Citation No.[2022] 15 S.C.R 57

നിരാകരണപത്രം

(Disclaimer)

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

Citation No.[2022] 15 S.C.R 57

ശ്രീമതി. എക്സ്

വേർസ്സ്

മധ്യപ്രദേശ് ഹൈക്കോടതി രജിസ്ട്രാർ ജനറൽ മുതൽപേർ

(റിട്ട് ഹർജി (സിവിൽ) നമ്പർ 2018 ലെ 1137)

ഫെബ്രുവരി 10, 2022

[ജസ്റ്റിസ് എൽ. നാഗേശ്വര റാവു, ജസ്റ്റിസ് ബി. ആർ. ഗവായി]

ജൂഡീഷ്യൽ സർവീസസ് – മധ്യപ്രദേശ് ഹയർ ജൂഡീഷ്യൽ സർവീസസ് (നിയമനവും സർവീസ് നിബന്ധനകളും) ചട്ടങ്ങൾ , 2017 – മധ്യപ്രദേശ് ഹൈക്കോടതിയുടെ സ്ഥലംമാറ്റ നയം – ഉപവകുപ്പ് 9, 9(എ) – അഡീഷണൽ ഡിസ്ട്രിക്ട് & സെഷൻസ് ജഡ്ജി – സർവീസിൽ പുനഃസ്ഥാപിക്കൽ – ഹർജിക്കാരിയുടെ രാജി സ്വമേധയാ ഉള്ളതാണോ – ഹർജിക്കാരി (അഡീഷണൽ ഡിസ്ട്രിക്ട് ആൻഡ് സെഷൻസ് ജഡ്ജി) പറയുന്നത് പ്രകാരം, ജസ്റ്റിസ് 'എ' അവരെ ലൈംഗികമായി ഉപദ്രവിക്കുകയും , തുടർന്ന് അവരെ മറ്റൊരു ജില്ലയിലേക്ക് സ്ഥലം മാറ്റുകയും ചെയ്തു – മകളുടെ അധ്യയന സമയം പൂർത്തിയാക്കുന്നതിനായി കാലാവധി നീട്ടണമെന്ന് അഭ്യർത്ഥിച്ച് അവർ ഒരു നിവേദനം നൽകി – അവരുടെ നിവേദനം നിരസിക്കപ്പെട്ടു – അതിന്റെ ഫലമായി അവർ രാജിവച്ചു – ജഡ്ജിമാരുടെ അന്വേഷണ കമ്മീഷൻ (ജെഐസി) ജസ്റ്റിസ് 'എ'യെ എല്ലാ കുറ്റങ്ങളിൽ നിന്നും ഒഴിവാക്കി – എന്നിരുന്നാലും, ഹർജിക്കാരിയുടെ സ്ഥലംമാറ്റം ക്രമരഹിതമാണെന്നും ഹർജിക്കാരിയെ സർവീസിൽ പുനഃസ്ഥാപിക്കണമെന്നും ജെ.ഐ.സി. കണ്ടെത്തി. – പുനഃസ്ഥാപനത്തിനായി ഹൈക്കോടതി ചീഫ് ജസ്റ്റിസിന് നൽകിയ നിവേദനം സുപ്രീം കോടതിയുടെ അഭ്യർത്ഥന ഉണ്ടായിരുന്നിട്ടും രണ്ടുതവണ ഫുൾ കോർട്ട് നിരസിച്ചു. – വിധിച്ചു : പ്രതിയുടെ സ്ഥലംമാറ്റം മധ്യകാലഘട്ടത്തിൽ നടപ്പിലാക്കിയെങ്കിലും മാർച്ച്–ഏപ്രിൽ മാസങ്ങളിൽ നടപ്പിലാക്കേണ്ട പൊതു സ്ഥലംമാറ്റങ്ങളിൽ അവരെ മാറ്റാമായിരുന്നു – ജില്ലാ ജഡ്ജിയിൽ നിന്നും പോർട്ട്ഫോളിയോ ജഡ്ജിയിൽ നിന്നും അഭിപ്രായങ്ങൾ നേടുന്നതിനുള്ള ട്രാൻസ്ഫർ നയത്തിലെ 9 ആം വകുപ്പ് പ്രകാരം നിർദ്ദേശിച്ച നടപടിക്രമങ്ങളോ ട്രാൻസ്ഫർ നയത്തിലെ 9 (എ) വകുപ്പിലെ വ്യവസ്ഥകളോ ട്രാൻസ്ഫർ കമ്മിറ്റി പാലിച്ചില്ല. – രണ്ടാമത്തെ നിവേദനം നിരസിച്ചതിൽ അന്നത്തെ ആർ ജി യും അന്നത്തെ ഹൈക്കോടതി ട്രാൻസ്ഫർ കമ്മിറ്റി ജഡ്ജിയും യുക്തി പ്രയോഗിക്കുന്നതിൽ പൂർണ്ണമായി പരാജയപ്പെട്ടത് ചിത്രീകരിക്കുന്നു. കോടതി – നിവേദനം തീരുമാനിക്കുമ്പോൾ പരിഗണിക്കേണ്ട ഘടകങ്ങൾ പരിഗണിക്കുന്നതിൽ എതുകക്ഷി പരാജയപ്പെട്ടു – തന്റെ സ്ഥലം മാറ്റ ഉത്തരവ് ട്രാൻസ്ഫർ നയത്തിന് വിരുദ്ധമാണെന്നും രണ്ട് നിവേദനങ്ങൾ നിരസിച്ചതും ഏകപക്ഷീയമാണെന്നും ഹർജിക്കാരി സ്ഥാപിച്ചിട്ടുണ്ടെന്ന് വിധിക്കുന്നതിൽ ഒരു മടിയുമില്ല–അതിനാൽ,

Citation No.[2022] 15 S.C.R 57

ഹർജിക്കാരി തന്റെ മുകളിലുള്ള ഉത്തരവാദിത്തം ഒഴിവാക്കുകയും, കേസിന്റെ വസ്തുതകളിലും സാഹചര്യങ്ങളിലും ഹർജിക്കാരിയുടെ സ്ഥലംമാറ്റ ഉത്തരവ് ന്യായവും ന്യായയുക്തവുമാണെന്ന് തെളിയിക്കാനുള്ള ഉത്തരവാദിത്തം എതുകക്ഷിയുടെ മേലാകുകയും ചെയ്തിരിക്കുന്നു – എതുകക്ഷി അതിന്റെ ഉത്തരവാദിത്തം നിറവേറ്റുന്നതിൽ പരാജയപ്പെട്ടു – കേസിന്റെ പ്രത്യേക വസ്തുതകളിലും സാഹചര്യങ്ങളിലും, ഹർജിക്കാരിയുടെ രാജി, സ്വമേധയാ ഉള്ളതാണെന്ന് വ്യാഖ്യാനിക്കാൻ കഴിയില്ല – അതിനാൽ, ഹർജിക്കാരിയുടെ രാജി റദ്ദാക്കുകയും എതുകക്ഷിയോട് ഹർജിക്കാരനെ വീണ്ടും നിയമിക്കാൻ നിർദ്ദേശിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു.

ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടന – അനുച്ഛേദം 12 – ഒരു സംസ്ഥാനമെന്ന നിലയിൽ ഹൈക്കോടതി – ഭരണപരമായ വശത്ത് അതിന്റെ പ്രവർത്തനങ്ങൾ നിർവ്വഹിക്കുമ്പോൾ, എംപി ഹൈക്കോടതി ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടനയുടെ അനുച്ഛേദം 12 ന്റെ അർത്ഥത്തിൽ ഒരു സംസ്ഥാനം കൂടിയായിരിക്കും.

റിട്ട് ഹർജി ഭാഗികമായി അനുവദിച്ചുകൊണ്ട് കോടതി

വിധിച്ചു :

1.1 ഒരു പൗരന്റെ ന്യായമായതോ നിയമാനുസൃതമോ ആയ പ്രതീക്ഷ മാത്രം നടപ്പിലാക്കാവുന്ന പ്രത്യേക ഒരു അവകാശമായിരിക്കില്ലെന്ന് ഈ കോടതി വിധിച്ചിട്ടുണ്ടെന്ന് കാണാൻ കഴിയും. അത് പരിഗണിക്കുന്നതിലും അതിന് അർഹമായ പ്രാധാന്യം നൽകുന്നതിലും പരാജയപ്പെടുന്നത് തീരുമാനത്തെ ഏകപക്ഷീയമാക്കുമെന്ന് കൂടി അഭിപ്രായപ്പെടുന്നു. നിയമാനുസൃതമായ ഒരു പ്രതീക്ഷയുടെ അർഹമായ പരിഗണനയുടെ ആവശ്യകത ഏകപക്ഷീയമല്ലാത്ത തത്വത്തിന്റെ ഭാഗമാണെന്ന് അഭിപ്രായപ്പെട്ടിട്ടുണ്ട്, ഇത് നിയമവാഴ്ചയുടെ അനിവാര്യമായ ഒരു അനുബന്ധമാണ്. ന്യായമായ തീരുമാനമെടുക്കൽ പ്രക്രിയയിൽ അർഹമായ പരിഗണന ആവശ്യമുള്ള പ്രസക്തമായ ഒരു ഘടകമാണ് ഓരോ നിയമാനുസൃത പ്രതീക്ഷയും. സന്ദർഭത്തിൽ, അവകാശവാദിയുടെ പ്രതീക്ഷ ന്യായമാണോ അതോ നിയമാനുസൃതമാണോ എന്നത് ഓരോ കേസിലും വസ്തുതാപരമായ ഒരു ചോദ്യമാണ്. ചോദ്യം ഉയരുമ്പോഴെല്ലാം, അവകാശിയുടെ ധാരണയ്ക്കനുസൃതമായിട്ടല്ല, മറിച്ച് വിശാലമായ പൊതുതാൽപ്പര്യം മുൻനിർത്തിയാണ് അത് തീരുമാനിക്കേണ്ടത്, അവിടെ അവകാശവാദിയുടെ നിയമാനുസൃതമായ പ്രതീക്ഷയെക്കാൾ കൂടുതൽ പ്രാധാന്യമുള്ള മറ്റ് പരിഗണനകൾ അധികരിച്ചുനിൽക്കുന്നു. ഈ രീതിയിൽ പൊതു അധികാരിയുടെ ഒരു സത്യസന്ധമായ തീരുമാനം ഏകപക്ഷീയമല്ല എന്ന ആവശ്യകതയെ തൃപ്തിപ്പെടുത്തുകയും ജൂഡീഷ്യൽ പരിശോധനയെ അതിജീവിക്കുകയും ചെയ്യുമെന്ന് വിധിച്ചിരിക്കുന്നു. ജൂഡീഷ്യൽ അവലോകന നിയമത്തിൽ നീതിയുടെ തത്വത്തിന് ഒരു പ്രധാന സ്ഥാനമുണ്ടെന്നും അധികാരം പ്രയോഗിക്കുന്നതിലെ അനീതി അധികാര ദുർവിനിയോഗമോ അധികമോ ആകാമെന്നും

Citation No.[2022] 15 S.C.R 57

വിധിച്ചിരിക്കുന്നു. വിവേചനാധികാരം ന്യായമായും നല്ല വിശ്വാസത്തിലും പ്രയോഗിക്കാത്തിടത്ത് കോടതി ഇടപെടണം. [ഖണ്ഡിക 40][80–ബി –ഇ].

1.2 അതിനാൽ, സ്ഥലമാറ്റ നയം നിയമപ്രകാരം നടപ്പിലാക്കാൻ കഴിയില്ലെന്ന് കാണാൻ കഴിയുമെങ്കിലും, എന്നാൽ ജില്ലാ ജൂഡീഷ്യറിയുടെ ഭരണത്തിനായി എംപി ഹൈക്കോടതി സ്ഥലമാറ്റ നയം രൂപീകരിച്ചിരിക്കുമ്പോൾ, ജൂഡീഷ്യൽ ഓഫീസർമാരുടെ സ്ഥലംമാറ്റ കേസുകൾ പരിഗണിക്കുമ്പോൾ, അത്തരമൊരു നയത്തിന് അർഹമായ വെയിറ്റേജ് നൽകണമെന്ന് ഓരോ ജൂഡീഷ്യൽ ഓഫീസർക്കും ന്യായമായ പ്രതീക്ഷ ഉണ്ടായിരിക്കും. [ഖണ്ഡിക 41][80–ഇ –എഫ്]

2. അങ്ങനെ, ഹർജിക്കാരിയുടെ സ്ഥലംമാറ്റം മധ്യകാലത്തേക്ക് നടപ്പിലാക്കിയതായി കാണാൻ കഴിഞ്ഞു, എന്നിരുന്നാലും 2014 മാർച്ചിൽ ഏപ്രിൽ മാസത്തിൽ പൊതു സ്ഥലംമാറ്റങ്ങളിൽ അവരെ മാറ്റാൻ കഴിയുമായിരുന്നു. വിവിധ കാരണങ്ങളാൽ നടപ്പിലാക്കേണ്ട ഇടക്കാല സ്ഥലംമാറ്റങ്ങളുടെ അജണ്ടയിൽ പോലും, ഹർജിക്കാരിയുടെ പേര് ഉൾപ്പെടുത്തിയിരുന്നില്ല. ഗ്വാളിയോറിൽ നിന്ന് സ്ഥലംമാറ്റം ആവശ്യപ്പെട്ട് അന്നത്തെ ഡി & എസ്.ജെ. അന്നത്തെ ആർ.ജി.ക്ക് പരാതി നൽകിയതിനു ശേഷമാണ്, ദിവസങ്ങൾക്കുള്ളിൽ വിഷയം ട്രാൻസ്ഫർ കമ്മിറ്റിയുടെ മുമ്പാകെ വയ്ക്കുകയും ട്രാൻസ്ഫർ കമ്മിറ്റി ഹർജിക്കാരിയുടെ സ്ഥലംമാറ്റത്തിന് അംഗീകാരം നൽകുകയും ചെയ്തത്. സ്ഥലംമാറ്റ ഉത്തരവ് ലഭിച്ചയുടനെ, മകൾ 12–ാം ക്ലാസ്സിൽ പഠിക്കുന്നുണ്ടെന്നും എഫ്.ഐ.ഐ.ടി.ജെ.ഇ.ഇ കോച്ചിംഗിന് പോകുന്നുണ്ടെന്നും പ്രത്യേകം ചൂണ്ടിക്കാണിച്ച് 2014 ജൂലൈ 9 ന് ഹർജിക്കാരി ഒരു നിവേദനം നൽകി. പ്രസ്തുത അപേക്ഷ രണ്ടു ദിവസത്തിനുള്ളിൽ നിരസിക്കപ്പെട്ടു. സ്ഥലമാറ്റ നയത്തിലെ വകുപ്പ് 9(എ) പ്രകാരം, തന്റെ നിവേദനം പ്രത്യേകമായി പരിഗണിക്കപ്പെടുമെന്ന് ഹർജിക്കാരിക്ക് ന്യായമായ പ്രതീക്ഷയുണ്ടായിരുന്നു. സ്ഥലംമാറ്റ നയം പ്രകാരം, അത്തരം അപേക്ഷ നൽകുമ്പോൾ, ആർ ജി ഒരു ആഴ്ചയ്ക്കുള്ളിൽ ജില്ലാ ജഡ്ജിയുടെ അഭിപ്രായങ്ങൾ നേടണമെന്നും ആവശ്യമായ പരിശോധനകൾക്ക് ശേഷം അദ്ദേഹത്തിന്റെ അഭിപ്രായങ്ങൾ ലഭിച്ചാൽ, ഒരാഴ്ചക്കുള്ളിൽ ബന്ധപ്പെട്ട പോർട്ട്ഫോളിയോ ജഡ്ജിയുടെ മുമ്പാകെ വിഷയം സമർപ്പിക്കണമെന്നും അതിനുശേഷം അദ്ദേഹം ഒരാഴ്ചക്കുള്ളിൽ ഫയൽ തന്റെ അഭിപ്രായങ്ങൾ/അഭിപ്രായം സഹിതം തിരികെ നൽകണമെന്ന് വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. സ്ഥലമാറ്റ നയത്തിലെ 9 ആം വകുപ്പ് നിർദ്ദേശിച്ചിരിക്കുന്ന പോലെ ജില്ലാ ജഡ്ജിയിൽ നിന്നും പോർട്ട്ഫോളിയോ ജഡ്ജിയിൽ നിന്നും അഭിപ്രായങ്ങൾ നേടുന്നതിനുള്ള നടപടിക്രമം പാലിച്ചിട്ടില്ലെന്നും ട്രാൻസ്ഫർ കമ്മിറ്റി സ്ഥലമാറ്റനയത്തിലെ 9(എ) വകുപ്പിലെ വ്യവസ്ഥകൾ പരിഗണിച്ചിട്ടില്ലെന്നതുമിൽ തർക്കമില്ല. [ഖണ്ഡിക 46 & 47][82–ഡി –എച്; 83–എ]

2.1 സ്ഥലമാറ്റ നയത്തിലെ 10 ആം വകുപ്പ് പ്രകാരം, നിലവിലുള്ള പോസ്റ്റിംഗിൽ നിലനിർത്താനുള്ള അവരുടെ അഭ്യർത്ഥന പരിഗണിക്കപ്പെടാത്ത സാഹചര്യത്തിൽ, 4 സ്ഥലങ്ങളിൽ ഏതെങ്കിലുമൊന്നിൽ

Citation No.[2022] 15 S.C.R 57

പോസ്റ്റിംഗിനായി തന്റെ കേസ് പരിഗണിക്കപ്പെടുമെന്ന് ഹർജിക്കാരിക്ക് ന്യായമായ പ്രതീക്ഷയുണ്ടായിരുന്നു, അതിനാൽ, അവർ രണ്ടാമത്തെ അപേക്ഷ നൽകി. രണ്ടാമത്തെ അപേക്ഷ നിരസിച്ചതിൽ, അന്നത്തെ ആർജിയും എംപി ഹൈക്കോടതിയുടെ ട്രാൻസ്ഫർ കമ്മിറ്റിയിലെ ജഡ്ജിയും യുക്തി പ്രയോഗിക്കാത്തതിനെയാണ് കാണിക്കുന്നത്. അന്നത്തെ ആർജിയുടെ നിർദ്ദേശം ആകസ്മികമായി നടത്തിയ ഒന്നും അത് അന്നത്തെ ട്രാൻസ്ഫർ കമ്മിറ്റിയിലെ ജഡ്ജി യാന്ത്രികമായി അംഗീകരിക്കുകയും ചെയ്തു. സ്ഥലമാറ്റ നയത്തിലെ 22 ആം വകുപ്പ് കണക്കിലെടുത്ത് സ്ഥലംമാറ്റം ന്യായീകരിക്കാൻ ശ്രമിക്കുന്നു. മധ്യകാലാടിസ്ഥാനത്തിൽ സ്ഥലംമാറ്റം നടത്താവുന്ന ഒരു കാരണം, അത്തരം ജൂഡീഷ്യൽ ഓഫീസറുടെ പ്രകടനം നിർദ്ദിഷ്ട മാനദണ്ഡങ്ങൾക്ക് താഴെയാണെന്ന് കണ്ടെത്തിയിരിക്കുന്നു എന്നതാണ്. ഈ കേസിൽ ഇത് ലഭ്യമല്ലെന്ന് സമ്മതിക്കുന്നു. 2013 വർഷത്തിലെ വിലയിരുത്തലിനായി 2014 ജനുവരി 15-ന് അന്നത്തെ ഗ്വാളിയോറിലെ ഡി & എസ്.ജെ നടത്തിയ വിലയിരുത്തലിൽ ഹർജിക്കാരിയുടെ പ്രകടനം 'വളരെ മികച്ചതാണ്' എന്ന് കണ്ടെത്തി. സ്ഥലമാറ്റ നയത്തിലെ 22 ആം വകുപ്പ് പ്രകാരം ലഭ്യമായ രണ്ടാമത്തെ കാരണം, അത്തരമൊരു ജൂഡീഷ്യൽ ഓഫീസർക്കെതിരെ അന്വേഷണം ആരംഭിക്കുന്നതിന് അടിസ്ഥാനമുണ്ടെങ്കിൽ സ്ഥലംമാറ്റം നടത്താം എന്നതാണ്. ഇവിടെ അതും അങ്ങനെയല്ല. [ഖണ്ഡിക 50 & 51][84-ബി -ഇ]

2.2 അതിനാൽ, സംസ്ഥാന നടപടിയുടെ സാധുതയെക്കുറിച്ച് ഒരു അനുമാനം ഉണ്ടെന്നും, വാദം തെളിയിക്കേണ്ട ബാധ്യത ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടനയുടെ അനുച്ഛേദം 14 ലംഘിക്കുന്നുവെന്ന് ആരോപിക്കുന്ന വ്യക്തിയുടെ മേലാണെന്നും ഈ കോടതി വിധിച്ചിട്ടുണ്ടെന്ന് കാണാവുന്നതാണ്. ന്യായമായ കാരണമോ തത്വമോ സൂചിപ്പിക്കാത്തിടത്തോ, അത് തിരിച്ചറിയാൻ കഴിയാത്തിടത്തോ, ആക്ഷേപിക്കപ്പെട്ട സംസ്ഥാന നടപടി ഏകപക്ഷീയമാണെന്ന് തോന്നുന്നിടത്തോ, ഏകപക്ഷീയത തെളിയിക്കാനുള്ള പ്രാരംഭ ബാധ്യത ഒഴിവാക്കപ്പെടുന്നുവെന്നും, അതുവഴി അതിന്റെ നടപടി ന്യായവും ന്യായയുക്തവുമാണെന്ന് ന്യായീകരിക്കാനുള്ള ഉത്തരവാദിത്തം സംസ്ഥാനത്തിന്മേൽ മാറ്റപ്പെടുന്നുവെന്നും കൂടി വിധിച്ചിരിക്കുന്നു. സംസ്ഥാനത്തിന് അതിന്റെ നടപടി ന്യായവും യുക്തവുമാണെന്ന് ന്യായീകരിക്കാൻ കഴിയുന്നില്ലെങ്കിൽ, ഏകപക്ഷീയത ആരോപിക്കുന്ന വ്യക്തിയുടെ മേലുള്ള ഭാരം ഒഴിവാക്കപ്പെടേണ്ടതാണ്. സംസ്ഥാന നടപടി ഏകപക്ഷീയതയുടെ ദുഷ്പ്രവണതയാൽ ദുർബലമല്ലെന്നും അതിൽ കൂടുതലൊന്നും ഇല്ലെന്നും തൃപ്തിപ്പെടുത്തുന്നതിന് മാത്രമാണ് ജൂഡീഷ്യൽ പുനരവലോകനത്തിന്റെ പരിമിതമായ പരിധി. നയം പുനഃക്രമീകരിക്കുകയോ കൂടുതൽ ഉചിതമെന്ന് കരുതുന്ന മറ്റൊന്ന് ഉപയോഗിച്ച് പകരം വയ്ക്കുവാനോ കോടതികൾ പാടില്ലെന്നും തുല്യമായി നിശ്ചയിച്ചിരിക്കുന്നു. കേസിന്റെ വസ്തുതകളിലും സാഹചര്യങ്ങളിലും ന്യായവും യുക്തവുമായ പ്രവൃത്തി ചെയ്തതായി കാണിക്കുന്നതിലൂടെ ഏകപക്ഷീയതയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ നടത്തിയ ആക്രമണം വിജയകരമായി തടയപ്പെടുന്നുവെന്ന് വിധിച്ചിരിക്കുന്നു. [ഖണ്ഡിക 55][86-സി -ഇ]

Citation No.[2022] 15 S.C.R 57

3. തന്റെ സ്ഥലം മാറ്റ ഉത്തരവ് ട്രാൻസ്ഫർ നയത്തിന് വിരുദ്ധമാണെന്നും രണ്ട് നിവേദനങ്ങൾ നിരസിച്ചതും ഏകപക്ഷീയമാണെന്നും ഹർജിക്കാരി സ്ഥാപിച്ചിട്ടുണ്ടെന്ന് വിധിക്കുന്നതിൽ ഒരു മടിയുമില്ല. അതിനാൽ, ഹർജിക്കാരി തന്റെ മുകളിലുള്ള ഉത്തരവാദിത്തം ഒഴിവാക്കുകയും , കേസിന്റെ വസ്തുതകളിലും സാഹചര്യങ്ങളിലും ഹർജിക്കാരിയുടെ സ്ഥലംമാറ്റ ഉത്തരവ് ന്യായവും ന്യായയുക്തവുമാണെന്ന് തെളിയിക്കാനുള്ള ഉത്തരവാദിത്തം 1 ആം എതുകക്ഷിയുടെ മേലാകുകയും ചെയ്തിരിക്കുന്നു. 1 ആം എതുകക്ഷി തങ്ങളുടെ ഉത്തരവാദിത്തം നിറവേറ്റുന്നതിൽ പൂർണ്ണമായും പരാജയപ്പെട്ടു. നേരെമറിച്ച്, ട്രാൻസ്ഫർ കമ്മിറ്റിയിലെ അന്നത്തെ ജഡ്ജി ജെ.ഐ.സിക്ക് മുമ്പാകെ നടത്തിയ കൂറുസമ്മതങ്ങളിൽ നിന്ന് വ്യക്തമാകുന്നത്, കൃത്യത പരിശോധിക്കാതെ ഗ്വാളിയോറിലെ അന്നത്തെ ഡി & എസ്.ജെ. നൽകിയ പരാതിയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ മാത്രമാണ് സ്ഥലംമാറ്റം നടത്തിയതെന്നാണ്. ഇത് മാത്രമല്ല, ഹർജിക്കാരിയുടെ മകളുടെ ഫീസ് രസീതുകൾ ഉൾപ്പെടെയുള്ള നിവേദനത്തോടൊപ്പം ചേർത്തിട്ടുള്ള അനുബന്ധങ്ങളും അന്നത്തെ ജഡ്ജി പരിശോധിച്ചിട്ടില്ലെന്ന് വ്യക്തമാണ്. [ഖണ്ഡിക 56][86–എഫ് – എച്ച്; 87–എ]

3.1 ഹർജിക്കാരി ഒരു ജൂഡീഷ്യൽ ഓഫീസറും അമ്മയുമായിരുന്നു. അവരിലെ ജൂഡീഷ്യൽ ഓഫീസർ, അവരിലെ അമ്മയുമായി പോരാടുകയായിരുന്നിരിക്കണം. ഒരു വശത്ത്, ഒരു ജൂഡീഷ്യൽ ഓഫീസർ എന്ന നിലയിലുള്ള അവരുടെ ഉദ്യോഗം; മറുവശത്ത്, സിദ്ധിയിലെ നിയമന സ്ഥലത്തേക്ക് മാറിയാൽ, അവരുടെ മകളുടെ വിദ്യാഭ്യാസ സാധ്യതകളും തൊഴിലും അപകടത്തിലാകാനുള്ള സാധ്യതയും ഉണ്ടായിരുന്നു. ജൂഡീഷ്യറി എന്ന സ്ഥാപനം തന്നെ അനീതിക്ക് വിധേയയാക്കി എന്ന തോന്നലിൽ അവരുടെ മനസ്സ് മുഴുകിയിരിക്കാനുള്ള സാധ്യത തള്ളിക്കളയാനാവില്ല. അവർ എന്താണ് ആവശ്യപ്പെട്ടത്? മകൾ 12–ാം ക്ലാസ് പൂർത്തിയാക്കുന്നതുവരെ 8 മാസത്തേക്ക് ഗ്വാളിയോറിൽ ഒരു നിലനിർത്തൽ. അല്ലെങ്കിൽ, 'ബി' വിഭാഗത്തിൽ ഉൾപ്പെട്ടതും അവരുടെ മകൾക്ക് മികച്ച വിദ്യാഭ്യാസ സൗകര്യങ്ങൾ ലഭിക്കുന്നതും, കൂടാതെ ഒഴിവുകൾ നിലവിലുള്ളതുമായ 4 നഗരങ്ങളിൽ ഏതെങ്കിലുമൊന്നിൽ നിയമനം നടത്തുക. [ഖണ്ഡിക 79][94–ബി–സി]

3.2 ന്യായമായ അവരുടെ പ്രതീക്ഷ നിഷേധിക്കുന്നത് നൈരാശ്യം, പ്രകോപനം, നിരാശ എന്നിവയിലേക്ക് നയിച്ചിരുന്നിരിക്കാം. ഹർജിക്കാരിയുടെ നിരാശ അവർ രാജി കത്തിൽ ഉപയോഗിച്ച ഭാഷയിൽ നിന്ന് വ്യക്തമാണ്. മകളുടെ പന്ത്രണ്ടാം ക്ലാസിലെ മദ്ധ്യ അധ്യയന വർഷത്തിൽ സിദ്ധിയിലേക്ക് സ്ഥലം മാറ്റിയതിനാൽ, അത് മകളുടെ കരിയറിലെ നിർണായക ഘട്ടത്തെയാണ് പ്രധാനമായും ബാധിച്ചതെന്ന് അവർ പറഞ്ഞു. അതിനാൽ, തന്റെ സ്ഥാനത്ത് നിന്ന് രാജിവയ്ക്കുകയല്ലാതെ മറ്റ് മാർഗമില്ലെന്ന് അവർ പറഞ്ഞു. ഒരു അമ്മയും ഒരു ജൂഡീഷ്യൽ ഓഫീസറും

Citation No.[2022] 15 S.C.R 57

തമ്മിലുള്ള ഭയാനകമായ പോരാട്ടത്തിൽ, ജൂഡീഷ്യൽ ഓഫീസർ അമ്മയോട് യുദ്ധം തോറ്റതായി തോന്നുന്നു. [ഖണ്ഡിക 80][94-ഡി -ഇ].

4. ഈ വിഷയത്തിൽ നടന്ന സംഭവങ്ങളുടെ വേഗത, കണ്ണിൽ കാണുന്നതിനേക്കാൾ കൂടുതലായി എന്തോ ഉണ്ടെന്ന സംശയത്തിന് കാരണമാകുന്നു. ചില ഹൈക്കോടതികളിൽ, നല്ല ട്രാക്ക് റെക്കോർഡുള്ള ഒരു ജൂഡീഷ്യൽ ഓഫീസർ രാജി സമർപ്പിക്കുമ്പോഴെല്ലാം, ഹൈക്കോടതിയിലെ മുതിർന്ന ജഡ്ജിമാർ അദ്ദേഹത്തെ/അവളെ ഉപദേശിക്കാനും രാജി പിൻവലിക്കാൻ പ്രേരിപ്പിക്കാനും ശ്രമിക്കുന്ന ഒരു രീതി പിന്തുടരുന്നുണ്ടെന്ന് പറയുന്നതിൽ തെറ്റില്ല. ഒരു ജൂഡീഷ്യൽ ഓഫീസറുടെ പരിശീലനത്തിനായി വിലപ്പെട്ട സമയവും പണവും ചെലവഴിക്കുന്നു. കൗൺസിലിംഗ് കൂടാതെയും ആത്മപരിശോധന നടത്താനും പുനർവിചിന്തനം നടത്താനും അവസരം നൽകാതെയും ഒരു നല്ല ജൂഡീഷ്യൽ ഓഫീസറെ നഷ്ടപ്പെടുന്നത് ജൂഡീഷ്യൽ ഓഫീസറുടെയോ ജൂഡീഷ്യറിയുടെയോ താൽപ്പര്യത്തിന് അനുയോജ്യമല്ല. അത്തരമൊരു രീതി എല്ലാ ഹൈക്കോടതികളും പിന്തുടരുന്നത് ജൂഡീഷ്യറിയുടെ താൽപ്പര്യത്തിന് അനുയോജ്യമാണെന്ന് ഈ കോടതി കണ്ടെത്തുന്നു. [ഖണ്ഡിക 85 & 86][99-B, ജി -എച്ച് ; 100-എ]

ഡോ. പ്രഭ അത്രി v. സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് യു.പി. ആൻഡ് മുതൽപേർ , **(2003) 1 എസ് സി സി 701 : [2002] 5 സപ്ലിമെന്റ് എസ് സി ആർ 27**; സോമേഷ് തിവാരി v. യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ മുതൽപേർ **(2009) 2 എസ് സി സി 592 : [2008] 17 എസ് സി ആർ 711** - ആശ്രയിച്ചത്.

അഡീഷണൽ ഡിസ്ട്രിക്റ്റ് ആൻഡ് സെഷൻസ് ജഡ്ജി 'X'. v. രജിസ്ട്രാർ ജനറൽ, മധ്യപ്രദേശ് ഹൈക്കോടതി മുതൽപേർ **(2015) 4 എസ് സി സി 91 : [2014] 13 എസ് സി ആർ 300**; സയ്യിദ് ടി.എ. നഖ്ഷ്ബന്ദി മുതൽപേർ v. സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് ജമ്മു & കശ്മീർ മുതൽപേർ **(2003) 9 എസ് സി സി 592 : [2003] 1 സപ്ലിമെന്റ് എസ് സി ആർ 114**; രജിസ്ട്രാർ ജനറൽ, പട്ന ഹൈക്കോടതി v. പാണ്ഡെ ഗജേന്ദ്ര പ്രസാദും മുതൽപേർ **(2012) 6 എസ് സി സി 357 : [2012] 5 എസ് സി ആർ 994**; രാജേന്ദ്ര സിംഗ് വർമ്മ (മരിച്ചു) വഴി എൽ ആർസ് ഉംമുതൽപേർ v. ലെഫ്റ്റനന്റ് ഗവർണർ (എൻ സി ടി ഓഫ് ഡൽഹി) മുതൽപേർ **(2011) 10 എസ് സി സി 1 : [2011] 12 എസ് സി ആർ 496**; ഫുഡ് കോർപ്പറേഷൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ v. എം/എസ് കാമധേനു കന്നുകാലി തീറ്റ വ്യവസായങ്ങൾ **(1993) 1 എസ് സി സി 71 : [1992] 2 സപ്ലൈ. എസ് സി ആർ 322**; കുമാരി ശ്രീലേഖ വിദ്യാർത്ഥി മുതൽപേർ v. യു.പി. സംസ്ഥാനം മുതൽപേർ **(1991) 1 എസ് സി സി 212 : [1990] 1 സപ്ലൈ. എസ് സി ആർ 625**; കലാഭാരതി അഡ്വർടൈസിംഗ് v. ഹേമന്ത് വിമൽനാഥ് നരിചാനിയയും മറ്റുള്ളവരും **(2010) 9 എസ് സി സി 437 : [2010] 10 എസ് സി ആർ 971**; യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ മുതൽപേർ v. ധന്വന്തി ദേവി മുതൽപേർ **(1996) 6 എസ് സി സി 44 : [1996] 5 സപ്ലി.എസ് സി ആർ 32**;

Citation No.[2022] 15 S.C.R 57

റീജിയണൽ മാനേജർ മുതൽപേർ v. പവൻ കുമാർ ദുബെ **(1976) 3 എസ് സി സി 334 : [1976] 3 എസ് സി ആർ 540**– പരാമർശിക്കുന്നു.

