2019_6_590_600

## നിരാകരണപത്രം

(Disclaimer)

പ്രാദേശികഭാഷയിൽ വിവർത്തനം ചെയ്ത വിധിന്യായം നിർമ്മിത ബുദ്ധ്യാധിഷ്ഠിത വിവർത്തന ഉപകരണത്തിൻറെ സഹായത്തോടെ കേരള ഹൈക്കോടതിയിലെ ഐ.റ്റി. ഡയറക്ടറേറ്റ് സാധൂകരിച്ചിട്ടുള്ളതാണ്. എന്നിരുന്നാലും, ഇതിൻറെ 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 വിധിന്യായത്തിൻറെ ഇംഗ്ലീഷ് പതിപ്പ് ആധികാരികവും അന്തിമവും ആയിരിക്കും.

2019_6_590_600

[2019] 6 S.C.R. 590

ശ്രീറാം തോമറും മറ്റൊരുവരും തുടങ്ങിയവർ.

v.

പ്രവീൺ കുമാർ ജഗ്ഗിയും മറ്റുള്ളവരും

(2019-ലെ സിവിൽ അപ്പീൽ നമ്പറുകൾ 3603-07)

ഏപ്രിൽ 09, 2019

**[ജസ്റ്റിസ് എൽ. നാഗേശ്വര റാവു, ജസ്റ്റിസ് എം.ആർ. ഷാ]**

*സർവീസ് നിയമം: പ്രമോഷൻ - ജൂനിയർ മാനേജ്മെന്റ് സ്കെയിൽ II തസ്തിക - പ്രമോഷനുള്ള മാനദണ്ഡങ്ങൾ - സീനിയോറിറ്റി-കം-മെറിറ്റ് - സ്കെയിൽ I ഓഫീസർ എന്ന നിലയിൽ കഴിഞ്ഞ അഞ്ച് വർഷത്തെ പ്രകടന വിലയിരുത്തൽ റിപ്പോർട്ടുകൾ, അഭിമുഖം, എഴുത്തുപരീക്ഷ എന്നിവയെ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള തിരഞ്ഞെടുപ്പ് രീതി - രണ്ട് ഭാഗങ്ങൾ അടങ്ങിയ എഴുത്തുപരീക്ഷയിൽ ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ ഹാജരാകേണ്ടതുണ്ടായിരുന്നു - ചട്ടങ്ങൾ പ്രകാരം, ഓരോ ഭാഗത്തും കുറഞ്ഞത് 40% മാർക്ക് നേടിയ ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ അഭിമുഖത്തിന് വിളിക്കേണ്ടതായിരുന്നു - അഭിമുഖത്തെയും കഴിഞ്ഞ അഞ്ച് വർഷത്തെ സേവനത്തിന്റെ പ്രകടന വിലയിരുത്തൽ റിപ്പോർട്ടുകളെയും സംബന്ധിച്ച്, ചട്ടങ്ങൾ പ്രകാരം കുറഞ്ഞ യോഗ്യതാ മാർക്കുകൾ നൽകിയിരുന്നില്ല - എന്നിരുന്നാലും, സെലക്ഷൻ കമ്മിറ്റി അഭിമുഖത്തിലും പ്രകടന വിലയിരുത്തലിലും ഓരോന്നിലും കുറഞ്ഞത് 12 മാർക്ക് വീതം നേടണമെന്ന ബെഞ്ച്മാർക്ക് നിശ്ചയിക്കുകയും, അഭിമുഖത്തിലും പ്രകടന വിലയിരുത്തലിലും കൂടി മൊത്തം കുറഞ്ഞത് 24 മാർക്ക് നേടിയ ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ മാത്രമേ പ്രമോഷനായി പരിഗണിക്കൂ എന്ന് തീരുമാനിക്കുകയും ചെയ്തു - അതനുസരിച്ച്, ഈ മാനദണ്ഡത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ പ്രമോഷൻ ഉത്തരവ് പുറപ്പെടുവിച്ചു - വിജയിച്ച മൂന്ന് ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ തങ്ങളെക്കാൾ ജൂനിയർ ആണെന്ന കാരണത്താലും, റിട്ട് ഹർജിക്കാർ എഴുത്തുപരീക്ഷയിൽ 40 ശതമാനത്തിലധികം മാർക്ക് നേടിയവരും സീനിയർമാരും ആയതിനാൽ തങ്ങളെ സ്കെയിൽ II തസ്തികയിലേക്ക് പ്രമോഷൻ നൽകേണ്ടതായിരുന്നു എന്നതിനാലും*

2019_6_590_600

*ഇതിനെ ചോദ്യം ചെയ്ത – അഭിമുഖത്തിലും പ്രകടന വിലയിരുത്തൽ റിപ്പോർട്ടുകളിലും ലഭിക്കേണ്ട യോഗ്യതാ മാർക്കുകൾ, അതായത് അഭിമുഖത്തിലും പ്രകടന വിലയിരുത്തൽ റിപ്പോർട്ടുകളിലും ഓരോന്നിലും നേടേണ്ട 12 മിനിമം മാർക്കുകൾ വീതം നിശ്ചയിക്കുന്നതും അത്തരമൊരു ബെഞ്ച്മാർക്ക് നിശ്ചയിക്കുന്നതും സീനിയോറിറ്റി-കം-മെറിറ്റ് തത്വത്തെ ലംഘിക്കുമെന്ന കാരണത്താലും പ്രമോഷനുകൾ ചോദ്യം ചെയ്യപ്പെട്ട – അഭിമുഖത്തിലും പ്രകടന വിലയിരുത്തലിലും മിനിമം 12 മാർക്ക് വീതം നേടണമെന്ന യോഗ്യതാ മാർക്ക് അഥവാ ബെഞ്ച്മാർക്ക് നിശ്ചയിക്കുന്നത് അനുവദനീയമല്ലെന്നും അത് സീനിയോറിറ്റി-കം-മെറിറ്റ് തത്വത്തെ പരാജയപ്പെടുത്തുന്നുവെന്നും ഹൈക്കോടതി സിംഗിൾ ജഡ്ജി വിധിച്ചു, അതിനാൽ സീനിയോറിറ്റി-കം-മെറിറ്റ് നിയമം ബാധകമാക്കാൻ കഴിയുന്ന തരത്തിൽ 100-ൽ ആവശ്യമായ മിനിമം കട്ട് ഓഫ് മെറിറ്റ് മാർക്ക് നിശ്ചയിച്ചുകൊണ്ട് പുതിയ പ്രമോഷൻ പട്ടിക തയ്യാറാക്കാൻ നിർദ്ദേശിച്ചു – ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് അപ്പീലുകൾ തള്ളിക്കളയുക മാത്രമല്ല, സിംഗിൾ ജഡ്ജി പുറപ്പെടുവിച്ച നിർദ്ദേശങ്ങൾ റദ്ദാക്കുകയും പ്രമോഷനായി പുതിയ നടപടികൾ സ്വീകരിക്കാൻ സ്ഥാപനത്തോട് നിർദ്ദേശിക്കുകയും ചെയ്ത – അതിനാൽ ഈ അപ്പീൽ – വിധി: അഭിമുഖത്തിലും പ്രകടന വിലയിരുത്തൽ റിപ്പോർട്ടുകളിലും ലഭിക്കേണ്ട യോഗ്യതാ മാർക്കുകൾ നിശ്ചയിക്കുന്നത് സീനിയോറിറ്റി-കം-മെറിറ്റ് തത്വത്തെ ലംഘിക്കുമെന്ന് സിംഗിൾ ജഡ്ജിയും ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചും വിലയിരുത്തിയത് തെറ്റാണ് – ജൂനിയർ മാനേജ്മെന്റ് സ്കെയിൽ II തസ്തികയിലേക്കുള്ള പ്രമോഷൻ സീനിയോറിറ്റി-കം-മെറിറ്റ് അടിസ്ഥാനത്തിലാണ് നടത്തേണ്ടതെന്നിരിക്കെ, ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്ക് ആവശ്യമായ കുറഞ്ഞ മെറിറ്റ് ഉണ്ടെന്ന് കണ്ടെത്തിയാൽ മാത്രം മതിയാകും, അതായത് എഴുത്തുപരീക്ഷയിൽ കുറഞ്ഞത് 40% യോഗ്യതാ മാർക്കും, അഭിമുഖത്തിലും പ്രകടന വിലയിരുത്തൽ റിപ്പോർട്ടുകളിലും യഥാക്രമം 20 മാർക്കിൽ കുറഞ്ഞത് 12 മാർക്ക് വീതവും ഉണ്ടെങ്കിൽ, അവരിൽ ആർക്കെങ്കിലും കൂടുതൽ മാർക്ക് ലഭിച്ചിട്ടുണ്ടോ എന്നത് പരിഗണിക്കാതെ തന്നെ സീനിയോറിറ്റി ക്രമത്തിൽ ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്ക് പ്രമോഷൻ നൽകപ്പെടും – ഇതിന്റെ വെളിച്ചത്തിൽ, ഹൈക്കോടതിയുടെ സിംഗിൾ ജഡ്ജിയുടെയും ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചിന്റെയും ഉത്തരവുകൾ റദ്ദാക്കുകയും അതനുസരിച്ച് പ്രമോഷനായി പുതിയ സെലക്ഷൻ ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കാൻ റെസ്പോണ്ടന്റ് അതോറിറ്റിയോട് നിർദ്ദേശിക്കുകയും ചെയ്തു – റീജിയണൽ റൂറൽ ബാങ്ക്സ് (അപ്പോയിന്റ്മെന്റ് ആൻഡ് പ്രമോഷൻ ഓഫ് ഓഫീസേഴ്സ് ആൻഡ് അദർ എംപ്ലോയീസ്) ചട്ടങ്ങൾ, 1998.*

