से निवेदन किया गया कि अनुसूचित जाति और

अनुसूचित जनजाति की जनसंख्या में प्रगतिशील वृद्धि को देखते हुए 10 अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति के लिए क्रमशः 15 प्रतिशत और 3 प्रतिशत के आरक्षण को कभी भी अत्यधिक नहीं कहा जा सकता है।

9. उच्च न्यायालय ने एम. नागराज (उपरोक्त) में इस न्यायालय के फैसले का उल्लेख करते हुए कहा कि आरक्षण के प्रभाव को नियंत्रित करने के लिए "पकड़" नियम और "परिणामी वरिष्ठता" की अवधारणा न्यायिक रूप से विकसित अवधारणाओं पर आधारित है। उक्त नियम को हटाना अपने आप में संविधान के तहत "समानता संहिता" के साथ टकराव नहीं हो सकता है।

85 "संशोधन ने राज्य को अनुच्छेद 16 (4-ए) के तहत परिणामी वरिष्ठता के साथ पदोन्नति में आरक्षण प्रदान करने की स्वतंत्रता दी, यदि 'पिछड़ेपन' है। 'प्रतिनिधित्व 'और' समग्र दक्षता 'की अपर्याप्तता इस प्रकार आवश्यक है। उपरोक्त तीन कारकों की पहचान करने और मापने के लिए कोई निश्चित वार्डस्टिक नहीं है। यदि राज्य उपरोक्त तीन कारकों की पहचान करने और मापने में विफल रहता है, तो आरक्षण अमान्य हो सकता है। यह जाँचते हुए कि क्या राज्य ने वास्तव में उपरोक्त कारकों को मापा था, उच्च न्यायालय ने कहा कि आदेश दिनांकित था। 27% अप्रैल, 1978 को कर्नाटक राज्य द्वारा पदोन्नति रिक्तियों में अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति के प्रतिनिधित्व के बारे में उपलब्ध आंकड़ों पर विचार करने के बाद जारी किया गया था। 3 प्रतिशत फरवरी, 1999 को, समूह-ए के निम्नतम श्रेणी के पदों को शामिल करते हुए संवर्ग में पदोन्नति में आरक्षण को समयबद्ध करने के लिए नीति बनाई गई थी, जिसमें 667% से परे भर्ती का कोई प्रावधान नहीं है। उक्त आदेश में 13 टी. एम. अप्रैल, 1999 को और संशोधन किया गया। इस प्रभाव से कि अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति के लिए पदोन्नति में आरक्षण तब तक जारी रहेगा जब तक कि उनका प्रतिनिधित्व क्रमशः 15 प्रतिशत या 3 प्रतिशत तक नहीं पहुंच जाता

और अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति की पदोन्नति और कार्य संचय के खिलाफ पदोन्नति 24 जून, 1997 के आदेश के अनुसार तब तक जारी रहेगी जब तक कि कुल कार्यबल में उक्त प्रतिशत तक नहीं पहुंच जाता। कर्नाटक अनुसूची के अनुसार जाति, अनुसूचित जनजाति और अन्य पिछड़े वर्ग (शैक्षणिक संस्थानों में सीटों का आरक्षण और राज्य के तहत सेवाओं में नियुक्तियों या पदों का आरक्षण) अधिनियम, 1994 (1994 का कर्नाटक अधिनियम 43), "एक अवसर पर" पदोन्नत व्यक्तियों के लिए पदोन्नति पदों में निचले संवर्ग में वरिष्ठता बनाए रखी जाती है। चूंकि आरक्षण अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति के लिए 15 प्रतिशत और 3 प्रतिशत से अधिक नहीं था, जबकि उक्त श्रेणियों की आबादी "पिछड़ेपन", "प्रतिनिधित्व की अपर्याप्तता" और "समग्र दक्षता" के उपरोक्त तीन कारकों पर पर्याप्त विचार किया गया था। अधिनियम की खंड 3 में अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति को पदोन्नति में क्रमशः 15 प्रतिशत और 3 प्रतिशत तक आरक्षण प्रदान करने के लिए एक अंतर्निहित तंत्र का प्रावधान किया गया है। राज्य सरकार हर साल आंकड़ों का संकलन करती है। उच्च न्यायालय ने यह तर्क दिया कि यदि उच्च क्षेत्रों में सभी कीटों को अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति द्वारा भरा जा सकता है, तो सामान्य योग्यता वाले उम्मीदवारों की पदोन्नति की संभावनाओं को रोका या अवरुद्ध किया जा सकता है क्योंकि पदोन्नति में आरक्षण केवल सहायक कार्यकारी अभियंताओं के कैडर तक प्रदान किया गया था।

यह भी देखा गया कि ऐसी कोई दलील नहीं थी कि अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति से संबंधित व्यक्तियों को बढ़ावा देने से सेवा की समग्र दक्षता बाधित होगी।

10. विवादित फैसले को मुख्य रूप से उत्तर प्रदेश पावर कॉर्पोरेशन लिमिटेड बनाम राजेश कुमार में उनके न्यायालय के फैसले पर भरोसा करते हुए अपीलकर्ताओं

की ओर से चुनौती दी गई है, यह प्रस्तुत किया गया था कि उच्च न्यायालय ने गलती से अभिनिर्धारित किया कि एक अंतर्निहित तंत्र था आक्षेपित अधिनियम की खंड 3 के तहत या कि किसी विशेष अवसर पर पदोन्नत व्यक्तियों के संबंध में निम्न संवर्ग वरिष्ठता बनाए रखना वरिष्ठता नियम अत्यधिक आरक्षण के खिलाफ एक सुरक्षा थी। इसी तरह, यह निष्कर्ष कि आरक्षण केवल एक विशेष स्तर तक था और उससे आगे नहीं था या उस स्तर तक त्वरित पदोन्नति ने आगे की पदोन्नति को प्रभावित नहीं किया, गलत था। यह भी प्रस्तुत किया गया कि मलाईदार परत को बाहर करने का कोई प्रावधान नहीं था जिसने अधिनियम को भी अमान्य कर दिया। यह प्रस्तुत किया गया कि एम, नागराज मामले के संदर्भ में राज्य द्वारा कोई भी कवायद नहीं की गई है।

11. श्री बसव प्रभु एस. पाटिल। राज्य की ओर से उपस्थित विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता प्रस्तुत किया कि अधिनियम आरक्षण से संबंधित नहीं है। यह केवल वरिष्ठता से संबंधित था। वरिष्ठता एक मौलिक अधिकार नहीं था, बल्कि एक नागरिक अधिकार था जैसा कि बिमलेश तंवर बनाम हरियाणा राज्य में माना गया था। इस न्यायालय के एम. नागराज के फैसले में आरक्षण पर विचार किया गया था, न कि परिणामी वरिष्ठता पर। एक बार जब आरक्षण निर्धारित सीमा के भीतर हो जाता है, तो परिणामी वरिष्ठता के लिए कोई शर्त नहीं दी जाती थी, यह आगे प्रस्तुत किया गया कि भले ही वरिष्ठता को कम किया जाना है, लेकिन समय को पूरी तरह से उलट नहीं किया जा सकता है ताकि उन व्यक्तियों की वरिष्ठता को प्रभावित किया जा सके जो सेवानिवृत्त हो चुके हैं या जो सेवानिवृत्त होने वाले हैं या जो उच्च पदों पर पहुंच गए हैं।

12. निजी प्रतिवादी के विद्वान अधिवक्ता श्री एस. एन. भट ने विवादित फैसले का समर्थन किया और कहा कि सरकार को आरक्षण के आधार पर अधिकारियों को परिणामी वरिष्ठता प्रदान करने के लिए पिछड़ेपन, प्रतिनिधित्व की अपर्याप्तता और समग्र प्रशासनिक दक्षता का पता लगाने की कवायद करने की आवश्यकता नहीं है। उक्त