വെസ്റ്റേൺ എക്സ്കവേറ്റിംഗ് (ഇ .സി .സി) ലിമിറ്റഡ് v. ഷാർപ്പ് **1978 ഐ .സി .ആർ. 22;** ലൂയിസ് v. മോട്ടോർവേൾഡ് ഗാരേജ്, **1985 ഡബ്ളു എൽ 311068;** ഗോസ് v. എക്ലോൺ **747 എഫ് 2nd 885;** പെൻസിൽവാനിയ സ്റ്റേറ്റ് പോലീസ്v. നാൻസി ഡ്രൂ സുഡേഴ്സ് **542 യൂ എസ് 129– പരാമർശിക്കുന്നു.**

കേസ് ലോ റഫറൻസ്

[2014] 13 എസ് സി ആർ 300	**പരാമർശിച്ചു**	**ഖണ്ഡിക 6**
[2003] 1 സപ്ലി. എസ് സി ആർ 114	**പരാമർശിച്ചു**	**ഖണ്ഡിക 27**
[2012] 5 എസ് സി ആർ 994	**പരാമർശിച്ചു**	**ഖണ്ഡിക 27**
[2011] 12 എസ് സി ആർ 496	**പരാമർശിച്ചു**	**ഖണ്ഡിക 27**
[1992] 2 സപ്ലി. എസ് സി ആർ 322	**പരാമർശിച്ചു**	**ഖണ്ഡിക 39**
[1990] 1 സപ്ലി. എസ് സി ആർ 625	**പരാമർശിച്ചു**	**ഖണ്ഡിക 54**
[2010] 10 എസ് സി ആർ 971	**പരാമർശിച്ചു**	**ഖണ്ഡിക 57**
[2008] 17 എസ് സി ആർ 711	**ആശ്രയിച്ചു**	**ഖണ്ഡിക 60**
[2002] 5 സപ്ലി. എസ് സി ആർ 27	**ആശ്രയിച്ചു**	**ഖണ്ഡിക 83**
[1996] 5 സപ്ലി. എസ് സി ആർ 32	**പരാമർശിച്ചു**	**ഖണ്ഡിക 93**
[1976] 3 എസ് സി ആർ 540	**പരാമർശിച്ചു**	**ഖണ്ഡിക 94**

സിവിൽ യഥാർത്ഥ അധികാരപരിധി : റിട്ട് ഹർജി (സിവിൽ) 2018 ലെ നമ്പർ 1137.

(ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടനയുടെ അനുച്ഛേദം 32 പ്രകാരം)

ശ്രീമതി ഇന്ദിര ജെയ്സിംഗ്, ആനന്ദ് ഗ്രോവർ, സീനിയർ അഡ്വ., ശ്രീമതി ആസ്ഥ ശർമ്മ,

Citation No.[2022] 15 S.C.R 57

ശ്രീമതി മിതു ജെയിൻ, ശ്രീമതി മാന്തിക ഹരിയാനി, സഞ്ജീവ് കൗശിക് എന്നീ അഭിഭാഷകർ ഹർജിക്കാരിക്ക് വേണ്ടി.

തുഷാർ മേത്ത, എസ്ജി, ഭരത് സിംഗ്, എഎജി, രവീന്ദ്ര ശ്രീവാസ്തവ, സീനിയർ.അഡ്വ., അർജുൻ ഗാർഗ്, രജത് നായർ, ശ്രീമതി. ഗരിമ തിവാരി, ആകാശ് നന്ദോളിയ, ശ്രീമതി. സഹ്ൺ ശ്രീവാസ്തവ, ശ്രീമതി മൃണാൾ എൽക്കർ മജുംദാർ, മനീഷ് യാദവ്, ശ്രീമതി. പ്രതിഭ യാദവ്, എന്നീ അഭിഭാഷകർ എതുകക്ഷികൾക്ക് വേണ്ടി.

കോടതിയുടെ വിധി പുറപ്പെടുവിച്ചത് **ജസ്റ്റിസ് ബി.ആർ. ഗവായ്.**

1. ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടനയുടെ അനുച്ഛേദം 32 പ്രകാരം സമർപ്പിച്ച പ്രസ്തുത റിട്ട് ഹർജിയിൽ താഴെപ്പറയുന്ന നിവൃത്തികൾ ആവശ്യപ്പെട്ടുകൊണ്ട് ഹർജിക്കാരി ഈ കോടതിയെ സമീപിച്ചിച്ചിരിക്കുന്നു:

എ. “മധ്യപ്രദേശിലെ ഫുൾ കോർട്ട് യോഗം അംഗീകരിച്ചതും 25.1.18 ആം തീയതി അറിയിച്ചതുമായ 11.01.2018 ലെ പുനർസ്ഥാപിക്കലിനുള്ള അപേക്ഷ നിരസിച്ചു കൊണ്ടുള്ള ചീഫ് ജസ്റ്റിസ് നൽകിയ ഉത്തരവ് ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടനയുടെ 14, 15, 16, 21 എന്നിവയോടൊപ്പം 233, 235 & 311 ആം അനുച്ഛേദങ്ങളുടെയും സ്വാഭാവിക നീതിയുടെയും ലംഘനമായതിനാൽ ആയത് റദ്ദാക്കിയും ദുർബലപ്പെടുത്തി കൊണ്ടും മാൻഡമസ് സ്വഭാവമുള്ള ഉചിതമായ റിട്ട്, ഉത്തരവ് അല്ലെങ്കിൽ നിർദ്ദേശം പുറപ്പെടുവിക്കുക;

ബി. ഗ്വാളിയോറിലെ അഡീഷണൽ ഡിസ്ട്രിക്റ്റ് ജഡ്ജി VIII സ്ഥാനത്തുനിന്ന് 15.07.2014-ൽ ഹർജിക്കാരി രാജിവച്ചത് തൊഴിലുടമയുടെ പെരുമാറ്റം കാരണം "പിരിച്ചുവിടൽ / പിരിച്ചുവിട്ട" എന്ന വാക്യം ഉപയോഗിച്ചിരിക്കുന്ന നിയമപരമായ സന്ദർഭത്തിൽ ബാധകമാകുന്നിടത്ത് നിർബന്ധിത പിരിച്ചുവിടലിന് (constructive dismissal) തുല്യമാണെന്ന് പ്രഖ്യാപിക്കുന്ന ഒരു മാൻഡമസ് സ്വഭാവമുള്ള ഉചിതമായ റിട്ട്, ഉത്തരവ് അല്ലെങ്കിൽ നിർദ്ദേശം പുറപ്പെടുവിക്കുക.

സി. 2017-ലെ മധ്യപ്രദേശ് ഹയർ ജുഡീഷ്യൽ സർവീസസ് (നിയമനവും സർവീസ് നിബന്ധനകളും) ചട്ടങ്ങളിലെ 3(ബി) വകുപ്പ് പ്രകാരമുള്ള പിൻവേതനവും, എല്ലാ സേവന ആനുകൂല്യങ്ങളും അനന്തര പ്രതിവിധികളോടും കൂടി 2017-ലെ മധ്യപ്രദേശ് ഹയർ ജുഡീഷ്യൽ സർവീസസ് (നിയമനവും സർവീസ് നിബന്ധനകളും) ചട്ടങ്ങളിലെ 4 ആം വകുപ്പ് പ്രകാരം ഗ്രേഡേഷൻ ലിസ്റ്റിൽ ജില്ലാ ജഡ്ജിമാരുടെ (സെലക്ഷൻ ഗ്രേഡ്) പട്ടികയിലെ സെഷൻ നമ്പർ 134-ൽ സേവനത്തിൽ തുടർച്ചയോടെ, അവർ രാജി വച്ച തീയതി അതായത് 15.07.2014 തീയതി മുതൽ ഹർജിക്കാരിയെ ഒരു അഡീഷണൽ ഡിസ്ട്രിക്റ്റ് ആൻഡ് സെഷൻസ് ജഡ്ജിയായി

പുനഃസ്ഥാപിക്കാൻ നിർദ്ദേശിക്കുന്ന ഉചിതമായ ഒരു റിട്ട്, ഉത്തരവ് അല്ലെങ്കിൽ നിർദ്ദേശം പുറപ്പെടുവിക്കുക. "

2. ഈ ഹർജിയിൽ തീർപ്പുകൽപ്പിക്കുന്നതിന് ആവശ്യമായ ഏറ്റവും കുറഞ്ഞ വസ്തുതകൾ താഴെ പറയുന്നവയാണ്:

2011-ൽ നടത്തിയ മധ്യപ്രദേശ് ഹയർ ജുഡീഷ്യൽ സർവീസസ് അറ്റ് ഡിസ്ട്രിക്ട് എൻട്രി ലെവൽ (ബാറിൽ നിന്നുള്ള നേരിട്ടുള്ള നിയമനം) മത്സര പരീക്ഷയിൽ ഹർജിക്കാരി തിരഞ്ഞെടുക്കപ്പെടുകയും, കൂടാതെ ആ പരീക്ഷയിൽ രണ്ടാം സ്ഥാനം നേടുകയും ചെയ്തു. തിരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ടതിനെത്തുടർന്ന്, ഹർജിക്കാരിയെ 2011 ഓഗസ്റ്റ് 1-ന് ഗ്വാളിയോറിൽ 1-ാം അഡീഷണൽ ഡിസ്ട്രിക്ട് ആൻഡ് സെഷൻസ് ജഡ്ജിക്ക് (ഇനി മുതൽ "എഡി & എസ്ജെ" എന്ന് വിളിക്കുന്നു) രണ്ടാമതായി നിയമിച്ചു. 2012 ഒക്ടോബർ 1-ന്, ഹർജിക്കാരിയെ ഗ്വാളിയോറിലെ 8-ാം എഡി & എസ്ജെ ആയി നിയമിച്ചു. 2013 ജനുവരിയിൽ അന്നത്തെ ജില്ലാ, സെഷൻസ് ജഡ്ജി (ഇനി മുതൽ "ഡി & എസ്ജെ" എന്ന് വിളിക്കുന്നു) വിലയിരുത്തിയതും മധ്യപ്രദേശ് ഹൈക്കോടതിയിലെ ഗ്വാളിയോർ ബെഞ്ചിലെ (ഇനി മുതൽ "എംപി ഹൈക്കോടതി" എന്ന് വിളിക്കുന്നു) അന്നത്തെ പോർട്ട്ഫോളിയോ/അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് ജഡ്ജി (ഇനി മുതൽ "ജസ്റ്റിസ് 'എ' എന്ന് വിളിക്കുന്നു) അംഗീകരിച്ചതുമായ ഹർജിക്കാരിയുടെ ഒന്നാം വാർഷിക രഹസ്യ റിപ്പോർട്ടിൽ (ഇനി മുതൽ "എസിആർ" എന്ന് വിളിക്കുന്നു), അവർക്ക് 'സി/നല്ലത്' എന്ന നിലവാരം നൽകി. 2013 ൽ ഹർജിക്കാരിക്ക് വിവിധ അധിക ഉത്തരവാദിത്തങ്ങൾ നൽകി. 2014 ജനുവരി മാസത്തിൽ അന്നത്തെ ഡി & എസ്ജെ വിലയിരുത്തിയതും ജസ്റ്റിസ് 'എ' അംഗീകരിച്ചതുമായ അവരുടെ രണ്ടാമത്തെ എസിആറിൽ, ഹർജിക്കാരിയെ 'ബി/ വളരെ നല്ലത്' എന്ന് നിലവാരം ചെയ്തു.

3. തുടർന്ന് ജസ്റ്റിസ് 'എ' തന്നെ ലൈംഗികമായി ഉപദ്രവിച്ചു എന്നാണ് ഹർജിക്കാരിയുടെ കേസ്. പ്രസ്തുത ലൈംഗിക ഉപദ്രവം മൂലവും ജസ്റ്റിസ് 'എ' യുടെ നിർദ്ദേശപ്രകാരവും അന്നത്തെ ഡി & എസ്.ജെ 2014 ജൂലൈ 3-ന് അവർക്കെതിരെ മധ്യപ്രദേശ് ഹൈക്കോടതിയിൽ പരാതി നൽകിയെന്നാണ് അവരുടെ കേസ്. 2014 ജൂലൈ 7-ന്, മധ്യപ്രദേശ് ഹൈക്കോടതിയിലെ രണ്ട് ജഡ്ജിമാർ ഉൾപ്പെടുന്ന മധ്യപ്രദേശ് ഹൈക്കോടതിയുടെ ട്രാൻസ്ഫർ കമ്മിറ്റി, ഹർജിക്കാരിയെ ഗ്വാളിയോറിൽ നിന്ന് സിദ്ധിയിലേക്ക് മാറ്റാൻ അംഗീകാരം നൽകിയതായും അവരുടെ കേസ് പറയുന്നു. 2014 ജൂലൈ 8-ന് പ്രസ്തുത സ്ഥലംമാറ്റ ഉത്തരവ് ഹർജിക്കാരിയെ അറിയിച്ചു. 2014 ജൂലൈ 9-ന്, തന്റെ മകൾ (12-ാം ക്ലാസ്സിൽ പഠിക്കുന്നു) അവരുടെ അധ്യയന കാലം പൂർത്തിയാക്കുന്നതിനായി 8 മാസം കാലാവധി നീട്ടിക്കിട്ടണമെന്ന് അപേക്ഷിച്ചു കൊണ്ട് ഹർജിക്കാരി തന്റെ ആദ്യ നിവേദനം മധ്യപ്രദേശ് ഹൈക്കോടതിയിലെ അന്നത്തെ രജിസ്ട്രാർ ജനറലിന് (ഇനി മുതൽ "ആർജി" എന്ന് വിളിക്കുന്നു) അയച്ചു. ആയത് 2014 ജൂലൈ 11-ന് ഇത് നിരസിക്കപ്പെട്ടു. ആദ്യ അപേക്ഷ നിരസിച്ചതിനെക്കുറിച്ച് അറിയാത്ത ഹർജിക്കാരി, 2014 ജൂലൈ 11-ന്

Citation No.[2022] 15 S.C.R 57

രണ്ടാമത്തെ അപേക്ഷ അയച്ചു, മകൾക്ക് വിദ്യാഭ്യാസം തുടരാൻ സെഹോർ, റെയ്സൺ, ദേവാസ് അല്ലെങ്കിൽ ഉജ്ജൈൻ എന്നീ 4 നഗരങ്ങളിലേക്ക് ബദൽ നിയമനം ആവശ്യപ്പെട്ടു, അതും 2014 ജൂലൈ 14-ന് നിരസിക്കപ്പെട്ടു.

4. ഹർജിക്കാരി 2014 ജൂലൈ 15-ന് രാജി സമർപ്പിച്ചു, അത് മധ്യപ്രദേശ് സർക്കാർ, നിയമം, നിയമസഭ കാര്യ വകുപ്പ് 2014 ജൂലൈ 17-ന് സ്വീകരിച്ചു. 2014 ജൂലൈ 18-ന് ഹർജിക്കാരിയെ അവരുടെ രാജി സ്വീകരിച്ചതായി അറിയിച്ചു.

5. തുടർന്ന് 2014 ഓഗസ്റ്റ് 1-ന് ഇനിപ്പറയുന്ന അപേക്ഷയോടെ ഹർജിക്കാരി ബഹുമാനപ്പെട്ട ഇന്ത്യൻ രാഷ്ട്രപതിക്കും ചീഫ് ജസ്റ്റിസിനും ഒരു നിവേദനം അയക്കുകയും, അതിന്റെ പകർപ്പ് മധ്യപ്രദേശ് ഹൈക്കോടതി ചീഫ് ജസ്റ്റിസിനും അയച്ചു.

i) വസ്തുതാന്വേഷണത്തിന് ശേഷം ഉചിതമായ നടപടി സ്വീകരിക്കണം;

ii) ഹർജിക്കാരിയെ നിർബന്ധിച്ചും ബലാൽക്കാരമായും രാജിവയ്ക്കുക എന്ന ഏക പോംവഴി മാത്രമാക്കിയ സാഹചര്യങ്ങൾ പുനഃപരിശോധിക്കുക,

iii) കീഴിലുള്ള ജുഡീഷ്യൽ ഉദ്യോഗസ്ഥരുടെ പരാതികൾ പരിഹരിക്കുന്നതിന് ഉചിതമായ ഒരു സംവിധാനം സ്ഥാപിക്കുക.

6. 2014 ഓഗസ്റ്റ് 1 നും 2014 ഡിസംബർ 18 നും ഇടയിൽ, ജസ്റ്റിസ് 'എ' യുടെ പെരുമാറ്റത്തെക്കുറിച്ചുള്ള അന്വേഷണവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് ചില സംഭവങ്ങൾ നടന്നു, ഇത് ***അഡീഷണൽ ഡിസ്ട്രിക്റ്റ് ആൻഡ് സെഷൻസ് ജഡ്ജി 'എക്സ്" v രജിസ്ട്രാർ ജനറൽ, മധ്യപ്രദേശ് ഹൈക്കോടതി മുതൽപേർ*** കേസിൽ ഈ കോടതി പുറപ്പെടുവിച്ച വിധിന്യായത്തിൽ കലാശിച്ചു. പറഞ്ഞ സംഭവങ്ങൾ പ്രസ്തുത വിധിന്യായത്തിൽ കൃത്യമായി രേഖപ്പെടുത്തിയിട്ടുണ്ട്, അതിനാൽ, അവ വിശദമായി പരാമർശിക്കേണ്ടതില്ല.

7. ഈ കോടതിയുടെ മുൻ വിധിന്യായത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ, ഇന്ത്യയിലെ ചീഫ് ജസ്റ്റിസ് അന്നത്തെ കർണാടക ഹൈക്കോടതി ചീഫ് ജസ്റ്റിസിൽ നിന്ന് പ്രാഥമിക അന്വേഷണ റിപ്പോർട്ട് തേടുകയും അത് ലഭിച്ചപ്പോൾ അലഹബാദ് ഹൈക്കോടതി ചീഫ് ജസ്റ്റിസിന്റെ നേതൃത്വത്തിൽ ഒരു ഇൻ-ഹൗസ് കമ്മിറ്റി രൂപീകരിക്കുകയും ചെയ്തു. പ്രസ്തുത ഇൻ-ഹൗസ് കമ്മിറ്റി 2015 ജൂലൈ 2-ന് റിപ്പോർട്ട് സമർപ്പിച്ചു. അതേസമയം, ജസ്റ്റിസ് 'എ' യെ നീക്കം ചെയ്യുന്നതിനുള്ള പ്രമേയത്തിനുള്ള നോട്ടീസ് രാജ്യസഭയിലെ 58 പാർലമെന്റ് അംഗങ്ങൾ അവതരിപ്പിച്ചു. 2015 മാർച്ച് 25-ന് അന്നത്തെ ബഹുമാനപ്പെട്ട ഇന്ത്യൻ ഉപരാഷ്ട്രപതി, രാജ്യസഭാ ചെയർമാൻ പ്രസ്തുത പ്രമേയം അംഗീകരിച്ചു.

1 (2015) 4 എസ് സി സി 91

Citation No.[2022] 15 S.C.R 57

അതനുസരിച്ച്, 1968-ലെ ജഡ്ജസ് (ഇൻകമയറി) നിയമത്തിലെ (ഇനി മുതൽ "പ്രസ്തുത നിയമം" എന്ന് വിളിക്കുന്നു) 3 ആം വകുപ്പ് പ്രകാരം ഈ കോടതിയിലെ ഒരു സിറ്റിംഗ് ജഡ്ജി, കർണാടക ഹൈക്കോടതി ചീഫ് ജസ്റ്റിസ്, ഈ കോടതിയിലെ ഒരു മുതിർന്ന അഭിഭാഷകൻ എന്നിവരെ ഉൾപ്പെടുത്തി ഒരു ജഡ്ജസ് അന്വേഷണ സമിതി (ഇനി മുതൽ "ജെഐസി" എന്ന് വിളിക്കുന്നു) രൂപീകരിച്ചു. തുടർന്ന്, ജെ.ഐ.സി.യുടെ പ്രിസൈഡിംഗ് ഓഫീസറായിരുന്ന ഈ കോടതി ജഡ്ജിയുടെ സ്ഥാനത്ത്, ഈ കോടതിയിലെ മറ്റൊരു ജഡ്ജിയെ ജെ.ഐ.സി.യുടെ ഭാഗമായി പ്രിസൈഡിംഗ് ഓഫീസറായി നിയമിച്ചു. ജെ.ഐ.സി. 2017 ഡിസംബർ 15-ന് റിപ്പോർട്ട് സമർപ്പിച്ചു, അത് രാജ്യസഭയ്ക്ക് മുന്നിൽ അവതരിപ്പിക്കുകയും രാജ്യസഭ ജസ്റ്റിസ് 'എ'യെ എല്ലാ കുറ്റങ്ങളിൽ നിന്നും ഒഴിവാക്കുകയും ചെയ്തു.

8. എന്നിരുന്നാലും, ഹർജിക്കാരിയുടെ സ്ഥലംമാറ്റം ക്രമരഹിതമാണെന്ന് ജെ.ഐ.സി കണ്ടെത്തുകയും, അന്ന് നിലവിലുണ്ടായിരുന്ന സാഹചര്യങ്ങളിൽ, ഹർജിക്കാരിയെ സിദ്ധിയിലേക്ക് മാറ്റിയത് അവർക്ക് സർവീസിൽ തുടരാൻ കഴിയാത്തവിധം അസഹനീയമായിത്തീർന്നുവെന്നും അതിന്റെ ഫലമായി അവരുടെ രാജിയിൽ കലാശിച്ചുവെന്നും കണ്ടെത്തി. അതിനാൽ, നീതിയുടെ താൽപ്പര്യാർത്ഥം, ഹർജിക്കാരി വീണ്ടും സർവീസിൽ ചേരാൻ ഉദ്ദേശിക്കുന്നുവെങ്കിൽ, അവരെ സർവീസിൽ പുനഃസ്ഥാപിക്കണമെന്ന് ജെ.ഐ.സി അഭിപ്രായം പ്രകടിപ്പിച്ചു. ജെ.ഐ.സി അവരോട് നടത്തിയ പരാമർശത്തിന്റെ പരിധിയിൽ വരുന്നതല്ലെന്ന് വ്യക്തമാക്കി.

9. ജെ.ഐ.സിയുടെ ശുപാർശ പ്രകാരം, ഹർജിക്കാരി 2017 ഡിസംബർ 21-ന് മധ്യപ്രദേശ് ഹൈക്കോടതി ചീഫ് ജസ്റ്റിസിന് തന്നെ സർവീസിൽ പുനഃസ്ഥാപിക്കണമെന്ന് ആവശ്യപ്പെട്ടുകൊണ്ട് ഒരു നിവേദനം സമർപ്പിച്ചു. 2018 ജനുവരി 25-ന് മധ്യപ്രദേശ് ഹൈക്കോടതി അതിന്റെ ആർ.ജി. മുഖേന 2018 ജനുവരി 11-ന് നടന്ന യോഗത്തിൽ ഫുൾ കോടതി ഹർജിക്കാരിയുടെ നിവേദനം നിരസിച്ചതായി അറിയിച്ചു. തുടർന്ന് മുകളിൽ ഇവിടെ പുനർനിർമ്മിച്ചിട്ടുള്ള ആശ്വാസങ്ങൾക്കായി ഹർജിക്കാരി ഇപ്പോഴത്തെ ഹർജി സമർപ്പിച്ചു.

10. ഈ ഹർജി നിലവിലിരിക്കുന്നതിനിടെ, ഹർജിക്കാരിയെ സർവീസിൽ തിരികെ നിയമിക്കുന്ന വിഷയം പുനഃപരിശോധിക്കണമെന്ന് ആവശ്യപ്പെട്ടു കൊണ്ട് മധ്യപ്രദേശ് ഹൈക്കോടതിയോട് 2019 ഫെബ്രുവരി 13-ന് ഈ കോടതി ഒരു ഉത്തരവ് പുറപ്പെടുവിച്ചു. 2019 ഫെബ്രുവരി 15-ന് നടന്ന യോഗത്തിൽ മധ്യപ്രദേശ് ഹൈക്കോടതിയുടെ ഫുൾ കോടതി പ്രസ്തുത നിവേദനം നിരസിച്ചു. 2019 ഫെബ്രുവരി 13-ന് ഉത്തരവ് പുറപ്പെടുവിച്ച ഈ കോടതിയുടെ ബെഞ്ച്, 2019 ഫെബ്രുവരി 21-ന് പുറപ്പെടുവിച്ച ഉത്തരവിലൂടെ, പ്രസ്തുത ബെഞ്ച് ഈ വിഷയം യോഗ്യതയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ കൈകാര്യം ചെയ്യേണ്ടതില്ലെന്ന് അഭിപ്രായം പ്രകടിപ്പിക്കുകയും വിഷയം മറ്റൊരു ബെഞ്ചിന് മുമ്പാകെ വയ്ക്കാൻ നിർദ്ദേശിക്കുകയും ചെയ്തു. അതിനുശേഷം വിഷയം രമ്യമായി പരിഹരിക്കാൻ ഈ കോടതി കക്ഷികൾക്ക് വീണ്ടും നിർദ്ദേശങ്ങൾ

Citation No.[2022] 15 S.C.R 57

നൽകിയതായി തോന്നുന്നു. ഒരു ഘട്ടത്തിൽ, ഹർജിക്കാരിയെ സർവീസിൽ പുനഃസ്ഥാപിക്കുന്ന വിഷയം പുനഃപരിശോധിക്കണമെന്നും പുനഃസ്ഥാപിച്ച ശേഷം അവരെ സംസ്ഥാനത്തിന് പുറത്തേക്ക് ഡെപ്യൂട്ടേഷനിൽ അയയ്ക്കാമെന്നോ അല്ലെങ്കിൽ മറ്റേതെങ്കിലും സംസ്ഥാനത്തേക്ക് അവരെ പുനഃസ്ഥാപിക്കാമെന്നോ ഒന്നാം എതുകക്ഷിയോട് ഈ കോടതി നിർദ്ദേശിച്ചതായി തോന്നുന്നു. പ്രസ്തുത നിർദ്ദേശം ഹർജിക്കാരിക്ക് സ്വീകാര്യമായിരുന്നെങ്കിലും, എംപി ഹൈക്കോടതി നിലപാട് ആവർത്തിച്ചുവെന്നാണ് അവരുടെ കേസ്. ഈ പശ്ചാത്തലത്തിൽ, വിഷയം കോടതി മുമ്പാകെ വന്നിരിക്കുന്നു.

11. തുടക്കത്തിൽ തന്നെ, ജസ്റ്റിസ് 'എ' യുടെ ലൈംഗിക ഉപദ്രവത്തിന്റെ പേരിൽ ഹർജിക്കാരി ഈ വിഷയത്തിൽ സമ്മർദ്ദം ചെലുത്തുന്നില്ലെന്നും, സ്ഥലംമാറ്റ ഉത്തരവ് നിയമവിരുദ്ധവും ദുരുപയോഗപരവുമാണെന്നും, തുടർന്നുള്ള രാജി നിർബന്ധിതമായ പിരിച്ചുവിടലാണെന്നും ചൂണ്ടിക്കാട്ടി ഹർജിക്കാരിയുടെ അഭിഭാഷകൻ ഈ വിഷയത്തിൽ തന്റെ വാദം പരിമിതപ്പെടുത്തുകയാണെന്നും വ്യക്തമാക്കിയിട്ടുണ്ട്. അതിനാൽ, ഹർജിയിൽ ഉന്നയിച്ച ലൈംഗിക ഉപദ്രവ ആരോപണങ്ങളെക്കുറിച്ച് പരാമർശിക്കുന്നതിൽ നിന്ന് കോടതി വിട്ടുനിന്നു. വിഷയത്തിൽ ഭരണപരമായ പങ്കുള്ള മധ്യപ്രദേശ് ഹൈക്കോടതിയിലെ ജസ്റ്റിസ് 'എ' യുടെയോ ജഡ്ജിമാരുടെയോ പേര് പരാമർശിക്കുന്നതിൽ നിന്നും അതുപോലെ, ഈ കേസിൽ നേരിട്ടോ അല്ലാതെയോ ഉൾപ്പെട്ട ജില്ലാ ജുഡീഷ്യറി അംഗങ്ങളുടെയും പേര് പരാമർശിക്കുന്നതിൽ നിന്നും കോടതി വിട്ടുനിൽക്കുന്നു.

12. ഹർജിക്കാരിക്ക് വേണ്ടി മുതിർന്ന അഭിഭാഷകയായ ശ്രീമതി ഇന്ദിര ജെയ്സിംഗിനെയും എതുകക്ഷികൾക്ക് വേണ്ടി ഇന്ത്യയുടെ സോളിസിറ്റർ ജനറൽ ശ്രീമതി തുഷാർ മേത്തയെയും കോടതി കേട്ടു.

13. 2012 ജനുവരി 12-ന് കൂട്ടിച്ചേർത്ത മധ്യപ്രദേശ് ഹൈക്കോടതിയുടെ സ്ഥലമാറ്റ മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങൾ/നയം (ഇനി മുതൽ "സ്ഥലമാറ്റ നയം" എന്ന് വിളിക്കുന്നു) നടപ്പിലാക്കാൻ മധ്യപ്രദേശ് ഹൈക്കോടതി ബാധ്യസ്ഥമാണെന്ന് ശ്രീമതി ഇന്ദിര ജെയ്സിംഗ് വാദിച്ചു. സ്ഥലമാറ്റ നയപ്രകാരം, വാർഷിക സ്ഥലമാറ്റങ്ങൾ സാധാരണയായി എല്ലാ വർഷവും മാർച്ച് 15-നകം നടക്കുമെന്നും, സ്കൂളുകളിലെ അധ്യയന ഘട്ടങ്ങളുമായി പൊരുത്തപ്പെടുന്ന തരത്തിൽ സ്ഥലംമാറ്റപ്പെടുന്ന ജുഡീഷ്യൽ ഓഫീസർമാർക്ക് ഏപ്രിൽ 1-ന് ചേരാൻ സമയം നൽകുമെന്നും അവർ വാദിച്ചു. സ്ഥലമാറ്റ നയപ്രകാരം, ഒരു പ്രത്യേക തസ്തികയിൽ ജുഡീഷ്യൽ ഓഫീസറുടെ സാധാരണ കാലാവധി 3 വർഷമാണെന്നും, 6 മാസമോ അതിൽ കൂടുതലോ കാലാവധി ഒരു പൂർണ്ണ വർഷമായി കണക്കാക്കണമെന്നും വാദിച്ചു. അതനുസരിച്ച്, ഹർജിക്കാരിയെ 2014 മാർച്ചിൽ സ്ഥലംമാറ്റാൻ കഴിയുമായിരുന്നു, കാരണം അവർ ഇതിനകം 2 വർഷവും 6 മാസവും പൂർത്തിയാക്കിയിരുന്നു.

എന്നിരുന്നാലും, 2014 ജൂലൈ 7-ന് ഹർജിക്കാരിയെ മധ്യ കാല സമയത്താണ് മാറ്റിയെന്ന് സമർപ്പിക്കുന്നു. സ്ഥലമാറ്റ നയത്തിന്റെ 22 ആം വകുപ്പ് പ്രകാരം നൽകിയിട്ടുള്ള മധ്യകാല സ്ഥലമാറ്റം അതിൽ പരാമർശിച്ചിരിക്കുന്ന പരിമിതമായ കാരണങ്ങളാൽ നടത്താമെന്ന് സമർപ്പിക്കുന്നു. സ്ഥലമാറ്റ നയത്തിന്റെ 22 ആം വകുപ്പിൽ പരാമർശിച്ചിരിക്കുന്ന കാരണങ്ങളൊന്നും ഹർജിക്കാരിയുടെ കാര്യത്തിൽ ലഭ്യമല്ലെന്ന് ശ്രീമതി ജെയ്സിംഗ് വാദിച്ചു.

14. സ്ഥലമാറ്റ നയപ്രകാരം, ഒരു ജൂഡീഷ്യൽ ഓഫീസറുടെ മകൾ നിലവിൽ ടിയാനോ / ടിയാരിയോ ജോലി ചെയ്യുന്ന സ്ഥലത്ത് പഠിക്കുകയും അവസാന വർഷ ബോർഡ് പരീക്ഷയുടെയോ യൂണിവേഴ്സിറ്റി പരീക്ഷയിലോ ആണെന്നിരിക്കെ മകൾ പഠിക്കുന്ന വിദ്യാഭ്യാസ സ്ഥാപനത്തിൽ പെൺകുട്ടികൾക്ക് ഹോസ്റ്റൽ സൗകര്യം ഇല്ലെങ്കിൽ, പ്രസ്തുത ജൂഡീഷ്യൽ ഓഫീസർക്ക് നിശ്ചിത കാലയളവിൽ താമസിക്കാൻ അനുവാദമുണ്ടെന്ന് ശ്രീമതി ജെയ്സിംഗ് വാദിച്ചു. ഹർജിക്കാരിയുടെ സ്ഥലംമാറ്റം സ്ഥലമാറ്റ നയത്തിലെ 16 ആം വകുപ്പിന്റെ ലംഘനമാണെന്നും അവർ വാദിച്ചു, കാരണം ഒരു ജൂഡീഷ്യൽ ഓഫീസർ ആദ്യം 'എ' വിഭാഗം നഗരത്തിൽ നിന്ന് 'ബി' നഗരത്തിലേക്കും, 'ബി'യിൽ നിന്ന് 'സി'യിലേക്കും, 'സി'യിൽ നിന്ന് 'ഡി'യിലേക്കും, 'ഡി'യിൽ നിന്ന് 'എ'യിലേക്കും മാറേണ്ടതുണ്ട്. എന്നിരുന്നാലും, ഹർജിക്കാരിയെ 'എ' വിഭാഗം നഗരത്തിൽ നിന്ന് 'സി' നഗരത്തിലേക്ക് നേരിട്ട് മാറ്റി. ജെഐസി അതിന്റെ റിപ്പോർട്ടിൽ, ഹർജിക്കാരിയുടെ സ്ഥലംമാറ്റം സ്ഥലമാറ്റ നയത്തിന് വിരുദ്ധമാണെന്ന് വ്യക്തമായി കണ്ടെത്തിയിട്ടുണ്ടെന്ന് മുതിർന്ന അഭിഭാഷക വാദിച്ചു.

15. ഹർജിക്കാരിയുടെ സ്ഥലംമാറ്റം ഭരണപരമായ കാരണങ്ങളാലല്ല, മറിച്ച് അന്നത്തെ ഗ്വാളിയോറിലെ ഡി & എസ്.ജെ നൽകിയ പരാതിയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലാണ് എന്നാണ് രേഖയിൽ നിന്ന് വ്യക്തമാകുന്നത് എന്ന് ശ്രീമതി ജെയ്സിംഗ് സമർപ്പിക്കുന്നു. ഗ്വാളിയോറിലെ ഡി & എസ്.ജെ നൽകിയ പരാതിയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലാണ് ഹർജിക്കാരിയുടെ സ്ഥലംമാറ്റം നടത്തിയതെന്ന് ജെ.ഐ.സി കണ്ടെത്തിയതായി സമർപ്പിക്കുന്നു. ട്രാൻസ്ഫർ കമ്മിറ്റിയിൽ അംഗമായിരുന്ന അന്നത്തെ മധ്യപ്രദേശ് ഹൈക്കോടതി ജഡ്ജിയുടെ തെളിവുകൾ പരിശോധിച്ചതിൽ നിന്ന് അന്നത്തെ ഗ്വാളിയോറിലെ ഡി & എസ്.ജെ നൽകിയ പരാതിയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ മാത്രമാണ് സ്ഥലംമാറ്റം നടത്തിയതെന്ന് ജെ.ഐ.സി കണ്ടെത്തിയതായി സമർപ്പിക്കുന്നു.

