## നിരാകരണപത്രം

## (Disclaimer)

പ്രാദേശിക ഭാഷയിൽ 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.

സുനിൽ & മറ്റുള്ളവർ

v.

ഡൽഹി ഹൈകോടതി & മറ്റുള്ളവർ മുതലായവ

2023 ഏപ്രിൽ 28

[ജസ്റ്റിസ് എം. ആർ. ഷാ, ജസ്റ്റിസ് സഞ്ജയ് കരോൾ]

*സേവന നിയമം - ഇന്റർ-സെ സീനിയോറിറ്റി - ഡൽഹി ഹൈക്കോടതിയിലെ പ്രൈവറ്റ് സെക്രട്ടറിയുടെ ഒഴിഞ്ഞുകിടക്കുന്ന തസ്തികകൾ നികത്തുക - എഴുത്തുപരീക്ഷ നടത്തി - ഫലങ്ങൾ പ്രഖ്യാപിച്ചു - പുനർമൂല്യനിർണയം ആവശ്യപ്പെട്ട് ചില ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ സമർപ്പിച്ച റിട്ട് ഹർജികൾ - ഹൈക്കോടതി ഒരു പ്രത്യേക സമിതി രൂപീകരിക്കുകയും ഇത് 13 ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ പുനർമൂല്യനിർണ്ണയത്തിന് ശുപാർശ ചെയ്യുകയും അതിന്റെ ഫലമായി എല്ലാവർക്കും മാർക്ക് വർദ്ധിക്കുകയും ചെയ്തു - പുതുക്കിയ പട്ടിക തയ്യാറാക്കി - ഇന്റർ-സെ സീനിയോറിറ്റി പ്രശ്നം ഉയർന്നു - പുതുക്കിയ മാർക്ക്/മെറിറ്റ് ലിസ്റ്റ് അനുസരിച്ച് പ്രത്യേക സമിതി 01.10.2018-ലെ തീരുമാനത്തിലൂടെ പ്രതീകാത്മകമായ സീനിയോറിറ്റി നൽകി - വിധി: 13 ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ പുനർമൂല്യനിർണയത്തിനുള്ള മുൻ തീരുമാനം അന്തിമരൂപം പ്രാപിക്കുകയും അതിനുശേഷം 13 ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ മാർക്ക് വർദ്ധിപ്പിക്കുകയും ചെയ്തുവെന്ന വസ്തുത കണക്കിലെടുത്ത്, പുതുക്കിയ മാർക്ക്/മെറിറ്റ് ലിസ്റ്റ് അനുസരിച്ച് പ്രതീകാത്മകമായ സീനിയോറിറ്റി നൽകാനുള്ള 01.10.2018-ലെ തീരുമാനത്തിൽ പ്രത്യേക സമിതി തികച്ചും ന്യായീകരിക്കപ്പെട്ടു - പുനർമൂല്യനിർണയത്തിന് ശേഷം, മാർക്ക് വർദ്ധിപ്പിച്ചുകഴിഞ്ഞാൽ, മാർക്ക് വർദ്ധിപ്പിച്ച ബന്ധപ്പെട്ട ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ മെറിറ്റ് ലിസ്റ്റിൽ ഉചിതമായ സ്ഥലത്ത് സ്ഥാപിക്കേണ്ടതുണ്ട് - അതിനാൽ പുതുക്കിയ മാർക്കിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ സീനിയോറിറ്റി നൽകാതിരിക്കുന്നത് പുനർമൂല്യനിർണയ പ്രക്രിയയെ അനാവശ്യമാക്കും.*

**അപ്പീലുകൾ അനുവദിച്ചുകൊണ്ട് ഈ കോടതി ഇപ്രകാരം വിധിച്ചു:**

**1. 13 ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ പുനർമൂല്യനിർണയത്തിനുള്ള മുൻ തീരുമാനം അന്തിമരൂപം പ്രാപിക്കുകയും അതിനുശേഷം 13 ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ മാർക്ക് വർദ്ധിപ്പിക്കുകയും ചെയ്തുവെന്ന വസ്തുത കണക്കിലെടുത്ത്, പുതുക്കിയ മാർക്ക്/മെറിറ്റ് ലിസ്റ്റ് അനുസരിച്ച് പ്രതീകാത്മകമായ സീനിയോറിറ്റി നൽകാനുള്ള പ്രത്യേക സമിതിയുടെ 01.10.2018-ലെ തീരുമാനം തികച്ചും ന്യായീകരിക്കപ്പെട്ടു. പ്രസക്തമായ സമയത്ത്, തിരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ട ഉദ്യോഗാർത്ഥികളിൽ (22 ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ - ഇതിലെ എതിർകക്ഷികൾ) ആരും തന്നെ പുനർമൂല്യനിർണയത്തിന് അപേക്ഷിക്കുകയോ 13 ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ മാർക്ക് മാത്രം പുനർമൂല്യനിർണ്ണയിക്കാനുള്ള പ്രത്യേക സമിതിയുടെ തീരുമാനത്തെ ചോദ്യം ചെയ്യുകയോ ചെയ്തില്ല. 13 ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ മാത്രം പുനർമൂല്യനിർണയം നടത്താനുള്ള മുൻ തീരുമാനത്തെ ചോദ്യം ചെയ്യുന്നതിൽ പരാജയപ്പെട്ടതിനാലും, അതിനുശേഷം പുനർമൂല്യനിർണയം നടക്കുന്നുണ്ടെങ്കിലും പ്രസക്തമായ സമയത്ത് പുനർമൂല്യനിർണയത്തിന് അപേക്ഷിച്ചിട്ടില്ലാത്തതിനാലും, 13 ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ മാർക്ക് പുനർമൂല്യനിർണയം തങ്ങൾക്ക് പ്രതികൂലമാകുമെന്ന് പിന്നീട് പരാതിപ്പെടാൻ എതിർകക്ഷികൾക്ക് അവസരമില്ലായിരുന്നു. പുനർമൂല്യനിർണയത്തിന് ശേഷം, മാർക്ക് വർദ്ധിപ്പിച്ചുകഴിഞ്ഞാൽ, മാർക്ക് വർദ്ധിപ്പിച്ച ബന്ധപ്പെട്ട ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ മെറിറ്റ് ലിസ്റ്റിൽ ഉചിതമായ സ്ഥലത്ത് സ്ഥാപിക്കേണ്ടതുണ്ട്. പുതുക്കിയ മാർക്കിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ സീനിയോറിറ്റി നൽകാതിരിക്കുന്നത് പുനർമൂല്യനിർണയ പ്രക്രിയയെ അനാവശ്യമാക്കും. മാർക്ക് വർദ്ധിപ്പിച്ച ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്ക് 30.01.2017-ലെ സെലക്ട് ലിസ്റ്റിലെ**

**സ്ഥാനം നഷ്ടപ്പെടുത്താൻ കഴിയില്ല, കൂടാതെ പിശക് തിരുത്തിയ ശേഷം, അവർക്ക് പ്രതീകാത്മകമായ സീനിയോറിറ്റിയുടെ ആനുകൂല്യം, അതായത്, മെറിറ്റിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിലുള്ള ഇന്റർ-സെ സീനിയോറിറ്റി നൽകേണ്ടതുണ്ട്. അപ്പീൽവാദികളുടെ ഭാഗത്ത് നിന്ന് ഒരു തെറ്റും ഉണ്ടായിരുന്നില്ല. പ്രസക്തമായ സമയത്ത് തെറ്റായ മാർക്കിംഗ് കാരണം അവർക്ക് നിയമനങ്ങൾ നഷ്ടപ്പെടുകയും അവരെ മെറിറ്റ് ലിസ്റ്റിൽ ഉൾപ്പെടുത്താതിരിക്കുകയും ചെയ്തതിനാൽ പുനർമൂല്യനിർണയത്തിലെ മാർക്ക് പുനരവലോകനത്തിൽ തിരുത്തേണ്ടതുണ്ട്. അതിനാൽ, ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്ക് പുതുക്കിയ മാർക്കിന് അനുസൃതമായി പ്രതീകാത്മകമായ സീനിയോറിറ്റി നൽകുന്നതിന് 01.10.2018-ലെ തീരുമാനം എടുക്കുന്നതിൽ പ്രത്യേക സമിതി തികച്ചും ന്യായീകരിക്കപ്പെടുന്നു. ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്ക് പുതുക്കിയ മാർക്കിന് അനുസൃതമായി പ്രതീകാത്മകമായ സീനിയോറിറ്റി നൽകുന്നതിന് പ്രത്യേക സമിതി എടുത്ത ബോധപൂർവമായ തീരുമാനം റദ്ദാക്കിയതിൽ ഹൈക്കോടതിയുടെ ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് വ്യക്തമായും തെറ്റ് ചെയ്തു. [ഖണ്ഡിക 7] [101-എ-എഫ്]**

*കെ. മേഘചന്ദ്ര സിംഗ് & മറ്റുള്ളവർ v. നീങ്ങാം സിറോ & മറ്റുള്ളവർ* **(2020) 5 SCC 689 : [2019] 16 SCR 651;** *സെന്റർ ഫോർ പബ്ലിക് ഇന്ററെസ്റ്റ് ലിറ്റിഗേഷന് v. ഡൽഹി ഹൈക്കോടതി രജിസ്ട്രാർ ജനറൽ* **W.P. (C) No. 712/2015;** *നാനി ഷായും മറ്റുള്ളവരും v. അരുണാചൽ പ്രദേശ് സംസ്ഥാനവും മറ്റുള്ളവരും*, **(2007) 15 SCC 406 : [2007] 6 SCR 1027;** *ഉത്തർ പ്രദേശ് സംസ്ഥാനവും മറ്റുള്ളവരും v. അശോക് കുമാർ ശ്രീവാസ്തവ* (2014) **14 SCC 720 : [2013] 11 SCR 846 - എന്നീ കേസുകൾ പരാമർശിച്ചു.**

**കേസ് നിയമ സൂചിക**

| | | |
|---|---|---|
| **[2019] 16 SCR 651** | **ഖണ്ഡിക 3.14** | **പരാമർശിച്ചു.** |
| **[2007] 6 SCR 1027** | **ഖണ്ഡിക 5.6** | **പരാമർശിച്ചു.** |
| **[2013] 11 SCR 846** | **ഖണ്ഡിക 5.6** | **പരാമർശിച്ചു.** |

സിവിൽ അപ്പീൽ അധികാരിത: 2023-ലെ സിവിൽ അപ്പീൽ നമ്പറുകൾ 2883-2885.

2019-ലെ ഡബ്ല്യു.പി.സി. നമ്പറുകൾ 949, 7893 എന്നിവയിലെയും 2022-ലെ ഡബ്ല്യു.പി.സി. നമ്പർ 10668-ലെയും ന്യൂ ഡൽഹിയിലെ ഡൽഹി ഹൈക്കോടതിയുടെ 28.09.2022 തീയതിയിലെ വിധിന്യായത്തിൽ നിന്നും ഉത്തരവിൽ നിന്നും.

ഒപ്പം

2023-ലെ സിവിൽ അപ്പീൽ നമ്പർ 2886.

അപ്പീൽവാദിക്ക് വേണ്ടി മുതിർന്ന അഭിഭാഷകരായ ചന്ദർ ഉദയ് സിംഗ്, മനീന്ദർ സിംഗ്, അഭിഭാഷകരായ ശ്രീമതി ഭാവന ദുഹ്ലൺ, അൻഷുൽ സിയാൽ, ശ്രീമതി ബിദ്യാ മൊഹന്തി, അംജിദ് മക്ബൂൽ, അങ്കുർ ഛിബ്ബർ, എച്ച്.എസ്. തിവാരി, അൻഷുമാൻ മെഹ്രോത്ര, നികുഞ്ച് അറോറ, ശ്രീമതി അശിത ചൗള, സന്തോഷ് കുമാർ വിശ്വകർമ, സന്തോഷ് കുമാർ പാണ്ഡെ എന്നിവർ.

