നിരാകരണപത്രം
(Disclaimer)

പ്രാദേശികഭാഷയിൽ വിവർത്തനം ചെയ്ത വിധിന്യായം നിർമ്മിത ബുദ്ധ്യാധിഷ്ഠിത വിവർത്തന ഉപകരണത്തിന്റെ സഹായത്തോടെയും കേരള ഹൈക്കോടതിയിലെ ഐ.റ്റി. ഡയറക്ടറേറ്റിന്റെ സാധൂകരണത്തോടെയും തർജ്ജമ നടത്തിയിട്ടുള്ളതാണ്. എന്നിരുന്നാലും, ഇതിന്റെ ഉള്ളടക്കത്തിൽ ആശയപരമായോ സാംഗത്യപരമായോ വ്യാകരണപരമായോ ആഖ്യാനപരമായോ തെറ്റുകൾ കടന്നു കൂടാൻ സാധ്യതയുള്ളതാണ്. ഈ തർജ്ജമ കേവലം വ്യവഹാരകക്ഷികളുടെയും പൊതുജനങ്ങളുടെയും പൊതുവായ അറിവിലേക്ക് ഉപയോഗപ്പെടുത്തുവാൻ വേണ്ടി മാത്രം ഉദ്ദേശിച്ചിട്ടുള്ളതുമാണ്. ഔദ്യോഗികവും പ്രായോഗികവുമായ എല്ലാ ആവശ്യങ്ങൾക്കും വിധി നിർവഹണ നടപ്പാക്കലുകൾക്കും പ്രസ്തുത വിധിന്യായത്തിന്റെ ഇംഗ്ലീഷ് പതിപ്പ് ആധികാരികവും അന്തിമവും ആയിരിക്കും.

ഹിരാന്ദ്ര കുമാർ

V

അലഹബാദ് ഹൈക്കോടതി, മറ്റൊരാൾ

(റിട്ട് ഹർജി (സിവിൽ) നമ്പർ 1343 / 2018)

2019 ജനുവരി 29

[ജസ്റ്റിസ് ഡോ. ധനഞ്ജയ വൈ. ചന്ദ്രചൂഡ്, ജസ്റ്റിസ് ഹേമന്ത് ഗുപ്ത]

ഉത്തർപ്രദേശ് ഉന്നത ജുഡീഷ്യൽ സർവീസ് റൂൾസ്, 1975:

ചട്ടങ്ങൾ 8, 12 - ചോദ്യം ചെയ്യൽ - ചട്ടം 8(1) അനുശാസിക്കുന്നത്, അവസാന റിക്രൂട്ട്മെന്റിന് ശേഷം മൂന്ന് വർഷത്തിൽ കവിയാത്ത ഇടവേളകളിൽ, റിക്രൂട്ട്മെന്റിൽ എടുക്കേണ്ട ഉദ്യോഗസ്ഥരുടെ എണ്ണം ഹൈക്കോടതി നിശ്ചയിക്കണം എന്നാണ് - ചട്ടം 12 പ്രകാരം, കുറഞ്ഞ പ്രായം 35 വയസ്സും പരമാവധി പ്രായപരിധി 45 വയസ്സും നിശ്ചയിച്ചിട്ടുണ്ട് - ഉത്തർപ്രദേശ് ഉന്നത ജുഡീഷ്യൽ സർവീസിലേക്ക് നേരിട്ടുള്ള നിയമനത്തിനായി വിജ്ഞാപനം പുറപ്പെടുവിച്ചു - ഹർജിക്കാർ അപേക്ഷിച്ചു - പ്രായപരിധിയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ വിലക്കപ്പെട്ടു - ചട്ടം 8, 12 എന്നിവയുടെ ഭരണഘടനാപരമായ സാധുത ചോദ്യം ചെയ്യപ്പെട്ടു; പ്രധാനമായും ചട്ടം 8, 12 എന്നിവയുടെ പ്രവർത്തനഫലമായി, അവസാന റിക്രൂട്ട്മെന്റിനും ഇപ്പോഴത്തെ നിയമന നടപടികൾക്കും ഇടയിലുള്ള മൂന്ന് വർഷത്തെ കാലയളവിൽ നിർദ്ദിഷ്ട പ്രായപരിധി പിന്നിട്ട ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്ക് പരീക്ഷയിൽ പങ്കെടുക്കുന്നതിൽ നിന്ന് വിലക്ക് നേരിടുന്നു എന്ന കാരണത്താൽ - കൂടാതെ ജുഡീഷ്യൽ സർവീസുകളിലെ ഒഴിവുകൾ നികത്തുന്നതിനുള്ള സമയക്രമം സംബന്ധിച്ച 'മാലിക് മസ്ഹർ സുൽത്താൻ' കേസിലെ സുപ്രീം കോടതി നിർദ്ദേശങ്ങൾ പ്രകാരം ഉന്നത ജുഡീഷ്യൽ സർവീസിലെ ഒഴിവുകൾ വർഷം തോറും നികത്തേണ്ടതുണ്ട് എന്ന കാരണത്താലും - വിധി: ചട്ടം 8-ന്റെ ഭരണഘടനാപരമായ സാധുത അലഹബാദ് ഹൈക്കോടതി ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് 'സൂരജ് ബാലി സിംഗ്' കേസിൽ ശരിവെച്ചു, ഇതിനെതിരെയുള്ള പ്രത്യേകാനുമതി ഹർജി പിൻവലിക്കപ്പെട്ടു - ചട്ടം 12-ന്റെ സാധുത 'സഞ്ജയ് അഗർവാൾ' കേസിൽ മറ്റൊരു ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചും ശരിവെച്ചു - ഏതൊരു കട്ട്-ഓഫ് തീയതിയോ പ്രായപരിധിയോ നിശ്ചയിക്കുമ്പോഴും അതിന്റെ പുറമെ ഒരു പരിധിവരെ ഏകപക്ഷീയത തോന്നിയേക്കാം, കാരണം ആ പരിധിക്ക് പുറത്താകുന്ന ഒരു ഉദ്യോഗാർത്ഥിക്ക് അവസരം നഷ്ടപ്പെടുന്നു - എന്നാൽ അത് നിശ്ചയിച്ചിട്ടുള്ള കട്ട്-ഓഫ് ഏകപക്ഷീയമാണെന്ന് വിധിക്കാനുള്ള കാരണമല്ല - പൊതുവായ ഒരു നിയമം നടപ്പിലാക്കുമ്പോൾ അനിവാര്യമായും ഉണ്ടാകാവുന്ന വ്യക്തിപരമായ ബുദ്ധിമുട്ടുകളെ അടിസ്ഥാനമാക്കി ഒരു ചട്ടത്തിന്റെ സാധുത

നിശ്ചയിക്കാൻ കഴിയില്ല - കൂടാതെ, 'മാലിക് മസ്ഹർ സുൽത്താൻ' കേസിലെ നിർദ്ദേശങ്ങൾ തിരഞ്ഞെടുപ്പിനായി ഒരു ഉദ്യോഗാർത്ഥിക്ക് നിയമപരമായ അവകാശമോ ചട്ടങ്ങൾ ലംഘിച്ചുകൊണ്ട് പ്രായപരിധിയിൽ ഇളവ് ആവശ്യപ്പെടാനുള്ള അവകാശമോ നൽകുന്നില്ല - ചട്ടം 8, 12 എന്നിവയുടെ ഭരണഘടനാപരമായ സാധുതയെ ചോദ്യം ചെയ്യുന്നതിൽ യാതൊരു കഴമ്പുമില്ല - ഹർജിക്കാർക്ക് മുൻകാലങ്ങളിൽ പ്രായപരിധിക്ക് ഉള്ളിലായിരുന്നപ്പോൾ എച്ച്.ജെ.എസ് പരീക്ഷകളിൽ പങ്കെടുക്കാൻ മതിയായ അവസരങ്ങൾ ഉണ്ടായിരുന്നു - അതിൽ വിജയിക്കാത്തതിനെത്തുടർന്ന് ചട്ടങ്ങളിൽ ഇളവ് തേടിയോ ചട്ടങ്ങളെ ചോദ്യം ചെയ്തോ സുപ്രീം കോടതിയെ സമീപിക്കാനുള്ള അവരുടെ ശ്രമം തെറ്റായ ധാരണയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലുള്ളതാണ് - ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടന - അനുച്ഛേദങ്ങൾ 142, 233(2).

സർവീസ് ലോ - നിയമനം - പ്രായപരിധി/കട്ട്-ഓഫ് തീയതി - ചോദ്യം ചെയ്യൽ - വിധി: ഒരു കട്ട്-ഓഫ് തീയതിയോ പ്രായപരിധിയോ നിശ്ചയിക്കാനുള്ള അധികാരം നിയമന പ്രക്രിയയ്ക്ക് മേൽ ഒരു അധികാരി ചെലുത്തുന്ന നിയന്ത്രണത്തിന്റെ ഭാഗമാണ് - ഒരു കട്ട്-ഓഫ് തീയതി ഏകപക്ഷീയമോ നിയമവിരുദ്ധമോ ആകണമെങ്കിൽ അത് യാതൊരു യുക്തിസഹമായ അടിസ്ഥാനവുമില്ലാതെ നിശ്ചയിച്ചതോ അല്ലെങ്കിൽ ഭരണഘടനയുടെ 14-ാം അനുച്ഛേദത്തിന്റെ ലംഘനത്തിലേക്ക് നയിക്കുന്ന വിധം അങ്ങേയറ്റം യുക്തിരഹിതമോ ആയിരിക്കണം - ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടന - അനുച്ഛേദം 14.

1975-ലെ ഉത്തർപ്രദേശ് ഉന്നത ജുഡീഷ്യൽ സർവീസ് റൂൾസിലെ ചട്ടം 8(1), അവസാന റിക്രൂട്ട്മെന്റിന് ശേഷം മൂന്ന് വർഷത്തിൽ കവിയാത്ത ഇടവേളകളിൽ, നിയമന പ്രക്രിയയിൽ ഉൾപ്പെടുത്തേണ്ട ഉദ്യോഗസ്ഥരുടെ എണ്ണം ഹൈക്കോടതി നിശ്ചയിക്കണമെന്ന് അനുശാസിക്കുന്നു. 1975-ലെ ചട്ടങ്ങളിലെ ചട്ടം 12 പ്രകാരം, കുറഞ്ഞ പ്രായം 35 വയസ്സും പരമാവധി പ്രായപരിധി 45 വയസ്സുമാണ് (പട്ടികജാതി, പട്ടികവർഗ്ഗ വിഭാഗത്തിൽപ്പെട്ട ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്ക് മൂന്ന് വർഷത്തെ ഇളവ് ലഭിക്കും). ഉത്തർപ്രദേശ് ഉന്നത ജുഡീഷ്യൽ സർവീസിലേക്ക് () നേരിട്ടുള്ള നിയമനത്തിനായി ഒരു വിജ്ഞാപനം പുറപ്പെടുവിച്ചു. ഹർജിക്കാർ അപേക്ഷ സമർപ്പിച്ചുവെങ്കിലും, ചട്ടം 12-ൽ നിർദ്ദേശിച്ചിട്ടുള്ള പ്രായപരിധി പാലിക്കാത്തതിനാൽ അവർ അയോഗ്യരാക്കപ്പെട്ടു. ഇതിനെത്തുടർന്ന്, 1975-ലെ ചട്ടങ്ങളിലെ 8(1), 12 എന്നീ ചട്ടങ്ങളുടെ ഭരണഘടനാപരമായ സാധുത ചോദ്യം ചെയ്തുകൊണ്ട് ഹർജിക്കാർ റിട്ട് ഹർജികളും, അപ്പീൽ നൽകിയ ആൾ സിവിൽ അപ്പീൽ (സി.എ നമ്പർ. 1262/2019) എന്നിവയും സമർപ്പിച്ചു.

റിട്ട് ഹർജികളും അപ്പീലും തള്ളിക്കൊണ്ട്, കോടതി

വിധിച്ചു: 1.1 മാലിക് മസ്ഹർ സുൽത്താൻ കേസിൽ പുറപ്പെടുവിച്ച നിർദ്ദേശങ്ങൾ സുപ്രീം കോടതി നിരീക്ഷിച്ചുവരികയാണ്. അലഹബാദ് ഹൈക്കോടതി സമർപ്പിക്കുന്ന പുരോഗതി

റിപ്പോർട്ടുകൾ ഈ കോടതി പരിശോധിക്കുന്നുണ്ട്. ജില്ലാ ജുഡീഷ്യറിയിലെ ഒഴിവുകൾ ദീർഘകാലം നികത്തപ്പെടാതെ കിടക്കുന്നത് ഒഴിവാക്കാനും, നീതിന്യായ വ്യവസ്ഥയുടെ കാര്യക്ഷമത ഉറപ്പാക്കാനുമാണ് മാലിക് മസ്ഹർ സുൽത്താൻ കേസിൽ നിർദ്ദേശങ്ങൾ നൽകിയത്. അതേസമയം, ഓരോ ഹൈക്കോടതിക്കും അതിന്റേതായ നിയമന ചട്ടങ്ങളുണ്ടെന്ന വസ്തുതയും കോടതി തിരിച്ചറിഞ്ഞിരുന്നു. ഈ പശ്ചാത്തലത്തിലാണ് നിർദ്ദേശങ്ങളുടെ പൊതുവായ നടത്തിപ്പ് നിരന്തരമായി നിരീക്ഷിക്കപ്പെടുന്നത്. മാലിക് മസ്ഹർ സുൽത്താൻ കേസിലെ നിർദ്ദേശങ്ങൾ ജില്ലാ ജുഡീഷ്യറിയിലെ ഒഴിവുകൾ സംബന്ധിച്ച പ്രശ്ന പരിഹാരത്തിനാണ് ലക്ഷ്യമിടുന്നത്. ഈ നിർദ്ദേശങ്ങൾ സംസ്ഥാനങ്ങളിലെയും കേന്ദ്രഭരണ പ്രദേശങ്ങളിലെയും ഉന്നത ജുഡീഷ്യൽ സർവീസ് നിയമനങ്ങളെ നിയന്ത്രിക്കുന്ന നിലവിലുള്ള ചട്ടങ്ങളെ മറികടക്കുന്നില്ല. കൂടാതെ, തിരഞ്ഞെടുപ്പിനായോ അല്ലെങ്കിൽ ചട്ടങ്ങൾ ലംഘിച്ചുകൊണ്ട് പ്രായപരിധിയിൽ ഇളവ് ആവശ്യപ്പെടാനോ ഉള്ള നിയമപരമായ അവകാശം ഒരു ഉദ്യോഗാർത്ഥിക്കും ഈ നിർദ്ദേശങ്ങൾ നൽകുന്നില്ല. ചട്ടങ്ങൾ നിലനിൽക്കുന്നിടത്തോളം കാലം, ഒരു ഉദ്യോഗാർത്ഥി യോഗ്യത നേടുന്നതിന് ആ ചട്ടങ്ങളിൽ നിർദ്ദേശിച്ചിട്ടുള്ള പ്രായപരിധിയും മറ്റ് നിബന്ധനകളും പാലിച്ചിരിക്കണം.

