നിരാകരണപത്രം

(Disclaimer)

പ്രാദേശിക ഭാഷയിൽ വിവർത്തനം ചെയ്ത വിധിന്യായം നിർമ്മിത ബുദ്ധ്യാധിഷ്ഠിത വിവർത്തന ഉപകരണത്തിന്റെ 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 വിധിന്യായത്തിന്റെ ഇംഗ്ലീഷ് പതിപ്പ് ആധികാരികവും അന്തിമവും ആയിരിക്കും.

[2021] 6 എസ്.സി.ആർ 4

പോലീസ് കമ്മീഷണർ

v.

രാജ് കുമാർ

2021 ലെ സിവിൽ അപ്പീൽ നമ്പർ 4960

2021 ഓഗസ്റ്റ് 25

[ജസ്റ്റിസ് കെ.എം ജോസഫും ജസ്റ്റിസ് രവീന്ദ്ര ഭട്ടും]

സേവന നിയമം – റിക്രൂട്ട്മെന്റ് – പൊതു തൊഴിൽ – ഡൽഹി പോലീസ് – കോൺസ്റ്റബിൾ തസ്തിക – ക്രിമിനൽ കേസുകളിൽ ഉൾപ്പെട്ട (വിചാരണ നേരിടുന്നതോ കുറ്റവിമുക്തരാക്കപ്പെട്ടതോ ആയ) ഡൽഹി പോലീസ് ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ കേസുകൾ തീരുമാനിക്കുന്നതിനുള്ള സ്റ്റാൻഡിംഗ് ഓർഡർ നമ്പർ 398/2010 നയം – ക്രിമിനൽ നടപടികൾ നേരിട്ടതിനാൽ അപേക്ഷകരുടെ സ്ഥാനാർത്ഥിത്വം സെലക്ഷൻ അതോറിറ്റി / സ്ക്രീനിംഗ് കമ്മിറ്റി നിരസിച്ചു – സി.എ.ടി അപേക്ഷകരുടെ അപേക്ഷകൾ അനുവദിച്ചു – റിട്ട് ഹർജികൾ – എതിർകക്ഷികളെ നിയമനത്തിനായി പരിഗണിക്കണമെന്ന് ഹൈക്കോടതിയുടെ നിർദ്ദേശം – വിധിച്ചു: ഹൈക്കോടതിയുടെ നിർദ്ദേശം ന്യായീകരിക്കപ്പെട്ടതല്ല എന്ന് വിധിച്ചു – ബാധകമായ സ്റ്റാൻഡിംഗ് ഓർഡർ

വായിച്ചാൽ ചില കുറ്റകൃത്യങ്ങളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് ഒരു കുറ്റാരോപിതനായ ഉദ്യോഗാർത്ഥിയെ വെറുതെ വിട്ടാലോ കുറ്റവിമുക്തനാക്കിയാലോ മാത്രം പരിഗണനയ്ക്ക് അർഹനാകില്ലെന്ന് വ്യക്തമാണ് – പൊതു സേവനം – ഏതൊരു പൊതുസേവനത്തെയും പോലെ, ആര് അതിൽ പ്രവേശിക്കണമെന്ന് തിരഞ്ഞെടുക്കുന്നതിൽ സംസ്ഥാന തൊഴിലുടമയ്ക്ക് സ്വന്തമായ തിരഞ്ഞെടുപ്പ് നടത്താൻ സ്വാതന്ത്ര്യമുണ്ട് – യോഗ്യത, പരിചയം, പ്രായം, ഒരു ഉദ്യോഗാർത്ഥിക്ക് അനുവദിക്കപ്പെട്ട ശ്രമങ്ങളുടെ എണ്ണം തുടങ്ങിയ പ്രധാന കാര്യങ്ങൾ തത്വങ്ങളെ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള മാനദണ്ഡങ്ങൾ അനുസരിച്ചാണ് നിർണ്ണയിക്കുന്നത് – ഈ മാനദണ്ഡങ്ങൾ ന്യായവും യുക്തിസഹവുമാണെന്നും, പക്ഷപാതമില്ലാതെയും, വിവേചനരഹിതമായും പ്രയോഗിക്കുന്നുണ്ടോയെന്ന് ഉറപ്പുവരുത്താൻ ജുഡീഷ്യൽ പുനരവലോകനം അനുവദനീയമാണ് – എന്നിരുന്നാലും, അനുയോജ്യത തികച്ചും വ്യത്യസ്തമാണ്; തീരുമാനമെടുക്കുന്ന പ്രക്രിയ നിയമവിരുദ്ധമോ, നീതിരഹിതമോ, അല്ലെങ്കിൽ ബോണഫൈഡ് അല്ലാതെയോ അല്ലാത്ത കാലത്തോളം, പൊതു തൊഴിലുടമയുടെ സ്വയംഭരണത്തിനോ തിരഞ്ഞെടുപ്പിനോ വലിയ പ്രാധാന്യമുണ്ട് – നിസ്സാരമായ കുറ്റകൃത്യങ്ങളോ ദുഷ്പെരുമാറ്റങ്ങളോ ഉൾപ്പെടുന്ന പെരുമാറ്റങ്ങൾ പൊതുവായി അംഗീകരിക്കാമെന്ന് ഹൈക്കോടതിയുടെ സമീപനം സൂചിപ്പിക്കുന്നതായി തോന്നുന്നു – കുറ്റവാളിയുടെ പെരുമാറ്റത്തെ സാധൂകരിക്കുന്ന അത്തരം പൊതുവൽക്കരണങ്ങൾ കോടതിയുടെ വിധിന്യായത്തിൽ കടന്നുകൂടരുത്, അത് ഒഴിവാക്കേണ്ടതാണ് – ഓരോ കേസും ബന്ധപ്പെട്ട പൊതു തൊഴിലുടമ അതിന്റെ ചുമതലപ്പെട്ട ഉദ്യോഗസ്ഥർ വഴി സൂക്ഷ്മമായി പരിശോധിക്കണം – പ്രത്യേകിച്ചും ക്രമസമാധാനം നിലനിർത്താനും നിയമരാഹിത്യത്തെ നേരിടാനും ചുമതലയുള്ള പോലീസ് സേനയുടെ റിക്രൂട്ട്മെന്റിന്റെ കാര്യത്തിൽ, പൊതുജനങ്ങളുടെ

ആത്മവിശ്വാസം നേടാനുള്ള അവരുടെ കഴിവ് സമൂഹത്തിന്റെ സുരക്ഷക്ക് ഒരു പ്രധാന ഘടകമാണ്.

സേവന നിയമം – പൊതു തൊഴിൽ – റിക്രൂട്ട്മെന്റ് / നിയമനം – ജുഡീഷ്യൽ റിവ്യൂ – സാധുത – വിധിച്ചു: ഏതെങ്കിലും പൊതു ഓഫീസിലേക്കോ തസ്തികയിലേക്കോ ഒരു ഉദ്യോഗാർത്ഥിയുടെ അനുയോജ്യതയെക്കുറിച്ച് ജുഡീഷ്യൽ റിവ്യൂ നടത്തുന്ന കോടതികൾക്ക് വീണ്ടും ചോദ്യം ചെയ്യാൻ കഴിയില്ല – പൊതു തൊഴിലുടമയുടെ ഭാഗത്ത് ദുരുദ്ദേശ്യമോ (വിഷയങ്ങളോടുള്ള) ബുദ്ധിശൂന്യതയോ, നിയമവിരുദ്ധതയോ ഇല്ലാത്തപ്പോൾ, അനുയോജ്യമല്ലാത്തതിനാൽ ഒരു ഉദ്യോഗാർത്ഥിയെ ഒഴിവാക്കുന്നത് എന്തിനാണെന്ന് സൂക്ഷ്മമായി പരിശോധിക്കുന്നത്, ഒരു വ്യക്തിയെ നിയമിക്കുന്നതിനുള്ള അനുയോജ്യത നിർണ്ണയിക്കുന്നതിനുള്ള എക്സിക്യൂട്ടീവ് അധികാരത്തിൽ കോടതി കടന്നുകയറിയെന്ന ആരോപണത്തിന് കാരണമാക്കും.

അപ്പീൽ അനുവദിച്ചുകൊണ്ട് കോടതി

വിധിച്ചു: 1. പോലീസ് സേനയിലെ താത്കാലികമായി തിരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ട ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ ക്രിമിനൽ കേസുകൾ (വിചാരണ നേരിടുന്നവരോ കുറ്റവിമുക്തരാക്കപ്പെട്ടവരോ) പരിഗണിക്കുന്നതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് ഡൽഹി പോലീസിന്റെ സ്റ്റാൻഡിംഗ് ഓർഡർ നമ്പർ 398/2010 ഈ കേസിൽ ഉചിതമായ തീരുമാനമെടുക്കാൻ പ്രസക്തമാണ്. ഈ നയത്തിലെ അനുബന്ധം എ ധാർമ്മിക അധഃപതനം ഉൾപ്പെട്ട കുറ്റകൃത്യങ്ങളെക്കുറിച്ച് പ്രതിപാദിക്കുന്നു. മുതിർന്ന പോലീസ് ഉദ്യോഗസ്ഥർ ഉൾപ്പെട്ട സ്ക്രീനിംഗ് കമ്മിറ്റിയെക്കുറിച്ച് സ്റ്റാൻഡിംഗ് ഓർഡറിലെ 3-ആം ഖണ്ഡത്തിൽ പറയുന്നു. ഒരു കുറ്റകൃത്യത്തിൽ പ്രതിയായി പിന്നീട് ഏതെങ്കിലും കാരണങ്ങളാൽ കുറ്റവിമുക്തരാക്കപ്പെട്ട ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ നിയമനത്തിനുള്ള യോഗ്യത ഈ കമ്മിറ്റി വിലയിരുത്തുന്നു. ഗുരുതരമായ കുറ്റകൃത്യങ്ങളിലോ ധാർമ്മിക അധഃപതനം ഉൾപ്പെട്ട കുറ്റകൃത്യങ്ങളിലോ പ്രതികളായി, പിന്നീട് സംശയത്തിന്റെ

ആനുകൂല്യത്തിൽ കുറ്റവിമുക്തരാക്കപ്പെടുകയോ അല്ലെങ്കിൽ കുറ്റാരോപിതനോടുള്ള ഭയം കാരണം സാക്ഷികൾ കൂറുമാറുകയോ ചെയ്ത ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ സർക്കാർ സേവനത്തിന് പൊതുവെ അനുയോജ്യരായി പരിഗണിക്കില്ലെന്ന് 6-ആം ഖണ്ഡം അനുശാസിക്കുന്നു. ഇത്തരം ഓരോ കേസും മുതിർന്ന ഉദ്യോഗസ്ഥർ അടങ്ങിയ സ്ക്രീനിംഗ് കമ്മിറ്റി പരിഗണിക്കേണ്ടതാണ്. ബാധകമായ സ്റ്റാൻഡിംഗ് ഓർഡറും അനുബന്ധം എ-യും വായിച്ചാൽ, ചില കുറ്റകൃത്യങ്ങളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് ഒരു പ്രതിയായ ഉദ്യോഗാർത്ഥിയെ വെറുതെ വിട്ടാലോ കുറ്റവിമുക്തനാക്കിയാലോ മാത്രം പരിഗണനയ്ക്ക് അർഹനാകില്ലെന്ന് വ്യക്തമാണ്.

2. ജുഡീഷ്യൽ റിവ്യൂ അധികാരം ഉപയോഗിക്കുന്ന കോടതികൾക്ക്, ഏതെങ്കിലും സർക്കാർ പദവിയിലേക്കോ തസ്തികയിലേക്കോ ഒരു ഉദ്യോഗാർത്ഥിയുടെ യോഗ്യതയെ ചോദ്യം ചെയ്യാൻ സാധിക്കില്ല. പൊതു തൊഴിലുടമയുടെ ഭാഗത്ത് ദുരുദ്ദേശ്യമോ, അലംഭാവമോ, നിയമവിരുദ്ധതയോ ഇല്ലാത്ത സാഹചര്യത്തിൽ, ഒരാളെ നിയമനത്തിന് അനുയോജ്യനല്ലെന്ന് പറഞ്ഞ് ഒഴിവാക്കിയതിന്റെ കാരണം വിശദമായി പരിശോധിക്കുന്നത്, ഒരു വ്യക്തിയുടെ നിയമനത്തിനുള്ള യോഗ്യത തീരുമാനിക്കാനുള്ള എക്സിക്യൂട്ടീവ് അധികാരത്തിലേക്കുള്ള കടന്നുകയറ്റമായി കണക്കാക്കപ്പെടും.

3. പൊതുസേവനം, മറ്റേതൊരു തൊഴിലിനെയും പോലെ, ആരാണ് സേവനത്തിൽ പ്രവേശിക്കേണ്ടതെന്ന് തിരഞ്ഞെടുക്കാൻ സംസ്ഥാന തൊഴിലുടമയ്ക്ക് സ്വാതന്ത്ര്യമുണ്ട്. യോഗ്യത, പരിചയം, പ്രായം, ഒരു ഉദ്യോഗാർത്ഥിക്ക് അനുവദിക്കപ്പെട്ട ശ്രമങ്ങളുടെ എണ്ണം തുടങ്ങിയ പ്രധാന കാര്യങ്ങൾ തത്വങ്ങളെ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള മാനദണ്ഡങ്ങൾ അനുസരിച്ചാണ് നിർണ്ണയിക്കുന്നത്. പൊതുസേവനത്തിൽ പ്രവേശിക്കാൻ ആഗ്രഹിക്കുന്ന ഓരോ ഉദ്യോഗാർത്ഥിക്കും ആവശ്യമായ യോഗ്യതാ മാനദണ്ഡങ്ങളാണ് ഇവ. ഈ മാനദണ്ഡങ്ങൾ ന്യായവും യുക്തിസഹവുമാണോ, കൂടാതെ പക്ഷപാതമില്ലാതെയും വിവേചനരഹിതമായും പ്രയോഗിക്കുന്നുണ്ടോയെന്ന് ഉറപ്പുവരുത്താൻ ഭരണഘടന പ്രകാരം ജുഡീഷ്യൽ റിവ്യൂ അനുവദനീയമാണ്. എന്നാൽ,

അനുയോജ്യത എന്നത് ഇതിൽ നിന്ന് തികച്ചും വ്യത്യസ്തമാണ്; തീരുമാനമെടുക്കുന്ന പ്രക്രിയ നിയമവിരുദ്ധമോ, നീതിരഹിതമോ അല്ലെങ്കിൽ ദുരുദ്ദേശപരമോ അല്ലാത്ത കാലത്തോളം, പൊതു തൊഴിലുടമയുടെ സ്വയംഭരണത്തിനോ തിരഞ്ഞെടുപ്പിനോ വലിയ പ്രാധാന്യമുണ്ട്.