എതിർകക്ഷികൾക്ക് വേണ്ടി മുതിർന്ന അഭിഭാഷകരായ സി.എ. സുന്ദരം, പി.എസ്. പടാലിയ, അഭിഭാഷകരായ എസ്. കൗശൽ, ശ്രീമതി മാധവി ഖാരെ, കെ. കൃഷ്ണകുമാർ, നീരജ് ശേഖർ, ഡോ. സുമിത് കുമാർ, കേശവ് ബഹേതി, ശ്രീമതി മൂഗ ശേഖർ, അഹുതോഷ് താക്കുർ എന്നിവർ.

**കോടതിയുടെ വിധി പുറപ്പെടുവിച്ചത്**

**ജസ്റ്റിസ് എം.ആർ. ഷാ:**

1. 2019-ലെ 949, 2019-ലെ 7893, 2022-ലെ 10668 എന്നീ റിട്ട് പെറ്റീഷൻ (സി) നമ്പറുകളിൽ ന്യൂഡൽഹിയിലെ ഡൽഹി ഹൈക്കോടതി പാസാക്കിയ അപവദിത പൊതു വിധിയിലും ഉത്തരവിലും അസ്വസ്ഥതയും അസംതൃപ്തിയും തോന്നിയ ആദ്യ എതിർകക്ഷികൾ നിലവിലെ അപ്പീലുകൾ നൽകി.

2. ചുരുക്കത്തിൽ ഇപ്പോഴത്തെ അപ്പീലുകളിലേക്ക് നയിക്കുന്ന വസ്തുതകൾ താഴെപ്പറയുന്ന പ്രകാരമാണ്:-

2.1 പ്രൈവറ്റ് സെക്രട്ടറിയുടെ 27 ഒഴിവുകൾ നികത്താൻ 2016-ൽ ഡൽഹി ഹൈക്കോടതി അപേക്ഷ ക്ഷണിച്ചിരുന്നു. 04.07.201- ന് നടന്ന എഴുത്തുപരീക്ഷയിൽ 135 പേർ പരീക്ഷയെഴുതി. നൈപുണ്യ പരീക്ഷയും ടൈപ്പിംഗ് ടെസ്റ്റും 05.07.2016-ന് നടത്തുകയും എഴുത്തുപരീക്ഷയുടെ ഫലം 22.12.2016-ന് പ്രഖ്യാപിക്കുകയും ചെയ്തു. അന്തിമ മെറിറ്റ് ലിസ്റ്റ് പ്രഖ്യാപിക്കുന്നതിന് മുമ്പ്, മൂന്ന് ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ അവരുടെ ഉത്തരക്കടലാസുകൾ വീണ്ടും പരിശോധിക്കണമെന്ന് ആവശ്യപ്പെട്ട് നിവേദനങ്ങൾ സമർപ്പിച്ചു. 1972-ലെ ഡൽഹി ഹൈക്കോടതി (നിയമനവും സേവന വ്യവസ്ഥയും) ചട്ടങ്ങളിൽ ഉത്തരക്കടലാസുകൾ വീണ്ടും പരിശോധിക്കുന്നതിനോ പുനർമൂല്യനിർണ്ണയിക്കുന്നതിനോ വ്യവസ്ഥയില്ലെന്ന് നിരീക്ഷിച്ച് സെലക്ഷൻ കമ്മിറ്റി അഭ്യർത്ഥനകൾ നിരസിച്ചു. വിജയികളായ ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ അഭിമുഖം 19.01.2017/25.01.2017-ന് നടന്നു.

2.2 ഗരിമ മദൻ എന്ന ഒരാൾ തന്റെ ഉത്തരക്കടലാസിന്റെ പകർപ്പ് വാങ്ങി 27.01.2017-ലെ ഒരു നിവേദനത്തിൽ ചില ഉത്തരങ്ങൾ പുനർമൂല്യനിർണയം നടത്താനും / വീണ്ടും പരിശോധിക്കാനും അഭിമുഖത്തിന് ഹാജരാകാൻ അവസരം നൽകാനും യോഗ്യതയുള്ള അധികാരികളോട് അഭ്യർത്ഥിച്ചു. അതേസമയം, എഴുത്തുപരീക്ഷയ്ക്കും അഭിമുഖത്തിനും അനുസൃതമായി അന്തിമ മെറിറ്റ് ലിസ്റ്റ് പ്രസിദ്ധീകരിക്കുകയും 30.01.2017-ന് ഇന്റർനെറ്റിൽ പ്രസിദ്ധീകരിക്കുകയും ചെയ്തു. ഹൈക്കോടതിയുടെ മുമ്പാകെയുള്ള യഥാർത്ഥ റിട്ട് ഹർജിക്കാർ ഉൾപ്പെടെ 27 ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ സ്വകാര്യ സെക്രട്ടറി തസ്തികയിലേക്ക് നിയമിച്ചുകൊണ്ട് നടത്തിയ നിയമനങ്ങൾ അറിയിച്ചുകൊണ്ട് ഹൈക്കോടതി വിജ്ഞാപനം പുറപ്പെടുവിച്ചു. എതിർകക്ഷിയായ - ദിനേശ് കുമാറിനും അദ്ദേഹത്തിന്റെ അപേക്ഷയ്ക്ക് അനുസൃതമായി ഉത്തരക്കടലാസിന്റെ ഒരു പകർപ്പും നൽകി.

2.3 മെറിറ്റ് ലിസ്റ്റ് പ്രഖ്യാപിച്ചതിനുശേഷം, അവരുടെ ഉത്തരക്കടലാസുകളുടെ പകർപ്പുകൾ നേടിയ കുറച്ച് ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ, പ്രത്യേകമായി, ശ്രീമതി ഗരിമ മദൻ; ശ്രീമതി സപ്ന സേത്തി, ശ്രീ സുമിത് ഘായ്, ശ്രീമതി ഷിതു നാഗ്പാൽ എന്നിവർ അവരുടെ ഉത്തരക്കടലാസുകളുടെ പുനർമൂല്യനിർണയം ആവശ്യപ്പെട്ട് 2017 ഫെബ്രുവരിയിൽ നിവേദനങ്ങൾ സമർപ്പിച്ചു.

2.4 പുനർമൂല്യനിർണയം ആവശ്യപ്പെട്ട് ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ ഹൈക്കോടതിയിൽ 2017-ലെ റിട്ട് ഹർജി (സി) നമ്പർ 4260 ഫയൽ ചെയ്തു. മൂല്യനിർണ്ണയം/മാർക്ക് എന്നിവയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് പുനർമൂല്യനിർണയത്തിന്റെ സ്വതന്ത്ര തീരുമാനം എടുക്കാൻ 17.05.2017-ലെ ഉത്തരവിലൂടെ ഡൽഹി

ഹൈക്കോടതി ഹൈക്കോടതിയുടെ ആക്ടിംഗ് ചീഫ് ജസ്റ്റിസിനോട് നിർദ്ദേശിച്ചു. പരീക്ഷയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ചില ചോദ്യങ്ങളുടെ മൂല്യനിർണ്ണയവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട പ്രശ്നം തീരുമാനിക്കാൻ ആക്ടിംഗ് ചീഫ് ജസ്റ്റിസ് 23.05.2017-ന് ഒരു പ്രത്യേക സമിതി രൂപീകരിച്ചു. ഈ നടപടികൾ നടന്നുകൊണ്ടിരിക്കുമ്പോൾ, പുനർമൂല്യനിർണ്ണയത്തിനായി ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ കൂടുതൽ നിവേദനങ്ങൾ സമർപ്പിച്ചു. ആകെ 13 ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ പുനർമൂല്യനിർണയത്തിനായി നിവേദനങ്ങൾ സമർപ്പിച്ചു. ഈ ഘട്ടത്തിൽ, 13 സ്ഥാനാർത്ഥികളിൽ 05 പേരെ ഇതിനകം 02.02.2017-ലെ വിജ്ഞാപനം വഴി നിയമിച്ചിട്ടുണ്ടെന്നും ബാക്കി 08 പേരെ നിയമിച്ചിട്ടില്ലെന്നും ശ്രദ്ധിക്കേണ്ടതുണ്ട്.

2.5 പ്രത്യേക കമ്മിറ്റിയുടെ യോഗം 12.07.2017-ന് വിളിച്ചുചേർക്കുകയും പുനർമൂല്യനിർണയം നടത്താൻ ഒരു സ്വതന്ത്ര പരിശോധകനെ നിയമിക്കാൻ തീരുമാനിക്കുകയും മറ്റ് ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്ക് അവർക്ക് ലഭിച്ച മാർക്ക് സ്വീകരിച്ചതിനാൽ ഇത് 13 ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്ക് മാത്രമായി പരിമിതപ്പെടുത്തുകയും ചെയ്യും. ഉത്തരക്കടലാസുകളുടെ പുനർമൂല്യനിർണയം നടത്താൻ പ്രത്യേക സമിതി ശുപാർശ ചെയ്തതിനാൽ പരിഗണനയിലിരിക്കുന്ന റിട്ട് ഹർജികൾ ഹൈക്കോടതി തീർപ്പാക്കി. 13 ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ പുനർമൂല്യനിർണയത്തിന് അനുസൃതമായി 13 ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെയും മാർക്ക് വർദ്ധിച്ചു. ഉത്തരക്കടലാസുകളുടെ പുനർമൂല്യനിർണയം പൂർത്തിയായതായി ചൂണ്ടിക്കാട്ടി ഹൈകോടതി റിട്ട് ഹർജികൾ തീർപ്പാക്കുകയും പുനർമൂല്യനിർണയ റിപ്പോർട്ട് പ്രത്യേക സമിതി പരിഗണിക്കുകയും തുടർനടപടികൾ ശുപാർശ ചെയ്യുന്നത് ഉചിതമാണെന്നും തുടർന്ന് ഫലം അറിയിക്കുകയും ചെയ്യണമെന്ന് നിരീക്ഷിക്കുകയും ചെയ്തു.

2.6 പുനർമൂല്യനിർണയ ഫലത്തിന്റെ പകർപ്പ് 13 ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്കും ഇതിനകം നിയമിക്കപ്പെട്ട 27 സ്വകാര്യ സെക്രട്ടറിമാർക്കും നൽകണമെന്ന് 12.09.2017-ന് പ്രത്യേക സമിതി നിർദ്ദേശിച്ചു. ഇത് ഇൻ്റർനെറ്റിൽ പ്രസിദ്ധീകരിക്കാനും നോട്ടീസ് ബോർഡിൽ പ്രദർശിപ്പിക്കാനും നിർദ്ദേശം നൽകി.