1.2 1975-ലെ ഉത്തർപ്രദേശ് ഉന്നത ജുഡീഷ്യൽ സർവീസ് റൂൾസിലെ 8, 12 ചട്ടങ്ങളുടെ സാധുത അലഹബാദ് ഹൈക്കോടതിയുടെ ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചുകൾ പുറപ്പെടുവിച്ച വിധിന്യായങ്ങളിൽ പരിശോധിച്ചിട്ടുള്ളതാണ്. ചട്ടം 8-ന്റെ ഭരണഘടനാപരമായ സാധുത 'സൂരജ് ബാലി സിംഗ്' കേസിൽ ശരിവെച്ചിട്ടുണ്ട്. പ്രസ്തുത വിധിന്യായത്തിനെതിരെ നൽകിയ പ്രത്യേകാനുമതി ഹർജി പിന്നീട് പിൻവലിക്കപ്പെട്ടു. ചട്ടം 12-ന്റെ സാധുത അലഹബാദ് ഹൈക്കോടതിയുടെ മറ്റൊരു ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് 'സഞ്ജയ് അഗർവാൾ' കേസിൽ ശരിവെച്ചു.

1.3 ഒരു കട്ട്-ഓഫ് തീയതിയോ പ്രായപരിധിയോ നിശ്ചയിക്കാനുള്ള അധികാരം, നിയമന പ്രക്രിയയ്ക്ക് മേൽ ഒരു അധികാരി ചെലുത്തുന്ന നിയന്ത്രണത്തിന്റെ ഭാഗമാണ്. ഏതൊരു പ്രായപരിധി നിശ്ചയിക്കുമ്പോഴും അതിന്റെ പുറമെ ഒരു പരിധിവരെ ഏകപക്ഷീയത തോന്നിയേക്കാം, കാരണം ആ പരിധിക്ക് പുറത്താകുന്ന ഒരു ഉദ്യോഗാർത്ഥിക്ക് അവസരം നഷ്ടപ്പെടുന്നു. എന്നാൽ, അത് നിശ്ചയിച്ചിട്ടുള്ള കട്ട്-ഓഫ് ഏകപക്ഷീയമാണെന്ന് വിധിക്കാനുള്ള കാരണമല്ല. ഒരു കട്ട്-ഓഫ് തീയതി ഏകപക്ഷീയമോ നിയമവിരുദ്ധമോ ആണെന്ന് പ്രഖ്യാപിക്കണമെങ്കിൽ, അത് യാതൊരു യുക്തിസഹമായ അടിസ്ഥാനവുമില്ലാതെ നിശ്ചയിച്ചതാണെന്നോ അല്ലെങ്കിൽ ഭരണഘടനയുടെ 14-ാം അനുച്ഛേദത്തിന്റെ ലംഘനത്തിലേക്ക് നയിക്കുന്ന വിധം അങ്ങേയറ്റം യുക്തിരഹിതമാണെന്നോ ഉള്ള നിഗമനത്തിൽ എത്തേണ്ടതുണ്ട്.

1.4 ഉയർന്ന പ്രായപരിധിയായ 48 വയസ്സ് കണക്കാക്കുന്ന തീയതി പിന്നിലേക്ക് മാറ്റണമെന്നാണ് ഹർജിക്കാരുടെയും അപ്പീൽ നൽകിയവരുടെയും ആവശ്യം. ഇത്തരമൊരു

നടപടി അനുവദനീയമല്ല. ചട്ടം 12 പ്രകാരം കുറഞ്ഞ പ്രായം 35 വയസ്സും ഉയർന്ന പ്രായം 45 വയസ്സും (പട്ടികജാതി, പട്ടികവർഗ്ഗ വിഭാഗങ്ങൾക്ക് 48 വയസ്സ്) ആണ്. വിജ്ഞാപനം പ്രസിദ്ധീകരിച്ച വർഷത്തിന് തൊട്ടടുത്ത ജനുവരി ഒന്നാം തീയതി ആസ്പദമാക്കിയാണ് ഈ പ്രായപരിധി നിശ്ചയിച്ചിരിക്കുന്നത്. ഹർജിക്കാർ ആവശ്യപ്പെടുന്നത് പോലെ ഈ തീയതി ഒരു മുൻകാല തീയതിയിലേക്ക് മാറ്റിയാൽ, ചട്ടം 12 പ്രകാരം പ്രായപരിധി കഴിഞ്ഞ ചിലർക്ക് യോഗ്യത ലഭിക്കുമെന്നത് സത്യമാണ്. എന്നാൽ, അത് മറ്റൊരു വിഭാഗത്തെ ബാധിക്കും; അതായത്, നിലവിലുള്ള ചട്ടം പ്രകാരം 35 വയസ്സ് തികയുന്ന ചിലർക്ക് ആ മുൻകാല തീയതി പ്രകാരം കുറഞ്ഞ പ്രായപരിധി തികയുകയില്ല. പൊതുവായ ഒരു നിയമം നടപ്പിലാക്കുമ്പോൾ അനിവാര്യമായും ഉണ്ടാകാവുന്ന വ്യക്തിപരമായ ബുദ്ധിമുട്ടുകളെ അടിസ്ഥാനമാക്കി ഒരു ചട്ടത്തിന്റെ സാധുത നിശ്ചയിക്കാൻ കഴിയില്ല. അടിസ്ഥാനപരമായി, കട്ട്-ഓഫ് തീയതികൾ നിശ്ചയിക്കുന്നത് നയപരമായ കാര്യമാണ്. ജുഡീഷ്യൽ റിവ്യൂ അധികാരം ഉപയോഗിക്കുമ്പോൾ കോടതി ആ ചുമതല ഏറ്റെടുക്കുന്നില്ല. വ്യക്തമായും, ചട്ടങ്ങൾ രൂപപ്പെടുത്തുമ്പോൾ ആ ചുമതല നിർവ്വഹിക്കേണ്ടത് ചട്ടങ്ങൾ നിർമ്മിക്കുന്ന അധികാരിയാണ്.

1.5 വിവേചനം സംബന്ധിച്ച പരാതിയിൽ യാതൊരു അടിസ്ഥാനവുമില്ല. ഒരു അഭിഭാഷകൻ ഏഴ് വർഷത്തെ പ്രവൃത്തിപരിചയം പൂർത്തിയാക്കിയോ എന്ന് തീരുമാനിക്കുന്നതിന്, അപേക്ഷകൾ സമർപ്പിക്കേണ്ട അവസാന തീയതിയാണ് കട്ട്-ഓഫ് തീയതിയായി നിശ്ചയിച്ചിരിക്കുന്നത്. പ്രായപരിധി മാനദണ്ഡം പാലിക്കുന്നുണ്ടോ എന്ന് നിശ്ചയിക്കുന്നതിന്, അപേക്ഷ ക്ഷണിച്ചുകൊണ്ടുള്ള വിജ്ഞാപനം പ്രസിദ്ധീകരിച്ച വർഷത്തിന് തൊട്ടടുത്ത ജനുവരി ഒന്നാം തീയതിയാണ് കട്ട്-ഓഫ് തീയതിയായി നിർദ്ദേശിച്ചിട്ടുള്ളത്. മേൽപ്പറഞ്ഞ രണ്ട് കട്ട്-ഓഫ് തീയതികളും വ്യത്യസ്തമായ ആവശ്യങ്ങൾക്കായുള്ളതാണ്. ഏഴ് വർഷത്തെ പ്രവൃത്തിപരിചയം എന്ന നിബന്ധന ഭരണഘടനയുടെ 233(2) അനുച്ഛേദത്തിലെ വ്യവസ്ഥകളുമായി ബന്ധപ്പെട്ടതാണ്. പ്രായപരിധി 45 വയസ്സായോ, അല്ലെങ്കിൽ സാഹചര്യം പോലെ സംവരണ വിഭാഗക്കാർക്ക് 48 വയസ്സായോ നിശ്ചയിച്ചിട്ടുള്ളത്, ഉന്നത ജുഡീഷ്യൽ സർവീസ് നിയമനത്തിന് പ്രായദണ്ഡം നിശ്ചയിക്കാൻ നിയമനാധികാരിയിൽ നിക്ഷിപ്തമായ വിവേചനാധികാരത്തിന് അനുസൃതമായാണ്.

1.6 ഇതേ കാരണത്താൽ തന്നെ, ഉന്നത ജുഡീഷ്യൽ സർവീസ് ചട്ടങ്ങളെ നായിക് സേവയെ നിയന്ത്രിക്കുന്ന ചട്ടങ്ങളുമായി ഉപരിപ്ലവമായി താരതമ്യം ചെയ്തുകൊണ്ട് വിവേചനമോ ഏകപക്ഷീയതയോ സ്ഥാപിക്കാൻ കഴിയില്ല. രണ്ട് ചട്ടങ്ങളും വ്യത്യസ്ത കേഡറുകൾക്ക് വേണ്ടിയുള്ളതാണ്. വ്യത്യസ്ത കേഡറുകളെ നിയന്ത്രിക്കുന്ന രണ്ട് വ്യത്യസ്ത ചട്ടങ്ങൾ തമ്മിലുള്ള താരതമ്യത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ വിവേചനം സ്ഥാപിക്കാൻ കഴിയില്ല. ചട്ടം 8, 12 എന്നിവയുടെ ഭരണഘടനാപരമായ സാധുതയെ ചോദ്യം ചെയ്യുന്നതിൽ യാതൊരു കഴമ്പുമില്ല.

സന്ദീപ് ഗുപ്ത v അലഹബാദ് ഹൈക്കോടതി (രജിസ്ട്രാർ ജനറൽ മുഖേന), 2018 ജൂലൈ 19-ലെ സുപ്രീം കോടതി വിധി **(റിട്ട് ഹർജി (സിവിൽ) നമ്പർ 594/2016) - വേർതിരിച്ചു കാണിച്ചു.**

സൂരജ് ബാലി സിംഗ് v രജിസ്ട്രാർ ജനറൽ, അലഹബാദ്ഹൈക്കോടതി, അലഹബാദ് ഹൈക്കോടതി വിധി **(റിട്ട് അപ്പീൽ 20708/2012);** *സഞ്ജയ് അഗർവാൾ v യു.പി* **(2007) 3 യു.പി.എൽ.ബി.ഇ സി 2558** - അംഗീകരിച്ചു.

ഡോ. അമി ലാൽ ഭട്ട് v രാജസ്ഥാൻ, മറ്റുള്ളവർ **(1997) 6 എസ്.സി.സി 614 : [1997] 1 സപ് എസ്.സി.ആർ 543;** *ബിഹാർ v രാംജി പ്രസാദ്* **(1990) 3 എസ്.സി.സി 368 : [1990] 2 എസ്.സി.ആർ 468;** *യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ v സുധീർ കുമാർ ജയ്സ്വാൾ* **(1994) 4 എസ്.സി.സി 212;** *യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ v ശിവബച്ചൻ റായ്* **(2001) 9 എസ്.സി.സി 356;** *കൗൺസിൽ ഓഫ് സയന്റിഫിക് ആൻഡ് ഇൻഡസ്ട്രിയൽ റിസർച്ച് v രമേഷ് ചന്ദ്ര അഗർവാൾ* **(2009) 3 എസ്.സി.സി 35 : [2008] 17 എസ്.സി.ആർ 1378** - ആധാരമാക്കി.

ഡൽഹി ട്രാൻസ്പോർട്ട് കോർപ്പറേഷൻ v ഡി.ടി.സി മസ്ദൂർ കോൺഗ്രസ് **(1991) സപ് 1 എസ്.സി.സി 600 : [1990] 1 സപ് എസ്.സി.ആർ 142;** *ഗൗരി ശങ്കർ പ്രസാദ് v രജിസ്ട്രാർ ജനറൽ, അലഹബാദ് ഹൈക്കോടതി, അലഹബാദ് ഹൈക്കോടതി വിധി* **(റിട്ട് അപ്പീൽ. നമ്പർ 13309/2018);** *മാലിക് മസ്ഹർ സുൽത്താൻ v യു.പി പബ്ലിക് സർവീസ് കമ്മീഷൻ* **(2008) 17 എസ്.സി.സി 703** - പരാമർശിച്ചു.

