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.

സുശീൽ പാണ്ഡെയും മറ്റൊരാളും

v.

പ്രിൻസിപ്പൽ സെക്രട്ടറി (ആഭ്യന്തരം) മുഖേന ഉത്തർപ്രദേശ് സംസ്ഥാനവും മറ്റുള്ളവരും

(2018-ലെ സിവിൽ അപ്പീൽ നമ്പർ 1838)

2023 ജനുവരി 16

[ജസ്റ്റിസ് അജയ് റസ്തോഗി, ജസ്റ്റിസ് അനിരുദ്ധ ബോസ്]

ഉത്തർപ്രദേശ് പോലീസ് റേഡിയോ സർവീസ് റൂൾസ്, 1979- 17,22 എന്നീ ചട്ടങ്ങൾ - അസിസ്റ്റന്റ് റേഡിയോ ഓഫീസർ തസ്തികയിലേക്ക് 50% ഒഴിവുകൾ നേരിട്ടുള്ള നിയമനത്തിലൂടെയും 50% ഫീഡർ കേഡറിൽ (റേഡിയോ ഇൻസ്പെക്ടർമാർ) നിന്ന് സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിലൂടെയും നികത്തും - രണ്ട് സ്ട്രീമുകളിൽ നിന്നുമുള്ള നിയമനങ്ങൾ വ്യത്യസ്ത തീയതികളിൽ നടത്തി - 17, 22 എന്നീ ചട്ടങ്ങൾ ലംഘിച്ചതിന് ഹൈക്കോടതി സംയുക്ത സെലക്ഷൻ ലിസ്റ്റ് റദ്ദാക്കി - പുതിയ സെലക്ഷൻ ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കി, അപ്പീൽവാദികൾ ഇത് ചോദ്യം ചെയ്തു - ഫീഡർ കേഡറിൽ നിന്നുള്ള ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ - ഹൈക്കോടതി ലിസ്റ്റ് നിലനിർത്തി - തീരുമാനം: നിയമന ഉത്തരവുകൾ പുറപ്പെടുവിച്ച രീതി ആദ്യ വിധിന്യായത്തിൽ 17-ാം ചട്ടത്തിലെ വ്യവസ്ഥകളുടെ ലംഘനമാണെന്ന് കണ്ടെത്തി - - എന്നിരുന്നാലും, രണ്ട് സ്ട്രീമുകളിൽ നിന്നുള്ള വ്യക്തിഗത ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ കേഡറിലേക്ക് നിയമിക്കപ്പെട്ട തീയതികൾ എങ്ങനെ നിർണ്ണയിക്കാമെന്ന് ആദ്യ വിധിന്യായമോ അപവദിതമായ വിധിന്യായമോ വ്യക്തമാക്കിയിട്ടില്ല - രണ്ട് സ്ട്രീമുകളിൽ നിന്നുമുള്ള തിരഞ്ഞെടുപ്പ് ഒരു പൊതു നിയമന പ്രക്രിയയിൽ നിന്ന് നടത്തിയതിനാൽ, രണ്ട് സ്ട്രീമുകളുടെയും നിയമന ഉത്തരവുകളുടെ തീയതികൾ ഒരു പ്രത്യേക തീയതി മുതൽ പരിഗണിക്കണം എന്നതാണ് ഈ വിഷയം തീരുമാനിക്കുന്നതിന് ഹൈക്കോടതി സ്വീകരിച്ച പ്രധാന ന്യായവാദം, അതിനാൽ സ്ഥാനക്കയറ്റം ലഭിച്ച ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ നിയമന കത്തുകൾ നൽകിയ തീയതിയായ 1996 ജനുവരി 30 ആയിരിക്കും പരിഗണിക്കേണ്ട തീയതി - അതിനാൽ, 1996 ജനുവരി 30 ന് രണ്ട് സെറ്റ് ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെയും (സ്ഥാനക്കയറ്റം ലഭിച്ചവരും നേരിട്ട് നിയമിക്കപ്പെട്ടവരും) കേഡറിലേക്കുള്ള പ്രവേശനം പരിഗണിച്ച് അപ്പീൽവാദികൾ ഉൾപ്പെടെയുള്ള ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ സീനിയോറിറ്റി നിർണ്ണയിക്കുകയും

അതിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ സീനിയോറിറ്റി പുനഃക്രമീകരിക്കുകയും വേണം – ഇൻട്രാ-സ്ട്രീം സീനിയോറിറ്റി പ്രശ്നത്തിൽ, ചട്ടം 22 പാലിക്കണം – യു.പി. ഗവൺമെന്റ് സെർവന്റ് സീനിയോറിറ്റി റൂൾസ്, 1991 – ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടന – അനുച്ഛേദം 142 – സർവീസ് നിയമം.

അപ്പീൽ തള്ളിക്കൊണ്ട്, കോടതി

വിധിച്ചു: 1.1. കേഡറിൽ ആദ്യം നിയമിക്കപ്പെടുന്നവർക്ക് പിന്നീടുള്ള തീയതിയിൽ നിയമിക്കപ്പെടുന്നവർക്ക് മുകളിലുള്ള സീനിയോറിറ്റി സ്വമേധയാ ലഭിക്കുമെന്ന അപ്പീൽവാദിയുടെ വാദത്തോട് യോജിക്കുന്നു. എന്നിരുന്നാലും, ബാധകമായ സർവീസ് നിയമത്തിൽ ഇതിന് വിരുദ്ധമായ വ്യവസ്ഥകളുടെ അഭാവത്തിലാണ് ഈ തത്വം ബാധകമാകുന്നത്. ഇപ്പോഴത്തെ കേസിൽ 2012 സെപ്റ്റംബർ 12 ന് ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് നൽകിയ വിധിന്യായത്തിൽ ഈ വിഷയം അഭിസംബോധന ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. ഈ തസ്തികയിലേക്ക് പൊതുവായി അപേക്ഷ ക്ഷണിച്ചതിനാൽ, സംയുക്തസെലക്ഷൻ ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കിയതിനുശേഷം മാത്രമേ നിയമനങ്ങൾ നടത്താവൂ എന്നും ചട്ടം 22 അനുസരിച്ച് സീനിയോറിറ്റി നിർണ്ണയിക്കപ്പെടണമെന്നും ആയിരുന്നു ഈ വിധിന്യായത്തിൽ ഹൈക്കോടതിയുടെ അഭിപ്രായം. വിധിന്യായത്തിന്റെ ഈ ഭാഗം മാറ്റമില്ലാതെ തുടരുന്നു. ഈ വിധിന്യായവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് ഒരു റിവ്യൂ ഹർജി ഫയൽ ചെയ്തെങ്കിലും അതിലെ വിധിന്യായം ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചിന്റെ ഈ കണ്ടെത്തലിനെ റദ്ദാക്കിയിട്ടില്ല എന്നതാണ് അംഗീകരിക്കപ്പെട്ട നിലപാട്. അപ്പീലിന് കീഴിലുള്ള തീരുമാനത്തിൽ, ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് മുമ്പത്തെ വിധിന്യായത്തിലെ ഈ രണ്ട് ഖണ്ഡികകളെ ആശ്രയിക്കുകയും അതിന്റെ കണ്ടെത്തലിലേക്ക് വരികയും ചെയ്തു. അതിനാൽ, ഈ അപ്പീലിലെ അപ്പീൽവാദികളെയും മറ്റ് കക്ഷികളെയും സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം, മേൽപ്പറഞ്ഞ കണ്ടെത്തൽ അന്തിമമായി, അതിനാൽ സമാനമായ വസ്തുതാപരമായ പശ്ചാത്തലത്തിൽ തുടർന്നുള്ള നടപടികളിൽ നിന്ന് ഉണ്ടാകുന്ന അപ്പീലിൽ ഈ ചോദ്യം വീണ്ടും ഉന്നയിക്കാൻ കഴിയില്ല. 1999 ലെ സീനിയോറിറ്റി ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കുന്നതിൽ ചട്ടം 17 പാലിക്കപ്പെട്ടിട്ടില്ലെന്ന് ഹൈക്കോടതി നേരത്തെ വിധിച്ചിരുന്നു. 2012 സെപ്റ്റംബർ 12 ന് ഹൈക്കോടതി പുറപ്പെടുവിച്ച തീരുമാനത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിലാണ് തുടർന്നുള്ള തിരഞ്ഞെടുപ്പ് പട്ടിക തയ്യാറാക്കിയത്. ബാധകമായ ചട്ടങ്ങൾ ലംഘിച്ച് വ്യത്യസ്ത തീയതികളിൽ നിയമനങ്ങൾ നടത്തിയതായി തടസ്സമില്ലാത്ത ജൂഡീഷ്യൽ കണ്ടെത്തൽ ഉള്ള ഒരു കേസിൽ, ഒരു പ്രത്യേക കേഡറിലേക്ക് യഥാർത്ഥത്തിൽ പ്രവേശനം നടന്ന തീയതി മുതൽ സീനിയോറിറ്റി കണക്കാക്കേണ്ടതുണ്ടെന്ന സർവീസ് നിയമശാസ്ത്രത്തിന്റെ പൊതുവായ തത്വം

ബാധകമാക്കാൻ കഴിയില്ല. മാത്രമല്ല, ഒരു പ്രത്യേക കേഡറിന്റെ ഭാഗമാകേണ്ട വ്യക്തികളുടെ പേരുകൾ മാത്രമേ ഈ പട്ടികയിൽ അടങ്ങിയിട്ടുള്ളൂ എന്നതിനാൽ സെലക്ഷൻ ലിസ്റ്റ് സീനിയോറിറ്റി നിർണ്ണയിക്കുന്നില്ല. 1979 ലെ ചട്ടങ്ങൾ പ്രകാരവും ചട്ടം 17 അനുസരിച്ച് സെലക്ഷൻ ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കുകയും അതേ സമയം ചട്ടം 22 അനുസരിച്ച് സീനിയോറിറ്റി നിർണ്ണയിക്കുകയും വേണം. ഈ പട്ടികയിലെ ഉദ്യോഗസ്ഥരുടെ സ്ഥാനം അവരുടെ സീനിയോറിറ്റിയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലാകുന്ന തരത്തിലാണ് 2013 ലെ സെലക്ഷൻ ലിസ്റ്റ് അധികാരികൾ അന്തിമമാക്കിയത്. അങ്ങനെ, ഇത് ഒരു സംയുക്ത തിരഞ്ഞെടുപ്പ് പട്ടികയും സീനിയോറിറ്റി ലിസ്റ്റും ആയി മാറി. [ഖണ്ഡിക 11 ഉം 13 ഉം][220-F-H; 221-A-B]

ഉത്തർപ്രദേശ് സംസ്ഥാനം v. അശോക് കുമാർ ശ്രീവാസ്തവയും മറ്റൊരാളും *(2014) 14 SCC 720: [2013] 11 SCR 846*-പരാമർശിച്ചു.