2.7 അതിനുശേഷം സഫൽതാ ഭാട്ടി എന്നയാൾ പുനർമൂല്യനിർണയത്തിനായി അഭ്യർത്ഥിച്ച് 2017-ലെ റിട്ട് ഹർജി (സി) നമ്പർ 8255 ഹൈക്കോടതിയിൽ ഫയൽ ചെയ്യുകയും കാലതാമസവും തടസങ്ങളും കാരണം 15.09.2017-ലെ ഉത്തരവ് പ്രകാരം ഹൈക്കോടതി ഇത് തള്ളിക്കളയുകയും ചെയ്തു. പുനഃപരിശോധനാ അപേക്ഷയും 27.10.2017-ലെ ഉത്തരവിലൂടെ തള്ളപ്പെട്ടു. അതിനുശേഷം 01.03.2018-ന് ആക്ടിങ് ചീഫ് ജസ്റ്റിസ്, മാർക്ക് വർദ്ധിപ്പിക്കുകയും അവരുടെ മാർക്ക് ഇതിനകം നിയമിക്കപ്പെട്ട ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെക്കാൾ കൂടുതലാണെന്ന് കണ്ടെത്തുകയും ചെയ്ത ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ ഇതിനകം നിയമിക്കപ്പെട്ട 27 ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ അസ്വസ്ഥരാക്കാതെ പ്രൈവറ്റ് സെക്രട്ടറിയുടെ ഒഴിഞ്ഞുകിടക്കുന്ന 22 ഒഴിവുകളിൽ നിയമിക്കാമെന്ന് തീരുമാനിച്ചു. ഈ ഘട്ടത്തിൽ, 13 ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ പരിമിതമായ പുനർമൂല്യനിർണയം കാരണവും, അതും പരിമിതമായ ചോദ്യങ്ങൾക്ക് ആയതിനാലും, നിർഭാഗ്യകരമായ സാഹചര്യം ഉണ്ടായതായി 01.03.2018-ലെ കാര്യനിർവ്വഹണ കുറിപ്പിൽ ആക്ടിംഗ് ചീഫ് ജസ്റ്റിസ് നിരീക്ഷിച്ചിരുന്നു. എന്നിരുന്നാലും, എല്ലാ ഉത്തരക്കടലാസ്സുകളുടെയും പുനർമൂല്യനിർണയം ഇപ്പോൾ ഏറ്റെടുക്കുകയാണെങ്കിൽ, അത് അനാവശ്യമായ കാലതാമസത്തിന് കാരണമാകുകയും നിയമനങ്ങൾ ഒരു വർഷം മുമ്പ് പ്രാബല്യത്തിൽ വന്നതിനാൽ സമയം പിന്നോട്ടാക്കാൻ പ്രയാസവുമാണ്. അതിനാൽ, പുനർമൂല്യനിർണയത്തിൽ മാർക്ക് വർദ്ധിപ്പിക്കുകയും ഇതിനകം നിയമിതരായ ഉദ്യോഗാർത്ഥികളേക്കാൾ കൂടുതൽ മാർക്ക് നേടുകയും ചെയ്ത 08 ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ പുനർമൂല്യനിർണയത്തിൽ യോഗ്യതയുള്ളവരായതിനാൽ ഒഴിഞ്ഞുകിടക്കുന്ന 22 ഒഴിവുകളിൽ നിയമിക്കാമെന്ന് ആക്ടിംഗ് ചീഫ് ജസ്റ്റിസ് തീരുമാനിച്ചു. സീനിയോറിറ്റി എങ്ങനെ പരിഹരിക്കാമെന്നതാണ് പരിഗണന ആവശ്യമുള്ള വിഷയമെന്നും

അതിനാൽ സീനിയോറിറ്റി നിശ്ചയിക്കുന്ന കാര്യത്തിൽ വിഷയം പ്രത്യേക സമിതിക്ക് അയച്ചതായും ആക്ടിംഗ് ചീഫ് ജസ്റ്റിസ് നിരീക്ഷിച്ചു.

2.8 ഉത്തരക്കടലാസുകൾ പുനർമൂല്യനിർണയം നടത്തിയ ഇതിനകം തെരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ട 05 പേർക്ക് മറ്റ് പ്രൈവറ്റ് സെക്രട്ടറിമാരെ അപേക്ഷിച്ച് സീനിയോറിറ്റി ആനുകൂല്യം ലഭിക്കാൻ അർഹതയുണ്ടെന്നും പുതുതായി തിരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ടവർ (പുതുതായി തിരഞ്ഞെടുത്ത 06 പേരുടെ കാര്യത്തിൽ) സീനിയോറിറ്റിയുടെ ഏറ്റവും താഴെയായിരിക്കുമെന്നും 07.03.2018-ന് ചേർന്ന പ്രത്യേക സമിതി ശുപാർശ ചെയ്തു. പുനഃമൂല്യനിർണയം നടത്തിയ ഫലം 12.03.2018-ന് പ്രഖ്യാപിക്കുകയും നോട്ടീസ് ബോർഡിൽ പ്രദർശിപ്പിച്ചതുപോലെ ഇന്റർനെറ്റിൽ അപ്‌ലോഡ് ചെയ്യുകയും ചെയ്തു. അതിനുശേഷം, പുതുതായി തിരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ട 06 ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ 12.03.2018 മുതൽ പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്ന തരത്തിൽ നിയമിക്കാൻ ശുപാർശ ചെയ്യുന്ന 14.03.2018-ലെ വിജ്ഞാപനം പുറപ്പെടുവിച്ചു.

2.9 അതിനുശേഷം എതിർകക്ഷിയായ - യഥാർത്ഥ റിട്ട് ഹർജിക്കാരൻ - ദിനേശ് കുമാർ 25.05.2018-ന്, അതായത് ഉത്തരക്കടലാസിന്റെ പകർപ്പ് ലഭിച്ച തീയതി മുതൽ 15 മാസത്തിന് ശേഷം 20.02.2017-ന്, പുനർമൂല്യനിർണയം ആവശ്യപ്പെട്ട് ഒരു നിവേദനം നൽകി. സമാനമായ മറ്റ് റിട്ട് ഹർജികളും വൈകി ഫയൽ ചെയ്തിരുന്നു. അതിനുശേഷം ഇതിലെ അപ്പീൽവാദികളായ - വർദ്ധിച്ച മാർക്ക് അനുസരിച്ച് സീനിയോറിറ്റി നിഷേധിക്കപ്പെട്ടതിൽ അസംതൃപ്തരായ ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ, പുതുക്കിയ മാർക്ക് അനുസരിച്ച് അവരുടെ സീനിയോറിറ്റി പരിഗണിക്കണമെന്നും സീനിയോറിറ്റി ലിസ്റ്റ്/സെലക്ട് ലിസ്റ്റിൽ ഉചിതമായ സ്ഥലങ്ങളിൽ ഉൾപ്പെടുത്തണമെന്ന അഭ്യർത്ഥനയോടെ 16.07.2018-ന് നിവേദനം നൽകി. എല്ലാ നിവേദനങ്ങളും 20.07.2018-ന് പ്രത്യേക സമിതിക്ക് മുമ്പാകെ സമർപ്പിച്ചു. **സഫൽതാ ഭാട്ടി (മേൽപരാമർശം)** കേസിലെ ഉത്തരവിന്റെ വെളിച്ചത്തിൽ കാലതാമസം വരുത്തിയ ഘട്ടത്തിൽ പുനർമൂല്യനിർണയത്തിനുള്ള നിവർത്തി നൽകാൻ കഴിയില്ലെന്ന് പറഞ്ഞുകൊണ്ട് പ്രത്യേക സമിതി എതിർകക്ഷിയായ ദിനേശ് കുമാറിന്റെ നിവേദനം നിരസിച്ചു. എന്നിരുന്നാലും, വർദ്ധിച്ച മാർക്ക് അനുസരിച്ച് സീനിയോറിറ്റി നിഷേധിക്കുന്നതിൽ അതൃപ്തി പ്രകടിപ്പിച്ച അപ്പീൽവാദികളും മറ്റ് ഉദ്യോഗാർത്ഥികളും നൽകിയ നിവേദനങ്ങളെത്തുടർന്ന്, 01.10.2018-ലെ യോഗത്തിൽ, പുതുക്കിയ മാർക്കിന് അനുസൃതമായി പ്രതീകാത്മകമായ സീനിയോറിറ്റി നൽകാൻ പ്രത്യേക സമിതി തീരുമാനിച്ചു. അതനുസരിച്ച്, പുതുക്കിയ മെറിറ്റ് ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കുകയും 23.10.2018-ന് ഇൻടാനെറ്റിൽ അപ്‌ലോഡ് ചെയ്യുകയും ചെയ്തു. ഓരോ ഉദ്യോഗാർത്ഥിയും നേടിയ മാർക്കിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ സീനിയോറിറ്റി പ്രഖ്യാപിക്കുന്ന അന്തിമ വിജ്ഞാപനം 15.01.2019-ന് അപ്‌ലോഡ് ചെയ്തു.

2.10 തുടർന്ന്, അതിനിടയിൽ, ശ്രീമതി സപ്ന സേത്തി എന്നൊരാൾ തന്റെ കേസ് പ്രത്യേക സമിതി പരിഗണിക്കണമെന്ന് നിർദ്ദേശിച്ച് ഹൈക്കോടതിയിൽ 2018-ലെ 2863-ാം നമ്പർ റിട്ട് ഹർജി (സി) ഫയൽ ചെയ്തു. 21.02.2019-ന് നടന്ന യോഗത്തിൽ, മുമ്പ് പരാജയപ്പെട്ട ഉദ്യോഗാർത്ഥിയായിരുന്ന ശ്രീമതി സപ്ന സേത്തിയുടെ കേസ് പ്രത്യേക കമ്മിറ്റി പരിഗണിക്കുകയും അവർക്ക് 3.5 മാർക്ക് അധികമായി നൽകുകയും ചെയ്തു. അതിനുശേഷം, പുതുക്കിയ മെറിറ്റ് ലിസ്റ്റ് പുറപ്പെടുവിച്ചതിൽ അസ്വസ്ഥനായ ഇതിലെ എതിർകക്ഷിയായ - യഥാർത്ഥ റിട്ട് ഹർജിക്കാരൻ - ദിനേശ് കുമാർ ഹൈക്കോടതിയിൽ 2019-ലെ റിട്ട് ഹർജി (സി) നമ്പർ 949 ഫയൽ ചെയ്തു. റിട്ട് ഹർജിയിൽ, ഉത്തരങ്ങൾ വീണ്ടും വിലയിരുത്തണമെന്നും അദ്ദേഹം അഭ്യർത്ഥിച്ചു.

2.11 നേരത്തെ നിയമിക്കപ്പെട്ട 21 ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ ഒരു ബാച്ച് (ഇതിലെ എതിർകക്ഷികൾ) മറ്റുള്ളവയോടൊപ്പം 23.10.2018-ലെ മെറിറ്റ് ലിസ്റ്റിന്റെ ഫലമായി അവരുടെ റാങ്ക് ബാധിക്കപ്പെട്ടിട്ടുണ്ടെന്നതിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ 2019-ലെ റിട്ട് ഹർജി (സി) നമ്പർ 7893 ഫയൽ ചെയ്തു. ശ്രീമതി സപ്ന സേത്തിയുടെ പേര് ഉൾപ്പെടുത്തിയ ശേഷം 17.12.2021-ന് ഹൈക്കോടതി വീണ്ടും പുതുക്കിയ പട്ടിക പുറപ്പെടുവിച്ചു. 17.12.2021-ലെ പുതുക്കിയ മെറിറ്റ് ലിസ്റ്റിൽ അസ്വസ്ഥനായ എതിർകക്ഷിയായ - ദിനേശ് കുമാറും 2022-ലെ റിട്ട് പെറ്റീഷൻ (സി) നമ്പർ 10668 ഫയൽ ചെയ്തു.

