

[2024] 12 एससीआर 28: 2024 आईएनएससी 847

तेज प्रकाश पाठक व अन्य

बनाम

राजस्थान उच्च न्यायालय व अन्य

(सिविल अपील सं. 2634/2013)

07 नवंबर 2024

[माननीय न्या. श्री डॉ धनंजय वाई चंद्रचूड़, भारतीय मुख्य न्यायाधीश,
माननीय न्या. श्री हृषिकेश रॉय,
माननीय न्या. श्री पमिदिघंटम श्री नरसिम्हा, माननीय न्या. श्री पंकज
मित्तल और
माननीय न्या. श्री मनोज मिश्रा,*]

विचाराधीन मुद्दा

(क) जब भर्ती प्रक्रिया शुरू होती है और समाप्त होती है; (ख) इस सिद्धांत का आधार कि 'प्रतियोगिता के नियमों' को प्रतियोगिता के दौरान या प्रतियोगिता समाप्त हो जाने के बाद नहीं बदला जाना चाहिए;

(ग) क्या [के. मंजुश्री](#) मामले में लिया गया निर्णय इस विषय पर पहले के निर्णयों से भिन्न है; (घ) क्या भर्ती निकाय भर्ती प्रक्रिया को पूरा करने के लिए एक उचित प्रक्रिया तैयार कर सकते हैं;

(ङ) क्या मौजूदा नियम में निर्धारित प्रक्रिया का उल्लंघन किया जा सकता है; (च) क्या चयन सूची में स्थान मिलने के पश्चात भी नियुक्ति से इनकार किया जा सकता है?

हेडनोट्स†

सेवा कानून - भर्ती - भर्ती प्रक्रिया का प्रारंभ और अंत:

अभिनिर्धारित किया गया: भर्ती की प्रक्रिया विज्ञापन जारी करने के साथ शुरू होती है और अधिसूचित रिक्तियों को भरने के साथ समाप्त होती है - इसमें विभिन्न चरण शामिल होते हैं जैसे आवेदन आमंत्रित करना, आवेदनों की जांच करना, दोषपूर्ण आवेदनों को अस्वीकार करना या अपात्र अभ्यर्थियों को हटाना, परीक्षा आयोजित करना, साक्षात्कार या मौखिक परीक्षा हेतु आमंत्रित करना और नियुक्ति के लिए सफल अभ्यर्थियों की सूची तैयार करना। [पैरा 13]

सेवा कानून - भर्ती - इस सिद्धांत का आधार कि 'प्रतियोगिता के नियमों' को प्रतियोगिता के दौरान या प्रतियोगिता समाप्त हो जाने के पश्चात नहीं बदला जाना चाहिए:

अभिनिर्धारित किया गया: प्रतियोगिता के बीच में या प्रतियोगिता समाप्त होने जाने के पश्चात नियमों में परिवर्तन पर रोक लगाने वाला सिद्धांत संविधान के अनुच्छेद 14 में निहित मनमानी के विरुद्ध नियम पर आधारित है - अनुच्छेद 16 अनुच्छेद 14 में निहित समानता की अवधारणा के अनुप्रयोग का एक उदाहरण मात्र है - दूसरे शब्दों में अनुच्छेद 14 वर्ग है जबकि अनुच्छेद 16 जाति है - अनुच्छेद 16 सार्वजनिक रोजगार से संबंधित सभी मामलों में समानता की अवधारणा को प्रभावी बनाता है - ये दोनों अनुच्छेद राज्य की कार्यवाही में मनमानी पर प्रहार करते हैं तथा निष्पक्षता और समानता सुनिश्चित करते हैं। भर्ती प्रक्रिया के प्रारंभ में अधिसूचित चयन सूची में रखे जाने के लिए पात्रता मानदंड, भर्ती प्रक्रिया के बीच में तब तक नहीं बदला जा सकता

जब तक कि मौजूदा नियम इसकी अनुमति न दें, या विज्ञापन, जो मौजूदा नियमों के विपरीत न हो, इसकी अनुमति न दें - भले ही ऐसा परिवर्तन मौजूदा नियमों या विज्ञापन के तहत स्वीकार्य हो, तो परिवर्तन को संविधान के अनुच्छेद 14 की आवश्यकता को पूरा करना होगा और गैर-मनमानी के परीक्षण को संतुष्ट करना होगा। [अनुच्छेद 14, 42(2)]

सेवा कानून - भर्ती - क्या के. मंजुश्री मामले में लिया गया निर्णय इस विषय पर पहले दिए गए निर्णयों से भिन्न है:

अभिनिर्धारित किया गया: के. मंजुश्री का निर्णय पूर्व निर्णय से भिन्न नहीं है - के. मंजुश्री मामले में लिए गए निर्णय में भर्ती प्रक्रिया के विभिन्न चरणों के लिए मानदंड निर्धारित करने पर रोक नहीं लगाई गई है, बल्कि यह अनिवार्य किया गया है कि मानदंड प्रतियोगिता समाप्त होने के बाद अर्थात्, प्रतियोगिता समाप्त हो जाने पश्चात निर्धारित नहीं किए जाने चाहिए - यह दृष्टिकोण संविधान के अनुच्छेद 14 में निहित मनमानी के विरुद्ध नियम के अनुरूप है तथा अभ्यर्थियों की विधिसम्मत अपेक्षा को पूरा करता है, साथ ही सार्वजनिक सेवाओं में भर्ती में पारदर्शिता की आवश्यकता को भी पूरा करता है, तथा इस प्रकार चयन सूची तैयार करने में होने वाली गड़बड़ियों को रोकता है - के. मंजुश्री मामले में लिया गया निर्णय अच्छे कानून का प्रावधान करता है तथा यह सुभाष चंद्र मारवाह मामले में लिए गए निर्णय के विरोध में नहीं है - सुभाष चंद्र मारवाह चयन सूची से नियुक्त किए जाने के अधिकार से संबंधित है, जबकि के. मंजुश्री चयन सूची में रखे जाने के अधिकार से संबंधित है -

इसलिए दोनों मामले पूरी तरह से अलग मुद्दों से संबंधित हैं;
[अनुच्छेद 18, 30, 42(3)]

सेवा कानून - भर्ती - क्या भर्ती निकाय भर्ती प्रक्रिया को समाप्त करने के लिए उपयुक्त प्रक्रिया तैयार कर सकते हैं:

अभिनिर्धारित किया गया: भर्ती निकाय, मौजूदा नियमों के अधीन, भर्ती प्रक्रिया को उसके तार्किक निष्कर्ष तक लाने के लिए उचित प्रक्रिया तैयार कर सकते हैं, बशर्ते अपनाई गई प्रक्रिया पारदर्शी, गैर-भेदभावपूर्ण/गैर-मनमानी हो और प्राप्त किए जाने वाले उद्देश्य के साथ तर्कसंगत संबंध हो। [पैरा 42(4)]

सेवा कानून - भर्ती - क्या मौजूदा नियम में निर्धारित प्रक्रिया का उल्लंघन किया जा सकता है:

अभिनिर्धारित किया गया: वर्तमान नियम में निर्धारित प्रक्रिया का उल्लंघन नहीं किया जा सकता है - कानूनी बल वाले विद्यमान नियम प्रक्रिया और पात्रता दोनों के संदर्भ में भर्ती निकाय पर बाध्यकारी हैं - जहां कोई नियम नहीं है या नियम इस विषय पर निष्क्रिय हैं, वहां नियमों में अंतराल को भरने और पूरक करने हेतु प्रशासनिक निर्देश जारी किए जा सकते हैं - ऐसी स्थिति में प्रशासनिक निर्देश क्षेत्र को नियंत्रित करेंगे, बशर्ते वे नियमों या कानून या संविधान के प्रावधानों के *विपरीत* न हों - लेकिन जहां नियम स्पष्ट रूप से या निहित रूप से क्षेत्र को कवर करते हैं, वहां भर्ती निकाय को नियमों का पालन करना होगा। [अनुच्छेद 39, 42(5)]

सेवा कानून - चयन सूची में नाम - नियुक्ति का अधिकार - क्या चयन सूची में स्थान मिलने के पश्चात भी नियुक्ति से इनकार किया जा सकता है?

अभिनिर्धारित किया गया: चयनित सूची में स्थान मिलने के पश्चात भी नियुक्ति अस्वीकृत की जा सकती है - चयन सूची में रखे गए अभ्यर्थी को रिक्तियां उपलब्ध होने पर भी नियुक्त होने का कोई अपरिहार्य अधिकार नहीं मिलता है - लेकिन इसमें एक सचेतता है - राज्य या उसकी संस्थाएं मनमाने ढंग से किसी चयनित अभ्यर्थी को नियुक्ति देने से इनकार नहीं कर सकतीं - इसलिए, जब किसी चयनित अभ्यर्थी को नियुक्ति देने से इनकार करने के संबंध में राज्य की कार्रवाई को चुनौती दी जाती है, तो चयन सूची से नियुक्ति न करने के अपने निर्णय को उचित ठहराने का दायित्व राज्य पर होता है। [पैरा 40, 41]

सेवा कानून - भर्ती - विधिसम्मत अपेक्षा - लोक प्राधिकारी का विवेक - सार्वजनिक हित:

अभिनिर्धारित किया गया: भर्ती प्रक्रिया में भाग लेने वाले अभ्यर्थियों की यह विधिसम्मत अपेक्षा होती है कि चयन प्रक्रिया निष्पक्ष तथा मनमानी रहित होगी - सार्वजनिक कानून में विधिसम्मत अपेक्षा के सिद्धांत का आधार व्यक्तियों के साथ सरकारी व्यवहार में निष्पक्षता और गैर-मनमानी के सिद्धांतों पर आधारित है - हालांकि, विधिसम्मत अपेक्षा का सिद्धांत लोक प्राधिकारियों की नीति निर्धारित करने या उसे वापस लेने की शक्ति में बाधा या रुकावट नहीं डालता है - लोक प्राधिकारी को अपनी कार्यकारी शक्ति के अंतर्गत उपलब्ध सभी विकल्पों का प्रयोग करने का विवेकाधिकार प्राप्त है। लोक प्राधिकारी को अक्सर किसी विशेष नीतिगत निर्णय पर पहुंचने से पहले विभिन्न कारकों, चिंताओं और हितों पर विचार करना पड़ता है - न्यायालय आमतौर पर लोक प्राधिकारियों के सद्भावपूर्ण निर्णय

में हस्तक्षेप करने में सतर्क रहते हैं, जो विधिसम्मत अपेक्षाओं को नकारता है, बशर्ते कि ऐसा निर्णय व्यापक जनहित में लिया गया हो - इस प्रकार, सार्वजनिक हित विधिसम्मत अपेक्षा के सिद्धांत के अनुप्रयोग पर एक सीमा के रूप में कार्य करता है। न्यायालयों को यह निर्धारित करना होगा कि क्या सार्वजनिक हित दावेदार की विधिसम्मत अपेक्षा से अधिक महत्वपूर्ण और पर्याप्त है। [पैरा 16]

उद्धृत निर्णयज विधि

के. मंजुश्री बनाम आंध्र प्रदेश राज्य [\[2008\] 2 एससीआर 1025](#): (2008) 3 एससीसी 512 - अच्छी विधि का अनुपालन किया गया।

शिवनंदन सीटी व अन्य बनाम केरल उच्च न्यायालय व अन्य। [\[2023\] 11 एससीआर 674](#): 2023 आईएनएससी 709 - अनुपालन किया गया।

रमेश कुमार बनाम दिल्ली उच्च न्यायालय [\[2010\] 2 एससीआर 256](#): (2010) 3 एससीसी 104; के. एच. सिराज बनाम केरल उच्च न्यायालय व अन्य [\[2006\] पूरक 2 एससीआर 790](#): (2006) 6 एससीसी 395; म.प्र. लोक सेवा आयोग बनाम नवनीत कुमार पोतदार [\[1994\] पूरक 3 एससीआर 665](#): (1994) 6 एससीसी 293; भारत संघ बनाम टी. सुंदररमन [\[1997\] 3 एससीआर 792](#) : (1997) 4 एससीसी 664; त्रिदीप कुमार डिंगल बनाम पश्चिम बंगाल राज्य [\[2008\] 15 एससीआर 194](#): (2009) 1 एससीसी 768; सलाम समरजीत सिंह बनाम मणिपुर उच्च न्यायालय, इम्फाल व अन्य [\[2024\] 8 एससीआर 885](#): 2024 आईएनएससी 647 - निर्भरता रखी गयी।

हरियाणा राज्य बनाम सुभाष चंद्र मारवाह [\[1974\] 1 एससीआर 165](#): (1974) 3 एससीसी 220; तेज प्रकाश पाठक व अन्य बनाम राजस्थान उच्च न्यायालय व अन्य (2013) 4 एससीसी 540; शंकर के. मंडल बनाम बिहार राज्य [\[2003\] 3 एससीआर 796](#): (2003) 9 एससीसी 519; मो. सोहराब खान बनाम अलीगढ़ मुस्लिम विश्वविद्यालय व अन्य [\[2009\] 2 एससीआर 907](#): (2009) 4 एससीसी 555; आंध्र प्रदेश लोक सेवा आयोग बनाम बी. शरत चंद्र [\[1990\] 2 एससीआर 463](#): (1990) 2 एससीसी 669; राखी रे बनाम दिल्ली उच्च न्यायालय [\[2010\] 2 एससीआर 239](#): (2010) 2 एससीसी 637; ई.पी. रॉयप्पा बनाम तमिलनाडु राज्य [\[1974\] 2 एससीआर 348](#): (1974) 4 एससीसी 3; झारखंड राज्य बनाम ब्रह्मपुत्र मेटालिक्स लिमिटेड [\[2020\] 14 एससीआर 45](#): (2023) 10 एससीसी 634; शंकरसन दाश बनाम भारत संघ [\[1991\] 2 एससीआर 567](#): (1991) 3 एससीसी 47; अखिल भारतीय अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति कर्मचारी संघ बनाम ए. आर्थर जीन व अन्य [\[2001\] 2 एससीआर 1183](#): (2001) 6 एससीसी 380; एम. रमेश बनाम भारत संघ [\[2018\] 6 एससीआर 763](#): (2018) 16 एससीसी 195; पी.के. रामचंद्र अय्यर बनाम भारत संघ [\[1984\] 2 एससीआर 200](#): (1984) 2 एससीसी 141; हिमानी मल्होत्रा बनाम दिल्ली उच्च न्यायालय [\[2008\] 5 एससीआर 1066](#): (2008) 7 एससीसी 11; अशोक कुमार यादव बनाम हरियाणा राज्य [\[1985\] पूरक 1 एससीआर 657](#): (1985) 4 एससीसी 417; लीला धर बनाम राजस्थान राज्य व अन्य [\[1982\] 1 एससीआर 320](#): (1981) 4 एससीसी 159; संतोष कुमार त्रिपाठी

बनाम उत्तर प्रदेश पावर कॉर्पोरेशन (2009) 14 एससीसी 210;
बैंकिंग सेवा भर्ती बोर्ड, मद्रास बनाम वी. रामलिंगम (1998) 8
एससीसी 523 - संदर्भित किया गया।

उद्धृत पुस्तकें और पत्रिकाएं

सिविल सेवा विधियों और पद्धतियों की संयुक्त राष्ट्र पुस्तिका।

अधिनियमों की सूची

भारत का संविधान; राजस्थान उच्च न्यायालय कर्मचारी सेवा
नियम 2002; केरल न्यायिक सेवा नियम, 1991।

मुख्य शब्दों की सूची

सेवा कानून; भर्ती; नियुक्ति; 'प्रतियोगिता के नियम'; भर्ती
निकाय; उपयुक्त प्रक्रिया; भर्ती प्रक्रिया; चयन सूची में नाम;
नियुक्ति का अधिकार; वर्तमान नियम में निर्धारित प्रक्रिया; भर्ती
प्रक्रिया; संविधान का अनुच्छेद 14; संविधान का अनुच्छेद 16;
संविधान का अनुच्छेद 309; पारदर्शी; गैर-भेदभावपूर्ण; गैर-
मनमाना; पात्रता मानदंड; चयन सूची; वर्तमान नियम; निष्पक्षता
का सिद्धांत; विधिसम्मत अपेक्षा; मनमानी के खिलाफ नियम।

