[२०२४] ५ एससीआर १०७४ : २०२४ आयएनएससी ४३६

रविकुमार धनसुखलाल महेता आणि इतर

वि

गुजरात उच्च न्यायालय आणि इतर

(रिट याचिका (क) क्रमांक ४३२ ऑफ २०२३)

१७ मे २०२४

[डॉ. धनंजय वाय. चंद्रचूड, सरन्यायाधीश, जे. बी. पारडीवाला*

आणि मनोज मिश्रा, न्या.]

विचारकरण्याजोगा मुद्दा

(१) सेवा न्यायशास्त्रातील 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'या तत्त्वाची व्याप्ती काय आहे; आणि (२) गुजरात राज्य न्यायसेवा नियम, २००५ च्या नियम ५ (१) नुसार आणि गुजरात उच्च न्यायालयाने जारी केलेल्या दिनांक १२.०४.२०२२ च्या भरती नोटिशीनुसार दिवाणी न्यायाधीशांची (वरिष्ठ विभाग) जिल्हा न्यायाधीशांच्या संवर्गात पदोन्नती अखिल भारतीय

न्यायाधीश संघटना (३) मध्ये नमूद केलेल्या 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'या तत्त्वाच्या विरुद्ध आहे का?

हेडनोटस

भारतीय राज्यघटना – कलम ३२ व अनुच्छेद २२६ - अनुच्छेद ३२ अन्वये रिट याचिकेची ग्राह्यता घटनेच्या कलम २२६ अन्वये याचिकाकर्त्यांना प्रभावी पर्यायी उपाय उपलब्ध असल्याच्या कारणास्तव घटनेच्या कलम ३२ अन्वये रिट याचिकेच्या ग्राह्यतेबाबत प्राथमिक आक्षेप घेण्यात आला:

गुजरात राज्य न्यायिक सेवा नियम, २००५ अन्वये चालविल्या जाणाऱ्या दिवाणी न्यायाधीश (वरिष्ठ विभाग) दर्जाच्या दोन न्यायिक अधिकार् यांनी घटनेच्या कलम ३२ अन्वये अधिकारक्षेत्राचा वापर केला आहे. पर्यायी उपायाच्या उपलब्धतेमुळे घटनेच्या कलम ३२ अन्वये रिट याचिकेच्या ग्राह्यतेवर कोणत्याही प्रकारे परिणाम होत नाही. या न्यायालयाचे दरवाजे ठोठावण्यापूर्वी पक्षकाराला प्रथम

पर्यायी उपायचा लाभ घेण्यास भाग पाडण्यामागील नियम असा आहे आत्मसंयमाचा नियम जो या न्यायालयाने सोयीसाठी वापरला आहे. शिवाय, जेथे खटल्यातील तथ्ये वादात नसतील आणि या मुद्द्यात दूरगामी परिणाम करणार् या महत्त्वपूर्ण महत्वाच्या नियमांचा अर्थ लावला जाईल, तेथे या न्यायालयाने आपल्या विवेकाचा वापर करणे आणि पर्यायी उपाय उपलब्ध असला तरीही कलम ३२ अंतर्गत रिट याचिकेवर सुनावणी करणे योग्य ठरेल. [परिच्छेद ४०, ४१]

गुजरात राज्य न्यायिक सेवा नियम, २००५ - गुजरात राज्य न्यायिक सेवा नियम, २००५ चा विधायी इतिहास आणि योजना - चर्चा केली.

गुजरात राज्य न्यायिक सेवा नियम, २००५ – नियम ५ (१) सह नियम ५ (३) – भरतीच्या पद्धती :

२००५ च्या नियमावलीतील नियम ५ (१) व नियम ५ (३) यांचे एकत्रित वाचन केल्यास असे स्पष्ट होते की, जिल्हा व सत्र न्यायाधीशच्या संवर्गात भरतीचे तीन वेगवेगळे मार्ग आहेत जे खालीलप्रमाणे आहेत :- (१) पात्र दिवाणी न्यायाधीशांकडून (वरिष्ठ विभाग) पदोन्नतीद्वारे ६५% पदे आणि 'मेरिट-कम ज्येष्ठता'या आधारे किमान दोन वर्षांची सेवा; (२) पात्र दिवाणी न्यायाधीशांकडून (वरिष्ठ विभाग) पदोन्नतीद्वारे १०% पदे आणि स्पर्धा परीक्षेद्वारे गुणवत्तेच्या आधारे किमान पाच वर्षे सेवा आणि (३) बारच्या पात्र सदस्यांकडून लेखी परीक्षा व मौखिक परीक्षेच्या आधारे सरळ भरतीद्वारे २५% पदे. [परिच्छेद ६७]

सेवा कायदा - सेवा न्यायशास्त्रातील 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'आणि 'ज्येष्ठता-सह-गुणवत्ता'या तत्त्वांचा विकास - चर्चा केली.

सेवा कायदा – 'ज्येष्ठता-कम-मेरिट'चे तत्त्व :

'ज्येष्ठता-सह-गुणवत्ता'या तत्त्वात असे म्हटले आहे की: (१) पदोन्नतीच्या उद्देशाने उच्च पदासाठी आवश्यक असलेली गुणवत्ता व उपयुक्ततेची किमान आवश्यकता विहित केली जाऊ शकते - (२) उमेदवारांमध्ये तुलनात्मक मूल्यमापनची आवश्यकता नाही - (३) पदोन्नतीसाठी उमेदवाराची ज्येष्ठता हा अडथळा कारक घटक नसून त्याची प्रमुख भूमिका आहे – (४) किमान पात्रता पूर्ण केल्यावर, पदोन्नती *आंतरराज्य* सेवाज्येष्ठतेवर आधारित असणे आवश्यक आहे. [परिच्छेद ९८ (१)]

सेवा कायदा – 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'चे तत्त्व :

'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'या तत्त्वात असे म्हटले आहे की: (१) गुणवत्तेत प्रमुख भूमिका असते आणि केवळ ज्येष्ठतेला प्राधान्य देता येत नाही ; (२) गुणवत्तेचे तुलनात्मक मूल्यमापन हा अनिवार्य नसला तरी महत्त्वाचा घटक आहे; (३) जेथे गुणवत्ता सर्व बाबतीत समान असेल तेथेच

आंतरविभागीय ज्येष्ठतेचा विचार केला जाऊ शकतो - म्हणजे कनिष्ठ अधिक गुणवान असल्यास कनिष्ठ उमेदवाराला वरिष्ठांपेक्षा पदोन्नती दिली जाऊ शकते. [परिच्छेद ९८ (२)]

सेवा कायदा – 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'आणि 'ज्येष्ठता-मेरिट'ही तत्त्वे - या तत्त्वांचे स्वरूप :

'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'आणि 'ज्येष्ठता-कममेरिट'हे तत्त्व एक लवचिक आणि तरल संकल्पना आहे ज्यात प्रत्यक्ष पदोन्नती धोरण आखले जाऊ शकते - ते कठोर नियम किंवा आवश्यकता नाहीत आणि कोणत्याही प्रकारे तयार केलेल्या वैधानिक नियम किंवा धोरणांची जागा घेऊ शकत नाहीत किंवा त्यांची जागा घेऊ शकत नाहीत - ही तत्त्वे स्पेक्ट्रमप्रमाणे गतिमान स्वरूपाची आहेत आणि त्यांचा वापर आणि व्याप्ती नियमांवर अवलंबून असते, धोरण, पदाचे स्वरूप आणि सेवेच्या गरजा - पदोन्नतीसाठी लागू असलेली

तत्त्वे जसे की 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'आणि 'ज्येष्ठता-कम-मेरिट'हे स्पेक्ट्रमचे दोन टोक म्हणून वर्णन केले जाऊ शकते - ते पदोन्नतीसाठी व्यापक श्रेणी किंवा चौकट आहेत आणि पदोन्नती ज्या वास्तविक कार्यपद्धतीद्वारे होणार आहेत त्याचे प्रतिनिधित्व करतात - हे नियम आणि पदोन्नती धोरण आहे, विधिमंडळ किंवा निवड मंडळाच्या हेतूबरोबरच, जे या तत्त्वांना पूरक आहे आणि पदोन्नती कशी करायची याची वास्तविक पद्धत स्पष्ट करते - या नियम आणि पदोन्नती धोरणाद्वारे विधिमंडळ किंवा निवड संस्था संबंधित स्पेक्ट्रमवरील "गुणवत्ता"आणि "सेवाज्येष्ठता"या पैलूला कोणते निकष किंवा महत्त्व द्यायचे आहे हे निर्दिष्ट करते. [परिच्छेद ११०]

भारतीय राज्यघटना – कलम २३५ - राज्यघटनेच्या कलम २३५ अन्वये जिल्हा न्यायपालिकेचे संरक्षक म्हणून उच्च न्यायालय :

जिल्हा न्यायपालिकेतील न्यायिक अधिकाऱ्यांच्या पदोन्नतीच्या बाबतीत राज्यघटनेच्या कलम २३५ अन्वये त्याचे नियंत्रण उच्च न्यायालयाकडे आहे हे स्पष्ट आहे - उच्च न्यायालय या संदर्भातील एकमेव प्राधिकरण असल्याने पदोन्नतीसंदर्भातील नियम व धोरणे स्पष्टपणे ठरवू शकते ज्यात पदोन्नतीच्या हेतूने सर्वात योग्य आणि योग्य वाटणारे निकष आणि निकष निर्दिष्ट करण्याचा अधिकार आणि पद्धत यांचा समावेश आहे ज्याला पदोन्नती दिली जाईल जोपर्यंत ती अखिल भारतीय न्यायाधीश संघ (३) मध्ये निर्धारित केलेल्या चौकटीच्या चौकटीत आहे. [परिच्छेद ११९]

सेवा कायदा – अखिल भारतीय न्यायाधीश संघाच्या माध्यमातून साध्य होणारी उद्दिष्टे (३) – दुहेरी उद्दिष्टे :

(१) पहिली, पदोन्नतीसाठी केवळ ज्येष्ठतेचा विचार केला जात असलेल्या पारंपारिक पदोन्नती धोरणाप्रमाणे

पदोन्नतीसाठी सेवाज्येष्ठतेचा विचार केला जाईल, असे नवे धोरण आखले जावे, परंतु केवळ अशा उमेदवारांसाठी ज्यांच्याकडे पदासाठी पात्रतेचे किमान आवश्यक मानक होते, आणि; (२) दुसरे म्हणजे, सेवेतील तुलनेने कनिष्ठ सदस्यांमधील प्रेरणेचा ऱ्हास होऊ नये म्हणून उच्च न्यायिक सेवेत पदोन्नतीसाठी तिसरा वर्ग तयार करावा, ज्यामध्ये गुणवत्तेच्या आधारे पदोन्नती काटेकोरपणे दिली जाईल, मर्यादित विभागीय स्पर्धा परीक्षेद्वारे निश्चित केली जाईल - अशा प्रकारे, *आंतर-सेची* तुलना करताना सर्वात गुणवंत उमेदवार निश्चित करण्यासाठी पात्रता ही नव्याने निर्माण झालेल्या प्रवर्गातील जागा भरण्यासाठी अवलंबिली जाणारी प्रक्रिया होती, सेवाज्येष्ठतेच्या आधारे नियमित पदोन्नतीच्या श्रेणीतील गुणवत्तेचे तुलनात्मक मूल्यमापन बंधनकारक करण्याचा या न्यायालयाचा वरील निर्णयात कधीही हेतू नव्हता - या प्रवर्गातील उमेदवारांसाठी वरील निर्णयाद्वारे

एकमेव अतिरिक्त आवश्यकता प्रदान करण्यात आली होती ती म्हणजे काही किमान वस्तुनिष्ठपणे धारण करणे उपयुक्ततेचे अचूक मानक. [परिच्छेद १२७, १२८]

सेवा कायदा – न्यायपालिका – पदोन्नती – उपयुक्तता चाचणी सुरू करणे:

नियमित पदोन्नती प्रवर्गात उपयुक्तता चाचणी सुरू करून साध्य करण्याचा प्रयत्न केलेला हेतू उपयुक्ततेच्या किमान मानकाच्या मूल्यमापनापुरता मर्यादित होता - उपयुक्तता चाचणीत उमेदवाराला मिळालेले गुण उमेदवाराच्या गुणवत्तेच्या प्रमाणात आहेत असे म्हणणे चुकीचे ठरेल - हे उदाहरणाच्या साहाय्याने समजू शकते - असे प्रकरण घ्या ज्यामध्ये आवश्यक किमान गुण उपयुक्तता चाचणीत मिळालेला 'एक्स'आहे; मग ६५% पदोन्नतीच्या कोट्यासाठी एखाद्या उमेदवाराला उपयुक्तता चाचणीत 'एक्स'गुण मिळताच असा उमेदवार इतर योग्य उमेदवारांच्या तुलनेत

ज्येष्ठतेच्या अधीन राहून त्या प्रवर्गात पदोन्नतीसाठी विचारात घेण्यास पात्र ठरतो – उपयुक्तता चाचणीत 'एक्स'किंवा (एक्स + ५) गुण मिळविणाऱ्या उमेदवारांपेक्षा (एक्स + १०) गुण मिळवणारा उमेदवार अधिक गुणवान किंवा अधिक योग्य आहे असे म्हणता येणार नाही – प्रत्येक योग्यता चाचणीत 'एक्स'गुणांपेक्षा जास्त किंवा त्यापेक्षा जास्त गुण मिळविणारा उमेदवार ६५% प्रमोशनल कॅटेगरीसाठी तितकाच योग्य आणि तितकाच गुणवान मानला जातो . [परिच्छेद १२९]

गुजरात राज्य न्यायिक सेवा नियम, २००५ – 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'या संदर्भात:

२००५ च्या नियमावलीच्या अनुषंगाने 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'या शब्दाचा अर्थ असा आहे की उमेदवाराच्या पदोन्नतीमध्ये गुणवत्ता आणि ज्येष्ठता या दोन्हीचा विचार केला जाईल, योग्यता चाचणीच्या आधारे गुणवत्ता निश्चित

केली जाईल - गुणवत्ता आणि ज्येष्ठता यांची विभागणी कशी करायची याची नेमकी कार्यपद्धती हे कायदेविषयक कार्य आहे आणि संस्थेच्या अद्वितीय गरजा आणि परिस्थिती लक्षात घेऊन केले पाहिजे - तात्कालिक प्रकरणात, गुजरात उच्च न्यायालयाने स्वीकारलेल्या पदोन्नती प्रक्रियेत कोणताही दोष नाही कारण ती अखिल भारतीय न्यायाधीश संघटनेत नमूद केलेल्या दुहेरी अटींची पूर्तता करते (३)पुढीलप्रमाणे :- (१) केस लॉचे पुरेसे ज्ञानासह न्यायिक अधिकाऱ्याच्या कायदेशीर ज्ञानाचे वस्तुनिष्ठ मूल्यमापन आणि ; (२) वैयक्तिक उमेदवारांच्या निरंतर कार्यक्षमतेचे मूल्यमापन – दिनांक १२.०४.२०२२ च्या भरती सूचनेअंतर्गत विहित केलेल्या उपयुक्तता चाचणीच्या चार घटकांमध्ये (१) वस्तुनिष्ठ एमसीक्यू - आधारित लेखी परीक्षेद्वारे केस लॉच्या ज्ञानासह कायदेशीर ज्ञान आणि (२) एसीआरचे मूल्यांकन, सरासरी विल्हेवाट आणि संबंधित न्यायिक अधिकाऱ्याच्या

मागील निर्णयांद्वारे निरंतर कार्यक्षमतेचे व्यापक मूल्यमापन केले जाते. [परिच्छेद १३२, १४१(ड), १४१(ई)]

गुजरात राज्य न्यायिक सेवा नियम, २००५ - उपयुक्तता चाचणी अधिक अर्थपूर्ण करण्यासाठी सूचना:

गुजरात उच्च न्यायालयाने उत्तर प्रदेश उच्च न्यायिक सेवा नियम, १९७५ च्या अनुषंगाने आपल्या नियमांमध्ये योग्य सुधारणा करण्याचा प्रस्ताव ठेवला आहे जिथे भरती प्रक्रिया सहजपणे निर्धारित केली गेली आहे - उपयुक्तता चाचणीद्वारे वस्तुनिष्ठपणे मूल्यांकन केले जाणारे किमान मानक अधिक प्रभावी आणि उत्पादक केले पाहिजे - न्यायालय खालील गोष्टी सुचवते: (१) पात्रता चाचणीत समाविष्ट केलेल्या चार घटकांव्यतिरिक्त, उमेदवारांची क्षमता आणि ज्ञानाचे मूल्यमापन करण्यासाठी मुलाखत किंवा मौखिक स्वरूपातील अतिरिक्त पाचवा घटक देखील समाविष्ट करावा; (२) उच्च न्यायालय योग्यता चाचणी आणि त्यातील प्रत्येक घटकात

विहित केलेल्या गुणांची किमान निर्दिष्ट मर्यादा वाढविण्याचा विचार करू शकते; (३) पदोन्नतीसाठी विचारात घेतलेल्या न्यायिक अधिकाऱ्याने दिलेल्या निर्णयांचे मूल्यमापन एक वर्षाऐवजी शेवटच्या दोन वर्षांचे असावे; (४) प्रक्रियेच्या अगदी शेवटच्या टप्प्यात ज्येष्ठतेचा विचार करण्याऐवजी उपयुक्तता चाचणीच्या टप्प्यावर ज्येष्ठतेसाठी काही गुणचे वाटप केले जाऊ शकते आणि त्यानंतर एकूण गुणांच्या आधारे अंतिम निवड यादी तयार केली जाऊ शकते. [परिच्छेद १४०]

सेवा कायदा – गुजरात राज्य न्यायिक सेवा नियम, २००५ – प्रत्येक उमेदवाराची उपयुक्तता त्यांच्या स्वतःच्या गुणवत्तेनुसार तपासली जावी:

ऑल इंडिया जजेस असोसिएशन (३)मध्ये या न्यायालयाने जे सांगितले आहे ते म्हणजे प्रत्येक उमेदवाराची योग्यता त्यांच्या स्वतःच्या गुणवत्तेनुसार तपासली जावी - वरील

निर्णयात ६५% पदोन्नती कोट्यासाठी तुलनात्मक गुणवत्तेबद्दल म्हटलेले नाही - दुसर्या शब्दांत, उमेदवारांची उपयुक्तता निश्चित करणे आणि केस लॉचे पुरेसे ज्ञान असलेल्या त्यांच्या निरंतर कार्यक्षमतेचे मूल्यमापन करणे हे निर्धारित केले आहे. [परिच्छेद १४१ अ]

सेवा कायदा – गुजरात राज्य न्यायिक सेवा नियम, २००५ – पदोन्नती – ६५% प्रमोशनल कोटा – उपयुक्तता चाचणी – आवश्यक गुण – गुणवत्ता यादी:

६५ टक्के पदोन्नती कोट्यासाठी ऑल इंडिया जजेस असोसिएशन (३)मधील या न्यायालयाने उपयुक्तता चाचणी घेतल्यानंतर गुणवत्ता यादी तयार करावी आणि न्यायिक अधिकारी या गुणवत्ता यादीत आल्यावरच त्यांना पदोन्नती देण्यात यावी असे म्हटलेले नाही - ही स्पर्धा परीक्षा म्हणता येणार नाही - केवळ न्यायिक अधिकाऱ्याची उपयुक्तता निश्चित केली जाते आणि उमेदवारांनी आवश्यक

गुण मिळवल्याचे निदर्शनास आल्यावर योग्यता चाचणीत, पदोन्नतीसाठी त्यांच्याकडे दुर्लक्ष केले जाऊ शकत नाही - तथापि, हे स्पष्ट केले जाते की ६५% पदोन्नती कोट्यासाठी, पदोन्नती किंवा कोणत्याही पदोन्नतीचे नियमन करणारे वैधानिक नियम लक्षात घेऊन वस्तुनिष्ठपणे गुणवत्ता निश्चित करण्याच्या हेतूने आवश्यक असल्यास तुलनात्मक मूल्यमापनाच्या आवश्यकतेसह न्यायिक अधिकाऱ्याची उपयुक्तता ठरविण्यासाठी विशिष्ट उच्च न्यायालयाने स्वतःचे किमान मानक निर्धारित करणे किंवा निर्धारित करणे आवश्यक आहे त्यासंदर्भातील धोरण. [परिच्छेद १४१ ब, १४१ सी]

सेवा कायदा – गुजरात राज्य न्यायिक सेवा नियम, २००५ - उच्च न्यायालयाने फीडर संवर्गातील सर्व पात्र उमेदवारांना म्हणजेच दिवाणी न्यायाधीश (वरिष्ठ विभाग) यांना चुकीच्या पद्धतीने किमान गुणवत्तेच्या विशिष्ट पातळीच्या

मूल्यमापनाच्या प्रक्रियेस अधीन केले आणि नंतर उमेदवारांच्या ज्येष्ठतेनुसार अंतिम निवड यादी काटेकोरपणे तयार केली:

याचिकाकर्त्यांचा युक्तिवाद ग्राह्य धरला तर जिल्हा व सत्र न्यायाधीशच्या संवर्गातील पदोन्नतीच्या दोन प्रवर्गांमधील फरक 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'च्या आधारे ६५% पदोन्नती आणि गुणवत्तेच्या आधारे काटेकोरपणे १०% पदोन्नती - दुसर् या शब्दात, पदोन्नतीसाठी ६५ टक्के कोटा विभागीय स्पर्धा परीक्षेच्या माध्यमातून पदोन्नतीसाठी च्या १०% कोट्याचे स्वरूप धारण करेल जे गुणवत्तेवर काटेकोरपणे आधारित असल्याने त्याचे स्वरूप वेगळे आहे. [पॅरा १४१ एफ]

सेवा कायदा – गुजरात राज्य न्यायिक सेवा नियम, २००५ - २००५ च्या नियमावलीच्या नियम ५ (१) नुसार आणि गुजरात उच्च न्यायालयाने जारी केलेल्या १२.०४.२०२२ च्या भरती नोटिशीनुसार दिवाणी न्यायाधीशांना (वरिष्ठ विभाग) जिल्हा

न्यायाधीशांच्या संवर्गात पदोन्नती देणे हे अखिल भारतीय न्यायाधीश संघटना (३) मध्ये नमूद केलेल्या 'मेरिटकम-ज्येष्ठता'या तत्त्वाच्या विरुद्ध आहे का?

गुजरात उच्च न्यायालयाने स्वीकारलेल्या पदोन्नती प्रक्रियेत कोणतीही चूक नव्हती कारण ती अखिल भारतीय न्यायाधीश संघटनेच्या परिच्छेद २७ मध्ये नमूद केलेल्या दुहेरी अटींची पूर्तता करते (३) :- (१) न्यायालयीन अधिकाऱ्याच्या कायदेशीर ज्ञानाचे वस्तुनिष्ठ मूल्यमापन आणि केस लॉचे पुरेसे ज्ञान आणि; (२) वैयक्तिक उमेदवारांच्या निरंतर कार्यक्षमतेचे मूल्यमापन – दिनांक १२.०४.२०२२ च्या भरती सूचनेअंतर्गत विहित केलेल्या उपयुक्तता चाचणीच्या चार घटकांचे व्यापक मूल्यमापन (१) वस्तुनिष्ठ एमसीक्यू-आधारित लेखी परीक्षेद्वारे केस लॉच्या ज्ञानासह कायदेशीर ज्ञान आणि (२) एसीआरचे मूल्यांकन, सरासरी विल्हेवाट आणि संबंधित न्यायिक

अधिकाऱ्याच्या मागील निर्णयांद्वारे निरंतर कार्यक्षमता - दिनांक १०.०३.२०२३ची अंतिम निवड यादी नाही २००५ च्या नियमावलीतील नियम ५ (१) (१) मध्ये नमूद केल्याप्रमाणे 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'या तत्त्वाच्या विरुद्ध. [परिच्छेद १४१ डी, १४१ ई, १४३]

केस लॉ चा हवाला

ऑल इंडिया जजेस असोसिएशन (३) *विरुद्ध युनियन ऑफ इंडिया अँड ऑर्स.* [२००२] २ एससीआर ७१२ : (२००२) ४ **एससीसी** २४७ ;*मोहम्मद इशाक विरुद्ध एस. काजाम पाशा आणि अन्.* [२००९] ७ एससीआर १०९८ : (२००९) १२ **एससीसी** ७४८;*महाराष्ट्र राज्य न्यायिक सेवा सहाय्यक व इतर विरुद्ध मुंबई येथील उच्च न्यायालय* [२००२] १ एससीआर ११२५ : (२००२) ३ **एससीसी** २४४; *मलिक मजहर, सुलतान आणि अन्र.* (१) *वि. यु.पी. लोकसेवा आयोग* [२०२३] १२ एससीआर ६८२: **(२००६) ९ एससीसी**

५०७; *ऑल इंडिया जजेस असोसिएशन* (४) *विरुद्ध भारत संघ* (२०१०) १५ **एससीसी** १७०;*मलिक मजहर, सुलतान आणि अन्त्र.* (३) *वि. यु.पी. लोकसेवा आयोग व ओ.आर.* (२००९) १७ **एससीसी** ५३०; *केरळ राज्य आणि एन.एन.एम. थॉमस अँड ऑर्स.* [१९७६] १ एससीआर ९०६: (१९७६) २ **एससीसी** ३१०;*जगतीगौडा, सी.एन. अँड ओर्स व्ही. चेअरमन, कावेरी ग्रामीण बँक आणि इतर.* [१९९६] १४ एससीआर १९० : (१९९६) ९ **एससीसी** ६७७ ;*राजेंद्र कुमार श्रीवास्तव आणि ऑर्स विरुद्ध संयुत क्षेत्रीय ग्रामीण बँक आणि ओआरएस.* [२००९] १५ एससीआर ९३६ : (२०१०) १**एससीसी** ३३५ ;*बी.व्ही. शिवय्या आणि ऑर्स. व्ही. के. अड्डंकल, बाबू आणि ओर्स.* [१९९८] ३ एससीआर ७८२ : (१९९८) ६ **एससीसी** ७२० ;*के. सामंतराय विरुद्ध नॅशनल इन्शुरन्स कंपनी लि.* ३ एससीआर ६६९ : (२००४) ९ **एससीसी** २८६ ;*भगवानदास तिवारी व वि. देवास, शाजापूर*

क्षेत्रीय ग्रामीण बँक आणि ओआरएस. [२००६] सुप ८ एससीआर७६० : (२००६) १२ **एससीसी** ५७४; *श्रीराम तोमर आणि ए.आर.व्ही.प्रवीण कुमार जग्गी आणि ओर्स.* [२०१९] ६ एससीआर ५९० : (२०१९) ५ **एससीसी** ७३६; *मदन मोहन चौधरी विरुद्ध बिहार राज्य* [१९९९] १ एससीआर ५९६: **(१९९९) ३ एससीसी ३९६;** *राजस्थान उच्च न्यायालय विरुद्ध पी.पी.सिंग आणि ए.एन.आर.* [२००३] १ एससीआर ५९३: **(२००३) ४ एससीसी २३९ - यावर अवलंबून होते.**

सुजाता कोहली विरुद्ध रजिस्ट्रार जनरल, दिल्ली उच्च न्यायालय आणि ओआरएस.[२०२०] ९ एससीआर३६१ : (२०२०) १४ **एससीसी** ५८; *डॉ. कविता कंबोज विरुद्ध पंजाब आणि हरयाणा उच्च न्यायालय आणि ओआरएस.* [२०२४] २ एससीआर ११३६ : (२०२४) **एससीसी ऑनलाइन एससी** २५४; *रूपा राणी रक्षित अँड ऑर्स विरुद्ध*

झारखंड ग्रामीण बँक [२००९] १५ एससीआर ११३३**:**

(२०१०) १ एससीसी ३४५;*ऑल इंडिया जजेस असोसिएशन*

(१) *विरुद्ध भारत संघ* [१९९१] २ एससीआर २०६ **:**

(१९९२) १ एससीसी ११९**;** *ऑल इंडिया जजेस असोसिएशन*

(२) *विरुद्ध भारत सरकार* [१९९३] सुप १ एससीआर ७४९**:**

(१९९३) ४ एससीसी २८८;*कलकत्ता उच्च न्यायालय विरुद्ध*

अमल कुमार रॉय [१९६३] १ एससीआर ४३७**;** *के.के.*

परमार विरुद्ध गुजरात उच्च न्यायालय [२००६] सुप २

एससीआर ५६५**: (२००६) ५ एससीसी** ७८९**;** *करतार कौर*

बनाम राज्य (१९६७) **एसएलआर** ३४**;** *म्हैसूर राज्य विरुद्ध*

सय्यद महमूद [१९६८] ३ एससीआर ३६३**;***सेंट्रल कौन्सिल*

फॉर रिसर्च इन आयुर्वेद अँड सिध्द आणि ए. व्ही. डॉ. के.

शांताकुमारी [२००१] ३ एससीआर ५१९**: (२००१) ५**

एससीसी ६०;*भारत सरकार आणि लेफ्टनंट जनरल राजेंद्र*

सिंग काद्यान आणि ए. एन. आर. [२०००] सुप. १

एससीआर ७२२: (२०००) ६ **एससीसी** ६९८;*यु.पी. राज्य विरुद्ध जलाल उद्दीन आणि ओर्स.*[२००४] सुप ५ एससीआर ९२ : (२००५) १ **एससीसी** १६९;*हरयाणा स्टेट इलेक्ट्रॉनिक्स डेव्हलपमेंट कॉर्पोरेशन लिमिटेड व्ही. सीमा शर्मा अँड ऑर्स.* [२००९] ७ **एससीआर** ६६२ : (२००९) ७ **एससीसी** ३११;*पालुरे, भास्कर राव आणि ऑर्स व्ही. पी. रामशेषय्या आणि ओर्स.* [२०१७] ३ **एससीआर** २२६ : (२०१७)५ **एससीसी** ७८३ ;*म्हैसूर राज्य विरुद्ध सी. आर. शेषाद्री आणि ओर्स.* [१९७४] ३ **एससीआर** ८७ : **आकाशवाणी** १९७४ **एससी** ४६०;*अंबिका क्वारी वर्क्स विरुद्ध गुजरात राज्य* [१९८७] १ एससीआर ५६२: (१९८७) १ **एससीसी** २१३;*भारत पेट्रोलियम कॉर्पोरेशन लिमिटेड विरुद्ध एनआर वैरामाणी* [२००४] सुप ४ एससीआर ९२३: (२००४) ८ **एससीसी** ५७९;*महानगरपालिका दिल्ली विरुद्ध मोहम्मद यासीन* [१९८३] २ एससीआर ९९९ : (१९८३) ३ **एससीसी**

२२९;*थम्पनूर रवी विरुद्ध चारुपारा रवी* [१९९९] सुप २ एससीआर ४१९: **(१९९९) ८ एससीसी ७४ - संदर्भित.**

आर. व्ही. अंतर्देशीय महसूल आयुक्त, एकतर्फी एम.एफ.के.अंडररायटिंग एजंट लि. **[१९९०] १ डब्ल्यूएलआर १५४५ - संदर्भित.**

उद्धृत केलेली पुस्तके आणि नियतकालिके

शेट्टी न्यायिक सुधारणा आयोग; भारताचा पहिला विधी आयोग (१९५८ साली १४ वा अहवाल); हेन्री कॅम्पबेल ब्लॅक, ब्लॅक लॉ डिक्शनरी, पृ.१५२८ (६ वा आवृत्ती, १९६८); गार्थ आणि सी .डब्ल्यू. मिल्स, मॅक्स वेबरपासून : समाजशास्त्रातील निबंध, १९९, २०२(ऑक्सफर्ड युनिव्हर्सिटी प्रेस, न्यूयॉर्क, १९५८); एच. एलियट कपलान, द लॉ ऑफ सिव्हिल सर्व्हिसेस (न्यूयॉर्क युनिव्हर्सिटी प्रेस, मॅथ्यू बेंडर अँड कंपनी, न्यूयॉर्क, १९५८); एलमन, बी.ए., उत्तरार्धातील शाही चीनमधील नागरी सेवा परीक्षांद्वारे

राजकीय, सामाजिक आणि सांस्कृतिक पुनरुत्पादन, ५० (१) जर्नल ऑफ एशियन स्टडीज, पृष्ठ ७ -२८ (१९९१); जेनिफर हार्ट, द जेनेसिस ऑफ द नॉर्थकॉट - ट्रेव्हलियन अहवाल, एकोणिसाव्या शतकातील सरकारच्या वाढीतील अभ्यास पृष्ठ ६३-८१ (एड. गिलियन सदरलँड, रूटलेज आणि केगन पॉल, लंडन, १९७२); कपलान, एन.आय., गुणवत्तेची बदलती संस्कृती: फ्रेंच स्पर्धा परीक्षा आणि निवडीचे राजकारण, पृष्ठ १७५० -१८२० (कोलंबिया युनिव्हर्सिटी प्रेस,१९९९); भारतीय नागरी सेवेवरील मेकॉले समितीचा अहवाल १८५४; आयोगाचा इतिहास, संघ लोकसेवा आयोग; एस. प्रतिनिधी क्रमांक ९६९; ओ'रुर्के, १९९३, पृ.३४४ मधून वाचले- **संदर्भित.**

कृत्यांची यादी[संपादन]

भारतीय राज्यघटना; गुजरात राज्य न्यायिक सेवा नियम, २००५.