4. വിവിധ അപേക്ഷകരുടെ പ്രായത്തെയും യുവത്വത്തെയും കുറിച്ചുള്ള ഹൈക്കോടതിയുടെ നിരീക്ഷണങ്ങളിൽ നിന്ന്, നിസ്സാരമായ കുറ്റകൃത്യങ്ങളും ദുഷ്പെരുമാറ്റങ്ങളും പൊതുവെ സ്വീകാര്യമാണെന്ന് സൂചന നൽകുന്നു. ചോദ്യം ചെയ്യപ്പെട്ട വിധി, അത്തരം ദുഷ്പെരുമാറ്റങ്ങൾ യുവത്വത്തിന്റെ പ്രായവും ഗ്രാമീണ സാഹചര്യങ്ങളും കണക്കിലെടുക്കുമ്പോൾ ഗൗരവമായി കാണേണ്ടതില്ലെന്ന വിശാലമായ കാഴ്ചപ്പാടാണ് സൂചിപ്പിക്കുന്നത്. കുറ്റവാളിയുടെ പെരുമാറ്റത്തെ സാധൂകരിക്കുന്ന ഇത്തരം പൊതുവൽക്കരണങ്ങൾ കോടതിയുടെ വിധിന്യായത്തിൽ കടന്നുകൂടരുത് എന്നും അത് ഒഴിവാക്കേണ്ടതാണ് എന്നും ഈ കോടതിക്ക് അഭിപ്രായമുണ്ട്. സ്ത്രീകളെ ഉപദ്രവിക്കുക, അതിക്രമിച്ചു കടന്നു മർദിക്കുക, ആക്രമിക്കുക, മുറിവേൽപ്പിക്കുക, അല്ലെങ്കിൽ ഗുരുതരമായി പരിക്കേൽപ്പിക്കുക (ആയുധങ്ങൾ ഉപയോഗിച്ചോ അല്ലാതെയോ) തുടങ്ങിയ ചില കുറ്റകൃത്യങ്ങൾ ഗ്രാമീണ പശ്ചാത്തലങ്ങളിൽ ജാതിയുടെയോ അധികാര ശ്രേണിയുടെയോ അടിസ്ഥാനത്തിലുള്ള പെരുമാറ്റത്തെയും സൂചിപ്പിക്കാം. ഓരോ കേസും ബന്ധപ്പെട്ട പൊതു തൊഴിലുടമ ചുമതലപ്പെട്ട ഉദ്യോഗസ്ഥർ വഴി സൂക്ഷ്മമായി പരിശോധിക്കേണ്ടതാണ്. പ്രത്യേകിച്ചും ക്രമസമാധാനം നിലനിർത്താനും നിയമരാഹിത്യത്തെ നേരിടാനും ചുമതലയുള്ള പോലീസ് സേനയുടെ റിക്രൂട്ട്മെന്റിന്റെ കാര്യത്തിൽ, പൊതുജനങ്ങളിൽ ആത്മവിശ്വാസം വളർത്താനുള്ള അവരുടെ കഴിവ് സമൂഹത്തിന്റെ സുരക്ഷക്ക് ഒരു പ്രധാന ഘടകമാണ്.

5. അപ്പീൽവാദികൾ, എതിർകക്ഷികളായ ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്ക് നിയമനം നിഷേധിച്ചുകൊണ്ട് പുറപ്പെടുവിച്ച ഉത്തരവുകൾ റദ്ദാക്കിക്കൊണ്ടുള്ള പൊതുവായ

വിധിന്യായവും സെൻട്രൽ അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് ട്രൈബ്യൂണലിന്റെയും (CAT) ഉത്തരവുകളും ഇതോടെ റദ്ദാക്കുന്നു.

ന്യൂഡൽഹി പോലീസ് കമ്മീഷണറും മറ്റൊരാളും v മെഹർ സിംഗ്, (2013) 7 എസ്.സി.സി 685 : [2013] 13 എസ്.സി.ആർ 432 ; അവതാർ സിംഗ് v. ഇന്ത്യൻ യൂണിയനും മറ്റുള്ളവരും, (2016) 8 എസ്.സി.സി 471 : [2016] 7 എസ്.സി.ആർ 445 ; ജോഗീന്ദർ സിംഗ് v. യൂണിയൻ ടെറിട്ടറി ഓഫ് ചണ്ഡീഗഡും മറ്റുള്ളവരും, (2015) 2 എസ്.സി.സി 377 : [2014] 11 എസ്.സി.ആർ 155 ; യൂണിയൻ ടെറിട്ടറി, ചണ്ഡീഗഡ് അഡ്മിനിസ്ട്രേഷനും മറ്റുള്ളവരും v. പ്രദീപ് കുമാർ & മറ്റൊരാൾ, (2018) 1 എസ്.സി.സി 797 : [2018] 1 എസ്.സി.ആർ 112 ; അനിൽ ഭരദ്വാജ് v. മധ്യപ്രദേശ് ഹൈക്കോടതി, (2020) എസ്.സി.സി ഓൺലൈൻ (എസ്.സി) 832 ; എം.വി. തിമ്മയ്യ v. യൂണിയൻ പബ്ലിക് സർവീസ് കമ്മീഷൻ, (2008) 2 എസ്.സി.സി 119 : [2007] 13 എസ്.സി.ആർ 624 ; ദൽപത് അബാസാഹെബ് സൊളുംകെ v ഡോ. ബി.എസ്. മഹാജൻ, (1990) 1 എസ്.സി.സി 305 ; യൂണിയൻ പബ്ലിക് സർവീസ് കമ്മീഷൻ v. എം. സത്യ പ്രിയ, (2018) 15 എസ്.സി.സി 796 : [2018] 6 എസ്.സി.ആർ 701 – ആശ്രയിച്ചു.

കേസ് ലോ റഫറൻസ്

2013 13 എസ്.സി.ആർ 432	ആശ്രയിച്ചു	ഖണ്ഡിക 4
[2016] 7 എസ്.സി.ആർ 445	ആശ്രയിച്ചു	ഖണ്ഡിക 4
[2014] 11 എസ്.സി.ആർ 155	ആശ്രയിച്ചു	ഖണ്ഡിക 15
[2018] 1 എസ്.സി.ആർ 112	ആശ്രയിച്ചു	ഖണ്ഡിക 15
[2007] 13 എസ്.സി.ആർ 624	ആശ്രയിച്ചു	ഖണ്ഡിക 26
(1990) 1 എസ്.സി.സി 305	ആശ്രയിച്ചു	ഖണ്ഡിക 27

[2018] 6 എസ്.സി.ആർ 701 ആശ്രയിച്ചു ഖണ്ഡിക 28

സിവിൽ അപ്പീൽ അധികാരിത : 2021 ലെ സിവിൽ അപ്പീൽ നമ്പർ 4960

2013-ലെ റിട്ട് ഹർജി (സിവിൽ) നമ്പർ 4308 ലെ ന്യൂഡൽഹിയിലെ ഡൽഹി ഹൈക്കോടതിയുടെ 2013 ഡിസംബർ 5-ലെ വിധിന്യായത്തിൽ നിന്നും ഉത്തരവിൽ നിന്നും.

കൂടെ

2021 ലെ സിവിൽ അപ്പീൽ നമ്പറുകൾ 4961, 4963, 4962 എന്നിവ.

അഡ്വ. മാധവി ദിവാൻ, എഎസ്ജി, അഡ്വ. പി.വി. യോഗേശ്വരൻ, അഡ്വ. കമളേന്ദ്ര മിശ്ര, അഡ്വ. സഞ്ജയ് കുമാർ വിസെൻ, അഡ്വ. ബി.വി. ബാലറാം ദാസ് എന്നിവർ അപ്പീൽവാദിക്ക് വേണ്ടി ഹാജരായി.

അഡ്വ. അനിൽ സിംഗാൽ, അഡ്വ. പ്രശാന്ത് ഭരദ്വാജ്, അഡ്വ. റിഷി ഭരദ്വാജ്, അഡ്വ. അഭിസുമത് ഗ്രപ്ത, അഡ്വ. വിക്രം സിംഗ് ജാഖർ, അഡ്വ. അരവിന്ദ് കുമാർ ഗ്രപ്ത, അഡ്വ. സുധീർ നാഗർ, അഡ്വ. സിദ്ധാർത്ഥ് ഖതാന, അഡ്വ. മനോഹർ നാഗർ, അഡ്വ. യോഗീന്ദർ സിംഗ് എന്നിവർ എതിർകക്ഷിക്ക് വേണ്ടി ഹാജരായി.

കോടതി വിധി പ്രസ്താവിച്ചത്

ജസ്റ്റിസ് എസ്. രവീന്ദ്ര ഭട്ട്.

1. അനുമതി നൽകി. ഡൽഹി പോലീസ് കമ്മീഷണർ ("അപ്പീൽവാദി") ഡൽഹി ഹൈക്കോടതിയുടെ ഒരു പൊതു വിധിയിൽ അതൃപ്തി പ്രകടിപ്പിച്ച് അപ്പീൽ നൽകിയിട്ടുണ്ട്, ഈ വിധിയിൽ എതിർകക്ഷികളെ (ഇനി മുതൽ "ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ/അപേക്ഷകർ" എന്ന് വിളിക്കുന്നു) ഡൽഹി പോലീസ് കോൺസ്റ്റബിൾ തസ്തികയിലേക്ക് നിയമിക്കാൻ നിർദ്ദേശിച്ചു.

2. 2009-ൽ ഡൽഹി പോലീസ് കോൺസ്റ്റബിൾ തസ്തികയിലെ ഒഴിവുകൾ നികത്താൻ യോഗ്യരായ ഉദ്യോഗാർത്ഥികളിൽ നിന്ന് അപേക്ഷ ക്ഷണിച്ചുകൊണ്ട് ഒരു പരസ്യം പുറത്തിറക്കി. എതിർകക്ഷി ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ തങ്ങൾക്കെതിരെ ക്രിമിനൽ കേസുകൾ നിലവിലുണ്ടെന്നും അവയുടെ ഇപ്പോഴത്തെ അവസ്ഥയെക്കുറിച്ചും അപേക്ഷകളിൽ വ്യക്തമാക്കിയത് തർക്കവിഷയമല്ല. എസ്.എൽ.പി(സി) 18396/2014-ൽ ഉദ്യോഗാർത്ഥിയായ ദീപ തോമറിനെതിരായ കേസ് വിചാരണയിലായിരുന്നതൊഴിച്ചാൽ, മറ്റ് ക്രിമിനൽ കേസുകൾ ഒത്തുതീർപ്പിൽ കലാശിച്ചിരുന്നു. ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ അപേക്ഷകൾ വേണ്ടവിധം പരിഗണിച്ച ശേഷം, എസ്.ഒ. നമ്പർ 398/2010 അനുസരിച്ച്, അവരുടെ യോഗ്യത വിലയിരുത്തുന്നതിനായി അപ്പീൽകാരൻ അവരുടെ കേസുകൾ ഒരു സ്ക്രീനിംഗ് കമ്മിറ്റിക്ക് കൈമാറി. ദീപ തോമറിന്റെ കേസിൽ, ഇന്ത്യൻ ശിക്ഷാ നിയമത്തിലെ 364-ആം വകുപ്പ് പ്രകാരം തട്ടിക്കൊണ്ടുപോകൽ കുറ്റത്തിന് വിചാരണ നേരിടുന്നതിനാൽ അവരുടെ കാര്യത്തിലുള്ള പരിഗണന മാറ്റിവെച്ചു. അപ്പീൽവാദിയുടെ ഉത്തരവുകൾ ചോദ്യം ചെയ്തുകൊണ്ട് ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ പ്രത്യേകം നൽകിയ അപേക്ഷകളിൽ, സെൻട്രൽ അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് ട്രിബ്യൂണൽ (CAT) ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ വാദങ്ങൾ അംഗീകരിക്കുകയും സ്ക്രീനിംഗ് കമ്മിറ്റിയുടെ ഉത്തരവുകൾ റദ്ദാക്കുകയും ചെയ്തു. CAT-ന്റെ എല്ലാ ഉത്തരവുകൾക്കെതിരെയും അപ്പീൽവാദി ഹൈക്കോടതിയിൽ ഹർജി നൽകി. ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടനയുടെ 226-ആം അനുച്ഛേദം പ്രകാരം അപ്പീൽവാദിയുടെ ഹർജികൾ തള്ളിക്കൊണ്ടുള്ള ഒരു പൊതു വിധിയിലാണ് അവയെല്ലാം പരിഗണിച്ചത്.

3. ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ പ്രധാന വാദം, ബാധകമായ സ്റ്റാൻഡിംഗ് ഓർഡറിലെ വ്യവസ്ഥകളും ഈ കോടതിയുടെ തീരുമാനങ്ങളും കണക്കിലെടുക്കുമ്പോൾ, തങ്ങളുടെ അപേക്ഷ നിരസിച്ചത് നിലനിൽക്കില്ലെന്നാണ്. ഉചിതമായ തീരുമാനമെടുക്കാതെയും യാന്ത്രികമായും ഉത്തരവുകൾ പുറപ്പെടുവിച്ചു എന്നും അവർ വാദിച്ചു. അപവദിത ഉത്തരവിലൂടെ, ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് റിട്ട് ഹർജികൾ അനുവദിക്കുകയും

എതിർകക്ഷികളുടെ സ്ഥാനാർത്ഥിത്വം നിരസിച്ചുകൊണ്ടുള്ള ഉത്തരവുകൾ റദ്ദാക്കുകയും ചെയ്തു.

4. അപ്പീൽവാദിക്ക് വേണ്ടി ഹാജരായ അഡീഷണൽ സോളിസിറ്റർ ജനറൽ (ASG) മാധവി ദിവാൻ വാദിച്ചത്, നിലവിലുള്ള സ്റ്റാൻഡിംഗ് ഓർഡറുകൾ പ്രകാരം സ്ക്രീനിംഗ് കമ്മിറ്റിയുടെ അഭിപ്രായത്തിൽ സ്വഭാവം തൃപ്തികരമല്ലാത്ത അപേക്ഷകരെ തിരഞ്ഞെടുക്കാൻ അധികാരികൾ നിർബന്ധിതരല്ല എന്ന വസ്തുത ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചിന് മനസ്സിലാക്കാൻ സാധിക്കാതെ പോയതിനാൽ അപവദിത വിധി തെറ്റാണെന്നാണ്. ഡൽഹി പോലീസ് കമ്മീഷണറും മറ്റൊരാളും v മെഹർ സിംഗ് എന്ന കേസിലെ ഈ കോടതിയുടെ വിധിയെയും അവ്താർ സിംഗ് v. ഇന്ത്യൻ യൂണിയനും മറ്റുള്ളവരും എന്ന കേസിലെ മൂന്നംഗ ബെഞ്ചിന്റെ നിരീക്ഷണങ്ങളെയും അപ്പീൽവാദി ആശ്രയിക്കുന്നു.

5. അപ്പീൽവാദി വാദിക്കുന്നത്, ഈ നാല് കേസുകളിലും ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ ക്രിമിനൽ നടപടികൾ നേരിട്ടിരുന്നു എന്നാണ്. അവരിൽ മിക്കവർക്കുമെതിരെ കുറ്റം ചുമത്തിയതിന് ശേഷമാണ് കേസുകൾ ഒത്തുതീർപ്പിൽ കലാശിച്ചത്. ദീപ തോമറിന്റെ കേസിൽ, അവർ തട്ടിക്കൊണ്ടുപോകൽ കുറ്റത്തിന് കുറ്റാരോപിത മാത്രമല്ല, അവരുടെ മേൽ കുറ്റം ചുമത്തപ്പെടുകയും ചെയ്തിരുന്നു. വിചാരണ നേരിട്ട അവർ, തെളിവുകളുടെ അഭാവം കാരണം കുറ്റവിമുക്തയാക്കപ്പെട്ടു. ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ ചെയ്തതായി ആരോപിക്കപ്പെട്ട കുറ്റകൃത്യങ്ങളുടെ സ്വഭാവവും കേസുകളുടെ ഫലവും കണക്കിലെടുക്കുമ്പോൾ, അവരെ പോലീസിലെ കോൺസ്റ്റബിൾ തസ്തികയിൽ നിയമിക്കാൻ അനുയോജ്യരല്ലെന്ന് അധികാരികൾക്ക് തീരുമാനിക്കാൻ ന്യായീകരണമുണ്ടായിരുന്നുവെന്നും സമർപ്പിക്കപ്പെട്ടു.

6. രണ്ട് ഉദ്യോഗാർത്ഥികളായ ശിവ് സിംഗിനും [എസ്.എൽ.പി (സി) 13282/2014], പ്രേം സിംഗ് ചൗധരിക്കും [എസ്.എൽ.പി (സി) 18396/2014] വേണ്ടി ഹാജരായ അഭിഭാഷകൻ സിംഗാൾ വാദിച്ചത്, സ്ക്രീനിംഗ് കമ്മിറ്റി അവരുടെ കേസുകൾ തികച്ചും ഉപരിപ്ലവമായി കൈകാര്യം ചെയ്യുകയും വസ്തുതകൾ പൂർണ്ണമായി

മനസ്സിലാക്കാതിരിക്കുകയും ചെയ്തു എന്നാണ്. എതിർകക്ഷിയായ ശിവ് സിംഗിന്റെ കാര്യത്തിൽ, പ്രഥമ വിവര റിപ്പോർട്ടിൽ (എഫ്.ഐ.ആർ) ഇന്ത്യൻ ശിക്ഷാ നിയമത്തിന്റെ 353-ആം വകുപ്പ് ഉൾപ്പെടെ ഗുരുതരമായ കുറ്റകൃത്യങ്ങൾ ചുമത്തിയിരുന്നെങ്കിലും, യഥാർത്ഥത്തിൽ ചുമത്തിയ കുറ്റങ്ങൾ അവയുമായി ബന്ധപ്പെട്ടതായിരുന്നില്ലെന്ന് വാദിച്ചു. അവസാനം, ആരോപിക്കപ്പെട്ട ഇരകൾക്ക് ഉദ്യോഗാർത്ഥിയുമായി ഒത്തുതീർപ്പിലെത്തുന്നതിൽ യാതൊരു ബുദ്ധിമുട്ടും ഉണ്ടായില്ല, ഇത് അദ്ദേഹം ചെയ്തതായി ആരോപിക്കപ്പെട്ട കുറ്റങ്ങൾ ഒത്തുതീർപ്പാക്കുന്നതിലേക്ക് നയിച്ചു. പ്രേം സിംഗ് ചൗധരിയുടെ കാര്യത്തിലും, ക്രിമിനൽ കുറ്റങ്ങൾ (ഐപിസി 143/343/341 വകുപ്പുകൾ പ്രകാരമുള്ള കുറ്റകൃത്യങ്ങൾ) ഗുരുതരമോ ധാർമ്മിക അധഃപതനം ഉൾപ്പെട്ടതോ ആണെന്ന് പറയാൻ കഴിയില്ലെന്ന് സമർപ്പിക്കപ്പെട്ടു. ഈ കേസിലും പ്രതിയായ ഉദ്യോഗാർത്ഥി കുറ്റക്കാരനാണെന്ന് കണ്ടെത്തിയിരുന്നില്ല; കൂടാതെ വിവരം നൽകിയ ആളുമായി ഒത്തുതീർപ്പിൽ എത്തുകയും ചെയ്തു.

7. എതിർകക്ഷി/ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്കുവേണ്ടി ഹാജരായ അഭിഭാഷകൻ ഹൈക്കോടതിയുടെ നിരീക്ഷണങ്ങളെ ആശ്രയിച്ച് വാദിച്ചത്, പ്രത്യേകിച്ച് ഗ്രാമീണ പശ്ചാത്തലങ്ങളിൽ നിന്നുള്ള യുവാക്കൾ പ്രതികളായ ഐപിസി 323-ആം വകുപ്പ് പ്രകാരമുള്ള കേസുകളിൽ അവരുടെ പെരുമാറ്റം ധാർമ്മിക അധഃപതനം ഉൾപ്പെടുന്നതാണെന്ന് പറയാൻ കഴിയില്ലെന്നാണ്. കൂടാതെ, അത്തരം സ്ഥലങ്ങളിൽ വഴക്കുകളും തല്ലും സാധാരണമായതിനാൽ കോടതികൾ ഈ യാഥാർത്ഥ്യം മനസ്സിലാക്കണമെന്നും വാദിച്ചു. ഇത്തരം സംഭവങ്ങൾ ഉണ്ടാകുമ്പോൾ, വസ്തുതകൾ വളച്ചൊടിക്കാനും കുറ്റവാളികളെ പ്രതികളാക്കാനും വിവരം നൽകുന്നവരുടെ ഭാഗത്ത് നിന്ന് പെരുപ്പിച്ച് കാണിക്കുന്ന ഒരു പ്രവണതയുണ്ടെന്നും ഊന്നിപ്പറഞ്ഞു.

8. എതിർകക്ഷിയായ ദീപ തോമറിന് വേണ്ടി ഹാജരായ അഭിഭാഷകൻ, വിചാരണക്കോടതിയുടെ കണ്ടെത്തലുകളിലേക്ക് കോടതിയുടെ ശ്രദ്ധ ക്ഷണിച്ചു. വസ്തുതാപരമായ വിവരങ്ങൾ മൊത്തത്തിൽ വായിച്ചാൽ, ഉദ്യോഗാർത്ഥിനിയും

ഭർത്താവ് ജോഗീന്ദറുമായുള്ള ബന്ധം വഷളായിരുന്നെന്നും, അതിനാൽ അവരും കുടുംബാംഗങ്ങളും അദ്ദേഹത്തെ തട്ടിക്കൊണ്ടുപോയി എന്ന് ആരോപിക്കപ്പെട്ടെന്നും; അദ്ദേഹത്തെ കാണാനില്ലെന്ന് റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യപ്പെട്ടിരുന്നെന്നും കാണാൻ സാധിക്കുമെന്ന് സമർപ്പിച്ചു. പ്രോസിക്യൂഷൻ സമർപ്പിച്ച തെളിവുകൾ പരിഗണിച്ച്, ബന്ധപ്പെട്ട കോടതി ഉദ്യോഗാർത്ഥിനിയെ കുറ്റവിമുക്തയാക്കി എന്ന് അഭിഭാഷകൻ സമർപ്പിച്ചു. സ്ക്രീനിംഗ് കമ്മിറ്റി ഈ കാര്യങ്ങൾ ശരിയായ രീതിയിൽ പരിഗണിക്കേണ്ടതായിരുന്നു. ഉചിതമായ തീരുമാനമെടുക്കുന്നതിനു പകരം, കുറ്റത്തിന്റെ ഗൗരവം മാത്രം പരിഗണിച്ച്, ദീപ തോമറിനെ അനുയോജ്യമല്ലെന്ന് വിധിച്ച സ്ക്രീനിംഗ് കമ്മിറ്റിയുടെ നടപടി ഏകപക്ഷീയമാണെന്നും അഭിഭാഷകൻ വാദിച്ചു.

വിശകലനവും നിഗമനങ്ങളും

9. വ്യക്തതയ്ക്കായി, വിവിധ കുറ്റകൃത്യങ്ങളിൽ ഓരോ എതിർകക്ഷിയുടെയും പങ്കാളിത്തം, വിചാരണകളുടെ ഗതി, അവയുടെ ഫലം മുതലായവ സൂചിപ്പിക്കുന്ന ഒരു പട്ടിക ചാർട്ട് താഴെ നൽകിയിരിക്കുന്നു:

ക്രമ നമ്പർ	റിട്ട് ഹർജിക്കാരനായ ഉദ്യോഗാർത്ഥിയുടെ പേര്	കേസ് നമ്പർ	എഫ്.ഐ.ആർ	കുറ്റകൃത്യം	അഭിപ്രായങ്ങൾ
1	രാജ് കുമാർ	എസ്.എൽ.പി (സി)	ഇന്ത്യൻ ശിക്ഷാനിയമത്തിലെ	ഇന്ത്യൻ ശിക്ഷാനിയമത്തിലെ	22.05.2008 തീയതിയിലെ വിധിയിൽ, 147, 336

		നമ്പർ 13285/ 2014	വകുപ്പ് 143, 451, 323, 336, 382 എന്നിവ പ്രകാരം 14.10.2007 ലെ എഫ്.ഐ. ആർ നമ്പർ 283/07.	വകുപ്പുകൾ 147, 451, 232, 336, 382 എന്നിവ പ്രകാരം നടപടിയെടുത്തു	എന്നീ വകുപ്പുകൾ പ്രകാരമുള്ള കുറ്റങ്ങൾ തെളിയിക്കപ്പെടാത്തതിനാൽ വെറുതെവിട്ടു. 451, 323 എന്നീ വകുപ്പുകൾ പ്രകാരമുള്ള കുറ്റങ്ങൾ ഒത്തുതീർപ്പാക്കി.
2	ശിവ് സിംഗ്	എസ്.എൽ.പി (സി) നമ്പർ 13282/ 2014	ഇന്ത്യൻ ശിക്ഷാനിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 323, 341, 325, 34 എന്നിവ പ്രകാരം 18.10.2009 ലെ എഫ്.ഐ. ആർ നമ്പർ 410/ 2009.	ഇന്ത്യൻ ശിക്ഷാനിയമത്തിലെ വകുപ്പുകൾ 323, 341, 325, 34 എന്നിവ പ്രകാരം നടപടിയെടുത്തു.	01.12.2019-ലെ ഒത്തുതീർപ്പ് പ്രകാരം, 323, 341, 325, 34 ഐപിസി വകുപ്പുകൾ പ്രകാരം വെറുതെവിട്ടു.
3	ദീപ ടോമർ	എസ്.എൽ.പി (സി)	ഇന്ത്യൻ ശിക്ഷാനിയമത്തിലെ	ഇന്ത്യൻ ശിക്ഷാനിയമത്തിലെ	04.05.2011 തീയതിയിലെ ഉത്തരവ് (പേജ് 67-

		നമ്പർ 18397/ 2014	വകുപ്പുകൾ 364, 506, 120 എന്നിവ പ്രകാരം 26.05.2002 ലെ എഫ്.ഐ. ആർ	വകുപ്പുകൾ 364, 120 ബി എന്നിവ പ്രകാരം നടപടിയെടുത്തു.	106) പ്രകാരം കുറ്റവിമുക്തനാക്കി. പ്രോസിക്യൂഷന് കുറ്റങ്ങൾ സംശയത്തിനതീതമായി തെളിയിക്കാൻ സാധിക്കാത്തതുകൊണ്ട്, ഐപിസി 120B, 364 വകുപ്പുകൾ പ്രകാരം കുറ്റവിമുക്തനാക്കി. അതിനാൽ, സംശയത്തിന്റെ ആനുകൂല്യം പ്രതിക്ക് അർഹതയുണ്ടെന്ന് കോടതി വിധിച്ചു.
4	പ്രേം സിംഗ് ചൗധരി	എസ്.എൽ.പി (സി) നമ്പർ 18396/ 2014	ഇന്ത്യൻ ശിക്ഷാനിയമത്തിലെ വകുപ്പുകൾ 143, 341, 323 എന്നിവ പ്രകാരം 14.02.2007 ലെ	ഇന്ത്യൻ ശിക്ഷാനിയമത്തിലെ വകുപ്പുകൾ 323, 341, 325, 34 എന്നിവ പ്രകാരം നടപടിയെടു	04.12.2009-ന്, പരാതിക്കാരനുമായി ഒത്തുതീർപ്പിലെത്തിയതിനെത്തുടർന്ന്, ഐപിസി 323, 341, 325, 34 വകുപ്പുകൾ പ്രകാരം കുറ്റവിമുക്തനാക്കി.