**അപ്പീലുകൾ അനുവദിച്ചുകൊണ്ട് കോടതി വിധിച്ചു:**

**അഭിമുഖത്തിലും പ്രകടന വിലയിരുത്തൽ റിപ്പോർട്ടുകളിലും നേടേണ്ട യോഗ്യതാ മാർക്കുകൾ, അതായത് അഭിമുഖത്തിലും പ്രകടന വിലയിരുത്തൽ റിപ്പോർട്ടുകളിലും കുറഞ്ഞത് 12 മാർക്ക് വീതം നേടണമെന്നും അത്തരമൊരു ബെഞ്ച്മാർക്ക് നിശ്ചയിക്കുന്നതും സീനിയോറിറ്റി-കം-മെറിറ്റ് തത്വത്തെ ലംഘിക്കുമെന്ന് സിംഗിൾ ജഡ്ജിയും ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചും വിലയിരുത്തിയത് തെറ്റാണ്. എഴുത്തുപരീക്ഷയിലും പ്രകടന**

2019_6_590_600

**വിലയിരുത്തൽ റിപ്പോർട്ടുകളിലും അഭിമുഖത്തിലും യോഗ്യതാ മാർക്കുകൾ അധികമായി നിശ്ചയിച്ചത് സീനിയോറിറ്റി-കം-മെറിറ്റ് തത്വത്തെ ലംഘിച്ചിട്ടില്ല. ഉയർന്ന തസ്തികയുടെ ചുമതലകൾ നിർവഹിക്കുന്നതിന് ആവശ്യമായ കുറഞ്ഞ മെറിറ്റ് ഉറപ്പുവരുത്തുന്നതിനായി കുറഞ്ഞ യോഗ്യതാ മാർക്കുകൾ നിശ്ചയിക്കുന്നത് സീനിയോറിറ്റി-കം-മെറിറ്റ് വഴിയുള്ള പ്രമോഷൻ എന്ന സങ്കൽപ്പത്തിന് വിരുദ്ധമല്ലെന്ന് കൂടുതൽ വ്യക്തമാക്കുന്നു. ഹൈക്കോടതി സിംഗിൾ ജഡ്ജിയും ഹൈക്കോടതി ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചും പുറപ്പെടുവിച്ച വിധിന്യായങ്ങളും ഉത്തരവുകളും റദ്ദാക്കുന്നു. പ്രമോഷനായി പുതിയ സെലക്ഷൻ ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കാനും, എഴുത്തുപരീക്ഷയിൽ കുറഞ്ഞത് 40% യോഗ്യതാ മാർക്കും അഭിമുഖത്തിലും പ്രകടന വിലയിരുത്തൽ റിപ്പോർട്ടുകളിലും യഥാക്രമം 20 മാർക്കിൽ കുറഞ്ഞത് 12 മാർക്ക് വീതവും നേടി ബെഞ്ച്മാർക്ക് മറികടന്ന ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ പരിഗണിക്കാനും, അവരിൽ ആർക്കെങ്കിലും കൂടുതൽ മാർക്ക് ലഭിച്ചിട്ടുണ്ടോ എന്നത് പരിഗണിക്കാതെ തന്നെ സീനിയോറിറ്റി ക്രമത്തിൽ ആ ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്ക് പ്രമോഷൻ നൽകാനും അധികാരിയോട് നിർദ്ദേശിക്കുന്നു. [ഖണ്ഡികകൾ 12, 13] [600-B-G]**

**_ചെയർമാൻ, ഋഷികുല്യ ഗ്രാമ്യ ബാങ്ക് v. ബിശ്വംബർ പത്രോ_ (2013) 4 SCC 376 : [2013] 4 SCR 239; _രാജേന്ദ്ര കുമാർ ശ്രീവാസ്തവ v. സംയുക്ത് ക്ഷേത്രീയ ഗ്രാമീൺ ബാങ്ക്_ (2010) 1 SCC 335 : [2009] 15 SCR 936 - ആധാരമാക്കി.**

**കേസ് നിയമ പരാമർശം**

| | | |
|---|---|---|
| [2013] 4 SCR 239 | ഖണ്ഡിക 7.3-നെ | ആധാരമാക്കി |
| [2009] 15 SCR 936 | ഖണ്ഡിക 7.4-നെ | ആധാരമാക്കി |

സിവിൽ അപ്പീൽ അധികാരിത: 2019-ലെ സിവിൽ അപ്പീൽ നമ്പറുകൾ 3603-3607.

ജബൽപൂരിലെ ഹൈക്കോടതി ഓഫ് ജൂഡിക്കേച്ചർ 2007-ലെ റിട്ട് അപ്പീൽ നമ്പറുകൾ 1508, 1509, 1510, 1511, 1535 എന്നിവയിൽ 24.09.2008-ന് പുറപ്പെടുവിച്ച വിധിന്യായത്തിൽ നിന്നും ഉത്തരവിൽ നിന്നും ഉള്ളത്.

അപ്പീൽവാദികൾക്ക് വേണ്ടി ഹാജരായ അഭിഭാഷകർ - ആർ. എസ്. ഹെഗ്ഡെ, ഫർഹത്ത് ജഹാൻ റഹ്മാനി, രാജീവ് സിംഗ്.

2019_6_590_600

എതിർകക്ഷികൾക്ക് വേണ്ടി ഹാജരായ അഭിഭാഷകർ – കുനാൽ വർമ്മ, ശ്രീമതി യുഗന്ധര പവാർ തുടാ, പിയൂഷ് ഭരദ്വാജ്, എം. സി. ധിംഗ്ര, വിശാൽ പ്രസാദ്, കെ. പി. പ്രസാദ്, ഋതിക സേത്തി, സതീഷ് വിഗ്, ശിവ് സാഗർ തിവാരി, ശ്രീമതി ബബിത തുടാ, എസ്. കെ. ഡേ.

കോടതിയുടെ വിധിന്യായം പ്രസ്താവിച്ചത്:

**ജസ്റ്റിസ് എം. ആർ. ഷാ** 1. അനുമതി നൽകി.

2. ഈ അപ്പീലുകളിലെല്ലാം നിയമപരമായതും വസ്തുതാപരമായതുമായ കാര്യങ്ങൾ പൊതുവായതിനാലും, ഹൈക്കോടതി പുറപ്പെടുവിച്ച വിവാദമായ പൊതു വിധിന്യായത്തിൽ നിന്നും ഉത്തരവിൽ നിന്നും ഉളവായവ ആയതിനാലും, ഈ അപ്പീലുകളെല്ലാം ഈ പൊതു വിധിന്യായത്തിലൂടെയും ഉത്തരവിലൂടെയും തീർപ്പാക്കുന്നു.