कीवर्डची यादी

गुणवत्ता; ज्येष्ठता; बढती; पदोन्नती प्रक्रिया; राज्यघटनेचे कलम ३२; राज्यघटनेचे कलम २२६; प्रभावी पर्यायी उपाय; आत्मसंयमाचे नियम; नियमांची व्याख्या; दूरगामी परिणाम करणारा मुद्दा; न्यायालयाचा विवेक; गुजरात राज्य न्यायसेवा नियम, २००५ चा विधायी इतिहास आणि योजना; गुजरात राज्य न्यायिक सेवा नियम, २००५ चा नियम ५ (१); गुजरात राज्य न्यायिक सेवा नियम, २००५ चा नियम ५ (३); भरतीच्या पद्धती; मेरिट-कम-ज्येष्ठतेचे तत्त्व; ज्येष्ठता-सह-गुणवत्तेचे तत्त्व; राज्यघटनेचे कलम २३५; जिल्हा न्यायपालिकेचे संरक्षक म्हणून उच्च न्यायालय; ऑल इंडिया जजेस असोसिएशनमध्ये नमूद केलेल्या दुहेरी अटी (३); उपयुक्तता चाचणी; उपयुक्तता चाचणीचा आधार; कायदेविषयक ज्ञानाचे वस्तुनिष्ठ मूल्यमापन ; निरंतर कार्यक्षमतेचे मूल्यमापन; योग्यता चाचणीतील गुणांची

किमान निर्दिष्ट मर्यादा वाढविणे; उपयुक्तता चाचणीमध्ये मुलाखत किंवा व्हिवा व्होक; योग्यता चाचणीत न्यायिक अधिकाऱ्याने दिलेल्या निकालांचे मूल्यमापन; योग्यता चाचणीच्या टप्प्यावर ज्येष्ठतेसाठी गुण; 'मेरिट कम ज्येष्ठते'च्या आधारे ६५ टक्के पदोन्नती; गुणवत्तेच्या आधारे १० टक्के पदोन्नती; पदोन्नती किंवा कोणत्याही पदोन्नती धोरणाचे नियमन करणारे वैधानिक नियम.

त्यातून उद्भवलेले प्रकरण

दिवाणी मूळ अधिकारक्षेत्र: रिट याचिका (दिवाणी) क्रमांक ४३२ ऑफ २०२३

(भारतीय राज्यघटनेच्या कलम ३२ अन्वये)

पक्षांची उपस्थिती

आर. बसंत, पी. एस. पटवालिया, वरिष्ठ ॲड., विवेक जैन, सुचित्रा कुंभार, अक्षय सहाय, किशन चकावाला, रजत जैन, सादिक नूर, मेहुल प्रसाद, पूर्वेश जितेंद्र मलकान, याचिकाकर्त्यांचे

ॲड. गिरी, दुष्यंत दवे, श्याम दीवान, वरिष्ठ ॲड. विशाखा, विश्वजा राव, शशांक शेखर सिंह, अक्षत मालपाणी, आयुषी गौर, संदीप कुमार झा, मयुरी रघुवंशी, व्योम रघुवंशी, आकांक्षा राठोड, पुनीत जैन, दीपनविता प्रियांका, जयेश गौरव, मोनार्क के. पंड्या, ईश्वरचंद्र रॉय, दीक्षा ओझा, रंजन निखिल धरणीधर, निधी खन्ना, सुदीप्तो सरकार. राजीव कुमार बन्सल, मदनलाल डागा, परविंदर, शेखर कौशिक, गणेश बरोवालिया, विद्या सागर, राजेश सोंथालिया, कमल मोहन गुप्ता, आदित्य चोक्सी, अर्पित गुप्ता, ॲड.

सर्वोच्च न्यायालयाचा निर्णय / आदेश

निर्णय :

जे.बी. पारडीवाला, न्या.

विवेचनाच्या सोयीसाठी हा निर्णय खालील भागांत विभागलेला आहे :-

निर्देशांक*

1 तथ्यात्मकमॅट्रिक्स ----------३

2 उच्च न्यायालयाने अवलंबिलेली पदोन्नतीची पद्धत

-------गुजरात १०

३ संदर्भ ----------११

4 याचिकाकर्त्यांच्या वतीने युक्तिवाद १४

5 उच्च न्यायालयाच्या वतीने युक्तिवाद १६

6 पदोन्नतीच्या वतीने सादरीकरण

उमेदवार १७

7 निर्धाराचे मुद्दे २०

8 विश्लेषण ----------२०

अ खालील सध्याच्या रिट याचिकेची ग्राह्यता

कलम ३२ ..... २०

संपादन टीप : मूळ निर्णयानुसार न्यायदान.

२. गुजरात राज्याचा विधायी इतिहास व योजना

राज्य न्यायसेवा नियम, २००५ ..... २३

अ. शेट्टी न्यायालयीन सुधारणा आयोग आणि

ऑल इंडिया जजेस असोसिएशनमधील या

न्यायालयाचा निर्णय

(३) २३

ब. गुजरात राज्याच्या संबंधित वैधानिक तरतुदी

न्यायिक सेवा नियम, २००५ ..... ३४३

सेवा न्यायशास्त्रातील 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'आणि 'ज्येष्ठता-कम-मेरिट'या तत्त्वांचा विकास ३८

1 पदोन्नतीची संकल्पना: अर्थ आणि उत्पत्ती

मापदंड म्हणून ज्येष्ठता आणि गुणवत्ता

..... ३८

2 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'आणि 'ज्येष्ठता-कम- हे तत्त्व

सेवा न्यायशास्त्रातील गुणवत्ता

..... ४४

1 सेवेत 'हायब्रीड-डायनॅमिक

मोड ऑफ प्रमोशन'

न्यायशास्त्र ५६

१ राज्यघटकलम २३५ अन्वये जिल्हा न्यायपालिकेचे संरक्षक

म्हणून उच्च न्यायालय ६४.४

'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'म्हणजे काय?

जिल्हा व सत्र न्यायाधीशांच्या संवर्गात पदोन्नती? ६७

१ . अखिल भारतीय न्यायाधीशांच्या निर्णयामागचा

हेतूअसोसिएशन (३) ६७

उपयुक्तता चाचणी करण्यासाठी काही सूचना

अधिकअर्थपूर्ण ८०

9 निष्कर्ष

१ . गुजरात राज्य न्यायिक सेवा नियम, २००५ (थोडक्यात, "२००५ नियम") द्वारे शासित दिवाणी न्यायाधीश (वरिष्ठ विभाग) दर्जाच्या दोन न्यायिक अधिकाऱ्यांनीघटनेच्या कलम ३२ अंतर्गत या न्यायालयाच्या अधिकारक्षेत्राचा वापर केला आहे. गुजरात उच्च न्यायालयाविरुद्ध त्यांची तक्रार अशी आहे की त्यांनी चुकीच्या पद्धतीने हे तत्त्व लागू केले.

दिवाणी न्यायाधीशांना (वरिष्ठ विभाग) ६५ टक्के कोट्याऐवजी अतिरिक्त जिल्हा न्यायाधीश पदावर पदोन्नती देण्यासाठी सन २०२२ मध्ये घेण्यात आलेल्या भरतीत 'ज्येष्ठता-सह-गुणवत्ता'ही पदोन्नती 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'या तत्त्वावर आधारित असेल, असे २००५ च्या नियमावलीतील नियम ५(१) मध्ये नमूद करण्यात आले आहे. दुसर् या शब्दांत, असा युक्तिवाद केला जातो की उच्च न्यायालयाने फीडर संवर्गातील सर्व पात्र उमेदवारांना म्हणजेच दिवाणी न्यायाधीश (वरिष्ठ विभाग) यांना चुकीच्या पद्धतीने किमान गुणवत्तेच्या विशिष्ट पातळीच्या मूल्यांकनाच्या

प्रक्रियेस अधीन केले आणि नंतर उमेदवारांच्या ज्येष्ठतेनुसार अंतिम निवड यादी काटेकोरपणे तयार केली. याचिकाकर्त्यांच्या म्हणण्यानुसार हे 'ज्येष्ठता कम-मेरिट'शिवाय दुसरे काही नाही.

अ. **<u>तथ्यात्मक मॅट्रिक्स</u>**

२. गुजरात उच्च न्यायालयाने दिनांक १२ .०४.२०२२ रोजी जाहिरात/भरती नोटीस जारी करून दिवाणी न्यायाधीशांच्या (वरिष्ठ विभाग) पदोन्नतीसाठी जिल्हा न्यायाधीशांच्या संवर्गातील एकूण ६८ रिक्त जागा 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'च्या आधारे ६५% कोट्याऐवजी अधिसूचित केल्या आणि २००५ च्या नियमांच्या नियम ५ (१) (१) नुसार उपयुक्तता चाचणी उत्तीर्ण केली.

सदर जाहिरात/भरती नोटीस खालीलप्रमाणे आहे:-

सोला, ***अहमदाबाद येथे गुजरात उच्च न्यायालय***

संकेतस्थळ : www.gujarathighcourt.nic.in आणि

https://hcojas.gujarat.gov.in

<u>नाही । आरसी</u><u>/१२५० /२०२२</u>

भरती नोटीस - जिल्हा न्यायाधीश (६५ %)

वरिष्ठ दिवाणी न्यायाधीशांपैकी जिल्हा न्यायाधीश (६५ टक्के) या संवर्गात मेरिट-कम-ज्येष्ठता तत्त्वाच्या आधारे पदोन्नती आणि उपयुक्तता चाचणी उत्तीर्ण होणे.

१. ***रिक्त पदे आणि वेतनश्रेणी :***

1 *मलिक मजहर सुलतान विरुद्ध उत्तर प्रदेश लोकसेवा आयोग आणि ओआरएस या खटल्यात माननीय सर्वोच्च न्यायालयाच्या मार्गदर्शक तत्त्वांच्या अनुषंगाने. तसेच गुजरात राज्य न्यायिक सेवा नियम, २००५ मध्ये वेळोवेळी सुधारणा करून गुजरात उच्च न्यायालयाने जिल्हा न्यायाधीशांच्या संवर्गातील ६८ (५३+१५) रिक्त पदे (६५%) आमच्यापैकी वरिष्ठ दिवाणी न्यायाधीशांना (तदर्थ अतिरिक्त जिल्हा न्यायाधीशांसह) पदोन्नती देऊन*

भरण्याचा निर्णय घेतला आहे . ५१६५० -६३२६०
रुपये वेतनश्रेणी आणि नियमांनुसार ग्राह्य भत्ते.

गुजरात उच्च न्यायालयाच्या दिनांक ०९ .१२ .२०२१ च्या निर्णयानुसार वर्ष-२०२० च्या १०% कोट्यातील १५ रिक्त पदे नियमित पदोन्नतीने भरली जातील (कोरम:- माननीय श्रीमती सोनिया गोकाणी आणि माननीय न्यायमूर्ती राजेंद्र एम. सरीन यांनी एससीए/७९१५/२०२० मध्ये एससीए/ १३६३१ आणि १३४५८/२०२० आणि गुजरात राज्य न्यायिक सेवा नियमांच्या नियम ५ (१) (२) च्या तरतुदीच्या अंमलबजावणीद्वारे दिनांक २३.०६.२०११ च्या अधिसूचनेद्वारे २००५ मध्ये सुधारणा करण्यात आली.

1 रिक्त पदांच्या संख्येत बदल करण्याचा अधिकार उच्च न्यायालयाने राखून ठेवला आहे.

२ पात्र वरिष्ठ दिवाणी न्यायाधीशांची (तदर्थ अतिरिक्त जिल्हा न्यायाधीशांसह) जिल्हा न्यायाधीशांच्या संवर्गात पदोन्नतीसाठी विचाराधीन क्षेत्रात समाविष्ट असलेली यादी (६५%) या नोटिशीसह उच्च न्यायालयाच्या संकेतस्थळावर आणि उच्च न्यायालय-व इतर पोर्टलवर ठेवण्यात आली आहे.

2. पदोन्नती योजना :

पदोन्नतीसाठी न्यायिक अधिकाऱ्याच्या उपयुक्ततेचे मूल्यमापन करण्यासाठी ***खालील चार घटक*** *आहेत.*

श्री. नाही	***उपयुक्तता चाचणीचे घटक***	***गुण***
१.	*लेखी परीक्षा (ऑब्जेक्टिव्ह प्रकार - एमसीक्यू)*	१००
२.	*वार्षिक परीक्षा व मूल्यमापन गेल्या पाच वर्षांचा गोपनीय अहवाल*	२०
३.	*संबंधित न्यायिक अधिकाऱ्याच्या*	२०

	गेल्या पाच वर्षांच्या सरासरी विल्हेवाटीचे मूल्यमापन.	
४.	*मागील वर्षभराच्या कालावधीत संबंधित न्यायिक अधिकाऱ्याने दिलेल्या निर्णयांचे मूल्यमापन.**	६०

२०२० आणि २०२१ मध्ये कोविड-१९ महामारीच्या अभूतपूर्व काळामुळे राज्यातील अधीनस्थ न्यायालये नियमितपणे कार्यरत नव्हती. त्यामुळे यावेळी माननीय समितीने दिनांक ०१/०१/२०२० ते ३१/१२/२०२१ या कालावधीत संबंधित अधिकाऱ्याने दिलेले आवश्यक चार निर्णय मागविण्यासाठी तात्काळ पदोन्नती प्रक्रियेचा निर्णय घेतला आहे. तथापि, आगामी पदोन्नती प्रक्रियेत हे उदाहरण मानले जाऊ नये.

३ लेखी परीक्षा (ऑब्जेक्टिव्ह प्रकार - एमसीक्यू) :

*1 लेखी परीक्षा (ऑब्जेक्टिव्ह प्रकार - एमसीक्यू) मध्ये ०२ तासांच्या कालावधीचा १०० **गुणांचा** ०१*

(एक) पेपर असेल ज्यात प्रत्येकी ०१ गुणांचे ऑब्जेक्टिव्ह टाइप बहुपर्यायी प्रश्न (एमसीक्यू) असतील. निगेटिव्ह **मार्किंग सिस्टीम असणार नाही.** विषय खालीलप्रमाणे असेल:

वरिष्ठ क्र.	**विषय**	**गुण**
१.	कायदेविषयक ज्ञान [परिशिष्ट-'अ'येथे सविस्तर अभ्यासक्रम]	५०
२.	प्रशासकीय ज्ञान [जीसीएस नियम] २००२, दिवाणी मॅन्युअल, फौजदारी मॅन्युअल इ.]	२५
३.	जनरल नॉलेज अँड ॲप्टिट्यूड टेस्ट [रिझनिंग, न्यूमेरिकल अँड मेंटल ॲबिलिटी अँड सायकोलॉजिकल टेस्ट इ.]	25

१ लेखी परीक्षा (ऑब्जेक्टिव्ह टाइप - एमसीक्यू) **ओएमआर शीट** किंवा इतर कोणत्याही पद्धतीने

आयोजित केली जाईल जी नंतर उच्च न्यायालय द्वारे निर्णय घेतला जाईल.

लेखी परीक्षेच्या ओएमआर पत्रकांचे (ऑब्जेक्टिव्ह प्रकार - एमसीक्यू) ओएमआर शीटवर केलेल्या नोंदीनुसार संगणकाद्वारे मूल्यांकन केले जाईल. स्कॅनिंगद्वारे संगणकावर मूल्यमापन केले जात असल्याने मानवी हस्तक्षेप होत नाही आणि त्यामुळे लेखी परीक्षेनंतर (ऑब्जेक्टिव्ह टाइप एमसीक्यू) ओएमआर शीटच्या फेरतपासणीसंदर्भातील प्रश्नांची उच्च न्यायालयाकडून दखल घेतली जाणार नाही (३) प्रश्नपत्रिकेची भाषा इंग्रजी असेल.

3 *उपयुक्तता चाचणीच्या वरील चार घटकांपैकी प्रथम लेखी परीक्षा (ऑब्जेक्टिव्ह प्रकार - एमसीक्यू) घेतली जाईल. तथापि, न्यायिक अधिकार् यांनी केवळ लेखी परीक्षा (ऑब्जेक्टिव्ह टाइप - एमसीक्यू) उत्तीर्ण*

केल्याने त्याला निवड यादीत स्थान मिळविण्याचा अधिकार मिळणार नाही. इतर ०३ (तीन) घटकही उत्तीर्ण होतील.

4 *लेखी परीक्षेचा निकाल जाहीर झाल्यानंतर लेखी परीक्षेत (ऑब्जेक्टिव्ह प्रकार - एमसीक्यू) किमान ४०% गुण मिळविणाऱ्या न्यायिक अधिकाऱ्यांचेएसीआर, विल्हेवाट आणि निर्णय मागविण्यात येतील*

एमसीक्यू).

5 **पदोन्नतीसाठी पात्रता :**

प्रत्येक घटकात किमान ४०% गुण आणि चारही घटकांच्या ग्रँड टोटलमध्ये एकूण किमान ५०% गुण मिळविणारा न्यायिक अधिकारी पदोन्नतीसाठी निवड यादीमध्ये समाविष्ट होण्यास पात्र असेल.

6 ***सर्वसाधारण सूचना :***

1 लेखी परीक्षेची तारीख आणि स्थळ (ऑब्जेक्टिव्ह टाइप - एमसीक्यू) उच्च न्यायालय कडून यथावकाश जाहीर केले जाईल.

2 पात्र न्यायिक अधिकारी त्यांचे ई-कॉल लेटर उच्च न्यायालयाच्या वेबसाइटवरून डाउनलोड करू शकतात. gujarathighcourt.nic.in व https://hc-ojas.gujarat.gov.in, उच्च न्यायालयाने उपरोक्त संकेतस्थळांवर उपलब्ध करून दिल्यास.

3 लेखी परीक्षेस उपस्थित राहणारा न्यायिक अधिकारी (ऑब्जेक्टिव्ह प्रकार - एमसीक्यू) कर्तव्यावर मानला जाऊ शकतो आणि लागू केल्याप्रमाणे टीए / डीएसाठी ग्राह्य धरला जाऊ शकतो.

4 लेखी परीक्षेचा निकाल (ऑब्जेक्टिव्ह प्रकार - एमसीक्यू) उच्च न्यायालयाच्या वेबसाइटवर आणि /

किंवा उच्च न्यायालयाद्वारे निर्णय घेऊ शकणार्या इतर कोणत्याही मार्गाने उपलब्ध केला जाईल.

5 लेखी परीक्षेचे गुण (ऑब्जेक्टिव्ह प्रकार - एमसीक्यू) सर्व न्यायिक अधिकाऱ्यांना कळविले जातील, तर, संबंधितांना मिळालेल्या एकूण गुणांसह इतर ०३ घटकांचे गुण लेखी परीक्षेत (ऑब्जेक्टिव्ह टाइप - एमसीक्यू) पात्र ठरलेल्यांनाच दिले जातील.

एचसी-ओजेएएस पोर्टलवरील वेबपेजची लिंक वैयक्तिक पासवर्ड (ओटीपी - वन टाइम पासवर्ड) सह त्याच्या नोंदणीकृत वर एसएमएसद्वारे प्रदान करून असे गुण कळविले जातील

निवड प्रक्रिया संपल्यानंतर मोबाइल नंबर

गुजरात उच्च

न्यायालय,सोला,अहमदाबाद – ३८०-

०६०

दिनांक : १२ /०४/२०२२ *एसडी/-*

कुलसचि

व

(भरती आणि वित्त)

<u>लेखी परीक्षेच्या कायदेशीर ज्ञानासाठी अभ्यासक्रम (ऑब्जेक्टिव्ह प्रकार - एमसीक्यू) :</u>

(अ) भारतीय राज्यघटना

_ नागरी प्रक्रिया संहिता, १९०८,

_ मालमत्ता हस्तांतरण अधिनियम, १८८२,

_ विशिष्ट मदत अधिनियम, १९६३,

_ भारतीय भागीदारी अधिनियम, १९३२,

_ इंडियन कॉन्ट्रॅक्ट ॲक्ट, १८७२,

_ वस्तू विक्री कायदा, १९३०,

_ मर्यादा कायदा, १९६३,

_ लवाद आणि सामंजस्य कायदा, १९९६,

_ मोटार वाहन कायदा, १९८८,

_ वाणिज्य न्यायालय अधिनियम, २०१५

_ _ कौटुंबिक न्यायालय कायदा, १९८४,

_ पर्यावरण (संरक्षण) अधिनियम, १९८६,

_ वन्यजीव (संरक्षण) अधिनियम, १९७२

_ भारतीय दंड संहिता, १८६०,

_ फौजदारी प्रक्रिया संहिता, १९७३,

_ भारतीय पुरावा कायदा, १८७२,

_ नार्कोटिक ड्रग्स आणि सायकोट्रॉपिक पदार्थ अधिनियम, १९८५,

_ निगोशिएबल इन्स्ट्रुमेंट्स ॲक्ट, १८८१,

लैंगिक गुन्ह्यांपासून बालकांचे संरक्षण अधिनियम, २०१२,

- किशोर न्याय (मुलांची काळजी आणि संरक्षण) अधिनियम, २०१५,

_ अनुसूचित जाती आणि अनुसूचित जमाती (अत्याचार प्रतिबंधक) अधिनियम, १९८९,

– *भ्रष्टाचार प्रतिबंधक कायदा, १९८८*

– *विद्युत अधिनियम, २००३ ,*

– *घरगुती महिलांपासून संरक्षण,*

हिंसा अधिनियम, २००५

– *अनैतिक व्यापार (प्रतिबंध) अधिनियम, १९५६*

– *माहिती तंत्रज्ञान कायदा, २०००*

– *महिलांचे अश्लिल प्रतिनिधित्व*

(प्रतिबंध) अधिनियम, १९८६

2 कायदेशीर मॅक्सिम

3 वैद्यकीय न्यायशास्त्र

4 न्यायशास्त्र आणि कायदेशीर वाक्यांशशास्त्र"

2 जिल्हा न्यायाधीशांच्या संवर्गातील रिक्त पदे ६५ टक्के कोट्याऐवजी भरण्याच्या उपरोक्त हेतूने उच्च न्यायालयाने वरील जाहिरात/भरती नोटीससह दिवाणी न्यायाधीश (वरिष्ठ विभाग) म्हणजेच फीडर संवर्गातील

२०५ न्यायिक अधिकाऱ्यांची यादी ही 'झोन ऑफ विचार'अंतर्गत येते.

3 अधिसूचित पदांच्या तिप्पट नसलेल्या ज्येष्ठ दिवाणी न्यायाधीशांचा (वरिष्ठ विभाग) समावेश करून उच्च न्यायालयाने विचारक्षेत्रात येणाऱ्या २०५ उमेदवारांची यादी तयार केली. दुसऱ् या शब्दांत सांगायचे तर, विचारक्षेत्रात केवळ २०५ ज्येष्ठ दिवाणी न्यायाधीशांचा (वरिष्ठ विभाग) समावेश होता.

4 दिनांक १२.०४.२०२२ च्या जाहिरात/भरती सूचनेनुसार, पदोन्नतीच्या उद्देशाने विचारक्षेत्रात येणाऱ्या वरील २०५ उमेदवारांच्या उपयुक्ततेचे मूल्यमापन खालील चार घटकांच्या आधारे केले जाणार होते:-

वरिष्ठ ना.	***उपयुक्तता चाचणीचे घटक***	***गुण***
१.	*लेखी परीक्षा (ऑब्जेक्टिव्ह प्रकार –*	१००

	एमसीक्यू)	
2.	*गेल्या पाच वर्षांतील वार्षिक गोपनीय अहवालांची तपासणी व मूल्यमापन.*	*20*
२.	*संबंधित न्यायिक अधिकाऱ्याच्या गेल्या पाच वर्षांच्या सरासरी विल्हेवाटीचे मूल्यमापन.*	२०
३.	*गेल्या वर्षभराच्या कालावधीत संबंधित न्यायिक अधिकाऱ्याने दिलेल्या निकालांचे मूल्यमापन.*	६०

5 दिनांक १२.०४.२०२२ रोजीच्या उपरोक्त जाहिरात/भरती नोटीसमध्ये पुढे नमूद करण्यात आले आहे की, वरील प्रत्येक घटकात किमान ४०% गुण आणि चारही घटकांमध्ये किमान ५०% गुण मिळविणारे सर्व न्यायिक अधिकारी <u>पदोन्नतीसाठी निवड यादीमध्ये समाविष्ट होण्यास पात्र असतील</u>.

6 या अनुषंगाने उच्च न्यायालयामार्फत लेखी परीक्षा (ऑब्जेक्टिव्ह टाइप - एमसीक्यू) घेण्यात आली होती आणि २०५ उमेदवारांपैकी एकूण १७५ न्यायिक

अधिकारी लेखी परीक्षेत उत्तीर्ण झाले म्हणजे जे किमान ४०% गुण मिळवू शकले. त्यानंतर उच्च न्यायालयाने निकाली काढलेल्या निकालांची महिनानिहाय यादी आणि पात्र ठरलेल्या सर्व १७५ उमेदवारांचे वार्षिक गोपनीय अहवाल (एसीआर) मागवले.

7 एसीआर, निकाल आणि निपटारा दरांचे मूल्यमापन केल्यानंतर एकूण १४९ न्यायिक अधिकारी पदोन्नतीसाठी पात्र असल्याचे निष्पन्न झाले कारण त्यांनी वरील प्रत्येक घटकात किमान ४० टक्के गुण आणि उपयुक्तता चाचणीच्या चारही घटकांमध्ये किमान ५० टक्के गुण मिळविले होते.

8 त्यानंतर उच्च न्यायालयाने दिनांक १०.०३.२०२३ रोजी अंतिम निवड यादी तयार केली ज्यामध्ये वरील १४९ पात्र उमेदवारांपैकी सर्वात ज्येष्ठ ६८ उमेदवारांना जिल्हा न्यायाधीश पदावर पदोन्नती देण्यात आली.

9 वर नमूद केलेल्या अशा परिस्थितीत याचिकाकर्ते घटनेच्या कलम ३२ अन्वये सध्याची याचिका घेऊन या न्यायालयासमोर आहेत.

<u>गुजरात उच्च न्यायालयाने अवलंबिलेली पदोन्नतीची पद्धत</u>.

10 या प्रकरणाशी निगडित मुद्द्यांचा अधिक चांगल्या प्रकारे निकाल लागण्यासाठी अंतिम निवड यादी तयार करण्याच्या उद्देशाने गुजरात उच्च न्यायालयाने हाती घेतलेल्या पदोन्नतीच्या टप्प्याटप्प्याने प्रक्रियेचे आरेखन करणे आवश्यक आहे.

11 उच्च न्यायालयाने आपल्या प्रतिप्रतिज्ञापत्रात व अतिरिक्त प्रतिज्ञापत्रात स्पष्ट केल्याप्रमाणे ही प्रक्रिया पुढीलप्रमाणे :-

१.	गुजरातमधील दिवाणी न्यायाधीशांची (वरिष्ठ विभाग) एकूण संख्या.	४४४
२.	दिवाणी न्यायाधीश (वरिष्ठ विभाग) जे किमान दोन वर्षांच्या अर्हता सेवेच्या पात्रतेचे निकष पूर्ण	४१७

	करतात.	
३.	दिवाणी न्यायाधीशांपैकी (वरिष्ठ विभाग) १:३ गुणोत्तरानुसार विचारक्षेत्रात येतात.	२०५
४.	सिव्हिल जजेस (सीनियर डिव्हिजन) जे योग्यता चाचणीला बसले (निगेटिव्ह मार्किंग नसलेले एमसीक्यू). (सात उमेदवारांनी योग्यता चाचणी न घेण्याचा निर्णय घेतला)	१९८
५.	पात्रता परीक्षेत ४० टक्के गुण मिळविणारे दिवाणी न्यायाधीश (वरिष्ठ विभाग) (निगेटिव्ह मार्किंग नसलेले एमसीक्यू).	१७५
६.	लेखी परीक्षा, एसीआरचे मूल्यमापन, सरासरी निपटारा आणि निर्णयांचे मूल्यमापन या चारही घटकांमध्ये एकूण ५०% गुण आणि किमान ४०% गुण मिळविणाऱ्या दिवाणी न्यायाधीशांची (वरिष्ठ विभाग) एकूण संख्या.	१४९
७.	सेवाज्येष्ठतेच्या आधारे तयार केलेल्या अधिसूचित रिक्त पदांनुसार यादी निवडा.	६८

ब. **संदर्भ आदेश**

12 सध्याच्या रिट याचिकेवर यापूर्वी या न्यायालयाच्या दोन न्यायाधीशांच्या खंडपीठासमोर सुनावणी झाली होती, ज्यात *प्रथमदर्शनी असे* निदर्शनास आले होते की ***ऑल इंडियाजजेस असोसिएशन (३) विरुद्ध भारत सरकार आणि ओआरएस.***(२००२) ४ एससीसी २४७ **मध्ये** उच्च न्यायिक सेवेच्या संवर्गात पदोन्नतीसाठी गुणवत्तेवर आधारित निकषांच्या गरजेवर भर देताना या न्यायालयाने जिल्हा न्यायाधीश पदावरील पदोन्नती 'मेरिट-कम-ज्येष्ठते'च्या आधारे होईल, असे म्हटले होते.