2.12 അപവദിത പൊതുവിധിയിലൂടെയും ഉത്തരവിലൂടെയും ഹൈക്കോടതി മേൽപ്പറഞ്ഞ റിട്ട് ഹർജികൾ അനുവദിക്കുകയും 23.10.2018, 17.12.2021 എന്നീ തീയതികളിലെ മെറിറ്റ് ലിസ്റ്റുകൾ റദ്ദാക്കുകയും 30.01.2017-ന് പുറപ്പെടുവിച്ച അന്തിമ മെറിറ്റ് ലിസ്റ്റിൽ പരാമർശിച്ചിരിക്കുന്ന ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെയും പുനർമൂല്യനിർണയ ആനുകൂല്യം ലഭിച്ചവരുടെയും സീനിയോറിറ്റി 30.01.2017-ന് നിയമിച്ചതായി കണക്കാക്കുമെന്ന് നിർദ്ദേശിക്കുകയും ചെയ്തു. എന്നിരുന്നാലും, അവരുടെ സീനിയോറിറ്റിയും സ്ഥാനവും അവസാനമായി നിയമിതനായ ഉദ്യോഗാർത്ഥിക്ക് ശേഷം കണക്കാക്കും. അതുകൊണ്ടാണ് നിലവിലെ അപ്പീലുകൾ.

3. തെറ്റായ മാർക്കിംഗ് കാരണം ബന്ധപ്പെട്ട അപ്പീൽവാദികൾ നേരത്തെ സെലക്ട് ലിസ്റ്റിൽ ഉണ്ടായിരുന്നില്ലെന്ന് സിവിൽ അപ്പീൽ നമ്പർ 2883-85/2023-ൽ അപ്പീൽവാദികൾക്ക് വേണ്ടി ഹാജരായ മുതിർന്ന അഭിഭാഷകൻ ശ്രീ. സി.യു. സിംഗ് സമർപ്പിച്ചു. അതിനുശേഷം പുനർമൂല്യനിർണയത്തിൽ അവർ തിരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ട അവസാന ഉദ്യോഗാർത്ഥിയേക്കാൾ കൂടുതൽ മാർക്ക് നേടിയെന്നും അതിനാൽ, അവർക്ക് നിയമനത്തിന് അർഹതയുണ്ടെന്ന് മാത്രമല്ല, ഭാവിയിലെ സ്ഥാനക്കയറ്റങ്ങൾക്കുള്ള അവരുടെ സീനിയോറിറ്റി നിർണ്ണയിക്കുന്ന മെറിറ്റ് ലിസ്റ്റിലെ പുതുക്കിയ മാർക്കിന് അനുസൃതമായി റാങ്ക് നേടാനും അർഹതയുണ്ടെന്നും സമർപ്പിക്കുന്നു.

3.1 പുനർമൂല്യനിർണയത്തിലെ മാർക്കിംഗിൽ മാറ്റം വരുത്തിയതിനാൽ മെറിറ്റ് ലിസ്റ്റ് പരിഷ്കരിച്ചപ്പോൾ, ലഭിച്ച മാർക്ക് അനുസരിച്ച് അപ്പീൽവാദികൾക്ക് സീനിയോറിറ്റി നൽകാൻ പ്രത്യേക സമിതി നേരത്തെ ശരിയായ തീരുമാനം എടുത്തിരുന്നു. ഹൈക്കോടതി ഇപ്പോൾ ഇത് റദ്ദാക്കിയെന്നും 30.01.2017 മുതൽ, അതായത് ആദ്യ മെറിറ്റ് ലിസ്റ്റ് പ്രസിദ്ധീകരിച്ച തീയതി മുതൽ പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്ന അവരുടെ നിയമനങ്ങൾ ശരിവെച്ചെങ്കിലും അപ്പീൽവാദികളെ സീനിയോറിറ്റി ലിസ്റ്റിൽ ഏറ്റവും താഴെയായി സ്ഥാപിക്കാൻ നിർദ്ദേശം നൽകിയിട്ടുണ്ടെന്നും സമർപ്പിച്ചു.

3.2. തെറ്റായ മാർക്കിംഗിനെക്കുറിച്ചും 13 സ്ഥാനാർത്ഥികൾ സമർപ്പിച്ച നിവേദനങ്ങളുടെയും റിട്ട് ഹർജികളുടെയും അടിസ്ഥാനത്തിൽ പുനർമൂല്യനിർണയ വിഷയം ഹൈക്കോടതി പരിഗണിക്കുകയാണെന്ന വസ്തുതയെക്കുറിച്ചും അറിഞ്ഞിട്ടും, എതിർകക്ഷികൾ 2018 നവംബർ വരെ പുനർമൂല്യനിർണയം തേടാൻ ശ്രമിച്ചില്ലെന്ന് സമർപ്പിക്കുന്നു. പുനർമൂല്യനിർണയം 13 ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ ഉന്നയിച്ച പരാതികളിൽ മാത്രമായി പരിമിതപ്പെടുത്തണമെന്ന് ഡൽഹി ഹൈക്കോടതി 20.07.2017-ലെ ഉത്തരവിൽ നിർദ്ദേശം നൽകിയിട്ടുണ്ടെന്നത് എതിർകക്ഷികൾക്ക് നന്നായി അറിയാമായിരുന്നുവെന്നും സമർപ്പിക്കുന്നു. 30.08.2017-ലെ ഉത്തരവിലൂടെ പുനർമൂല്യനിർണയം പൂർത്തിയായതായും മേൽപ്പറഞ്ഞ നടപടി സ്വീകരിക്കുന്നെന്ന അറിവ് ഉണ്ടായിട്ടും അതിന്റെ ഫലങ്ങൾ 12.09.2017-ന് അവർക്ക് നൽകുകയും ചെയ്തുവെങ്കിലും ഉത്തരവുകൾ ചോദ്യം ചെയ്യുന്നതിനോ പുനർമൂല്യനിർണയം തേടുന്നതിനോ ഒരു നടപടിയും ആരംഭിക്കരുതെന്ന് എതിർകക്ഷികൾ ബോധപൂർവ്വം തീരുമാനിച്ചിരുന്നു. നേരത്തെ തിരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ട 27 ഉദ്യോഗാർത്ഥികളിൽ,

ബാക്കി 22 ഉദ്യോഗാർത്ഥികളിൽ നിന്ന് വ്യത്യസ്തമായി തുടക്കത്തിൽ തിരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ട 5 പേർ പുനർമൂല്യനിർണയം ആവശ്യപ്പെട്ടതായി സമർപ്പിക്കുന്നു.

3.3 കൂടാതെ, **സഫൽതാ ഭാട്ടി (മേൽപരാമർശം)** കേസിൽ അന്തിമരൂപം കൈവരിച്ച അകാരണമായ കാലതാമസം കാരണം ഹൈക്കോടതി പുനർമൂല്യനിർണയം നിരസിച്ചതായി സമർപ്പിക്കപ്പെടുന്നു. എതിർകക്ഷികൾ മനസ്സുറപ്പില്ലാത്തവരാണെന്നും പൊതു നിയമ അധികാരപരിധി പ്രയോഗിക്കുമ്പോൾ, പ്രത്യേകിച്ചും മൂന്നാം കക്ഷികളുടെ അവകാശങ്ങൾ ഇതിനിടയിൽ സുവ്യക്തമാക്കിയിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ, കാലഹരണപ്പെട്ട അവകാശവാദങ്ങളെ കോടതികൾ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കരുത് എന്നത് നന്നായി സ്ഥിരീകരിക്കപ്പെട്ട നിയമമാണെന്നും സമർപ്പിക്കുന്നു.

3.4. അപവദിത ഉത്തരവിന്റെ 68-ാം ഖണ്ഡികയിൽ 30.01.2017 മുതൽ അപ്പീൽവാദികളുടെ നിയമനം ഹൈക്കോടതി വ്യക്തമായി ശരിവച്ചിട്ടുണ്ടെന്നും ഇതിലെ എതിർകക്ഷികൾ അത് ചോദ്യം ചെയ്തിട്ടില്ലെന്നും തുടർന്ന് സമർപ്പിക്കുന്നു. അതിനാൽ, 12.03.2018 മുതൽ നിയമനം പ്രാബല്യത്തിൽ വരേണ്ടതായിരുന്നുവെന്ന എതിർകക്ഷികളുടെ വാദം തെറ്റാണെന്ന് സമർപ്പിക്കുന്നു. 30.01.2017 മുതലുള്ള നിയമനം മാത്രം അപ്പീൽവാദികൾക്ക് ആനുകൂല്യം നൽകുന്നില്ല എന്നതിനാൽ 30.01.2017 മുതൽ പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്ന തരത്തിൽ അപ്പീൽവാദികളെ നിയമിച്ചുകഴിഞ്ഞാൽ അവർക്ക് അവരുടെ പുതുക്കിയ മാർക്കിന്റെ ആനുകൂല്യം നൽകേണ്ടതായിരുന്നുവെന്ന് സമർപ്പിക്കുന്നു.

3.5 യോഗ്യതയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ തിരഞ്ഞെടുക്കപ്പെടുന്നതിനാൽ, മെറിറ്റ് ലിസ്റ്റിലെ റാങ്ക് ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ സീനിയോറിറ്റി നിർണ്ണയിക്കുമെന്നും 30.01.2017 മുതൽ പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്ന തരത്തിൽ പ്രതീകാത്മകമായ സീനിയോറിറ്റി നൽകുന്നതിന് യാതൊരു സ്വാധീനവുമില്ലെന്നും സമർപ്പിക്കുന്നു. മെറിറ്റ് ലിസ്റ്റിൽ നേടിയ സ്ഥാനത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിലാണ് ഒരു ഉദ്യോഗാർത്ഥിക്ക് ഭാവിയിലെ നിയമനത്തിന് അർഹതയുള്ളത് എന്നതിനാൽ സേവനത്തിന്റെ ദൈർഘ്യം അപ്രധാനമാണ്.

3.6 നിലവിലെ കേസിൽ ചെയ്യേണ്ടതുപോലെ മുൻകാല ശമ്പളവും കുടിശ്ശികയും മറ്റ് ആനുകൂല്യങ്ങളും ഇല്ലാതെ സീനിയോറിറ്റിയുടെ ആനുകൂല്യം നൽകുന്നതിനാണ് പ്രതീകാത്മകമായ സീനിയോറിറ്റി എന്ന് സമർപ്പിച്ചിട്ടുണ്ട്. അപ്പീൽവാദികൾക്ക്, അവരുടേതല്ലാത്ത പിഴവ് മൂലം, തെറ്റായ മാർക്കിംഗിന്റെ ഫലമായി 30.01.2017-ലെ സെലക്ട് ലിസ്റ്റിലെ സ്ഥാനം നഷ്ടപ്പെടുവെന്നും മാർക്കിംഗ് തിരുത്തിയതിന് ശേഷം പ്രതീകാത്മകമായ സീനിയോറിറ്റി, യോഗ്യതയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലുള്ള ഇന്റർ-സെ സീനിയോറിറ്റി, എന്ന ആനുകൂല്യം നൽകേണ്ടതുണ്ടെന്നും സമർപ്പിക്കുന്നു.

3.7 ലഭിച്ച മാർക്കിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ഒരു മെറിറ്റ് ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കുക എന്നതായിരുന്നു പരീക്ഷയുടെ മുഴുവൻ അടിത്തറയെന്നും തുടർന്ന് സമർപ്പിക്കുന്നു. മൊത്തം 13 ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ പുനർമൂല്യനിർണയം നടത്തി, അതിൽ 5 ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ ഇതിനകം 30.01.2017-ന് വിജ്ഞാപനം ചെയ്ത സെലക്ട് ലിസ്റ്റിൽ ഉണ്ടായിരുന്നു.