निम्नलिखित से उत्पन्न मामला

सिविल अपीलीय क्षेत्राधिकार: सिविल अपील सं. 2634/2013
डी.बी.सी.डब्ल्यू.पी. सं. 2174/2010 में राजस्थान उच्च न्यायालय,
जोधपुर के दिनांक 11.03.2011 के निर्णय एवं आदेश
सहित
सिविल अपील सं. 2635 और 2636/2013 से

पक्षकारगण के प्रस्तुतकर्ता

डॉ. रितु भारद्वाज, मोहन कुमार, अनुराग कतरकी, अमित कुमार, सुश्री नीतू सिंह, सुश्री एशिया बेग, श्रीमती हरिप्रिया पद्मनाभन, कुरियाकोस वर्गीस, वी. श्यामोहन, श्रुतंजय भारद्वाज, सुश्री ऐश्वर्या हरिहरन, विशाल सिन्हा, अक्षत गोगना, सुश्री ईशा घई (मैसर्स के.एम.एन.पी. विधि हेतु), राघेंथ बसंत, सुश्री लिज़ मैथ्यू, सुश्री आकाशी लोढ़ा, सुश्री मल्लिका अग्रवाल, पी. वी. दिनेश, सुश्री ओमन अन्ना ए, सुश्री उर्वशी चौहान, चेतन गर्ग, रंजीत कुमार, अजय विक्रम सिंह, अपीलार्थीगण हेतु अधिवक्तागण।

के.एम. नटराज, अतिरिक्त सॉलिसिटर जनरल, विजय हंसारिया, वरिष्ठ अधिवक्ता, पवनश्री अग्रवाल, सुनील कुमार जैन, सुश्री रशिका स्वरूप, सुश्री तान्या अग्रवाल, अनिल कुमार, मैबाम नभघनश्याम सिंह, महेश ठाकुर, शक्ति के पटनायक, प्रत्यर्थीगण हेतु अधिवक्तागण।

सर्वोच्च न्यायालय का निर्णय/आदेश

निर्णय

न्या. मनोज मिश्रा

भर्ती प्रक्रिया में आदर्श स्थिति यह है कि अनुचितता को दूर किया जाए।

संदर्भ

1. इस न्यायालय की तीन न्यायाधीशों की पीठ ने इस कल्याणकारी सिद्धांत को स्वीकार करते हुए कि एक बार भर्ती प्रक्रिया शुरू हो जाने

पर राज्य या उसके संस्थान पात्रता मानदंड के निर्धारण के संबंध में "प्रतियोगिता के नियमों" के साथ छेड़छाड़ नहीं कर सकते, इस बात पर आश्चर्य व्यक्त किया कि क्या यह चयन प्रक्रिया पर भी लागू होना चाहिए। इस संदर्भ में, सुभाष चंद्र मारवाह मामले में पहले के निर्णय पर ध्यान न देने के कारण के. मंजूश्री मामले में समन्वय पीठ के निर्णय की सत्यता पर संदेह करते हुए, दिनांक 20 मार्च 2013 के आदेश के अनुसार, यह निर्देश दिया गया कि इस विषय पर एक आधिकारिक घोषणा के लिए एक बड़ी पीठ के गठन हेतु मामले को मुख्य न्यायाधीश के समक्ष रखा जाए।

संदर्भ के लिए तथ्यात्मक सन्दर्भ

2. संदर्भ को जन्म देने वाले प्रासंगिक तथ्य इस प्रकार हैं:

- (क) राजस्थान उच्च न्यायालय ने 17 सितम्बर 2009 की अधिसूचना के तहत न्यायिक सहायकों और कनिष्ठ न्यायिक सहायकों में से, जिन्हें उच्च न्यायालय के संस्थान में तीन वर्ष का अनुभव हो और अंग्रेजी साहित्य में एम.ए. की डिग्री हो, अनुवादकों के 13 पदों पर नियुक्ति के लिए आवेदन आमंत्रित किए थे। विधि स्नातकों को प्राथमिकता दी जानी थी।
- (ख) प्रासंगिक समय पर, भारत के संविधान के अनुच्छेद 229 (2) के तहत उच्च न्यायालय के मुख्य न्यायाधीश द्वारा तैयार किए गए 'राजस्थान उच्च न्यायालय कर्मचारी सेवा नियम 2002' नियुक्तियों को नियंत्रित करते थे।
- (ग) 2002 के नियमों के अंतर्गत, उच्च न्यायालय के मुख्य न्यायाधीश ने दिनांक 5 दिसंबर 2002 के कार्यालय आदेश के माध्यम से, अन्य बातों

सहित, निम्नलिखित शब्दों में 'अनुवादक' (साधारण वेतनमान) के पद हेतु योग्यताओं के साथ-साथ भर्ती की पद्धति निर्दिष्ट की है:

"अनुवादक (साधारण वेतनमान)

अनुवादक (साधारण वेतनमान) के पद पर भर्ती, नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा नामित समिति की सिफारिश पर, चयन के मानदंडों के आधार पर स्नातक उच्च श्रेणी लिपिक या अनुवादक (साधारण वेतनमान) के समकक्ष या उससे ऊपर लेकिन उससे नीचे के ग्रेड के अधिकारियों में से की जाएगी, जिनके पास स्नातक स्तर पर वैकल्पिक विषय के रूप में हिंदी या अंग्रेजी साहित्य रहा हो या निम्न श्रेणी लिपिक जिनके पास स्नातकोत्तर स्तर पर वैकल्पिक विषय के रूप में हिंदी या अंग्रेजी साहित्य रहा हो और जिनके पास पांच वर्ष का न्यूनतम अनुभव हो।

प्रतियोगी परीक्षा

अंग्रेजी से हिंदी और हिंदी से अंग्रेजी में अनुवाद करने की अभ्यर्थियों की योग्यता का परीक्षण करने हेतु एक योग्यता परीक्षा आयोजित की जाएगी।

पेपर- I अंग्रेजी से हिंदी अनुवाद 100 अंक

पेपर- II हिंदी से अंग्रेजी अनुवाद 100 अंक

स्पष्टीकरण- योग्यता परीक्षा हेतु उसमें उपस्थित होने वाले अधिकारियों को निर्णय और अभिलेखों से अंग्रेजी से हिंदी और हिंदी से अंग्रेजी में अनुवाद के लिए गद्यांश दिए जाएंगे।

व्यक्तिगत साक्षात्कार:

अभ्यर्थी का एक व्यक्तिगत साक्षात्कार

किया जायेगा।

50 अंक

नोट: कुल मिलाकर 75% अंक तथा प्रत्येक पेपर में न्यूनतम 60% अंक प्राप्त करने वाले अभ्यर्थी को ही साक्षात्कार के लिए बुलाया जाएगा।

- (घ) बाद में, 24 जुलाई 2004 के कार्यालय आदेश के तहत, 5 दिसंबर 2002 के कार्यालय आदेश में संशोधन किए गए, जिसके तहत अनुवादकों (साधारण वेतनमान) की भर्ती से संबंधित प्रावधान को निम्नलिखित द्वारा प्रतिस्थापित किया गया:

"अनुवादक

भर्ती न्यायिक सहायकों या कनिष्ठ न्यायिक सहायकों में से, जिनके पास तीन वर्ष का अनुभव हो, अंग्रेजी और हिंदी अनुवाद में परीक्षा आयोजित करके की जाएगी। अभ्यर्थियों को निर्णयों और अभिलेखों से अंग्रेजी में गद्यांश दिए जाएंगे और उन्हें हिंदी में अनुवाद करना होगा। इसी प्रकार अभिलेखों या अन्य पुस्तकों आदि से हिन्दी में गद्यांश दिए जाएंगे तथा अभ्यर्थियों को उनका अंग्रेजी में अनुवाद करना होगा।

न्यूनतम योग्यता स्नातक होगी

विधि स्नातक को प्राथमिकता दी जाएगी।"

- (ड) इसके बाद, 8 सितम्बर 2009 को, 5 दिसम्बर 2002 के कार्यालय आदेश में संशोधन करके, निर्दिष्ट न्यूनतम योग्यता के स्थान पर निम्नलिखित योग्यता प्रतिस्थापित की गई:

“न्यूनतम योग्यता भारत में विधि द्वारा स्थापित किसी भी मान्यता प्राप्त विश्वविद्यालय से अंग्रेजी साहित्य में स्नातकोत्तर होगी”

- (च) 19 दिसंबर 2009 को परीक्षा आयोजित की गई। परीक्षा में इक्कीस अभ्यर्थी शामिल हुए। 20 फरवरी 2010 को परिणाम घोषित किया गया, जिसमें केवल 3 अभ्यर्थी सफल घोषित किए गए। ऐसा इसलिए हुआ, क्योंकि उच्च न्यायालय के मुख्य न्यायाधीश ने आदेश दिया था कि केवल उन्हीं अभ्यर्थियों का चयन किया जाएगा, जिन्होंने न्यूनतम 75% अंक प्राप्त किए हैं। चूंकि केवल तीन अभ्यर्थी न्यूनतम 75% अंक प्राप्त कर सके, इसलिए सफल अभ्यर्थियों की सूची में केवल तीन अभ्यर्थी ही शामिल थे।
- (छ) कुछ असफल अभ्यर्थियों ने उच्च न्यायालय के समक्ष रिट याचिका दायर की, जिसमें उच्च न्यायालय के मुख्य न्यायाधीश के 75% कट-ऑफ निर्धारित करने के निर्णय पर प्रश्न उठाया गया, इस आधार पर कि यह “प्रतियोगिता समाप्त हो जाने के पश्चात प्रतियोगिता के नियमों को बदलने” के समान है। उच्च न्यायालय ने अपने प्रशासनिक पक्ष में मुख्य न्यायाधीश के निर्णय का बचाव करते हुए दावा किया कि यह उपयुक्त अभ्यर्थी की नियुक्ति के लिए सद्भावनापूर्वक लिया गया निर्णय है।
- (ज) दिनांक 11 मार्च 2011 को अपील के तहत उच्च न्यायालय द्वारा रिट याचिका खारिज कर दी गई। उच्च न्यायालय का विचार था कि केवल चयन सूची में नियुक्ति मात्र से किसी अभ्यर्थी को नियुक्ति का कोई अपरिहार्य अधिकार प्राप्त नहीं होता है। नियोक्ता यह सुनिश्चित करने के लिए उच्चतर मानदंड निर्धारित कर सकता है कि पद हेतु उपयुक्त व्यक्ति की नियुक्ति की जाए।

- (i) उच्च न्यायालय के निर्णय को चुनौती देने वाली एक विशेष अनुमति याचिका पर, दिनांक 20 मार्च 2013 के आदेश द्वारा अनुमति प्रदान करते हुए, मामले को इस न्यायालय की एक बड़ी पीठ द्वारा आधिकारिक घोषणा के लिए भेजा गया था।

संदर्भित आदेश से प्रासंगिक उद्धरण

3. संदर्भ के दायरे को स्पष्ट रूप से समझने के लिए, संदर्भ आदेश के प्रासंगिक पैरा नीचे उद्धृत किए गए हैं:

"5. यह सच है कि 75% के न्यूनतम अंक प्राप्त करने की आवश्यकता, प्रश्नगत भर्ती प्रक्रिया के प्रारंभ होने की तिथि (अर्थात् 17-9-2009) को प्रथम प्रत्यर्थी उच्च न्यायालय के सेवा नियमों (जिसका पहले उल्लेख किया गया है) का शर्त नहीं है। ऐसा प्रतीत होता है कि नियमों के अंतर्गत ऐसा निर्देश पहले भी मौजूद था, लेकिन एक संशोधन द्वारा उक्त निर्देश को दिनांक 14-7-2004 से अप्रभावी कर दिया गया।

6. इसलिए, अपीलार्थीगण ने इस आधार पर चयन प्रक्रिया को चुनौती दी कि मुख्य न्यायाधीश का केवल उन अभ्यर्थियों का चयन करने का निर्णय, जिन्होंने न्यूनतम 75% अंक प्राप्त किए हैं, "प्रतियोगिता समाप्त हो जाने के पश्चात प्रतियोगिता के नियमों को बदलने" के समान होगा - एक रूढ़िवादिता जिसका वास्तविक अभिप्राय जांचने की आवश्यकता है, भले ही इस न्यायालय ने मंजूश्री मामले [के. मंजूश्री बनाम आंध्र प्रदेश राज्य (2008) 3 एस.सी.सी. 512 पृष्ठ 524, पैरा 27 : (2008) 1 एस.सी.सी. (एल.एंड.एस.) 841] में घोषणा की हो कि यह "स्पष्ट रूप से अस्वीकार्य" है।

7. यह प्रश्न कि क्या “प्रतियोगिता के नियम” बदले जा सकते हैं, इस न्यायालय द्वारा विभिन्न परिस्थितियों में कई मौकों पर विचार किया गया। ऐसा प्रश्न राज्य के अधीन रोजगार के संदर्भ में उठा, जिसे हमारे संविधान की योजना के तहत अनुच्छेद 309 के तहत बनाए गए “कानून” द्वारा विनियमित किया जाना आवश्यक है, या राज्य के साधनों के तहत रोजगार जिसे या तो कानून या अधीनस्थ कानून द्वारा विनियमित किया जा सकता है। दोनों ही मामलों में भर्ती से संबंधित “कानून” अनुच्छेद 14 के अनुशासन के अधीन है।

8. नियोक्ता और कर्मचारी के बीच कानूनी संबंध अनिवार्यतः संविदात्मक होता है। यद्यपि राज्य के अधीन रोजगार के संदर्भ में रोजगार संविदा को सामान्यतः कानूनी प्रावधानों या अधीनस्थ विधान द्वारा विनियमित किया जाता है, जो नियोक्ता अर्थात् “राज्य” की स्वतंत्रता को कुछ मामलों में प्रतिबंधित करता है।

9. अनुच्छेद 309 के शासन द्वारा कवर किए गए रोजगार के संदर्भ में, “विधि” - सिद्धांत रूप में भर्ती नियम या तो संभावित या पूर्वव्यापी हो सकते हैं, जो निश्चित रूप से गैर-मनमानी के नियम के अधीन हैं। हालांकि, राज्य के साधनों के तहत रोजगार के संदर्भ में, जो आम तौर पर अधीनस्थ कानून द्वारा विनियमित होता है, ऐसे नियमों को पूर्वव्यापी रूप से नहीं बनाया जा सकता है जब तक कि विशेष रूप से कुछ संवैधानिक रूप से वैध कानून द्वारा अधिकृत न किया गया हो।

10. हमारे संविधान की योजना के तहत पूर्वव्यापी कानून बनाने के खिलाफ एक पूर्ण और गैर-परक्राम्य निषेध केवल अपराधों के निर्माण के संदर्भ में किया जाता है। किसी भी अन्य कानूनी

अधिकार या कर्तव्य को संप्रभु कानून बनाने वाली संस्थाओं द्वारा पूर्वव्यापी रूप से बनाया, बदला या समाप्त किया जा सकता है। हालांकि, ऐसी कठोर शक्ति का प्रयोग इस प्रकार किया जाना चाहिए कि यह संविधान द्वारा प्रदत्त किसी अन्य अधिकार, जैसे अनुच्छेद 14 और 16 आदि के साथ टकराव न करे। प्रतियोगिता के बीच में या प्रतियोगिता समाप्त होने के पश्चात "प्रतियोगिता के नियमों" को बदलना पूर्वव्यापी कानून-निर्माण शक्ति का एक पहलू है।