1.2. ഒഴിവുകൾ എങ്ങനെ നികത്തണമെന്ന് സെലക്ഷൻ ലിസ്റ്റിൽ വ്യക്തമാക്കിയിരുന്നു, എന്നാൽ സീനിയോറിറ്റി നിർണ്ണയിക്കുന്നതിന്, കേഡറിൽ ചേർന്ന തീയതികൾ നിയമന തീയതികളായി കണക്കാക്കണം. പ്രവേശനത്തിന്റെ രണ്ട് സ്ട്രീമുകളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട്, അവർ കേഡറിൽ പ്രവേശിച്ചതിന് ശേഷം, അത്തരം പ്രവേശന തീയതികളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ അവരുടെ സീനിയോറിറ്റി തീരുമാനിക്കേണ്ടതായിരുന്നു. ആദ്യ വിധിന്യായത്തിൽ, ഇപ്പോഴത്തെ നടപടികളിൽ നിയമന ഉത്തരവുകൾ പുറപ്പെടുവിച്ച രീതി ചട്ടം 17 ലെ വ്യവസ്ഥകളുടെ ലംഘനമാണെന്ന് കണ്ടെത്തി. എന്നാൽ ആദ്യ വിധിന്യായത്തിലോ അപ്പീലിന് കീഴിലുള്ള വിധിന്യായത്തിലോ രണ്ട് സ്ട്രീമുകളിൽ നിന്നുള്ള വ്യക്തിഗത ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ കേഡറിൽ ചേർന്ന തീയതി എങ്ങനെ നിർണ്ണയിക്കണമെന്ന് വ്യക്തമാക്കിയിട്ടില്ല. നിലവിലെ തർക്കം ഏകദേശം മൂന്ന് പതിറ്റാണ്ടായി തുടരുന്നതിനാൽ വിഷയം ആ ആവശ്യത്തിനായി റിമാന്റ് ചെയ്തിട്ടില്ല. എന്നാൽ രണ്ട് സ്ട്രീമുകളിൽ നിന്നുമുള്ള തിരഞ്ഞെടുപ്പ് ഒരു പൊതു നിയമന പ്രക്രിയയിൽ നിന്നാണെന്നതാണ് ഈ വിഷയം തീരുമാനിക്കുന്നതിന് ഹൈക്കോടതി പ്രധാനമായി സ്വീകരിച്ച അടിസ്ഥാനം എന്നതിനാൽ, രണ്ട് സ്ട്രീമുകളുടെയും നിയമന ഉത്തരവുകളുടെ തീയതികൾ ഒരു പ്രത്യേക തീയതി മുതൽ പരിഗണിക്കണം, അതായത് സ്ഥാനക്കയറ്റം ലഭിച്ച ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ നിയമന കത്തുകൾ പുറപ്പെടുവിച്ച തീയതിയായ 1996 ജനുവരി 30 മുതൽ പരിഗണിക്കണം. അപ്പീൽവാദികൾ ഉൾപ്പെടെയുള്ള ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ സീനിയോറിറ്റി 1996 ജനുവരി 30 ന് രണ്ട് സെറ്റ് ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെയും (സ്ഥാനക്കയറ്റം ലഭിച്ചവരുടെയും നേരിട്ട് നിയമിക്കപ്പെട്ടവരുടെയും) കേഡറിലേക്കുള്ള പ്രവേശനം പരിഗണിച്ച് നിർണ്ണയിക്കുകയും

സീനിയോറിറ്റി അതിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ വീണ്ടും കണക്കാക്കുകയും വേണം. ഇൻട്രാ സ്ട്രീം സീനിയോറിറ്റി സംബന്ധിച്ച പ്രശ്നത്തിൽ, ചട്ടം 22 ലെ വ്യവസ്ഥകൾ പാലിക്കണം. എന്നിരുന്നാലും, പുനഃക്രമീകരിച്ച ലിസ്റ്റിൽ, മരണത്തെത്തുടർന്നോ അല്ലെങ്കിൽ ഉദ്യോഗസ്ഥർ വിരമിച്ചതിനെ തുടർന്നോ ഒഴിഞ്ഞുകിടക്കുന്ന തസ്തികകൾ പുതിയ ഒഴിവുകളായി കണക്കാക്കുകയും പുതിയ തിരഞ്ഞെടുപ്പ് പ്രക്രിയയിലൂടെ നികത്തുകയും ചെയ്യണം. അപ്പീലിന് കീഴിലുള്ള വിധിന്യായം പരിഷ്കരിച്ചിരിക്കുന്നു. [ഖണ്ഡിക 15 ഉം 17-19 ഉം] [222-F-H; 223-B-C]

കെ. മേഘചന്ദ്ര സിംഗും മറ്റുള്ളവരും v. നിംഗം സിറോയും മറ്റുള്ളവരും (2020) 5 SCC 689: [2019] 16 SCR 651; ബി. എസ്. മൂർത്തിയും മറ്റുള്ളവരും v. എ. രവീന്ദർ സിംഗും മറ്റുള്ളവരും 2022 SCC ഓൺലൈൻ SC 317-പരാമർശിച്ചു.

പരാമർശിക്കപ്പെട്ട കേസുകൾ

[2013] 11 SCR 846 പരാമർശിച്ചു ഖണ്ഡിക 10

[2019] 16 SCR 651 പരാമർശിച്ചു ഖണ്ഡിക 10

സിവിൽ അപ്പീൽ അധികാരിത: 2018 ലെ സിവിൽ അപ്പീൽ നമ്പർ 1838.

2013 ലെ എസ് ബി നമ്പർ 1619 ൽ അലഹബാദിലെ ഹൈക്കോടതിയുടെ 22.07.2014 ലെ വിധിന്യായത്തിൽ നിന്നും ഉത്തരവിൽ നിന്നും.

ആർ. ബാലസുബ്രമണ്യൻ, സീനിയർ. അഡ്വ., ശ്രീധർ പൊടരാജു, സുധാൻഷു എസ്. പാണ്ഡെ, ഗൈചാങ്പോ ഗാംഗ്മെയ് എന്നിവർ അപ്പീൽവാദികൾക്ക് വേണ്ടി ഹാജരായി.

ഗരിമ പ്രസാദ്, എ. എ. ജി., രുചിരാ ഗോയൽ, ഹർഷ് മിത്തൽ, അദിത് ജായേഷ്ഭായ് ഷാ, പിയൂഷ് ശർമ, ശിവേഷ് കെ. ശ്രീവാസ്തവ, രശ്മി സിംഗ്, മുക്തി ചൌധരി, സിദ്ധാർത്ഥ്, അമിത് കുമാർ അഗർവാൾ എന്നിവർ എതിർകക്ഷികൾക്ക് വേണ്ടി ഹാജരായി.

കോടതി വിധിന്യായം പ്രസ്താവിച്ചത്

ജസ്റ്റിസ് അനിരുദ്ധ ബോസ്, 1. ഉത്തർപ്രദേശ് പോലീസ് റേഡിയോ വകുപ്പിലെ അസിസ്റ്റന്റ് റേഡിയോ ഓഫീസർമാരുടെ തസ്തികകളിലേക്കുള്ള തിരഞ്ഞെടുപ്പ് പട്ടികയുടെ നിയമസാധുതയാണ് ഈ അപ്പീലിലെ വിവാദ വിഷയം. ഈ പട്ടിക 2013 ഒക്ടോബർ 25 ന് തയ്യാറാക്കിയതാണെങ്കിലും തർക്കം 1998 ലേതാണ്. 1979 ലെ ഉത്തർപ്രദേശ് പോലീസ് റേഡിയോ സർവീസ് റൂൾസ് ("1979 ലെ ചട്ടങ്ങൾ") അനുസരിച്ച്, ഈ തസ്തികകളിലെ ഒഴിവുകൾ 50% നേരിട്ടുള്ള നിയമനത്തിലൂടെയും 50% ഫീഡർ കേഡറിൽ നിന്ന് സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിലൂടെയും നികത്തേണ്ടതുണ്ട് (ഈ കേസിൽ റേഡിയോ ഇൻസ്പെക്ടർമാർ). ഈ കോടതിക്ക് മുമ്പിലുള്ള അപ്പീൽവാദികൾ ഫീഡർ കേഡറിൽ നിന്നുള്ളവരാണ്. സീനിയോറിറ്റി തസ്തികയുടെ രൂപീകരണവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് മുൻകാലങ്ങളിൽ നിരവധി വ്യവഹാരങ്ങൾ നടന്നിട്ടുണ്ട്, കൂടാതെ 2014 ജൂലൈ 22 ന് അലഹബാദ്, ലഖ്നൌ ബെഞ്ചിലെ ഹൈക്കോടതി ഡിവിഷൻ ഓഫ് ജൂഡീഷ്യറി നൽകിയ വിധിന്യായത്തിൽ 2013 ഒക്ടോബർ 25 ലെ സീനിയോറിറ്റി ലിസ്റ്റ് നിലനിർത്തി. 20, 21 എന്നീ പ്രൊ ഫോമാ എതിർകക്ഷികളെ നീക്കം ചെയ്യുന്നതിനായി അപ്പീൽവാദികൾ ഒരു അപേക്ഷ (2021 ലെ ഐഎ നമ്പർ 163147) സമർപ്പിച്ചിട്ടുണ്ട്. ഇരുപത്തിയൊന്നാം എതിർകക്ഷി 2017 ജൂലൈ 7 ന് അന്തരിച്ചു. മേൽപ്പറഞ്ഞ എതിർകക്ഷിയെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം, അദ്ദേഹത്തിനെതിരായ അപ്പീൽ അവസാനിച്ചു. രണ്ട് എതിർകക്ഷികളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ദസ്തി സേവനങ്ങൾക്ക് തെളിവുകളൊന്നുമില്ലെന്ന് രജിസ്ട്രി അറിയിച്ചതായി ഈ അപേക്ഷയിൽ വാദിച്ചിട്ടുണ്ട്. 2015 ഡിസംബർ 15 ലെ ഓഫീസ് റിപ്പോർട്ടിൽ (അപേക്ഷയിൽ എ 1 ആയി ചേർത്തിട്ടുണ്ട്) 20-ാം നമ്പർ എതിർകക്ഷിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് കാരണം കാണിക്കൽ നോട്ടീസ് നടത്തുന്നത് പൂർത്തിയായതായി രേഖപ്പെടുത്തിയിട്ടുണ്ട്. ഇതിനെത്തുടർന്ന് 2018 ഓഗസ്റ്റ് 6-ലെ രജിസ്ട്രാർ കോടതിയുടെ ഉത്തരവിൽ (അപേക്ഷയിൽ എ 3 ആയി ചേർത്തിട്ടുണ്ട്) എതിർകക്ഷികൾക്ക് കൃത്യമായി രേഖകൾ കൈമാറിയിട്ടുണ്ടെന്നും/ പ്രതിനിധീകരിച്ചുവെന്നും രേഖപ്പെടുത്തിയിട്ടുണ്ട്. എന്നാൽ ഇതുസംബന്ധിച്ച ഒരു റിപ്പോർട്ടും രേഖകളിൽ ലഭ്യമല്ല. അത്തരം സാഹചര്യങ്ങളിൽ, അപ്പീൽവാദികൾക്ക് വേണ്ടി ഹാജരായ അഭിഭാഷകൻ ഈ കോടതിയുടെ മുമ്പാകെ ഈ അപേക്ഷയെക്കുറിച്ച് ഉന്നയിച്ചിട്ടില്ല. ഈ അപേക്ഷ പരാമർശിക്കപ്പെടാത്തതിനാൽ തള്ളിക്കളയുന്നു.