3.8 സ്വകാര്യ സെക്രട്ടറി തസ്തികയിലേക്ക് ഇതിനകം തിരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ട ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ ഉൾപ്പെടെ 13 ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ പുനർമൂല്യനിർണയം നടത്തുന്നത് യോഗ്യതയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ റാങ്കിന്റെ ആനുകൂല്യം നൽകുക എന്ന ഉദ്ദേശ്യത്തോടെ മാത്രമേ ചെയ്യാൻ കഴിയൂ. മാർക്കിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ഇന്റർ-സെ സീനിയോറിറ്റി നൽകാൻ ഉദ്ദേശിച്ചിരുന്നില്ലെങ്കിൽ, ഇതിനകം

തിരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ട 5 ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ പുനർമൂല്യനിർണയ പ്രക്രിയയിലേക്ക് പ്രവേശിപ്പിക്കാൻ ഒരു കാരണവും ഉണ്ടാകുമായിരുന്നില്ല, ഇത് മുഴുവൻ പ്രക്രിയയും അനാവശ്യമാക്കുന്നു.

3.9 പ്രത്യേക സമിതിയുടെ എല്ലാ ശുപാർശകളും തീരുമാനങ്ങളും ഹൈക്കോടതി ശരിവെച്ച 01.10.2018-ലെ നടപടിച്ചുരുക്കത്തിലൂടെ അസാധുവാക്കിയതായി സമർപ്പിക്കുന്നു. സ്ഥാനാർത്ഥികളെ അവരുടെ യോഗ്യത അനുസരിച്ച് നിയമിക്കുക എന്ന് മാത്രമാണ് പ്രതീകാത്മകമായ സീനിയോറിറ്റി അനുവദിക്കുന്നത് അർത്ഥമാക്കുന്നതെന്ന് സമർപ്പിക്കുന്നു. മേൽപ്പറഞ്ഞ തെറ്റായ മാർക്കിംഗ് 30.01.2017-ലെ മേൽപ്പറഞ്ഞ സെലക്ട് ലിസ്റ്റ് പുറപ്പെടുവിക്കുന്നതിന് മുമ്പ് ചോദ്യം ചെയ്യപ്പെട്ടിരുന്നു, അതിനാൽ ഇത് അന്തിമമായിരുന്നില്ല.

3.10 അധിക ഒഴിവുകൾക്കെതിരെ അപ്പീൽവാദികളെ ക്രമീകരിക്കണമെന്ന എതിർകക്ഷികളുടെ വാദം തെറ്റാണെന്ന് സമർപ്പിക്കപ്പെടുന്നു. "ഇന്ന് നമ്മുടെ കോടതിയിൽ 75% ടെസ്റ്റ് ക്വാട്ടയ്ക്ക് കീഴിൽ പ്രൈവറ്റ് സെക്രട്ടറി തസ്തികയിൽ 22 ഒഴിവുകളുണ്ട്. അതിനാൽ, നേരത്തെ നടത്തിയ നിയമനങ്ങളെ ബാധിക്കാതെ പരിമിതമായ പുനർമൂല്യനിർണയത്തിൽ യോഗ്യരായവരെ നിയമിക്കുന്നതിൽ ഒരു ബുദ്ധിമുട്ടും ഇല്ല. ഈ വ്യക്തികളുടെ സീനിയോറിറ്റി എങ്ങനെ പരിഹരിക്കണം, എന്തെങ്കിലും പുനർനിർണ്ണയം ആവശ്യമാണോ എന്നതാണ് പരിഗണന ആവശ്യമുള്ള പ്രശ്നം" എന്ന് ആക്ടിംഗ് ചീഫ് ജസ്റ്റിസ് 01.03.2018-ലെ കുറിപ്പിന്റെ 31-ാം ഖണ്ഡികയിൽ സൂചിപ്പിച്ചതായി സമർപ്പിക്കുന്നു.

അതിനാൽ ഒഴിവുകൾ ഇല്ലാത്ത അവസരത്തിൽ, പുനർമൂല്യനിർണയം നിലവിൽ അപ്പീൽവാദികളേക്കാൾ കുറവ് മാർക്കുള്ള സ്വകാര്യ സെക്രട്ടറിയുടെ ഇതിനകം നടത്തിയ ചില നിയമനങ്ങളെ തടസ്സപ്പെടുത്തുന്നതിന്റെ ഫലം ചെയ്യുമെന്നതായിരുന്നു ആക്ടിങ് ചീഫ് ജസ്റ്റിസിന്റെ പരിഗണനയെന്ന് സമർപ്പിക്കുന്നു.

3.11 ഇതിലെ എതിർകക്ഷികളുടെ ആവശ്യപ്രകാരമുള്ള റിട്ട് ഹർജികളിലെ അപേക്ഷകൾ പരസ്പരം വൈരുദ്ധ്യത്തിലായിരുന്നുവെന്നും തുടർന്ന് സമർപ്പിക്കുന്നു. എതിർകക്ഷികൾ ഒരു വശത്ത് പുനർമൂല്യനിർണയം ആവശ്യപ്പെട്ടപ്പോൾ മറുവശത്ത് ചോദ്യം ചെയ്യപ്പെടുന്ന തസ്തിക പ്രത്യേകിച്ചും സെലക്ഷൻ-കം-മെറിറ്റ് തസ്തികയായിരിക്കുമ്പോൾ, വിജയികളായ ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്ക് പുനർമൂല്യനിർണയത്തിന്റെ ആനുകൂല്യം നിഷേധിക്കുന്ന പുതുക്കിയ മെറിറ്റ് ലിസ്റ്റ് റദ്ദാക്കാൻ ശ്രമിച്ചു.

3.12 തെറ്റായ മൂല്യനിർണ്ണയത്തിന്റെ ഫലമായി ആക്ടിങ് ചീഫ് ജസ്റ്റിസിന് അസാധാരണവും ഉയർന്നുവരുന്നതുമായ സാഹചര്യം നേരിടേണ്ടി വന്നുവെന്നും അതിന് ദുരുദ്ദേശ്യമോ പക്ഷപാതമോ ഇല്ലാത്തതിനാൽ സ്വീകരിച്ച നടപടികൾ അധികാരപരിധിക്കുള്ളിലാണെന്നും സമർപ്പിക്കപ്പെടുന്നു. വാസ്തവത്തിൽ പുനർമൂല്യനിർണ്ണയവും അധിക ഒഴിവുകൾക്കെതിരെയുള്ള ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ ക്രമീകരണവും എതിർകക്ഷികൾ ചോദ്യം ചെയ്യാത്ത അപവദിത ഉത്തരവിലൂടെ ശരിവച്ചിട്ടുണ്ടെന്നും സമർപ്പിക്കുന്നു.

3.13 പുനർമൂല്യനിർണയത്തെ ശരിവയ്ക്കുന്ന ഹൈക്കോടതിയുടെ കണ്ടെത്തലുകൾ വിമർശിക്കപ്പെടാത്തതിനാൽ, പുനർമൂല്യനിർണയത്തിന്റെ അനന്തരഫലങ്ങൾ യുക്തിസഹമായ ലക്ഷ്യത്തിലേക്ക്, അതായത്, മറ്റ് ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ യോഗ്യതയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ അപ്പീൽവാദികൾക്ക് ഇന്റർ-സെ സീനിയോറിറ്റി അനുവദിക്കുക എന്ന ലക്ഷ്യത്തിലെത്തണം.

3.14 എതിർകക്ഷികൾക്ക് വേണ്ടി ഹാജരാകുന്ന അഭിജ്ഞനായ അഭിഭാഷകൻ ആശ്രയിക്കുന്ന **കെ. മേഘചന്ദ്ര സിംഗ് & മറ്റുള്ളവർ v. നീങ്ങാം സിറോ & മറ്റുള്ളവർ** (2020) 5 SCC 689 കേസിലെ ഈ കോടതിയുടെ തീരുമാനവും **സെന്റർ ഫോർ പബ്ലിക് ഇന്ററെസ്റ്റ് ലിറ്റിഗേഷന് v. ഡൽഹി ഹൈക്കോടതി രജിസ്ട്രാർ ജനറൽ** കേസിൽ റിട്ട് പെറ്റീഷൻ (സി) നമ്പർ 712/2015-ലെ ഈ കോടതിയുടെ വിധിന്യായവും നിലവിലെ കേസിന്റെ വസ്തുതകൾക്ക് ബാധകമാക്കരുതെന്നും തുടർന്ന് സമർപ്പിക്കുന്നു.

3.15 മേൽപ്പറഞ്ഞ സമർപ്പണങ്ങൾ നടത്തികൊണ്ട് നിലവിലെ അപ്പീലുകൾ അനുവദിക്കാൻ അഭ്യർത്ഥിക്കുന്നു.

4. സിവിൽ അപ്പീൽ നമ്പർ 2886/2023-ലെ അപ്പീൽവാദികൾക്ക് വേണ്ടി ഹാജരായ മുതിർന്ന അഭിഭാഷകൻ ശ്രീ മനീന്ദർ സിംഗ്, 30.01.2017-ലെ ആദ്യ സെലക്ട് ലിസ്റ്റിൽ ഇതിനകം നിയമിക്കപ്പെട്ടവരും പുനർമൂല്യനിർണയത്തിന് അപേക്ഷിച്ചവരുമായ 5 അപ്പീൽവാദികൾ മുതിർന്ന അഭിഭാഷകൻ ശ്രീ. സി.യു. സിംഗ് സമർപ്പിച്ച അതേ സമർപ്പണങ്ങൾ നടത്തി.

4.1 30.01.2017-ലെ ആദ്യ മെറിറ്റ് ലിസ്റ്റിൽ തിരഞ്ഞെടുത്തിരുന്നുവെങ്കിലും അതത് അപ്പീൽവാദികൾ ഉത്തരങ്ങളുടെ പുനർമൂല്യനിർണയത്തിന് കൃത്യസമയത്ത് അപേക്ഷിച്ചതായും പുനർമൂല്യനിർണയത്തിൽ അവരുടെ മാർക്ക് വർദ്ധിപ്പിച്ചതായും സമർപ്പിക്കുന്നു. അതിനാൽ, ബന്ധപ്പെട്ട അപ്പീൽവാദികൾക്ക് പുതുക്കിയ മാർക്കിന്റെ ആനുകൂല്യം ലഭിക്കാൻ അർഹതയുണ്ടെന്നും അവരെ സെലക്ഷൻ ലിസ്റ്റ്/മെറിറ്റ് ലിസ്റ്റിൽ ഉചിതമായ സ്ഥലത്ത് ഉചിതമായി സ്ഥാപിക്കണമെന്നും സമർപ്പിക്കുന്നു. അത്തരമൊരു നിവർത്തി നൽകാതിരിക്കുന്നത് പുനർമൂല്യനിർണയത്തിൽ മാർക്ക് വർദ്ധനവിന്റെ ഒരു ആനുകൂല്യവും നൽകാത്തതിന് തുല്യമാണെന്നും സമർപ്പിക്കുന്നു.

4.2 മേൽപ്പറഞ്ഞ സമർപ്പണങ്ങൾ നടത്തുന്നതിലൂടെ നിലവിലെ അപ്പീൽ – സിവിൽ അപ്പീൽ നമ്പർ 2886/2023 – അനുവദിക്കാൻ അഭ്യർത്ഥിക്കുന്നു.