			എഫ്.ഐ. ആർ നമ്പർ 38/2007	ത്തു.	

10. ഈ കേസിൽ ഉചിതമായ തീരുമാനത്തിന് പ്രസക്തമായ സ്റ്റാൻഡിംഗ് ഓർഡർ നമ്പർ 398/2010 ഇപ്രകാരമാണ്

"ഡെൽഹി പോലീസിൽ താൽക്കാലികമായി തിരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ട, ക്രിമിനൽ കേസുകളിൽ ഉൾപ്പെട്ട (വിചാരണ നേരിടുന്നതോ കുറ്റവിമുക്തരാക്കപ്പെടുന്നതോ) കേസുകൾ തീരുമാനിക്കുന്നതിനുള്ള സ്റ്റാൻഡിംഗ് ഓർഡർ നമ്പർ 398/2010 നയം.

ഡൽഹി പോലീസ് റിക്രൂട്ട്മെന്റ് സമയത്ത്, ക്രിമിനൽ കേസുകളിൽ തങ്ങളുടെ പങ്കാളിത്തം അപേക്ഷാ ഫോമിലോ അറ്റസ്റ്റേഷൻ ഫോമിലോ മറച്ചുവെക്കുന്ന നിരവധി ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെക്കുറിച്ച് വിവരങ്ങൾ ലഭിക്കുന്നു. ഇത് വെളിച്ചത്തുവരില്ലെന്നും, തുടക്കത്തിൽ തന്നെ ഇത് വെളിപ്പെടുത്തിയാൽ വിവിധ റിക്രൂട്ട്മെന്റ് പരീക്ഷകളിൽ പങ്കെടുക്കുന്നതിൽ നിന്ന് തങ്ങളെ വിലക്കുമെന്നും അവർ കരുതുന്നു. കൂടാതെ, ഒരാൾ കുറ്റവിമുക്തനാക്കപ്പെട്ടാലും, അത് മാന്യമായ രീതിയിലല്ലെങ്കിൽ, നിയമനം ലഭിക്കില്ല.

സമഗ്രമായ ഒരു നയം രൂപീകരിക്കുന്നതിന്, ഡൽഹി പോലീസ് നടത്തുന്ന എല്ലാ നിയമനങ്ങൾക്കും താഴെപ്പറയുന്ന നിയമങ്ങൾ ബാധകമാക്കും:-

1. xxx xxxxxx

2. xxx xxxxxx

3. ഒരു ഉദ്യോഗാർത്ഥി ക്രിമിനൽ കേസുകൾ, പരാതി കേസുകൾ, കരുതൽ നടപടികൾ തുടങ്ങിയവയിലുള്ള തന്റെ പങ്കാളിത്തം അല്ലെങ്കിൽ അറസ്റ്റ് എന്നിവ വെളിപ്പെടുത്തുകയും, ആ കേസുകൾ അന്വേഷണത്തിലോ വിചാരണയിലോ ആണെങ്കിൽ, കേസിന്റെ അന്തിമ തീരുമാനം വരുന്നതുവരെ അയാളുടെ/അവളുടെ അപേക്ഷ മാറ്റിവെക്കും. കോടതിയുടെ വിധി വന്ന ശേഷം, ഉദ്യോഗാർത്ഥിയെ വെറുതെ വിടുകയോ കുറ്റവിമുക്തനാക്കുകയോ ചെയ്താൽ, ഡൽഹി പോലീസിൽ നിയമനത്തിന് അയാൾ/അവൾക്ക് യോഗ്യതയുണ്ടോ എന്ന് വിലയിരുത്താനായി സ്പെഷ്യൽ കമ്മീഷണർ ഓഫ് പോലീസ്/അഡ്മിനിസ്ട്രേഷൻ, ജോയിന്റ് കമ്മീഷണർ ഓഫ് പോലീസ്/ഹെഡ്ക്വാർട്ടേഴ്സ്, ജോയിന്റ് കമ്മീഷണർ ഓഫ് പോലീസ്/ വിജിലൻസ് എന്നിവരടങ്ങുന്ന പിഎച്ച്കു-വിലെ സ്ക്രീനിംഗ് കമ്മിറ്റിക്ക് കേസ് കൈമാറും.

4) ഒരു ഉദ്യോഗാർത്ഥി ക്രിമിനൽ കേസ്, പരാതി കേസ്, കരുതൽ നടപടികൾ തുടങ്ങിയവയിലുള്ള തന്റെ പങ്കാളിത്തം അപേക്ഷാ ഫോമിലും അറ്റസ്റ്റേഷൻ ഫോമിലും വെളിപ്പെടുത്തിയിട്ടും, കോടതി അയാളെ/അവളെ കുറ്റവിമുക്തനാക്കുകയോ വെറുതെ വിടുകയോ ചെയ്താൽ, ഡൽഹി പോലീസിലെ നിയമനത്തിന് അയാൾ/അവൾ യോഗ്യനാണോ എന്ന് വിലയിരുത്താനായി പിഎച്ച്കു-വിലെ (പോലീസ് ഹെഡ്ക്വാർട്ടേഴ്സ്) സ്ക്രീനിംഗ് കമ്മിറ്റിക്ക് കേസ് കൈമാറും.

5). xxx xxxxxx

6). ഏതെങ്കിലും ക്രിമിനൽ കേസിൽ കോടതിയിൽ കുറ്റപത്രം സമർപ്പിക്കപ്പെട്ട, ഗുരുതരമായ കുറ്റകൃത്യങ്ങളോ ധാർമികമായ അധഃപതനമോ ഉൾപ്പെടുന്ന കേസുകളിൽ ഉൾപ്പെടുന്ന ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ, പിന്നീട് വെറുതെ വിടുകയോ സംശയത്തിന്റെ ആനുകൂല്യത്തിൽ കുറ്റവിമുക്തരാക്കുകയോ ചെയ്താലും, അല്ലെങ്കിൽ കുറ്റാരോപിതനെ ഭയന്ന് സാക്ഷികൾ കൂറുമാറിയാലും, അങ്ങനെയുള്ളവരെ സാധാരണയായി സർക്കാർ സർവീസിന് അനുയോജ്യരായി പരിഗണിക്കില്ല. എന്നിരുന്നാലും, അത്തരം എല്ലാ കേസുകളും സർക്കാർ ജോലിക്കുള്ള അവരുടെ യോഗ്യത വിലയിരുത്തുന്നതിനായി

പി.എച്ച്.കു. (പോലീസ് ഹെഡ്ക്വാർട്ടേഴ്സ്) സ്ക്രീനിംഗ് കമ്മിറ്റി പരിഗണിക്കും. ധാർമിക അധഃപതനം ഉൾപ്പെടുന്ന ക്രിമിനൽ കേസുകളുടെ വിശദാംശങ്ങൾ അനുബന്ധം 'എ'-യിൽ പരിശോധിക്കാവുന്നതാണ്.

7) ഒരു ഉദ്യോഗാർത്ഥി ധാർമിക അധഃപതനം എന്ന വിഭാഗത്തിൽപ്പെടാത്ത ഏതെങ്കിലും ക്രിമിനൽ കേസിൽ വിചാരണ നേരിടുകയും, പിന്നീട് കോടതി അയാളെ/അവളെ കുറ്റവിമുക്തനാക്കുകയും, ഈ വിവരം അപേക്ഷാ ഫോമിലും അറ്റസ്റ്റേഷൻ ഫോമിലും വെളിപ്പെടുത്തുകയും ചെയ്തിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ, സർക്കാർ ജോലിക്കുള്ള അയാളുടെ/അവളുടെ യോഗ്യതയെക്കുറിച്ച് തീരുമാനമെടുക്കുന്നതിനായി കേസ് സ്ക്രീനിംഗ് കമ്മിറ്റി പരിഗണിക്കുന്നതാണ്.

8) xxx xxxxxx

9). ഒരു ഉദ്യോഗാർത്ഥിയെ 1958-ലെ പ്രൊബേഷൻ ഓഫ് ഒഫൻഡേഴ്സ് ആക്ട് പ്രകാരമുള്ള ആനുകൂല്യം നൽകി കുറ്റവിമുക്തനാക്കിയാൽ, അത് സർക്കാർ സർവീസിനായുള്ള അയാളുടെ/അവളുടെ യോഗ്യതയെ പ്രതികൂലമായി ബാധിക്കുന്ന ഒന്നായി വകുപ്പ് കണക്കാക്കില്ല.

11. സദാചാര ലംഘനം ഉൾപ്പെടുന്ന കുറ്റകൃത്യങ്ങളെ പരാമർശിക്കുന്ന മുകളിലുള്ള നയത്തിലേക്കുള്ള അനുബന്ധം എ താഴെ കൊടുത്തിരിക്കുന്നു:

"1. ക്രിമിനൽ ഗൂഢാലോചന (ഇന്ത്യൻ ശിക്ഷാ നിയമം 120-ബി വകുപ്പ്)"

2. രാജ്യത്തിനെതിരായ കുറ്റകൃത്യങ്ങൾ (ഇന്ത്യൻ ശിക്ഷാ നിയമം 121 - 130 വകുപ്പുകൾ)

3. കരസേന, നാവികസേന, വ്യോമസേന എന്നിവയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട കുറ്റകൃത്യങ്ങൾ (വകുപ്പ് 131-134 , ഇന്ത്യൻ ശിക്ഷാ നിയമം)

4. പൊതു ശാന്തതയ്ക്കെതിരായ കുറ്റകൃത്യം (ഇന്ത്യൻ ശിക്ഷാ നിയമം 153-എ, 153-ബി എന്നീ വകുപ്പുകൾ).

5. പൊതു നീതിക്കെതിരായ തെറ്റായ തെളിവുകളും കുറ്റകൃത്യങ്ങളും (വകുപ്പ് 193-216A , ഇന്ത്യൻ ശിക്ഷാ നിയമം)

6. നാണയം, സർക്കാർ സ്റ്റാമ്പുകൾ എന്നിവയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട കുറ്റകൃത്യങ്ങൾ (വകുപ്പ് 231-263A , ഇന്ത്യൻ ശിക്ഷാ നിയമം).

7. മതവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട കുറ്റകൃത്യങ്ങൾ (വകുപ്പ് 295-297, ഇന്ത്യൻ ശിക്ഷാ നിയമം)

8. മനുഷ്യശരീരത്തെ ബാധിക്കുന്ന കുറ്റകൃത്യങ്ങൾ (വകുപ്പുകൾ 302-304, 304B, 305-308, 311-317, 325-333, 335, 347, 348, 354, 363-373, 376-376-A, 376-B, 376-C, 376-D, 377, ഇന്ത്യൻ ശിക്ഷാ നിയമം)

9. സ്വത്തിനെതിരായ കുറ്റകൃത്യങ്ങൾ (വകുപ്പ് 379-462 , ഇന്ത്യൻ ശിക്ഷാ നിയമം)

10. രേഖകളുമായും സ്വത്ത് അടയാളങ്ങളുമായും ബന്ധപ്പെട്ട കുറ്റകൃത്യങ്ങൾ (വകുപ്പ് 465-489 , ഇന്ത്യൻ ശിക്ഷാ നിയമം)

11. വിവാഹ, സ്ത്രീധന നിരോധന നിയമം (വകുപ്പ് 498-എ, ഇന്ത്യൻ ശിക്ഷാ നിയമം) സംബന്ധിച്ച കുറ്റകൃത്യങ്ങൾ ”

12. മെഹർ സിംഗ് കേസിൽ ചൂണ്ടിക്കാട്ടിയ പോലെ, സ്റ്റാൻഡിംഗ് ഓർഡറിലെ മൂന്നാം വകുപ്പ് പ്രകാരം, മുതിർന്ന പോലീസ് ഉദ്യോഗസ്ഥരടങ്ങിയ സ്ക്രീനിംഗ് കമ്മിറ്റിയാണ് കുറ്റകൃത്യങ്ങളിൽ ഉൾപ്പെട്ടിരുന്ന (എന്നാൽ ഏതെങ്കിലും കാരണത്താൽ കുറ്റം അവസാനിപ്പിച്ച) ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ നിയമനത്തിനുള്ള യോഗ്യത വിലയിരുത്തുന്നത്. ഗുരുതരമായ കുറ്റകൃത്യങ്ങളോ ധാർമ്മിക അധഃപതനമോ ഉൾപ്പെട്ട കുറ്റങ്ങൾ നേരിടുകയും, പിന്നീട് സംശയത്തിന്റെ ആനുകൂല്യത്തിൽ കുറ്റവിമുക്തരാക്കപ്പെടുകയോ, അല്ലെങ്കിൽ പ്രതിയുടെ ഭയം കാരണം സാക്ഷികൾ കൂറുമാറുകയോ ചെയ്ത ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ പൊതുവെ സർക്കാർ സർവീസിന് അനുയോജ്യരായി

പരിഗണിക്കില്ല എന്ന് ആറാം വകുപ്പ് നിഷ്കർഷിക്കുന്നു. അത്തരം ഓരോ കേസുകളും മുതിർന്ന ഉദ്യോഗസ്ഥർ ഉൾപ്പെടുന്ന സ്ക്രീനിംഗ് കമ്മിറ്റിയാണ് പരിഗണിക്കേണ്ടത്.

