ബാധ്യതാ നിരാകരണപത്രം (Disclaimer)

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

കൃഷ്ണ റായ് (പരേതൻ) നിയമപരമായ പ്രതിനിധി മുഖേന & മറ്റുള്ളവർ

v.

ബനാറസ് ഹിന്ദു സർവകലാശാല,

രജിസ്ട്രാർ മുഖേന & മറ്റുള്ളവർ

(2022 ലെ സിവിൽ അപ്പീൽ നമ്പർ 4578–4580)

ജൂൺ 16, 2022

[ജസ്റ്റിസ് ദിനേശ് മഹേശ്വരി, ജസ്റ്റിസ് വിക്രം നാഥ്]

സർവീസ് നിയമം: കേന്ദ്ര സർവകലാശാലയിലെ ക്ലാസ്-IV ജീവനക്കാരെ ക്ലാസ്-III ലേക്ക് സ്ഥാനക്കയറ്റം നൽകുന്നതിനുള്ള നടപടിക്രമം നിർദ്ദേശിക്കുന്ന നിയമപരമായ സർവീസ് ചട്ടങ്ങളെ എസ്റ്റോപ്പലിന്റെയും സമ്മതം നൽകലിന്റെയും തത്വങ്ങൾ മറികടക്കുമോ – നിയമാനുസൃത ചട്ടങ്ങൾ നിലനിൽക്കുമെന്നും അത് കർശനമായി പാലിക്കണമെന്നും സിംഗിൾ ജഡ്ജി വിധിച്ചു – എന്നിരുന്നാലും, സിംഗിൾ ജഡ്ജിയുടെ വിധി ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് റദ്ദാക്കി, പരീക്ഷാ പ്രക്രിയയിലും അഭിമുഖത്തിലും യാതൊരു പ്രതിഷേധവുമില്ലാതെ ഹാജരായ അപ്പീൽ വാദികൾക്ക് വിജയിക്കാനായില്ല എന്നതിന്റെ പേരിൽ സെലക്ഷൻ പ്രക്രിയയെ വെല്ലുവിളിക്കാൻ കഴിയില്ലെന്ന് വിധിച്ചു – അപ്പീലിൽ, വിധിച്ചു: മാനുവൽ അനുസരിച്ച്, സേവനത്തിൽ പ്രവേശിച്ച് അഞ്ച് വർഷം കഴിഞ്ഞതും മെട്രിക്കുലേഷൻ പരീക്ഷയോ തത്തുല്യ പരീക്ഷയോ പാസായിട്ടുള്ളതുമായ എല്ലാ ക്ലാസ്-IV ജീവനക്കാർക്കും ജൂനിയർ ക്ലർക്ക് ഗ്രേഡ് തസ്തികയിലേക്ക് സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിന് അർഹതയുണ്ട്. അത്തരം യോഗ്യരായ ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ ഇംഗ്ലീഷ്/ഹിന്ദി ഭാഷകളിലെ ടൈപ്പിംഗ് വേഗത പരിശോധിക്കും, മിനിറ്റിൽ 30 വാക്കുകളിൽ കുറയാത്ത വേഗതയുണ്ടോ എന്നതാണ് നോക്കുക – ഇത്തരത്തിലുള്ള ടൈപ്പിംഗ് ടെസ്റ്റിൽ യോഗ്യത നേടണമെന്ന് നിർബന്ധമില്ലായിരുന്നു, വകുപ്പുതല പരീക്ഷയിൽ വിജയിച്ച മറ്റ് തരത്തിൽ യോഗ്യതയുള്ള ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്ക് പോലും ടൈപ്പിംഗ് ടെസ്റ്റിൽ യോഗ്യത നേടുന്നതിന് സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിനു ശേഷം രണ്ട് വർഷത്തെ സമയം അനുവദിക്കും – യോഗ്യതയുള്ള ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിനായി വിജയിക്കേണ്ട ഒരേയൊരു പരീക്ഷ വകുപ്പുതല പരീക്ഷയായിരുന്നു, അതായത് ലളിതമായ ഇംഗ്ലീഷ്, ഹിന്ദി, ഗണിതശാസ്ത്ര വിഷയങ്ങൾ ഉൾപ്പെട്ട പരീക്ഷ – എന്നിരുന്നാലും, പരീക്ഷാ ബോർഡ് സ്വന്തമായി മാനദണ്ഡങ്ങൾ മാറ്റുകയും ഒരു അഭിമുഖം അവതരിപ്പിച്ചുകൊണ്ട് അത് പൂർണ്ണമായും മെറിറ്റ് അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ളതാക്കുകയും ചെയ്തു – എക്സിക്യൂട്ടീവ് കൗൺസിൽ യഥോചിതം അംഗീകരിച്ച മാനുവലിൽ അത്തരം മെറിറ്റ് ലിസ്റ്റിനായി ഏതെങ്കിലും വ്യവസ്ഥയോ മറ്റ് സൂചനകളോ ഇല്ല. – അതിനാൽ, അഭിമുഖത്തിൽ

ഹാജരായി പരാജയപ്പെട്ട അപ്പീൽവാദികൾക്ക് അതിനെ ചോദ്യം ചെയ്യാനാവില്ലെന്ന തരത്തിൽ എസ്റ്റോപ്പൽ തത്വം (മുൻനിലപാടിൽ നിന്ന് മാറുന്നതിനുള്ള തടസം) പ്രയോഗിക്കുന്നതിൽ ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് തെറ്റ് ചെയ്തു – അപ്പീൽവാദികൾ 1977 മുതൽ ജോലി ചെയ്യുന്ന ക്ലാസ്-IV ജീവനക്കാരായിരുന്നു, അഭിമുഖത്തിന്റെ ഘട്ടത്തിൽ അവർ എതിർപ്പ് ഉന്നയിക്കുമെന്ന് പ്രതീക്ഷിക്കുന്നത് വളരെ സാധ്യത കുറഞ്ഞതും യുക്തിരഹിതവുമായിരുന്നു – എസ്റ്റോപ്പൽ തത്വത്തിന് നിയമത്തെ മറികടക്കാൻ കഴിയില്ലെന്നത് സ്ഥാപിതമായ തത്വമാണ്– അതിനാൽ, എക്സിക്യൂട്ടീവ് കൗൺസിൽ അംഗീകരിച്ച മാന്വൽ അത്തരം എസ്റ്റോപ്പൽ തത്വത്തെ സമ്മതം നൽകലിന്റെ തത്വത്തെ മറികടക്കും.

അപ്പീലുകൾ അനുവദിച്ചുകൊണ്ട് കോടതി

വിധിച്ചു: 1. 1980 നവംബർ 2/3 തീയതിയിലെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് കൗൺസിലിന്റെ 223-ാം നമ്പർ പ്രമേയം അംഗീകരിച്ച മാന്വലിന്റെ ഖണ്ഡിക 6.4 പ്രകാരം, അഞ്ച് വർഷത്തെ സേവനം പൂർത്തിയാക്കിയതും മെട്രിക്കുലേഷൻ പരീക്ഷയോ തത്തുല്യമോ പാസായിട്ടുള്ളതുമായ എല്ലാ ക്ലാസ്-IV ജീവനക്കാരും ജൂനിയർ ക്ലർക്ക് ഗ്രേഡ് തസ്തികയിലേക്ക് സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിന് അർഹരായിരിക്കും. അത്തരം യോഗ്യരായ ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ ഇംഗ്ലീഷ്/ഹിന്ദി ഭാഷകളിലെ ടൈപ്പിംഗ് വേഗത പരിശോധിക്കും, മിനിറ്റിൽ 30 വാക്കുകളിൽ കുറയാത്ത വേഗതയുണ്ടോ എന്നതാണ് നോക്കുക. ഒരു ജീവനക്കാരൻ ടൈപ്പിംഗ് ടെസ്റ്റ് പാസാകുന്നില്ലെങ്കിൽ, സ്ഥാനക്കയറ്റ തീയതി മുതലുള്ള രണ്ട് വർഷത്തിനുള്ളിൽ ടൈപ്പിംഗ് ടെസ്റ്റ് പാസാകണമെന്ന വ്യവസ്ഥയ്ക്ക് വിധേയമായി അദ്ദേഹത്തിന് സ്ഥാനക്കയറ്റം നൽകുമെന്ന് ടൈപ്പിംഗ് ടെസ്റ്റിന്റെ അനുബന്ധ കുറിപ്പിൽ പരാമർശിക്കുന്നു, ആ നിബന്ധനയിൽ അയാൾ പരാജയപ്പെട്ടാൽ അയാളുടെ സ്ഥാനം പഴയപടിയാക്കപ്പെടും. അത്തരം ജീവനക്കാർക്ക് വർഷത്തിൽ രണ്ടുതവണ ടൈപ്പിംഗ് ടെസ്റ്റ് നടത്തുമെന്നും കുറിപ്പിൽ വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. ലളിതമായ ഇംഗ്ലീഷ്, ഹിന്ദി, ഗണിതം എന്നീ വിഷയങ്ങളിൽ നിന്നുള്ള ചോദ്യങ്ങൾ ഉൾപ്പെടുത്തി ഒരു മണിക്കൂർ ദൈർഘ്യമുള്ള രണ്ട് പരീക്ഷകൾ നടത്തണമെന്ന് ഖണ്ഡിക 6.4(ii)(ബി) വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. [ഖണ്ഡിക 14][1112–B–D]

2. ഗ്രൂപ്പ് ഡി ക്ലാസ് IV ജീവനക്കാരെ ജൂനിയർ ക്ലാർക്ക് കേഡറിലേക്ക് സ്ഥാനക്കയറ്റം നൽകുന്നതിന് നിർദ്ദേശിച്ചിരിക്കുന്ന മേൽപ്പറഞ്ഞ യോഗ്യതയുടെയും നടപടിക്രമത്തിന്റെയും വിവരണത്തിൽ നിന്ന് മനസിലാകുന്നത്, (1) ഹിന്ദി/ഇംഗ്ലീഷിൽ മിനിറ്റിൽ 30 വാക്കുകളുടെ വേഗത ഉണ്ടോയെന്നറിയാൻ ഒരു ടൈപ്പിംഗ് പരീക്ഷ നടത്തണം എന്നാണ്. ഈ ടൈപ്പിംഗ് പരീക്ഷ യോഗ്യത നേടുന്നതിന് നിർബന്ധമല്ലായിരുന്നു. കൂടാതെ, ടൈപ്പിംഗ് പരീക്ഷയിൽ യോഗ്യത നേടാനാകാത്ത, എന്നാൽ വകുപ്പുതല പരീക്ഷയിൽ വിജയിച്ച അർഹരായ ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്ക്