ഉദ്ധരിച്ച കേസുകൾ

[1990] 1 സപ് എസ്.സി.ആർ 142	ഖണ്ഡിക 8	പരാമർശിച്ചു
(2008) 17 എസ്.സി.സി 703	ഖണ്ഡിക 9	പരാമർശിച്ചു
[1997] 1 സപ് എസ്.സി.ആർ 543	ഖണ്ഡിക 12	ആധാരമാക്കി
(2007) 3 യു.പി.എൽ.ബി.ഇ.സി 2558	ഖണ്ഡിക 12	അംഗീകരിച്ചു
[1990] 2 എസ്.സി.ആർ 468	ഖണ്ഡിക 22	ആധാരമാക്കി
(1994) 4 എസ്.സി.സി 212	ഖണ്ഡിക 22	ആധാരമാക്കി
(2001) 9 എസ്.സി.സി 356	ഖണ്ഡിക 22	ആധാരമാക്കി
[2008] 17 എസ്.സി.ആർ 1378	ഖണ്ഡിക 22	ആധാരമാക്കി

സിവിൽ ആദ്യ/അപ്പീൽ അധികാരിത : റിട്ട് ഹർജി (സിവിൽ) നമ്പർ 1343 / 2018.

ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടനയുടെ 30–ാം അനുച്ഛേദത്തിന് കീഴിൽ.

ഇതിനോടൊപ്പം:

സിവിൽ അപ്പീൽ നമ്പർ 1262 / 2019, റിട്ട് ഹർജി (സിവിൽ) നമ്പർ 1382 / 2018.

ഹാജരായ കക്ഷികൾക്കായി വിവേക് സിംഗ്, സ്വസ്തിക് ദലായ്, ആഭാസ് കുമാർ, സണ്ണി ചൗധരി, പ്രീതിക ദ്വിവേദി.

കോടതിയുടെ വിധിന്യായം പ്രസ്താവിച്ചത്:

ജസ്റ്റിസ് ഡോ. ധനഞ്ജയ വൈ ചന്ദ്രചൂഡ്.

1. എസ്.എൽ.പി(സി) നമ്പർ 15704/2018–ൽ അപ്പീൽ നൽകാനുള്ള അനുമതി നൽകിയിരിക്കുന്നു.

2. ഈ കേസുകളുടെ കൂട്ടത്തിൽ ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടനയുടെ 32–ാം അനുച്ഛേദം അനുസരിച്ചുള്ള രണ്ട് റിട്ട് ഹർജികളും, 136–ാം അനുച്ഛേദം അനുസരിച്ചുള്ള ഒരു പ്രത്യേകാനുമതി പെറ്റീഷനും ഉൾപ്പെടുന്നു.

3. ഉത്തർപ്രദേശ് ഉന്നത ജുഡീഷ്യൽ സർവീസ് റൂൾസ്, 1975[1]–ലെ ചട്ടം 8(1), 12 എന്നിവയുടെ ഭരണഘടനാപരമായ സാധുതയാണ് ഈ നടപടികളിലെ തർക്കവിഷയം. ചട്ടം 8, 12 എന്നിവ താഴെ നൽകുന്നു:–

“8. നിയമനങ്ങളുടെ എണ്ണം – (1) കോടതി, കാലാകാലങ്ങളിൽ, എന്നാൽ അവസാനത്തെ റിക്രൂട്ട്മെന്റിന് ശേഷം മൂന്ന് വർഷത്തിൽ കൂടാത്ത ഇടവേളകളിൽ, നിലവിലുള്ള ഒഴിവുകളും അടുത്ത രണ്ട് വർഷത്തിനുള്ളിൽ ഉണ്ടാകാൻ സാധ്യതയുള്ള ഒഴിവുകളും കണക്കിലെടുത്ത് ആ റിക്രൂട്ട്മെന്റിൽ എടുക്കേണ്ട ഉദ്യോഗസ്ഥരുടെ എണ്ണം നിശ്ചയിക്കേണ്ടതാണ്.

(2) ഏതെങ്കിലും തിരഞ്ഞെടുപ്പിൽ നിയമനത്തിനായി ലഭ്യമായ നേരിട്ടുള്ള റിക്രൂട്ട്മെന്റുകളുടെ എണ്ണം, ആ വിഭാഗത്തിൽ നിന്ന് നിയമിക്കാൻ കോടതി തീരുമാനിച്ച എണ്ണത്തേക്കാൾ

1 1975 ലെ നിയമങ്ങൾ

കുറവാണെങ്കിൽ, കോടതിക്ക് ആനുപാതികമായി പ്രൊമോഷൻ വഴി 'നായിക് സേവ'യിൽ നിന്ന് നിയമിക്കേണ്ടവരുടെ എണ്ണം വർദ്ധിപ്പിക്കാവുന്നതാണ്;

എന്നാൽ, ഈ ഉപചട്ടപ്രകാരം നികത്തിയ ഒഴിവുകളുടെ എണ്ണം, അടുത്ത റിക്രൂട്ട്മെന്റിൽ നേരിട്ടുള്ള റിക്രൂട്ട്മെന്റുകൾക്കായി അനുവദിക്കേണ്ട ഒഴിവുകളുടെ എണ്ണം നിശ്ചയിക്കുമ്പോൾ പരിഗണിക്കേണ്ടതാണ്. അതനുസരിച്ച് നേരിട്ടുള്ള റിക്രൂട്ട്മെന്റുകളുടെ കോട്ട വർദ്ധിപ്പിക്കാവുന്നതുമാണ്. എങ്കിലും, സർവീസിലെ നേരിട്ടുള്ള നിയമനങ്ങളുടെ ശതമാനം ഒരു കാരണവശാലും ആകെ സേവന ബലത്തിന്റെ 25 ശതമാനത്തിൽ കൂടാൻ പാടുള്ളതല്ല.

....

12. പ്രായം – നേരിട്ടുള്ള നിയമനത്തിന് അപേക്ഷിക്കുന്ന ഒരു ഉദ്യോഗാർത്ഥിക്ക്, അപേക്ഷ ക്ഷണിച്ചുകൊണ്ടുള്ള വിജ്ഞാപനം പ്രസിദ്ധീകരിച്ച വർഷത്തിന് തൊട്ടടുത്ത ജനുവരി ഒന്നാം തീയതി 35 വയസ്സ് തികഞ്ഞിരിക്കേണ്ടതും 45 വയസ്സ് കവിയാൻ പാടില്ലാത്തതുമാണ്. എന്നാൽ പട്ടികജാതി, പട്ടികവർഗ്ഗ വിഭാഗങ്ങളിലും സർക്കാർ കാലാകാലങ്ങളിൽ വിജ്ഞാപനം ചെയ്യുന്ന മറ്റ് വിഭാഗങ്ങളിലും പെട്ട ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്ക് ഉയർന്ന പ്രായപരിധിയിൽ മൂന്ന് വർഷത്തെ ഇളവ് ഉണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ്.

4. 2018 മെയ് 10-ന് ഉത്തർപ്രദേശ് ഉന്നത ജൂഡീഷ്യൽ സർവീസിലേക്കുള്ള[2] നേരിട്ടുള്ള നിയമനത്തിനായി ഒരു വിജ്ഞാപനം പുറപ്പെടുവിച്ചു. ഹർജിക്കാർ ഇതിലേക്ക് അപേക്ഷ സമർപ്പിച്ചു. '**ഗൗരി ശങ്കർ പ്രസാദ്** v. **രജിസ്ട്രാർ ജനറൽ, അലഹബാദ് ഹൈക്കോടതി**'[3] എന്ന കേസിൽ ചട്ടം 8(1)-ന്റെ സാധുത അലഹബാദ് ഹൈക്കോടതിയിൽ ചോദ്യം ചെയ്യപ്പെട്ടു. 2018 മെയ് 31-ലെ വിധിന്യായത്തിലൂടെ ഹൈക്കോടതിയുടെ ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് നിരീക്ഷിച്ചത്, 2017 മെയ് 8-ലെ '**സൂരജ് ബാലി സിംഗ്** v **രജിസ്ട്രാർ ജനറൽ, അലഹബാദ് ഹൈക്കോടതി**'[4] എന്ന കേസിൽ സമാനമായ മറ്റൊരു ബെഞ്ച് ഈ ചട്ടങ്ങൾ ശരിവെച്ചിട്ടുണ്ടെന്നാണ്. ഈ മുൻവിധി പിന്തുടർന്നുകൊണ്ട് ഹർജിക്കാരന് യാതൊരു ആനുകൂല്യങ്ങൾക്കും അർഹതയില്ലെന്ന് ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് വിധിച്ചു. 2012-ലെയും 2016-ലെയും നിയമന നടപടികളിൽ പങ്കെടുക്കുന്നതിൽ നിന്ന് ഹർജിക്കാരനെ ആരും തടഞ്ഞിരുന്നില്ലെന്നും, അതിനാൽ 2018-ലെ വിജ്ഞാപനപ്രകാരം പ്രായപരിധി കഴിഞ്ഞു എന്നതിൽ പരാതിപ്പെടുന്നതിൽ അർത്ഥമില്ലെന്നും ഹൈക്കോടതി നിരീക്ഷിച്ചു.

---

2 യുപിഎച്ച്ജെഎസ്

3 റിട്ട് എ. നമ്പർ 13309/2018

4 റിട്ട് എ. 2012 ലെ 20708

5. അലഹബാദ് ഹൈക്കോടതിയുടെ ഈ വിധിന്യായത്തിന്മേൽ സമർപ്പിച്ച പ്രത്യേകാനുമതി പെറ്റീഷനിൽ (എസ്.എൽ.പി), 2018 ജൂൺ 18-ന് ഒരു ഇടക്കാല ഉത്തരവ് പുറപ്പെടുവിച്ചു. ഇത് പ്രകാരം ഹർജിക്കാരന് ഉന്നത ജുഡീഷ്യൽ സർവീസിലേക്കുള്ള പ്രിലിമിനറി പരീക്ഷയിലും പ്രധാന പരീക്ഷയിലും പങ്കെടുക്കാൻ അനുമതി നൽകി. എന്നാൽ പരീക്ഷാഫലം മുദ്രവെച്ച കവറിൽ സൂക്ഷിക്കാൻ കോടതി നിർദ്ദേശിച്ചു.

6. ഭരണഘടനയുടെ 32-ാം അനുച്ഛേദം അനുസരിച്ച്[5] ഹർജി സമർപ്പിച്ചയാളുടെ കാര്യമെടുത്താൽ, 2018 ജൂലൈയിൽ നടന്ന പ്രിലിമിനറി പരീക്ഷയിൽ പങ്കെടുക്കാൻ അദ്ദേഹത്തിന് അഡ്മിറ്റ് കാർഡ് നൽകുകയും അദ്ദേഹം പരീക്ഷയിൽ വിജയിക്കുകയും ചെയ്തു. പരീക്ഷയിൽ യോഗ്യതാ മാർക്ക് നേടിയെങ്കിലും അടുത്ത ഘട്ടത്തിലേക്ക് കടക്കാൻ അനുവദിക്കാത്ത ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ ഒരു പട്ടിക ഹൈക്കോടതി പ്രസിദ്ധീകരിച്ചു. പ്രായപരിധി ലംഘിച്ചു എന്ന കാരണത്താൽ അയോഗ്യനാക്കപ്പെട്ട ഉദ്യോഗാർത്ഥിയായി ഹർജിക്കാരന്റെ പേര് ആ പട്ടികയിൽ ഉൾപ്പെട്ടിരുന്നു. ഹർജിക്കാരൻ ഹൈക്കോടതിയിൽ പരാതി നൽകിയെങ്കിലും പരിഹാരം ലഭിക്കാത്തതിനെത്തുടർന്ന് ഭരണഘടനയുടെ 32-ാം അനുച്ഛേദം പ്രകാരം ഈ നടപടികളിലേക്ക് നീങ്ങി. ഹർജിക്കാരൻ സംവരണ വിഭാഗത്തിൽപ്പെട്ടയാളാണെങ്കിലും, ഇളവ് ലഭിക്കുന്ന 48 വയസ്സ് എന്ന പ്രായപരിധി അദ്ദേഹം പിന്നിട്ടിരുന്നു. 1971 ജനുവരി 1 ആണ് അദ്ദേഹത്തിന്റെ ജനനത്തീയതി.

7. ഈ കൂട്ടുഹർജിയിലെ[6] ഹർജിക്കാരൻ പൊതുവിഭാഗത്തിൽ ഉൾപ്പെടുന്നയാളാണ്. അദ്ദേഹവും പ്രിലിമിനറി പരീക്ഷയിൽ പങ്കെടുത്തുവെങ്കിലും ഫലം പ്രഖ്യാപിച്ചപ്പോൾ, ചട്ടം 12-ൽ നിർദ്ദേശിച്ചിട്ടുള്ള പ്രായപരിധി അദ്ദേഹം പാലിച്ചിട്ടില്ലെന്ന് വിജ്ഞാപനം ചെയ്യപ്പെട്ടു. ഹിരാന്ദ്ര കുമാർ, ദേവി ദയാൽ സിംഗ് എന്നിവർ സമർപ്പിച്ച റിട്ട് ഹർജികളിൽ ചട്ടം 8(1), 12 എന്നിവയുടെ ഭരണഘടനാപരമായ സാധുത ചോദ്യം ചെയ്യപ്പെട്ടിട്ടുണ്ട്. ഇന്ന് അനുമതി നൽകപ്പെട്ട പ്രത്യേകാനുമതി പെറ്റീഷനിലും ചട്ടം 8, 12 എന്നിവയുടെ സാധുത ചോദ്യം ചെയ്തിട്ടുണ്ട്.