16. ജെ.ഐ.സി രേഖപ്പെടുത്തിയ ട്രാൻസ്ഫർ കമ്മിറ്റിയിലെ അന്നത്തെ ജഡ്ജിയുടെ തെളിവുകൾ പ്രകാരം, ഹർജിക്കാരിയുടെ നിവേദനങ്ങൾ ട്രാൻസ്ഫർ കമ്മിറ്റി ഗൗരവമായി പരിഗണിച്ചിട്ടില്ലെന്ന് വ്യക്തമാണെന്ന് ശ്രീമതി ജെയ്സിംഗ് വാദിച്ചു.

17. ഹർജിക്കാരിയുടെ രാജി സാഹചര്യങ്ങളുടെ ഫലമാണെന്നും, രാജി സമർപ്പിക്കുകയല്ലാതെ മറ്റ് മാർഗമില്ലായിരുന്നുവെന്നും അതിനാൽ ആയത് നിയമപ്രകാരമുള്ള രാജിയല്ല, മറിച്ച് നിർബന്ധിത

രാജിയായിരുന്നുവെന്നും ഇത് നിർബന്ധിത പിരിച്ചുവിടലിന് തുല്യമാണെന്നും ശ്രീമതി ജെയ്സിംഗ് വാദിച്ചു. ഈ നിർദ്ദേശത്തെ പിന്തുണയ്ക്കുന്നതിന് യുണൈറ്റഡ് കിംഗ്ഡത്തിലെ അപ്പീൽ കോടതിയുടെ ഇനിപ്പറയുന്ന വിധിന്യായങ്ങളെ അവർ ആശ്രയിക്കുന്നു.

വെസ്റ്റേൺ എക്സ്കവേറ്റിംഗ് (ഇ.സി.സി) ലിമിറ്റഡ് v. ഷാർപ്പ്;[2]

ലൂയിസ് v. മോട്ടോർവേൾഡ് ഗാരേജ്[3]

പ്രതികൂലമായ തൊഴിൽ അന്തരീക്ഷത്തിന്റെയും വ്യവസ്ഥിതിയുടെ പരാജയത്തിന്റെയും വിഷയം സമർത്ഥിക്കാൻ അവർ തേർഡ് സർക്യൂട്ട്, യുഎസ് അപ്പീൽ കോടതിയുടെ ഇനിപ്പറയുന്ന വിധിന്യായങ്ങളെ ആശ്രയിച്ചു:

ഗോസ് v. എക്സ്ലോൺ;[4]

പെൻസിൽവാനിയ സ്റ്റേറ്റ് പോലീസ് v. നാൻസി ഡ്രൂ സുഡേഴ്സ്[5]

18. ഇന്ത്യ ഒപ്പുവച്ചിട്ടുള്ള സ്ത്രീകൾക്കെതിരായ എല്ലാത്തരം വിവേചനങ്ങളും ഇല്ലാതാക്കുന്നതിനുള്ള കൺവെൻഷന്റെ (സി ഇ ഡി എ ഡബ്ല്യു) അനുച്ഛേദം 11, ഒരു സ്ത്രീക്ക് ഒരേ സമയം ജോലി ചെയ്യാനും കുടുംബ കടമകൾ നിർവഹിക്കാനും കഴിയണമെന്ന് വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നുണ്ടെന്ന് ശ്രീമതി ജെയ്സിംഗ് വാദിച്ചു. ഒരു ജൂഡീഷ്യൽ ഓഫീസർ എന്ന നിലയിലുള്ള തന്റെ കടമകളും കുടുംബത്തോടുള്ള കടമകളും ഒരേസമയം നിർവഹിക്കാൻ കഴിയാത്ത ഒരു സ്ഥലത്തേക്കാണ് ഹർജിക്കാരിയുടെ സ്ഥലംമാറ്റം എന്ന് അവർ വാദിച്ചു. അതിനാൽ, പ്രസ്തുത സ്ഥലംമാറ്റ ഉത്തരവ് സി ഇ ഡി എ ഡബ്ല്യു യുടെ അനുച്ഛേദം 11 ന്റെ ലംഘനമാണെന്ന് അവർ വാദിച്ചു.

19. എംപി ഹൈക്കോടതിയുടെ ഫുൾ കോടതി ഹർജിക്കാരിയുടെ പരാതി പരിഗണിക്കാത്തതിനാൽ ഹർജിക്കാരിക്ക് നീതി നൽകുന്നതിൽ പരാജയപ്പെട്ടുവെന്ന് ശ്രീമതി ജെയ്സിംഗ് വാദിച്ചു. ഹർജിക്കാരി രാജി സമർപ്പിച്ച ഉടൻ തന്നെ രണ്ടാഴ്ചയ്ക്കുള്ളിൽ, അതായത് 2014 ഓഗസ്റ്റ് 1 ന് മുഴുവൻ പ്രശ്നവും പുനഃപരിശോധിക്കുന്നതിനായി ബഹുമാനപ്പെട്ട ഇന്ത്യൻ രാഷ്ട്രപതിക്കും ചീഫ് ജസ്റ്റിസിനും ഒരു നിവേദനം നൽകിയതായും, എംപി ഹൈക്കോടതി ചീഫ് ജസ്റ്റിസിന് ഒരു പകർപ്പ് നൽകിയതായും അവർ വാദിച്ചു. ഈ കോടതി നിർദ്ദേശിച്ചതുപോലെ, ഹർജിക്കാരി ശമ്പള കുടിശ്ശിക സംബന്ധിച്ച അവകാശവാദങ്ങൾ ഉപേക്ഷിക്കുകയാണെന്നും ജൂഡീഷ്യറിയുടെ മഹത്തായ

2 1978 ഐ.സി.ആർ. 22
3 1985 ഡബ്ല്യു എൽ 311068
4 747 എഫ് 2nd 885
5 542 യുഎസ് 129

സ്ഥാപനത്തെ സേവിക്കുന്നതിൽ മാത്രമേ താൽപ്പര്യമുള്ളൂവെന്നും അവർ വാദിച്ചു. അതിനാൽ ഹർജി അനുവദിക്കണമെന്നും ഹർജിക്കാരിയെ തുടർച്ചയായി സർവീസിൽ പുനഃസ്ഥാപിക്കണമെന്നും അവർ ആവശ്യപ്പെട്ടു.

20. ഇതിനു വിരുദ്ധമായി, എതുകക്ഷികൾക്ക് വേണ്ടി ഹാജരായ സോളിസിറ്റർ ജനറൽ ശ്രീ തുഷാർ മേത്ത, ലൈംഗിക പീഡനവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് ഹർജിക്കാരി ഉന്നയിച്ച ആരോപണങ്ങൾ ജെ.ഐ.സി സ്ഥാപിച്ചിട്ടില്ലെന്ന് കണ്ടെത്തി. പ്രസ്തുത കണ്ടെത്തലുകൾ 2017 ഡിസംബർ 15-ന് രേഖപ്പെടുത്തിയിട്ടുണ്ടെന്നും അവ ചോദ്യം ചെയ്യപ്പെട്ടിട്ടില്ലെന്നും ഒരു സാഹചര്യത്തിലും ഇപ്പോഴത്തെ പോലെ അനുബന്ധ നടപടികളിൽ ചോദ്യം ചെയ്യാനോ ആക്രമിക്കാനോ കഴിയില്ലെന്നും അദ്ദേഹം വാദിച്ചു.

21. ഹർജിക്കാരിയുടെ സ്ഥലംമാറ്റം ക്രമരഹിതമാണെന്ന ജെ.ഐ.സിയുടെ കണ്ടെത്തലുകൾ, അതിന്റെ "നിവേദനത്തിന്റെ നിബന്ധനകളുടെ" പരിധിക്ക് പുറത്താണെന്നും, പരമാവധി, കൈമാറ്റം ക്രമരഹിതമാണെന്ന് വ്യാഖ്യാനിക്കാമെന്നും ശ്രീ മേത്ത വാദിച്ചു. ഹർജിക്കാരിയുടെ സ്ഥലംമാറ്റ ഉത്തരവ് ക്രമരഹിതവും ദുരുപയോഗപരവുമാണെന്ന് കരുതിയാൽ പോലും, പ്രസക്തമായ സമയത്ത് അത് ചോദ്യം ചെയ്യപ്പെട്ടിട്ടില്ലാത്തതിനാൽ, നിലവിലെ നടപടിക്രമങ്ങളിൽ അതിന്റെ സാധുതയെ ചോദ്യം ചെയ്യാൻ കഴിയില്ലെന്ന് അദ്ദേഹം വാദിച്ചു. "രാജിയിലേക്ക് നയിച്ച ബലപ്രയോഗം" എന്ന ആശയം തൊഴിൽ നിയമശാസ്ത്രവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് പാശ്ചാത്യ രാജ്യങ്ങളിൽ വികസിപ്പിച്ചെടുത്ത ഒരു ആശയമാണെന്നും, ഏത് സാഹചര്യത്തിലും, അത്തരം ഒരു വസ്തുത വ്യക്തമായ തെളിവുകൾ ഉപയോഗിച്ച് സ്ഥാപിക്കപ്പെടുമ്പോൾ മാത്രമേ അത്തരം ഇളവുകൾ അനുവദിക്കാൻ കഴിയൂ എന്നും അദ്ദേഹം വാദിച്ചു.

22. നിർബന്ധം(coercion) സംബന്ധിച്ച ഹർജിക്കാരിയുടെ ഏക വാദം ഇടക്കാല സ്ഥലംമാറ്റ ഉത്തരവ് കാരണം രാജിവയ്ക്കേണ്ടി വന്നു എന്നതാണ് എന്ന് സോളിസിറ്റർ ജനറൽ വാദിച്ചു. ഒരു സ്ഥലംമാറ്റം ഒരു സർവീസിൽ സംഭവിക്കുന്ന ഒന്നാണെന്ന് അദ്ദേഹം വാദിച്ചു. ഒരു വ്യക്തിയെ സർവീസിൽ നിന്ന് രാജിവയ്ക്കാൻ നിർബന്ധിക്കുന്ന തരത്തിൽ ഒരു ഇടക്കാല സ്ഥലംമാറ്റത്തെ "നിർബന്ധം" എന്ന് വിളിക്കാൻ കഴിയില്ലെന്ന് അദ്ദേഹം വാദിച്ചു. നിർബന്ധം സംബന്ധിച്ച ഒരു കേസ് സ്ഥാപിക്കുന്നതിന്, താങ്ങാനാവാത്ത സമ്മർദ്ദം സൃഷ്ടിക്കപ്പെട്ടുവെന്ന് മാത്രമല്ല, അത്തരമൊരു സമ്മർദ്ദം ഒരു ജീവനക്കാരനെ ബുദ്ധിമുട്ടിക്കുകയോ ഒരു ജീവനക്കാരനെ ഇരയാക്കുകയോ ചെയ്യുക മാത്രമല്ല, ആ ജീവനക്കാരൻ ജോലി ഉപേക്ഷിക്കുന്നുവെന്ന് ഉറപ്പാക്കുകയും ചെയ്യുന്നുവെന്ന് വ്യക്തമായ തെളിവുകൾ ഉപയോഗിച്ച് സ്ഥാപിക്കേണ്ടത് ആവശ്യമാണെന്ന് അദ്ദേഹം വാദിച്ചു. അത്തരം സാഹചര്യങ്ങൾ ഹർജിക്കാരി വാദിക്കുകയോ ഉറപ്പിക്കുകയോ ചെയ്തിട്ടില്ലെന്ന് അദ്ദേഹം വാദിച്ചു. എന്തായാലും, ഇന്ത്യൻ

Citation No.[2022] 15 S.C.R 57

ഭരണഘടനയുടെ അനുച്ഛേദം 32 പ്രകാരമുള്ള നടപടിക്രമങ്ങളിൽ, അത്തരമൊരു നിഗമനത്തിലെത്താൻ കഴിയില്ലെന്ന് അദ്ദേഹം വാദിച്ചു.

23. നീതി നടപ്പാക്കുക എന്ന പരമാധികാര ധർമ്മം നിർവ്വഹിക്കുന്ന ഒരു ജുഡീഷ്യൽ ഓഫീസർക്ക് അത്തരമൊരു അപേക്ഷ ഒരു സാഹചര്യത്തിലും ലഭ്യമാകില്ലെന്ന് ശ്രീ മേത്ത വാദിച്ചു. സ്വതന്ത്രരും, നിർഭയരും, ആവേശഭരിതരല്ലാത്തവരുമായി, നിയമപ്രകാരം പ്രവർത്തിക്കാൻ ജുഡീഷ്യൽ ഓഫീസർമാർക്ക് പരിശീലനം നൽകിയിട്ടുണ്ടെന്നും അതിനാൽ, ഒരു ജോലിക്കാരന് ബാധകമായ ആശയം ഒരു ജുഡീഷ്യൽ ഓഫീസർക്ക് ബാധകമല്ലെന്നും അദ്ദേഹം വാദിച്ചു. ലൈംഗിക ഉപദ്രവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് ഹർജിക്കാരി ഉന്നയിച്ച ആരോപണങ്ങൾ സർവീസിൽ നിന്ന് രാജിവച്ചതിനുശേഷം മാത്രമാണ് ഉന്നയിച്ചതെന്നും അദ്ദേഹം വാദിച്ചു.

24. ഇപ്പോഴത്തെ നടപടിക്രമങ്ങളിലെ ഏതൊരു തീരുമാനവും ഭാവിയിൽ ദൂരവ്യാപകമായ പ്രത്യാഘാതങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കുമെന്ന് ശ്രീ മേത്ത വാദിച്ചു. ഇടക്കാല സ്ഥലംമാറ്റത്തിന്റെ ഒരു സാഹചര്യവും അസൗകര്യമുണ്ടാക്കുന്ന കുടുംബ സാഹചര്യങ്ങളും കൂടിച്ചേർന്ന് രാജിവയ്ക്കാൻ "നിർബന്ധിതമായി" എന്ന തരത്തിൽ ഈ കോടതി കണക്കാക്കിയാൽ, അത് വ്യവഹാരങ്ങളുടെ ഒരു വഴി തുറക്കുമെന്ന് അദ്ദേഹം വാദിച്ചു. ഈ കോടതി അത്തരമൊരു നിലപാട് സ്വീകരിച്ചാൽ, എല്ലാ ജുഡീഷ്യൽ ഓഫീസർമാർക്കും അസൗകര്യമുണ്ടാക്കുന്ന ചില കുടുംബ പ്രശ്നങ്ങൾ ഉണ്ടാകാനുള്ള സാധ്യതയുണ്ടെന്നുള്ളതിനാൽ സമാനമായ എല്ലാ ജുഡീഷ്യൽ ഓഫീസർമാരും അത്തരമൊരു ഹർജിയുമായി മുന്നോട്ടുവരുമെന്നും വാദിക്കുന്നു. അത്തരമൊരു നിലപാട് സ്വീകരിച്ചാൽ, അത് ജില്ലാ ജുഡീഷ്യറിയുടെ ഭരണത്തിൽ ദൂരവ്യാപകമായ പ്രത്യാഘാതങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കുമെന്ന് അദ്ദേഹം വാദിച്ചു.

25. സർവീസിൽ പുനഃസ്ഥാപിക്കുന്നത് സംബന്ധിച്ച ഹർജിക്കാരിയുടെ നിവേദനം നിരസിക്കാൻ മധ്യപ്രദേശ് ഹൈക്കോടതിയുടെ ഫുൾ കോടതി ഒന്നിലധികം തവണ ഏകകണ്ഠമായി തീരുമാനമെടുത്തിട്ടുണ്ടെന്ന് ശ്രീ മേത്ത വാദിച്ചു. ഹർജിക്കാരിയെ പുനഃസ്ഥാപിക്കുന്നത് സംബന്ധിച്ച് ജെ.ഐ.സി നടത്തിയ നിരീക്ഷണങ്ങൾ അതിന്റെ "പരാമർശ നിബന്ധനകളുടെ" പരിധിക്ക് പുറത്താണെന്നും അതിനാൽ, മധ്യപ്രദേശ് ഹൈക്കോടതിയുടെ ഫുൾ കോടതി ഹർജിക്കാരന്റെ നിവേദനം നിരസിച്ചിട്ടുണ്ടെന്നും അദ്ദേഹം വാദിച്ചു. മധ്യപ്രദേശ് ഹൈക്കോടതിയുടെ ഫുൾ കോടതി എടുത്ത ഒരു ഏകകണ്ഠമായ തീരുമാനത്തിൽ ഈ കോടതി ഇടപെട്ടാൽ, അത് സ്ഥാപനം കൈകാര്യം ചെയ്യുന്ന വ്യക്തികളെ മാത്രമല്ല, മുഴുവൻ സ്ഥാപനത്തെയും കളങ്കപ്പെടുത്തുമെന്ന് അദ്ദേഹം വാദിച്ചു.

26. ശ്രീ മേത്ത സമർപ്പിച്ച സത്യവാങ്മൂലങ്ങൾ മധ്യപ്രദേശ് ഹൈക്കോടതിയുടെ നിർദ്ദേശപ്രകാരമല്ലെന്നും കോടതിയിലെ ഒരു ഉദ്യോഗസ്ഥൻ എന്ന നിലയിൽ താൻ തന്നെയാണ് സമർപ്പിച്ചതെന്നും അദ്ദേഹം വാദിച്ചു. മധ്യപ്രദേശ് ഹൈക്കോടതി മുഴുവൻ ഒരു സ്ഥാപനമെന്ന നിലയിൽ

ഒത്തുചേർന്ന് അത്തരം സാഹചര്യങ്ങൾ സൃഷ്ടിക്കുന്നുവെന്ന് ഉറപ്പാക്കിയതിനാൽ, രാജി സമർപ്പിക്കുകയല്ലാതെ മറ്റൊരു മാർഗവുമില്ലാതായി എന്ന് വാദിക്കുവാനാണ് ഹർജിക്കാരി ശ്രമിക്കുന്നതെന്നും അദ്ദേഹം വാദിച്ചു. ഹർജിക്കാരിയുടെ വാദം അംഗീകരിക്കപ്പെട്ടാൽ അത് വിനാശകരമായ പ്രത്യാഘാതങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കുമെന്ന് അദ്ദേഹം വാദിച്ചു.

27. ഹൈക്കോടതിയുടെ ഫുൾ കോടതിയുടെ തീരുമാനത്തിന് കോടതി നൽകുന്ന ജുഡീഷ്യൽ അവലോകനത്തിന്റെ പരിധി വളരെ പരിമിതമാണെന്ന് ശ്രീ മേത്ത വാദിച്ചു. ഹൈക്കോടതിയുടെ ഫുൾ കോടതിയുടെ തീരുമാനത്തിനെതിരെ അപ്പീലിൽ ഈ കോടതിക്ക് ഇരിക്കാൻ കഴിയില്ലെന്ന് അദ്ദേഹം വാദിച്ചു. അപൂർവങ്ങളിൽ അപൂർവമായ കേസുകളിൽ മാത്രമേ ഇടപെടൽ അനുവദിക്കൂ. ഈ നിർദ്ദേശത്തെ പിന്തുണയ്ക്കുന്ന കോടതിയുടെ ഇനിപ്പറയുന്ന വിധിന്യായങ്ങളെ അദ്ദേഹം ആശ്രയിക്കുന്നു:

സയ്യിദ് ടി.എ. നഖ്ഷ്ബന്ദി മുതൽപേർ v. ജമ്മു & കശ്മീർ സംസ്ഥാനം മുതൽപേർ [6]

പട്ന ഹൈക്കോടതി രജിസ്ട്രാർ ജനറൽ v. പാണ്ഡെ ഗജേന്ദ്ര പ്രസാദ് മുതൽപ്പേർ [7]

രാജേന്ദ്ര സിംഗ് വർമ്മ (മരിച്ചു) എൽ.ആർ.എസ് വഴി മുതൽപേർ v. ലെഫ്റ്റനന്റ് ഗവർണർ (എൻ.സി.ടി ഓഫ് ഡൽഹി) മുതൽപ്പേർ [8]

28. അതിനാൽ ഹർജി തള്ളണമെന്ന് അദ്ദേഹം അപേക്ഷിക്കുന്നു.

29. എതിർ വാദങ്ങൾ പരിഗണിക്കുന്നതിനുമുമ്പ്, 2018 ജനുവരി 11 നും 2019 ഫെബ്രുവരി 15 നും മധ്യപ്രദേശ് ഹൈക്കോടതിയുടെ ഫുൾ കോർട്ട് പുറപ്പെടുവിച്ച വിധികളുടെ ശരിയോ മറ്റോ കോടതി പരിശോധിക്കുന്നില്ലെന്ന് കോടതി വ്യക്തമാക്കുന്നു. ഹൈക്കോടതിയുടെ ഫുൾ കോർട്ടിന്റെ തീരുമാനത്തിന്റെ ജുഡീഷ്യൽ പുനഃപരിശോധനയുടെ വ്യാപ്തി വളരെ ഇടുങ്ങിയതാണെന്നും ഹൈക്കോടതിയുടെ ഫുൾ കോർട്ടിന്റെ തീരുമാനത്തിനെതിരെ കോടതിക്ക് അപ്പീലിൽ ഇരിക്കാൻ കഴിയില്ലെന്നും കോടതിക്കറിയാം. 2018 ജനുവരി 11 നും 2019 ഫെബ്രുവരി 15 നും തീയതികളിൽ ഹർജിക്കാരി നൽകിയ നിവേദനങ്ങൾ നിരസിക്കുമ്പോൾ, എംപി ഹൈക്കോടതിയുടെ ഫുൾ കോർട്ടിനെ സ്വാധീനിക്കാൻ കഴിയുന്ന വിവിധ ഘടകങ്ങളും കാരണങ്ങളും ഉണ്ടാകാം. അത്തരമൊരു തീരുമാനത്തിലെത്താൻ എംപി ഹൈക്കോടതിയുടെ ഫുൾ കോർട്ടിന്റെ അധികാരത്തെ കോടതി പൂർണ്ണമായി ബഹുമാനിക്കുന്നു.

---

6 (2003) 9 എസ് സി സി 592

7 (2012) 6 എസ് സി സി 357

8 (2011) 10 എസ് സി സി 1

30. അതിനാൽ, ഈ വിഷയത്തിൽ രേഖപ്പെടുത്തിയിരിക്കുന്ന വസ്തുതാപരമായ സാഹചര്യത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ, താഴെപ്പറയുന്ന പ്രശ്നങ്ങൾ പരിശോധിക്കുന്നതിനായി മാത്രമാണ് കോടതി അന്വേഷണത്തിന്റെ പരിധി പരിമിതപ്പെടുത്തുന്നതെന്ന് കോടതി വ്യക്തമാക്കുന്നു:

(i) 2014 ജൂലൈ 8-ന് ഹർജിക്കാരിയെ ഗ്വാളിയോറിൽ നിന്ന് സിദ്ധിയിലേക്ക് സ്ഥലംമാറ്റിയ ഉത്തരവ് നിയമപരമാണോ എന്നതിനെക്കുറിച്ച്;

(ii) 2014 ജൂലൈ 9, 2014 ജൂലൈ 11 തീയതികളിലെ ഹർജിക്കാരിയുടെ നിവേദനങ്ങൾ യഥാക്രമം നിരസിച്ചുകൊണ്ട് 2014 ജൂലൈ 11, 2014 ജൂലൈ 14 തീയതികളിലെ മധ്യപ്രദേശ് ഹൈക്കോടതി പുറപ്പെടുവിച്ച ഉത്തരവുകൾ നിയമപരമാണോ എന്ന കാര്യത്തിൽ;

(iii) 2014 ജൂലൈ 15 തീയതിയിലെ ഹർജിക്കാരിയുടെ രാജി സ്വമേധയാ ഉള്ളതാണോ അതോ സാഹചര്യങ്ങൾ കാരണം നിർബന്ധിതമായിരുന്നോ എന്ന കാര്യത്തിൽ.

31. ഈ ഹർജിയിൽ നേരിട്ട് ഉൾപ്പെട്ടിരിക്കുന്ന വിഷയം (iii) മാത്രമാണെങ്കിലും, (i) ഉം (ii) ഉം വിഷയങ്ങളും പരിഗണിക്കേണ്ടതായിട്ടുള്ളതും കാരണം പ്രസ്തുത വിഷയങ്ങളെക്കുറിച്ചുള്ള കോടതിയുടെ കണ്ടെത്തലുകൾ (iii) ലെ കണ്ടെത്തലിൽ നേരിട്ട് സ്വാധീനം ചെലുത്തുന്നതാണ്.

32. വ്യവഹാരത്തിലെ കക്ഷികളിൽ ഒരാൾ ഭരണപരമായ വശത്ത് എംപി ഹൈക്കോടതിയും മറ്റേയാൾ ജുഡീഷ്യൽ ഓഫീസറുമാണെന്ന വസ്തുതയുടെ സ്വാധീനം ഒരു തരത്തിലും ഉണ്ടാകാതെ, ഈ വിഷയം ഒരു ജീവനക്കാരനും തൊഴിലുടമയും തമ്മിലുള്ള ഒരു കേസായി മാത്രമേ കോടതി പരിഗണിക്കുന്നുള്ളൂ എന്ന് കോടതി കൂടുതൽ വ്യക്തമാക്കുന്നു. കക്ഷികളിൽ ഒരാൾ ഹൈക്കോടതിയും മറ്റേയാൾ ജുഡീഷ്യൽ ഓഫീസറുമാണെന്ന വസ്തുത പരിഗണിക്കാതെ, ഒരു സംസ്ഥാനമായ തൊഴിലുടമയും ജീവനക്കാരനും തമ്മിലുള്ള തർക്കത്തെ നിയന്ത്രിക്കുന്ന നിയമപരമായ തത്വങ്ങൾ, ഈ കേസിൽ തുല്യമായി പ്രയോഗിക്കേണ്ടതുണ്ടെന്ന് കോടതി കരുതുന്നു.

33. ജോലിയിൽ നിന്നുള്ള സൃഷ്ടിപരമായ വിടുതലുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് വാദങ്ങൾ കോടതിയുടെ മുമ്പാകെ മുന്നോട്ടുവച്ചിട്ടുണ്ടെങ്കിലും, യുണൈറ്റഡ് കിംഗ്ഡത്തിലെയും യുണൈറ്റഡ് സ്റ്റേറ്റ്സിലെയും കോടതികളുടെ വിധിന്യായങ്ങളെ ആശ്രയിക്കുന്നുണ്ടെങ്കിലും, ആ വിഷയത്തിലേക്ക് കടക്കേണ്ട ആവശ്യമില്ലെന്ന് കോടതി കരുതുന്നു. ഒരു സംസ്ഥാന നടപടിയുടെ ജുഡീഷ്യൽ അവലോകനത്തിന്റെ വ്യാപ്തി സംബന്ധിച്ച് ഈ കോടതി പുറപ്പെടുവിച്ച നിയമം ഈ വിഷയത്തെ പൂർണ്ണമായും ഉൾക്കൊള്ളുമെന്ന് കോടതി കരുതുന്നു.

34. ഈ കുറിപ്പോടെ, ഈ വിഷയത്തിലെ വസ്തുതകൾ പരിശോധിക്കാൻ കോടതി മുന്നോട്ട് പോകുന്നു.

Citation No.[2022] 15 S.C.R 57

35. 2017 ഡിസംബർ 15-ന് സമർപ്പിച്ച റിപ്പോർട്ടിൽ, ഹർജിക്കാരിയുടെ സ്ഥലംമാറ്റം മധ്യപ്രദേശ് ഹൈക്കോടതി നിർദ്ദേശിച്ച സ്ഥലമാറ്റ നയത്തിന് വിരുദ്ധമാണെന്നും അതിനാൽ ക്രമരഹിതമാണെന്നും ജെഐസി വ്യക്തമായ കണ്ടെത്തലിൽ എത്തിയിട്ടുണ്ട് എന്നതിൽ സംശയമില്ല. ഹർജിക്കാരി നൽകിയ പരാതികൾ മധ്യപ്രദേശ് ഹൈക്കോടതി ഉചിതമായി പരിഗണിച്ചില്ലെന്നും ജെഐസി കണ്ടെത്തി. ജസ്റ്റിസ് 'എ' ഹർജിക്കാരിയുടെ സ്ഥലംമാറ്റത്തിൽ ഇടപെട്ടുവെന്നും അവരുടെ അപേക്ഷകൾ നിരസിക്കുന്നതിൽ പങ്കുണ്ടെന്നും ജെഐസി കണ്ടെത്തി. ഹർജിക്കാരിയുടെ സ്ഥലംമാറ്റത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനം 2014 ജൂലൈ 3-ന് അന്നത്തെ ഗ്വാളിയോറിലെ ഡി & എസ്ജെ നൽകിയ പരാതിയാണെന്നും ജെഐസി കണ്ടെത്തി. സ്ഥലമാറ്റ നയത്തിലെ 22 വകുപ്പിലെ വ്യവസ്ഥകൾ കണക്കിലെടുത്ത്, ഭരണപരമായ കാരണങ്ങളാലാണ് ഹർജിക്കാരന്റെ സ്ഥലംമാറ്റം എന്നാണ് മധ്യപ്രദേശ് ഹൈക്കോടതിയുടെ നിലപാട് എങ്കിലും അത് സ്ഥാപിക്കപ്പെട്ടിട്ടില്ല എന്ന് ജെ.ഐ.സി. കണ്ടെത്തി. സാഹചര്യങ്ങൾ ഹർജിക്കാരിക്ക് താങ്ങാനാവാത്തതായി മാറിയെന്നും ഇത് അവരുടെ സർവീസിൽ നിന്ന് രാജിവെക്കുന്നതിലേക്ക് നയിച്ചുവെന്നും ജെ.ഐ.സി. കണ്ടെത്തി.

36. എന്നിരുന്നാലും, ജെ ഐ സിയുടെ മുകളിൽ പറഞ്ഞ കണ്ടെത്തലുകൾ അതിൽ നടത്തിയ "പരാമർശ നിബന്ധനകൾ" എന്നതിന്റെ പരിധിക്ക് പുറത്താണെന്ന് എതുകക്ഷികൾക്ക് വേണ്ടി ശക്തമായി വാദിക്കാൻ ശ്രമിക്കുന്നു. ഇതിനു വിരുദ്ധമായി, ശ്രീമതി ജെയ്സിംഗ് ശക്തമായി വാദിക്കുന്നത്, മുകളിൽ പറഞ്ഞ നിരീക്ഷണങ്ങൾ ജെ ഐ സി യ്ക്ക് നൽകിയ "പരാമർശ നിബന്ധനകൾ" എന്നതിന്റെ പരിധിയിൽ വരുന്നതാണെന്നാണ്. ആ വിവാദത്തിലേക്ക് കടക്കാതെ, ജെ ഐ സി യുടെ കണ്ടെത്തലുകളിൽ നിന്ന് സ്വതന്ത്രമായി, ഈ വിഷയം പുനഃപരിശോധിക്കുന്നത് ഉചിതമാണെന്ന് ഞങ്ങൾ കരുതുന്നു.

37. 2012 ജനുവരി 12-ന് മധ്യപ്രദേശ് ഹൈക്കോടതി സ്ഥലമാറ്റ നയം ഉൾപ്പെടുത്തിയിട്ടുണ്ട് എന്നതിൽ തർക്കമില്ല. പ്രസ്തുത സ്ഥലമാറ്റ നയത്തിന്റെ ആമുഖത്തിൽ, മധ്യപ്രദേശ് സംസ്ഥാനത്തെ ജുഡീഷ്യൽ ഓഫീസർമാരുടെ സ്ഥലംമാറ്റവും നിയമനവും പ്രസ്തുത മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങൾക്കും നയത്തിനും അനുസൃതമായി നടപ്പിലാക്കാൻ ശ്രമിക്കുമെന്നും അത് നിയമത്തിൽ നടപ്പിലാക്കാൻ കഴിയില്ലെന്നും പറയുന്നു. എന്നിരുന്നാലും, പ്രസ്തുത നയത്തിൽ എന്തുതന്നെയായാലും, സ്ഥലമാറ്റത്തിനും നിയമനങ്ങൾക്കും ജുഡീഷ്യൽ വ്യവസ്ഥയുടെയും സംസ്ഥാനത്തെ സ്ഥാപനത്തിന്റെയും താൽപ്പര്യത്തിനാണ് പരമപ്രധാന പരിഗണനയാണെന്ന് അതിൽ പറയുന്നു. പ്രസ്തുത സ്ഥലമാറ്റ നയത്തിന്റെ പ്രധാന സവിശേഷതകൾ താഴെപ്പറയുന്നവയാണ്:

Citation No.[2022] 15 S.C.R 57

(i) സ്ഥലമാറ്റ നയത്തിലെ ഖണ്ഡം 3 അനുസരിച്ച്, നിയമനത്തിന് ലഭ്യമായ സ്ഥലങ്ങളെ അനുബന്ധം-എയിൽ പരാമർശിച്ചിരിക്കുന്ന 'എ', 'ബി', 'സി', 'ഡി' എന്നിങ്ങനെ പരാമർശിച്ചിരിക്കുന്ന 4 വിഭാഗങ്ങളായി തിരിച്ചിരിക്കുന്നു.

