നിരാകരണപത്രം

(Disclaimer)

പ്രാദേശികഭാഷയിൽ വിവർത്തനം ചെയ്ത വിധിന്യായം നിർമ്മിത ബുദ്ധ്യാധിഷ്ഠിത വിവർത്തന ഉപകരണത്തിൻറെ സഹായത്തോടെയും 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.

[2021] 7 എസ്.സി.ആർ 710

രാജസ്ഥാൻ രാജ്യ വിദ്യുത് പ്രസാരൺ നിഗം ലിമിറ്റഡ് & മറ്റുള്ളവർ

വേഴ്സസ്

അനിൽ കൻവാരിയ

(2021-ലെ സിവിൽ അപ്പീൽ നമ്പറുകൾ 5743-5744)

2021 സെപ്റ്റംബർ 17

[ജസ്റ്റിസ് എം.ആർ ഷാ, ജസ്റ്റിസ് എ.എസ് ബൊപ്പണ്ണ]

സർവീസ് നിയമം – സർവീസിൽ നിന്ന് പിരിച്ചുവിടൽ – സാരവത്തായ വസ്തുതകൾ വെളിപ്പെടുത്താതിരിക്കുകയും/ മറച്ചുവയ്ക്കുകയും വ്യാജ പ്രഖ്യാപനം ഫയൽ ചെയ്യുകയും ചെയ്തതിന്റെ പേരിൽ – അപ്പീൽവാദികൾ ടെക്നിക്കൽ ഹെൽപ്പർ തസ്തികയിലേക്ക് അപേക്ഷകൾ ക്ഷണിച്ചു – എതിർകക്ഷി-ജീവനക്കാരനെ രണ്ട് വർഷത്തെ കാലാവധിക്ക് പ്രൊബേഷനർ ട്രെയിനിയായി പ്രസ്തുത തസ്തികയിൽ നിയമിച്ചു – നിയമന ഉത്തരവ് പ്രകാരം, എതിർകക്ഷി തന്റെ സ്വദേശം ഉൾപ്പെടുന്ന ജില്ലയിലെ സൂപ്രണ്ടന്റ് ഓഫ് പോലീസ് (എസ്.പി) നൽകുന്ന സ്വഭാവ സർട്ടിഫിക്കറ്റ് /വെരിഫിക്കേഷൻ റിപ്പോർട്ട് ഹാജരാക്കേണ്ടിയിരുന്നു- ഇന്ത്യൻ ശിക്ഷാ നിയമത്തിലെ വകുപ്പുകൾ 341, 323 പ്രകാരമുള്ള കുറ്റകൃത്യങ്ങൾക്ക് എതിർകക്ഷി കുറ്റക്കാരനാണെന്ന് വിചാരണക്കോടതി കണ്ടെത്തിയിട്ടുണ്ടെന്നും, എന്നാൽ 1958-ലെ പ്രൊബേഷൻ ഓഫ് ഒഫെൻഡേഴ്സ് നിയമം

പ്രകാരമുള്ള ആനുകൂല്യം നൽകി എതിർകക്ഷി -ജീവനക്കാരനെ നല്ല നടപ്പിന് പ്രൊബേഷനിൽ വിട്ടയക്കാൻ ഉത്തരവിടുകയായിരുന്നെന്നും എസ്.പി അപ്പീൽവാദികളെ അറിയിച്ചു- പ്രസ്തുത തസ്തികയിലേക്ക് അപേക്ഷിക്കുന്ന സമയത്ത് മാത്രമല്ല, രേഖകളുടെ പരിശോധന നടക്കുന്ന സമയത്ത് സമർപ്പിച്ച പ്രഖ്യാപനത്തിലും, തനിക്കെതിരെ ക്രിമിനൽ കേസുകളൊന്നും നിലവിലില്ലെന്നും ഒരു കോടതിയും ഒരു ക്രിമിനൽ കേസിലും തന്നെ കുറ്റക്കാരനെന്ന് കണ്ടെത്തിയിട്ടില്ലെന്നും ബോധിപ്പിച്ച എതിർകക്ഷി, കുറ്റസ്ഥാപനവും ശിക്ഷയും സംബന്ധിച്ച വസ്തുതകൾ മനഃപൂർവ്വം മറച്ചുവെച്ചതായി കണ്ടെത്തിയതിനാൽ- എതിർകക്ഷിയെ പിരിച്ചുവിട്ട - റിട്ട് ഹർജി - ഹൈക്കോടതി പിരിച്ചുവിടൽ ഉത്തരവ് റദ്ദാക്കുകയും എതിർകക്ഷിയെ ജോലിയിൽ തിരിച്ചെടുക്കാൻ നിർദ്ദേശിക്കുകയും ചെയ്തു- അപ്പീലിൽ, വിധിച്ചത്: എതിർകക്ഷി-ജീവനക്കാരൻ നിയമനത്തിനുള്ള അപേക്ഷ സമർപ്പിച്ച സമയത്ത്, യോഗ്യതയുള്ള കോടതി നേരത്തെ അദ്ദേഹത്തെ കുറ്റക്കാരനായി കണ്ടെത്തിയിട്ടുണ്ട് എന്ന വസ്തുത വെളിപ്പെടുത്തിയില്ലെന്ന് മാത്രമല്ല തനിക്കെതിരെ ക്രിമിനൽ കേസുകളൊന്നും നിലവിലില്ലെന്നും ഒരു കോടതിയും ഒരു ക്രിമിനൽ കേസിലും തന്നെ കുറ്റക്കാരനെന്ന് കണ്ടെത്തിയിട്ടില്ലെന്നും ബോധിപ്പിച്ച് വ്യാജമായ പ്രഖ്യാപനം സമർപ്പിക്കുകയും ചെയ്തു- എതിർകക്ഷിയെ നേരത്തെ കുറ്റക്കാരനായി കണ്ടെത്തിയിട്ടുണ്ടെന്നത് പോലീസ് വെരിഫിക്കേഷന് ശേഷം മാത്രമാണ് അപ്പീൽവാദികൾക്ക് അറിയാൻ കഴിഞ്ഞത്- അതിനാൽ, എതിർകക്ഷിയെ സർവീസിൽ നിന്ന് പിരിച്ചുവിട്ട അപ്പീൽവാദികളുടെ നടപടി പൂർണ്ണമായും ന്യായീകരിക്കാവുന്നതാണ്- ഇവിടെ ചോദ്യം അത്തരമൊരു ജീവനക്കാരന്റെ വിശ്വാസ്യത/അല്ലെങ്കിൽ വിശ്വാസയോഗ്യതയെ കുറിച്ചാണ്; അടിസ്ഥാനപരമായി ഇത് വിശ്വാസത്തിന്റെ വിഷയമാണ്- ജീവനക്കാരനെ തിരിച്ചെടുക്കാനുള്ള ഉത്തരവ് പൂർണ്ണമായും അപ്രായോഗികവും നീതീകരിക്കാനാവാത്തതുമാണ്.

അപീലുകൾ അനുവദിച്ചുകൊണ്ട് ഈ കോടതി വിധിച്ചത് :

1. സാരവത്തായ വസ്തുതകൾ വെളിപ്പെടുത്താതിരിക്കുകയും / മറച്ചുവയ്ക്കുകയും വ്യാജമായ പ്രഖ്യാപനം സമർപ്പിക്കുകയും ചെയ്തതിന്റെ പേരിൽ ഈ കേസിലെ എതിർകക്ഷി-ജീവനക്കാരനെ സർവീസിൽ നിന്ന് പിരിച്ചുവിടുന്നതായുള്ള ഉത്തരവ് സിംഗിൾ ജഡ്ജി റദ്ദാക്കുകയും ജീവനക്കാരനെ ജോലിയിൽ തിരിച്ചെടുക്കാൻ അപീൽവാദികളോട് നിർദ്ദേശിക്കുകയും ചെയ്തിരുന്നു. ഇതിനെതിരെ സമർപ്പിക്കപ്പെട്ട അപീൽ പരിഗണിച്ച ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച്, അപീൽ തള്ളുകയും സിംഗിൾ ജഡ്ജിയുടെ ഉത്തരവ് ശരിവയ്ക്കുകയും ചെയ്തു. വിവിധ വിധിന്യായങ്ങളിലൂടെ ഈ കോടതി വ്യവസ്ഥാപിതമാക്കിയ നിയമം നിലവിലെ കേസിലെ വസ്തുതകളുമായി ബന്ധപ്പെടുത്തി വ്യാഖ്യാനിക്കുമ്പോൾ, ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് പുറപ്പെടുവിച്ച അപവദിത വിധിന്യായം നിലനിൽക്കുന്നതല്ല എന്ന് ഈ കോടതി വിധിക്കുന്നു. [ഖണ്ഡിക 9] [728-B-D]

2. എതിർകക്ഷി ജോലിയ്ക്ക് അപേക്ഷിച്ച 2013 ഒക്ടോബർ/നവംബർ മാസത്തിന് മുൻപ് തന്നെ യോഗ്യതയുള്ള കോടതി അദ്ദേഹത്തെ കുറ്റക്കാരനെന്ന് കണ്ടെത്തിയിരുന്നെന്നും 1958-ലെ നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 3-ന കീഴിലുള്ള ആനുകൂല്യം മാത്രമാണ് അദ്ദേഹത്തിന് അനുവദിച്ചിരുന്നതെന്നുമുള്ള വസ്തുതകൾ നിലനിൽക്കേ, അദ്ദേഹം കുറ്റസ്ഥാപനം സംബന്ധിച്ച വിവരം വെളിപ്പെടുത്തിയില്ല എന്ന് മാത്രമല്ല, 14.04.2015-ന പ്രഖ്യാപനം സമർപ്പിക്കുന്ന സമയത്ത് പോലും, തനിക്കെതിരെ ഒരു ക്രിമിനൽ കേസും നിലനിൽക്കുന്നില്ലെന്നും ഒരു കോടതിയും തന്നെ കുറ്റക്കാരനെന്ന് കണ്ടെത്തിയിട്ടില്ലെന്നും കാണിച്ച് വ്യാജ പ്രഖ്യാപനം നൽകുകയും ചെയ്തു ; ഈ പ്രഖ്യാപനത്തെ കൂടി ആധാരമാക്കിയാണ് അപീൽവാദികൾ എതിർകക്ഷിയെ നിയമിച്ചത്. സുപ്രണ്ടന്റ് ഓഫ് പോലീസ് നൽകിയ പോലീസ് വെരിഫിക്കേഷൻ / പൂർവചരിത്ര റിപ്പോർട്ട് ലഭിച്ചതിന് ശേഷം മാത്രമാണ് എതിർകക്ഷിയുടെ കുറ്റസ്ഥാപനത്തെക്കുറിച്ച് അപീൽവാദികൾ അറിഞ്ഞത്. അതിനാൽ, എതിർകക്ഷിയെ സർവീസിൽ നിന്ന് പിരിച്ചുവിട്ട അപീൽവാദികളുടെ നടപടി പൂർണ്ണമായും ന്യായീകരിക്കാവുന്നതാണ്. [ഖണ്ഡിക 10][728-D-F]

3. പിന്നീട്, സെഷൻസ് കോടതിയിൽ അപ്പീൽ നൽകി, 1958-ലെ നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 12-ന്റെ ആനുകൂല്യം നേടിയെടുത്ത എതിർകക്ഷിയുടെ നടപടിയും പരിഗണിക്കേണ്ടതുണ്ട്. വിചാരണയുടെ വിധിയും ശിക്ഷാ ഉത്തരവും 5.8.2013-ന് തന്നെ വിചാരണക്കോടതി പാസാക്കിയിട്ടുള്ളതാണ്. അതിനു ശേഷം രണ്ടു വർഷത്തോളം എതിർകക്ഷി സെഷൻസ് കോടതിയിൽ ഒരു അപ്പീലും ഫയൽ ചെയ്തില്ല. ഏകദേശം രണ്ട് വർഷത്തിന് ശേഷം, തനിക്കെതിരെ ഒരു ക്രിമിനൽ കേസും നിലനിൽക്കുന്നില്ലെന്നും ഒരു കോടതിയും തന്നെ കുറ്റക്കാരനായി കണ്ടെത്തിയിട്ടില്ലെന്നും കാണിച്ച് എതിർകക്ഷി സമർപ്പിച്ച വ്യാജ പ്രഖ്യാപനത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ അദ്ദേഹത്തിന് നിയമനം ലഭിച്ചു ; ഈ ഘട്ടത്തിൽ, തന്റെ കുറ്റസ്ഥാപനവും 1958-ലെ നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 3 പ്രകാരമുള്ള ആനുകൂല്യം മാത്രമാണ് തനിക്ക് ലഭിച്ചിരിക്കുന്നതെന്ന വസ്തുതയും നിയമനത്തിന് തടസ്സമായേക്കുമെന്ന തിരിച്ചറിവിന്റെ പശ്ചാത്തലത്തിലാണ് എതിർകക്ഷി സെഷൻസ് കോടതിയിൽ അപ്പീൽ ഫയൽ ചെയ്യുന്നത്. 11.08.2015-ന സെഷൻസ് കോടതിയിൽ ഫയൽ ചെയ്യപ്പെട്ട അപ്പീൽ ഒരു മാസത്തിനുള്ളിൽ, അതായത് 09.09.2015-ന കോടതി തീർപ്പാക്കുകയും എതിർകക്ഷിയ്ക്ക് 1958-ലെ നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 12 പ്രകാരമുള്ള സംരക്ഷണം അനുവദിക്കുകയും ചെയ്തു. സെഷൻസ് കോടതി പുറപ്പെടുവിച്ച വിധിയും ഉത്തരവും പരിശോധിക്കുമ്പോൾ, എതിർകക്ഷി 1958-ലെ നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 12 പ്രകാരം ലഭ്യമാകുന്ന സംരക്ഷണം മാത്രമാണ് ആവശ്യപ്പെട്ടിരിക്കുന്നതെന്നും കുറ്റസ്ഥാപനമോ ശിക്ഷയോ സംബന്ധിച്ച് വാദങ്ങളൊന്നും ഉന്നയിച്ചിട്ടില്ലെന്നും കാണുന്നു. അതിനാൽ, കുറ്റസ്ഥാപനത്തിൽ നിന്നും 1958-ലെ നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 3-ന്റെ സംരക്ഷണം മാത്രം ലഭ്യമായ സ്ഥിതിയിൽ നിന്നും മോചിതനാകാനും തനിക്ക് ജോലി ലഭിക്കുന്നതിന് മേൽപ്പറഞ്ഞ കുറ്റസ്ഥാപനം ഒരു തടസ്സമാകുമെന്ന് തിരിച്ചറിഞ്ഞതിനാലുമാണ് എതിർകക്ഷി രണ്ടു വർഷത്തിന് ശേഷം അപ്പീൽ നൽകി 1958-ലെ നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 12 നൽകുന്ന സംരക്ഷണം നേടിയെടുത്തത്. ഒരു കുറ്റകൃത്യവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് കുറ്റക്കാരനാണെന്ന് കണ്ടെത്തുകയും വകുപ്പ് 3 അല്ലെങ്കിൽ വകുപ്പ് 4-ലെ വ്യവസ്ഥകൾ പ്രകാരം ശിക്ഷിക്കപ്പെടുകയും ചെയ്യുന്ന ഒരു വ്യക്തിയ്ക്ക്

അത്തരം നിയമത്തിന് കീഴിലെ കുറ്റകൃത്യവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട കുറ്റസ്ഥാപനം മൂലം അയോഗ്യത അനുഭവിക്കേണ്ടിവരില്ല എന്ന് 1958-ലെ നിയമത്തിലെ 12-ആം വകുപ്പ് വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നു. [ഖണ്ഡിക 11][728-F-H; 729-A-D]