2. അസിസ്റ്റന്റ് റേഡിയോ ഇൻസ്പെക്ടർ തസ്തികയിലേക്ക് സ്ഥിരമായ അടിസ്ഥാനത്തിൽ നേരിട്ടുള്ള നിയമനത്തിനായി പത്തൊൻപത് ഒഴിവുകളിലേക്കും റേഡിയോ ഇൻസ്പെക്ടർമാരിൽ നിന്ന് നാൽപ്പത്തിമൂന്ന് ഒഴിവുകളിലേക്കും 1992 ജനുവരി 11 ന്

ഉത്തർപ്രദേശ് പബ്ലിക് സർവീസ് കമ്മീഷൻ ("കമ്മീഷൻ") അപേക്ഷകൾ ക്ഷണിച്ചു. മുമ്പുള്ള വിവിധ വർഷങ്ങളിൽ ഈ ഒഴിവുകൾ ഉണ്ടായിരുന്നു. നേരിട്ടുള്ള നിയമനങ്ങളെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം പ്രസ്തുത തസ്തികകൾക്കായി 1995 സെപ്റ്റംബർ 19 നാണ് കമ്മീഷൻ ശുപാർശകൾ നൽകിയത്. സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിലൂടെയുള്ള ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്കായി 1995 ഡിസംബർ 26 നാണ് ശുപാർശകൾ നൽകിയത്. ശുപാർശ ചെയ്യപ്പെട്ട നാൽപ്പത്തിമൂന്ന് ഉദ്യോഗാർത്ഥികളിൽ ഇരുപത്തിയേഴ് തിരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ട ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്ക് വിരമിക്കൽ പ്രായം തികയുകയോ മരിക്കുകയോ ചെയ്തതിനാൽ ശേഷിക്കുന്ന പതിനാറ് പേർക്ക് 1996 ജനുവരി 31 ന് നിയമന കത്തുകൾ നൽകി. നേരിട്ട് നിയമിക്കപ്പെടുന്നവരുടെ നിയമനം 1996 ജൂലൈ 3 ന് നടന്നു.

3. 1999 ഡിസംബർ 10 ന് ഒരു സംയുക്ത സെലക്ഷൻ ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കിയെങ്കിലും 1979 ലെ ചട്ടങ്ങളിലെ 17,22 ചട്ടങ്ങൾ ലംഘിച്ചതിന് അതേ കോടതിയുടെ ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് 2012 സെപ്റ്റംബർ 12 ന് നൽകിയ വിധിന്യായത്തിൽ ഹൈക്കോടതി അത് റദ്ദാക്കി. മൂന്ന് റിട്ട് ഹർജികളിൽ നൽകിയ ഒരു പൊതു വിധിന്യായമായിരുന്നു ഇത്. സംവരണ വിഭാഗത്തിൽ നിന്നുള്ള രണ്ട് അസിസ്റ്റന്റ് റേഡിയോ ഓഫീസർമാർ ആ വിഭാഗത്തിലെ ഏറ്റവും മുതിർന്ന ഉദ്യോഗസ്ഥരാണെന്ന അവരുടെ നിലപാടിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ അടുത്ത ഉയർന്ന തസ്തികയിൽ സ്ഥാനക്കയറ്റം അവകാശപ്പെട്ട് 2000 ലെ ഡബ്ല്യുപി നമ്പർ 711 (എസ്ബി) സ്ഥാപിച്ചു. നേരിട്ട് നിയമിക്കപ്പെട്ട ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ 2000 ലെ റിട്ട് പെറ്റീഷൻ നമ്പർ 104 (എസ്ബി) ൽ സ്ഥാനക്കയറ്റം ലഭിച്ചവരുമായുള്ള ഇന്റർ-സെ സീനിയോറിറ്റിയും ചോദ്യം ചെയ്തു. നേരിട്ട് നിയമിക്കപ്പെട്ടവരേക്കാൾ മുമ്പ് സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിലൂടെ നിയമിക്കപ്പെട്ട ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ നിയമിക്കപ്പെട്ടതിനാൽ നേരിട്ട് നിയമിക്കപ്പെട്ട ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ സംയുക്ത സെലക്ഷൻ ലിസ്റ്റിൽ സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിലൂടെ നിയമിക്കപ്പെട്ട ഓഫീസർമാർക്ക് മുകളിൽ സ്ഥാപിക്കരുതെന്ന് വാദിച്ചുകൊണ്ട് 2000 ലെ റിട്ട് പെറ്റീഷൻ നമ്പർ 10 (എസ്ബി) ൽ അതേ സീനിയോറിറ്റി ലിസ്റ്റിനെ ചോദ്യം ചെയ്തു. തിരഞ്ഞെടുപ്പിനുള്ള അപേക്ഷകൾ ഒരേസമയം കമ്മീഷൻ അയച്ചതിനാൽ, ഒരു പൊതു തിരഞ്ഞെടുപ്പ് പട്ടിക തയ്യാറാക്കേണ്ടതായിരുന്നുവെന്നും അതിനുശേഷം ചട്ടം 22 അനുസരിച്ച് സീനിയോറിറ്റി നിശ്ചയിക്കേണ്ടതായിരുന്നുവെന്നും ഉള്ള നിലപാടാണ് നേരിട്ട് നിയമിതരായവർ സ്വീകരിച്ചത്. വിരമിച്ചതോ അല്ലെങ്കിൽ മരണപ്പെട്ടതോ ആയ സ്ഥാനക്കയറ്റക്കാരുടെ പേരുകൾ സീനിയറിറ്റി ലിസ്റ്റിൽ ഉൾപ്പെടുത്തിയതാണ് നേരിട്ട് നിയമിതരായവർ അവരുടെ കേസ് സ്ഥാപിക്കുന്നതിന് അടിസ്ഥാനമാക്കിയ മറ്റൊരു വിഷയം. സെലക്ഷൻ ലിസ്റ്റിൽ അവരുടെ സ്ഥാനത്ത് സ്ഥാനക്കയറ്റം ലഭിച്ച മറ്റ് ഓഫീസർമാരെ ഉപ്പെടുത്തിയതായി

തോന്നുന്നു. അവ പുതിയ ഒഴിവുകളായി പ്രഖ്യാപിക്കണമെന്നും പുതിയ തിരഞ്ഞെടുപ്പ് പ്രക്രിയയിലൂടെ നികത്തണമെന്നും ആയിരുന്നു ഹൈക്കോടതിയുടെ മുമ്പാകെയുള്ള നേരിട്ട് നിയമിതരായവരുടെ വാദം.

4. 1979 ലെ ചട്ടങ്ങൾ പ്രസ്തുത തസ്തികകളിലേക്കുള്ള സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിനുള്ള നടപടിക്രമങ്ങൾ (മേൽപ്പറഞ്ഞ സർവീസിനുള്ളിലെ മറ്റ് തസ്തികകളോടൊപ്പം) വ്യക്തമാക്കുന്നു. ഇപ്പോഴത്തെ അപ്പീലിനെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം, 5(1), 14, 15, 17, 22 എന്നീ ചട്ടങ്ങൾ പ്രസക്തമാണ്. 2012 സെപ്റ്റംബർ 12 ന് പുറപ്പെടുവിച്ച വിധിന്യായത്തിൽ ഈ ചട്ടങ്ങൾ വ്യക്തമാക്കിയിട്ടുണ്ട്. അതിൽ രേഖപ്പെടുത്തിയിട്ടുള്ള ഈ ചട്ടങ്ങൾ കോടതി ചുവടെ ഉദ്ധരിക്കുന്നു:

> *"ഉത്തർപ്രദേശ് പോലീസ് റേഡിയോ സർവീസ് റൂൾസ്, 1979*
>
> *നിയമനത്തിനുള്ള സ്രോതസ്സുകൾ - സർവീസിൽ താഴെപ്പറയുന്ന സ്രോതസ്സുകളിൽ നിന്ന് വിവിധ വിഭാഗങ്ങളിലെ തസ്തികകളിലേക്ക് നിയമനം നടത്തും:*
>
> *അസിസ്റ്റന്റ് റേഡിയോ ഓഫീസർ:-*
>
> *(എ) കമ്മീഷൻ വഴി നേരിട്ടുള്ള നിയമനത്തിലൂടെ;*
>
> *(ബി) കമ്മീഷൻ വഴി സ്ഥിരം റേഡിയോ ഇൻസ്പെക്ടർമാരുടെ യോഗ്യതയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിലൂടെ;*
>
> *എന്നിരുന്നാലും മേൽപ്പറഞ്ഞ രണ്ട് സ്രോതസ്സുകളിൽ നിന്നും തസ്തികയുടെ 50 ശതമാനം നേരിട്ടുള്ള നിയമനത്തിലൂടെയും 50 ശതമാനം സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിലൂടെയും നിലനിർത്തുന്ന രീതിയിലാണ് നിയമനം നടത്തേണ്ടത്.*
>
> *(2) അഡിഷണൽ സ്റ്റേറ്റ് റേഡിയോ ഓഫീസർ:-*

കമ്മീഷൻ വഴി സ്ഥിരം അസിസ്റ്റന്റ് റേഡിയോ ഓഫീസർമാരിൽ നിന്ന് അയോഗ്യരായവരെ ഒഴിവാക്കിക്കൊണ്ട് സീനിയോറിറ്റിയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ സ്ഥാനക്കയറ്റം നൽകുന്നതിലൂടെ;

എന്നിരുന്നാലും, സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിന് അനുയോജ്യനായ ആരും ലഭ്യമല്ലെങ്കിൽ, നേരിട്ടുള്ള നിയമനത്തിലൂടെ നിയമിക്കാം;

(3) സ്റ്റേറ്റ് റേഡിയോ ഓഫീസർ

കമ്മീഷൻ വഴി സ്ഥിരം റേഡിയോ ഓഫീസർമാരിൽ അയോഗ്യരായവരെ ഒഴിവാക്കിക്കൊണ്ട് സീനിയോറിറ്റിയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ സ്ഥാനക്കയറ്റം നൽകുന്നതിലൂടെ;

എന്നിരുന്നാലും, സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിന് അനുയോജ്യനായ ആരും ലഭ്യമല്ലെങ്കിൽ, നേരിട്ടുള്ള നിയമനത്തിലൂടെ നിയമിക്കാം;

(4) ഡെപ്യൂട്ടി ഇൻസ്പെക്ടർ ജനറൽ ഓഫ് പോലീസ് ടെലികോം:-

കമ്മീഷൻ വഴി സ്ഥിരം സ്റ്റേറ്റ് റേഡിയോ ഓഫീസർമാരിൽ നിന്ന് അയോഗ്യരായവരെ ഒഴിവാക്കിക്കൊണ്ട് സീനിയോറിറ്റിയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ സ്ഥാനക്കയറ്റം നൽകുന്നതിലൂടെ; എന്നിരുന്നാലും, സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിന് അനുയോജ്യനായ ആരും ലഭ്യമല്ലെങ്കിൽ, ചട്ടം 15 പ്രകാരം നേരിട്ടുള്ള നിയമനത്തിലൂടെ നിയമിക്കാം;

14. ഒഴിവുകളുടെ നിർണ്ണയം:- വർഷത്തിൽ നികത്തേണ്ട ഒഴിവുകളുടെ എണ്ണവും പട്ടികജാതി, പട്ടികവർഗ വിഭാഗങ്ങളിലെയും, മറ്റ് വിഭാഗങ്ങളിലെയും ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്കായി നീക്കിവച്ചിരിക്കുന്ന ഒഴിവുകളുടെ എണ്ണവും നിയമന അധികാരികൾ നിർണ്ണയിക്കുകയും കമ്മീഷനെ അറിയിക്കുകയും ചെയ്യണം.