പോലും സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിന് ശേഷം ടൈപ്പിംഗ് പരീക്ഷയിൽ യോഗ്യത നേടുന്നതിന് രണ്ട് വർഷത്തെ സമയം അനുവദിക്കും. അത്തരം ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്കായി വർഷത്തിൽ രണ്ടുതവണ ടൈപ്പിംഗ് ടെസ്റ്റ് നടത്തും. അർഹരായ ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ വിജയിക്കേണ്ടതായ ഒരേയൊരു പരീക്ഷ എന്നത് വകുപ്പുതല പരീക്ഷയാണ്, അതായത് ലളിതമായ ഇംഗ്ലീഷ്, ഹിന്ദി, ഗണിതശാസ്ത്ര വിഷയങ്ങളിലെ ചോദ്യങ്ങളുള്ള പരീക്ഷ. [ഖണ്ഡിക 16 ഉം 17 ഉം][1112-F-G]

3. ഈ സാഹചര്യത്തിൽ, ധാരാളം അംഗങ്ങൾ അടങ്ങുന്ന പരീക്ഷാ ബോർഡ് മുഴുവൻ നടപടിക്രമങ്ങളും മാറ്റി, പൂർണ്ണമായും പുതിയൊരു നടപടിക്രമം സ്ഥാപിച്ചു. ടൈപ്പിംഗ് പരീക്ഷയ്ക്ക് നിർബന്ധിതമായി 20 മാർക്ക് നൽകി, ലളിതമായ ഇംഗ്ലീഷ്, ഹിന്ദി, ഗണിതം എന്നിങ്ങനെ ഓരോ വിഷയത്തിനും 20 മാർക്ക് വീതം നൽകി വകുപ്പുതല എഴുത്തുപരീക്ഷയ്ക്ക് 60 മാർക്കും നൽകി, 20 മാർക്കിന്റെ ഒരു അഭിമുഖവും അവതരിപ്പിച്ചു. അങ്ങനെ, മുകളിൽ വിവരിച്ചിരിക്കുന്നതുപോലെ മൊത്തം 100 മാർക്കിലെ പ്രകടനത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ മെറിറ്റ് ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കേണ്ടതായിരുന്നു. വ്യത്യസ്ത തലങ്ങളിൽ നൽകുന്ന മാർക്കുകളെ അടിസ്ഥാനമാക്കി അത്തരമൊരു മെറിറ്റ് ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കുന്നതിന് എക്സിക്യൂട്ടീവ് കൗൺസിൽ അംഗീകരിച്ച മാന്വലിൽ ഒരു വ്യവസ്ഥയോ മറ്റ് സൂചനയോ ഇല്ല. [ഖണ്ഡിക 18 ഉം 19 ഉം][1113-C-D]

4. അപ്പീൽവാദികൾ 1977 മുതൽ ജോലി ചെയ്യുന്ന ക്ലാസ്-IV ജീവനക്കാരാണെന്നതും, അഭിമുഖത്തിന്റെ ഘട്ടത്തിൽ ഗുരുതരമായ എതിർപ്പോ പ്രതിഷേധമോ അവർ ഉന്നയിക്കുമെന്നോ പ്രക്രിയയുടെ ചട്ടങ്ങൾ മാറ്റുന്നതിന്റെ തത്വങ്ങൾ മനസ്സിലാക്കുമെന്നോ പ്രതീക്ഷിക്കുന്നത് വളരെ അപ്രായോഗികവും യുക്തിരഹിതവും അനാവശ്യവുമാണ് എന്നതും ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് പരിഗണിക്കേണ്ടതായിരുന്നു. എസ്റ്റോപ്പലിന്റെ തത്വത്തിന് ചട്ടങ്ങളെ മറികടക്കാൻ കഴിയില്ല എന്നത് സ്ഥാപിതമായ ഒരു തത്വമാണ്. എക്സിക്യൂട്ടീവ് കൗൺസിൽ അംഗീകരിച്ച മാന്വൽ എസ്റ്റോപ്പലിന്റെയോ സമ്മതത്തിന്റെയോ അത്തരം ഏതൊരു തത്വത്തെയും മറികടക്കും. [ഖണ്ഡിക 22 ഉം 23 ഉം][1114-C-E]

ഡോ. കൃഷ്ണ ചന്ദ്ര സാഹു ആൻഡ് അദേർസ് v. സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് ഒറീസ അദേർസ് (1995) 6 എസ്സിസി 1: [1995] 3 സപ്ലി. എസ്സിആർ 419; ടാറ്റ കെമിക്കൽസ് ലിമിറ്റഡ് v. കസ്റ്റംസ് കമ്മീഷണർ (പ്രിവന്റീവ്), ജാംനഗർ (2015) 11 എസ്സിസി 628 : [2015] 7 എസ്സിആർ 132 – ആശ്രയിച്ചു.

യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യയും അനദർ v. എൻ. ചന്ദ്രശേഖരൻ അദേർസ് ജെടി 1998(1) എസ് സി 295 : [1998] 1 എസ്സിആർ 419; ഉത്കൽ യൂണിവേഴ്സിറ്റി ആൻഡ് അദേർസ് v. ഡോ. എൻ.സി. സാരംഗി ആൻഡ് അദേർസ് ജെടി 1999 (1) എസ്സി 101 : [1999] 1 എസ്

സിആർ 19; ചന്ദ്രപ്രകാശ് തിവാരി v. ശകുന്തള (2002) 6 എസ്സിസി 127 : [2002] 3 എസ് സിആർ 948; കെ.എ.. നാഗണി v. ഇന്ത്യൻ എയർലൈൻസ് 2009 (5) എസ്സിസി 515 : [2009] 5 എസ്സിആർ 89; മദൻ ലാൽ അദേർസ് v. സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് ജമ്മു കശ്മീർ ആൻഡ് അദേർസ് 1995(3) എസ്സിസി 486 : [1995] 1 എസ്സിആർ 908 - ബാധകമല്ലെന്ന് വിധിച്ചു.

കേസ് ലോ റഫറൻസ്

[1998] 1 എസ്സിആർ 419-ഖണ്ഡിക 24-ആശ്രയിച്ചു

[1999] 1 എസ്സിആർ 19-ഖണ്ഡിക 24-ബാധകമല്ലെന്ന് വിധിച്ചു

[2002] 3 എസ്സിആർ 948 -ഖണ്ഡിക 24-ബാധകമല്ലെന്ന് വിധിച്ചു

[2009] 5 എസ്സിആർ 89-ഖണ്ഡിക 24-ബാധകമല്ലെന്ന് വിധിച്ചു

[1995] 1 എസ്സിആർ 908-ഖണ്ഡിക 24-ബാധകമല്ലെന്ന് വിധിച്ചു

[1995] 3 സപ്ലിമെന്റ് എസ്സിആർ 419-ഖണ്ഡിക 30-ആശ്രയിച്ചു

[2015] 7 എസ്സിആർ 132-ഖണ്ഡിക 31-ബാധകമല്ലെന്ന് വിധിച്ചു

സിവിൽ അപ്പീൽ അധികാരിത: 2022 ലെ സിവിൽ അപ്പീൽ നമ്പർ 4578-4580.

2012 ലെ സ്പെഷ്യൽ അപ്പീൽ നമ്പർ 24, 09, 25 എന്നിവയിൽ അലഹബാദ് ഹൈക്കോടതി 29.07.2016 ന് പുറപ്പെടുവിച്ച വിധിന്യായത്തിൽ നിന്നും ഉത്തരവിൽ നിന്നും.

ദീപക് ജെയിൻ, ജസ്പ്രീത് ഔലാഖ്, കെ. ബി. പ്രദീപ്, തൻപ്രീത് ഗുലാത്തി, ജോർജി വി. മാത്യു, വൈഭവ് മന്ത്ര ശ്രീവാസ്തവ എന്നിവർ അപ്പീൽവാദികൾക്കായി ഹാജരായി.

എസ്. ആർ. സിംഗ്, ടി. വി. ജോർജ്, ഷിഷ് പാൽ ലാലർ, ഘനശ്യാം സിംഗ്, ഹിതേഷ് കുമാർ, വേദാന്ത് പർധൻ, രജനീഷ് കുമാർ ഝാ എന്നിവർ എതിർകക്ഷികൾക്കായി ഹാജരായി.

കോടതിയുടെ വിധിന്യായം പുറപ്പെടുവിച്ചത് **ജസ്റ്റിസ് വിക്രം നാഥ്,**

1. അനുമതി നൽകി.

2. 2021 ലെ ഐഎഡി നമ്പർ 133982 അനുവദനീയമാണ്.

3. ഒരു കേന്ദ്ര സർവകലാശാലയായ വാരണാസിയിലെ ബനാറസ് ഹിന്ദു സർവകലാശാലയിൽ[1] ജോലി ചെയ്യുന്ന ക്ലാസ് IV ജീവനക്കാരെ ക്ലാസ്–III–ലേക്ക് സ്ഥാനക്കയറ്റം നൽകുന്നതിനുള്ള നടപടിക്രമം നിർദ്ദേശിക്കുന്ന നിയമാനുസൃത സർവീസ് ചട്ടങ്ങളെ മറികടന്നുകൊണ്ട് എസ്റ്റോപ്പൽ, അക്വിസെൻസ് (സമ്മതം നൽകൽ) തത്വങ്ങൾ നിലനിൽക്കുമോ എന്നാണ് ഈ മൂന്ന് സിവിൽ അപ്പീലുകളിലും ഈ കോടതി നിർണയിക്കേണ്ടത്. നിയമാനുസൃത ചട്ടങ്ങൾ നിലനിൽക്കുമെന്നും അത് കർശനമായി പാലിക്കണമെന്നുമുള്ള വീക്ഷണമാണ് സിംഗിൾ ജഡ്ജിക്ക് ഉണ്ടായിരുന്നത്. നിയമങ്ങൾ പ്രകാരം നിർദ്ദേശിച്ചിരിക്കുന്ന നടപടിക്രമം ലംഘിക്കപ്പെട്ടുവെന്ന സിംഗിൾ ജഡ്ജിയുടെ ന്യായവാദത്തോട് ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് യോജിച്ചുവെങ്കിലും, നിയമാനുസൃത ചട്ടങ്ങൾ നിഷ്കർഷിച്ചിരിക്കുന്ന നിയമപരമായ യോഗ്യതാ വ്യവസ്ഥകളെ മറികടന്നും അവയ്ക്ക് മുകളിലായും എസ്റ്റോപ്പൽ, അക്വിസെൻസ് തത്വം പ്രയോഗിച്ച ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് സിംഗിൾ ജഡ്ജിയുടെ വിധിന്യായം റദ്ദാക്കി.

4. അപ്പീൽവാദികൾ സമർപ്പിച്ച റിട്ട് ഹർജി സിംഗിൾ ജഡ്ജി അനുവദിച്ചിരുന്നു. മൂന്നാം എതിർകക്ഷിയുടെ സ്ഥാനക്കയറ്റം റദ്ദാക്കിയ ശേഷം, നിയമപ്രകാരവും വിധിന്യായത്തിൽ നടത്തിയ നിരീക്ഷണങ്ങൾ പ്രകാരവും പുതുതായി സ്ഥാനക്കയറ്റം നൽകുന്നതിനുള്ള നടപടിക്രമങ്ങൾ നടത്താൻ ബിഎച്ച്യുവിനോട് നിർദ്ദേശിച്ചു. ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് അപ്പീൽ അനുവദിച്ചു, സിംഗിൾ ജഡ്ജിയുടെ വിധി റദ്ദാക്കുകയും റിട്ട് ഹർജി തള്ളുകയും ചെയ്തു. ഇതിൽ ഖിന്നരായ യഥാർത്ഥ റിട്ട് ഹർജിക്കാരാണ് ഈ കോടതിയിൽ അപ്പീൽ നൽകിയത്.