4. ഈ പ്രശ്നം/ചോദ്യം മറ്റൊരു കോണിൽ നിന്ന്, തൊഴിലുടമയുടെ വീക്ഷണകോണിൽ നിന്നുകൂടി പരിഗണിക്കേണ്ടതുണ്ട്. ഒരു ജീവനക്കാരൻ നിസ്സാര സ്വഭാവമുള്ള ഒരു തർക്കത്തിലാണോ ഏർപ്പെട്ടത് അല്ലെങ്കിൽ പിന്നീട് അദ്ദേഹം കുറ്റവിമുക്തനാക്കപ്പെട്ടോ ഇല്ലയോ തുടങ്ങിയ വസ്തുതകൾ ഇവിടെ പ്രസക്തമല്ല. നിയമന പ്രക്രിയയുടെ പ്രാരംഭ ഘട്ടത്തിൽ, അതായത്, പ്രഖ്യാപനം സമർപ്പിക്കുമ്പോൾ/വെരിഫിക്കേഷൻ നടക്കുമ്പോൾ /അല്ലെങ്കിൽ ഒരു തസ്തികയിലേക്ക് അപേക്ഷിക്കുമ്പോൾ വ്യാജ പ്രഖ്യാപനം സമർപ്പിക്കുകയും /അല്ലെങ്കിൽ ഒരു ക്രിമിനൽ കേസിൽ ഉൾപ്പെട്ടിട്ടുണ്ട് എന്ന സാരവത്തായ വസ്തുത വെളിപ്പെടുത്താതിരിക്കുകയും/അല്ലെങ്കിൽ മറച്ചുവയ്ക്കുകയും ചെയ്ത ഒരു ജീവനക്കാരന്റെ വിശ്വാസ്യതയും /അല്ലെങ്കിൽ വിശ്വാസയോഗ്യതയും സംബന്ധിച്ചാണ് ഇവിടെ ചോദ്യമുയരുന്നത്. ശരിയായ വസ്തുതകൾ വെളിപ്പെടുത്തിയിരുന്നെങ്കിൽ, ഒരുപക്ഷെ തൊഴിലുടമ ഈ ജീവനക്കാരനെ നിയമിക്കുകയില്ലായിരുന്നു. അപ്പോൾ ഇവിടെ ചോദ്യം വിശ്വാസ്യത സംബന്ധിച്ചാണ്. അതിനാൽ, പ്രാരംഭ ഘട്ടത്തിൽ തന്നെ വ്യാജ പ്രസ്താവന നടത്തുകയും /അല്ലെങ്കിൽ സാരവത്തായ വസ്തുതകൾ വെളിപ്പെടുത്താതിരിക്കുകയും/ മറച്ചുവെക്കുകയും ചെയ്ത ഒരു ജീവനക്കാരനെ ഭാവിയിലും ആശ്രയിക്കാൻ കഴിയില്ലെന്നും അതിനാൽ ആ ജീവനക്കാരനെ ജോലിയിൽ തുടരാൻ അനുവദിക്കാനാകില്ലെന്നും ഒരു തൊഴിലുടമയ്ക്ക് തോന്നുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ, അത്തരമൊരു ജീവനക്കാരനെ ജോലിയിൽ നിലനിർത്താൻ തൊഴിലുടമയെ നിർബന്ധിക്കാനാവില്ല. അത്തരമൊരു ജീവനക്കാരനെ ജോലിയിൽ തുടരാൻ അനുവദിക്കണോ വേണ്ടയോ എന്ന തിരഞ്ഞെടുപ്പ്/തീരുമാനം എടുക്കാനുള്ള അവകാശം എല്ലായ്പോഴും തൊഴിലുടമയ്ക്ക് നൽകണം. താഴെയുള്ളവ ഉൾപ്പെടെ ഒട്ടനേകം വിധികളിൽ കോടതി നിരീക്ഷിച്ചിട്ടുള്ളത് പോലെ, ഒരു

ജീവനക്കാരന് നിയമനമോ സർവീസിൽ തുടരാനുള്ള അവസരമോ അവകാശമായി അവകാശപ്പെടാൻ കഴിയില്ല. [ഖണ്ഡിക 12][729-F-H; 730-A-B]

ദേവേന്ദ്ര കുമാർ വേഴ്സസ് സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് ഉത്തരാഞ്ചൽ, **(2013) 9 എസ്.സി.സി 363 : [2013] 8 എസ്.സി.ആർ 471;** *ജൈനേന്ദ്ര സിംഗ് വേഴ്സസ് സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് യു.പി.*, **(2012) 8 എസ്.സി.സി 748 : [2012] 6 എസ്.സി.ആർ 1047;** *ദയാ ശങ്കർ യാദവ് വേഴ്സസ് യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ*, **(2010) 14 എസ്.സി.സി 103 : [2010] 13 എസ്.സി.ആർ 1076;** *അവതാർ സിംഗ് വേഴ്സസ് യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ*, **(2016) 8 എസ്.സി.സി 471 : [2016] 7 എസ്.സി.ആർ 445 – ആശ്രയിച്ചിരിക്കുന്നു.**

കേന്ദ്രീയ വിദ്യാലയ സംഘട്ടൻ വേഴ്സസ് രാം രത്തൻ യാദവ്, **(2003) 3 എസ്.സി.സി 437 : [2003] 2 എസ്.സി.ആർ 361;** *സെക്രട്ടറി, ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റ് ഓഫ് ഹോം സെക്രട്ടറി, എ.പി. വേഴ്സസ് ബി. ചിന്നം നായിഡു*, **(2005) 2 എസ്.സി.സി 746 : [2005] 1 എസ്.സി.ആർ 1147;** *സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് എം.പി വേഴ്സസ് അഭിജിത് സിംഗ് പവാർ*, **(2018) 18 എസ്.സി.സി 733 : [2018] 13 എസ്.സി.ആർ 1133;** *ടി.എസ്. വാസുദേവൻ നായർ വേഴ്സസ് ഡയറക്ടർ ഓഫ് വിക്രം സാരാഭായ് സ്പേസ് സെന്റർ*, **(1988) സപ്ലിമെന്ററി എസ്.സി.സി 795;** *കമ്മീഷണർ ഓഫ് പോലീസ് വേഴ്സസ് സന്ദീപ് കുമാർ*, **(2011) 4 എസ്.സി.സി 644 : [2011] 3 എസ്.സി.ആർ 964 – പരാമർശിച്ചിരിക്കുന്നു.**

കേസ് ലോ റഫറൻസ്

[2016] 7 എസ്.സി ആർ 445 ഖണ്ഡിക 3.2 ആശ്രയിച്ചിരിക്കുന്നു

[2003] 2 എസ്.സി ആർ 361 -ൽ ഖണ്ഡിക 4.7-പരാമർശിച്ചിരിക്കുന്നു

-[2005] 1 എസ്.സി ആർ 1147 -ൽ ഖണ്ഡിക 4.7 പരാമർശിച്ചിരിക്കുന്നു

-[2010] 13 എസ്.സി ആർ 1076 -ൽ ഖണ്ഡിക 4.7 ആശ്രയിച്ചിരിക്കുന്നു

-[2012] 6 എസ്.സി ആർ 1047 -ൽ ഖണ്ഡിക 4.7 ആശ്രയിച്ചിരിക്കുന്നു

- [2013] 8 എസ്.സി ആർ 471 -ൽ ഖണ്ഡിക 4.7 ആശ്രയിച്ചിരിക്കുന്നു

-[2018] 13 എസ്.സി ആർ 1133 -ൽ ഖണ്ഡിക 4.7 പരാമർശിച്ചിരിക്കുന്നു

[2011] 3 എസ്.സി ആർ 964 -ൽ ഖണ്ഡിക 5.2 പരാമർശിച്ചിരിക്കുന്നു

സിവിൽ അപ്പീൽ അധികാരപരിധി: 2021-ലെ സിവിൽ അപ്പീൽ നമ്പറുകൾ 5743-5744

2016-ലെ എസ്.ബി സിവിൽ റിട്ട് ഹർജി നമ്പർ 6969-ലെ വിധിയ്ക്കെതിരെ സമർപ്പിക്കപ്പെട്ട 2019-ലെ ഡി.ബി സ്പെഷ്യൽ അപ്പീൽ റിട്ട് നമ്പർ 560-ൽ ജയ്പൂരിൽ സ്ഥിതി ചെയ്യുന്ന രാജസ്ഥാൻ ഹൈക്കോടതിയിലെ ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് 05.09.2019-ന പുറപ്പെടുവിച്ച വിധിന്യായത്തിൽ നിന്നും ഉത്തരവിൽ നിന്നും 2016-ലെ എസ്.ബി സിവിൽ റിട്ട് ഹർജി നമ്പർ 6969-ലെ വിധിയ്ക്കെതിരെ സമർപ്പിക്കപ്പെട്ട 2019-ലെ ഡി.ബി സിവിൽ സ്പെഷ്യൽ അപ്പീൽ റിട്ട് നമ്പർ 560-ൽ ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് പുറപ്പെടുവിച്ച വിധി ചോദ്യം ചെയ്ത് സമർപ്പിച്ച 2019-ലെ ഡി.ബി പുനഃപരിശോധനാ ഹർജി (റിട്ട്) നമ്പർ 250-ൽ കോടതി 05.12.2019-ന പുറപ്പെടുവിച്ച അന്തിമ വിധിന്യായത്തിൽ നിന്നും ഉത്തരവിൽ നിന്നും.

മുതിർന്ന അഭിഭാഷകൻ ഡോക്ടർ മനീഷ് സിംഗ്വി, അഭിഭാഷകൻ സന്ദീപ് കുമാർ ത്ധാ എന്നിവർ അപ്പീൽവാദികൾക്ക് വേണ്ടി

അഭിഭാഷകർ നവീൻ പ്രകാശ്, വേദ് വ്യാസ് ത്രിപാഠി എന്നിവർ എതിർകക്ഷികൾക്ക് വേണ്ടി

കോടതി വിധി പ്രസ്താവിച്ചത് **ജസ്റ്റിസ് എം.ആർ ഷാ**

1 . അനുമതി നൽകിയിരിക്കുന്നു.

2. ഈ കേസിലെ എതിർകക്ഷി സമർപ്പിച്ച റിട്ട് ഹർജി അനുവദിച്ചു കൊണ്ടും എതിർകക്ഷി-ഇവിടെ ജീവനക്കാരൻ-യഥാർത്ഥ റിട്ട് ഹർജിക്കാരൻ 2013-ൽ രാജസ്ഥാൻ രാജ്യ വിദ്യുത് പ്രസാരൺ നിഗം ലിമിറ്റഡിൽ ജോലിയ്ക്ക് അപക്ഷിക്കുമ്പോൾ കുറ്റസ്ഥാപനവും ശിക്ഷയും സംബന്ധിച്ച സാരവത്തായ വസ്തുതകൾ മറച്ചുവയ്ക്കുകയും 14.04.2015-ന രേഖകൾ പരിശോധിക്കുന്ന സമയത്ത് വ്യാജ പ്രഖ്യാപനം സമർപ്പിക്കുകയും ചെയ്തു എന്നീ കാരണങ്ങളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ എതിർകക്ഷിയെ സർവീസിൽ നിന്ന് പുറത്താക്കിയ പിരിച്ചു വിടൽ ഉത്തരവ് റദ്ദാക്കിക്കൊണ്ടും 23.01.2019-ന ബഹുമാനപ്പെട്ട സിംഗിൾ ജഡ്ജി വിധിയും ഉത്തരവും പുറപ്പെടുവിച്ചിരുന്നു. ഇതിനെതിരെ സമർപ്പിക്കപ്പെട്ട ഡി.ബി സ്പെഷ്യൽ അപ്പീൽ റിട്ട് നമ്പർ 560/2019-ൽ രാജസ്ഥാൻ ഹൈക്കോടതിയുടെ ജയ്പൂർ ബെഞ്ച് 05.09.2019-ന പുറപ്പെടുവിച്ച അപവദിത വിധിയിലും ഉത്തരവിലും അതുപോലെ ഡി.ബി പുനഃപരിശോധനാ ഹർജി (റിട്ട്) നമ്പർ 250/2019-ൽ 05.12.2019-ന ഹൈക്കോടതി ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് പുറപ്പെടുവിച്ച വിധിയിലും പ്രസ്തുത അപ്പീൽ തള്ളുകയും ബഹുമാനപ്പെട്ട സിംഗിൾ ജഡ്ജിയുടെ വിധിയും ഉത്തരവും ശരിവയ്ക്കുകയും ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. ഈ വിധികളിൽ അസന്തുഷ്ടരും അസംതൃപ്തരുമായാണ് തൊഴിലുടമയായ രാജസ്ഥാൻ രാജ്യ വിദ്യുത് പ്രസാരൺ നിഗം ലിമിറ്റഡും മറ്റൊരാളും നിലവിലെ അപ്പീൽ സമർപ്പിച്ചിരിക്കുന്നത്.

3. ഈ കേസിലെ അപ്പീൽവാദികൾ 2013 ഒക്ടോബർ മാസത്തിൽ ടെക്നിക്കൽ ഹെൽപ്പർ തസ്തികയിലേക്ക് അപേക്ഷകൾ ക്ഷണിച്ചുകൊണ്ട് പരസ്യം നൽകിയിരുന്നു.

പ്രസ്തുത പരസ്യം അനുസരിച്ച്, എതിർകക്ഷി - ജീവനക്കാരൻ പ്രസ്തുത തസ്തികയിലേക്ക് അപേക്ഷിച്ചു. നിയമനത്തിന് മുന്നോടിയായുള്ള എഴുത്തുപരീക്ഷ 02.02.2014-ന് നടത്തി 31.03.2015-ന് ഫലം പ്രഖ്യാപിച്ചു. ഉദ്യോഗാർഥികളുടെ രേഖകളുടെ വെരിഫിക്കേഷന് നിശ്ചയിച്ച തീയതി 14.04.2015 ആയിരുന്നു. ഇതിനു ശേഷം, പ്രസ്തുത തസ്തികയിലേക്ക് യോഗ്യത നേടിയ എതിർകക്ഷിയെ 06.05.2015 മുതൽ രണ്ട് വർഷത്തേക്ക് ടെക്നിക്കൽ ഹെൽപ്പർ തസ്തികയിൽ പ്രൊബേഷണർ ട്രെയിനിയായി ജോധ്പൂരിലെ ആർ.വി.പി.എൻ സൂപ്രണ്ടിംഗ് എഞ്ചിനീയർക്ക് കീഴിൽ നിയമിച്ചു. നിയമന ഉത്തരവിന്റെ നിബന്ധനകളിലെയും വ്യവസ്ഥകളിലെയും 16-ാം വ്യവസ്ഥ പ്രകാരം, എതിർകക്ഷിയുടെ നിയമനം അദ്ദേഹത്തിന്റെ സ്വദേശം ഉൾപ്പെടുന്ന ജില്ലയിലെ സൂപ്രണ്ടന്റ് ഓഫ് പോലീസ് പുറപ്പെടുവിക്കുന്ന സ്വഭാവ സർട്ടിഫിക്കറ്റ്/വെരിഫിക്കേഷൻ റിപ്പോർട്ട് ഹാജരാക്കുന്നതിന് വിധേയമായിരുന്നു. ഇതനുസരിച്ച്, സവായ് മധോപൂർ ജില്ലയിലെ പോലീസ് സൂപ്രണ്ടന്റ് 5.6.2015 തീയതിയിലെ പോലീസ് വെരിഫിക്കേഷൻ/പൂർവചരിത്ര റിപ്പോർട്ട് മുഖാന്തിരം, എതിർകക്ഷി-ജീവനക്കാരനെതിരെ ഇന്ത്യൻ ശിക്ഷാ നിയമത്തിലെ 143, 341, 323 വകുപ്പുകൾ പ്രകാരം 13/2011 നമ്പർ കേസ് രജിസ്റ്റർ ചെയ്തിട്ടുണ്ടെന്നും പ്രസ്തുത കേസിൽ 17.01.2011-ന കുറ്റപത്രം ഫയൽ ചെയ്തിട്ടുണ്ടെന്നും അപ്പീൽവാദികളെ അറിയിച്ചു. ഈ കേസ് പരിഗണിച്ച ബഹുമാനപ്പെട്ട വിചാരണക്കോടതി 5.8.2013-ലെ വിധിന്യായത്തിലൂടെയും ഉത്തരവിലൂടെയും ഇന്ത്യൻ ശിക്ഷാ നിയമത്തിലെ 341, 323 വകുപ്പുകൾ പ്രകാരം എതിർകക്ഷി - ജീവനക്കാരൻ കുറ്റക്കാരനാണെന്ന് കണ്ടെത്തിയെന്നും എന്നാൽ 1958-ലെ പ്രൊബേഷൻ ഓഫ് ഒഫൻഡർസ് നിയമം (ഇനി മുതൽ 1958-ലെ നിയമം) പ്രകാരം ഇളവ് അനുവദിക്കുകയായിരുന്നുവെന്നുമുള്ള വിവരവും പോലീസ് റിപ്പോർട്ടിൽ ഉൾപ്പെടുത്തിയിരുന്നു. 1958-ലെ നിയമത്തിന്റെ ആനുകൂല്യം നൽകിക്കൊണ്ട് എതിർകക്ഷി-ജീവനക്കാരനെ നല്ല നടപ്പിന് പ്രൊബേഷനിൽ വിട്ടയക്കാൻ കോടതി ഉത്തരവിടുകയായിരുന്നു.

എതിർകക്ഷി-ജീവനക്കാരന്റെ കുറ്റസ്ഥാപനം ഇത്തരത്തിൽ സ്ഥിരീകരിക്കപ്പെട്ടെങ്കിലും അതിനു പിന്നാലെ, ബഹുമാനപ്പെട്ട സെഷൻസ് ജഡ്ജി 09.09.2015-ലെ ഉത്തരവിലൂടെ എതിർകക്ഷി -ജീവനക്കാരന് 1958-ലെ നിയമത്തിലെ 12-ആം വകുപ്പിന് കീഴിൽ ആനുകൂല്യം അനുവദിച്ചുവെന്നത് ശ്രദ്ധിക്കേണ്ടതാണ്. കുറ്റസ്ഥാപനവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട അയോഗ്യതയിൽ നിന്ന് ഒരു വ്യക്തിയ്ക്ക് സംരക്ഷണം നൽകുന്ന വ്യവസ്ഥയാണ് 12-ആം വകുപ്പ്.