8. ഹർജിക്കാർക്കായി ഉന്നയിച്ച വാദഗതികളുടെ **ആദ്യ** ഭാഗം താഴെ പറയുന്നവയാണ്:

(i) ചട്ടം 8 പ്രകാരം, അവസാന റിക്രൂട്ട്മെന്റിന് ശേഷം മൂന്ന് വർഷത്തിൽ കവിയാത്ത ഇടവേളകളിൽ, നിലവിലുള്ളതും അടുത്ത രണ്ട് വർഷത്തിനുള്ളിൽ ഉണ്ടാകാൻ സാധ്യതയുള്ളതുമായ ഒഴിവുകൾ കണക്കിലെടുത്ത് അടുത്ത റിക്രൂട്ട്മെന്റിൽ നിയമിക്കേണ്ട ഉദ്യോഗസ്ഥരുടെ എണ്ണം ഹൈക്കോടതി നിശ്ചയിക്കേണ്ടതുണ്ട്;

---

5 ഡബ്ല്യു.പി (സി) 1343/2019

6 റിട്ട് പെറ്റീഷൻ (സി) നമ്പർ 1382 /2018 (ദേവി ഡയാൽ സിംഗ് v. അലഹബാദിലെ ഹൈക്കോടതി ഓഫ് ജുഡീഷ്യറി കേസ് രജിസ്ട്രാർ ജനറൽ മുഖേന

(ii) ഉത്തർപ്രദേശ് ഉന്നത ജുഡീഷ്യൽ സർവീസിലേക്കുള്ള നിയമനം മൂന്ന് വർഷത്തിൽ കവിയാത്ത ഇടവേളകളിൽ നടക്കണമെന്ന് ചട്ടം 8 അംഗീകരിക്കുന്നു;

(iii) നേരിട്ടുള്ള നിയമനത്തിന് അപേക്ഷിക്കുന്ന ഉദ്യോഗാർത്ഥിക്ക്, അപേക്ഷ ക്ഷണിച്ചുകൊണ്ടുള്ള വിജ്ഞാപനം പ്രസിദ്ധീകരിച്ച വർഷത്തിന് തൊട്ടടുത്ത ജനുവരി ഒന്നാം തീയതി 35 വയസ്സ് പൂർത്തിയാകേണ്ടതും 45 വയസ്സ് കഴിയാൻ പാടില്ലാത്തതുമാണെന്ന് ചട്ടം 12 നിർദ്ദേശിക്കുന്നു;

(iv) ചട്ടം 8, 12 എന്നിവയുടെ പ്രവർത്തനഫലമായി, അവസാന റിക്രൂട്ട്മെന്റിനും ഇപ്പോഴത്തെ നിയമന നടപടികൾക്കും ഇടയിലുള്ള കാലയളവിൽ നിർദ്ദിഷ്ട പ്രായപരിധി പിന്നിട്ട ഒരു ഉദ്യോഗാർത്ഥിക്ക് മത്സരപരീക്ഷയിൽ പങ്കെടുക്കുന്നതിൽ നിന്ന് വിലക്ക് നേരിടുന്നു;

(v) ഇടവേളയിലുണ്ടായ മൂന്ന് വർഷത്തെ കാലതാമസം കാരണം അയോഗ്യരാക്കപ്പെട്ട ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്ക് പരീക്ഷയിൽ പങ്കെടുക്കാൻ സാധിക്കില്ല; കൂടാതെ

(vi) ഇത് ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടനയുടെ 14, 16 അനുച്ഛേദങ്ങൾ ഉറപ്പുനൽകുന്ന പൊതു തൊഴിൽ മേഖലയിലെ നീതിപൂർവ്വവും തുല്യവുമായ പരിഗണനയ്ക്കുള്ള അവകാശത്തിന്റെ ലംഘനമാണ്. ഇക്കാര്യത്തിൽ **ഡൽഹി ട്രാൻസ്പോർട്ട് കോർപ്പറേഷൻ** v **ഡിടിസി മസ്ദൂർ കോൺഗ്രസ്**[7] എന്ന കേസിലെ ഈ കോടതിയുടെ വിധിന്യായത്തെ ആധാരമാക്കിയിട്ടുണ്ട്.

9. വാദങ്ങളുടെ **രണ്ടാമത്തെ** ഭാഗം ഇപ്രകാരമാണ്:

(i) **മാലിക് മസ്ഹർ സുൽത്താൻ** v **യു.പി പബ്ലിക് സർവീസ് കമ്മീഷൻ**[8] (മാലിക് മസ്ഹർ സുൽത്താൻ) എന്ന കേസിലെ ഈ കോടതിയുടെ വിധിന്യായം വഴി ജില്ലാ ജഡ്ജി കേഡറിലെയും സംസ്ഥാനത്തെ ജുഡീഷ്യൽ സർവീസിലെയും ഒഴിവുകൾ നികത്തുന്നതിനായി ഒരു നിശ്ചിത സമയക്രമം നിശ്ചയിച്ചിട്ടുണ്ട്;

(ii) നിശ്ചയിച്ചിട്ടുള്ള സമയക്രമം സൂചിപ്പിക്കുന്നത് ഉന്നത ജുഡീഷ്യൽ സർവീസിലെ ഒഴിവുകൾ വർഷം തോറും നികത്തേണ്ടതുണ്ടെന്നാണ്;

(iii) ഉത്തർപ്രദേശ് സംസ്ഥാനത്ത്, ചട്ടം 8-ന്റെ ഫലമായി നിയമന പ്രക്രിയ മൂന്ന് വർഷത്തിൽ കൂടാത്ത ഇടവേളകളിൽ നടത്താൻ നിശ്ചയിച്ചിട്ടുള്ളതാണ്;

(iv) **മാലിക് മസ്ഹർ സുൽത്താൻ** (മേൽപരാമർശം) കേസിൽ നിശ്ചയിച്ചിട്ടുള്ള സമയക്രമം നിർബന്ധമായും പാലിക്കേണ്ടതാണ്; കൂടാതെ

---

7 (1991) സപ്. 1 എസ്സിസി 600

8 (2008) 17 എസ്സിസി 703

(v) പ്രായപരിധി നിശ്ചയിക്കുന്നതിനുള്ള 'കട്ട് ഓഫ്' നിയമനം നടക്കേണ്ട വർഷത്തെ ആസ്പദമാക്കി നിശ്ചയിക്കേണ്ടതാണ്. അതിനാൽ ചട്ടം 12-ന്റെ പ്രവർത്തനഫലമായി ഉയർന്ന പ്രായപരിധി പിന്നിട്ട ഉദ്യോഗസ്ഥരെ അയോഗ്യരാക്കുന്നത് ഈ കോടതിയുടെ തീരുമാനത്തിന് വിരുദ്ധമാണ്.

10. അപേക്ഷ ക്ഷണിച്ചുകൊണ്ടുള്ള വിജ്ഞാപനം പ്രസിദ്ധീകരിച്ച വർഷത്തിന് തൊട്ടടുത്ത ജനുവരി ഒന്നാം തീയതി കണക്കാക്കി 45 വയസ്സ് (പട്ടികജാതി, പട്ടികവർഗ്ഗ വിഭാഗങ്ങളിൽപ്പെട്ട ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്ക് 48 വയസ്സ്) പ്രായപരിധി നിശ്ചയിച്ചിരിക്കുന്നത് ഏകപക്ഷീയമാണെന്നും ഭരണഘടനയുടെ 14-ാം അനുച്ഛേദത്തിന്റെ ലംഘനമാണെന്നുമാണ് വാദങ്ങളുടെ **മൂന്നാം** ഭാഗം.

11. അഭിഭാഷകവൃത്തിയിൽ ഏഴ് വർഷത്തെ പരിചയം വേണമെന്ന നിബന്ധന പരിശോധിക്കുന്നതിനായി അപേക്ഷ സമർപ്പിക്കേണ്ട അവസാന തീയതിയാണ് വിജ്ഞാപനത്തിൽ നിശ്ചയിച്ചിട്ടുള്ളത്. എന്നാൽ പ്രായപരിധി (35 വയസ്സ് അല്ലെങ്കിൽ 45 വയസ്സ്) നിശ്ചയിക്കുന്നതിനായി വിജ്ഞാപനം പുറപ്പെടുവിച്ച വർഷത്തിന് തൊട്ടടുത്ത ജനുവരി ഒന്നാം തീയതിയാണ് സ്വീകരിച്ചിരിക്കുന്നത്. ഇത് വിവേചനത്തിന് കാരണമാകുന്നു എന്നതാണ് വാദങ്ങളുടെ **നാലാം** ഭാഗം.

12. ഈ വാദങ്ങളെ എതിർത്തുകൊണ്ട് ഹൈക്കോടതിക്ക് വേണ്ടി ഹാജരായ അഭിഭാഷക പ്രീതിക ദ്വിവേദി താഴെ പറയുന്ന വാദങ്ങൾ ഉന്നയിച്ചു:
(i) 1975-ലെ ചട്ടങ്ങൾ നിയമപരമായ സ്വഭാവമുള്ളവയാണ്, പ്രകടമായ ഏകപക്ഷീയത ഉള്ള സാഹചര്യത്തിൽ മാത്രമേ ഒരു ചട്ടം നിയമവിരുദ്ധമാണെന്ന് വിധിക്കാൻ കഴിയൂ;
(ii) നേരിട്ടുള്ള നിയമനത്തിനായുള്ള ഒഴിവുകൾ എല്ലാ വർഷവും നികത്തണമെന്ന് അവകാശപ്പെടാൻ ഒരു ഉദ്യോഗാർത്ഥിക്ക് മൗലികാവകാശമില്ല. നിയമന നടപടികൾ നടക്കുമ്പോൾ നിലവിലുള്ള ചട്ടങ്ങൾ അനുസരിച്ച് പരിഗണിക്കപ്പെടുക എന്നത് മാത്രമാണ് ഒരു ഉദ്യോഗാർത്ഥിയുടെ അവകാശം;
(iii) അവസാനത്തെ റിക്രൂട്ട്മെന്റിന് ശേഷം മൂന്ന് വർഷത്തിൽ കവിയാത്ത ഇടവേളകളിൽ നിയമനം നടത്തണമെന്ന് ചട്ടം 8(1) നിർദ്ദേശിക്കുന്നു. ഹൈക്കോടതി 2012, 2014, 2016 വർഷങ്ങളിൽ നിയമന നടപടികൾ നടത്തിയിട്ടുണ്ട്. മാലിക് മസ്ഹർ സുൽത്താൻ കേസിൽ നൽകിയ നിർദ്ദേശങ്ങൾ നിരീക്ഷിച്ചുവരുന്ന ഈ കോടതിയിൽ കൃത്യമായ ഇടവേളകളിൽ ഹൈക്കോടതി റിപ്പോർട്ടുകൾ സമർപ്പിക്കുന്നുമുണ്ട്. ഹൈക്കോടതി ചട്ടം 8 പാലിച്ചിട്ടുണ്ട്;

(iv) മുൻപ് നടന്ന നിയമനങ്ങളിൽ സ്വമനസ്സാലെ പങ്കെടുക്കാതിരിക്കുകയോ അല്ലെങ്കിൽ പങ്കെടുത്ത ശേഷം വിജയിക്കാതിരിക്കുകയോ ചെയ്ത ഹർജിക്കാർക്ക് തങ്ങളുടെ മൗലികാവകാശം ലംഘിക്കപ്പെട്ടുവെന്ന് അവകാശപ്പെടാൻ കഴിയില്ല;

(v) എല്ലാ വർഷവും നിയമനം നടത്തണമെന്ന് എല്ലാ ഹൈക്കോടതികൾക്കും ഈ കോടതി നൽകിയ പൊതുവായ നിർദ്ദേശം അതത് ഹൈക്കോടതികളുടെ ചട്ടങ്ങൾക്ക് വിധേയമാണെന്ന് മാലിക് മസ്ഹർ സുൽത്താൻ കേസിൽ വ്യക്തമാക്കിയിട്ടുണ്ട്. ഏത് സാഹചര്യത്തിലും, ഈ പൊതു നിർദ്ദേശങ്ങൾ ഒരു ഉദ്യോഗാർത്ഥിക്ക് നിയമപരമായി നടപ്പിലാക്കാൻ കഴിയുന്ന അവകാശം നൽകുന്നില്ല;

(vi) ചട്ടം 8-ന്റെ ഭരണഘടനാപരമായ സാധുത ഹൈക്കോടതി 'സൂരജ് ബാലി സിംഗ്' കേസിൽ ശരിവെച്ചിട്ടുള്ളതാണ്, ഈ വിധിക്കെതിരെ നൽകിയ പ്രത്യേകാനുമതി ഹർജി പിൻവലിക്കപ്പെട്ടതിനാൽ തള്ളപ്പെടുകയുണ്ടായി;

(vii) വിജ്ഞാപനം പ്രസിദ്ധീകരിച്ച വർഷത്തിന് തൊട്ടടുത്ത ജനുവരി ഒന്നാം തീയതി 45 വയസ്സ് (എസ്.സി/എസ്.ടി വിഭാഗങ്ങൾക്ക് 48 വയസ്സ്) കവിയാൻ പാടില്ലെന്ന ചട്ടം 12-ലെ നിബന്ധന ന്യായമാണ്;

(viii) കട്ട്-ഓഫ് തീയതികൾ നിശ്ചയിക്കുന്നത് നിയമനിർമ്മാണാധികാരമുള്ള ഒരു അധികാരിയുടെ വിവേചനാധികാരത്തിൽ വരുന്ന കാര്യമാണ്. സമാനമായ നിബന്ധനകൾ **'ഡോ. അമി ലാൽ ഭട്ട്** v **സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് രാജസ്ഥാനും മറ്റുള്ളവരും'**[9] ഉൾപ്പെടെയുള്ള ഈ കോടതിയുടെ നിരവധി വിധിന്യായങ്ങളിൽ ശരിവെച്ചിട്ടുണ്ട്;

(ix) ചട്ടം 12-ന്റെ സാധുത അലഹബാദ് ഹൈക്കോടതി 'സഞ്ജയ് അഗർവാൾ v യു.പി'[10] എന്ന കേസിൽ ശരിവെച്ചിട്ടുണ്ട്. ഉത്തരാഖണ്ഡ്, ഹരിയാന, രാജസ്ഥാൻ, ഒറീസ തുടങ്ങിയ മറ്റ് സംസ്ഥാനങ്ങളിലെ ചട്ടങ്ങളിലും പ്രായപരിധി നിശ്ചയിക്കുന്ന സമാനമായ നിയമങ്ങൾ കാണാവുന്നതാണ്.