15. നേരിട്ടുള്ള നിയമനത്തിനുള്ള നടപടിക്രമം:- കമ്മീഷൻ നിർദ്ദിഷ്ട ഫോർമാറ്റിൽ ഒരു അപേക്ഷ ക്ഷണിക്കുകയും, പണമടച്ചതിന് ശേഷം കമ്മീഷൻ സെക്രട്ടറിയുടെ പക്കൽ നിന്ന് അത് ലഭിക്കുകയും ചെയ്യും.

(2) ചട്ടം 6 പ്രകാരം പട്ടികജാതി, പട്ടികവർഗ വിഭാഗങ്ങളിലെയും മറ്റ് വിഭാഗങ്ങളിലെയും ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ ഉചിതമായ പ്രാതിനിധ്യം കമ്മീഷൻ പരിഗണിച്ച ശേഷം, ആവശ്യമായ യോഗ്യതകൾ നിറവേറ്റുന്ന ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ അഭിമുഖത്തിന് ക്ഷണിക്കും.

(3) വാക്കാലുള്ള പരീക്ഷയിൽ ഉദ്യോഗാർത്ഥി നേടിയ മാർക്കിൽ നിന്ന് പ്രതിഫലിക്കുന്ന അവരുടെ പ്രാവീണ്യത്തിന്റെ ക്രമത്തിൽ ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ ഒരു പട്ടിക കമ്മീഷൻ തയ്യാറാക്കും. രണ്ടോ അതിലധികമോ ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്ക് തുല്യ മാർക്ക് ലഭിക്കുകയാണെങ്കിൽ, യോഗ്യതാ ക്രമത്തിലെ പൊതുവായ അനുയോജ്യതയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ കമ്മീഷൻ സർവിസിൽ അവരുടെ പേരുകൾ ചേർക്കും. പട്ടികയിലെ പേരുകളുടെ എണ്ണം ഒഴിവുകളേക്കാൾ കൂടുതലായിരിക്കും, എന്നിരുന്നാലും 25 ശതമാനത്തിൽ കൂടരുത്. കമ്മീഷൻ നിയമന അധികാരികൾക്ക് പട്ടിക കൈമാറും.

.....

17. സംയുക്ത സെലക്ഷൻ ലിസ്റ്റ്-നേരിട്ടുള്ള നിയമനത്തിലൂടെയും സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിലൂടെയും നിയമനം നടത്തിയിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ, ഒരു സംയുക്ത സെലക്ഷൻ ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കും, അതിൽ നേരിട്ടുള്ള നിയമനത്തിലൂടെയും സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിലൂടെയുള്ള നിയമനത്തിലൂടെയും ഉള്ള ഓഫീസർമാരുടെ നിശ്ചിത അനുപാതം നിലനിർത്തുന്ന രീതിയിൽ, ചട്ടം 15, ചട്ടം 16 എന്നിവ പ്രകാരം തയ്യാറാക്കിയ പട്ടികയിൽ നിന്ന് ഉദ്യോഗാർഥികളുടെ പേര് എടുക്കും. ചട്ടം 16 പ്രകാരം തയ്യാറാക്കിയ പട്ടികയിൽ നിന്നാണ് ആദ്യ പേര് സ്വീകരിക്കേണ്ടത്.

.....

22-സീനിയോറിറ്റി-സർവീസിലെ ഏതെങ്കിലും വിഭാഗത്തിലെ തസ്തികയുടെ സീനിയോറിറ്റി, യഥാർത്ഥ നിയമന ഉത്തരവ് തീയതി മുതൽ

നിർണ്ണയിച്ചത് തന്നെ ആയിരിക്കും, രണ്ടോ അതിലധികമോ വ്യക്തികളെ നിയമിച്ചിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ, നിയമന ഉത്തരവിൽ അവരുടെ പേരുകൾ നൽകിയ ക്രമത്തിൽ നിശ്ചയിക്കും.

എന്നിരുന്നാലും,

ഒന്ന് - സർവീസിൽ നേരിട്ട് നിയമിക്കപ്പെടുന്ന വ്യക്തികളുടെ പരസ്പരമുള്ള സീനിയോറിറ്റി, തിരഞ്ഞെടുക്കുന്ന സമയത്ത് നിർണ്ണയിക്കപ്പെട്ടതിന് തുല്യമായിരിക്കും.

രണ്ട് - സർവീസിൽ സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിലൂടെ നിയമിക്കപ്പെടുന്ന വ്യക്തികളുടെ പരസ്പരമുള്ള സീനിയോറിറ്റി, സ്ഥാനക്കയറ്റ സമയത്ത് അദ്ദേഹം വഹിച്ച യഥാർത്ഥ തസ്തികയിലെ സീനിയോറിറ്റി ആയിരിക്കും".

(പേപ്പർബുക്കിൽ നിന്ന് വാക്കുകൾ ഉദ്ധരിച്ചിരിക്കുന്നു)

5. സീനിയോറിറ്റി നിർണ്ണയിക്കുന്നതിനെക്കുറിച്ചുള്ള പ്രശ്നത്തിൽ, 2012 സെപ്റ്റംബർ 12 ന് നൽകിയ വിധിന്യായത്തിൽ ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് ഇങ്ങനെ വിധിച്ചു:

11. ഒരു ജീവനക്കാരന്റെ സർവീസ് ജീവിതത്തിൽ സീനിയോറിറ്റി നിർണ്ണയിക്കുന്നത് ഒരു പ്രധാന വിഷയമാണ്, അവന്റെ ഭാവിയിലുള്ള സ്ഥാനക്കയറ്റം ഇതിനെ ആശ്രയിച്ചിരിക്കുന്നു, അതിനാൽ, അദ്ദേഹത്തിന്റെ സീനിയോറിറ്റി നിർണ്ണയിക്കുന്നത് സർവീസിനെ നിയന്ത്രിക്കുന്ന ചട്ടങ്ങൾ കർശനമായി പാലിച്ച് കൊണ്ടായിരിക്കണം. ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടനയുടെ 14, 16 എന്നീ അനുച്ഛേദങ്ങൾ പ്രകാരമുള്ള നിബന്ധനയാണിത്. [(1979) 1 SCC 477] ൽ റിപ്പോർട്ട് ചെയ്ത സർക്കാർ ബ്രാഞ്ച് പ്രസ് വേഴ്സസ് ഡി. ബി. ബെല്ലിയപ്പയുടെ കേസിൽ ബഹുമാനപ്പെട്ട സുപ്രീം കോടതിയിലെ മൂന്ന് ജഡ്ജിമാരുടെ ബെഞ്ച് വിധിന്യായത്തിൽ ഇങ്ങനെയാണ് പ്രസ്താവിച്ചത്. സീനിയോറിറ്റി എന്നത് സർവീസുമായി ബന്ധപ്പെട്ടതാണെന്നും സർവീസ് ചട്ടങ്ങൾ നിർദ്ദേശിക്കുന്ന തരത്തിൽ കണക്കാക്കണമെന്നും അത് കർശനമായി പാലിക്കണമെന്നും നിയമത്തിൽ നിന്ന് വ്യക്തമാണ്.

12. ഈ കേസിന്റെ വസ്തുതകളിൽ, ഒഴിവുകൾ വ്യത്യസ്ത വർഷങ്ങളുമായി ബന്ധപ്പെട്ടവയായിരുന്നു, കൂടാതെ ഒഴിവുകൾ നേരിട്ടുള്ള നിയമനങ്ങളും സ്ഥാനക്കയറ്റങ്ങളും സംബന്ധിച്ച് ഒരു പൊതു അപേക്ഷയിലൂടെ നികത്തേണ്ടതായിരുന്നു, അതിനാൽ, കമ്മീഷൻ നടത്തിയ തിരഞ്ഞെടുപ്പ് വ്യത്യസ്ത വർഷങ്ങളിലെ ഒഴിവുകൾ നികത്തുന്നതിനായി ഒരു പ്രത്യേക വർഷത്തിൽ നടത്തി. സ്ഥാനക്കയറ്റം ലഭിച്ച ഓഫീസർമാർക്ക് നിയമനം നൽകുന്നതിനുമുമ്പ് നേരിട്ടുള്ള നിയമനങ്ങൾ സംബന്ധിച്ച ഉപാർശകൾ എതിർക്കക്ഷികളുടെ പക്കലുണ്ടായിരുന്നു, എന്തുകൊണ്ടാണ് വകുപ്പ് 17 പാലിക്കാതിരുന്നതെന്നും സ്ഥാനക്കയറ്റം ലഭിച്ചവർക്ക് നിയമന കത്തുകൾ പുറപ്പെടുവിച്ചതിനും എതിർകക്ഷികളുടെ അഭിഭാഷകന് ഒരു വിശദീകരണവും നൽകാൻ കഴിഞ്ഞില്ല. അതിനാൽ കോടതിയുടെ അഭിപ്രായത്തിൽ, വകുപ്പ് 17 പാലിക്കപ്പെടേണ്ടതും സംയുക്ത സെലക്ട് ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കിയതിനുശേഷം മാത്രമേ, നിയമനം നടത്തുകയും ചട്ടങ്ങളിലെ ചട്ടം 22 അനുസരിച്ച് സീനിയോറിറ്റി നിർണ്ണയിക്കുകയും ചെയ്യേണ്ടതുണ്ടായിരുന്നുള്ളൂ."