(ii) സ്ഥലമാറ്റ നയത്തിലെ ഖണ്ഡം 4 അനുസരിച്ച്, ജുഡീഷ്യൽ ഓഫീസർമാരുടെ വാർഷിക സ്ഥലംമാറ്റം സാധാരണയായി എല്ലാ വർഷവും മാർച്ച് 15-നകം നടപ്പിലാക്കേണ്ടതുണ്ട്, കൂടാതെ ജുഡീഷ്യൽ ഓഫീസർമാർക്ക് അധ്യയന സമയവുമായി പൊരുത്തപ്പെടുന്ന തരത്തിൽ ബന്ധപ്പെട്ട വർഷത്തിലെ ഏപ്രിൽ ആദ്യ തീയതി വരെ ചേരാൻ സമയം നൽകും;

(iii) സ്ഥലമാറ്റ നയത്തിലെ ഖണ്ഡം 5 അനുസരിച്ച്, ഒരു സ്ഥലത്ത് നിയമനത്തിന്റെ സാധാരണമായ ഏകദേശ കാലാവധി മൂന്ന് വർഷമായിരിക്കും;

(iv) സ്ഥലമാറ്റ നയത്തിലെ ഖണ്ഡം 7 അനുസരിച്ച്, ഒരു പ്രത്യേക സ്ഥലത്ത് നിയമിക്കപ്പെട്ട ഒരു ഉദ്യോഗസ്ഥന്റെ നിയമന കാലാവധി കണക്കാക്കുന്നതിന്, 6 മാസമോ അതിൽ കൂടുതലോ കാലയളവ് പൂർണമാക്കി മുഴുവൻ വർഷമായി കണക്കാക്കും;

(v) സ്ഥലമാറ്റ നയത്തിലെ ഖണ്ഡം 9, കാലാവധി നീട്ടാൻ കഴിയുന്ന സന്ദർഭങ്ങളിൽ ഒഴിവാക്കലുകൾ നിർവചിക്കുന്നു. ഖണ്ഡം 9 ലെ ഉപഖണ്ഡം (എ) ജുഡീഷ്യൽ ഓഫീസറുടെ മകൾ (മകനല്ല) തന്റെ നിലവിലെ നിയമന സ്ഥലത്ത് പഠിക്കുകയും, ബോർഡ് പരീക്ഷയുടെയോ യൂണിവേഴ്സിറ്റി പരീക്ഷയുടെയോ അവസാന വർഷത്തിലാണെങ്കിൽ, അത്തരം മകൾ പഠിക്കുന്ന വിദ്യാഭ്യാസ സ്ഥാപനത്തിൽ പെൺകുട്ടികൾക്ക് ഹോസ്റ്റൽ സൗകര്യം ഇല്ലെങ്കിൽ അത്തരമൊരു കാലാവധി നീട്ടികിട്ടൽ ലഭ്യമാകുമെന്ന് വ്യക്തമാക്കുന്നു. വിഭാഗം 'എ' സ്ഥലങ്ങളിൽ അധിക താമസം തേടുന്ന ഉദ്യോഗസ്ഥർക്കാണ് ഈ മാനദണ്ഡങ്ങൾ എന്നും ഇത് വ്യക്തമാക്കുന്നു. കാറ്റഗറി 'ബി', 'സി' അല്ലെങ്കിൽ 'ഡി' സ്ഥലങ്ങളെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം, ആശ്രിതൻ ഒരു മകനോ മകളോ ആയാലും ഈ സൗകര്യം ലഭ്യമാകുമെന്നും, ഹോസ്റ്റൽ സൗകര്യത്തിന്റെ ലഭ്യത അത്യാവശ്യമല്ലെന്നും ഇത് വ്യക്തമാക്കുന്നു. മകളുടെ വിദ്യാഭ്യാസം, സ്ഥാപനത്തിൽ ഹോസ്റ്റൽ സൗകര്യം ലഭ്യമല്ലാത്തത് എന്നിവ സംബന്ധിച്ച വസ്തുതകൾ ബന്ധപ്പെട്ട ജില്ലാ ജഡ്ജി സാക്ഷ്യപ്പെടുത്തുകയും, ശരിയായ പരിശോധനയ്ക്ക് ശേഷം ജില്ലാ ജഡ്ജിക്കും പോർട്ട്ഫോളിയോ ജഡ്ജിക്കും ഓഫീസറുടെ കാലാവധി കഴിഞ്ഞുള്ള താമസത്തിൽ എതിർപ്പില്ലെങ്കിലും മാത്രമേ ഈ അഭ്യർത്ഥന പരിഗണിക്കാൻ കഴിയൂ എന്നും, ഇത് വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നു. ഖണ്ഡം 9 ലെ ഉപഖണ്ഡം (ബി) ഒരു ജുഡീഷ്യൽ ഓഫീസറുടെയോ, അദ്ദേഹത്തിന്റെ ഇണയുടെയോ, കുട്ടികളുടെയോ, പ്രായമായ മാതാപിതാക്കളുടെയോ അസുഖത്തിന്റെ പേരിൽ കാലാവധി

Citation No.[2022] 15 S.C.R 57

കഴിഞ്ഞുള്ള താമസം ആവശ്യപ്പെടുന്ന കേസുകളെക്കുറിച്ചാണ്. ജില്ലാ ജഡ്ജിയുടെയോ, പോർട്ട്ഫോളിയോ ജഡ്ജിയുടെയോ, ചീഫ് ജസ്റ്റിസിന്റെയോ അഭിപ്രായത്തിൽ, ന്യായീകരിക്കാവുന്നതും സാരമായ കാരണങ്ങളാൽ അത്തരം ഒഴിവാക്കലുകൾ അനുവദിക്കുന്ന ഖണ്ഡം 9 ലെ ഉപഖണ്ഡം (സി) ഒരു അവശിഷ്ട വ്യവസ്ഥയാണ്.

സ്ഥലമാറ്റ നയത്തിലെ ഖണ്ഡം 9 പ്രകാരം, ഏതെങ്കിലും ജൂഡീഷ്യൽ ഓഫീസർ ഉപ ഖണ്ഡം(എ), (ബി) അല്ലെങ്കിൽ (സി) യിൽ ഉൾപ്പെടുത്തിയിട്ടുള്ള ഒരു നിവേദനം രജിസ്ട്രാർ ജനറലിന് കൈമാറുന്നതിനായി തന്റെ ജില്ലാ ജഡ്ജിക്ക് സമർപ്പിക്കുകയാണെങ്കിൽ, ആവശ്യമായ പരിശോധനകൾക്ക് ശേഷം, ജില്ലാ ജഡ്ജി തന്റെ അഭിപ്രായങ്ങൾക്കൊപ്പം നിവേദനം ലഭിച്ച് ഒരു ആഴ്ചയ്ക്കുള്ളിൽ അയയ്ക്കേണ്ടത് നിർബന്ധമാണ്. തുടർന്ന് രജിസ്ട്രി വിഷയം ബന്ധപ്പെട്ട പോർട്ട്ഫോളിയോ ജഡ്ജിയുടെ മുമ്പാകെ സമർപ്പിക്കേണ്ടതുണ്ട്, കൂടാതെ പോർട്ട്ഫോളിയോ ജഡ്ജി തന്റെ അഭിപ്രായങ്ങൾ/അഭിപ്രായം സഹിതം ഒരു ആഴ്ചയ്ക്കുള്ളിൽ ഫയൽ തിരികെ നൽകേണ്ടതുണ്ട്;

(vi) സ്ഥലമാറ്റ നയത്തിലെ ഖണ്ഡം 10 പ്രകാരം, കാലാവധി നീട്ടാൻ ആഗ്രഹിക്കുന്ന എല്ലാ ജൂഡീഷ്യൽ ഓഫീസർമാരും, നിവേദനം അനുവദിച്ചില്ലെങ്കിൽ അനുവദനീയമായ വിഭാഗത്തിന്റേതോ, താഴ്ന്ന വിഭാഗത്തിന്റേതോ ആയ സ്ഥലം സംബന്ധിച്ച കുറഞ്ഞത് മൂന്ന് ഓപ്ഷനുകളും പരമാവധി അഞ്ച് ഓപ്ഷനുകളും ഒരേസമയം അയക്കണം;

(vii) സ്ഥലമാറ്റ നയത്തിലെ ഖണ്ഡം 13 പ്രകാരം, കാലാവധിക്ക് ശേഷമുള്ള നിയമനത്തിന്റെ നീട്ടികിട്ടൽ അസാധാരണമായ സാഹചര്യങ്ങളിൽ മാത്രമേ അനുവദിക്കൂ. മേൽപ്പറഞ്ഞ ഖണ്ഡം 13 പ്രകാരം, കാലാവധി നീട്ടൽ സംബന്ധിച്ച തീരുമാനം ചീഫ് ജസ്റ്റിസ് അല്ലെങ്കിൽ അദ്ദേഹത്തിന് വേണ്ടി, ചീഫ് ജസ്റ്റിസ് നാമനിർദ്ദേശം ചെയ്ത രണ്ട് ജഡ്ജിമാരുടെ ഒരു കമ്മിറ്റി, മുകളിൽ സൂചിപ്പിച്ച നിവേദനങ്ങൾ ലഭിച്ച അവസാന തീയതി മുതൽ മൂന്ന് ആഴ്ചകൾക്കുള്ളിൽ എടുക്കും;

(viii) സ്ഥലമാറ്റ നയത്തിലെ ഖണ്ഡം 14 പ്രകാരം, ഡെപ്യൂട്ടേഷനിലോ എക്സ്-കേഡർ തസ്തികയിലോ ഉള്ള ജൂഡീഷ്യൽ ഓഫീസർ, പരമാവധി മൂന്ന് വർഷത്തെ കാലാവധി പൂർത്തിയാക്കിയ ശേഷം മാതൃ വകുപ്പിലേക്ക് തിരികെ വരേണ്ടതുണ്ട്. മൂന്ന് വർഷത്തെ കാലാവധിക്ക് ശേഷം ഡെപ്യൂട്ടേഷനിൽ ഒരു കാലാവധി നീട്ടൽ അനുവദിക്കരുതെന്നും ഇത് വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നു. എന്നിരുന്നാലും, അസാധാരണമായ സാഹചര്യങ്ങളിൽ ഒരു വർഷത്തെ കാലാവധി നീട്ടുന്നത് അനുവദിക്കാനുള്ള അധികാരം ചീഫ് ജസ്റ്റിസിൽ നിക്ഷിപ്തമാണ്;

Citation No.[2022] 15 S.C.R 57

(ix) സ്ഥലമാറ്റ നയത്തിലെ ഖണ്ഡം 16 അനുസരിച്ച്, സാധാരണയായി വിഭാഗം 'എ'യിൽ നിന്ന് 'ബി'യിലേക്കും, 'ബി'യിൽ നിന്ന് 'സി'യിലേക്കും, 'സി'യിൽ നിന്ന് 'ഡി'യിലേക്കും, ഡി'യിൽ നിന്ന് 'എ'യിലേക്കോ അല്ലെങ്കിൽ താഴ്ന്ന വിഭാഗം സ്ഥലങ്ങളിലേക്കോ സ്ഥലംമാറ്റം നടക്കുന്നു.

(x) സ്ഥലംമാറ്റ നയത്തിലെ 17–ാം ഖണ്ഡം അനുസരിച്ച്, രജിസ്ട്രാർ ജനറൽ എല്ലാ വർഷവും ഫെബ്രുവരി 15–ാം തീയതിയോടെ കാലാവധി പൂർത്തിയാക്കുന്ന/നിയമനം പൂർത്തിയാക്കുന്ന ഉദ്യോഗസ്ഥരുടെ ഒരു പട്ടിക തയ്യാറാക്കണം. അധികകാലം താമസിക്കാൻ അപേക്ഷിച്ചിട്ടുള്ള ജുഡീഷ്യൽ ഓഫീസർമാരെ ആ പട്ടികയിൽ നിന്ന് ഒഴിവാക്കുമെന്നും, കാലാവധിക്ക് മുമ്പുള്ള സ്ഥലംമാറ്റത്തിന് അപേക്ഷിച്ചിട്ടുള്ള ഉദ്യോഗസ്ഥരെ ആ പട്ടികയിൽ ചേർക്കുമെന്നും ഇത് വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നു. ഈ ഖണ്ഡത്തിൽ, പറഞ്ഞ ഖണ്ഡം പ്രകാരം ആവശ്യമായ വിശദാംശങ്ങൾ പരാമർശിച്ചുകൊണ്ട് ഒരു ചാർട്ട് തയ്യാറാക്കേണ്ടതുണ്ട്. സംസ്ഥാനത്തുടനീളമുള്ള ഉദ്യോഗസ്ഥർക്ക് നീതിന്യായ ജോലിയുടെ തുല്യമായ വിതരണം ഉറപ്പാക്കുക എന്നതാണ് ഉദ്ദേശ്യമെന്ന് തോന്നുന്നു;

(xi) സ്ഥലംമാറ്റ നയത്തിലെ ഖണ്ഡം 18 പ്രകാരം, ഭാര്യാഭർത്താക്കന്മാർ മധ്യപ്രദേശിൽ ജുഡീഷ്യൽ ഓഫീസർമാരായി ജോലി ചെയ്യുന്നുണ്ടെങ്കിൽ, അവരെ ഒരേ സ്ഥലത്ത് നിയമിക്കാൻ ശ്രമിക്കണം. സാധ്യമല്ലെങ്കിൽ, അടുത്തുള്ള സ്ഥലങ്ങളിൽ അവരെ നിയമിക്കാൻ ശ്രമിക്കണമെന്നും ഇത് വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നു;

(xii)ഒരു ജുഡീഷ്യൽ ഓഫീസറുടെ അടുത്ത ബന്ധുവിന് ഗുരുതരമായ അസുഖം അനുഭവപ്പെടുമ്പോഴെല്ലാം, ഈ അസുഖങ്ങൾക്ക് ശരിയായ ചികിത്സാ സൗകര്യങ്ങൾ ലഭ്യമായ സ്ഥലത്തോ സമീപത്തോ നിയമിച്ചുകൊണ്ട് അദ്ദേഹത്തിന് മുൻഗണന നൽകണമെന്ന് സ്ഥലംമാറ്റ നയത്തിലെ ഖണ്ഡം 19 വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നു;

(xiii) ഏതെങ്കിലും ശാരീരിക വൈകല്യം അനുഭവിക്കുന്ന ജുഡീഷ്യൽ ഓഫീസർമാർക്ക്, ഉചിതമായ മെഡിക്കൽ ബോർഡ് 40% ൽ കൂടുതൽ സാക്ഷ്യപ്പെടുത്തിയിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ, അവർക്ക് പതിവായി യാത്ര ചെയ്യേണ്ടതായി ആവശ്യമില്ലാത്ത സ്ഥലത്തേക്ക് നിയമിക്കുന്നതിന് മുൻഗണന നൽകുമെന്ന് സ്ഥലംമാറ്റ നയത്തിലെ ഖണ്ഡം 20 വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നു.

(xiv) സ്ഥലംമാറ്റ നയത്തിലെ ഖണ്ഡം 21 പ്രകാരം, അതിർത്തി പ്രദേശങ്ങളിലുള്ള കോടതികളിലോ 'ഡി' വിഭാഗം സ്ഥലങ്ങളിലോ രണ്ട് വർഷമോ അതിൽ കൂടുതലോ നിയമനം

Citation No.[2022] 15 S.C.R 57

ലഭിച്ച ജൂഡീഷ്യൽ ഓഫീസർമാർക്ക്, ജില്ലാ ആസ്ഥാനത്ത് മാത്രം നിയമനം നടത്തുമ്പോൾ മുൻഗണന നൽകും;

(xv) സ്ഥലംമാറ്റ നയത്തിലെ ഖണ്ഡം 22 പ്രകാരം, ഒരു ജൂഡീഷ്യൽ ഓഫീസറുടെ പ്രകടനം നിർദ്ദിഷ്ട കാലാവധി പൂർത്തിയാകുന്നതിന് മുമ്പോ അല്ലെങ്കിൽ മധ്യകാലത്തോ, അദ്ദേഹത്തിന്റെ പ്രകടനം നിർദ്ദിഷ്ട മാനദണ്ഡങ്ങൾക്ക് താഴെയാണെന്ന് കണ്ടെത്തിയാലോ അല്ലെങ്കിൽ അദ്ദേഹത്തിനെതിരെ അന്വേഷണം ആരംഭിക്കുന്നതിന് കാരണമുണ്ടെങ്കിൽ, അദ്ദേഹത്തെ സ്ഥലം മാറ്റാം. ഹൈക്കോടതി തീരുമാനിച്ചാൽ, പൊതുതാൽപ്പര്യത്തിനോ ഭരണതാൽപ്പര്യത്തിനോ വേണ്ടി നിർദ്ദിഷ്ട കാലാവധി പൂർത്തിയാകുന്നതിന് മുമ്പോ അദ്ദേഹത്തെ സ്ഥലം മാറ്റാമെന്നും ഇത് വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നു;

(xvi) സ്ഥലംമാറ്റ നയത്തിലെ ഖണ്ഡം 23 അനുസരിച്ച്, ഏപ്രിൽ ഒന്നാം തീയതി വിരമിക്കാൻ ഒരു വർഷമോ അതിൽ കുറവോ സമയമുള്ള ഒരു ജൂഡീഷ്യൽ ഓഫീസർക്ക്, വിരമിച്ചതിന് ശേഷം സ്ഥിരതാമസമാക്കാൻ നിർദ്ദേശിക്കുന്ന സ്ഥലത്ത്, അല്ലെങ്കിൽ അതിനടുത്തായി, തന്റെ ഇഷ്ടാനുസരണം നിയമനം കിട്ടുവാൻ അർഹതയുണ്ട്;

(xvii) നയത്തിൽ ഉൾപ്പെടുത്തിയിട്ടില്ലാത്ത പൊതുവായതോ പ്രത്യേകമായതോ ആയ നിർദ്ദേശങ്ങൾ പുറപ്പെടുവിക്കാൻ ചീഫ് ജസ്റ്റിസിൽ അധികാരം നിക്ഷിപ്തമാക്കുന്ന സ്ഥലമാറ്റ നയത്തിലെ ഖണ്ഡം 24, ഒരു അവശിഷ്ട വകുപ്പായി വ്യാഖ്യാനിക്കാവുന്നതാണ്. നയത്തെക്കുറിച്ചോ അതിന്റെ നടപ്പാക്കലിനെക്കുറിച്ചോ എന്തെങ്കിലും സംശയം ഉണ്ടെങ്കിൽ, ചീഫ് ജസ്റ്റിസ് പുറപ്പെടുവിച്ച വിശദീകരണം നയത്തിന്റെ ഭാഗമായി കണക്കാക്കുമെന്നും ഇത് വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നു;

(xviii) സ്ഥലമാറ്റ നയത്തിലെ ഖണ്ഡം 25, ഹൈക്കോടതി ഉത്തരവിട്ട സ്ഥലമാറ്റങ്ങൾക്കെതിരെയുള്ള ഒരു നിവേദനവും സ്ഥലംമാറ്റ ഉത്തരവ് പുറപ്പെടുവിച്ച തീയതിയിൽ നിലവിലില്ലാത്ത ഗുരുതരമായ കാരണത്താലല്ലാതെ സാധാരണയായി പരിഗണിക്കില്ലെന്ന് വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നു.

(xix) നയത്തിൽ അടങ്ങിയിരിക്കുന്ന എന്തുതന്നെയായാലും, ചീഫ് ജസ്റ്റിസിനോ അദ്ദേഹത്തിന് വേണ്ടി, ചീഫ് ജസ്റ്റിസ് നാമനിർദ്ദേശം ചെയ്യുന്ന രണ്ട് മുതിർന്ന ജഡ്ജിമാരുടെ ഒരു കമ്മിറ്റിക്കോ, ഏത് സമയത്തും ഏതെങ്കിലും ജൂഡീഷ്യൽ ഓഫീസറുടെ സ്ഥലംമാറ്റം അല്ലെങ്കിൽ നിയമനം സംബന്ധിച്ച് ഏത് ഉത്തരവിനും പാസാക്കാൻ

Citation No.[2022] 15 S.C.R 57

അധികാരമുണ്ടായിരിക്കുമെന്ന് സ്ഥലമാറ്റ നയത്തിലെ മറികടക്കൽ ഖണ്ഡമായ 26 വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നു;

(xx) സ്ഥലമാറ്റ നയത്തിലെ ഖണ്ഡം 28, ചീഫ് ജസ്റ്റിസിന് നയം/മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങൾ നടപ്പിലാക്കുന്നതിനായി തന്റെ അധികാരങ്ങൾ മറ്റേതെങ്കിലും ജഡ്ജി/ഉദ്യോഗസ്ഥർക്കോ ജഡ്ജിമാരുടെ/ഉദ്യോഗസ്ഥരുടെ കമ്മിറ്റിക്കോ ഏൽപ്പിക്കാൻ അനുവദിക്കുന്നു.

38. മധ്യപ്രദേശ് ഹൈക്കോടതി ഉൾപ്പെടുത്തിയ സ്ഥലമാറ്റ നയത്തിൽ, ജൂഡീഷ്യൽ ഓഫീസർമാരുടെ സ്ഥലംമാറ്റം നടപ്പിലാക്കുന്നതിന് പാലിക്കേണ്ട നടപടിക്രമങ്ങൾ, ഒരു പ്രത്യേക നിയമനത്തിൽ അവരുടെ കാലാവധി, ജൂഡീഷ്യൽ ഓഫീസർമാരെ നിശ്ചിത കാലയളവിനപ്പുറം തുടരാൻ അനുവദിക്കുന്നതിന് കേസ് പരിഗണിക്കേണ്ട സാഹചര്യങ്ങൾ, നിവേദനം പരിഗണിക്കേണ്ട രീതി എന്നിവ വിശദമായി നൽകിയിട്ടുണ്ടെന്ന് കാണാൻ കഴിയും.

39. ജില്ലാ ജൂഡീഷ്യറിയുടെ ആന്തരിക ഭരണത്തിനായുള്ള എംപി ഹൈക്കോടതി പുറപ്പെടുവിച്ച മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങളുടെ ഒരു കൂട്ടം മാത്രമാണ് പ്രസ്തുത ട്രാൻസ്ഫർ നയം എന്നതിൽ സംശയമില്ല. എന്നിരുന്നാലും, ഭരണപരമായ വശത്ത് അതിന്റെ പ്രവർത്തനങ്ങൾ നിർവഹിക്കുമ്പോൾ, മധ്യപ്രദേശ് ഹൈക്കോടതി ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടനയുടെ അനുച്ഛേദം 12-ന്റെ അർത്ഥത്തിൽ ഒരു സംസ്ഥാനമായിരിക്കും. ***എഡ് കോർപ്പറേഷൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ v. മെസ്സേഴ്സ് കാമധേനു കനുകാലി ഫീഡ് ഇൻഡസ്ട്രീസ്[9]*** കേസിൽ ഈ കോടതി നടത്തിയ ഇനിപ്പറയുന്ന നിരീക്ഷണങ്ങൾ നമുക്ക് പ്രയോജനകരമായി പരാമർശിക്കാം:

> "8. അത്തരമൊരു സാഹചര്യത്തിൽ ഒരു പൗരന്റെ ന്യായമായതോ നിയമാനുസൃതമോ ആയ പ്രതീക്ഷ, അത് തന്നെ ഒരു പ്രത്യേക നടപ്പിലാക്കാവുന്ന അവകാശമായിരിക്കില്ല, പക്ഷേ അത് പരിഗണിക്കാതിരിക്കുകയും അതിന് അർഹമായ പ്രാധാന്യം നൽകുകയും ചെയ്യുന്നതിൽ പരാജയപ്പെടുന്നത് തീരുമാനത്തെ ഏകപക്ഷീയമാക്കും, കൂടാതെ നിയമാനുസൃതമായ ഒരു പ്രതീക്ഷയെ ശരിയായി പരിഗണിക്കേണ്ടതിന്റെ ആവശ്യകത, നിയമവാഴ്ചയുടെ അനിവാര്യമായ ഒരു അനുബന്ധമായ ഏകപക്ഷീയമല്ലാത്ത തത്വത്തിന്റെ ഭാഗമാണ്. എല്ലാ നിയമാനുസൃത പ്രതീക്ഷകളും ന്യായമായ തീരുമാനമെടുക്കൽ പ്രക്രിയയിൽ ഉചിതമായ പരിഗണന ആവശ്യമുള്ള ഒരു പ്രസക്ത ഘടകമാണ്. സന്ദർഭത്തിൽ അവകാശിവാദിയുടെ പ്രതീക്ഷ ന്യായമാണോ നിയമാനുസൃതമാണോ എന്നത് ഓരോ കേസിലും വസ്തുതാപരമായ ഒരു ചോദ്യമാണ്. ചോദ്യം ഉയരുമ്പോഴെല്ലാം, അവകാശവാദിയുടെ ധാരണയ്ക്കനുസരിച്ചല്ല, മറിച്ച് വിശാലമായ

9 (1993) 1 എസ് സി സി 71

പൊതുതാൽപ്പര്യത്തിനനുസരിച്ചാണ് അത് നിർണ്ണയിക്കേണ്ടത്, അവിടെ മറ്റ് കൂടുതൽ പ്രധാനപ്പെട്ട പരിഗണനകൾ അവകാശവാദിയുടെ നിയമാനുസൃത പ്രതീക്ഷയെക്കാൾ കൂടുതലായിരിക്കാം. ഈ രീതിയിൽ പൊതു അധികാരിയുടെ ഒരു സത്യസന്ധമായ തീരുമാനം ഏകപക്ഷീയമല്ലാത്ത ആവശ്യകതയെ നിറവേറ്റുകയും ജുഡീഷ്യൽ പരിശോധനയെ അതിജീവിക്കുകയും ചെയ്യും. ന്യായമായ പ്രതീക്ഷയുടെ സിദ്ധാന്തം നിയമവാഴ്ചയിൽ സ്വാംശീകരിക്കപ്പെടുകയും നമ്മുടെ നിയമവ്യവസ്ഥയിൽ ഈ രീതിയിൽ, ഈ പരിധിവരെ പ്രവർത്തിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു.

9. കൗൺസിൽ ഓഫ് സിവിൽ സർവീസ് യൂണിയൻസ് v. മന്ത്രി ഫോർ സിവിൽ സർവീസ് [1985 എ സി 374 : (1984) 3 ആൾ ഇ ആർ 935 (എച് എൽ)] എന്ന കേസിൽ, ന്യായമായ പ്രതീക്ഷ എത്രത്തോളം വിവേചനാധികാര വിനിയോഗവുമായി ബന്ധപ്പെട്ടിരിക്കുന്നുവെന്ന് പ്രഭുസഭ സൂചിപ്പിച്ചു. ദേശീയ സുരക്ഷയെക്കുറിച്ചുള്ള പരിഗണനകൾ അപേക്ഷകന്റെ ന്യായമായ പ്രതീക്ഷയേക്കാൾ കൂടുതലാണെന്ന് കണ്ടെത്തിയ അപേക്ഷകന്റെ ന്യായമായ പ്രതീക്ഷ ഉൾപ്പെടെ എല്ലാ പ്രസക്ത ഘടകങ്ങളും പരിഗണിച്ചാണ് നടപടി ന്യായമാണെന്ന് സ്ഥിരീകരിച്ചത്. "വിശേഷ അധികാരത്തിന്റെ പ്രയോഗം ജുഡീഷ്യൽ അവലോകനത്തിന് വിധേയമാണോ എന്ന് നിർണ്ണയിക്കുന്നതിലെ നിയന്ത്രണ ഘടകം അതിന്റെ ഉറവിടമല്ല, മറിച്ച് അതിന്റെ വിഷയമാണ്" എന്ന് സ്കാർമാൻ പ്രഭു ചൂണ്ടിക്കാട്ടി. വീണ്ടും പ്രെസ്റ്റണിൽ, [1985 എ സി 835 : (1985) 2 എ എൽ എൽ ഇ ആർ 327] എന്ന കേസിൽ, "ജുഡീഷ്യൽ പുനർപരിശോധനയിൽ നീതിയുടെ തത്വത്തിന് ഒരു പ്രധാന സ്ഥാനമുണ്ട്" എന്നും “ഒരു അധികാരം പ്രയോഗിക്കുന്നതിലെ അനീതി അധികാര ദുരുപയോഗമോ അധികമോ ആകാം” എന്നും സ്കാർമാൻ പ്രഭു പ്രസ്താവിച്ചു. നിയമാനുസൃതമായ പ്രതീക്ഷയുടെ സിദ്ധാന്തത്തിന്റെ പ്രാധാന്യത്തെക്കുറിച്ച് പ്രഭുസഭയുടെ ഈ തീരുമാനങ്ങൾ സമാനമായ സൂചന നൽകുന്നു. ശാന്തി വിജയ് ആൻഡ് കമ്പനി വേഴ്സസ് പ്രിൻസസ് ഫാത്തിമ ഫൗസിയ [(1979) 4 എസ് സി സി 602 : (1980) 1 എസ് സി ആർ 459]ശ്രീ എ.കെ. സെൻ പരാമർശിച്ചു, വിവേചനാധികാരം ന്യായമായും നല്ല വിശ്വാസത്തിലും പ്രയോഗിക്കാത്തിടത്ത് കോടതി ഇടപെടണമെന്ന് ഇത് വാദിക്കുന്നു.

40. ഒരു പൗരന്റെ ന്യായമായതോ നിയമാനുസൃതമോ ആയ പ്രതീക്ഷ മാത്രം പ്രത്യേകം നടപ്പിലാക്കാവുന്ന ഒരു അവകാശമായിരിക്കില്ലെന്ന് ഈ കോടതി വിധിച്ചുവെന്ന് കാണാൻ കഴിയും. അത് പരിഗണിക്കാതിരിക്കുകയും അതിന് അർഹമായ പ്രാധാന്യം നൽകുകയും ചെയ്യുന്നതിൽ പരാജയപ്പെടുന്നത് തീരുമാനത്തെ ഏകപക്ഷീയമാക്കുമെന്ന് കൂടി അഭിപ്രായപ്പെടുന്നു. നിയമാനുസൃതമായ ഒരു പ്രതീക്ഷയെ ശരിയായി പരിഗണിക്കേണ്ടതിന്റെ ആവശ്യകത, ഏകപക്ഷീയമല്ല

എന്ന തത്വത്തിന്റെ ഭാഗമാണെന്ന് വിധിച്ചിരിക്കുന്നു, ഇത് നിയമവാഴ്ചയുടെ അനിവാര്യമായ ഒരു അനുബന്ധമാണ്. ന്യായമായ തീരുമാനമെടുക്കൽ പ്രക്രിയയിൽ ഉചിതമായ പരിഗണന ആവശ്യമുള്ള ഒരു പ്രസക്തമായ ഘടകമാണ് ഓരോ നിയമാനുസൃത പ്രതീക്ഷയും. അവകാശവാദിയുടെ പ്രതീക്ഷ ന്യായമാണോ നിയമാനുസൃതമാണോ എന്നത് ഓരോ കേസിലും വസ്തുതാപരമായ ഒരു ചോദ്യമാണ്. ചോദ്യം ഉയരുമ്പോഴെല്ലാം, അവകാശവാദിയുടെ ധാരണയ്ക്കനുസരിച്ചല്ല, മറിച്ച് മറ്റ് പ്രധാനപ്പെട്ട പരിഗണനകളെക്കാൾ കൂടുതലായേക്കാവുന്ന വിശാലമായ പൊതുതാൽപ്പര്യത്തിലാണ് അത് നിർണ്ണയിക്കേണ്ടത്. ഈ രീതിയിൽ പൊതു അധികാരിയുടെ ഒരു സത്യസന്ധമായ തീരുമാനം ഏകപക്ഷീയമല്ല എന്ന ആവശ്യകതയെ തൃപ്തിപ്പെടുത്തുകയും ജുഡീഷ്യൽ പരിശോധനയെ അതിജീവിക്കുകയും ചെയ്യുമെന്ന് വിധിച്ചിരിക്കുന്നു. ജുഡീഷ്യൽ പുനരവലോകന നിയമത്തിൽ നീതി തത്വത്തിന് ഒരു പ്രധാന സ്ഥാനമുണ്ടെന്നും അധികാര വിനിയോഗത്തിൽ അനീതി ഉണ്ടായാൽ അത് അധികാര ദുർവിനിയോഗമോ അധികമോ ആകാമെന്നും വിധിച്ചിരിക്കുന്നു. വിവേചനാധികാരം ന്യായമായും നല്ല വിശ്വാസത്തിലും പ്രയോഗിക്കാത്തിടത്ത് കോടതി ഇടപെടണം.

41. അതിനാൽ, സ്ഥലമാറ്റ നയം നിയമപരമായി നടപ്പിലാക്കാൻ കഴിയില്ലെന്ന് കാണാൻ കഴിയുമെങ്കിലും, എന്നാൽ ജില്ലാ ജുഡീഷ്യറിയുടെ ഭരണത്തിനായി മധ്യപ്രദേശ് ഹൈക്കോടതി സ്ഥലമാറ്റ നയം രൂപീകരിച്ചിരിക്കുമ്പോൾ, ജുഡീഷ്യൽ ഓഫീസർമാരുടെ സ്ഥലമാറ്റ കേസുകൾ പരിഗണിക്കുമ്പോൾ അത്തരമൊരു നയത്തിന് അർഹമായ വെയിറ്റേജ് നൽകണമെന്ന് ഓരോ ജുഡീഷ്യൽ ഓഫീസർക്കും ന്യായമായ പ്രതീക്ഷ ഉണ്ടായിരിക്കും.

42. ഈ പശ്ചാത്തലത്തിൽ, തർക്കമില്ലാത്ത വസ്തുതകൾ കോടതി പരിശോധിക്കും. 2014 മാർച്ച് മാസത്തിൽ നടപ്പിലാക്കേണ്ടിയിരുന്ന പൊതു സ്ഥലംമാറ്റങ്ങൾ ഉറപ്പാക്കുന്നതിനായി അന്നത്തെ ആർജി തയ്യാറാക്കിയ ചാർട്ടിൽ, ഹർജിക്കാരിയുടെ പേര് ഉൾപ്പെടുത്തിയിട്ടില്ലെന്നതിൽ തർക്കമില്ല.

43. 2014 ജൂലൈ മാസത്തിൽ നടപ്പിലാക്കേണ്ട ഇടക്കാല സ്ഥലംമാറ്റങ്ങളുടെ പരിഗണനയ്ക്കായി തയ്യാറാക്കിയ അജണ്ടയിലും, ഹർജിക്കാരിയുടെ പേര് പ്രത്യക്ഷപ്പെട്ടിട്ടില്ലെന്ന് കൂടുതൽ വ്യക്തമാണ്. സ്ഥലമാറ്റ കമ്മിറ്റി അംഗമായിരുന്ന എംപി ഹൈക്കോടതി ജഡ്ജിയും എംപി ഹൈക്കോടതിയിലെ അന്നത്തെ ആർജിയും ജെഐസിക്ക് മുമ്പാകെ നൽകിയ മൊഴികളിൽ നിന്ന്, ഹർജിക്കാരിയുടെ സ്ഥലംമാറ്റത്തിനുള്ള അടിസ്ഥാനം 2014 ജൂലൈ 3-ന് ഗ്വാളിയോറിലെ അന്നത്തെ ഡി & എസ്ജെ സമർപ്പിച്ച പരാതിയാണെന്ന് കൂടുതൽ വ്യക്തമാണ്. ദിവസങ്ങൾക്കുള്ളിൽ, ഹർജിക്കാരിയെ ഗ്വാളിയോറിൽ നിന്ന് ഏകദേശം 507 കിലോമീറ്റർ അകലെയുള്ള സിദ്ധിയിലേക്ക് മാറ്റുന്നത് സംബന്ധിച്ച തീരുമാനം 2014 ജൂലൈ 7-ന് സ്ഥലമാറ്റ കമ്മിറ്റി എടുക്കുകയും അതേ ദിവസം തന്നെ അർഹതയുള്ള

അധികാരി അംഗീകരിക്കുകയും ചെയ്തു. പ്രസ്തുത സ്ഥലംമാറ്റ ഉത്തരവ് അടുത്ത ദിവസം, അതായത് 2014 ജൂലൈ 8-ന് ഹർജിക്കാരിക്ക് കൈമാറി.