13. പരസ്പരവിരുദ്ധമായ ഈ വാദങ്ങൾ പരിശോധനയ്ക്കായി പരിഗണിക്കുന്നു.

14. 1975-ലെ ചട്ടങ്ങളിലെ ആറാം ചട്ടം, ഉത്തർപ്രദേശ് ഉന്നത ജുഡീഷ്യൽ സർവീസിലേക്കുള്ള വിവിധ നിയമന സ്രോതസ്സുകളുടെ കാട്ട നിശ്ചയിക്കുന്നു. ആകെ തസ്തികകളുടെ 75% ഉത്തർപ്രദേശ് നായിക് സേവയിൽ നിന്നുള്ള ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ ഉപയോഗിച്ച് നികത്തണം. ഇതിൽ ഉൾപ്പെടുന്നത്:(i) സിവിൽ ജഡ്ജി (സീനിയർ ഡിവിഷൻ) റാങ്കിലുള്ള ജുഡീഷ്യൽ ഓഫീസർമാരിൽ നിന്ന് സീനിയോറിറ്റി-കം-മെറിറ്റ് അടിസ്ഥാനത്തിലും സൂറ്റബിലിറ്റി ടെസ്റ്റ് പാസാകുന്നവരിൽ നിന്നുമായി തിരഞ്ഞെടുക്കുന്ന 65% പേർ;(ii) സിവിൽ

9 (1997) 6 എസ്സിസി 614
10 10 (2007) 3 യുപിഎൽബിഇസി 2558

ജഡ്ജി (സീനിയർ ഡിവിഷൻ) റാങ്കിൽ അഞ്ച് വർഷത്തിൽ കുറയാത്ത സേവനമുള്ള ഓഫീസർമാരിൽ നിന്ന് പരിമിതമായ മത്സര പരീക്ഷയിലൂടെ മെറിറ്റ് അടിസ്ഥാനത്തിൽ തിരഞ്ഞെടുക്കുന്ന 10% പേർ. ബാക്കിയുള്ള 25% അഭിഭാഷകരിൽ നിന്നുള്ള നേരിട്ടുള്ള നിയമന വഴിയാണ് നികത്തേണ്ടത്.

15. ചട്ടം 8(1) അനുശാസിക്കുന്നത്, അതാത് സമയങ്ങളിൽ നിലവിലുള്ള ഒഴിവുകളും അടുത്ത രണ്ട് വർഷത്തിനുള്ളിൽ ഉണ്ടാകാൻ സാധ്യതയുള്ള ഒഴിവുകളും കണക്കിലെടുത്ത് റിക്രൂട്ട്മെന്റിൽ എടുക്കേണ്ട ഉദ്യോഗസ്ഥരുടെ എണ്ണം ഹൈക്കോടതി നിശ്ചയിക്കണം എന്നാണ്. എന്നിരുന്നാലും, ചട്ടം 8-ന്റെ രണ്ടാം ഉപചട്ടം നിർദ്ദേശിക്കുന്നത്, നേരിട്ടുള്ള നിയമന വഴി നിയമനത്തിനായി ലഭ്യമായ ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ എണ്ണം കോടതി നിശ്ചയിച്ചതിനേക്കാൾ കുറവാണെങ്കിൽ, അതിന് ആനുപാതികമായി നായിക് സേവയിൽ നിന്നുള്ള സ്ഥാനക്കയറ്റം വഴി നിയമിക്കേണ്ടവരുടെ എണ്ണം കോടതിക്ക് വർദ്ധിപ്പിക്കാവുന്നതാണ് എന്നാണ്.

16. ചട്ടം 12 പ്രകാരം, കുറഞ്ഞ പ്രായം 35 വയസ്സും പരമാവധി പ്രായപരിധി 45 വയസ്സുമാണ്. പട്ടികജാതി, പട്ടികവർഗ്ഗ വിഭാഗത്തിൽപ്പെട്ട ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്ക് ഇതിൽ മൂന്ന് വർഷത്തെ ഇളവ് ലഭിക്കും. അപേക്ഷ ക്ഷണിച്ചുകൊണ്ടുള്ള വിജ്ഞാപനം പ്രസിദ്ധീകരിച്ച വർഷത്തിന് തൊട്ടടുത്ത ജനുവരി ഒന്നാം തീയതി കണക്കാക്കിയാണ് ഈ പ്രായപരിധി നിശ്ചയിച്ചിരിക്കുന്നത്.

17. ഹർജിക്കാർ ഉന്നയിച്ച വാദങ്ങൾ ഈ കോടതിയുടെ **മാലിക് മസ്ഹർ സുൽത്താൻ** കേസിലെ വിധിയെ ആസ്പദമാക്കിയുള്ളതാണ്. ഉന്നത ജുഡീഷ്യൽ സർവീസിലെയും ജില്ലാ ജുഡീഷ്യറിയിലെ മറ്റ് തലങ്ങളിലെയും ഒഴിവുകൾ നികത്തുന്നതിനുള്ള സമയക്രമം രൂപപ്പെടുത്തുമ്പോൾ, എല്ലാ സംസ്ഥാനങ്ങളിലും കേന്ദ്രഭരണ പ്രദേശങ്ങളിലും നിയമന ചട്ടങ്ങൾ നിലവിലുണ്ടെന്ന വസ്തുത ഈ കോടതി മനസ്സിലാക്കിയിരുന്നു. ഇത് മുൻനിർത്തി ഈ കോടതി നിരീക്ഷിച്ചു:

> "5. കീഴ്ക്കോടതികളിലും ജില്ലാ കോടതികളിലും ഉണ്ടായേക്കാവുന്ന ഒഴിവുകൾ നികത്തുന്നതിന് പാലിക്കേണ്ട പൊതുവായ നിർദ്ദേശങ്ങളും സമയക്രമവും പുറപ്പെടുവിക്കുന്നതിന് മുമ്പ്, അതാത് സംസ്ഥാനങ്ങളിലെ/കേന്ദ്രഭരണ പ്രദേശങ്ങളിലെ നിലവിലുള്ള ജുഡീഷ്യൽ സർവീസ് ചട്ടങ്ങൾ അനുസരിച്ചാണ് ബന്ധപ്പെട്ട അധികാരികൾ തിരഞ്ഞെടുപ്പ് നടത്തേണ്ടതെന്ന കാര്യം ശ്രദ്ധിക്കേണ്ടതുണ്ട്. എങ്കിലും, തിരഞ്ഞെടുപ്പ് പ്രക്രിയ ഹൈക്കോടതി നേരിട്ടോ അല്ലെങ്കിൽ ഹൈക്കോടതിയുടെ നിയന്ത്രണത്തിലും മേൽനോട്ടത്തിലും പബ്ലിക് സർവീസ് കമ്മീഷൻ വഴിയോ നടത്തുന്ന കാര്യത്തിൽ

ബന്ധപ്പെട്ട അധികാരികൾ ആലോചിച്ച് ക്രമേണ ഒരു സമവായത്തിൽ എത്തിച്ചേരുമെന്ന് കോടതി കരുതുന്നു."

മാലിക് മസ്ഹർ സുൽത്താൻ (മേൽപരാമർശം) കേസിൽ പുറപ്പെടുവിച്ച നിർദ്ദേശങ്ങൾ ഈ കോടതി നിരീക്ഷിച്ചുവരികയാണ്. അലഹബാദ് ഹൈക്കോടതി സമർപ്പിക്കുന്ന പുരോഗതി റിപ്പോർട്ടുകൾ ഈ കോടതി പരിശോധിക്കുന്നുണ്ട്. ജില്ലാ ജൂഡീഷ്യറിയിലെ ഒഴിവുകൾ ദീർഘകാലം നികത്തപ്പെടാതെ കിടക്കുന്നത് ഒഴിവാക്കാനും, അതുവഴി നീതിന്യായ വ്യവസ്ഥയുടെ കാര്യക്ഷമത ഉറപ്പാക്കാനുമാണ് **മാലിക് മസ്ഹർ സുൽത്താൻ** കേസിൽ നിർദ്ദേശങ്ങൾ നൽകിയത്. അതേസമയം, ഓരോ ഹൈക്കോടതിക്കും അതിന്റേതായ നിയമന ചട്ടങ്ങളുണ്ടെന്ന വസ്തുതയും കോടതി തിരിച്ചറിഞ്ഞിരുന്നു. ഈ പശ്ചാത്തലത്തിലാണ് പ്രസ്തുത നിർദ്ദേശങ്ങളുടെ പൊതുവായ നടത്തിപ്പ് നിരന്തരമായി നിരീക്ഷിക്കപ്പെടുന്നത്.

18. കഴിഞ്ഞ നിയമന തീയതിക്കും നിലവിലുള്ളതിനും ഇടയിലുള്ള കാലയളവിൽ പ്രായപരിധി പിന്നിട്ടു എന്ന കാരണത്താൽ, ഉന്നത ജൂഡീഷ്യൽ സർവീസിലേക്ക് അപേക്ഷിക്കുന്ന ഒരു ഉദ്യോഗാർത്ഥിക്ക് പ്രായപരിധിയിൽ ഇളവ് ലഭിക്കാൻ അവകാശമുണ്ടെന്ന് **മാലിക് മസ്ഹർ സുൽത്താൻ** (മേൽപരാമർശം) വിധി വ്യാഖ്യാനിക്കാൻ കഴിയുമോ എന്നതാണ് യഥാർത്ഥ പ്രശ്നം.

19. ജില്ലാ ജൂഡീഷ്യറിയിലെ ഒഴിവുകൾ സംബന്ധിച്ച പ്രശ്ന പരിഹാരത്തിനാണ് **മാലിക് മസ്ഹർ സുൽത്താൻ** (മേൽപരാമർശം) കേസിലെ നിർദ്ദേശങ്ങൾ ലക്ഷ്യമിടുന്നത്. ഈ നിർദ്ദേശങ്ങൾ സംസ്ഥാനങ്ങളിലെയും കേന്ദ്രഭരണ പ്രദേശങ്ങളിലെയും ഉന്നത ജൂഡീഷ്യൽ സർവീസ് നിയമനങ്ങളെ നിയന്ത്രിക്കുന്ന നിലവിലുള്ള ചട്ടങ്ങളെ മറികടക്കുന്നില്ല. കൂടാതെ, തിരഞ്ഞെടുപ്പിനായോ അല്ലെങ്കിൽ ചട്ടങ്ങൾ ലംഘിച്ചുകൊണ്ട് പ്രായപരിധിയിൽ ഇളവ് ആവശ്യപ്പെടാനോ ഉള്ള നിയമപരമായ അവകാശം ഒരു ഉദ്യോഗാർത്ഥിക്കും ഈ നിർദ്ദേശങ്ങൾ നൽകുന്നില്ല. ചട്ടങ്ങൾ നിലനിൽക്കുന്നിടത്തോളം കാലം, ഒരു ഉദ്യോഗാർത്ഥി യോഗ്യത നേടുന്നതിന് ആ ചട്ടങ്ങളിൽ നിർദ്ദേശിച്ചിട്ടുള്ള പ്രായപരിധിയും മറ്റ് നിബന്ധനകളും പാലിച്ചിരിക്കണം.

20. ചട്ടം 8-ലെ "മൂന്ന് വർഷത്തിൽ കവിയരുത്" എന്ന നിബന്ധനയും ചട്ടം 12-ലെ ഉയർന്ന പ്രായപരിധിയും നിയമവിരുദ്ധവും ഏകപക്ഷീയവുമാണെന്നാണ് ഈ നടപടികളിൽ ഉന്നയിക്കപ്പെട്ട വാദം. ചട്ടം 8, 12 എന്നിവയുടെ സാധുത അലഹബാദ് ഹൈക്കോടതിയുടെ ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചുകൾ പുറപ്പെടുവിച്ച വിധിന്യായങ്ങളിൽ പരിശോധിച്ചിട്ടുള്ളതാണ്. ചട്ടം 8-ന്റെ ഭരണഘടനാപരമായ സാധുത 'സൂരജ് ബാലി സിംഗ്' (മേൽപരാമർശം) കേസിൽ

ശരിവെച്ചിട്ടുണ്ട്. ഈ കോടതിക്ക് മുമ്പാകെ ഉന്നയിക്കപ്പെട്ട അതേ വാദം തന്നെയാണ് ആ കേസിൽ ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് പരിഗണിച്ചത്. '

സൂരജ് ബാലി സിംഗ്' (മേൽപരാമർശം) കേസിലെ വിധിന്യായത്തിനെതിരെ നൽകിയ പ്രത്യേകാനുമതി ഹർജി 2017 ഓഗസ്റ്റ് 4-ന് പിൻവലിച്ചു. ചട്ടം 12-ന്റെ സാധുത അലഹബാദ് ഹൈക്കോടതിയുടെ മറ്റൊരു ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് **'സഞ്ജയ് അഗർവാൾ'** (മേൽപരാമർശം) കേസിൽ ശരിവെച്ചിട്ടുണ്ട്.