13. ബാധകമായ സ്റ്റാൻഡിംഗ് ഓർഡറും അനുബന്ധം-എയും വായിച്ചാൽ, ചില കുറ്റകൃത്യങ്ങളെ സംബന്ധിച്ച്, ഒരു കുറ്റാരോപിതനായ ഉദ്യോഗാർത്ഥിക്ക് കുറ്റവിമുക്തനാക്കപ്പെട്ടതുകൊണ്ടോ കുറ്റത്തിൽ നിന്ന് ഒഴിവാക്കപ്പെട്ടതുകൊണ്ടോ മാത്രം പരിഗണന അർഹിക്കുന്നില്ലെന്ന് വ്യക്തമാണ്. ഈ വിഷയത്തിൽ, അനുബന്ധം എയിൽ പട്ടികപ്പെടുത്തിയിട്ടുള്ള കുറ്റകൃത്യങ്ങളിൽ, 325-333, 363-373, 379-462 വകുപ്പുകൾ പ്രകാരമുള്ള കുറ്റകൃത്യങ്ങൾ ചെയ്തതായി ആരോപിക്കപ്പെടുന്നവർ ആറാം വകുപ്പിന്റെ പരിധിയിൽ വരും. സ്റ്റാൻഡിംഗ് ഓർഡറിന്റെ ഒരു മൊത്തത്തിലുള്ള വിശകലനത്തിൽ, ഒരു ക്രിമിനൽ നടപടിയിലെ കുറ്റവിമുക്തനാക്കലോ ഒഴിവാക്കലോ മാത്രം ഒരു ഉദ്യോഗാർത്ഥിക്ക് തന്നെ തിരഞ്ഞെടുക്കാനും നിയമിക്കാനും അധികാരികളെ നിർബന്ധിക്കാൻ കഴിയുമെന്ന് വാദിക്കാൻ അർഹത നൽകില്ലെന്ന് ഈ കോടതിക്ക് അഭിപ്രായമുണ്ട്. ഈ വിഷയത്തിൽ ഈ കോടതി, താഴെ പറയുന്നവ ഉൾപ്പെടെയുള്ള കാര്യങ്ങൾ വിധിച്ചു:

"പ്രോസിക്യൂഷൻ കേസിലെ ഗുരുതരമായ പിഴവുകളുടെ പേരിലോ അല്ലെങ്കിൽ പ്രധാനപ്പെട്ട സാക്ഷികൾ കൂറുമാറിയതിന്റെ പേരിലോ കുറ്റവിമുക്തനാക്കപ്പെട്ടതായി കണ്ടെത്തിയാൽ, ഒരു സ്ഥാനാർത്ഥിയുടെ സ്ഥാനാർത്ഥിത്വം റദ്ദാക്കാൻ സ്ക്രീനിംഗ് കമ്മിറ്റിക്ക് അവകാശമുണ്ട്. കുറ്റവിമുക്തനാക്കപ്പെട്ടതോ കുറ്റവിമുക്തനാക്കപ്പെട്ടതോ ആയ സ്ഥാനാർത്ഥിയെ ഭാവിയിൽ കൂടുതൽ ശക്തിയോടെയും വീര്യത്തോടെയും ഒരു പോലീസ് സേനയിലെ തസ്തികയിലേക്ക് നിയമിക്കുകയാണെങ്കിൽ, കൂടുതൽ ശക്തിയോടെയും വീര്യത്തോടെയും സമാനമായ പ്രവർത്തനങ്ങളിലേക്ക് മടങ്ങാൻ സാധ്യതയുണ്ടോ എന്ന് തീരുമാനിക്കാൻ സ്ക്രീനിംഗ് കമ്മിറ്റിയിലെ പരിചയസമ്പന്നരായ ഉദ്യോഗസ്ഥർക്ക് മാത്രമേ കഴിയൂ."

14. ഒന്നുകിൽ പൂർണ്ണമായോ അല്ലെങ്കിൽ ഭാഗികമായോ സമാനമായ ചോദ്യങ്ങൾ ഈ കോടതി ഇതിനുമുൻപ് പല സന്ദർഭങ്ങളിലും കൈകാര്യം ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. അതായത്, വിവിധ കുറ്റകൃത്യങ്ങളിൽ പ്രതിയായി ചേർക്കപ്പെട്ട ഒരു അപേക്ഷകനോ/ഉദ്യോഗാർത്ഥിയോ കുറ്റവിമുക്തനാക്കപ്പെടുകയോ അല്ലെങ്കിൽ നിരപരാധിയാണെന്ന് വിധിക്കുകയോ ചെയ്യുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ, അയാളുടെ അല്ലെങ്കിൽ അവളുടെ യോഗ്യത പരിഗണിക്കുന്നതിനുള്ള ഒരു നിർണ്ണായക ഘടകമാണോ എന്നത്. മുൻകാലങ്ങളിലെ പല വിധികൾക്കും, കുറ്റാരോപിതരായ വ്യക്തികളെ 'ക്ലീൻ' ആയി കുറ്റവിമുക്തരാക്കിയതും, സംശയത്തിന്റെ ആനുകൂല്യത്തിൽ കുറ്റവിമുക്തരാക്കിയതും തമ്മിൽ ഒരു വ്യത്യാസം ഉണ്ടെന്ന് തോന്നുന്നു. അതുപോലെ, ഗുരുതരമായ കുറ്റകൃത്യങ്ങളിൽ ഏർപ്പെട്ടിട്ടുള്ളവരും ധാർമ്മിക അധഃപതനവും അതുപോലെ വലിയ പ്രത്യാഘാതങ്ങളും ഉള്ള സ്ഥാനാർത്ഥികളുടെ കാര്യവും പരിശോധിക്കപ്പെട്ടു. തീർപ്പാക്കാത്ത ക്രിമിനൽ കേസുകൾ വെളിപ്പെടുത്താത്തതിന്റെ പ്രത്യാഘാതമാണ് ഈ കോടതിയുടെ ശ്രദ്ധയിൽപ്പെട്ട മറ്റൊരു മേഖല. ഈ വിഷയങ്ങളെല്ലാം ഒരു വലിയ മൂന്നംഗ ബെഞ്ചിന്റെ ആധികാരികമായ തീരുമാനത്തിനായി മാറ്റിവെച്ചപ്പോൾ കാര്യങ്ങൾ താൽക്കാലികമായി അവസാനിച്ചു. അവതാർ സിംഗ് കേസിൽ, പൊതു അധികാരികൾ അത്തരം കേസുകൾ കൈകാര്യം ചെയ്യാൻ ആവശ്യപ്പെടുമ്പോൾ ഉണ്ടാകുന്ന വിവിധ സാഹചര്യങ്ങളെക്കുറിച്ച് വിശദമായി ചർച്ച ചെയ്ത ശേഷം, മൂന്നംഗ ബെഞ്ച് അതിന്റെ നിഗമനങ്ങൾ താഴെ പറയുന്ന രീതിയിൽ രേഖപ്പെടുത്തി:

"38. ഞങ്ങൾ വിവിധ തീരുമാനങ്ങൾ ശ്രദ്ധിക്കുകയും അവ കഴിയുന്നത്ര വിശദീകരിക്കാനും അനുരഞ്ജിപ്പിക്കാനും ശ്രമിക്കുകയും ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. മുകളിൽ പറഞ്ഞ ചർച്ചയുടെ വീക്ഷണത്തിൽ, ഞങ്ങളുടെ നിഗമനം ഇങ്ങനെ സംഗ്രഹിക്കുന്നു:

38.1 ഒരു ജീവനക്കാരൻ, സർവീസിൽ പ്രവേശിക്കുന്നതിന് മുമ്പോ ശേഷമോ തനിക്കെതിരെയുള്ള ക്രിമിനൽ കേസ്, ശിക്ഷ, കുറ്റവിമുക്തനാക്കൽ, അല്ലെങ്കിൽ അറസ്റ്റ്

എന്നിവയെക്കുറിച്ചുള്ള വിവരങ്ങൾ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് നൽകുമ്പോൾ അത് സത്യസന്ധമായിരിക്കണം. ആവശ്യമായ വിവരങ്ങൾ മറച്ചുവെക്കാനോ തെറ്റായി രേഖപ്പെടുത്താനോ പാടില്ല.

38.2 തെറ്റായ വിവരങ്ങൾ നൽകിയതിന്റെ പേരിൽ ജീവനക്കാരനെ സർവീസിൽ നിന്ന് പിരിച്ചുവിടുകയോ അല്ലെങ്കിൽ ഉദ്യോഗാർത്ഥിയുടെ അപേക്ഷ റദ്ദാക്കുകയോ ചെയ്യുമ്പോൾ, അങ്ങനെയുള്ള വിവരങ്ങൾ നൽകുന്നതിന് ഇടയാക്കിയ പ്രത്യേക സാഹചര്യങ്ങൾ എന്തെങ്കിലും ഉണ്ടെങ്കിൽ അത് തൊഴിലുടമയ്ക്ക് പരിഗണിക്കാവുന്നതാണ്.

15. ജോഗീന്ദർ സിംഗ് v. ചണ്ഡീഗഢ് യൂണിയൻ ടെറിട്ടറിയും മറ്റുള്ളവരും; യൂണിയൻ ടെറിട്ടറി, ചണ്ഡീഗഢ് അഡ്മിനിസ്ട്രേഷനും മറ്റുള്ളവരും v. പ്രദീപ് കുമാറും മറ്റൊരാളും; അനിൽ ഭരദ്വാജ് v. മധ്യപ്രദേശ് ഹൈക്കോടതി എന്നീ കേസുകളിലെ വിധിന്യായങ്ങളെ തുടർന്ന് ഈ കാര്യത്തിൽ തുടർന്നുള്ള വിധിന്യായങ്ങളും ഉണ്ട്. ഓരോ അപ്പീലിലെയും വസ്തുതകൾ വിശകലനം ചെയ്യുന്നതിന് മുമ്പ്, മെഹർ സിംഗ് (സുപ്ര) കേസിലെ ഈ കോടതിയുടെ വിധിയുടെ പ്രസക്തമായ ഭാഗം പുനർനിർമ്മിക്കുന്നത് ഉപയോഗപ്രദമാകും, അവിടെ അത് താഴെപ്പറയുന്ന രീതിയിൽ നടന്നിട്ടുണ്ട്:

"പോലീസ് സേന ഒരു അച്ചടക്കമുള്ള സേനയാണ്. സമൂഹത്തിൽ ക്രമസമാധാനവും പൊതുവായ സമാധാനവും നിലനിർത്താനുള്ള വലിയ ഉത്തരവാദിത്തം അതിനുണ്ട്. ജനങ്ങൾ പോലീസിൽ വലിയ വിശ്വാസവും ആത്മവിശ്വാസവും അർപ്പിക്കുന്നു. ആ വിശ്വാസത്തിന് യോഗ്യതയുള്ളതായിരിക്കണം പോലീസ് സേന. പോലീസ് സേനയിൽ ചേരാൻ ആഗ്രഹിക്കുന്ന ഒരു ഉദ്യോഗാർത്ഥി തികഞ്ഞ സത്യസന്ധതയും അചഞ്ചലമായ സ്വഭാവശുദ്ധിയും ഉള്ള വ്യക്തിയായിരിക്കണം. ക്രിമിനൽ പശ്ചാത്തലമുള്ള ഒരാൾക്ക് ഈ സ്ഥാനത്തിന് യോഗ്യതയില്ല. ഒരു ക്രിമിനൽ കേസിൽ അയാൾക്ക് വെറുതെവിട്ടുകൊണ്ടുള്ള വിധിയോ ഒഴിവാക്കലോ ലഭിച്ചാൽ പോലും, അയാളെ കേസിൽ നിന്ന് പൂർണ്ണമായും ഒഴിവാക്കിയിട്ടുണ്ടോ എന്ന് പരിശോധിക്കാൻ

ആ ഉത്തരവ് പരിശോധിക്കേണ്ടതുണ്ട്. കാരണം, കുറ്റകൃത്യങ്ങളുടെ ജീവിതം നയിക്കാൻ സാധ്യതയുണ്ടെങ്കിൽ പോലും അത് പോലീസ് സേനയുടെ അച്ചടക്കത്തിന് ഭീഷണിയാകും. അതിനാൽ, ഈ വിഷയങ്ങളിൽ തീരുമാനമെടുക്കുന്നതിനുള്ള ചുമതല സ്റ്റാൻഡിംഗ് ഓർഡർ സ്ക്രീനിംഗ് കമ്മിറ്റിയെ ഏൽപ്പിച്ചിരിക്കുന്നു. ദുരുദ്ദേശപരമല്ലെങ്കിൽ സ്ക്രീനിംഗ് കമ്മിറ്റിയുടെ തീരുമാനം അന്തിമമായി കണക്കാക്കണം. സമീപകാലത്ത്, പോലീസ് സേനയുടെ പ്രതിച്ഛായ മോശമായിക്കൊണ്ടിരിക്കുകയാണ്. പോലീസ് ഉദ്യോഗസ്ഥർ അധികാരം ദുരുപയോഗം ചെയ്ത് അച്ചടക്കമില്ലാതെ പെരുമാറുന്ന സംഭവങ്ങൾ പൊതുസമൂഹത്തിൽ ചർച്ചാവിഷയവും ആശങ്കാജനകവുമാണ്. പോലീസ് സേനയുടെ സൽപ്പേരിന് കോട്ടം സംഭവിച്ചിരിക്കുന്നു. ഇങ്ങനെയൊരു സാഹചര്യത്തിൽ, പോലീസ് സേനയുടെ വിശ്വാസ്യത നശിപ്പിക്കാൻ സാധ്യതയുള്ളവർ സേനയിൽ പ്രവേശിക്കുന്നില്ലെന്ന് ഉറപ്പാക്കാൻ ഡൽഹി പോലീസ് രൂപീകരിച്ച സ്ക്രീനിംഗ് കമ്മിറ്റി പോലുള്ള ഒരു സംവിധാനത്തിന്റെ പ്രാധാന്യത്തെയും കാര്യക്ഷമതയെയും ലഘൂകരിക്കാൻ ഞങ്ങൾ ആഗ്രഹിക്കുന്നില്ല. അതേസമയം, സ്ക്രീനിംഗ് കമ്മിറ്റി തങ്ങളിൽ അർപ്പിതമായ വിശ്വാസത്തിന്റെ പ്രാധാന്യത്തെക്കുറിച്ച് ബോധവാന്മാരായിരിക്കണം, കൂടാതെ എല്ലാ ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെയും ഒരുപോലെ പരിഗണിക്കണം.