11. वे विभिन्न मामले [क] सी. चन्नबसवैह बनाम मैसूर राज्य, एआईआर 1965 एससी 1293; हरियाणा राज्य बनाम सुभाष चंदर मारवाह (1974) 3 एससीसी 220: 1973 एससीसी (एल एंड एस) 488; पी.के. रामचंद्र अय्यर बनाम भारत संघ (1984) 2 एससीसी 141: 1984 एससीसी (एल एंड एस) 214; उमेश चंद्र शुक्ल बनाम भारत संघ (1985) 3 एससीसी 721: 1985 एससीसी (एल एंड एस) 919; दुर्गाचरण मिश्रा बनाम उड़ीसा राज्य (1987) 4 एससीसी 646: 1988 एससीसी (एल एंड एस) 36: (1987) 5 एटीसी 148; उत्तर प्रदेश राज्य बनाम रफीकुद्दीन, 1987 पूरक एससीसी 401: 1988 एससीसी (एल एंड एस) 183: (1987) 5 एटीसी 257; महाराष्ट्र एसआरटीसी बनाम राजेंद्र भीमराव मंडे (2001) 10 एससीसी 51: 2002 एससीसी (एल एंड एस) 720; पिता नवीन कुमार बनाम नरसैय्या जांगिटी (2006) 10 एससीसी 261: (2007) 1 एससीसी (एल एंड एस) 92; के. मंजुश्री बनाम आंध्र प्रदेश राज्य (2008) 3 एससीसी 512: (2008) 1 एससीसी (एल एंड एस) 841; हिमानी मल्होत्रा बनाम दिल्ली उच्च न्यायालय (2008) 7

एससीसी 11: (2008) 2 एससीसी (एल एंड एस) 203; के.एच. सिराज बनाम केरल उच्च न्यायालय (2006) 6 एससीसी 395: 2006 एससीसी (एल एंड एस) 1345; रमेश कुमार बनाम दिल्ली उच्च न्यायालय (2010) 3 एससीसी 104: (2010) 1 एससीसी (एल एंड एस) 756; राखी रे बनाम दिल्ली उच्च न्यायालय (2010) 2 एससीसी 637: (2010) 1 एससीसी (एल एंड एस) 652; हरदेव सिंह बनाम यूनियन ऑफ इंडिया (2011) 10 एससीसी 121: (2012) 1 एससीसी (एल एंड एस) 390 - जहां प्रक्रियात्मक नियमों में परिवर्तन किया गया। (ख) पी. महेन्द्रन बनाम कर्नाटक राज्य (1990) 1 एससीसी 411: 1990 एससीसी (एल एंड एस) 163: (1990) 12 एटीसी 727; म.प्र. लोक सेवा आयोग बनाम नवनीत कुमार पोतदार (1994) 6 एससीसी 293: 1994 एससीसी (एल एंड एस) 1377: (1994) 28 एटीसी 286; गोपाल कृष्ण रथ बनाम एम.ए.ए. बेग (1999) 1 एससीसी 544: 1999 एससीसी (एल एंड एस) 325; उमराव सिंह बनाम पंजाबी विश्वविद्यालय (2005) 13 एससीसी 365: 2006 एससीसी (एल एंड एस) 1071; मो. सोहराब खान बनाम अलीगढ़ मुस्लिम विश्वविद्यालय (2009) 4 एससीसी 555 (2009) 1 एससीसी (एल एंड एस) 917 – जहां पात्रता मानदंड बदल दिए गए थे। उन स्थितियों से निपटें जहां राज्य ने (1) रोजगार चाहने वाले अभ्यर्थियों की पात्रता मानदंड, या (2) उपयुक्त अभ्यर्थियों के चयन की विधि और तरीके को बदलने की मांग की। पश्चात्कथित को चयन हेतु अपनाई गई प्रक्रिया कहा जा सकता है, जैसे कि, लिखित परीक्षा या मौखिक परीक्षा में अभ्यर्थियों द्वारा प्राप्त किए जाने वाले न्यूनतम कट-ऑफ

अंक निर्धारित करना, जैसा कि मंजूश्री [के मंजूश्री बनाम आंध्र प्रदेश राज्य (2008) 3 एससीसी 512 पृष्ठ 524, पैरा 27: (2008) 1 एससीसी (एल एंड एस) 841] या वर्तमान मामले में किया गया था या अभ्यर्थियों को रोजगार के औपचारिकता हेतु प्रासंगिक कुछ परीक्षण (जैसे ड्राइविंग टेस्ट, जैसा कि महाराष्ट्र एसआरटीसी [महाराष्ट्र एसआरटीसी बनाम राजेंद्र भीमराव मांडवे (2001) 10 एससीसी 51 पृष्ठ 55-56, पैरा 5: 2002 एससीसी (एल एंड एस) 720] में था] से गुजरना होगा)।

12. यदि मंजूश्री मामले [के. मंजूश्री बनाम आंध्र प्रदेश राज्य (2008) 3 एससीसी 512 पृष्ठ 524, पैरा 27: (2008) 1 एससीसी (एल एंड एस) 841] के सिद्धांत को वर्तमान मामले में सख्ती से लागू किया जाता है, तो प्रत्यर्थी उच्च न्यायालय आवेदन करने वाले 21 अभ्यर्थियों में से 13 “सर्वश्रेष्ठ” अभ्यर्थियों की भर्ती करने के लिए बाध्य है, भले ही आयोजित परीक्षा में उनका प्रदर्शन कैसा भी रहा हो। ऐसे मामलों में, सैद्धांतिक रूप से यह संभव है कि बहुत कम लेकिन अन्य प्रतियोगी अभ्यर्थियों की तुलना में अधिक अंक पाने वाले अभ्यर्थियों को नियुक्त करना पड़ सकता है। हमारी राय में, मंजूश्री मामले [के. मंजूश्री बनाम आंध्र प्रदेश राज्य (2008) 3 एससीसी 512 पृष्ठ 524, पैरा 27: (2008) 1 एससीसी (एल एंड एस) 841] में निर्धारित सिद्धांत को बिना किसी और जांच के लागू करना व्यापक सार्वजनिक हित में या एक पर्याप्त प्रशासनिक तंत्र की स्थापना के लक्ष्य के अनुरूप नहीं होगा।

13. हरियाणा राज्य बनाम सुभाष चंद्र मारवाह [(1974) 3 एससीसी 220: 1973 एससीसी (एलएंडएस) 488] मामले में पंजाब सिविल सेवा (न्यायिक शाखा) के अधीनस्थ न्यायाधीशों की भर्ती से संबंधित मामले में इस न्यायालय को उस स्थिति से निपटना पड़ा जहां प्रासंगिक नियम में न्यूनतम योग्यता अंक निर्धारित किए गए थे। भर्ती 15 रिक्तियों को भरने के लिए थी। 40 अभ्यर्थियों ने न्यूनतम योग्यता अंक (45%) प्राप्त किए। 55% और उससे अधिक अंक प्राप्त करने वाले केवल 7 अभ्यर्थियों को नियुक्त किया गया और शेष रिक्तियों को खाली छोड़ दिया गया। न्यूनतम योग्यता अंक प्राप्त करने वाले अभ्यर्थियों की उपलब्धता के बावजूद शेष रिक्तियों को न भरने के राज्य सरकार के निर्णय को चुनौती दी गई। राज्य सरकार ने पदों को न भरने के अपने निर्णय का बचाव इस आधार पर किया कि यह निर्णय न्यायिक सेवा में योग्यता के उच्च मानदंडों को बनाए रखने के लिए लिया गया था। उच्च न्यायालय ने चुनौती को बरकरार रखा और आदेश जारी किया। अपील में, इस न्यायालय ने निर्णय पलट दिया और कहा कि राज्य की सेवा में भर्ती के उद्देश्य से आयोजित परीक्षा में न्यूनतम अर्हक अंक प्राप्त करने वाले अभ्यर्थियों को नियुक्त होने का कोई कानूनी अधिकार नहीं है। इस संदर्भ में, यह माना गया: (सुभाष चंद्र मारवाह मामला [(1974) 3 एससीसी 220: 1973 एससीसी (एल एंड एस) 488], एससीसी पृष्ठ 227, पैरा 12)

"12. ... ऐसे मामले में जहां नियुक्तियां कई योग्य अभ्यर्थियों में से चयन द्वारा की जाती हैं, सरकार के

लिए यह स्वतंत्र है कि वह योग्यता के उच्च मानदंडों को बनाए रखने के लिए एक ऐसा अंक निर्धारित करे जो अधिक पात्रता हेतु आवश्यक अंक से कहीं अधिक हो।

14. खेदजनक, ऐसा प्रतीत होता है कि सुभाष चंद्र मारवाह [(1974) 3 एससीसी 220: 1973 एससीसी (एल एंड एस) 488] मामले में लिए गए निर्णय को मंजूश्री [के. मंजूश्री बनाम आंध्र प्रदेश राज्य (2008) 3 एससीसी 512 पृष्ठ 524, पैरा 27: (2008) 1 एससीसी (एल एंड एस) 841] मामले में माननीय न्यायाधीशों के संज्ञान में नहीं लाया गया। इस न्यायालय ने मंजूश्री [के. मंजूश्री बनाम आंध्र प्रदेश राज्य (2008) 3 एससीसी 512 पृष्ठ 524, पैरा 27: (2008) 1 एससीसी (एल एंड एस) 841] मामले में पी.के. रामचंद्र अय्यर बनाम भारत संघ [(1984) 2 एससीसी 141: 1984 एससीसी (एल एंड एस) 214], उमेश चंद्र शुक्ला बनाम भारत संघ [(1985) 3 एससीसी 721: 1985 एससीसी (एल एंड एस) 919] और दुर्गाचरण मिश्रा बनाम उड़ीसा राज्य [(1987) 4 एससीसी 646: 1988 एससीसी (एल एंड एस) 36] के मामलों पर भरोसा किया। किसी भी मामले में, सुभाष चंद्र मारवाह [(1974) 3 एससीसी 220: 1973 एससीसी (एल एंड एस) 488] के निर्णय पर विचार नहीं किया गया।
15. इसमें कोई संदेह नहीं है कि यह एक कल्याणकारी सिद्धांत है कि राज्य या उसके साधनों को पात्रता मानदंडों के निर्धारण के संबंध में "प्रतियोगिता के नियमों" के साथ छेड़छाड़ करने की अनुमति न दी जाए, जैसा कि सी. चन्नबसवैह बनाम मैसूर राज्य [एआईआर 1965 एससी 1293] आदि में किया गया था, ताकि भर्ती प्रक्रिया और उसके परिणामों में हेरफेर से बचा जा सके। क्या इस तरह के

सिद्धांत को चयन की प्रक्रिया निर्धारित करने वाले "प्रतियोगिता के नियमों" के संदर्भ में लागू किया जाना चाहिए, विशेष रूप से तब जब परिवर्तन का उद्देश्य चयन के लिए अधिक कठोर जांच लागू करना हो, इसके लिए इस न्यायालय की एक बड़ी पीठ द्वारा आधिकारिक घोषणा की आवश्यकता है। इसलिए, हम आदेश देते हैं कि इस संबंध में उचित आदेश के लिए मामले को भारत के माननीय मुख्य न्यायाधीश के समक्ष रखा जाए।"

(जोर दिया गया)

संदर्भ का दायरा

4. सार्वजनिक सेवाएँ मोटे तौर पर दो श्रेणियों में आती हैं। एक, जहाँ सेवाएँ राज्य/संघ के मामलों से जुड़ी होती हैं। दूसरा, जहाँ सेवाएँ राज्य के अधीन होती हैं। दोनों ही श्रेणियों में, भर्ती को नियंत्रित करने वाले कानून को संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 में निहित व्यापक सिद्धांतों के अनुरूप होना चाहिए।
5. विभिन्न न्यायिक निर्णयों में, सार्वजनिक सेवाओं में भर्ती को नियंत्रित करने वाले कानून को बोलचाल की भाषा में 'प्रतियोगिता के नियम' कहा गया है। 'प्रतियोगिता' चयन और नियुक्ति की प्रक्रिया है। भर्ती प्रक्रिया शुरू होने के बाद न्यायालयों ने प्रतियोगिता के नियमों के साथ छेड़छाड़ करने पर हमेशा नाराजगी जताई है। यह एक बहु-उद्धृत कानूनी वाक्यांश बन गया है कि "प्रतियोगिता के नियमों को बीच में या प्रतियोगिता समाप्त होने के पश्चात नहीं बदला जाना चाहिए"। मोटे तौर पर ये नियम दो श्रेणियों में आते हैं। एक, जो रोजगार चाहने वाले अभ्यर्थियों की पात्रता मानदंड (अर्थात् आवश्यक योग्यताएं) निर्धारित करता है; और दूसरा, जो योग्य अभ्यर्थियों में से चयन करने की विधि और तरीके को निर्धारित करता है।

6. वह कट-ऑफ तिथि जिसके संदर्भ में पात्रता निर्धारित की जानी है, प्रासंगिक सेवा नियमों द्वारा निर्धारित तिथि होगी; जहां नियमों में ऐसी कोई कट-ऑफ तिथि प्रदान नहीं की गई है, वहां वह आवेदन आमंत्रित करने वाले विज्ञापन में निर्धारित तिथि होगी; और यदि ऐसी कोई तिथि नियत नहीं की गई है, तो पात्रता मानदंड उस अंतिम तिथि के संदर्भ में लागू किया जाएगा, जिस तक आवेदन प्राप्त किए जाने थे।
7. कानून में यह तय है कि भर्ती प्रक्रिया शुरू होने के पश्चात पात्रता मानदंड में बदलाव नहीं किया जाएगा, क्योंकि यदि अभ्यर्थी बदले हुए मानदंडों के तहत पात्र भी हों, तो वे यह मानकर अंतिम तिथि तक आवेदन नहीं कर सकते कि वे विज्ञापित मानदंडों के अनुसार पात्र नहीं हैं। अतः ऐसा संशोधन/परिवर्तन किसी व्यक्ति को संविधान के अनुच्छेद 16 द्वारा प्रदत्त सार्वजनिक रोजगार के मामलों में समान अवसर की गारंटी से वंचित करता है। इसलिए संदर्भ आदेश इस कानूनी स्थिति को स्वीकार करता है और स्पष्ट शब्दों में स्वीकार करता है कि पात्रता मानदंड के संबंध में भर्ती प्रक्रिया शुरू होने के पश्चात 'प्रतियोगिता के नियम' नहीं बदले जा सकते।
8. हालांकि, चयन के लिए प्रतियोगिता के तरीके या प्रक्रिया के नियमों को बदलने के संबंध में, तीन न्यायाधीशों की पीठ ने संदर्भ आदेश में के. मंजुश्री (पूर्वोक्त) में निर्णय की शुद्धता पर, अन्य बातों के साथ-साथ इस आधार पर संदेह व्यक्त किया कि वह सुभाष चंद्र मारवाह (पूर्वोक्त) में पूर्व निर्णय को नोटिस करने में विफल रही। तदनुसार, संदर्भ आदेश में इस न्यायालय की एक बड़ी पीठ से इस संबंध में एक आधिकारिक घोषणा की मांग की गई है। इसलिए संदर्भ का दायरा निम्नलिखित तक सीमित है: (क) क्या के. मंजुश्री (पूर्वोक्त) सही कानून निर्धारित करता है; और (ख) क्या भर्ती प्रक्रिया शुरू होने के पश्चात चयन करने की विधि और तरीके के नियमों को बदला या संशोधित किया जा सकता है।

प्रस्तुतियाँ

9. हमने इस सिद्धांत की सख्त प्रयोज्यता के पक्ष में और विपक्ष में कई अधिवक्तागण की दलीलें सुनी हैं। अपनी दलीलों के दौरान, उन्होंने या तो उच्च न्यायालय के निर्णय पर प्रश्न उठाया या उसका समर्थन किया। उनके प्रस्तुतीकरणों के प्रभावी विश्लेषण के लिए तथा संदर्भ पर विचार करते समय उत्पन्न होने वाले मुद्दों पर उचित निर्णय लेने के लिए, हम उनके प्रस्तुतीकरणों को दो भागों में विभाजित करना उचित समझते हैं। एक, जो यह प्रतिपादित करता है कि भर्ती प्रक्रिया शुरू होने के पश्चात, चयन के लिए निर्धारित प्रक्रिया (अर्थात् प्रतियोगिता के नियम) को बीच में या प्रतियोगिता समाप्त हो जाने के पश्चात नहीं बदला जा सकता है, और दूसरा यह कि चयन के लिए निर्धारित प्रक्रिया या विधि में परिवर्तन/संशोधन की अनुमति है, ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि पद के लिए उपयुक्त सर्वाधिक योग्य व्यक्ति की नियुक्ति हो।