2.1 ഈ അപ്പീലുകളെല്ലാം ജബൽപൂരിലെ (മധ്യപ്രദേശ്) ഹൈക്കോടതിയുടെ ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് 1510/2007, 1509/2007, 1508/2007, 1511/2007, 1535/2007 എന്നീ നമ്പറുകളിലുള്ള റിട്ട് അപ്പീലുകളിൽ പുറപ്പെടുവിച്ച പൊതു വിധിന്യായത്തിൽ നിന്ന് ഉണ്ടായതാണ്. ഹൈക്കോടതിയുടെ ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് പ്രസ്തുത അപ്പീലുകൾ തള്ളിക്കളഞ്ഞുവെങ്കിലും, അവ തള്ളുന്നതിനിടയിൽ സിംഗിൾ ജഡ്ജി പുറപ്പെടുവിച്ച ഉത്തരവിൽ മാറ്റം വരുത്തുകയും, പുതിയ സെലക്ഷൻ ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കുന്നതിന് പകരം പ്രമോഷനായി പുതിയ നടപടികൾ സ്വീകരിക്കാൻ സ്ഥാപനത്തോട് നിർദ്ദേശിക്കുകയും ചെയ്തു. കൂടാതെ, സീനിയോറിറ്റി-കം-മെറിറ്റ് നിയമം ബാധകമാക്കാൻ കഴിയുന്ന തരത്തിൽ 100-ൽ ആവശ്യമായ കുറഞ്ഞ കട്ട് ഓഫ് മെറിറ്റ് മാർക്ക് നിശ്ചയിക്കാൻ സ്ഥാപനം ബാധ്യസ്ഥമാണെന്നും കൂടുതൽ നിർദ്ദേശിച്ചു.

3. നിലവിലെ അപ്പീലുകളിലേക്ക് നയിച്ച വസ്തുതകൾ ചുരുക്കത്തിൽ താഴെ പറയുന്നവയാണ്:

മഹാകോശൽ ക്ഷേത്രീയ ബാങ്കിലെ ജൂനിയർ മാനേജ്മെന്റ് സ്കെയിൽ II തസ്തികയിലേക്കുള്ള പ്രമോഷൻ സംബന്ധിച്ചാണ് തർക്കം. റീജിയണൽ റൂറൽ ബാങ്ക്സ് നിയമം, 1976-ലെ വകുപ്പ് 29 പ്രകാരം നൽകിയിട്ടുള്ള അധികാരം വിനിയോഗിച്ച്, നാഷണൽ ബാങ്കുമായും സ്പോൺസർ ബാങ്കായ യു.സി.ഒ (UCO) ബാങ്കുമായും ആലോചിച്ച് കേന്ദ്ര സർക്കാർ 'റീജിയണൽ റൂറൽ ബാങ്ക്സ് (അപ്പോയിന്റ്മെന്റ് ആൻഡ് പ്രമോഷൻ ഓഫ് ഓഫീസേഴ്സ് ആൻഡ് അദർ എംപ്ലോയീസ്) ചട്ടങ്ങൾ, 1998' (ഇനി മുതൽ 'ചട്ടങ്ങൾ' എന്ന് വിളിക്കപ്പെടുന്നത്) രൂപീകരിച്ചു. പ്രസ്തുത ചട്ടങ്ങൾ 29.07.1998-ന് ഗസറ്റിൽ പ്രസിദ്ധീകരിച്ചു. മേൽപ്പറഞ്ഞ ചട്ടങ്ങളുടെ മൂന്നാം ഷെഡ്യൂൾ, മറ്റ് കാര്യങ്ങൾക്കൊപ്പം, രണ്ട് വ്യത്യസ്ത വിഭാഗത്തിലുള്ള ഓഫീസർമാരുടെ നിയമനത്തെക്കുറിച്ച് വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നു. അവയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട യോഗ്യതയെക്കുറിച്ചും തിരഞ്ഞെടുപ്പ് രീതിയെക്കുറിച്ചും ഇത് വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നുണ്ട്. സ്കെയിൽ II

ഓഫീസർമാരെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം, നിയമനത്തിന്റെ ഉറവിടം 100 ശതമാനവും പ്രമോഷൻ വഴിയായിരിക്കുമെന്നും പ്രമോഷന്റെ മാനദണ്ഡം സീനിയോറിറ്റി-കം-മെറിറ്റ് അടിസ്ഥാനത്തിലായിരിക്കുമെന്നും പ്രത്യേകം വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. തിരഞ്ഞെടുപ്പ് രീതി അനുസരിച്ച്, എഴുത്തുപരീക്ഷ, അഭിമുഖം, സ്കെയിൽ I ഓഫീസർ/ഫീൽഡ് സൂപ്പർവൈസർ എന്ന നിലയിൽ കഴിഞ്ഞ അഞ്ച് വർഷത്തെ 'പ്രകടന വിലയിരുത്തൽ റിപ്പോർട്ടുകളുടെ' വിലയിരുത്തൽ എന്നിവയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ഒരു കമ്മിറ്റി ഉദ്യോഗാർത്ഥിയെ തിരഞ്ഞെടുക്കേണ്ടതാണ്. മാർക്കുകളുടെ വിഭജനം താഴെ പറയുന്ന പ്രകാരമായിരുന്നു:

| | |
|---|---|
| എഴുത്തുപരീക്ഷ | 60 മാർക്ക് |
| അഭിമുഖം | 20 മാർക്ക് |
| പ്രകടന വിലയിരുത്തൽ | 20 മാർക്ക് |
| ആകെ | 100 മാർക്ക് |

3.1 എഴുത്തുപരീക്ഷയെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം, ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ ഭാഗം 'എ', ഭാഗം 'ബി' എന്നിങ്ങനെ രണ്ട് ഭാഗങ്ങളുള്ള എഴുത്തുപരീക്ഷയിൽ ഹാജരാകണമെന്ന് അതിൽ വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിരുന്നു. എഴുത്തുപരീക്ഷയ്ക്കായി അനുവദിച്ച 60 മാർക്കുകളെ താഴെ പറയുന്ന രീതിയിൽ വീണ്ടും വിഭജിച്ചിരുന്നു:

| | |
|---|---|
| ഭാഗം 'എ' | 30 മാർക്ക് |
| ഭാഗം 'ബി' | 30 മാർക്ക് |

3.2 മേൽപ്പറഞ്ഞ ചട്ടങ്ങൾ പ്രകാരം, ഓരോ ഭാഗത്തും (ഭാഗം 'എ', ഭാഗം 'ബി') കുറഞ്ഞത് 40% മാർക്ക് നേടുന്ന ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ പട്ടിക മാത്രം തയ്യാറാക്കുകയും അവരെ അഭിമുഖത്തിന് വിളിക്കുകയും ചെയ്യും. അഭിമുഖത്തെയും കഴിഞ്ഞ അഞ്ച് വർഷത്തെ സേവനത്തിന്റെ 'പ്രകടന വിലയിരുത്തൽ റിപ്പോർട്ടുകളെയും' സംബന്ധിച്ച്, ചട്ടങ്ങൾ പ്രകാരം കുറഞ്ഞ യോഗ്യതാ മാർക്കുകൾ നിശ്ചയിച്ചിരുന്നില്ല.

3.3 സ്കെയിൽ I-ൽ നിന്ന് സ്കെയിൽ II-ലേക്കുള്ള പ്രമോഷനായി എതിർകക്ഷി-ബാങ്ക് 30.03.2004-ൽ ഒരു മെമ്മോ പുറപ്പെടുവിക്കുകയും, സ്കെയിൽ I ഓഫീസർമാരുടെ കഴിഞ്ഞ അഞ്ച് വർഷത്തെ 'പ്രകടന വിലയിരുത്തൽ റിപ്പോർട്ടുകൾ' സമർപ്പിക്കാൻ എല്ലാ ബ്രാഞ്ച് മാനേജർമാർക്കും ഹെഡ് ഓഫീസിലെ

എല്ലാ വകുപ്പുകൾക്കും നിർദ്ദേശം നൽകുകയും ചെയ്തു. ചട്ടങ്ങൾക്ക് അനുസൃതമായി 12.04.2004-ലെ മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങൾ വഴി ബാങ്ക് മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങളും പുറപ്പെടുവിച്ചു.