44. തന്റെ സ്ഥലംമാറ്റ ഉത്തരവിനെക്കുറിച്ച് അറിഞ്ഞ ഹർജിക്കാരി, അടുത്ത ദിവസം തന്നെ, അതായത് 2014 ജൂലൈ 9 ന് ഒരു നിവേദനം നൽകി. പ്രസ്തുത നിവേദനത്തിൽ, തന്റെ മൂത്ത മകൾ മിടുക്കിയായ കുട്ടിയാണെന്നും 12-ാം ക്ലാസിൽ പഠിക്കുന്നുണ്ടെന്നും ഗ്വാളിയോറിലെ എഫ് ഐ ഐ ടി ജെ ഇ ഇ കോച്ചിംഗ് സെന്ററിൽ ബോർഡ് പരീക്ഷകൾക്കും മത്സര പരീക്ഷകൾക്കും തയ്യാറെടുക്കുകയാണെന്നും ഹർജിക്കാരി വ്യക്തമായി പറഞ്ഞിരുന്നു. നിർബന്ധിത സാഹചര്യങ്ങളും പ്രായമായ മാതാപിതാക്കളെ പരിപാലിക്കുന്നതും കാരണം ഭർത്താവിന് ഡൽഹിയിൽ തന്നെ താമസിക്കേണ്ടിവന്നുവെന്നും പ്രായോഗികമായി, തന്റെ പെൺമക്കൾക്ക് വേണ്ടി താൻ അച്ഛന്റെയും അമ്മയുടെയും പങ്ക് വഹിക്കേണ്ടിവന്നുവെന്നും തന്റെ തൊഴിലിനും ആശ്രിതരായ കുട്ടികൾക്കും ഇടയിൽ ഒരു സന്തുലിതാവസ്ഥ സൃഷ്ടിക്കേണ്ടിവന്നുവെന്നും അവർ പറഞ്ഞു. മകൾ 12-ാം ക്ലാസ് പരീക്ഷ പൂർത്തിയാക്കുന്നതുവരെ ഗ്വാളിയോറിൽ തന്നെ തുടരാൻ അനുവദിക്കണമെന്ന് അവർ അർഹതപ്പെട്ട അധികാരിയോട് അഭ്യർത്ഥിച്ചു. പ്രസ്തുത നിവേദനം രണ്ട് ദിവസത്തിനുള്ളിൽ, അതായത് 2014 ജൂലൈ 11 ന് നിരസിക്കപ്പെട്ടു. അന്നത്തെ ആർജി ഇനിപ്പറയുന്ന രീതിയിൽ ഒരു അംഗീകാരം നൽകി:

> "ബഹുമാനപ്പെട്ട ട്രാൻസ്ഫർ കമ്മിറ്റി, 2014 ജൂലൈ 7-ന് നടന്ന യോഗത്തിൽ, ശ്രീമതി മദനെ അവരുടെ പെരുമാറ്റവും സ്വഭാവവും സംബന്ധിച്ച് ഗ്വാളിയോറിലെ ഡി&എസ് ജഡ്ജിയുടെ അഭ്യർത്ഥന പരിഗണിച്ച ശേഷം ഗ്വാളിയോറിൽ നിന്ന് സിദ്ധിയിലേക്ക് ഭരണാധികാരപരമായ കാരണങ്ങളാൽ മാറ്റാൻ ശുപാർശ ചെയ്തു. സിബിഎസ്ഇ സ്കൂൾ ഉൾപ്പെടെ മതിയായ വിദ്യാഭ്യാസ സൗകര്യങ്ങൾ സിദ്ധിയിൽ ലഭ്യമാണെന്ന് കരുതുന്നു.
>
> അതിനാൽ, ഈ വിഷയം ദയയുള്ള പരിഗണനയ്ക്കും ഉത്തരവിനും സമർപ്പിക്കുന്നു."

എംപി ഹൈക്കോടതിയുടെ ട്രാൻസ്ഫർ കമ്മിറ്റിയിലെ അന്നത്തെ ജഡ്ജി അതേ ദിവസം തന്നെ ഇനിപ്പറയുന്ന അംഗീകാരം നൽകി:

> "ഒരു പരിഗണനയും ആവശ്യമില്ലാത്തതിനാൽ നിവേദനം നിരസിക്കാവുന്നതാണ്."

45. ആദ്യ അപേക്ഷ നിരസിച്ചതിനെത്തുടർന്ന്, 2014 ജൂലൈ 11-ന്, അന്നത്തെ ഡി & എസ്.ജെ., ഗ്വാളിയോർ വഴി, ഒന്നാം എതുകക്ഷിക്ക് ഹർജിക്കാരി മറ്റൊരു അപേക്ഷ നൽകി. മകൾക്ക് വിദ്യാഭ്യാസം തുടരുന്നതിനായി സെഹോർ, റെയ്സൺ, ദേവാസ് അല്ലെങ്കിൽ ഉജ്ജൈൻ എന്നിവിടങ്ങളിലേക്ക് തന്നെ സ്ഥലം മാറ്റണമെന്ന് അവർ അപേക്ഷിച്ചിരുന്നു. 2014 ജൂലൈ 14-ന് അന്നത്തെ ആർ.ജി.,

Citation No.[2022] 15 S.C.R 57

ഹർജിക്കാരിയുടെ അപേക്ഷ താഴെപ്പറയുന്ന കീഴെഴുത്തിനൊപ്പം സ്ഥലമാറ്റ കമ്മിറ്റിക്ക് മുമ്പാകെ സമർപ്പിച്ചു:

> "ഗ്വാളിയോറിൽ നിന്ന് സിദ്ധിയിലേക്ക് സ്ഥലംമാറ്റം നൽകിയതിനെ കുറിച്ച്, ഏതാണ്ട് സമാനമായ കാരണങ്ങളാൽ, പെൺമക്കളുടെ വിദ്യാഭ്യാസവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട്, ഗ്വാളിയോറിലെ 8-ാമത് എ.ഡി.ജെ. ശ്രീമതി 'എക്സ്' സമർപ്പിച്ച മറ്റൊരു നിവേദനത്തിലേക്ക് (തീയതി 11 ജൂലൈ, 2014) ദയവായി ശ്രദ്ധ ക്ഷണിക്കുന്നു.
>
> ശ്രീമതി 'എക്സ്' യുടെ 2014 ജൂലൈ 9-ലെ നിവേദനം കമ്മിറ്റി ഇതിനകം പരിഗണിച്ചിട്ടുണ്ട്, അത് നിരസിക്കുകയും ചെയ്തിരിക്കുന്നു.
>
> 2014 ജൂലൈ 11-ലെ ആവർത്തിച്ചുള്ള നിവേദനം കണക്കിലെടുത്ത്, ഈ വിഷയം ദയാപൂർവമായ പരിഗണനയ്ക്കും ഉത്തരവുകൾക്കുമായി വീണ്ടും സമർപ്പിക്കുന്നു."

എം.പി ഹൈക്കോടതിയുടെ സ്ഥലമാറ്റ കമ്മിറ്റിയിലെ അന്നത്തെ ജഡ്ജി അതേ ദിവസം തന്നെ ഇനിപ്പറയുന്ന അംഗീകാരം നൽകി:

> "നിവേദനത്തിൽ ഇതിനകം പാസാക്കിയ ഉത്തരവ് കണക്കിലെടുത്ത്, കൂടുതൽ പുനഃപരിശോധന നടത്തേണ്ടതില്ല."

46. അങ്ങനെ, ഹർജിക്കാരിയുടെ സ്ഥലംമാറ്റം മധ്യകാലത്തേക്ക് നടപ്പിലാക്കിയതായി കാണാൻ കഴിഞ്ഞു, എന്നിരുന്നാലും 2014 മാർച്ച്-ഏപ്രിൽ മാസങ്ങളിൽ നടപ്പിലാക്കേണ്ട പൊതു സ്ഥലംമാറ്റങ്ങളിൽ അവരെ സ്ഥലം മാറ്റാൻ കഴിയുമായിരുന്നു. വിവിധ കാരണങ്ങളാൽ നടപ്പിലാക്കേണ്ട മധ്യകാല സ്ഥലംമാറ്റങ്ങളുടെ അജണ്ടയിൽ പോലും, ഹർജിക്കാരിയുടെ പേര് ഉൾപ്പെടുത്തിയിരുന്നില്ല. ഗ്വാളിയോറിൽ നിന്ന് സ്ഥലംമാറ്റം ആവശ്യപ്പെട്ട് അന്നത്തെ ഗ്വാളിയോർ ഡി & എസ്.ജെ. അന്നത്തെ ആർ.ജി.ക്ക് പരാതി നൽകിയതിനുശേഷം മാത്രമാണ്, ദിവസങ്ങൾക്കുള്ളിൽ വിഷയം സ്ഥലമാറ്റ കമ്മിറ്റിക്ക് മുന്നിൽ വയ്ക്കുകയും സ്ഥലമാറ്റ കമ്മിറ്റി ഹർജിക്കാരിയുടെ സ്ഥലംമാറ്റം അംഗീകരിക്കുകയും ചെയ്തത്. സ്ഥലമാറ്റ ഉത്തരവ് ലഭിച്ചയുടനെ, 2014 ജൂലൈ 9-ന് ഹർജിക്കാരി ഒരു നിവേദനം നൽകി, അതിൽ തന്റെ മകൾ 12-ാം ക്ലാസിൽ പഠിക്കുന്നുണ്ടെന്നും എഫ് ഐ ഐ ടി ജെ ഇ ഇ കോച്ചിംഗിന് വിധേയയാകുന്നുണ്ടെന്നും പ്രത്യേകം ചൂണ്ടിക്കാട്ടി. രണ്ട് ദിവസത്തിനുള്ളിൽ പ്രസ്തുത നിവേദനം നിരസിക്കപ്പെട്ടു. ട്രാൻസ്ഫർ നയത്തിലെ ഖണ്ഡം 9(എ) കണക്കിലെടുത്ത് അവരുടെ നിവേദനം പ്രത്യേകമായി പരിഗണിക്കപ്പെടുമെന്ന് ഹർജിക്കാരിക്ക് ന്യായമായ പ്രതീക്ഷയുണ്ടായിരുന്നു. സ്ഥലമാറ്റ നയപ്രകാരം, അത്തരം നിവേദനം നൽകുമ്പോൾ, ഒരു ആഴ്ചയ്ക്കുള്ളിൽ ജില്ലാ ജഡ്ജിയുടെ അഭിപ്രായങ്ങൾ ആർജി നേടണമെന്നും ആവശ്യമായ പരിശോധനകൾക്ക് ശേഷം അദ്ദേഹത്തിന്റെ

അഭിപ്രായങ്ങൾ ലഭിച്ചാൽ, ഒരു ആഴ്ചയ്ക്കുള്ളിൽ ബന്ധപ്പെട്ട പോർട്ട്ഫോളിയോ ജഡ്ജിയുടെ മുമ്പാകെ വിഷയം സമർപ്പിക്കണമെന്നും ആവശ്യപ്പെട്ടിരുന്നു. അതിനുശേഷം ഒരു ആഴ്ചയ്ക്കുള്ളിൽ ഫയൽ തന്റെ അഭിപ്രായങ്ങൾ/അഭിപ്രായം സഹിതം തിരികെ നൽകണമെന്ന് വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിരുന്നു.

47. തർക്കമില്ലാതെ, ജില്ലാ ജഡ്ജിയിൽ നിന്നും പോർട്ട്ഫോളിയോ ജഡ്ജിയിൽ നിന്നും അഭിപ്രായങ്ങൾ നേടുന്നതിനുള്ള ട്രാൻസ്ഫർ നയത്തിലെ ഖണ്ഡം 9 പ്രകാരം നിർദ്ദേശിച്ചിരിക്കുന്ന നടപടിക്രമം പാലിക്കുകയോ സ്ഥലമാറ്റ കമ്മിറ്റി ട്രാൻസ്ഫർ നയത്തിലെ ഖണ്ഡം 9(എ) ലെ വ്യവസ്ഥകൾ പരിഗണിക്കുകയോ ചെയ്തില്ല.

48. സ്ഥലമാറ്റ നയത്തിലെ ഖണ്ഡം 9 ലെ ഉപ ഖണ്ഡം (എ) പ്രകാരം, ഒരു ജൂഡീഷ്യൽ ഓഫീസറുടെ മകൾ (മകനല്ല) അവസാന വർഷ ബോർഡ് പരീക്ഷയ്ക്കോ യൂണിവേഴ്സിറ്റി പരീക്ഷയ്ക്കോ ഹാജരാകേണ്ടി വന്നാൽ, ആ മകൾ പഠിക്കുന്ന വിദ്യാഭ്യാസ സ്ഥാപനത്തിൽ പെൺകുട്ടികൾക്ക് ഹോസ്റ്റൽ സൗകര്യം ഇല്ലെങ്കിൽ കാലാവധി നീട്ടുവാൻ പരിഗണിക്കണമെന്ന് നല്കിയിരുന്നതിനാൽ, എംപി ഹൈക്കോടതി തന്റെ അപേക്ഷ അതനുസരിച്ച് പരിഗണിക്കുമെന്ന് ഹർജിക്കാരിക്ക് ന്യായമായ പ്രതീക്ഷയുണ്ടായിരുന്നു. മാത്രമല്ല, അത്തരം വിദ്യാഭ്യാസ സ്ഥാപനത്തിൽ ഹോസ്റ്റൽ സൗകര്യം ലഭ്യമല്ലെന്ന് ജില്ലാ ജഡ്ജി സാക്ഷ്യപ്പെടുത്തിയാൽ മാത്രമേ അത്തരമൊരു കാലാവധി നീട്ടുന്നതിന്റെ ഇളവ് ലഭ്യമാകൂ. എംപി ഹൈക്കോടതിയിലെ ജില്ലാ ജഡ്ജിയിൽ നിന്നും പോർട്ട്ഫോളിയോ ജഡ്ജിയിൽ നിന്നും ആർജി അഭിപ്രായങ്ങൾ നേടണമെന്നും ഇത് ആവശ്യപ്പെട്ടു. സ്ഥലമാറ്റ നയം പരിശോധിച്ചതിൽ നിവേദനം ലഭിച്ച തീയതിക്കും അതിൽ തീരുമാനത്തിനും ഇടയിൽ ആകെ 3 ആഴ്ച കാലയളവ് നൽകിയിട്ടുണ്ടെന്ന് വ്യക്തമാണ്. എന്നിരുന്നാലും, ഈ കേസിൽ, നിവേദനം സമർപ്പിച്ച് രണ്ട് ദിവസത്തിനുള്ളിൽ, സ്ഥലമാറ്റ കമ്മിറ്റി സ്ഥലമാറ്റ നയത്തിലെ വകുപ്പ് 9 ലെ ഉപവകുപ്പ് (എ) പരിഗണിക്കാതെ അത് നിരസിച്ചു. ജില്ലാ ജഡ്ജിയുടെ പരാതിയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലാണ് സ്ഥലംമാറ്റം നടപ്പിലാക്കിയതെങ്കിൽ, അദ്ദേഹത്തിന്റെ അഭിപ്രായങ്ങൾ ക്ഷണിക്കുന്നത് വെറും ഔപചാരികത മാത്രമായിരിക്കുമെന്നത് മറ്റൊരു കാര്യമാണ്.

49. വിഷയം ഇവിടെ അവസാനിക്കുന്നില്ല. ആദ്യ അപേക്ഷ നിരസിച്ചതിനെത്തുടർന്ന്, ഹർജിക്കാരി രണ്ടാമത്തെ അപേക്ഷ സമർപ്പിച്ചു, മകൾക്ക് വിദ്യാഭ്യാസം തുടരാൻ കഴിയുന്നതിന്, പ്രസ്തുത അപേക്ഷയിൽ പരാമർശിച്ചിരിക്കുന്ന നാല് നഗരങ്ങളിൽ ഏതെങ്കിലുമൊന്നിൽ തന്നെ നിയമിക്കണമെന്ന് അഭ്യർത്ഥിച്ചു. എന്നിരുന്നാലും, 2014 ജൂലൈ 9-ന് മുമ്പത്തെ അപേക്ഷയിൽ സൂചിപ്പിച്ചതിന് സമാനമായ കാരണത്താലാണ് പ്രസ്തുത അപേക്ഷയെന്നും അത് ഇതിനകം നിരസിക്കപ്പെട്ടതാണെന്നും അന്നത്തെ ആർജി അഭിപ്രായം നൽകി. 2014 ജൂലൈ 9-ന് മുമ്പത്തെ അപേക്ഷയിൽ പാസാക്കിയ ഉത്തരവ് കണക്കിലെടുത്ത്, കൂടുതൽ പുനഃപരിശോധന

നടത്തേണ്ടതില്ലെന്ന് സ്ഥലമാറ്റ കമ്മിറ്റി അംഗീകരിച്ചു. രണ്ട് വ്യത്യസ്ത അഭ്യർത്ഥനകളായിട്ടാണ് രണ്ട് അപേക്ഷകളും സമർപ്പിച്ചത്. ആദ്യ അപേക്ഷയിൽ മകൾക്ക് ഗ്വാളിയോറിൽ വിദ്യാഭ്യാസം തുടരാൻ കഴിയുന്നതിന് ഗ്വാളിയോറിൽ 8 മാസത്തേക്ക് അവരെ നിലനിർത്തണമെന്ന് അഭ്യർത്ഥിച്ചപ്പോൾ; രണ്ടാമത്തെ അപേക്ഷയിൽ, മകൾക്ക് വിദ്യാഭ്യാസം തുടരാൻ കഴിയുന്ന 4 സ്ഥലങ്ങളിൽ ഏതെങ്കിലുമൊന്നിൽ നിയമിക്കണമെന്ന് അവർ അഭ്യർത്ഥിച്ചിരുന്നു. എന്നിരുന്നാലും, സമാനമായ കാരണങ്ങളാൽ മുമ്പ് നൽകിയ നിവേദനവും നിരസിക്കപ്പെട്ടതിനാൽ രണ്ടാമത്തെ നിവേദനം നിരസിക്കപ്പെട്ടു.

50. സ്ഥലമാറ്റ നയത്തിലെ ഖണ്ഡം 10 പ്രകാരം, നിലവിലുള്ള നിയമനത്തിൽ തുടരാനുള്ള അവരുടെ അഭ്യർത്ഥന പരിഗണിക്കപ്പെടാത്ത സാഹചര്യത്തിൽ, 4 സ്ഥലങ്ങളിൽ ഏതെങ്കിലുമൊന്നിൽ നിയമനത്തിനായി തന്റെ കേസ് പരിഗണിക്കപ്പെടുമെന്ന് ഹർജിക്കാരിക്ക് ന്യായമായ പ്രതീക്ഷയുണ്ടായിരുന്നു, അതിനാൽ, അവർ രണ്ടാമത്തെ നിവേദനം ബോധിപ്പിച്ചു. രണ്ടാമത്തെ നിവേദനം നിരസിച്ചത് അന്നത്തെ ആർജിയും എംപി ഹൈക്കോടതിയുടെ സ്ഥലമാറ്റ കമ്മിറ്റിയിലെ അന്നത്തെ ജഡ്ജിയും യുക്തി പ്രയോഗിക്കാത്തതിനെയാണ് കാണിക്കുന്നതെന്ന് പറയാൻ കോടതിക്ക് പ്രയാസമുണ്ട്. അന്നത്തെ ആർജിയുടെ നിർദ്ദേശം ഒരു ആകസ്മികമായ രീതിയിലാണ് നടത്തിയത്, കൂടാതെ സ്ഥലമാറ്റ കമ്മിറ്റിയിലെ അന്നത്തെ ജഡ്ജി യാന്ത്രികമായ രീതിയിലാണ് അംഗീകരിച്ചത്.

51. സ്ഥലമാറ്റ നയത്തിലെ ഖണ്ഡം 22 കണക്കിലെടുത്ത് സ്ഥലംമാറ്റം ന്യായീകരിക്കാൻ ശ്രമിക്കുന്നു. ഇടക്കാലത്ത് സ്ഥലംമാറ്റം നടത്താൻ കഴിയുന്ന ഒരു കാരണം, അത്തരം ജൂഡീഷ്യൽ ഓഫീസറുടെ പ്രകടനം നിർദ്ദേശിച്ച മാനദണ്ഡങ്ങൾക്ക് താഴെയാണെന്ന് കണ്ടെത്തിയിരിക്കുന്നു എന്നതാണ്. നിലവിലെ കേസിൽ അത് ലഭ്യമല്ല. 2014 ജനുവരി 15-ന് ഗ്വാളിയോറിലെ അന്നത്തെ ഡി & എസ്.ജെ. നടത്തിയ 2013 വിലയിരുത്തൽ വർഷത്തിലെ വിലയിരുത്തലിൽ ഹർജിക്കാരിയുടെ പ്രകടനം 'വളരെ മികച്ചതായി' കണ്ടെത്തി. സ്ഥലമാറ്റ നയത്തിലെ ഖണ്ഡം 22 പ്രകാരം ലഭ്യമായ രണ്ടാമത്തെ കാരണം, അത്തരമൊരു ജൂഡീഷ്യൽ ഓഫീസർക്കെതിരെ അന്വേഷണം ആരംഭിക്കുന്നതിന് അടിസ്ഥാനമുണ്ടെങ്കിൽ സ്ഥലംമാറ്റം നടത്താം എന്നതാണ്. ഇവിടെ അതും അങ്ങനെയല്ല.

52. സിദ്ധിയിൽ ഒരു അഡീഷണൽ ജഡ്ജിയുടെ ആവശ്യകത ഉണ്ടായിരുന്നതിനാൽ, പൊതുതാൽപ്പര്യത്തിനോ ഭരണകൂടത്തിന്റെ താൽപ്പര്യത്തിനോ വേണ്ടിയാണ് ഹർജിക്കാരിയുടെ സ്ഥലംമാറ്റം നടത്തിയതെന്ന് വാദിക്കുവാൻ ശ്രമിക്കുന്നു. സ്ഥലമാറ്റ കമ്മിറ്റിയിലെ അന്നത്തെ ജഡ്ജി, ജെഐസിക്ക് മുമ്പാകെ നൽകിയ സത്യവാങ്മൂലത്തിൽ, പ്രസക്തമായ സമയത്ത്, ഹർജിക്കാരി തന്റെ രണ്ടാമത്തെ നിവേദനത്തിൽ പരാമർശിച്ച 4 സ്ഥലങ്ങളിലെ തീർപ്പാക്കാത്ത കേസുകൾ സിദ്ധിയേക്കാൾ വളരെ കൂടുതലായിരുന്നുവെന്ന് പ്രത്യേകം സമ്മതിച്ചിട്ടുണ്ട്. പറഞ്ഞ 4 സ്ഥലങ്ങളിൽ തസ്തികകൾ

ഒഴിഞ്ഞുകിടന്നിരുന്നെങ്കിലും, സിദ്ധിയിൽ ഒഴിവ് ഉണ്ടായിരുന്നില്ല എന്നും അദ്ദേഹം സമ്മതിച്ചിട്ടുണ്ട്. സ്ഥലമാറ്റ നയമനുസരിച്ച്, ഒരു ജൂഡീഷ്യൽ ഓഫീസറെ വിഭാഗം 'എ' നഗരത്തിൽ നിന്ന് വിഭാഗം 'ബി' നഗരത്തിലേക്കും, 'ബി'യിൽ നിന്ന് 'സി'യിലേക്കും, 'സി'യിൽ നിന്ന് 'ഡി'യിലേക്കും, 'ഡി'യിൽ നിന്ന് 'എ'യിലേക്കും മാറ്റേണ്ടതുണ്ട്. എന്നിരുന്നാലും, ഹർജിക്കാരിയുടെ കാര്യത്തിൽ, ഹർജിക്കാരിയെ നേരിട്ട് വിഭാഗം 'എ' നഗരമായിട്ടുള്ള ഗ്വാളിയോറിൽ നിന്ന് വിഭാഗം 'സി' നഗരമായ സിദ്ധിയിലേക്കാണ് മാറ്റിയത്. രണ്ടാമത്തെ അപേക്ഷയിൽ ഹർജിക്കാരി പരാമർശിച്ച 4 നഗരങ്ങൾ 'ബി' വിഭാഗം നഗരങ്ങളാണ്. ഗ്വാളിയോറിലെ അന്നത്തെ ഡി & എസ്.ജെ നൽകിയ പരാതിയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലാണ് ഹർജിക്കാരിയുടെ സ്ഥലംമാറ്റം നടത്തിയതെന്ന് സമ്മതിച്ചതിനൊപ്പം, പൊതുതാൽപ്പര്യത്തിനോ ഭരണകൂടത്തിന്റെ താൽപ്പര്യത്തിനോ വേണ്ടിയാണ് ഹർജിക്കാരിയുടെ സ്ഥലംമാറ്റം നടത്തിയതെന്ന മധ്യപ്രദേശ് ഹൈക്കോടതിയുടെ വാദം അംഗീകരിക്കാൻ പ്രയാസമാണ്.

53. 2014 ജൂലൈ 8-ലെ അപവദിത സ്ഥലംമാറ്റ ഉത്തരവ് പ്രകാരം, ഹർജിക്കാരിയെ മാത്രമല്ല, 26 ജൂഡീഷ്യൽ ഓഫീസർമാരെയും സ്ഥലംമാറ്റിയതായി സോളിസിറ്റർ ജനറൽ വാദിച്ചു. ഈ സ്ഥലംമാറ്റ ഉത്തരവ് പരിശോധിച്ചാൽ പല കേസുകളിലും, ഡെപ്യൂട്ടേഷനിലോ എക്സ്-കേഡർ തസ്തികകളിലോ ആയിരുന്ന ജൂഡീഷ്യൽ ഓഫീസർമാരെ മുഖ്യധാരയിലേക്ക് കൊണ്ടുവന്നിട്ടുണ്ടെന്ന് വ്യക്തമാകും. ഡെപ്യൂട്ടേഷനിൽ നിയമിച്ചതുമുതൽ, ഈ സ്ഥലംമാറ്റ ഉത്തരവിൽ ഉൾപ്പെട്ട നിരവധി ജൂഡീഷ്യൽ ഓഫീസർമാരെ ഒരേ സ്ഥലത്ത് നിയമിച്ചതായും കണ്ടെത്തി. എന്തായാലും, ഹർജിക്കാരി നേരിട്ട അതേ ബുദ്ധിമുട്ട് പ്രസ്തുത ജൂഡീഷ്യൽ ഓഫീസർമാരും നേരിടുന്നുണ്ടോ എന്ന് ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചിട്ടില്ല. ആ ജൂഡീഷ്യൽ ഓഫീസർമാർ എന്തെങ്കിലും നിവേദനം നൽകിയിട്ടുണ്ടോ എന്നും അവരുടെ നിവേദനം സമാനമായ രീതിയിൽ നിരസിക്കപ്പെട്ടിട്ടുണ്ടോ എന്നും രേഖപ്പെടുത്തിയിട്ടില്ല.

54. ഈ അവസരത്തിൽ, ***കുമാരി ശ്രീലേഖ വിദ്യാർത്ഥി മുതൽപേർ v. യു.പി. സംസ്ഥാനം മുതൽപേർ***[10] കേസിൽ ഈ കോടതി നടത്തിയ ഇനിപ്പറയുന്ന നിരീക്ഷണങ്ങൾ കോടതി പരാമർശിക്കാം.

> "33. കോടതി മുമ്പ് സൂചിപ്പിച്ചതുപോലെ, സംസ്ഥാന നടപടിയുടെ സാധുതയെക്കുറിച്ച് ഒരു അനുമാനം ഉള്ളതും അനുച്ഛേദം 14 ന്റെ ലംഘനം തെളിയിക്കേണ്ട ബാധ്യത അവകാശവാദം ആരോപിക്കുന്ന വ്യക്തിയുടെ മേലാണ് എന്നതിൽ സംശയമില്ല. എന്നിരുന്നാലും, വിശ്വസനീയമായ കാരണമോ തത്വമോ സൂചിപ്പിക്കാത്തിടത്തോ, അത് തിരിച്ചറിയാൻ കഴിയാത്തിടത്തോ, അതിനാൽ, കുറ്റപ്പെടുത്തപ്പെട്ട സംസ്ഥാന നടപടി, പ്രത്യക്ഷത്തിൽ ഏകപക്ഷീയമാണെന്ന് തോന്നുന്നിടത്തോ, ഏകപക്ഷീയത തെളിയിക്കാനുള്ള പ്രാരംഭ ബാധ്യത ഒഴിവാക്കപ്പെട്ടു കൊണ്ട് അതിന്റെ നടപടിയെ ന്യായവും യുക്തവുമാണെന്ന് ന്യായീകരിക്കാനുള്ള

10 (1991) 1 എസ് സി സി 212

Citation No.[2022] 15 S.C.R 57

ഉത്തരവാദിത്തം സംസ്ഥാനത്തിന്മേൽ ചുമത്തുന്നു. സംസ്ഥാനത്തിന് അതിന്റെ നടപടിയെ ന്യായവും യുക്തവുമാണെന്ന് ന്യായീകരിക്കാൻ കഴിയുന്നില്ലെങ്കിൽ, ഏകപക്ഷീയത ആരോപിക്കുന്ന വ്യക്തിയുടെ മേലുള്ള ഭാരം ഒഴിവാക്കിയതായി കണക്കാക്കണം. *ദ്വാരകദാസ് മാർഫേഷ്യ കേസ്* [(1989) 3 എസ് സി സി 293] ൽ സൂചിപ്പിച്ചിരിക്കുന്നതുപോലെ,സംസ്ഥാന നടപടി ഏകപക്ഷീയതയുടെ ദുഷ്പ്രവണതയാൽ അത് ദുർബലമാകുന്നില്ലെന്ന് തൃപ്തിപ്പെടുത്തുന്നതിന് വേണ്ടി അതിന്റെ മേൽനോട്ടം വഹിക്കുക എന്നതിൽ ജുഡീഷ്യൽ അവലോകനത്തിന്റെ വ്യാപ്തി പരിമിതമാണ്. നയത്തിന്റെ ജ്ഞാനം അല്ലെങ്കിൽ അതിന്റെ അഭാവം അല്ലെങ്കിൽ മെച്ചപ്പെട്ട ഒരു ബദലിന്റെ അഭികാമ്യത എന്നിവ ജുഡീഷ്യൽ അവലോകനത്തിന്റെ അനുവദനീയമായ പരിധിയിൽ വരുന്നതല്ല. ഏകപക്ഷീയതയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ നടത്തിയ പ്രവൃത്തി, വസ്തുതകളിലും സാഹചര്യങ്ങളിലും ന്യായവും യുക്തവുമാണെന്ന് കാണിച്ചുകൊണ്ട് വിജയകരമായി പ്രതിരോധിച്ചു കഴിഞ്ഞാൽ, നയം പുനഃക്രമീകരിക്കുകയോ കൂടുതൽ ഉചിതമെന്ന് കരുതുന്ന മറ്റൊന്ന് പകരം വയ്ക്കുകയോ ചെയ്യേണ്ടത് കോടതികളുടെ ഉത്തരവാദിത്തമല്ല. *കൗൺസിൽ ഓഫ് സിവിൽ സർവീസ് യൂണിയൻസ് v. സിവിൽ സർവീസ് മന്ത്രി* [(1984) 3 ആൾ ഇ ആർ 935] എന്ന കേസിൽ ഡിപ്ലോക്ക്, എൽ.ജെ. സൂചിപ്പിച്ചതുപോലെ, ജുഡീഷ്യൽ അവലോകനത്തിന്റെ അധികാരം നിയമവിരുദ്ധത, യുക്തിരാഹിത്യം, നടപടിക്രമപരമായ അനുചിതത്വം എന്നിവയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ പരിമിതപ്പെടുത്തിയിരിക്കുന്നു. ഏകപക്ഷീയതയുടെ കാര്യത്തിൽ, യുക്തിരാഹിത്യത്തിന്റെ പോരായ്മ വ്യക്തമാണ്."

55. അതിനാൽ, സംസ്ഥാന നടപടിയുടെ സാധുതയെക്കുറിച്ചുള്ള അനുമാനമുണ്ടെന്നും ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടനയുടെ അനുച്ഛേദം 14 ന്റെ ലംഘനം തെളിയിക്കേണ്ടത് അവകാശവാദം ആരോപിക്കുന്ന വ്യക്തിയുടെ ബാധ്യതയാണ് എന്നും കോടതി വിധിച്ചു. ന്യായമായ കാരണമോ തത്വമോ സൂചിപ്പിക്കാത്തിടത്തോ അത് തിരിച്ചറിയാൻ കഴിയാത്തിടത്തോ, ആക്ഷേപിക്കപ്പെട്ട സംസ്ഥാന നടപടി ഏകപക്ഷീയമാണെന്ന് തോന്നുന്നിടത്തോ, ഏകപക്ഷീയത തെളിയിക്കാനുള്ള പ്രാരംഭ ബാധ്യത ഒഴിവാക്കപ്പെടുന്നുവെന്നും അതുവഴി അതിന്റെ നടപടി ന്യായവും യുക്തവുമാണെന്ന് ന്യായീകരിക്കാനുള്ള ഉത്തരവാദിത്തം സംസ്ഥാനത്തിന്മേൽ മാറ്റപ്പെടുന്നുവെന്നും കൂടുതൽ വ്യക്തമാക്കിയിട്ടുണ്ട്. സംസ്ഥാനത്തിന് അതിന്റെ നടപടി ന്യായവും യുക്തവുമാണെന്ന് ന്യായീകരിക്കാൻ കഴിയുന്നില്ലെങ്കിൽ, ഏകപക്ഷീയത ആരോപിക്കുന്ന വ്യക്തിയുടെ മേലുള്ള ഭാരം ഒഴിവാക്കപ്പെടേണ്ടതാണ്. ഏകപക്ഷീയതയുടെ ദുഷ്പ്രവണത സംസ്ഥാന നടപടിയെ ദോഷകരമായി ബാധിക്കുന്നില്ലെന്ന് ഉറപ്പാക്കാൻ മാത്രമാണ് ജുഡീഷ്യൽ അവലോകനത്തിന്റെ പരിമിതമായ പരിധി. നയം പുനഃക്രമീകരിക്കുകയോ കൂടുതൽ ഉചിതമെന്ന് കരുതുന്ന മറ്റൊന്ന് ഉപയോഗിച്ച് പകരം വയ്ക്കുകയോ കോടതികൾ പാടില്ലെന്നും തുല്യമായി വിധിച്ചിട്ടുണ്ട്. കേസിന്റെ വസ്തുതകളിലും സാഹചര്യങ്ങളിലും

ന്യായവും യുക്തവുമായ പ്രവൃത്തി ചെയ്തതായി കാണിക്കുന്നതിലൂടെ, ഏകപക്ഷീയതയുടെ പേരിൽ നടത്തിയ ആക്രമണം വിജയകരമായി തടയാമെന്ന് വിധിച്ചിരിക്കുന്നു.