3.1 ജോലിയ്ക്ക് അപേക്ഷിക്കുമ്പോൾ മാത്രമല്ല 14.04.2015-നു നിയമനവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട രേഖകളുടെ വെരിഫിക്കേഷൻ നടക്കുന്ന സമയത്തും തനിക്കെതിരെ ഒരു ക്രിമിനൽ കേസും നിലനിൽക്കുന്നില്ലെന്നും ഒരു കോടതിയും ഒരു ക്രിമിനൽ കേസിലും തന്നെ കുറ്റക്കാരനായി കണ്ടെത്തിയിട്ടില്ലെന്നും കാണിച്ച് വ്യാജ പ്രഖ്യാപനം സമർപ്പിച്ച എതിർകക്ഷി - ജീവനക്കാരൻ കുറ്റസ്ഥാപനവും ശിക്ഷയും സംബന്ധിച്ച വസ്തുതകൾ മനപ്പൂർവം മറച്ചുപിടിച്ചുവെന്നും ക്രിമിനൽ കേസുമായി ബന്ധപ്പെട്ട വസ്തുതകൾ വെളിപ്പെടുത്തിയില്ലെന്നുമുള്ള കാരണങ്ങളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ, അപ്പീൽവാദികൾ 31.08.2015-നു എതിർകക്ഷി-ജീവനക്കാരന് കാരണം കാണിക്കൽ നോട്ടീസ് അയക്കുകയും 15.03.2016-നു സ്വന്തം ഭാഗം അവതരിപ്പിക്കാൻ അവസരം നൽകുകയും ചെയ്തു. അനന്തരം, യോഗ്യതയുള്ള കോടതി തന്നെ കുറ്റക്കാരനെന്ന് കണ്ടെത്തിയിട്ടുള്ളതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട സാരവത്തായ വസ്തുതകൾ എതിർകക്ഷി - ജീവനക്കാരൻ വെളിപ്പെടുത്തിയില്ലെന്നും അതിനാൽ പ്രസ്തുത വ്യക്തിയെ സർവീസിൽ നിലനിർത്താനാകില്ലെന്നും തീരുമാനിച്ച് അപ്പീൽവാദികൾ 6.05.2016 തീയതിയിലെ പിരിച്ചുവിടൽ ഉത്തരവ് മുഖാന്തിരം എതിർകക്ഷി-ജീവനക്കാരനെ സർവീസിൽ നിന്ന് പുറത്താക്കി.

3.2 പ്രസ്തുത പിരിച്ചുവിടൽ ഉത്തരവിനെതിരെ എതിർകക്ഷി-ജീവനക്കാരൻ ഹൈക്കോടതിയിലെ ബഹുമാനപ്പെട്ട സിംഗിൾ ജഡ്ജി മുൻപാകെ 2016-ലെ റിട്ട് ഹർജി നമ്പർ 6969 സമർപ്പിച്ചു. ഹൈക്കോടതിയിലെ ബഹുമാനപ്പെട്ട സിംഗിൾ ജഡ്ജി *(2016) 8*

എസ്.സി.സി 471-ൽ റിപ്പോർട്ട് ചെയ്ത അവതാർ സിംഗ് വേഴ്സസ് യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ കേസിൽ ഈ കോടതി പുറപ്പെടുവിച്ച വിധിന്യായത്തെ മാത്രം ആധാരമാക്കിയും എതിർകക്ഷി ഫയൽ ചെയ്ത അപ്പീലിൽ ബഹുമാനപ്പെട്ട സെഷൻസ് ജഡ്ജി 1958-ലെ നിയമത്തിലെ 12-ആം വകുപ്പിന് കീഴിലെ ആനുകൂല്യം നൽകിയത് പരിഗണിച്ചും റിട്ട് ഹർജി അനുവദിക്കുകയും പിരിച്ചുവിടൽ ഉത്തരവ് റദ്ദാക്കി കൊണ്ട് അപ്പീൽവാദികളോട് അനന്തരഫലമായ എല്ലാ ആനുകൂല്യങ്ങളോടും കൂടി എതിർകക്ഷി -ജീവനക്കാരനെ ജോലിയിൽ തിരിച്ചെടുക്കാൻ നിർദ്ദേശിക്കുകയും ചെയ്തു.

3.3 പിരിച്ചുവിടൽ ഉത്തരവ് റദ്ദാക്കികൊണ്ടും അപ്പീൽവാദികളോട് എതിർകക്ഷി-ജീവനക്കാരനെ ജോലിയിൽ തിരിച്ചെടുക്കാൻ നിർദേശിച്ചുകൊണ്ടും ബഹുമാനപ്പെട്ട സിംഗിൾ ജഡ്ജി പുറപ്പെടുവിച്ച വിധിന്യായത്തിലും ഉത്തരവിലും അസന്തുഷ്ടരും അസംതൃപ്തരുമായി അപ്പീൽവാദികൾ- തൊഴിലുടമ 2019-ലെ ഡി.ബി സ്പെഷ്യൽ അപ്പീൽ റിട്ട് നമ്പർ 560 മുഖാന്തിരം ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചിനെ സമീപിച്ചു. എന്നാൽ ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചും *അവതാർ സിംഗ് (മേൽപരാമർശം)* കേസിൽ, ഈ കോടതി പുറപ്പെടുവിച്ച വിധിയിലെ ഖണ്ഡിക 38.4.1 മാത്രം ആധാരമാക്കിയും ജീവനക്കാരൻ തന്റെ അച്ഛൻ, അമ്മാവൻ, സഹോദരൻ, കസിൻ എന്നിവരുമൊത്ത് ഒരു നിസ്സാര തർക്കത്തിലാണ് പങ്കാളിയായതെന്നും അത് നേരത്തെ വെളിപ്പെടുത്തിയിരുന്നെങ്കിൽ പോലും 1958-ലെ വകുപ്പ് 12 പ്രകാരം ജീവനക്കാരന് സംരക്ഷണം ഉള്ളതിനാൽ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് അത് അവഗണിക്കാമായിരുന്നെന്നും നിരീക്ഷിച്ചും അപവദിത വിധിന്യായത്തിലൂടെയും ഉത്തരവിലൂടെയും പ്രസ്തുത അപ്പീൽ തള്ളുകയും അനന്തരഫലമായ എല്ലാ ആനുകൂല്യങ്ങളോടും കൂടി ജീവനക്കാരനെ ജോലിയിൽ തിരിച്ചെടുക്കാൻ നിർദ്ദേശിച്ച് ബഹുമാനപ്പെട്ട സിംഗിൾ ജഡ്ജി പുറപ്പെടുവിച്ച വിധിന്യായവും ഉത്തരവും ശരിവയ്ക്കുകയും ചെയ്തു. ഇതിനു ശേഷം, അപ്പീൽവാദികൾ സമർപ്പിച്ച പുനഃപരിശോധനാ ഹർജിയും തള്ളിപ്പോയി.

4. അപ്പീൽവാദികൾക്ക് വേണ്ടി ബഹുമാനപ്പെട്ട മുതിർന്ന അഭിഭാഷകൻ ഡോക്ടർ മനീഷ് സിംഗ്വി, എതിർകക്ഷി-ജീവനക്കാരന് വേണ്ടി അഭിഭാഷകൻ ശ്രീ നവീൻ പ്രകാശ് എന്നിവർ കോടതിയിൽ ഹാജരായി.

4.1 കേസിന്റെ വസ്തുതകളും സാഹചര്യങ്ങളും പരിഗണിക്കുമ്പോൾ, പിരിച്ചുവിടൽ ഉത്തരവ് റദ്ദാക്കി മാറ്റിവച്ച ബഹുമാനപ്പെട്ട സിംഗിൾ ജഡ്ജിയും ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചും സാരമായ പിഴവ് വരുത്തിയതായി അപ്പീൽവാദികൾക്ക് വേണ്ടി ഹാജരായ മുതിർന്ന അഭിഭാഷകൻ ഡോക്ടർ മനീഷ് സിംഗ്വി ശക്തിയുക്തം വാദിച്ചു. പ്രധാനമായും *അവതാർ സിംഗ് (മേൽപരാമർശം)* കേസിൽ ഈ കോടതി പുറപ്പെടുവിച്ച വിധി ആധാരമാക്കിയും പിന്നീട് സെഷൻസ് ജഡ്ജി എതിർകക്ഷി-ജീവനക്കാരന് 1958-ലെ നിയമത്തിലെ 12-ആം വകുപ്പ് പ്രകാരമുള്ള സംരക്ഷണം അനുവദിച്ചിരുന്നു എന്നത് പരിഗണിച്ചുമാണ് ബഹുമാനപ്പെട്ട സിംഗിൾ ജഡ്ജിയും ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചും പിരിച്ചുവിടൽ ഉത്തരവ് റദ്ദാക്കിയതെന്ന് അഭിഭാഷകൻ ബോധിപ്പിച്ചു.

4.2 കേസിന്റെ വസ്തുതകളും സാഹചര്യങ്ങളും കണക്കിലെടുക്കുമ്പോൾ, *അവതാർ സിംഗ് (മേൽപരാമർശം)* കേസിലെ ഈ കോടതിയുടെ തീരുമാനം മേൽപ്പറഞ്ഞ വിധികളിൽ വ്യാഖ്യാനിച്ച വിധം ഈ കേസിൽ ബാധകമാകില്ലെന്നും, മറിച്ച്, അത് അപ്പീൽവാദികളുടെ വാദത്തെ പിന്തുണയ്ക്കുന്നുവെന്നും അഭിഭാഷകൻ വാദിച്ചു.

4.3 ഈ കേസിൽ, പരസ്യപ്പെടുത്തിയ തസ്തികയിലേക്ക് എതിർകക്ഷി-ജീവനക്കാരൻ അപേക്ഷിച്ച സമയത്ത് തന്നെ, യോഗ്യതയുള്ള ക്രിമിനൽ കോടതി ഇന്ത്യൻ ശിക്ഷാ നിയമത്തിലെ 341, 323 വകുപ്പുകൾ പ്രകാരമുള്ള കുറ്റകൃത്യങ്ങൾക്ക് അദ്ദേഹത്തെ കുറ്റക്കാരനെന്ന് കണ്ടെത്തിയിരുന്നെന്നും അദ്ദേഹം അത് വെളിപ്പെടുത്തിയില്ലെന്നും

അപ്പീൽവാദിയുടെ അഭിഭാഷകൻ വാദിച്ചു. അതിനുശേഷവും 14.04.2015-ന് രേഖകൾ പരിശോധിക്കുന്നതിന്റെ ഭാഗമായി പ്രഖ്യാപനം ഹാജരാക്കേണ്ട സമയത്ത്, എതിർകക്ഷി - ജീവനക്കാരനെ ഇന്ത്യൻ ശിക്ഷാ നിയമത്തിലെ 341, 323 വകുപ്പുകൾ പ്രകാരമുള്ള കുറ്റകൃത്യങ്ങൾക്ക് കുറ്റക്കാരനെന്ന് കണ്ടെത്തിയിരുന്നുവെന്നും ആ സമയത്ത്, അതായത് 14.04.2015-ന്, 1958-ലെ നിയമത്തിലെ 3,4 വകുപ്പുകൾ പ്രകാരമുള്ള ആനുകൂല്യം മാത്രമേ അദ്ദേഹത്തിന് ലഭ്യമായിരുന്നുള്ളൂ എന്നുമുള്ള വസ്തുതകൾ നിലനിൽക്കെ, അദ്ദേഹം വ്യാജ പ്രഖ്യാപനം സമർപ്പിക്കുകയാണ് ചെയ്തതെന്നും അഭിഭാഷകൻ വാദിച്ചു. ആ സമയത്ത്, ബഹുമാനപ്പെട്ട വിചാരണക്കോടതി എതിർകക്ഷി -ജീവനക്കാരന് 1958-ലെ നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 12-ന്റെ ആനുകൂല്യം അനുവദിച്ചിരുന്നില്ലെന്നും പിന്നീട് 9.9.2015-ലെ വിധിന്യായത്തിലൂടെയും ഉത്തരവിലൂടെയും മാത്രമാണ് ബഹുമാനപ്പെട്ട സെഷൻസ് കോടതി 12-ആം വകുപ്പ് നൽകുന്ന സംരക്ഷണം അനുവദിച്ചതെന്നും അഭിഭാഷകൻ ബോധിപ്പിച്ചു. ആദ്യം 2013-ൽ ജോലിയ്ക്ക് അപേക്ഷ സമർപ്പിച്ചപ്പോഴും തുടർന്ന് 14.04.2015-ന് രേഖകൾ പരിശോധിക്കുന്ന സമയത്ത് പ്രഖ്യാപനം ഹാജരാക്കിയപ്പോഴും എതിർകക്ഷി -ജീവനക്കാരൻ ക്രിമിനൽ കേസുമായി ബന്ധപ്പെട്ട സാരവത്തായ വസ്തുതകൾ മറച്ചുവച്ചെന്നിരിക്കെ, ജീവനക്കാരന് സ്വന്തം ഭാഗം പറയാൻ അവസരം നൽകിയതിന് ശേഷം അദ്ദേഹത്തെ പിരിച്ചുവിട്ട നടപടിയിൽ ബഹുമാനപ്പെട്ട സിംഗിൾ ജഡ്ജിയും പിന്നീട് ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചും ഇടപെടാൻ പാടില്ലായിരുന്നുവെന്നും അപ്പീൽവാദിയുടെ അഭിഭാഷകൻ വാദിച്ചു.

4.4 എതിർകക്ഷി സമർപ്പിച്ച അപ്പീലിൽ 1958-ലെ നിയമത്തിലെ 12-ആം വകുപ്പിന്റെ ആനുകൂല്യം അനുവദിച്ചുകൊണ്ടുള്ള ബഹുമാനപ്പെട്ട സെഷൻസ് കോടതിയുടെ തുടർന്നുള്ള തീരുമാനം പരിഗണിച്ചതിൽ പോലും ഹൈക്കോടതിക്ക് ഗുരുതരമായ തെറ്റ് സംഭവിച്ചുവെന്ന് അഭിഭാഷകൻ ബോധിപ്പിച്ചു. എതിർകക്ഷി പ്രസ്തുത തസ്തികയിലേക്ക് അപേക്ഷിക്കുകയും പ്രഖ്യാപനം സമർപ്പിക്കുകയും ചെയ്ത തീയതികളിൽ, അദ്ദേഹത്തിന് 1958-ലെ നിയമത്തിലെ 12-ആം വകുപ്പിന്റെ സംരക്ഷണം അനുവദിച്ചുകൊണ്ട് ബഹുമാനപ്പെട്ട സെഷൻസ് കോടതി

പുറപ്പെടുവിച്ച ഉത്തരവ് നിലവിലുണ്ടായിരുന്നില്ലെന്നും ആ സമയത്ത് 1958-ലെ നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 3, 4 എന്നിവയുടെ ആനുകൂല്യം അനുവദിച്ച് ബഹുമാനപ്പെട്ട വിചാരണക്കോടതി പുറപ്പെടുവിച്ച ഉത്തരവ് മാത്രമാണ് നിലവിലുണ്ടായിരുന്നെന്നും അഭിഭാഷകൻ വാദിച്ചു. അതിനാൽ, എതിർകക്ഷിയ്ക്ക് 1958-ലെ നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 12-ന്റെ ആനുകൂല്യം അനുവദിച്ചുകൊണ്ടുള്ള ബഹുമാനപ്പെട്ട സെഷൻസ് ജഡ്ജിയുടെ 9.9.2015-ലെ വിധിയെ ഹൈക്കോടതി ആശ്രയിക്കുകയോ/അല്ലെങ്കിൽ പരിഗണിക്കുകയോ ചെയ്യേണ്ടതില്ലായിരുന്നു.

4.5 ഈ കേസിലെ വിഷയം മറ്റൊരു കോണിൽ നിന്നുകൂടി വിലയിരുത്തണമെന്ന് അപ്പീൽവാദികൾക്ക് വേണ്ടി ഹാജരായ ബഹുമാനപ്പെട്ട മുതിർന്ന അഭിഭാഷകൻ ആവശ്യപ്പെട്ടു. ജീവനക്കാരൻ തുടക്കത്തിൽ സാരവത്തായ വസ്തുതകൾ മറച്ചുവെച്ച് വഞ്ചനാപരമായി നിയമനം നേടിയതോടെ, അത് അത്തരമൊരു ജീവനക്കാരന്റെ വിശ്വാസ്യത, വിശ്വാസയോഗ്യത എന്നിവ സംബന്ധിച്ച ചോദ്യമായി മാറി. താൻ ക്രിമിനൽ വിചാരണ നേരിടുകയാണെന്നും/അല്ലെങ്കിൽ തന്നെ കുറ്റക്കാരനെന്ന് കണ്ടെത്തിയിട്ടുണ്ടെന്നും ജീവനക്കാരൻ പ്രസക്തമായ സമയത്ത് വെളിപ്പെടുത്തിയിരുന്നെങ്കിൽ, ആദ്യഘട്ടത്തിൽ തന്നെ തൊഴിലുടമ അദ്ദേഹത്തെ ജോലിയ്ക്കെടുക്കില്ലായിരുന്നു എന്ന് അഭിഭാഷകൻ ബോധിപ്പിച്ചു. അതിനാൽ, പ്രസക്തമായ സമയത്ത് സാരവത്തായ വസ്തുതകൾ മറച്ചുവെച്ച അത്തരമൊരു ജീവനക്കാരനെ പിന്നീടും വിശ്വസിക്കാൻ കഴിയില്ലെന്നും സർവീസിൽ നിലനിർത്താൻ കഴിയില്ലെന്നും കണ്ട് ആ ജീവനക്കാരനെ പിരിച്ചുവിട്ട തൊഴിലുടമയുടെ നടപടി ന്യായീകരിക്കാവുന്നതാണെന്നും അപ്പീൽവാദിയുടെ അഭിഭാഷകൻ വാദിച്ചു.