5. ചുരുക്കത്തിൽ വസ്തുതകൾ ഇപ്രകാരമാണ്; ക്ലാസ്–III (ജൂനിയർ ക്ലാർക്ക് ഗ്രേഡ്)–ലെ 14 തസ്തികകൾ നികത്തുന്നതിനായി സർവകലാശാല 17.12.2005 ന് ഒരു വിജ്ഞാപനം/ പരസ്യം പുറപ്പെടുവിച്ചു. അതിലൂടെ, സ്ഥിരം ക്ലാസ്–IV ജീവനക്കാരിൽ നിന്ന് 3050–4590 രൂപ ശമ്പള സ്കെയിലിൽ ജൂനിയർ ക്ലാർക്കായി സ്ഥാനക്കയറ്റം ലഭിക്കുന്നതിനുള്ള അപേക്ഷ ക്ഷണിച്ചു. മേൽപ്പറഞ്ഞ വിജ്ഞാപനത്തിൽ നിർദ്ദേശിച്ചിരിക്കുന്ന യോഗ്യത ഇപ്രകാരമാണ്:

"യോഗ്യത:

അഞ്ച് വർഷത്തെ സേവനം അനുഷ്ഠിച്ചിട്ടുള്ളതും മെട്രിക്കുലേഷൻ പരീക്ഷയോ തത്തുല്യമോ പാസായിട്ടുള്ളതുമായ എല്ലാ ക്ലാസ്–IV ജീവനക്കാർക്കും 25% പ്രൊമോഷൻ കാറ്റഗറിയിൽ ജൂനിയർ ക്ലാർക്കായി നിയമനത്തിന് അർഹതയുണ്ടായിരിക്കും.

അത്തരം യോഗ്യതയുള്ള ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ ഇനിപ്പറയുന്ന രീതിയിൽ പരീക്ഷിക്കും:

[1] ബിഎച്ച്യു

മിനിറ്റിൽ കുറഞ്ഞത് 30 വാക്കുകളുടെ വേഗതയുണ്ടോയെന്നറിയുന്നതിന് ഒരു ഇംഗ്ലീഷ്/ഹിന്ദി ടൈപ്പിംഗ് പരീക്ഷ; കൂടാതെ ഈ പരീക്ഷയിൽ യോഗ്യത നേടിയ ശേഷം.

കുറിപ്പ്: ഒരു ജീവനക്കാരൻ ടൈപ്പിംഗ് ടെസ്റ്റ് പാസായില്ലായെങ്കിലും മറ്റ് വിധത്തിൽ സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിന് അർഹനാണെങ്കിൽ, സ്ഥാനക്കയറ്റം ലഭിച്ച തീയതി മുതൽ രണ്ട് വർഷത്തിനുള്ളിൽ ടൈപ്പിംഗ് ടെസ്റ്റ് വിജയിക്കണമെന്ന നിബന്ധനയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ അയാൾക്ക്/അവൾക്ക് സ്ഥാനക്കയറ്റം നൽകുകയും ആ നിബന്ധനയിൽ പരാജയപ്പെട്ടാൽ അയാൾ/അവൾ പഴയ സ്ഥാനത്തേക്ക് എത്തുകയും ചെയ്യും.

കൂടാതെ, അത്തരം ജീവനക്കാർക്ക്, വർഷത്തിൽ രണ്ടുതവണയെങ്കിലും ടൈപ്പിംഗ് പരീക്ഷ നടത്തപ്പെടും.

ലളിതമായ ഇംഗ്ലീഷ്, ഹിന്ദി, ഗണിതം എന്നിവയുടെ ഒരു മണിക്കൂർ ദൈർഘ്യമുള്ള രണ്ട് പരീക്ഷകൾ നടത്തപ്പെടും."

6. ഇതിനിടയിൽ, 20.04.2006 ന് കമ്പ്യൂട്ടർ ടൈപ്പിംഗ് പരീക്ഷ നടത്താൻ തീരുമാനിച്ചിരുന്നു എന്നത് ഇവിടെ പരാമർശിക്കേണ്ടതാണ്. എന്നിരുന്നാലും, ഒരു നിവേദനം ലഭിച്ചതിനെത്തുടർന്ന്, 19.04.2006 ലെ ആശയവിനിമയത്തിലൂടെ പ്രസ്തുത കമ്പ്യൂട്ടർ ടൈപ്പിംഗ് പരീക്ഷ മാറ്റിവച്ചു, പിന്നീട് 04.05.2006 ലെ ആശയവിനിമയത്തിലൂടെ, ടൈപ്പിംഗ് പരീക്ഷ, എഴുത്തുപരീക്ഷ, അഭിമുഖം എന്നിവയിൽ ലഭിച്ച മാർക്കുകളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ അന്തിമ മെറിറ്റ് ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കുമെന്ന് അറിയിച്ചു. ടൈപ്പിംഗ് പരീക്ഷ കമ്പ്യൂട്ടറിലോ മാനുവൽ ടൈപ്പ് റൈറ്ററിലോ നടത്താം. ടൈപ്പിംഗ് പരീക്ഷ 16.05.2006 ന് നടന്നു; എഴുത്തുപരീക്ഷ 23.09.2006 ന് നടന്നു, അഭിമുഖം 31.05.2007 നും 01.06.2007 നും നടന്നു. തുടർന്ന്, സെലക്ഷൻ/സ്ഥാനക്കയറ്റം നടത്തുന്നതിനായി നിയമിച്ച പരീക്ഷാ ബോർഡ് മെറിറ്റ് ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കി, അതനുസരിച്ച്, അതിന്റെ ശുപാർശകൾ പ്രകാരം, തിരഞ്ഞെടുത്ത 14 ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്ക് (3 മുതൽ 16 വരെയുള്ള എതിർകക്ഷികൾ) 05.06.2007 ന് നിയമന കത്തുകൾ നൽകി. 3 മുതൽ 16 വരെയുള്ള എതിർകക്ഷികളെ നിയമിക്കാനുള്ള തീരുമാനത്തിനെതിരെ അപ്പീൽവാദികൾ ഒരു നിവേദനം നൽകി, അത് 02.07.2007 ന് ഉചിതമായ അധികാരി നിരസിച്ചു.

7. പരാതിക്കാരായ അപ്പീൽവാദികൾ 2007 ലെ 37741 നമ്പറായിട്ടുള്ള റിട്ട് പെറ്റീഷൻ ഫയൽ ചെയ്തു; ഒന്നാം എതിർകക്ഷിയായ ബനാറസ് ഹിന്ദു സർവകലാശാലയുടെ രജിസ്ട്രാർ, രണ്ടാം എതിർകക്ഷിയായ വൈസ് ചാൻസലർ, 3 മുതൽ 16 വരെയുള്ള എതിർകക്ഷികളായ

തെരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ട 14 ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ എന്നിവരെ പ്രതിചേർത്താണ് ശ്രീകൃഷ്ണ റായിയും മറ്റ് 33 പേരും ഹർജി നൽകിയത്. മാന്വലിന്റെ ഖണ്ഡിക 6.4 പ്രകാരം യോഗ്യതാ വ്യവസ്ഥകൾ വ്യക്തമാക്കി പുറപ്പെടുവിച്ച പരസ്യം/വിജ്ഞാപനം ഒരു അഭിമുഖത്തിനും വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിട്ടില്ലെന്നും പിന്നീട്, മത്സരത്തിന്റെ നിയമങ്ങൾ മാറ്റുകയും ഖണ്ഡിക 6.4 ൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്ന യോഗ്യതാ വ്യവസ്ഥകൾ ലംഘിക്കുകയും ചെയ്തതുവെന്നും യോഗ്യതാ വ്യവസ്ഥകൾ വ്യക്തമാക്കുന്ന ഖണ്ഡിക 6.4 ഭേദഗതി ചെയ്യാൻ അധികാരമോ അർഹതയോ ഇല്ലാത്ത പരീക്ഷാ ബോർഡ് ഒരു അഭിമുഖം ഇതിൽ അവതരിപ്പിച്ചുവെന്നും ചൂണ്ടിക്കാട്ടിയാണ് പ്രധാനമായും ഹർജി സമർപ്പിച്ചത്. മൊത്തം 100 മാർക്കിൽ നിന്ന് മെറിറ്റ് ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കുന്നതിനുള്ള മാനദണ്ഡങ്ങൾ പരീക്ഷാ ബോർഡ് തുടർന്ന് നിശ്ചയിച്ചു, ഇനിപ്പറയുന്ന തരത്തിലാണ് മാർക്ക് വിഭജിച്ചിട്ടുള്ളത്: ടൈപ്പിംഗ് പരീക്ഷയ്ക്ക് 20 മാർക്ക്, ഹിന്ദി, ഇംഗ്ലീഷ്, ഗണിതം എന്നിവയുടെ എഴുത്തുപരീക്ഷയ്ക്ക് 60 മാർക്ക്, അഭിമുഖത്തിന് 20 മാർക്ക്.

8. ബിഎച്ച്യു-ഉം 3 മുതൽ 16 വരെയുള്ള എതിർകക്ഷികളും നൽകിയ എതിർ സത്യവാങ്മൂലത്തിൽ, മാന്വലിന്റെ ഖണ്ഡിക 6.4-ൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്നതും പരമോന്നത അധികാരിയായ എക്സിക്യൂട്ടീവ് കൗൺസിൽ അംഗീകരിച്ചതുമായ യോഗ്യതാ വ്യവസ്ഥകളെ കുറിച്ച് തർക്കം ഉന്നയിച്ചിട്ടില്ല. വാദപ്രതിവാദങ്ങൾക്കിടയിലും, മാന്വലിന്റെ ഖണ്ഡിക 6.4 പ്രകാരം നിർദ്ദേശിച്ചിരിക്കുന്ന യോഗ്യതാ വ്യവസ്ഥകളോ നടപടിക്രമമോ മാറ്റാൻ പരീക്ഷാ ബോർഡിന് അധികാരമില്ലെന്ന അപ്പീൽവാദികളുടെ വാദം ബിഎച്ച്യു-വിനു വേണ്ടി വാദിച്ച അഭിഭാഷകൻ സമ്മതിച്ചു. സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിനുള്ള നടപടിക്രമത്തിൽ മാറ്റം വരുത്താൻ പരീക്ഷാ ബോർഡിന് യാതൊരു അധികാരവും ഇല്ലെന്നതും അല്ലെങ്കിൽ മറ്റൊരു വിധത്തിൽ പറഞ്ഞാൽ, മാന്വലിന്റെ ഖണ്ഡിക 6.4 ഭേദഗതി ചെയ്യാൻ അവർക്ക് കഴിയില്ലെന്നതും തർക്കമില്ലാത്തതാണ്. മാന്വലിന്റെ ഖണ്ഡിക 6.4 പ്രകാരം നിർദ്ദേശിച്ചിരിക്കുന്ന നടപടിക്രമം/യോഗ്യത ഭേദഗതി ചെയ്യാനോ പരിഷ്കരിക്കാനോ എക്സിക്യൂട്ടീവ് കൗൺസിലിന് മാത്രമേ കഴിയൂ എന്നതും അംഗീകരിക്കപ്പെട്ട നിലപാടാണ്.