16. ഓരോ കേസിന്റെയും വ്യക്തിഗത വസ്തുതകളിലേക്ക് തിരിയുമ്പോൾ, എസ്.എൽ.പി (സി) 13285/2014 (രാജ് കുമാർ) പ്രകാരം ഉയർന്നുവരുന്ന സിവിൽ അപ്പീലിലെ സ്ഥാനാർത്ഥിയും മറ്റ് വ്യക്തികളും ചേർന്ന് ഇന്ത്യൻ ശിക്ഷാ നിയമത്തിലെ 143 / 323 / 336 / 451 വകുപ്പുകൾ പ്രകാരം കുറ്റകൃത്യങ്ങൾ ചെയ്തതായി ആരോപിക്കപ്പെടുന്നു. ലാത്തികളും ജയിലികളുമായി മറ്റുള്ളവരോടൊപ്പം സ്ഥാനാർത്ഥി പരാതിക്കാരന്റെ വീട്ടിൽ അതിക്രമിച്ചു കയറി, പരാതിക്കാരന്റെ സഹോദരന്റെ മരുമകളുടെ ആഭരണങ്ങൾ തട്ടിയെടുത്തുവെന്നാണ് ആരോപിക്കപ്പെടുന്നത്. ആരോപണങ്ങൾ പ്രകാരം, ഒരു സംഘർഷം ഉണ്ടായി, അതിന്റെ ഫലമായി പരിക്കുകൾ സംഭവിച്ചു. ക്രിമിനൽ കുറ്റങ്ങൾ ഉണ്ടെന്ന് സ്ഥാനാർത്ഥി വെളിപ്പെടുത്തിയിരുന്നു, ഇത് കേസ് നിരസിക്കുന്നതിലേക്ക്

നയിച്ചു. സ്ക്രീനിംഗ് കമ്മിറ്റി പുറപ്പെടുവിച്ച സ്ഥാനാർത്ഥിത്വം നിരസിക്കൽ ഉത്തരവിൽ സ്ഥാനാർത്ഥിയുടെ വിശദീകരണം അദ്ദേഹത്തിന്റെ കുടുംബവും വിവരം നൽകിയയാളും തമ്മിലുള്ള മുൻകാല കുടുംബ തർക്കവുമായി ബന്ധപ്പെട്ടതാണെന്ന് ചൂണ്ടിക്കാട്ടി. കോടതിയിൽ കുറ്റപത്രം സമർപ്പിച്ചതായും കേസ് പരിഗണിച്ചതായും ഉത്തരവിൽ പറയുന്നു. പിന്നീട്, വിചാരണ നടക്കുന്ന സമയത്ത്, ഇരു കക്ഷികളും കേസ് ഒത്തുതീർപ്പാക്കുകയും കോടതിയുടെ അനുമതിയോടെ ഐപിസി വകുപ്പ് 451 / 323 പ്രകാരം കേസ് കൂട്ടിച്ചേർക്കുകയും ചെയ്തു. വകുപ്പ് 147/336 പ്രകാരമുള്ള കുറ്റങ്ങൾക്ക് മതിയായ തെളിവുകളുടെ അഭാവത്തിൽ 22.05.2008 ലെ ഉത്തരവ് പ്രകാരം സ്ഥാനാർത്ഥിയെ പിന്നീട് കുറ്റവിമുക്തനാക്കി.

17. പരാതിക്കാരന് ഒരു ചെറിയ പരിക്ക് അനുഭവപ്പെട്ടതായി കണ്ടെത്തിയതിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിലാണ് ആക്ഷേപിക്കപ്പെട്ട ഉത്തരവ് മുന്നോട്ട് പോകുന്നത്. സംഭവം നടക്കുമ്പോൾ രാജ് കുമാറിന് 20 വയസ്സ് പ്രായമുണ്ടായിരുന്നുവെന്നും വിധിയിൽ പറയുന്നു. ഈ വസ്തുതകൾ കണക്കിലെടുത്ത്, സ്ക്രീനിംഗ് കമ്മിറ്റി ഈ ജോലിയെ യാന്ത്രികമായി സമീപിക്കുകയും രാജ് കുമാറിന്റെ സ്ഥാനാർത്ഥിത്വം നിരസിക്കുകയും ചെയ്തുവെന്ന് ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് അഭിപ്രായപ്പെട്ടു.

18. രാജ് കുമാറുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് രേഖപ്പെടുത്തിയ നിഗമനങ്ങൾ നിലനിൽക്കാൻ കഴിയില്ലെന്ന് ഈ കോടതിയുടെ അഭിപ്രായത്തിൽ. സ്ക്രീനിംഗ് കമ്മിറ്റി കേസ് രേഖകൾ പരിശോധിക്കുകയും രണ്ട് കുറ്റകൃത്യങ്ങളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് കോടതിയുടെ അംഗീകാരത്തോടെ ഒരു ഒത്തുതീർപ്പ് രേഖപ്പെടുത്തിയിട്ടുണ്ടെന്നും എന്നാൽ കൂടുതൽ ഗുരുതരമായ കുറ്റകൃത്യങ്ങളിൽ, സ്ഥാനാർത്ഥി വിചാരണ നേരിട്ടെങ്കിലും മതിയായ തെളിവുകൾ ഇല്ലാത്തതിനാലും "വസ്തുനിഷ്ഠമായ സാക്ഷികൾ" പ്രോസിക്യൂഷൻ വാദത്തെ പിന്തുണച്ചില്ല എന്നതിനാലും കുറ്റവിമുക്തനാക്കപ്പെട്ടുവെന്നും കണ്ടെത്തി. ഈ കോടതിയുടെ അഭിപ്രായത്തിൽ, കൂട്ടിയിട്ട കുറ്റകൃത്യങ്ങളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് രേഖപ്പെടുത്തിയ ഒത്തുതീർപ്പ് (തെളിവുകളുടെ അഭാവത്തിൽ കുറ്റവിമുക്തരാക്കപ്പെട്ടത്)

വ്യക്തമായ സാക്ഷികൾ ഹാജരാകാതിരിക്കുകയോ ശത്രുത പുലർത്താതിരിക്കുകയോ ചെയ്തതിനാലാണ് എന്ന് സ്ക്രീനിംഗ് കമ്മിറ്റിക്ക് പരിഗണിക്കാവുന്നതും പരിഗണിച്ചതുമായ ഒരു പ്രസക്ത ഘടകമായിരുന്നു. ഈ സാഹചര്യങ്ങളിൽ, ഹൈക്കോടതിയുടെ നിഗമനങ്ങളെ പിന്തുണയ്ക്കാൻ കഴിയില്ല.

19. മറ്റൊരു കേസിൽ എതിർകക്ഷിയായ ശിവ് സിംഗ് ഐപിസി 323 , 341, 325, 34 വകുപ്പുകൾ പ്രകാരം ശിക്ഷാർഹമായ കുറ്റകൃത്യങ്ങൾ ചെയ്തതായി ആരോപിക്കപ്പെട്ടു. 12.11.2009-ന് ട്രയൽ കോടതിയിൽ കുറ്റപത്രം സമർപ്പിച്ചു. എതിർകക്ഷിയായ ശിവ് സിംഗ് ഉൾപ്പെടെയുള്ള കുറ്റാരോപിതർക്കെതിരെ പ്രഥമദൃഷ്ട്യാ കുറ്റങ്ങൾ ചുമത്തിയിട്ടുണ്ടെന്നും കോടതി രേഖപ്പെടുത്തി. എന്നിരുന്നാലും, പിന്നീട് കുറ്റാരോപിതനും പരാതിക്കാരനും തമ്മിൽ ഒരു ഒത്തുതീർപ്പിലെത്തി, വിചാരണ കോടതി 01.12.2009-ന് ഒരു കോമ്പിനേഷൻ ഉത്തരവ് പുറപ്പെടുവിച്ചു. സ്ക്രീനിംഗ് കമ്മിറ്റി കുറ്റപത്രവും വിചാരണ കോടതിയുടെ ഉത്തരവും പരിഗണിച്ചു, ഉൾപ്പെട്ട കുറ്റകൃത്യങ്ങളുടെ സ്വഭാവം കണക്കിലെടുത്ത്, നിയമത്തെ ഭയപ്പെടാതെ അത്തരം പെരുമാറ്റത്തിൽ ഏർപ്പെടാനുള്ള പ്രവണത കാരണം സ്ഥാനാർത്ഥി യോഗ്യനല്ലെന്ന് അഭിപ്രായപ്പെട്ടു. സ്ക്രീനിംഗ് കമ്മിറ്റിയുടെ ഉത്തരവിനെ അധികാരത്തിന്റെ യാന്ത്രിക പ്രയോഗമായി ഹൈക്കോടതി കുറ്റപ്പെടുത്തി, സ്ത്രീയുടെ മാന്യതയെ ആക്രമിച്ചതിന് സ്ഥാനാർത്ഥിക്കെതിരെ ഒരു കുറ്റവും ചുമത്തിയിട്ടില്ലെന്നും മോഷണക്കുറ്റം തെളിയിക്കപ്പെട്ടിട്ടില്ലെന്നും വിധിച്ചു. ഉദ്യോഗാർത്ഥി ചെറുപ്പമാണെന്നും കോടതി അഭിപ്രായപ്പെട്ടു.

20. കോടതിക്ക് അപവദിത ഉത്തരവിനോട് യോജിക്കാൻ കഴിയില്ല. ഇവിടെ, വകുപ്പ് 325 ഉൾപ്പെടെ വിവിധ കുറ്റകൃത്യങ്ങൾക്കായി കോടതിയിൽ കുറ്റപത്രം സമർപ്പിച്ചതിൽ തർക്കമില്ല. എതിർകക്ഷിയായ ഉദ്യോഗാർത്ഥി പിന്നീട് വിവരം നൽകുന്നവരെ സമീപിക്കുകയും തർക്കത്തിൽ വിട്ടുവീഴ്ച ചെയ്യുകയും ചെയ്തു. (ക്രിമിനൽ കുറ്റങ്ങൾക്ക് പിന്തുണ നൽകുന്ന) തെളിവുകൾ നിലവിലുണ്ടോ എന്ന് പരിഗണിക്കുന്നതിലും,

പ്രത്യേകിച്ച് കുറ്റപത്രം സമർപ്പിച്ചതിന് ശേഷമുള്ള അതിന്റെ വിശ്വാസ്യത പരിഗണിക്കുന്നതിലും, ആ വസ്തുക്കളുടെ വിലമതിപ്പിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിലും, പ്രസക്തമായ എല്ലാ രേഖകളും ജുഡീഷ്യൽ അവലോകനത്തിലെ തെളിവുകളും ഇല്ലാതെ, ഹൈക്കോടതിയുടെ സമീപനം നിലനിർത്താൻ കഴിയില്ല.