अभ्यास केवल पदोन्नति में आरक्षण प्रदान करने के लिए किया जाना आवश्यक था। कर्नाटक में पदोन्नति में आरक्षण की अनुमति केवल प्रथम श्रेणी के पदों तक ही थी। मोरकवर, आरक्षित श्रेणी की वरिष्ठता और एक साथ पदोन्नत सामान्य श्रेणी के उम्मीदवारों को परेशान नहीं किया गया।रोस्टर अंकों ने यह सुनिश्चित किया कि सेवा के विभिन्न संवर्गों में अत्यधिक प्रतिनिधित्व न हो।3 फरवरी, 1999 के सरकारी आदेश को ध्यान में रखते हुए, विवादित अधिनियम के तहत परिणामी वरिष्ठता के प्रावधान को जारी रखने के लिए पर्याप्त डेटा उपलब्ध था। सांख्यिकी विभाग द्वारा 31 मार्च, 2002 को अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति के समग्र प्रतिनिधित्व के संबंध में एकत्र किए गए आंकड़ों से पता चलता है कि अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति का प्रतिनिधित्व क्रमशः 15 प्रतिशत और 3 प्रतिशत से अधिक नहीं था।अधिनियम की खंड 4 ने केवल परिणामी वरिष्ठता की रक्षा की जो पहले ही दी जा चुकी थी।पहले से प्रभावित पदोन्नति को बाधित नहीं किया जा सकता है।

13. अब विवादित अधिनियम का संदर्भ दिया जा सकता है। अधिनियम की प्रस्तावना 27 अप्रैल, 1978 के आदेश के संदर्भ में अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति से संबंधित सरकारी कर्मचारियों के पक्ष में पदोन्नति में आरक्षण की नीति को संदर्भित करती है।उक्त आदेश के पैरा 7 में कहा गया है कि उक्त आदेश के अनुसार पदोन्नत व्यक्तियों के बीच अंतर-वरिष्ठता का निर्धारण 1957 के नियमों के नियम 4 या नियम 4ए के तहत प्रदान किए गए तरीके से किया जाना चाहिए।बदप्पनवर (उपरोक्त) मामले में इस न्यायालय के फैसले का आगे इस आशय का संदर्भ है कि आरक्षित रोस्टर अंक के विरुद्ध पदोन्नत व्यक्तियों के लिए वरिष्ठता की गणना करने की अनुमति देने वाला कोई विशिष्ट नियम नहीं था।यह आगे संविधान (85 प्रतिशत संशोधन) अधिनियम, 200 को संदर्भित करता है।

आरक्षण के आधार पर पदोन्नति के मामले में परिणामी वरिष्ठता की अनुमति

देना। इसमें कहा गया है कि किसी भी अस्पष्टता को दूर करने और यह स्पष्ट करने के लिए कि पदोन्नति में आरक्षण के अनुसार पदोन्नत अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति से संबंधित सरकारी कर्मचारी वरिष्ठता के हकदार होंगे क्योंकि यह अन्य श्रेणियों से संबंधित सरकारी कर्मचारियों के लिए उपलब्ध है। विवादित अधिनियम की खंड 3 में प्रावधान किया गया है कि पदोन्नति में दंडात्मक आरक्षण के अनुसार पदोन्नत अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति से संबंधित सरकारी कर्मचारी एक संवर्ग में सेवा की अवधि के आधार पर परिणामी वरिष्ठता के हकदार होंगे। उक्त खंड में इस आशय का प्रावधान है कि अनुसूचित जाति/अनुसूचित जनजाति से संबंधित सरकारी कर्मचारियों और एक ही समय में एक सामान्य आदेश द्वारा पदोन्नत अनारक्षित श्रेणी से संबंधित लोगों की वरिष्ठता निचले संवर्ग में अंतर वरिष्ठता के आधार पर होगी। खंड 4 में 27 अप्रैल, 1978 से पहले से दी गई परिणामी वरिष्ठता के संरक्षण का प्रावधान है। चूंकि धारा 3 और 4 प्रमुख खंड हैं, इसलिए उन्हें नीचे पुनः प्रस्तुत किया गया है:

“3. आरक्षण के आधार पर पदोन्नत सरकारी कर्मचारियों की वरिष्ठता का निर्धारण। तत्काल लागू किसी अन्य कानून में कुछ भी निहित होने के बावजूद, आरक्षण आदेश में प्रदान की गई पदोन्नति में आरक्षण की नीति के अनुसार पदोन्नत अनुसूचित जातियों और अनुसूचित जनजातियों के सरकारी कर्मचारी परिणामी वरिष्ठता के हकदार होंगे। वरिष्ठता का निर्धारण कैडर में सेवा की अवधि के आधार पर किया जाएगा। बशर्ते कि अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति से संबंधित सरकारी कर्मचारियों के साथ-साथ अनारक्षित श्रेणी से संबंधित लोगों की वरिष्ठता, एक ही समय में एक सामान्य 5 आदेश द्वारा संवर्ग में पदोन्नत, निचली संवर्ग में उनकी वरिष्ठता के आधार पर निर्धारित की जाएगी। बशर्ते कि जहां किसी संवर्ग के पदों को, उन पर

लागू भर्ती के नियमों के अनुसार, दो या दो से अधिक निचले संवर्गों से पदोन्नति द्वारा भरा जाना आवश्यक है, -

(i) प्रत्येक निचले संवर्ग के लिए पदोन्नति (उच्च) संवर्ग में उपलब्ध रिक्तियों की संख्या की गणना उस पर लागू भर्ती नियमों के अनुसार की जाएगी; और

(ii) रोस्टर रोल उन निचले संवर्गों में से प्रत्येक के संबंध में इस प्रकार गणना की गई रिक्तियों के नंबर पर अलग से आवेदन किया जाएगा;

बशर्ते कि आरक्षण आदेश में निर्दिष्ट रोस्टर अंकों की क्रम संख्या का उद्देश्य केवल एक समय में पदोन्नति के लिए आरक्षित रिक्तियों की संख्या की गणना को सुविधाजनक बनाना है और ऐसे रोस्टर अंकों का उद्देश्य अनुसूचित जातियों और अनुसूचित जनजातियों से संबंधित सरकारी कर्मचारियों की अंतर-वरिष्ठता और उसी समय पदोन्नत अनारक्षित श्रेणी से संबंधित सरकारी कर्मचारियों की अंतर-वरिष्ठता निर्धारित करना नहीं है और ऐसी अंतर-वरिष्ठता का निर्धारण उस संवर्ग में उनकी अंतर-वरिष्ठता द्वारा किया जाएगा जिससे उन्हें पदोन्नत किया जाता है, जैसा कि इस अधिनियम में संलग्न अनुसूची में दर्शाया गया है।

4, 27 अप्रैल, 1978 से पहले से दी गई परिणामी वरिष्ठता का संरक्षण।- इस अधिनियम या उस समय लागू किसी अन्य कानून में कुछ भी निहित होने के बावजूद, अनुसूचित जातियों और अनुसूचित जनजातियों से संबंधित सरकारी कर्मचारियों को, जिन्हें आरक्षण आदेश

में प्रदान की गई पदोन्नति में आरक्षण की नीति के अनुसार पदोन्नत किया गया था, परिणामी वरिष्ठता वैध होगी और इसे संरक्षित किया जाएगा और इसमें कोई बाधा नहीं डाली जाएगी।“

14. विचार के लिए प्रश्न यह है कि क्या विवादित अधिनियम संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 के अनुरूप है। उक्त प्रश्न पर इस न्यायालय ने सूरज भान मीणा बनाम 'राज्य-न्याय' में समान परिस्थितियों में विचार किया है। और उत्तर प्रदेश पावर कॉर्पोरेशन लिमिटेड (उपरोक्त) जिसका हम उचित स्थान पर संदर्भ देंगे।

15. हम इस तर्क से निपटने के लिए आगे बढ़ते हैं कि उच्च न्यायालय का निर्णय एम. नागराज में निर्धारित कानून की गलत समझ पर आगे बढ़ता है। (ऊपर)। इसमें कोई संदेह नहीं है कि एम. नागराज (उपरोक्त) में 85 प्रतिशत संशोधन को इस अवलोकन के साथ बरकरार रखा गया था कि राज्य को आरक्षण के प्रभाव को नियंत्रित करने के लिए एक न्यायिक रूप से विकसित अवधारणा 'कैच अप' नियम को समाप्त करने में सक्षम बनाना वैध था, लेकिन उक्त नियम को समाप्त करने के लिए शक्ति का प्रयोग और आरक्षित श्रेणी के रॉस्टर पॉइंट पदोन्नति के पक्ष में परिणामी वरिष्ठता प्रदान करना 'पिछड़ेपन', 'प्रतिनिधित्व की अपर्याप्तता' और 'समग्र दक्षता' के तीन कारकों को निर्धारित करने की सीमा के अधीन था। उच्च न्यायालय ने उक्त अनिवार्य आवश्यकता को केवल यह देखते हुए खारिज कर दिया कि परिदृश्य 3 में एक अंतर्निहित तंत्र का प्रावधान किया गया है