9. ടൈപ്പിംഗ് പരീക്ഷ, എഴുത്തുപരീക്ഷ, അഭിമുഖം എന്നിവയിൽ മാർക്ക് നൽകി തിരഞ്ഞെടുപ്പുകൾ നടത്തിയതിലും തുടർന്ന് മെറിറ്റ് ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കിയതിലും പരീക്ഷാ ബോർഡ് ഗുരുതരമായ പിഴവ് വരുത്തിയെന്ന് രേഖയിലെ മുഴുവൻ കാര്യങ്ങളും ബിഎച്ച്യു-വും സ്വകാര്യ എതിർകക്ഷികളും ആശ്രയിച്ചിരുന്ന വിധിന്യായങ്ങളും പരിശോധിച്ച സിംഗിൾ ജഡ്ജി, ബിഎച്ച്യുവും സ്വകാര്യ പ്രതികളും അഭിപ്രായപ്പെട്ടു.

10. സിംഗിൾ ജഡ്ജി റിട്ട് ഹർജി അനുവദിച്ചു. 05.06.2007, 02.07.2007 തീയതികളിൽ പുറപ്പെടുവിച്ച ഉത്തരവുകളും 3 മുതൽ 16 വരെയുള്ള എതിർകക്ഷികൾക്ക് ക്ലാസ്-III തസ്തികയിൽ

നൽകിയ നിയമനങ്ങളും റദ്ദാക്കി. ക്ലാസ് II തസ്തികയിലേക്ക് സ്ഥാനക്കയറ്റം നൽകുന്നതിനായി പുതിയ തിരഞ്ഞെടുപ്പുകൾ നടത്താനും, ചട്ടങ്ങൾക്കനുസൃതമായും മുകളിൽ നടത്തിയ നിരീക്ഷണങ്ങളുടെ വെളിച്ചത്തിലും മൂന്ന് മാസത്തിനുള്ളിൽ അത് വേഗത്തിൽ പൂർത്തിയാക്കാനും ബിഎച്ച്യു-വിനോട് നിർദ്ദേശിച്ചു. ചെലവുകളുടെ ഇനത്തിൽ കണക്കാക്കിയ 50,000 രൂപയും അദ്ദേഹം അനുവദിച്ചു. സിംഗിൾ ജഡ്ജിയുടെ വിധിന്യായത്തിന്റെ പ്രവർത്തന ഭാഗം ഇവിടെ നൽകുന്നു:

> *"56. ഫലമായി, റിട്ട് ഹർജി അനുവദിച്ചിരിക്കുന്നു. 5.6.2007, 2.7.2007 തീയതികളിലെ അപവദിത ഉത്തരവുകളും ക്ലാസ് IV തസ്തികകളിലെ 3 മുതൽ 16 വരെയുള്ള പ്രതികളുടെ നിയമനങ്ങളും ഇതിനാൽ റദ്ദാക്കിയിരിക്കുന്നു.*
>
> *57. ക്ലാസ് III തസ്തികയിലേക്ക് സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിനായി 17.12.2005 ലെ വിജ്ഞാപനം വഴി, തിരഞ്ഞെടുപ്പ് നടന്ന ഒഴിവുകളിലേക്ക് പുതിയ തിരഞ്ഞെടുപ്പ് നടത്താനും, ഏത് സാഹചര്യത്തിലും ഈ ഉത്തരവിന്റെ സാക്ഷ്യപ്പെടുത്തിയ പകർപ്പ് ലഭ്യമാകുന്ന തീയതി മുതലുള്ള മൂന്ന് മാസത്തിനുള്ളിൽ ചട്ടങ്ങൾക്കനുസൃതമായും മുകളിൽ നടത്തിയ നിരീക്ഷണങ്ങളുടെ വെളിച്ചത്തിലും അത് വേഗത്തിൽ പൂർത്തിയാക്കാനും സർവകലാശാലയോട് നിർദ്ദേശിക്കുന്നു.*
>
> *58. ഹർജിക്കാർക്ക് 50,000/- രൂപയായി ഈ കോടതി കണക്കാക്കുന്ന ചെലവുകൾ ലഭിക്കാൻ അർഹതയുണ്ട്".*

11. സിംഗിൾ ജഡ്ജി രേഖപ്പെടുത്തിയ കണ്ടെത്തലുകൾ വിധിന്യായത്തിന്റെ 53, 54, 55 ഖണ്ഡികകളിൽ ഉൾക്കൊള്ളിച്ചിട്ടുണ്ട്. അവ താഴെക്കൊടുത്തിരിക്കുന്നു:

> *"53. ഈ കേസിൽ, സർവകലാശാല പ്രസിദ്ധീകരിച്ച വിജ്ഞാപനം മാനുവലിന്റെ ഖണ്ഡം 6.4-ൽ അടങ്ങിയിരിക്കുന്ന കാര്യങ്ങൾ വ്യക്തമായി ആവർത്തിച്ചുവെന്ന് ഈ കോടതി നിരീക്ഷിക്കുന്നു. മത്സര നിയമങ്ങൾ എല്ലാവരെയും അറിയിച്ചിരുന്നു, എന്നാൽ മുകളിൽ പറഞ്ഞ നിശ്ചയിച്ച മാനദണ്ഡങ്ങൾക്കനുസൃതമായി കർശനമായി തിരഞ്ഞെടുപ്പ് നടത്താൻ രൂപീകരിച്ച ബോർഡ് ഓഫ് എക്സാമിനേഴ്സ് മത്സരത്തിനിടെ ചട്ടങ്ങൾ മാറ്റുകയും ബിഎച്ച്യുവിൽ ക്ലാസ്സ് IV-ൽ നിന്ന് ക്ലാസ്സ് III-ലേക്കുള്ള സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിന് ബാധകമായ നിലവിലുള്ള ചട്ടങ്ങൾക്ക് അജ്ഞാതമായ രീതിയിൽ സെലക്ഷൻ നടത്തുകയും ചെയ്തു. ഇത് പൂർണ്ണമായും നിയമവിരുദ്ധവും*

അധികാരപരിധിയില്ലാത്തതുമായിരുന്നു. കളിക്കിടെ മത്സരത്തിന്റെ ചട്ടങ്ങൾ മാറ്റാൻ അനുവദിക്കാനാകില്ലായെന്നത് നന്നായി തീർപ്പാക്കപ്പെട്ട കാര്യമാണ്.

54. മുകളിൽ പറഞ്ഞ ചർച്ചയുടെ വെളിച്ചത്തിൽ, ഹർജിക്കാരെ വിവേചനപരമായി കണ്ടുവെന്നതിലും ക്ലാസ്സ് IV-ൽ നിന്ന് ക്ലാസ്സ് III-ലേക്കുള്ള സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിന് സർവകലാശാല ഒരിക്കലും നിശ്ചയിച്ചിട്ടില്ലാത്ത രീതിയിൽ അവരെ പരിഗണിക്കുകയും ചെയ്തുവെന്നതിലും ഈ കോടതിക്ക് യാതൊരു സംശയവുമില്ല.

55. ഒരു വശം കൂടി അവഗണിക്കരുത്, വ്യത്യസ്ത കാര്യങ്ങളിൽ പരസ്പരം തുല്യരല്ലാത്തവരെ ഇത്തരം സ്ഥാനക്കയറ്റങ്ങൾ നൽകുമ്പോൾ പരിഗണിക്കേണ്ടതുണ്ട്. 1977-ൽ നിയമിതനായ ഒരു ക്ലാസ് IV ജീവനക്കാരന് ക്ലാസ് IV തസ്തികയിൽ വളരെ ഉയർന്ന പരിചയമുണ്ട്, എന്നാൽ 10 അല്ലെങ്കിൽ 20 അല്ലെങ്കിൽ 25 വർഷത്തിനുശേഷം ക്ലാസ് IV ജീവനക്കാരനായി സേവനത്തിൽ പ്രവേശിച്ച തന്നേക്കാൾ ജൂനിയറായ ഒരാളുമായി അയാളെ വ്യക്തിത്വത്തിന്റെയും മറ്റ് വശങ്ങളുടെയും അടിസ്ഥാനത്തിൽ താരതമ്യം ചെയ്യാൻ കഴിയില്ല. തുടർന്നുള്ള വിദ്യാഭ്യാസ പുരോഗതിയും അവഗണിക്കാൻ കഴിയില്ല. 1977 മുതൽ 1997 വരെ നിയമിതരായ വ്യക്തികൾക്ക്, അതായത് അപേക്ഷകർക്ക്, പതിറ്റാണ്ടുകളുടെ സേവനത്തിനുശേഷമാണ് ക്ലാസ് III തസ്തികയിലേക്ക് സ്ഥാനക്കയറ്റം ലഭിക്കുന്നതിന് പരിഗണിക്കപ്പെടാനുള്ള അവസരം ലഭിച്ചത് എന്നത് വ്യക്തമാണ്. പ്രസക്തമായ നടപടിക്രമങ്ങളിൽ നിഷ്കർഷിച്ചിട്ടില്ലാത്ത അഭിമുഖം സെലക്ഷൻ പ്രക്രിയയുടെ ഭാഗമായി വന്നത് അത്തരം വ്യക്തികൾക്ക് യോഗ്യത നേടുന്നത് ബുദ്ധിമുട്ടാക്കി, കാരണം മികച്ച യോഗ്യതകളുള്ളവരും ചെറുപ്പക്കാരും ഇളയവരുമായ പുതിയ ജീവനക്കാരുമായി മത്സരിക്കാൻ അവർക്ക് കഴിയില്ല. എന്നാൽ സേവനത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ദീർഘകാല പരിചയം അവർക്കുണ്ട് എന്നതും പരിഗണിക്കപ്പെടേണ്ടതാണ്. സേവനത്തിന്റെ ആദ്യ പടിയിൽ നിന്ന് ഒരു സ്ഥാനക്കയറ്റമെങ്കിലും ലഭിച്ചതിനുശേഷം ഉയർന്ന തസ്തികയിൽ നിന്ന് വിരമിക്കാൻ സാധിക്കുന്ന തരത്തിൽ അവർക്ക് കൂടുതൽ ബഹുമാനവും ആദരവും ആവശ്യമാണ്. മാനുവലിൽ നടപടിക്രമങ്ങൾ നിർദ്ദേശിക്കുമ്പോൾ സർവകലാശാലയുടെ മനസ്സിൽ ഈ വസ്തുതകളും മറ്റ് പ്രസക്തമായ വശങ്ങളും ഉണ്ടാകണം, പക്ഷേ നിർഭാഗ്യവശാൽ പരീക്ഷാ ബോർഡ് വിശാലമായ വശങ്ങൾ അവഗണിച്ചുകൊണ്ട് പ്രവർത്തിച്ചു. ചട്ടങ്ങളിൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്ന നടപടിക്രമങ്ങൾ അവഗണിച്ചുകൊണ്ട് പൂർണ്ണമായും നിയമവിരുദ്ധമായി

പ്രവർത്തിച്ചു, അധികാരവും അധികാരപരിധിയും മറികടന്ന് സ്വന്തം തിരഞ്ഞെടുപ്പ് നടപടിക്രമം തീർപ്പാക്കി."