13 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'या तत्त्वात गुणवत्तेवर अधिक भर दिला जातो आणि ज्येष्ठता कमी महत्त्वाची भूमिका बजावते, असे निरीक्षण या न्यायालयाने नोंदवले. त्यामुळे योग्यता आणि क्षमता समान असेल तरच ज्येष्ठतेचा विचार करावा.

14 १०.०३.२०२३ रोजीची अंतिम निवड यादी नियमात नमूद केलेल्या 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'या तत्त्वाचे आणि अखिल भारतीय न्यायाधीश संघटनेच्या (३) (सुप्रा) निर्णयाचे उल्लंघन करणारी आहे, असे ***प्रथमदर्शनी या न्यायालयाने*** म्हटले आहे. मात्र, या प्रकरणाचे महत्त्व लक्षात घेऊन आणि ***ऑल इंडियाजजेस असोसिएशन (३)*** (सुप्रा) मधील निरीक्षणे लक्षात घेऊन हे प्रकरण माननीय सरन्यायाधीशांच्या खंडपीठाकडे पाठविण्यात आले. संबंधित निरीक्षणे पुढीलप्रमाणे :-

८.१ हे देखील लक्षात घेणे आवश्यक आहे की भरती नोटीस - जिल्हा न्यायाधीश (६५%) नुसारदेखील वरिष्ठ दिवाणी न्यायाधीशांपैकी जिल्हा न्यायाधीश (६५%) संवर्गातील पदोन्नती गुणवत्ता-सह-ज्येष्ठता आणि उपयुक्तता चाचणी उत्तीर्ण होण्याच्या तत्त्वाच्या आधारावर असेल. पदोन्नतीसाठी न्यायिक

अधिकाऱ्याची उपयुक्तता देखील भरती नोटीसमध्ये देण्यात आली आहे, ज्यात वर चार घटक चा समावेश आहे. त्यामुळे वैधानिक नियमांनुसार व भरती सूचनेनुसारही जिल्हा न्यायाधीश (६५ टक्के) संवर्गातील पदोन्नती मेरिट-कम-ज्येष्ठता या तत्त्वाच्या आधारे व उपयुक्तता चाचणी उत्तीर्ण होण्याच्या आधारे होईल. या टप्प्यावर, हे लक्षात घेणे आवश्यक आहे की अखिल भारतीय न्यायाधीश संघटना आणि ओआरएस च्या बाबतीत या न्यायालयाने जारी केलेल्या निर्देशांनुसार उच्च न्यायालयाने सन २००५ मध्ये आणखी सुधारणा केली आहे. (सुप्रा). <u>ऑल इंडिया जजेस असोसिएशन आणि ओआरएसच्या बाबतीत या न्यायालयाच्या निर्णयापूर्वी हे लक्षात घेणे आवश्यक आहे. (सुप्रा), उच्च न्यायिक सेवेच्या संवर्गातील म्हणजेच जिल्हा न्यायाधीश व अतिरिक्त जिल्हा न्यायाधीशांना</u>

सेवाज्येष्ठता-कममेरिट या तत्त्वाच्या आधारे पदोन्नती देण्यात आली. उच्च न्यायालयीन सेवेच्या संवर्गात म्हणजेच जिल्हा न्यायाधीश व अतिरिक्त जिल्हा न्यायाधीशमध्ये पदोन्नतीसाठी गुणवत्तेवर आधारित निकषांची गरज अधोरेखित करताना [...]

८.८ "गुणवत्ता-सह-ज्येष्ठता"या तत्त्वावरील कायदा या न्यायालयाने निर्णयांच्या श्रेणीमध्ये निकाली काढला आहे. 'मेरिट-कमज्येष्ठता'हे तत्त्व अमलात आणताना गुणवत्ता आणि क्षमतेवर अधिक भर दिला जातो आणि ज्येष्ठता कमी महत्त्वाची भूमिका बजावते. 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'हे तत्त्व लागू करताना योग्यता आणि क्षमता जवळजवळ समान असेल तरच ज्येष्ठतेला वजन द्यावे लागते.

9. त्यामुळे उच्च न्यायालयाने दिनांक १०.०३.२०२३ रोजी काढलेली प्रवर यादी व त्यानंतर जिल्हा न्यायाधीश संवर्गाला पदोन्नती देणारी राज्य शासनाने काढलेली १८.०४.२०२३ ची अधिसूचना बेकायदेशीर व संबंधित नियम व विनियमांच्या आणि अखिल भारतीय न्यायाधीश संघटना व इतरांच्या बाबतीत या न्यायालयाच्या निर्णयाच्याही विरुद्ध आहे, याबद्दल आम्हाला समाधान आहे. (सुप्रा). त्यामुळे तसे शाश्वत नाही, याचे आम्हाला प्रथमदर्शनी समाधान वाटते. अखेर रिट याचिका निकाली काढण्याचा आमचा कल असला, तरी काही प्रतिवादींच्या वतीने बाजू मांडणारे ज्येष्ठ वकील दुष्यंत दवे यांनी रिट याचिकेचा निपटारा न करण्याची विनंती केली आहे आणि त्यामुळे अंतरिम दिलासा देण्याच्या प्रश्नावर विचार करू शकतो, त्यामुळे आम्ही रिट याचिकेचा निपटारा करत नाही. [...]

10 *या प्रकरणाचे महत्त्व आणि ऑल इंडिया जजेस असोसिएशन आणि ओआरएस च्या बाबतीत या न्यायालयाने केलेली निरीक्षणे लक्षात घेता. (सुप्रा), ज्या अनुषंगाने उच्च न्यायालयाने नियम व नियमावलीत सुधारणा केली आहे, त्या अनुषंगाने आमचे असे मत आहे की, या प्रकरणाची सुनावणी माननीय सरन्यायाधीशांच्या अध्यक्षतेखालील खंडपीठाने प्रशासकीय बाजूने माननीय सरन्यायाधीशांकडून योग्य आदेश प्राप्त करून घ्यावी. रजिस्ट्रीला सध्याच्या रिट याचिकेला अंतिम सुनावणीसाठी ०८.०८.२०२३ रोजी अधिसूचित करण्याचे निर्देश देण्यात आले आहेत.*

(जोर दिला आहे)

१६. त्यानुसार सध्याची रिट याचिका या खंडपीठाकडे पाठविण्यात आली आणि त्यानुसार त्यावर सुनावणी घेण्यात आली.

क. **याचिकाकर्त्यांच्या वतीने युक्तिवाद**

17 याचिकाकर्त्यांची बाजू मांडणारे ज्येष्ठ वकील पी. एस. पटवालिया म्हणाले की, वैधानिक नियम तसेच *ऑल इंडियाजजेस असोसिएशन (३)* (सुप्रा) मधील निर्णयानुसार ६५ टक्के कोट्याविरुद्ध जिल्हा न्यायाधीशांच्या संवर्गात पदोन्नती 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'या तत्त्वाच्या आधारे होणे आवश्यक आहे. उच्च न्यायालयाने 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'हे नाव वापरले असले तरी जिल्हा न्यायाधीश ांच्या संवर्गात पदोन्नतीच्या उद्देशाने अंतिमत: अवलंबिली जाणारी पद्धत 'ज्येष्ठता-कम-मेरिट'शिवाय काहीच नाही.

17 उच्च न्यायालयाने आपल्या कार्यपद्धतीत फीडर संवर्गातील सर्व पात्र उमेदवारांना ठराविक किमान आवश्यक गुणवत्तेचे मूल्यमापन करण्याची प्रक्रिया पार पाडली आणि त्यानंतर किमान आवश्यक गुणवत्ता असलेल्या उमेदवारांना सेवाज्येष्ठतेच्या क्रमाने पदोन्नती देण्याचे आदेश दिले. ही पद्धत

'ज्येष्ठता-कम-मेरिट'शिवाय काहीच नाही, असा युक्तिवाद त्यांनी केला.

18 शेवटी पटवालिया यांनी सांगितले की, जिथे पदोन्नती 'मेरिट-कम-ज्येष्ठते'च्या आधारे केली जाते, तेथे गुणवत्ता सर्व बाबतीत समान असेल तरच ज्येष्ठतेचा विचार करावा लागतो. दुसऱ्या शब्दांत सांगायचे झाले तर उमेदवारांमध्ये वैयक्तिक गुणवत्तेवर युती झाली तरच ज्येष्ठतेचा विचार करावा.

19 ज्येष्ठ वकील आर. बसंत यांनी सांगितले की, पदोन्नतीसाठी उच्च न्यायालयाने अवलंबिलेल्या प्रक्रियेत सेवाज्येष्ठता लागू करण्यात आली आहे आणि ती दोनवेळा लागू करण्यात आली आहे - एकदा विचारक्षेत्र तयार करण्याच्या टप्प्यावर आणि नंतर पुन्हा अंतिम निवड यादी तयार करण्याच्या टप्प्यावर.

20 अंतिम निवड यादी तयार करण्याच्या शेवटच्या टप्प्यात सेवाज्येष्ठता लागू करून 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'या तत्त्वाला

मान्यता देण्यात आली असून त्याऐवजी 'ज्येष्ठता-कम-मेरिट'लागू करण्यात आली आहे.

21 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'या तत्त्वावर पदोन्नतीच्या बाबतीत नेहमीच तुलनात्मक गुणवत्तेचा घटक असतो आणि पदोन्नती किमान गुण मिळविलेल्या व्यक्तींच्या *आंतरगुणगुणवत्तेनुसार* च व्हावी, असेही ते म्हणाले . या संदर्भात ***रूपाराणी रक्षित अँड ऑर्स विरुद्ध झारखंड ग्रामीण बँक*****(२०१०) १ एससीसी ३४५** आणि ***डॉ. कविता कंबोज विरुद्ध पंजाबव हरयाणा उच्च न्यायालय या खटल्यात या न्यायालयाच्या निर्णयांवर ठाम विश्वास ठेवण्यात आला आहे.***२०२४ एससीसी ऑनलाइन एससी २५४ **मध्ये अहवाल दिला.**

22 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'हा अस्पष्ट वाङ्मयीन शब्द नसून सेवा न्यायशास्त्रात त्याचा विशिष्ट अर्थ आहे , असेही ते म्हणाले. ***ऑल इंडिया जजेस असोसिएशन (३)*** (सुप्रा) मधील निर्णयात जाणीवपूर्वक 'ज्येष्ठता-कम मेरिट'या आधीच्या

निकषांऐवजी 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'असा उल्लेख करण्यात आला आहे.

23 शेवटी आर. बसंत म्हणाले की, या न्यायालयाने आपल्या अनेक निर्णयांमध्ये सातत्याने असे म्हटले आहे की, जिथे किमान निकष निश्चित केला जातो आणि किमान आवश्यक गुण मिळविलेल्या उमेदवारांना वैयक्तिक गुणांची पर्वा न करता ज्येष्ठतेच्या आधारावर पदोन्नती दिली जाते, हे 'ज्येष्ठता कम-मेरिट'चे उदाहरण आहे.

ड. **<u>उच्च न्यायालयाच्या वतीने युक्तिवाद</u>**

24 गुजरात उच्च न्यायालयाची बाजू मांडणारे ज्येष्ठ वकील व्ही. गिरी म्हणाले की, 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'ला गुणवत्तेशी जोडले जाऊ नये आणि या दोन्ही संकल्पनांमध्ये स्पष्ट फरक आहे. गुणवत्तेचा संबंध केवळ उमेदवाराच्या ग्रेड/क्रेडिटशी असतो, तर आधी केवळ गुणवत्ता तपासत नाही, तर ज्येष्ठतेवरही भर दिला जातो, असा युक्तिवाद त्यांनी केला.

25 याचिकाकर्त्यांनी मांडलेला 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'चा अर्थ मान्य केल्यास पदोन्नतीची संपूर्ण प्रक्रिया केवळ गुणवत्तेवर आधारित होईल आणि 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'या तत्त्वातून ज्येष्ठतेचा पैलू पूर्णपणे नष्ट होईल, असा युक्तिवाद त्यांनी केला.

26 तसे केल्यास दूरगामी परिणाम होतील, असेही ते म्हणाले. यामुळे 'मेरिट कम ज्येष्ठता'च्या आधारे ६५ टक्के पदांवरील पदोन्नती प्रक्रिया आणि जिल्हा न्यायाधीशांच्या संवर्गातील काटेकोर गुणवत्तेच्या आधारे १० टक्के पदांवरील पदोन्नती प्रक्रिया यांचे एकत्रीकरण होऊन पदोन्नतीच्या दोन पद्धतींमधील फरक पूर्णपणे संपुष्टात येईल.

27 अखेर गिरी यांनी सांगितले की, उच्च न्यायालय २०११ पासून हीच पद्धत अवलंबत आहे.

इ. **पदोन्नती मिळालेल्या उमेदवारांच्या वतीने सादरीकरण**

28 अंतिम निवड यादीमध्ये स्थान मिळालेल्या न्यायिक अधिकाऱ्यांची बाजू मांडणारे ज्येष्ठ वकील दुष्यंत दवे म्हणाले की, कलम ३२ अन्वये रिट याचिकेवर विचार केला जाऊ नये, कारण याचिकाकर्त्यांकडे राज्यघटनेच्या कलम २२६ अन्वये उच्च न्यायालयात रिट याचिका दाखल करण्याचा पर्यायी प्रभावी उपाय आहे.

29 *अखिल भारतीय न्यायाधीश संघटना (३)* (सुप्रा) मध्ये जिल्हा व सत्र न्यायाधीश संवर्गातील उच्च न्यायिक सेवेत पदोन्नतीच्या उद्देशाने गुणवत्तेचे किमान मानक वस्तुनिष्ठपणे निश्चित करण्यासाठीच 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'आणि उपयुक्तता चाचणीचे तत्त्व देण्यात आले आहे.

30 दवे म्हणाले की, इतर उमेदवारांपेक्षा केवळ काही गुण जास्त मिळविणे हे अधिक गुणवान असण्याचे संकेत नाही किंवा वरिष्ठ उमेदवारांच्या सेवेची लांबी पूर्णपणे नाकारण्याचे ठोस

कारण नाही. याचिकाकर्त्यांनी मांडलेला अर्थ मान्य केल्यास अंतिम निवड यादीमध्ये नाव समाविष्ट केलेल्या ग्राहकांना अवाजवी त्रास होईल आणि अन्यायकारक वागणूक मिळेल, कारण याचिकाकर्त्यांच्या तुलनेत काही गुण कमी मिळाल्यामुळेच सेवेतील सेवाज्येष्ठतेची मौल्यवान वर्षे गमवावी लागतील, असा युक्तिवाद त्यांनी केला.

31 काही प्रतिवादींच्या वकील मयुरी रघुवंशी म्हणाल्या की, 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'या तत्त्वाचा अर्थ सेवेचा कालावधी किंवा ज्येष्ठता यांना काहीही प्रासंगिकता नाही असा होत नाही. लेखी परीक्षा व इतर परीक्षांमध्ये मिळालेले गुण गुणवत्तेचे द्योतक नाहीत, कारण प्रात्यक्षिक अनुभव ासारखे इतर महत्त्वाचे गुण नसतानाही किंवा क्रॅमिंग करूनही गुण मिळू शकतात, असा युक्तिवाद त्यांनी केला.

32 याचिकाकर्त्यांनी आधार घेतलेल्या 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'या तत्त्वावरील विविध निर्णय न्यायालयीन सेवेशी निगडित

नाहीत आणि दिवाणी न्यायाधीशांना (वरिष्ठ विभाग) जिल्हा न्यायाधीश संवर्गात पदोन्नती देण्याच्या संदर्भात दिलेले नाहीत. २००५ च्या नियमावलीत नमूद केल्याप्रमाणे 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'*ऑलइंडिया जजेस असोसिएशन (३)* (सुप्रा) मधील निरीक्षणांच्या अनुषंगाने वाचली जावी, अशी विनंती करण्यात आली.

33 झारखंड उच्च न्यायालय आणि कलकत्ता उच्च न्यायालयाने अवलंबिलेल्या पदोन्नतीच्या प्रक्रियेवर याचिकाकर्त्यांनी ठेवलेले अवलंबित्व पूर्णपणे चुकीचे आहे, कारण त्यातील वैधानिक नियम २००५ च्या *नियमांशी सुसंगत* नाहीत, असा युक्तिवाद विद्वान वकिलांनी केला.

34 अखेरीस रघुवंशी यांनी सांगितले की, ज्या ग्राहकांची नावे अंतिम निवड यादीत समाविष्ट करण्यात आली आहेत, त्यांनीही सन २०२० मध्ये हाती घेतलेल्या पदोन्नती प्रक्रियेत सहभाग घेतला होता. २०२० च्या भरती प्रक्रियेत इतर

उमेदवारांच्या तुलनेत तिच्या क्लायंटला जास्त गुण मिळाले असले, तरी ते इतर अधिकाऱ्यांच्या तुलनेने कनिष्ठ असल्याने त्यांना बढती देण्यात आली नाही. उच्च न्यायालयाने 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'हे तत्त्व लागू करून जी प्रक्रिया अवलंबली, ती २०११ पासून सातत्याने पाळली जात आहे. उच्च न्यायालयाने अवलंबलेल्या प्रक्रियेपासून विचलित झाल्यास त्याचे असमान आणि अन्यायकारक परिणाम होतील, कारण तुलनेने कनिष्ठ असल्याने मागील भरती प्रक्रियेत पदोन्नती गमावलेल्या आपल्या ग्राहकांना तुलनेने वरिष्ठ असूनही या प्रक्रियेत पदोन्नतीपासून वंचित राहावे लागेल, असा युक्तिवाद त्यांनी केला.

फ. **<u>निर्धाराचे मुद्दे</u>**

३६. पक्षकारांची बाजू मांडणारे विद्वान वकील ऐकल्यानंतर आणि रेकॉर्डवरील साहित्य पाहिल्यानंतर आमच्या विचारार्थ येणारे दोन महत्त्वाचे प्रश्न खालीलप्रमाणे आहेत :-

1 सेवा न्यायशास्त्रातील 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'या तत्त्वाची व्याप्ती काय आहे; आणि

2 दिवाणी न्यायाधीशांची (वरिष्ठ विभाग) २००५ च्या नियमावलीतील नियम ५ (१) आणि गुजरात उच्च न्यायालयाने १२.०४.२०२२ रोजी जारी केलेली भरती नोटीस नुसार जिल्हा न्यायाधीशांच्या संवर्गात पदोन्नती देणे हे ऑल इंडिया जजेस असोसिएशन (३) (सुप्रा) मध्ये नमूद केलेल्या 'मेरिटकम-ज्येष्ठता'या तत्त्वाच्या विरुद्ध आहे का?

ग. **विश्लेषण**

32 अन्वये सध्याच्या रिट याचिकेची सुनावणी

३७ प्रारंभी घटनेच्या अनुच्छेद ३२ अन्वये याचिकाकर्त्यांना प्रभावी पर्यायी उपाय उपलब्ध असल्याच्या कारणास्तव घटनेच्या कलम ३२ अन्वये रिट याचिकेच्या ग्राह्यतेबाबत प्राथमिक आक्षेप घेण्यात आला होता.

38 मोहम्मद *इशाक विरुद्ध एस. काझम पाशा आणि अन्न.*

(२००९) १२ **एससीसी** ७४८ मध्ये या न्यायालयाने असे म्हटले आहे की जेथे कलम ३२ लागू केले गेले आहे, जेथे पर्यायी उपाय अस्तित्वात आहे, तेथे पक्षकारांना त्याचा लाभ घेण्यास पुनर्निर्देशित करणे विवेकाधीन आणि सोयीचा विषय आहे आणि ते या न्यायालयाला त्यावर विचार करण्यास कोणत्याही प्रकारे प्रतिबंधित करत नाही.

संबंधित निरीक्षणे पुढीलप्रमाणे :-

"२३. सध्याच्या रिट याचिकेच्या सुनावणीच्या प्राथमिक मुद्द्यावर, ही कायद्याची सर्वमान्य भूमिका आहे की केवळ संबंधित उच्च न्यायालयात रिट दाखल करण्यासाठी राज्यघटनेच्या अनुच्छेद २२६ च्या स्वरूपात उपाय अस्तित्वात असल्याने घटनेच्या कलम ३२ अन्वये पीडित व्यक्तीला थेट सर्वोच्च न्यायालयात जाण्यास प्रतिबंध ित केले जात नाही किंवा त्यावर

कोणतेही बंधन घातले जात नाही.हे खरे आहे की न्यायालयाने कलम ३२ अंतर्गत अधिकारक्षेत्राच्या वापरावर स्वतःच्या शहाणपणाने आत्मसंयम लादला आहे जिथे अधिकारक्षेत्राचा वापर करणार्या पक्षाकडे घटनेच्या अनुच्छेद २२६ च्या रूपाने प्रभावी, पुरेसा पर्यायी उपाय आहे. मात्र, पर्यायी उपायांची गरज असणारा हा नियम म्हणजे कायद्याचे राज्य न राहता सोयीचा आणि विवेकाचा नियम आहे. कोणत्याही परिस्थितीत राज्यघटनेच्या कलम ३२ अन्वये आपल्या रिट अधिकारक्षेत्राचा वापर करण्याचे या न्यायालयाचे अधिकार क्षेत्र काढून टाकत नाही. त्यामुळे आम्ही उपस्थित केलेला प्राथमिक आक्षेप फेटाळून लावतो आणि रिट याचिकेत उपस्थित केलेल्या युक्तिवादांची गुणवत्तेच्या आधारे तपासणी करतो.

(जोर दिला आहे)

37 महाराष्ट्र राज्य न्यायिक सेवा सहाय्यक व इतर विरुद्ध मुंबई येथील उच्च न्यायालय या खटल्यात.(२००२) ३ एससीसी २४४ मध्ये या न्यायालयाने असे म्हटले आहे की जेथे हा मुद्दा केवळ संबंधित नियमांच्या स्पष्टीकरणाशी संबंधित आहे आणि दोन्ही बाजूंनी खटल्याच्या वस्तुस्थितीबद्दल कोणताही वाद नाही, तेथे कलम २२६ अंतर्गत पर्यायी उपाय उपलब्ध असूनही कलम ३२ अन्वये त्यावर विचार केला जाऊ शकतो. संबंधित निरीक्षणे पुढीलप्रमाणे :-

"१. हा वाद संवर्गातील सेवाज्येष्ठतेचा असल्याने मुंबई उच्च न्यायालयाच्या प्रशासकीय निर्णयाविरोधात कलम २२६ अन्वये उच्च न्यायालयात जाण्याचा पक्षकारांना अधिकार असल्याने न्यायालयाने कलम ३२ अन्वये याचिकेवर सुनावणी करू नये, असा प्राथमिक आक्षेप एम. एल. वर्मा यांनी घेतला होता. उच्च न्यायालयातच कलम २२६ अन्वये रिट याचिका दाखल करून

न्यायालयाचा प्रशासकीय निर्णय रद्द केला जाऊ शकतो, याबद्दल आमच्या मनात शंका नाही, परंतु या न्यायालयाने ८-१२-२००० रोजी नियम जारी करून कलम ३२ अन्वये याचिका ग्राह्य धरली आणि हा वाद संबंधित नियमांच्या अन्वयार्थाभोवती केंद्रित आहे आणि थेट भरती आणि पदोन्नती या दोघांनीही आपली भूमिका स्पष्ट केली आहे, आणि शिवाय, वस्तुस्थितीवर कोणताही वादग्रस्त प्रश्न निर्माण झाला नाही, पदोन्नतींना प्रथम उच्च न्यायालयात जाण्याचे निर्देश देणे आम्हाला योग्य वाटत नाही. त्यामुळे आम्ही या प्रकरणाच्या गुणवत्तेवर पक्षकारांचे सविस्तर म्हणणे ऐकून घेतले.

(जोर दिला आहे)

37 वरील वरून हे स्पष्ट होते की, पर्यायी उपायाच्या उपलब्धतेमुळे राज्यघटनेच्या कलम ३२ अन्वये रिट

याचिकेच्या ग्राह्यतेवर कोणत्याही प्रकारे परिणाम होत नाही. या न्यायालयाचे दरवाजे ठोठावण्यापूर्वी पक्षकाराला प्रथम पर्यायी उपायाचा लाभ घेण्यास भाग पाडण्यामागील नियम हा आत्मसंयमाचा नियम आहे जो या न्यायालयाद्वारे सोयीसाठी वापरला जातो.

38 शिवाय, जेथे खटल्यातील तथ्ये वादात नसतील आणि या मुद्द्यात दूरगामी परिणाम करणार् या महत्त्वपूर्ण महत्त्वाच्या नियमांचा अर्थ लावणे समाविष्ट आहे , तेथे पर्यायी उपाय उपलब्ध असला तरीही या न्यायालयाने आपल्या विवेकाचा वापर करणे आणि अनुच्छेद ३२ अंतर्गत रिट याचिकेवर सुनावणी करणे योग्य ठरेल.

39 याचिकाकर्त्यांचा असा युक्तिवाद आहे की त्यांना कलम २२६ ऐवजी घटनेच्या कलम ३२ चा वापर करून या न्यायालयासमोर यावे लागले कारण १०.०३.२०२३ च्या अंतिम निवड यादीला उच्च न्यायालयाने आपल्या पूर्ण

न्यायालयाच्या बैठकीत मान्यता दिली होती. आम्ही अशा युक्तिवादाने प्रभावित नाही कारण उच्च न्यायालय आपल्या न्यायालयीन बाजूने आपल्या प्रशासकीय बाजूने घेतलेल्या कोणत्याही निर्णयाचा किंवा कारवाईचा नेहमीच आढावा घेऊ शकते. उच्च न्यायालयाने आपल्या प्रशासकीय बाजूने घेतलेल्या कोणत्याही निर्णयाला अखेरीस न्यायालयीन बाजूने कोणत्याही कायदेशीर आधारावर आव्हान दिले जात असेल, तर उच्च न्यायालय अशा प्रशासकीय निर्णयाचा न्यायालयीन फेरविचार करू शकत नाही, असे म्हणणे चुकीचे ठरेल.

40 सध्याच्या प्रकरणात याचिकाकर्त्यांच्या शेवटी किंवा उच्च न्यायालयाच्या शेवटी किंवा प्रतिवादींच्या शेवटी वस्तुस्थिती वादात नाही. शिवाय, या मुद्द्यांमध्ये केवळ २००५ च्या नियमावलीतील नियम ५ (१) (१) चा अर्थ च नव्हे तर *अखिलभारतीय न्यायाधीश संघ (३)* (सुप्रा) मधील या न्यायालयाच्या निर्णयाचाही समावेश असल्याने कलम ३२

अन्वये दाखल केलेली याचिका ग्राह्य धरण्यात यावी, असे आमचे मत आहे.

२. गुजरात राज्य न्यायिक सेवा नियम, २००५ चा विधायी इतिहास व योजना.

अ. शेट्टी न्यायालयीन सुधारणा आयोग आणि अखिल भारतीय न्यायाधीश संघटनेतील या न्यायालयाचा निर्णय(३)

41 सध्याच्या खटल्यात आम्ही ज्या वादाशी संबंधित आहोत, त्याचा विषय उच्च न्यायालयीन सेवांमध्ये, विशेषत: अतिरिक्त जिल्हा व सत्र न्यायाधीश संवर्गातील पदोन्नतीची योजना आणि धोरणाशी संबंधित आहे. याचे मूळ *अखिल भारतीय न्यायाधीश संघटनेच्या (३)* (सुप्रा) या न्यायालयाच्या निर्णयातून सापडते.

42 सीतलवाड यांच्या अध्यक्षतेखालील पहिल्या विधी आयोगाने सन १९५८ मध्ये आपल्या १४ व्या अहवालात जिल्हा न्यायपालिकेसाठी सक्षम व सक्षम न्यायिक अधिकारी

शोधण्याच्या वाढत्या समस्येबद्दल चिंता व्यक्त केली. आयोगाच्या निदर्शनास आणून देण्यात आलेल्या बहुतांश अडचणींचे मूळ त्यांच्या भरतीतील घसरत्या दर्जामुळे न्यायालयीन कर्मचार् यांची अकार्यक्षमता किंवा अनुभवहीनता असल्याचे अहवालात नमूद करण्यात आले आहे. संबंधित निरीक्षणे पुढीलप्रमाणे :-

"२. ***अधीनस्थ न्यायपालिका*** *कर्मचारी*

२. *इतरत्र वारंवार म्हटल्याप्रमाणे, कार्यक्षम न्यायिक प्रशासनाची समस्या, मग ती वरिष्ठ न्यायालये असो वा कनिष्ठ न्यायालये, मुख्यत: सक्षम आणि सक्षम न्यायाधीश आणि न्यायिक अधिकारी शोधण्याची समस्या आहे. न्यायालयीन अधिकाऱ्यांना त्यांच्या कामाची पद्धतशीर मांडणी करण्यास आणि प्रक्रियात्मक संहितेतील तरतुदींचे कौतुक आणि अंमलबजावणी करण्यास असमर्थता यामुळे प्रकरणे*

निकाली काढण्यास विलंब आणि थकबाकी जमा होणे मोठ्या प्रमाणात आहे.

४. नंतर आपण सांगितल्याप्रमाणे, या समस्येची व्याप्ती वाढली आहे, कारण अलीकडच्या काळात बार आणि इतर स्त्रोतांमधून भरती झालेल्या न्यायिक अधिकाऱ्यांचा दर्जा विविध कारणांमुळे मोठ्या प्रमाणात घसरला आहे, याची स्पष्ट साक्ष आहे. आमच्यासमोर साक्षीदारांनी व्यक्त केलेले हे जवळपास एकमताने मत आहे. त्यामुळे प्रशिक्षित व सक्षम न्यायिक कर्मचारी पुरविण्याची मूलभूत समस्या समाधानकारकरीत्या सोडविल्याशिवाय न्यायालयीन प्रशासनातील सुधारणांची कोणतीही योजना परिणामकारक किंवा सार्थक होणार नाही, हे उघड आहे. न्यायपालिकेचा स्तर उंचावण्यासाठी पुरेशा

उपाययोजना सुचवण्यापूर्वी न्यायव्यवस्थेची कार्यक्षमता कमी होण्यास कारणीभूत ठरणाऱ्या कारणांचा अभ्यास करावा लागेल.

(जोर दिला आहे)

46 त्यानुसार विधी आयोगाने वरील समस्यासोडविण्यासाठी अनेक शिफारशी केल्या. विधी आयोगाने इतर *गोष्टींबरोबरच* न्यायिक अधिकाऱ्यांची क्षमता सुधारण्याच्या दृष्टीने त्यांची भरती आणि सेवारत प्रशिक्षणासाठी अधिक मजबूत यंत्रणा तयार करण्याची शिफारस केली आहे. उच्च न्यायपालिकेतील भरतीचा तिसरा स्त्रोत म्हणजे जिल्हा व सत्र न्यायाधीश संवर्ग तयार करावा, अशी शिफारस ही समितीने केली आहे. या तिसऱ्या प्रवर्गाची भरती निव्वळ स्पर्धा परीक्षेच्या माध्यमातून करण्यात यावी आणि सध्याच्या दोन प्रवर्गातून म्हणजेच पदोन्नतीने व बारमधून भरती सध्याच्या प्रक्रियेनुसार सुरू ठेवावी, असे त्यात नमूद करण्यात आले आहे.