क्योंकि अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति के लिए तंत्र का विस्तार क्रमशः 15 प्रतिशत और 3 प्रतिशत तक सीमित था जो प्रतिनिधित्व या पिछड़ेपन की अपर्याप्तता निर्धारित करने की किसी भी आवश्यकता को समाप्त करता है। उच्च न्यायालय ने यह देखते हुए समग्र दक्षता निर्धारित करने की आवश्यकता को समाप्त

कर दिया कि ऐसा कोई अभिवचन नहीं है कि अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति से संबंधित व्यक्तियों को बढ़ावा देने से समग्र दक्षता में बाधा आएगी। यह प्रस्तुत किया जाता है कि उच्च न्यायालय के निर्णय में यह तर्क एम. नागराज (ऊपर) में मान्यता प्राप्त कानून के अधिदेश के विपरीत है और इस न्यायालय के निर्णयों में विवादित निर्णय के समान दृष्टिकोण को बार-बार अस्वीकृत किया गया है।

16. हम समर्पण में काफी बल पाते हैं। यह मुद्दा अब एकीकृत नहीं है और इस संबंध में इस न्यायालय द्वारा स्पष्ट रूप से निर्धारित कानून का उल्लेख करना पर्याप्त होगा।

17. एम. नागराज (ऊपर) में, इस न्यायालय ने 77 प्रतिशत, 81,82 "और 85" संशोधनों की संवैधानिक वैधता पर विचार किया। ऐसा करते हुए, न्यायालय इस सवाल से चिंतित था कि क्या संशोधन संविधान की मूल संरचना का उल्लंघन करता है। यह अभिनिर्धारित किया गया था कि समानता मूल संरचना के समान है, लेकिन वर्तमान संदर्भ में, समानता के अधिकार का उल्लंघन एक सक्षम प्रावधान द्वारा नहीं किया जाता है यदि शक्ति का प्रयोग उचित है। इस संबंध में, निम्नलिखित टिप्पणियाँ ध्यान देने योग्य हैं;

“31. शुरुआत में, यह ध्यान दिया जा सकता है कि समानता, कानून का शासन, न्यायिक समीक्षा और शक्ति पृथक्करण अलग-अलग अवधारणाएं हैं। उनके साथ अलग व्यवहार किया जाना चाहिए, हालांकि वे घनिष्ठ रूप से जुड़े हुए हैं, कानून के सामने कोई समानता नहीं होने पर कानून का कोई शासन नहीं हो सकता है; और कानून के सामने कानून और समानता का शासन खाली शब्द होंगे यदि उनका उल्लंघन न्यायिक जांच या न्यायिक समीक्षा और न्यायिक राहत का

मामला नहीं था और ये सभी विशेषताएं अपना महत्व खो देंगी यदि न्यायिक, कार्यकारी और विधायी कार्य केवल एक प्राधिकरण में एकजुट थे, जिनके आदेशों में कानून की शक्ति थी। कानून का शासन और कानून के समक्ष समानता अन्य चीजों के अलावा सामाजिक और आर्थिक दोनों तरह के न्यायाधीश को सुरक्षित करने के लिए बनाई गई है।

32. मिनर्वा मिल्स (1980) 3 एस. सी. सी. 625 में सी. जे. चंद्रचूड़ ने बहुमत के लिए बोलते हुए कहा कि अनुच्छेद 14 और 19 कोई काल्पनिक अधिकार प्रदान नहीं करते हैं। वे ऐसे अधिकार प्रदान करते हैं जो लोकतंत्र के उचित और प्रभावी संचालन के लिए प्राथमिक हैं। मानवाधिकारों की सार्वभौमिक घोषणा द्वारा उन्हें सार्वभौमिक रूप से माना जाता है। यदि अनुच्छेद 14 और 19 को प्रभाव से बाहर कर दिया जाता है, तो अनुच्छेद 32 को निरर्थक बना दिया जाएगा।

33. इन टिप्पणियों से, जो हम पर बाध्यकारी हैं, जो सिद्धांत उभरता है वह यह है कि "समानता" लोकतंत्र का सार है और तदनुसार संविधान की एक बुनियादी विशेषता है।.....

34. हालाँकि, औपचारिक समानता और समतावादी गुणवत्ता के बीच एक अंतर है जिस पर बाद में चर्चा की जाएगी।

42, समानता के बिना न्यायाधीश नहीं हो सकता। अनुच्छेद 14 सभी व्यक्तियों को कानून के समक्ष समानता के मौलिक अधिकार की गारंटी देता है। हिंदू समुदाय के वर्गों को "अछूत" मानने के परिणामस्वरूप बड़ा सामाजिक अन्याय हुआ और इसलिए, अनुच्छेद

17 ने अस्पृश्यता को समाप्त कर दिया और अनुच्छेद 25 ने राज्य को सभी सार्वजनिक हिंदू धार्मिक मंदिरों को अछूतों के लिए खोलने का प्रावधान करने वाला कोई भी कानून बनाने की अनुमति दी। इसलिए, भाग 111 के प्रावधानों में राजनीतिक और सामाजिक न्यायाधीश का भी प्रावधान है।

18. आरक्षण के संदर्भ में समानता के अधिकार पर विचार करते हुए सकारात्मक कार्रवाई की गई:

“43, इसलिए, सार्वजनिक रोजगार में "अवसर की समानता" की अवधारणा एक व्यक्ति से संबंधित है, चाहे वह व्यक्ति सामान्य श्रेणी से संबंधित हो या पिछड़े वर्ग से। अनुच्छेद 16 (1) के तहत व्यक्तिगत अधिकार के परस्पर विरोधी दावे और पिछड़े वर्ग के साथ दिए गए तरजीही व्यवहार को संतुलित करना होगा। दोनों दावों में हासिल करने के लिए एक विशेष विषय है। सवाल इन परस्पर विरोधी हितों और दावों के अनुकूलन का है।”

19. इसके बाद, सार्वजनिक रोजगार में 'समानता', 'न्याय' और 'योग्यता' की अवधारणाओं को संदर्भित किया गया और यह माना गया कि सार्वजनिक रोजगार में इन अवधारणाओं का अनुप्रयोग प्रत्येक मामले में मात्रात्मक डेटा पर निर्भर करता है। यह देखा गया:

“44. पिछड़े वर्ग न्यायाधीश चाहते हैं। सार्वजनिक रोजगार में सामान्य वर्ग समानता चाहता है। कठिनाई तब आती है जब तीसरा चर आता है, अर्थात्, सेवा में दक्षता। आरक्षण के मुद्दे पर, हमें पिछड़े लोगों के लिए न्यायाधीश, आगे के लिए समानता और पूरी

व्यवस्था के लिए दक्षता के बीच एक स्थिर संतुलन खोजने के लिए कहा जा रहा है। उपरोक्त संदर्भ में समानता और न्यायाधीश कठिन अवधारणाएँ हैं। हालाँकि, यदि आप समानता और न्यायाधीश में दक्षता जोड़ते हैं, तो समस्या आरक्षण के संदर्भ में उत्पन्न होती है, इसलिए इस समस्या की जांच प्रत्येक मामले के तथ्यों पर की जानी चाहिए। इसलिए, अनुच्छेद 16 (4) का अर्थ संविधान के अनुच्छेद 335 के आलोक में लगाया जाना चाहिए। अनुसूचित जातियों और अनुसूचित जनजातियों के प्रतिनिधित्व में अपर्याप्तता और पिछड़ेपन ऐसी परिस्थितियाँ हैं जो राज्य सरकार को संविधान के अनुच्छेद 16 (4) के तहत कार्य करने में सक्षम बनाती हैं, हालाँकि, जैसा कि इस न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया है कि अनुच्छेद 16 (4) के साथ-साथ अनुच्छेद 16 (4-ए) के तहत आरक्षण के मामले में सरकार के विवेक पर सीमाएँ संविधान के अनुच्छेद 335 के रूप में आती हैं।

45. हालाँकि, मूल धारणा यह है कि यह राज्य ही है जो योग्यता को परिभाषित करने और मापने के लिए सबसे अच्छी स्थिति में है, चाहे वह इसे सार्वजनिक रोजगार के लिए प्रासंगिक माने क्योंकि अंततः उसे योग्यता को परिभाषित करने और मापने में त्रुटियों से उत्पन्न होने वाली लागतों को वहन करना पड़ता है। इसी तरह, "आरक्षण की सीमा" की अवधारणा एक आत्यन्तिक अवधारणा नहीं है और योग्यता की तरह यह संदर्भ-विशिष्ट है।