12. തുടർന്ന് ബിഎച്ച്യു-ഉം 3 മുതൽ 16 വരെയുള്ള സ്വകാര്യ എതിർകക്ഷികളും ഇൻട്രാ-കോർട്ട് അപ്പീലുകൾ നൽകി. 2012 ലെ സ്പെഷ്യൽ അപ്പീൽ നമ്പർ 24 (*ബനാറസ് ഹിന്ദു സർവകലാശാല ആൻഡ് അദേർസ് v. ശ്രീ കൃഷ്ണ റായി ആൻഡ് അദേർസ്*), 2012 ലെ സ്പെഷ്യൽ അപ്പീൽ നമ്പർ 9 (*ശ്രീ സർവ്ജിത് സിംഗ് ആൻഡ് അദേർസ് v. ശ്രീ കൃഷ്ണ റായി ആൻഡ് അദേർസ്*), 2012 ലെ സ്പെഷ്യൽ അപ്പീൽ നമ്പർ 25 (*റാം കിഷോർ പാണ്ഡെ ആൻഡ് അദേർസ് v. ബനാറസ് ഹിന്ദു സർവകലാശാല ആൻഡ് അദേർസ്*) എന്നിങ്ങനെ അവ രജിസ്റ്റർ ചെയ്തു. പരീക്ഷാ പ്രക്രിയയിലും അഭിമുഖത്തിലും യാതൊരു പ്രതിഷേധവുമില്ലാതെ ഹാജരായ അപ്പീൽ വാദികൾക്ക് അതിൽ വിജയിക്കാത്തതിനെത്തുടർന്ന് സെലക്ഷൻ പ്രക്രിയയെ ചോദ്യം ചെയ്യാൻ കഴിയില്ലെന്ന് 29.07.2016 ലെ വിധിന്യായത്തിൽ ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് അഭിപ്രായപ്പെട്ടു. തങ്ങളുടെ വീക്ഷണത്തെ പിന്തുണയ്ക്കുന്നതിനായി ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് നിരവധി മുൻകാല വിധിന്യായങ്ങളെ ആശ്രയിച്ചിരുന്നു, അതനുസരിച്ച് പ്രത്യേക അപ്പീലുകൾ അനുവദിച്ചു, സിംഗിൾ ജഡ്ജിയുടെ വിധി റദ്ദാക്കി റിട്ട് ഹർജി തള്ളി. ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് ആശ്രയിച്ച വിധിന്യായങ്ങൾ ഈ കോടതി ഇവിടെ ഉടൻ ചർച്ച ചെയ്യും.

13. കക്ഷികളുടെ വിദഗ്ധ അഭിഭാഷകരെ കേട്ടതിനുശേഷം, രേഖയിലുള്ള കാര്യങ്ങളും കക്ഷികളുടെ വിദഗ്ധ അഭിഭാഷകർ ആശ്രയിക്കുന്ന കേസ് നിയമങ്ങളും പരിശോധിച്ചതിനുശേഷം, ഇപ്പോൾ ഈ കോടതി ഈ പ്രശ്നം കൈകാര്യം ചെയ്യാൻ പോകുന്നു.

14. 1980 നവംബർ 2/3 തീയതിയിലെ എക്സിക്യൂട്ടീവ് കൗൺസിലിന്റെ 223-ാം നമ്പർ പ്രമേയം അംഗീകരിച്ച മാന്വലിന്റെ ഖണ്ഡിക 6.4 പ്രകാരം, അഞ്ച് വർഷത്തെ സേവനം പൂർത്തിയാക്കിയതും മെട്രിക്കുലേഷൻ പരീക്ഷയോ തത്തുല്യമോ പാസായിട്ടുള്ളതുമായ എല്ലാ ക്ലാസ്-IV ജീവനക്കാരും ജൂനിയർ ക്ലർക്ക് ഗ്രേഡ് തസ്തികയിലേക്ക് സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിന് അർഹരായിരിക്കും. അത്തരം യോഗ്യരായ ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ ഇംഗ്ലീഷ്/ഹിന്ദി ഭാഷകളിലെ ടൈപ്പിംഗ് വേഗത പരിശോധിക്കും, മിനിറ്റിൽ 30 വാക്കുകളിൽ കുറയാത്ത വേഗതയുണ്ടോ എന്നതാണ് നോക്കുക. ഒരു ജീവനക്കാരൻ ടൈപ്പിംഗ് ടെസ്റ്റ് പാസാകുന്നില്ലെങ്കിൽ, സ്ഥാനക്കയറ്റ തീയതി മുതലുള്ള രണ്ട് വർഷത്തിനുള്ളിൽ ടൈപ്പിംഗ് ടെസ്റ്റ് പാസാകണമെന്ന വ്യവസ്ഥയ്ക്ക് വിധേയമായി അദ്ദേഹത്തിന് സ്ഥാനക്കയറ്റം നൽകുമെന്ന് ടൈപ്പിംഗ് ടെസ്റ്റിന്റെ അനുബന്ധ കുറിപ്പിൽ പരാമർശിക്കുന്നു, ആ നിബന്ധനയിൽ അയാൾ പരാജയപ്പെട്ടാൽ അയാളുടെ സ്ഥാനം പഴയപടിയാക്കപ്പെടും. അത്തരം ജീവനക്കാർക്ക് വർഷത്തിൽ രണ്ടുതവണ ടൈപ്പിംഗ് ടെസ്റ്റ് നടത്തുമെന്നും കുറിപ്പിൽ വ്യവസ്ഥ

ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. ലളിതമായ ഇംഗ്ലീഷ്, ഹിന്ദി, ഗണിതം എന്നീ വിഷയങ്ങളിൽ നിന്നുള്ള ചോദ്യങ്ങൾ ഉൾപ്പെടുത്തി ഒരു മണിക്കൂർ ദൈർഘ്യമുള്ള രണ്ട് പരീക്ഷകൾ നടത്തണമെന്ന് ഖണ്ഡിക 6.4(ii)(ബി) വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിട്ടുണ്ട്.

15. ഗ്രൂപ്പ്-ഡി ഇൻ-സർവീസ് ജീവനക്കാർക്ക് സ്ഥാനക്കയറ്റം നൽകി നികത്തുന്ന ഒഴിവുകൾ 20% ൽ നിന്ന് 25% ആയി വർധിപ്പിക്കുന്നതായി 29/30.03.1996 ലെ 131-ാം നമ്പർ പ്രമേയം വ്യക്തമാക്കി. കൂടാതെ, വകുപ്പുതല പരീക്ഷ വിജയിച്ചതിന് ശേഷം സീനിയോറിറ്റി ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കുമെന്നും, സർവീസിലുള്ള ജീവനക്കാർക്ക് നിശ്ചിത യോഗ്യതയിൽ ഇളവ് നൽകരുതെന്നും വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിരുന്നു.

16. ഗ്രൂപ്പ് ഡി ക്ലാസ് IV ജീവനക്കാരെ ജൂനിയർ ക്ലാർക്ക് കേഡറിലേക്ക് സ്ഥാനക്കയറ്റം നൽകുന്നതിന് നിർദ്ദേശിച്ചിരിക്കുന്ന മേൽപ്പറഞ്ഞ യോഗ്യതയുടെയും നടപടിക്രമത്തിന്റെയും മൊത്തത്തിലുള്ള ഫലം, (1) ഹിന്ദിയിൽ/ഇംഗ്ലീഷിൽ മിനിറ്റിൽ 30 വാക്കുകളുടെ വേഗത ഉണ്ടോയെന്നറിയാൻ ഒരു ടൈപ്പിംഗ് പരീക്ഷ നടത്തണം എന്നാണ്. ഈ ടൈപ്പിംഗ് പരീക്ഷ യോഗ്യത നേടുന്നതിന് നിർബന്ധമല്ലായിരുന്നു. കൂടാതെ, ടൈപ്പിംഗ് പരീക്ഷയിൽ യോഗ്യത നേടാനാകാത്ത, എന്നാൽ വകുപ്പുതല പരീക്ഷയിൽ വിജയിച്ച അർഹരായ ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്ക് പോലും സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിന് ശേഷം ടൈപ്പിംഗ് പരീക്ഷയിൽ യോഗ്യത നേടുന്നതിന് രണ്ട് വർഷത്തെ സമയം അനുവദിക്കും. അത്തരം ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്ക് വർഷത്തിൽ രണ്ടുതവണ ടൈപ്പിംഗ് പരീക്ഷ നടത്തും.

17. അർഹരായ ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ വിജയിക്കേണ്ടതായ ഒരേയൊരു പരീക്ഷ എന്നത് വകുപ്പുതല പരീക്ഷയാണ്, അതായത് ലളിതമായ ഇംഗ്ലീഷ്, ഹിന്ദി, ഗണിതശാസ്ത്ര വിഷയങ്ങളിലെ ചോദ്യങ്ങളുള്ള പരീക്ഷ. അതിനാൽ, യോഗ്യതയുള്ള ഒരു ഉദ്യോഗാർത്ഥി ലളിതമായ ഇംഗ്ലീഷ്, ഹിന്ദി, ഗണിതം എന്നീ വിഷയങ്ങളുടെ എഴുത്തുപരീക്ഷയിൽ വിജയിക്കുകയും ടൈപ്പിംഗ് പരീക്ഷയിൽ വിജയിക്കുകയും ചെയ്താൽ സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിനുള്ള സീനിയോറിറ്റി പട്ടികയിൽ ഉൾപ്പെടാൻ അർഹതയുണ്ടായിരിക്കും. യോഗ്യതയുള്ള സ്ഥാനാർത്ഥികൾ ലളിതമായ ഇംഗ്ലീഷ്, ഹിന്ദി, ഗണിതം എന്നീ വിഷയങ്ങളുടെ വകുപ്പുതല എഴുത്തുപരീക്ഷയിൽ വിജയിച്ചെങ്കിലും ടൈപ്പിംഗ് പരീക്ഷയിൽ വിജയിക്കാൻ കഴിയാത്ത സാഹചര്യത്തിൽ പോലും, സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിന് അർഹതയുണ്ടെന്നും സീനിയോറിറ്റി ലിസ്റ്റിൽ ഉൾപ്പെടുത്തുമെന്നും രണ്ട് വർഷത്തിനുള്ളിൽ ടൈപ്പിംഗ് പരീക്ഷയിൽ യോഗ്യത നേടണമെന്ന ഒരു നിബന്ധനയുണ്ടെന്നും സ്ഥാനക്കയറ്റം ലഭിച്ച ഈ സ്ഥാനാർത്ഥികൾക്കുള്ള അത്തരം ടൈപ്പിംഗ് പരീക്ഷ വർഷത്തിൽ രണ്ടുതവണ നടത്തുമെന്നും ഇത് വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നു. അതായത്, അവർക്ക് ടൈപ്പിംഗ് പരീക്ഷയിൽ