3.4 ലഭ്യമായ 16 സ്കെയിൽ II തസ്തികകളിലേക്ക് സ്കെയിൽ I ഓഫീസർമാരെ പ്രമോഷൻ നൽകുന്നതിനായി, ബാങ്ക് 1:4 എന്ന അനുപാതത്തിൽ 64 ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ/ഓഫീസർമാരെ വിളിച്ചു. 16.04.2004-ൽ എഴുത്തുപരീക്ഷ നടത്തുകയും, 64-ൽ 32 ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ എഴുത്തുപരീക്ഷയിൽ 40 ശതമാനത്തിലധികം മാർക്ക് നേടിയതായി കണ്ടതിനാൽ അവർ യോഗ്യത നേടിയതായി പ്രഖ്യാപിക്കുകയും ചെയ്തു. അതിനുശേഷം, അപ്പീൽവാദികൾ മറ്റ് അർഹരായ ഉദ്യോഗാർത്ഥികളോടൊപ്പം (32 പേർ) 18/19.09.2004 തീയതികളിൽ നടന്ന അഭിമുഖത്തിൽ ഹാജരായി. 09.10.2004-ലെ മെമ്മോ പ്രകാരം, സ്കെയിൽ II തസ്തികകളിലേക്ക് പ്രമോഷൻ ലഭിച്ച വിജയികളായ ഓഫീസർമാരുടെ/ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ ഫലം ബാങ്ക് പ്രസിദ്ധീകരിച്ചു. സീനിയോറിറ്റി പട്ടികയിൽ ഉൾപ്പെട്ടിരുന്ന ഈ അപ്പീൽവാദികൾക്കും, എഴുത്തുപരീക്ഷയിൽ മിനിമം മാർക്കിലധികം നേടുകയും അഭിമുഖത്തിലും പ്രകടന വിലയിരുത്തലുകളിലും വിജയിക്കുകയും ചെയ്തതിനാൽ തങ്ങളുടെ സീനിയോറിറ്റിയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ പ്രമോഷൻ ലഭിച്ചു. എന്നിരുന്നാലും, സുനിൽ കുമാർ ഗുപ്ത, ഗോപാൽ സിംഗ് രാജ്, രാജേഷ് കുമാർ ജെയിൻ എന്നീ മൂന്ന് വ്യക്തികൾ സ്കെയിൽ I ഓഫീസർമാരുടെ സീനിയോറിറ്റി പട്ടികയിൽ വളരെ താഴെയാണെങ്കിലും, 9.10.2004-ലെ മെമ്മോ പ്രകാരം പുറപ്പെടുവിച്ച പ്രമോഷൻ ലഭിച്ച ഓഫീസർമാരുടെ പട്ടികയിൽ ഉൾപ്പെടുകയും അനിൽ കുമാർ സിംഗ്, കെ.സി. സോണി, എൻ.കെ. ശർമ്മ എന്നീ മൂന്ന് സീനിയർ വ്യക്തികളെ ഒഴിവാക്കുകയും ചെയ്തതായി കാണുന്നു. അതിനാൽ, മേൽപ്പറഞ്ഞ അനിൽ കുമാർ സിംഗ്, കെ.സി. സോണി, എൻ.കെ. ശർമ്മ എന്നിവരും പ്രവീൺ കെ. ജഗ്ഗി എന്ന മറ്റൊരാളും ചേർന്ന് 09.10.2004-ലെ ഉത്തരവിനെ ചോദ്യം ചെയ്ത് 12127/2004, 12125/2004, 12126/2004, 11005/2004 എന്നീ നമ്പറുകളിലായി റിട്ട് ഹർജികൾ ഫയൽ ചെയ്തു; അതിലൂടെ സുനിൽ കുമാർ ഗുപ്ത, ഗോപാൽ സിംഗ് രാജ്, രാജേഷ് കുമാർ ജെയിൻ എന്നിവരെ സീനിയോറിറ്റി പട്ടികയിൽ അനിൽ കുമാർ സിംഗ്, കെ.സി. സോണി, എൻ.കെ. ശർമ്മ എന്നിവർക്ക് താഴെയായാണ് ഉൾപ്പെടുത്തിയത്. സ്കെയിൽ II തസ്തികയിലേക്കുള്ള പ്രമോഷനുകൾ പൂർണ്ണമായും സീനിയോറിറ്റി-കം-മെറിറ്റ് അടിസ്ഥാനത്തിലാണെന്നും, എഴുത്തുപരീക്ഷയിൽ കുറഞ്ഞത് 40% മാർക്ക് നേടുന്ന ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ മാത്രമേ അഭിമുഖത്തിന് വിളിക്കാവൂ എന്ന് ചട്ടങ്ങൾ വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നുണ്ടെന്നും, അഭിമുഖത്തിലും പ്രകടന വിലയിരുത്തൽ റിപ്പോർട്ടുകളിലും ലഭിക്കുന്ന മാർക്കുകൾക്ക് മിനിമം യോഗ്യതാ മാർക്കുകൾ നിശ്ചയിച്ചിട്ടില്ലെന്നും, അതിനാൽ യഥാർത്ഥ റിട്ട് ഹർജിക്കാർ സീനിയർമാരായതിനാലും എഴുത്തുപരീക്ഷയിൽ 40 ശതമാനത്തിലധികം മാർക്ക് നേടിയതിനാലും തങ്ങൾക്ക് സ്കെയിൽ II തസ്തികയിലേക്ക് പ്രമോഷൻ ലഭിക്കേണ്ടതായിരുന്നു എന്നുമാണ് സിംഗിൾ ജഡ്ജിക്ക് മുമ്പാകെ വാദിച്ചത്.

3.5 എന്നിരുന്നാലും, ഭരണപരമായ നിർദ്ദേശങ്ങൾ അനുസരിച്ച്, അഭിമുഖത്തിലും പ്രകടന വിലയിരുത്തലിലും ഓരോന്നിലും കുറഞ്ഞത് 12 മാർക്ക് വീതം നേടണമെന്ന ബെഞ്ച്മാർക്ക് സെലക്ഷൻ കമ്മിറ്റി ബോധപൂർവ്വം തീരുമാനിച്ചതാണെന്നും, അഭിമുഖത്തിലും പ്രകടന വിലയിരുത്തലിലും കൂടി മൊത്തം കുറഞ്ഞത് 24 മാർക്ക് നേടിയ ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ മാത്രമേ പ്രമോഷനായി പരിഗണിക്കേണ്ടതുള്ളൂ എന്നും, അതനുസരിച്ച് അഭിമുഖത്തിലും പ്രകടന വിലയിരുത്തലിലും കുറഞ്ഞത് 24 മാർക്ക് നേടിയ ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്ക് പ്രമോഷൻ നൽകിയെന്നുമാണ് ബാങ്കിന് വേണ്ടി വാദിച്ചത്.

4. ഹൈക്കോടതിയുടെ സിംഗിൾ ജഡ്ജി ഇത് അംഗീകരിച്ചില്ല കൂടാതെ ഇത്തരമൊരു നടപടിക്രമവും അഭിമുഖത്തിലും പ്രകടന വിലയിരുത്തലിലും കുറഞ്ഞത് 24 മാർക്ക് വേണമെന്ന നിർബന്ധവും ചട്ടങ്ങളിൽ വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിട്ടില്ലെന്നും അതിനാൽ ഭരണപരമായ നിർദ്ദേശങ്ങളിലൂടെ ഇത്തരമൊരു നടപടിക്രമം അനുവദനീയമല്ലെന്നും നിരീക്ഷിച്ചു. മേൽപ്പറഞ്ഞ മാനദണ്ഡങ്ങൾ സീനിയോറിറ്റി-കം-മെറിറ്റ് തത്വത്തെ ലംഘിക്കുമെന്നും അത്തരം മാനദണ്ഡങ്ങളിലൂടെ മെറിറ്റ്-കം-സീനിയോറിറ്റി തത്വമാണ് പ്രയോഗിക്കപ്പെടുന്നതെന്നും ഇത് ചട്ടങ്ങൾക്ക് വിരുദ്ധമാണെന്നും സിംഗിൾ ജഡ്ജി നിരീക്ഷിച്ചു. അതിനാൽ, മേൽപ്പറഞ്ഞ റിട്ട് ഹർജികൾ അനുവദിക്കുകയും 9.10.2004-ലെ പട്ടിക റദ്ദാക്കുകയും ചെയ്തുകൊണ്ട്, സീനിയോറിറ്റി-കം-മെറിറ്റ് നിയമം ബാധകമാക്കാൻ കഴിയുന്ന തരത്തിൽ 100-ൽ ആവശ്യമായ മിനിമം കട്ട് ഓഫ് മാർക്ക് നിശ്ചയിച്ചുകൊണ്ട് പുതിയ സെലക്ഷൻ ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കാൻ സിംഗിൾ ജഡ്ജി നിർദ്ദേശിച്ചു; അതിനുശേഷം പുതിയ സെലക്ഷൻ ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കുന്ന നടപടികളുമായി മുന്നോട്ട് പോകാനും ആവശ്യമായ മിനിമം/കട്ട് ഓഫ് മാർക്കുകൾ നിശ്ചയിച്ച ശേഷം മിനിമം മെറിറ്റ് മാർക്ക് നേടുന്ന വ്യക്തികളെ അവരുടെ സീനിയോറിറ്റിയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ പുനഃക്രമീകരിക്കാനും അതനുസരിച്ച് ബാങ്ക് പുതിയ പ്രമോഷൻ ഉത്തരവ് പുറപ്പെടുവിക്കാനും നിർദ്ദേശിച്ചു.