परिवर्तन के विरुद्ध प्रस्तुतियाँ

10. यह सुझाव देने वाली प्रस्तुतियाँ कि चयन की प्रक्रिया के रूप में 'प्रतियोगिता के नियमों' को प्रतियोगिता के बीच में या प्रतियोगिता समाप्त हो जाने के पश्चात नहीं बदला जाना चाहिए, नीचे संक्षेप में दी गई हैं:
- (क) सार्वजनिक रोजगार के मामलों में अवसर की समानता और राज्य की कार्यवाही में निष्पक्षता की गारंटी संविधान के अनुच्छेद 16 और 14 द्वारा दी गई है, जो प्रतियोगिता शुरू होने के पश्चात चयन मानदंडों के आधार पर प्रतियोगिता के नियमों में बदलाव को प्रतिबंधित करता है। यदि अन्यथा पात्र अभ्यर्थियों को चयन मानदंडों में बाद में परिवर्तन के आधार पर विचाराधीन के क्षेत्र से बाहर रखा जाता है तो इन अधिकारों का उल्लंघन होगा।

- (ख) चयन प्रक्रिया शुरू होने से पहले अभ्यर्थियों को यह जानने का अधिकार है कि किन मानदंडों पर उनका निर्धारण/मूल्यांकन किया जाएगा ताकि वे तदनुसार अपनी तैयारी के स्तर को संशोधित कर सकें।
- (ग) प्रतियोगिता समाप्त हो जाने के पश्चात, चयन सूची में स्थान पाने की पात्रता के लिए विज्ञापित कट-ऑफ अंकों में परिवर्तन, किसी अभ्यर्थी के लिए दो दृष्टि से गंभीर पूर्वाग्रह पैदा कर सकता है। प्रथम, अभ्यर्थी विज्ञापित कट-ऑफ अंक प्राप्त करने के लिए आवश्यकता से अधिक प्रयास नहीं कर सकता। दूसरा, साक्षात्कारकर्ता या मूल्यांकनकर्ता अनजाने में अभ्यर्थी को अपात्र श्रेणी में रख सकता है, जबकि वह यह कल्पना करता है कि उसे योग्य श्रेणी में रखा गया है। इस प्रकार, मूल्यांकन किए जाने के पश्चात पात्रता कट-ऑफ में बदलाव, मूल्यांकनकर्ता को अभ्यर्थी को उस श्रेणी में रखने के लिए अंकों को संशोधित करने के अवसर से वंचित कर देता है, जिसमें वह, मूल्यांकनकर्ता के विचार में, रखे जाने का हकदार है।
- (घ) यदि पात्रता हेतु कट-ऑफ अंक निर्धारित किए जाने हैं, तो यह परीक्षा या साक्षात्कार से पहले किया जाना चाहिए, ताकि परीक्षार्थी और परीक्षक दोनों को पता रहे कि कितने अंक प्राप्त करने पर अभ्यर्थी आगे विचारणीय योग्य हो जाएगा।
- (ङ) सार्वजनिक सेवाओं में भर्ती न केवल निष्पक्ष होनी चाहिए बल्कि निष्पक्ष दिखनी भी चाहिए। चयन मानदंड में बीच में परिवर्तन करने से यह धारणा बनेगी कि राज्य निष्पक्ष रूप से कार्य नहीं कर रहा है तथा यह परिवर्तन कुछ व्यक्तियों को लाभ पहुंचाने के लिए किया गया है। इस प्रकार यह निर्णय लेने की प्रक्रिया में पारदर्शिता का उल्लंघन करता है, जो मनमानी को रोकने के लिए मौलिक है, और भाई-भतीजावाद को बढ़ावा देता है।

(च) विवेकाधिकार कानून के शासन के विपरीत है जो हमारे संविधान की पहचान है। जब प्रतियोगिता के नियमों को नियोक्ता के विवेक पर बदलने के लिए छोड़ दिया जाता है तो कानून का शासन प्रभावित होता है।

(छ) के. मंजुश्री (पूर्वोक्त) सुभाष चंद्र मारवाह (पूर्वोक्त) के साथ टकराव में नहीं है। सुभाष चंद्र मारवाह इस सिद्धांत पर आगे बढ़ते हैं कि रिक्तियों का अस्तित्व चयन सूची में रखे गए अभ्यर्थी को नियुक्ति का अधिकार नहीं देता है। दूसरी ओर, के. मंजुश्री ने एक ऐसी स्थिति का वर्णन किया है, जहां एक अभ्यर्थी को चयन सूची में स्थान देने से केवल इसलिए इनकार कर दिया जाता है, क्योंकि साक्षात्कार समाप्त होने के पश्चात, साक्षात्कार के लिए न्यूनतम अंक निर्धारित कर दिए गए थे, जो पहले निर्धारित नहीं किए गए थे। इसलिए, दोनों निर्णय अलग-अलग क्षेत्रों में काम करते हैं।

परिवर्तन का प्रस्ताव देने वाली प्रस्तुतियाँ स्वीकार्य हैं

11. यह प्रतिपादित करने वाली प्रस्तुतियाँ कि भर्ती प्रक्रिया के बीच में भी चयन प्रक्रिया या मानदंड में बदलाव की अनुमति है, नीचे संक्षेप में प्रस्तुत किया गया है:

(क) सेवा नियमों या विज्ञापन के अभाव में, जिसमें कट-ऑफ निर्धारित या निषिद्ध हो, नियोक्ता के पास यह विवेकाधिकार है कि वह पद के लिए उपयुक्त अभ्यर्थी की नियुक्ति हेतु आवश्यक समझे जाने वाले कट-ऑफ को निर्धारित कर सकता है।

(ख) यदि योग्यता सूची में स्थान पाने के लिए कोई कट-ऑफ निर्धारित नहीं है, तो भी नियोक्ता योग्यता सूची में से केवल उन्हीं लोगों को

नियुक्त करने का विकल्प चुन सकता है जो किसी विशेष कट-ऑफ से ऊपर हैं और ऐसी कट-ऑफ बाद में निर्धारित की जा सकती है। ऐसा इसलिए है, क्योंकि किसी भी चयनित अभ्यर्थी को नियुक्त होने का अपरिहार्य अधिकार नहीं है।

(ग) पद की प्रकृति को ध्यान में रखते हुए, नियमों या विज्ञापन द्वारा निर्धारित न किए गए कट-ऑफ को भी पद के लिए उपयुक्त व्यक्ति की नियुक्ति के लिए निर्धारित किया जा सकता है। ऐसी कट-ऑफ का निर्धारण मनमाना नहीं माना जाएगा, क्योंकि सेवा में दक्षता नियोक्ता के लिए सर्वोपरि है।

(घ) चयन मानदंड में परिवर्तन जो योग्यता सूची पर लागू नहीं होता है बल्कि केवल उसके आधार पर नियुक्ति को प्रभावित करता है, संविधान के अनुच्छेद 16 या अनुच्छेद 14 का उल्लंघन नहीं होगा यदि ऐसा परिवर्तन सेवा में दक्षता के व्यापक हित में है।

विश्लेषण

12. संदर्भित प्रश्नों का प्रभावी ढंग से विश्लेषण और निर्णय करने के लिए, हम अपनी चर्चा को निम्नलिखित भागों में विभाजित करेंगे:

(क) जब भर्ती प्रक्रिया शुरू होती है और समाप्त होती है;

(ख) इस सिद्धांत का आधार कि 'प्रतियोगिता के नियमों' को प्रतियोगिता के दौरान या प्रतियोगिता समाप्त हो जाने के पश्चात नहीं बदला जाना चाहिए;

(ग) क्या के. मंजुश्री (पूर्वोक्त) में लिया गया निर्णय इस विषय पर पहले के निर्णयों से भिन्न है;

(घ) क्या उपर्युक्त सिद्धांत चयन की विधि या प्रक्रिया के संबंध में उतनी ही सख्ती से लागू होता है जितना कि पात्रता मानदंड के संबंध में होता है;

(ङ) क्या संविधान के अनुच्छेद 309 या किसी कानून के प्रावधान के तहत अधिनियम या नियमों द्वारा निर्धारित चयन प्रक्रिया को दरकिनार किया जा सकता है;

(च) क्या प्रतियोगिता समाप्त हो जाने के पश्चात पात्रता मानदंड में परिवर्तन करके नियुक्ति अस्वीकार की जा सकती है।

(क) भर्ती प्रक्रिया का प्रारंभ/समापन

13. भर्ती की प्रक्रिया विज्ञापन जारी करने के साथ शुरू होती है और अधिसूचित रिक्तियों को भरने के साथ समाप्त होती है। इसमें विभिन्न चरण शामिल होते हैं जैसे आवेदन आमंत्रित करना, आवेदनों की जांच करना, दोषपूर्ण आवेदनों को अस्वीकार करना या अपात्र अभ्यर्थियों को हटाना, परीक्षा आयोजित करना, साक्षात्कार या मौखिक परीक्षा हेतु आमंत्रित करना और नियुक्ति के लिए सफल अभ्यर्थियों की सूची तैयार करना।

(ख) सिद्धांत का आधार

14. प्रतियोगिता के बीच में या प्रतियोगिता समाप्त होने के पश्चात नियमों में परिवर्तन पर रोक लगाने वाला सिद्धांत संविधान के अनुच्छेद 14 में निहित मनमानी के विरुद्ध नियम पर आधारित है। अनुच्छेद 16 अनुच्छेद 14 में निहित समानता की अवधारणा के अनुप्रयोग का एक उदाहरण मात्र है। दूसरे शब्दों में अनुच्छेद 14 वर्ग है जबकि अनुच्छेद 16 जाति है। अनुच्छेद 16 सार्वजनिक रोजगार से संबंधित सभी मामलों में समानता की अवधारणा को प्रभावी बनाता है। ये दोनों अनुच्छेद राज्य की कार्यवाही में मनमानी पर प्रहार करते हैं तथा निष्पक्षता और समानता सुनिश्चित करते

हैं। वे यह अपेक्षा करते हैं कि राज्य की कार्यवाही सभी समान परिस्थितियों के लिए समान रूप से वैध प्रासंगिक सिद्धांतों पर आधारित होनी चाहिए तथा किसी भी बाह्य या अप्रासंगिक विचारों द्वारा निर्देशित नहीं होनी चाहिए। राज्य अपने सभी कार्यों में निष्पक्ष और पारदर्शी तरीके से कार्य करने के लिए बाध्य है। यह मनमाने राज्य कार्यवाही के विरुद्ध गारंटी की एक प्राथमिक आवश्यकता है जिसे संविधान के अनुच्छेद 14 में अपनाया गया है। निजी नागरिकों और निजी व्यवसाय के अधिकारों का हनन सार्वजनिक हित पर आधारित आवश्यकता के समानुपातिक होना चाहिए।

15. कार्यवाही में निष्पक्षता के सिद्धांत के अनुसार लोक प्राधिकारियों को उनके प्रतिनिधित्व के लिए जवाबदेह ठहराया जाना चाहिए। अच्छे प्रशासन के लिए यह आवश्यक है कि लोक प्राधिकारियों को पूर्वानुमानित तरीके से कार्य करना चाहिए तथा किए गए वादों या स्थापित प्रथाओं का सम्मान करना चाहिए, जब तक कि ऐसा न करने का कोई अच्छा कारण न हो।
16. भर्ती प्रक्रिया में भाग लेने वाले अभ्यर्थियों की यह विधिसम्मत अपेक्षा होती है कि चयन प्रक्रिया निष्पक्ष तथा मनमानी रहित होगी। सार्वजनिक कानून में विधिसम्मत अपेक्षा के सिद्धांत का आधार व्यक्तियों के साथ सरकारी व्यवहार में निष्पक्षता और गैर-मनमानी के सिद्धांतों पर आधारित है। यह मान्यता देता है कि किसी लोक प्राधिकारी का वादा या पिछला आचरण विधिसम्मत अपेक्षा को जन्म देगा। यह सिद्धांत इस धारणा पर आधारित है कि लोक प्राधिकारियों को अपने सार्वजनिक कर्तव्यों का पालन करते समय अपने वादों या पिछले प्रथाओं का सम्मान करना चाहिए। किसी अपेक्षा की वैधता का अनुमान तभी लगाया जा सकता है जब वह कानून, रीति-रिवाज या स्थापित प्रक्रिया पर आधारित हो। हालांकि, विधिसम्मत अपेक्षा का सिद्धांत लोक प्राधिकारियों की नीति निर्धारित करने या उसे वापस लेने की शक्ति में बाधा या रुकावट नहीं डालता है। लोक प्राधिकारी

को अपनी कार्यकारी शक्ति के अंतर्गत उपलब्ध सभी विकल्पों का प्रयोग करने का विवेकाधिकार प्राप्त है। लोक प्राधिकारी को अक्सर किसी विशेष नीतिगत निर्णय पर पहुंचने से पहले विभिन्न कारकों, समस्याओं और हितों पर विचार करना पड़ता है। न्यायालय आमतौर पर लोक प्राधिकारियों के सद्भावपूर्ण निर्णय में हस्तक्षेप करने में सतर्क रहते हैं, जो विधिसम्मत अपेक्षाओं को नकारता है, बशर्ते कि ऐसा निर्णय व्यापक जनहित में लिया गया हो। इस प्रकार, सार्वजनिक हित विधिसम्मत अपेक्षा के सिद्धांत के अनुप्रयोग पर एक सीमा के रूप में कार्य करता है। न्यायालयों को यह निर्धारित करना होगा कि क्या सार्वजनिक हित दावेदार की विधिसम्मत अपेक्षा से अधिक महत्वपूर्ण और पर्याप्त है। संतुलन स्थापित करते समय, न्यायालयों को अक्सर विधिसम्मत अपेक्षा के दावे को खारिज करने के लिए आवश्यक भार और साक्ष्य के मानदंड के मुद्दों का सामना करना पड़ता है।

17. शिवनंदन सीटी मामले में, संविधान पीठ ने हममें से एक (डॉ. डी.वाई. चंद्रचूड़, मुख्य न्यायाधीश) के माध्यम से कहा था कि किसी लोक प्राधिकारी को विधिसम्मत अपेक्षा के दावे को निष्फल करने के लिए, उसे न्यायालय के समक्ष प्रासंगिक सामग्री प्रस्तुत करके वस्तुनिष्ठ रूप से यह प्रदर्शित करना होगा कि उसका निर्णय जनहित में था। यह मानदंड अच्छे प्रशासन के सिद्धांतों के अनुरूप है, जिसके अनुसार सार्वजनिक शक्ति के दुरुपयोग को रोकने और नागरिकों के लिए निष्पक्षता सुनिश्चित करने के लिए राज्य की कार्रवाइयों को ईमानदारी के मानदंडों पर आधारित होना चाहिए। यह भी रेखांकित किया गया कि विधिसम्मत अपेक्षा का सिद्धांत निर्णय लेने में पूर्वानुमेयता और स्थिरता पर जोर देता है जो गैर-मनमानी का एक पहलू है। इसके अतिरिक्त, न्यायालय ने टिप्पणी की:

"43. विधिसम्मत अपेक्षा के सिद्धांत के अनुप्रयोग का अंतर्निहित आधार अच्छे प्रशासन के सिद्धांतों को शामिल करने के लिए विस्तारित और विकसित हुआ है। अच्छे प्रशासन के सिद्धांतों के लिए यह आवश्यक है कि लोक प्राधिकारियों के निर्णय स्थिरता, पारदर्शिता और पूर्वानुमेयता की कसौटी पर खरे उतरे, ताकि उन्हें मनमाना न माना जाए और इसलिए अनुच्छेद 14 का उल्लंघन न माना जाए।"

पारदर्शिता, और मनमाना माना जाने से बचने के लिए और इसलिए अनुच्छेद 14 का उल्लंघन है।