56. തന്റെ സ്ഥലമാറ്റ ഉത്തരവ് സ്ഥലമാറ്റ നയത്തിന് വിരുദ്ധമാണെന്നും രണ്ട് നിവേദനങ്ങൾ നിരസിച്ചത് സ്ഥലംമാറ്റ നയത്തിന് വിരുദ്ധമാണെന്നത് കൂടാതെ ഏകപക്ഷീയമാണെന്ന് ഹർജിക്കാരി സ്ഥാപിച്ചിട്ടുണ്ടെന്ന് വിധിക്കുന്നതിൽ കോടതിക്ക് ഒരു മടിയുമില്ല. അതിനാൽ, ഹർജിക്കാരി തന്റെ ഭാരം ഒഴിവാക്കി, കേസിന്റെ വസ്തുതകളിലും സാഹചര്യങ്ങളിലും ഹർജിക്കാരിയുടെ സ്ഥലമാറ്റ ഉത്തരവ് ന്യായവും യുക്തവുമാണെന്ന് കാണിക്കാനുള്ള ഉത്തരവാദിത്തം ഒന്നാം എതുകക്ഷിയുടെ മേൽ ചുമത്തുന്നു. ഒന്നാം എതുകക്ഷി അതിന്റെ ഭാരം നിറവേറ്റുന്നതിൽ പൂർണമായും പരാജയപ്പെട്ടുവെന്ന് കോടതി കണ്ടെത്തുന്നു. നേരെമറിച്ച്, അന്നത്തെ ട്രാൻസ്ഫർ കമ്മിറ്റിയിലെ ജഡ്ജി ജെഐസിക്ക് മുമ്പാകെ നടത്തിയ കുറ്റസമ്മതങ്ങൾ, അന്നത്തെ ഡി & എസ്ജെ, ഗ്വാളിയോർ നൽകിയ പരാതിയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ മാത്രമാണ് സ്ഥലംമാറ്റം നടത്തിയതെന്ന് വ്യക്തമായി കാണിക്കുന്നു. ഇത് മാത്രമല്ല, ഹർജിക്കാരിയുടെ മകളുടെ ഫീസ് രസീതുകൾ ഉൾപ്പെടെയുള്ള നിവേദനത്തോടൊപ്പം ചേർത്തിട്ടുള്ള അനുബന്ധങ്ങൾ അന്നത്തെ ജഡ്ജി പരിശോധിച്ചിട്ടില്ലെന്ന് വ്യക്തമാണ്.

57. ***കലാഭാരതി അഡ്വർടൈസിംഗ് vs. ഹേമന്ത് വിമൽനാഥ് നരിച്ചാനിയ മുതൽപേർ***[11] എന്ന കേസിൽ ഈ കോടതി നടത്തിയ ഇനിപ്പറയുന്ന നിരീക്ഷണങ്ങൾ കോടതി പ്രയോജനകരമായി പരാമർശിക്കാം.

> "25. വസ്തുതകളിലോ നിയമത്തിലോ – സംസ്ഥാനം ദുരുദ്ദേശ്യമില്ലാതെയോ ദ്രോഹമില്ലാതെയോ നീതിപൂർവ്വം പ്രവർത്തിക്കാൻ ബാധ്യസ്ഥമാണ് . നിയമത്തിന്റെ ഒഴികഴിവില്ലാതെ ചെയ്യുന്ന ഒന്നാണ് "നിയമപരമായ ദ്രോഹം" അല്ലെങ്കിൽ "നിയമത്തിലെ ദ്രോഹം". ഇത് തെറ്റായും മനഃപൂർവ്വമായും ന്യായമായതോ സാധ്യമായതോ ആയ കാരണമില്ലാതെ ചെയ്യുന്ന ഒരു പ്രവൃത്തിയാണ്, കൂടാതെ അനിഷ്ട വികാരത്തിൽ നിന്നും വെറുപ്പിൽ നിന്നും ചെയ്യുന്ന ഒരു പ്രവൃത്തിയല്ല. ഇത് മറ്റുള്ളവരുടെ അവകാശങ്ങളെ അവഗണിച്ചുകൊണ്ട് മനഃപൂർവ്വം ചെയ്യുന്ന ഒരു പ്രവൃത്തിയാണ്. ഈ തിന്മ രാഷ്ട്രത്തിൻ മേൽ ആരോപിക്കപ്പെടുന്നിടത്ത്, അത് ഒരിക്കലും വ്യക്തിപരമായ തിന്മയുടെയോ രാഷ്ട്രത്തിന്റെ ഭാഗത്തുനിന്നുള്ള തിന്മയുടെയോ കേസാകാൻ കഴിയില്ല. ഇത് വളഞ്ഞതോ പരോക്ഷമായതോ ആയ ഒരു ലക്ഷ്യത്തോടെ എടുക്കുന്ന ഒരു പ്രവൃത്തിയാണ്. അതായത് "നിയമത്തിൽ ഉദ്ദേശിച്ചിട്ടുള്ള ലക്ഷ്യങ്ങൾക്ക് അന്യമായവക്കായി" നിയമപരമായ അധികാരം പ്രയോഗിക്കുക എന്നാണ്. മറ്റൊരാൾക്ക് ദ്രോഹമുണ്ടാക്കുന്ന ബോധപൂർവ്വമായുള്ള നിയമലംഘനത്തെയാണ് ഇത് അർത്ഥമാക്കുന്നത്, മറ്റുള്ളവരുടെ

11 (2010) 9 എസ് സി സി 437

Citation No.[2022] 15 S.C.R 57

അവകാശങ്ങളെ അവഗണിക്കാനുള്ള അധികാരിയുടെ ഭാഗത്തുനിന്നുള്ള ദുഷ്ട പ്രവണതയെയാണ് ഇത് അർത്ഥമാക്കുന്നത്, ഈ ഉദ്ദേശ്യം അവരുടെ ദ്രോഹകരമായ പ്രവൃത്തികളിലൂടെ പ്രകടമാണ്. (*എ ഡി എം, ജബൽപൂർ v. ശിവകാന്ത് ശുക്ല* [(1976) 2 എസ് സിസി 521: എ ഐ ആർ 1976 എസ് സി 1207] , *എസ്.ആർ. വെങ്കിട്ടരാമൻ v. യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ* [(1979) 2 എസ് സിസി 491 : 1979 എസ് സിസി (എൽ & എസ്) 216 : എ ഐ ആർ 1979 എസ് സി 49] , *സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് എ.പി. v. ഗോവർദ്ധൻലാൽ പിറ്റി* [(2003) 4 എസ് സിസി 739 : എ ഐ ആർ 2003 എസ് സി 1941] , *ബി പി എൽ ലിമിറ്റഡ് v. എസ് .പി . ഗുരുരാജ* [(2003) 8 എസ് സി സി 567] , *ഡബ്ള്യു.ബി . എസ് ഇ ബി v. ദിലീപ് കുമാർ റേ* [(2007) 14 എസ് സിസി568 : (2009) 1 എസ് സിസി (എൽ &എസ്) 860] നോക്കുക .)

26. അനധികൃത ആവശ്യത്തിനായി ഒരു ഉത്തരവ് പുറപ്പെടുവിക്കുന്നത് നിയമത്തിൽ ദ്രോഹമാണ്. (*പഞ്ചാബ് എസ്ഇബി ലിമിറ്റഡ് v. സോറ സിംഗ്* [(2005) 6 എസ് സി സി 776] ഉം *യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ v. വി. രാമകൃഷ്ണൻ* [(2005) 8 എസ് സിസി 394 : 2005 എസ് സിസി (എൽ &എസ്) 1150] ഉം കാണുക.)"

58. നിയമപരമായോ വസ്തുതാപരമായോ ദ്രോഹമോ ദുരുദ്ദേശ്യമോ ഇല്ലാതെ നീതിപൂർവ്വം പ്രവർത്തിക്കാൻ സംസ്ഥാനത്തിന് ബാധ്യതയുണ്ട് എന്നത് സാധാരണമാണ്. നിയമത്തിന്റെ ഒഴികഴിവില്ലാതെ ചെയ്യുന്ന ഒന്നാണ് "നിയമപരമായ ദ്രോഹം" അല്ലെങ്കിൽ "നിയമത്തിലെ ദ്രോഹം" . ഇത് തെറ്റായും മനഃപൂർവ്വമായും ന്യായമായതോ സാധ്യമായതോ ആയ കാരണമില്ലാതെ ചെയ്യുന്ന ഒരു പ്രവൃത്തിയാണ്, കൂടാതെ അവശ്യം അനിഷ്ട വികാരത്തിൽ നിന്നും വെറുപ്പിൽ നിന്നും ചെയ്യുന്ന ഒരു പ്രവൃത്തിയല്ല. ഇത് മറ്റുള്ളവരുടെ അവകാശങ്ങളെ അവഗണിച്ചുകൊണ്ട് മനഃപൂർവ്വം ചെയ്യുന്ന ഒരു പ്രവൃത്തിയാണ്. ഈ തിന്മ രാഷ്ട്രത്തിൻ മേൽ ആരോപിക്കപ്പെടുന്നിടത്ത്, അത് ഒരിക്കലും വ്യക്തിപരമായ തിന്മയുടെയോ രാഷ്ട്രത്തിന്റെ ഭാഗത്തുനിന്നുള്ള തിന്മയുടെയോ കേസാകാൻ കഴിയില്ല. ഇത് വളഞ്ഞതോ പരോക്ഷമായതോ ആയ ഒരു ലക്ഷ്യത്തോടെ എടുക്കുന്ന ഒരു പ്രവൃത്തിയാണ്. അതായത് "നിയമത്തിൽ ഉദ്ദേശിച്ചിട്ടുള്ള ലക്ഷ്യങ്ങൾക്ക് അന്യമായ ഒന്നിനായി" നിയമപരമായ അധികാരം പ്രയോഗിക്കുക എന്നാണ്. മറ്റൊരാൾക്ക് ദ്രോഹമുണ്ടാക്കുന്ന ബോധപൂർവ്വമായുള്ള നിയമലംഘനത്തെയാണ് ഇത് അർത്ഥമാക്കുന്നത്, മറ്റുള്ളവരുടെ അവകാശങ്ങളെ അവഗണിക്കാനുള്ള അധികാരിയുടെ ഭാഗത്തുനിന്നുള്ള ദുഷ്ട പ്രവണതയെയാണ് ഇത് അർത്ഥമാക്കുന്നത്.

Citation No.[2022] 15 S.C.R 57

59. സ്ഥലംമാറ്റ ഉത്തരവ് വ്യാജമാണെന്നും ജസ്റ്റിസ് 'എ' യുടെ നിർദ്ദേശപ്രകാരം പുറപ്പെടുവിച്ചതാണെന്നും ഹർജിക്കാരിക്ക് വേണ്ടി ശക്തമായി വാദിക്കുന്നുണ്ട് എന്നതിൽ സംശയമില്ല, വിഷയത്തിന്റെ ആ വശത്തേക്ക് കടക്കേണ്ട ആവശ്യമില്ലെന്ന് കോടതി കരുതുന്നു.

60. ***സോമേഷ് തിവാരി vs. യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ മുതൽപേർ*** [12] എന്നീ കേസിൽ ഈ കോടതി നടത്തിയ താഴെപ്പറയുന്ന നിരീക്ഷണങ്ങൾ കൂടി പരാമർശിക്കുന്നത് പ്രസക്തമായിരിക്കും:

> "16. സ്ഥലമാറ്റ ഉത്തരവ് ഒരു ഭരണപരമായ ഉത്തരവാണ് എന്നതിൽ തർക്കമില്ല. മറ്റുള്ളവയ്ക്കിടയിൽ അധികാരിയുടെ ഭാഗത്തുനിന്നുള്ള ദുരുദ്ദേശ്യം തെളിയിക്കപ്പെട്ട കേസുകളിൽ ഒഴികെ, സാധാരണയായി സർവീസുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ഒരു സംഭവമായ സ്ഥലമാറ്റത്തിൽ ഇടപെടാൻ പാടില്ല എന്നതിൽ യാതൊരു സംശയവുമില്ല. ദുരുദ്ദേശ്യം രണ്ട് തരത്തിലാണ് – ഒന്ന് വസ്തുതയിലെ ദ്രോഹവും രണ്ടാമത്തേത് നിയമത്തിലെ ദ്രോഹവും. അജ്ഞാത പരാതിയിൽ അപ്പീൽവാദികൾക്കെതിരെ ഉന്നയിച്ച ആരോപണങ്ങളെ അടിസ്ഥാനമാക്കിയിട്ടുള്ള അപ്രസക്തമായ കാരണത്തെ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ളതിനാലും ഒരു സ്ഥലമാറ്റ ഉത്തരവ് പാസാക്കിയതിന് പ്രസക്തമായ ഒരു ഘടകത്തിന്റെയും അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ളതല്ലാത്തതിനാലും , ചോദ്യം ചെയ്യപ്പെടുന്ന ഉത്തരവ് നിയമത്തിലെ ദ്രോഹ തത്വത്തെ ആകർഷിക്കും. അതായത്, ഭരണപരമായ അടിയന്തര സാഹചര്യങ്ങളിൽ സ്ഥലംമാറ്റ ഉത്തരവ് പാസാക്കാൻ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് അവകാശമുണ്ടെന്ന് പറയുന്നത് ഒരു കാര്യമാണ്, എന്നാൽ സ്ഥലംമാറ്റ ഉത്തരവ് ശിക്ഷയായിട്ടോ അതിന് പകരമായിട്ടോ ആണ് പാസാക്കുന്നതെന്ന് പറയുന്നത് മറ്റൊരു കാര്യമാണ്. ശിക്ഷയ്ക്ക് പകരം ഒരു സ്ഥലംമാറ്റ ഉത്തരവ് പാസാക്കുമ്പോൾ, അത് പൂർണ്ണമായും നിയമവിരുദ്ധമാണെന്നതിനാൽ തള്ളിക്കളയാവുന്നതാണ്."

61. സാധാരണയായി സർവീസുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ഒരു സംഭവമായ സ്ഥലംമാറ്റ ഉത്തരവിൽ അത് ഉത്തമവിശ്വാസമില്ലാത്തതാണെന്ന് കണ്ടെത്തിയില്ലെങ്കിൽ ഇടപെടരുതെന്ന് ഈ കോടതി വിധിച്ചിട്ടുണ്ട്. ഉത്തമവിശ്വാസമില്ലായ്മ രണ്ട് തരത്തിലാണെന്ന് വിധിച്ചിരിക്കുന്നു – ഒന്ന് 'വസ്തുതയിലുള്ള ദ്രോഹബുദ്ധി', രണ്ടാമത്തേത് 'നിയമത്തിലുള്ള ദ്രോഹബുദ്ധി'. ഒരു സ്ഥലമാറ്റ ഉത്തരവ് പ്രസക്തമായ ഒരു ഘടകത്തെയും അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ളതല്ലെങ്കിലോ, അപ്രസക്തമായ ഒരു കാരണത്തെ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ളതാണെങ്കിലോ , അത്തരമൊരു ഉത്തരവ് നിയമത്തിൽ നിലനിൽക്കില്ല.

62. ആവർത്തിച്ചു തന്നെ, 2014 ജൂലൈ 8-ന് ഹർജിക്കാരിയുടെ സ്ഥലംമാറ്റ ഉത്തരവ് ഭരണപരമായ ആവശ്യകതകൾ കണക്കിലെടുത്താണെന്ന് ഒന്നാം എതുകക്ഷി പറയുന്നുണ്ടെങ്കിലും രേഖപ്പെടുത്തിയിരിക്കുന്ന വസ്തുതകളും പ്രത്യേകിച്ച്, ട്രാൻസ്ഫർ കമ്മിറ്റിയിലെ അന്നത്തെ

12 (2009) 2 എസ് സി സി 592

Citation No.[2022] 15 S.C.R 57

ജഡ്ജിയുടെയുടെയും അന്നത്തെ ആർജിയുടെയും തെളിവുകൾ, ഗ്വാളിയോറിലെ അന്നത്തെ ഡി & എസ്.ജെ. നൽകിയ പരാതിയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലാണ് അത് ചെയ്തതെന്ന് വ്യക്തമായി കാണിക്കുന്നു. ഹർജിക്കാരിയുടെ സ്ഥലംമാറ്റത്തിലും അവരുടെ രണ്ട് അപേക്ഷകൾ നിരസിച്ചതിലും ജസ്റ്റിസ് 'എ'ക്ക് പങ്കുണ്ടെന്ന് രേഖപ്പെടുത്തിയിരിക്കുന്ന തെളിവുകൾ വ്യക്തമായി കാണിക്കുന്നു എന്നത് വ്യത്യസ്തമായ ഒരു വശമാണ്. അതിനാൽ, 2014 ജൂലൈ 8-ലെ സ്ഥലമാറ്റ ഉത്തരവ്, സ്ഥലമാറ്റ നയത്തിൽ നൽകിയിരിക്കുന്ന മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങൾ പരിഗണിക്കാതെ പാസാക്കിയതും എന്നാൽ അന്നത്തെ ഡി & എസ്.ജെ., ഗ്വാളിയോർ സമർപ്പിച്ച പരാതിയിൽ ഉന്നയിച്ച സ്ഥിരീകരിക്കാത്ത ആരോപണങ്ങളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ പാസാക്കിയതുമായതിനാൽ, 'നിയമത്തിലുള്ള ദ്രോഹബുദ്ധി' യുടെ പരിധിയിൽ വരുമെന്ന് കോടതി കരുതുന്നു.

63. 2014 ജൂലൈ 9, 2014 ജൂലൈ 11 തീയതികളിലെ ഹർജിക്കാരിയുടെ നിവേദനങ്ങൾ നിരസിച്ചുകൊണ്ടുള്ള 2014 ജൂലൈ 11, 2014 ജൂലൈ 14 തീയതികളിലെ സ്ഥലമാറ്റ കമ്മിറ്റിയുടെ ഉത്തരവുകൾ, നിയമപരമായി സാധുതയുള്ളതാണോ അല്ലയോ എന്നതാണ് കോടതിക്കു മുൻപിലുള്ള അടുത്ത ചോദ്യം.

64. സ്ഥലമാറ്റ നയത്തിലെ ഖണ്ഡം 9 പ്രകാരം, അതേ തസ്തികയിൽ തന്നെ നിലനിർത്തുന്നതിനും സ്ഥലമാറ്റ നയത്തിലെ ഖണ്ഡം 10 അനുസരിച്ച്, ഇഷ്ടമുള്ള ഇതര സ്ഥലങ്ങളിൽ നിയമിക്കപ്പെടുന്നതിനും എംപി ഹൈക്കോടതിയിൽ ഒരു നിവേദനം നൽകാൻ ഹർജിക്കാരിക്ക് അവകാശമുണ്ടെന്ന് കാണാൻ കഴിയുന്നതാണ്. സ്ഥലംമാറ്റ നയത്തിൽ ഒരു നിവേദനം നൽകുന്നതിന് വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുമ്പോൾ, പ്രസ്തുത നിവേദനം അതിനനുസൃതമായി പരിഗണിക്കപ്പെടുമെന്ന് ഹർജിക്കാരിക്ക് ന്യായമായ പ്രതീക്ഷയുണ്ടായിരുന്നു. നിവേദനം പരിഗണിക്കുന്നത് ഒരു ഔപചാരികതയല്ല. ഹർജിക്കാരിയുടെ നിവേദനങ്ങൾ നിരസിക്കുന്നതിന് മുമ്പ്, അവരെ കേൾക്കണമെന്നോ അത്തരം നിരസിക്കലിനുള്ള കാരണങ്ങൾ അറിയിക്കണമെന്നോ കോടതി ഒരു നിമിഷം പോലും പറയുന്നില്ല. എന്നിരുന്നാലും, പ്രതീക്ഷിക്കുന്ന ഏറ്റവും കുറഞ്ഞത് എന്നത് നിവേദനം ശരിയായ ഗൗരവത്തോടെ പരിഗണിക്കപ്പെടുന്നു എന്നതാണ്. നിവേദനം നൽകേണ്ട ഒരു കാരണത്തെ കുറിച്ച് സ്ഥലംമാറ്റ നയം പറയുമ്പോൾ, ഏറ്റവും കുറഞ്ഞത് പ്രതീക്ഷിക്കുന്നത് സ്ഥലമാറ്റ നയത്തിലെ വ്യവസ്ഥകളെ പരാമർശിച്ച് വിഷയം പരിഗണിക്കണം എന്നതാണ്. മകളുടെ വിദ്യാഭ്യാസം കണക്കിലെടുത്ത് തന്നെ ഗ്വാളിയോറിൽ തന്നെ നിലനിർത്തണമെന്ന് ഹർജിക്കാരി തന്റെ ആദ്യ നിവേദനത്തിൽ പ്രത്യേകം വാദിച്ചിരുന്നു. സ്ഥലമാറ്റ നയത്തിലെ ഖണ്ഡം 9(എ) പ്രകാരം കേസ് യോജിക്കുന്നുണ്ടോ എന്ന് ഒന്നാം എതുകക്ഷി പരിഗണിക്കേണ്ടതായിരുന്നു എന്ന ന്യായമായ പ്രതീക്ഷയുണ്ടായിരുന്നു. മകൾ ബോർഡ് പരീക്ഷയുടെ അവസാന വർഷത്തിൽ ഹാജരാകണമെന്നതിനാൽ കേസ് പരിഗണിക്കാൻ ഹർജിക്കാരിക്ക്

Citation No.[2022] 15 S.C.R 57

അർഹതയുണ്ടായിരുന്നു. മകൾ എഫ്ഐഐടിജെഇഇ കോച്ചിംഗിന് വിധേയയാകുന്നുണ്ടെന്നും ഹർജിക്കാരി പ്രത്യേകം പറഞ്ഞിരുന്നു. മകൾ അധ്യയന വർഷം പൂർത്തിയാക്കിയ ശേഷം സ്ഥലമാറ്റ ഉത്തരവ് പാലിക്കാൻ തയ്യാറാണെന്ന് അവർ വ്യക്തമായി പറഞ്ഞിരുന്നു. എന്നിരുന്നാലും, അന്നത്തെ ആർജിയുടെ കുറിപ്പിൽ, "സിദ്ധിയിൽ സിബിഎസ്ഇ സ്കൂൾ ഉൾപ്പെടെ മതിയായ വിദ്യാഭ്യാസ സൗകര്യങ്ങൾ ലഭ്യമാണെന്ന് കണ്ടെത്തിയിട്ടുണ്ട്" എന്ന് പരാമർശിച്ചിരുന്നു. 2014 ജൂലൈ 7 ന് നടന്ന സ്ഥലമാറ്റ കമ്മിറ്റി യോഗത്തിൽ, ഹർജിക്കാരിയുടെ സ്വഭാവവും പെരുമാറ്റവും സംബന്ധിച്ച് അന്നത്തെ ഡി & എസ്ജെ, ഗ്വാളിയോറിന്റെ അഭ്യർത്ഥന പരിഗണിച്ച ശേഷം, ഭരണപരമായ കാരണങ്ങളാൽ ഹർജിക്കാരിയെ സ്ഥലം മാറ്റാൻ ശുപാർശ ചെയ്തിരുന്നുവെന്ന് പ്രസ്താവിച്ചിട്ടുണ്ട്. പ്രസ്തുത നിർദ്ദേശത്തിൽ, അന്നത്തെ ട്രാൻസ്ഫർ കമ്മിറ്റി ജഡ്ജി ഹർജിക്കാരിയുടെ നിവേദനം നിരസിക്കാൻ നിർദ്ദേശിച്ചിരുന്നു. അതിനാൽ, സ്ഥലമാറ്റ നയത്തിലെ വകുപ്പ് 9(എ) പ്രകാരം ഹർജിക്കാരിയുടെ കേസ് പരിഗണിക്കേണ്ടതുണ്ടോ ഇല്ലയോ എന്ന് ഒന്നാം എതുകക്ഷി ഒട്ടും പരിഗണിച്ചിട്ടില്ലെന്ന് കാണാൻ കഴിയും.

65. 2014 ജൂലൈ 11-ന് നൽകിയ രണ്ടാമത്തെ അപേക്ഷയെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം, തന്റെ മകൾ ബോർഡ്, മത്സര പരീക്ഷകൾക്ക് തയ്യാറെടുക്കുകയും എഫ് ഐ ഐ ടി ജെ ഇ ഇ കോച്ചിംഗ് എടുക്കുകയും ചെയ്യുന്നതിനാൽ, മകൾക്ക് വിദ്യാഭ്യാസം തുടരാൻ കഴിയുന്ന സെഹോർ, റെയ്സൺ, ദേവാസ് അല്ലെങ്കിൽ ഉജ്ജൈൻ തുടങ്ങിയ സ്ഥലങ്ങളിലേക്ക് അവരെ മാറ്റാമെന്ന് ഹർജിക്കാരി പ്രത്യേകം പറഞ്ഞിരുന്നു. ആദ്യ അപേക്ഷയിൽ, ഹർജിക്കാരി ഗ്വാളിയോറിൽ നിലനിർത്തൽ ആവശ്യപ്പെട്ടിരുന്നെങ്കിലും, രണ്ടാമത്തെ അപേക്ഷയിൽ, മുകളിൽ പറഞ്ഞ 4 സ്ഥലങ്ങളിൽ ഏതിലെങ്കിലും നിയമനം ആവശ്യപ്പെട്ടതായി കാണാൻ കഴിയും. എന്നിരുന്നാലും, 2014 ജൂലൈ 14-ന് അന്നത്തെ ആർജി , “ആദ്യ അപേക്ഷയിൽ നൽകിയതിന് സമാനമായ കാരണങ്ങളാലാണ് ഈ അപേക്ഷ നൽകിയത്, അത് 2014 ജൂലൈ 11-ന് ഇതിനകം നിരസിക്കപ്പെട്ടു” എന്നെഴുതി. സ്ഥലമാറ്റ കമ്മിറ്റിയിലെ അന്നത്തെ ജഡ്ജി, “മുൻ അപേക്ഷയിൽ പാസാക്കിയ 2014 ജൂലൈ 11 ലെ ഉത്തരവ് കണക്കിലെടുത്ത്, കൂടുതൽ പുനഃപരിശോധന നടത്തേണ്ടതില്ല” എന്ന് അംഗീകരിച്ചു. അതിനാൽ, 2014 ജൂലൈ 11 ലെ ഹർജിക്കാരിയുടെ രണ്ടാമത്തെ ഹർജിയിൽ 4 ഇതര സ്ഥലങ്ങളിൽ ഏതിലെങ്കിലും തന്നെ നിയമിക്കണമെന്ന അഭ്യർത്ഥനയുണ്ടെങ്കിലും, “സമാന കാരണങ്ങളിലുള്ള നിവേദനം ഇതിനകം നിരസിക്കപ്പെട്ടിരുന്നു” എന്ന പരാമർശം വസ്തുതാപരമായി തെറ്റാണെന്ന് കാണാൻ കഴിയും. ഹർജിക്കാരിയുടെ ആദ്യ അപേക്ഷ ഗ്വാളിയോറിൽ നിലനിർത്തലിനായി സമർപ്പിച്ചപ്പോൾ, രണ്ടാമത്തേത് മകൾക്ക് വിദ്യാഭ്യാസം തുടരാൻ കഴിയുന്ന ഇതര സ്ഥലത്ത് നിയമിക്കുന്നതിനായിരുന്നു. സ്ഥലമാറ്റ നയത്തിലെ വകുപ്പ് 10 കണക്കിലെടുത്ത്, അപേക്ഷകയ്ക്ക് നിലനിർത്തലിനായുള്ള തന്റെ അപേക്ഷ പരിഗണിക്കപ്പെടാത്ത സാഹചര്യത്തിൽ, ഒരു ഇതര നിയമനത്തിനായി പരിഗണിക്കപ്പെടുമെന്ന ന്യായമായ പ്രതീക്ഷയുണ്ടായിരുന്നു.

Citation No.[2022] 15 S.C.R 57

66. അതിനാൽ, ഒന്നാം എതുകക്ഷി ഹർജിക്കാരിയുടെ നിവേദനം തീരുമാനിക്കുമ്പോൾ പരിഗണിക്കേണ്ട ഘടകങ്ങൾ പരിഗണിക്കുന്നതിൽ പരാജയപ്പെട്ടുവെന്നും പ്രസക്തമല്ലാത്ത ഘടകങ്ങൾ പരിഗണിച്ചുവെന്നും കാണാൻ കഴിയും. ട്രാൻസ്ഫർ കമ്മിറ്റിയിലെ അന്നത്തെ ജഡ്ജി , ജെ.ഐ.സിക്ക് മുമ്പാകെ നൽകിയ മൊഴിയിൽ, ഹർജിക്കാരിയുടെ നിവേദനത്തോടൊപ്പം ചേർത്തിട്ടുള്ള അനുബന്ധങ്ങളിലേക്ക് താൻ പോയിട്ടില്ലെന്ന് വ്യക്തമായി സമ്മതിച്ചിരുന്നു. പ്രസക്തമായ കാര്യങ്ങൾ പരിഗണിക്കാതിരിക്കുന്നതും പുറമെയുള്ള കാര്യങ്ങൾ പരിഗണിക്കുന്നതും യുക്തിരാഹിത്യത്തിന്റെ മേഖലയിലേക്ക് വരും. ഏകപക്ഷീയവും അവിവേകവും യുക്തിരഹിതവുമായ ഒരു നടപടി ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടനയുടെ അനുച്ഛേദം 14 പ്രകാരം ബാധിക്കപ്പെടും. അതിനാൽ, 2014 ജൂലൈ 9 നും 2014 ജൂലൈ 11 നും തീയതിയിലുള്ള ഹർജിക്കാരിയുടെ നിവേദനങ്ങൾ നിരസിക്കുന്നത് നിയമത്തിന്റെ സൂക്ഷ്മപരിശോധനയ്ക്ക് വിധേയമാകില്ലെന്ന് കോടതി കണ്ടെത്തി.

67. അടുത്ത ചോദ്യം, ഹർജിക്കാരിയുടെ 2014 ജൂലൈ 15-ലെ രാജി സ്വമേധയാ ഉള്ളതായി കണക്കാക്കാമോ എന്നതാണ്.

68. ഹർജിക്കാരിയുടെ രാജി ഇങ്ങനെയാണ്:

> "അഡീഷണൽ ഡിസ്ട്രിക്റ്റ് ആൻഡ് സെഷൻസ് ജഡ്ജി എന്ന നിലയിൽ എനിക്ക് എന്റെ സേവനം തുടരാൻ കഴിയില്ലെന്ന് ഞാൻ വളരെ ബഹുമാനപൂർവ്വം സമർപ്പിക്കുന്നു.
>
> മൂന്നാം ക്ലാസിലും പന്ത്രണ്ടാം ക്ലാസിലും പഠിക്കുന്ന എന്റെ പെൺമക്കളുടെ പഠനത്തിനിടയിൽ, സിദ്ധിയിലേക്ക് എന്നെ സ്ഥലം മാറ്റിയതിനാൽ, അത് എന്റെ പന്ത്രണ്ടാം ക്ലാസിലെ മകളുടെ ജീവിതഗതിയുടെ നിർണായക ഘട്ടത്തെയാണ് ബാധിച്ചത്. അതിനാൽ എന്റെ സ്ഥാനത്ത് നിന്ന് രാജിവയ്ക്കുകയല്ലാതെ മറ്റൊരു മാർഗവുമില്ല.
>
> അഡീഷണൽ ഡിസ്ട്രിക്റ്റ് ആൻഡ് സെഷൻസ് ജഡ്ജി സ്ഥാനത്ത് നിന്ന് ഞാൻ ഇതിനാൽ രാജിവയ്ക്കുന്നു, നിയമങ്ങൾ അനുസരിച്ച് എന്റെ ശമ്പളം സമർപ്പിക്കാനും എന്റെ എല്ലാ കുടിശ്ശികകളും അടയ്ക്കാനും ഞാൻ തയ്യാറാണ്.
>
> എന്റെ രാജി സ്വീകരിച്ച് ഉടനടി ബാധ്യതയോടെ എന്നെ ഒഴിവാക്കണമെന്ന് ഞാൻ നിങ്ങളോട് വിനീതമായി അഭ്യർത്ഥിക്കുന്നു."

69. ഒന്നാം എതുകക്ഷിക്ക് വേണ്ടി, പറഞ്ഞ രാജി സ്വമേധയാ ഉള്ളതാണെന്നും, അധികാരിയുടെ നടപടിയാണെന്നും, അതിനാൽ,തൊഴിലുടമയും ജീവനക്കാരനും എന്നുള്ള ബന്ധം വിച്ഛേദിക്കപ്പെട്ടുവെന്നും വാദിക്കുന്നു.

Citation No.[2022] 15 S.C.R 57

70. ഇടക്കാല സ്ഥലംമാറ്റത്തിന്റെ പേരിൽ മാത്രം രാജിവയ്ക്കുക എന്നത് ഒരു ആവേശകരമായ തീരുമാനമാണെന്ന് സോളിസിറ്റർ ജനറൽ വാദിച്ചു. ഇടക്കാല സ്ഥലംമാറ്റം നിർബന്ധപൂർവ്വം രാജിവയ്ക്കുന്നതിന് തുല്യമാകുമെന്ന് വാദിക്കുന്നത് ദുരന്തകരമാകുമെന്ന് അദ്ദേഹം വാദിച്ചു. നീതി നടപ്പാക്കുന്നതിന്റെ പരമാധികാര ധർമ്മം നിർവഹിക്കുന്ന, സ്വതന്ത്രനും, നിർഭയനും, ആവേശഭരിതനല്ലാത്തവനും, നിയമാനുസൃതമായി പ്രവർത്തിക്കാൻ പരിശീലിപ്പിക്കപ്പെട്ടവനുമായ ഒരു ജൂഡീഷ്യൽ ഓഫീസർക്ക് അത്തരമൊരു അപേക്ഷ ലഭിക്കില്ലെന്നും അദ്ദേഹം വാദിച്ചു.

71. ഒരു ജൂഡീഷ്യൽ ഓഫീസർ തന്റെ കർത്തവ്യങ്ങൾ നിർവഹിക്കുമ്പോൾ സ്വതന്ത്രനും, നിർഭയനും, ആവേശഭരിതനും, ആവേശഭരിതനുമായിരിക്കണമെന്ന് പ്രതീക്ഷിക്കുന്നു എന്നതിൽ സംശയമില്ല. എന്നാൽ ഒരു ജൂഡീഷ്യൽ ഓഫീസർ ഒരു മനുഷ്യനുമാണ്. ഒരു ജൂഡീഷ്യൽ ഓഫീസർ ഒരു രക്ഷിതാവ് കൂടിയാണ്. അയാൾക്ക്/അവൾക്ക് ഒരു അച്ഛനോ അമ്മയോ ആയിരിക്കാം. ചോദ്യം, ഒരു ജൂഡീഷ്യൽ ഓഫീസർ, ഒരു മനുഷ്യനെന്ന നിലയിൽ തന്റെ വ്യക്തിപരമായ കാര്യത്തിൽ, ഒരു പിതാവിന്റെയോ അമ്മയുടെയോ നിലയിൽ തീരുമാനമെടുക്കുമ്പോൾ, അതേ മാനദണ്ഡങ്ങൾ പാലിക്കേണ്ടതുണ്ടോ എന്നതാണ്.

72. ഇപ്പോഴത്തെ കാര്യത്തിൽ രാജി സ്വമേധയാ ഉള്ളതായി കണക്കാക്കാമോ ഇല്ലയോ എന്ന് പരിഗണിക്കുന്നതിന്, രാജി ഒറ്റപ്പെട്ടതായി പരിഗണിക്കാൻ കഴിയില്ല, ആയതിനായി എല്ലാ അനുബന്ധ സാഹചര്യങ്ങളും പരിഗണിക്കേണ്ടതുണ്ട്.

73. ഹർജിക്കാരിയുടെ വീക്ഷണകോണിൽ നിന്ന് വസ്തുതകൾ പരിഗണിക്കാം.