5. ഹൈക്കോടതിയുടെ സിംഗിൾ ജഡ്ജി പുറപ്പെടുവിച്ച പൊതു വിധിന്യായത്തിലും ഉത്തരവിലും അതൃപ്തിയും ആവലാതിയുമുള്ളതിനാൽ, ബാങ്കും ഈ അപ്പീൽവാദികളും – അതായത് സിംഗിൾ ജഡ്ജിക്ക് മുമ്പാകെ ഉണ്ടായിരുന്ന യഥാർത്ഥ എതിർകക്ഷികൾ – ഹൈക്കോടതിയുടെ ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചിന് മുമ്പാകെ റിട്ട് അപ്പീലുകൾ ഫയൽ ചെയ്തു. വിവാദമായ പൊതു വിധിന്യായത്തിലൂടെയും ഉത്തരവിലൂടെയും ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് അപ്പീലുകൾ തള്ളിക്കളയുക മാത്രമല്ല ചെയ്തത്, മറിച്ച് അപ്പീലുകൾ തള്ളുന്നതിനോടൊപ്പം തന്നെ ഒരു പുതിയ മെറിറ്റ് പട്ടിക തയ്യാറാക്കാൻ സിംഗിൾ ജഡ്ജി നൽകിയ നിർദ്ദേശം റദ്ദാക്കുകയും ചെയ്തു; കൂടാതെ, 100-ൽ ആവശ്യമായ കുറഞ്ഞ കട്ട് ഓഫ് മെറിറ്റ് മാർക്ക് നിശ്ചയിച്ചുകൊണ്ട് പുതിയ സെലക്ഷൻ ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കുന്നതിന് പകരം ബാങ്ക് പ്രമോഷനായി പുതിയ നടപടികൾ സ്വീകരിക്കണമെന്നും നിർദ്ദേശിച്ചു. സീനിയോറിറ്റി-കം-മെറിറ്റ് നിയമം ബാധകമാക്കാൻ

കഴിയുന്ന തരത്തിൽ 100-ൽ ആവശ്യമായ കുറഞ്ഞ കട്ട് ഓഫ് മെറിറ്റ് മാർക്ക് നിശ്ചയിക്കാൻ ബാങ്ക് ബാധ്യസ്ഥമാണെന്നും ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് നിരീക്ഷിച്ചു.

6. അപ്പീലുകൾ തള്ളുകയും പ്രമോഷനായി പുതിയ നടപടികൾ സ്വീകരിക്കാൻ നിർദ്ദേശിക്കുകയും ചെയ്ത ഹൈക്കോടതി ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചിന്റെ പൊതു വിധിന്യായത്തിലും ഉത്തരവിലും അതൃപ്തിയും ആവലാതിയുമുള്ളതിനാൽ, ഹൈക്കോടതി ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചിന് മുമ്പാകെ ഉണ്ടായിരുന്ന അപ്പീൽവാദികൾ (09.10.2004-ലെ പട്ടിക/ഉത്തരവ് പ്രകാരം പ്രമോഷൻ ലഭിച്ചവർ) ഈ അപ്പീലുകൾ സമർപ്പിച്ചു.

7. അപ്പീൽവാദികൾക്ക് വേണ്ടി ഹാജരായ അഭിഭാഷകൻ ശ്രീ ആർ.എസ്. ഹെഗ്ഡെ, കേസിലെ വസ്തുതകളും സാഹചര്യങ്ങളും കണക്കിലെടുക്കുമ്പോൾ, മുഴുവൻ സെലക്ഷൻ പരീക്ഷയും/പട്ടികയും റദ്ദാക്കിയതിലും പ്രമോഷനായി പുതിയ നടപടികൾക്ക് ഉത്തരവിട്ടതിലും ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചിന് നിയമപരമായും വസ്തുതാപരമായും ഗുരുതരമായ തെറ്റ് സംഭവിച്ചിട്ടുണ്ടെന്ന് ശക്തമായി വാദിച്ചു.

7.1 സിംഗിൾ ജഡ്ജിയുടെ വിധിന്യായത്തിനും ഉത്തരവിനുമെതിരെയുള്ള അപ്പീലിൽ, മുഴുവൻ സെലക്ഷൻ പരീക്ഷയും ദുഷിച്ചതാണെന്നോ തകരാറിലാണെന്നോ ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചിന് മുമ്പാകെ ആർക്കും വാദമില്ലാതിരിക്കെയും, സിംഗിൾ ജഡ്ജി പോലും അത്തരമൊരു നിരീക്ഷണം നടത്താതിരിക്കെയും, ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചിന് മുഴുവൻ സെലക്ഷൻ പരീക്ഷയും റദ്ദാക്കാനോ പ്രമോഷനായി പുതിയ നടപടികൾക്ക് ഉത്തരവിടാനോ കഴിയുമായിരുന്നില്ല/പാടില്ലായിരുന്നു എന്ന് അപ്പീൽവാദികൾക്ക് വേണ്ടി ഹാജരായ അഭിഭാഷകൻ ശക്തമായി വാദിച്ചു.

7.2 കൂടാതെ, അഭിമുഖത്തിലും പ്രകടന വിലയിരുത്തൽ റിപ്പോർട്ടുകളിലും ഓരോന്നിലും മിനിമം 12 മാർക്ക് വീതം നേടണമെന്ന് നിശ്ചയിച്ചതിലൂടെ സീനിയോറിറ്റി-കം-മെറിറ്റ് തത്വം ഉപേക്ഷിക്കപ്പെട്ടു എന്ന് നിരീക്ഷിച്ചതിലും വിധിച്ചതിലും സിംഗിൾ ജഡ്ജിക്കും ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചിനും വലിയ തെറ്റ് സംഭവിച്ചിട്ടുണ്ടെന്നും അപ്പീൽവാദികൾക്ക് വേണ്ടി ഹാജരായ അഭിഭാഷകൻ വാദിച്ചു.

7.3 *(2013) 4 SCC 376-ൽ റിപ്പോർട്ട് ചെയ്തിട്ടുള്ള ചെയർമാൻ, ഋഷികുല്യ ഗ്രാമ്യ ബാങ്ക് v. ബിശ്വംബർ പത്രോ* എന്ന കേസിലെ ഈ കോടതിയുടെ വിധിയിൽ ഊന്നിക്കൊണ്ട്, സീനിയോറിറ്റി-കം-മെറിറ്റ് അടിസ്ഥാനത്തിൽ പ്രമോഷൻ നൽകുന്നതിന് ചട്ടങ്ങൾ നിശ്ചയിച്ചിട്ടുള്ള മാനദണ്ഡങ്ങൾക്ക് പുറമെ, എഴുത്തുപരീക്ഷ, അഭിമുഖം, പ്രകടന വിലയിരുത്തൽ റിപ്പോർട്ട് എന്നിവയിലെ മൊത്തത്തിലുള്ള പ്രകടനത്തെ അടിസ്ഥാനമാക്കി ഒരു ബെഞ്ച്മാർക്ക് മെറിറ്റ് മാനദണ്ഡം നിശ്ചയിക്കുന്നത് അനുവദനീയമാണെന്ന് അപ്പീൽവാദികൾക്ക് വേണ്ടി ഹാജരായ അഭിഭാഷകൻ വാദിച്ചു.