(ग) के. मंजूश्री का निर्णय पूर्व निर्णय से भिन्न नहीं है

18. के. मंजूश्री (पूर्वोक्त) में भर्ती प्रक्रिया जिला एवं सत्र न्यायाधीशों (ग्रेड II) के पदों पर चयन और नियुक्ति के लिए थी। मौजूदा नियमों में पात्रता संबंधी योग्यताएं निर्धारित की गई थीं, लेकिन चयन की प्रक्रिया के बारे में कुछ नहीं कहा गया था। इसलिए प्रत्येक चयन हेतु चयन का तरीका और विधि उच्च न्यायालय द्वारा निर्धारित किया जाना था, जब भी चयन के लिए रिक्तियां अधिसूचित की जाती थीं। राज्य सरकार द्वारा रिक्तियों को अधिसूचित किया गया था। चयन के लिए विज्ञापन के अनुसार लिखित परीक्षा और उसके बाद साक्षात्कार होना था। दिनांक 30.11.2004 के एक प्रस्ताव द्वारा, उच्च न्यायालय की प्रशासनिक समिति ने 75 अंकों की लिखित परीक्षा और 25 अंकों का साक्षात्कार आयोजित करने का निर्णय लिया। यह भी निर्णय लिया गया कि ओसी, बीसी, एससी और एसटी अभ्यर्थियों के लिए न्यूनतम योग्यता अंक पहले निर्धारित अनुसार होंगे। उच्च न्यायालय के निर्देश के अनुपालन में 30.1.2005 को लिखित परीक्षा आयोजित की गई तथा 24.2.2005 को परिणाम घोषित किया गया, जिसमें

83 अभ्यर्थी सफल हुए। मार्च 2006 में साक्षात्कार हुए। इसके बाद, उन 83 अभ्यर्थियों द्वारा प्राप्त अंकों को एकत्रित किया गया और कुल अंकों के आधार पर योग्यता के क्रम में एक समेकित मेरिट सूची तैयार की गई। मेरिट सूची में अन्य बातों के साथ-साथ लिखित परीक्षा में प्राप्त अंकों में से 100 अंक; साक्षात्कार में प्राप्त अंकों में से 25 अंक; तथा लिखित परीक्षा और साक्षात्कार में प्राप्त कुल अंकों में से 125 अंक शामिल थे। उस सूची के आधार पर प्रशासनिक समिति ने योग्यता एवं आरक्षण के अनुसार दस अभ्यर्थियों के चयन को मंजूरी दी। हालांकि, पूर्ण न्यायालय तैयार की गई चयन सूची से सहमत नहीं था। नतीजतन, मुख्य न्यायाधीश ने नई सूची तैयार करने के लिए न्यायाधीशों की एक समिति का गठन किया। समिति ने सिफारिश की कि अभ्यर्थियों का मूल्यांकन दिनांक 30.11.2004 के पूर्व संकल्प के अनुरूप लिखित परीक्षा के लिए 100 अंक और साक्षात्कार के लिए 25 अंक के स्थान पर 75 अंक और साक्षात्कार के लिए 25 अंक के आधार पर किया जाना चाहिए। समिति ने यह भी सिफारिश की कि साक्षात्कार में उपस्थित होने के लिए अभ्यर्थियों की पात्रता निर्धारित करने हेतु लिखित परीक्षा के लिए लागू न्यूनतम उत्तीर्ण प्रतिशत को साक्षात्कार के अंकों के लिए भी लागू किया जाना चाहिए, और जो लोग साक्षात्कार में ऐसे न्यूनतम अंक प्राप्त करने में असफल रहे, उन्हें असफल माना जाना चाहिए। समिति की सिफारिश के आधार पर, लिखित परीक्षा उत्तीर्ण करने के लिए न्यूनतम प्रतिशत को साक्षात्कार के लिए लागू किया गया और, इसलिए, केवल उन अभ्यर्थियों को साक्षात्कार में सफल माना गया, जिन्होंने ओ.सी.(अनारक्षित श्रेणी) में न्यूनतम 12.5 अंक, बी.सी.(पिछड़ा वर्ग) में 10 अंक और एस.सी.(अनुसूचित जाति) और एस.टी.(अनुसूचित जनजाति) में 8.7 अंक प्राप्त किए थे। परिणामस्वरूप, केवल 31 अभ्यर्थी ही लिखित परीक्षा और साक्षात्कार दोनों में उत्तीर्ण पाए गए। परिणामस्वरूप, केवल 31

सफल अभ्यर्थियों की संशोधित मेरिट सूची तैयार की गई, जिसमें पहले चयनित कुछ अभ्यर्थियों को बाहर कर दिया गया तथा कुछ अन्य, जिन्हें पहले की चयन सूची में स्थान नहीं मिला था, को प्रवेश मिल गया। हालांकि, उन 31 अभ्यर्थियों में से केवल 9 को ही नियुक्ति के लिए अनुशंसित किया गया।

19. उस तथ्यात्मक संदर्भ में, दो अभ्यर्थी जिनके नाम पहली सूची में उल्लेखित थे, और जिन्हें दूसरी सूची से बाहर कर दिया गया था, उन्होंने यह दावा करते हुए रिट याचिका दायर की कि साक्षात्कार के लिए न्यूनतम योग्यता अंक निर्धारित करके चयन सूची तैयार करने का उच्च न्यायालय का निर्णय मनमाना और अवैध था। इस प्रकार उन्होंने साक्षात्कार के लिए न्यूनतम योग्यता अंक अपनाए बिना चयन सूची को फिर से तैयार करने के लिए उच्च न्यायालय को निर्देश देने की मांग की। रिट याचिकाओं को उच्च न्यायालय ने खारिज कर दिया। इससे व्यथित होकर रिट याचीगण ने इस न्यायालय के समक्ष विशेष अनुमति याचिका दायर की। इस न्यायालय ने अनुमति देते हुए और रिट याचीगण की अपील को स्वीकार करते हुए यह अभिनिर्धारित किया कि यद्यपि उच्च न्यायालय द्वारा लिखित परीक्षा के अंकों को 100 से घटाकर 75 करना सही था, परन्तु यह निर्देश देना कानूनी रूप से उचित नहीं था कि केवल उन्हीं अभ्यर्थियों को मेरिट सूची में रखा जाएगा जिन्होंने साक्षात्कार में ऐसे न्यूनतम अंक प्राप्त किए हों, जैसा कि समिति द्वारा निर्दिष्ट किया गया था। के. मंजुश्री (पूर्वोक्त) में इस न्यायालय की मुख्य टिप्पणियां नीचे उद्धृत की जा रही हैं:

"22. ... साक्षात्कार समिति ने 13.3.2006 को साक्षात्कार आयोजित किए ... इस समझ के साथ कि साक्षात्कार हेतु कोई न्यूनतम अंक निर्धारित नहीं थे, कि उनके द्वारा दिए गए अंक अपने आप में किसी भी अभ्यर्थी को चयनित होने से बाहर करने

या बाहर करने का प्रभाव नहीं डालेंगे, और साक्षात्कार में उनके द्वारा दिए गए अंक केवल मेरिट सूची और चयन सूची तैयार करने के लिए लिखित परीक्षा के अंकों में जोड़े जाएंगे। हम इस पहलू का उल्लेख इसलिए कर रहे हैं, क्योंकि साक्षात्कार समिति के पांच सदस्यों द्वारा साक्षात्कार आयोजित करने और अंक प्रदान करने का मामला काफी भिन्न होता, यदि वे इस आधार पर आगे बढ़ते कि चयन के लिए विचार किए जाने हेतु साक्षात्कार में न्यूनतम अंक प्राप्त किए जाने चाहिए और उनके द्वारा दिए गए अंकों का प्रभाव किसी भी अभ्यर्थी को चयन के लिए विचार किए जाने से रोकने या बाहर करने का होगा। इस प्रकार, चयन की पूरी प्रक्रिया - परीक्षा आयोजित करने से लेकर साक्षात्कार आयोजित करने और चयनित होने वाले अभ्यर्थियों की सूची को अंतिम रूप देने तक - चयन समिति द्वारा इस आधार पर की गई कि साक्षात्कार के लिए कोई न्यूनतम अंक निर्धारित नहीं है। दूसरे शब्दों में कहें तो यह प्रतियोगिता इस नियम के तहत आयोजित की जाती है कि साक्षात्कार हेतु कोई न्यूनतम अंक निर्धारित नहीं है।

27.... इसलिए, लिखित परीक्षा और साक्षात्कार सहित सम्पूर्ण चयन प्रक्रिया पूरी हो जाने के पश्चात साक्षात्कार के लिए न्यूनतम अंकों की आवश्यकता लागू करना, प्रतियोगिता समाप्त हो जाने के पश्चात प्रतियोगिता के नियमों में बदलाव करने के समान होगा, जो स्पष्ट रूप से अस्वीकार्य है।

33....हम स्पष्ट कर सकते हैं कि किसी भी साक्षात्कार के लिए न्यूनतम अंक निर्धारित करना अवैध नहीं है। हमें इसमें कोई संदेह नहीं है कि चयन को विनियमित करने वाले नियम बनाने वाला

प्राधिकारी नियमों द्वारा लिखित परीक्षा और साक्षात्कार दोनों के लिए न्यूनतम अंक निर्धारित कर सकता है, या लिखित परीक्षा के लिए न्यूनतम अंक निर्धारित कर सकता है लेकिन साक्षात्कार के लिए नहीं, या लिखित परीक्षा या साक्षात्कार के लिए कोई न्यूनतम अंक निर्धारित नहीं कर सकता है। जहां नियमों में कोई प्रक्रिया निर्धारित नहीं है, वहां चयन समिति ऊपर बताए अनुसार न्यूनतम अंक भी निर्धारित कर सकती है। लेकिन यदि चयन समिति साक्षात्कार के लिए न्यूनतम अंक निर्धारित करना चाहती है, तो उसे चयन प्रक्रिया शुरू होने से पहले ऐसा करना चाहिए। यदि चयन समिति चयन प्रक्रिया शुरू होने से पहले केवल लिखित परीक्षा के लिए न्यूनतम अंक निर्धारित करती है, तो वह चयन प्रक्रिया के दौरान या चयन प्रक्रिया के बाद, यह अतिरिक्त आवश्यकता नहीं जोड़ सकती है कि अभ्यर्थियों को साक्षात्कार में भी न्यूनतम अंक प्राप्त करने होंगे। हमने जो पाया है वह यह है कि चयन प्रक्रिया पूरी होने के बाद मानदंडों में बदलाव किया गया, जबकि पूरा चयन इस आधार पर हुआ था कि साक्षात्कार के लिए कोई न्यूनतम अंक नहीं होंगे।"

(जोर दिया गया)

20. के मंजुश्री (पूर्वोक्त) में स्पष्ट अनुपात यह है कि चयन प्रक्रिया पूरी होने के पश्चात चयन के मानदंड को नहीं बदला जाना चाहिए, हालांकि इसके विपरीत नियमों के अभाव में चयन समिति चयन के प्रयोजनों के लिए लिखित परीक्षा या साक्षात्कार हेतु न्यूनतम अंक निर्धारित कर सकती है। लेकिन यदि ऐसे न्यूनतम अंक निर्धारित किए जाते हैं, तो चयन प्रक्रिया शुरू होने से पहले ऐसा किया जाना चाहिए। इस न्यायालय की एक अन्य तीन न्यायाधीशों की पीठ ने रमेश कुमार बनाम दिल्ली उच्च न्यायालय

मामले में इस दृष्टिकोण का अनुसरण किया है, जिसमें इस मुद्दे पर विधि को इस प्रकार संक्षेप में प्रस्तुत किया गया है:

“15. ... यदि कानूनी नियमों में चयन का कोई विशेष तरीका निर्धारित किया गया है, तो तदनुसार उसका कड़ाई से पालन किया जाना चाहिए। यदि नियमों द्वारा कोई प्रक्रिया निर्धारित नहीं की गई है और कानून में कोई अन्य बाधा नहीं है, तो चयन के लिए मानदंड निर्धारित करते समय सक्षम प्राधिकारी लिखित परीक्षा सहित मौखिक परीक्षा के लिए न्यूनतम मानदंड निर्धारित कर सकता है तथा निर्दिष्ट कर सकता है।”

21. के. मंजूश्री (पूर्वोक्त) में महत्वपूर्ण बात यह है कि साक्षात्कार के लिए न्यूनतम अंक साक्षात्कार समाप्त होने के बाद निर्धारित किए गए थे। उस संदर्भ में, यह देखा गया (क) कि प्रतियोगिता इस नियम के तहत आयोजित की गयी थी कि साक्षात्कार के लिए कोई न्यूनतम अंक निर्धारित नहीं थे, इसलिए लिखित परीक्षा और साक्षात्कार सहित पूरी चयन प्रक्रिया पूरी होने के बाद साक्षात्कार के लिए न्यूनतम अंकों की आवश्यकता की शुरुआत, प्रतियोगिता समाप्त हो जाने के पश्चात प्रतियोगिता के नियमों को बदलने के समान होगी; तथा (ख) यदि साक्षात्कारकर्ताओं को इस आधार पर आगे बढ़ना होता कि चयन के लिए विचार किए जाने हेतु साक्षात्कार में न्यूनतम अंक प्राप्त किए जाने थे तथा उनके द्वारा दिए गए अंकों का प्रभाव किसी भी अभ्यर्थी को चयन के लिए विचार किए जाने से रोकने या बाहर करने का होगा, तो अंक प्रदान करने का तरीका स्पष्ट रूप से भिन्न हो सकता था। उपरोक्त अवलोकन (ख) हमारे सामने किए गए प्रस्तुतीकरण को विश्वसनीयता प्रदान करता है कि मूल्यांकन किए जाने के पश्चात पात्रता कट-ऑफ में बदलाव, मूल्यांकनकर्ता को अभ्यर्थी को उस

श्रेणी में रखने के लिए अंकों को संशोधित करने के अवसर से वंचित कर देता है, जिसमें वह, मूल्यांकनकर्ता के विचार में, रखा जाने का हकदार है।

22. संदर्भ आदेश में के. मंजुश्री में निर्णय की शुद्धता पर दो बिंदुओं पर संदेह किया गया है: (क) यदि के मंजुश्री में निर्धारित सिद्धांत को सख्ती से लागू किया जाता है, तो उच्च न्यायालय 21 में से "सर्वश्रेष्ठ" अभ्यर्थियों में से 13 को भर्ती करने के लिए बाध्य होगा, जिन्होंने आयोजित परीक्षा में उनके प्रदर्शन की परवाह किए बिना आवेदन किया था, जो कि व्यापक सार्वजनिक हित या एक कुशल प्रशासनिक तंत्र स्थापित करने के लक्ष्य में नहीं होगा; (ख) सुभाष चंदर मारवाह (पूर्वोक्त) में इस न्यायालय के निर्णय पर न तो के. मंजुश्री में ध्यान दिया गया और न ही के. मंजुश्री में जिन निर्णयों पर भरोसा किया गया, उनमें ध्यान दिया गया।

23. जहां तक के. मंजुश्री पर संदेह करने के प्रथम कारण का प्रश्न है, हमारा विचार है कि संदर्भित आदेश में व्यक्त की गई यह आशंका कि यदि के. मंजुश्री में प्रतिपादित सिद्धांत को सख्ती से लागू किया जाए तो सभी चयनित अभ्यर्थियों को, चाहे वे संस्थान के लिए उपयुक्त हों या नहीं, नियुक्त करना होगा, निराधार है। क्योंकि के. मंजुश्री यह प्रतिपादित नहीं करती कि केवल चयनित अभ्यर्थियों की सूची में स्थान पाने से पैनल में शामिल अभ्यर्थी को नियुक्त होने का अपरिहार्य अधिकार मिल जाएगा। इस संबंध में कानून पहले ही इस न्यायालय की संविधान पीठ द्वारा शंकरसन दाश मामले में निम्नलिखित शर्तों सहित निर्धारित किया जा चुका है:

"7. यह कहना सही नहीं है कि यदि नियुक्ति के लिए कई रिक्तियां अधिसूचित की जाती हैं और पर्याप्त संख्या में अभ्यर्थी उपयुक्त पाए जाते हैं, तो सफल अभ्यर्थियों को नियुक्ति का अपरिहार्य अधिकार प्राप्त हो जाता है, जिसे वैध रूप से अस्वीकार नहीं किया जा सकता। सामान्यतः अधिसूचना केवल योग्य