46. इसलिए, एक सक्षम करके "शक्ति का निहित होना"

प्रावधान संवैधानिक रूप से वैध हो सकता है और फिर भी " किसी मामले में राज्य द्वारा "शक्ति" मनमाना हो सकती है, विशेष रूप से, यदि राज्य पिछड़ेपन की पहचान करने और मापने में विफल रहता है और आवश्यकतानुसार सेवा की दक्षता को ध्यान में रखते हुए अपर्याप्तता अनुच्छेद 335 के तहत।"

20. उपरोक्त चर्चा ने इस न्यायालय को यह निर्णय देने के लिए प्रेरित किया कि अनुच्छेद 16 (4 ए) के तहत राज्य को सक्षम करने की शक्ति प्रदान करना अपने आप में समानता की मूल विशेषता का उल्लंघन नहीं करता है। यदि अनुच्छेद 16 (4 ए) के तहत निर्धारित सकारात्मक कार्रवाई को पिछड़े लोगों के लिए न्यायाधीश के लिए पर्याप्त प्रतिनिधित्व की आवश्यकता के साथ संतुलित किया जा सकता है, जबकि आगे के लिए समानता और पूरी प्रणाली के लिए दक्षता को इस अवलोकन के साथ बनाए रखा जा सकता है कि एक अधिकार की सामग्री को न्यायाधीशालयों द्वारा परिभाषित किया गया है और भले ही इस तरह के संशोधन को बरकरार रखा जा सके, एक व्यक्तिगत अधिनियम की वैधता में जाने की आवश्यकता थी। यदि राज्य अनुच्छेद 16 (4 ए) के तहत अपने विवेकाधिकार का प्रयोग करना चाहता है, तो वह अनुच्छेद 335 के अनुपालन के अलावा वर्ग के पिछड़ेपन और सार्वजनिक रोजगार में उस वर्ग के प्रतिनिधित्व की अपर्याप्तता को दर्शाने वाले मात्रात्मक डेटा एकत्र करना चाहता है, यह स्पष्ट किया गया था कि भले ही राज्य के पास मजबूर करने वाले कारण हों, जैसा कि कहा गया है, राज्य को यह देखना होगा कि उसके आरक्षण प्रावधान से 50 प्रतिशत की अधिकतम सीमा का भंग नहीं होता है या क्रीमी लेयर को समाप्त नहीं किया जाता है या आरक्षण को अनिश्चित काल तक बढ़ाया जाता है।

21. इसके बारे में आगे की टिप्पणियों पर ध्यान दें सार्थक हो सकता है।

न्यायालय ने उक्त निर्णय में कहा:

“49. आरक्षण जाति को पार करने के लिए आवश्यक है न कि इसे बनाए रखने के लिए। आरक्षण का उपयोग सीमित अर्थों में किया जाना चाहिए अन्यथा यह देश में जातिवाद को कायम रखेगा। आरक्षण एक विशेष औचित्य द्वारा लिखा जाता है।

XXXX

59. इंद्रा सहवणे में न्यायालय का निर्णय देते हुए [(1992) सप्प. (3) एससीसी 217] जीवन रेड्डी, जे. ने कहा कि अनुच्छेद 16(4) पर्याप्त प्रतिनिधित्व की बात करता है, आनुपातिक प्रतिनिधित्व की नहीं यद्यपि कुल जनसंख्या में पिछड़ा वर्ग की जनसंख्या का अनुपात जनसंख्या निश्चित रूप से प्रासंगिक होगी

102. इसलिये, प्रत्येक मामले में जहां राज्य आरक्षण प्रदान करने का निर्णय लेता है, वहां दो परिस्थितियां मौजूद होनी चाहिए, अर्थात् "पिछड़ेपन" और "प्रतिनिधित्व की अपर्याप्तता"। जैसा कि ऊपर कहा गया है, समानता, न्यायाधीश और दक्षता परिवर्तनशील कारक हैं। ये कारक संदर्भ-विशिष्ट हैं। इन तीन कारकों की पहचान करने और मापने के लिए कोई निश्चित पैमाना नहीं है, यह प्रत्येक मामले के तथ्यों और परिस्थितियों पर निर्भर करेगा। राज्य द्वारा शक्ति के प्रयोग के तरीके पर ये सीमाएँ हैं। विवादित संशोधनों द्वारा इनमें से किसी भी सीमा को नहीं हटाया गया है। यदि संबंधित राज्य पिछड़ेपन की पहचान करने और मापने में विफल रहता है। अपर्याप्तता और समग्र प्रशासनिक दक्षता तब उस स्थिति में आरक्षण का प्रावधान

अमान्य होगा।

104. जैसा कि ऊपर कहा गया है, चाहे वह आरक्षण हो या मूल्यांकन, दोनों में से किसी में अधिकता के परिणामस्वरूप संवैधानिक जनादेश का उल्लंघन होगा।हालाँकि, यह अभ्यास प्रत्येक मामले के तथ्यों पर निर्भर करेगा।हमारे विचार में, संशोधित शक्ति के प्रयोग का क्षेत्र विवादित संशोधनों द्वारा बरकरार रखा गया है, क्योंकि विवादित संशोधनों ने केवल सक्षम प्रावधान पेश किए हैं क्योंकि, जैसा कि ऊपर कहा गया है, योग्यता, दक्षता, पिछड़ेपन और अपर्याप्तता की पहचान नहीं की जा सकती है और इसे शून्य में मापा नहीं जा सकता है, इसके अलावा, अनुच्छेद 16 (4-ए) और अनुच्छेद 16 (4-बी) अनुच्छेद 16 (4) के पैटर्न में आते हैं और जब तक उन अनुच्छेदों में उल्लिखित मापदंडों का राज्यों द्वारा पालन किया जाता है, तब तक आरक्षण के प्रावधान को गलत नहीं माना जा सकता है।अनुच्छेद 16 (4-ए) और अनुच्छेद 16 (4-बी) अनुच्छेद 16 (4) के तहत समानता के सिद्धांत के भीतर वर्गीकरण हैं।

XXXXXX

106..... एच. एम. द्वारा भारत के संवैधानिक कानून के अनुसार। सीरवई, चौथा संस्करण।पी. 546, समानता का उल्लंघन केवल विवेकाधीन शक्ति प्रदान करने से नहीं होता है।जिन लोगों को यह प्रदान किया जाता है, उनके द्वारा मनमाने ढंग से इसका उल्लंघन किया जाता है।यह "निर्देशित शक्ति" का सिद्धांत है, यह सिद्धांत इस धारणा पर आधारित है कि जिन लोगों को शक्ति प्रदान की गई

है, उनके द्वारा मनमाने ढंग से प्रयोग करने की स्थिति में अदालतों द्वारा सुधार किया जाएगा।

107, यदि राज्य के पास पिछड़ेपन और अपर्याप्तता को दर्शाने के लिए मात्रात्मक डेटा है तो राज्य दक्षता के रखरखाव को ध्यान में रखते हुए पदोन्नति में आरक्षण कर सकता है जिसे अनुच्छेद 335 द्वारा इंगित आरक्षण देने में राज्य के विवेक पर एक संवैधानिक सीमा माना जाता है। जैसा कि ऊपर कहा गया है, दक्षता, पिछड़ेपन, प्रतिनिधित्व की अपर्याप्तता की अवधारणाओं की पहचान करने की आवश्यकता है। मापा गया.:

108. इसके अलावा, अनुच्छेद 335 को अनुच्छेद 46 के साथ पढ़ा जाना है, जिसमें प्रावधान है कि राज्य लोगों के कमजोर वर्गों, विशेष रूप से अनुसूचित जातियों और अनुसूचित जनजातियों के शैक्षिक और आर्थिक हितों को विशेष ध्यान से बढ़ावा देगा और उन्हें सामाजिक अन्याय से बचाएगा। इसलिए, जहां राज्य पिछड़ेपन और अपर्याप्तता के मजबूर करने वाले हितों को पाता है, वह अनुसूचित जाति/अनुसूचित जनजाति के लिए योग्यता अंकों में ढील दे सकता है। हालाँकि इन सम्मोहक हितों की पहचान भारी और तुलनीय डेटा द्वारा की जानी चाहिए।