(പേപ്പർബുക്കിൽ നിന്ന് വാക്കുകൾ ഉദ്ധരിച്ചിരിക്കുന്നു)

6. സംയുക്ത സെലക്ഷൻ ലിസ്റ്റിൽ വിരമിച്ച ഉദ്യോഗസ്ഥരുടെയും മരണപ്പെട്ട ഉദ്യോഗസ്ഥരുടെയും പേരുകൾ കണ്ടെത്തിയതിനെക്കുറിച്ച് ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് ഇങ്ങനെ പ്രസ്താവിച്ചു:

"13. വിരമിച്ച/മരിച്ച ഉദ്യോഗസ്ഥരുടെ പേരുകൾ സീനിയോറിറ്റി ലിസ്റ്റിൽ നിന്ന് നീക്കം ചെയ്യുകയും അവരുടെ സ്ഥാനത്ത് മറ്റ് സ്ഥാനക്കയറ്റം ലഭിച്ച ഉദ്യോഗസ്ഥരെ ചേർക്കുകയും ചെയ്യുക എന്നതാണ് മറ്റൊരു തെറ്റ്. ഈ രീതി സർവീസ് നിയമശാസ്ത്രത്തിൽ കേട്ടിട്ടില്ലാത്തതാണ്. ഈ തെറ്റ് തന്നെ നിയമപ്രകാരം സീനിയോറിറ്റി ലിസ്റ്റ് അസ്ഥിരപ്പെടുത്താൻ കാരണമാകും. എതിർകക്ഷികളുടെ ഈ രീതി നിലനിൽക്കാൻ അനുവദിക്കുകയാണെങ്കിൽ, അത് ചെറുപ്രായത്തിൽ തന്നെ യോഗ്യതയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ സർവീസിൽ ചേർന്ന ഉദ്യോഗസ്ഥർക്ക് വലിയ അനീതിയാകും കാരണം ആ സാഹചര്യത്തിൽ, അവരെക്കാൾ സീനിയറും പ്രായത്തിൽ മുതിർന്നവരുമായ ഉദ്യോഗസ്ഥർ വിരമിക്കുകയും പിന്നീട് നിയമിക്കുകയോ തുടർന്നുള്ള വർഷങ്ങളിലെ ഒഴിവുകളിൽ നിയമിക്കുകയോ ചെയ്ത ഓഫീസർമാരെക്കാൾ ജൂനിയറാവുകയും ചെയ്യും. വിരമിക്കലിലൂടെയോ ഉദ്യോഗസ്ഥരുടെ മരണത്തിലൂടെയോ വന്ന ഒഴിവുകൾ പുതിയ തിരഞ്ഞെടുപ്പ്

പ്രക്രിയയിലൂടെ നികത്തേണ്ടതായിരുന്നു, അതിനാൽ, ചോദ്യം ചെയ്യപ്പെടുന്ന സീനിയോറിറ്റി ലിസ്റ്റ് നിയമപ്രകാരം നിലനിൽക്കാത്തതും റദ്ദാക്കേണ്ടതുമാണ്".

(പേപ്പർബുക്കിൽ നിന്ന് വാക്കുകൾ ഉദ്ധരിച്ചിരിക്കുന്നു)

7. മേൽപ്പറഞ്ഞ വിധിന്യായം പ്രസ്താവിച്ച ശേഷം 2013 ഒക്ടോബർ 25 ന് പുതിയ സെലക്ഷൻ ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കി. ഈ സീനിയോറിറ്റി ലിസ്റ്റ് ഹൈക്കോടതിയുടെ മുമ്പാകെ അപ്പീൽവാദികൾ ചോദ്യം ചെയ്തെങ്കിലും പരാജയപ്പെട്ടു. 2012 സെപ്റ്റംബർ 12 ന് നൽകിയ കോടതി വിധിന്യായത്തിൽ അടങ്ങിയിരിക്കുന്ന നിർദ്ദേശങ്ങൾ പാലിച്ചില്ല എന്നതായിരുന്നു റിട്ട് ഹർജിക്കാരുടെ പ്രധാന വാദം. കേഡറിൽ നേരത്തെ പ്രവേശിച്ചതിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ സ്ഥാനക്കയറ്റം ലഭിച്ചവർക്ക് കൂടുതൽ സീനിയോറിറ്റി നിലനിർത്തണമെന്ന വാദം ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചിന് മുമ്പാകെ ഉന്നയിച്ചിരുന്നു. എന്നിരുന്നാലും, അപ്പീലിന് കീഴിലുള്ള വിധിന്യായത്തിൽ, ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് മേൽപ്പറഞ്ഞ സീനിയോറിറ്റി ലിസ്റ്റിനെ ചോദ്യം ചെയ്യാക്കൊണ്ട് ഇങ്ങനെ വിധിച്ചു:

"മേൽപ്പറഞ്ഞ വാദങ്ങളും രേഖകളിലെ വസ്തുതകളും കോടതി വിചിന്തനം ചെയ്യുകയും, 2013 ഒക്ടോബർ 25-ലെ അപവദിതമായ അന്തിമ സീനിയോറിറ്റി ലിസ്റ്റിൽ 1990-1991 മുതലുള്ള ഒഴിവുകളുള്ള വർഷവുമായി താരതമ്യം ചെയ്ത് സ്ഥാനക്കയറ്റക്കാരെയും നേരിട്ടുള്ള നിയമനക്കാരെയും വ്യക്തമായി ഉൾപ്പെടുത്തിയിട്ടുണ്ടെന്ന് കോടതി കണ്ടെത്തുകയും ചെയ്തു. ഒഴിവ് വർഷം അനുസരിച്ചുള്ള നിയമനവും അത് വഹിക്കാൻ അർഹതയുള്ള അത്തരം വ്യക്തികളുടെ പേരുകളും ഒരു ഉറച്ച വസ്തുതാപരമായ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ചോദ്യം ചെയ്യപ്പെട്ടിട്ടില്ല. മുകളിൽ സൂചിപ്പിച്ചതുപോലെ ചട്ടം 17, ചട്ടം 22 എന്നിവ പാലിച്ചിട്ടില്ലെന്നാണ് വാദം. ഉന്നയിച്ച വാദങ്ങൾ പരിഗണിക്കുമ്പോൾ, സീനിയോറിറ്റി ലിസ്റ്റിൽ പരാമർശിച്ചിരിക്കുന്ന നിയമന വർഷത്തിൽ എന്തെങ്കിലും വസ്തുതാപരമായ വീഴ്ച സൂചിപ്പിക്കുന്ന വാദത്തിന്റെ അഭാവത്തിൽ, ഹർജിക്കാരന്റെ അഭിഭാഷകന്റെ വാദം അംഗീകരിക്കാൻ കഴിയില്ലെന്ന് കോടതി കണ്ടെത്തുന്നു.

മുമ്പത്തെ സീനിയോറിറ്റി ലിസ്റ്റ് പ്രസിദ്ധീകരിച്ചപ്പോൾ 17, 22 എന്നീ ചട്ടങ്ങൾ പാലിച്ചതായി കാണിക്കുന്നില്ലെന്ന് ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് നിർദ്ദേശങ്ങൾ പുറപ്പെടുവിക്കുന്നതിനിടയിൽ നിരീക്ഷിച്ചു. ഒരേസമയം നിയമന കത്തുകൾ

നൽകുന്നതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് എന്തുകൊണ്ടാണ് അത് പാലിക്കാതിരുന്നതെന്ന് വിശദീകരിക്കാൻ സംസ്ഥാന അഭിഭാഷകന് കഴിഞ്ഞിട്ടില്ലെന്നും ബെഞ്ച് നിരീക്ഷിച്ചു.

മേൽപ്പറഞ്ഞ സാഹചര്യങ്ങളിൽ, ഇപ്പോൾ ചട്ടങ്ങൾ കർശനമായി പാലിച്ചതായും, അത്തരം ചട്ടങ്ങൾക്ക് അനുസൃതമായാണ് ബന്ധപ്പെട്ട സ്ഥാനക്കയറ്റം ലഭിച്ചവരുടെയും നേരിട്ടുള്ള നിയമനം ലഭിച്ചവരുടെയും പേരുകൾ ഒന്നിനുപിറകെ ഒന്നായി സ്ഥാപിച്ചിരിക്കുന്നതെന്നും കരുതുന്നു.

നേരിട്ടുള്ള നിയമനങ്ങളിൽ നിന്ന് വ്യത്യസ്തമായി, നിയമന വർഷം പരാമർശിക്കാതെ ഒഴിവ് വന്ന വർഷം പൂരിപ്പിക്കാതെ വിട്ടുവെന്ന് ആരോപിച്ച് ശ്രീ. മനീഷ് കുമാർ പ്രസ്തുത നിയമനത്തിന്റെ കൃത്യതയെ ചോദ്യം ചെയ്യാൻ ശ്രമിച്ചു. ഈ വാദം അംഗീകരിക്കാൻ കഴിയില്ല, കാരണം, ഒഴിവിന്റെ വർഷം അനുസരിച്ച് ആദ്യം സ്ഥാനക്കയറ്റവും തുടർന്ന് നേരിട്ടുള്ള നിയമനവും നൽകിയാണ് പട്ടിക തയ്യാറാക്കിയത്.

അതിനാൽ ഏതെങ്കിലും ചട്ടം ലംഘിച്ചുവെന്ന അടിസ്ഥാനത്തിൽ ഈ വസ്തുതാപരമായ നിലപാടിനെ ഹർജിക്കാരന്റെ അഭിഭാഷകന് വിജയകരമായി എതിർക്കാൻ കഴിയില്ല. അതിനാൽ, കോടതിയുടെ അഭിപ്രായത്തിൽ, മുൻ വിധിന്യായം പാലിക്കാത്തതിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ സീനിയോറിറ്റി ലിസ്റ്റിന്റെ കൃത്യതയെ ചോദ്യം ചെയ്യുന്ന വാദം നിലനിൽക്കില്ല.

ഹർജിയിൽ ഒരു കഴമ്പും കോടതി കാണുന്നില്ല. അതനുസരിച്ച് റിട്ട് ഹർജി തള്ളുന്നു."