4.6 അപവദിത വിധിന്യായത്തിൽ, ജീവനക്കാരൻ തന്റെ അച്ഛൻ, അമ്മാവൻ, സഹോദരൻ, കസിൻ എന്നിവരുമൊത്ത് നടത്തിയ ഒരു നിസ്സാര തർക്കവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട കേസിലാണ് അദ്ദേഹത്തെ കുറ്റക്കാരനായി കണ്ടെത്തിയതെന്നും അത് നേരത്തെ വെളിപ്പെടുത്തിയിരുന്നെങ്കിൽ പോലും 1958-ലെ വകുപ്പ് 12 പ്രകാരം ജീവനക്കാരന്

സംരക്ഷണം ഉള്ളതിനാൽ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് അത് അവഗണിക്കാമായിരുന്നെന്നുമുള്ള ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചിന്റെ നിരീക്ഷണങ്ങൾ തീർത്തും അപ്രസക്തമാണെന്ന് മാത്രമല്ല അത്തരമൊരു ന്യായവാദം നിലവിലെ കേസിൽ ഒട്ടും അനുയോജ്യമല്ലെന്നും അപ്പീൽവാദിയുടെ അഭിഭാഷകൻ വാദിച്ചു. തൊഴിലുടമ എന്ത് ചെയ്യുമായിരുന്നു എന്നത് സംബന്ധിച്ചുള്ള അനുമാനങ്ങളുടെയും ഊഹാപോഹത്തിന്റെയും അടിസ്ഥാനത്തിലാണ് കോടതി അത്തരമൊരു നിരീക്ഷണം നടത്തിയിരിക്കുന്നത്.

4.7. മേൽപറഞ്ഞ വാദങ്ങളുടെയും *കേന്ദ്രീയ വിദ്യാലയ സംഘട്ടൻ വേഴ്സസ് രാം രത്തൻ യാദവ്*, (2003) *3 എസ്.സി.സി 437; സെക്രട്ടറി, ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റ് ഓഫ് ഹോം സെക്രട്ടറി, എ.പി. വേഴ്സസ് ബി. ചിന്നം നായിഡു, (2005) 2 എസ്.സി.സി 746; ദയാ ശങ്കർ യാദവ് വേഴ്സസ് യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ, (2010) 14 എസ്.സി.സി 103; ജൈനേന്ദ്ര സിംഗ് വേഴ്സസ് സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് യു.പി., (2012) 8 എസ്.സി.സി 748; ദേവേന്ദ്ര കുമാർ വേഴ്സസ് സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് ഉത്തരാഞ്ചൽ, (2013) 9 എസ്.സി.സി 363; സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് എം.പി വേഴ്സസ് അഭിജിത് സിംഗ് പവാർ, (2018) 18 എസ്.സി.സി 733* എന്നീ കേസുകളിൽ ഈ കോടതി പുറപ്പെടുവിച്ചിട്ടുള്ള വിധികളും ആധാരമാക്കി, നിലവിലെ അപ്പീലുകൾ അനുവദിക്കണമെന്നും ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് പുറപ്പെടുവിച്ച അപവദിത വിധിന്യായവും ഉത്തരവും അനന്തരം ബഹുമാനപ്പെട്ട സിംഗിൾ ജഡ്ജി പുറപ്പെടുവിച്ച വിധിന്യായവും ഉത്തരവും റദ്ദാക്ക ണമെന്നും എതിർകക്ഷി-ജീവനക്കാരൻ ഹൈക്കോടതിയിൽ സമർപ്പിച്ച റിട്ട് ഹർജി തള്ളണമെന്നും അപ്പീൽവാദിയുടെ അഭിഭാഷകൻ ആവശ്യപ്പെട്ടു.

5. എതിർകക്ഷി-ജീവനക്കാരന് വേണ്ടി ഹാജരായ ബഹുമാനപ്പെട്ട അഭിഭാഷകൻ ശ്രീ നവീൻ പ്രകാശ് നിലവിലെ അപ്പീലുകളെ സുശക്തമായി എതിർത്തു. കേസിന്റെ വസ്തുതകളും സാഹചര്യങ്ങളും, അതിലുപരി, 1958-ലെ നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 12 പ്രകാരം എതിർകക്ഷിയ്ക്ക് ആനുകൂല്യം അനുവദിച്ചുകൊണ്ട് ബഹുമാനപ്പെട്ട സെഷൻസ് കോടതി പുറപ്പെടുവിച്ച

ഉത്തരവും, കൂടാതെ, കുടുംബാംഗങ്ങളുമായുള്ള നിസ്സാര തർക്കത്തിലാണ് ജീവനക്കാരൻ ഏർപ്പെട്ടതെന്ന വസ്തുതയും കണക്കിലെടുത്ത്, പിരിച്ചുവിടൽ ഉത്തരവ് റദ്ദാക്കിയ ബഹുമാനപ്പെട്ട സിംഗിൾ ജഡ്ജിയുടെ നടപടിയും ആ ഉത്തരവ് ശരിവച്ച ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചിന്റെ നടപടിയും ശരിയായിരുന്നുവെന്ന് എതിർകക്ഷിയുടെ അഭിഭാഷകൻ വാദിച്ചു.

5.1. ബഹുമാനപ്പെട്ട സിംഗിൾ ജഡ്ജി പുറപ്പെടുവിക്കുകയും ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് ശരിവയ്ക്കുകയും ചെയ്ത ഉത്തരവ്, *അവതാർ സിംഗ് (മേൽപരാമർശം)* കേസിൽ ഈ കോടതി പുറപ്പെടുവിച്ച വിധിയുമായി, പ്രത്യേകിച്ച് പ്രസ്തുത വിധിയിലെ 38.4.1 എന്ന ഖണ്ഡികയുമായി പൂർണ്ണമായും യോജിക്കുന്നതാണെന്ന് എതിർകക്ഷിയുടെ അഭിഭാഷകൻ ബോധിപ്പിച്ചു.

5.2. ഇനി അതല്ലെങ്കിൽക്കൂടിയും, എതിർകക്ഷിയുടെ ഭാഗത്ത് സംഭവിച്ച വീഴ്ച അഥവാ ഒഴിവാക്കൽ മനഃപൂർവ്വമോ കരുതിക്കൂട്ടിയുള്ളതോ ആയിരുന്നില്ലെന്നും മറിച്ച്, ബഹുമാനപ്പെട്ട വിചാരണക്കോടതി 1958-ലെ നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 3-ലെ വ്യവസ്ഥകൾ പ്രകാരം നൽകിയ ആനുകൂല്യം എതിർകക്ഷിയെ അയോഗ്യതയിൽ നിന്ന് സംരക്ഷിക്കുമെന്ന ഉറച്ച വിശ്വാസത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ സംഭവിച്ചതാണെന്നും ബഹുമാനപ്പെട്ട അഭിഭാഷകൻ വാദിച്ചു. അതിനാൽ കോടതി മൃദുവായ വീക്ഷണം കൈക്കൊണ്ട് പ്രസ്തുത വീഴ്ച അഥവാ ഒഴിവാക്കൽ ക്ഷമിക്കണമെന്നും അഭിഭാഷകൻ ആവശ്യപ്പെട്ടു. *ടി.എസ്. വാസുദേവൻ നായർ വേഴ്സസ് ഡയറക്ടർ, വിക്രം സാരാഭായ് സ്പേസ് സെന്റർ, 1988 സപ്പ്ളിമെന്ററി എസ്.സി.സി 795; കമ്മീഷണർ ഓഫ് പോലീസ് വേഴ്സസ് സന്ദീപ് കുമാർ, (2011) 4 എസ്.സി.സി 644; അവതാർ സിംഗ് (മേൽപരാമർശം)* എന്നീ കേസുകളിൽ ഈ കോടതി പുറപ്പെടുവിച്ച വിധികൾ അഭിഭാഷകൻ ഈ ഘട്ടത്തിൽ വിപുലമായി ആശ്രയിച്ചു.

5.3. 23.01.2019-ലെ വിധിന്യായത്തിലും ഉത്തരവിലും ബഹുമാനപ്പെട്ട സിംഗിൾ ജഡ്ജി പ്രസ്താവിച്ചിരിക്കുന്നത് പോലെ, ബഹുമാനപ്പെട്ട വിചാരണക്കോടതിയും ബഹുമാനപ്പെട്ട സെഷൻസ് കോടതിയും 1958-ലെ നിയമത്തിലെ വകുപ്പുകൾ 3, 12 എന്നിവയ്ക്ക് കീഴിൽ എതിർകക്ഷിയ്ക്ക് അനുവദിച്ചിരിക്കുന്ന സംരക്ഷണവും എതിർകക്ഷിയുടെ കുറ്റത്തിന്റെ ഗൗരവം ലഘൂകരിക്കുന്ന ഘടകങ്ങളും ഈ കേസിലെ തൊഴിൽദാതാവ്-അപ്പീൽവാദികൾ തീർത്തും പരിഗണിച്ചില്ലെന്നും എതിർകക്ഷിയുടെ അഭിഭാഷകൻ കോടതിയിൽ ബോധിപ്പിച്ചു.

5.4 മേൽപ്പറഞ്ഞ വാദങ്ങളെയും കോടതി വിധികളെയും ആധാരമാക്കി നിലവിലെ അപ്പീലുകൾ തള്ളണമെന്ന് എതിർകക്ഷിയുടെ അഭിഭാഷകൻ അപേക്ഷിച്ചു.

6. ഇരുകക്ഷികളുടെയും ബഹുമാനപ്പെട്ട അഭിഭാഷകർ നടത്തിയ വാദങ്ങൾ ഈ കോടതി സുദീർഘമായി കേട്ടു.

ഈ കേസുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് തുടക്കത്തിൽ തന്നെ ശ്രദ്ധ പതിപ്പിക്കേണ്ട ചില വസ്തുതകളുണ്ട്. ഈ കേസിലെ എതിർകക്ഷി-ജീവനക്കാരൻ 2013 ഒക്ടോബർ / നവംബർ മാസങ്ങളിൽ നിയമനത്തിനുള്ള അപേക്ഷ സമർപ്പിച്ച സമയത്തും തുടർന്ന് 14.04.2015-ന് സമർപ്പിച്ച പ്രഖ്യാപനത്തിലും തനിക്കെതിരെ നിലനിൽക്കുന്ന ക്രിമിനൽ കേസ് വെളിപ്പെടുത്താത്തതിന്റെ പേരിലാണ് ഈ കേസിലെ അപ്പീൽവാദികൾ-തൊഴിൽദാതാവ് എതിർകക്ഷിയെ ജോലിയിൽ നിന്ന് പിരിച്ചുവിട്ടത്. മുകളിൽ പറഞ്ഞതുപോലെ, 17.01.2011-ലെ കുറ്റപത്രത്തിൽ എതിർകക്ഷിയ്ക്കെതിരെ ഇന്ത്യൻ ശിക്ഷാ നിയമത്തിലെ 143, 341, 323 വകുപ്പുകൾ ചുമത്തിയിട്ടുണ്ട്. പ്രസ്തുത കേസിൽ ബഹുമാനപ്പെട്ട വിചാരണക്കോടതി 5.8.2013-ലെ വിധിന്യായത്തിലൂടെയും ഉത്തരവിലൂടെയും ഇന്ത്യൻ ശിക്ഷാ നിയമത്തിലെ 341, 323 വകുപ്പുകൾ പ്രകാരം എതിർകക്ഷി കുറ്റക്കാരനാണെന്ന് വിധിച്ചെങ്കിലും 1958-ലെ

നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 3 പ്രകാരം എതിർകക്ഷിയ്ക്ക് ആനുകൂല്യം അനുവദിക്കുകയും ചെയ്തു. 2013 ഒക്ടോബർ മാസത്തിൽ, അപ്പീൽവാദികൾ ടെക്നിക്കൽ ഹെൽപ്പർ തസ്തികയിലേക്ക് പരസ്യം നൽകി; അപേക്ഷ സമർപ്പിക്കേണ്ട അവസാന തീയതി 14.11.2013 ആയിരുന്നു. പ്രസ്തുത പരസ്യം അനുസരിച്ച്, എതിർകക്ഷി പ്രസ്തുത തസ്തികയിലേക്ക് അപേക്ഷിച്ചു. നിയമനത്തിന് മുന്നോടിയായുള്ള എഴുത്തുപരീക്ഷ 02.02.2014-ന് നടത്തി, പരീക്ഷാഫലം 31.03.2015-ന് പ്രഖ്യാപിച്ചു. നിയമനപ്രക്രിയയുടെ ഭാഗമായി, തന്റെ പേരിൽ ഒരു ക്രിമിനൽ കേസും നിലനിൽക്കുന്നില്ലെന്നും ഒരു കോടതിയും തന്നെ കുറ്റക്കാരനായി കണ്ടെത്തിയിട്ടില്ലെന്നും കാണിച്ച് എതിർകക്ഷി 14.04.2015-ന ഒരു പ്രഖ്യാപനം സമർപ്പിച്ചിരുന്നു. യോഗ്യതാ രേഖകളുടെ പരിശോധനയ്ക്കായി നിശ്ചയിച്ച തീയതിയായ 14.04.2015-ൽ, തന്റെ പേരിൽ ഒരു ക്രിമിനൽ കേസും നിലനിൽക്കുന്നില്ലെന്നും ഒരു കോടതിയും തന്നെ കുറ്റക്കാരനായി കണ്ടെത്തിയിട്ടില്ലെന്നും കാണിച്ച് എതിർകക്ഷി ഒരു പ്രഖ്യാപനം സമർപ്പിക്കേണ്ടിയിരുന്നു. അത്തരമൊരു പ്രഖ്യാപനം അദ്ദേഹം സമർപ്പിക്കുകയും ചെയ്തു. എന്നാൽ, എതിർകക്ഷി നിയമനത്തിനായി അപേക്ഷ സമർപ്പിച്ച തീയതിയിലും 14.04.2015-ന് പ്രഖ്യാപനം സമർപ്പിച്ച സമയത്തും, അദ്ദേഹം കുറ്റക്കാരനാണെന്ന് കണ്ടെത്തിയിട്ടുള്ള ഒരു കോടതി വിധി നിലവിലുണ്ടായിരുന്നു. പ്രസക്തമായ സമയത്ത് പോലും, 1958-ലെ നിയമത്തിലെ 12-ആം വകുപ്പിന്റെ ആനുകൂല്യം പ്രതിക്ക് ലഭ്യമായിരുന്നില്ല; അത് പിന്നീട് ബഹുമാനപ്പെട്ട സെഷൻസ് കോടതി 09.09.2015-ലെ വിധിന്യായത്തിലൂടെ എതിർകക്ഷിയ്ക്ക് അനുവദിച്ചതാണ്.

6.1 ബഹുമാനപ്പെട്ട വിചാരണക്കോടതി 5.8.2013-ലെ വിധിന്യായത്തിലൂടെയും ഉത്തരവിലൂടെയും എതിർകക്ഷി കുറ്റക്കാരനാണെന്ന് കണ്ടെത്തിയിട്ടുണ്ടെന്നും 1958-ലെ നിയമത്തിലെ 3-ആം വകുപ്പിന്റെ ആനുകൂല്യം മാത്രമേ എതിർകക്ഷിയ്ക്ക് അനുവദിച്ചിട്ടുള്ളൂ എന്നും വ്യക്തമാക്കി സാവോയ് മധോപൂർ ജില്ലയിലെ സൂപ്രണ്ടന്റ് ഓഫ് പോലീസ് 5.6.2015-ന നൽകിയ പോലീസ് വെരിഫിക്കേഷൻ/പൂർവചരിത്ര റിപ്പോർട്ട് ലഭിച്ചതിന് ശേഷമാണ്

തൊഴിലുടമ എതിർകക്ഷിയ്ക്ക് 31.08.2015 തീയതിയിലെ കാരണം കാണിക്കൽ നോട്ടീസ് നൽകിയതെന്ന് ഈ ഘട്ടത്തിൽ ശ്രദ്ധിക്കേണ്ടതുണ്ട്. അതിനു ശേഷം, ബഹുമാനപ്പെട്ട വിചാരണക്കോടതി തന്നെ കുറ്റക്കാരനെന്ന് കണ്ടെത്തിയിട്ടുണ്ടെന്നും തനിക്ക് 1958-ലെ നിയമത്തിലെ 3-ആം വകുപ്പിന്റെ ആനുകൂല്യം മാത്രമേ അനുവദിച്ചിട്ടുള്ളൂ എന്നുമുള്ള വസ്തുതകൾ തനിക്ക് നിയമനം ലഭിക്കുന്നതിന് തടസ്സമാകുമെന്ന് മനസ്സിലാക്കിയ എതിർകക്ഷി, 5.8.2013-നു ബഹുമാനപ്പെട്ട വിചാരണക്കോടതി പുറപ്പെടുവിച്ച വിധിയും അതിലെ കുറ്റസ്ഥാപനവും ചോദ്യം ചെയ്ത് 11.08.2015-നു, അതായത്, രണ്ടു വർഷത്തിന് ശേഷം, ബഹുമാനപ്പെട്ട സെഷൻസ് കോടതിയിൽ ഒരു അപ്പീൽ സമർപ്പിക്കുകയാണുണ്ടായത്. അപ്പീൽ പരിഗണിച്ച ബഹുമാനപ്പെട്ട സെഷൻസ് കോടതി 9.9.2015-ലെ വിധിന്യായത്തിലൂടെയും ഉത്തരവിലൂടെയും അപ്പീൽ ഭാഗികമായി മാത്രം അനുവദിക്കുകയും എന്നാൽ 1958-ലെ നിയമത്തിലെ 12-ആം വകുപ്പ് പ്രകാരമുള്ള ആനുകൂല്യം എതിർകക്ഷിയ്ക്ക് നൽകുകയും ചെയ്തു.