अभ्यर्थियों को भर्ती के लिए आवेदन करने के लिए आमंत्रित करने के लिए होती है और उनके चयन पर उन्हें पद पर कोई अधिकार नहीं मिलता है। जब तक प्रासंगिक भर्ती नियम ऐसा संकेत नहीं देते, तब तक राज्य सभी या किसी भी रिक्तियों को भरने के लिए कानूनी रूप से बाध्य नहीं है। हालांकि, इसका मतलब यह नहीं है कि राज्य को मनमाने तरीके से काम करने का लाइसेंस है। रिक्तियों को न भरने का निर्णय उचित कारणों से सद्भावपूर्वक लिया जाना चाहिए। और यदि रिक्तियां या उनमें से कोई भी भरी जाती है, तो राज्य अभ्यर्थियों की तुलनात्मक योग्यता का सम्मान करने के लिए बाध्य है, जैसा कि भर्ती परीक्षा में परिलक्षित होता है, और किसी भी भेदभाव की अनुमति नहीं दी जा सकती है।

24. जहां तक दूसरे कारण का प्रश्न है, (अर्थात्, के. मंजूश्री द्वारा सुभाष चंद्र मारवाह मामले में पहले के निर्णय पर विचार न करना) हमारे लिए यह उचित होगा कि हम पहले मारवाह के मामले के तथ्यों की जांच करें। सुभाष चंद्र मारवाह (पूर्वोक्त) में हरियाणा सिविल सेवा (न्यायिक शाखा) में 15 रिक्तियों के एवज में 40 अभ्यर्थियों की चयन सूची तैयार की गई, जिन्होंने प्रतियोगी परीक्षा में न्यूनतम 45% या उससे अधिक अंक प्राप्त किए थे। हालांकि, राज्य सरकार, जो नियुक्ति प्राधिकारी थी, ने चयन सूची में टॉप सात में से केवल 7 नियुक्तियाँ कीं। 8, 9 और 13 वें स्थान पर रहे अभ्यर्थियों ने उच्च न्यायालय में रिट याचिकाएं दायर कर राज्य सरकार को चयन सूची में योग्यता के अनुसार शेष रिक्तियों को भरने का निर्देश देने की मांग की। राज्य सरकार ने याचिकाओं का विरोध करते हुए दावा किया कि उसके विचार में, न्यायिक सेवा में योग्यता के उच्च मानदंडों को बनाए रखने के लिए, परीक्षा में 55% से कम अंक पाने वाले अभ्यर्थी अधीनस्थ न्यायाधीश के रूप में नियुक्त होने के लिए उपयुक्त नहीं हैं।

उच्च न्यायालय ने रिट याचिका को यह कहते हुए स्वीकार कर लिया कि राज्य सरकार चयन के लिए 55% अंकों का नया मानदंड लागू करने की हकदार नहीं है, क्योंकि यह उस नियम के विरुद्ध है, जिसमें न्यूनतम 45% अंक ही निर्धारित थे।

25. प्रासंगिक मौजूदा नियमों (अर्थात नियम 8 और 10) पर ध्यान देने के बाद इस न्यायालय ने निम्नलिखित टिप्पणियों सहित राज्य की अपील को अनुमति दे दी:

"10.... किसी अभ्यर्थी का नाम सूची में होने मात्र से उसे नियुक्ति का अधिकार नहीं मिल जाता। वास्तव में, यदि नियुक्ति के लिए चयन करते समय राज्य सरकार सूची में दी गई रैंकिंग से अलग होती, तो इस आधार पर वैध शिकायत होती कि राज्य सरकार ने इस संबंध में नियमों से अलग व्यवहार किया है। नियम 10 का वास्तविक प्रभाव यह है..... कि यदि और जब राज्य सरकार अधीनस्थ न्यायाधीशों की नियुक्तियां करने का प्रस्ताव करती है तो राज्य सरकार (i) सूची के बाहर जाकर ऐसी नियुक्तियां नहीं करेगी, और (ii) नियुक्तियों के लिए चयन सख्ती से उस क्रम में करेगी जिसमें अभ्यर्थियों को सरकारी राजपत्र में प्रकाशित सूची में रखा गया है। वर्तमान मामले में सरकार द्वारा इन दोनों में से किसी भी आवश्यकता का उल्लंघन नहीं किया गया है। उन्होंने सूची में पहले सात व्यक्तियों को अधीनस्थ न्यायाधीश के रूप में नियुक्त किया है। नियुक्तियां करने की शक्ति पर इन बाधाओं के अतिरिक्त, नियम 10 कोई अन्य बाधा नहीं लगाता है। इसमें कोई बाधा नहीं है कि सरकार अधीनस्थ न्यायाधीश की नियुक्ति करेगी क्योंकि या तो रिक्तियां हैं या क्योंकि अभ्यर्थियों की एक सूची तैयार की गई है और अस्तित्व में है।

11. यह याद रखना चाहिए कि याचिका एक परमादेश के लिए है। इस न्यायालय ने डॉ. राय शिवेन्द्र बहादुर बनाम गवर्निंग बॉडी ऑफ नालंदा महाविद्यालय [एआईआर 1962 एससी 1210: 1962 प्रूक (2) एससीआर 144: (1962) 2 एससीजे 208: (1962) 1 लैब एलजे 247: (1962) 4 प्राथमिकी 507.] के मामले में यह इंगित किया है कि किसी प्राधिकारी को कुछ करने के लिए बाध्य करने हेतु परमादेश जारी करने के लिए यह दर्शाया जाना चाहिए कि कानून उस प्राधिकारी पर एक कानूनी दायित्व आरोपित करता है और पीड़ित पक्षकार को कानून के तहत उस कर्तव्य को लागू करने का कानूनी अधिकार है। चूंकि सूची में शामिल सभी 15 व्यक्तियों को नियुक्त करना राज्य सरकार का कोई कानूनी कर्तव्य नहीं है और याचीगण को नियमों के तहत इसके कार्यान्वयन को लागू करने का कोई कानूनी अधिकार नहीं है, इसलिए याचिका स्पष्ट रूप से गलत है।

12. हालांकि, प्रत्यर्चीगण की ओर से डॉ. सिंघवी ने तर्क दिया कि चूंकि नियम 8 के अनुसार प्रतियोगी परीक्षा में 45% या उससे अधिक अंक प्राप्त करने वाले अभ्यर्थी नियुक्ति के लिए पात्र हैं, इसलिए राज्य सरकार को कोई नया नियम लागू करने का कोई अधिकार नहीं है, जिसके तहत वे नियुक्तियों को केवल उन लोगों तक सीमित कर सकते हैं, जिन्होंने 55% से कम अंक नहीं प्राप्त किए हैं। यह तर्क दिया गया है कि राज्य सरकार ने चयन हेतु न्यूनतम 55% अंक निर्धारित करने में मनमाने ढंग से काम किया है और यह ऊपर उल्लिखित नियम के विपरीत है। इस तर्क में कोई बल नहीं है। नियम 8, न्यूनतम योग्यता वाले पात्र अभ्यर्थियों की सूची तैयार करने की दिशा में एक कदम है, जिन पर नियुक्ति

हेतु विचार किया जा सकता है। सूची योग्यता के आधार पर तैयार की जाती है। जो व्यक्ति उच्च पद पर है, वह निम्न पद वाले व्यक्ति से अधिक योग्य माना जाता है। यह कभी नहीं कहा जा सकता कि जो व्यक्ति सूची में सबसे ऊपर है, वह सूची में सबसे नीचे वाले व्यक्ति के बराबर योग्य है। सिवाय इसके कि उन सभी का उल्लेख एक ही सूची में किया गया है, उनमें से प्रत्येक दूसरे की तुलना में योग्यता के एक अलग स्तर पर है। इसलिए नियम 10(ii) "नियुक्ति के लिए चयन" की बात करता है। यद्यपि नियुक्तियों की संख्या के संबंध में राज्य सरकार पर कोई बाध्यता नहीं है, तथापि चयन के प्रयोजन के लिए सरकार पर उच्च अंक निर्धारित करने पर भी कोई बाध्यता नहीं है। ऐसे मामले में जहां नियुक्तियां अनेक पात्र अभ्यर्थियों में से चयन द्वारा की जाती हैं, वहां सरकार के लिए यह स्वतंत्रता है कि वह योग्यता के उच्च मानदण्डों को बनाए रखने के लिए मात्र पात्रता के लिए अपेक्षित अंक से कहीं अधिक अंक निर्धारित कर दे। जैसा कि मुख्य सचिव के पत्र में दर्शाया गया है, जैसा कि उन्होंने पहले भी किया था, उन्होंने चयन के लिए न्यूनतम 55% अंक निर्धारित किए हैं। चयन के उद्देश्य के लिए 55% अंक निर्धारित करने में कोई मनमानी नहीं है, क्योंकि यह उच्च न्यायालय का विचार था, तथा इससे पहले पंजाब सरकार को भी अवगत करा दिया गया था, जिस पर हरियाणा सरकार ने कार्रवाई करना उचित समझा। बाद में पंजाब सरकार ने न्यूनतम स्कोर निर्धारित किये, यह हरियाणा सरकार के लिए अपना विचार बदलने का कोई कारण नहीं है। यह अनिवार्यतः प्रशासनिक नीति का मामला है और यदि हरियाणा राज्य सरकार सोचती है कि न्यायिक क्षमता के हित में प्रतियोगी परीक्षा में

55% से कम अंक प्राप्त करने वाले व्यक्तियों को नियुक्ति के लिए नहीं चुना जाना चाहिए, तो 55% से कम अंक प्राप्त करने वालों को यह दावा करने का कोई अधिकार नहीं है कि उन अभ्यर्थियों का भी चयन किया जाए जिन्होंने राज्य सरकार द्वारा निर्धारित न्यूनतम से कम अंक प्राप्त किए हैं। हमारे विचार में उच्च न्यायालय यह सोचने में गलती कर रहा था कि राज्य सरकार ने किसी तरह से के नियम 8 का उल्लंघन किया है।”

26. सुभाष चंद्र मारवाह (पूर्वोक्त) मामले में दिए गए निर्णय को ध्यान से पढ़ने पर पता चलता है कि चयन सूची में स्थान पाने की पात्रता के लिए प्रतियोगिता के नियमों में कोई बदलाव नहीं किया गया था। वहां चयन सूची मौजूदा नियमों के अनुसार तैयार की गई थी। लेकिन, चूंकि मौजूदा नियमों में राज्य सरकार पर सभी अधिसूचित रिक्तियों पर नियुक्तियां करने का कोई कर्तव्य नहीं बनाया गया था, इसलिए इस न्यायालय ने कहा कि राज्य सरकार 55% से कम अंक लाने वाले अभ्यर्थियों की नियुक्ति न करने का नीतिगत निर्णय ले सकती है। इस तर्क के साथ और इस बात को ध्यान में रखते हुए कि नियुक्तियां चयन सूची में टॉप सात अभ्यर्थियों की थीं, जिन्होंने 55% या उससे अधिक अंक प्राप्त किए थे, इस न्यायालय ने रिट याचीगण की याचिका में कोई गुणागुण नहीं पाई। दूसरी ओर, के. मंजूश्री (पूर्वोक्त) मामले में, चयन सूची में स्थान पाने के लिए पात्रता मानदंड में साक्षात्कार के बाद परिवर्तन किया गया, जिसका चयन सूची पर महत्वपूर्ण प्रभाव पड़ा। इस प्रकार, सुभाष चंद्र मारवाह (पूर्वोक्त) ने चयन सूची से नियुक्त किए जाने के अधिकार से संबंधित मामले पर विचार किया, जबकि के. मंजूश्री (पूर्वोक्त) ने चयन सूची में रखे जाने के अधिकार से संबंधित मामले पर विचार किया। इसलिए दोनों मामले पूरी तरह से अलग-अलग मुद्दों से निपटते हैं। उपरोक्त कारणों से, हमारे विचार में, के.

मंजूश्री (पूर्वोक्त) पर सुभाष चंद्र मारवाह (पूर्वोक्त) पर विचार करने में विफल रहने के लिए संदेह नहीं किया जा सकता था।

27. के.एच. सिराज बनाम केरल उच्च न्यायालय व अन्य मामले में केरल उच्च न्यायालय ने केरल न्यायिक सेवा में मुंसिफ मजिस्ट्रेट के पद पर नियुक्ति के लिए आवेदन आमंत्रित किए थे। आवेदन करने वाले 1800 से अधिक अभ्यर्थियों में से 1292 आवेदन वैध पाए गए। 118 अभ्यर्थी लिखित परीक्षा में उत्तीर्ण हुए। उक्त अभ्यर्थियों में से 88 अभ्यर्थी साक्षात्कार में उत्तीर्ण हुए तथा इन 88 अभ्यर्थियों में से चयन सूची तैयार की गई। जिन अभ्यर्थियों का चयन इसलिए नहीं हुआ क्योंकि उन्होंने साक्षात्कार में निर्धारित न्यूनतम अंक प्राप्त नहीं किए थे, उन्होंने रिट याचिकाएं दायर कर तर्क दिया कि साक्षात्कार में कट-ऑफ अंक निर्धारित करने के लिए विशिष्ट विधायी आदेश के अभाव में, आवश्यक विषयों पर विस्तृत लिखित परीक्षा के बाद अभ्यर्थियों को आगे से हटाने के लिए साक्षात्कार में अलग से न्यूनतम कट-ऑफ अंक निर्धारित करना, कानून का उल्लंघन है। उच्च न्यायालय के एकल न्यायाधीश ने रिट याचिकाओं को स्वीकार कर लिया था, जिसके विरुद्ध उच्च न्यायालय की खंड न्यायपीठ के समक्ष अंतर-न्यायालय अपील दायर की गई थी। खंड न्यायपीठ ने विद्वान एकल न्यायाधीश के आदेश को रद्द कर दिया जिसके खिलाफ इस न्यायालय के समक्ष अपीलें आई थीं। केरल न्यायिक सेवा नियम, 1991 के नियम 7 की व्याख्या पर अपीलों को खारिज करते हुए, इस न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया:

"50. उच्च न्यायालय ने 26.3.2001 की अधिसूचना के द्वारा सर्वोत्तम उपलब्ध कौशल अभ्यर्थी को चुनने हेतु एक प्रक्रिया विकसित की है। एक क्षण के लिए भी यह नहीं कहा जा सकता कि लिखित परीक्षा या मौखिक परीक्षा के लिए न्यूनतम अंक

निर्धारित करना किसी भी तरह से अप्रासंगिक है या इसका प्राप्त किए जाने वाले उद्देश्य से कोई संबंध नहीं है। किसी अभ्यर्थी की योग्यता और उसकी उपयुक्तता का मूल्यांकन सदैव परीक्षा में उसके प्रदर्शन के आधार पर किया जाता है और किसी भी सेवा के लिए किसी भी अभ्यर्थी की योग्यता और उपयुक्तता का निर्धारण करना एक सर्वमान्य मानदंड है, चाहे वह लोक सेवा आयोग (आईएस, आईएफएस, आदि) हो या कोई अन्य। इसलिए, नियम 7 द्वारा प्रदत्त शक्तियां दिनांक 26.3.2001 की अधिसूचना के नियम 10 में न्यूनतम पात्रता शर्त के निर्धारण को पूरी तरह से उचित ठहराती हैं। नियम 7 द्वारा परिकल्पित परीक्षा की अवधारणा ही उसे उत्तीर्ण करने के हेतु न्यूनतम मानदंड निर्धारित करने को उचित ठहराती है। इसके अतिरिक्त, अभ्यर्थी की उपयुक्तता के आकलन के लिए अन्य आवश्यकताएं भी आवश्यक हैं और इसीलिए उच्च न्यायालय जैसे उच्चस्तरीय निकाय को अपनी प्रक्रिया विकसित करने का अधिकार दिया गया है, क्योंकि वह इस मामले में सर्वश्रेष्ठ न्यायाधीश है।.....