(പേപ്പർബുക്കിൽ നിന്ന് വാക്കുകൾ ഉദ്ധരിച്ചിരിക്കുന്നു)

8. 2013 ലെ സീനിയോറിറ്റി ലിസ്റ്റിനെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം, നേരിട്ട് നിയമിക്കപ്പെട്ടവരെ (ഈ അപ്പീലിലെ സ്വകാര്യ എതിർകക്ഷികൾ) ഒഴിവുകളുടെ വർഷം പരാമർശിക്കാതെ സംയുക്ത പട്ടികയിൽ റോട്ട സമ്പ്രദായമനുസരിച്ച് സ്ഥാനം നിശ്ചയിക്കുകയും മുൻ വർഷങ്ങളിലെ അതത് ഒഴിവുകളിലെ സ്ഥാനക്കയറ്റക്കാരെ അവരുടെ സീനിയോറിറ്റി നിശ്ചയിക്കുമ്പോൾ ഈ പ്രക്രിയയിൽ അവഗണിച്ചു എന്നതുമാണ്

അപ്പീൽവാദികളുടെ പ്രധാന പരാതി. 1993-1994 വർഷത്തെ ഒഴിവുകളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് ഒന്നാം അപ്പീൽവാദിയെ ക്രമ നമ്പർ 52 ലും രണ്ടാമത്തെ അപ്പീൽവാദിയെ ക്രമ നമ്പർ 48 ലും ആയി സ്ഥാനം നിശ്ചയിച്ചു. അതിനാൽ, അടിസ്ഥാനപരമായി അപ്പീൽവാദികൾ രണ്ട് കാര്യങ്ങളിൽ അതൃപ്തരാണ്. ഒഴിവുള്ള വർഷം അവഗണിച്ച് നേരിട്ട് നിയമനം നടത്തുന്നവരെ സീനിയോറിറ്റി ലിസ്റ്റിൽ ഉൾപ്പെടുത്തിയതാണ് ആദ്യത്തേത്. രണ്ടാമതായി, അവരുടെ നിയമനവും സ്ഥിരീകരണവും നേരിട്ട് നിയമിക്കപ്പെട്ടവരേക്കാൾ മുമ്പായിരുന്നതിനാൽ, അപ്പീൽവാദികൾ നേരിട്ട് നിയമിക്കപ്പെട്ടവരേക്കാൾ മുമ്പ് കേഡറിൽ നിയമിക്കപ്പെട്ടവരാണെന്ന് അവർ വാദിക്കുന്നു. ഈ യുക്തിയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ സീനിയോറിറ്റി ലിസ്റ്റിൽ നേരിട്ട് നിയമിക്കപ്പെട്ടവരേക്കാൾ മുകളിൽ തങ്ങളെ ഉൾപ്പെടുത്തേണ്ടതായിരുന്നുവെന്ന് അപ്പീൽവാദികൾ പറയുന്നു. 1979 ലെ ചട്ടങ്ങളിലെ ചട്ടം 17 പ്രകാരം തയ്യാറാക്കിയ സെലക്ഷൻ ലിസ്റ്റ് സ്ഥാനക്കയറ്റം ലഭിക്കുന്ന ഉദ്യോഗസ്ഥർക്കും നേരിട്ടുള്ള നിയമനങ്ങൾക്കും ഇടയിൽ ഒഴിഞ്ഞുകിടക്കുന്ന തസ്തികകൾ വിഭജിക്കുന്നതിനെക്കുറിച്ചാണ് പ്രതിപാദിക്കുന്നതെങ്കിലും ഈ പട്ടിക സീനിയോറിറ്റിയുടെ പ്രശ്നം കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നില്ല. ഇതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട്, 1991 ലെ യുപി ഗവൺമെന്റ് സെർവന്റ് സീനിയോറിറ്റി റൂൾസിലെ ചട്ടം 8 (3) (ii) പരാമർശിച്ചിട്ടുണ്ട്. ഈ നിയമം ഇനിപ്പറയുന്നവ അനുശാസിക്കുന്നു:

> ***"8. സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിലൂടെയും നേരിട്ടുള്ള നിയമനത്തിലൂടെയും നിയമനം നടത്തുമ്പോഴുള്ള സീനിയോറിറ്റി.-***
>
> *(1) സർവീസ് ചട്ടങ്ങൾ അനുസരിച്ച് സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിലൂടെയും നേരിട്ടുള്ള നിയമനത്തിലൂടെയും നിയമനങ്ങൾ നടത്തുകയാണെങ്കിൽ, ഇനിപ്പറയുന്ന ഉപചട്ടങ്ങളിലെ വ്യവസ്ഥകൾക്ക് വിധേയമായി, നിയമിക്കപ്പെടുന്ന വ്യക്തികളുടെ സീനിയോറിറ്റി, അവരുടെ സ്ഥിര നിയമനത്തിനുള്ള ഉത്തരവിന്റെ തീയതി മുതൽ നിർണ്ണയിക്കേണ്ടതാണ്, കൂടാതെ രണ്ടോ അതിലധികമോ പേരെ ഒരുമിച്ച് നിയമിക്കുകയാണെങ്കിൽ, നിയമന ഉത്തരവിൽ അവരുടെ പേരുകൾ ക്രമീകരിച്ച ക്രമത്തിൽ സീനിയോറിറ്റി നിശ്ചയിക്കേണ്ടതാണ്:*
>
> *എന്നാൽ നിയമന ഉത്തരവ് ഒരു വ്യക്തിയെ സ്ഥിരമായി നിയമിച്ച ഒരു പ്രത്യേക മുൻ തീയതി വ്യക്തമാക്കുന്നുവെങ്കിൽ, ആ തീയതി സ്ഥിരമായ നിയമനത്തിന്റെ ഉത്തരവ് തീയതിയായി കണക്കാക്കും, മറ്റ് സന്ദർഭങ്ങളിൽ ഇത് ഉത്തരവ് പുറപ്പെടുവിച്ചതിനെ അർത്ഥമാക്കും: കൂടാതെ, ഒഴിവുകൾ വാശാനം*

ചെയ്യുമ്പോൾ സാധുവായ കാരണങ്ങളില്ലാതെ ചേരുന്നതിൽ പരാജയപ്പെട്ടാൽ, നേരിട്ട് നിയമിക്കപ്പെടുന്ന ഒരു ഉദ്യോഗാർത്ഥിക്ക് തന്റെ സീനിയോറിറ്റി നഷ്ടപ്പെടാം, കാരണങ്ങളുടെ സാധുതയെക്കുറിച്ച് നിയമന അധികാരിയുടെ തീരുമാനം അന്തിമമായിരിക്കും.

(2) ഏതെങ്കിലും ഒരു തിരഞ്ഞെടുപ്പിന്റെ ഫലമായി നിയമിക്കപ്പെടുന്ന വ്യക്തികൾക്കിടയിലെ സീനിയോറിറ്റി,

(എ) നേരിട്ടുള്ള നിയമനത്തിലൂടെയുള്ളവരുടെ കാര്യത്തിൽ, കമ്മീഷനോ കമ്മിറ്റിയോ തയ്യാറാക്കിയ മെറിറ്റ് ലിസ്റ്റിൽ കാണിച്ചിരിക്കുന്നതിന് തുല്യമായിരിക്കണം;

(ബി) സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിലൂടെയുള്ളവരുടെ കാര്യത്തിൽ, ചട്ടം 6 അല്ലെങ്കിൽ ചട്ടം 7 ൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്ന തത്വങ്ങൾക്കനുസൃതമായി നിർണ്ണയിക്കപ്പെടുന്നതുപോലെ, ഒരൊറ്റ ഫീഡിംഗ് കേഡറിൽ നിന്നോ നിരവധി ഫീഡിംഗ് കേഡറുകളിൽ നിന്നോ സ്ഥാനക്കയറ്റം നൽകണം.

(3) ഏതെങ്കിലും ഒരു തിരഞ്ഞെടുപ്പിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിലൂടെയും നേരിട്ടുള്ള നിയമനത്തിലൂടെയും നിയമനങ്ങൾ നടത്തുകയാണെങ്കിൽ, രണ്ട് സ്രോതസ്സുകൾക്കും നിർദ്ദേശിച്ചിട്ടുള്ള ക്വാട്ടയ്ക്ക് അനുസൃതമായി നേരിട്ടുള്ള നിയമങ്ങളുമായി താരതമ്യപ്പെടുത്തി സ്ഥാനക്കയറ്റക്കാരുടെ സീനിയോറിറ്റി ഒരു ചാക്രിക ക്രമത്തിൽ (ആദ്യത്തേത് ഒരു സ്ഥാനക്കയറ്റമാണ്) നിർണ്ണയിക്കേണ്ടതാണ്.

ഉദാഹരണങ്ങൾ

(1) സ്ഥാനക്കയറ്റങ്ങളുടെയും നേരിട്ടുള്ള നിയമങ്ങളുടെയും ക്വാട്ട 1: 1 എന്ന അനുപാതത്തിലാണെങ്കിൽ സീനിയോറിറ്റി ഇനിപ്പറയുന്ന ക്രമത്തിൽ ആയിരിക്കും:

ഒന്ന്	*സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിലൂടെ*

നിയമിക്കപ്പെടുന്ന വ്യക്തി

രണ്ട് *നേരിട്ട് നിയമിക്കപ്പെടുന്ന വ്യക്തി*

(2) പ്രസ്തുത കാട്ട 1:3 അനുപാതത്തിലാണെങ്കിൽ സീനിയോറിറ്റി ഇനിപ്പറയുന്ന ക്രമത്തിൽ ആയിരിക്കും:

ഒന്ന് *സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിലൂടെ നിയമിക്കപ്പെടുന്ന വ്യക്തി*

രണ്ട് മുതൽ നാല് വരെ *നേരിട്ട് നിയമിക്കപ്പെടുന്ന വ്യക്തി*

അഞ്ച് *സ്ഥാനക്കയറ്റത്തിലൂടെ നിയമിക്കപ്പെടുന്ന വ്യക്തി*

ആറ് മുതൽ എട്ട് വരെ *നേരിട്ട് നിയമിക്കപ്പെടുന്ന വ്യക്തി*

(1) ഏതെങ്കിലും സ്രോതസ്സിൽ നിന്ന് നിർദ്ദിഷ്ട കാട്ടയേക്കാൾ കൂടുതൽ നിയമനം നടത്തുകയാണെങ്കിൽ, നിർദ്ദിഷ്ട കാട്ടയേക്കാൾ കൂടുതൽ നിയമിക്കപ്പെട്ട വ്യക്തികൾ, കാട്ടയ്ക്ക് മുകളിൽ നിയമിക്കപ്പെട്ട വ്യക്തികൾ, കാട്ടയ്ക്ക് അനുസൃതമായി ഒഴിവുകൾ ഉള്ള തുടർന്നുള്ള വർഷത്തേക്കോ വർഷങ്ങളിലേക്കോ സീനിയോറിറ്റി കണക്കിലെടുത്ത് താഴേക്ക് തള്ളേണ്ടതാണ്.

(2) ഏതെങ്കിലും സ്രോതസ്സിൽ നിന്നുള്ള നിയമനങ്ങൾ നിർദ്ദിഷ്ട കാറ്റഗറിയിൽ കുറവാകുകയും തുടർന്നുള്ള വർഷങ്ങളിലോ അത്തരം നികത്തപ്പെടാത്ത ഒഴിവുകളിൽ നിയമനം നടത്തുകയോ ചെയ്താൽ, അങ്ങനെ നിയമിക്കപ്പെടുന്ന വ്യക്തികൾക്ക് മുൻ വർഷത്തെ സീനിയോറിറ്റി ലഭിക്കില്ല, മറിച്ച് മറ്റ് നിയമനങ്ങളുടെ ചാക്രിക ക്രമത്തിൽ അവരുടെ നിയമനം നടത്തിയ വർഷത്തിന്റെ സീനിയോറിറ്റി ലഭിക്കും;

(3) സർവീസ് ചട്ടങ്ങൾക്കനുസൃതമായി ഏതെങ്കിലും സ്രോതസ്സിൽ നിന്ന് നികത്തപ്പെടാത്ത ഒഴിവുകൾ, ബന്ധപ്പെട്ട സർവീസ് ചട്ടങ്ങളിൽ പരാമർശിച്ചിട്ടുള്ള സാഹചര്യങ്ങളിൽ മറ്റ് സ്രോതസ്സുകളിൽ നിന്ന് നികത്തുകയും കാറ്റഗറിയിൽ കൂടുതൽ നിയമനം നടത്തുകയും ചെയ്താൽ, അങ്ങനെ നിയമിക്കപ്പെടുന്ന വ്യക്തികൾക്ക് അവരുടെ കാറ്റഗറിയിലെ ഒഴിവുകൾക്കെതിരെ നിയമിക്കപ്പെടുന്നതുപോലെ ആ വർഷത്തെ സീനിയോറിറ്റി ലഭിക്കും."