21. ഒരു കട്ട്-ഓഫ് തീയതി നിശ്ചയിക്കുന്നതിനെ നിയന്ത്രിക്കുന്ന നിയമതത്വങ്ങൾ സുസ്ഥിരമാണ്. ഒരു കട്ട്-ഓഫ് തീയതിയോ പ്രായപരിധിയോ നിശ്ചയിക്കാനുള്ള അധികാരം, നിയമന പ്രക്രിയയ്ക്ക് മേൽ ഒരു അധികാരി ചെലുത്തുന്ന നിയന്ത്രണത്തിന്റെ ഭാഗമാണ്. ഏതൊരു പ്രായപരിധി നിശ്ചയിക്കുമ്പോഴും അതിന്റെ പുറമെ ഒരു പരിധിവരെ ഏകപക്ഷീയത തോന്നിയേക്കാം, കാരണം ആ പരിധിക്ക് പുറത്താകുന്ന ഒരു ഉദ്യോഗാർത്ഥിക്ക് അവസരം നഷ്ടപ്പെടുന്നു. എന്നാൽ, അത് നിശ്ചയിച്ചിട്ടുള്ള കട്ട്-ഓഫ് ഏകപക്ഷീയമാണെന്ന് വിധിക്കാനുള്ള കാരണമല്ല. ഒരു കട്ട്-ഓഫ് തീയതി ഏകപക്ഷീയമോ നിയമവിരുദ്ധമോ ആണെന്ന് പ്രഖ്യാപിക്കണമെങ്കിൽ, അത് യാതൊരു യുക്തിസഹമായ അടിസ്ഥാനവുമില്ലാതെ നിശ്ചയിച്ചതാണെന്നോ അല്ലെങ്കിൽ ഭരണഘടനയുടെ 14-ാം അനുച്ഛേദത്തിന്റെ ലംഘനത്തിലേക്ക് നയിക്കുന്ന വിധം അങ്ങേയറ്റം യുക്തിരഹിതമാണെന്നോ ഉള്ള നിഗമനത്തിൽ എത്തേണ്ടതുണ്ട്.

22. ഈ കോടതിയുടെ നിരവധി വിധിന്യായങ്ങൾ ഈ വിഷയം കൈകാര്യം ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. **'ഡോ. അമി ലാൽ ഭട്ട്** v **സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് രാജസ്ഥാൻ'**[11] എന്ന കേസിൽ, ഈ കോടതിയുടെ രണ്ടംഗ ബെഞ്ച് 1962-ലെ രാജസ്ഥാൻ മെഡിക്കൽ സർവീസസ് (കൊളീജിയറ്റ് ബ്രാഞ്ച്) ചട്ടങ്ങളിലെ വ്യവസ്ഥകൾ പരിശോധിച്ചു. അപേക്ഷകൾ സ്വീകരിക്കുന്ന അവസാന തീയതിക്ക് തൊട്ടുപിന്നാലെ വരുന്ന ജനുവരി ഒന്നാം തീയതി ഉദ്യോഗാർത്ഥിക്ക് 35 വയസ്സ് കവിയാൻ പാടില്ലെന്ന് ചട്ടം 11(1) നിർദ്ദേശിച്ചിരുന്നു. കട്ട്-ഓഫ് ഏകപക്ഷീയമാണെന്ന വാദം തള്ളിക്കൊണ്ട്, ഒരു തസ്തികയ്ക്കുള്ള പരമാവധി അല്ലെങ്കിൽ കുറഞ്ഞ പ്രായപരിധി നിശ്ചയിക്കുന്നത് ചട്ടങ്ങൾ നിർമ്മിക്കുന്ന അധികാരിയുടെ വിവേചനാധികാരമാണെന്ന് ഈ കോടതി വിധിച്ചു. കോടതി ഇപ്രകാരം നിരീക്ഷിച്ചു:

> "5. ....ഒന്നാമതായി, ഒരു തസ്തികയിലേക്ക് നിശ്ചയിച്ചിട്ടുള്ള പരമാവധി അല്ലെങ്കിൽ കുറഞ്ഞ പ്രായപരിധി നിർണ്ണയിക്കുന്നതിനായി ഒരു കട്ട്-ഓഫ് തീയതി നിശ്ചയിക്കുന്നത് സ്വതസിദ്ധമായി ഏകപക്ഷീയമല്ല. അടിസ്ഥാനപരമായി, പ്രായപരിധി നിർണ്ണയിക്കുന്നതിനുള്ള കട്ട്-ഓഫ് തീയതി നിശ്ചയിക്കുക എന്നത് സാഹചര്യം പോലെ

11 1997) 6 എസ്സിസി 614

ചട്ടങ്ങൾ നിർമ്മിക്കുന്ന അധികാരിയുടെയോ അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിലുടമയുടെയോ വിവേചനാധികാരത്തിൽപ്പെട്ട കാര്യമാണ്. ഇത്തരമൊരു കട്ട്-ഓഫ് തീയതി ഗണിതശാസ്ത്രപരമായ കൃത്യതയോടെയോ, സാധ്യമായ എല്ലാ സാഹചര്യങ്ങളിലും ബുദ്ധിമുട്ടുകൾ ഒഴിവാക്കുന്ന രീതിയിലോ നിശ്ചയിക്കാൻ കഴിയില്ലെന്ന് ഒരാൾ അംഗീകരിക്കേണ്ടതുണ്ട്. ഒരു കട്ട്-ഓഫ് തീയതി നിശ്ചയിക്കുമ്പോൾ തന്നെ, ചില വ്യക്തികൾ ആ തീയതിയുടെ ശരിയായ വശത്തും (അർഹരായവർ) ചിലർ തെറ്റായ വശത്തും (അയോഗ്യരാക്കപ്പെടുന്നവർ) വരും. കട്ട്-ഓഫ് തീയതി തികച്ചും യുക്തിരഹിതമാംവിധം അത്രമേൽ തെറ്റായ ഒന്നല്ലെങ്കിൽ, അത് സ്വതസിദ്ധമായി ഏകപക്ഷീയമാകില്ല."

ഇതേ കാഴ്ചപ്പാട് തന്നെയാണ് താഴെ പറയുന്നവ ഉൾപ്പെടെയുള്ള മറ്റ് വിധിന്യായങ്ങളിലും സ്വീകരിച്ചിട്ടുള്ളത്:

(i) **ബിഹാർ** v **രാംജി പ്രസാദ്**[12]; ("രാംജി പ്രസാദ്")

(ii) **യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ** v **സുധീർ കുമാർ ജയ്സ്വാൾ**[13]; ("സുധീർ കുമാർ ജയ്സ്വാൾ")

(iii) **യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ** v **ശിവബച്ചൻ റായ്**[14]; ("ശിവബച്ചൻ റായ്")

(iv) **കൗൺസിൽ ഓഫ് സയന്റിഫിക് ആൻഡ് ഇൻഡസ്ട്രിയൽ റിസർച്ച്** v **രമേഷ് ചന്ദ്ര അഗർവാൾ**[15] ("രമേഷ് ചന്ദ്ര അഗർവാൾ")

23. **രാംജി പ്രസാദ്** (മേൽപരാമർശം) കേസിൽ, അസിസ്റ്റന്റ് പ്രൊഫസർ തസ്തികയിലേക്ക് അപേക്ഷ ക്ഷണിച്ചുകൊണ്ട് സംസ്ഥാന സർക്കാർ വിജ്ഞാപനം പുറപ്പെടുവിക്കുകയും അപേക്ഷകൾ സ്വീകരിക്കുന്ന അവസാന തീയതി 1988 ജനുവരി 31 ആയി നിശ്ചയിക്കുകയും ചെയ്തു. അപേക്ഷകർക്ക് മൂന്ന് വർഷത്തെ പ്രവൃത്തിപരിചയം ഉണ്ടായിരിക്കണം എന്നതായിരുന്നു നിബന്ധന. നിശ്ചയിച്ചിട്ടുള്ള തീയതിക്കുള്ളിൽ ഈ പ്രവൃത്തിപരിചയം പൂർത്തിയാക്കാൻ അപേക്ഷകർക്ക് കഴിയില്ലെന്ന് വാദിച്ചുകൊണ്ട്, പ്രസ്തുത കട്ട്-ഓഫ് തീയതി ഏകപക്ഷീയമാണെന്നും ഭരണഘടനയുടെ 14-ാം അനുച്ഛേദത്തിന് വിരുദ്ധമാണെന്നും കാട്ടി ചോദ്യം ചെയ്യപ്പെട്ടു. ഈ കോടതിയുടെ രണ്ടംഗ ബെഞ്ച് ആ കട്ട്-ഓഫ് തീയതി ശരിവെക്കുകയും ഇപ്രകാരം നിരീക്ഷിക്കുകയും ചെയ്തു:

"8. 1988 ജനുവരി 31 അവസാന തീയതിയായി നിശ്ചയിച്ചതിലൂടെ സംസ്ഥാന സർക്കാർ മുൻകാലങ്ങളിലെ കീഴ്വഴക്കം പിന്തുടരുക മാത്രമാണ് ചെയ്തതെന്ന് വ്യക്തമാണ്. മുൻകാലങ്ങളിൽ അപേക്ഷ സ്വീകരിക്കുന്നതിനുള്ള അവസാന തീയതി ജൂൺ 30 ആയി

12 (1990) 3 എസ്സിസി 368
13 (1994) 4 എസ്സിസി 212
14 (2001) 9 എസ്സിസി 356
15 (2009) 3 എസ്സിസി 35

നിശ്ചയിച്ചിരുന്നു എന്ന തെറ്റായ വിശ്വാസത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിലാണ് ഹൈക്കോടതി ഇതിൽ ഇടപെട്ടത്. ആ വസ്തുത ഹൈക്കോടതിയുടെ ശ്രദ്ധയിൽപ്പെടുത്തിയിരുന്നെങ്കിൽ ഒരുപക്ഷേ കോടതി ഇടപെടാൻ വിസമ്മതിക്കുമായിരുന്നു. ഒരു മുൻകാല കീഴ്വഴക്കത്തെ ആശ്രയിച്ചതല്ലാതെ, മറ്റൊരു തീയതി തിരഞ്ഞെടുക്കുന്നതിന് ഹൈക്കോടതി പ്രത്യേക കാരണങ്ങളൊന്നും നൽകിയിട്ടില്ല. **ഈ കോടതി ചൂണ്ടിക്കാട്ടിയതുപോലെ, ഒരു പ്രത്യേക തീയതി തിരഞ്ഞെടുത്തതിന് വ്യക്തമായ കാരണങ്ങൾ കാണുന്നില്ലെങ്കിൽ പോലും, അത് തികച്ചും ഏകപക്ഷീയമോ യുക്തിരഹിതമോ അല്ലെങ്കിൽ അതിനെ ഏകപക്ഷീയമെന്ന് വിശേഷിപ്പിക്കാനാവില്ല. തസ്തികകൾ വിജ്ഞാപനം ചെയ്യുന്നതിനുള്ള തീയതി തിരഞ്ഞെടുക്കുന്നത് വിവിധ ഘടകങ്ങളെ (ഉദാഹരണത്തിന്: വിവിധ വിഭാഗങ്ങളിലെ ഒഴിവുകളുടെ എണ്ണം, തസ്തികകൾ നികത്തേണ്ടതിന്റെ ആവശ്യകത, ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ ലഭ്യത തുടങ്ങിയവ) ആശ്രയിച്ചിരിക്കും.** നിശ്ചയിച്ച കട്ട്-ഓഫ് തീയതിയിൽ മതിയായ എണ്ണം പ്രവൃത്തിപരിചയമുള്ള ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ ലഭ്യമായിരുന്നില്ല എന്ന് ആർക്കും വാദമില്ല. അപേക്ഷ സ്വീകരിക്കുന്ന അവസാന തീയതി 1988 ജനുവരി 31-ൽ നിന്ന് 1988 ജൂൺ 30-ലേക്ക് മാറ്റിയാൽ ഹർജിക്കാർക്കും മറ്റുള്ളവർക്കും കൂടി യോഗ്യത ലഭിക്കും എന്നത് കൊണ്ടുമാത്രം നേരത്തെ നിശ്ചയിച്ച തീയതി ഏകപക്ഷീയമോ യുക്തിരഹിതമോ ആണെന്ന് പറയാനാകില്ല."