XXXXXX

117..... इसलिए, प्रत्येक मामले में न्यायालय को संतुष्ट होना पड़ता है कि राज्य ने अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति के लिए पदोन्नति में आरक्षण देने में अपनी राय का प्रयोग किया है और

जिसके लिए संबंधित राज्य को प्रत्येक मामले में आवश्यक मात्रात्मक डेटा न्यायालय के समक्ष रखना होगा और न्यायालय को संतुष्ट करना होगा कि संविधान के अनुच्छेद 335 के तहत अनिवार्य सेवा की सामान्य दक्षता को प्रभावित किए बिना किसी विशेष वर्ग या पदों के वर्गों में अनुसूचित जाति/अनुसूचित जनजाति के प्रतिनिधित्व की अपर्याप्तता के कारण इस तरह के आरक्षण आवश्यक हो गए।

118. समानता का संवैधानिक सिद्धांत कानून के शासन में निहित है। हालाँकि, इसकी पहुंच सीमित है क्योंकि इसकी प्राथमिक चिंता कानून की सामग्री के साथ नहीं है, बल्कि इसके प्रवर्तन और अनुप्रयोग के साथ है। कानून के शासन की संतुष्टि तब होती है जब जब जबड़ों को समान रूप से लागू किया जाता है या लागू किया जाता है, यानी समान रूप से, पूर्वाग्रह से मुक्त और तर्कहीन भेद के बिना। समानता की अवधारणा अंतर उपचार की अनुमति देती है लेकिन यह उन भेदों को रोकती है जो ठीक से उचित नहीं हैं। औचित्य के लिए प्रत्येक मामले को मामले-दर-मामले के आधार पर तय करने की आवश्यकता होती है।

XXXX

120. इस स्तर पर, एक पहलू का उल्लेख करने की आवश्यकता है। सामाजिक न्यायाधीश का संबंध लाभों और बोझों के वितरण से है। वितरण का आधार अधिकारों, जरूरतों और साधनों के बीच संघर्ष का आधार है। इन तीन मानदंडों को समानता की दो अवधारणाओं के तहत रखा जा सकता है, अर्थात् "औपचारिक समानता" और "आनुपातिक

समानता"। औपचारिक समानता का अर्थ है कि कानून सभी के साथ समान व्यवहार करता है। समतावादी अहंकारी की अवधारणा आनुपातिक समानता की अवधारणा है और यह राज्यों से लोकतांत्रिक राजनीति के ढांचे के भीतर समाज के वंचित वर्गों के पक्ष में सकारात्मक कार्रवाई करने की उम्मीद करती है। जुरा सांवलमी में पांडियान, जे. को छोड़कर सभी न्यायाधीशों ने निर्णय दिया कि आरक्षण के लिए निर्धारित संरक्षित समूह से मलाईदार परत को बाहर करने के लिए "मीन टेस्ट टी. एम." को अपनाया जाना चाहिए। इंद्रा सर्वहुई में इस न्यायालय ने जाति को पिछड़ेपन के निर्धारक के रूप में स्वीकार किया है और उसने धर्मनिरपेक्षता के सिद्धांत के साथ संतुलन बनाया है जो क्रीमी लेयर की अवधारणा को लाकर संविधान की मूल विशेषता है। दृश्य। इस न्यायालय में अक्सर यह व्यक्त किया गया है कि जाति पिछड़ेपन का निर्धारक नहीं होनी चाहिए और केवल आर्थिक मानदंड पिछड़ेपन का निर्धारक होना चाहिए। जैसा कि ऊपर बताया गया है, हम भारत में एस. सी. एन. सी. एल. एम. ई. के निर्णय से बाध्य हैं। बाध्यकारी निर्णय को देखते हुए पिछड़ेपन के "निर्धारक" के सवाल पर हम विचार नहीं कर सकते। उपरोक्त आवश्यकताओं के अलावा, जोद्रा सेनवनरे में इस न्यायालय ने भेदभाव के आरोप के खिलाफ प्रतिरक्षा प्रदान करने के लिए प्रतिस्थापन की अवधारणा के साथ पोस्ट विशिष्ट रोस्टर के आधार पर 50 प्रतिशत की अधिकतम सीमा जैसे संख्यात्मक मानदंड विकसित किए हैं।

XXX

122. हम दोहराते हैं कि 30 प्रतिशत की अधिकतम सीमा, क्रीमी

लेयर की अवधारणा और बाध्यकारी कारण, अर्थात् पिछड़ेपन, प्रतिनिधित्व की अपर्याप्तता और समग्र प्रशासनिक दक्षता सभी संवैधानिक आवश्यकताएं हैं जिनके बिना अनुच्छेद 16 में अवसर की समानता की संरचना ध्वस्त हो जाएगी।”

22. सूरज बलिन मीणा (उपरोक्त) में परिणामी वरिष्ठता और पदोन्नति देने की सक्षम करने की शक्ति के प्रयोग का न्याय करने के लिए एम. नागराज (उपरोक्त) में निर्धारित सिद्धांतों के अनुप्रयोग का सवाल उठाया गया था। इसमें 28 दिसंबर, 2002 से राजस्थान राज्य में सेवा नियमों में संशोधन करते हुए संविधान के अनुच्छेद 309 के प्रावधान के तहत राजस्थान राज्य सरकार द्वारा जारी 25 प्रतिशत अगस्त, 2008 की अधिसूचना की वैधता को चुनौती दी गई थी। अधिसूचना का उद्देश्य अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति से संबंधित उम्मीदवारों को परिणामी वरिष्ठता देना था, जिन्हें रोस्टर पॉइंट पदोन्नति मिली थी। अधिसूचना को चुनौती यह थी कि अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति के उच्च पदों की मात्रा निर्धारित किए बिना या एम. नागराज (उपरोक्त) में निर्धारित 'पिछड़ेपन', 'प्रतिनिधित्व की अपर्याप्तता' और 'समग्र प्रशासनिक दक्षता' जैसे सम्मोहक कारणों को दिखाए बिना परिणामी वरिष्ठता प्रदान करने की अनुमति नहीं थी। उच्च न्यायालय ने इस आधार पर परिणामी वरिष्ठता प्रदान करने वाली अधिसूचना को रद्द कर दिया कि सार्वजनिक सेवा में अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति के प्रतिनिधित्व की अपर्याप्तता के संबंध में मात्रात्मक डेटा प्राप्त करने और यह आकलन करने के लिए कि क्या ऐसा आरक्षण आवश्यक था, अनुच्छेद 16 (4 ए) के संदर्भ में कोई अभ्यास नहीं किया गया था। इस न्यायालय द्वारा इसे निम्नानुसार बरकरार रखा गया था;

“66. एम. नागराज के मामले में निर्णय के बाद की स्थिति यह है कि पदोन्नति में पदों का आरक्षण अनुसूचित जातियों और अनुसूचित

जनजातियों और पिछड़े वर्गों के सदस्यों के प्रतिनिधित्व की अपर्याप्तता पर निर्भर है और यह सुनिश्चित करने की शर्त के अधीन है कि क्या इस तरह के आरक्षण की आवश्यकता थी।

67. उच्च न्यायालय का विचार ए. एम. नागराज मामले में निर्णय पर आधारित है क्योंकि अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति के प्रतिनिधित्व की अपर्याप्तता के संबंध में मात्रात्मक डेटा प्राप्त करने के लिए अनुच्छेद 16 (4-ए) के संदर्भ में कोई अभ्यास नहीं किया गया था।

सार्वजनिक सेवाओं में समुदाय।राजस्थान उच्च न्यायालय ने अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति समुदायों के सदस्यों को परिणामी वरिष्ठता और पदोन्नति प्रदान करने के लिए राजस्थान राज्य द्वारा जारी दिनांकित 28-12-2002 और 25-4-2008 अधिसूचनाओं को सही ढंग से रद्द कर दिया है और इसके लिए कोई आवश्यकता नहीं है। कोई भी हस्तक्षेप।”