പങ്കെടുക്കാനും പ്രമോഷന് ശേഷം യോഗ്യത നേടാനും കുറഞ്ഞത് നാല് അവസരങ്ങളെങ്കിലും ഉണ്ടായിരിക്കും

18. നിലവിലെ കേസിൽ, ധാരാളം അംഗങ്ങൾ അടങ്ങുന്ന പരീക്ഷാ ബോർഡ് മുഴുവൻ നടപടിക്രമങ്ങളും മാറ്റി, പൂർണ്ണമായും പുതിയൊരു നടപടിക്രമം സ്ഥാപിച്ചു. ടൈപ്പിംഗ് പരീക്ഷയ്ക്ക് നിർബന്ധിതമായി 20 മാർക്ക് നൽകി, ലളിതമായ ഇംഗ്ലീഷ്, ഹിന്ദി, ഗണിതം എന്നിങ്ങനെ ഓരോ വിഷയത്തിനും 20 മാർക്ക് വീതം നൽകി വകുപ്പുതല എഴുത്തുപരീക്ഷയ്ക്ക് മൊത്തം 60 മാർക്കും നൽകി, 20 മാർക്കിന്റെ ഒരു അഭിമുഖവും അവതരിപ്പിച്ചു. അങ്ങനെ, മുകളിൽ വിവരിച്ചിരിക്കുന്നതുപോലെ മൊത്തം 100 മാർക്കിലെ പ്രകടനത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ മെറിറ്റ് ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കേണ്ടതായിരുന്നു.

19. വ്യത്യസ്ത തലങ്ങളിൽ നൽകുന്ന മാർക്കുകളെ അടിസ്ഥാനമാക്കി അത്തരമൊരു മെറിറ്റ് ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കുന്നതിന് എക്സിക്യൂട്ടീവ് കൗൺസിൽ അംഗീകരിച്ച മാനുവലിൽ ഒരു വ്യവസ്ഥയോ മറ്റ് സൂചനയോ ഇല്ല. വകുപ്പുതല എഴുത്തുപരീക്ഷ പാസാകുന്നതിന് വിധേയമായി സീനിയോറിറ്റി അടിസ്ഥാനമാക്കി സ്ഥാനക്കയറ്റം നൽകണമായിരുന്നു. ക്ലാസ്സ് IV-ൽ അഞ്ച് വർഷത്തെ പരിചയവും മെട്രിക്കുലേഷൻ സർട്ടിഫിക്കറ്റോ തത്തുല്യമോ ഉണ്ടെങ്കിൽ മാത്രമേ സീനിയോറിറ്റി അടിസ്ഥാനമാക്കി സ്ഥാനക്കയറ്റം നൽകേണ്ടതുള്ളൂ. എഴുത്തുപരീക്ഷയിൽ യോഗ്യത നേടുന്നതിന് വിധേയമായ സീനിയോറിറ്റി ആയിരിക്കും സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിനുള്ള മാനദണ്ഡം എന്നതാണ് മുകളിൽ പറഞ്ഞ യോഗ്യതാ നടപടിക്രമത്തിൽ നിന്ന് മനസ്സിലാക്കിയ ഉദ്ദേശ്യവും ലക്ഷ്യവും.

20. പരീക്ഷാ ബോർഡ് സ്വന്തം നിലയിൽ മാനദണ്ഡങ്ങൾ മാറ്റി, അഭിമുഖം അവതരിപ്പിച്ചും ടൈപ്പിംഗ് പരീക്ഷ, എഴുത്തു പരീക്ഷ, അഭിമുഖം എന്നിവയിൽ ലഭിച്ച മാർക്കിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ മെറിറ്റ് ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കിയും ഇത് പൂർണ്ണമായും മെറിറ്റ് അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ളതാക്കി. മാനുവലിന്റെ ഖണ്ഡം 6.4 ലെ വ്യവസ്ഥകൾ പ്രകാരം, ടൈപ്പിംഗ് പരീക്ഷ നിർബന്ധമല്ലായിരുന്നു. ടൈപ്പിംഗ് പരീക്ഷയിൽ പരാജയപ്പെടുന്നവർക്കും സ്ഥാനക്കയറ്റം നൽകാം, സ്ഥാനക്കയറ്റം നേടി രണ്ട് വർഷത്തിനുള്ളിൽ അവർ ടൈപ്പിംഗ് പരീക്ഷയിൽ യോഗ്യത നേടണം എന്ന നിബന്ധനയ്ക്ക് വിധേയമാണിത്.

21. സിംഗിൾ ജഡ്ജിയുടെ ന്യായവാദം ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് അംഗീകരിച്ചിരുന്നു എന്നത് ഈ കോടതി ശ്രദ്ധിക്കുന്നു. ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചിന്റെ വിധിന്യായത്തിന്റെ പ്രസക്തമായ ഭാഗം ചുവടെ നൽകിയിരിക്കുന്നു:

"മുകളിൽ സൂചിപ്പിച്ചതുപോലെ, ഈ മേഖലയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട വ്യവസ്ഥകൾ പാലിച്ചുകൊണ്ടല്ലാ അഭിമുഖം അവതരിപ്പിച്ചിട്ടുള്ളതെന്ന് സിംഗിൾ ജഡ്ജി ശരിയായി നിരീക്ഷിച്ചു. നിർദ്ദേശിച്ച നടപടിക്രമം പരീക്ഷാ ബോർഡ് പാലിക്കേണ്ടതായിരുന്നു എന്ന കാഴ്ചപ്പാടും ഈ കോടതിക്കുണ്ട്. ഈ മേഖലയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് എക്സിക്യൂട്ടീവ് കൗൺസിൽ നിശ്ചയിച്ചിട്ടുള്ള നടപടിക്രമം സ്വന്തമായി മാറ്റാൻ എക്സാമിനർ ബോർഡിന് കഴിയില്ല."

22. അഭിമുഖത്തിൽ ഹാജരായി പരാജയപ്പെട്ട അപ്പീൽവാദികൾക്ക് അതിൽ വിജയിക്കാനായില്ലാ എന്നതിന്റെ പേരിൽ അതിനെ ചോദ്യം ചെയ്യാനാവില്ലെന്ന തരത്തിൽ എസ്റ്റോപ്പൽ തത്വം പ്രയോഗിക്കുകയും ആ അടിസ്ഥാനത്തിൽ മാത്രം സിംഗിൾ ജഡ്ജിയുടെ വിധി മാറ്റിവെച്ച് അപ്പീലുകൾ അനുവദിക്കുകയും ചെയ്തതിൽ ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചിന് പിഴവ് സംഭവിച്ചു. സിംഗിൾ ജഡ്ജിയുടെ ന്യായവാദം അംഗീകരിച്ച ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച്, ഒരു സാങ്കേതിക കാര്യം പറഞ്ഞ് വിധിന്യായത്തിൽ ഇടപെടാൻ പാടില്ലായിരുന്നു. അപ്പീൽവാദികൾ 1977 മുതൽ ജോലി ചെയ്യുന്ന ക്ലാസ്-IV ജീവനക്കാരാണെന്നതും അഭിമുഖത്തിന്റെ ഘട്ടത്തിൽ ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ എതിർപ്പോ പ്രതിഷേധമോ അവർ ഉന്നയിക്കുമെന്നോ ഗെയിമിന്റെ ചട്ടങ്ങൾ മാറ്റുന്നതിന്റെ തത്വങ്ങൾ മനസ്സിലാക്കുമെന്നോ പ്രതീക്ഷിക്കുന്നത് വളരെ അപ്രായോഗികവും യുക്തിരഹിതവും അനാവശ്യവുമാണ് എന്നതും ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് പരിഗണിക്കേണ്ടതായിരുന്നു.

23. ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് ആശ്രയിക്കുന്ന കേസ് നിയമങ്ങൾ നിലവിലെ കേസിന്റെ വസ്തുതകളിൽ ബാധകമാകില്ല, കാരണം ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് ആശ്രയിക്കുന്ന വിധിന്യായങ്ങളൊന്നും എസ്റ്റോപ്പൽ തത്വം ചട്ടത്തിന് മുകളിലായിരിക്കില്ലെന്ന് വ്യക്തമാക്കിയിട്ടില്ല. എസ്റ്റോപ്പലിന്റെ തത്വത്തിന് ചട്ടങ്ങളെ മറികടക്കാൻ കഴിയില്ല എന്നത് സ്ഥാപിതമായ ഒരു തത്വമാണ്. എക്സിക്യൂട്ടീവ് കൗൺസിൽ അംഗീകരിച്ച മാന്വൽ എസ്റ്റോപ്പലിന്റെയോ സമ്മതത്തിന്റെയോ അത്തരം ഏതൊരു തത്വത്തെയും മറികടക്കും.

24. ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് ഇനിപ്പറയുന്ന വിധിന്യായങ്ങളെ ആശ്രയിച്ചു:

(1) യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ ആൻഡ് അദേർസ് v. എൻ. ചന്ദ്രശേഖരൻ ആൻഡ് അദേർസ്[2]

(2) ഉത്കൽ യൂണിവേഴ്സിറ്റി ആൻഡ് അദേർസ് v. ഡോ. എൻ.സി. സാരംഗി ആൻഡ് അദേർസ്[3]

(3) ചന്ദ്ര പ്രകാശ് തിവാരി v.. ശകുന്തള.[4]

---

[2] JT 1998(1) SC 295
[3] JT 1999 (1) SC 101.
[4] 2002 (6) SCC 127

(4) കെ.എ. നാഗണി v. ഇന്ത്യൻ എയർലൈൻസ്

(5) മദൻ ലാൽ ആൻഡ് അദേർസ് v. സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് ജമ്മു കശ്മീർ ആൻഡ് അദേർസ്.[5]

25. ***ചന്ദ്രശേഖരന്റെ*** *(മേൽ പരാമർശം)* കേസിൽ, അഭിമുഖത്തിനും രഹസ്യ റിപ്പോർട്ടുകൾക്കും നിശ്ചയിച്ചിട്ടുള്ള മാർക്ക് അനുപാതരഹിതമായി ഉയർന്നതാണെന്നും അഭിമുഖത്തിലോ വാർഷിക രഹസ്യ റിപ്പോർട്ടുകളുടെ വിലയിരുത്തലിലോ നേടേണ്ട ഏറ്റവും കുറഞ്ഞ മാർക്ക് നിശ്ചയിക്കാൻ അധികാരികൾക്ക് കഴിഞ്ഞില്ലെന്നും പരാജയപ്പെട്ട ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ വാദിച്ചു. പ്രസ്തുത കേസിൽ, ഏതെങ്കിലും നിയമപരമായ ചട്ടങ്ങളുടെയോ ചട്ട നിർമ്മാണ അതോറിറ്റി നിർണ്ണയിക്കുന്ന യോഗ്യതയുടെയോ ലംഘനം നടന്നിട്ടില്ല.