2019_6_590_600

7.4 *രാജേന്ദ്ര കുമാർ ശ്രീവാസ്തവ v. സംയുക്ത് ക്ഷേത്രീയ ഗ്രാമീൺ ബാങ്ക്, (2010) 1 SCC 335* എന്ന കേസിൽ ഈ കോടതി വിധിച്ചിട്ടുള്ളത് പ്രകാരം, ഉയർന്ന തസ്തികയുടെ ചുമതലകൾ നിർവഹിക്കുന്നതിന് ആവശ്യമായ കുറഞ്ഞ മെറിറ്റ് ഉറപ്പുവരുത്തുന്നതിനായി കുറഞ്ഞ യോഗ്യതാ മാർക്കുകൾ നിശ്ചയിക്കുന്നത് സീനിയോറിറ്റി-കം-മെറിറ്റ് വഴിയുള്ള പ്രമോഷൻ എന്ന സങ്കൽപ്പത്തിന് വിരുദ്ധമല്ലെന്ന് അപ്പീൽവാദികൾക്ക് വേണ്ടി ഹാജരായ അഭിഭാഷകൻ വീണ്ടും ബോധിപ്പിച്ചു.

7.5 മേൽപ്പറഞ്ഞ വാദങ്ങൾ ഉന്നയിച്ചുകൊണ്ടും ഈ കോടതിയുടെ രണ്ട് വിധിന്യായങ്ങളെ ആധാരമാക്കിയും, അപ്പീൽവാദികൾക്ക് വേണ്ടി ഹാജരായ അഭിഭാഷകൻ ശക്തമായി വാദിച്ചത്; നിലവിലെ കേസിൽ അഭിമുഖത്തിലും പ്രകടന വിലയിരുത്തൽ റിപ്പോർട്ടുകളിലും 12 മാർക്ക് വീതം നേടണമെന്ന ബെഞ്ച്മാർക്ക് നിശ്ചയിക്കുന്നത് സീനിയോറിറ്റി-കം-മെറിറ്റ് തത്വത്തെ പരാജയപ്പെടുത്തുമെന്ന് സിംഗിൾ ജഡ്ജിയും ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചും വിലയിരുത്തിയത് തെറ്റാണെന്നും, അത് ഈ കോടതി മേൽപ്പറഞ്ഞ രണ്ട് വിധിന്യായങ്ങളിലൂടെ നിശ്ചയിച്ചിട്ടുള്ള നിയമത്തിന് വിരുദ്ധമാണെന്നുമാണ്.

7.6 കൂടാതെ, പ്രമോഷൻ ലഭിച്ച 16 ഉദ്യോഗാർത്ഥികളിൽ 13 പേരും സീനിയോറിറ്റി പട്ടികയിൽ യഥാർത്ഥ റിട്ട് ഹർജിക്കാർക്ക് മുകളിലായിരുന്നുവെന്നും, പ്രമോഷൻ ലഭിച്ചവരും യഥാർത്ഥ റിട്ട് ഹർജിക്കാരെക്കാൾ ജൂനിയർമാരായതുമായ മൂന്ന് വ്യക്തികളെ സംബന്ധിച്ച് മാത്രമായിരുന്ന ആക്ഷേപം ഉണ്ടായിരുന്നതെന്നും ശ്രദ്ധിക്കേണ്ടതുണ്ടെന്ന് അപ്പീൽവാദികൾക്ക് വേണ്ടി ഹാജരായ അഭിഭാഷകൻ ബോധിപ്പിച്ചു. അതിനാൽ പരമാവധി വന്നാൽ തന്നെ, യഥാർത്ഥ റിട്ട് ഹർജിക്കാരെക്കാൾ ജൂനിയർമാരായ ആ മൂന്ന് പേരുടെ പ്രമോഷൻ മാത്രമേ സിംഗിൾ ജഡ്ജിക്ക് റദ്ദാക്കാൻ കഴിയുമായിരുന്നുള്ളൂ എന്ന് സമർപ്പിക്കപ്പെട്ടു. എന്നിരുന്നാലും, അഭിമുഖത്തിലും പ്രകടന വിലയിരുത്തൽ റിപ്പോർട്ടുകളിലും ബെഞ്ച്മാർക്ക് മറികടന്ന എല്ലാ ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെയും പരിഗണിച്ച ശേഷം, അതിനുശേഷം സീനിയോറിറ്റി-കം-മെറിറ്റ് അടിസ്ഥാനത്തിൽ വേണം പ്രമോഷനുകൾ നൽകാനെന്ന് അപ്പീൽവാദികൾക്ക് വേണ്ടി ഹാജരായ അഭിഭാഷകൻ നീതിപൂർവ്വം സമ്മതിച്ചു.

8. യഥാർത്ഥ റിട്ട് ഹർജിക്കാർക്ക് വേണ്ടി ഹാജരായ അഭിഭാഷകർ സിംഗിൾ ജഡ്ജി പുറപ്പെടുവിച്ച ഉത്തരവിനെ പിന്തുണയ്ക്കുകയും, സിംഗിൾ ജഡ്ജിയും ഒരു പരിധിവരെ ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചും ശരിയായി നിരീക്ഷിച്ചതുപോലെ, അഭിമുഖത്തിലും പ്രകടന വിലയിരുത്തൽ റിപ്പോർട്ടുകളിലും 12 മാർക്ക് വീതം നേടണമെന്ന ബെഞ്ച്മാർക്ക് നിശ്ചയിച്ചതിലൂടെ സീനിയോറിറ്റി-കം-മെറിറ്റ് തത്വം ഉപേക്ഷിക്കപ്പെട്ടുവെന്ന് സമർപ്പിക്കുകയും ചെയ്തു.

2019_6_590_600

8.1 പരസ്യത്തിൽ നൽകിയിരുന്ന ഏക യോഗ്യതാ മാനദണ്ഡം ഉദ്യോഗാർത്ഥി എഴുത്തുപരീക്ഷയിൽ കുറഞ്ഞത് 40% മാർക്ക് നേടണം എന്നതായിരുന്നുവെന്നും, അഭിമുഖത്തിനും പ്രകടന വിലയിരുത്തൽ റിപ്പോർട്ടുകൾക്കും മിനിമം മാർക്കുകൾ നിശ്ചയിച്ചിരുന്നില്ലെന്നും യഥാർത്ഥ റിട്ട് ഹർജിക്കാർക്ക് വേണ്ടി ഹാജരായ അഭിഭാഷകർ ബോധിപ്പിച്ചു.

8.2 *(1998) 6 SCC 720-ൽ റിപ്പോർട്ട് ചെയ്തിട്ടുള്ള ബി.വി.ശിവയ്യ v. കെ. അദ്ദങ്കി ബാബു* എന്ന കേസിലെ ഈ കോടതിയുടെ വിധിന്യായത്തെയും, *(2013) 6 SCC 287-ൽ റിപ്പോർട്ട് ചെയ്തിട്ടുള്ള സർവയു.പി.ഗ്രാമീൺ ബാങ്ക് v. മനോജ് കുമാർ ചക്* എന്ന കേസിലെ ഈ കോടതിയുടെ മറ്റൊരു വിധിന്യായത്തെയും ആസ്പദമാക്കി, നിലവിലെ ഈ അപ്പീലുകൾ തള്ളിക്കളയണമെന്ന് അപേക്ഷിക്കുന്നു.

9. ബന്ധപ്പെട്ട കക്ഷികൾക്ക് വേണ്ടി ഹാജരായ അഭിഭാഷകരെ ഞങ്ങൾ വിശദമായി കേട്ടു.