5. എതിർകക്ഷികളായ യഥാർത്ഥ റിട്ട് ഹർജിക്കാർക്ക് വേണ്ടി മുതിർന്ന അഭിഭാഷകരായ ശ്രീ. സി.എ. സുന്ദരം, ശ്രീ. പി.എസ്. പടാലിയ എന്നിവർ ഹാജരായി. ഇനിപ്പറയുന്ന കാരണങ്ങളാൽ എതിർകക്ഷികൾക്ക് ഹാനികരമായി മെറിറ്റ് ലിസ്റ്റിന്റെ പുനരവലോകനം നിലനിർത്തുന്നത് വ്യക്തമായും നിയമവിരുദ്ധമാണെന്നതിന് പുറമെ, വളരെ അസമത്വപരവും കടുത്ത അനീതിയുമാണെന്ന് ബന്ധപ്പെട്ട എതിർകക്ഷികൾക്ക് വേണ്ടി ഹാജരായ മുതിർന്ന അഭിഭാഷകർ സമർപ്പിക്കുന്നു: –

5.1 ഇതിലെ അപ്പീൽവാദികൾക്ക് നൽകിയിട്ടുള്ളതുപോലെ എതിർകക്ഷികൾക്ക് അവരുടെ ഉത്തരക്കടലാസുകളുടെ പുനർമൂല്യനിർണയത്തിന് അവസരം ലഭിച്ചിട്ടില്ല. ആദ്യം പ്രസിദ്ധീകരിച്ച മെറിറ്റ് ലിസ്റ്റ് അനുസരിച്ച് 30.01.2017-ന് തന്നെ അവരെ തിരഞ്ഞെടുത്ത് നിയമിച്ചതിനാൽ നേരത്തെ പുനർമൂല്യനിർണയം ആവശ്യപ്പെടാൻ അവർക്ക് അവസരമുണ്ടായിരുന്നില്ല. പ്രസക്തമായ നിയമങ്ങളിൽ പുനർമൂല്യനിർണയത്തിനുള്ള വ്യവസ്ഥയുടെ അഭാവത്തിൽ പോലും കോടതി ഉത്തരവുകളും പ്രത്യേക സമിതിയുടെ തീരുമാനവുമാണ് അപ്പീൽവാദികളുടെ പുനർമൂല്യനിർണ്ണയത്തിനുള്ള കാരണം. അതൊരു പ്രത്യേക ഇളവായിരുന്നു. പുനർമൂല്യനിർണയത്തിനുള്ള വ്യവസ്ഥയുണ്ടെന്ന് കരുതുകയാണെങ്കിൽ, ബാധിക്കാൻ പോകുന്ന എല്ലാ ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്കും ഇതേ പ്രക്രിയ വ്യാപിപ്പിക്കേണ്ടതായിരുന്നു;

5.2 സ്വതന്ത്രനും വ്യത്യസ്തനുമായ ഒരു പരീക്ഷകൻ ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ ഉത്തരക്കടലാസുകൾ പുനർമൂല്യനിർണയം നടത്തിയ ശേഷം, 13 പേരുടെയും മാർക്ക് വർദ്ധിച്ചു, അതേ അവസരം നിലവിലെ എതിർകക്ഷികൾക്ക് നൽകിയിരുന്നെങ്കിൽ, അവരുടെ മാർക്കും വർദ്ധിപ്പിക്കാമായിരുന്നു. ഭാഗികമായ പുനർമൂല്യനിർണയം ഒരു അസ്വാഭാവികതയ്ക്ക് കാരണമായി. ഉദാഹരണത്തിന്, എഴുത്തുപരീക്ഷയിൽ 3(എ)(vi) എന്ന ചോദ്യത്തിനുള്ള ദിനേശ് കുമാറിന്റെ (ആർ 2) ഉത്തരം 'അടിമത്തം' എന്നായിരുന്നു, അതിന് അദ്ദേഹത്തിന് 0 മാർക്ക് ലഭിച്ചു. എന്നിരുന്നാലും, പുനർമൂല്യനിർണയത്തിന് ശേഷം, അപ്പീൽവാദികൾക്ക് അതേ ഉത്തരത്തിന് 2 മാർക്ക് നൽകി. അങ്ങനെ, 2 അധിക മാർക്കിന് അർഹതയുണ്ടായിട്ടും, ദിനേശ് കുമാറിനെ 2, 3 മെറിറ്റ് ലിസ്റ്റിൽ തരംതാഴ്ത്തി. തൽഫലമായി, ഉത്തരം നൽകിയ എതിർകക്ഷികൾ കൂടുതൽ യോഗ്യതയുള്ളവരായിരുന്നിട്ടും അവരെക്കാൾ കുറഞ്ഞ യോഗ്യതയുള്ള ഉദ്യോഗാർത്ഥികളേക്കാൾ താഴെയായിത്തീരുകയും അസംബന്ധമായ ഒരു സാഹചര്യം ഉടലെടുക്കുകയും ചെയ്തു. അങ്ങനെ, രണ്ടാമത്തെയും മൂന്നാമത്തെയും മെറിറ്റ് ലിസ്റ്റ് റദ്ദാക്കുന്നതിൽ ഹൈക്കോടതി ന്യായീകരിക്കപ്പെട്ടു.

5.3 13 ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെയും മാർക്ക് വർദ്ധിച്ചതിനാൽ 13 ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ ഭാഗിക പുനർമൂല്യനിർണയം മൂലം നിർഭാഗ്യകരമായ സാഹചര്യം ഉടലെടുത്തിട്ടുണ്ടെന്ന് ആക്ടിംഗ് ചീഫ് ജസ്റ്റിസ് 01.03.2018-ലെ ഉത്തരവിൽ അഭിപ്രായപ്പെടുകയും മാതൃകാപരമായി എല്ലാ ഉത്തരക്കടലാസ്സുകളും ഒരേ മാനദണ്ഡത്തിൽ പുനർമൂല്യനിർണയം നടത്തേടത്തുണ്ട്. കൂടാതെ, ഒന്നാം മെറിറ്റ് ലിസ്റ്റിൽ നൽകിയിട്ടുള്ള റാങ്കുകൾ അസ്വസ്ഥമാക്കില്ലെന്നും പുനർമൂല്യനിർണയത്തിന് സീനിയോറിറ്റിയുടെ ആനുകൂല്യം നൽകാൻ കഴിയില്ല എന്നതിനാൽ പുതുതായി തിരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ട ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ സെലക്ട് ലിസ്റ്റിൽ താഴെയായി സ്ഥാപിക്കുമെന്നും 07.03.2018-ന് പ്രത്യേക സമിതി തീരുമാനിക്കുകയും, കമ്മിറ്റിയുടെ അഭിപ്രായമനുസരിച്ച് എല്ലാ സ്ഥാനാർത്ഥികൾക്കും പൂർണ്ണവും തുല്യവുമായ നീതി ഉറപ്പാക്കാനുള്ള ഏക മാർഗവും ഇതായിരുന്നു. അതിനാൽ, അപ്പീൽവാദികളെ നിയമിക്കാൻ നിർദ്ദേശിക്കുന്ന 14.03.2018-ലെ വിജ്ഞാപനത്തിൽ, ഒന്നാം മെറിറ്റ് ലിസ്റ്റിലെ അവസാനത്തെ വിജയിയായ സ്ഥാനാർത്ഥിക്ക് ശേഷം അവരെ സെലക്ട് ലിസ്റ്റിന്റെ ചുവടെ സ്ഥാപിക്കുമെന്ന് പ്രസ്താവിച്ചു. അപ്പീൽവാദികളുടെ നിയമനത്തിൻറെ പശ്ചാത്തലം മേല്പറഞ്ഞതായതിനാൽ, പിന്നീട് അത് തടസ്സപ്പെടുത്താൻ പാടില്ലായിരുന്നു. 23.10.2018-ലെ പുതുക്കിയ മെറിറ്റ് ലിസ്റ്റ് 14.03.2018-ന് അന്നത്തെ ആക്ടിംഗ് ചീഫ് ജസ്റ്റിസ് കൃത്യമായി അംഗീകരിച്ച 07.03.2018-ന് പ്രത്യേക സമിതി നൽകിയ ശുപാർശകളുടെ ലംഘനമാണ്.

5.4 അപ്പീൽവാദികൾ വ്യവസ്ഥാപിതമായ നിയമനം നൽകിയ 14.03.2018-ലെ വിജ്ഞാപനത്തെ ചോദ്യം ചെയ്തിട്ടില്ല, അതായത്, ആദ്യം തിരഞ്ഞെടുത്ത ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ സീനിയോറിറ്റി തടസ്സപ്പെടുത്താതെ നിയമനത്തിന് ശേഷം യഥാർത്ഥ സെലക്ട് ലിസ്റ്റിന്റെ ചുവടെ സ്ഥാപിക്കാൻ അവർ സമ്മതിച്ചു. അതിനാൽ, വ്യവസ്ഥാപിതമായ നിയമനം സ്വീകരിച്ചതിനാൽ, യഥാർത്ഥത്തിൽ തിരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ട ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ മേൽ പ്രയാണം നടത്താൻ അപ്പീൽവാദികളെ അനുവദിക്കാനാവില്ല.

5.5 2016-ൽ പരസ്യം ചെയ്ത ഒഴിവുകളിലല്ല, ഭാവിയിലെ ഒഴിവുകളിലാണ് അപ്പീൽവാദികൾക്ക് നിയമനം നൽകിയത് എന്ന വസ്തുതയാൽ അവർക്ക് അനുവദിച്ച പ്രത്യേക ഇളവ് കൂടുതൽ സ്ഥാപിക്കപ്പെടുന്നു. അപ്പീൽവാദികൾക്ക് അനുകൂലമായ നീതി എതിർകക്ഷികൾക്ക് അനുകൂലമായി നീതിയെ പരാജയപ്പെടുത്തുന്നതിന് വ്യാപിപ്പിക്കാനാവില്ല. പ്രത്യേക ഇളവിന് നിക്ഷിപ്ത അവകാശങ്ങളെ മറികടക്കാൻ കഴിയില്ല.

5.6 നിയമത്തിന്റെ സ്ഥിരീകരിക്കപ്പെട്ട തത്വമനുസരിച്ച് ഒരു ഉദ്യോഗാർത്ഥിക്ക് ജോലിവിഭാഗത്തിൽ പ്രവേശിച്ച തീയതി മുതൽ മാത്രമേ സീനിയോറിറ്റി നൽകാൻ കഴിയൂ എന്നും മുൻകാല പ്രാബല്യത്തിലല്ലെന്നും സമർപ്പിക്കുന്നു. ഈ കോടതിയുടെ ഇനിപ്പറയുന്ന **കെ. മേഘചന്ദ്ര സിംഗ് (മേൽപരാമർശം) (ഖണ്ഡിക 37-39); നാനി ഷായും മറ്റുള്ളവരും v. അരുണാചൽ പ്രദേശ് സംസ്ഥാനവും മറ്റുള്ളവരും, (2007) 15 SCC 406 (ഖണ്ഡിക 16); ഉത്തർപ്രദേശ് സംസ്ഥാനവും മറ്റുള്ളവരും v. അശോക് കുമാർ ശ്രീവാസ്തവ, (2014) 14 SCC 720 (ഖണ്ഡിക 24)** എന്നീ കേസുകളിലെ തീരുമാനങ്ങളെ ആശ്രയിച്ചിട്ടുണ്ട്.

5.7. മേൽപ്പറഞ്ഞ സമർപ്പണങ്ങൾ നടത്തി, അപ്പീൽവാദികളുടെ നിയമനങ്ങളും എതിർകക്ഷികളുടെ സീനിയോറിറ്റിയും സംരക്ഷിച്ചുകൊണ്ട് അപവദിത വിധിയിലൂടെയും ഉത്തരവിലൂടെയും ഹൈക്കോടതി കക്ഷികൾക്കിടയിൽ നീതി പുലർത്താൻ ശ്രമിച്ചതായി സമർപ്പിച്ചുകൊണ്ട് നിലവിലെ അപ്പീലുകൾ തള്ളിക്കളയാൻ അഭ്യർത്ഥിക്കുന്നു.

6. ബന്ധപ്പെട്ട കക്ഷികൾക്ക് വേണ്ടി ഹാജരാകുന്ന അഭിഭാഷകരെ ദീർഘനേരം കേട്ടു.