शिफारशीनुसार नवीन मार्गामुळे निवडीचे क्षेत्र वाढेल आणि उच्च क्षमतेचे आणि हुशारीचे न्यायिक अधिकारी येतील, असे विधी आयोगाचे मत होते. संबंधित निरीक्षणे पुढीलप्रमाणे :-

"१०. *अधीनस्थ न्यायपालिकेतील कर्मचार् यांमध्ये सुधारणा करायची असेल, तर प्रथम आपल्या निवडीचे क्षेत्र वाढविण्यासाठी किंवा व्यापक करण्यासाठी उपाययोजना केल्या पाहिजेत जेणेकरून आपण त्यातून खऱ्या अर्थाने सक्षम व्यक्ती मिळवू शकू. आम्हाला सुचवलेला एक मूलगामी उपाय म्हणजे न्यायालयीन सेवेत पूर्णपणे स्पर्धा परीक्षा किंवा परीक्षेद्वारे भरती करणे. अखिल भारतीय स्तरावरील अशा स्पर्धा परीक्षांमधून उच्च न्यायपालिकेची निवड करता येईल आणि राज्यस्तरावर अशाच प्रकारच्या परीक्षा घेऊन कनिष्ठ न्यायपालिकेची भरती करता येईल, असे सुचविण्यात आले होते. या परीक्षांसाठी पात्र असणारे*

पदवीधर असतील ज्यांनी कायद्याची पदवी घेतली आहे आणि तेथे बारमध्ये प्रॅक्टिसची आवश्यकता काढून टाकली पाहिजे.

अशा प्रकारच्या योजनेमुळे सक्षम तरुनानना कनिष्ठ न्यायपालिकेत आणता येईल, जे आता सरकारच्या कार्यकारी शाखेत आणि खाजगी व्यावसायिक कंपन्यांमध्ये तात्काळ किफायतशीर नोकरी मिळविण्यास प्राधान्य देतात, असे आवाहन करण्यात आले. या योजनेमुळे एकूणच देशात उपलब्ध असलेली सर्वोत्तम प्रतिभा उच्च कनिष्ठ न्यायपालिकेत येईल, तर कनिष्ठ कनिष्ठ न्यायपालिकेला राज्यात उपलब्ध असलेल्या सर्वोत्तम प्रतिभेतून आकर्षित केले जाईल, याकडे लक्ष वेधण्यात आले.

(जोर दिला आहे)

(१९९२) १ एससीसी ११९ **मध्ये अहवाल दिला** आहे, देशभरातील जिल्हा न्यायपालिकेच्या कामकाजाच्या परिस्थितीशी संबंधित मुद्दे विचारार्थ आले , ज्यात विविध राज्ये आणि केंद्रशासित प्रदेशांमधील न्यायिक संवर्गातील एकवाक्यता आणि सेवारत प्रशिक्षण आणि पदोन्नतीसाठी पुरेशा तरतुदींचा समावेश आहे.

47 भारतीय प्रथम विधी आयोगाने १९५८ मध्ये आपल्या चौदाव्या अहवालात केलेल्या वरील शिफारशींची दखल या न्यायालयाने घेतली, विशेषत: जिल्हा न्यायपालिकेचा दर्जा सुधारणे आणि उच्च न्यायपालिकेत निवड आणि पदोन्नतीचे क्षेत्र संतुलित पद्धतीने विस्तृत करणे जेणेकरून सक्षम आणि कार्यक्षम व्यक्तींना जिल्हा न्यायपालिकेत न्यायिक अधिकारी म्हणून सामावून घेता येईल.

48 विधी आयोगाने सुचविलेल्या अखिल भारतीय न्यायसेवेच्या निर्मितीमुळे जिल्हा न्यायपालिकेवरील उच्च न्यायालयांचे

नियंत्रण कमी होऊ शकते, हे या न्यायालयाने मान्य केले असले, तरी त्याच वेळी या न्यायालयाने विधी आयोगाने केलेल्या शिफारशींच्या अंमलबजावणीसाठी योग्य पावले उचलण्याची सूचना केंद्र सरकारला केली, शक्य तितक्या लवकरात लवकर अखिल भारतीय न्यायिक सेवा स्थापन करण्याबाबत विचार करण्याचे निर्देश केंद्र सरकारला दिले. संबंधित निरीक्षणे पुढीलप्रमाणे :-

"११. *विधी आयोगाच्या शिफारशी हलक्यात वगळता कामा नयेत, असे आमचे मत आहे. विधी आयोगाने व्यक्त केलेल्या मतात बऱ्यापैकी ताकद आणि दम आहे. अधीनस्थ न्यायपालिकेतील उच्च सेवा सांभाळण्यासाठी अखिल भारतीय न्यायसेवा अत्यंत आवश्यक आहे. विधी आयोगाने अखिल भारतीय न्यायसेवा स्थापन करण्याची शिफारस करण्यामागची कारणे आम्हाला अपील करतात.*

१२. अशा सेवेच्या स्थापनेसाठी घटनेच्या संबंधित कलमांमध्ये दुरुस्ती ची आवश्यकता असू शकते आणि विविध राज्ये आणि केंद्रशासित प्रदेशांमध्ये कार्यरत सेवा नियमांमध्ये बदल करण्याची देखील आवश्यकता असू शकते, आम्ही या स्कोअरवर कोणतेही विशेष निर्देश देऊ इच्छित नाही, विशेषत: जेव्हा हा मुद्दा गांभीर्याने दाबला गेला नाही परंतु आम्ही भारत संघाचे कौतुक करू की त्यांनी त्वरित योग्य कार्यवाही करावी जेणेकरून व्यवहार्यता विधी आयोगाच्या शिफारशींच्या अंमलबजावणीची जलदगतीने तपासणी करून लवकरात लवकर अंमलबजावणी करावी. देशभरातील न्यायव्यवस्थेच्या आरोग्याच्या हिताचे हे झाले पाहिजे.

६३. आता आम्ही निकालात दिलेल्या सूचना थोडक्यात सांगू:

(१) *अखिल भारतीय न्यायसेवा स्थापन करावी व भारत सरकारने यासंदर्भात योग्य ती पावले उचलावीत.*

(जोर दिला आहे)

49 त्यानंतर या निर्णयाविरोधात ऑल*इंडिया जजेस असोसिएशन (१) (सुप्रा) मध्ये पुनर्विचार याचिका दाखल करण्यात आल्या* आणि या न्यायालयाने जारी केलेल्या निर्देशांच्या संदर्भात काही बदल आणि स्पष्टीकरण मागितले. पुनर्विचार याचिका ंचा निपटारा *अखिल भारतीय न्यायाधीश संघटना (२) विरुद्ध भारत सरकार* (१९९३) ४ एससीसी २८८ **मध्ये करण्यात** आला, ज्यात इतर *गोष्टींबरोबरच* अखिल भारतीय न्यायसेवा स्थापन करण्याचे निर्देश केवळ शिफारसी असले तरी विधी आयोगाने केलेल्या शिफारशींचे आवश्यक आणि समर्पक स्वरूप लक्षात घेता, हे प्रत्यक्षात आणण्यासाठी केंद्र सरकारने पुढाकार घ्यायला हवा.

50 ऑल इंडिया जजेस *असोसिएशन (१)(सुप्रा) आणि* ऑल इंडिया जजेस असोसिएशन (२)*(सुप्रा) या ठिकाणी या न्यायालयाने दिलेल्या निर्देशांनुसार* माननीय न्यायमूर्ती के. जे. शेट्टी (या न्यायालयाचे माजी न्यायाधीश) यांच्या अध्यक्षतेखाली पहिला राष्ट्रीय न्यायिक वेतन आयोग स्थापन करण्यात आला, ज्याला "शेट्टी आयोगन्यायिक सुधारणा"म्हणून ओळखले जाते. योग्य विचारविनिमयनंतर शेट्टी आयोगाने ११.११.१९९९ रोजी आपला अहवाल सादर केला आणि त्यावर राज्ये आणि केंद्रशासित प्रदेशांनी उत्तरे सादर केली.

51 शेट्टी आयोगाच्या अहवालातील शिफारशी आणि राज्ये/केंद्रशासित प्रदेशांच्या प्रतिक्रिया विचारात घेण्यात आल्या आणि अखेरीस (सुप्रा) मधील या न्यायालयाच्या निर्णयात त्याची परिणती झाली.

अ जिल्हा व सत्र न्यायाधीशाच्या संवर्गातील ७५ टक्के पदे दिवाणी न्यायाधीश (वरिष्ठ विभाग) यांच्याकडून पदोन्नतीने भरली जातील आणि २५ टक्के पदे बारमधून थेट भरतीद्वारे लेखी परीक्षा व व्हिवा सह स्पर्धा परीक्षेद्वारे भरली जातील, अशी शेट्टी आयोगाची शिफारस या न्यायालयाने या निर्णयात मान्य केली.

ब त्याचवेळी जिल्हा व सत्र न्यायाधीशच्या संवर्गात पदोन्नतीने नियुक्ती करताना (१) न्यायिक अधिकाऱ्यांसाठी सुधारणेसाठी काही प्रोत्साहन असले पाहिजे आणि (२)ठराविक किमान मानक असावे, असे या न्यायालयाचे मत होते

जिल्हा व सत्र न्यायाधीशच्या संवर्गात कायम ठेवणे आणि त्याशिवाय, पदोन्नतीसाठी न्यायिक अधिकाऱ्याची उपयुक्तता तपासण्यासाठी वस्तुनिष्ठ पद्धत असणे आवश्यक आहे.

1. त्यानुसार ७५ टक्के कोट्यातही पदोन्नतीच्या माध्यमातून नियुक्तीच्या दोन पद्धती असाव्यात, असे मत न्यायालयाने व्यक्त केले. एकूण पदांपैकी ५० टक्के पदे न्यायाधिकाऱ्यांची निरंतर कार्यक्षमता व केस-लॉचे पुरेसे ज्ञान तपासण्यासाठी परीक्षेद्वारे 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'या तत्त्वावर पदोन्नतीने भरण्यात यावी आणि उर्वरित २५ टक्के पदे मर्यादित विभागीय स्पर्धा परीक्षेद्वारे (एलडीसीसी) गुणवत्तेच्या आधारे पदोन्नतीने भरली जातील आणि दिवाणी न्यायाधीश (वरिष्ठ) म्हणून पाच वर्षांची पात्रता आवश्यक आहे विभाग).

2. त्यामुळे उच्च न्यायसेवेत म्हणजेच जिल्हा व सत्र न्यायाधीश संवर्गातील भरती तीन वेगवेगळ्या मार्गांनी करावी, असे निर्देश न्यायालयाने दिले.

1 दिवाणी न्यायाधीशांना (वरिष्ठ विभाग) 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'च्या आधारे पदोन्नती देऊन आणि उपयुक्तता चाचणी उत्तीर्ण करून ५०%

2 पाच वर्षांपेक्षा कमी पात्रता सेवा नसलेल्या दिवाणी न्यायाधीशांच्या (वरिष्ठ विभाग) मर्यादित विभागीय स्पर्धा परीक्षेद्वारे गुणवत्तेच्या आधारे पदोन्नतीद्वारे २५%; आणि

3 लेखी व मौखिक परीक्षेच्या आधारे पात्र अधिवक्त्यांपैकी सरळ भरतीद्वारे २५ टक्के.

(५) त्यानुसार सर्व उच्च न्यायालयांना वरील निर्देशांच्या अनुषंगाने योग्य नियम तयार करण्याचे निर्देश देण्यात आले. संबंधित निरीक्षणे पुढीलप्रमाणे :-

"२७. *आणखी एक प्रश्न विचाराधीन आहे तो म्हणजे उच्च न्यायसेवेच्या संवर्गातील म्हणजेच जिल्हा न्यायाधीश आणि अतिरिक्त जिल्हा*

न्यायाधीश पदांच्या भरतीची पद्धत. सद्यस्थितीत उच्च न्यायिक सेवेत भरतीचे दोन स्त्रोत आहेत, ते म्हणजे अधीनस्थ न्यायिक सेवेतील सदस्यांमधून पदोन्नतीने आणि सरळ भरतीद्वारे. अधीनस्थ न्यायपालिका हा न्यायव्यवस्थेच्या इमारतीचा पाया आहे.

त्यामुळे इतर कोणत्याही पायाप्रमाणे तो ही शक्य तितका भक्कम होणे गरजेचे आहे. न्यायव्यवस्थेवरील भार मुळात कनिष्ठ न्यायव्यवस्थेवर असतो. शेट्टी आयोगाच्या शिफारशी आम्ही स्वीकारल्या आहेत, ज्यामुळे कनिष्ठ न्यायपालिकेतील वेतनश्रेणीत वाढ होईल, परंतु त्याचवेळी न्यायिक अधिकारी जसे आहेत तसे मेहनती अधिक कार्यक्षम होणे आवश्यक आहे. त्यांना कायद्याचे ज्ञान आणि ताज्या

निर्णयांची माहिती असणे आवश्यक आहे आणि म्हणूनच शेट्टी आयोगाने न्यायिक अकादमी स्थापन करण्याची शिफारस केली आहे, जी अत्यंत आवश्यक आहे. त्याचबरोबर उच्च न्यायिक सेवेत अतिरिक्त जिल्हा न्यायाधीश आणि जिल्हा न्यायाधीश म्हणून प्रवेश करावयाच्या अधिकाऱ्यांसाठी काही किमान मानक, वस्तुनिष्ठपणे ठरविले जाणे आवश्यक आहे, असे आमचे मत आहे. उच्च न्यायसेवेतील म्हणजेच जिल्हा न्यायाधीश संवर्गातील भरती वकिलांमधून २५ टक्के असावी आणि भरतीची प्रक्रिया लेखी व तोंडी अशा दोन्ही स्पर्धा परीक्षेद्वारे व्हावी, या शेट्टी आयोगाशी आमचे एकमत असले, तरी उच्च न्यायिक सेवेत पदोन्नतीसाठी कनिष्ठ न्यायिक अधिकाऱ्यांची योग्यता तपासण्याची

वस्तुनिष्ठ पद्धत असावी, असे आमचे मत आहे. शिवाय तुलनेने कनिष्ठ व इतर अधिकाऱ्यांमध्ये सुधारणा करण्यासाठी आणि एकमेकांशी स्पर्धा करण्यासाठी प्रोत्साहन दिले पाहिजे जेणेकरून उत्कृष्ट कामगिरी करता येईल आणि जलद पदोन्नती मिळेल. अशा प्रकारे उच्च न्यायिक सेवेतील सदस्यांची क्षमता आणखी सुधारेल, अशी आमची अपेक्षा आहे. हे साध्य करण्यासाठी उच्च न्यायसेवेत पदोन्नतीने ७५ टक्के आणि सरळ भरतीने २५ टक्के नियुक्तीचे प्रमाण राखले जात असले, तरी पदोन्नतीने नेमणुकीच्या बाबतीत दोन पद्धती असायला हव्यात - उच्च न्यायसेवेतील एकूण पदांपैकी ५० टक्के पदे गुणवत्ता-सह-ज्येष्ठता या तत्त्वाच्या आधारे पदोन्नतीने भरली गेली पाहिजेत, असे आमचे मत आहे. त्यासाठी उच्च

न्यायालयाने त्या उमेदवारांचे कायदेविषयक ज्ञान निश्चित करण्यासाठी व तपासून पाहण्यासाठी आणि केस-लॉचे पुरेसे ज्ञान घेऊन त्यांच्या निरंतर कार्यक्षमतेचे मूल्यमापन करण्यासाठी एक चाचणी तयार करून विकसित करावी. सेवेतील उर्वरित २५ टक्के पदे मर्यादित विभागीय स्पर्धा परीक्षेद्वारे गुणवत्तेच्या आधारे पदोन्नतीने भरली जातील ज्यासाठी दिवाणी न्यायाधीश (वरिष्ठ विभाग) म्हणून पात्रता सेवा पाच वर्षांपेक्षा कमी नसावी. उच्च न्यायालयांना याबाबत नियम तयार करावा लागणार आहे.

२८. उपरोक्त बाबींचा परिणाम म्हणून, आम्ही निर्देश देतो की उच्च न्यायिक सेवेत म्हणजेच जिल्हा न्यायाधीशांच्या संवर्गात भरती खालीलप्रमाणे असेल:

1 दिवाणी न्यायाधीश (वरिष्ठ विभाग) यांच्यातून गुणवत्ता-सह-ज्येष्ठता तत्त्वाच्या आधारे पदोन्नती देऊन आणि उपयुक्तता चाचणी उत्तीर्ण करून ५० टक्के;

2 कमीत कमी पाच वर्षांची पात्रता सेवा असलेल्या दिवाणी न्यायाधीशांच्या (वरिष्ठ विभाग) मर्यादित स्पर्धा परीक्षेद्वारे गुणवत्तेच्या आधारे पदोन्नती देऊन २५ टक्के; आणि

3 २५ टक्के पदे संबंधित उच्च न्यायालयांनी घेतलेल्या लेखी व तोंडी परीक्षेच्या आधारे पात्र वकिलांमधून सरळ भरतीद्वारे भरण्यात येतील.

(२) *उच्च न्यायालयांनी वरीलप्रमाणे योग्य ते नियम लवकरात लवकर तयार करावेत.*

२९. *आज च्या निर्णयामुळे एक प्रकारे उच्च न्यायिक सेवेतील भरतीचे तीन मार्ग उपलब्ध होणार आहेत. पदोन्नतीसाठी आम्ही ठरवून दिलेला कोटा 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'या तत्त्वाचे पालन करून ५० टक्के, मर्यादित विभागीय स्पर्धा परीक्षेद्वारे गुणवत्तेनुसार २५ टक्के आणि सरळ भरतीद्वारे २५ टक्के आहे.*

(जोर दिला आहे)

52 त्यानंतर ***मलिक मजहर सुलतान आणि अन्न. (१) विरुद्ध उत्तर प्रदेश लोकसेवाआयोगाने*** (२००६) ९ एससीसी ५०७ **मध्ये अहवाल दिला**, या न्यायालयाने न्यायालयीन रिक्त पदे वेळेत भरण्याचे महत्त्व अधोरेखित केले आणि रिक्त पदे निश्चित करणे, जाहिराती देणे, परीक्षा, मुलाखती घेणे आणि अंतिम

नियुक्तीसाठी निकाल जाहीर करण्यासाठी कालमर्यादा निश्चित करण्याच्या दिशेने आवश्यक पावले उचलण्याचे निर्देश उच्च न्यायालयांना दिले . संबंधित निरीक्षणे पुढीलप्रमाणे :-

"२३. *सर्व स्तरावरील न्यायाधीशांची रिक्त पदे जलदगतीने निश्चित करून भरण्याची यंत्रणा विकसित करणे नितांत गरजेचे आहे. त्यासाठी रिक्त पदे निश्चित करणे, जाहिरात प्रसिद्ध करणे, परीक्षा, मुलाखती घेणे, अंतिम निकाल जाहीर करणे, नियुक्त्यांचे आदेश जारी करणे यासाठी वेळीच पावले उचलणे गरजेचे आहे. या सर्व व इतर उपाययोजनांसाठी काही असेल तर ठराविक वेळापत्रकाची तरतूद करणे आवश्यक आहे, जेणेकरून यंत्रणा आपोआप काम करेल आणि रिक्त पदे भरण्यास उशीर होणार नाही.* [...]"

(जोर दिला आहे)

53 त्यानंतर ऑल इंडिया जजेस असोसिएशन (४) विरुद्ध भारत सरकार **(२०१०) १५ *एससीसी* १७०** मध्ये निकाल देण्यात **आला**, ज्यात गुणवत्तेच्या आधारे २५ टक्के पदोन्नती कोट्यासाठी निश्चित करण्यात आलेल्या जिल्हा व सत्र न्यायाधीश संवर्गातील विविध पदे उमेदवारांच्या कमतरतेमुळे किंवा स्पर्धा परीक्षेत उत्तीर्ण होण्यास असमर्थतेमुळे रिक्त असल्याची बाब या न्यायालयाने लक्षात घेतली. अशा परिस्थितीत गुणवत्तेच्या आधारे भरण्यात येणारा २५ टक्के पदोन्नतीचा कोटा संवर्ग क्षमतेच्या १० टक्के करण्यात यावा, तसेच 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'द्वारे भरण्यात येणारा ५०% पदोन्नतीकोटा एकूण जागांच्या ६५% पर्यंत वाढविण्यात यावा, असे निर्देश देण्यात आले.

संबंधित निरीक्षणे पुढीलप्रमाणे :-

"६. *उपलब्ध असलेल्या विविध धोरणांचा विचार करता मर्यादित विभागीय स्पर्धा परीक्षेच्या या २५ टक्के*

कोट्यासाठी योग्य ती दुरुस्ती करावी लागेल, असे आमचे मत आहे. २५ टक्के आरक्षण १० टक्क्यांपर्यंत कमी करणे इष्ट आहे, असे आमचेही भूतकाळातील अनुभवावरून मत आहे. आम्हाला असे वाटते की या प्रक्रियेद्वारे अपेक्षित परिणाम साध्य होऊ शकला नाही, म्हणून त्यात बदल करण्याची आवश्यकता आहे.

6 त्यामुळे यापुढे दिवाणी न्यायाधीश (वरिष्ठ विभाग) म्हणून पाच वर्षे सेवा उत्तीर्ण झालेल्या उमेदवारांसह मर्यादित विभागीय स्पर्धा परीक्षेद्वारे जिल्हा न्यायाधीशांच्या संवर्ग क्षमतेच्या केवळ १० टक्के पदे भरण्यात यावीत, असे निर्देश देण्यात आले आहेत. दरवर्षी रिक्त पदे निश्चित करून निवडीची प्रक्रिया उच्च न्यायालयांमार्फत पार पाडली जाणार आहे. यापैकी कोणतेही पद १० टक्के कोट्यांतर्गत न भरल्यास ते नियमित पदोन्नतीने भरण्यात येणार आहे. काही उच्च

न्यायालयांमध्ये मर्यादित विभागीय स्पर्धा परीक्षा घेऊन या २५ टक्के कोट्याची निवड प्रक्रिया सुरू आहे, अशी प्रक्रिया सुरू ठेवता येईल आणि गुणवंत उमेदवार उपलब्ध असल्यास न भरलेल्या जागा भरण्यात याव्यात. परंतु काही कारणास्तव जागा न भरल्यास त्या नियमित पदोन्नतीने भरल्या जाऊ शकतात आणि पदोन्नती प्रक्रियेची नेहमीची पद्धत लागू केली जाऊ शकते. अशा प्रकारे आम्ही खालील आदेश देतो.

1 त्यानंतर बारमधून सरळ भरतीसाठी २५ टक्के जागा, दिवाणी न्यायाधीश (वरिष्ठ विभाग) यांच्या नियमित पदोन्नतीने ६५ टक्के जागा आणि मर्यादित विभागीय स्पर्धा परीक्षेद्वारे १० टक्के जागा भरल्या जाणार आहेत. १० टक्के जागांसाठी उमेदवार उपलब्ध नसतील किंवा परीक्षेत पात्र होऊ शकले नसतील तर लागू

असलेल्या सेवा नियमांनुसार नियमित पदोन्नतीने रिक्त पदे भरली जाणार आहेत.

(जोर दिला आहे)

54 मलिक, ***मजहर, सुलतान आणि अन्न. (३) वि. यु.पी. लोकसेवा आयोग व ओ.आर. जिल्हा व सत्र न्यायाधीशांच्या संवर्गातील पदोन्नती कोट्यातील रिक्त पदांची संख्या मोठी असल्याने उच्च न्यायालयांना पदोन्नतीच्या बाबतीत व्यावहारिक राहण्याचे आणि 'ज्येष्ठता-सह-गुणवत्ता'तत्त्वाच्या आधारे रिक्त पदे वेळेत भरण्याचे निर्देश या न्यायालयाने*** (२००९) १७ एससीसी ५३० **मध्ये दिले.** *ऑल इंडिया जजेस असोसिएशन (३)* (सुप्रा) मध्ये 'मेरिट कम ज्येष्ठते'द्वारे पदोन्नती बंधनकारक करण्यात आली आहे. दिवाणी न्यायाधीशांना (वरिष्ठ विभाग) पदोन्नती देताना ज्येष्ठतेची प्रमुख भूमिका असावी आणि न्यायिक अधिकारी पदोन्नतीसाठी योग्य नसतील तरच उच्च न्यायालय पदोन्नती

नाकारू शकते, असेही न्यायालयाने नमूद केले. संबंधित निरीक्षणे पुढीलप्रमाणे :-

"३. *उच्च न्यायालयाकडून या पदांची पदोन्नती वेळेत होत नसल्याने जिल्हा न्यायाधीशांची पदे मोठ्या प्रमाणात रिक्त असल्याचे आपण पाहतो. जिल्हा न्यायाधीशांच्या रिक्त पदांची मोठी संख्या लक्षात घेता ज्येष्ठता-सह-गुणवत्तेचे तत्त्व लक्षात घेऊन ही पदे भरण्यासाठी उच्च न्यायालयाने वेळीच कार्यवाही करावी. दिवाणी न्यायाधीश (वरिष्ठ विभाग) पदोन्नतीसाठी योग्य नसतील तरच उच्च न्यायालय त्यांना पदोन्नती नाकारू शकते आणि दिवाणी न्यायाधीश (वरिष्ठ विभाग) यांना जिल्हा न्यायाधीश पदावर पदोन्नती देण्यात ज्येष्ठतेची नेहमीच प्रमुख भूमिका असावी. जिल्हा न्यायाधीशांची पदे वेळेत भरली गेली नाहीत तर सत्र प्रकरणांची सुनावणी वेळेत*

न होण्याची शक्यता आहे, त्यामुळे न्यायदानाची संपूर्ण प्रक्रिया लांबणीवर पडण्याची शक्यता आहे. पदोन्नती व जिल्हा न्यायाधीशांची पदे भरण्याच्या बाबतीत उच्च न्यायालयाने व्यावहारिक राहावे, अशी आमची विनंती आहे. [...]"

(जोर दिला आहे)

ब. गुजरात राज्य न्यायसेवा नियम, २००५ मधील संबंधित वैधानिक तरतुदी.

55 या टप्प्यावर, वैधानिक योजनेकडे लक्ष देणे आणि दिवाणी न्यायाधीशांना (वरिष्ठ विभाग) गुजरात राज्यातील जिल्हा व सत्र न्यायाधीश संवर्गात पदोन्नती देण्यासंदर्भातील संबंधित तरतुदींचा संदर्भ देणे आवश्यक आहे.

56 २००५ च्या नियमांमध्ये गुजरात राज्यातील न्यायिक अधिकारी आणि जिल्हा न्यायपालिकेची सेवा चौकट यांच्याशी संबंधित सेवा शर्ती आणि धोरणांची तरतूद आहे.

57 २००५ च्या नियमावलीतील नियम ५ उपनियम (१) मध्ये जिल्हा व सत्र न्यायाधीश संवर्गातील नियुक्तीच्या विविध पद्धती किंवा पद्धतींची तरतूद आहे. अखिल भारतीय न्यायाधीश संघ (३) (सुप्रा) मध्ये निर्गमित केलेल्या निर्देशांनुसार तयार करण्यात आलेल्या २००५ च्या नियमावलीच्या नियम ५ (१) ***मध्ये*** जिल्ह्याच्या संवर्गातील भरतीच्या तीन वेगवेगळ्या पद्धती नमूद केल्या आहेत

सत्र न्यायाधीश डॉ. या नियमात खालीलप्रमाणे आहे:-

*"५. **भरतीची पद्धत, पात्रता आणि वयोमर्यादा.***

(१) जिल्हा न्यायाधीश संवर्गातील भरती खालीलप्रमाणे असेल:-

*१ मेरिट-कम-ज्येष्ठता या तत्त्वाच्या **आधारे वरिष्ठ दिवाणी न्यायाधीशांमधून पदोन्नती देऊन आणि** उपयुक्तता चाचणी उत्तीर्ण करून ५० टक्के.*

2 कमीत कमी पाच वर्षे पात्रता सेवा असलेल्या वरिष्ठ दिवाणी न्यायाधीशांच्या मर्यादित स्पर्धा परीक्षेद्वारे गुणवत्तेच्या आधारे काटेकोरपणे पदोन्नती देऊन २५ टक्के आणि

3 उच्च न्यायालयाने घेतलेल्या लेखी व तोंडी परीक्षेच्या आधारे पात्र वकिलांमधून थेट भरतीद्वारे २५ टक्के पदे भरण्यात येणार आहेत.

58 २००५ च्या नियमावलीतील नियम ५ (१) उपखंड (१) नुसार जिल्हा व सत्र न्यायाधीश च्या संवर्गातील ५० टक्के पदांवर दिवाणी न्यायाधीश (वरिष्ठ विभाग) म्हणजेच फिडर संवर्गातून पदोन्नतीने 'मेरिट-कम ज्येष्ठता'या तत्त्वाच्या आधारे व उपयुक्तता चाचणी उत्तीर्ण झाल्यानंतर नियुक्ती केली जाईल. म्हणजेच जिल्हा व सत्र न्यायाधीशांची ५० टक्के पदे 'मेरिट कम ज्येष्ठता'या तत्त्वाच्या आधारे पदोन्नतीने भरण्यात येतील.

59 २००५ च्या नियमावलीतील नियम ५ (२) उपखंड (२) नुसार जिल्हा व सत्र न्यायाधीश संवर्गातील २५ टक्के पदे मर्यादित विभागीय स्पर्धा परीक्षेद्वारे गुणवत्तेच्या आधारे पदोन्नतीने भरली जातील.

60 नियम ५ (२) उपखंड (३) मध्ये भरतीची तिसरी पद्धत देण्यात आली असून, जिल्हा व सत्र न्यायाधीश संवर्गातील उर्वरित २५ टक्के पदे लेखी परीक्षा व मौखिक परीक्षेच्या आधारे पात्र वकिलांची सरळ भरती करून भरण्यात येतील.

61 ऑल इंडिया जजेस असोसिएशन (४) (सुप्रा) ***मधील या न्यायालयाच्या निर्देशानुसार***, वर नमूद केलेल्या नियम ५ मध्ये गुजरात राज्य न्यायिक सेवा (सुधारणा) नियम, २०११ द्वारे सुधारणा करण्यात आली, ज्यानुसार, गुणवत्तेच्या आधारे काटेकोरपणे भरण्यात येणारा २५% पदोन्नतीकोटा हा पदांचा दुसरा वर्ग १०% आणि ५०% प्रमोशनल कोटा होता, 'मेरिटकम-ज्येष्ठता'या तत्त्वाच्या आधारे भरण्यात येणारी

आणि उपयुक्तता चाचणी उत्तीर्ण होण्याचे प्रमाण ६५ टक्क्यांपर्यंत वाढविण्यात आले.

62 म्हणजेच उपरोक्त २०११ च्या दुरुस्तीने गुणवत्तेच्या आधारे पदोन्नतीची पदे २५ टक्क्यांवरून १० टक्के केली आणि जिल्हा व सत्र न्यायाधीश संवर्गातील 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'या तत्त्वावरील पदोन्नतीची पदे ५० टक्क्यांवरून ६५ टक्के केली.