21. എസ്എൽപി (സി) നമ്പർ 4304/2013 ലെ പ്രതിയായ പ്രേം സിംഗ് ചൗധരിയുടെ കേസിൽ, ഐപിസി വകുപ്പ് 143 / 323 / 341 പ്രകാരം ശിക്ഷാർഹമായ കുറ്റകൃത്യങ്ങൾ ചെയ്തതായി ആരോപിച്ച് ആൽവാർ ജില്ലയിലെ ഒരു പോലീസ് സ്റ്റേഷനിൽ എഫ്ഐആർ രജിസ്റ്റർ ചെയ്തു. നിയമവിരുദ്ധമായി സംഘം ചേർന്നതിന് പരാതിക്കാരനായ മുകേഷ് അദ്ദേഹത്തിനെയും മറ്റ് നാല് പേരെയും കുറ്റപ്പെടുത്തി; കുറ്റാരോപിതർ ലാത്തികളും ജെല്ലിയും (ഒരു കൃഷി ഉപകരണം) കൈവശം വച്ചിരുന്നുവെന്നും പ്രതികളും മറ്റുള്ളവരും ചേർന്ന് തന്നെ ആക്രമിച്ചുവെന്നും അദ്ദേഹം ആരോപിച്ചു. വിഷയത്തിൽ വിട്ടുവീഴ്ച ചെയ്തു; തൽഫലമായി, കോടതി കുറ്റവിമുക്തനാക്കി. ഈ വസ്തുതകൾ സ്ക്രീനിംഗ് കമ്മിറ്റി ശ്രദ്ധിച്ചു; മുമ്പ് പുറപ്പെടുവിച്ച നിയമന ഉത്തരവ് തൽഫലമായി പിൻവലിച്ചു. ഉത്തരവ് സിഎടി റദ്ദാക്കി. കുറ്റാരോപിതർക്കെതിരെ ഐപിസി വകുപ്പ് 325 പ്രകാരം കുറ്റം ചുമത്തിയിട്ടില്ലെന്നും ; അയാൾ ചെറുപ്പമാണെന്നും 22 വയസ്സ് പ്രായമുണ്ടെന്നും; വിവരം നൽകിയയാൾക്ക് ഗുരുതരമായ പരിക്കുകൾ സംഭവിച്ചിട്ടില്ലെന്നും ഹൈക്കോടതി അഭിപ്രായപ്പെട്ടു. സ്ഥാനാർത്ഥിക്കെതിരെ ചുമത്തിയ കുറ്റകൃത്യങ്ങളിലൊന്ന് വകുപ്പ് 325 ആണെന്ന് ചൂണ്ടിക്കാട്ടിയ ഹൈക്കോടതി, "പരാതിക്കാരന് ഗുരുതരമായി പരിക്കേറ്റതായി തെളിയിക്കാൻ കഴിയുന്ന ഒരു വസ്തുവോ തെളിവോ ഹാജരാക്കിയിട്ടില്ല" എന്ന് പ്രസ്താവിച്ചു. പോലീസിന് മുമ്പാകെയുള്ള വസ്തുക്കളുടെ വെളിച്ചത്തിൽ, സ്ക്രീനിംഗ് കമ്മിറ്റി യാന്ത്രികമായി നിരസിച്ച സംഭവത്തെക്കുറിച്ച് വിവരം നൽകിയയാൾ അതിശയോക്തിപരമായ വിവരണം നൽകിയിട്ടുണ്ടെന്ന് വിധിച്ചു.

22. വീണ്ടും, പ്രേം സിംഗ് ചൗധരിയുടെ കേസിൽ, ഹൈക്കോടതി നടത്തിയ മെറ്റീരിയലുകളുടെ സൂക്ഷ്മപരിശോധന, സ്ക്രീനിംഗ് കമ്മിറ്റിയുടെ തീരുമാനത്തിനെതിരെ അപ്പീൽ നൽകുന്നത് പോലെയായിരുന്നുവെന്ന് ഈ കോടതി അഭിപ്രായപ്പെടുന്നു. സ്ഥാനാർത്ഥിയുടെ അനുയോജ്യത പരിഗണിക്കുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ, സ്ഥാനാർത്ഥിയുടെ മൊത്തത്തിലുള്ള രേഖയുടെ ഗുണം ആ സ്ഥാപനത്തിനുണ്ടായിരുന്നു. മനസ്സിന്റെ യാന്ത്രിക പ്രയോഗം കാണിച്ചുവെന്നോ, മെറ്റീരിയലുകൾ ഗുരുതരമായതോ ഗുരുതരമായതോ ആയ കുറ്റകൃത്യത്തിൽ പങ്കാളിത്തം കാണിച്ചിട്ടില്ലെന്നോ ഉള്ള കാരണത്താൽ അതിന്റെ നിഗമനങ്ങൾ തള്ളിക്കളയാൻ പാടില്ലായിരുന്നു.

23. ഇപ്പോഴത്തെ അപ്പീൽ ബാച്ചിലെ അവസാന സ്ഥാനാർത്ഥിയാണ് ദീപ തോമർ. 120-ബി / 364 IPC വകുപ്പുകൾ പ്രകാരം ശിക്ഷാർഹമായ ഒരു കുറ്റത്തിന് CM നമ്പർ 198/2003 ൽ അവർ പിതാവിനൊപ്പം കുറ്റാരോപിതരായി. ഭർത്താവ് ജിതേന്ദർ സിങ്ങിനെ തട്ടിക്കൊണ്ടുപോയതിന് ഇരുവരും കുറ്റക്കാരാണെന്ന് തെളിഞ്ഞു. വിചാരണ നേരിട്ട ശേഷം, 2011 മെയ് 04 ലെ വിധി പ്രകാരം രണ്ട് പ്രതികളെയും കുറ്റവിമുക്തരാക്കി. സംശയത്തിന്റെ ആനുകൂല്യം നൽകിയാണ് കുറ്റവിമുക്തരാക്കിയതെന്നും തട്ടിക്കൊണ്ടുപോകൽ എന്ന ഹീനമായ കുറ്റകൃത്യം ചെയ്തതിന് ഡൽഹി പോലീസിൽ കോൺസ്റ്റബിൾ (സ്ത്രീ) നിയമനത്തിന് സ്ഥാനാർത്ഥി യോഗ്യയല്ലെന്നും ഇരയായ ഭർത്താവ് (ജിതേന്ദർ) ഇപ്പോഴും കണ്ടെത്താനായില്ലെന്നും സ്ക്രീനിംഗ് കമ്മിറ്റി വിലയിരുത്തി.

24. സ്ക്രീനിംഗ് കമ്മിറ്റിയുടെ തീരുമാനം റദ്ദാക്കിക്കൊണ്ട്, സംഭവം 2001-ലാണെന്ന് ഹൈക്കോടതി ന്യായീകരിച്ചു; ജിതേന്ദറിന്റെ പിതാവ് 2002-ൽ പരാതിപ്പെടുകയും സ്ഥാനാർത്ഥിക്കും അവരുടെ പിതാവിനുമെതിരെ സംശയം പ്രകടിപ്പിക്കുകയും ചെയ്തു. ഹൈക്കോടതി ഇങ്ങനെയും നിരീക്ഷിച്ചു:

"അർത്ഥവത്തായി വായിച്ചാൽ, ജിതേന്ദറിന്റെ കുടുംബാംഗങ്ങളുടെ മൊഴിയിൽ നിന്ന്, ദീപയ്ക്കും ജിതേന്ദറിനും തമ്മിൽ ഉലച്ചിൽ തട്ടിക്കൊണ്ടുപോയ ബന്ധമല്ലായിരുന്നുവെന്നും,

മറിച്ച് ഭർതൃവീട്ടിലെ പ്രശ്നങ്ങൾ കാരണം ദീപയ്ക്ക് മാതാപിതാക്കളുടെ വീട്ടിലേക്ക് പോകേണ്ടിവന്നുവെന്നും, ജിതേന്ദർ ദീപയെ രഹസ്യമായി സന്ദർശിക്കാറുണ്ടായിരുന്നുവെന്നും അല്ലെങ്കിൽ അദ്ദേഹത്തിന്റെ മാതാപിതാക്കൾ സംശയിച്ചതുപോലെ ആയിരുന്നെന്നും വ്യക്തമാണ്. അങ്ങനെയാണെങ്കിൽ, ജിതേന്ദറിനെ തട്ടിക്കൊണ്ടുപോയി കാണാതാക്കാൻ ദീപയും മാതാപിതാക്കളും ഗൂഢാലോചന നടത്തിയതിന് ഒരു യുക്തിയോ കാരണമോ നിലനിൽക്കില്ല. ഖേദകരമെന്നു പറയട്ടെ, ദീപയെയും പിതാവിനെയും കുറ്റവിമുക്തരാക്കിയ വസ്തുതകളെയല്ല, മറിച്ച് കുറ്റകൃത്യത്തിന്റെ ലേബലാണ് സ്ക്രീനിംഗ് കമ്മിറ്റി ഉപയോഗിച്ചത്. ഐപിസി വകുപ്പ് 498-എ / 406 പ്രകാരം നൽകിയ പരാതിയിൽ ദീപ തന്റെ ഭർത്താവിനെതിരെ ഒരു കുറ്റവും ചുമത്തിയിട്ടില്ലെന്ന വസ്തുതയും സ്ക്രീനിംഗ് കമ്മിറ്റി അവഗണിച്ചു."

25. ദീപ തോമറിന്റെ കേസിൽ, സ്ക്രീനിംഗ് കമ്മിറ്റിയുടെ തീരുമാനം സുസ്ഥിരമല്ലെന്ന് നിഗമനം ചെയ്യാൻ കാരണമായ തീവ്രമായ വസ്തുതാ പരിശോധന ഭരണഘടനയുടെ അനുച്ഛേദം 226 പ്രകാരം അനുവദനീയമല്ല. സ്ക്രീനിംഗ് കമ്മിറ്റിയുടെ ഉത്തരവിൽ നിന്ന് വ്യക്തമാണ്, വിധിയെക്കുറിച്ചും വിചാരണ കോടതിയുടെ മുമ്പാകെയുള്ള കാര്യങ്ങളെക്കുറിച്ചും അവർക്ക് അറിയാമായിരുന്നു. ശ്രദ്ധേയമായി, സ്ഥാനാർത്ഥിത്വം റദ്ദാക്കുന്നതിന് മുമ്പ്, ദീപയ്ക്ക് ഒരു കാരണം കാണിക്കൽ നോട്ടീസ് നൽകി, അവർ അതിന് യഥാസമയം മറുപടി നൽകി. കമ്മിറ്റി അതിന്റെ നിഗമനങ്ങളിൽ എത്തിയപ്പോൾ അവരുടെ മൊത്തത്തിലുള്ള റെക്കോർഡും പരിഗണിക്കുന്നതിന്റെ ഗുണം കമ്മിറ്റിക്കുണ്ടായിരുന്നു. ഹൈക്കോടതിയുടെ വസ്തുതാ വിലയിരുത്തലും തെളിവുകളുടെ തീവ്രമായ പരിശോധനയും, ഈ കോടതിയുടെ അഭിപ്രായത്തിൽ, ഭരണഘടനയുടെ അനുച്ഛേദം 226 പ്രകാരം എടുത്ത നിഗമനങ്ങളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ദീപയെ കുറ്റകൃത്യത്തിൽ ഉൾപ്പെടുത്താൻ കഴിയില്ലെന്ന് നിഗമനം ചെയ്യുന്നത് ജുഡീഷ്യൽ അവലോകന പ്രക്രിയയുടെ അതിരുകടന്ന പ്രവർത്തനമാണ്.

26. ജുഡീഷ്യൽ അവലോകനം നടത്തുന്ന കോടതികൾക്ക് ഒരു പൊതു ഓഫീസിലേക്കോ തസ്തികയിലേക്കോ ഒരു സ്ഥാനാർത്ഥിയുടെ അനുയോജ്യതയെ രണ്ടാമതൊന്ന് ഊഹിക്കാൻ കഴിയില്ല. പൊതു തൊഴിലുടമയുടെ ദ്രോഹത്തിന്റെയോ ബുദ്ധിശൂന്യതയുടെയോ (സാമഗ്രികളോടുള്ള) തെളിവുകളുടെ അഭാവം, അല്ലെങ്കിൽ നിയമവിരുദ്ധമായ പെരുമാറ്റം എന്നിവയില്ലെങ്കിൽ, ഒരു സ്ഥാനാർത്ഥിയെ അനുയോജ്യമല്ലാത്തതായി ഒഴിവാക്കിയതിന്റെ തീവ്രമായ പരിശോധന, കോടതിയുടെ തീരുമാനത്തെ നിയമനത്തിന് ഒരു വ്യക്തിയുടെ അനുയോജ്യത നിർണ്ണയിക്കുന്നതിനുള്ള എക്സിക്യൂട്ടീവ് അധികാരത്തിലേക്ക് അതിക്രമിച്ചു കയറിയതായി സംശയിക്കുന്നു. എം.വി. തിമ്മയ്യ v. യൂണിയൻ പബ്ലിക് സർവീസ് കമ്മീഷൻ എന്ന കേസിൽ ഈ കോടതി ഇത് ഊന്നിപ്പറഞ്ഞു, ഇനിപ്പറയുന്ന രീതിയിൽ വിധി പറഞ്ഞു:

"21. ഇനി, സ്ഥാനാർത്ഥികളുടെ തിരഞ്ഞെടുപ്പുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ചോദ്യം വരുന്നു. സാധാരണയായി, സെലക്ഷൻ കമ്മിറ്റിയുടെ ശുപാർശകളെ ദുരുപയോഗം ചെയ്തതിന്റെയോ നിയമപരമായ നിയമങ്ങളുടെ ഗുരുതരമായ ലംഘനത്തിന്റെയോ അടിസ്ഥാനത്തിൽ മാത്രമേ ചോദ്യം ചെയ്യാൻ കഴിയൂ. അപ്പീൽ കോടതിയെപ്പോലെ സെലക്ഷൻ കമ്മിറ്റിയുടെ ശുപാർശകൾ പരിശോധിക്കാൻ കോടതികൾക്ക് ഒരു അപ്പലേറ്റ് അതോറിറ്റിയായി ഇരിക്കാൻ കഴിയില്ല. ഈ വിവേചനാധികാരം സെലക്ഷൻ കമ്മിറ്റിക്ക് മാത്രമേ നൽകിയിട്ടുള്ളൂ, കൂടാതെ കോടതികൾ സ്ഥാനാർത്ഥികളുടെ തിരഞ്ഞെടുപ്പ് പരിശോധിക്കുന്നതിന് അപ്പീൽ കോടതിയായി ഇരിക്കുന്നത് വളരെ അപൂർവമാണ്, കൂടാതെ ഓരോ സ്ഥാനാർത്ഥിയെയും പരിശോധിച്ച് അഭിപ്രായം രേഖപ്പെടുത്തുക എന്നത് കോടതിയുടെ ചുമതലയല്ല...