XXX XXX XXX

62. इस प्रकार यह देखा गया है कि नियम 7 के तहत शक्ति के दायरे के अलावा, उच्च न्यायालय को इसकी स्पष्ट रूप से स्वंत्रता है कि वह सर्वोत्तम उपलब्ध कौशल प्राप्त करने के उद्देश्य को प्राप्त करने के लिए लिखित परीक्षा और मौखिक परीक्षा के लिए मानदंड निर्धारित कर सकता है। नियमों में ऐसी कोई प्रक्रिया अपनाने पर रोक नहीं है। यह भी उल्लेख किया जा सकता है कि कार्यालय निर्देश हमेशा उन नियमों के पूरक हो सकते हैं जो किसी मामले के हर पहलू से निपट नहीं सकते। यह

मानते हुए भी कि नियम 7 में कोई विशेष न्यूनतम निर्धारित नहीं किया गया है, उच्च न्यायालय को इस विकल्प की स्वंत्रता थी कि वह चयन के लिए विज्ञापन में प्रासंगिक मानदंड निर्धारित करके उन्हें लागू करने के उद्देश्य से नियम को पूरक बना सकता है।”

के.एच. सिराज (पूर्वोक्त) मामले में उपर्युक्त अवलोकन के पश्चात, इस न्यायालय ने पी.के. रामचंद्र अय्यर बनाम भारत संघ मामले में अपने पूर्व निर्णय से निम्नलिखित तर्क के साथ अंतर किया:

"65. ... रामचंद्र अय्यर मामले में नियम 14 (.....) में यह अनिवार्य किया गया था कि लिखित परीक्षा और मौखिक परीक्षा के अंकों को जोड़ा जाना चाहिए और अंकों के ऐसे एकत्रीकरण के आधार पर मेरिट सूची तैयार की जानी चाहिए। इसलिए, लिखित परीक्षा और मौखिक परीक्षा में प्राप्त अंक, चाहे प्रतिशत कुछ भी हो, मेरिट सूची तैयार करने में प्रासंगिक थे। फिर भी, परीक्षा बोर्ड ने मौखिक परीक्षा के लिए न्यूनतम अंक निर्धारित कर दिए और न्यूनतम अंक प्राप्त न करने वालों को बाहर कर दिया। परिणामस्वरूप, जिन अभ्यर्थियों को दोनों परीक्षाओं के अंकों के योग के आधार पर रैंक सूची में स्थान मिलना था, वे परीक्षा से बाहर हो गए, क्योंकि उन्होंने परीक्षा में न्यूनतम अंक नहीं प्राप्त किए थे। यह नियम 14 के विपरीत था और यही कारण था कि रामचंद्र अय्यर मामले में मौखिक परीक्षा के लिए न्यूनतम अंकों के निर्धारण को अमान्य ठहराया गया था।"

28. के.एच. सिराज (पूर्वोक्त) में लिए गए निर्णय से यह स्पष्ट हो जाता है कि यदि भर्ती को नियंत्रित करने वाले नियम सक्षम प्राधिकारी को चयन के लिए अपनी प्रक्रिया तैयार करने की छूट देते हैं, तो वह संविधान के

अनुच्छेद 14 में निहित मनमानी के विरुद्ध नियम के अधीन ऐसा कर सकता है। यहां तक कि के. मंजुश्री (उपर्युक्त) ने भी चयन के लिए पात्रता मानदंड के रूप में लिखित परीक्षा या साक्षात्कार के लिए न्यूनतम अंक निर्धारित करने पर रोक नहीं लगाई है। के. मंजुश्री (पूर्वोक्त) ने जो किया है वह उस चरण को विनियमित करना है जिस पर यह किया जा सकता है। यह हिमानी मल्होत्रा बनाम दिल्ली उच्च न्यायालय में इस न्यायालय के निर्णय से स्पष्ट है। हिमानी (पूर्वोक्त) में यह तर्क दिया गया था कि के. मंजुश्री (पूर्वोक्त) में लिए गए निर्णय को असावधानी बरतने के आधार पर माना जाना चाहिए, क्योंकि इसमें अशोक कुमार यादव बनाम हरियाणा राज्य तथा के. एच. सिराज (पूर्वोक्त) में दिए गए पूर्व निर्णयों पर ध्यान नहीं दिया गया है। इस तर्क को खारिज करते हुए, इस न्यायालय ने टिप्पणी की:

"16. ... प्रत्यर्थी के विद्वान अधिवक्ता द्वारा जिन निर्णयों पर भरोसा किया गया है, उनमें यह निर्धारित किया गया है कि चयन को विनियमित करने वाले नियम बनाने वाले प्राधिकारी को परीक्षा और साक्षात्कार दोनों में न्यूनतम अंक निर्धारित करने की हमेशा स्वतंत्रता होती है। यह प्रश्न कि क्या सम्पूर्ण चयन प्रक्रिया पूरी हो जाने के पश्चात साक्षात्कार के लिए न्यूनतम अंकों की आवश्यकता लागू करना वैध था या नहीं, प्रत्यर्थी के विद्वान अधिवक्ता द्वारा संदर्भित निर्णयों में इस न्यायालय के विचारार्थ कभी नहीं आया। के. मंजुश्री के मामले पर निर्णय करते समय न्यायालय ने पी. के. रामचंद्र अय्यर बनाम भारत संघ, उमेश चंद्र शुक्ला बनाम भारत संघ और दुर्गाचरण मिश्रा बनाम उड़ीसा राज्य के निर्णयों पर गौर किया और उसके बाद कानून का प्रस्ताव निर्धारित किया है... मामले

के तथ्यों और परिस्थितियों के आधार पर, यह न्यायालय इस राय पर है कि [के मंजूश्री](#) में इस न्यायालय द्वारा दिए गए निर्णयों को न तो बिना सोचे समझे लिया गया निर्णय माना जा सकता है और न ही प्रत्यर्थी द्वारा उक्त निर्णय पर पुनर्विचार के लिए मामले को बड़ी पीठ को संदर्भित करने के लिए कोई अच्छा मामला बनाया गया है।

29. किसी सार्वजनिक सेवा में प्रवेश के लिए चयन की किसी भी प्रक्रिया का अंतिम उद्देश्य संरक्षण और पक्षपात से बचते हुए, नौकरी के लिए सर्वोत्तम और सबसे उपयुक्त व्यक्ति को सुनिश्चित करना है। योग्यता के आधार पर चयन, निष्पक्ष और वस्तुनिष्ठ रूप से परखा जाना, किसी भी उपयोगी और कुशल सार्वजनिक सेवा का आवश्यक आधार है। इसलिए, मुक्त प्रतियोगी परीक्षा को लोक सेवाओं में प्रवेश करने हेतु लगभग सार्वभौमिक रूप से स्वीकार कर लिया गया है। यह बात अब अच्छी तरह स्थापित हो चुकी है कि जहां लिखित परीक्षा अभ्यर्थी के ज्ञान और बौद्धिक क्षमता का आकलन करती है, वहीं साक्षात्कार परीक्षा अभ्यर्थी के समग्र बौद्धिक और व्यक्तिगत गुणों का आकलन करने के लिए मूल्यवान है। यद्यपि लिखित परीक्षा के साक्षात्कार परीक्षा की तुलना में कुछ विशिष्ट लाभ हैं, फिर भी ऐसी कोई लिखित परीक्षा नहीं है जो किसी अभ्यर्थी के आत्मबल, सतर्कता, संसाधनशीलता, विश्वसनीयता, सहयोगशीलता, स्पष्ट और तार्किक प्रस्तुति की क्षमता, चर्चा में प्रभावशीलता, दूसरों से मिलने और व्यवहार करने में प्रभावशीलता, अनुकूलनशीलता, निर्णय लेने की क्षमता, नेतृत्व करने की क्षमता, बौद्धिक और नैतिक अखंडता का मूल्यांकन कर सके। इस प्रकार, लिखित परीक्षा में व्यक्ति की बुद्धि का आकलन किया जाता है और साक्षात्कार में व्यक्ति की स्वयं की परीक्षा ली जाती है तथा उचित चयन हेतु “दोनों का होना अपेक्षित होगा”।

30. उपरोक्त बातों से यह स्पष्ट है कि किसी सार्वजनिक सेवा में प्रवेश के लिए चयन की किसी भी प्रक्रिया का उद्देश्य यह सुनिश्चित करना है कि उस पद के लिए सबसे उपयुक्त व्यक्ति का चयन किया जाए। जो एक पद के लिए उपयुक्त है, वह दूसरे के लिए उपयुक्त नहीं हो सकता। इस प्रकार, यह आवश्यक है कि नियोक्ता को पद के लिए सर्वाधिक उपयुक्त अभ्यर्थी का चयन करने के लिए अपनी विधि/प्रक्रिया तैयार करने का कुछ हद तक विवेकाधिकार दिया जाए, यद्यपि यह संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 में निहित व्यापक सिद्धांतों तथा सेवा और आरक्षण को नियंत्रित करने वाले नियमों/संविधि के अधीन होगा। इस प्रकार, हमारे विचार में, नियुक्ति प्राधिकारी/भर्ती प्राधिकारी/सक्षम प्राधिकारी, इसके विपरीत नियमों के अभाव में, पद के लिए उपयुक्त अभ्यर्थी के चयन के लिए एक प्रक्रिया तैयार कर सकते हैं और ऐसा करते समय वे लिखित परीक्षा और साक्षात्कार सहित भर्ती प्रक्रिया के विभिन्न चरणों के लिए मानदंड भी निर्धारित कर सकते हैं। तथापि, यदि ऐसा कोई मानदंड निर्धारित किया जाता है तो उसे भर्ती प्रक्रिया शुरू होने से पहले निर्धारित किया जाना चाहिए। तथापि, यदि ऐसा कोई मानदंड निर्धारित किया जाता है तो उसे भर्ती प्रक्रिया शुरू होने से पहले निर्धारित किया जाना चाहिए। लेकिन यदि विद्यमान नियम या आवेदन आमंत्रित करने वाले विज्ञापन में सक्षम प्राधिकारी को भर्ती प्रक्रिया के विभिन्न चरणों में मानदंड निर्धारित करने का अधिकार दिया गया है, तो ऐसे मानदंड उस चरण तक पहुंचने से पहले किसी भी समय निर्धारित किए जा सकते हैं, ताकि न तो अभ्यर्थी और न ही मूल्यांकनकर्ता/ परीक्षक/ साक्षात्कारकर्ता आश्चर्यचकित हों। के. मंजूश्री (पूर्वोक्त) मामले में लिए गए निर्णय में भर्ती प्रक्रिया के विभिन्न चरणों के लिए मानदंड निर्धारित करने पर रोक नहीं लगाई गई है, बल्कि यह अनिवार्य किया गया है कि मानदंड प्रतियोगिता समाप्त होने के पश्चात अर्थात्, प्रतियोगिता समाप्त हो जाने के

पश्चात निर्धारित नहीं किए जाने चाहिए। यह दृष्टिकोण संविधान के अनुच्छेद 14 में निहित मनमानी के विरुद्ध नियम के अनुरूप है तथा अभ्यर्थियों की विधिसम्मत अपेक्षा को पूरा करता है, साथ ही सार्वजनिक सेवाओं में भर्ती में पारदर्शिता की आवश्यकता को भी पूरा करता है, तथा इस प्रकार चयन सूची तैयार करने में होने वाली गड़बड़ियों को रोकता है।

(घ) यह नियम चयन के चरणों पर समान सख्ती से लागू नहीं होता है

31. जैसा कि खंड (ए) में पहले ही उल्लेख किया जा चुका है, भर्ती प्रक्रिया में अन्य बातों के साथ-साथ विभिन्न चरण शामिल होते हैं, जैसे आवेदन आमंत्रित करना, आवेदनों की जांच करना, दोषपूर्ण आवेदनों को अस्वीकार करना या अपात्र अभ्यर्थियों को हटाना, परीक्षा आयोजित करना, साक्षात्कार या मौखिक परीक्षा हेतु आमंत्रित करना और नियुक्ति के लिए सफल अभ्यर्थियों की सूची तैयार करना। मनमानी के खिलाफ नियम के अधीन, परीक्षण या मौखिक परीक्षा कैसे आयोजित की जानी है, क्या प्रश्न रखे जाने हैं, किस तरीके से मूल्यांकन किया जाना है, क्या लघु सूचीकरण अभ्यास की आवश्यकता है, ये सभी प्रक्रिया के मामले हैं, जो इसके विपरीत नियमों के अभाव में, सक्षम प्राधिकारी द्वारा तैयार किए जा सकते हैं। अक्सर आवेदन आमंत्रित करने वाले विज्ञापन इन चरणों के संदर्भ में खुले होते हैं और सक्षम प्राधिकारी के विवेक पर छोड़ दिए जाते हैं कि वह परिस्थितियों के अनुसार आवश्यक समझे जाने वाले कदम उठाए, यद्यपि यह संविधान के अनुच्छेद 14 में निहित मनमानी के विरुद्ध शासन के व्यापक सिद्धांत के अधीन होता है।

32. उपरोक्त प्रस्ताव को स्पष्ट करने के लिए हम कुछ ऐसे उदाहरणों पर गौर करेंगे जहां भर्ती निकाय द्वारा तैयार की गई प्रक्रिया को इस न्यायालय द्वारा अनुमोदित किया गया है। **संतोष कुमार त्रिपाठी बनाम उत्तर प्रदेश पावर कॉर्पोरेशन** मामले में इस न्यायालय को यह विचार करना था कि क्या

सेवा आयोग को उपयुक्त अभ्यर्थियों की जांच, साक्षात्कार, चयन और सिफारिश करने में सक्षम बनाने वाले नियम में लिखित परीक्षा आयोजित करने की शक्ति भी शामिल होगी। इस न्यायालय ने उच्च न्यायालय के इस दृष्टिकोण को स्वीकार किया कि 'जांच' करने की शक्ति में लिखित परीक्षा आयोजित करना भी शामिल होगा।

33. मध्य प्रदेश लोक सेवा आयोग बनाम नवनीत कुमार पोटदार मामले में इस न्यायालय के समक्ष यह प्रश्न उठा था कि क्या आयोग ने चयन प्रक्रिया में श्रम न्यायालय के पीठासीन अधिकारी के पद पर नियुक्ति के लिए विचार किए जाने वाले अभ्यर्थी मानदंड या पात्रता(eligibility) में परिवर्तन किया है या उन्हें प्रतिस्थापित किया है। इस संदर्भ में यह कहा गया:

"6. ... सर्वप्रथम यह उल्लेख किया जा सकता है कि जब भी विभिन्न पदों पर भर्ती के लिए आवेदन आमंत्रित किए जाते हैं, तो कुछ बुनियादी योग्यताएं और मानदंड निर्धारित किए जाते हैं और आवेदकों के आवेदनों पर विचार किए जाने से पहले उनके पास वे बुनियादी योग्यताएं और मानदंड होने चाहिए। चयन बोर्ड या आयोग को यह निर्णय लेना होता है कि आवेदकों में से सर्वोत्तम अभ्यर्थियों के चयन के लिए क्या प्रक्रिया अपनाई जाए। अधिकांश सेवाओं में साक्षात्कार के लिए बुलाए जाने वाले अभ्यर्थियों की संख्या सीमित करने के लिए स्क्रीनिंग टेस्ट या लिखित परीक्षा शुरू की गई है। ऐसे स्क्रीनिंग टेस्ट या लिखित परीक्षा का प्रावधान संबंधित कानून या विवरणिका में किया गया है जो अभ्यर्थियों के चयन को नियंत्रित करते हैं। किन्तु जहां चयन केवल साक्षात्कार के आधार पर किया जाना हो, वहां आयोग या चयन बोर्ड साक्षात्कार के लिए बुलाए जाने वाले अभ्यर्थियों की संख्या निर्धारित करने के लिए कोई भी तर्कसंगत

प्रक्रिया अपना सकता है। न्यायालयों द्वारा समय-समय पर यह माना गया है कि जहां चयन केवल साक्षात्कार के आधार पर किया जाना है, वहां ऐसे साक्षात्कार/मौखिक परीक्षाएं गहन और वैज्ञानिक तरीके से की जानी चाहिए ताकि अभ्यर्थी के व्यक्तित्व का निष्पक्ष और संतोषजनक मूल्यांकन किया जा सके।"