74. ഹർജിക്കാരിയുടെ തൊഴിലിനെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം, 2014 ജൂലൈ 8 വരെ, ഒരു പ്രശ്നവും ഉണ്ടായിരുന്നില്ല. 2011 ഓഗസ്റ്റ് 1 ന് അവരെ ഗ്വാളിയോറിൽ എഡി & എസ്ജെ ആയി നിയമിച്ചു. 2013 ജനുവരി 15 ന്, ഗ്വാളിയോറിലെ അന്നത്തെ ഡി & എസ്ജെ അവരുടെ നിലവാരം 'നല്ലത്' ആയി വിലയിരുത്തി, അത് എംപി ഹൈക്കോടതിയിലെ അന്നത്തെ പോർട്ട്ഫോളിയോ/അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് ജഡ്ജി അംഗീകരിച്ചു. 2013 ഡിസംബർ മുതൽ 2014 ജൂൺ വരെ, ഹർജിക്കാരിക്ക് വിവിധ അധിക ഉത്തരവാദിത്തങ്ങൾ നൽകി. 2014 ജനുവരി 15-ന്, 2013 ഏപ്രിൽ 8 മുതൽ 2013 ഡിസംബർ 31 വരെയുള്ള കാലയളവിൽ ഗ്വാളിയോറിലെ അന്നത്തെ ഡി & എസ്.ജെ. അവരുടെ നിലവാരം 'വളരെ നല്ലത്' എന്ന് വിലയിരുത്തി. മധ്യപ്രദേശ് ഹൈക്കോടതിയിലെ അന്നത്തെ പോർട്ട്ഫോളിയോ/അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് ജഡ്ജിയും ഇത് അംഗീകരിച്ചു. 2013-ലെ മൂല്യനിർണയ വർഷത്തിലെ ഹർജിക്കാരിയുടെ പ്രകടനം വിലയിരുത്തിയ അന്നത്തെ ഗ്വാളിയോർ ഡി & എസ്.ജെ. 2012-ലെ മൂല്യനിർണയ വർഷത്തിലെ പ്രകടനം വിലയിരുത്തിയ ആളിൽ നിന്ന് വ്യത്യസ്തനായിരുന്നു എന്നത് ശ്രദ്ധിക്കേണ്ടതാണ്.

Citation No.[2022] 15 S.C.R 57

75. വ്യക്തിപരമായി പറഞ്ഞാൽ, ഹർജിക്കാരിയുടെ രണ്ട് പെൺമക്കളും ഗ്വാളിയോറിൽ പഠിക്കുകയായിരുന്നു. അവരിൽ ഒരാൾ മൂന്നാം ക്ലാസിലും മറ്റൊരാൾ പന്ത്രണ്ടാം ക്ലാസിലും പഠിക്കുകയും എഫ് ഐ ഐ ടി ജെ ഇ ഇ കോച്ചിംഗിന് വിധേയയാകുകയും ചെയ്തു. തൊഴിൽപരവും, വ്യക്തിപരവുമായ പ്രതിബദ്ധതകൾ കാരണം ഭർത്താവിന് ഡൽഹിയിൽ കഴിയേണ്ടി വന്നതിനാലും പ്രായമായ മാതാപിതാക്കളെ നോക്കേണ്ടി വന്നതിനാലും, ഹർജിക്കാരിക്ക് ഒരു ജുഡീഷ്യൽ ഓഫീസർ എന്ന നിലയിലും അമ്മ എന്ന നിലയിലും തന്റെ കടമകൾക്കിടയിൽ ഒരു സന്തുലിതാവസ്ഥ കണ്ടെത്തേണ്ടി വന്നു.

76. 2014 ജൂലൈ 8 വരെ എല്ലാം സുഗമമായിരുന്നു, പക്ഷേ പറഞ്ഞ തീയതിയിൽ, ഗ്വാളിയോറിൽ നിന്ന് 507 കിലോമീറ്റർ അകലെയുള്ള സിദ്ധിയിലേക്ക് അവരെ സ്ഥലം മാറ്റാനുള്ള ഉത്തരവ് വന്നു. സ്ഥലമാറ്റ നയത്തിലെ 9(എ) ഖണ്ഡം പ്രകാരം അഭയം തേടിയ അവർ, അടുത്ത ദിവസം തന്നെ എംപി ഹൈക്കോടതിയിൽ ഒരു നിവേദനം നൽകുകയും, കുറഞ്ഞത് തന്റെ മകൾ 12-ാം ക്ലാസ് വിദ്യാഭ്യാസം പൂർത്തിയാക്കുന്നതുവരെയെങ്കിലും അവരെ ഗ്വാളിയോറിൽ തന്നെ നിലനിർത്തണമെന്ന് ഒന്നാം എതുകക്ഷിയോട് അഭ്യർത്ഥിച്ചുവെങ്കിലും ചുരുങ്ങിയ രണ്ട് ദിവസത്തിനുള്ളിൽ അത് നിരസിക്കപ്പെട്ടു. 2014 ജൂലൈ 11-ന് അവർ രണ്ടാമത്തെ നിവേദനം നൽകുകയും, അതിൽ പരാമർശിച്ചിരിക്കുന്ന 4 നഗരങ്ങളിൽ ഏതെങ്കിലുമൊന്നിൽ, തന്റെ മകൾക്ക് പഠനം തുടരാൻ കഴിയുന്ന സ്ഥലത്ത്, പകരം നിയമനം നൽകണമെന്ന് ഒന്നാം എതുകക്ഷിയോട് അഭ്യർത്ഥിച്ചു. 4 നഗരങ്ങളും 'ബി' വിഭാഗം നഗരങ്ങളായിരുന്നു. സാധാരണ സാഹചര്യങ്ങളിൽ, വിഭാഗം 'എ' നഗരത്തിലുള്ള ഒരു ജുഡീഷ്യൽ ഓഫീസറെ വിഭാഗം 'ബി' നഗരത്തിലേക്ക് മാറ്റേണ്ടതുണ്ട്. എന്നിരുന്നാലും, അവരെ ആകെ ഞെട്ടിച്ചുകൊണ്ട്, മൂന്ന് ദിവസത്തിനുള്ളിൽ അതും നിരസിക്കപ്പെട്ടു.

77. ഈ ചെറിയ കാലയളവിൽ ഹർജിക്കാരി അനുഭവിച്ചിരിക്കാവുന്ന ആഘാതം സങ്കൽപ്പിക്കാൻ പോലും കഴിയില്ല. 2013-ൽ ഹർജിക്കാരിയെ വിലയിരുത്തിയിരുന്ന അന്നത്തെ ഗ്വാളിയോർ ഡി & എസ്.ജെ. യെ സ്ഥലം മാറ്റിയതിനുശേഷം, 2014-ൽ എപ്പോഴോ ഗ്വാളിയോറിൽ ചേർന്നതായി തോന്നുന്ന ഗ്വാളിയോർ ഡി & എസ്.ജെ. നൽകിയ പരാതിയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലാണ് തന്നെ സ്ഥലം മാറ്റുന്നതെന്ന് അവർ അറിഞ്ഞിരുന്നില്ല. വളരെ വൈകിയാണ് പരാതിയെക്കുറിച്ച് അവർ അറിഞ്ഞത്. കുട്ടികൾക്ക് അമ്മയും അച്ഛനും ആയിരിക്കാനും, തന്റെ തൊഴിൽപരമായ കടമകൾക്കും പെൺമക്കളോടുള്ള കടമകൾക്കും ഇടയിൽ ഒരു സന്തുലിതാവസ്ഥ കൈവരിക്കാനും അവർ നിർബന്ധിതരായതിനാൽ, അവരുടെ അപകടകരമായ സാഹചര്യം 2014 ജൂലൈ 9-ന് നൽകിയ ആദ്യ പരാതിയിൽ അവർ വിശദമായി വിശദീകരിച്ചു. സ്ഥലംമാറ്റ ഉത്തരവ് ലഭിച്ചപ്പോൾ, മൂത്ത മകൾ ഭയവും ഉത്കണ്ഠയും കൊണ്ട് നിശ്ശബ്ദയായി മാറിയെന്നും, വൈകാരിക ആഘാതവും നിരാശാജനകമായ ഒരു

Citation No.[2022] 15 S.C.R 57

സാഹചര്യവും അവർ നേരിട്ടുവെന്നും അവർ പറഞ്ഞു. തന്റെ തൊഴിലിന് വേണ്ടി മകളുടെ മാന്യമായ വിദ്യാഭ്യാസത്തിനുള്ള അവകാശത്തെ തടസ്സപ്പെടുത്താനും പ്രചോദനാത്മകമായ ഒരു ജീവിതത്തിനുള്ള സാധ്യതകളെ അലോസരപ്പെടുത്തുവാൻ കഴിയില്ലെന്ന് ഹർജിക്കാരി പറഞ്ഞു. വൈകാരിക ആഘാതം ഒഴിവാക്കുന്നതിനും മകൾക്ക് 12–ാം ക്ലാസ് പൂർത്തിയാക്കാൻ സഹായിക്കുന്നതിനും വേണ്ടി, കുറച്ചു കാലത്തേക്ക് ഗ്വാളിയോറിൽ തന്നെ തുടരണമെന്ന് മാത്രമാണ് ഹർജിക്കാരി അഭ്യർത്ഥിച്ചത്. മകൾ 12–ാം ക്ലാസ് പൂർത്തിയാക്കിയ ശേഷം, തനിക്ക് അനുവദിച്ച ഏത് തസ്തികയിലേക്കും പോകുമെന്നും അവർ ഉറപ്പുനൽകി. എന്നിരുന്നാലും, സ്ഥലമാറ്റ നയപ്രകാരം നിർദ്ദേശിച്ചിരിക്കുന്ന നടപടിക്രമങ്ങൾ പാലിക്കാതെ, രണ്ട് ദിവസത്തിനുള്ളിൽ, അതായത് 2014 ജൂലൈ 11–ന് അപേക്ഷ നിരസിക്കപ്പെട്ടു.

78. 2014 ജൂലൈ 11 ന് അതേ ദിവസം തന്നെ, സെഹോർ, റെയ്സൺ, ദേവാസ് അല്ലെങ്കിൽ ഉജ്ജൈൻ എന്നിവിടങ്ങളിലേക്ക് പകരം നിയമനം നൽകണമെന്ന് ആവശ്യപ്പെട്ട് ഹർജിക്കാരി മറ്റൊരു അപേക്ഷ സമർപ്പിച്ചു. തന്റെ മകൾ അനുഭവിച്ച ആഘാതകരമായ സാഹചര്യം അവർ ആവർത്തിച്ചു. തന്റെ തൊഴിൽ ബലികഴിച്ച്, മകളുടെ മാന്യമായ വിദ്യാഭ്യാസത്തിനുള്ള അവകാശത്തെ തടസ്സപ്പെടുത്താൻ കഴിയില്ലെന്ന് അവർ ആവർത്തിച്ചു. എന്നിരുന്നാലും, 2014 ജൂലൈ 14 ന് നാല് ദിവസത്തിനുള്ളിൽ ഇത് വീണ്ടും നിരസിക്കപ്പെട്ടു.

79. ഹർജിക്കാരി ഒരു ജുഡീഷ്യൽ ഓഫീസറും അമ്മയുമായിരുന്നു. അവളിലെ ജുഡീഷ്യൽ ഓഫീസർ അവളിലെ അമ്മയുമായി പോരാടുകയായിരുന്നിരിക്കണം.ഒരു വശത്ത്, ഒരു ജുഡീഷ്യൽ ഓഫീസർ എന്ന നിലയിലുള്ള അവരുടെ തൊഴിൽ; മറുവശത്ത്, സിദ്ധിയിൽ നിയമനം ലഭിച്ചാൽ മകളുടെ വിദ്യാഭ്യാസ സാധ്യതകളും ഭാവിയും അപകടത്തിലാകാനുള്ള സാധ്യത. ജുഡീഷ്യറി എന്ന സ്ഥാപനം തന്നെ അനീതിക്ക് വിധേയയാക്കി എന്ന തോന്നലിൽ അവരുടെ മനസ്സ് മുഴുകാനുള്ള സാധ്യത തള്ളിക്കളയാനാവില്ല. എന്താണ് അവർ ആവശ്യപ്പെട്ടത്? മകൾ 12–ാം ക്ലാസ് പൂർത്തിയാക്കുന്നതുവരെ 8 മാസത്തേക്ക് ഗ്വാളിയോറിൽ ഒരു തുടർ ജോലി. അല്ലെങ്കിൽ, 'ബി' വിഭാഗത്തിൽ ഉൾപ്പെട്ടതും എന്നാൽ അവരുടെ മകൾക്ക് മികച്ച വിദ്യാഭ്യാസ സൗകര്യങ്ങൾ ലഭിക്കുന്നതും, ഒഴിവുകൾ നിലവിലുള്ളതുമായ 4 നഗരങ്ങളിൽ ഏതെങ്കിലുമൊന്നിൽ നിയമനം നടത്തുക.

80. ന്യായമായ പ്രതീക്ഷ നിഷേധിക്കുന്നത് മടുപ്പ്, പ്രകോപനം, നിരാശ എന്നിവയിലേക്ക് നയിച്ചേക്കാം. ഹർജിക്കാരിയുടെ നിരാശ, രാജി കത്തിൽ ഉപയോഗിച്ച ഭാഷയിൽ നിന്ന് വ്യക്തമാണ്. മകളുടെ പന്ത്രണ്ടാം ക്ലാസിലെ മദ്ധ്യ അധ്യയന കാലഘട്ടത്തിൽ സിദ്ധിയിലേക്ക് സ്ഥലം മാറ്റിയതിനാൽ, അത് മകളുടെ ജീവിതഗതിയിലെ നിർണായക ഘട്ടത്തെയാണ് ബാധിച്ചതെന്ന് അവർ പറഞ്ഞു. അതിനാൽ, തന്റെ സ്ഥാനത്ത് നിന്ന് രാജിവയ്ക്കുകയല്ലാതെ മറ്റൊരു മാർഗവുമില്ലെന്ന് അവർ

പറഞ്ഞു. ഒരു അമ്മയും ഒരു ജുഡീഷ്യൽ ഓഫീസറും തമ്മിലുള്ള ഭയാനകമായ പോരാട്ടത്തിൽ, ജുഡീഷ്യൽ ഓഫീസർ അമ്മയോട് പരാജയപ്പെട്ടതായി തോന്നുന്നു.

81. ഒരു പ്രത്യേക സാഹചര്യത്തോടുള്ള ഒരു വ്യക്തിയുടെ പ്രതികരണം വ്യക്തിയെ ആശ്രയിച്ചിരിക്കും. ഒരേ സാഹചര്യത്തോട് രണ്ട് വ്യക്തികൾ ഒരേപോലെ പ്രതികരിക്കുമെന്ന് പ്രതീക്ഷിക്കാനാവില്ല. ഹർജിക്കാരിയുടെ സ്ഥാനത്ത് മറ്റൊരാൾ മകളുടെ വിദ്യാഭ്യാസത്തെക്കുറിച്ചും നല്ല ഭാവിയിലേക്കുള്ള സാധ്യതകളെക്കുറിച്ചും ചിന്തിക്കാതെ സ്വന്തം ഭാവി പിന്തുടരാൻ തീരുമാനിച്ചിരിക്കാൻ സാധ്യതയുണ്ട്.

82. രാജി സമർപ്പിച്ചതിന്റെ പിറ്റേന്ന് തന്നെ, അത് സ്വീകരിക്കുവാനുള്ള ശുപാർശയോടെ എംപി ഹൈക്കോടതി അവരുടെ രാജി മുൻപോട്ട് വയ്ക്കുകയും തുടർന്ന്, തൊട്ടടുത്ത ദിവസം തന്നെ, രണ്ടാം എതുകക്ഷി അത് സ്വീകരിച്ചു.

83. ***ഡോ. പ്രഭ അത്രി v. യു.പി. സംസ്ഥാനം മുതൽപേർ***[13] എന്ന കേസിൽ ഈ കോടതിയുടെ ഇനിപ്പറയുന്ന നിരീക്ഷണങ്ങൾ പരാമർശിക്കുന്നത് ഉചിതമായിരിക്കും.

> "7. ആരോപിക്കപ്പെടുന്ന വീഴ്ചയെക്കുറിച്ചുള്ള അവരുടെ അവകാശവാദങ്ങൾ അനുകൂലമായി കാണുന്നില്ലെങ്കിൽ, 9-1-1999 ലെ കത്ത്, രാജി കത്ത് എന്നോ രാജിവയ്ക്കാനുള്ള അവരുടെ ഉദ്ദേശ്യത്തിന്റെ പ്രകടനമായിയാണോ അർത്ഥമാക്കേണ്ടത് എന്നതാണ് പ്രധാനമായും പരിഗണിക്കേണ്ട ഒരേയൊരു ചോദ്യം. ആശുപത്രി സേവന നിയമങ്ങളിലെ 9 ആം ചട്ടം, ഒരു ജീവനക്കാരൻ രാജിവയ്ക്കുന്നതിനോ സേവനം ഉപേക്ഷിക്കുന്നതിനോ വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നു. ഒരു സ്ഥിരം ജീവനക്കാരൻ നിയമന അധികാരിക്ക് മൂന്ന് മാസത്തെ രാജി നോട്ടീസ് അല്ലെങ്കിൽ നോട്ടീസിന് പകരം മൂന്ന് മാസത്തെ ശമ്പളം നൽകണമെന്നും അത്തരം നോട്ടീസിനുള്ള കാലാവധി പൂർത്തിയാക്കാൻ അയാൾക്ക്/അവൾക്ക് ബാധ്യതയുണ്ടെന്നും അതിൽ പറഞ്ഞിട്ടുണ്ട്. മുകളിൽ പറഞ്ഞ കാര്യങ്ങൾ പാലിക്കാത്ത സാഹചര്യത്തിൽ, ബന്ധപ്പെട്ട ജീവനക്കാരൻ മൂന്ന് മാസത്തെ ശമ്പളത്തിന് തുല്യമായ തുക നൽകാൻ ബാധ്യസ്ഥൻ മാത്രമല്ല, പക്ഷേ അത്തരം തുക ആശുപത്രിയിൽ സേവനം ചെയ്യുന്ന ജീവനക്കാരന്റെ ഏതെങ്കിലും കുടിശ്ശിക ഉണ്ടെങ്കിൽ അതിൽ നിന്ന് ഈടാക്കും. വാക്കുകളിലും വാക്യങ്ങളിലും (സ്ഥിര പതിപ്പ്) വാല്യം 37, പേജ് 476-ൽ, പ്രസ്താവിച്ചു കാണാം :
>
> > "ഒരു 'രാജി' രൂപപ്പെടുത്തുന്നതിന്, അത് ഉപാധികളില്ലാത്തതും അങ്ങനെ പ്രവർത്തിക്കാനുള്ള ഉദ്ദേശ്യത്തോടെയും ആയിരിക്കണം. ഔദ്യോഗിക കാലാവധിയുടെ

13 (2003) 1 എസ് സി സി 701

Citation No.[2022] 15 S.C.R 57

> ഒരു ഭാഗം ഉപേക്ഷിക്കാനുള്ള ഉദ്ദേശ്യവും അതോടൊപ്പം ഒരു രാജി നടപടിയും ഉണ്ടായിരിക്കണം. അത് , ഔപചാരികമായ രീതിയിൽ ഒരു പദവി ഉപേക്ഷിച്ച് തിരികെ നൽകുക എന്നതാണ്.

അതേ പുസ്തകത്തിന്റെ പേജ് 474-ൽ ഇങ്ങനെ പറയുന്നു: "അംഗങ്ങൾ തമ്മിലുള്ള നിരന്തരമായ തർക്കങ്ങൾ അവസാനിച്ചില്ലെങ്കിൽ, രാജിവയ്ക്കുമെന്ന് ക്ലബ്ബിന്റെ പ്രസിഡന്റും അനുബന്ധ സെക്രട്ടറിയും നടത്തിയ പ്രസ്താവനകൾ, രാജിവ നല്കിയതല്ല, മറിച്ച് വാഗ്ദാനം ചെയ്യുമെന്ന ഭീഷണി മാത്രമാണ്." "ഒരു പൊതു ഓഫീസിലെ 'രാജിവയ്ക്കൽ' പ്രാബല്യത്തിൽ വരണമെങ്കിൽ, രാജിവയ്ക്കൽ പ്രവൃത്തിയോടൊപ്പം പദവി ഉപേക്ഷിക്കുക എന്ന ഉദ്ദേശ്യത്തോടെ ഉപേക്ഷിക്കലിന്റെ ഒരു പ്രവൃത്തി കൂടെ ചെയ്യണമെന്നും" അതിൽ പറയുന്നുണ്ട്. നീതിവാക്യത്തിൽ (Resignatio est juris proprii spontanea refutatio) പറഞ്ഞ പോലെ(ബ്ലാക്കിന്റെ നിയമ നിഘണ്ടു, 6-ാം പതിപ്പ്) സാധാരണ നിഘണ്ടു അർത്ഥത്തിൽ, "രാജിവയ്ക്കൽ" എന്ന വാക്ക് സ്വന്തം അവകാശത്തിന്റെ സ്വയമേവയുള്ള ഉപേക്ഷിക്കലിനെയാണ് അർത്ഥമാക്കുന്നത്. കോർപ്പസ് ജൂറിസ് സെക്കണ്ടം, വാല്യം 77, പേജ് 311-ൽ, ഇങ്ങനെ പറയുന്നു:

> "'രാജി' എന്നത് നിയമപരമായ കലയുടെ ഒരു പദമാണെന്ന് പറയപ്പെടുന്നു, അതിന് ചില നിയമപരമായ ഫലങ്ങളെ വിവരിക്കുന്ന നിയമപരമായ അർത്ഥങ്ങളുണ്ട്. ഒരു വ്യക്തി രാജിവയ്ക്കുന്നത് സ്വമേധയാ കീഴടങ്ങുന്നതിനെയാണ് ഇത് വിശേഷിപ്പിക്കുന്നത്, നിർബന്ധത്തിന് വഴങ്ങാതെ സ്വതന്ത്രമായി ഒരു അവകാശവാദം, കൈവശം വയ്ക്കൽ അല്ലെങ്കിൽ സ്ഥാനം എന്നതിനെ രാജിവയ്ക്കുകയോ ഉപേക്ഷിക്കുകയോ ചെയ്യുന്ന പ്രവൃത്തി എന്നാണ് പൊതുവെ നിർവചിച്ചിരിക്കുന്നത്."

8. *പി.കെ. രാമചന്ദ്ര അയ്യർ v. യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ* [(1984) 2 എസ് സിസി 141 : 1984 എസ് സി സി (എൽ &എസ്) 214] കേസിൽ, തന്റെ പരാതി പരിഹരിക്കുന്നതിനായി ക്ഷമയോടെ കാത്തിരിക്കുകയാണെന്ന് കത്തിൽ പറഞ്ഞിട്ടും നീതി ലഭിച്ചിട്ടില്ലെന്ന് ഹർജിക്കാരിൽ ഒരാൾ എഴുതിയ കത്തിന്റെ സ്വഭാവവും സ്വഭാവവും പരിഗണിക്കാൻ കോടതിക്ക് അവസരം ലഭിച്ചു.

> "അതിനാൽ, ഈ വിഷയത്തിൽ വളരെയധികം ക്ഷമ കാണിച്ചിട്ടും, 1968, 1969 ബാച്ചുകളിലെയും ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റൽ സ്ഥാനാർത്ഥികളിലെയും വിദ്യാർത്ഥികളുടെ വിഭജനത്തിൽ ഡിവിഷൻ മേധാവി എന്നോട് കാണിച്ച വിവേചനത്തിനും ഇരയാക്കലിനും എതിരെ പ്രതിഷേധിച്ച് അധ്യയന വിഭാഗ അംഗത്വത്തിൽ നിന്ന് രാജിവയ്ക്കാൻ തീരുമാനിച്ചതിൽ എനിക്ക് ഖേദമുണ്ട് ". (എസ് സിസി പേജ് 172, ഖണ്ഡിക 34).

Citation No.[2022] 15 S.C.R 57

വാസ്തവത്തിൽ അദ്ദേഹം നീതി തേടി അപേക്ഷകൾ നൽകിക്കൊണ്ടിരിക്കെ, പ്രകോപിതനായി ആ വ്യക്തി ആ കത്ത് എഴുതുകയും അദ്ദേഹത്തിന് മുന്നിൽ അവശേഷിക്കുന്ന ഒരേയൊരു മാന്യമായ മാർഗം കഷ്ടപ്പെടുന്നതിനുപകരം രാജിവയ്ക്കുക എന്നതാണെന്ന് അദ്ദേഹം പ്രസ്താവിക്കുകയും ചെയ്ത സന്ദർഭത്തിൽ, ആ കത്ത് രാജി കത്ത് ആയി കണക്കാക്കി അദ്ദേഹത്തെ ഒഴിവാക്കാൻ അവസരം മുതലെടുക്കുന്നതിൽ അക്കാദമിക് കൗൺസിലിന്റെ നിർദയവും ഹൃദയശൂന്യവുമായ മനോഭാവം ഈ കോടതി നിരീക്ഷിച്ചു. (എസ് സിസി പേജ് 173, ഖണ്ഡിക 34).

മോത്തി റാം v. പരം ദേവ് [(1993) 2 എസ് സിസി 725] എന്ന കേസിൽ ഈ കോടതിഇനിപ്പറയുന്ന രീതിയിൽ നിരീക്ഷിച്ചു: (എസ് സിസി പേജ്. 735–36, ഖണ്ഡിക 16)

> "16. ഈ കോടതി ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചതുപോലെ, 'രാജി' എന്നാൽ സ്വന്തം അവകാശത്തിന്റെ സ്വമേധയാ ഉള്ള ഉപേക്ഷിക്കൽ എന്നാണ് അർത്ഥമാക്കുന്നത്, ഒരു ഓഫീസുമായി ബന്ധപ്പെട്ട്, അത് ഓഫീസ് ഉപേക്ഷിക്കുകയോ ഉപേക്ഷിക്കുകയോ ചെയ്യുന്ന പ്രവൃത്തിയെ സൂചിപ്പിക്കുന്നു. പൊതുവായ നിയമശാസ്ത്രപരമായ അർത്ഥത്തിൽ, പൂർണ്ണവും പ്രവർത്തനപരവുമായ രാജി രൂപപ്പെടുത്തുന്നതിന്, ഓഫീസ് ഉപേക്ഷിക്കുകയോ ത്യജിക്കുക ചെയ്യാനുള്ള ഉദ്ദേശ്യവും അതിന്റെ അനുബന്ധ പ്രവൃത്തിയും ഉണ്ടായിരിക്കണമെന്ന് വിധിച്ചിരിക്കുന്നു. ഓഫീസിന്റെ സ്വഭാവത്തെയും അതിനെ നിയന്ത്രിക്കുന്ന വ്യവസ്ഥകളെയും ആശ്രയിച്ച്, രാജിവയ്ക്കൽ പ്രവൃത്തി വ്യത്യസ്ത രൂപങ്ങൾ സ്വീകരിക്കുകയോ ഏകപക്ഷീയമോ ദ്വിപക്ഷീയമോ ആയ സ്വഭാവം സ്വീകരിക്കുകയോ ചെയ്യാമെന്നും നിരീക്ഷിക്കപ്പെട്ടിട്ടുണ്ട്. (കാണുക: *യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ v. ഗോപാൽ ചന്ദ്ര മിശ്ര* [(1978) 2 എസ് സി സി 301 : 1978 എസ് സി സി (എൽ &എസ്) 303].) രാജിവയ്ക്കൽ നടപടി ഏകപക്ഷീയമാണെങ്കിൽ, രാജിവയ്ക്കാനുള്ള ഉദ്ദേശ്യം സൂചിപ്പിക്കുന്ന അത്തരം പ്രവൃത്തി യോഗ്യതയുള്ള അധികാരിയെ അറിയിക്കുമ്പോൾ അത് പ്രാബല്യത്തിൽ വരും. രാജി സമർപ്പിക്കൽ നടപടി അറിയിച്ച അധികാരി യാതൊരു നടപടിയും സ്വീകരിക്കേണ്ടതില്ല, രാജി പ്രാബല്യത്തിൽ വരുത്തേണ്ട തീയതി മുതൽ രാജി പ്രാബല്യത്തിൽ വരും. ഭാവിയിലെ ഒരു തീയതി മുതൽ രാജി പ്രാബല്യത്തിൽ വരാൻ സാധ്യതയുണ്ട്, അങ്ങനെയെങ്കിൽ അത് അതിൽ സൂചിപ്പിച്ചിരിക്കുന്ന തീയതി മുതൽ പ്രാബല്യത്തിൽ വരും, ആശയവിനിമയ തീയതി മുതൽ അല്ല. രാജി സമർപ്പിക്കൽ നടപടി ദ്വിമുഖ സ്വഭാവമുള്ള സന്ദർഭങ്ങളിൽ, രാജി സമർപ്പിക്കാനുള്ള ഉദ്ദേശ്യം അറിയിക്കുന്നത് തന്നെ ഔദ്യോഗിക പദവി ഉപേക്ഷിക്കുന്നതിന് പര്യാപ്തമാകില്ല, കൂടാതെ അത്തരം

Citation No.[2022] 15 S.C.R 57

ആശയവിനിമയത്തിൽ ചില നടപടികൾ സ്വീകരിക്കേണ്ടതുണ്ട്, ഉദാഹരണത്തിന്, രാജി സമർപ്പിക്കാനുള്ള ഉദ്ദേശ്യം സ്വീകരിക്കൽ, അത്തരം സാഹചര്യത്തിൽ അത്തരം നടപടി സ്വീകരിക്കുന്നതുവരെ രാജി പ്രാബല്യത്തിൽ വരികയോ പ്രാബല്യത്തിൽ വരികയോ ഇല്ല. ഒരു ഓഫീസ് ഉപേക്ഷിക്കുന്ന പ്രവൃത്തി ഏകപക്ഷീയമാണോ അതോ ദ്വികക്ഷി സ്വഭാവമുള്ളതാണോ എന്നത് ആ ഓഫീസിന്റെ സ്വഭാവത്തെയും അതിനെ നിയന്ത്രിക്കുന്ന വ്യവസ്ഥകളെയും ആശ്രയിച്ചിരിക്കും.

9. 9-1-1999 തീയതിയിലുള്ള ചോദ്യം ചെയ്യപ്പെട്ട കത്ത് രാജി കത്ത് ആയി കണക്കാക്കാൻ കഴിയില്ല എന്ന അപ്പീൽവാദിയുടെ വാദത്തിലൂടെ പോകുമ്പോൾ, സസ്പെൻഷൻ ഉത്തരവിനെ എതിർത്തുകൊണ്ടായിരുന്ന അപ്പീൽവാദിയുടെ അത്തരമൊരു കത്തെന്നും രാജി നൽകുവാനുള്ള ആഗ്രഹം പ്രകടിപ്പിക്കുന്നതിനായി ആഭ്യന്തര അന്വേഷണം നിർദേശിക്കുകയും, അതും ഉടനടി പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്ന, അപ്പീൽവാദിയിൽ നിന്നുള്ള അത്തരമൊരു കത്ത്, അച്ചടക്ക നടപടികൾ നേരിടുന്നത് ഒഴിവാക്കാനുള്ള പൂർണ്ണമായതും ലളിതമായുമുള്ള ഒരു രാജി ആകാതിരിക്കാൻ കഴിയില്ലെന്നും അതിനാൽ, യോഗ്യതയുള്ള അധികാരി അതിനെ ഒരു രാജിയായി കണക്കാക്കുകയും അത് ഉടനടി സ്വീകരിക്കുകയും അതിന്റെ അനന്തരഫലമായി, ഇതിനകം ഉത്തരവിട്ട ആഭ്യന്തര അന്വേഷണവുമായി മുന്നോട്ട് പോകരുതെന്ന് നിർദ്ദേശിക്കുകയും ചെയ്തു. ഒടുവിൽ, ഈ കോടതി വിഷയത്തിൽ ഇടപെടാൻ ആഗ്രഹിക്കുന്നുവെങ്കിൽ, രാജി സ്വീകരിച്ച തീയതിയിൽ അത് ആരംഭിച്ച ഘട്ടത്തിൽ നിന്ന് ആജ്ഞാപത്രി അധികാരികൾക്ക് അച്ചടക്ക നടപടി തുടരാനുള്ള അവകാശം അപകടത്തിലാക്കരുതെന്നും ഇക്കാര്യത്തിൽ സ്വാതന്ത്ര്യം നൽകാമെന്നും സമർപ്പിച്ചു.