26. ***ഉത്കൽ സർവകലാശാലയുടെ*** *(മേൽ പരാമർശം)* കേസിൽ, പരാജയപ്പെട്ട ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ എതിർപ്പ് ഉന്നയിച്ചത് സെലക്ഷൻ കമ്മിറ്റിയുടെ ഘടനയെക്കുറിച്ചായിരുന്നു. ഇതും നിലവിലെ കേസിന്റെ വസ്തുതകൾക്ക് ബാധകമല്ല.

27. ***ചന്ദ്രപ്രകാശ് തിവാരിയുടെ*** *(മേൽ പരാമർശം)* കേസിൽ, പരാജയപ്പെട്ട ഉദ്യോഗാർത്ഥി അഭിമുഖത്തിന്റെ ഫലം സ്വീകാര്യമല്ലെന്ന് വാദിച്ചു, അഭിമുഖ പ്രക്രിയ അന്യായമായിരുന്നു എന്നായിരുന്നു എതിർപ്പ്. ഈ കേസിന്റെ വസ്തുതകൾക്ക് ഇതും ബാധകമല്ല.

28. ***കെ.എ. നാഗമണി*** *(മേൽ പരാമർശം)* കേസിൽ, പരാജയപ്പെട്ട സ്ഥാനാർത്ഥികൾക്ക് തുല്യ അവസരം നൽകി, നിയമപരമായ ഒരു ചട്ടത്തിന്റെയും ലംഘനം ആരോപിച്ചിട്ടില്ല, അതിനാൽ, ഈ വിധിയും നിലവിലെ കേസിൽ ബാധകമല്ല.

29. ***മദൻ ലാലിന്റെ*** *(മേൽ പരാമർശം)* കേസിലെ പരാജയപ്പെട്ട സ്ഥാനാർത്ഥി ഉന്നയിച്ച എതിർപ്പും അഭിമുഖ പ്രക്രിയ അന്യായമാണെന്നതായിരുന്നു. പ്രസ്തുത കേസിനും ഈ കേസിന്റെ വസ്തുതകളുമായി ഒരു ബന്ധവുമില്ല.

30. നേരെമറിച്ച്, ***ഡോ. കൃഷ്ണ ചന്ദ്ര സാഹു ആൻഡ് അദേർസ് v. സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് ഒറീസ***[7] കേസിൽ, അനുയോജ്യതാ മാനദണ്ഡങ്ങൾ നിയമനിർമ്മാണ അതോറിറ്റിയാണ് നിശ്ചയിക്കേണ്ടതെന്നും പ്രത്യേകമായി അധികാരപ്പെടുത്തിയിട്ടില്ലെങ്കിൽ സെലക്ഷൻ ബോർഡിന്/ സെലക്ഷൻ കമ്മിറ്റിക്ക് തിരഞ്ഞെടുപ്പ് മാനദണ്ഡങ്ങൾ സ്ഥാപിക്കാൻ കഴിയില്ലെന്നും വിധിച്ചിട്ടുണ്ട്. ഈ സാഹചര്യത്തിൽ, ഒന്നാമതായി, തിരഞ്ഞെടുപ്പ് മാനദണ്ഡങ്ങൾ സ്ഥാപിക്കാൻ പരീക്ഷാ ബോർഡിന് അധികാരമില്ലായിരുന്നു, കൂടാതെ നിയമനിർമ്മാണ അതോറിറ്റി നിശ്ചയിച്ചിട്ടുള്ള

[5] 2009 (5) SCC 515
[6] 1995(3) SCC 486
[7] 1995 (6) SCC 1

അനുയോജ്യതാ മാനദണ്ഡങ്ങളുടെ വ്യക്തമായ ലംഘനവും ഉണ്ടായിരുന്നു. പ്രസ്തുത വിധിന്യായത്തിലെ 31, 32, 33, 34, 35, 36 ഖണ്ഡികകൾ താഴെ ഉദ്ധരിക്കുന്നു:

"31. ഇപ്പോൾ, സർക്കാർ തസ്തികകളിൽ നിയമിതരായ വ്യക്തികളുടെ സേവന വ്യവസ്ഥകൾ നിയന്ത്രിക്കുന്ന ചട്ടങ്ങൾ നിർമ്മിക്കാനുള്ള അധികാരം അനുച്ഛേദം 309-ലെ വ്യവസ്ഥ പ്രകാരം സംസ്ഥാന ഗവർണർക്ക് ലഭ്യമാണ്, ഈ അധികാരം വിനിയോഗിച്ചാണ് നിലവിലെ ചട്ടങ്ങൾ നിർമ്മിച്ചത്. ഒരു പ്രത്യേക കേസിൽ, പാർലമെന്റോ സംസ്ഥാന നിയമസഭയോ അല്ലെങ്കിൽ സംസ്ഥാന ഗവർണറോ നിയമപരമായ ചട്ടങ്ങൾ നിർമ്മിച്ചിട്ടില്ലെങ്കിൽ, എക്സിക്യൂട്ടീവ് നിർദ്ദേശങ്ങൾ പുറപ്പെടുവിക്കാനുള്ള അധികാരം ഉചിതമായ സർക്കാരിന് (അനുച്ഛേദം 73 പ്രകാരം കേന്ദ്ര സർക്കാരിനും അനുച്ഛേദം 162 പ്രകാരം സംസ്ഥാന സർക്കാരിനും) ലഭ്യമായിരിക്കും. ചട്ടങ്ങൾ നിർമ്മിച്ചിട്ടുണ്ടെങ്കിലും അവ ഏതെങ്കിലും വിഷയത്തെക്കുറിച്ചോ ഒരു പ്രശ്നത്തിലെ ഏതെങ്കിലും പോയിന്റിനെക്കുറിച്ചോ പറയുന്നത് വിട്ടുപോയിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ ഒഴിവാക്കൽ നൽകാനും എക്സിക്യൂട്ടീവ് നിർദ്ദേശങ്ങളെ ചട്ടങ്ങൾക്ക് അനുബന്ധമാക്കാനും കഴിയും. (കാണുക: സന്ത് റാം ശർമ്മ v. സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് രാജസ്ഥാൻ).

32. ഈ സാഹചര്യത്തിൽ, ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ അനുയോജ്യത നിർണ്ണയിക്കേണ്ട മാനദണ്ഡങ്ങൾ സംബന്ധിച്ച് സർക്കാർ ഒരു ഭരണപരമായ നിർദ്ദേശവും പുറപ്പെടുവിക്കുകയോ ഒഴിവാക്കൽ നൽകുകയോ ചെയ്തിട്ടില്ല. ഹോമിയോപ്പതി മെഡിക്കൽ ഓഫീസർമാരായി ഇതിനകം ജോലി ചെയ്തിരുന്ന ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ രഹസ്യ സ്വഭാവ രേഖ, അവരുടെ അനുയോജ്യത നിർണ്ണയിക്കുന്നതിനുള്ള അടിസ്ഥാനമായി സ്വീകരിക്കാൻ സെലക്ഷൻ ബോർഡ് അംഗങ്ങൾ സ്വയം തീരുമാനിക്കുകയായിരുന്നു.

33. അനുച്ഛേദം 309 പ്രകാരം നിർമ്മിച്ച ചട്ടങ്ങൾ പ്രകാരം പ്രത്യേകമായി അധികാരപ്പെടുത്തിയിട്ടില്ലെങ്കിൽ, സെലക്ഷൻ ബോർഡിലെ അംഗങ്ങൾക്കോ, മറ്റേതെങ്കിലും സെലക്ഷൻ കമ്മിറ്റിക്കോ തിരഞ്ഞെടുപ്പിനുള്ള മാനദണ്ഡങ്ങൾ നിശ്ചയിക്കാൻ അധികാരമില്ല. തിരഞ്ഞെടുപ്പിനുള്ള അടിസ്ഥാനം നൽകുക എന്നത് അടിസ്ഥാനപരമായി ചട്ട നിർമ്മാണ അതോറിറ്റിയുടെ ധർമ്മമാണ്. സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് ആന്ധ്രാപ്രദേശ് ആൻഡ് അനദർ v. വി. സദാനന്ദൻ ആൻഡ് അദേർസ് കേസിൽ ഈ കോടതി താഴെപ്പറയുന്ന രീതിയിൽ നിരീക്ഷിച്ചു: (എസ്സിസി പേജ്. 583-84, ഖണ്ഡിക 17):

"പഴയ ചട്ടം തുടരുന്നതിനും രണ്ട് മേഖലകളിലെയും ഉദ്യോഗസ്ഥരെ മറ്റ് മേഖലകളിലേക്ക് സ്ഥാനക്കയറ്റം നൽകി മാറ്റുന്നതിനും ഒരു ന്യായീകരണവുമില്ലെന്ന

ട്രൈബ്യൂണലിന്റെ ന്യായവാദം മാത്രമാണ് ഇപ്പോൾ ഈ കോടതിക്കു മുന്നിൽ അവശേഷിക്കുന്നത്. അത്തരമൊരു നിഗമനത്തിലെത്തുമ്പോൾ, ട്രൈബ്യൂണൽ അതിന്റെ അധികാരപരിധിക്കപ്പുറത്തേക്ക് പോയി. റിക്രൂട്ട്മെന്റ് രീതിയും ഒരു സർവീസിലേക്കുള്ള റിക്രൂട്ട്മെന്റ് ഏതു വിഭാഗത്തിൽ നിന്നു നടത്തണമെന്നതും എല്ലാം എക്സിക്യൂട്ടീവിന്റെ മാത്രം പരിധിയിലുള്ള കാര്യങ്ങളാണെന്ന് ചൂണ്ടിക്കാണിക്കേണ്ടതുണ്ട്. നിയമനം നടത്തേണ്ട വിഭാഗങ്ങളുടെ നിയമന രീതി തിരഞ്ഞെടുക്കുന്നതിലെ എക്സിക്യൂട്ടീവിന്റെ ജ്ഞാനത്തെക്കുറിച്ച് വിധി പറയാൻ ജുഡീഷ്യൽ സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് അവകാശമില്ല, കാരണം അവ നയപരമായ തീരുമാനങ്ങളുടെ വിഷയങ്ങളാണ്, എക്സിക്യൂട്ടീവിന്റെ പരിധിയിൽ മാത്രം വരുന്നതാണ്.'" (ഊന്നൽ നൽകിയിരിക്കുന്നു).