6.1 പുനർമൂല്യനിർണയത്തിന് അനുസൃതമായി മാർക്ക് വർദ്ധിപ്പിച്ച അപ്പീൽവാദികൾക്ക് ഭാവിയിലെ സ്ഥാനക്കയറ്റങ്ങൾക്ക് അവരുടെ സീനിയോറിറ്റി നിർണ്ണയിക്കുന്ന മെറിറ്റ് ലിസ്റ്റിലെ പുതുക്കിയ മാർക്കിന് അനുസൃതമായി റാങ്ക് ലഭിക്കാൻ അർഹതയുണ്ടോ എന്നതാണ് പരിഗണനയ്ക്കായി ഈ കോടതിക്ക് മുമ്പിലുള്ള പ്രശ്നം.

6.2 തുടക്കത്തിൽ, എഴുത്തുപരീക്ഷയുടെ ഫലം 22.12.2016-ന് പ്രഖ്യാപിച്ചതായി ശ്രദ്ധിക്കേണ്ടതുണ്ട്. മെറിറ്റ് ലിസ്റ്റ് പ്രഖ്യാപിക്കുന്നതിന് മുമ്പ്, മൂന്ന് ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ 22.12.2016 മുതൽ 18.01.2017 വരെ അവരുടെ ഉത്തരക്കടലാസുകൾ വീണ്ടും പരിശോധിക്കണമെന്ന് ആവശ്യപ്പെട്ട് നിവേദനങ്ങൾ സമർപ്പിച്ചെങ്കിലും അത് നിരസിക്കപ്പെട്ടു. വിജയികളായ ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ അഭിമുഖം 19/25.01.2017-ന് നടന്നു. എഴുത്തുപരീക്ഷയ്ക്കും അഭിമുഖത്തിനും അനുസൃതമായി അന്തിമ മെറിറ്റ് ലിസ്റ്റ് 30.01.2017-ന് പ്രസിദ്ധീകരിക്കുകയും ഇന്റർനെറ്റിൽ അപ്‌ലോഡ് ചെയ്യുകയും ചെയ്തു. സ്വകാര്യസെക്രട്ടറിമാരായി 27 പേരെ നിയമിച്ചത് 02.02.2017-ന് വിജ്ഞാപനം ചെയ്തു. 13.02.2017-ലെ അപേക്ഷ പ്രകാരം എതിർകക്ഷിയായ ദിനേശ് കുമാറിന് ഉത്തരക്കടലാസിന്റെ ഒരു പകർപ്പും നൽകി. മെറിറ്റ് ലിസ്റ്റ് പ്രഖ്യാപിച്ചതിന് ശേഷം 4 ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ പുനർമൂല്യനിർണയം ആവശ്യപ്പെട്ടെങ്കിലും അത് നിരസിക്കപ്പെട്ടു. പുനർമൂല്യനിർണയവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് അപ്പീൽവാദികളുടെ ഉൾപ്പെടെ 8 റിട്ട് ഹർജികൾ ഹൈക്കോടതിയിൽ ഫയൽ ചെയ്തു. സവിശേഷതകൾ കണക്കിലെടുത്ത്, ഈ ഹർജികളിൽ ഉൾപ്പെട്ടിരിക്കുന്ന ചോദ്യങ്ങളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട മാർക്ക് നൽകുന്നതിന് സ്വതന്ത്രമായി പുനർമൂല്യനിർണ്ണയം നടത്തേണ്ടതുണ്ടോ എന്ന കാര്യത്തിൽ ആക്ടിംഗ് ചീഫ് ജസ്റ്റിസ് ഒരു സ്വതന്ത്ര തീരുമാനം എടുക്കുന്നത് പരിഗണിക്കാമെന്ന് ഹൈക്കോടതി ഒരു ഉത്തരവ് പുറപ്പെടുവിച്ചു. അതിനുശേഷം, പുനർമൂല്യനിർണയ പ്രശ്നം തീരുമാനിക്കാൻ 3 ജഡ്ജിമാർ അടങ്ങുന്ന പ്രത്യേക സമിതി രൂപീകരിച്ചു. ഈ നടപടികൾ നടന്നുകൊണ്ടിരിക്കുമ്പോൾ പുനർമൂല്യനിർണ്ണയത്തിനായി ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ കൂടുതൽ നിവേദനങ്ങൾ സമർപ്പിച്ചു. ആകെ 13 ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ പുനർമൂല്യനിർണയം അഭ്യർത്ഥിച്ച് റിട്ട് ഹർജികൾ/നിവേദനങ്ങൾ സമർപ്പിച്ചിരുന്നു. 10.07.2017-ന് നടന്ന പ്രത്യേക സമിതി യോഗത്തിൽ ഒരു സ്വതന്ത്ര പരിശോധകനെ നിയമിക്കുമെന്നും മറ്റ് ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ അവർക്ക് ലഭിച്ച മാർക്ക് സ്വീകരിച്ചതിനാൽ പുനർമൂല്യനിർണയം 13 ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്ക് മാത്രമായി പരിമിതപ്പെടുത്തുമെന്നും തീരുമാനിച്ചു. റിട്ട് ഹർജിക്കാർ/നിവേദനങ്ങൾ നൽകിയവർ എന്നിവർ ചോദ്യം ചെയ്ത ചോദ്യങ്ങൾ മാത്രമേ പുനർമൂല്യനിർണയം നടത്തുകയുള്ളൂവെന്നും പ്രത്യേക സമിതി തീരുമാനിച്ചു. 10.07.2017-ലെ പ്രത്യേക

സമിതിയുടെ തീരുമാനം അന്തിമരൂപം പ്രാപിച്ചു. ഈ ഘട്ടത്തിൽ, റിട്ട് ഹർജികൾ/നിവേദനങ്ങൾ സമർപ്പിച്ച 13 ഉദ്യോഗാർത്ഥികളിൽ, 5 ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ 30.01.2017-ലെ മുമ്പത്തെ സെലക്ട് ലിസ്റ്റ്/മെറിറ്റ് ലിസ്റ്റ് അനുസരിച്ച് ഇതിനകം നിയമിച്ചിട്ടുണ്ട് എന്നത് ശ്രദ്ധിക്കേണ്ടതാണ്. എന്നിട്ടും അവർ പുനർമൂല്യനിർണയം/പുനർപരിശോധനയ്ക്ക് അപേക്ഷിച്ചു. അതിനുശേഷം, 13 ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ പുനർമൂല്യനിർണയത്തിന് ശേഷം, മുഴുവൻ 13 ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെയും മാർക്ക് വർദ്ധിച്ചു. പുനർമൂല്യനിർണയ ഫലത്തിന്റെ പകർപ്പ് 13 ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്കും ഇതിനകം നിയമിതരായ സ്വകാര്യ സെക്രട്ടറിമാർക്കും നൽകാനും ഇന്റർനെറ്റിൽ അപ്‌ലോഡ് ചെയ്യാനും നോട്ടീസ് ബോർഡിൽ പ്രദർശിപ്പിക്കാനും പ്രത്യേക സമിതി 12.09.2017-ന് ചേർന്ന യോഗത്തിൽ നിർദ്ദേശിച്ചു. അതിനാൽ, ഇതിനകം തിരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ട ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്കും ഫലത്തെക്കുറിച്ച് അറിവുണ്ടായിരുന്നു. ഇതിനിടയിൽ, പുനരവലോകനം ആവശ്യപ്പെട്ട് സഫൽതാ ഭാട്ടി എന്നൊരാൾ ഹൈക്കോടതിയിൽ റിട്ട് ഹർജി ഫയൽ ചെയ്യുകയും കാലതാമസവും തടസങ്ങളും കാരണം അത് തള്ളപ്പെടുകയും ചെയ്തു. അതിനുശേഷം, പുനർമൂല്യനിർണയത്തിൽ മാർക്ക് വർദ്ധിച്ചാൽ എന്തുചെയ്യണമെന്ന ചോദ്യം ഉയർന്നു. പുനർമൂല്യനിർണയത്തിലെ മാർക്ക് വർദ്ധിച്ചതിനാൽ, നേരത്തെ നിയമനങ്ങൾ നഷ്ടപ്പെട്ട 8 ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ നിയമിക്കേണ്ടതുണ്ടായിരുന്നു, കൂടാതെ ഇതിനകം നിയമിക്കപ്പെട്ട 27 ഉദ്യോഗാർത്ഥികളിൽ കുറച്ചുപേരെ ബാധിക്കാൻ സാധ്യതയുണ്ട്, അതിനാൽ, പുനർമൂല്യനിർണയത്തിന് ശേഷം യോഗ്യരായവരെ നിയമിക്കാനും അവരുടെ നിയമനങ്ങൾ അധിക ഒഴിവുകളിലേക്ക് ക്രമീകരിക്കാനും ആക്ടിംഗ് ചീഫ് ജസ്റ്റിസ് ബോധപൂർവമായ തീരുമാനം എടുത്തു. ഈ ഘട്ടത്തിൽ, ആക്ടിങ് ചീഫ് ജസ്റ്റിസിന്റെ കാര്യനിർവ്വഹണ കുറിപ്പ് താഴെപ്പറയുന്ന രീതിയിൽ പരാമർശിക്കേണ്ടതുണ്ട്: -

> "13 സ്ഥാനാർത്ഥികളുടെ പരിമിതമായ പുനർമൂല്യനിർണയം കാരണം നിർഭാഗ്യകരമായ സാഹചര്യം ഉണ്ടായി. എന്നിരുന്നാലും, എല്ലാ ഉത്തരക്കടലാസ്സുകളുടെയും പുനർമൂല്യനിർണയം ഇപ്പോൾ ഏറ്റെടുക്കുകയാണെങ്കിൽ, അത് അനാവശ്യമായ കാലതാമസത്തിന് കാരണമാകും, കൂടാതെ ഒരു വർഷം മുമ്പ് നിയമനങ്ങൾ പ്രാബല്യത്തിൽ വന്നതിനാൽ സമയം പിന്നോട്ടാക്കാൻ പ്രയാസമാണ്.
>
> 75% ടെസ്റ്റ് കട്ടയ്ക്ക് കീഴിൽ പി.എസ്-ലെ 22 ഒഴിവുകൾ ഉള്ളതിനാൽ, പുനർമൂല്യനിർണയത്തിലൂടെ യോഗ്യത നേടുന്നവരെ നിയമിക്കുന്നത് സംബന്ധിച്ച് ബുദ്ധിമുട്ടുകളൊന്നുമില്ല. ഈ വ്യക്തികളുടെ സീനിയോറിറ്റി എങ്ങനെ പരിഹരിക്കണം, എന്തെങ്കിലും പുനർനിർണ്ണയം ആവശ്യമാണോ എന്നതാണ് പരിഗണന ആവശ്യമുള്ള പ്രശ്നം.
>
> സീനിയോറിറ്റി നിശ്ചയിക്കുന്നത് സംബന്ധിച്ചാണ് വിഷയം പ്രത്യേക സമിതിക്ക് കൈമാറുന്നത്."