xxxxxxxxxxxxxxxxx

30. വ്യക്തിപരമായ രേഖകൾ വിളിച്ചുകൂട്ടുന്നതിനും ഈ പ്രക്രിയ ഏറ്റെടുക്കുന്നതിനായി സെലക്ഷൻ കമ്മിറ്റി രൂപീകരിക്കുന്നതിനും ടൈബ്യൂണലിന് എങ്ങനെ ഒരു അപ്പലേറ്റ് അതോറിറ്റിയായി ഇരിക്കാൻ കഴിയുമെന്ന് ഞങ്ങൾക്ക് മനസ്സിലാകുന്നില്ല. ഈ

അധികാരം ട്രൈബ്യൂണലിന് നൽകിയിട്ടില്ല, കൂടാതെ സെലക്ഷൻ കമ്മിറ്റിയുടെ വിലയിരുത്തൽ ട്രൈബ്യൂണലിന് മുമ്പാകെയോ കോടതികൾക്കോ അപ്പീൽ ചെയ്യാൻ വിധേയമല്ലെന്ന് വ്യക്തമായി മനസ്സിലാക്കണം. സെലക്ഷൻ കമ്മിറ്റി അവരുടെ വിലയിരുത്തൽ നടത്തിയതിന് അവർക്കാണ് അംഗീകാരം നൽകേണ്ടത്, അത് അപ്പീലിന് വിധേയമല്ല.ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ എ.സി ആറു-കളുടെ മൊത്തത്തിലുള്ള വീക്ഷണം കണക്കിലെടുക്കുമ്പോൾ, ഒന്ന് വളരെ നല്ലതാണെന്നും മറ്റൊന്ന് നല്ലതാണെന്നും കണക്കാക്കാം. ഇത്തരത്തിലുള്ള ഇടപെടൽ അനുവദിക്കുകയാണെങ്കിൽ, ട്രൈബ്യൂണലുകളും ഹൈക്കോടതികളും സെലക്ഷൻ കമ്മിറ്റിയായി യോഗം ചേരുകയോ തിരഞ്ഞെടുപ്പിൽ അപ്പലേറ്റ് അതോറിറ്റിയായി പ്രവർത്തിക്കുകയോ ചെയ്തതായി കണക്കാക്കും.

27. ദൽപത് അബാസാഹെബ് സോളുങ്കെ v ഡോ. ബി.എസ്. മഹാജൻ എന്ന കേസിൽ കോടതി ഇപ്രകാരം വിധിച്ചു

"12. ... സെലക്ഷൻ കമ്മിറ്റികളുടെ തീരുമാനങ്ങളെക്കുറിച്ചുള്ള അപ്പീലുകൾ കേൾക്കുകയും സ്ഥാനാർത്ഥികളുടെ ആപേക്ഷിക യോഗ്യതകൾ പരിശോധിക്കുകയും ചെയ്യുന്നത് കോടതിയുടെ ധർമ്മമല്ല. ഒരു പ്രത്യേക തസ്തികയ്ക്ക് ഒരു സ്ഥാനാർത്ഥി യോഗ്യനാണോ അല്ലയോ എന്ന് തീരുമാനിക്കേണ്ടത് ആ വിഷയത്തിൽ വൈദഗ്ധ്യമുള്ള, കൃത്യമായി രൂപീകരിച്ച സെലക്ഷൻ കമ്മിറ്റിയാണ്. കോടതിക്ക് അത്തരമൊരു വൈദഗ്ധ്യമില്ല. ... നിലവിലെ കേസിൽ സർവകലാശാല പ്രസക്തമായ ചട്ടങ്ങൾ പാലിച്ചാണ് കമ്മിറ്റി രൂപീകരിച്ചത്. വിദഗ്ധരടങ്ങുന്ന കമ്മിറ്റിയിൽ, അതിനു മുമ്പുള്ള എല്ലാ പ്രസക്തമായ കാര്യങ്ങളും പരിശോധിച്ച ശേഷമാണ് സ്ഥാനാർത്ഥികളെ തിരഞ്ഞെടുത്തത്. അങ്ങനെ നടത്തിയ തിരഞ്ഞെടുപ്പിനെതിരെ അപ്പീൽ നൽകുന്നതിലും കോടതി വിലയിരുത്തിയ സ്ഥാനാർത്ഥികളുടെ താരതമ്യ യോഗ്യതകൾ എന്ന് വിളിക്കപ്പെടുന്നതിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ അത് മാറ്റിവെക്കുന്നതിലും, ഹൈക്കോടതിക്ക് തെറ്റ് പറ്റുകയും അതിന്റെ അധികാരപരിധി ലംഘിക്കുകയും ചെയ്തു. "

28. വീണ്ടും, യൂണിയൻ പബ്ലിക് സർവീസ് കമ്മീഷൻ v. എം. സത്യ പ്രിയ എന്ന കേസിൽ, ഇപ്രകാരം വീണ്ടും ആവർത്തിച്ചു

"പ്രസക്തമായ രേഖകളുടെ വെളിച്ചത്തിൽ വിഭാഗങ്ങളെ എങ്ങനെ വിലയിരുത്തുന്നു എന്നതും വിലയിരുത്തലിൽ എന്ത് മാനദണ്ഡങ്ങൾ ബാധകമാണ് എന്നതും സെലക്ഷൻ കമ്മിറ്റി മാത്രമേ തീരുമാനിക്കാവൂ" എന്ന് ആവർത്തിച്ചു. നിയമപ്രകാരം തിരഞ്ഞെടുപ്പ് നടത്താനുള്ള അധികാരപരിധി സെലക്ഷൻ കമ്മിറ്റിയിൽ നിക്ഷിപ്തമായതിനാലും സെലക്ഷൻ കമ്മിറ്റി അംഗങ്ങൾക്ക് ഈ വിഷയത്തിൽ വൈദഗ്ധ്യം ഉള്ളതിനാലും, പക്ഷപാതം, ദുരുപയോഗം അല്ലെങ്കിൽ ഏകപക്ഷീയത എന്നിവയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ വിലയിരുത്തൽ പ്രക്രിയയെ ദുർബലപ്പെടുത്തുന്ന കേസുകളിൽ ഒഴികെ, കോടതികൾക്ക് പൊതുവെ അത്തരം കാര്യങ്ങളിൽ ഇടപെടാൻ അവകാശമില്ല. സെലക്ഷൻ കമ്മിറ്റിയുടെ തീരുമാനങ്ങളെക്കുറിച്ചുള്ള അപ്പീലുകളായി കണക്കാക്കുകയും സ്ഥാനാർത്ഥികളുടെ ആപേക്ഷിക യോഗ്യത പരിശോധിക്കുകയും ചെയ്യുക എന്നത് കോടതിയുടെ ധർമ്മമല്ല. ഒരു സ്ഥാനാർത്ഥി ഒരു പ്രത്യേക തസ്തികയ്ക്ക് യോഗ്യനാണോ അല്ലയോ എന്ന ചോദ്യം യഥാവിധി രൂപീകരിച്ച വിദഗ്ധ സമിതിയാണ് തീരുമാനിക്കേണ്ടത്, അതായത് സെലക്ഷൻ കമ്മിറ്റിയാണ് തീരുമാനിക്കേണ്ടത്."

29. പൊതുസേവനം - മറ്റേതൊരു സേവനത്തെയും പോലെ, സംസ്ഥാന തൊഴിലുടമയ്ക്ക് ആരെയാണ് സേവനത്തിൽ ഉൾപ്പെടുത്തേണ്ടതെന്ന് തീരുമാനിക്കാനുള്ള സ്വാതന്ത്ര്യമോ തിരഞ്ഞെടുപ്പോ ഉണ്ടെന്ന് അനുമാനിക്കുന്നു. തത്വങ്ങളെ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള മാനദണ്ഡങ്ങൾ, യോഗ്യത, പരിചയം, പ്രായം, ഒരു സ്ഥാനാർത്ഥിക്ക് അനുവദിച്ചിരിക്കുന്ന ശ്രമങ്ങളുടെ എണ്ണം തുടങ്ങിയ അവശ്യ വശങ്ങളെ നിയന്ത്രിക്കുന്നു. പൊതുസേവനത്തിൽ പ്രവേശിക്കാൻ ആഗ്രഹിക്കുന്ന ഓരോ സ്ഥാനാർത്ഥിക്കും അപേക്ഷകനും ആവശ്യമായ യോഗ്യതാ വ്യവസ്ഥകൾ ഇവയാണ്. ഭരണഘടന പ്രകാരം, ആ മാനദണ്ഡങ്ങൾ ന്യായവും ന്യായയുക്തവുമാണെന്നും വിവേചനരഹിതമായ രീതിയിൽ ന്യായമായും പ്രയോഗിക്കുന്നുണ്ടെന്നും ഉറപ്പാക്കാൻ ജുഡീഷ്യൽ

അവലോകനം അനുവദനീയമാണ്. എന്നിരുന്നാലും, അനുയോജ്യത തികച്ചും വ്യത്യസ്തമാണ്; തീരുമാനമെടുക്കൽ പ്രക്രിയ നിയമവിരുദ്ധമോ അന്യായമോ ആത്മാർത്ഥതയില്ലാത്തതോ അല്ലാത്തിടത്തോളം, പൊതു തൊഴിലുടമയുടെ സ്വയംഭരണമോ തിരഞ്ഞെടുപ്പോ ഏറ്റവും വലുതാണ്.

30. സ്ഥാനാർത്ഥികളുടെ യുവത്വത്തെയും പ്രായത്തെയും കുറിച്ചുള്ള നിരീക്ഷണങ്ങളിൽ നിന്ന് വ്യക്തമാകുന്ന ഹൈക്കോടതിയുടെ സമീപനം, നിസ്സാര കുറ്റകൃത്യങ്ങളോ ദുഷ്പ്രവൃത്തികളോ ഉൾപ്പെടുന്ന പെരുമാറ്റത്തിന്റെ പൊതുവായ സ്വീകാര്യതയെ സൂചിപ്പിക്കുന്നു. യുവാക്കളുടെ പ്രായവും ഗ്രാമീണ പശ്ചാത്തലവും കണക്കിലെടുക്കുമ്പോൾ അത്തരം ദുഷ്പ്രവൃത്തികളെ ഗൗരവമായി കാണരുതെന്ന വിശാലമായ വീക്ഷണത്തെയാണ് ആക്ഷേപിക്കപ്പെട്ട ഉത്തരവ് സൂചിപ്പിക്കുന്നത്. കുറ്റവാളിയുടെ പെരുമാറ്റത്തെ അംഗീകരിക്കുന്നതിലേക്ക് നയിക്കുന്ന അത്തരം സാമാന്യവൽക്കരണങ്ങൾ ജുഡീഷ്യൽ വിധിയിൽ ഉൾപ്പെടുത്തരുതെന്നും അവ ഒഴിവാക്കണമെന്നും ഈ കോടതി അഭിപ്രായപ്പെടുന്നു. ഗ്രാമീണ പശ്ചാത്തലത്തിൽ സ്ത്രീകളെ പീഡിപ്പിക്കൽ, അതിക്രമിച്ചു കടക്കൽ, മർദിക്കൽ, ആക്രമണം, ഇരകളെ വേദനിപ്പിക്കുകയോ ഗുരുതരമായി പരിക്കേൽപ്പിക്കുകയോ ചെയ്യുക (ആയുധങ്ങൾ ഉപയോഗിച്ചോ അല്ലാതെയോ) പോലുള്ള ചില തരം കുറ്റകൃത്യങ്ങൾ ജാതി അല്ലെങ്കിൽ ശ്രേണി അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള പെരുമാറ്റത്തെ സൂചിപ്പിക്കാം. ഓരോ കേസും ബന്ധപ്പെട്ട പൊതു തൊഴിലുടമ അതിന്റെ നിയുക്ത ഉദ്യോഗസ്ഥർ വഴി പരിശോധിക്കണം - പ്രത്യേകിച്ച്, ക്രമസമാധാനം നിലനിർത്താനും നിയമലംഘനം കൈകാര്യം ചെയ്യാനും കടമയുള്ള പോലീസ് സേനയിലേക്കുള്ള റിക്രൂട്ട്മെന്റിന്റെ കാര്യത്തിൽ, കാരണം പൊതുജനവിശ്വാസം പ്രചോദിപ്പിക്കാനുള്ള അവരുടെ കഴിവ് സമൂഹത്തിന്റെ സുരക്ഷയ്ക്ക് ഒരു കോട്ടയാണ്.

31. മേൽപ്പറഞ്ഞ കാരണങ്ങളാൽ, അപ്പീൽവാദി പുറപ്പെടുവിച്ച ഉത്തരവുകൾ റദ്ദാക്കിക്കൊണ്ട്, എതിർകക്ഷി ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്ക് നിയമനം നിഷേധിച്ചുകൊണ്ട്,

പൊതു ആക്ഷേപിക്കപ്പെട്ട വിധിന്യായവും സി.എ.ടി യുടെ ഉത്തരവുകളും ഈ കോടതി ഇതിനാൽ റദ്ദാക്കുന്നു. അതിനാൽ, ചെലവുകൾ സംബന്ധിച്ച ഉത്തരവുകളൊന്നുമില്ലാതെ, അപ്പീലുകൾ അനുവദിച്ചിരിക്കുന്നു.

ബിഭ്രതി ഭ്രഷൺ ബോസ് അപ്പീലുകൾ അനുവദനീയമാണ്.