63 नियम ५ उपनियम (३) मध्ये २०११ मध्ये सुधारित २००५ च्या नियमाच्या नियम ५ (१) मध्ये दिलेल्या पदोन्नतीच्या वरील दोन पद्धतींसाठी पात्रतेचे निकष निश्चित करण्यात आले आहेत. हा नियम खालीलप्रमाणे आहे:

*"५. **भरतीची पद्धत, पात्रता आणि वयोमर्यादा.***

(३) (१) *मेरिटकम-ज्येष्ठता तत्त्वाच्या आधारे पदोन्नतीने भरणे आवश्यक असलेल्या जिल्हा न्यायाधीशांच्या संवर्गातील एकूण पदांपैकी ६५ टक्के पदांच्या तुलनेत पदोन्नतीस पात्र होण्यासाठी वरिष्ठ दिवाणी न्यायाधीश*

म्हणून पात्र सेवा संवर्गात दोन वर्षांपेक्षा कमी सेवा असणार नाही.

(२) *मर्यादित विभागीय स्पर्धा परीक्षेद्वारे गुणवत्तेच्या आधारे पदोन्नतीने भरणे आवश्यक असलेल्या उर्वरित १० टक्के पदांवर पदोन्नतीसाठी पात्रतेसाठी वरिष्ठ दिवाणी न्यायाधीश म्हणून पात्रता सेवा पाच वर्षांपेक्षा कमी नसावी.*

64 २००५ च्या नियमावलीतील नियम ५ उपनियम (३)(१) नुसार नियम ५ (१) (१) अन्वये 'मेरिटकम-ज्येष्ठता'या तत्त्वाच्या आधारे जिल्हा व सत्र न्यायाधीश संवर्गातील ६५ टक्के पदांच्या पदोन्नती प्रक्रियेत सहभागी होण्यासाठी फिडर संवर्गात म्हणजेच दिवाणी न्यायाधीश (वरिष्ठ विभाग) म्हणून किमान दोन वर्षांची अर्हता सेवा आवश्यक आहे. म्हणजेच किमान दोन वर्षांची सेवा असलेले सर्व दिवाणी न्यायाधीश (वरिष्ठ विभाग) 'मेरिटकम-ज्येष्ठता'या तत्त्वाच्या आधारे जिल्हा व

सत्र न्यायाधीश संवर्गातील ६५ टक्के पदांवर पदोन्नतीस पात्र आहेत.

65 तर नियम ५ उपनियम (३) (२) नुसार २००५ च्या नियमावलीतील नियम ५ (१) (२) अन्वये तरतूद केल्याप्रमाणे जिल्हा व सत्र न्यायाधीश संवर्गातील १० टक्के पदांच्या पदोन्नती प्रक्रियेत सहभागी होण्यासाठी फिडर संवर्गात म्हणजेच दिवाणी न्यायाधीश (वरिष्ठ विभाग) म्हणून किमान पाच वर्षांची पात्रता सेवा असणे आवश्यक आहे. म्हणजेच किमान पाच वर्षांची सेवा पूर्ण केलेले सर्व दिवाणी न्यायाधीश (वरिष्ठ विभाग) स्पर्धा परीक्षेद्वारे गुणवत्तेच्या आधारे जिल्हा व सत्र न्यायाधीश संवर्गातील १० टक्के पदांवर पदोन्नतीस पात्र आहेत.

66 दुसर् या शब्दांत सांगायचे झाले तर उपरोक्त नियम ५ (१) व २००५ च्या नियमावलीतील नियम ५ (३) यांचे एकत्रित वाचन केल्यास असे स्पष्ट होते की जिल्हा व सत्र न्यायाधीश

संवर्गातील भरतीचे तीन स्वतंत्र मार्ग आहेत जे खालीलप्रमाणे :-

1 पात्र दिवाणी न्यायाधीशांकडून (वरिष्ठ विभाग) 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'या आधारावर किमान दोन वर्षांची सेवा असलेल्या पदांवर पदोन्नतीद्वारे ६५% पदे;

2 पात्र दिवाणी न्यायाधीश (वरिष्ठ विभाग) यांच्याकडून पदोन्नतीद्वारे १०% पदे आणि स्पर्धा परीक्षेद्वारे गुणवत्तेच्या आधारे किमान पाच वर्षे सेवा आणि

3 बारच्या पात्र सदस्यांकडून लेखी परीक्षा व मौखिक परीक्षेच्या आधारे सरळ भरतीद्वारे २५ टक्के पदे. **३. <u>सेवा न्यायशास्त्रातील 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'आणि 'ज्येष्ठता-कम-मेरिट'या तत्त्वांचा विकास</u>.**

अ**. पदोन्नतीची संकल्पना : ज्येष्ठता व गुणवत्तेचा मापदंड म्हणून अर्थ व उत्पत्ती.**

67 पदोन्नती हा कोणत्याही औपचारिक क्षेत्रातील रोजगाराचा अविभाज्य भाग आहे. पदोन्नती पद्धतीचा मुख्य हेतू संपूर्ण संस्थेचे मनोबल टिकवून ठेवत उच्च पदांसाठी शक्य तितक्या चांगल्या पदाधिकार् यांना सुरक्षित करणे हा असतो.[1]उच्च पदावर पदोन्नतीसाठी धोरण तयार करताना *पदोन्नतीसाठी पात्र असलेल्या कर्मचाऱ्यांची सेवाज्येष्ठता आणि तुलनात्मक गुणवत्ता* ही दोन स्पर्धात्मक तत्त्वे विचारात घेतली जातात.

ज्येष्ठता आणि गुणवत्तेचा अर्थ समजून घेणे

68 ब्लॅक्स लॉ डिक्शनरीमध्ये 'ज्येष्ठता'ची व्याख्या खालीलप्रमाणे केली[2] आहे :-

> *"काम करण्याचा अधिकार सर्वोच्च स्तरावर दर्शवितो आणि सेवाज्येष्ठतेनुसार सेवा, क्षमता आणि नोकरीसाठी तंदुरुस्ती असलेल्या सर्वात वयोवृद्ध व्यक्तीला नोकरीची निवड दिली जाते, प्रथम*

---

1 *कलकत्ता उच्च न्यायालय विरुद्ध अमल कुमार रॉय*[१९६३] १ एससीआर ४३७

2२ हेन्री कॅम्पबेल ब्लॅक, *ब्लॅक लॉ डिक्शनरी*, पृष्ठ १५२८ (सहावा संस्करण, १९६८)

सेवाज्येष्ठतेच्या अधीन राहून नोकरीच्या श्रेणीत पदोन्नती दिली जाते आणि शेवटची काढून टाकली जाते.

69 वेबर या समाजशास्त्रज्ञाने "ज्येष्ठतेनुसार पदोन्नती किंवा कर्तृत्वानुसार पदोन्नती"हा कार्यक्षम नोकरशाहीचा महत्त्वाचा घटक असल्याचे वर्णन केले.[3]ज्येष्ठतेवर आधारित पदोन्नती प्रणाली स्थापन करणे आधुनिक व्यवस्थापनासाठी मूलभूत आहे, जे एखाद्या संस्थेत सामील होणाऱ्या व्यक्तींना करिअरप्रगतीच्या संधी सुनिश्चित करते. शिवाय ज्येष्ठतेवर आधारित पदोन्नती आजमावून पाहिली जाते कारण जे जास्त काळ नोकरीत गुंतलेआहेत त्यांना उच्च पदांसाठी आवश्यक कौशल्ये परिष्कृत करण्यासाठी अधिक वेळ मिळाला आहे.

'मेरिट'म्हणजे काय?

---

३३ गार्थ आणि सी.डब्ल्यू. मिल्स, *मॅक्स वेबर: समाजशास्त्रातील निबंध*, १९९ , २०२ (ऑक्सफर्ड युनिव्हर्सिटी प्रेस, न्यूयॉर्क, १९५८).

70 केंब्रिज डिक्शनरीनुसार गुणवत्तेची व्याख्या चांगली आणि पात्र असण्याची गुणवत्ता म्हणून केली जाते. रोजगाराच्या संदर्भात, रोजगाराच्या गरजा पूर्ण करण्यासाठी प्रासंगिक असलेल्या विविध गुणांची ही बेरीज आहे.[4]चारित्र्य, सचोटी आणि नेमून दिलेल्या कार्यालयीन कर्तव्यांप्रती निष्ठा असे गुणवत्तेचे अनेक गुण विचारात घेतले पाहिजेत. उमेदवार आपली अंतिम कर्तव्ये कशा प्रकारे पार पाडतो हादेखील एक समर्पक घटक असेल.

71 शिवाय, उमेदवाराची गुणवत्ता ठरवण्यासाठी मागील कामगिरी हा एक प्रासंगिक घटक आहे, विशेषत: पदोन्नतीच्या पदांवर, कारण यामुळे उमेदवाराची आपली कर्तव्ये प्रभावीपणे पार पाडण्याची क्षमता दर्शविली जाईल. एखाद्या व्यक्तीकडे परीक्षेत उच्च पात्रता किंवा जास्त गुण आहेत याचा अर्थ तो इतरांपेक्षा गुणवान आहे असा होत नाही.[5]

---

4४ *के.के. परमार विरुद्ध गुजरात उच्च न्यायालय*(२००६) ५ एससीसी ७८९

5५ *करतार कौर बनाम राज्य*(१९६७) एसएलआर ३४

72 युनायटेड स्टेट्समध्ये १८७१ च्या फेडरल सिव्हिल सर्व्हिसेस ॲक्टनुसार उच्च पदांवरील रिक्त पदे शक्य तेथे स्पर्धा पदोन्नती परीक्षेद्वारे भरण्याची तरतूद आहे. न्यूयॉर्क बारचे जनरल कौन्सिल एच. एलियट कॅपलान यांनी आपल्या "लॉ ऑफ सिव्हिल सर्व्हिसेस"मध्ये लिहिले आहे की काही न्यायक्षेत्रांमध्ये पदोन्नती व्यापक आधारावर केली जाऊ शकते, पदोन्नतीचे क्षेत्र कार्मिक एजन्सीच्या विवेकावर सोडले जाते.[6]ते असेही नमूद करतात की पदोन्नतीसाठी पात्रता आवश्यकता सहसा कायद्यात निर्दिष्ट केल्या जात नाहीत परंतु सहसा त्याद्वारे निर्धारित केल्या जातात

कार्मिक एजन्सीचे नियम. कार्मिक एजन्सी पदोन्नतीसाठी स्पर्धा करण्यासाठी पात्रतेसाठी शैक्षणिक आणि अनुभवाच्या गरजा निश्चित करतात. 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'आणि 'ज्येष्ठता-कम-मेरिट'या तत्त्वाचा एक संकेत त्यांच्या शब्दात सापडतो, जिथे ते म्हणतात की जिथे कायद्यानुसार पुढील खालच्या श्रेणीत सेवा

---

6 [६] एलियट कपलान, *द लॉ ऑफ सिव्हिल सर्व्हिसेस*(न्यूयॉर्क युनिव्हर्सिटी प्रेस, मॅथ्यू बेंडर ॲंड कंपनी, न्यूयॉर्क, १९५८

देणाऱ्यांमधून पदोन्नती देणे आवश्यक आहे, तेथे अशा खालच्या पदांवरील पदाधिकारी पदोन्नतीसाठी पात्र मानले जातील. 'मेरिट-कम ज्येष्ठते'साठी, विशेषत: स्पर्धा परीक्षा /पात्रता निकष पदोन्नतीसाठी पात्र असलेल्यांमधील सापेक्ष उत्कृष्टता निश्चित करण्याचे काम करतील[७], जेणेकरून उच्च गुणवत्ता आणि तंदुरुस्ती दर्शविणारे रिक्त पदे भरण्यासाठी उपलब्ध होतील.[७]

73 ब्रिटनमध्ये १८५४ च्या नॉर्थकोट-ट्रेव्हलियन अहवालात गुणवत्तेवर आधारित लोकसेवा प्रणालीची स्थापना करण्यात आली, जिथे खुल्या स्पर्धा परीक्षा गुणवत्तेनुसार पदोन्नतीच्या तत्त्वाखाली केल्या जात होत्या परंतु सेवाज्येष्ठता आणि अनुभव काही बाबतीत गणले जात होते.[७]

74 त्याचप्रमाणे फ्रान्समध्ये १९ व्या शतकात नागरी सेवेतील गुणवत्ता प्रणालीला आधार देण्यासाठी "कॉन्कॉर्स"किंवा स्पर्धा परीक्षेचा सिद्धांत सुरू झाला , तरीही उच्च पदांवर

पदोन्नतीमध्ये ज्येष्ठता आणि अनुभवाचा योग्य आदर केला गेला.[७]

75 ब्रिटिश राजवटीत ईस्ट इंडिया कंपनीने पदोन्नतीसाठी ज्येष्ठतेचे तत्त्व स्वीकारले. सनद कायदा, १७९३ मध्ये या तत्त्वाला अधिकृतरीत्या मान्यता देण्यात आली आणि भारतीय नागरी सेवा कायदा, १८६१ लागू होईपर्यंत हे तत्त्व चालू राहिले. पदोन्नतीसाठी ज्येष्ठता तत्त्वाबरोबरच गुणवत्ता, सचोटी, क्षमता आणि क्षमता यांचाही विचार करण्यात आला. हा 'ज्येष्ठता-कम-मेरिट'फॉर्म्युला १९४७ पर्यंत अमलात राहिला.

76 १९ व्या शतकात सुरू झालेल्या भारतीय नागरी सेवा (पुढे "**आयसीएस**"म्हणून ओळखली जाते) प्रणालीमध्ये स्पर्धा परीक्षा आणि ज्येष्ठतेच्या आधारे भरतीचे पैलू समाविष्ट केले गेले. आयसीएसमध्ये प्रवेशासाठी आणि पदोन्नतीसाठी स्पर्धा परीक्षा घेण्यात आल्या

उच्च पदांसाठी ज्येष्ठता आणि अनुभव हे महत्त्वाचे घटक मानले जात होते.

77 सन १८३३ अन्वये लॉर्ड मेकॉले यांच्या ब्रिटिश संसदेच्या निवड समितीच्या अहवालानंतर[7] भारतातील आधुनिक नागरी सेवेतील स्पर्धा परीक्षांची संकल्पना १८५४ मध्ये मांडण्यात आली. ईस्ट इंडिया कंपनीच्या संरक्षण -आधारित प्रणालीऐवजी कायमस्वरूपी नागरी सेवा असावी जिथे उमेदवारांची भरती स्पर्धा परीक्षांद्वारे केली जावी, अशी शिफारस या अहवालात करण्यात आली आहे.[८] सांगितल्याप्रमाणे, स्पर्धा परीक्षांची रचना "भरती, भरती, पदोन्नती किंवा बडतर्फी प्रक्रियेत अयोग्य राजकीय प्रभाव किंवा वैयक्तिक पक्षपातीपणापासून करिअर कर्मचार् यांचे संरक्षण करण्यासाठी केली गेली होती, जेणेकरून कर्मचारी व्यवस्थापन भेदभाव न करता पार पाडले जाईल".[8]

---

7७ भारतीय नागरी सेवेवरील मेकॉले समितीचा अहवाल १८५४.

8८ एस. प्रतिनिधी क्रमांक ९६९; ओ'रुर्के, १९९३, पृ. ३४४ मधून वाचले.

78 १९४७ मध्ये पहिल्या वेतन आयोगाने सरळ भरती आणि पदोन्नती यांचे मिश्रण करण्याची शिफारस केली आणि कार्यालयीन कामकाजाची ओळख असलेल्या भूमिकांसाठी ज्येष्ठतेवर भर द्यावा, तर उच्च स्तरीय पदांसाठी गुणवत्ता हा आधार असावा, असे सुचवले. त्यानंतर १९५९ मध्ये दुसरा वेतन आयोग आणि १९६९ मध्ये पहिला प्रशासकीय सुधारणा आयोग यांसारख्या आयोगांनी ज्येष्ठतेबरोबरच गुणवत्तेवर आधारित पदोन्नतीचे महत्त्व पटवून दिले.

79 पदोन्नतीसाठी निवडीचा निकष म्हणून ज्येष्ठतेचे तत्त्व क्षमता अनुभवाशी निगडित आहे आणि यामुळे विवेक आणि पक्षपातीपणाची व्याप्ती मर्यादित होते या विश्वासातून प्राप्त झाल्याचे आढळले. दीर्घकाळ सेवेत असलेल्या कर्मचार् यांनी नोकरदार संस्थेप्रती निष्ठा दर्शविली आहे आणि म्हणूनच त्यांना परस्पर वागणुकीचा अधिकार आहे असा एक अतिरिक्त समज नेहमीच असतो.

80 मात्र, भारतात कोणताही सरकारी कर्मचारी पदोन्नती हा आपला हक्क असल्याचा दावा करू शकत नाही , कारण राज्यघटनेने पदोन्नतीपदांच्या जागा भरण्याचे निकष ठरवलेले नाहीत. कामाचे स्वरूप आणि उमेदवाराने पार पाडणे अपेक्षित असलेली कामे याआधारे विधिमंडळ किंवा कार्यकारी पदोन्नतीपदांवरील रिक्त पदे भरण्याची पद्धत ठरवू शकते. पदोन्नतीसाठी अवलंबलेले धोरण निवडीसाठी योग्य आहे की नाही हे ठरविण्यासाठी न्यायालये पुनरावलोकनात बसू शकत नाहीत

राज्यघटनेच्या अनुच्छेद १६ अन्वये समान संधीच्या तत्त्वाचे उल्लंघन केल्याशिवाय 'सर्वोत्तम उमेदवार'.

ब. सेवा न्यायशास्त्रात 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'आणि 'ज्येष्ठता-कम-मेरिट'हे तत्त्व.

81 या न्यायालयाने केरळ राज्य आणि एन. आर. विरुद्ध एन. एम. थॉमस *अँड ओर्स या खटल्यातील निकालात* म्हटले आहे.

(१९७६) २ एससीसी ३१० **मध्ये असे** म्हटले आहे की पदोन्नतीशी संबंधित धोरणे ढोबळमानाने दोन भिन्न श्रेणींमध्ये मोडतात असे म्हणता येईल: **(१)**'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'तत्त्वावर आधारित पदोन्नती आणि **(२)** 'ज्येष्ठता-कम-मेरिट'या तत्त्वावर आधारित पदोन्नती. 'ज्येष्ठता-कम-मेरिट'या तत्त्वावर आधारित पदोन्नतीचा विचार केला तर किमान आवश्यक गुणवत्ता असणारा वरिष्ठ पदोन्नतीस पात्र असेल, जरी इतर ही अधिक गुणवान असतील. संबंधित निरीक्षणे पुढीलप्रमाणे :-

"३८. समानतेचे तत्त्व सर्व टप्प्यांवर आणि सर्व बाबतीत रोजगाराला लागू आहे, म्हणजे प्रारंभिक भरती पदोन्नती, सेवानिवृत्ती, पेन्शन आणि ग्रॅच्युईटी देयके. पदोन्नतीसंदर्भात सामान्य तत्त्वे एकतर मेरिट-कम-ज्येष्ठता किंवा ज्येष्ठता-कम-मेरिट, ज्येष्ठता कम-मेरिट म्हणजे प्रशासनाच्या कार्यक्षमतेसाठी आवश्यक किमान आवश्यक गुणवत्ता लक्षात घेता, कमी गुणवंत

असले तरी ज्येष्ठांना प्राधान्य असेल. यामुळे कलम १४, १६ (१) आणि १६ (२) चे उल्लंघन होणार नाही. मागासवर्गीय सदस्याला पुरेसे प्रतिनिधित्व मिळावे यासाठी आवश्यक ती गुणवत्ता दिल्यास त्याला प्राधान्य मिळेल, असा नियम कलम १४ किंवा कलम १६ (१) व (२) चे उल्लंघन करणार नाही. [...]

(जोर दिला आहे)

82 म्हैसूर राज्य विरुद्ध सय्यद महमूद ***या न्यायालयाने*** (१९६८) ३ एस.सी.आर.३६३ **मध्ये** 'ज्येष्ठता-कम-मेरिट'या निकषावर असे नमूद केले की, 'ज्येष्ठता-कम-मेरिट'या तत्त्वावर आधारित निवड बंधनकारक असलेल्या कोणत्याही नियमाप्रमाणे पदोन्नती "ज्येष्ठता, उमेदवाराच्या तंदुरुस्तीच्या अधीन राहून"मूल्यमापन करणार् या निवड प्रक्रियेद्वारे निश्चित करणे बंधनकारक आहे. पदोन्नतीसाठी पात्र व्यक्तींमधून पदाची कर्तव्ये पार पाडणे". परिणामी, पदोन्नती 'ज्येष्ठता-कम-

मेरिट'तत्त्वावर आधारित असेल, तर उमेदवाराला या आधारावर पदोन्नतीचा हक्क म्हणून दावा करता येत नाही केवळ त्याच्या ज्येष्ठतेची. तसेच, जर अधिकारी उच्च पदाचे कर्तव्य पार पाडण्यात अपयशी ठरला तर त्याला कनिष्ठ अधिकाऱ्याकडून पदच्युत केले जाऊ शकते.

83 *जगतीगौडा, सी. एन. अँड ऑर्स, अध्यक्ष, कावेरी ग्रामीण बँक आणि ओआरएसचे अध्यक्ष यांनी* (१९९६) ९ एससीसी ६७७ **मध्ये एक** पाऊल पुढे टाकताना असे म्हटले होते की, जेथे पदोन्नती 'ज्येष्ठता-गुणवत्ता'या तत्त्वावर आधारित आहे, तेथे पदोन्नतीसाठी विचारात घेतलेल्या उमेदवारांची उपयुक्तता निश्चित करण्यासाठी निवड समितीने कामगिरी मूल्यमापन फॉर्म विचारात घेणे खुले असेल. संबंधित निरीक्षणे पुढीलप्रमाणे :-

"८. [...] *सेवाज्येष्ठता-सह-गुणवत्तेच्या आधारे पदोन्नती देतानाही संबंधित अधिकाऱ्याच्या सेवेच्या नोंदीची*

समग्रता विचारात घ्यावी लागते, असे कायद्याने ठरविले आहे. उच्च पदावर पदोन्नतीसाठी संबंधित व्यक्तीचा विचार करताना त्याचा विचार केला जावा, या हेतूने प्रामुख्याने कामगिरी मूल्यमापन फॉर्म राखले जातात. उच्च पदावर पदोन्नतीसाठी अधिकाऱ्यांचा विचार करताना संचालक समितीला कामगिरीचे मूल्यमापन विचारात घेता येणार नाही, असे उच्च न्यायालयाने आदराने म्हणणे योग्य नाही."

(जोर दिला आहे)

84 ***राजेंद्रकुमार श्रीवास्तव आणि ओआरएस विरुद्ध संयुतक्षेत्र ग्रामीण बँक आणि ओआरएस.***(२०१०) १ एससीसी ३३५ **मध्ये असे** म्हटले आहे की, जेथे पदोन्नती 'ज्येष्ठता-कम-मेरिट'च्या आधारे आहे, तेथे प्रथम किमान आवश्यक गुणवत्ता असलेल्या उमेदवारांची खातरजमा करणे आणि त्यानंतर किमान आवश्यक गुणवत्ता असलेल्यांमधून

ज्येष्ठतेच्या आधारे काटेकोरपणे पदोन्नती देणे ही मानक पद्धत आहे. मूल्यमापनाच्या एका किंवा अनेक प्रक्रियांच्या संयोजनातून किमान आवश्यक गुणवत्ता निश्चित केली जाऊ शकते, असेही न्यायालयाने म्हटले आहे. संबंधित निरीक्षणे पुढीलप्रमाणे :-

"११. पदोन्नतीसाठी ज्येष्ठता-गुणवत्तेचे तत्त्व 'ज्येष्ठता'आणि 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'या तत्त्वापेक्षा वेगळे आहे, हेही सर्वमान्य आहे. जिथे पदोन्नती केवळ ज्येष्ठतेच्या आधारावर आहे, तेथे गुणवत्तेचा अजिबात वाटा राहणार नाही. परंतु जिथे पदोन्नती ज्येष्ठता-सह-गुणवत्तेच्या तत्त्वावर असते, तेथे पदोन्नती केवळ सेवाज्येष्ठतेच्या संदर्भात स्वयंचलित नसते. मेरिटही महत्त्वाची भूमिका बजावेल. सेवाज्येष्ठता-कममेरिटची मानक पद्धत म्हणजे फीडर ग्रेडमधील सर्व पात्र उमेदवारांना (विहित शैक्षणिक अर्हता आणि सेवेचा

कालावधी धारक) विशिष्ट किमान आवश्यक गुणवत्तेच्या मूल्यमापनाच्या प्रक्रियेस अधीन करणे आणि त्यानंतर ज्येष्ठतेच्या क्रमाने किमान आवश्यक गुणवत्ता आढळलेल्या उमेदवारांना पदोन्नती देणे. या पदासाठी आवश्यक किमान गुणवत्तेचे मूल्यमापन उमेदवारांना लेखी परीक्षा किंवा मुलाखतीच्या अधीन करून किंवा मागील वर्षांतील त्यांच्या कामाच्या कामगिरीचे मूल्यमापन करून किंवा वरील पैकी दोन किंवा तीनही पद्धतींच्या संयोजनाने केले जाऊ शकते. किमान गुणवत्ता कशी ठरवायची याचा कोणताही कठोर आणि वेगवान नियम नाही. जोपर्यंत अंतिम पदोन्नती ज्येष्ठतेवर आधारित आहे, तोपर्यंत मूलभूत गरज म्हणून किमान आवश्यक गुणवत्ता निश्चित करण्याची कोणतीही प्रक्रिया सेवाज्येष्ठता-सह-गुणवत्तेच्या तत्त्वाच्या विरोधात जाणार नाही.

१३. *अशा प्रकारे हे स्पष्ट आहे की फीडर पदांवर किमान आवश्यक गुणवत्ता असलेल्या पात्र उमेदवारांची प्रथम निश्चिती केली जाते आणि त्यानंतर ज्येष्ठतेनुसार पदोन्नती काटेकोरपणे केली जाते, किमान आवश्यक गुणवत्ता असलेल्यांपैकी "ज्येष्ठता-सह-गुणवत्ता"या तत्त्वाचे पालन म्हणून मान्यता दिली जाते आणि स्वीकारली जाते. सेवाज्येष्ठता-सह-गुणवत्तेच्या नियमाला धक्का देणारी ही अशी प्रक्रिया आहे ज्यात किमान आवश्यक गुणवत्तेचे मूल्यमापन केल्यानंतर किमान आवश्यक गुणवत्ता असलेल्या उमेदवारांमधून गुणवत्तेच्या आधारे (ज्येष्ठतेऐवजी) पदोन्नती दिली जाते. किमान आवश्यक गुणवत्तेच्या मूल्यमापनासाठी अवलंबलेले निकष जर प्रामाणिक आणि अवाजवी नसतील, तर ज्येष्ठता-सह-गुणवत्तेच्या तत्त्वाला विरोध*

असल्याने त्याला आव्हान देण्यास तयार नाही.

त्यानुसार उच्च पदाचे कामकाज पार पाडण्यासाठी आवश्यक किमान गुणवत्ता निश्चित करण्यासाठी किमान पात्रता गुण निश्चित करणे हे सेवाज्येष्ठता कम-गुणवत्तेनुसार पदोन्नतीच्या संकल्पनेचे उल्लंघन नाही, असे आमचे मत आहे.

(जोर दिला आहे)

८६ ***डॉ. कविता कंबोज***(सुप्रा) या प्रकरणात सरन्यायाधीश डॉ. डी. वाय. चंद्रचूड यांनी म्हटले आहे की, 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'हे तत्त्व निवडीची एक मंजूर पद्धत आहे जिथे प्रामुख्याने पदोन्नतीसाठी विचारात घेण्यात येणाऱ्या न्यायिक अधिकाऱ्यांच्या तुलनात्मक गुणवत्तेवर भर दिला जातो, ज्यामुळे वरिष्ठांपेक्षा अधिक गुणवत्ता दर्शविणाऱ्या ज्युनिअरचाही पदोन्नतीसाठी विचार केला जाऊ शकतो. संबंधित निरीक्षणे पुढीलप्रमाणे :-

"४५. *मेरिट-कम ज्येष्ठता हे तत्त्व निवडीची एक मंजूर पद्धत आहे जिथे गुणवत्ता हा घटक आहे आणि ज्येष्ठता कमी महत्वाची भूमिका बजावते. जिथे 'मेरिट कम ज्येष्ठता'हे तत्त्व आधार आहे, तेथे पदोन्नतीसाठी विचारात घेण्यात येणाऱ्या न्यायिक अधिकाऱ्यांच्या तुलनात्मक गुणवत्तेवर प्रामुख्याने भर दिला जातो. त्यामुळे वरिष्ठ अधिकाऱ्यापेक्षा अधिक गुणवत्ता दाखविणाऱ्या कनिष्ठ अधिकाऱ्याचाही पदोन्नतीसाठी विचार केला जाणार आहे.*

(जोर दिला आहे)

[हेही पहा *सेंट्रल कौन्सिल फॉर रिसर्च इन आयुर्वेद अँड सिध्दआणि ए. व्ही. डॉ. के. शांताकुमारी यांनी* (२००१) ५ एससीसी ६० **मध्ये अहवाल दिला** आहे]

85 बी. व्ही. शिवय्या आणि ऑर्स विरुद्ध के. अड्डंकल बाबू अँड ओर्स *मधील हे न्यायालय.*(१९९८) ६ एससीसी ७२० **मध्ये**

'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'तत्त्व आणि 'ज्येष्ठता-मेरिट'या तत्त्वातील फरक स्पष्ट करताना खालीलप्रमाणे म्हटले आहे:-

(१) ***प्रथम,*** पदोन्नती 'मेरिट-कम ज्येष्ठता'या तत्त्वावर आधारित असेल तेथे गुणवत्तेवर अधिक भर दिला जातो आणि उमेदवाराच्या क्षमतेला आणि ज्येष्ठतेला वजन दिले जाते जेथे गुणवत्ता आणि क्षमता जवळजवळ समान आहे. तर, 'ज्येष्ठता-कम-मेरिट'या तत्त्वाचा विचार केल्यास पात्र व्यक्तींपैकी उमेदवाराची किमान आवश्यक गुणवत्ता व उपयुक्तता असण्याच्या अधीन राहूनच केवळ सेवाज्येष्ठतेच्या आधारे पदोन्नती दिली जाणार आहे. संबंधित निरीक्षणे पुढीलप्रमाणे :-

> "९. *'मेरिट कम ज्येष्ठता'या तत्त्वात गुणवत्ता आणि क्षमतेवर अधिक भर दिला जातो आणि ज्येष्ठता कमी महत्त्वाची भूमिका बजावते. जिथे योग्यता*

आणि क्षमता जवळपास समान असेल तिथेच ज्येष्ठतेला वजन द्यायचे आहे.