6.3 അതിനാൽ ഒഴിവുകൾ ഇല്ലാത്ത അവസരത്തിൽ, പുനർമൂല്യനിർണയം നിലവിൽ അപ്പീൽവാദികളേക്കാൾ കുറവ് മാർക്കുള്ള സ്വകാര്യ സെക്രട്ടറിയുടെ ഇതിനകം നടത്തിയ ചില നിയമനങ്ങളെ തടസ്സപ്പെടുത്തുന്നതിന്റെ ഫലം ചെയ്യുമെന്നതായിരുന്നു ആക്ടിങ് ചീഫ് ജസ്റ്റിസിന്റെ പരിഗണനയെന്ന് തോന്നുന്നു. അതിനാൽ, അധിക ഒഴിവുകളിലേക്ക് ക്രമീകരിക്കേണ്ടത് അപ്പീൽവാദികളെയല്ല, മറിച്ച് അപ്പീൽവാദികളുടെയും സമാനമായ മറ്റ് സ്ഥാനാർത്ഥികളുടെയും മാർക്ക് പുനരവലോകനത്തിന്റെ ഫലമായി റാങ്ക് കുറഞ്ഞ ഉദ്യോഗാർത്ഥികളാണെന്ന് കാണാൻ കഴിയും. ഈ ഘട്ടത്തിൽ, ഈ വ്യക്തികളുടെ സീനിയോറിറ്റി എങ്ങനെ നിശ്ചയിക്കണം, ഏതെങ്കിലും പുനർനിർണ്ണയം ആവശ്യമാണോ എന്ന വിഷയമാണ് അതിനുശേഷം പരിഗണിക്കേണ്ട വിഷയമെന്ന് കാര്യനിർവ്വഹണ

കുറിപ്പിൽ ആക്ടിംഗ് ചീഫ് ജസ്റ്റിസ് പ്രത്യേകം നിരീക്ഷിച്ച എന്നത് ശ്രദ്ധിക്കേണ്ടതാണ്. സീനിയോറിറ്റി നിശ്ചയിക്കുന്ന കാര്യത്തിൽ വിഷയം പ്രത്യേക സമിതിക്ക് കൈമാറി. അതിനുശേഷം, പുതുതായി തിരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ട ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ സീനിയോറിറ്റിയുടെ ഏറ്റവും താഴെയായി നിർത്താൻ പ്രത്യേക സമിതി തുടക്കത്തിൽ തീരുമാനമെടുത്തു. എന്നിരുന്നാലും, അതിനുശേഷം, പുതുക്കിയ മാർക്കിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ സീനിയോറിറ്റിയുടെ ആനുകൂല്യം ആവശ്യപ്പെട്ട് അപ്പീൽവാദികൾ നൽകിയ നിവേദനങ്ങളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ, 01.10.2018-ലെ പ്രത്യേക സമിതി യോഗം ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്ക് പുതുക്കിയ മാർക്കിന് അനുസൃതമായി പ്രതീകാത്മകമായ സീനിയോറിറ്റി നൽകാൻ തീരുമാനിച്ചു. ചീഫ് ജസ്റ്റിസും ഇതേ ശുപാർശകൾ അംഗീകരിച്ചു. ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്ക് പുതുക്കിയ മാർക്കിന് അനുസൃതമായി പ്രതീകാത്മകമായ സീനിയോറിറ്റി നൽകാനുള്ള ചീഫ് ജസ്റ്റിസ് അംഗീകരിച്ച പ്രത്യേക സമിതിയുടെ തീരുമാനം അന്തിമരൂപം പ്രാപിച്ചു. അതനുസരിച്ച്, ഹൈക്കോടതിയുടെ മുമ്പാകെ വിഷയമായ പുതുക്കിയ മെറിറ്റ് ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കി.

7. ബന്ധപ്പെട്ട കക്ഷികൾക്ക് വേണ്ടി ഹാജരാകുന്ന അഭിഭാഷകരെ കേട്ട ശേഷം 13 ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ പുനർമൂല്യനിർണയത്തിനുള്ള മുൻ തീരുമാനം അന്തിമരൂപം പ്രാപിക്കുകയും അതിനുശേഷം 13 ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ മാർക്ക് വർദ്ധിപ്പിക്കുകയും ചെയ്തുവെന്ന വസ്തുതയും കണക്കിലെടുത്ത്, പുതുക്കിയ മാർക്ക്/മെറിറ്റ് ലിസ്റ്റ് അനുസരിച്ച് പ്രതീകാത്മകമായ സീനിയോറിറ്റി നൽകാനുള്ള പ്രത്യേക സമിതിയുടെ 01.10.2018-ലെ തീരുമാനം തികച്ചും ന്യായീകരിക്കപ്പെട്ടു. പ്രസക്തമായ സമയത്ത്, തിരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ട ഉദ്യോഗാർത്ഥികളിൽ (22 ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾ - ഇതിലെ എതിർകക്ഷികൾ) ആരും തന്നെ പുനർമൂല്യനിർണയത്തിന് അപേക്ഷിക്കുകയോ 13 ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ മാർക്ക് മാത്രം പുനർമൂല്യനിർണ്ണയിക്കാനുള്ള പ്രത്യേക സമിതിയുടെ തീരുമാനത്തെ ചോദ്യം ചെയ്യുകയോ ചെയ്തില്ല. 13 ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ മാത്രം പുനർമൂല്യനിർണയം നടത്താനുള്ള മുൻ തീരുമാനത്തെ ചോദ്യം ചെയ്യുന്നതിൽ പരാജയപ്പെട്ടതിനാലും, അതിനുശേഷം പുനർമൂല്യനിർണയം നടക്കുന്നുണ്ടെങ്കിലും പ്രസക്തമായ സമയത്ത് പുനർമൂല്യനിർണയത്തിന് അപേക്ഷിച്ചിട്ടില്ലാത്തതിനാലും, 13 ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ മാർക്ക് പുനർമൂല്യനിർണയം തങ്ങൾക്ക് പ്രതികൂലമാകുമെന്ന് പിന്നീട് പരാതിപ്പെടാൻ എതിർകക്ഷികൾക്ക് അവസരമില്ലായിരുന്നു. പുനർമൂല്യനിർണയത്തിന് ശേഷം, മാർക്ക് വർദ്ധിപ്പിച്ചുകഴിഞ്ഞാൽ, മാർക്ക് വർദ്ധിപ്പിച്ച ബന്ധപ്പെട്ട ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ മെറിറ്റ് ലിസ്റ്റിൽ ഉചിതമായ സ്ഥലത്ത് സ്ഥാപിക്കേണ്ടതുണ്ട്. പുതുക്കിയ മാർക്കിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ സീനിയോറിറ്റി നൽകാതിരിക്കുന്നത് പുനർമൂല്യനിർണയ പ്രക്രിയയെ അനാവശ്യമാക്കും. മാർക്ക് വർദ്ധിപ്പിച്ച ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്ക് 30.01.2017-ലെ സെലക്ട് ലിസ്റ്റിലെ സ്ഥാനം നഷ്ടപ്പെടുത്താൻ കഴിയില്ല, കൂടാതെ പിശക് തിരുത്തിയ ശേഷം, അവർക്ക് പ്രതീകാത്മകമായ സീനിയോറിറ്റിയുടെ ആനുകൂല്യം, അതായത്, മെറിറ്റിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിലുള്ള ഇന്റർ-സെ സീനിയോറിറ്റി നൽകേണ്ടതുണ്ട്. അപ്പീൽവാദികളുടെ ഭാഗത്ത് നിന്ന് ഒരു തെറ്റും ഉണ്ടായിരുന്നില്ല. പ്രസക്തമായ സമയത്ത് തെറ്റായ മാർക്കിംഗ് കാരണം അവർക്ക് നിയമനങ്ങൾ നഷ്ടപ്പെടുകയും അവരെ മെറിറ്റ് ലിസ്റ്റിൽ ഉൾപ്പെടുത്താതിരിക്കുകയും ചെയ്തതിനാൽ പുനർമൂല്യനിർണയത്തിലെ മാർക്ക് പുനരവലോകനത്തിൽ തിരുത്തേണ്ടതുണ്ട്. അതിനാൽ, ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്ക് പുതുക്കിയ മാർക്കിന് അനുസൃതമായി പ്രതീകാത്മകമായ സീനിയോറിറ്റി നൽകുന്നതിന് 01.10.2018-ലെ തീരുമാനം എടുക്കുന്നതിൽ പ്രത്യേക സമിതി തികച്ചും ന്യായീകരിക്കപ്പെടുന്നു. ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്ക് പുതുക്കിയ മാർക്കിന് അനുസൃതമായി പ്രതീകാത്മകമായ സീനിയോറിറ്റി നൽകുന്നതിന് പ്രത്യേക സമിതി എടുത്ത ബോധപൂർവമായ തീരുമാനം റദ്ദാക്കിയതിൽ ഹൈക്കോടതിയുടെ ഡിവിഷൻ ബെഞ്ച് വ്യക്തമായും തെറ്റ് ചെയ്തു.

8. ഇപ്പോൾ, ഇതിൽ മുകളിൽ പരാമർശിച്ചിരിക്കുന്ന എതിർകക്ഷികൾക്ക് വേണ്ടി ആശ്രയിക്കപ്പെടുന്ന തീരുമാനങ്ങൾ, നിലവിലുള്ള കേസിന്റെ വസ്തുതകൾക്ക് ബാധകമല്ല. **കെ. മേഘചന്ദ്ര സിംഗ് (മേൽപരാമർശം)** കേസിൽ, സ്ഥാനക്കയറ്റം നേടുന്നവരും നേരിട്ട് നിയമനം നേടുന്നവരും തമ്മിലുള്ള ഇന്റർ-സെ സീനിയോറിറ്റി തീരുമാനിക്കുമ്പോൾ, നേരിട്ട് നിയമനം നേടുന്നവർക്ക് ഒഴിവുകൾ ഉണ്ടാകുന്ന തീയതി മുതൽ/റിക്രൂട്ട്മെന്റ് ആരംഭിച്ച തീയതി മുതൽ സീനിയോറിറ്റി നൽകാമോ എന്നതായിരുന്നു പരിഗണനയിലുള്ള പ്രശ്നം. നിലവിലെ കേസിൽ, 30.01.2017 മുതൽ പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്ന അപ്പീൽവാദികളുടെ നിയമനം ശരിവച്ചിട്ടുണ്ട്, എതിർകക്ഷികൾ ഇത് ചോദ്യം ചെയ്തിട്ടില്ല. പുനർമൂല്യനിർണയ നടപടി അടിസ്ഥാനപരമായി 30.01.2017-ലെ തിരഞ്ഞെടുത്ത ലിസ്റ്റിലെ ഒരു തിരുത്തലായിരുന്നു എന്നതിനാലാണ് 30.01.2017 മുതൽ അപ്പീൽവാദികൾക്ക് ഇന്റർ-സെ സീനിയോറിറ്റി അനുവദിക്കുന്നത്.

9. മേൽപ്പറഞ്ഞതിന്റെയും മുകളിൽ പറഞ്ഞതുമായ കാരണങ്ങൾ കണക്കിലെടുത്ത്, നിലവിലെ അപ്പീലുകൾ അനുവദനീയമാണ്. ഹൈക്കോടതി പുറപ്പെടുവിച്ച അപവദിത വിധികളും ഉത്തരവുകളും ഇതിനാൽ റദ്ദാക്കുന്നു. 01.10.2018-ലെ പ്രത്യേക സമിതിയുടെ തീരുമാനം ഇതിനാൽ പുനഃസ്ഥാപിക്കപ്പെടുന്നു, കൂടാതെ ഇതിലെ ബന്ധപ്പെട്ട അപ്പീൽവാദികൾക്ക് പുനർമൂല്യനിർണയത്തിലെ പുതുക്കിയ മാർക്കിന് അനുസൃതമായി 30.01.2017 മുതൽ പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്ന തരത്തിൽ പ്രതീകാത്മകമായ സീനിയോറിറ്റിക്ക് അർഹതയുണ്ടെന്ന് നിരീക്ഷിക്കുകയും വിധിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. അതനുസരിച്ച് നിലവിലെ അപ്പീലുകൾ അനുവദനീയമാണ്. ചെലവുകൾ ഇല്ല.

അപ്പീലുകൾ അനുവദിച്ചിരിക്കുന്നു.

അങ്കിത് ഗ്യാൻ

(സഹായികൾ: അഭിഷേക് അഗ്നിഹോത്രി, ആർഷ് ചൗധരി, LCRAs)