6.2 ബഹുമാനപ്പെട്ട സെഷൻസ് കോടതി പുറപ്പെടുവിച്ച വിധിയും ഉത്തരവും പരിശോധിക്കുമ്പോൾ, 1958-ലെ നിയമത്തിലെ 12-ആം വകുപ്പിന്റെ ആനുകൂല്യം മാത്രമേ എതിർകക്ഷി കോടതിയോട് ആവശ്യപ്പെട്ടിട്ടുള്ളൂ എന്ന് കാണുന്നു; അതനുസരിച്ച് അപ്പീൽ സമർപ്പിച്ച് ഒരു മാസത്തിനുള്ളിൽ തന്നെ ബഹുമാനപ്പെട്ട സെഷൻസ് കോടതി അത് തീർപ്പാക്കുകയും ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. ബഹുമാനപ്പെട്ട വിചാരണക്കോടതിയുടെ വിധിയും കുറ്റസ്ഥാപന ഉത്തരവും 2013-ൽ തന്നെ പുറപ്പെടുവിക്കപ്പെട്ടിരുന്നു എന്നത് ഇവിടെ ശ്രദ്ധിക്കേണ്ടതുണ്ട്. അതിനാൽ, കുറ്റസ്ഥാപനവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട അയോഗ്യതയിൽ നിന്ന് സംരക്ഷണം ലഭിക്കാൻ വേണ്ടി മാത്രമാണ് വൈകിയ വേളയിൽ എതിർകക്ഷി അപ്പീൽ സമർപ്പിച്ചതും 1958-ലെ നിയമത്തിലെ 12-ആം വകുപ്പ് നൽകുന്ന ആനുകൂല്യം നേടിയെടുത്തതെന്നും വ്യക്തമാണ്. ഇനി അതല്ലെങ്കിൽ പോലും, പിന്നീടൊരു ഘട്ടത്തിൽ 1958-ലെ നിയമത്തിലെ 12-ആം വകുപ്പ് നൽകുന്ന സംരക്ഷണം നേടിയെടുത്തു എന്നതുകൊണ്ട് മാത്രം, സാരവത്തായ വസ്തുതകൾ മറച്ചുവയ്ക്കുകയും തന്റെ പേരിൽ ഒരു ക്രിമിനൽ കേസും നിലനിൽക്കുന്നില്ലെന്നും ഒരു

കോടതിയും തന്നെ കുറ്റക്കാരനായി കണ്ടെത്തിയിട്ടില്ലെന്നും കാണിച്ച് 14.04.2015-ന വ്യാജ പ്രഖ്യാപനം സമർപ്പിക്കുകയും ചെയ്തു എന്ന ആരോപണങ്ങളിൽ നിന്ന് മോചിതനാകാൻ എതിർകക്ഷിയ്ക്ക് സാധിക്കില്ല.

6.3. അങ്ങനെ, എതിർകക്ഷി 2013 ഒക്ടോബർ / നവംബർ മാസത്തിൽ നിയമനത്തിനുള്ള അപേക്ഷ കൊടുക്കുന്ന സമയത്ത് തന്നെ, യോഗ്യതയുള്ള കോടതി അദ്ദേഹത്തെ കുറ്റക്കാരനെന്ന് കണ്ടെത്തിയിരുന്നു; ഈ വസ്തുത അദ്ദേഹം വെളിപ്പെടുത്തിയില്ലെന്ന് മാത്രമല്ല, തന്റെ പേരിൽ ഒരു ക്രിമിനൽ കേസും നിലനിൽക്കുന്നില്ലെന്നും ഒരു കോടതിയും തന്നെ കുറ്റക്കാരനായി കണ്ടെത്തിയിട്ടില്ലെന്നും കാണിച്ച് ഒരു വ്യാജ പ്രഖ്യാപനം സമർപ്പിക്കുകയും ചെയ്തു. അനന്തരം, സവായ് മധോപൂർ ജില്ലയിലെ സൂപ്രണ്ടന്റ് ഓഫ് പോലീസിൽ നിന്ന് 5.6.2015 തീയതിയിലെ പോലീസ് വെരിഫിക്കേഷൻ/ പൂർവചരിത്ര റിപ്പോർട്ട് ലഭിച്ചതിന്റെ പശ്ചാത്തലത്തിൽ, എതിർകക്ഷിയ്ക്ക് കാരണം കാണിക്കൽ നോട്ടീസ് നൽകുകയും സ്വന്തം ഭാഗം വിശദീകരിക്കാൻ അവസരം നൽകുകയും ചെയ്തതിന് ശേഷമാണ് സാരവത്തായ വസ്തുതകൾ മറച്ചുവച്ചു/ വെളിപ്പെടുത്തിയില്ല എന്നും വ്യാജ പ്രഖ്യാപനം സമർപ്പിച്ചു എന്നുമുള്ള കാരണങ്ങളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ തൊഴിലുടമ എതിർകക്ഷിയെ ജോലിയിൽ നിന്ന് പിരിച്ചുവിട്ടത്.

7. മേൽപ്പറഞ്ഞ വസ്തുതകളുടെ വെളിച്ചത്തിൽ, ഹൈക്കോടതിയിലെ ബഹുമാനപ്പെട്ട സിംഗിൾ ജഡ്ജിയും ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചും പുറപ്പെടുവിച്ച ഉത്തരവുകളും *അവതാർ സിംഗ് (മേൽപരാമർശം)* കേസിൽ ഈ കോടതി പുറപ്പെടുവിച്ച വിധിയെ എതിർകക്ഷി-ജീവനക്കാരന് അനുകൂലമായി ആശ്രയിച്ചിട്ടുള്ളതും പരിഗണിക്കേണ്ടതുണ്ട്.

8. മുകളിൽ പറഞ്ഞ പ്രശ്നങ്ങൾ പരിഗണിക്കുമ്പോൾ, വഞ്ചന/തെറ്റായ പ്രതിനിധാനം വഴി നേടിയ നിയമനം/അല്ലെങ്കിൽ സാരവത്തായ വസ്തുതകൾ മറച്ചുവെച്ച് നേടിയ നിയമനം എന്നിവയെക്കുറിച്ചുള്ള ഈ കോടതിയുടെ ചില വിധികൾ പരാമർശിക്കുകയും പരിഗണിക്കുകയും ചെയ്യേണ്ടതുണ്ട്.

8.1. *ബി. ചിന്നം നായിഡു (മേൽപരാമർശം)* കേസിൽ, സർവീസിൽ പ്രവേശിക്കുന്നതിനോ തുടരുന്നതിനോ ഒരു ഉദ്യോഗാർത്ഥിയുള്ള യോഗ്യത നിർണ്ണയിക്കുന്നതിനായി സ്വഭാവവും പൂർവചരിത്രവും പരിശോധിച്ച് ഉറപ്പ് വരുത്താനാണ് ഉദ്യോഗാർത്ഥിയുടെ സാക്ഷ്യപ്പെടുത്തൽ ഫോമിലും തുടർന്നുള്ള പ്രഖ്യാപനത്തിലും വിവരങ്ങൾ ആവശ്യപ്പെടുന്നതെന്ന് ഈ കോടതി നിരീക്ഷിച്ചിട്ടുണ്ട്. ഒരു ഉദ്യോഗാർത്ഥി സാരവത്തായ വിവരങ്ങൾ മറച്ചുവെക്കുകയോ തെറ്റായ വിവരങ്ങൾ നൽകുകയോ ചെയ്യുന്ന പക്ഷം, നിയമനത്തിനോ സർവീസിൽ തുടരുന്നതിനോ ഉള്ള യാതൊരു അവകാശവും അയാൾക്ക് അവകാശപ്പെടാൻ കഴിയില്ലെന്നും കോടതി നിരീക്ഷിച്ചു.

8.2. *ദേവേന്ദ്ര കുമാർ (മേൽപരാമർശം)* കേസിൽ, ഒരു ജീവനക്കാരൻ പരിശീലനത്തിനു ചേർന്ന ഘട്ടത്തിൽ, അദ്ദേഹത്തോട് ചില വിവരങ്ങൾ, പ്രത്യേകിച്ച് അദ്ദേഹം എപ്പോഴെങ്കിലും ഏതെങ്കിലും ക്രിമിനൽ കേസിൽ ഉൾപ്പെട്ടിട്ടുണ്ടോ എന്നത് സംബന്ധിച്ച് ഒരു സത്യവാങ്മൂലം സമർപ്പിക്കാൻ ആവശ്യപ്പെട്ടിരുന്നു. ഇതനുസരിച്ച്, താൻ ഒരിക്കലും ഒരു ക്രിമിനൽ കേസിലും ഉൾപ്പെട്ടിട്ടില്ലെന്ന് വ്യക്തമാക്കുന്ന ഒരു സത്യവാങ്മൂലം ജീവനക്കാരൻ സമർപ്പിക്കുകയും ചെയ്തു. പിന്നീട്, ജീവനക്കാരൻ പരിശീലനം തൃപ്തികരമായി പൂർത്തിയാക്കിയ ഘട്ടത്തിലാണ് സ്വഭാവ പരിശോധനാ പ്രക്രിയയിൽ ഏർപ്പെട്ടിരുന്ന തൊഴിലുടമ, വാസ്തവത്തിൽ ജീവനക്കാരൻ ഒരു ക്രിമിനൽ കേസിൽ ഉൾപ്പെട്ടിട്ടുണ്ടെന്ന് മനസ്സിലാക്കിയത്. ആ കേസിൽ പ്രോസിക്യൂഷൻ അന്തിമ റിപ്പോർട്ട് സമർപ്പിക്കുകയും ബന്ധപ്പെട്ട ജുഡീഷ്യൽ മജിസ്ട്രേറ്റ് അത് അംഗീകരിക്കുകയും ചെയ്തിട്ടുണ്ടെന്ന് തൊഴിലുടമ

കണ്ടെത്തി. അതിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ, ഒരു താൽക്കാലിക സർക്കാർ ഉദ്യോഗസ്ഥനായ ജീവനക്കാരനെ അന്വേഷണം നടത്താതെ തന്നെ സർവീസിൽ നിന്ന് നീക്കം ചെയ്യാൻ കഴിയുമെന്ന വ്യവസ്ഥ ആധാരമാക്കി അദ്ദേഹത്തെ ഉടനടി സർവീസിൽ നിന്ന് പുറത്താക്കി. പിരിച്ചുവിടൽ ഉത്തരവ് ചോദ്യം ചെയ്ത് ജീവനക്കാരൻ ഹൈക്കോടതി സിംഗിൾ ജഡ്ജിയുടെ മുൻപാകെ ഫയൽ ചെയ്ത റിട്ട് ഹർജി കോടതി തള്ളി. ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചും ആ ഉത്തരവ് ശരിവച്ചതിന്റെ പശ്ചാത്തലത്തിലാണ് ജീവനക്കാരൻ ഈ കോടതിയിൽ അപ്പീൽ ഫയൽ ചെയ്തത്. പ്രസ്തുത അപ്പീൽ തള്ളിക്കൊണ്ടുള്ള വിധിയിൽ, ജീവനക്കാരൻ ആ തസ്തികയ്ക്ക് യോഗ്യനാണോ എന്നത് ഇത്തരമൊരു സാഹചര്യത്തിൽ പ്രസക്തമല്ലെന്ന് കോടതി നിരീക്ഷിച്ചു. ഒരു ക്രിമിനൽ കേസ്/നടപടികൾ തീർപ്പാകാതിരിക്കുന്നതും അത്തരത്തിൽ തീർപ്പായിട്ടില്ലാത്ത ഒരു കേസിന്റെ വിവരങ്ങൾ മറച്ചുവയ്ക്കുന്നതും തമ്മിൽ വ്യത്യാസമുണ്ട്. ഒരു വ്യക്തിക്കെതിരെ നിലനിൽക്കുന്ന കേസിൽ സദാചാര ദൂഷ്യം ഉണ്ടാകണമെന്നില്ല, പക്ഷേ അതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട വിവരങ്ങൾ മറച്ചുവയ്ക്കുന്നത് തന്നെ സദാചാര ദൂഷ്യമാണ്. തൊഴിലുടമ തേടുന്ന വിവരങ്ങൾ ആവശ്യാനുസരണം വെളിപ്പെടുത്തിയില്ലെങ്കിൽ, അത് തീർച്ചയായും സാരവത്തായ വസ്തുതകൾ മറച്ചുവയ്ക്കുന്നതിന് തുല്യമാകുമെന്നും അങ്ങനെ സംഭവിച്ചാൽ, മുന്നോട്ടുള്ള വിചാരണ നടന്നിട്ടില്ലെങ്കിലോ ബന്ധപ്പെട്ട വ്യക്തി കുറ്റവിമുക്തനാക്കപ്പെട്ടെങ്കിലോ/ മോചിതനാക്കപ്പെട്ടെങ്കിലോ പോലും ജീവനക്കാരന്റെ സേവനം അവസാനിപ്പിക്കാവുന്നതാണെന്നും കൂടി കോടതി നിരീക്ഷിച്ചു. ഒരു അപേക്ഷകനോ ജീവനക്കാരനോ വസ്തുതകൾ തെറ്റായി അവതരിപ്പിച്ചോ യോഗ്യതയുള്ള അധികാരിയെ വഞ്ചിച്ചുകൊണ്ടോ ഒരു ഉത്തരവ് സമ്പാദിച്ചാൽ, നിയമത്തിന്റെ കണ്ണിൽ അത്തരമൊരു ഉത്തരവ് നിലനിൽക്കില്ലെന്നും പ്രസ്തുത വിധിയിൽ ഈ കോടതി നിരീക്ഷിച്ചു. "വഞ്ചന എല്ലാ ജുഡീഷ്യൽ നടപടികളെയും, അത് സഭാപരമായതോ കാലികമായതോ ആകട്ടെ, അസാധുവാക്കുന്നു." വഞ്ചന ചെയ്യുകയോ അവനവനെ വ്യാജമായി അവതരിപ്പിക്കുകയോ ചെയ്യുന്ന വ്യക്തികൾക്ക് ഗുണം ലഭിക്കാൻ ഉതകും വിധം അസത്യത്തെ വിജയിക്കാൻ അനുവദിക്കരുതെന്നും അത്തരം സാഹചര്യങ്ങളിൽ കോടതി അവരുടെ ഭാഗത്ത് നിന്നുള്ള ഹർജികൾ സ്വീകരിച്ച് വഞ്ചനയ്ക്ക് കൂട്ടുനിൽക്കരുതെന്നും കോടതി നിരീക്ഷിക്കുകയും

വിധിക്കുകയും ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. പ്രസ്തുത വിധിയിലെ പ്രസക്തമായ നിരീക്ഷണങ്ങൾ 12, 13, 18, 25 എന്നീ ഖണ്ഡികകളിൽ ഉൾപ്പെടുത്തിയിട്ടുള്ളത് താഴെ കൊടുക്കുന്നു:

12. തെറ്റായ പ്രതിനിധാനം വഴി നിയമനം സമ്പാദിക്കുന്നത് സംബന്ധിച്ച് വ്യക്തമായ നിയമം ഇതിനകം വ്യവസ്ഥാപിതമായിട്ടുണ്ട്. അത്തരം സാഹചര്യത്തിൽ, ഉദ്യോഗാർത്ഥിയ്ക്ക് പ്രസ്തുത തസ്തികയിൽ ജോലി ചെയ്യാൻ യോഗ്യതയുണ്ടോ എന്നത് പ്രസക്തമല്ല. ഒരു ക്രിമിനൽ കേസ്/നടപടികൾ തീർപ്പാകാതിരിക്കുന്നതും അത്തരത്തിൽ തീർപ്പായിട്ടില്ലാത്ത ഒരു കേസിന്റെ വിവരങ്ങൾ മറച്ചുവയ്ക്കുന്നതും തമ്മിൽ വ്യത്യാസമുണ്ട്. ഒരു വ്യക്തിക്കെതിരെ നിലനിൽക്കുന്ന കേസിൽ സദാചാര ദൂഷ്യം ഉണ്ടാകണമെന്നില്ല, പക്ഷേ ***അതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട വിവരങ്ങൾ മറച്ചുവയ്ക്കുന്നത് തന്നെ സദാചാര ദൂഷ്യമാണ്.*** വാസ്തവത്തിൽ, തൊഴിലുടമ തേടുന്ന വിവരങ്ങൾ ആവശ്യാനുസരണം വെളിപ്പെടുത്തിയില്ലെങ്കിൽ, അത് തീർച്ചയായും സാരവത്തായ വസ്തുതകൾ മറച്ചുവയ്ക്കുന്നതിന് തുല്യമാകും. അങ്ങനെ സംഭവിച്ചാൽ, മുന്നോട്ടുള്ള വിചാരണ നടന്നിട്ടില്ലെങ്കിലോ ബന്ധപ്പെട്ട വ്യക്തി കുറ്റവിമുക്തനാക്കപ്പെട്ടെങ്കിലോ/ മോചിതനാക്കപ്പെട്ടെങ്കിലോ പോലും ജീവനക്കാരന്റെ സേവനം അവസാനിപ്പിക്കാവുന്നതാണ്.