१८. पदोन्नतीच्या बाबतीत 'ज्येष्ठता-सह-गुणवत्ते'चा निकष असा आहे की, प्रशासनाच्या कार्यक्षमतेसाठी आवश्यक किमान आवश्यक गुणवत्ता लक्षात घेता वरिष्ठ, जरी कमी गुणवान असले तरी त्याला प्राधान्य असेल आणि गुणवत्तेचे तुलनात्मक मूल्यमापन करण्याची आवश्यकता नाही. किमान आवश्यक गुणवत्तेचे मूल्यमापन करण्यासाठी सक्षम अधिकारी आवश्यक असलेले किमान मानक ठरवू शकतात आणि पदोन्नतीसाठी विचारकरण्यास पात्र असलेल्या कर्मचाऱ्याच्या गुणवत्तेच्या मूल्यमापनाची पद्धत देखील निर्धारित करू शकतात. सर्व्हिस रेकॉर्ड आणि मुलाखतीच्या

आधारे कामगिरीच्या मूल्यमापनाच्या आधारे गुण निश्चित करून आणि सेवाज्येष्ठता-सह-गुणवत्तेच्या आधारे पदोन्नतीसाठी पात्र ठरणारे किमान गुण निश्चित करून असे मूल्यांकन केले जाऊ शकते.

(जोर दिला आहे)

(२) **दुसरे** म्हणजे 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'या तत्त्वात गुणवत्तेचे तुलनात्मक मूल्यमापन करण्याची आवश्यकता आहे, तर पदोन्नतीचा निकष 'ज्येष्ठता-गुणवत्ता'या तत्त्वावर आधारित असेल तर अशा तुलनात्मक मूल्यमापनाची आवश्यकता नाही. उमेदवारांची सेवा समान असली तरी उमेदवारांकडे गुणवत्तेची किमान आवश्यक मर्यादा आहे की नाही हे ठरवायचे आहे. संबंधित निरीक्षणे पुढीलप्रमाणे :-

"१५. *'मेरिट कम ज्येष्ठता'हा निकष लावताना गुणवत्तेचे तुलनात्मक मूल्यमापन करणे आवश्यक असल्याने आणि 'ज्येष्ठता-कम मेरिट'साठी अशा*

तुलनात्मक मूल्यमापनाची आवश्यकता नसल्याने सी.आर.च्या बाबतीत वरील निरीक्षणे. ज्या शेषाद्रीवर(सुप्रा) अवलंबून ठेवण्यात आले आहे, ते 'ज्येष्ठता-कम-मेरिट'या निकषावर नेमके प्रतिबिंबित होऊ शकत नाही.

१७. *आम्ही सहमत होऊ शकत नाही. पदोन्नतीच्या उद्देशाने सेवाज्येष्ठता-सह-गुणवत्तेचे तत्त्व लागू करताना विचारात घेण्यास पात्र असलेल्या कर्मचार् यांची सेवाज्येष्ठता विचारात घेणे आवश्यक आहे. अशी सेवाज्येष्ठता साधारणपणे सेवेच्या कालावधीच्या आधारे ठरवली जाते, परंतु एकाच तारखेला नियुक्त झालेल्या आणि समान सेवेची लांबी असलेल्या कर्मचार् यांमध्ये सामान्यत: नियुक्तीसाठी निवड यादीतील*

प्लेसमेंटच्या आधारे ती निश्चित केली जाते.

सेवाज्येष्ठतेच्या अशा निश्चितीमुळे काही अधिकार

प्राप्त होतात आणि ज्येष्ठता-सह-गुणवत्तेचे तत्त्व

ज्येष्ठतेतून वाहणाऱ्या अशा अधिकारांना अंमलात

आणते. त्यामुळे सेवाज्येष्ठता-सह-गुणवत्तेच्या

आधारे पदोन्नतीच्या बाबतीत पदोन्नतीसाठी पात्र

असलेल्या कर्मचाऱ्यांची नेमणूक एकाच तारखेला

झाली आणि त्यांची सेवा समान आहे, अशी

भूमिका नाही, असे म्हणता येणार नाही.

(जोर दिला आहे)

(३) तिसरे म्हणजे ज्या ठिकाणी पदोन्नतीचा निकष 'ज्येष्ठता-कम-मेरिट'हे तत्त्व आहे, तेथे गुण केवळ 'किमान पात्रता आवश्यकता'म्हणून निश्चित केले जाऊ शकतात आणि अशा प्रकारे जेथे पात्र ज्येष्ठ उमेदवारांना त्यांच्या वैयक्तिक गुणांच्या आधारे पदोन्नती दिली जात आहे, तेथे अशी

पदोन्नती 'ज्येष्ठता-गुणवत्ता'या तत्त्वाच्या विरुद्ध असेल, असे निरीक्षण न्यायालयाने नोंदवले. संबंधित निरीक्षणे पुढीलप्रमाणे :-

> "२६. *कामगिरी आणि गुणवत्तेच्या मूल्यमापनासाठी किमान पात्रता गुण निश्चित केले जातात आणि विहित किमान पात्रता गुण मिळविणाऱ्यांची सेवाज्येष्ठतेच्या आधारे पदोन्नतीसाठी निवड केली जाते, असे नाही. अशा परिस्थितीत उच्च न्यायालयाने योग्य निष्कर्ष काढला आहे की, निवडीची जी पद्धत प्रत्यक्षात वापरली गेली ती नियमावलीतील 'ज्येष्ठता-सह-गुणवत्ता'या तत्त्वाच्या विरुद्ध होती.*
>
> (जोर दिला आहे)

88 या भेदाचा पुनरुच्चार ***भारत सरकार आणि लेफ्टनंट जनरल राजेंद्र सिंग कादियान आणि ए. एन. आर.***मध्ये करण्यात

आला.(२०००) ६ एससीसी ६९८, उत्तर प्रदेश राज्य विरुद्ध जलाल उद्दीन आणि ओर्स *मध्ये अहवाल.*(२००५) १ एससीसी १६९ **आणि** हरियाणा स्टेट इलेक्ट्रॉनिक्स डेव्हलपमेंट कॉर्पोरेशन*लिमिटेड आणि ओआरएस विरुद्ध सीमा शर्मा अँड ओर्स मध्ये अहवाल दिला.*(२००९) ७ एससीसी ३११ **मध्ये अहवाल दिला.**

88 पालुरे येथील हे न्यायालय *भास्कर राव आणि ओर्स वि. पी. रामशेषय्या आणि ओर्स.*(२०१७) ५ एससीसी ७८३ **मध्ये** 'ज्येष्ठता-कम-मेरिट'आणि 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'या तत्त्वांमधील फरकाचा पुनरुच्चार करण्यात आला. 'ज्येष्ठता-कम-मेरिट'किंवा सेवाज्येष्ठतेनुसार पदोन्नतीबाबत पात्र वरिष्ठाला बरखास्त करता येणार नाही. इतर गोष्टी समान असल्याने वरिष्ठांना आपोआप पदोन्नती मिळते. परंतु 'मेरिट-कम-ज्येष्ठते'वर आधारित निवडीच्या बाबतीत वरिष्ठ उमेदवार लागू

सेवा नियमांनुसार विचार करण्यास पात्र नसल्यास वरिष्ठ उमेदवाराला बरखास्त केले जाऊ शकते.

89 के. सामंतराय विरुद्ध नॅशनल इन्शुरन्स *कंपनी लिमिटेड या खटल्यातील निकालात*.(२००४) ९ एससीसी २८६ **मध्ये अहवाल** दिला आहे की पदोन्नतीच्या बाबतीत स्वीकारल्या गेलेल्या दोन मार्गदर्शक तत्त्वांव्यतिरिक्त; 'ज्येष्ठता-कम-मेरिट'आणि 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'हे तिसरे मॉडेलही आता 'हायब्रीड मोड ऑफ प्रमोशन'म्हणून ओळखले जाणारे पदोन्नतीचे माध्यम म्हणून ओळखले जाऊ लागले आहे. या न्यायालयाने 'हायब्रीड मोड ऑफ प्रमोशन'चे स्पष्टीकरण देताना म्हटले की, ज्येष्ठतेचा योग्य सन्मान करणे आणि गुणवत्तेला योग्य मान्यता मिळणे ही अट आहे. संबंधित निरीक्षणे पुढीलप्रमाणे :-

"१०. *तिसरी पद्धत (ज्येष्ठता-सह-गुणवत्ता आणि गुणवत्ता-सह-ज्येष्ठता पद्धती वगळता) मान्यता देण्यात*

आली आहे. याचे वर्णन 'हायब्रीड मोड ऑफ प्रमोशन'असे करण्यात आले आहे. दुसर् या शब्दांत सांगायचे तर, ज्येष्ठतेचा योग्य आदर केला जातो आणि गुणवत्तेला योग्य मान्यता दिली जाते अशा प्रकरणांचा तिसरा वर्ग आहे.

११. पदोन्नती धोरण किंवा नियम ठरविताना, जोपर्यंत धोरण हे अधिकाराचा रंगीत वापर करत नाही आणि हस्तक्षेप आणि इतर संबंधित बाबींच्या कोणत्याही वैधानिक व्याप्तीचे उल्लंघन करण्याचा परिणाम होत नाही तोपर्यंत योग्यता आणि ज्येष्ठतेच्या संदर्भात देण्यात येणारे क्षेत्र आणि वेटेजचे निकष स्वतंत्रपणे निर्दिष्ट करणे नियोक्त्याला नेहमीच खुले असते. बी. व्ही. शिवय्या प्रकरणातील (सुप्रा) निर्णय वस्तुस्थितीआणि कायद्याच्या आधारे स्पष्टपणे वेगळा आहे. हे असे प्रकरण होते जिथे वैधानिक नियम या

क्षेत्रावर नियंत्रण ठेवत असत. या न्यायालयाने इतर गोष्टींबरोबरच वैधानिक नियमांशी विसंगत अटी निश्चित करणे अमान्य असल्याचे म्हटले आहे. फेब्रुवारी १९९० मध्ये धोरण तयार होण्यापूर्वी कोणतेही संहिताबद्ध प्रिस्क्रिप्शन नव्हते. धोरण तयार करण्यापूर्वी काही मार्गदर्शक तत्त्वे अस्तित्वात होती आणि अधिकारी संवर्गातील पदोन्नतीसंदर्भातील विद्यमान मार्गदर्शक तत्त्वे तर्कसंगत आणि संहिताबद्ध करणे हे धोरणाचे उद्दिष्ट होते, अशी प्रतिवादी-नियोक्त्याची भूमिका होती. कोणताही वैधानिक नियम कार्यरत नाही. पदोन्नतीचे निकष नियोक्त्याने ठरवावे, तेच धोरण ठरवण्याच्या क्षेत्राशी संबंधित आहे. त्यामुळे प्रशासनाच्या पदानुक्रमातील पदांचा वर्ग, श्रेणी व स्वरूप आणि अशा पदांसाठी कार्यक्षमतेची आवश्यकता यावर अवलंबून ज्येष्ठता-सह-गुणवत्तेच्या

तत्त्वावर दावे निकाली काढण्यासाठी प्रतिवादीला स्वत:चे निकष ठेवण्यास परवानगी देण्यात आली.

(जोर दिला आहे)

90 *भगवानदास तिवारी व ओर्स विरुद्ध देवास, शाजापूर क्षेत्रीयग्रामीण बँक आणि ओआरएस.*(२००६) १२ एससीसी ५७४ **मध्ये या** न्यायालयाने म्हटले आहे की, 'ज्येष्ठता-कम-मेरिट'च्या आधारे पदोन्नतीच्या उद्देशाने गुणवत्तेचे मूल्यमापन करण्यासाठी किमान गुणांची अट निश्चित केली जाऊ शकते, तरीही जिथे किमान गुणांची अत्यंत उच्च आवश्यकता निश्चित करण्यात आली आहे, तेथे गुणवत्तेवर अधिक भर देणे आणि त्याद्वारे 'ज्येष्ठता-कम-मेरिट'या तत्त्वापासून दूर जाऊन 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'या तत्त्वाकडे वळणे आणि गुणवत्ता आणि गुणवत्ता आणि क्षमता प्रमुख भूमिका बजावते. संबंधित निरीक्षणे पुढीलप्रमाणे :-

"१२. 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'या तत्त्वात गुणवत्ता आणि क्षमतेवर अधिक भर दिला जातो आणि ज्येष्ठता कमी महत्त्वाची भूमिका बजावते. योग्यता आणि क्षमता जवळजवळ समान असेल तरच ज्येष्ठतेला वजन द्यायचे आहे.

२०. गुणवत्तेचे मूल्यमापन करण्यासाठी कमीत कमी गुण निश्चित करण्यात आले आहेत, या भूमिकेला तात्कालिक प्रकरणात कोणताही आधार नाही. किमान गुण ६० पैकी ४५ असावेत, याचा अर्थ कर्मचाऱ्याला ७५ टक्के गुण मिळणे आवश्यक आहे. एवढी जास्त टक्केवारी गुणवत्तेचे मूल्यमापन करण्यासाठी किमान गुण ठरविण्याचे मोजमाप असू शकत नाही. साहजिकच मेरिट-कम-ज्येष्ठता तत्त्वावर लक्ष केंद्रित करण्याचे हे प्रकरण असेल. शिवय्या प्रकरणातील परिच्छेद ३७ मध्ये या न्यायालयाने नमूद केले की,

गुणवत्तेचे मूल्यमापन करण्यासाठी निर्धारित केलेले किमान गुण ज्येष्ठता-सह-गुणवत्ता तत्त्वापासून दूर जात नाहीत. पण इथली वस्तुस्थिती वेगळी आहे. ६० पैकी ४५ गुण हे गुणवत्तेचे मूल्यमापन करण्यासाठी किमान गुणांच्या प्रिस्क्रिप्शनशी संबंधित आहेत, असा उल्लेख नाही. जलाल उद्दीन प्रकरणात असे लक्षात आले की, ज्येष्ठता-सह-गुणवत्तेत ज्येष्ठतेवर जास्त भर दिला जातो, जरी तो अडथळा कारक घटक नाही. मेरिट-कम-ज्येष्ठतेच्या बाबतीत गुणवत्ता हा एक अडथळा ठरतो. खरे तर शिवय्या खटल्याच्या परिच्छेद १९, २०, २४ आणि २५ मध्ये या न्यायालयाने नोंदवलेली भूमिका निकालाच्या परिच्छेद १६ वगळता जवळजवळ सारखीच वस्तुस्थिती हाताळते.

(जोर दिला आहे)

९२ *श्रीराम तोमर आणि अन्. वि. प्रवीण कुमार जग्गी अँड ऑर्स.*

(२०१९) ५ एससीसी ७३६ **मध्ये** 'ज्येष्ठता-सह-गुणवत्ते'च्या आधारे पदोन्नतीच्या उद्देशाने एकूण १०० गुणांसाठी लेखी परीक्षा, मुलाखत आणि कामगिरी मूल्यमापनाच्या आधारे मूल्यमापन केले जाईल अशी अट घालण्यात आली होती, त्यापैकी किमान ४०% गुणांची आवश्यकता निश्चित करण्यात आली होती. उपरोक्त व्यतिरिक्त आणखी एका घटकात म्हणजे मुलाखतीत किमान १२ गुण असणे आवश्यक होते.

९३.१ 'ज्येष्ठता-कम-मेरिट'या तत्त्वात एकच अट आहे, ती म्हणजे एकदा किमान आवश्यक गुणवत्तेचे मूल्यमापन झाले की, त्यानंतर पदोन्नती आवश्यक गुणवत्ता असलेल्या उमेदवारांच्या ज्येष्ठतेनुसार काटेकोरपणे असावी, असे या न्यायालयाने म्हटले आहे. किमान गुणवत्तेचे मूल्यमापन कसे करावे हे महत्त्वाचे नाही.

९३.२ त्यामुळे एकंदर मूल्यमापन प्रक्रियेत एकूण किमान गुणांच्या आवश्यकतेव्यतिरिक्त मुलाखतीसारख्या मूल्यमापनाच्या कोणत्याही एका घटकात किमान गुणांची अतिरिक्त अट निश्चित करणे 'ज्येष्ठता-सह-गुणवत्ता'या तत्त्वानुसार मान्य होते , परंतु अंतिम पदोन्नती सेवाज्येष्ठतेनुसार होत असेल. संबंधित निरीक्षणे पुढीलप्रमाणे

> "१३. *ज्युनिअर मॅनेजमेंट स्केल २ या पदावर पदोन्नती सेवाज्येष्ठता-सह-गुणवत्तेच्या आधारे केली जाणार असल्याने, उमेदवारांकडे किमान आवश्यक गुणवत्ता असल्याचे आढळल्यानंतर, लेखी परीक्षेत किमान ४०% पात्रता गुण आणि मुलाखत आणि कामगिरी मूल्यमापन अहवालात अनुक्रमे २० गुणांपैकी प्रत्येकी किमान १२ गुण असणे आवश्यक आहे, त्यानंतर उमेदवारांपैकी कोणालाही जास्त गुण मिळाले असले तरी त्यांना*

सेवाज्येष्ठतेच्या क्रमाने पदोन्नती देणे आवश्यक आहे.

(जोर दिला आहे)

93 सुजाता *कोहली विरुद्ध रजिस्ट्रार जनरल, दिल्ली उच्च न्यायालय आणिओआरएस.* (२०२०) **१४ एससीसी ५८** मध्ये या न्यायालयाने म्हटले आहे की, जिल्हा व सत्र न्यायाधीश च्या संवर्गातील पदोन्नतीचे दोन्ही मार्ग (१) 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'तत्त्वाच्या आधारे ६५% पदोन्नती आणि (२) स्पर्धा परीक्षेद्वारे गुणवत्तेवर काटेकोरपणे १०% पदोन्नती हे गुणवत्तेचे निकष ठरविणारे असल्याने याचा अर्थ असा होतो की:-

1 ***पहिली गोष्ट*** म्हणजे वरील दोन चॅनेल्सच्या माध्यमातून कोणत्याही पदोन्नतीच्या हेतूने या वाहिन्यांच्या माध्यमातून पदोन्नतीमध्ये गुणवत्तेची मोठी भूमिका पार पाडावी लागेल

आणि त्याला प्राधान्य प्राप्त होईल आणि केवळ ज्येष्ठतेला प्राधान्य देता येणार नाही.

2 ***दुसरे असे की,*** अशा पदोन्नतींमध्ये गुणवत्तेची आवश्यकता प्रवेश स्तरावर म्हणजेच कनिष्ठ संवर्गात आवश्यक असलेल्या गुणवत्तेपेक्षा कमी असू शकत नाही.

3 ***तिसरे*** म्हणजे, उमेदवारांच्या संबंधित एसीआरचे मूल्यमापन करण्यासारख्या गुणवत्तेचे तुलनात्मक मूल्यमापन महत्त्वाचे आहे.

त्यामुळे एसीआरमध्ये ग्रेड 'ए'ची किमान अट वरील दोन जाहिरातींच्या माध्यमांनी आखलेल्या धोरणाशी आणि खालीलप्रमाणे संबंधित निरीक्षणांशी सुसंगत असल्याचे या न्यायालयाचे मत होते:-

" १४.३ जिल्हा न्यायाधीश संवर्गातील पदांच्या भरतीचे दोन मार्ग उपलब्ध करून देण्यात आले आहेत: एक दिवाणी न्यायाधीश (वरिष्ठ विभाग) मधून पदोन्नतीद्वारे

आणि दुसरा पात्र व्यक्तींकडून थेट भरतीद्वारे. पदोन्नतीबाबत ६५ टक्के भरती मेरिट-कम-ज्येष्ठतेच्या आधारे पदोन्नतीद्वारे आणि १०% मर्यादित स्पर्धा परीक्षेद्वारे गुणवत्तेच्या आधारे पदोन्नतीद्वारे(नियम ७ व ७ अ द्वारे) करण्यात यावी, अशी विभागणी करण्यात आली आहे.

१५. वरील तत्त्वे लक्षात घेऊन जेव्हा आपण १९७० च्या नियमांच्या योजनेकडे वळतो, तेव्हा लक्षणीय वैशिष्ट्य म्हणजे प्रवेश स्तरावरही पदोन्नती मेरिट-कम-ज्येष्ठता तत्त्वावर किंवा गुणवत्तेच्या आधारावर कराव्या लागतात. याशिवाय सिलेक्शन ग्रेड आणि सुपर टाईम स्केल चे अनुदान ही मेरिट-कम-ज्येष्ठता १० च्या मूल्यमापनावर आहे. १९७० च्या नियमावलीच्या दिलेल्या योजनेत डीएचजेएसमध्ये कोणत्याही स्तरावर

गुणवत्तेचा त्याग केला जाऊ शकतो किंवा जिल्हा व सत्र न्यायाधीश किंवा कौटुंबिक न्यायालयाचे प्रधान न्यायाधीश या उच्च पदांवर पदोन्नतीशी संबंधित प्रकरणात केवळ ज्येष्ठतेला प्राधान्य दिले जावे, अशी कोणतीही सूचना मान्य करणे अवघड आहे. त्याऐवजी पदांचे स्वरूप पाहता, प्रत्येक उच्च प्रगतीत गुणवत्तेचा मोठा वाटा असेल आणि त्याला प्राधान्य प्राप्त होईल.

१९.१ *अशा आवश्यकतांच्या प्रकाशात पाहिल्यास, डीएचजेएसमध्ये कोणतीही वरची प्रगती केवळ गुणवत्तेच्या उच्च आवश्यकतांवर होऊ शकते आणि कोणत्याही परिस्थितीत, अशा गरजा प्रवेश स्तरावरील आवश्यकतांपेक्षा कमी असू शकत नाहीत, असे म्हणायला हरकत नाही. या बाबतीतही अपीलकर्त्याला या गोष्टीची जाणीव होती की, डीएचजेएसमधील वरच्या वाटचालीसाठी गुणवत्तेला प्राधान्य मिळेल;*

जिल्हा व सत्र न्यायाधीश आणि कौटुंबिक न्यायालयाचे प्रधान न्यायाधीश या उच्च पदांवर पदोन्नतीसाठी केवळ सेवाज्येष्ठता निर्णायक ठरणार नाही. केवळ एसीआरच्या आधारे पदोन्नतीचे निकषही अधिसूचित करण्याची कायद्यात आवश्यकता नसली तरी कोणत्याही परिस्थितीत, नियमांच्या योजनेत आणि संबंधित पदांच्या आवश्यकतेत, अपीलकर्त्यास असा युक्तिवाद करता येत नाही की <u>संवर्गातील कोणत्याही प्रगतीसाठी पदाधिकार् यांची तुलनात्मक गुणवत्ता हा एक महत्त्वपूर्ण घटक असेल या भूमिकेची तिला कल्पना नव्हती</u>.

(जोर दिला आहे)

क. **सेवा न्यायशास्त्रात 'हायब्रीड-डायनॅमिक मोड ऑफ प्रमोशन'.**

94 वरील निर्णयांवरून एक गोष्ट लक्षात येते की, या न्यायालयाने वर्षानुवर्षे सातत्याने असे म्हटले आहे की, जिथे पदोन्नती 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'या तत्त्वाच्या आधारे केली जाते, तेथे गुणवत्तेवर जास्त भर दिला जातो, तर पदोन्नती 'ज्येष्ठता-कम-मेरिट'या तत्त्वाच्या आधारे केली जाते, तेव्हा ज्येष्ठतेवर अधिक भर दिला जातो.

95 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'किंवा 'ज्येष्ठता-मेरिट'या शब्दांची विधिमंडळाने वैधानिक व्याख्या केलेली नाही, हे लक्षात घेतले पाहिजे.

96 ही तत्त्वे न्यायालयीन अर्थ आहेत जी विविध कायदे आणि सेवा शर्तींशी संबंधित पदोन्नतीची प्रकरणे हाताळताना या न्यायालय च्या आणि उच्च न्यायालयांच्या विविध निर्णयांद्वारे वर्षानुवर्षे विकसित केली गेली आहेत.

97 ***शिवय्या*** (सुप्रा), ***राजेंद्रकुमार श्रीवास्तव*** (सुप्रा), ***श्रीराम तोमर*** (सुप्रा), ***सुजाता कोहली***(सुप्रा) आणि इतर अनेक निर्णयांच्या

श्रेणीमध्ये 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'आणि 'ज्येष्ठता-कम-मेरिट'ही तत्त्वे वैचारिकदृष्ट्या वेगळी आहेत, असे न्यायालयाने म्हटले आहे. या दोन तत्त्वांमधला फरक स्पष्ट करताना या न्यायालयाने पदोन्नतीच्या हेतूने ही तत्त्वे काय मांडली आहेत, हे सांगण्यापर्यंतच गेले आहे. दुसर् या शब्दांत सांगायचे तर, या न्यायालयाने या तत्त्वांच्या चार कोपऱ्यांत जे मान्य आहे ते च ठरविले आहे आणि या न्यायालयाने कोणत्याही प्रकारे असे म्हटले नाही की अशा पोस्ट्युलेशनचे *पालन* करणे आवश्यक आहे.

98 पदोन्नतीच्या हेतूने या तत्त्वांच्या चौकटीत जे निकष मांडले जाऊ शकतात, ते स्पष्ट करून केवळ 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'आणि 'ज्येष्ठता-कम-मेरिट'या तत्त्वांवर या न्यायालयाचे विविध निर्णय विकसित झाले आहेत. वरील तत्त्वांची व्याप्ती थोडक्यात पुढीलप्रमाणे :-

आय) **'ज्येष्ठता-सह-गुणवत्ता'या तत्त्वानुसार असे म्हटले आहे की**: -

1 पदोन्नतीच्या उद्देशाने उच्च पदासाठी आवश्यक असलेली गुणवत्ता आणि उपयुक्ततेची किमान आवश्यकता विहित केली जाऊ शकते.

2 उमेदवारांमध्ये तुलनात्मक मूल्यमापनची आवश्यकता नाही.

3 पदोन्नतीसाठी उमेदवाराची ज्येष्ठता हा अडथळा ठरत नाही, तर त्याची प्रमुख भूमिका असते.

4 किमान अर्हता पूर्ण केल्यानंतर पदोन्नती *आंतरविभागीय* सेवाज्येष्ठतेवर आधारित असणे आवश्यक आहे.

२) **'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'या तत्त्वानुसार असे म्हटले आहे की**: -

१. गुणवत्तेला प्रमुख भूमिका असते आणि केवळ ज्येष्ठतेला प्राधान्य देता येत नाही .

२. गुणवत्तेचे तुलनात्मक मूल्यमापन हा अनिवार्य नसला तरी महत्त्वाचा घटक आहे.

३. जेथे गुणवत्ता सर्व बाबतीत समान असेल तेथेच *आंतरविभागीय* ज्येष्ठतेचा विचार करता येईल. म्हणजे ज्युनिअर अधिक गुणवान असेल तर कनिष्ठ उमेदवाराला वरिष्ठांपेक्षा बढती दिली जाऊ शकते.

99 वर नमूद केलेल्या पोस्ट्युलेशनला सक्तीचे समजू नये याचे मूळ कारण म्हणजे ते कायदेविषयक निर्मितीचा परिणाम नसून विविध पदोन्नती धोरणे, वेगवेगळ्या सेवा शर्ती, पदांचे वैविध्यपूर्ण स्वरूप आणि आवश्यकता आणि सर्वात महत्त्वाचे म्हणजे वेगवेगळे नियम हाताळताना न्यायालयीन विवेचनाचे आहेत. हे पोस्ट्युलेशन वेगवेगळ्या संदर्भात आणि विविध तथ्यांमध्ये मांडण्यात आले असल्याने न्यायालयीन सेवेसह सर्व सेवा आणि पदोन्नतीच्या बाबींना असे पोस्ट्युलेशन एकसारखे लागू होतील, असे म्हटल्यास वावगे ठरणार नाही.

100 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'आणि 'ज्येष्ठता-कम-मेरिट'ही तत्त्वे कोणत्याही प्रकारे कठोर किंवा लवचिक स्वरूपाची मानली जाऊ नयेत, अन्यथा हे न्यायालयीन अर्थ विविध न्यायालयीन निर्णयांद्वारे निर्धारित केलेल्या वैधानिक अटींचे स्वरूप प्रभावीपणे धारण करतील आणि सर्व प्रकारच्या सेवा, पदे आणि पदोन्नतींना लागू होतील. यामुळे न्यायपालिकेकडून धोरण निर्मितीच्या क्षेत्रात घुसखोरी होईल.

101 लेफ्टनंट *जनरल राजेंद्रसिंह काद्यान*(सुप्रा) यांनी 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'आणि 'ज्येष्ठता-कम-मेरिट'या तत्त्वांमधील गुंतागुंत स्पष्ट करताना असे समर्पक निरीक्षण नोंदवले की पदोन्नतीसाठी निवड पदाचे स्वरूप आणि सेवेच्या गरजेनुसार वेगवेगळ्या निकषांवर आधारित असते आणि असे निकष 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'आणि 'ज्येष्ठता-कम-मेरिट'अशा तीन श्रेणींमध्ये मोडतात असे म्हणता येईल.

102 पालुरे भास्कर राव*(सुप्रा) आणि* कविता कंबोज(सुप्रा) या प्रकरणात या न्यायालयाने 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'आणि 'ज्येष्ठताकम-मेरिट'या तत्त्वाची पदोन्नतीच्या पद्धती किंवा पद्धती म्हणून तुलना केली. मात्र, पदोन्नतीच्या पद्धतींना पदोन्नतीच्या पद्धतींशी जोडता कामा नये. सेवा न्यायशास्त्रातील 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'आणि 'ज्येष्ठता-कम-मेरिट'ही वाक्ये पदोन्नतीशी संबंधित धोरणांचे ढोबळमानाने वर्गीकरण करण्यासाठी वापरली जाणारी तत्त्वे आहेत. पदोन्नतीची विशिष्ट धोरणे विस्तृतपणे मांडता येतील अशी व्यापक चौकट ते ठरवतात.

103 *भगवानदास तिवारी*(सुप्रा) प्रकरणात या न्यायालयाने म्हटले आहे की, पदोन्नतीच्या हेतूने किमान आवश्यक गुणांची उच्च मर्यादा निश्चित करण्यात आली आहे, गुणवत्तेचे तुलनात्मक मूल्यमापन नसतानाही ते 'मेरिटकम-ज्येष्ठता'चे उदाहरण ठरेल, त्यामुळे हे पोस्ट्युलेशन बंधनकारक नसल्याचे स्पष्टपणे

सूचित होते. तुलनात्मक गुणवत्तेचा घटक नसतानाही पदोन्नती प्रक्रियेत ज्येष्ठतेपेक्षा गुणवत्तेला प्राधान्य दिल्यास पदोन्नती 'मेरिट-कम-ज्येष्ठते'वर आधारित असू शकते. त्यामुळे 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'ला 'ज्येष्ठता-कम-मेरिट'पासून वेगळे करणारा एकमेव घटक म्हणजे गुणवत्तेवर भर दिला जातो की ज्येष्ठतेवर. तुलनात्मक गुणवत्ता किंवा किमान निर्दिष्ट बेंचमार्क सारख्या इतर सर्व अनुषंगिक घटक किंवा पोस्ट्युलेशन्स या तत्त्वांसाठी सामग्री असू शकतात किंवा असू शकत नाहीत.