ആദ്യമുഖമായി ശ്രദ്ധിക്കേണ്ട കാര്യം, ജൂനിയർ മാനേജ്മെന്റ് സ്കെയിൽ II തസ്തികയിലേക്കുള്ള പ്രമോഷൻ സീനിയോറിറ്റി-കം-മെറിറ്റ് തത്വത്താലാണ് നിയന്ത്രിക്കപ്പെടുന്നത് എന്നതാണ്. ചട്ടപ്രകാരവും ചട്ടത്തിൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്ന യോഗ്യതാ മാനദണ്ഡങ്ങൾ പ്രകാരവും, എഴുത്തുപരീക്ഷയിലെ പ്രകടനം, അഭിമുഖം, കഴിഞ്ഞ അഞ്ച് വർഷത്തെ പ്രകടന വിലയിരുത്തൽ റിപ്പോർട്ടുകൾ എന്നിവയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലായിരിക്കണം തിരഞ്ഞെടുപ്പ് എന്നത് ശരിയാണ്. ചട്ടങ്ങൾ അനുസരിച്ച്, എഴുത്തുപരീക്ഷയ്ക്ക് 60 മാർക്കും, അഭിമുഖത്തിന് 20 മാർക്കും, പ്രകടന വിലയിരുത്തൽ റിപ്പോർട്ടുകൾക്ക് 20 മാർക്കുമാണ് അനുവദിച്ചിരിക്കുന്നത്. ഉദ്യോഗാർത്ഥി ഭാഗം 'എ', ഭാഗം 'ബി' എന്നിങ്ങനെ രണ്ട് ഭാഗങ്ങളുള്ള എഴുത്തുപരീക്ഷയിൽ ഹാജരാകണമെന്ന് ചട്ടത്തിൽ കൂടുതൽ വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നു. എഴുത്തുപരീക്ഷയ്ക്കായി മാറ്റിവെച്ചിട്ടുള്ള 60 മാർക്കുകളെ താഴെ പറയുംവിധം വീണ്ടും വിഭജിച്ചിരിക്കുന്നു:

| | |
|---|---|
| ഭാഗം 'എ' | 30 മാർക്ക് |
| ഭാഗം 'ബി' | 30 മാർക്ക് |

ഓരോ ഭാഗത്തും കുറഞ്ഞത് 40% മാർക്ക് നേടുന്ന ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ പട്ടിക മാത്രം തയ്യാറാക്കണമെന്നും അത്തരം ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ അഭിമുഖത്തിന് വിളിക്കണമെന്നും ചട്ടം കൂടുതൽ വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നു. അഭിമുഖത്തിനും പ്രകടന വിലയിരുത്തലിനും ചട്ടത്തിൽ മിനിമം യോഗ്യതാ മാർക്കുകൾ നിശ്ചയിച്ചിട്ടില്ല എന്നത് ശരിയാണ്. എന്നിരുന്നാലും, അതേസമയം തന്നെ, അഭിമുഖത്തിലും പ്രകടന വിലയിരുത്തൽ റിപ്പോർട്ടുകളിലും 20 മാർക്കിൽ വീതം 12 മാർക്ക് വീതം നേടണമെന്ന ബെഞ്ച്മാർക്ക് നിശ്ചയിക്കാൻ അധികാരി/സെലക്ഷൻ കമ്മിറ്റി ബോധപൂർവ്വമായ തീരുമാനമെടുത്തു. സിംഗിൾ ജഡ്ജിയും ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചും ഇതിൽ പിഴവ് കണ്ടെത്തുകയും, അഭിമുഖത്തിലും പ്രകടന

വിലയിരുത്തലിലും കുറഞ്ഞത് 12 മാർക്ക് നേടണമെന്ന യോഗ്യതാ മാർക്ക്/ബെഞ്ച്മാർക്ക് അധികമായി നിശ്ചയിക്കുന്നത് അനുവദനീയമല്ലെന്നും അത് സീനിയോറിറ്റി-കം-മെറിറ്റ് തത്വത്തെ പരാജയപ്പെടുത്തുമെന്നും നിരീക്ഷിക്കുകയും വിധിക്കുകയും ചെയ്തു. അതിനാൽ, സീനിയോറിറ്റി-കം-മെറിറ്റ് നിയമം ബാധകമാക്കാൻ കഴിയുന്ന തരത്തിൽ 100-ൽ ആവശ്യമായ മിനിമം കട്ട് ഓഫ് മെറിറ്റ് മാർക്ക് നിശ്ചയിച്ചുകൊണ്ട് പുതിയ പ്രമോഷൻ പട്ടിക തയ്യാറാക്കാൻ സിംഗിൾ ജഡ്ജി നിർദ്ദേശിച്ചു.

10. സിംഗിൾ ജഡ്ജി പുറപ്പെടുവിച്ച മേൽപ്പറഞ്ഞ ഉത്തരവ് ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചിന് മുമ്പാകെ ചോദ്യം ചെയ്യപ്പെട്ടപ്പോൾ, വിവാദമായ വിധിന്യായത്തിലൂടെയും ഉത്തരവിലൂടെയും ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് അപ്പീലുകൾ തള്ളിക്കളയുക മാത്രമല്ല ചെയ്തത്, മറിച്ച് 100-ൽ ആവശ്യമായ മിനിമം കട്ട് ഓഫ് മെറിറ്റ് മാർക്ക് നിശ്ചയിച്ച് പുതിയ സെലക്ഷൻ ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കാൻ സിംഗിൾ ജഡ്ജി നൽകിയ നിർദ്ദേശങ്ങൾ റദ്ദാക്കുകയും പ്രമോഷനായി പുതിയ നടപടികൾ സ്വീകരിക്കാൻ സ്ഥാപനത്തോട് നിർദ്ദേശിക്കുകയും ചെയ്തു; ഇതിനർത്ഥം ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് മുഴുവൻ സെലക്ഷൻ ലിസ്റ്റും റദ്ദാക്കി എന്നാണ്. ഏതെങ്കിലും ക്രമക്കേട് മൂലം സെലക്ഷൻ ലിസ്റ്റ് ദുഷിച്ചതാണെന്ന കണ്ടെത്തൽ സിംഗിൾ ജഡ്ജിയുടെ ഭാഗത്തുനിന്ന് ഇല്ലാതിരിക്കെ, മുഴുവൻ സെലക്ഷൻ ലിസ്റ്റും റദ്ദാക്കാനും പ്രമോഷനായി പുതിയ നടപടികൾക്ക് ഉത്തരവിടാനും ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചിന് ന്യായീകരണമില്ലായിരുന്നു.

11. അഭിമുഖത്തിലും പ്രകടന വിലയിരുത്തൽ റിപ്പോർട്ടുകളിലും ഓരോന്നിലും കുറഞ്ഞത് 12 മാർക്ക് വീതം നേടണമെന്ന യോഗ്യതാ മാർക്ക് അഥവാ ബെഞ്ച്മാർക്ക് അധികമായി നിശ്ചയിക്കുന്നത് അനുവദനീയമല്ലെന്നും അത് സീനിയോറിറ്റി-കം-മെറിറ്റ് തത്വത്തെ പരാജയപ്പെടുത്തുമെന്നും സിംഗിൾ ജഡ്ജിയും ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചും രേഖപ്പെടുത്തിയ കണ്ടെത്തലിനെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം, *ബിശംബർ പത്രോ (മുൻപ് സൂചിപ്പിച്ചത്)* കേസിൽ ഈ കോടതി നിരീക്ഷിക്കുകയും വിധിക്കുകയും ചെയ്തതുപോലെ അത് അനുവദനീയമാണ്. ജൂനിയർ മാനേജ്മെന്റ് സ്കെയിൽ I-ൽ നിന്ന് മിഡിൽ മാനേജ്മെന്റ് സ്കെയിൽ II-ലേക്കുള്ള പ്രമോഷനുകളെ നിയന്ത്രിക്കുന്ന സമാനമായ സാഹചര്യവും സമാനമായ ചട്ടങ്ങളുമാണ് ഈ കോടതി പരിഗണിച്ചത്. ഈ കോടതിയുടെ മുന്നിലുണ്ടായിരുന്ന ആ കേസിൽ, നിലവിലെ കേസിലെ ചട്ടത്തിന് സമാനമായിരുന്ന ചട്ടം. ഈ കോടതിയുടെ മുന്നിലുണ്ടായിരുന്ന ചട്ടത്തിലും അഭിമുഖത്തിന് മിനിമം യോഗ്യതാ മാർക്ക് വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിരുന്നില്ല. എന്നിരുന്നാലും, എഴുത്തുപരീക്ഷയിൽ 40% യോഗ്യതാ മാർക്ക് വേണമെന്ന നിബന്ധനയ്ക്ക് പുറമെ, എഴുത്തുപരീക്ഷ, പ്രകടന വിലയിരുത്തൽ റിപ്പോർട്ടുകൾ, അഭിമുഖം എന്നിവ ഉൾപ്പെടുന്ന മൊത്തം മാർക്കിന്റെ 60% ജനറൽ ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്കും 55% മാർക്ക് എസ്സി/എസ്ടി ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്കും ബാങ്ക് അധികമായി നിശ്ചയിച്ചു. അതിനുശേഷം മൊത്തം മാർക്കിൽ 60 ശതമാനമോ അതിലധികമോ ലഭിച്ച എല്ലാ ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെയും പേരുകൾ കൃത്യമായും അവരുടെ സീനിയോറിറ്റി അനുസരിച്ച് പ്രമോഷൻ