13. ഒരു അപേക്ഷകൻ വസ്തുതകൾ തെറ്റായി അവതരിപ്പിച്ചോ യോഗ്യതയുള്ള അധികാരിയെ വഞ്ചിച്ചുകൊണ്ടോ നിയമനം സമ്പാദിച്ചാൽ, അത്തരം നിയമനത്തിന് ആധാരമായ ഉത്തരവ് നിയമത്തിന്റെ കണ്ണിൽ നിലനിൽക്കില്ലെന്നത് വ്യവസ്ഥാപിതമായ നിയമമാണ്. "വഞ്ചന എല്ലാ ജൂഡീഷ്യൽ നടപടികളെയും, അത് സഭാപരമായതോ കാലികമായതോ ആകട്ടെ, അസാധുവാക്കുന്നു."[എസ്.പി. ചെങ്കൽവരായ നായിഡു വേഴ്സസ് ജഗന്നാഥ് (1994) 1 എസ്.സി.സി 1: എ.ഐ.ആർ 1994 എസ്.സി 853 കാണുക] ലാസറസ് എസ്റ്റേറ്റ്സ് ലിമിറ്റഡ് വേഴ്സസ് ബീസ്ലി

[(1956) 1 കൃ.ബി 702: (1956) 2 ഡബ്ലിയു.എൽ.ആർ 502: (1956) 1 എ.എൽ.എൽ ഇ.ആർ 341 (സി.എ)] കേസിൽ, കോടതി നിസ്സംശയം ഇപ്രകാരം നിരീക്ഷിച്ചു: (കൃ.ബി പേജ് 712)

"...വഞ്ചനയിലൂടെ സമ്പാദിച്ചതാണെങ്കിൽ ഒരു കോടതി വിധിയും ഒരു മന്ത്രിതല ഉത്തരവും നിലനിൽക്കില്ല, എന്തെന്നാൽ വഞ്ചന എല്ലാത്തിനെയും അസാധുവാക്കുന്നു."

18. വഞ്ചന ചെയ്യുകയോ അവനവനെ തെറ്റായി അവതരിപ്പിക്കുകയോ ചെയ്യുന്ന വ്യക്തികൾക്ക് ഗ്രണം ലഭിക്കാൻ ഉതകും വിധം അസത്യത്തെ വിജയിക്കാൻ അനുവദിക്കരുതെന്നത് ഈ കോടതി വിവിധ വിധിന്യായങ്ങളിലൂടെ വ്യവസ്ഥാപിതമാക്കിയിട്ടുള്ള അനുപാതമാണ്. അങ്ങനെയുള്ള സാഹചര്യങ്ങളിൽ കോടതി അത്തരക്കാരുടെ ഭാഗത്ത് നിന്നുള്ള ഹർജികൾ സ്വീകരിച്ച് വഞ്ചനയ്ക്ക് കൂട്ടുനിൽക്കരുത്. യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ വേഴ്സസ് എം. ഭാസ്കരൻ (1995) സപ്പ്ളിമെന്ററി (4) എസ്.സി.സി 100 കേസിൽ, ഈ കോടതി, നേരത്തെ വിഴിനഗരം സോഷ്യൽ വെൽഫെയർ റെസിഡൻഷ്യൽ സ്കൂൾ സൊസൈറ്റി വേഴ്സസ് എം. ത്രിപുര സുന്ദരി ദേവി (1990) 3 എസ്. സി. സി 655 കേസിൽ ഈ കോടതി പുറപ്പെടുവിച്ച വിധി അംഗീകരിച്ചും ആധാരമാക്കിയും താഴെ പറഞ്ഞിരിക്കുന്നത് പോലെ നിരീക്ഷിച്ചു: (എം. ഭാസ്കരൻ കേസ്, എസ്. സി. സി പേജ് 104, ഖണ്ഡിക 6)

ഒരു വ്യക്തി വഞ്ചനയിലൂടെ ഏതെങ്കിലും തൊഴിൽ സമ്പാദിച്ചാൽ, കോടതിയ്ക്ക് ആ നിയമനം അനുവദിക്കാനാകില്ല; എന്തെന്നാൽ വഞ്ചനയിലൂടെ സമ്പാദിച്ച നിയമനം തൊഴിലുടമയുടെ ഇച്ഛാനുസരണം റദ്ദാക്കാവുന്നതാണ്.

25. ഇത് കൂടാതെ, ഒരു കക്ഷിയുടെ പ്രാരംഭ നടപടി നിയമാനുസൃതമല്ലെങ്കിൽ, ആ വ്യക്തിയ്ക്ക് തുടർന്നുള്ള നടപടികളിലൂടെ തന്റെ പ്രാരംഭ നടപടി തിരുത്താനാകില്ല . *സബ്ലാറ്റോ ഫണ്ടമെന്റോ കാഡിറ്റ് ഓപ്പസ്* - അടിത്തറ നീക്കം ചെയ്യപ്പെടുമ്പോൾ അതിന്റെ ഉപരിഘടനയും തകരും. തെറ്റ് ചെയ്ത ഒരു വ്യക്തിയ്ക്ക് സ്വന്തം തെറ്റ് മുതലെടുത്ത്, യോഗ്യതയുള്ള കോടതിയുടെ നിയമപരമായ വിചാരണയെ തടസ്സപ്പെടുത്തും വിധം ഒരു നിയമത്തെയും വിലക്കാനായി അപേക്ഷിക്കാൻ കഴിയില്ല. അത്തരമൊരു സാഹചര്യത്തിൽ, *നള്ളസ് കൊമോഡും കാപേരെ പോടെസ്റ്റ് ദെ ഇഞ്ചൂറിയാ സുവ പ്രോപ്രിയ* (ഒരു വ്യക്തിയ്ക്കും സ്വന്തം തെറ്റ് മുതലെടുക്കാനാകില്ല) എന്ന നിയമ തത്വം ബാധകമാകും. നിയമം ലംഘിക്കുന്ന വ്യക്തികളെ അവരുടെ കുറ്റകൃത്യം പരിശോധനയ്ക്കോ വിചാരണയ്ക്കോ അന്വേഷണത്തിനോ വിധേയമാക്കരുതെന്ന് ആവശ്യപ്പെടാൻ അനുവദിക്കാനാവില്ല. [യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ വേഴ്സസ് മേജർ ജനറൽ മദൻ ലാൽ യാദവ് (1996) 4 എസ്.സി.സി 127 : 1996 എസ്.സി.സി (ക്രിമിനൽ) 592: എ.ഐ.ആർ 1996 എസ്.സി 1340, ലില്ലി തോമസ് വേഴ്സസ് യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ (2000) 6 എസ്.സി.സി 224: 2000 എസ്.സി.സി (ക്രിമിനൽ) 1056 എന്നിവ കാണുക] അതുപോലെ, സ്വന്തം തെറ്റിൽ നിന്ന് ഉത്ഭവിക്കുന്ന ഒരു അവകാശവും ഒരു വ്യക്തിക്ക് അവകാശപ്പെടാനും കഴിയില്ല (*ജസ് എക്സ് ഇഞ്ചൂറിയാ നോൺ ഓറിത്തുർ*)

8.3. *ജൈനേന്ദ്ര സിംഗ് (മേൽപരാമർശം)* കേസിൽ, തെറ്റായ പ്രതിനിധാനം വഴിയും /അല്ലെങ്കിൽ വസ്തുതകൾ മറച്ചുവെച്ചും ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ / നിയുക്ത ജീവനക്കാർ നിയമനം നേടുന്നതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട കേസുകളിൽ പരിഗണിക്കേണ്ട തത്വങ്ങൾ ഈ കോടതി ഇനിപ്പറയുന്ന വിധം സംഗ്രഹിച്ചു:

"(i) വഞ്ചനാപരമായി നേടിയ നിയമന ഉത്തരവുകൾ തൊഴിലുടമയുടെ ഇച്ഛാനുസരണം നിയമാനുസൃതമായി അസാധുവായതായി കണക്കാക്കുകയോ തിരിച്ചെടുക്കുകയോ ചെയ്യാം; അങ്ങനെയുള്ള സന്ദർഭങ്ങളിൽ, അത്തരത്തിൽ വഞ്ചനാപരമായി നേടിയ നിയമന ഉത്തരവിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ എതിർകക്ഷി-ജീവനക്കാരൻ നിരവധി വർഷം ജോലി ചെയ്തിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ പോലും, ജീവനക്കാരന് അനുകൂലമായി നീതി അവകാശപ്പെടാനോ അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിലുടമയെ നടപടിയെടുക്കുന്നതിൽ നിന്ന് തടയാനോ കഴിയില്ല.

(ii) തിരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ട ഉദ്യോഗാർത്ഥി സ്റ്റേറ്റിന് കീഴിലുള്ള തസ്തികയിൽ ജോലി ചെയ്യാൻ യോഗ്യനാണോ എന്ന് പരിശോധിക്കുന്നതിനുള്ള ഒരു പ്രധാന മാനദണ്ഡമാണ് പ്രസ്തുത വ്യക്തിയുടെ സ്വഭാവത്തിന്റെയും പൂർവചരിത്രത്തിന്റെയും പരിശോധന. ഒരു വ്യക്തിയുടെ പൂർവചരിത്രത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ അയാളെ അച്ചടക്കത്തിൽ അധിഷ്ഠിതമായി പ്രവർത്തിക്കുന്ന ഒരു സേനയിൽ നിയമിക്കുന്നത് അഭികാമ്യമല്ലെന്ന് നിയമന അധികാരി കണ്ടെത്തിയാൽ, ആ തീരുമാനം അനാവശ്യമാണെന്ന് പറയാനാകുമോ?

(iii) വ്യാജ രേഖകൾ ഉപയോഗിച്ച് ഒരാൾ നിയമനം സമ്പാദിച്ചാൽ, അത് തെറ്റായ പ്രതിനിധാനത്തിനും തൊഴിലുടമയെ വഞ്ചിക്കുന്നതിനും തുല്യമാണ്; അത്തരം നിയമനത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ജീവനക്കാരന് അനുകൂലമായി നീതി അവകാശപ്പെടാനോ ഒരു അന്വേഷണവും നടത്താതെ ജീവനക്കാരനെ ജോലിയിൽ നിന്ന് പിരിച്ചുവിടാൻ തൊഴിലുടമ സ്വീകരിക്കുന്ന നടപടികളെ തടസപ്പെടുത്താനോ കഴിയില്ല.

(iv) സാരവത്തായ വസ്തുതകൾ മറച്ചുവയ്ക്കുകയും/ അല്ലെങ്കിൽ തെറ്റായ വിവരങ്ങൾ നൽകുകയും ചെയ്തിട്ടുള്ള ഒരു ഉദ്യോഗാർത്ഥിയ്ക്ക് സേവനത്തിൽ തുടരാൻ അവകാശമില്ല എന്ന് മാത്രമല്ല, തൊഴിലിന്റെ സ്വഭാവവും മറ്റ് വശങ്ങളും കണക്കിലെടുത്ത് തൊഴിലുടമയ്ക്ക് പ്രസ്തുത വ്യക്തിയുടെ സേവനം അവസാനിപ്പിക്കാൻ വിവേചനാധികാരവുമുണ്ട്.

(v) നിയമന സമയത്ത് വ്യക്തിയുടെ സ്വഭാവം/പൂർവചരിത്രം എന്നിവ പരിശോധിക്കുന്നതിനു വേണ്ടിയാണ് ഏതെങ്കിലും ക്രിമിനൽ കേസിലെ പങ്കാളിത്തം അല്ലെങ്കിൽ തടവുശിക്ഷ അല്ലെങ്കിൽ കുറ്റസ്ഥാപനം എന്നിവ സംബന്ധിച്ച വിവരങ്ങൾ ആവശ്യപ്പെടുന്നത്; സാരവത്തായ അത്തരം വിവരങ്ങൾ മറച്ചുവയ്ക്കുന്നത് അയാൾ സർവീസിൽ തുടരുന്നതുമായി ബന്ധപ്പെട്ടുള്ള സ്വഭാവ, പൂർവചരിത്ര പരിശോധനകളിൽ വ്യക്തമായ സ്വാധീനം ചെലുത്തും.

(vi) സാരവത്തായ വസ്തുതകൾ മറച്ചുവയ്ക്കുകയും/ അല്ലെങ്കിൽ വ്യാജ വിവരങ്ങൾ നൽകുകയും ചെയ്ത വ്യക്തിയ്ക്ക് നിയമനത്തിനോ സർവീസിൽ തുടരുന്നതിനോ ഒരു അവകാശവും അവകാശപ്പെടാനാകില്ല.

(vii) മറ്റ് സർവീസുകളിൽ നിന്ന് വിഭിന്നമായി, യൂണിഫോം സർവീസുകളിൽ സേവനമനുഷ്ഠിക്കാൻ ഉദ്ദേശിക്കുന്ന ഒരു വ്യക്തിയിൽ നിന്ന് പ്രതീക്ഷിക്കുന്ന നിലവാരം വളരെ ഉയർന്നതാണ്; അതിനാൽ, സാരവത്തായ ഒരു വിവരത്തെക്കുറിച്ചുള്ള മനഃപൂർവമായ പ്രസ്താവനയോ ഒഴിവാക്കലോ ഗൗരവമായി കാണാവുന്നതാണ്. ഇതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് നിയമന അധികാരി എടുക്കുന്ന അന്തിമ തീരുമാനം ചോദ്യം ചെയ്യാനാകില്ല.

(viii) പ്രൊബേഷനിലുള്ള ഒരു ജീവനക്കാരനെ ക്രിമിനൽ കേസിൽ തന്റെ പങ്കാളിത്തം, കുറ്റസ്ഥാപനം, തടവുശിക്ഷ എന്നിവയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് വ്യാജ പ്രസ്താവന നടത്തിയതിനോ സാരവത്തായ വിവരങ്ങൾ മറച്ചുവെച്ചതിനോ സർവീസിൽ നിന്ന് പിരിച്ചുവിടുകയോ ജോലി നിഷേധിക്കുകയോ ചെയ്യാവുന്നതാണ്. ആത്യന്തികമായി അയാൾ ആ കേസിൽ നിന്ന് കുറ്റവിമുക്തനാക്കപ്പെട്ടാലും, അത്തരമൊരു സാഹചര്യം ഒരു വ്യക്തിയെ ആ തസ്തികയ്ക്ക് അഭികാമ്യമല്ലാത്തവനോ അനുയോജ്യമല്ലാത്തവനോ ആക്കും എന്നതിനാലാണത്.

(ix) യൂണിഫോം സർവീസുകളിൽ ജോലി ചെയ്യുന്ന ഒരു ജീവനക്കാരൻ എല്ലായ്പ്പോഴും നിയമം ഉയർത്തിപ്പിടിക്കുമെന്ന് പ്രതീക്ഷിക്കുന്നതിനാൽ അയാൾ ഉയർന്ന തലത്തിൽ സത്യസന്ധത പാലിക്കാൻ ബാധ്യസ്ഥനാണ്. അതിന് വിരുദ്ധമായി വഞ്ചനാപരമായും തന്ത്രപരമായും അത്തരം സേവനത്തിൽ പ്രവേശിക്കുന്നത് ഒരു കാരണവശാലും അനുവദിക്കാനാകില്ല.

(x) കോൺസ്റ്റബിൾമാരെ നിയമിക്കാനുള്ള ഉത്തരവാദിത്തം നിക്ഷിപ്തമായിരിക്കുന്ന അധികാരികൾ, ഒരു ഉദ്യോഗാർത്ഥിയുടെ പൂർവചരിത്രം പരിശോധിക്കാനും അയാൾ കോൺസ്റ്റബിൾ തസ്തികയ്ക്ക് യോഗ്യനാണോ എന്ന് കണ്ടെത്താനും ബാധ്യസ്ഥരാണ്. ക്രിമിനൽ കേസിൽ ഉൾപ്പെട്ടിട്ടുള്ള ഒരു ഉദ്യോഗാർത്ഥി കേസിൽ നിന്ന് കുറ്റവിമുക്തനാക്കപ്പെടാത്തിടത്തോളം, കോൺസ്റ്റബിൾ തസ്തികയിലേക്ക് നിയമിക്കപ്പെടാൻ യോഗ്യനാണെന്ന് കരുതാൻ കഴിയില്ല."