23. उत्तर प्रदेश विद्युत निगम लिमिटेड (उपरोक्त) में 2007 में एक संशोधन के माध्यम से जोड़े गए उत्तर प्रदेश सरकारी कर्मचारी वरिष्ठता नियम, 1991 के नियम 8 ए की वैधता को फिर से जारी किया गया था। जबकि प्रेम कुमार 9. बनाम एलएलपी राज्य मामले में लखनऊ पीठ की खण्ड पीठ ने उक्त नियम को खारिज कर दिया, इलाहाबाद में अनथर खण्ड पीठ ने मुकुंद कुमार श्रीवास्तव बनाम यू. पी. राज्य ने एक विपरीत दृष्टिकोण अपनाया, इस न्यायालय ने यू. पी. पावर कॉर्पोरेशन लिमिटेड द्वारा दायर अपील को खारिज कर दिया और लखनऊ पीठ के विचार को बरकरार रखा। इंद्र साहनी बनाम यू. ओ. टी. में पैरा 819 में अस्पष्टताओं का संदर्भ इस प्रभाव के लिए

दिया गया था कि संविधान के अनुच्छेद 15 (4) के तहत आरक्षण केवल "राज्य सेवा में प्रवेश के स्तर पर हो न कि पदोन्नति में। पदोन्नति में आरक्षण से भारी नाराज़गी पैदा होती है और प्रशासन में अक्षमता पैदा होती है। मुक्त श्रेणी के सदस्य सोचेंगे कि उनका रिकॉर्ड या प्रदर्शन जो भी हो, आरक्षित श्रेणी के सदस्य उनके प्रदर्शन और क्षमता की परवाह किए बिना उन पर चढ़ाई करेंगे। एक बार जब विभिन्न स्रोतों से आने वाले व्यक्ति किसी श्रेणी या वर्ग में शामिल हो जाते हैं, तो उनके साथ पदोन्नति के लिए समान व्यवहार किया जाना चाहिए और 'जन्म-चिह्न' के आधार पर कोई भेदभाव की अनुमति नहीं थी। पदोन्नति में आरक्षण अनुच्छेद 335 के अधिदेश के विपरीत होगा। प्रशासन में दक्षता बनाए रखना और दक्षता पर अधिक ध्यान देना। आरक्षित श्रेणी के सदस्य कड़ी मेहनत नहीं करेंगे क्योंकि उन्हें अपने सहयोगियों के साथ मेलजोल नहीं करना पड़ता है और आश्वस्त होने के कारण पदोन्नति, जो अनुच्छेद 51-(जे) के तहत उत्कृष्टता के लक्ष्य के खिलाफ होगी। उक्त निर्णय में पैरा 831 का भी इस आशय से उल्लेख किया गया था कि आरक्षित श्रेणी के सदस्यों को पदोन्नति के मामले में रियायतें और रिफ्रैक्शेन देने से प्रशासन की दक्षता प्रभावित हो सकती है। तब इस न्यायालय के निर्णयों का संदर्भ दिया गया था जिसमें कहा गया था कि रोस्टर केवल पदोन्नति में आरक्षण का प्रतिशत सुनिश्चित करता है लेकिन वरिष्ठता को प्रभावित नहीं कर सकता है।

24. इसके बाद पदोन्नति और परिणामी वरिष्ठता में आरक्षण को सक्षम करने वाले संविधान संशोधन का संदर्भ दिया गया, जिसे एम. नागराज (उपरोक्त) में बरकरार रखा गया था। उक्त निर्णय का सारांश इस प्रकार था:

“81. एम. नोगराफ मामले में उपरोक्त निर्णय और जिन अनुच्छेदों को हमने ऊपर उद्धृत किया है, उनसे निम्नलिखित सिद्धांतों को तैयार किया जा सकता है:

(i) एक सक्षम प्रावधान द्वारा शक्ति का प्रयोग संवैधानिक रूप से वैध हो सकता है और फिर भी किसी मामले में राज्य द्वारा "शक्ति का प्रयोग" मनमाना हो सकता है, विशेष रूप से यदि अनुच्छेद 335 के तहत आवश्यक सेवा की दक्षता को ध्यान में रखते हुए पिछड़ेपन और अपर्याप्तता की पहचान करने और मापने में विफल रहता है।

(ii) समाज के कुछ वर्गों के हितों की रक्षा करने वाले अनुच्छेद 16 (4) को अनुच्छेद 16 (1) के खिलाफ संतुलित करना होगा जो पूरे समाज के प्रत्येक नागरिक के हितों की रक्षा करता है। उनका सामंजस्य होना चाहिए क्योंकि वे अनुच्छेद 14 के तहत समानता के सिद्धांत के पुनर्कथन हैं।

(iii) प्रत्येक पद को उम्मीदवारों की विशेष श्रेणी के लिए चिह्नित किया जाता है और इसके खिलाफ 10 को नियुक्त किया जाता है और बाद की किसी भी रिक्ति को उस श्रेणी के उम्मीदवार द्वारा भरा जाता है।

(iv) उपयुक्त सरकार ने रोस्टर के संचालन में एक इकाई के रूप में कैंडर की संख्या को लागू किया है ताकि यह पता लगाया जा सके कि क्या किसी दिए गए वर्ग/समूह का सेवा में पर्याप्त प्रतिनिधित्व है या नहीं, एक इकाई के रूप में कैंडर की संख्या यह भी सुनिश्चित आदेशती है कि 50 प्रतिशत की ऊपरी सीमा का उल्लंघन न हो। इसके अलावा, सूची अतीत-विशिष्ट होनी चाहिए और रिक्ति आधारित नहीं होनी चाहिए।

(v) राज्य को मात्रात्मक डेटा "आर. के." के बारे में अपनी राय बनानी

होगी। सभरवाल बनाम पंजाब राज्य, अजीत सिंह जानुजा बनाम पंजाब राज्य (अजीत सिंह 1); अजीत सिंह (2) बनाम पंजाब राज्य और भारत संघ बनाम विरपाल चौहान (ऊपर) प्रतिनिधित्व की पर्याप्तता के संबंध में। अनुच्छेद 16 का खंड (4-ए) एक सक्षम करने वाला प्रावधान है। यह राज्य को पदोन्नति के मामलों में आरक्षण प्रदान करने की स्वतंत्रता देता है। अनुच्छेद 16 का खंड (4-ए) केवल अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति पर लागू होता है। उक्त खंड अनुच्छेद 16 (4-ए) से बनाया गया है। इसलिए, खंड (4-ए) दो बाध्यकारी कारणों से शासित होगा-"पिछड़ेपन" और "प्रतिनिधित्व की अपर्याप्तता", जैसा कि अनुच्छेद 16 (4) में उल्लिखित है। यदि उक्त दो कारण मौजूद नहीं हैं, तो सक्षम प्रावधान को लागू नहीं किया जा सकता है।

(vi) यदि खाली रिक्तियों को ले जाने की अधिकतम सीमा को हटा दिया जाता है, तो अन्य वैकल्पिक समय कारक आता है और उस स्थिति में, अनुच्छेद 335 द्वारा अनिवार्य प्रशासन में दक्षता के हित में समय-सीमा लागू की जानी चाहिए। यदि समय सीमा नहीं रखी जाती है, तो पद वर्षों तक खाली रहेंगे जो प्रशासन के लिए हानिकारक होगा। इसलिए, प्रत्येक मामले में, उपयुक्त सरकार को अब तथ्य स्थिति के आधार पर अवधि लागू करनी होगी।

(vii) यदि उपयुक्त सरकार अनुच्छेद 16 (4) और अनुच्छेद 335 के मापदंडों को ध्यान में रखे बिना आरक्षण का प्रावधान करने वाला कानून बनाती है, तो यह न्यायालय निश्चित रूप से ऐसे कानून को दरकिनारा कर देगा और रद्द कर देगा।

(viii) अनुच्छेद 335 के तहत संवैधानिक सीमा में ढील दी गई है और इसे मिटाया नहीं गया है। जैसा कि ऊपर कहा गया है, चाहे वह आरक्षण हो या मूल्यांकन, दोनों में से किसी में अधिकता के परिणामस्वरूप संवैधानिक जनादेश का उल्लंघन होगा। हालाँकि, यह अभ्यास प्रत्येक मामले के तथ्यों पर निर्भर करेगा।

(ix) दक्षता, पिछड़ेपन और प्रतिनिधित्व की अपर्याप्तता की अवधारणाओं की पहचान और माप की आवश्यकता है। यह अभ्यास आंकड़ों की उपलब्धता पर निर्भर करता है। वह अभ्यास कई कारकों पर निर्भर करता है। यही कारण है कि प्रावधान किए जाने की आवश्यकता है क्योंकि प्रत्येक प्रतिस्पर्धी लक्ष्य कुछ लक्ष्यों को प्राप्त करना चाहता है। इन परस्पर विरोधी दावों का सर्वोत्तम अनुकूलन कैसे किया जाना चाहिए, यह केवल प्रशासन द्वारा सार्वजनिक रोजगार में स्थानीय प्रचलित स्थितियों के संदर्भ में किया जा सकता है।