(ഊന്നൽ നൽകിയിരിക്കുന്നു)

24. **സുധീർ കുമാർ ജയ്സ്വാൾ** (മേൽപരാമർശം) കേസിൽ, ഇന്ത്യൻ അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് സർവീസ്/ഇന്ത്യൻ ഫോറിൻ സർവീസ് നിയമനത്തിനായുള്ള മത്സരപരീക്ഷയിൽ പങ്കെടുക്കാൻ ആഗ്രഹിക്കുന്നവരുടെ പ്രായപരിധി നിശ്ചയിക്കുന്ന തീയതി എല്ലാ വർഷവും ഓഗസ്റ്റ് 1 ആയി നിശ്ചയിച്ചിരുന്നു. പ്രിലിമിനറി പരീക്ഷ സാധാരണയായി ഓഗസ്റ്റ് 1-ന് മുമ്പ് നടക്കാറുണ്ട്. ഈ കട്ട്-ഓഫ് തീയതി ഏകപക്ഷീയമാണെന്നും അതിനാൽ നിയമവിരുദ്ധമാണെന്നുമുള്ള വാദം തള്ളിക്കൊണ്ട് ഈ കോടതിയുടെ രണ്ടംഗ ബെഞ്ച് ഇപ്രകാരം നിരീക്ഷിച്ചു:

"5. ഒരു കട്ട്-ഓഫ് തീയതി നിശ്ചയിക്കുന്നതിൽ എപ്പോൾ ഇടപെടാം എന്നതിനെക്കുറിച്ച് ജസ്റ്റിസ് ഹോംസ് 'ലൂയിസ്വില്ലെ ഗ്യാസ് & ഇലക്ട്രിക് കോ v ക്ലെൽ കോൾമാൻ' എന്ന കേസിൽ അഭിപ്രായപ്പെട്ടത്, ആ നിശ്ചയം 'ഏതെങ്കിലും ന്യായമായ പരിധിക്ക് അപ്പുറമാണെങ്കിൽ' അതിനെ ഏകപക്ഷീയമായി കണക്കാക്കാം എന്നാണ്. ജസ്റ്റിസ് ഹോംസിന്റെ ഈ നിരീക്ഷണം 'യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ വി. പരമേശ്വരൻ മാച്ച് വർക്ക്സ്' എന്ന കേസിൽ ഈ കോടതിയുടെ ഒരു ബെഞ്ച് ശരിവെച്ചിട്ടുണ്ട്. ഒരു തീയതി തിരഞ്ഞെടുത്തതിന് പ്രത്യേക കാരണങ്ങൾ ഒന്നും തന്നെ വ്യക്തമാക്കുന്നില്ലെങ്കിൽ പോലും, സാഹചര്യങ്ങൾ അനുസരിച്ച് അത് വിചിത്രമോ ദുരൂഹമോ ആണെന്ന്

തെളിയിക്കാത്ത പക്ഷം അതിനെ എപ്പോഴും ഏകപക്ഷീയമെന്ന് വിശേഷിപ്പിക്കാനാവില്ല. ഒരു ബിന്ദുവോ രേഖയോ എവിടെ നിശ്ചയിക്കണം എന്നതിന് ഗണിതശാസ്ത്രപരമോ യുക്തിസഹമോ ആയ കൃത്യമായ മാർഗ്ഗമില്ലാത്തതിനാൽ, നിയമനിർമ്മാണ സഭയുടെയോ അതിന്റെ പ്രതിനിധിയുടെയോ തീരുമാനം ന്യായമായ പരിധിക്ക് അപ്പുറമല്ലെങ്കിൽ അത് അംഗീകരിക്കപ്പെടേണ്ടതുണ്ട്.

6. മേൽപ്പറഞ്ഞ തീരുമാനം 'ഡി.ജി. ഗൗസ് ആൻഡ് കോ v സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് കേരള' എന്ന കേസിലും 'സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് ബിഹാർ വി. രാംജി പ്രസാദ്' എന്ന കേസിലും ശരിവെക്കപ്പെട്ടിട്ടുണ്ട്.

7. ഈ സാഹചര്യത്തിൽ, കോടതി ഇത്തരം വിഷയങ്ങളിൽ തീരുമാനമെടുക്കുമ്പോൾ, വെറും പിശകുകൾ ജുഡീഷ്യൽ റിവ്യൂ അധികാരം ഉപയോഗിച്ച് തിരുത്തേണ്ടതില്ലെന്ന് പ്രസ്താവിക്കുന്നത് ഉപകരിക്കും; പ്രകടമായ ഏകപക്ഷീയമായ നടപടികളെ മാത്രമേ അസാധുവായി പ്രഖ്യാപിക്കാൻ കഴിയൂ.

8...പ്രിലിമിനറി പരീക്ഷ നടത്താൻ തീരുമാനിച്ചിട്ടും കട്ട്-ഓഫ് തീയതി മാറ്റാത്തത് എന്തുകൊണ്ടാണെന്ന് പ്രത്യേകാനുമതി പെറ്റീഷന്റെ മൂന്നാം ഖണ്ഡികയിൽ വിശദീകരിച്ചിട്ടുണ്ട്. പ്രിലിമിനറി പരീക്ഷ കേവലം ഒരു സ്ക്രീനിംഗ് ടെസ്റ്റ് മാത്രമാണെന്നും ഇതിൽ ലഭിക്കുന്ന മാർക്ക് റാങ്ക് നിശ്ചയിക്കാൻ പരിഗണിക്കുന്നില്ലെന്നും, മറിച്ച് ഓഗസ്റ്റ് 1-ന് ശേഷം നടക്കുന്ന പ്രധാന പരീക്ഷയിലെ മാർക്ക് മാത്രമാണ് പ്രധാനമെന്നുമാണ് ആ വിശദീകരണത്തിന്റെ സാരം. ഇതിനാൽ, ഓഗസ്റ്റ് 1-ന് മുമ്പ് പ്രിലിമിനറി പരീക്ഷ നടത്തുന്ന രീതി യൂണിയൻ പബ്ലിക് സർവീസ് കമ്മീഷൻ കൊണ്ടുവന്നിട്ടും ഓഗസ്റ്റ് 1 കട്ട്-ഓഫ് തീയതിയായി തുടരുന്നത് 'യുക്തിരഹിതമായ പരിധിക്ക് അപ്പുറമാണ്' എന്നോ അല്ലെങ്കിൽ ജുഡീഷ്യൽ ഇടപെടൽ അനുവദിക്കേണ്ട വിധം വിചിത്രമാണെന്നോ പറയാൻ കഴിയില്ല."

25. **ശിവബച്ചൻ റായ്** (മേൽപരാമർശം) കേസിൽ, സെൻട്രൽ പൗൾട്രി ബ്രീഡിംഗ് ഫാമുകളിൽ അസിസ്റ്റന്റ് ഡയറക്ടർ തസ്തികയിലേക്ക് നേരിട്ടുള്ള റിക്രൂട്ട്മെന്റിനായി യൂണിയൻ പബ്ലിക് സർവീസ് കമ്മീഷൻ വിജ്ഞാപനം പുറപ്പെടുവിച്ചു. 1990 മെയ് 31-ന് 35 വയസ്സ് കവിയാൻ പാടില്ലെന്ന പ്രായപരിധിയും സർക്കാർ ജീവനക്കാർക്ക് അഞ്ച് വർഷത്തെ ഇളവും നിശ്ചയിച്ചു. പഴയ വിജ്ഞാപനത്തിൽ പ്രായപരിധി ഇളവിൽ ഇത്തരം നിയന്ത്രണം ഉണ്ടായിരുന്നില്ല. ഈ അഞ്ച് വർഷത്തെ പരിധി ഏകപക്ഷീയമാണെന്ന് ചൂണ്ടിക്കാട്ടി ചോദ്യം ചെയ്യപ്പെട്ടു. രണ്ടംഗ ബെഞ്ച് വിജ്ഞാപനം ശരിവെക്കുകയും ഇപ്രകാരം പ്രസ്താവിക്കുകയും ചെയ്തു:

"6. ...**ഒരു പ്രത്യേക തസ്തികയ്ക്ക് ഏതെങ്കിലും പ്രായപരിധി നിശ്ചയിക്കുന്നതും, അത്തരം പ്രായപരിധി നിശ്ചയിച്ചാൽ അതിൽ എത്രത്തോളം ഇളവ് നൽകാം എന്ന് തീരുമാനിക്കുന്നതും അടിസ്ഥാനപരമായി നയപരമായ കാര്യങ്ങളാണ്**. അതിനാൽ, ഭരണഘടനയുടെ 309-ാം അനുച്ഛേദത്തിന്റെ ഉപവാക്യം അനുസരിച്ച് ചട്ടങ്ങൾ രൂപപ്പെടുത്തുമ്പോൾ ഇത്തരം പ്രായപരിധി നിശ്ചയിക്കാനോ അല്ലെങ്കിൽ നൽകാവുന്ന ഇളവിന്റെ പരിധി നിശ്ചയിക്കാനോ സർക്കാരിന് അധികാരമുണ്ട്. അത്തരം പരിധികളോ ഇളവുകളോ നിശ്ചയിക്കുന്നത് ഏകപക്ഷീയമോ യുക്തിരഹിതമോ ആണെന്ന് വിശേഷിപ്പിക്കാനാവില്ല. പ്രായപരിധി നിശ്ചയിച്ചിരുന്നെങ്കിലും അതിൽ നൽകാവുന്ന ഇളവിന് പരിധി നിശ്ചയിച്ചിട്ടില്ലാത്ത 1976-ലെ പഴയ ചട്ടങ്ങളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലാണ് എതിർകക്ഷി സെൻട്രൽ അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് ട്രൈബ്യൂണലിനെ സമീപിച്ചത്. ഇത്തരം കേസുകളിൽ ഏകപക്ഷീയത എന്ന ആരോപണം ഉന്നയിക്കാമെങ്കിൽ തന്നെ, ഇളവ് നൽകുന്നതിന് യാതൊരു അടിസ്ഥാനവും നിശ്ചയിക്കാതിരിക്കുകയും ഇളവിന്റെ പരിധിക്ക് നിയന്ത്രണമില്ലാതിരിക്കുകയും ചെയ്യുന്നതാണ് ആ അധികാരം ഉപയോഗിക്കുന്നതിൽ ഏകപക്ഷീയതയ്ക്ക് ഇടയാക്കുന്നത്..." (ഊന്നൽ നൽകി)

26. **രമേഷ് ചന്ദ്ര അഗർവാൾ** (മേൽപരാമർശം) കേസിൽ, ഈ കോടതിയുടെ നിർദ്ദേശങ്ങൾ പിന്തുടർന്ന് കൗൺസിൽ ഓഫ് സയന്റിഫിക് ആൻഡ് ഇൻഡസ്ട്രിയൽ റിസർച്ച്, അവരുടെ ലബോറട്ടറികളിലും ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ടുകളിലും ജോലി ചെയ്യുന്ന ഗവേഷകരെ ഉൾക്കൊള്ളുന്നതിനായി ഒരു പദ്ധതി തയ്യാറാക്കി. അർഹരായ അപേക്ഷകർക്ക് 1997 മെയ് 2-ന് 15 വർഷത്തെ തുടർച്ചയായ ഗവേഷണ പരിചയം ഉണ്ടായിരിക്കണമെന്ന് അതിൽ നിർദ്ദേശിച്ചിരുന്നു. ഈ നിബന്ധനയിൽ ഇളവ് നൽകാൻ ഡയറക്ടർക്ക് അധികാരം നൽകിയിരുന്നു. ഗവേഷകരുടെ സേവനകാലാവധി സാധാരണയായി 13 വർഷമാണെന്നും അതിനാൽ 15 വർഷം എന്ന നിബന്ധന നിയമവിരുദ്ധവും ഏകപക്ഷീയവുമാണെന്നും വാദമുയർന്നു. ഹൈക്കോടതി ഈ വാദം അംഗീകരിച്ചു. എന്നാൽ അപ്പീലിൽ, ഈ കോടതിയുടെ രണ്ടംഗ ബെഞ്ച് പ്രസ്തുത പദ്ധതിയും ഗവേഷകർക്ക് ലഭ്യമായ അവസരങ്ങളും പരിശോധിച്ചു. ഗവേഷകർക്ക് 13 വർഷം എന്ന പരിധിയില്ലെന്ന് നിരീക്ഷിച്ചുകൊണ്ട്, 15 വർഷം എന്ന നിബന്ധനയും കട്ട്-ഓഫ് തീയതിയും കോടതി ശരിവെച്ചു. കോടതി ഇപ്രകാരം പ്രസ്താവിച്ചു:

"29. **ഒരു കട്ട്-ഓഫ് തീയതി നിശ്ചയിക്കാൻ 'ഭരണകൂടത്തിന്' അവകാശമുണ്ട്. അത്തരം തീരുമാനം ഏകപക്ഷീയമാകുമ്പോൾ മാത്രമേ റദ്ദാക്കാൻ കഴിയൂ. ആ തീരുമാനം കൈവരിക്കാൻ ഉദ്ദേശിക്കുന്ന ലക്ഷ്യവുമായി യുക്തിസഹമായ ബന്ധം പുലർത്തുന്നുണ്ടോ എന്നതിനെ കൂടി ആശ്രയിച്ചിരിക്കും അതിന്റെ സാധുത**. ഈ പദ്ധതി പ്രകാരം 1997 മെയ് 2 ആണ് കട്ട്-ഓഫ് തീയതിയായി നിശ്ചയിച്ചത്. ഒരു ക്രമീകരണ പദ്ധതി തയ്യാറാക്കുന്നതിനെക്കുറിച്ച് ആലോചിക്കാൻ ഈ കോടതി അപ്പീൽ നൽകിയവർക്ക്

നിർദ്ദേശം നൽകിയ തീയതി അതായിരുന്നു എന്നതാണ് അതിന് കാരണമായി പറഞ്ഞത്. അവർക്ക് മറ്റേതെങ്കിലും തീയതി തിരഞ്ഞെടുക്കാമായിരുന്നു. സെൻട്രൽ അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് ട്രൈബ്യൂണൽ വിധി പുറപ്പെടുവിച്ച തീയതി പോലും അവർക്ക് തിരഞ്ഞെടുക്കാമായിരുന്നു. മിസ്റ്റർ പട്വാലിയ ശരിയായി വാദിച്ചതുപോലെ, 1997 മെയ് 2 കട്ട്-ഓഫ് തീയതിയായി തിരഞ്ഞെടുത്തതിലൂടെ യാതൊരു നിയമലംഘനവും നടന്നിട്ടില്ല. പ്രഥമദൃഷ്ട്യാ അത് ഏകപക്ഷീയമാണെന്ന് പറയാനാകില്ല.