8.4. *ദയാ ശങ്കർ യാദവ് (മേൽപരാമർശം)* കേസിൽ, നിയമനത്തിന്റെ ഭാഗമായി ഒരു ഉദ്യോഗാർത്ഥിയുടെ പൂർവചരിത്രം സംബന്ധിച്ച വിവരങ്ങൾ തേടുന്നതിന്റെ ഉദ്ദേശ്യം പരിഗണിക്കാൻ ഈ കോടതിക്ക് അവസരം ലഭിച്ചു. ഒരു ഉദ്യോഗാർത്ഥിയുടെ പൂർവചരിത്രം സംബന്ധിച്ച വിവരങ്ങൾ തേടുന്നതിന്റെ ഉദ്ദേശ്യം, അയാളുടെ സ്വഭാവവും പൂർവചരിത്രവും വിലയിരുത്തി, അതിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ബന്ധപ്പെട്ട തസ്തികയിലേക്കുള്ള അയാളുടെ അനുയോജ്യത വിലയിരുത്തുക എന്നതാണ് എന്ന് കോടതി നിരീക്ഷിക്കുകയും വിധിക്കുകയും ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. ഒരു ജീവനക്കാരൻ അല്ലെങ്കിൽ നിയുക്ത ജീവനക്കാരൻ തന്റെ സ്വഭാവവും പൂർവചരിത്രവും സംബന്ധിച്ച ചോദ്യങ്ങൾക്ക് ഒരു വെരിഫിക്കേഷൻ ഫോമിൽ ഉത്തരങ്ങൾ പ്രഖ്യാപിക്കുമ്പോൾ, അതിന്റെ പരിശോധന ഇനിപ്പറയുന്ന ഏതെങ്കിലും അനന്തരഫലങ്ങൾക്ക് കാരണമാകുമെന്നും കോടതി നിരീക്ഷിച്ചിട്ടുണ്ട് :

> "(a) പ്രഖ്യാപനം നടത്തുന്ന വ്യക്തി താൻ ഏതെങ്കിലും ക്രിമിനൽ കേസിൽ ഉൾപ്പെട്ടിട്ടുണ്ടെന്ന് ഉത്തരം നൽകുകയും കേസിന്റെ വിശദാംശങ്ങൾ നൽകുകയും ചെയ്തിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ (അയാളെ കുറ്റക്കാരനെന്ന് കണ്ടെത്തുകയോ തെളിവുകളുടെ അഭാവത്തിൽ സംശയത്തിന്റെ ആനുകൂല്യം നൽകി കുറ്റവിമുക്തനാക്കുകയോ ചെയ്തത് സംബന്ധിച്ച്), അയാൾ ഉൾപ്പെട്ട കുറ്റം /കുറ്റകൃത്യത്തിന്റെ സ്വഭാവവും ഗൗരവവും കണക്കിലെടുത്ത് അയാൾ അയോഗ്യനാണെന്ന് കണ്ടെത്തിയാൽ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് പ്രസ്തുത വ്യക്തിയ്ക്ക് ജോലി നൽകാൻ വിസമ്മതിക്കാവുന്നതാണ് (അല്ലെങ്കിൽ പ്രൊബേഷനിൽ ജോലി ചെയ്യുകയാണെങ്കിൽ, അയാളെ സർവീസിൽ നിന്ന് പിരിച്ചുവിടാവുന്നതാണ്).
>
> (b) മറുവശത്ത്, പ്രഖ്യാപനം നടത്തുന്ന വ്യക്തി വെളിപ്പെടുത്തിയ ക്രിമിനൽ കേസ് സാങ്കേതികമായതോ അല്ലെങ്കിൽ അയാളുടെ തൊഴിൽ യോഗ്യതയെ ബാധിക്കാത്ത സ്വഭാവമുള്ളതോ ആണെന്നോ അല്ലെങ്കിൽ പ്രഖ്യാപനം നടത്തിയ വ്യക്തിയെ

യഥാവിധി കുറ്റവിമുക്തനാക്കിയതാണെന്നോ തൊഴിലുടമ കണ്ടെത്തിയാൽ, പ്രഖ്യാപനം നടത്തിയ വ്യക്തിയെ ഒരു ക്രിമിനൽ കേസിൽ പ്രോസിക്യൂട്ട് ചെയ്തിട്ടുണ്ടെന്ന വസ്തുത അവഗണിച്ച് തൊഴിലുടമയ്ക്ക് അയാളെ നിയമിക്കുകയോ ജോലിയിൽ തുടരാൻ അനുവദിക്കുകയോ ചെയ്യാം.

(c) പ്രസ്താവന നടത്തുന്ന വ്യക്തി താൻ ക്രിമിനൽ കേസിൽ ഉൾപ്പെട്ടിട്ടില്ലെന്ന് ഉത്തരം നൽകുകയും പിന്നീട് പരിശോധനയിൽ അത് തെറ്റാണെന്ന് കണ്ടെത്തുകയും ചെയ്താൽ, പ്രസ്തുത വ്യക്തി നിരപരാധിയെന്ന് തെളിയുകയോ കുറ്റവിമുക്തനാക്കപ്പെടുകയോ ചെയ്തിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ പോലും തൊഴിലുടമയ്ക്ക് അയാളെ നിയമിക്കാൻ വിസമ്മതിക്കാം (അഥവാ നിലവിൽ ജോലി ചെയ്യുന്നുണ്ടെങ്കിൽ അയാളെ പിരിച്ചുവിടാം). കാരണം, പ്രസ്താവന നടത്തുന്ന വ്യക്തിയുടെ സ്വഭാവത്തെ സംബന്ധിച്ച സാരവത്തായ വിവരങ്ങൾ മറച്ചുവയ്ക്കുകയോ വെളിപ്പെടുത്താതിരിക്കുകയോ ചെയ്യുമ്പോൾ, അതുതന്നെ അയാളെ നിയമിക്കാതിരിക്കാനുള്ള ഒരു കാരണമായി മാറുന്നു.

(d) പ്രഖ്യാപനം നടത്തുന്ന വ്യക്തി ഏതെങ്കിലും ക്രിമിനൽ നടപടിക്രമങ്ങളിലുള്ള തന്റെ പങ്കാളിത്തം വെളിപ്പെടുത്തണമെന്ന് ആവശ്യപ്പെടുന്ന ശരിയായതോ മതിയായതോ ആയ ചോദ്യങ്ങൾ സാക്ഷ്യപ്പെടുത്തൽ ഫോമിലോ വെരിഫിക്കേഷൻ ഫോമിലോ അടങ്ങിയിട്ടില്ലെങ്കിൽ, അല്ലെങ്കിൽ വെരിഫിക്കേഷൻ റോളിൽ/സാക്ഷ്യപ്പെടുത്തൽ ഫോമിൽ പ്രഖ്യാപനം നൽകുന്ന സമയത്ത് തനിക്കെതിരെ ക്രിമിനൽ നടപടികൾ ആരംഭിച്ചതായി ഉദ്യോഗാർത്ഥിയ്ക്ക് അറിവില്ലെങ്കിൽ, പ്രസക്തമായ വിവരങ്ങൾ നൽകാത്തതിന് ഉദ്യോഗാർത്ഥിയെ കുറ്റപ്പെടുത്താൻ കഴിയില്ല. എന്നാൽ പ്രഖ്യാപനം നടത്തിയ വ്യക്തിയുടെ പങ്കാളിത്തത്തെക്കുറിച്ച് തൊഴിലുടമ മറ്റ് മാർഗങ്ങളിലൂടെ (പോലീസ് വെരിഫിക്കേഷൻ അല്ലെങ്കിൽ പരാതികൾ മുതലായവ)

മനസ്സിലാക്കിയാൽ, തൊഴിലുടമയ്ക്ക് മുകളിലുള്ള (a) അല്ലെങ്കിൽ (b) മാർഗങ്ങൾ അവലംബിക്കാവുന്നതാണ്.

അതിനാൽ, ഒരു ജീവനക്കാരൻ അല്ലെങ്കിൽ നിയുക്ത ജീവനക്കാരൻ ഒരു ക്രിമിനൽ കുറ്റത്തിന്റെ പ്രോസിക്യൂഷൻ അല്ലെങ്കിൽ കുറ്റസ്ഥാപനവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ചോദ്യങ്ങൾക്ക് മറുപടിയായി വ്യാജ പ്രസ്താവന നടത്തുകയോ (ആത്യന്തികമായി ആ ക്രിമിനൽ കേസിൽ അയാൾ കുറ്റവിമുക്തനാക്കപ്പെട്ടാലും) സാരവത്തായ വിവരങ്ങൾ മറച്ചുവയ്ക്കുകയോ ചെയ്താൽ....ആ ജീവനക്കാരനെ സർവീസിൽ നിന്ന് പിരിച്ചുവിടാനോ അല്ലെങ്കിൽ ആ നിയുക്ത ജീവനക്കാരന് ജോലി നിഷേധിക്കാനോ കഴിയുമെന്ന് ഈ കോടതി നിരീക്ഷിക്കുകയും വിധിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു.

8.5. *അഭിജിത് സിംഗ് പവാർ (മേൽപരാമർശം)* കേസിൽ, പ്രസ്തുത ജീവനക്കാരൻ നിയമന പ്രക്രിയയിൽ പങ്കെടുത്തപ്പോൾ, തനിക്കെതിരെ നിലനിൽക്കുന്ന ക്രിമിനൽ കേസ് വെളിപ്പെടുത്തുന്ന ഒരു സത്യവാങ്മൂലം സമർപ്പിച്ചിരുന്നു. 22.12.2012 തീയതിയിലാണ് സത്യവാങ്മൂലം സമർപ്പിച്ചത്. തനിക്കെതിരെ 2006-ൽ രജിസ്റ്റർ ചെയ്ത ഒരു കേസ് സത്യവാങ്മൂലം സമർപ്പിച്ച തീയതിയിൽ തീർപ്പുകൽപ്പിക്കാതെ നിലനിൽക്കുണ്ടെന്നാണ് ജീവനക്കാരൻ അതിൽ വെളിപ്പെടുത്തിയത്. എന്നാൽ, അത്തരമൊരു സത്യവാങ്മൂലം സമർപ്പിച്ച് നാല് ദിവസത്തിനുള്ളിൽ, യഥാർത്ഥ പരാതിക്കാരനും ജീവനക്കാരനും തമ്മിൽ ഒരു ഒത്തുതീർപ്പിൽ ഏർപ്പെടുകയും ക്രിമിനൽ നടപടിക്രമ നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 320 പ്രകാരം കുറ്റകൃത്യം രാജിയാക്കാൻ അപേക്ഷ സമർപ്പിക്കുകയും ചെയ്തു. ഇതിനു പിന്നാലെ ഒത്തുതീർപ്പ് രേഖ കണക്കിലെടുത്ത് ജീവനക്കാരനെ ബാധ്യതയിൽ നിന്ന് ഒഴിവാക്കുകയുണ്ടായി. അതിനു ശേഷമാണ് ജീവനക്കാരനെ പരീക്ഷയിൽ തിരഞ്ഞെടുക്കുകയും വൈദ്യപരിശോധനയ്ക്ക് വിളിക്കുകയും ചെയ്തത്. എന്നാൽ, ഏതാണ്ട് അതേ സമയത്ത്, ജീവനക്കാരന്റെ സ്വഭാവ പരിശോധന നടത്തുന്നതിന്റെ ഭാഗമായി, അദ്ദേഹത്തിന്റെ സ്വഭാവ പരിശോധനാ റിപ്പോർട്ട്

പരിഗണിച്ച തൊഴിലുടമ അദ്ദേഹത്തിന്റെ അപേക്ഷ നിരസിച്ചു. ഇതേത്തുടർന്ന്, തന്റെ അപേക്ഷ നിരസിച്ചത് ചോദ്യം ചെയ്ത് ജീവനക്കാരൻ ഹൈക്കോടതിയിൽ ഒരു റിട്ട് ഹർജി സമർപ്പിക്കുകയും മധ്യപ്രദേശ് ഹൈക്കോടതിയിലെ ബഹുമാനപ്പെട്ട സിംഗിൾ ജഡ്ജി പ്രസ്തുത റിട്ട് ഹർജി അനുവദിക്കുകയും ചെയ്തു. ജീവനക്കാരനെ നിയമിക്കാൻ സംസ്ഥാനത്തോട് നിർദ്ദേശിച്ചു കൊണ്ട് സിംഗിൾ ജഡ്ജി പുറപ്പെടുവിച്ച വിധിയും ഉത്തരവും ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചും ശരിവച്ച പശ്ചാത്തലത്തിലാണ് ഈ കോടതിയിൽ അപ്പീൽ സമർപ്പിക്കപ്പെട്ടത്. *അവതാർ സിംഗ് (മേൽപരാമർശം)* കേസിൽ ഈ കോടതി പുറപ്പെടുവിച്ച വിധി ഉൾപ്പെടെ ഈ വിഷയത്തിൻ മേലുള്ള നിരവധി മുൻകാല വിധികൾ പരിഗണിച്ച ശേഷം, ജീവനക്കാരന്റെ അപേക്ഷ നിരസിച്ചു കൊണ്ട് സംസ്ഥാന സർക്കാർ പുറപ്പെടുവിച്ച ഉത്തരവ് ഈ കോടതി ശരിവച്ചു. *അവതാർ സിംഗ് (മേൽപരാമർശം)* കേസിൽ വിധിച്ചത് പോലെ, ഒരു അപേക്ഷകൻ നേരത്തെ തീർപ്പായ കേസിനെക്കുറിച്ച് സത്യസന്ധമായ വെളിപ്പെടുത്തൽ നടത്തിയിട്ടുള്ള അവസരങ്ങളിൽ പോലും, അപേക്ഷകന്റെ പൂർവചരിത്രം പരിഗണിക്കാനുള്ള തൊഴിലുടമയുടെ അവകാശം നിലനിൽക്കുമെന്നും അത്തരം അപേക്ഷകനെ നിയമിക്കാൻ തൊഴിലുടമയെ നിർബന്ധിക്കാനാകില്ലെന്നും പ്രസ്തുത വിധിയിൽ കോടതി നിരീക്ഷിച്ചു. *അവതാർ സിംഗ് (മേൽപരാമർശം)* കേസിന്റെ വിധിയിലെ ഖണ്ഡിക 38.5 ഉദ്ധരിക്കുകയും/അല്ലെങ്കിൽ വീണ്ടും പരിഗണിക്കുകയും ചെയ്ത ശേഷം, ഈ വിധിയിലെ ഖണ്ഡിക 13-ൽ, ഈ കോടതി ഇപ്രകാരം നിരീക്ഷിക്കുകയും വിധിക്കുകയും ചെയ്തു:

> 13. *അവതാർ സിംഗ് (മേൽപരാമർശം)* കേസിൽ, വിവരങ്ങൾ വെളിപ്പെടുത്താതിരിക്കുകയോ തെറ്റായ വിവരങ്ങൾ വെളിപ്പെടുത്തുകയോ ചെയ്യുന്ന പ്രവണതയിലാണ് ഈ കോടതി പ്രധാനമായും ശ്രദ്ധ കേന്ദ്രീകരിച്ചതെങ്കിലും, നേരത്തെ തീർപ്പാക്കിയ കേസിനെക്കുറിച്ച് അപേക്ഷകൻ സത്യസന്ധമായ വെളിപ്പെടുത്തൽ നടത്തിയിട്ടുള്ള അവസരങ്ങളിൽ പോലും, അപേക്ഷകന്റെ പൂർവചരിത്രം പരിഗണിക്കാനുള്ള തൊഴിലുടമയുടെ അവകാശം നിലനിൽക്കുമെന്നും

അത്തരം അപേക്ഷകനെ നിയമിക്കാൻ തൊഴിലുടമയെ നിർബന്ധിക്കാനാകില്ലെന്നും വിധിയിലെ ഖണ്ഡിക 38.5-ൽ കോടതി നിരീക്ഷിച്ചിട്ടുണ്ട്.

സത്യവാങ്മൂലം/ വെളിപ്പെടുത്തൽ ഫയൽ ചെയ്ത് നാല് ദിവസത്തിനുള്ളിൽ നടത്തിയ ഒത്തുതീർപ്പിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ കുറ്റവിമുക്തനാക്കിക്കൊണ്ടുള്ള ഉത്തരവ് നേടിയെടുത്ത ജീവനക്കാരന്റെ നടപടിയും ഈ കോടതി പരിഗണിച്ചിരുന്നു. വിധിയിലെ ഖണ്ഡിക 14-ൽ, കോടതി ഇനിപ്പറയുന്ന പ്രകാരം നിരീക്ഷിക്കുകയും വിധിക്കുകയും ചെയ്തു:

14. ഈ കേസിൽ, എതിർകക്ഷി ജോലിയ്ക്ക് അപേക്ഷിച്ച തീയതിയിൽ, അദ്ദേഹത്തിനെതിരെ ഒരു ക്രിമിനൽ കേസ് നിലവിലുണ്ടായിരുന്നു. തീർപ്പാകാതെ കിടക്കുന്ന ആ കേസിന്റെ വിശദാംശങ്ങൾ വെളിപ്പെടുത്തുന്ന ഒരു സത്യവാങ്മൂലം ഫയൽ ചെയ്തതിനു ശേഷം മാത്രമാണ് എതിർകക്ഷി ഒത്തുതീർപ്പിൽ ഏർപ്പെട്ടത്. ക്രിമിനൽ നടപടിക്രമ നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 320(8) പ്രകാരം കുറ്റകൃത്യങ്ങൾ രാജിയാക്കുന്ന വിഷയവും കുറ്റവിമുക്തനാക്കുന്നതിന്റെ ഫലവും സംബന്ധിച്ച്, മെഹർ സിംഗ് (2013) 7 എസ്.സി.സി 685 കേസിൽ, പ്രത്യേകിച്ച് വിധിയിലെ ഖണ്ഡികകൾ 34, 35 എന്നിവയിൽ ഈ കോടതി കൃത്യമായ നിയമം വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നുണ്ട്. നിയമനത്തിന് മുന്നോടിയായി ഒരു അപേക്ഷകൻ ആവശ്യമായ വെളിപ്പെടുത്തൽ നടത്തിയതിനു ശേഷവും, തൊഴിലുടമയ്ക്ക് അപേക്ഷകന്റെ പൂർവചരിത്രവും അനുയോജ്യതയും പരിഗണിക്കാനുള്ള അവകാശമുണ്ട്. അങ്ങനെ പരിഗണിക്കുമ്പോൾ, തിരഞ്ഞെടുപ്പ് നടത്തുന്ന തസ്തികയുടെ സ്വഭാവം, അപേക്ഷകനെതിരെ ചുമത്തിയിട്ടുള്ള കുറ്റങ്ങളുടെ കാഠിന്യം, പ്രസ്തുത അപേക്ഷകനെ യഥാവിധി കുറ്റവിമുക്തനാക്കിയതാണോ അതോ സംശയത്തിന്റെ ആനുകൂല്യം മാത്രം അനുവദിച്ച് കുറ്റവിമുക്തനാക്കിയതാണോ അതോ ഘടനാപരമായ കാരണങ്ങളാലാണോ തുടങ്ങിയ ഘടകങ്ങൾ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് തീർച്ചയായും കണക്കിലെടുക്കാവുന്നതാണ്.