104 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'आणि 'ज्येष्ठता-कम-मेरिट'या तत्त्वांचे तरल स्वरूप या न्यायालयाच्या ***के. सामंतरे***(सुप्रा) येथील निर्णयामुळे अधिक स्पष्ट होते, ज्यात पदोन्नती 'ज्येष्ठता-कम-मेरिट'च्या आधारे होईल, असे धोरणात नमूद करण्यात आले असले, तरी या न्यायालयाने विस्तृत पदोन्नती धोरणाचा अभ्यास केल्यानंतर असे म्हटले आहे की पदोन्नतीची हायब्रीड मोड म्हणून ओळखली जाणारी पदोन्नतीची तिसरी पद्धत या

न्यायालयाने मान्य केली आहे, ज्यामध्ये नियोक्त्याला पदोन्नतीच्या उद्देशाने गुणवत्ता आणि ज्येष्ठतेस आवश्यक वजनाचे क्षेत्र आणि पॅरामीटर निर्दिष्ट करणे खुले आहे. श्रेणी, श्रेणी आणि पदाचे स्वरूप आणि कार्यक्षमतेच्या गरजेनुसार 'ज्येष्ठता-कम-मेरिट'किंवा 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'या तत्त्वांवर दाव्यांचा निर्णय घेण्यासाठी नियोक्ता किंवा निवड संस्थेने स्वतःचे निकष ठरविणे आणि निश्चित करणे नेहमीच खुले आहे.

105 वरील वरून लक्षात येते की, जेथे 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'किंवा 'ज्येष्ठता-कम-मेरिट'या अभिव्यक्तीला विस्तृत पदोन्नती धोरण किंवा वैधानिक नियमांची जोड देण्यात आली आहे, ज्यात पदोन्नती कोणत्या निकषांवर करायची आहे हे स्पष्टपणे सूचित केले गेले आहे, तेथे पदोन्नतीची पद्धत के. सामंतरे (सुप्रा) मध्ये असलेल्या हायब्रीड किंवा डायनॅमिक मोड ऑफ प्रमोशनचे स्वरूप धारण करते.

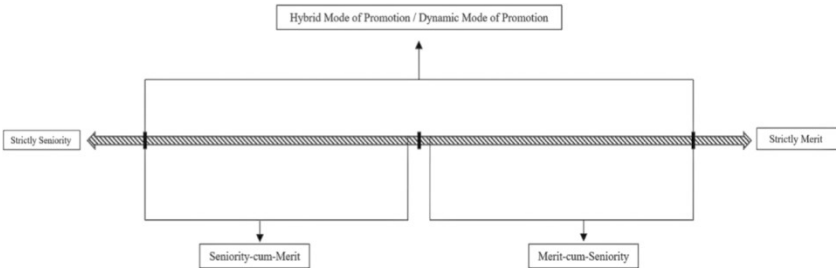
106 अशा परिस्थितीत, ही तत्त्वे निवड संस्थेसाठी दीपस्तंभ म्हणून काम करतात जे आपल्या प्रत्यायोजित कायदेविषयक अधिकारांचा वापर करून, धोरणे तयार करू शकतात आणि पदोन्नतीच्या उद्देशाने मूल्यांकनाचे वेगवेगळे निकष आणि अटी ठरवू शकतात. या तत्त्वांनुसार अनुज्ञेय असलेल्या वरील पोस्ट्युलेशन किंवा निकषांच्या स्वरूपात पदोन्नती धोरण तयार करण्याची साधने निवड संस्थेला उपलब्ध करून देऊन ते करते. त्यानंतर निवड समिती जाणीवपूर्वक निवड म्हणून पदाचे स्वरूप, सेवेच्या गरजा इत्यादी बाबी लक्षात घेऊन पदोन्नतीच्या उद्देशाने आवश्यक किंवा सर्वात योग्य वाटणारे निकष ठरवू शकते.

107 उदाहरणार्थ, पदोन्नती 'मेरिट-कम-ज्येष्ठते'वर आधारित असेल, तर निवड समिती गुणवत्तेचे तुलनात्मक मूल्यमापन करू शकते , विशेषत: पदोन्नती स्पर्धात्मक स्वरूपाच्या प्रकरणांमध्ये किंवा असे म्हणू शकते की ज्येष्ठतेचा विचार

तेव्हाच केला जावा जेथे पद अशा स्वरूपाचे असेल की ज्यासाठी महत्त्वपूर्ण ज्ञान आणि क्षमतेची आवश्यकता असेल.

108 मात्र, त्याचवेळी ही लवचिकता पूर्ण स्वायत्तता समजता कामा नये. वैधानिक नियम किंवा तसे नसताना तयार करण्यात आलेल्या पदोन्नती धोरणाचे पालन करणे आवश्यक असले, तरी त्याच वेळी पदाचे स्वरूप आणि सेवेच्या गरजा यांच्याशी त्यांचा काही संबंध किंवा संबंध असणे आवश्यक आहे. उदाहरणार्थ, पदोन्नती 'मेरिट-कम-ज्येष्ठते'वर आधारित असेल आणि पदोन्नतीचे स्वरूप एखाद्या वरिष्ठाला पदोन्नती देण्यास अनुमती देते, तेथे पदोन्नती धोरण आखताना निवड समिती तुलनात्मक गुणवत्तेच्या मूल्यमापनाची तरतूद करण्यास नकार देऊ शकत नाही, कारण येथे पदोन्नती हा त्याच्या स्वभावाने पदोन्नतीचा वेगवान प्रकार आहे आणि म्हणूनच तुलनात्मक मूल्यमापन महत्त्वपूर्ण ठरते.

109 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'आणि 'ज्येष्ठता-कम-मेरिट'हे तत्त्व व्यापक तत्त्वांप्रमाणेच लवचिक आणि तरल संकल्पना आहे ज्यात प्रत्यक्ष पदोन्नती धोरण आखले जाऊ शकते. ते कठोर नियम किंवा आवश्यकता नाहीत आणि कोणत्याही प्रकारे तयार केलेले वैधानिक नियम किंवा धोरणे असतील तर त्यांची जागा घेऊ शकत नाहीत. ही तत्त्वे स्पेक्ट्रमप्रमाणे गतिमान स्वरूपाची असून त्यांचा वापर व व्याप्ती नियम, धोरण, पदाचे स्वरूप आणि सेवेच्या गरजा यावर अवलंबून असते. खालील रेखाचित्रात ही तत्त्वे कोणत्या व्यापक स्पेक्ट्रममध्ये कार्य करतात हे स्पष्ट केले आहे:-



110 त्यामुळे पदोन्नतीसाठी लागू होणारी तत्त्वे म्हणजे 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'आणि 'ज्येष्ठता-कम-मेरिट'ही तत्त्वे स्पेक्ट्रमची दोन

टोके म्हणता येतील. ते पदोन्नतीसाठी व्यापक श्रेणी किंवा फ्रेमवर्क आहेत आणि पदोन्नती ज्या वास्तविक पद्धतींद्वारे होणार आहेत त्याचे प्रतिनिधित्व करतात. विधिमंडळ किंवा निवड मंडळाच्या हेतूसह नियम आणि पदोन्नती धोरणच या तत्त्वांना पूरक ठरते आणि पदोन्नती कशी करायची याची प्रत्यक्ष रूपरेषा ठरवते. या नियम आणि पदोन्नती धोरणाद्वारे विधिमंडळ किंवा निवड संस्था संबंधित स्पेक्ट्रमवरील "गुणवत्ता"आणि "सेवाज्येष्ठता"या पैलूला दिले जाणारे क्षेत्र आणि निकष किंवा महत्त्व निश्चित करते.

111 'ज्येष्ठता-कम-मेरिट'किंवा 'मेरिटकम-ज्येष्ठता'या नियमांचा अर्थ लावताना ठरलेल्या प्रकरणांची काही निरीक्षणे एकसारखी नसतात यात शंका नाही. ***म्हैसूर राज्यात वि. सी. आर. शेषाद्री आणि ओर्स.***आकाशवाणी १९७४ एससी ४६० **मध्ये कृष्णा** अय्यर, जे. यांनी म्हटले आहे की, पदोन्नतीचा निकष 'ज्येष्ठता-कम-मेरिट'चा असेल तर तुलनात्मक

गुणवत्तेचे मूल्यमापन करावे लागेल, सेवेची लांबी समान असेल किंवा पदोन्नतीसाठी उत्कृष्ट कनिष्ठ उपलब्ध असेल.

112 सुजाता कोहली (सुप्रा) *या न्यायालयाच्या निर्णयावर* याचिकाकर्त्याच्या वतीने जोरदार विश्वास ठेवण्यात आला आहे, परंतु त्याचा त्यांना काहीही उपयोग होत नाही, कारण या प्रकरणात या न्यायालयाला अखिल भारतीय न्यायाधीश संघ (३) (सुप्रा) च्या संदर्भात 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'या शब्दाचा अर्थ तपासण्याची संधी नव्हती. सुजाता *कोहली*(सुप्रा) यांच्या या न्यायालयाने इतकेच सांगितले की, 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'म्हणजे ना गुणवत्तेचा त्याग करता येतो ना केवळ ज्येष्ठतेला प्राधान्य देता येते. 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'मध्ये केवळ 'मेरिट'आणि 'ज्येष्ठता'यांच्यात समतोल राखला गेला पाहिजे आणि निवड प्रक्रियेत 'मेरिट'ची भूमिका अधिक महत्त्वाची आहे.

113 त्याचप्रमाणे ***डॉ. कविता कंबोज*** (सुप्रा) मधील निर्णयावरही याचिकाकर्त्यांनी जोरदार विश्वास ठेवला आहे, परंतु त्याचा त्यांना काहीच उपयोग होत नाही, कारण लेखी परीक्षा आणि मौखिक परीक्षेसाठी किमान गुण स्वतंत्रपणे निश्चित करता येतील का, हा मर्यादित प्रश्न या प्रकरणात गुंतला होता.

114 पदोन्नतीचे धोरण किंवा नियम ठरविताना, जोपर्यंत धोरण अधिकाराचा रंगीत वापर करत नाही आणि हस्तक्षेप आणि इतर संबंधित बाबींच्या कोणत्याही वैधानिक व्याप्तीचे उल्लंघन करण्याचा परिणाम होत नाही तोपर्यंत नियोक्त्याला गुणवत्ता आणि ज्येष्ठतेच्या संदर्भात दिले जाणारे क्षेत्र आणि पॅरामीटर किंवा वेटेज स्वतंत्रपणे निर्दिष्ट करणे नेहमीच खुले असते. [पाहा] ***के. सामंतराय*** (सुप्रा)]

ड. राज्यघटनेच्या कलम २३५ अन्वये जिल्हा न्यायपालिकेचे संरक्षक म्हणून उच्च न्यायालय.

115 राज्यघटनेच्या कलम २३५ अन्वये उच्च न्यायालयाने आपल्या अधिकाराचा वापर करून पदोन्नतीच्या उद्देशाने भरती प्रक्रिया राबविली, हे आपण लक्षात घेतले पाहिजे. उच्च न्यायालयाने २०११ पासून कोणतीही सुटका न करता अवलंबिलेली प्रक्रिया पाळली. अशा परिस्थितीत उच्च न्यायालयाने २०११ पासून अवलंबिलेल्या पदोन्नतीच्या पद्धतीपासून माघार घेतली असती, तर २०११ पासून अवलंबत असलेल्या पद्धतीपासून उच्च न्यायालय विचलित होणार नाही, अशी रास्त अपेक्षा होती, असा युक्तिवाद प्रतिवादींच्या वतीने करता आला असता.

116 वरील संदर्भात आपण आर. व्ही. अंतर्देशीय महसूल आयुक्त, एकतर्फी एम .एफ.के.अंडररायटिंग एजंट लिमिटेड ***यांचा संदर्भ देऊ शकतो.***[१९९०] १ डब्ल्यू.एल.आर. १५४५ **मध्ये** लॉर्ड जस्टिस ऑफ अपील थॉमस बिंघम यांनी वैध अपेक्षांचे

रक्षण करण्यासाठी निष्पक्षतेचा युक्तिवाद करताना खालील गोष्टी व्यक्त केल्या: -

"जर एखाद्या सार्वजनिक प्राधिकरणाने असे वर्तन केले की एखाद्या विशिष्ट मार्गाचे अनुसरण केले जाईल अशी वैध अपेक्षा निर्माण केली गेली तर प्राधिकरणाला अपेक्षा पूर्ण करणार् या व्यक्तीच्या नुकसानीसाठी वेगळ्या मार्गाचे अनुसरण करण्याची परवानगी दिली गेली तर ते बर्याचदा अन्यायकारक ठरेल, विशेषत: जर त्याने त्यावर कृती केली. वैध अपेक्षेचा सिद्धांत निष्पक्षतेत रुजलेला आहे."

117 मदन मोहन चौधरी विरुद्ध बिहार राज्य(१९९९) ३ एससीसी ३९६ **या खटल्यात** या न्यायालयाने असे म्हटले आहे की घटनेच्या कलम २३५ अन्वये जिल्हा न्यायपालिकेवर उच्च न्यायालयाचे नियंत्रण सर्वसमावेशक आहे आणि पदोन्नतीसह

विविध बाबींपर्यंत विस्तारलेले आहे. संबंधित निरीक्षणे पुढीलप्रमाणे :-

"२२. त्यांचे स्वातंत्र्य सुनिश्चित करण्यासाठी, अनुच्छेद २३५ अन्वये कनिष्ठ न्यायालयांवरील नियंत्रण उच्च न्यायालयाकडे सोपविण्यात आले आहे

२३. *या कलमानुसार, कनिष्ठ न्यायपालिकेवरील उच्च न्यायालयाचे नियंत्रण सर्वसमावेशक आहे आणि पदस्थापना, पदोन्नती आणि रजा देण्यासह विविध बाबींवर विस्तारित आहे. या लेखात वापरण्यात आलेले "पोस्टिंग", "पदोन्नती"आणि "रजा मंजूर करणे"हे तीन शब्द केवळ उदाहरणात्मक स्वरूपाचे आहेत आणि कनिष्ठ न्यायपालिकेतील अधिकाऱ्यांवर उच्च न्यायालयाच्या नियंत्रणाची मर्यादा मर्यादित करत नाहीत.*

२६. *राज्यघटनेच्या योजनेवरून, वर नमूद केल्याप्रमाणे, असे दिसून येईल की अधीनस्थ न्यायपालिकेतील अधिकारी मुळात आणि मूलत: सरकारी सेवक असले तरी त्यांची संपूर्ण सेवा उच्च न्यायालयाच्या नियंत्रणाखाली ठेवली जाते आणि राज्यपाल दोघांच्या घटनात्मक प्रभावानुसार आवश्यकतेनुसार उच्च न्यायालयाचा "सल्लामसलत"केल्याशिवाय कोणतीही नियुक्ती करू शकत नाहीत किंवा हकालपट्टी किंवा सक्तीच्या सेवानिवृत्तीच्या कारवाईसह कोणतीही शिस्तभंगाची कारवाई करू शकत नाहीत कलम २३३ आणि २३४ आणि उच्च न्यायालयाचे "नियंत्रण"अनुच्छेद २३५ मध्ये सूचित केले आहे.*

(जोर दिला आहे)

११८. ***राजस्थान उच्च न्यायालयात विरुद्ध पी.पी.सिंह आणि ए.एन.आर.***

(२००३) ४ एससीसी २३९ **मध्ये** असे म्हटले होते की, राज्यघटनेच्या कलम २३५ अन्वये निवड श्रेणीतील नियुक्तीसाठी गुणवत्तेचे निकष ठरविणे उच्च न्यायालयाच्या अखत्यारीत आहे. संबंधित निरीक्षणे पुढीलप्रमाणे :-

> *"१८. भारतीय राज्यघटनेच्या कलम २३५ च्या मर्यादेत कनिष्ठ न्यायालयांवरील नियंत्रण उच्च न्यायालयाचे आहे, हे वादाच्या पलीकडे आहे. उच्च न्यायालयाच्या अशा नियंत्रणामध्ये कनिष्ठ न्यायालयांच्या कामकाजावर सामान्य देखरेख, पीठासीन अधिकाऱ्यांवर शिस्तभंगाचे नियंत्रण, शिस्तभंगाची कार्यवाही, बदली, पुष्टी व पदोन्नती व नियुक्ती इत्यादींचा समावेश होतो. उच्च न्यायालयाकडे असलेले असे नियंत्रण पूर्ण झाले आहे.*

२४. निवड श्रेणीतील नियुक्तीच्या उद्देशाने निकष ठरविण्यासंदर्भातील प्रकरणात सर्व न्यायमूर्तींशी सल्लामसलत केल्याशिवाय दोन न्यायाधीशांची समिती करता येणार नाही, असा प्रतिवादींच्या वतीने युक्तिवाद फेटाळण्यात आल्याचे सांगण्यात आले. हे निवेदन पूर्णपणे गैरसमजावर आधारित आहे. <u>निवड श्रेणीतील नियुक्तीसाठी गुणवत्तेचे निकष ठरविणे हेही उच्च न्यायालयाच्या अखत्यारीत होते. ते केवळ असे निकष ठरवू शकत नव्हते, तर त्यात वेळोवेळी सुधारणा किंवा सुधारणाही करू शकत होते</u>. [...]"

(जोर दिला आहे)

118वरील चर्चेवरून हे स्पष्ट होते की, जिल्हा न्यायपालिकेतील न्यायिक अधिकाऱ्यांच्या पदोन्नतीचा प्रश्न येतो तेव्हा राज्यघटनेच्या कलम २३५ अन्वये त्याचे नियंत्रण उच्च

न्यायालयाकडे असते. उच्च न्यायालय या संदर्भातील एकमेव प्राधिकरण असल्याने पदोन्नतीशी संबंधित नियम आणि धोरणे स्पष्टपणे ठरवू शकते ज्यात पदोन्नतीच्या हेतूने सर्वात योग्य आणि योग्य वाटणारे निकष आणि निकष निर्दिष्ट करण्याचा अधिकार आहे आणि *जोपर्यंत पदोन्नती अखिल भारतीय न्यायाधीश संघटनेत निर्धारित केलेल्या चौकटीच्या चौकटीत आहे तोपर्यंत पदोन्नती देण्याची पद्धत समाविष्ट आहे* (३) (सुप्रा). त्यामुळे अखिल भारतीय न्यायाधीश संघटनेने (३) (सुप्रा) 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'या शब्दाला दिलेला अर्थ काय, हा एकच प्रश्न आता विचारात घ्यावा लागेल.

४. जिल्हा व सत्र न्यायाधीशांच्या संवर्गात पदोन्नतीच्या उद्देशाने 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'म्हणजे काय?

अ. अखिल भारतीय न्यायाधीश संघटनेतील निर्णयामागचा हेतू (३)

119 जिल्हा व सत्र न्यायाधीश च्या संवर्गातील एकूण पदांपैकी ६५ टक्के पदे 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'या तत्त्वाच्या आधारे पदोन्नतीने भरली जातील, अशी तरतूद २००५ च्या नियमावलीतील नियम ५ (१) च्या विवेचनाभोवती हा सगळा वाद फिरतो.

120 या निकालाच्या वरील भागात चर्चा केल्याप्रमाणे ***अखिल भारतीय न्यायाधीश संघटना (३)*** (सुप्रा) मधील या न्यायालयाच्या निर्णयात उच्च न्यायसेवेतील म्हणजेच जिल्हा न्यायाधीश व अतिरिक्त जिल्हा न्यायाधीश या पदांच्या भरतीची पद्धत निश्चित करण्यात आली आहे. या निर्णयापूर्वी उच्च न्यायिक सेवेत भरतीसाठी दोनच स्त्रोत होते - ***पहिला***, जिल्हा न्यायिक सेवेतील सदस्यांमधून पदोन्नतीने; आणि **दुसरे**, बारच्या सदस्यांमधून थेट भरतीद्वारे.

121 अखिल भारतीय न्यायाधीश संघटनेच्या (३) ***(सुप्रा) या न्यायालयाने*** जिल्हा न्यायपालिकेची कार्यक्षमता वाढविण्याच्या दृष्टीने व सेवेतील तुलनेने कनिष्ठ सदस्यांना

जलद पदोन्नतीचा मार्ग निर्माण करण्याच्या दृष्टीने नियुक्तीच्या दोन पद्धती सुरू केल्या, एक पदोन्नतीद्वारे, ज्यात एकूण पदांपैकी ५० टक्के पदे 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'या तत्त्वाच्या आधारे पदोन्नतीने भरली जाणार होती न्यायिक अधिकाऱ्यांच्या केस-लॉचे ज्ञान आणि उर्वरित २५ टक्के पदे मर्यादित विभागीय स्पर्धा परीक्षेद्वारे गुणवत्तेच्या आधारे पदोन्नतीने भरली जाणार होती. पुनरावृत्तीच्या किंमतीवर संबंधित निरीक्षणे पुढीलप्रमाणे :-

"२७.*त्याचबरोबर उच्च न्यायिक सेवेत अतिरिक्त जिल्हा न्यायाधीश आणि जिल्हा न्यायाधीश म्हणून प्रवेश करावयाच्या अधिकाऱ्यांसाठी काही किमान मानक, वस्तुनिष्ठपणे ठरविले जाणे आवश्यक आहे, असे आमचे मत आहे. उच्च न्यायसेवेतील म्हणजेच जिल्हा न्यायाधीश संवर्गातील भरती वकिलांमधून २५ टक्के असावी आणि भरतीची प्रक्रिया लेखी व तोंडी*

अशा दोन्ही स्पर्धा परीक्षेद्वारे व्हावी, या शेट्टी आयोगाशी आमचे एकमत असले, तरी उच्च न्यायिक सेवेत पदोन्नतीसाठी कनिष्ठ न्यायिक अधिकाऱ्यांची योग्यता तपासण्याची वस्तुनिष्ठ पद्धत असावी, असे आमचे मत आहे. शिवाय तुलनेने कनिष्ठ व इतर अधिकाऱ्यांमध्ये सुधारणा करण्यासाठी आणि एकमेकांशी स्पर्धा करण्यासाठी प्रोत्साहन दिले पाहिजे जेणेकरून उत्कृष्ट कामगिरी करता येईल आणि जलद पदोन्नती मिळेल. अशा प्रकारे उच्च न्यायिक सेवेतील सदस्यांची क्षमता आणखी सुधारेल, अशी आमची अपेक्षा आहे. हे साध्य करण्यासाठी उच्च न्यायसेवेत पदोन्नतीने ७५ टक्के आणि सरळ भरतीने २५ टक्के नियुक्तीचे प्रमाण राखले जात असले, तरी पदोन्नतीने नेमणुकीच्या दृष्टीने दोन पद्धती असायला हव्यात - उच्च न्यायसेवेतील एकूण पदांपैकी ५० टक्के पदे गुणवत्ता-सहज्येष्ठता तत्त्वाच्या आधारे

पदोन्नतीने भरली पाहिजेत, असे आमचे मत आहे. त्यासाठी उच्च न्यायालयाने त्या उमेदवारांचे कायदेविषयक ज्ञान निश्चित करण्यासाठी व तपासून पाहण्यासाठी आणि केस-लॉचे पुरेसे ज्ञान घेऊन त्यांच्या निरंतर कार्यक्षमतेचे मूल्यमापन करण्यासाठी एक चाचणी तयार करून विकसित करावी. सेवेतील उर्वरित २५ टक्के पदे मर्यादित विभागीय स्पर्धा परीक्षेद्वारे गुणवत्तेच्या आधारे पदोन्नतीने भरली जातील ज्यासाठी दिवाणी न्यायाधीश (वरिष्ठ विभाग) म्हणून पात्रता सेवा पाच वर्षांपेक्षा कमी नसावी. उच्च न्यायालयांना याबाबत नियम तयार करावा लागणार आहे.

(जोर दिला आहे)

122 ऑल इंडिया जजेस असोसिएशन (३) (*सुप्रा*) *मधील* "काही किमान मानक, वस्तुनिष्ठपणे ठरविलेले"*आणि* "त्या उमेदवारांचे कायदेशीर ज्ञान निश्चित करण्यासाठी आणि केस

लॉच्या पुरेशा ज्ञानासह त्यांच्या निरंतर कार्यक्षमतेचे मूल्यमापन ***करण्यासाठी"***हे शब्द स्पष्टपणे सूचित करतात की प्रत्येक उमेदवाराची त्यांच्या स्वतःच्या गुणवत्तेवर चाचणी करण्याचा हेतू होता कारण या न्यायालयाने गुणवत्तेचे तुलनात्मक मूल्यमापन देखील आवश्यक असल्याचे कधीही बंधनकारक केले नाही. दुसऱ् या शब्दांत, उमेदवारांची उपयुक्तता निश्चित करणे आणि त्यांना केस कायद्याचे पुरेसे ज्ञान आहे की नाही यावर आधारित त्यांच्या कार्यक्षमतेचे मूल्यांकन करणे हे निर्धारित केले जाते. निरंतर सेवेसाठी उपयुक्तता आणि कार्यक्षमतेचे काही निकष आवश्यक आहेत, असे म्हणायला हरकत नाही. जिल्हा व सत्र न्यायाधीश पदावर पदोन्नतीसाठी उमेदवार योग्य नसेल तरच उच्च न्यायालय दिवाणी न्यायाधीश (वरिष्ठ विभाग) यांना पदोन्नती नाकारू शकते. योग्यता चाचणी घेतल्यानंतर *आंतरगुणी* गुणवत्तेच्या आधारे यादी तयार करण्यात यावी आणि न्यायिक अधिकारी या

गुणवत्ता यादीत आले तरच त्यांना पदोन्नती देण्यात यावी, हा या न्यायालयाचा हेतू कधीच नव्हता. ही स्पर्धा परीक्षा म्हणता येणार नाही. केवळ न्यायिक अधिकाऱ्याच्या उपयुक्ततेचे मूल्यमापन करायचे असून उमेदवाराने योग्यता चाचणीत आवश्यक गुण मिळवल्याचे निदर्शनास आल्यावर पदोन्नतीसाठी त्यांच्याकडे दुर्लक्ष करता येणार नाही.

123 पहिला बदल म्हणजे जिल्हा न्यायालयीन सेवेतील सदस्यांना उच्च न्यायसेवेत बढती देण्यापूर्वी त्यांच्या उपयुक्ततेचे अनिवार्य मूल्यमापन सुरू करणे. उच्च न्यायिक सेवेत ठराविक किमान दर्जा राखला जावा यासाठी उपयुक्ततेचे मूल्यमापन ही संकल्पना मांडण्यात आली. त्यासाठी उपयुक्तता चाचणी तयार करण्याची पद्धत संबंधित उच्च न्यायालयांवर सोपविण्यात आली होती. तथापि, उपयुक्तता चाचणीच्या रूपरेषेवर या न्यायालयाने व्यापक मार्गदर्शक तत्त्वे घालून

दिली. योग्यता चाचणीत खालील बाबींची वस्तुनिष्ठ पणे चाचणी घ्यावी, असे निर्देश देण्यात आले होते:-

अ उमेदवाराला कायद्याचे ज्ञान आहे का?

ब फीडर संवर्गातील कार्यकाळात उमेदवाराने सातत्यपूर्ण कार्यक्षमता दाखविली आहे का?

क उमेदवाराला केस लॉचे पुरेसे ज्ञान आहे का?

124 वरील निर्णयाने आणलेला दुसरा बदल म्हणजे उच्च न्यायिक सेवेतील भरतीचा तिसरा वर्ग निर्माण करणे. बारच्या सदस्यांकडून सरळ भरतीसाठी जागांचे वाटप उच्च न्यायालयीन सेवेतील एकूण पदांच्या २५% ठेवण्यात आले होते, पूर्वीच्या पदोन्नती प्रवर्गाची दोन श्रेणींमध्ये विभागणी करण्यात आली होती - ***प्रथम,***उच्च न्यायिक सेवेतील ५०% पदे 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'च्या आधारे पदोन्नतीने भरण्याचे निर्देश देण्यात आले होते; आणि ***दुसरे म्हणजे,*** उर्वरित २५ टक्के जागा मर्यादित विभागीय स्पर्धा परीक्षेच्या माध्यमातून

गुणवत्तेच्या आधारे पदोन्नतीने भरण्याचे निर्देश देण्यात आले होते.

125 २००५ च्या नियमावलीच्या नियम ५ (१) मध्ये नमूद केलेले 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'हे तत्त्व *अखिल भारतीय न्यायाधीश संघटनेच्या (३)* (सुप्रा) परिच्छेद २७ व २८ मध्ये या न्यायालयाने अनुक्रमे नमूद केलेल्या निरीक्षणानुसार समजून घेतले पाहिजे, असे आमचे मत आहे.

126 उपरोक्त निर्णयावरून हे स्पष्ट होते की या न्यायालयाचा हेतू दुहेरी उद्दिष्टे साध्य करण्याचा होता –

1 ***प्रथम***, पदोन्नतीसाठी केवळ सेवाज्येष्ठतेचा विचार केला जात असलेल्या पारंपारिक पदोन्नती धोरणाप्रमाणे पदोन्नतीसाठी ज्येष्ठतेचा विचार केला जाईल, असे नवे धोरण आखले जावे, परंतु केवळ अशा उमेदवारांसाठी ज्यांच्याकडे पदासाठी पात्रतेचे किमान आवश्यक मानक होते, आणि;

2 **दुसरे** म्हणजे, सेवेतील तुलनेने कनिष्ठ सदस्यांमधील प्रेरणा कमी होऊ नये म्हणून उच्च न्यायिक सेवेत पदोन्नतीसाठी तिसरा वर्ग तयार करावा, ज्यामध्ये गुणवत्तेच्या आधारे काटेकोरपणे पदोन्नती दिली जाईल.

मर्यादित विभागीय स्पर्धा परीक्षेद्वारे निश्चित केले जावे.

127 त्यामुळे सर्वाधिक गुणवंत उमेदवार ठरविण्यासाठी आंतरगुणी *गुणवत्तेची तुलना* ही नव्याने निर्माण झालेल्या प्रवर्गातील जागा भरण्यासाठी अवलंबिली जाणारी प्रक्रिया असली, तरी सेवाज्येष्ठतेच्या आधारे नियमित पदोन्नतीच्या श्रेणीतील गुणवत्तेचे तुलनात्मक मूल्यमापन बंधनकारक करण्याचा या न्यायालयाचा वरील निर्णयात हेतू कधीच नव्हता. या प्रवर्गातील उमेदवारांसाठी वरील निर्णयाद्वारे एकमेव अतिरिक्त आवश्यकता पुरविली गेली <u>ती म्हणजे उपयुक्ततेचे काही किमान वस्तुनिष्ठ पणे अभेद्य मानक धारण करणे</u> . जोपर्यंत एखाद्या उमेदवाराकडे उपयुक्ततेचा हा निकष आहे,

तोपर्यंत असे म्हणता येणार नाही की, उपरोक्त निर्णयाद्वारे अशा उमेदवाराला मर्यादित विभागीय स्पर्धा परीक्षेप्रमाणे अनिवार्य तुलनात्मक गुणवत्ता मूल्यमापनाच्या अधीन करण्याचा आणि अशा उमेदवाराच्या ज्येष्ठतेकडे दुर्लक्ष करून योग्यता चाचणीत त्याच्यापेक्षा काही गुण अधिक मिळविलेल्या उमेदवारांना प्राधान्य देण्याचा या न्यायालयाचा हेतू होता.