(പേപ്പർബുക്കിൽ നിന്ന് വാക്കുകൾ
ഉദ്ധരിച്ചിരിക്കുന്നു)

9. മരണപ്പെട്ടവരുടെയോ വിരമിച്ചവരുടെയോ പേരുകൾ സെലക്ഷൻ ലിസ്റ്റിൽ ഉൾപ്പെടുത്തുന്നതിനെതിരെയും ഹർജിക്കാർ വാദിച്ചു. മരിച്ചവരുടെയോ വിരമിച്ചവരുടെയോ പേരുകൾ സെലക്ഷൻ ലിസ്റ്റിൽ ഉൾപ്പെടുത്താൻ പാടില്ലായിരുന്നുവെന്നും അവരെക്കാൾ കുറഞ്ഞ സീനിയോറിറ്റി റാങ്കുള്ള സ്ഥാനക്കയറ്റം ലഭിച്ച ഓഫീസർമാരെ ഉയർത്തുകയും മരിച്ചവർക്കോ വിരമിച്ച ഉദ്യോഗസ്ഥർക്കോ അനുവദിച്ച സ്ഥാനത്ത് ഉൾപ്പെടുത്തുകയും ചെയ്യണമായിരുന്നു എന്നതാണ് അവരുടെ വാദം.

10. സെലക്ട് ലിസ്റ്റിൽ നേരിട്ട് നിയമിക്കപ്പെട്ട ഉദ്യോഗസ്ഥർക്ക് സീനിയോറിറ്റി നൽകുന്ന പ്രശ്നത്തിൽ, അപ്പീൽവാദികൾ മൂന്ന് തീരുമാനങ്ങളെ ആശ്രയിച്ചിരിക്കുന്നു. *ഉത്തർപ്രദേശ് v. അശോക് കുമാർ ശ്രീവാസ്തവയും മറ്റൊരാളും [(2014) 14 SCC 720], കെ. മേഘചന്ദ്ര സിംഗും മറ്റുള്ളവരും v. നിങ്കും സിറോയും മറ്റുള്ളവരും [(2020) 5 SCC 689], ബി. എസ്. മൂർത്തിയും മറ്റുള്ളവരും v. എ. രവീന്ദർ സിംഗും മറ്റുള്ളവരും [2022 SCC ഓൺലൈൻ SC 317]* എന്നിവയാണ് അവ. *ബി. എസ്. മൂർത്തിയുടെ* (മേൽപ്പറഞ്ഞ) കേസിൽ ഇങ്ങനെ വിധിച്ചു:

"60. മേൽപ്പറഞ്ഞ ചർച്ചയിൽ നിന്ന്, ഏതെങ്കിലും ഒരു ചാനലിൽ നിന്ന് നിയമിക്കപ്പെട്ട ആർക്കും (നേരിട്ട് നിയമിക്കപ്പെട്ടവരോ സ്ഥാനക്കയറ്റം ലഭിച്ചവരോ) നിയമനത്തിന് മുമ്പുള്ള തീയതി മുതൽ സീനിയോറിറ്റിക്ക് അവകാശവാദം ഉന്നയിക്കാൻ കഴിയില്ലെന്ന് വ്യക്തമാണ്. 1991-92 ൽ നേരിട്ട് നിയമിതരായവർക്ക് (1988 മുതൽ സ്ഥിരമായ ശേഷിയിൽ) വഴിയൊരുക്കേണ്ടതുണ്ടെന്ന് ഹൈക്കോടതി നിലപാടെടുത്ത കാരണങ്ങൾ പരിഗണിക്കേണ്ടത് ഇപ്പോൾ ആവശ്യമാണ്. ലളിതമായി പറഞ്ഞാൽ, 1986 ലെ ഒഎമ്മിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ സ്ഥാനക്കയറ്റം ലഭിച്ചവരെ അവർക്ക് അനുവദിച്ച ക്വാട്ടയേക്കാൾ കൂടുതലുള്ള തസ്തികകളിൽ ഇരിക്കുന്നതായി കണക്കാക്കേണ്ടതുണ്ടെന്ന് ഹൈക്കോടതി അഭിപ്രായപ്പെട്ടു. നേരിട്ടുള്ള നിയമനത്തിനുള്ള നിരോധനം നിലവിലുണ്ടായിരുന്ന സമയത്ത് (1984-1990 കാലഘട്ടത്തിൽ) സ്ഥാനക്കയറ്റ ഒഴിവുകൾ ഉണ്ടായിരുന്നുവെന്ന് രേഖകളിലെ വസ്തുതകൾ സ്ഥാപിക്കുന്നു. 11-06-2007 ലെ ചോദ്യത്തിന്, ഹൈദരാബാദിലെ ബന്ധപ്പെട്ട കമ്മീഷണറേറ്റ് 30-08.2007 ലെ മറുപടിയിൽ ഇപ്രകാരം പ്രസ്താവിച്ചു:

> *"ഈ കമ്മീഷണറേറ്റിൽ ഒരു വർഷത്തിൽ സംഭവിച്ച ഒഴിവുകൾ 1986 മുതൽ 1990 വരെയുള്ള കാലയളവിൽ 3: 1 എന്ന അനുപാതത്തിൽ വിഭജിക്കുകയും നേരിട്ടുള്ള നിയമനത്തിനായി വരുന്ന ഒഴിവുകളുടെ വിഹിതം എസ്.എസ്.സി.ക്ക് റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യുകയും ഡിപിസി ഉപയോഗിച്ച് സ്ഥാനക്കയറ്റ ക്വാട്ട ഒഴിവുകൾ നികത്തുകയും ചെയ്തു."*

11. കേഡറിൽ ആദ്യം നിയമിക്കപ്പെടുന്നതിലൂടെ പിന്നീട് നിയമിക്കപ്പെടുന്നവരെക്കാൾ സ്വമേധയാ സീനിയോറിറ്റി ലഭിക്കുമെന്ന അപ്പീൽവാദിയുടെ വാദത്തോട് കോടതി യോജിക്കുന്നു. അശോക് കുമാർ ശ്രീവാസ്തവയുടെ (മേൽപ്പറഞ്ഞ) കേസിലും അങ്ങനെതന്നെയാണ് വിധിച്ചിരിക്കുന്നത്. എന്നിരുന്നാലും, ബാധകമായ സർവീസ് ചട്ടത്തിൽ വിരുദ്ധമായ വ്യവസ്ഥകളുടെ അഭാവത്തിൽ ഈ തത്വം ബാധകമാണ്. ഇപ്പോഴത്തെ കേസിൽ 2012 സെപ്റ്റംബർ 12 ന് ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് നൽകിയ വിധിന്യായത്തിൽ ഈ വിഷയം അഭിസംബോധന ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. ഈ വിധിന്യായത്തിൻറെ 11,12 ഖണ്ഡികകൾ കോടതി മുകളിൽ ഉദ്ധരിച്ചിട്ടുണ്ട്. പൊതു അപേക്ഷ ആയതിനാൽ സംയുക്ത സെലക്ട് ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കി മാത്രമേ നിയമനം നടത്തേണ്ടതുള്ളൂവെന്നും ചട്ടം 22 അനുസരിച്ച് സീനിയോറിറ്റി നിർണ്ണയിക്കണമായിരുന്നു എന്നുമാണ് ഈ വിധിന്യായത്തിൽ ഹൈക്കോടതിയുടെ അഭിപ്രായം. വിധിന്യായത്തിന്റെ ഈ ഭാഗം മാറ്റമില്ലാതെ തുടരുന്നു. ഈ

വിധിന്യായവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് റിവ്യൂ ഹർജി നല്കിയെങ്കിലും റിവ്യൂ വിധിന്യായത്തിലെ ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചിന്റെ ഈ കണ്ടെത്തലിനെ അസ്ഥിരപ്പെടുത്തിയിട്ടില്ലെന്നാണ് അംഗീകരിക്കപ്പെട്ട നിലപാട്. അപ്പീലിന് കീഴിലുള്ള തീരുമാനത്തിൽ, ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് മുൻ വിധിന്യായത്തിലെ ഈ രണ്ട് ഖണ്ഡികകളെ ആശ്രയിച്ച് അതിന്റെ കണ്ടെത്തലിലേക്ക് വന്നു. അതിനാൽ, ഈ അപ്പീലിലെ അപ്പീൽവാദികളെയും മറ്റ് കക്ഷികളെയും സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം, പ്രസ്തുത കണ്ടെത്തൽ അന്തിമമായി, സമാനമായ വസ്തുതാപരമായ പശ്ചാത്തലത്തിൽ തുടർന്നുള്ള നടപടികളിൽ നിന്ന് ഉയർന്നുവരുന്ന അപ്പീലിൽ കോടതിക്ക് ഈ ചോദ്യം വീണ്ടും പരിഗണിക്കാൻ കഴിയില്ല.

12. എന്നിരുന്നാലും, 2013 ലെ പട്ടികയിലെ സീനിയോറിറ്റി നിർണ്ണയിക്കുന്നതിൽ, നിയമന തീയതികൾ പാലിക്കാത്തതിനാൽ ചട്ടം 22 പാലിച്ചിട്ടില്ലെന്ന് അപ്പീൽവാദികൾ ചൂണ്ടിക്കാട്ടുന്നു. യഥാർത്ഥ നിയമന ഉത്തരവ് അനുസരിച്ച് സീനിയോറിറ്റി നൽകാനാണ് ഈ ചട്ടം വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നത്. സെലക്ഷൻ ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കുന്നതിന് മുമ്പ് രണ്ട് വിഭാഗം ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്ക് നിയമന ഉത്തരവ് നല്കിയത് ചട്ടവിരുദ്ധമാണെന്ന് ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് കണ്ടെത്തിയെങ്കിലും നിയമന ഉത്തരവുകൾ റദ്ദാക്കിയിട്ടില്ലെന്ന് 2012 ലെ വിധിന്യായത്തിൽ നിന്ന് വ്യക്തമാണ്. നിയമന തീയതിയായി എടുക്കാൻ ഒരു പ്രത്യേക തീയതിയും നിർദ്ദേശിച്ചിട്ടില്ല.