9. മേൽപ്പറഞ്ഞ കോടതി വിധികൾ വഴി വ്യവസ്ഥാപിതമായ നിയമം നിലവിലെ കേസിന്റെ വസ്തുതകളുമായി ചേർത്തുവയ്ക്കുമ്പോൾ, സാരവത്തായ വസ്തുത വെളിപ്പെടുത്താതിരിക്കുകയും/മറച്ചുവയ്ക്കുകയും വ്യാജ പ്രഖ്യാപനം സമർപ്പിക്കുകയും ചെയ്തതിന്റെ പേരിൽ ജീവനക്കാരനെ പിരിച്ചു വിട്ട ഉത്തരവ് റദ്ദാക്കിയും എതിർകക്ഷി-ജീവനക്കാരനെ ജോലിയിൽ തിരിച്ചെടുക്കാൻ അപ്പീൽവാദികൾക്ക് നിർദേശം നൽകിക്കൊണ്ടും ബഹുമാനപ്പെട്ട സിംഗിൾ ജഡ്ജി പുറപ്പെടുവിച്ച വിധി ശരിവയ്ക്കുകയും അപ്പീൽ തള്ളുകയും ചെയ്തുകൊണ്ട് ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് പുറപ്പെടുവിച്ച അപവദിത ഉത്തരവ് നിലനിൽക്കില്ല എന്ന് ഈ കോടതി വിധിക്കുന്നു.

10. എതിർകക്ഷി നിയമനത്തിന് അപേക്ഷിച്ച 2013 ഒക്ടോബർ/നവംബർ മാസത്തിന് മുൻപ് തന്നെ തന്നെ യോഗ്യതയുള്ള കോടതി അദ്ദേഹത്തെ കുറ്റക്കാരനെന്ന് കണ്ടെത്തിയിരുന്നെന്നും 1958-ലെ നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 3 പ്രകാരമുള്ള ആനുകൂല്യം മാത്രമാണ് നല്കിയിരുന്നതെന്നുമുള്ള വസ്തുത നിലനിൽക്കെ, അദ്ദേഹം കുറ്റസ്ഥാപനം സംബന്ധിച്ച വിശദാംശങ്ങൾ വെളിപ്പെടുത്തിയില്ല എന്ന് മാത്രമല്ല തനിക്കെതിരെ ഒരു ക്രിമിനൽ കേസും നിലനിൽക്കുന്നില്ലെന്നും ഒരു കോടതിയും തന്നെ ശിക്ഷിച്ചിട്ടില്ലെന്നും കാണിച്ച് 14.04.2015-ന് അദ്ദേഹം ഒരു വ്യാജ പ്രഖ്യാപനം സമർപ്പിക്കുകയും ചെയ്തു; അത്തരമൊരു പ്രഖ്യാപനത്തെ അടിസ്ഥാനമാക്കിയാണ് അപ്പീൽവാദികൾ അദ്ദേഹത്തിന് നിയമനം നൽകിയത്. പിന്നീട്, സവായ് മധോപൂർ ജില്ലയിലെ സൂപ്രണ്ടന്റ് ഓഫ് പോലീസിന്റെ അടുക്കൽ നിന്ന് എതിർകക്ഷിയുടെ പോലീസ് വെരിഫിക്കേഷൻ/പൂർവചരിത്ര റിപ്പോർട്ട് ലഭിച്ചപ്പോൾ മാത്രമാണ് എതിർകക്ഷിയുടെ കുറ്റസ്ഥാപനത്തെക്കുറിച്ച് അപ്പീൽവാദികൾ മനസ്സിലാക്കിയത്. അതിനാൽ, എതിർകക്ഷിയെ ജോലിയിൽ നിന്ന് പിരിച്ചുവിട്ട അപ്പീൽവാദികളുടെ നടപടി പൂർണമായും ന്യായീകരിക്കാവുന്നതാണ്.

11. ബഹുമാനപ്പെട്ട സെഷൻസ് കോടതിയിൽ അപ്പീൽ നൽകി അനന്തരം 1958-ലെ നിയമത്തിലെ 12-ആം വകുപ്പിന്റെ ആനുകൂല്യം നേടിയെടുത്ത എതിർകക്ഷിയുടെ നപടിയും പരിഗണിക്കേണ്ടതുണ്ട്. മുകളിൽ സൂചിപ്പിച്ചത് പോലെ, വിചാരണയുടെ വിധിയും ശിക്ഷാ ഉത്തരവും 5.8.2013-ന് തന്നെ ബഹുമാനപ്പെട്ട വിചാരണക്കോടതി പാസാക്കിയിട്ടുള്ളതാണ്. അതിനു ശേഷം രണ്ടു വർഷത്തോളം എതിർകക്ഷി ബഹുമാനപ്പെട്ട സെഷൻസ് കോടതിയിൽ ഒരു അപ്പീലും ഫയൽ ചെയ്തില്ല. ഏകദേശം രണ്ട് വർഷത്തിന് ശേഷം, തനിക്കെതിരെ ഒരു ക്രിമിനൽ കേസും നിലനിൽക്കുന്നില്ലെന്നും ഒരു കോടതിയും തന്നെ കുറ്റക്കാരനായി കണ്ടെത്തിയിട്ടില്ലെന്നും കാണിച്ച് എതിർകക്ഷി സമർപ്പിച്ച വ്യാജ പ്രഖ്യാപനത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ അദ്ദേഹത്തിന് നിയമനം ലഭിച്ചു ; ഈ ഘട്ടത്തിൽ, തന്റെ കുറ്റസ്ഥാപനവും 1958-ലെ നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 3 പ്രകാരമുള്ള ആനുകൂല്യം മാത്രമാണ് ബഹുമാനപ്പെട്ട വിചാരണക്കോടതി തനിക്ക് അനുവദിച്ചിരിക്കുന്നതെന്ന വസ്തുതയും നിയമനത്തിന് തടസ്സമായേക്കുമെന്ന തിരിച്ചറിവിന്റെ പശ്ചാത്തലത്തിലാണ് എതിർകക്ഷി ബഹുമാനപ്പെട്ട സെഷൻസ് കോടതിയിൽ അപ്പീൽ ഫയൽ ചെയ്യുന്നത്. 11.08.2015-ന ബഹുമാനപ്പെട്ട സെഷൻസ് കോടതിയിൽ ഫയൽ ചെയ്യപ്പെട്ട അപ്പീൽ ഒരു മാസത്തിനുള്ളിൽ, അതായത് 09.09.2015-ന കോടതി തീർപ്പാക്കുകയും എതിർകക്ഷിയ്ക്ക് 1958-ലെ നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 12 പ്രകാരമുള്ള സംരക്ഷണം അനുവദിക്കുകയും ചെയ്തു. ബഹുമാനപ്പെട്ട സെഷൻസ് കോടതി പുറപ്പെടുവിച്ച വിധിയും ഉത്തരവും പരിശോധിക്കുമ്പോൾ, എതിർകക്ഷി 1958-ലെ നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 12 പ്രകാരം ലഭ്യമാകുന്ന സംരക്ഷണം മാത്രമാണ് ആവശ്യപ്പെട്ടിരിക്കുന്നതെന്നും കുറ്റസ്ഥാപനമോ ശിക്ഷയോ സംബന്ധിച്ച് വാദങ്ങളൊന്നും ഉന്നയിച്ചിട്ടില്ലെന്നും കാണുന്നു. അതിനാൽ, കുറ്റസ്ഥാപനത്തിൽ നിന്നും 1958-ലെ നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 3-ന്റെ സംരക്ഷണം മാത്രം ലഭ്യമായ സ്ഥിതിയിൽ നിന്നും മോചിതനാകാനും തനിക്ക് ജോലി ലഭിക്കുന്നതിന് മേൽപ്പറഞ്ഞ കുറ്റസ്ഥാപനം ഒരു തടസ്സമാകുമെന്ന് തിരിച്ചറിഞ്ഞതിനാലുമാണ് എതിർകക്ഷി രണ്ടു വർഷത്തിന് ശേഷം അപ്പീൽ നൽകി 1958-ലെ നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 12 നൽകുന്ന സംരക്ഷണം നേടിയെടുത്തത്. ഒരു കുറ്റകൃത്യവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് കുറ്റക്കാരനാണെന്ന് കണ്ടെത്തുകയും വകുപ്പ് 3 അല്ലെങ്കിൽ

വകുപ്പ് 4-ലെ വ്യവസ്ഥകൾ പ്രകാരം ശിക്ഷിക്കപ്പെടുകയും ചെയ്യുന്ന ഒരു വ്യക്തിയ്ക്ക് അത്തരം നിയമത്തിന് കീഴിലെ കുറ്റകൃത്യവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട കുറ്റസ്ഥാപനം മൂലം അയോഗ്യത അനുഭവിക്കേണ്ടിവരില്ല എന്ന് 1958-ലെ നിയമത്തിലെ 12-ആം വകുപ്പ് വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നു.

എതിർകക്ഷിയ്ക്ക് 1958-ലെ നിയമത്തിലെ വകുപ്പ് 12 പ്രകാരമുള്ള ആനുകൂല്യം അനുവദിച്ചുകൊണ്ട് ബഹുമാനപ്പെട്ട സെഷൻസ് കോടതി ഉത്തരവ് പുറപ്പെടുവിച്ചതിന് വളരെ നാളുകൾക്ക് മുൻപ്, 14.04.2015-നാണ്, എതിർകക്ഷി തനിക്കെതിരെ ഒരു ക്രിമിനൽ കേസും നിലനിൽക്കുന്നില്ലെന്നും ഒരു കോടതിയും തന്നെ ശിക്ഷിച്ചിട്ടില്ലെന്നും കാണിച്ച് വ്യാജ പ്രഖ്യാപനം സമർപ്പിച്ചത് എന്നതുകൊണ്ട് തന്നെ, പിന്നീട് 1958-ലെ നിയമത്തിലെ 12-ആം വകുപ്പിന്റെ ആനുകൂല്യം നേടിയത് കൊണ്ട് എതിർകക്ഷിയ്ക്ക് മെച്ചമൊന്നും ഉണ്ടാകില്ല. നേരത്തെ സൂചിപ്പിച്ചത് പോലെ, വ്യാജ പ്രഖ്യാപനം സമർപ്പിക്കുകയും / അല്ലെങ്കിൽ തനിക്കെതിരെ നിലനിൽക്കുന്ന ഒരു ക്രിമിനൽ കേസിന്റെ സാരവത്തായ വസ്തുതകൾ മറച്ചുവയ്ക്കുകയും ചെയ്ത ഒരു ജീവനക്കാരന്, അയാൾ പിന്നീട് ആ കേസിൽ കുറ്റവിമുക്തനാക്കപ്പെട്ടാൽ പോലും, നിയമനത്തിനുള്ള അവകാശം അവകാശപ്പെടാനാകില്ല.

12. ഈ പ്രശ്നം/ചോദ്യം മറ്റൊരു കോണിൽ നിന്ന്, തൊഴിലുടമയുടെ വീക്ഷണകോണിൽ നിന്നുകൂടി പരിഗണിക്കേണ്ടതുണ്ട്. ഒരു ജീവനക്കാരൻ നിസ്സാര സ്വഭാവമുള്ള ഒരു തർക്കത്തിലാണോ ഏർപ്പെട്ടത് അല്ലെങ്കിൽ പിന്നീട് അദ്ദേഹം കുറ്റവിമുക്തനാക്കപ്പെട്ടോ ഇല്ലയോ തുടങ്ങിയ വസ്തുതകൾ ഇവിടെ പ്രസക്തമല്ല. നിയമന പ്രക്രിയയുടെ പ്രാരംഭ ഘട്ടത്തിൽ, അതായത്, പ്രഖ്യാപനം സമർപ്പിക്കുമ്പോൾ/വെരിഫിക്കേഷൻ നടക്കുമ്പോൾ /അല്ലെങ്കിൽ ഒരു തസ്തികയിലേക്ക് അപേക്ഷിക്കുമ്പോൾ വ്യാജ പ്രഖ്യാപനം സമർപ്പിക്കുകയും /അല്ലെങ്കിൽ ഒരു ക്രിമിനൽ കേസിൽ ഉൾപ്പെട്ടിട്ടുണ്ട് എന്ന സാരവത്തായ വസ്തുത വെളിപ്പെടുത്താതിരിക്കുകയും/അല്ലെങ്കിൽ മറച്ചുവയ്ക്കുകയും ചെയ്ത ഒരു ജീവനക്കാരന്റെ

വിശ്വാസ്യതയും /അല്ലെങ്കിൽ വിശ്വാസയോഗ്യതയും സംബന്ധിച്ചാണ് ഇവിടെ ചോദ്യമുയരുന്നത്. ശരിയായ വസ്തുതകൾ വെളിപ്പെടുത്തിയിരുന്നെങ്കിൽ, ഒരുപക്ഷെ തൊഴിലുടമ ഈ ജീവനക്കാരനെ നിയമിക്കുകയില്ലായിരുന്നു. അപ്പോൾ ഇവിടെ ചോദ്യം വിശ്വാസ്യത സംബന്ധിച്ചാണ്. അതിനാൽ, പ്രാരംഭ ഘട്ടത്തിൽ തന്നെ വ്യാജ പ്രസ്താവന നടത്തുകയും /അല്ലെങ്കിൽ സാരവത്തായ വസ്തുതകൾ വെളിപ്പെടുത്താതിരിക്കുകയും/ മറച്ചുവെക്കുകയും ചെയ്ത ഒരു ജീവനക്കാരനെ ഭാവിയിലും ആശ്രയിക്കാൻ കഴിയില്ലെന്നും അതിനാൽ ആ ജീവനക്കാരനെ ജോലിയിൽ തുടരാൻ അനുവദിക്കാനാകില്ലെന്നും ഒരു തൊഴിലുടമയ്ക്ക് തോന്നുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ, അത്തരമൊരു ജീവനക്കാരനെ ജോലിയിൽ നിലനിർത്താൻ തൊഴിലുടമയെ നിർബന്ധിക്കാനാവില്ല. അത്തരമൊരു ജീവനക്കാരനെ ജോലിയിൽ തുടരാൻ അനുവദിക്കണോ വേണ്ടയോ എന്ന തിരഞ്ഞെടുപ്പ്/തീരുമാനം എടുക്കാനുള്ള അവകാശം എല്ലായ്പ്പോഴും തൊഴിലുടമയ്ക്ക് നൽകണം. മേല്പറഞ്ഞവ ഉൾപ്പെടെ ഒട്ടനേകം വിധികളിൽ കോടതി നിരീക്ഷിച്ചിട്ടുള്ളത് പോലെ, ഒരു ജീവനക്കാരന് നിയമനമോ സർവീസിൽ തുടരാനുള്ള അവസരമോ അവകാശമായി അവകാശപ്പെടാൻ കഴിയില്ല എന്ന് ഈ കോടതി ആവർത്തിച്ച് പ്രസ്താവിക്കുന്നു.

13. ഈ കേസുമായി ബന്ധപ്പെട്ട മേൽപ്പറഞ്ഞ വസ്തുതകളും സാഹചര്യങ്ങളും കണക്കിലെടുക്കുമ്പോൾ, സാരവത്തായ വസ്തുതകൾ മറച്ചുവച്ചും വ്യാജ പ്രഖ്യാപനം സമർപ്പിച്ചും നിയമനം നേടിയെടുത്തതിന്റെ പേരിൽ എതിർകക്ഷിയെ ജോലിയിൽ നിന്ന് പിരിച്ചുവിട്ട ഉത്തരവ് റദ്ദാക്കിയതിൽ ബഹുമാനപ്പെട്ട സിംഗിൾ ജഡ്ജിയ്ക്കും ബഹുമാനപ്പെട്ട ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചിനും പിഴവ് സംഭവിച്ചുവെന്നത് വ്യക്തമാണ്. എതിർകക്ഷിയെ ജോലിയിൽ തിരിച്ചെടുക്കാനുള്ള ഉത്തരവ് തീർത്തും അപ്രായോഗികവും നീതീകരിക്കാനാവാത്തതുമാണ്.

14. മേൽപ്പറഞ്ഞ കാരണങ്ങളാലും അവയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലും, നിലവിലെ അപ്പീലുകൾ ഈ കോടതി അനുവദിക്കുന്നു. എതിർകക്ഷിയെ ജോലിയിൽ നിന്ന് പിരിച്ചുവിട്ട

കൊണ്ടുള്ള ഉത്തര റദ്ദാക്കി കൊണ്ട് ബഹുമാനപ്പെട്ട സിംഗിൾ ജഡ്ജി പുറപ്പെടുവിച്ച ഉത്തരവും ബഹുമാനപ്പെട്ട ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് പുറപ്പെടുവിച്ച അപവദിത വിധിന്യായവും ഉത്തരവും ഈ കോടതി ഇതിനാൽ റദ്ദാക്കുന്നു. അനന്തരം, ഈ കോടതി എതിർകക്ഷി-ജീവനക്കാരൻ സമർപ്പിച്ച റിട്ട് ഹർജി തള്ളുകയും എതിർകക്ഷിയെ പിരിച്ചുവിടാനുള്ള ഉത്തരവ് പുനഃസ്ഥാപിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. എന്നാൽ, ഈ കേസിന്റെ വസ്തുതകളും സാഹചര്യങ്ങളും കണക്കിലെടുത്ത്, കോടതിചിലവുകൾ സംബന്ധിച്ച് ഞങ്ങൾ ഉത്തരവ് പുറപ്പെടുവിക്കുന്നില്ല.

അങ്കിത് ഗ്യാൻ അപ്പീലുകൾ അനുവദിച്ചിരിക്കുന്നു