128 नियमित पदोन्नती श्रेणीत उपयुक्तता चाचणी सुरू करून साध्य करण्याचा प्रयत्न केलेला हेतू उपयुक्ततेच्या किमान मानकाच्या मूल्यांकनापुरता मर्यादित होता. योग्यता चाचणीत उमेदवाराला मिळालेले गुण उमेदवाराच्या गुणवत्तेच्या प्रमाणात असतात, असे म्हणणे चुकीचे ठरेल. हे एका उदाहरणाच्या साहाय्याने समजू शकते - असे उदाहरण घ्या ज्यात उपयुक्तता चाचणीत मिळणे आवश्यक असलेले किमान गुण '*एक्स*'आहेत; मग ६५% प्रमोशनल कोट्याच्या

उद्देशाने एखाद्या उमेदवाराला उपयुक्तता चाचणीत '*एक्स*'गुण मिळताच असा उमेदवार इतर योग्य उमेदवारांच्या तुलनेत ज्येष्ठतेच्या अधीन राहून त्या प्रवर्गात पदोन्नतीसाठी विचारात घेण्यास पात्र ठरतो . योग्यता चाचणीत '*एक्स*'किंवा (*एक्स*+५) *गुण* मिळविणाऱ्या उमेदवारांपेक्षा (एक्स+१०) गुण मिळवणारा उमेदवार अधिक गुणवान किंवा अधिक योग्य आहे, *असे म्हणता येणार नाही*. योग्यता चाचणीत 'एक्स'गुणांपेक्षा जास्त किंवा त्यापेक्षा जास्त गुण मिळवणारा प्रत्येक उमेदवार ६५% प्रमोशनल कॅटेगरीसाठी तितकाच योग्य आणि तितकाच गुणवान मानला जातो.

129 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'किंवा 'ज्येष्ठता-कम-मेरिट'या संकल्पना लवचिक स्वरूपाच्या असून त्यात कोणतीही निश्चित किंवा सामुद्रधुनी-जॅकेट व्याख्या नमूद केलेली नाही, याची सविस्तर चर्चा आपण वरील परिच्छेदांमध्ये केली आहे. या व्याख्या ज्या संदर्भात कार्यरत आहेत त्या संदर्भातून चरित्र आणि आशय

घेतात. त्यांची संपूर्ण आयात आणि बारकावे तेव्हाच दिसून येतात जेव्हा ते संस्थेच्या एकंदर प्रचार धोरणाच्या मार्गदर्शक प्रकाशाच्या संपर्कात येतात. जिल्हा न्यायपालिकेतील पदोन्नतीची संकल्पना एक विचित्र आहे आणि त्याचे विश्लेषण स्वतःच्या अनोख्या संदर्भात केले पाहिजे. या न्यायालयाने ठरविलेल्या पदोन्नतीवरील बहुतेक प्रकरणांमध्ये कायद्यात समाविष्ट पदोन्नती धोरणाचा अर्थ लावणे किंवा चुकीच्या अंमलबजावणीवर प्रश्नचिन्ह उपस्थित केले गेले आहे, उच्च न्यायिक सेवेतील पदोन्नतीचे सध्याचे प्रकरण असे आहे ज्यामध्ये अखिल भारतीय न्यायाधीश संघटनेतील निर्णयानंतर वैधानिक चौकट तयार केली गेली (३)(सुप्रा). अशा प्रकारे, विविध राज्ये / केंद्रशासित प्रदेशांच्या पदोन्नतीच्या संबंधित नियमांमुळे उद्भवणारा कोणताही वाद त्यांच्या संबंधित उच्च न्यायालयांनी तयार केलेल्या विविध

निर्णयांच्या संदर्भात समजला गेला पाहिजे ज्याने शेवटी अशा नियमांना आकार दिला आहे.

130 एखाद्या संस्थेतील पदोन्नतीला 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'कशी लागू होईल, हे शेवटी वैधानिक नियमांवर किंवा अशा संस्थेच्या प्रमोशनल धोरणावर अवलंबून असते. ***ऑलइंडिया जजेस असोसिएशन (३)*** (सुप्रा) मधील या न्यायालयाचा उद्देश जलद पदोन्नतीसाठी नवीन श्रेणी तयार करणे आणि नियमित पदोन्नती प्रवर्गातील उमेदवारांची उपयुक्तता निश्चित करण्यासाठी एक चाचणी सुरू करणे हा होता याची सविस्तर चर्चा आम्ही मागील परिच्छेदांमध्ये केली आहे. नव्याने निर्माण झालेली श्रेणी काटेकोरपणे गुणवत्तेवर आधारित असली, तरी नियमित पदोन्नती प्रवर्गातील सेवाज्येष्ठतेवरील योग्य ते महत्त्व योग्यता चाचणी सुरू करण्याखेरीज कोणत्याही प्रकारे कमी करण्यात आले नाही. या न्यायालयाच्या अनेक निर्णयांमध्ये 'गुणवत्ता'हा शब्द स्पर्धात्मक आणि तुलनात्मक स्वरूपाने

ओतप्रोत टाकण्यात आला आहे, हे आम्हाला ठाऊक आहे, तथापि आमचे असे मत आहे की 'गुणवत्ता'या शब्दात तुलनात्मक घटक समाविष्ट आहे की नाही हे केवळ त्या संदर्भावरून निश्चित केले जाऊ शकते, त्यापासून अलिप्त न राहता. गुणवत्ता केवळ पदासाठी प्रासंगिक असलेल्या गुणांचे मूल्यमापन दर्शविते. स्पर्धा परीक्षेतील गुणांना तो समानार्थी नाही. उमेदवाराची गुणवत्ता ठरविण्याच्या अनेक मार्गांपैकी स्पर्धा परीक्षा हा एक मार्ग आहे . ***ऑल इंडिया जजेस असोसिएशन (३)*** (सुप्रा) मधील या न्यायालयाने नमूद केले आहे की गुणवत्तेने भरल्या जाणार् या जागांपैकी २५% (आता १०%) जागांच्या संदर्भात मर्यादित स्पर्धा परीक्षेच्या आधारे गुणवत्ता निश्चित केली पाहिजे. अशा प्रकारे, हे न्यायालय स्पष्ट करते की २५% (आता १०%) जागांच्या संदर्भात गुणवत्ता स्पर्धा परीक्षेद्वारे निश्चित केली गेली पाहिजे तर ५०% (आता ६५%) जागांसाठी विशिष्ट उपयुक्ततेच्या निकषांच्या

मूल्यांकनाच्या आधारे निश्चित केले गेले पाहिजे. कल्पना असो की

अ 'मिनिमम थ्रेसहोल्ड मेरिट'ही 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'या संकल्पनेच्या विरोधात असेल, हे पुन्हा संदर्भ आणि किमान मर्यादा लागू करण्याच्या पद्धतीवर अवलंबून असेल.

131 २००५ च्या नियमावलीच्या संदर्भात 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'या शब्दाचा अर्थ असा आहे की उमेदवाराच्या पदोन्नतीमध्ये गुणवत्ता आणि ज्येष्ठता या दोन्ही ंचा विचार केला जाईल आणि योग्यता चाचणीच्या आधारे गुणवत्ता निश्चित केली जाईल. योग्यता आणि ज्येष्ठता यांची विभागणी कशी करायची याची नेमकी कार्यपद्धती हे कायदेविषयक कार्य असून संस्थेच्या विशिष्ट गरजा व परिस्थिती लक्षात घेऊन ते पार पाडावे लागते. सध्याच्या प्रकरणात, *अखिल भारतीय न्यायाधीश संघटना* (३) (सुप्रा) मधील निर्णयाच्या परिच्छेद

२७ अन्वये विहित केल्याप्रमाणे उपयुक्तता चाचणीद्वारे उमेदवाराच्या गुणवत्तेचे मूल्यांकन केले जाते.

132 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'या शब्दांची रूपरेषा या न्यायालयाने या शब्दांनंतर लगेचच ओळींमध्ये रेखाटली आहे. वरीलनिर्णयाच्या परिच्छेद २७ मध्ये दिसून येते त्याप्रमाणे "या हेतूसाठी"हे वाक्य - "गुणवत्ता-सह-ज्येष्ठता" - त्यांचे सार - या शब्दांमध्ये सेतूम्हणून कार्य करते . ६५% प्रमोशनल कोट्यासाठी, या न्यायालयाने उपरोक्त परिच्छेदात "*गुणवत्ता*"म्हणजे किमान मानक किंवा उपयुक्तता धारण करणे अशी व्याख्या केली आहे. या न्यायालयाने जाणीवपूर्वक या शब्दाला कोणतेही स्पर्धात्मक किंवा तुलनात्मक स्वरूप दिले नाही आणि ६५% पदोन्नती कोट्याच्या उद्देशाने 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'या शब्दाचा अर्थ लावताना असा हेतू लक्षात घेतला पाहिजे.

133 योग्यता चाचणीमध्ये उमेदवाराच्या गुणवत्तेचे अनेक पैलू जसे की कायद्याचे ज्ञान, निर्णयांची गुणवत्ता, एसीआर इ. तसेच आधीच दिलेल्या कार्यकाळात दर्शविलेल्या उमेदवाराच्या कार्यक्षमतेचे मूल्यमापन केले जाते. योग्यता चाचणी अशा प्रकारे तयार केली जाते की परीक्षेत उत्तीर्ण झालेल्या सर्व उमेदवारांमध्ये कमी-अधिक प्रमाणात समान गुणवत्ता आहे असे म्हणता येईल. अशाच सर्व गुणवंत उमेदवारांची यादी तयार झाल्यानंतर पदोन्नतीसाठी उमेदवारांची निवड करण्यासाठी सेवाज्येष्ठता लागू केली जाते. निवड प्रक्रियेच्या शेवटच्या टप्प्यात ज्येष्ठता लागू केली जात असली, तरी आवश्यक योग्यता नसलेला उमेदवार ज्येष्ठतेचा विचार न करता पदोन्नतीसाठी अपात्र ठरतो, म्हणून गुणवत्ता ही प्रमुख भूमिका बजावते.

134 केवळ ही परीक्षा तुलनात्मक गुणवत्तेची नव्हती आणि निवड प्रक्रियेच्या अंतिम टप्प्यात ज्येष्ठता लागू करण्यात आली होती,

त्यामुळे ही प्रक्रिया 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'या तत्त्वाचे पालन करणारी नाही, असे म्हणता येणार नाही, असे म्हणणे चुकीचे ठरेल, असे आमचे मत आहे. जोपर्यंत 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'ज्या पद्धतीने लागू केली जाते

ऑल इंडिया जजेस असोसिएशन ***(३) (सुप्रा) मधील निर्णयात स्पष्ट करण्यात आले आहे***, ज्यामध्ये गुणवत्ता आणि ज्येष्ठता या दोन्हींचा विचार केला जातो आणि गुणवत्ता प्रमुख भूमिका बजावते, पदोन्नतीची प्रक्रिया 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'या तत्त्वाचे उल्लंघन आहे असे म्हणता येणार नाही. नियमांमध्ये वापरल्या गेलेल्या अभिव्यक्तींचा अर्थ वरील निर्णयात नमूद केलेली तत्त्वे लक्षात घेऊन केला पाहिजे, या न्यायालयाच्या विविध निर्णयांच्या आधारे नव्हे जे पूर्णपणे भिन्न तथ्यात्मक परिस्थितीत निर्णय दिले गेले आहेत. तसेच याचिकाकर्त्यांच्या युक्तिवादानुसार 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'हे तत्त्व लागू केल्यास 'मेरिट' (१०%) आणि 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता' (६५%) या श्रेणींमध्ये फरक राहणार नाही. २००५

च्या नियमानुसार ६५ टक्के प्रवर्गासाठी किमान पात्रता सेवा दोन वर्षांची तर १० टक्के प्रवर्गासाठी पाच वर्षांची आहे. अशा प्रकारे, किमान सेवेची कमी वर्षे लक्षात घेता पूर्वीच्या प्रवर्गातील नियुक्तीमुळे तुलनेने कनिष्ठ उमेदवारांना योग्यता चाचणीच्या आधारे वरिष्ठ उमेदवारांना मागे टाकता येते. अशा प्रकारे, दोन ते पाच वर्षे सेवा असलेले उमेदवार १०% प्रमोशनल कोट्यासाठी पदोन्नतीसाठी अर्ज करण्यास पात्र नसतील, तरीही उमेदवाराची गुणवत्ता मोजणार्या खालील प्रत्येक निर्देशांकात कमीतकमी ४०% (आणि ५०% एकूण) मिळविण्याच्या आधारावर त्यांना अर्ज करण्याची आणि ६५% कोट्यासाठी विचार करण्याची संधी असू शकते: उपयुक्तता चाचणी, एसीआरचे मूल्यांकन, सरासरी विल्हेवाटीचे मूल्यांकन आणि निर्णयांचे मूल्यांकन. त्यामुळे उमेदवारांना ६५ टक्के पदोन्नती कोट्यात पदोन्नतीसाठी निश्चित केलेले निकष 'मेरिटकम-ज्येष्ठता'या तत्त्वाचे पालन करतात यात शंका नाही.

135 निकालात वापरलेले शब्द कायद्याचे शब्द म्हणून वाचू नयेत, तर दिलेल्या खटल्यातील वस्तुस्थितीच्या संदर्भात समजून घ्यावेत. (पाहा) *अंबिका क्वारी वर्क्स विरुद्ध गुजरात राज्य*, (१९८७) १ एससीसी २१३; *भारत पेट्रोलियम कॉर्पोरेशन लिमिटेड विरुद्ध एनआर वैरामानी*, (२००४) ८ एससीसी ५७९, *महानगरपालिका दिल्ली विरुद्ध मोहम्मद यासीन*, (१९८३) ३ एससीसी २२९). २००५ च्या नियमावलीत नमूद करण्यात आलेला 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'हा अर्थ सर्व गुणवत्ता आणि सेवाज्येष्ठता नाही, असे काटेकोरपणे समजून घ्यावे, असे मत मांडण्याचा याचिकाकर्त्यांचा प्रयत्न आहे. हे आमच्या समजुतीला योग्य नाही. *अखिल भारतीय न्यायाधीश संघाच्या (३)* (सुप्रा) परिच्छेद २७ व २८ च्या अनुषंगाने २००५ च्या नियमावलीत समाविष्ट असलेल्या 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'या शब्दांचा अर्थ ज्या संदर्भात वापरण्यात आला आहे, त्या

संदर्भात केला जावा, म्हणून असे प्रयत्न अयशस्वी व्हायला हवेत.

या न्यायालयाद्वारे - ज्याची आपण वरील परिच्छेदांमध्ये सविस्तर चर्चा केली आहे

136 याचिकाकर्त्यांनी थम्पनूर रवी विरुद्ध चारुपारा रवी यांनी *(१९९९) ८ एससीसी ७४* मध्ये दिलेल्या **या न्यायालयाच्या निर्णयाचा आधार** घेत असा युक्तिवाद केला आहे की "मेरिट-कम-ज्येष्ठता"या शब्दाला तांत्रिक अर्थ प्राप्त झाला आहे आणि म्हणूनच, त्यासंदर्भात सामान्यपणे वापरला जाणारा अर्थ देण्यात यावा. वरील निर्णयातील संबंधित उतारा येथे काढला आहे :-

२२. कायद्यात वापरल्या जाणाऱ्या अभिव्यक्तीचा अर्थ निश्चित करताना काही निकषचा अवलंब केला जातो. विधिमंडळाने तांत्रिक अर्थ प्राप्त केलेल्या अभिव्यक्तीचा वापर केला असेल आणि अशी

अभिव्यक्ती कायद्याच्या विशिष्ट शाखेच्या संदर्भात सर्वसाधारणपणे वापरली जात असेल, तर असे गृहीत धरले पाहिजे की त्याच्या सततच्या वापरामुळे विधिमंडळाने अशा अभिव्यक्तीचा विशिष्ट अर्थाने वापर केला आहे असे मानले पाहिजे जसे समान संदर्भात वापरल्यास समजते. एखाद्या अभिव्यक्तीला कायद्यात विशेष अर्थ प्राप्त झाला असेल, तर शब्दकोश किंवा सामान्य अर्थ अशा शब्दाचा अर्थ लावण्यासाठी उपयुक्त ठरत नाही. अशा अभिव्यक्तीला कायदेशीर अर्थ दिला पाहिजे, दुसरा नाही. या संदर्भात, आपण मद्रास राज्य विरुद्ध गॅनॉन डंकरली अँड कंपनी (मद्रास) लिमिटेड [एआयआर १९५८ एससी ५६० : १९५९ एससीआर ३७९] *मधील या न्यायालयाच्या निर्णयातील वजनदार निरीक्षणाचा संदर्भ घेऊ शकतो की सामान्य कायद्यात मान्यताप्राप्त आयातीचा शब्द राज्यघटनेचा*

अर्थ लावताना अर्थाला मर्यादित म्हणून स्वीकारला जावा. दिवाळखोरीच्या कायद्यानुसार "निर्विकार दिवाळखोर"या शब्दाला विशेष अर्थ प्राप्त झाला असेल, तर आपण हे समजून घेतले पाहिजे की कलम १९१ (१) मध्ये वापरलेल्या अभिव्यक्तीला हाच अर्थ देण्याचा प्रयत्न केला गेला आहे

(क) *राज्यघटनेचा."*

137 याचिकाकर्त्याचा वरील युक्तिवाद दोन चांगल्या कारणांमुळे फेटाळण्याजोगा आहे :-

1 ***प्रथम***, या प्रकरणातील निरीक्षणे कायद्यात वापरल्या गेलेल्या तांत्रिक अर्थाच्या संदर्भात केली गेली आहेत. सध्याच्या प्रकरणात २००५ च्या नियमावलीत दिसणारा 'मेरिट कम ज्येष्ठता'हा शब्द ***ऑल इंडियाजजेस असोसिएशन (३)*** (सुप्रा) मधील निर्णयातून शब्दशः आयात करण्यात आला आहे

आणि त्यामुळे या प्रकरणात त्याला दिलेला अर्थ द्यावा लागेल. त्यामुळे तसे होऊ शकत नाही

'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'ला या न्यायालयाच्या इतर निर्णयांप्रमाणेच किंवा विविध वैधानिक तरतुदींमध्ये नेमून दिलेला अर्थ देण्यात यावा, असे म्हटले आहे.

2 **दुसरं** म्हणजे वर सविस्तर चर्चा केल्याप्रमाणे 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'हा शब्द लवचिक अर्थाचा आहे आणि त्याची नेमकी रूपरेषा ज्या संदर्भात आणि त्या धोरणाच्या अनुषंगाने वापरली जाते त्यावर अवलंबून असते.

138 मलिक, ***मजहर, सुलतान आणि अन्र.*** **(३)** (सुप्रा) या न्यायालयाने उच्च न्यायालयांना जिल्हा व सत्र न्यायाधीशांच्या संवर्गातील पदोन्नतीच्या बाबतीत व्यावहारिक राहण्याचे निर्देश दिले आणि जिल्हा व सत्र न्यायाधीशांच्या संवर्गातील ६५% पदोन्नती कोटा 'ज्येष्ठता-सह-गुणवत्ता'या तत्त्वाच्या आधारे

भरण्यात यावा, असे म्हटले. दिवाणी न्यायाधीश (वरिष्ठ विभाग) यांना पदोन्नती देताना ज्येष्ठतेची प्रमुख भूमिका असावी आणि न्यायिक अधिकारी पदोन्नतीसाठी योग्य नसेल तरच उच्च न्यायालय नकार देऊ शकते, असेही या न्यायालयाने म्हटले आहे.

संबंधित निरीक्षणे पुढीलप्रमाणे :-

"३. *उच्च न्यायालयाकडून या पदांची पदोन्नती वेळेत होत नसल्याने जिल्हा न्यायाधीशांची पदे मोठ्या प्रमाणात रिक्त असल्याचे आपण पाहतो. जिल्हा न्यायाधीशांच्या रिक्त पदांची मोठी संख्या लक्षात घेता ज्येष्ठता-सह-गुणवत्तेचे तत्त्व लक्षात घेऊन ही पदे भरण्यासाठी उच्च न्यायालयाने वेळीच कार्यवाही करावी. दिवाणी न्यायाधीश (वरिष्ठ विभाग) पदोन्नतीसाठी योग्य नसतील तरच उच्च न्यायालय त्यांना पदोन्नती नाकारू शकते आणि दिवाणी*

न्यायाधीश (वरिष्ठ विभाग) यांना जिल्हा न्यायाधीश पदावर पदोन्नती देण्यात ज्येष्ठतेची नेहमीच प्रमुख भूमिका असावी. जिल्हा न्यायाधीशांची पदे वेळेत भरली गेली नाहीत तर सत्र प्रकरणांची सुनावणी वेळेत न होण्याची शक्यता आहे, त्यामुळे न्यायदानाची संपूर्ण प्रक्रिया लांबणीवर पडण्याची शक्यता आहे. पदोन्नती व जिल्हा न्यायाधीशांची पदे भरण्याच्या बाबतीत उच्च न्यायालयाने व्यावहारिक राहावे, अशी आमची विनंती आहे. पदोन्नती धोरणच योग्य प्रकारे काम करत नसल्याने मोठ्या संख्येने दिवाणी न्यायाधीश (कनिष्ठ विभाग) एकाच पदावर कायम असल्याने सुमारे १५ ते १८ वर्षे रखडल्याचेही आमच्या निदर्शनास आणून देण्यात आले आहे. कारण उच्च न्यायालयाकडून वेळेवर पदोन्नतीची दखल घेतली जात नाही आणि ती लवकरात लवकर दुरुस्त करण्यात यावी. दिवाणी

न्यायाधीश (कनिष्ठ विभाग) पदांच्या नियुक्तीसाठी एकूण २१७ आणि जिल्हा न्यायाधीश (थेट) पदांच्या १२ जागांसाठी जाहिरात देण्यात आली आहे.

(जोर दिला आहे)

एच. <u>उपयुक्तता चाचणी अधिक अर्थपूर्ण करण्यासाठी काही सूचना</u>

१४०. २००५ च्या नियमावलीच्या नियम ५ (१) च्या अनुषंगाने 'मेरिट-कम-ज्येष्ठता'या तत्त्वाला देण्यात येणारा खरा अर्थ आम्ही सविस्तर चर्चा आणि समजावून सांगितला आहे. मात्र, ही चर्चा संपुष्टात येऊ नये, असे आमचे मत आहे, कारण उत्तर प्रदेश उच्च न्यायसेवा नियम, १९७५ च्या अनुषंगाने गुजरात उच्च न्यायालयाच्या नियमांमध्ये योग्य ती सुधारणा करावी, असे आम्ही प्रस्तावित करीत आहोत. उपयुक्तता चाचणीद्वारे वस्तुनिष्ठपणे मूल्यमापन केले जाणारे किमान मानक अधिक प्रभावी आणि

उत्पादक केले पाहिजे, असेही आमचे मत आहे. या संदर्भात आम्ही खालील गोष्टी सुचवू इच्छितो:-

1 योग्यता चाचणीत समाविष्ट केलेल्या चार घटकांव्यतिरिक्त, उमेदवारांच्या क्षमता आणि ज्ञानाचे मूल्यांकन करण्यासाठी मुलाखत किंवा व्हिवा व्होकच्या स्वरूपात अतिरिक्त पाचवा घटक देखील समाविष्ट केला पाहिजे.

2 योग्यता चाचणी आणि त्यातील प्रत्येक घटकात विहित गुणांची किमान निर्दिष्ट मर्यादा वाढविण्याचा विचार उच्च न्यायालय करू शकते.

3 पदोन्नतीसाठी विचारात घेतलेल्या न्यायिक अधिकाऱ्याने दिलेल्या निकालांचे मूल्यमापन एक वर्षाऐवजी शेवटच्या दोन वर्षांचे असावे.

4 प्रक्रियेच्या अगदी शेवटच्या टप्प्यात ज्येष्ठतेचा विचार करण्याऐवजी उपयुक्तता चाचणीच्या टप्प्यावर ज्येष्ठतेसाठी

काही गुणचे वाटप केले जाऊ शकते आणि त्यानंतर एकूण गुणांच्या आधारे अंतिम निवड यादी तयार केली जाऊ शकते.

निष्कर्ष

१४१. आम्ही आमचा अंतिम निष्कर्ष खालीलप्रमाणे सारांशित करतो:-

1 ऑल इंडिया जजेस असोसिएशन (३) (सुप्रा) *मध्ये या न्यायालयाने इतक्या शब्दांत जे सांगितले* आहे ते म्हणजे प्रत्येक उमेदवाराची उपयुक्तता आपापल्या गुणवत्तेनुसार तपासली गेली पाहिजे. वरील निर्णयात ६५ टक्के पदोन्नती कोट्यातील तुलनात्मक गुणवत्तेचा उल्लेख नाही. दुसर् या शब्दांत, उमेदवारांची उपयुक्तता निश्चित करणे आणि केस लॉचे पुरेसे ज्ञान असलेल्या त्यांच्या निरंतर कार्यक्षमतेचे मूल्यांकन करणे हे निर्धारित केले आहे.

2 ६५ टक्के पदोन्नती कोट्यासाठी *ऑल इंडिया जजेस असोसिएशन (३)* (सुप्रा) मधील या न्यायालयाने उपयुक्तता

चाचणी घेतल्यानंतर गुणवत्ता यादी तयार करावी आणि न्यायिक अधिकारी या गुणवत्ता यादीत आले तरच त्यांना पदोन्नती देण्यात यावी, असे नमूद केलेले नाही. ही स्पर्धा परीक्षा म्हणता येणार नाही. केवळ न्यायिक अधिकाऱ्याची योग्यता निश्चित केली जाते आणि एकदा उमेदवारांनी योग्यता चाचणीत आवश्यक गुण मिळवल्याचे आढळले की, त्यानंतर पदोन्नतीसाठी त्यांच्याकडे दुर्लक्ष केले जाऊ शकत नाही.

3 तथापि, आम्ही स्पष्ट करतो की ६५ % पदोन्नती कोट्यासाठी, पदोन्नतीचे कायदेशीर नियम किंवा त्यासंदर्भातील कोणतेही पदोन्नती धोरण लक्षात घेऊन वस्तुनिष्ठपणे गुणवत्ता निश्चित करण्याच्या हेतूने आवश्यक असल्यास तुलनात्मक मूल्यमापनाच्या आवश्यकतेसह न्यायिक अधिकाऱ्याची उपयुक्तता ठरविण्यासाठी विशिष्ट उच्च न्यायालयाने स्वतःचे

किमान मानक निर्धारित करणे किंवा निर्धारित करणे आवश्यक आहे.

4 गुजरात उच्च न्यायालयाने स्वीकारलेल्या पदोन्नती प्रक्रियेत आम्हाला कोणतीही चूक दिसत नाही कारण ती ***अखिल भारतीय न्यायाधीश संघटनेच्या परिच्छेद २७ (३)*** (सुप्रा) मधील दुहेरी अटीची पूर्तता करते: -

1 केस लॉचे पुरेसे ज्ञान यासह न्यायिक अधिकाऱ्याच्या कायदेशीर ज्ञानाचे वस्तुनिष्ठ मूल्यमापन आणि;

2 वैयक्तिक उमेदवारांच्या निरंतर कार्यक्षमतेचे मूल्यमापन.

3 दिनांक १२.०४.२०२२ च्या भरती नोटिसीअंतर्गत विहित केलेल्या उपयुक्तता चाचणीच्या चार घटकांमध्ये (१) वस्तुनिष्ठ एमसीक्यू आधारित लेखी परीक्षेद्वारे केस लॉच्या ज्ञानासह कायदेशीर ज्ञान

आणि (२)एसीआरचे मूल्यांकन, सरासरी विल्हेवाट आणि संबंधित न्यायिक अधिकाऱ्याच्या मागील निर्णयांद्वारे निरंतर कार्यक्षमतेचे व्यापक मूल्यमापन केले जाते.

5 याचिकाकर्त्यांचा युक्तिवाद मान्य केल्यास संवर्गातील पदोन्नतीच्या दोन प्रवर्गांमधील फरक पूर्णपणे नष्ट होईल, असे आमचे मत आहे

जिल्हा व सत्र न्यायाधीशांना 'मेरिट कम ज्येष्ठते'च्या आधारे ६५ टक्के पदोन्नती आणि गुणवत्तेच्या आधारे १० टक्के पदोन्नती. दुसऱ् या शब्दांत सांगायचे तर, पदोन्नतीसाठी ६५% कोटा विभागीय स्पर्धा परीक्षेच्या माध्यमातून पदोन्नतीसाठी १०% कोट्याचे स्वरूप धारण करेल जे त्याच्या स्वरूपात वेगळे आहे कारण उत्तरार्ध काटेकोरपणे गुणवत्तेवर आधारित आहे.

6 गुजरात उच्च न्यायालयाने २०११ पासून अवलंबिलेल्या पदोन्नतीच्या प्रक्रियेपासून विचलित झाल्यास योग्यता चाचणीत अधिक गुण मिळवूनही उच्च न्यायसेवेतील मागील निवडीत पराभूत झालेल्या न्यायिक अधिकाऱ्यांना जिल्हा व सत्र न्यायाधीश संवर्गात पदोन्नती दिली जाते . याचिकाकर्त्यांचा युक्तिवाद मान्य केल्यास ही प्रक्रिया पूर्णपणे उलटून जाईल आणि उलट कारणास्तव प्रतिवादींना पुन्हा एकदा विस्थापित केले जाईल.

142 आम्ही स्पष्ट करतो की या निर्णयाचा अर्थ इतर उच्च न्यायालयांनी राज्य न्यायपालिकेतील त्यांच्या स्वतःच्या नियमांच्या आणि सेवेच्या आवश्यकतांच्या आधारे दिलेल्या उच्च न्यायिक सेवेतील पदोन्नती अमान्य करण्याचा केला जाणार नाही. अशा पदोन्नती प्रक्रियेला कोणतेही आव्हान प्रलंबित असल्यास उच्च न्यायालय किंवा ज्या मंचावर

कोणताही विषय प्रलंबित आहे, त्या मंचाकडून तो स्वतंत्रपणे हाताळला जाईल.

143 वरील सर्व कारणांमुळे, आम्ही या निष्कर्षापर्यंत पोहोचलो आहोत की दिनांक १०.०३.२०२३ रोजीची अंतिम निवड यादी २००५ च्या नियमांच्या नियम ५ (१) (१) मध्ये नमूद केल्याप्रमाणे 'गुणवत्ता-सह-ज्येष्ठता'या तत्त्वाच्या विरुद्ध नाही.

144 परिणामी सध्याची याचिका अयशस्वी ठरते आणि ती फेटाळली जाते. यापूर्वी दिलेला अंतरिम आदेश रद्द करण्यात आला आहे.

145 पक्षकार स्वत:चा खर्च उचलतील.

146 प्रलंबित अर्ज असल्यास त्याचाही निपटारा केला जाईल.

खटल्याचा निकाल : याचिका फेटाळली .

अस्वीकरण

या न्यायनिर्णयाच्या मराठी भाषेतील या अनुवादाचा वार हा पक्षकारास त्याच्या /तिच्या मातृभाषेत त्याचा अर्थ समजून घेण्यापूरता मर्यादित राहील आणि त्याचा इतर कोणत्याही करणाकरीता कराता येणार नाही तसेच इंग्रजी भाषेतील न्यायनिर्णय हाच सर्व व्यावहारिक आणि कार्यालयीन विश्वासनीय असेल आणि तोच त्यातील आदेशाच्या निष्पआदन आणि अमलबजावणी करता वैध मानला जाईल.