(x) अनुच्छेद 16 (4), इसलिए, एक ऐसे क्षेत्र का निर्माण करता है जो किसी राज्य को आरक्षण प्रदान करने में सक्षम बनाता है बशर्ते कि किसी वर्ग का पिछड़ेपन और रोजगार में प्रतिनिधित्व की अपर्याप्तता हो। ये सम्मोहक कारण हैं। वे अनुच्छेद 16 (1) में मौजूद नहीं हैं। 1टी केवल तभी होता है जब इन कारणों से संतुष्ट होते हैं कि एक राज्य को शक्ति मिलती है रोजगार के मामले में आरक्षण का प्रावधान करना।”

25. यू. पी. पावर कॉरपोरेशन द्वारा भरोसा की गई "सामाजिक न्यायाधीश समिति की रिपोर्ट" का उल्लेख करते हुए, यह अस्पष्ट था कि उक्त रिपोर्ट जनसंख्या

वृद्धि और रिक्तियों के संबंध में थी, न कि एम. नागराज (उपरोक्त) में विकसित अवधारणाओं के संबंध में। इसलिए, एम. नागराज में निर्णय के आलोक में अभ्यास एक स्पष्ट अनिवार्यता थी। यह तर्क कि ऐसी कोई कवायद आवश्यक नहीं थी, स्वीकार नहीं किया जा सकता था। तदनुसार, इस न्यायालय ने इस विचार को बरकरार रखा कि अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति से संबंधित व्यक्तियों को पदोन्नति में परिणामी वरिष्ठता का अनुदान, जिन्हें रोस्टर अंकों के खिलाफ पदोन्नति दी गई थी, बनाए नहीं रखा जा सकता है। निम्नलिखित टिप्पणियों का संदर्भ दिया जा सकता है:

“85. जैसा कि यहाँ पहले संकेत दिया गया है, राज्य के लिए नामित वरिष्ठ अधिवक्ता और निगम के लिए विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता द्वारा यह जोरदार तर्क दिया गया है कि एक बार आरक्षण का सिद्धांत पदोन्नति के स्पेक्ट्रम पर लागू हो जाने के बाद, किसी नए अभ्यास की आवश्यकता नहीं है। यह भी आग्रह किया जाता है कि सेवा में दक्षता खतरे में न पड़े। सामाजिक न्यायाधीश समिति की रिपोर्ट और चार्ट का संदर्भ दिया गया है। हमें उसी का उत्पादन करने की आवश्यकता नहीं है जैसा कि उक्त अभ्यास जनसंख्या और रिक्तियों के संबंध में किया गया था न कि उन अवधारणाओं के लिए जो अफ नागराज में विकसित हुई हैं। यह सोचना एक बात है कि वैधानिक नियम या कार्यकारी निर्देश हैं 10 अनुदान पदोन्नति लेकिन यह नहीं भुलाया जा सकता है कि वे सभी इस अदालत द्वारा फिरपाल सिंह चौहान और अजीत सिंह के मामले में दिए गए फैसले के अधीन थे।

86. हमारा दृढ़ मत है कि ए. एम. में संविधान पीठ के फैसले के आलोक में एक नई कवायद। नागराज एक स्पष्ट अनिवार्यता है। यह मत कि संवैधानिक संशोधनों ने परिणामी वरिष्ठता के साथ पदोन्नति

में आरक्षण की सुविधा प्रदान की है और अधिनियम और नियमों को मंजूरी की मुहर दे दी है, इसकी गहन जांच नहीं की जा सकती है क्योंकि संविधान पीठ ने स्पष्ट रूप से कहा है कि अनुच्छेद 16 (4-ए) और 16 (4-बी) प्रावधानों को सक्षम कर रहे हैं और राज्य निश्चित आधार या आधार पर इसके लिए प्रोविस्टन बना सकता है। पूर्ववर्ती शर्तों को पूरा नहीं किया गया है। कोई अभ्यास नहीं किया गया है। जिस बात का जोरदार तर्क दिया गया है वह यह है कि यह आवश्यक नहीं है क्योंकि पदोन्नति में आरक्षण की अवधारणा थी पहले से ही प्रचलन में है। हम उक्त निवेदन को प्रतिग्रहण करना करने में असमर्थ हैं, क्योंकि जब संविधान के प्रावधानों को कुछ शर्तों के साथ वैध माना जाता है, तो राज्य की ओर से परीक्षण की सराहना करना और इसे लागू करना अनिवार्य हो जाता है ताकि इसके संशोधन किए जा सकें। परीक्षण किया जा सकता है और उसमें निर्धारित मापदंडों पर जांच का सामना किया जा सकता है।

87. हम निष्कर्ष निकालते हैं और मानते हैं कि 1994 के अधिनियम की खंड 3 (7) और 2007 के नियमों के नियम 8-ए अधिकार अधिकारातीत हैं क्योंकि वे एम नागराज के कथन के विपरीत हैं। इंद्र साहनी के कहने पर और खंड 3 (7) और नियम 3-ए की सहायता या सहायता के बिना दी गई कोई भी पदोन्नति अबाधित रहेगी।”

26. सेंट्रल बैंक ऑफ इंडिया बनाम एससी/एसटी कर्मचारी कल्याण संघ में सवाल यह था कि क्या पदोन्नति के लिए आरक्षण के नियम की अनुपस्थिति में मैं इस तरह के आरक्षण की अनुमति केवल इसलिए थी क्योंकि बैंक भारत सरकार की आरक्षण नीति का पालन कर रहे थे। मद्रास उच्च न्यायालय ने आंकड़ों पर विचार करने के बाद

पाया कि उच्च स्तर पर अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति का पर्याप्त प्रतिनिधित्व नहीं था। इसने निर्देश दिया कि इस तरह का प्रतिनिधित्व दिया जाए। बैंक की याचिका कि इस तरह के आरक्षण से प्रशासन में दक्षता प्रभावित होगी, को खारिज कर दिया गया। इस न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया कि पदोन्नति में आरक्षण के लिए किसी विशिष्ट प्रावधान की अनुपस्थिति में, न्यायालय आरक्षण के लिए निर्देश जारी नहीं कर सकता है। यह देखा गया:

“32, हम ऊपर देख चुके हैं कि समूह ए पदों के भीतर पदोन्नति के मामलों में, जो प्रति माह 5700 रुपये का अंतिम वेतन देते हैं, किसी भी आरक्षण का कोई प्रावधान नहीं था। इन दो कार्यालय ज्ञापनों दिनांक 1-11-1990 और 13-8-1997 के संयुक्त पठन पर, पदोन्नति के मामले में इस तरह के आरक्षण का प्रमाण देने वाले किसी अन्य प्रावधान या नियम की अनुपस्थिति में, यह नहीं कहा जा सकता है कि समूह ए के पदों के भीतर पदोन्नति में 5700 रुपये प्रति माह के अनुमानित वेतन तक आरक्षण था। उच्च न्यायालय ने विवादित फैसले में संविधान के अनुच्छेद 15 और 16 में निहित उच्च आदर्शों के साथ-साथ इस तथ्य को भी माना है कि इन बैंकों में समूह IV और उससे ऊपर के अधिकारियों में अनुसूचित जाति/ अनुसूचित जनजाति श्रेणी के अधिकारियों का पर्याप्त प्रतिनिधित्व नहीं है। ऐसा हो सकता है। यह, केवल इस प्रकार का प्रावधान करने के लिए औचित्य प्रदान कर सकते हैं। हालांकि, इस तरह के प्रावधान की अनुपस्थिति में, इसे कार्यालय ज्ञापन की भाषा को ओवरसाइट करके नहीं पढ़ा जा सकता है। दिनांकित 13-8-1997। यह राज्य को जमीनी वास्तविकताओं का जायजा लेना है और यह निर्णय लेना है कि क्या