34. इसी तरह यूनियन ऑफ इंडिया बनाम टी. सुंदररमन मामले में जहां पात्रता की शर्तों में न्यूनतम 5 वर्ष के अनुभव का उल्लेख किया गया था, चयन समिति द्वारा 7 वर्ष से अधिक अनुभव वाले अभ्यर्थियों को शॉर्टलिस्ट करने को उचित माना गया था, क्योंकि भरे जाने वाले रिक्तियों की तुलना में आवेदकों की संख्या अधिक थी। संबंधित टिप्पणियां नीचे उद्धृत की जा रही हैं:

"4. विज्ञापन के नोट 21 में स्पष्ट रूप से प्रावधान है कि यदि बड़ी संख्या में आवेदन प्राप्त होते हैं तो आयोग उच्चतर योग्यता के आधार पर साक्षात्कार के लिए अभ्यर्थियों की सूची बना सकता है, हालांकि सभी आवेदकों के पास अपेक्षित न्यूनतम योग्यताएं हो सकती हैं। मध्य प्रदेश लोक सेवा आयोग बनाम नवनीत कुमार पोतदार [(1994) 6 एससीसी 293: 1994 एससीसी (एल एंड एस) 1377: (1994) 28 एटीसी 286: जेटी (1994) 6 एससी 302] के मामले में इस न्यायालय ने कुछ तर्कसंगत और उचित आधार पर अभ्यर्थियों की शॉर्टलिस्टिंग को बरकरार रखा है। उस मामले में, शॉर्टलिस्टिंग के उद्देश्य से, साक्षात्कार हेतु अभ्यर्थियों को आमंत्रित करने के लिए लोक सेवा आयोग द्वारा निर्धारित न्यूनतम अनुभव की तुलना में लंबी अवधि के अनुभव को एक मानदंड के रूप में

प्रयोग किया गया था। इस न्यायालय ने इसे बरकरार रखा। आंध्र प्रदेश सरकार बनाम पी. दिलीप कुमार [(1993) 2 एससीसी 310: 1993 एससीसी (एल एंड एस) 464: (1993) 24 एटीसी 123: जेटी (1993) 2 एससी 138] के मामले में भी इस न्यायालय ने कहा कि भर्ती एजेंसी हमेशा यह स्वतंत्रता रहती है कि वह उच्चतर पात्रता योग्यता निर्धारित करके चयन की प्रक्रिया की शुरुआत पर विचार हेतु अभ्यर्थियों की स्क्रीनिंग करे, ताकि चयन के क्षेत्र को सीमित किया जा सके और अंतिम उद्देश्य उच्चतर योग्यता वाले अभ्यर्थियों को विचार के क्षेत्र में लाने के लिए प्रोत्साहित किया जा सके। इसलिए, वर्तमान मामले में आयोग द्वारा अपनाई गई प्रक्रिया वैध थी....”

35. इसी प्रकार, त्रिदीप कुमार डिंगल बनाम पश्चिम बंगाल राज्य मामले में यह अभिनिर्धारित किया गया कि प्रशासनिक निर्देशों के आधार पर शॉर्टलिस्टिंग की अनुमति है, बशर्ते कि कार्रवाई वास्तविक और उचित हो। निर्णय में प्रासंगिक टिप्पणियां नीचे उद्धृत की गई हैं:

"38. ...राज्य सरकार की ओर से यह तर्क कि लिखित परीक्षा अभ्यर्थियों को शॉर्टलिस्ट करने के लिए थी और "निष्कासन परीक्षा" की प्रकृति में थी, इस तथ्य को रखते हुए इसमें कोई संदेह नहीं है कि अभिलेख से पता चलता है कि मेडिकल टेक्नोलॉजिस्ट के लगभग 80 पद थे और बड़ी संख्या में अभ्यर्थियों, लगभग 4000 ने नियुक्ति के लिए आवेदन किया था। इसलिए, राज्य प्राधिकारियों के पास लिखित परीक्षा आयोजित करके अभ्यर्थियों की "स्क्रीनिंग" करने के अलावा कोई अन्य विकल्प नहीं था। यह पाया गया कि संविधान के अनुच्छेद 309 के प्रावधान के तहत

शक्ति का प्रयोग करते हुए कोई भर्ती नियम नहीं बनाए गए, इसलिए ऐसी कोई कार्रवाई नहीं की जा सकी। हालांकि, हमारी राय में, कानूनी प्रावधान के अभाव में भी, बड़ी संख्या में अभ्यर्थियों को "निष्कासन" और "शॉर्टलिस्टिंग" के उद्देश्य से - प्रशासनिक निर्देशों के आधार पर ऐसी कार्रवाई हमेशा की जा सकती है, बशर्ते कि कार्रवाई अन्यथा वास्तविक और उचित हो।"

36. एक अन्य उदाहरण विभिन्न विषयों के लिए अलग-अलग कट-ऑफ निर्धारित करने से संबंधित है, जिसमें विषयों के सापेक्ष महत्व और उनकी प्रासंगिकता की डिग्री को ध्यान में रखा जाता है। इन उदाहरणों से यह स्पष्ट होता है कि इस न्यायालय ने भर्ती प्रक्रिया को सफलतापूर्वक पूरा करने के लिए भर्ती निकायों को उचित प्रक्रिया तैयार करने की अनुमति देने में उदारता बरती है, बशर्ते कि अपनाई गई प्रक्रिया पारदर्शी, गैर-भेदभावपूर्ण/गैर-मनमाना हो और प्राप्त किए जाने वाले उद्देश्य से तर्कसंगत संबंध रखती हो।

(ड) वर्तमान नियम में निर्धारित प्रक्रिया का उल्लंघन न किया जाए

37. शिवनंदन सी.टी. (पूर्वोक्त) में संविधान पीठ के समक्ष मुद्दा यह था कि क्या चयन के लिए मौजूदा नियमों और विज्ञापन के विपरीत न्यूनतम अंक निर्धारित किए जा सकते हैं। नकारात्मक उत्तर देते हुए, संविधान पीठ ने हममें से एक (मुख्य न्यायाधीश डॉ. डी.वाई. चंद्रचूड़) के माध्यम से कहा:

"15. उच्च न्यायालय की प्रशासनिक समिति ने मौखिक परीक्षा के लिए कट-ऑफ लागू करने का निर्णय इस वास्तविक कारण से लिया कि यह सुनिश्चित किया जा सके कि अपेक्षित व्यक्तित्व वाले अभ्यर्थी न्यायिक पद ग्रहण करें। प्रशासनिक

समिति का दृष्टिकोण चाहे कितना भी सराहनीय क्यों न रहा हो, ऐसा परिवर्तन नियमों में मूलभूत संशोधन के माध्यम से लाया जाना आवश्यक होगा, जो कि बहुत बाद में आया, जैसा कि ऊपर उल्लेख किया गया है। यह ऐसा मामला नहीं है जहां उच्च न्यायालय की योजना के नियम निष्क्रिय रहे हों। जहां कानूनी नियम निष्क्रिय हैं, उन्हें प्रशासनिक आदेश द्वारा नियमों के उद्देश्य और भावना के अनुरूप पूरक बनाया जा सकता है।

16. वर्तमान मामले में, कानूनी नियमों में स्पष्ट रूप से प्रावधान किया गया है कि चयन सूची लिखित परीक्षा और मौखिक परीक्षा में प्राप्त कुल अंकों के आधार पर तैयार की जाएगी। परीक्षा की योजना में इसे और विस्तृत किया गया जिसमें निर्धारित किया गया कि मौखिक परीक्षा के लिए कोई कट-ऑफ अंक नहीं होगा। यह स्थिति उच्च न्यायालय की 30 सितंबर 2015 की अधिसूचना में भी परिलक्षित है। इस पृष्ठभूमि में हम इस निष्कर्ष पर पहुंचे हैं कि उच्च न्यायालय का निर्णय 1961 के नियमों के विपरीत होने सहित स्पष्टतः मनमाना भी है।"

38. शिवनंदन सीटी (पूर्वोक्त) के अनुसरण में, सलाम समरजीत सिंह बनाम मणिपुर उच्च न्यायालय, इंफाल व अन्य मामले में इस न्यायालय की तीन न्यायाधीशों की पीठ ने अभिनिर्धारित किया:

"31. ...किसी अभ्यर्थी के समग्र मूल्यांकन के लिए मौखिक परीक्षा के लिए न्यूनतम अंक निर्धारित करना उचित हो सकता है, लेकिन वर्तमान मामले में ऐसी आवश्यकता भर्ती प्रक्रिया शुरू होने के बाद

ही पेश की गई और यह कानूनी नियमों का उल्लंघन है। संशोधित नियमों के अनुसार मेरिट सूची तैयार करने की अपेक्षित प्रक्रिया से हटने का पूर्ण न्यायालय का निर्णय स्पष्ट रूप से याचिकाकर्ता की वास्तविक विधिसम्मत अपेक्षा का उल्लंघन है। यह निष्पक्षता, स्थिरता और पूर्वानुमेयता के परीक्षण में भी विफल रहता है और इसलिए यह भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 का उल्लंघन है।”

39. इसलिए इसमें कोई संदेह नहीं हो सकता है कि जहां कोई नियम नहीं है या नियम इस विषय पर निष्क्रिय हैं, नियमों में अंतराल को भरने और पूरक करने हेतु प्रशासनिक निर्देश जारी किए जा सकते हैं। ऐसी स्थिति में प्रशासनिक निर्देश क्षेत्र को नियंत्रित करेंगे, बशर्ते वे नियमों या कानून या संविधान के प्रावधानों के *विपरीत* न हों। लेकिन जहां नियम स्पष्ट रूप से या निहित रूप से क्षेत्र को कवर करते हैं, वहां भर्ती निकाय को नियमों का पालन करना होगा।

(च) चयनित सूची में स्थान मिलने के पश्चात भी नियुक्ति अस्वीकृत की जा सकती है।

40. उपरोक्त धारा (ग) में, हम पहले ही शंकरसन दाश (पूर्वोक्त) में इस न्यायालय की संविधान पीठ के निर्णय पर ध्यान दे चुके हैं, जहां यह अभिनिर्धारित किया गया था:

"जब तक प्रासंगिक भर्ती नियम ऐसा न बताएं, राज्य पर सभी या किसी भी रिक्तियों को भरने का कोई कानूनी कर्तव्य नहीं है। हालाँकि, इसका मतलब यह नहीं है कि राज्य को मनमाने तरीके से काम करने की छूट है। रिक्तियों को न भरने का निर्णय उचित कारणों से सद्भावपूर्वक लिया जाना चाहिए। और यदि रिक्तियां या उनमें से कोई भी भरी जाती है, तो राज्य

अभ्यर्थियों की तुलनात्मक योग्यता का सम्मान करने के लिए बाध्य है, जैसा कि भर्ती परीक्षा में परिलक्षित होता है, और किसी भी भेदभाव की अनुमति नहीं दी जा सकती है।"

41. इस प्रकार, शंकरसन दाश (पूर्वोक्त) के निर्णय को ध्यान में रखते हुए, चयन सूची में रखे गए अभ्यर्थी को रिक्तियां उपलब्ध होने पर भी नियुक्त होने का कोई अपरिहार्य अधिकार नहीं मिलता है। सुभाष चंद्र मारवाह (पूर्वोक्त) मामले में भी इसी न्यायालय ने यही दृष्टिकोण अपनाया था, जहां 15 रिक्तियों के एवज में चयन सूची में से केवल टॉप 7 को ही नियुक्त किया गया था। लेकिन इसमें एक सचेतता है। राज्य या उसकी संस्थाएं मनमाने ढंग से किसी चयनित अभ्यर्थी को नियुक्ति देने से इनकार नहीं कर सकतीं। इसलिए, जब किसी चयनित अभ्यर्थी को नियुक्ति देने से इनकार करने के संबंध में राज्य की कार्रवाई को चुनौती दी जाती है, तो चयन सूची से नियुक्ति न करने के अपने निर्णय को उचित ठहराने का दायित्व राज्य पर होता है।

निष्कर्ष

42. इसलिए, हम इस संदर्भ का उत्तर निम्नलिखित शब्दों में देते हैं:

- (1) भर्ती प्रक्रिया आवेदन आमंत्रित करने वाले विज्ञापन जारी होने से शुरू होती है और रिक्तियों को भरने के साथ समाप्त होती है;
- (2) भर्ती प्रक्रिया के प्रारंभ में अधिसूचित चयन सूची में रखे जाने के लिए पात्रता मानदंड, भर्ती प्रक्रिया के बीच में तब तक नहीं बदला जा सकता जब तक कि मौजूदा नियम इसकी अनुमति न दें, या विज्ञापन, जो मौजूदा नियमों के विपरीत न हो, इसकी अनुमति न दें। भले ही ऐसा परिवर्तन मौजूदा नियमों या विज्ञापन के तहत स्वीकार्य हो, तो

परिवर्तन को संविधान के अनुच्छेद 14 की आवश्यकता को पूरा करना होगा और गैर-मनमानी के परीक्षण को संतुष्ट करना होगा;

- (3) के. मंजुश्री (पूर्वोक्त) में लिया गया निर्णय अच्छे कानून का प्रावधान करता है तथा यह सुभाष चंदर मारवाह (पूर्वोक्त) में लिए गए निर्णय के विरोध में नहीं है। सुभाष चंदर मारवाह (पूर्वोक्त) चयन सूची से नियुक्त किए जाने के अधिकार से संबंधित है, जबकि के. मंजुश्री (पूर्वोक्त) चयन सूची में रखे जाने के अधिकार से संबंधित है। इसलिए दोनों मामले पूरी तरह से अलग मुद्दों से संबंधित हैं;
- (4) भर्ती निकाय, मौजूदा नियमों के अधीन, भर्ती प्रक्रिया को उसके तार्किक निष्कर्ष तक लाने के लिए उचित प्रक्रिया तैयार कर सकते हैं, बशर्ते अपनाई गई प्रक्रिया पारदर्शी, गैर-भेदभावपूर्ण/गैर-मनमानी हो और प्राप्त किए जाने वाले उद्देश्य के साथ तर्कसंगत संबंध हो।
- (5) कानूनी बल वाले विद्यमान नियम प्रक्रिया और पात्रता दोनों के संदर्भ में भर्ती निकाय पर बाध्यकारी हैं। हालांकि, जहाँ नियम मौजूद नहीं हैं, या निष्क्रिय हैं, प्रशासनिक निर्देश अंतराल को भर सकते हैं;
- (6) चयन सूची में स्थान दिए जाने से नियुक्ति का कोई अपरिहार्य अधिकार नहीं मिल जाता। राज्य या उसकी संस्थाएं सद्भावपूर्ण कारणों से रिक्तियों को न भरने का निर्णय ले सकती हैं। हालांकि, यदि रिक्तियाँ मौजूद हैं, तो राज्य या उसकी संस्था मनमाने ढंग से चयन सूची में विचाराधीन क्षेत्र के किसी व्यक्ति को नियुक्ति से इनकार नहीं कर सकती है।

43. माननीय मुख्य न्यायाधीश से प्रशासनिक निर्देश प्राप्त करने के बाद, उपरोक्त दिए गए उत्तरों के संदर्भ में निर्णय के लिए अपील को उचित पीठ के समक्ष रखा जाए।

मामले का परिणाम: संदर्भ का उत्तर दिया गया।

हेडनोट तैयार किया गया: अंकित ज्ञान

(Translation has been done through AI Tool: SUVAS)

अस्वीकरण : देशी भाषा में निर्णय का अनुवाद मुकद्दमेबाज़ के सीमित प्रयोग हेतु किया गया है ताकि वो अपनी भाषा में इसे समझ सकें एवं यह किसी अन्य प्रयोजन हेतु प्रयोग नहीं किया जाएगा। समस्त कार्यालयी एवं व्यावहारिक प्रयोजनों हेतु निर्णय का अंग्रेज़ी स्वरूप ही अभिप्रमाणित माना जाएगा और कार्यान्वयन तथा लागू किए जाने हेतु उसे ही वरीयता दी जाएगी।

Disclaimer: The translated judgment in vernacular language is meant for the restricted use of the litigant to understand it in his/her language and may not be used for any other purpose for all practical and official purposes, the English version of the judgment shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.