10. മേൽപ്പറഞ്ഞ വസ്തുതകളുടെയും തത്വങ്ങളുടെയും വെളിച്ചത്തിൽ, ഇരുവശത്തുമുള്ള അഭിഭാഷകരുടെ വാദങ്ങൾ ഞങ്ങൾ ശ്രദ്ധാപൂർവ്വം പരിഗണിച്ചു. സേവന നിയമങ്ങളും വ്യവസ്ഥകളും പ്രകാരം വിഭാവനം ചെയ്ത രാജി ഏകപക്ഷീയമോ ദ്വിമുഖ സ്വഭാവമോ ആണോ എന്ന് പരിഗണിക്കേണ്ട ഒരു സാഹചര്യമല്ല ഇത്, എന്നാൽ 9-1-1999 ലെ കത്ത് അവരുടെ സേവനം എന്നെന്നേക്കുമായി വേർപ്പെടുത്തുന്നതിനായുള്ള ഒരു രാജി അല്ലെങ്കിൽ പദവി ഉപേക്ഷിക്കുന്നതിനായുള്ള കത്തായോ കണക്കാക്കാമോ എന്നതാണ് പരിഗണിക്കേണ്ട വിഷയം. കോടതിയുടെ അഭിപ്രായത്തിൽ, രാജിവയ്ക്കാനോ പദവി ഉപേക്ഷിക്കാനോ ഉള്ള ഏതെങ്കിലും സ്വമേധയാ ഉള്ള ഉദ്ദേശ്യം പ്രകടിപ്പിക്കുന്നതായി ഈ കത്ത് വ്യാഖ്യാനിക്കാൻ കഴിയില്ല. ഒരു "രാജി" രൂപപ്പെടുത്തുന്നതിന്, അത് ഉപാധികളില്ലാതെയും അങ്ങനെ പ്രവർത്തിക്കാനുള്ള ഉദ്ദേശ്യത്തോടെയും ആയിരിക്കണം. ഏറ്റവും മികച്ച സാഹചര്യത്തിൽ, *പി.കെ. രാമചന്ദ്ര അയ്യർ*

Citation No.[2022] 15 S.C.R 57

[(1984) 2 എസ് സി സി 141 : 1984 എസ് സി സി (എൽ &എസ്) 214] ലെ വിധിയിൽ ഈ കോടതി നിരീക്ഷിച്ചതുപോലെ, താൻ അനാവശ്യമായി പീഡിപ്പിക്കപ്പെടുന്നു എന്ന ആശയത്തിൽ നിന്ന് ജനിച്ച നിരാശയുടെ പേരിൽ നൽകിയ രാജി യാഥാർത്ഥമായും ലളിതമായും ഒരു രാജിക്ക് തുല്യമാകുന്നതല്ല അത് നിരാശയിന്മേലുള്ള ഭീക്ഷണിപ്പെടുത്തുന്ന നിർദേശം മാത്രമേ ആകുന്നുള്ളു. അപ്പീൽവാദി ആശുപത്രിയിൽ ഏകദേശം രണ്ട് പതിറ്റാണ്ടോളം സേവനമനുഷ്ഠിച്ചിട്ടുണ്ട്, അവളെ സസ്പെൻഷനിൽ ആക്കുകയും അച്ചടക്ക നടപടികൾക്ക് വിധേയയാക്കുകയും ആഭ്യന്തര അന്വേഷണത്തിന് നിർദ്ദേശിക്കുകയും , അവർ രാജിവച്ചാൽ അവൾക്ക് പ്രയോജനകരമായ ചില ആനുകൂല്യങ്ങൾ ലഭിക്കുമായിരുന്നു, പക്ഷേ 9–1–1999 ലെ കത്തിൽ അത്തരം കാര്യങ്ങളിൽ ഒന്നും പരിഹരിക്കാനോ അവരുടെ രാജി എന്ന് വിളിക്കപ്പെടുന്നതിന്റെ തുടർച്ചയായി അച്ചടക്ക നടപടികൾ റദ്ദാക്കാനോ ആവശ്യപ്പെടുന്നില്ല. സന്ദർഭം, ഉപയോഗിച്ച ഭാഷയുടെ വ്യാപ്തി, ഉദ്ദേശ്യം, കത്തിന്റെ ബാക്കി ഭാഗം എന്നിവ കണക്കിലെടുക്കാതെയും, അത് എഴുതിയ സാഹചര്യത്തെത്തിന്റെ പിൻബലമില്ലാതെയും കത്തിലെ "ഉടൻ പ്രാബല്യത്തോടെ" എന്ന വാക്കുകൾക്ക് അനാവശ്യ പ്രാധാന്യം നൽകാൻ കഴിയില്ല. രാജി സ്വീകരിച്ചതിന്റെ ഫലമായി ആശുപത്രി മാനേജ്മെന്റ് ഉടൻ തന്നെ അത്തരം നടപടി സ്വീകരിച്ചു എന്നത് 1999–1–ന് അപ്പീൽവാദി എഴുതിയ കത്തിന്റെ യഥാർത്ഥമോ ശരിയായതോ ആയ ഉദ്ദേശ്യം ഉറപ്പാക്കുന്നതിൽ വലിയ പ്രാധാന്യമുള്ളതല്ല. തൽഫലമായി, *പി.കെ. രാമചന്ദ്ര അയ്യർ* [(1984) 2 എസ് സി സി 141 : 1984 എസ് സി സി (എൽ &എസ്) 214] ൽ റിപ്പോർട്ട് ചെയ്ത കേസിലെന്നപോലെ, 1999–1–ലെ കത്ത് ലഭിച്ച നിമിഷം, ശരിയായ കാഴ്ചപ്പാടിലോ ഉള്ളടക്കത്തിന്റെ ശരിയായ ധാരണയോ ഇല്ലാതെ,എതുകക്ഷികൾ അപ്പീൽവാദിയെ ഒഴിവാക്കാനുള്ള അവസരം ഉപയോഗപ്പെടുത്തിയിട്ടുണ്ടെന്ന് കരുതുന്നത് ന്യായമാണെന്ന് തോന്നുന്നു. റിട്ട് ഹർജി തള്ളുന്നതിലെ ഈ സുപ്രധാന വശങ്ങൾ ഹൈക്കോടതി പൂർണ്ണമായും മറന്നുപോയതായി തോന്നുന്നു.

84. മുകളിൽ പറഞ്ഞ കേസിലെ വസ്തുതകൾ ഇപ്പോഴത്തെ കേസുമായി ഏറെക്കുറെ സമാനമാണ്. സേവന നിയമങ്ങളും വ്യവസ്ഥകളും പ്രകാരം വിഭാവനം ചെയ്തിരിക്കുന്ന രാജി ഏകപക്ഷീയമാണോ അതോ ദ്വിമുഖ സ്വഭാവമുള്ളതാണോ എന്ന് പരിഗണിക്കേണ്ട ഒരു കേസല്ല ഈ കേസ്. ഈ സാഹചര്യത്തിലും, കത്ത് എഴുതിയ സന്ദർഭത്തെയും അതിൽ ഉപയോഗിച്ചിരിക്കുന്ന ഭാഷയുടെ സ്വഭാവത്തെയും അവഗണിച്ച് അത് എഴുതിയ സാഹചര്യത്തെ സൂചിപ്പിക്കുന്ന രാജി കത്തിലെ “ഉടൻ പ്രാബല്യത്തിൽ” എന്ന വാക്കുകൾക്ക് അനാവശ്യ പ്രാധാന്യം നൽകാൻ കഴിയില്ല. മുകളിൽ ഇവിടെ ചർച്ച ചെയ്തതുപോലെ, ഈ കേസിലെ രാജി കത്ത്, ജൂഡീഷ്യറി സ്ഥാപനം തന്നെ അനീതി കാണിച്ചുവെന്ന ചിന്തയിൽ ഉളവാക്കിയ പ്രകോപനവും നിരാശയും മൂലമാണെന്ന് തോന്നുന്നു.

Citation No.[2022] 15 S.C.R 57

85. ഈ കേസിൽ നടന്ന സംഭവങ്ങളുടെ വേഗത, കണ്ണിൽ കാണുന്നതിനേക്കാൾ കൂടുതലായി എന്തോ ഉണ്ടെന്ന സംശയത്തിന് കാരണമാകുന്നു. 2014 ജൂലൈ 3-ന്, കുറച്ചുനാൾ മുമ്പ് സർവീസിൽ ചേർന്നതായി തോന്നുന്ന ഗ്വാളിയോറിലെ അന്നത്തെ ഡി & എസ്.ജെ. അന്നത്തെ ആർ.ജി.ക്ക് ഒരു പരാതി നൽകി. പരാതിയിൽ പരാമർശിച്ചിരിക്കുന്ന സംഭവങ്ങൾ തന്റെ വ്യക്തിപരമായ അറിവിൽ പെട്ടതല്ലെന്നും മറ്റ് ജുഡീഷ്യൽ ഓഫീസർമാർ നൽകിയ പരാതികളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലാണെന്നും ഗ്വാളിയോർ ഡി & എസ്.ജെ. വ്യക്തമായി ജെ ഐ സി ക്ക് മുമ്പാകെ നൽകിയ മൊഴിയിൽ സമ്മതിച്ചിട്ടുണ്ട്. ഗ്വാളിയോറിൽ താൻ ഡി & എസ്.ജെ. ആയി ചേരുന്നതിന് മുമ്പുള്ള കാലയളവിനെക്കുറിച്ചായിരുന്നു പരാതികളെന്നും അദ്ദേഹം സമ്മതിച്ചു. ജുഡീഷ്യൽ ഓഫീസർമാരുടെ രേഖാമൂലമുള്ള പരാതികളൊന്നുമില്ലെന്നും അവരുടെ വാക്കാലുള്ള പരാതികളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലാണ് താൻ പരാതി എഴുതാൻ തുടങ്ങിയതെന്നും അദ്ദേഹം സമ്മതിച്ചു. പരാതി നൽകി ദിവസങ്ങൾക്കുള്ളിൽ, 2014 ജൂലൈ 7 ന്, ട്രാൻസ്ഫർ കമ്മിറ്റി ഹർജിക്കാരിയെ ഗ്വാളിയോറിൽ നിന്ന് സിദ്ധിയിലേക്ക് മാറ്റാൻ തീരുമാനിച്ചു. 2014 ജൂലൈ 8 ന് സ്ഥലംമാറ്റ ഉത്തരവ് പുറപ്പെടുവിച്ചു. പിറ്റേന്ന് അതായത് 2014 ജൂലൈ 9 ന് ഹർജിക്കാരി ഒരു നിവേദനം നൽകി, രണ്ട് ദിവസത്തിനുള്ളിൽ അതായത് 2014 ജൂലൈ 11 ന് അത് നിരസിക്കപ്പെട്ടു. 2014 ജൂലൈ 11 ന് ഹർജിക്കാരി മറ്റൊരു നിവേദനം നൽകി. എന്നിരുന്നാലും, ഒന്നാം എതുകക്ഷിയിൽ നിന്നും അതും അനുകൂലമായി ലഭിക്കാതിരിക്കുകയും സമാനമായ കാരണങ്ങളിലുള്ള മുൻ നിവേദനം ഇതിനകം നിരസിക്കപ്പെട്ടതാണെന്ന കാരണത്താൽ 2014 ജൂലൈ 14 ന നിരസിക്കപ്പെടുകയും ചെയ്തു. 2014 ജൂലൈ 12 ഒരു രണ്ടാമത്തെ ശനിയാഴ്ചയും 2014 ജൂലൈ 13 ഒരു ഞായറാഴ്ചയും ആയിരുന്നു, തൊട്ടടുത്ത പ്രവൃത്തി ദിവസം അതായത് 2014 ജൂലൈ 14 ന്, അവരുടെ രണ്ടാമത്തെ നിവേദനം നിരസിക്കപ്പെട്ടു. 2014 ജൂലൈ 15-ന് ഹർജിക്കാരി രാജി സമർപ്പിച്ചു. അടുത്ത ദിവസം, അതായത് 2014 ജൂലൈ 16-ന്, എംപി ഹൈക്കോടതി, അത് സ്വീകരിക്കുന്നതിനുള്ള ശുപാർശയോടെ, രണ്ടാം നമ്പർ എതുകക്ഷിക്ക് അത് അയച്ചു. അടുത്ത ദിവസം, അതായത് 2014 ജൂലൈ 17-ന്, രണ്ടാം എതുകക്ഷി അത് സ്വീകരിച്ചു.

86. ചില ഹൈക്കോടതികളിൽ, നല്ല ട്രാക്ക് റെക്കോർഡുള്ള ഒരു ജുഡീഷ്യൽ ഓഫീസർ രാജി സമർപ്പിക്കുമ്പോഴെല്ലാം, ഹൈക്കോടതിയിലെ മുതിർന്ന ജഡ്ജിമാർ അദ്ദേഹത്തെ/അവരെ ഉപദേശിക്കാനും രാജി പിൻവലിക്കാൻ പ്രേരിപ്പിക്കാനും ശ്രമിക്കുന്ന ഒരു രീതി പിന്തുടരുന്നുണ്ടെന്ന് പറയുന്നതിൽ തെറ്റില്ല. ഒരു ജുഡീഷ്യൽ ഓഫീസറുടെ പരിശീലനത്തിനായി വിലപ്പെട്ട സമയവും പണവും ചെലവഴിക്കുന്നു. ഒരു നല്ല ജുഡീഷ്യൽ ഓഫീസറെ കൗൺസിലിംഗ് ചെയ്യാതെയും, ആത്മപരിശോധന നടത്താനും പുനർവിചിന്തനം നടത്താനും അവസരം നൽകാതെയും നഷ്ടപ്പെടുന്നത് ജുഡീഷ്യൽ ഓഫീസറുടെയോ ജുഡീഷ്യറിയുടെയോ താൽപ്പര്യത്തിന് അനുയോജ്യമല്ല. എല്ലാ ഹൈക്കോടതികളും

Citation No.[2022] 15 S.C.R 57

അത്തരമൊരു രീതി പിന്തുടരുന്നത് ജുഡീഷ്യറിയുടെ താൽപ്പര്യത്തിന് ഗുണകരമാകുമെന്ന് കോടതി കണ്ടെത്തി.

87. അതിനാൽ, കേസിന്റെ സവിശേഷമായ വസ്തുതകളും സാഹചര്യങ്ങളും കണക്കിലെടുത്ത്, 2014 ജൂലൈ 15-ന് നൽകിയ ഹർജിക്കാരിയുടെ രാജി സ്വമേധയാ ഉള്ളതാണെന്ന് കണക്കാക്കാൻ കഴിയില്ലെന്ന് കോടതി കരുതുന്നു. എന്തായാലും, രണ്ടാഴ്ചയ്ക്കുള്ളിൽ, 2014 ഓഗസ്റ്റ് 1-ന്, ഹർജിക്കാരി ബഹുമാനപ്പെട്ട രാഷ്ട്രപതിക്കും ചീഫ് ജസ്റ്റിസ് ഓഫ് ഇന്ത്യയ്ക്കും ഒരു നിവേദനം നൽകി, മധ്യപ്രദേശ് ഹൈക്കോടതി ചീഫ് ജസ്റ്റിസിനും ഒരു പകർപ്പ് നൽകുകയും രാജിവയ്ക്കുകയല്ലാതെ മറ്റൊരു മാർഗവുമില്ലാത്ത സാഹചര്യങ്ങൾ പുനഃപരിശോധിക്കണമെന്ന് ആവശ്യപ്പെട്ടു. എന്നിരുന്നാലും, ഹർജിക്കാരിയെ രാജിവയ്ക്കാൻ നിർബന്ധിതയാക്കി എന്ന് നിരീക്ഷിക്കാൻ കഴിയില്ലായിരിക്കാം, എന്നിരുന്നാലും, മുകളിൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്ന സാഹചര്യങ്ങൾ, നിരാശ മൂലം ഹർജിക്കാരിക്ക് മറ്റ് മാർഗമൊന്നുമില്ലാത്തതായി തീർന്നുവെന്ന് വ്യക്തമായി വെളിപ്പെടുത്തും.

88. പ്രൊബേഷനിൽ ആയിരുന്ന ഹർജിക്കാരി സ്വമേധയാ രാജി സമർപ്പിച്ചുവെന്നും, അത് അംഗീകരിക്കപ്പെട്ടുവെന്നും, തൊഴിലുടമയും ജീവനക്കാരനും തമ്മിലുള്ള ബന്ധം പിൻവലിക്കാനാവാത്തവിധം വിച്ഛേദിക്കപ്പെടാൻ കാരണമായെന്നും എംപി ഹൈക്കോടതിക്കുവേണ്ടി വാദിക്കുന്നു. ഇക്കാര്യത്തിൽ, ഹർജിക്കാരിയെ 2011 ഓഗസ്റ്റ് 1-ന് രണ്ട് വർഷത്തെ പ്രൊബേഷനിൽ നിയമിച്ചുവെന്ന് ശ്രദ്ധിക്കേണ്ടതാണ്. 2013 ഓഗസ്റ്റ് 1-ന് അവരുടെ പ്രൊബേഷൻ പൂർത്തിയായി. 2013 ഓഗസ്റ്റ് 1 മുതൽ ഹർജിക്കാരിയുടെ പ്രൊബേഷൻ കാലാവധി നീട്ടിക്കൊണ്ടുള്ള ഒരു ഉത്തരവും ഉണ്ടായിട്ടില്ലെന്ന് സമ്മതിക്കുന്നു. നേരെമറിച്ച്, 2013-ൽ അവർക്ക് വിവിധ അധിക ചുമതലകൾ നൽകി. ഇത് മാത്രമല്ല, അവർ സ്ഥിരീകരിക്കപ്പെട്ടതായി കണക്കാക്കപ്പെടേണ്ട 2013-ലെ മൂല്യനിർണയ വർഷത്തേക്കുള്ള അവരുടെ വിലയിരുത്തൽ, ആ സമയത്ത്, അത് 'വളരെ നല്ലതായിരുന്നു'.അതിനാൽ, പറഞ്ഞ വാദം ഒരു പിന്നീടുള്ള ചിന്തയല്ലാതെ മറ്റൊന്നുമല്ലെന്ന് കോടതി കണ്ടെത്തുന്നു.

89. കാലതാമസം സംബന്ധിച്ച വാദത്തെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം, പ്രസ്തുത വാദത്തിലും കോടതിക്ക് ഒരു കഴമ്പും തോന്നുന്നില്ല. 2014 ജൂലൈ 15-ന് ഹർജിക്കാരി രാജിവച്ച ഉടനെ, അവർ ബഹുമാനപ്പെട്ട രാഷ്ട്രപതിക്കും ഇന്ത്യൻ ചീഫ് ജസ്റ്റിസിനും ഒരു നിവേദനം നൽകി, രാജിവയ്ക്കുകയല്ലാതെ മറ്റ് മാർഗമൊന്നുമില്ലാത്ത സാഹചര്യങ്ങൾ പുനഃപരിശോധിക്കണമെന്ന് അഭ്യർത്ഥിച്ച് മധ്യപ്രദേശ് ഹൈക്കോടതി ചീഫ് ജസ്റ്റിസിനും ഒരു പകർപ്പ് നൽകി. പിന്നീട് ഹർജിക്കാരി ഈ കോടതിയിൽ ഒരു റിട്ട് ഹർജിയും സമർപ്പിച്ചു. അതിനുശേഷം, അവർ ജെ.ഐ.സി.ക്ക് മുമ്പാകെയുള്ള നടപടികളിൽ പങ്കെടുത്തു, നീതിയുടെ താൽപ്പര്യത്തിനനുസരിച്ച് അവരെ സർവീസിൽ പുനഃസ്ഥാപിക്കണമെന്ന് ജെ.ഐ.സി അഭിപ്രായം പ്രകടിപ്പിച്ചതിനുശേഷം, സർവീസിൽ പുനഃസ്ഥാപിക്കുന്നതിനായി മധ്യപ്രദേശ്

Citation No.[2022] 15 S.C.R 57

ഹൈക്കോടതിയിൽ ഒരു നിവേദനം നൽകി. പ്രസ്തുത അപേക്ഷ നിരസിക്കപ്പെട്ടതിനുശേഷം, ഈ വിഷയത്തിൽ അവർ ഉടൻ തന്നെ ഈ കോടതിയെ സമീപിച്ചു. അതിനാൽ, കാലതാമസത്തിന്റെയും അശ്രദ്ധയുടെയും കാരണങ്ങളാൽ ഹർജിക്കാരിക്ക് ഇളവുകൾ നിഷേധിക്കാൻ കഴിയില്ലെന്ന് കോടതി കണ്ടെത്തി.

90. ഇതോടെ, ഇപ്പോഴത്തെ കേസിൽ രാജി നിർബന്ധപൂർവ്വം നടപ്പിലാക്കിയതാണെന്ന് തീരുമാനിച്ചാൽ, അത് ദൂരവ്യാപകമായ പ്രത്യാഘാതങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കുമെന്നും സമാനമായ സ്ഥാനത്തുള്ള ജൂഡീഷ്യൽ ഓഫീസർമാർക്ക് എതിർപ്പുകൾക്കുള്ള വഴി തുറന്നു കൊടുക്കുമെന്നും സോളിസിറ്റർ ജനറലിന്റെ അവസാന വാദം കോടതിക്ക് ലഭിക്കുന്നു. മധ്യപ്രദേശ് ഹൈക്കോടതിയുടെ ഫുൾ കോടതിയുടെ ഒരു തീരുമാനത്തിൽ ഇടപെട്ടാൽ, അത് മുഴുവൻ സ്ഥാപനത്തെയും കളങ്കപ്പെടുത്തുകയും വിനാശകരമായ പ്രത്യാഘാതങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കുകയും ചെയ്യുമെന്നാണ് മറ്റൊരു വാദം.

91. പ്രസ്തുത സമർപ്പണങ്ങൾ തീർത്തും അനാവശ്യമാണെന്ന് കോടതി കാണുന്നു. തുടക്കത്തിൽ തന്നെ, സ്ഥലംമാറ്റ ഉത്തരവിന്റെ കൃത്യതയും, നിവേദനങ്ങൾ നിരസിച്ചതും, ഇപ്പോഴത്തെ കേസിലെ വസ്തുതകളിലെ രാജി സ്വമേധയാ ഉള്ളതാണോ അല്ലയോ എന്ന ചോദ്യവും മാത്രമേ കോടതി പരിശോധിക്കുന്നുള്ളൂ എന്ന് കോടതി വ്യക്തമാക്കിയിട്ടുണ്ട്. ഹർജിക്കാരിയുടെ നിവേദനം നിരസിച്ചതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് എംപി ഹൈക്കോടതിയുടെ ഫുൾ കോടതിയുടെ തീരുമാനങ്ങളുടെ ശരിയോ മറ്റോ സംബന്ധിച്ച ചോദ്യത്തിലേക്ക് കോടതി ഒട്ടും കടന്നിട്ടില്ല. മുകളിൽ ചർച്ച ചെയ്തതുപോലെ, അത്തരമൊരു തീരുമാനം എടുക്കുന്നതിന് എംപി ഹൈക്കോടതിയുടെ ഫുൾ കോടതിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട കാരണങ്ങളും ഘടകങ്ങളും ഉണ്ടായിരിക്കാം. ആവർത്തനത്തിന്റെ വിലയ്ക്ക്, അത്തരമൊരു തീരുമാനത്തിലെത്താൻ എംപി ഹൈക്കോടതിയുടെ അധികാരത്തോട് കോടതിക്ക് പൂർണ്ണ ബഹുമാനമുണ്ടെന്ന് കോടതി ആവർത്തിക്കുന്നു. അതിനാൽ, എംപി ഹൈക്കോടതിയുടെ ഫുൾ കോടതിയെ കളങ്കപ്പെടുത്തുന്നതിന്റെ ഒരു പ്രശ്നംവരുന്നില്ല. മറ്റൊരു കാര്യം, ഈ കോടതി ഒന്നിലധികം തവണ നൽകിയ നിർദ്ദേശങ്ങൾ അംഗീകരിക്കപ്പെട്ടിരുന്നെങ്കിൽ, വസ്തുതാപരമായ സാഹചര്യം പരിശോധിക്കുന്നത് ഒഴിവാക്കാമായിരുന്നു. എന്തായാലും, ഈ കേസ് തീരുമാനിക്കാൻ ആവശ്യമായ വസ്തുതകളിലേക്ക് മാത്രം കോടതി അന്വേഷണം പരിമിതപ്പെടുത്തിയിരിക്കുന്നു. ബന്ധപ്പെട്ട എല്ലാവരുടെയും അന്തസ്സ് സംരക്ഷിക്കുന്നതിനായി, ജെ.ഐ.സിയുടെ കണ്ടെത്തലുകളുടെ വിശദാംശങ്ങളിലേക്ക് പോകുന്നതിൽ നിന്ന് കോടതി സ്വയം വിട്ടുനിന്നു. കോടതിയുടെ വിധിന്യായത്തിൽ ഒരൊറ്റ പേര് പോലും പരാമർശിക്കുന്നതിൽ നിന്ന് കോടതി വിട്ടുനിന്നു.

92. ഈ വിഷയത്തിൽ, എംപി ഹൈക്കോടതിയെ കളങ്കപ്പെടുത്തുന്നത് സംബന്ധിച്ച സോളിസിറ്റർ ജനറലിന്റെ വാദം കഴമ്പില്ലാത്തതാണ്.

Citation No.[2022] 15 S.C.R 57

93. ഈ കേസിൽ രാജി നിർബന്ധിതമാണെന്ന് കോടതി വിധിച്ചാൽ, അത് ജുഡീഷ്യറിയുടെ ഭരണത്തിൽ ദൂരവ്യാപകമായ പ്രത്യാഘാതങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കുമെന്ന വാദത്തെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം, അതും കഴമ്പില്ലാത്തതാണ്. യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യയും മറ്റുള്ളവരും vs. ധന്വന്തി ദേവി മുതൽപേർ[14] കേസിൽ ഈ കോടതി നടത്തിയ ഇനിപ്പറയുന്ന നിരീക്ഷണങ്ങൾ പരാമർശിക്കുന്നത് ഉചിതമായിരിക്കും.

> "9. ..... വിധി പറയുമ്പോൾ ഒരു ജഡ്ജി പറയുന്നതെല്ലാം ഒരു മുൻവിധിയല്ല. ഒരു ജഡ്ജിയുടെ തീരുമാനത്തിൽ, ഒരു കക്ഷിയെ ബന്ധിപ്പിക്കുന്ന ഒരേയൊരു കാര്യം കേസ് തീരുമാനിക്കുന്ന തത്വമാണ്, അതിനാൽ ഒരു തീരുമാനം വിശകലനം ചെയ്യുകയും അതിൽ നിന്ന് തീരുമാനത്തിനുള്ള കാരണം വേർതിരിക്കുകയും ചെയ്യേണ്ടത് പ്രധാനമാണ്. മുൻവിധികളുടെ നന്നായി സ്ഥാപിതമായ സിദ്ധാന്തമനുസരിച്ച്, ഓരോ തീരുമാനത്തിലും മൂന്ന് അടിസ്ഥാന തത്വങ്ങൾ അടങ്ങിയിരിക്കുന്നു—
>
> (i) ഭൗതിക വസ്തുതകളുടെ കണ്ടെത്തലുകൾ, നേരിട്ടുള്ളതും അനുമാനവും. ഒരു അനുമാന വസ്തുതകളുടെ കണ്ടെത്തൽ എന്നത് ജഡ്ജി നേരിട്ടുള്ളതോ ഗ്രഹിക്കാവുന്നതോ ആയ വസ്തുതകളിൽ നിന്ന് എടുക്കുന്ന അനുമാനമാണ്; (ii) വസ്തുതകൾ വെളിപ്പെടുത്തുന്ന നിയമപരമായ പ്രശ്നങ്ങൾക്ക് ബാധകമായ നിയമ തത്വങ്ങളുടെ പ്രസ്താവനകൾ; (iii) മുകളിൽ പറഞ്ഞവയുടെ സംയോജിത ഫലത്തെ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള വിധി. ഒരു തീരുമാനം അത് യഥാർത്ഥത്തിൽ തീരുമാനിക്കുന്നതിനുള്ള ഒരു അധികാരം മാത്രമാണ്. ഒരു തീരുമാനത്തിൽ സാരാംശം അതിന്റെ കാരണമാണ്, അതിൽ കാണപ്പെടുന്ന ഓരോ നിരീക്ഷണമോ വിധിന്യായത്തിൽ നടത്തിയ വിവിധ നിരീക്ഷണങ്ങളിൽ നിന്ന് ഉണ്ടാകുന്നതോ അല്ല. ഓരോ വിധിന്യായവും തെളിയിക്കപ്പെട്ടതോ തെളിയിക്കപ്പെട്ടതായി കരുതപ്പെടുന്നതോ ആയ പ്രത്യേക വസ്തുതകൾക്ക് ബാധകമായി വായിക്കണം, കാരണം "അവിടെ കാണാവുന്ന പദപ്രയോഗങ്ങളുടെ സാമാന്യത, മുഴുവൻ നിയമത്തിന്റെയും വിശദീകരണമല്ല, മറിച്ച് അത്തരം പദപ്രയോഗങ്ങൾ കണ്ടെത്തേണ്ട കേസിന്റെ പ്രത്യേക വസ്തുതകളാൽ നിയന്ത്രിക്കപ്പെടുകയും യോഗ്യത നേടുകയും ചെയ്യുന്നു....."

അതിനാൽ, ഒരു തീരുമാനം അത് യഥാർത്ഥത്തിൽ തീരുമാനിക്കുന്നതിന് മാത്രമേ അധികാരമുള്ളൂ എന്ന് ഈ കോടതി വിധിച്ചു. ഓരോ വിധിയും തെളിയിക്കപ്പെട്ടതോ തെളിയിക്കപ്പെട്ടതായി കരുതപ്പെടുന്നതോ ആയ പ്രത്യേക വസ്തുതകൾക്ക് ബാധകമാകുന്ന രീതിയിൽ വായിക്കണം. അവിടെ കാണപ്പെടുന്ന പദപ്രയോഗങ്ങളുടെ സാമാന്യത, മുഴുവൻ നിയമത്തിന്റെയും വിശദീകരണമാകാൻ ഉദ്ദേശിച്ചുള്ളതല്ല, മറിച്ച് അത്തരം പദപ്രയോഗങ്ങൾ കണ്ടെത്തേണ്ട കേസിന്റെ പ്രത്യേക വസ്തുതകളാൽ നിയന്ത്രിക്കപ്പെടുകയും യോഗ്യത നേടുകയും ചെയ്യുന്നു.

14 (1996) 6 എസ് സി സി 44

Citation No.[2022] 15 S.C.R 57

94. ***ദി റീജിയണൽ മാനേജർ മുതൽപേർ വി. പവൻ കുമാർ ദുബെ***[5] എന്ന കേസിൽ ഈ കോടതി സംക്ഷിപ്തമായി ഇങ്ങനെ നിരീക്ഷിച്ചു:

> "7. .....എന്തെങ്കിലും വൈരുദ്ധ്യമുണ്ടെന്ന് തോന്നുന്നിടത്ത് പോലും, ഓരോ കേസിന്റെയും തീരുമാനത്തിന്റെ കാരണം ശരിയായി മനസ്സിലാക്കുമ്പോൾ അത് അപ്രത്യക്ഷമാകുമെന്ന് കോടതി കരുതുന്നു. ഒരു കേസിന്റെ വസ്തുതകളിലേക്കും സാഹചര്യങ്ങളിലേക്കും നിയമത്തിന്റെ പ്രയോഗത്തിൽ നിന്ന് അനുമാനിക്കാവുന്ന നിയമമാണിത്, അത് അതിന്റെ തീരുമാനത്തിന്റെ കാരണത്തെ രൂപപ്പെടുത്തുന്നുഅല്ലാതെ സമാനമായി തോന്നാവുന്ന വസ്തുതകളെ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള ചില നിഗമനങ്ങളല്ല. ഓരോ കേസിലും ഒരേ തത്വങ്ങൾ സമാനമായ വസ്തുതകൾക്ക് പ്രയോഗിക്കുമ്പോൾ പോലും ഒരു അധിക അല്ലെങ്കിൽ വ്യത്യസ്തമായ വസ്തുതയ്ക്ക് രണ്ട് കേസുകളിലെ നിഗമനങ്ങൾക്കിടയിൽ വലിയ വ്യത്യാസമുണ്ടാക്കാൻ കഴിയും. "

ഒരു കേസിന്റെ വസ്തുതകളിലേക്കും സാഹചര്യങ്ങളിലേക്കും നിയമം പ്രയോഗിക്കുന്നതിൽ നിന്ന് അനുമാനിക്കാവുന്ന ഒരു നിയമമാണ് *തീരുമാനത്തിനുള്ള കാരണം* , അല്ലാതെ സമാനമായി തോന്നുന്ന വസ്തുതകളെ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള ഒരു നിഗമനമല്ല. ഒരേ തത്വങ്ങൾ ഓരോ കേസിലും സമാനമായ വസ്തുതകളിലേക്ക് പ്രയോഗിക്കുമ്പോൾ പോലും, ഒരു അധിക അല്ലെങ്കിൽ വ്യത്യസ്തമായ വസ്തുത രണ്ട് കേസുകളിലെ നിഗമനങ്ങൾക്കിടയിൽ വലിയ വ്യത്യാസമുണ്ടാക്കുമെന്ന് അഭിപ്രായപ്പെട്ടിട്ടുണ്ട്.

95. മുകളിൽ ചർച്ച ചെയ്തതുപോലെ, ഇപ്പോഴത്തെ വിഷയത്തിൽ കാണപ്പെടുന്ന പ്രത്യേക വസ്തുതകളുടെയും സാഹചര്യങ്ങളുടെയും അടിസ്ഥാനത്തിൽ മാത്രമാണ് കോടതി ഇപ്പോഴത്തെ കാര്യം തീരുമാനിച്ചതെന്ന് കോടതി ആവർത്തിക്കാം. ഭാവിയിൽ, സമാനമായ വസ്തുതകൾ ഒരിക്കലും പരിഗണനയ്ക്കായി ഉയർന്നുവരില്ലെന്ന് കോടതി പ്രതീക്ഷിക്കുന്നു, കുറഞ്ഞത് ഒരു ഹൈക്കോടതിയും ഒരു ജൂഡീഷ്യൽ ഓഫീസറും തമ്മിലുള്ള ഒരു കേസിൽ. എന്നിരുന്നാലും, നിയമം പരമോന്നതമാണെന്നും ആരും നിയമത്തിന് മുകളിലല്ലെന്നും ഉള്ള വിധിന്യായം കോടതി സ്വയം ഓർമ്മിപ്പിക്കാം. ലോർഡ് ഡെന്നിംഗ് ഉദ്ധരിച്ച തോമസ് ഫുള്ളറുടെ വാക്കുകൾ പുനർനിർമ്മിക്കുന്നത് ഉചിതമായിരിക്കും, *"നിങ്ങൾ ഒരിക്കലും അത്ര ഉയരത്തിലാകരുത്, നിയമം നിങ്ങൾക്ക് മുകളിലാണ്".*

96. വിധിന്യായവുമായി വിട പറയുന്നതിന് മുമ്പ് മുതിർന്ന അഭിഭാഷക ശ്രീമതി ഇന്ദിര ജെയ്സിംഗ് സോളിസിറ്റർ ജനറൽ ശ്രീ തുഷാർ മേത്ത എന്നിവർ നൽകിയ വിലയേറിയ സഹായത്തിന് കോടതി നന്ദി രേഖപ്പെടുത്തേണ്ടത് കോടതിയുടെ കടമയാണെന്ന് ഞങ്ങൾ കരുതുന്നു.

97. തൽഫലമായി, റിട്ട് ഹർജി ഭാഗികമായി ഇനിപ്പറയുന്ന നിബന്ധനകളിൽ അനുവദിച്ചിരിക്കുന്നു:

---

15 (1976) 3 എസ് സി സി 334

Citation No.[2022] 15 S.C.R 57

i. 2014 ജൂലൈ 15-ന് ഗ്വാളിയോറിലെ അഡീഷണൽ ഡിസ്ട്രിക്ട് & സെഷൻസ് ജഡ്ജി സ്ഥാനത്ത് നിന്ന് ഹർജിക്കാരിയുടെ രാജി സ്വമേധയാ ഉള്ളതായി കണക്കാക്കാൻ കഴിയില്ലെന്ന് കോടതി വിധിക്കുകയും പ്രഖ്യാപിക്കുകയും ചെയ്തു. അതിനാൽ, 2014 ജൂലൈ 17-ന് രണ്ടാം എതിർകക്ഷി പാസാക്കിയ, അതുവഴി ഹർജിക്കാരിയുടെ രാജി സ്വീകരിച്ച ഉത്തരവ് റദ്ദാക്കുകയും ദുർബലപ്പെടുത്തുകയും ചെയ്തു; കൂടാതെ

ii. എതുകക്ഷികളോട് ഹർജിക്കാരിയെ ഉടൻ തന്നെ അഡീഷണൽ ഡിസ്ട്രിക്ട് & സെഷൻസ് ജഡ്ജിയായി പുനഃസ്ഥാപിക്കാൻ നിർദ്ദേശിക്കുന്നു. ഹർജിക്കാരിക്ക് കുടിശിക വേതനം തിരികെ ലഭിക്കാൻ അർഹതയില്ലെങ്കിലും, 2014 ജൂലൈ 15 മുതൽ പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്ന എല്ലാ അനന്തരഫല ആനുകൂല്യങ്ങളോടും കൂടി സേവനത്തിൽ തുടരാൻ അവർക്ക് അർഹതയുണ്ട്.

98. ചെലവ് സംബന്ധിച്ച ഉത്തരവില്ല. തീർപ്പാക്കാത്ത അപേക്ഷ(കൾ) ഉണ്ടെങ്കിൽ, മുകളിൽ പറഞ്ഞ നിബന്ധനകളിൽ അവ തീർപ്പാക്കപ്പെട്ടും.

അങ്കിത് ഗ്യാൻ

(സഹായിച്ചത് : രാഹുൽ രതി , എൽ സി ആർ എ) റിട്ട് ഹർജി ഭാഗീകമായി അനുവദിച്ചിരിക്കുന്നു