उपरोक्त पद पर पदोन्नति में भी आरक्षण का प्रावधान करना आवश्यक है।

27. एस पन्नीर सेल्वम बनाम तमिलनाडु राज्य, न्यायालय के समक्ष प्रश्न यह था कि क्या राज्य द्वारा किसी वरिष्ठ सामान्य श्रेणी के उम्मीदवार से पहले आरक्षण के आधार पर पदोन्नत उम्मीदवारों को परिणामी वरिष्ठता को माफ करने के किसी नीतिगत निर्णय की अनुपस्थिति में, परिणामी वरिष्ठता के दावे को स्वीकार किया जा सकता है। नकारात्मक में प्रश्न का उत्तर देते हुए, यह माना गया कि परिणामी वरिष्ठता के प्रावधान की अनुपस्थिति में, 'कैच अप' नियम लागू होगा और रोस्टर पॉइंट पदोन्नत व्यक्ति इस तरह की परिणामी वरिष्ठता का दावा नहीं कर सकते हैं। वरिष्ठ सामान्य उम्मीदवार पदोन्नत होने पर अपनी वरिष्ठता फिर से हासिल कर लेंगे। इस प्रतिकृति में प्रासंगिक अवलोकन इस प्रकार हैं

“34. यदि हम अपीलार्थियों और प्रतिवादी के सेवा विवरणों की उपरोक्त तुलनात्मक तालिका को देखें, तो यह देखा जाता है कि प्रतिस्पर्धा करने वाले उत्तरदाता यू. पलानीअप्पन अपीलार्थियों के लगभग सात साल बाद सेवा में शामिल हुए, उनकी वरिष्ठता स्वचालित रूप से एक अभूतपूर्व दर से तेज हो जाती है और 1-4-2004 पर ऍड के रूप में उनकी वरिष्ठता रैंक 150 है और वी.अप्पदुराई की वरिष्ठता 120 है। जो अपीलार्थी चुनाव लड़ने वाले प्रतिवादी की तुलना में योग्य और वरिष्ठ हैं, उन्हें आरक्षित वर्ग के पदोन्नत व्यक्तियों की तुलना में रैंक में बहुत नीचे रखा जाता है, जिन्हें आरक्षण के नियम का पालन करते हुए पदोन्नत किया गया था। यह ध्यान दिया जाना चाहिए कि वर्तमान मामले में निजी प्रतिवादी को सामान्य नियमों के नियम 39 (") और नियम 10 (ए)

(आई) के तहत इस शर्त के साथ अस्थायी रूप से पदोन्नत किया गया है कि पदोन्नति आदेश में उनका समावेश उन्हें सेवा में कोई भी अधिकार प्रदान नहीं करेगा, वरिष्ठता का निर्धारण एक कर्मचारी के सेवा देखभालकर्ता में एक महत्वपूर्ण पहलू है और उसकी पदोन्नति इसी पर निर्भर है। इसलिए, वरिष्ठता का निर्धारण कुछ सिद्धांतों पर आधारित होना चाहिए जो न्यायसंगत और निष्पक्ष हों।

तमिलनाडु राजमार्ग इंजीनियरिंग सेवा के संबंध में तमिलनाडु राज्य द्वारा लिए गए किसी भी नीतिगत निर्णय या बनाए गए नियमों की अनुपस्थिति में, नियम 12 के संदर्भ में आरक्षण के नियम का पालन करते हुए प्रतिवादी को दी गई त्वरित पदोन्नति से उन्हें परिणामी त्वरित वरिष्ठता नहीं मिलेगी।

36. नियमों में परिणामी वरिष्ठता के लिए किसी भी प्रावधान की अनुपस्थिति में, "कैच-अप नियम" लागू होगा और रोस्टर-पॉइंट आरक्षित श्रेणी के पदोन्नत व्यक्ति अपनी पदोन्नति की तारीख से पदोन्नत श्रेणी में अपनी वरिष्ठता की गणना नहीं कर सकते हैं और वरिष्ठ सामान्य उम्मीदवार यदि बाद में पदोन्नति के समय तक पहुंच जाते हैं, तो सामान्य उम्मीदवार अपनी वरिष्ठता फिर से हासिल कर लेंगे। ऐसा प्रतीत होता है कि खण्ड पीठ ने एक गलत आधार पर आगे बढ़ना शुरू किया है कि भारत के संविधान का अनुच्छेद 16 (4-ए) स्वतः ही रोस्टर-पॉइंट पदोन्नतियों को त्वरित पदोन्नति के अलावा परिणामी वरिष्ठता प्रदान करता है और खण्ड पीठ के फैसले को कायम नहीं रखा जा सकता है।"

26. उपरोक्त चर्चा से यह स्पष्ट है कि अनुच्छेद 16 (4 ए) के तहत शक्ति के प्रयोग के लिए 'प्रतिनिधित्व की अपर्याप्तता', 'पिछड़ेपन' और 'समग्र दक्षता' का निर्धारण करना आवश्यक है। केवल यह तथ्य कि अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति की

आबादी के लिए पदोन्नति पदों में कोई आनुपातिक प्रतिनिधित्व नहीं है, अपने आप में उन पदोन्नतियों को परिणामी वरिष्ठता प्रदान करने के लिए पर्याप्त नहीं है जो अन्यथा कनिष्ठ हैं और इस तरह उन लोगों को वरिष्ठता से वंचित कर रहे हैं जिन्हें बाद में आरक्षण नीति के कारण पदोन्नति दी जाती है। यह राज्य को रिकॉर्ड पर सामग्री रखना है कि इस तरह की शक्ति के प्रयोग की अनिवार्य आवश्यकता थी और राज्य का निर्णय इस अध्ययन सहित सामग्री पर आधारित था कि समग्र दक्षता से समझौता नहीं किया जाता है। वर्तमान मामले में ऐसी कोई कवायद नहीं की गई है। उच्च न्यायालय ने गलती से कहा कि यह याचिकाकर्ताओं का काम है कि वे यह साबित करें कि आरक्षण के कारण पदोन्नति पाने वाले कनिष्ठ व्यक्तियों को परिणामी संवेदनशीलता देने से समग्र दक्षता पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ा है। यह तथ्य कि एक ही समय में पदोन्नत व्यक्तियों को निचले संवर्ग में अपनी वरिष्ठता बनाए रखने की अनुमति दी गई थी, असमर्थनीय है और इस तथ्य की अनदेखी करता है कि एक वरिष्ठ व्यक्ति को बाद में पदोन्नत किया जा सकता है न कि रोस्टर बिंदु आरक्षण के कारण। हीन को वंचित करना। उसकी वरिष्ठता उसके पदोन्नति के आगे के परिवर्तनों को प्रभावित करती है। आगे यह तर्क कि वरिष्ठता एक मौलिक अधिकार नहीं था, वर्तमान संदर्भ में समान रूप से बिना किसी योग्यता के है। अनुच्छेद 16 (4 ए) के तहत अभ्यास की अनुपस्थिति में, यह "पकड़" नियम है जो पूरी तरह से लागू होता है। इस सवाल में जाने की आवश्यकता नहीं है कि क्या संबंधित निगम ने इसे अपनाया था। परिणामी वरिष्ठता का नियम।

27. उपरोक्त को ध्यान में रखते हुए, हम इन अपीलों को स्वीकार करते हैं, विवादित निर्णय को दरकिनार करते हैं और विवादित अधिनियम के प्रावधानों को इस हद तक घोषित करते हैं कि 'पकड़' नियम को समाप्त कर दिया जाए और धारा 3 और 4 के तहत संबंधित व्यक्तियों को परिणामी वरिष्ठता प्रदान की जाए। रोस्टर अंकों के खिलाफ पदोन्नति पर एससी और एसटी अधिकार अधिकारातीत होंगे 14 और संविधान

के 16. यह निर्णय उन लोगों को प्रभावित नहीं करेगा जो पहले ही सेवानिवृत्त हो चुके हैं और पहले से लिए गए वित्तीय लाभों को प्रभावित नहीं करेगा। तदर्थिणामी वरिष्ठता लाभ के आधार तदर्थ सेवारत कर्मचारियों को दी जाने वाली तदर्थिणामी पदोन्नति को तदर्थ माना जाएगा और इसकी समीक्षा की जाएगी। आज से तीन महीने के भीतर इस फैसले के आलोक में वरिष्ठता सूची को संशोधित किया जा सकता है। आगे की परिणामी कार्रवाई हो सकती है - अगले तीन महीनों के भीतर तदनुसार लिया गया।

निधि जैन

अपीलों की अनुमति दी गई।

यह अनुवाद आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस टूल 'सुवास' की सहायता से अनुवादक मयंक चौधरी अधिवक्ता द्वारा किया गया है।

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