13. 1999 ലെ സീനിയോറിറ്റി ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കുന്നതിൽ ചട്ടം 17 പാലിച്ചിട്ടില്ലെന്ന് ഹൈക്കോടതി മുൻ വിധിന്യായത്തിൽ കണ്ടെത്തിയിരുന്നു. 2012 സെപ്റ്റംബർ 12 ന് ഹൈക്കോടതി പുറപ്പെടുവിച്ച വിധിന്യായത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിലാണ് തുടർന്നുള്ള സെലക്ഷൻ ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കിയത്. ബാധകമായ ചട്ടങ്ങൾ ലംഘിച്ച് വ്യത്യസ്ത തീയതികളിൽ നിയമനങ്ങൾ നടത്തിയെന്ന തടസ്സമില്ലാത്ത ജൂഡീഷ്യൽ കണ്ടെത്തൽ നിലനിൽക്കുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ ഒരു പ്രത്യേക കേഡറിലേക്ക് യഥാർത്ഥത്തിൽ പ്രവേശിച്ച തീയതി മുതൽ സീനിയോറിറ്റി കണക്കാക്കേണ്ടതുണ്ടെന്ന സർവീസ് നിയമശാസ്ത്രത്തിന്റെ പൊതു തത്വം ബാധകമാക്കാൻ കഴിയില്ല. മാത്രമല്ല, സെലക്ഷൻ ലിസ്റ്റ് സീനിയോറിറ്റി നിർണ്ണയിക്കുന്നില്ല, കാരണം പ്രസ്തുത പട്ടികയിൽ ഒരു പ്രത്യേക കേഡറിന്റെ ഭാഗമാകേണ്ട വ്യക്തികളുടെ പേരുകൾ മാത്രമേ അടങ്ങിയിട്ടുള്ളൂ. 1979 ലെ ചട്ടങ്ങൾ അനുസരിച്ച് ചട്ടം 17 അനുസരിച്ചാണ് സെലക്ഷൻ ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കേണ്ടത്, അതേസമയം ചട്ടം 22 അനുസരിച്ചാണ് സീനിയോറിറ്റി നിർണ്ണയിക്കേണ്ടത്.

14. അപ്പീലിന് കീഴിലുള്ള വിധിന്യായത്തിൽ, സീനിയോറിറ്റി നിശ്ചയിക്കുന്ന വിഷയത്തിൽ ഡിവിഷൻ ബെഞ്ചിന് മുമ്പാകെ അധികാരികളുടെ നിലപാട് ഇപ്രകാരം രേഖപ്പെടുത്തിയതായി കോടതി കണ്ടെത്തുന്നു:

> *"സീനിയോറിറ്റി നിർണ്ണയിക്കുന്നതിനെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം, അതത് ഒഴിവുകൾ ലഭ്യമായ വർഷവുമായി താരതമ്യപ്പെടുത്തുമ്പോൾ, സ്ഥാനക്കയറ്റം ലഭിച്ചവർക്ക് ഒന്നാം സ്ഥാനവും നേരിട്ടുള്ള നിയമനം ലഭിച്ചവർക്ക് രണ്ടാം സ്ഥാനവും നൽകുന്ന കാട്ട, റോട്ട സമ്പ്രദായം ബാധകമാക്കിയിട്ടുണ്ടെന്ന് അദ്ദേഹം വാദിക്കുന്നു."*

(പേപ്പർബുക്കിൽ നിന്ന് വാക്കുകൾ ഉദ്ധരിച്ചിരിക്കുന്നു)

15. ഈ സമ്പ്രദായം, കോടതിയുടെ അഭിപ്രായത്തിൽ, ചട്ടം 17 ൽ വിഭാവനം ചെയ്തിരിക്കുന്ന സീനിയോറിറ്റി ക്രമത്തിന് വിരുദ്ധമാണ്. ഒഴിവുകൾ എങ്ങനെ നികത്തണമെന്ന് സെലക്ഷൻ ലിസ്റ്റിൽ വ്യക്തമാക്കിയിരുന്നുവെങ്കിലും സീനിയോറിറ്റി നിർണ്ണയിക്കുന്നതിന്, നിയമന തീയതികൾ കേഡറിലെ ജനനത്തീയതികളായി കണക്കാക്കണം. പ്രവേശനത്തിന്റെ രണ്ട് സ്ട്രീമുകളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട്, അവർ കേഡറിൽ പ്രവേശിച്ചതിന് ശേഷം, അത്തരം പ്രവേശന തീയതികളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ അവരുടെ സീനിയോറിറ്റി തീരുമാനിക്കേണ്ടതായിരുന്നു. നിലവിലെ നടപടിയിൽ, നിയമന ഉത്തരവുകൾ പുറപ്പെടുവിച്ച രീതി ആദ്യ വിധിന്യായത്തിലെ ചട്ടം 17 ലെ വ്യവസ്ഥകളുടെ ലംഘനമാണെന്ന് കണ്ടെത്തി. എന്നാൽ ആദ്യ വിധിന്യായത്തിലോ അപ്പീലിലെ വിധിന്യായത്തിലോ രണ്ട് സ്ട്രീമുകളിൽ നിന്നുള്ള വ്യക്തിഗത ഉദ്യോഗാർഥികളുടെ കേഡറിലേക്കുള്ള ജനനത്തീയതികൾ ഏത് രീതിയിൽ നിർണ്ണയിക്കണമെന്ന് വ്യക്തമാക്കിയിട്ടില്ല. ഇപ്പോഴത്തെ തർക്കം ഏകദേശം മൂന്ന് പതിറ്റാണ്ടായി തുടരുന്നതിനാൽ ആ ആവശ്യത്തിനായി ഈ വിഷയം റിമാൻഡ് ചെയ്യാൻ കോടതി താൽപ്പര്യപ്പെടുന്നില്ല. എന്നാൽ ഈ വിഷയം തീരുമാനിക്കുന്നതിനുള്ള ഹൈക്കോടതിയുടെ പ്രധാന ന്യായവാദം ഒരു പൊതു റിക്രൂട്ട്മെന്റ് പ്രക്രിയയിൽ നിന്നാണ് രണ്ട് സ്ട്രീമുകളിൽ നിന്നുമുള്ള തിരഞ്ഞെടുപ്പ് നടത്തിയതെന്നതിനാൽ, കോടതിയുടെ അഭിപ്രായത്തിൽ, രണ്ട് സ്ട്രീമുകളുടെയും നിയമന ഉത്തരവുകളുടെ തീയതികൾ ഒരു പ്രത്യേക തീയതിയിൽ നിന്ന് പരിഗണിക്കണം, സ്ഥാനക്കയറ്റം ലഭിച്ച ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ നിയമന കത്തുകൾ നൽകിയ തീയതിയായ 1996 ജനുവരി 30, അങ്ങനെയൊരു തീയതി ആയിരിക്കും.

16. വിരമിച്ചതും മരണപ്പെട്ടതുമായ ഉദ്യോഗസ്ഥരുടെ പേരുകൾ കൈകാര്യം ചെയ്യേണ്ട രീതി സംബന്ധിച്ച്, 2012 സെപ്റ്റംബർ 12 ന് പുറപ്പെടുവിച്ച വിധിന്യായത്തിൽ ഹൈക്കോടതി ഇതിനകം തന്നെ അതിന്റെ കണ്ടെത്തലുകളും നിർദ്ദേശങ്ങളും നല്കിയിട്ടുണ്ട്. ആ നിർദേശങ്ങൾ അന്തിമഘട്ടത്തിലെത്തിയതിനാൽ, വിവാദത്തിന്റെ ആ ഭാഗത്തെക്കുറിച്ച് കോടതി ഒരു തീരുമാനവും എടുക്കുന്നില്ല.

17. അതനുസരിച്ച്, 1996 ജനുവരി 30 ന് രണ്ട് വിഭാഗം ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെയും (അതായത് സ്ഥാനക്കയറ്റവും നേരിട്ടുള്ള നിയമനവും) കേഡറിലേക്കുള്ള പ്രവേശനം പരിഗണിച്ച് അപ്പീൽവാദികൾ ഉൾപ്പെടെയുള്ള ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ സീനിയോറിറ്റി നിർണ്ണയിക്കണമെന്നും അതിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ സീനിയോറിറ്റി പുനഃക്രമീകരിക്കണമെന്നും കോടതി നിർദ്ദേശിക്കുന്നു. ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടനയിലെ അനുച്ഛേദം 142 പ്രകാരമുള്ള കോടതിയുടെ അധികാരിത ഉപയോഗിച്ച് കോടതി ഈ നിർദ്ദേശം നൽകുന്നു. ഇൻട്രാ-സ്ട്രീം സീനിയോറിറ്റിയുടെ കാര്യത്തിൽ, ചട്ടം 22 ലെ വ്യവസ്ഥ പിന്തുടരും. എന്നിരുന്നാലും, പുനഃക്രമീകരണ പട്ടികയിൽ, മരിച്ചതോ വിരമിച്ചതോ ആയ ഉദ്യോഗസ്ഥരുടെ ഒഴിഞ്ഞുകിടക്കുന്ന തസ്തികകൾ പുതിയ ഒഴിവുകളായി കണക്കാക്കുകയും പുതിയ തിരഞ്ഞെടുപ്പ് പ്രക്രിയയിലൂടെ നികത്തുകയും ചെയ്യും.

18. തർക്കത്തിൻറെ ഉത്ഭവവും ഈ വിധിന്യായത്തിലൂടെയുള്ള അതിൻറെ പരിസമാപ്തിയും തമ്മിലുള്ള നീണ്ട ഇടവേള കണക്കിലെടുത്ത്, 2014 ജൂലൈ 22 ന് നൽകിയ വിധിന്യായത്തിൻറെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ നൽകിയ സീനിയോറിറ്റി അനുസരിച്ച് നിലവിൽ വിരമിച്ചവരോ അല്ലാത്തവരോ ആയ ഏതെങ്കിലും ഉദ്യോഗസ്ഥൻ ജോലിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ആനുകൂല്യം ഇതിനകം ആസ്വദിച്ചിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ അവ തടസ്സപ്പെടുത്തരുത്.

19. അപ്പീലിന് കീഴിലുള്ള വിധിന്യായം അതനുസരിച്ച് പരിഷ്കരിക്കുകയും മേൽപ്പറഞ്ഞ നിബന്ധനകളിൽ അപ്പീൽ തീർപ്പാക്കുകയും ചെയ്യുന്നു.

20. തീർപ്പുകൽപ്പിക്കാത്ത അപേക്ഷകൾ ഉണ്ടെങ്കിൽ അവ തീർപ്പാക്കിയതായി കണക്കാക്കണം.

21. ചിലവ് സംബന്ധിച്ച് ഉത്തരവില്ല.

ദിവ്യ പാണ്ഡെ

(സഹായികൾ: പ്രേരണ ദീപ്, ത്രുപാൻഷി വിരാങ്, എൽസിആർഎ)

അപ്പീൽ തീർപ്പാക്കി ഉത്തരവായി.