30. എന്നാൽ വിജ്ഞാപനം പുറപ്പെടുവിക്കുന്ന തീയതിയായിരിക്കണം കട്ട്-ഓഫ് തീയതി എന്ന അടിസ്ഥാനത്തിലാണ് ഹൈക്കോടതി മുന്നോട്ട് പോയത്. **ഇക്കാര്യത്തിൽ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് സ്വന്തം ഇഷ്ടപ്രകാരം തീരുമാനമെടുക്കാം. അവരുടെ വിവേചനാധികാരം ഏകപക്ഷീയമാണെന്ന് കണ്ടെത്താമെങ്കിലും, ചില ഉദ്യോഗാർത്ഥികളോട് സഹതാപം കാണിക്കുന്നതിനായി മാത്രം മറ്റൊരു തീയതി കൂടുതൽ അനുയോജ്യമാണെന്ന് കരുതി അത് നിശ്ചയിക്കാൻ ഹൈക്കോടതിക്ക് കഴിയില്ല. നിയമപരമായി അത് ആവശ്യമില്ല. ഈ കാര്യത്തിൽ കോടതിയുടെ ജുഡീഷ്യൽ റിവ്യൂ അധികാരം നിലനിൽക്കുന്നുണ്ടെങ്കിലും, ചോദ്യം ചെയ്യപ്പെട്ട നടപടി ഏകപക്ഷീയമാണെന്ന് കണ്ടെത്തിയാൽ മാത്രമേ അത് റദ്ദാക്കാൻ കഴിയൂ എന്ന അർത്ഥത്തിൽ അത് പരിമിതമാണ്. അത്തരം ഒരു കട്ട്-ഓഫ് തീയതി കാരണം ഒരു ജീവനക്കാരന് വളരെ നേരിയ വ്യത്യാസത്തിൽ തന്റെ അവസരം നഷ്ടപ്പെട്ടേക്കാം. എല്ലാ സർവീസുകളിലും അത്തരം അപകടസാധ്യതകൾ ഉണ്ടാകും. അത് കുറച്ച് വ്യക്തികൾക്കോ അല്ലെങ്കിൽ ജീവനക്കാരുടെ ഒരു വിഭാഗത്തിനോ പ്രയാസമുണ്ടാക്കുന്നു എന്നത് കൊണ്ട് മാത്രം മറ്റൊരു കട്ട്-ഓഫ് തീയതി നിശ്ചയിക്കാൻ നിർദ്ദേശിക്കുന്നത് ശരിയായ നടപടിയല്ല.**"

(ഊന്നൽ നൽകി)

27. ഈ വിധിന്യായങ്ങൾ ഉന്നയിക്കപ്പെട്ട വെല്ലുവിളികൾക്ക് വ്യക്തമായ മറുപടി നൽകുന്നുണ്ട്. ഉയർന്ന പ്രായപരിധിയായ 48 വയസ്സ് കണക്കാക്കുന്ന തീയതി പിന്നിലേക്ക് മാറ്റണമെന്നാണ് ഹർജിക്കാരുടെയും അപ്പീൽ നൽകിയവരുടെയും ആവശ്യം. ഇത്തരമൊരു നടപടി അനുവദനീയമല്ല. ഈ വാദത്തിലെ പിഴവ് ചൂണ്ടിക്കാണിക്കാൻ ഒരു കാര്യം ശ്രദ്ധിക്കേണ്ടതുണ്ട്: വിജ്ഞാപനം പ്രസിദ്ധീകരിച്ച വർഷത്തിന് തൊട്ടടുത്ത ജനുവരി ഒന്നാം തീയതി ആസ്പദമാക്കി കുറഞ്ഞ പ്രായം 35 വയസ്സും ഉയർന്ന പ്രായം 45 വയസ്സും (സംവരണ വിഭാഗങ്ങൾക്ക് 48 വയസ്സ്) ആയിരിക്കണമെന്ന് ചട്ടം 12 നിർദ്ദേശിക്കുന്നു. ഹർജിക്കാർ ആവശ്യപ്പെടുന്നത് പോലെ ഈ തീയതി ഒരു മുൻകാല തീയതിയിലേക്ക് മാറ്റിയാൽ, പ്രായപരിധി കഴിഞ്ഞ ചിലർക്ക് യോഗ്യത ലഭിക്കുമെന്നത് സത്യമാണ്. എന്നാൽ, രസകരമായ വസ്തുത അത് മറ്റൊരു വിഭാഗത്തെ ബാധിക്കും എന്നതാണ്; അതായത്, നിലവിലുള്ള ചട്ടം

പ്രകാരം 35 വയസ്സ് തികയുന്ന ചിലർക്ക് ആ മുൻകാല തീയതി പ്രകാരം കുറഞ്ഞ പ്രായപരിധി തികയുകയില്ല. പൊതുവായ ഒരു നിയമം നടപ്പിലാക്കുമ്പോൾ അനിവാര്യമായും ഉണ്ടാകാവുന്ന വ്യക്തിപരമായ ബുദ്ധിമുട്ടുകളെ അടിസ്ഥാനമാക്കി ഒരു ചട്ടത്തിന്റെ സാധുത നിശ്ചയിക്കാൻ കഴിയില്ലെന്ന് ഊന്നിപ്പറയാനാണ് കോടതി ഈ വശം ചൂണ്ടിക്കാട്ടുന്നത്. അടിസ്ഥാനപരമായി, കട്ട്-ഓഫ് തീയതികൾ നിശ്ചയിക്കുന്നത് നയപരമായ കാര്യമാണ്. ജുഡീഷ്യൽ റിവ്യൂ അധികാരം ഉപയോഗിക്കുമ്പോൾ കോടതി ആ ചുമതല ഏറ്റെടുക്കുന്നില്ല. വ്യക്തമായും, ചട്ടങ്ങൾ രൂപപ്പെടുത്തുമ്പോൾ ആ ചുമതല നിർവ്വഹിക്കേണ്ടത് ചട്ടങ്ങൾ നിർമ്മിക്കുന്ന അധികാരിയാണ്.

28. വിവേചനം സംബന്ധിച്ച പരാതിയിൽ കോടതി യാതൊരു അടിസ്ഥാനവും കാണുന്നില്ല. ഒരു അഭിഭാഷകന് ഏഴ് വർഷത്തെ പ്രവൃത്തിപരിചയം ഉണ്ടോ എന്ന് നിശ്ചയിക്കാൻ അപേക്ഷ സമർപ്പിക്കേണ്ട അവസാന തീയതിയാണ് കട്ട്-ഓഫ് ആയി കണക്കാക്കുന്നത്. എന്നാൽ പ്രായപരിധി നിശ്ചയിക്കാൻ അപേക്ഷ ക്ഷണിച്ച വർഷത്തിന് തൊട്ടടുത്ത ജനുവരി ഒന്നാം തീയതിയാണ് സ്വീകരിച്ചിരിക്കുന്നത്. ഈ രണ്ട് കട്ട്-ഓഫ് തീയതികളും വ്യത്യസ്തമായ ആവശ്യങ്ങൾക്കായുള്ളതാണ്. ഏഴ് വർഷത്തെ പ്രവൃത്തിപരിചയം എന്നത് ഭരണഘടനയുടെ 233(2) അനുച്ഛേദത്തിലെ വ്യവസ്ഥകളുമായി ബന്ധപ്പെട്ടതാണ്. പ്രായപരിധി നിശ്ചയിക്കുന്നത് ഉന്നത ജുഡീഷ്യൽ സർവീസിലേക്കുള്ള നിയമനത്തിന് പ്രായദണ്ഡം നിശ്ചയിക്കാൻ നിയമനാധികാരിക്ക് നൽകിയിട്ടുള്ള വിവേചനാധികാരത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിലാണ്.

29. ഇതേ കാരണത്താൽ തന്നെ, ഉന്നത ജുഡീഷ്യൽ സർവീസ് ചട്ടങ്ങളെ നായിക് സേവയെ നിയന്ത്രിക്കുന്ന ചട്ടങ്ങളുമായി താരതമ്യം ചെയ്ത് വിവേചനമോ ഏകപക്ഷീയതയോ ആരോപിക്കാൻ കഴിയില്ല. രണ്ട് ചട്ടങ്ങളും വ്യത്യസ്ത കേഡറുകൾക്ക് വേണ്ടിയുള്ളതാണ്. വ്യത്യസ്ത കേഡറുകളെ നിയന്ത്രിക്കുന്ന രണ്ട് ചട്ടങ്ങൾ തമ്മിലുള്ള താരതമ്യത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ വിവേചനം തെളിയിക്കാനാവില്ല.

30. മേൽപ്പറഞ്ഞ കാരണങ്ങളാൽ, ചട്ടം 8, 12 എന്നിവയുടെ ഭരണഘടനാപരമായ സാധുതയെ ചോദ്യം ചെയ്യുന്നതിൽ യാതൊരു അടിസ്ഥാനവുമില്ലെന്ന് കോടതി വിധിക്കുന്നു. ചട്ടം 8, 12 എന്നിവ ശരിവെച്ചുകൊണ്ട് ഹൈക്കോടതി നേരത്തെ പുറപ്പെടുവിച്ച വിധിന്യായങ്ങളിലെ യുക്തിയോട് കോടതി യോജിക്കുന്നു.

31. പകരമായി, ഈ നടപടികൾ നിലനിൽക്കെ പുറപ്പെടുവിച്ച ഇടക്കാല ഉത്തരവുകൾ പ്രകാരം തങ്ങൾ പരീക്ഷയിൽ പങ്കെടുത്തിട്ടുള്ളതിനാൽ, ഭരണഘടനയുടെ 142-ാം അനുച്ഛേദം അനുസരിച്ചുള്ള അധികാരം ഉപയോഗിച്ച് പരീക്ഷാഫലം പ്രഖ്യാപിക്കാൻ കോടതി ഉത്തരവിടണമെന്ന് ഹർജിക്കാർ ആവശ്യപ്പെട്ടു.

32. കോടതിക്ക് ആ അഭ്യർത്ഥന സ്വീകരിക്കാൻ സാധ്യമല്ല. ഒന്നാമതായി, ഈ കോടതിയെ സമീപിക്കാത്തതും എന്നാൽ ഇതേപോലെ പ്രായപരിധി പാലിക്കാൻ കഴിയാത്തതുമായ മറ്റ് നിരവധി ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ ഉണ്ടാകാം. അതിലുപരിയായി, ഭരണഘടനയുടെ 142-ാം അനുച്ഛേദം അനുസരിച്ചുള്ള അധികാരം ഉപയോഗിച്ച് ഒരു കൂട്ടം ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ മാത്രം പ്രായപരിധി ലംഘിക്കാൻ അനുവദിക്കുന്നത് ഉചിതമല്ലെന്ന് കോടതി കരുതുന്നു; കാരണം അത് യു.പി ഉന്നത ജുഡീഷ്യൽ സർവീസിനെ നിയന്ത്രിക്കുന്ന ചട്ടങ്ങളുടെ ലംഘനമാകും.

33. '**സന്ദീപ് ഗുപ്ത** v **രജിസ്ട്രാർ ജനറൽ മുഖാന്തിരം അലഹബാദ് ഹൈക്കോടതി**[16]' (19 ജൂലൈ 2018) എന്ന കേസിലെ ഈ കോടതിയുടെ ഉത്തരവ് ഈ കേസിൽ നിന്ന് വ്യത്യസ്തമാണ്. ആ കേസിൽ ഭരണഘടനയുടെ 142-ാം അനുച്ഛേദ പ്രകാരമുള്ള അധികാരം ഉപയോഗിക്കുമ്പോൾ, ഇത് സവിശേഷമായ വസ്തുതകളുടെയും സാഹചര്യങ്ങളുടെയും അടിസ്ഥാനത്തിലുള്ളതാണെന്നും ഇതൊരു മുൻവിധിയായി കണക്കാക്കരുതെന്നും രണ്ടംഗ ബെഞ്ച് വ്യക്തമാക്കിയിരുന്നു. കൂടാതെ, ആ കേസിൽ പരീക്ഷാഫലം നേരത്തെ പ്രഖ്യാപിച്ചിരുന്നു എന്ന വസ്തുതയും 142-ാം അനുച്ഛേദം പ്രയോഗിക്കാൻ കോടതിയെ പ്രേരിപ്പിച്ച ഒരു ഘടകമായിരുന്നു.

34. നിലവിലുള്ള ഈ കേസുകളിലെ വസ്തുതകളും സാഹചര്യങ്ങളും പരിഗണിക്കുമ്പോൾ, ഇതിൽ ഇടപെടാൻ യാതൊരു കാരണവും ന്യായീകരണവും കോടതി കാണുന്നില്ല. ഹർജിക്കാർക്ക് മുൻകാലങ്ങളിൽ പ്രായപരിധിക്ക് ഉള്ളിലായിരുന്നപ്പോൾ എച്ച്.ജെ.എസ് പരീക്ഷകളിൽ പങ്കെടുക്കാൻ മതിയായ അവസരങ്ങൾ ഉണ്ടായിരുന്നു. അതിൽ വിജയിക്കാത്തതിനെത്തുടർന്ന്, ചട്ടങ്ങളിൽ ഇളവ് തേടിയോ അല്ലെങ്കിൽ ചട്ടങ്ങളെ ചോദ്യം ചെയ്തോ കോടതിയെ സമീപിക്കാനുള്ള അവരുടെ ശ്രമം തെറ്റായ ധാരണയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലുള്ളതാണ്.

35. മേൽപ്പറഞ്ഞ കാരണങ്ങളാൽ, ഈ റിട്ട് ഹർജികളിലോ അപ്പീലിലോ യാതൊരു കഴമ്പുമില്ലെന്ന് കോടതി കണ്ടെത്തുന്നു. അതനുസരിച്ച്, റിട്ട് ഹർജികളും സിവിൽ അപ്പീലും തള്ളുന്നു. എന്നാൽ, കോടതി ചിലവുകൾ സംബന്ധിച്ച് പ്രത്യേക ഉത്തരവുകൾ ഒന്നുമില്ല.

നിധി ജെയിൻ റിട്ട് ഹർജികളും അപ്പീലും തള്ളിയിരിക്കുന്നു

16 റിട്ട് പെറ്റീഷൻ (സിവിൽ) നമ്പർ 594/2016