34. സെലക്ഷനുള്ള മാനദണ്ഡങ്ങൾ നിശ്ചയിക്കാൻ സെലക്ഷൻ കമ്മിറ്റിക്ക് അന്തർലീനമായ അധികാരപരിധി പോലുമില്ല, ആവശ്യമായ സൂചനകളിൽ നിന്ന് അത്തരം അധികാരം അനുമാനിക്കാനും കഴിയില്ല. പി.കെ. രാമചന്ദ്ര അയ്യർ ആൻഡ് അദേർസ്. v. യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ ആൻഡ് അദേർസ് (എസ്സിസി പേജ്. 180–81 ഖണ്ഡിക 44) എന്ന കേസിൽ, ഇത് നിരീക്ഷിക്കപ്പെട്ടു:

"അനിവാര്യമായ അനുമാനം എന്ന നിലയിൽ, യോഗ്യതാ മാനദണ്ഡങ്ങളിൽ കൂട്ടിച്ചേർക്കൽ നടത്താൻ എഎസ്ആർബി-ക്ക് അത്തരമൊരു അധികാരം ഉണ്ടായിരുന്നില്ല. അത്തരം അധികാരം അവകാശപ്പെടണമെങ്കിൽ, അത് വ്യക്തമായി വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിട്ടുള്ളതാകണം. അനിവാര്യമായ സൂചന എന്ന നിലയിൽ അത്തരം അധികാരമുണ്ടെന്ന് വ്യാഖ്യാനിക്കാൻ കഴിയില്ല, കൂടാതെ ചട്ടങ്ങളിൽ നിന്നുള്ള അത്തരം വ്യതിയാനം പരിഹരിക്കാനാകാത്തതും മാറ്റാനാവാത്തതുമായ ദോഷത്തിന് ഇടയാക്കുമെന്ന് കരുതാൻ വ്യക്തമായ കാരണങ്ങളുണ്ട്".

35. അതുപോലെ, ചട്ടങ്ങൾ പ്രകാരം നിർദ്ദേശിച്ചിരിക്കുന്നവയ്ക്ക് പുറമേ സ്വന്തം മാനദണ്ഡങ്ങൾ സ്ഥാപിക്കാൻ സെലക്ഷൻ കമ്മിറ്റിക്ക് അന്തർലീനമായ ഒരു അധികാരവും ഇല്ലെന്ന് ഉമേഷ് ചന്ദ്ര ശുക്ല ഇടിസി v. യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യ ആൻഡ് അദേർസ് കേസിൽ നിരീക്ഷിക്കപ്പെട്ടു. ഈ രണ്ട് തീരുമാനങ്ങളും ദുർഗാചരൺ മിശ്ര v. സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് ഒറീസ ആൻഡ് അദേർസ് കേസിൽ പിന്തുടർന്നു. വൈവാ വോയ്സ് പരീക്ഷയിൽ ഒരു ഉദ്യോഗാർത്ഥി നേടേണ്ട ഏറ്റവും കുറഞ്ഞ മാർക്ക് നിർദ്ദേശിക്കാൻ സെലക്ഷൻ കമ്മിറ്റിക്ക് അധികാരമില്ലെന്ന സെലക്ഷൻ കമ്മിറ്റിയുടെ പരിമിതി ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചു.

36. ബി.എസ്. യാദവ് ആൻഡ് അദേർസ് v. സ്റ്റേറ്റ് ഓഫ് ഹരിയാന കേസിൽ കോടതി വ്യക്തമാക്കിയതുപോലെ, അനുച്ഛേദം 309 പ്രകാരമുള്ള ചട്ടനിർമ്മാണ പ്രവർത്തനം നിയമനിർമ്മാണ സംവിധാനത്തിന്റേതാണെന്നും എക്സിക്യൂട്ടീവിന്റേത് അല്ലെന്നും ചൂണ്ടിക്കാണിക്കാവുന്നതാണ്. ഇക്കാരണത്താൽ, സെലക്ഷൻ കമ്മിറ്റിക്കോ സെലക്ഷൻ ബോർഡിനോ ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ തെരഞ്ഞെടുക്കുന്നതിന് ഏതെങ്കിലും മാനദണ്ഡമോ അടിസ്ഥാനമോ സ്ഥാപിക്കാൻ അധികാരമുണ്ടെന്ന് കരുതാനാവില്ല, കാരണം അത് ഒരു സെലക്ഷൻ ചട്ടം രൂപീകരിക്കുന്നതിന് തുല്യമാകും."

31. **ടാറ്റ കെമിക്കൽസ് ലിമിറ്റഡ് v. കസ്റ്റംസ് കമ്മീഷണർ (പ്രിവന്റീവ്), ജാംനഗർ**[8] കേസിൽ, നിയമത്തിന് വിരുദ്ധമായി ഒരു എസ്റ്റോപ്പലും ഉണ്ടാകരുതെന്ന് വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. നിയമം ഒരു പ്രത്യേക രീതിയിൽ എന്തെങ്കിലും ചെയ്യണമെന്ന് ആവശ്യപ്പെടുന്നുവെങ്കിൽ, അത് ആ രീതിയിൽ ചെയ്യണം, അത് ആ രീതിയിൽ ചെയ്തില്ലെങ്കിൽ, നിയമത്തിന്റെ കണ്ണിൽ അതിന് നിലനിൽപ്പില്ല. പ്രസ്തുത വിധിന്യായത്തിന്റെ ഖണ്ഡിക 18 താഴെ നൽകിയിരിക്കുന്നു:

"18. സാമ്പിളുകൾ നിയമവിരുദ്ധമായി എടുത്തതാണെങ്കിലും, സാമ്പിളുകൾ എടുക്കുമ്പോൾ അപ്പീൽവാദികളുടെ പ്രതിനിധി അവിടെ ഉണ്ടായിരുന്നുവെന്നും അവർ ഉടനടി എതിർപ്പ് പ്രകടിപ്പിച്ചില്ല എന്നുമുള്ള കാരണത്താൽ പിന്നീട് അതിനെ ചോദ്യം ചെയ്യുന്നതിൽ നിന്ന് അപ്പീൽവാദികൾ തടയപ്പെടുമെന്ന് ട്രൈബ്യൂണലിന്റെ വിധിന്യായം പറയുന്നു. വസ്തുതയുടെയും നിയമത്തിന്റെയും അടിസ്ഥാനത്തിൽ ഇത് തികച്ചും വികലമായ ഒരു കണ്ടെത്തലാണ്. വാസ്തവത്തിൽ, കസ്റ്റംസ് ഇൻസ്പെക്ടർ സാമ്പിളുകൾ എടുക്കുന്ന സമയത്ത് അപ്പീൽവാദിയുടെ ഒരു പ്രതിനിധിയും അവിടെ ഉണ്ടായിരുന്നില്ല എന്ന് തെളിയിക്കപ്പെട്ടിട്ടുണ്ട്. അപ്പീൽവാദികളുടെ ക്ലിയറിംഗ് ഏജന്റിനെ താൻ പ്രതിനിധീകരിക്കുന്നില്ലെന്ന് മാത്രമല്ല, സാമ്പിളുകൾ എടുക്കുമ്പോൾ താൻ അവിടെ ഉണ്ടായിരുന്നില്ലായെന്നും അവിടെ ഉണ്ടായിരുന്നതായി ആരോപിക്കപ്പെടുന്ന ശ്രീ കെ.എം. ജാനി പ്രസ്താവിച്ചു. വാസ്തവത്തിൽ, അതിനാൽ, സാമ്പിളുകൾ എടുക്കുമ്പോൾ അപ്പീൽ വാദികളുടെ ഒരു പ്രതിനിധിയും ഉണ്ടായിരുന്നില്ല. നിയമത്തിൽ നിയമവിരുദ്ധമായ ഒരു എസ്റ്റോപ്പലും ഉണ്ടാകില്ലെന്ന് ട്രൈബ്യൂണൽ മനസ്സിലാക്കേണ്ടതായിരുന്നു. ഒരു പ്രത്യേക രീതിയിൽ എന്തെങ്കിലും ചെയ്യണമെന്ന് നിയമം ആവശ്യപ്പെടുന്നുണ്ടെങ്കിൽ, അത് ആ രീതിയിൽ ചെയ്യണം, അങ്ങനെ ചെയ്തില്ലെങ്കിൽ നിയമത്തിന്റെ കണ്ണിൽ അവർക്ക് നിലനിൽപ്പില്ല. ഒരു പ്രത്യേക നികുതിദായകന്റെ പ്രവൃത്തികളെ ആശ്രയിച്ച് നിയമം പാലിക്കുന്നതിൽ നിന്ന് ഒഴിവാകാൻ കസ്റ്റംസ് അധികാരികൾക്ക് കഴിയില്ല.

[8] 2015 (11) SCC 628

നിയമവിരുദ്ധമായ എന്തെങ്കിലും കാര്യം മൂന്നാമതൊരു വ്യക്തിയുടെ പ്രവൃത്തി മൂലം നിയമപരമായ ഒന്നായി മാറുകയില്ല."

32. മുകളിൽ രേഖപ്പെടുത്തിയിരിക്കുന്ന എല്ലാ കാരണങ്ങളാലും, അപ്പീലുകൾ അനുവദനീയമാണ്. അതനുസരിച്ച് അവ അനുവദനീയമാണ്.

33. 29.07.2016-ലെ ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചിന്റെ അപവാദിത വിധി റദ്ദാക്കുകയും 26.08.2011-ലെ ലേണേർഡ് സിംഗിൾ ജഡ്ജിയുടെ വിധി പുനഃസ്ഥാപിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു.

34. അപ്പീൽവാദികളിൽ ചിലർ വിരമിച്ചതായും അവരിൽ രണ്ടുപേർ വിരമിച്ചതിനു ശേഷം മരിച്ചതായും ഈ കോടതിയെ അറിയിച്ചിട്ടുണ്ട്. ബാക്കിയുള്ളവർ ഇപ്പോഴും ജോലി ചെയ്യുന്നു. 2006-07 വർഷത്തിൽ പരീക്ഷകൾ ഇതിനകം നടന്നതിനാൽ, നിലവിലുള്ള ചട്ടങ്ങൾക്കനുസൃതമായും സിംഗിൾ ജഡ്ജിയുടെ നിർദ്ദേശപ്രകാരമുള്ളതുമായ സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിന് അർഹരാണെന്ന് കണ്ടെത്തിയ എല്ലാ അപ്പീൽവാദികൾക്കും അതുപ്രകാരമുള്ള എല്ലാ അനന്തരഫല ആനുകൂല്യങ്ങളും നൽകും. കൂടാതെ, അപ്പീൽവാദികൾ മരിച്ചാൽ, നിയമപ്രകാരം അർഹതയുള്ള അവരുടെ നിയമപരമായ അവകാശികൾക്ക് ആനുകൂല്യം ലഭിക്കും.

35. തീർപ്പാക്കാത്ത അപേക്ഷ(കൾ) ഉണ്ടെങ്കിൽ, തീർപ്പാക്കപ്പെടുന്നു.

ദേവിക ഗുജ്റാൾ
(സഹായം: ഷെവലി മോങ്ക, LCRA)

അപ്പീലുകൾ അനുവദിച്ചു.