പട്ടികയിൽ ഉൾപ്പെടുത്തി. മൊത്തം മാർക്കിൽ 60 ശതമാനത്തിൽ കൂടുതൽ മാർക്ക് ആർക്കെങ്കിലും ലഭിച്ചിട്ടുണ്ടോ എന്നത് പരിഗണിക്കാതെ തന്നെ എല്ലാ ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്കും സീനിയോറിറ്റി ക്രമത്തിൽ പ്രമോഷൻ നൽകി. പ്രമോഷൻ ലഭിക്കാത്ത ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ, നിലവിലെ കേസിൽ സെലക്ഷൻ ലിസ്റ്റ് ചോദ്യം ചെയ്ത അതേ കാരണങ്ങളാൽ സെലക്ഷൻ ലിസ്റ്റിനെ ചോദ്യം ചെയ്തു. മൊത്തം മാർക്കിൽ 60% ബെഞ്ച്മാർക്ക് നിശ്ചയിച്ചത് പ്രമോഷൻ നയത്തിന്റെയും ഈ മേഖലയിലെ ചട്ടങ്ങളുടെയും ലംഘനമാണെന്ന് വിലയിരുത്തി ഹൈക്കോടതി റിട്ട് ഹർജി അനുവദിച്ചു. തൽഫലമായി, ഹൈക്കോടതി റിട്ട് ഹർജി അനുവദിക്കുകയും ചട്ടങ്ങൾക്കനുസൃതമായി പുതിയ തിരഞ്ഞെടുപ്പ് നടത്താൻ ബാങ്കിനോട് നിർദ്ദേശിക്കുകയും ചെയ്തു. ഹൈക്കോടതി പുറപ്പെടുവിച്ച ഉത്തരവ് റദ്ദാക്കിക്കൊണ്ടും, *ബി.വി.ശിവയ്യ (മുൻപ് സൂചിപ്പിച്ചത്)* കേസിൽ (ഹൈക്കോടതി ആസ്പദമാക്കിയ വിധിന്യായം) ഈ കോടതിയുടെ വിധി പരിഗണിച്ച ശേഷവും, എഴുത്തുപരീക്ഷ, പ്രകടന വിലയിരുത്തൽ റിപ്പോർട്ടുകൾ, അഭിമുഖം എന്നിവയിൽ യോഗ്യതാ മാർക്കുകൾ അധികമായി നിശ്ചയിക്കാൻ ബാങ്ക് സ്വീകരിച്ച നടപടിക്രമം സീനിയോറിറ്റി-കം-മെറിറ്റ് തത്വത്തെ ലംഘിച്ചിട്ടില്ലെന്ന് ഈ കോടതി നിരീക്ഷിച്ചു. അങ്ങനെ നിരീക്ഷിക്കുമ്പോൾ, *രാജേന്ദ്ര കുമാർ ശ്രീവാസ്തവ (മുൻപ് സൂചിപ്പിച്ചത്)* എന്ന ഈ കോടതിയുടെ മറ്റൊരു വിധിയിലെ ഖണ്ഡിക 13-ലെ നിരീക്ഷണങ്ങൾ ഈ കോടതി പരിഗണിച്ചു.

12. മേൽപ്പറഞ്ഞ രണ്ട് വിധിന്യായങ്ങളിലൂടെ ഈ കോടതി നിശ്ചയിച്ച നിയമം നിലവിലുള്ള കേസിലെ വസ്തുതകളിൽ പ്രയോഗിക്കുമ്പോൾ, അഭിമുഖത്തിലും പ്രകടന വിലയിരുത്തൽ റിപ്പോർട്ടുകളിലും നേടേണ്ട യോഗ്യതാ മാർക്കുകൾ, അതായത് അഭിമുഖത്തിലും പ്രകടന വിലയിരുത്തൽ റിപ്പോർട്ടുകളിലും കുറഞ്ഞത് 12 മാർക്ക് വീതം നേടണമെന്നും അത്തരമൊരു ബെഞ്ച്മാർക്ക് നിശ്ചയിക്കുന്നതും സീനിയോറിറ്റി-കം-മെറിറ്റ് തത്വത്തെ ലംഘിക്കുമെന്ന് സിംഗിൾ ജഡ്ജിയും ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചും വിലയിരുത്തിയത് തെറ്റാണെന്ന് ഞങ്ങൾ അഭിപ്രായപ്പെടുന്നു. ജൂനിയർ മാനേജ്മെന്റ് സ്കെയിൽ II തസ്തികയിലേക്കുള്ള പ്രമോഷൻ സീനിയോറിറ്റി-കം-മെറിറ്റ് അടിസ്ഥാനത്തിലാണ് നടത്തേണ്ടതെന്നിരിക്കെ, ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്ക് ആവശ്യമായ കുറഞ്ഞ മെറിറ്റ് ഉണ്ടെന്ന് കണ്ടെത്തിയാൽ മാത്രം മതിയാകും, അതായത് എഴുത്തുപരീക്ഷയിൽ കുറഞ്ഞത് 40% യോഗ്യതാ മാർക്കും അഭിമുഖത്തിലും പ്രകടന വിലയിരുത്തൽ റിപ്പോർട്ടുകളിലും യഥാക്രമം 20 മാർക്കിൽ കുറഞ്ഞത് 12 മാർക്ക് വീതവും ഉണ്ടെങ്കിൽ, അതിനുശേഷം അവരിൽ ആർക്കെങ്കിലും കൂടുതൽ മാർക്ക് ലഭിച്ചിട്ടുണ്ടോ എന്നത് പരിഗണിക്കാതെ തന്നെ സീനിയോറിറ്റി ക്രമത്തിൽ ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്ക് പ്രമോഷൻ നൽകേണ്ടതാണ്.

13. മേൽപ്പറഞ്ഞ കാര്യങ്ങളുടെ വെളിച്ചത്തിലും മുകളിൽ പ്രസ്താവിച്ച കാരണങ്ങളാലും, ഈ അപ്പീലുകൾ അനുവദിക്കുന്നു. ഹൈക്കോടതിയിലെ സിംഗിൾ ജഡ്ജി പുറപ്പെടുവിച്ച വിധിന്യായവും

2019_6_590_600

ഉത്തരവും ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് പുറപ്പെടുവിച്ച വിവാദമായ വിധിന്യായവും ഉത്തരവും ഇതിനാൽ റദ്ദാക്കുന്നു. ജൂനിയർ മാനേജ്മെന്റ് സ്കെയിൽ II തസ്തികയിലേക്കുള്ള പ്രമോഷനായി റെസ്പോണ്ടന്റ് അതോറിറ്റി പുതിയ സെലക്ഷൻ ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കണമെന്നും, എഴുത്തുപരീക്ഷയിൽ കുറഞ്ഞത് 40% യോഗ്യതാ മാർക്കും അഭിമുഖത്തിലും പ്രകടന വിലയിരുത്തൽ റിപ്പോർട്ടുകളിലും യഥാക്രമം 20 മാർക്കിൽ കുറഞ്ഞത് 12 മാർക്ക് വീതവും നേടി ബെഞ്ച്മാർക്ക് മറികടന്ന ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ പരിഗണിക്കണമെന്നും, അവരിൽ ആർക്കെങ്കിലും കൂടുതൽ മാർക്ക് ലഭിച്ചിട്ടുണ്ടോ എന്നത് പരിഗണിക്കാതെ തന്നെ സീനിയോറിറ്റി ക്രമത്തിൽ ആ ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്ക് പ്രമോഷൻ നൽകണമെന്നും നിർദ്ദേശിക്കുന്നു.

14. നിലവിലെ അപ്പീലുകൾ മേൽപ്പറഞ്ഞ പരിധി വരെ അനുവദിക്കുന്നു. ചിലവുകൾ സംബന്ധിച്ച് ഉത്തരവുകളില്ല.

ദേവിക ഗുജ്റാൾ അപ്പീലുകൾ അനുവദിച്ചു.