

[2025] 3 एस.सी.आर. 24 : 2025 आईएनएससी 176

अमृत यादव

बनाम

झारखंड राज्य एवं अन्य

(सिविल अपील संख्या 13950-13951/2024)

10 फ़रवरी 2025

[पंकज मिथल एवं संदीप मेहता, * न्यायमूर्तिगण]

विचारणीय मुद्दा

इन अपीलों में इस न्यायालय के समक्ष निर्णय हेतु प्रस्तुत मुख्य मुद्दे इस प्रकार हैं:- (1) क्या प्रतिवादी संख्या 4 द्वारा जारी दिनांक 29.07.2010 का विज्ञापन और उसके अनुसरण में की गई नियुक्ति प्रक्रिया कानून की दृष्टि में वैध थी; (2) क्या उच्च न्यायालय द्वारा दिनांक 12.09.2018 के आदेश द्वारा जारी निर्देश इस तथ्य पर विचार करते हुए उचित था कि पूर्व में नियुक्त उम्मीदवारों को न तो पक्षकार बनाया गया था और न ही निर्देश जारी करने से पहले उनकी बात सुनी गई थी, जिससे उनकी सेवा पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ा।

हेडनोट्स

भारत का संविधान - अनुच्छेद 14 और 16 - प्रतिवादी संख्या 4 द्वारा जारी दिनांक 29.07.2010 के विज्ञापन की वैधता:

निर्णय: यह तय है कि भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 के अधिदेश का उल्लंघन करने वाली कोई भी नियुक्ति न केवल अनियमित है बल्कि अवैध भी है और इसे बरकरार नहीं रखा जा सकता है - यह एक सामान्य कानून है कि सार्वजनिक रोजगार के लिए आवेदन आमंत्रित करने वाले वैध विज्ञापन में कुल सीटों की संख्या, आरक्षित और अनारक्षित सीटों का अनुपात, पदों के लिए न्यूनतम योग्यता और चयन चरणों के प्रकार और तरीके के संबंध में प्रक्रियात्मक स्पष्टता शामिल होनी चाहिए, अर्थात् लिखित, मौखिक परीक्षा और साक्षात्कार - इसके अलावा, कानून की स्थिति तय है कि हालांकि आरक्षण का दावा करने का कोई मौलिक अधिकार नहीं है क्योंकि भारत के संविधान के अनुच्छेद 16 (4) और (4-ए) केवल सक्षम प्रावधानों की प्रकृति के हैं और राज्य या उसके उपकरणों को हर चयन प्रक्रिया में आरक्षण प्रदान करने के लिए बाध्य नहीं करते हैं लेकिन इसके बावजूद, आरक्षण प्रदान नहीं करने का राज्य का निर्णय कुछ मात्रात्मक डेटा और वैध तर्क पर आधारित होना चाहिए 4 कुल पदों की संख्या और आरक्षित कोटा और सामान्य कोटा पदों की संख्या के पहलू पर पूरी तरह से चुप है - यह न्यायालय इस विचार का है कि यदि राज्य आरक्षण प्रदान नहीं करना चाहता है, तो उस निर्णय को विज्ञापन के माध्यम से शामिल किए गए लोगों की सूचियों के साथ भी बताया जाना चाहिए - वैधानिक नियमों के साथ-साथ संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 के अधिदेश का उल्लंघन करके की गई कोई भी नियुक्ति कानून में अमान्य होगी - इस प्रकार,

29.07.2010 के विज्ञापन के अनुसरण में, विषय पदों के लिए शुरू की गई पूरी भर्ती प्रक्रिया, कानूनी मिसालों और स्थापित कानून दोनों का उल्लंघन है - इसलिए, प्रतिवादी संख्या 4 द्वारा जारी किया गया 29.07.2010 का विज्ञापन सार्वजनिक रोजगार के लिए आवेदन आमंत्रित करने वाला वैध विज्ञापन नहीं था और इस प्रकार, यह कानून में अमान्य है। [पैरा 19, 20, 23, 24]

प्राकृतिक न्याय का सिद्धांत - 12.09.2018 को, उच्च न्यायालय की एकल पीठ ने प्रतिवादी-राज्य को दिनांक 29.07.2010 के विज्ञापन में निर्धारित शर्तों के अनुसार चतुर्थ श्रेणी कर्मचारियों के पद पर नियुक्ति के लिए एक नया पैनल बनाने का निर्देश दिया था। - उच्च न्यायालय की खंडपीठ ने इसे बरकरार रखा। - संबंधित पदों पर पूर्व में नियुक्त उम्मीदवारों को न तो पक्षकार बनाया गया और न ही उनकी बात सुनी गई। - क्या उच्च न्यायालय की खंडपीठ द्वारा प्रतिवादी-राज्य को उन उम्मीदवारों को सुनवाई का अवसर दिए बिना चयनित उम्मीदवारों का नया पैनल तैयार करने का निर्देश देना सही था, जो इस निर्देश से प्रभावित होने की संभावना रखते थे:

निर्णय: प्रशासनिक क्षेत्रों के साथ-साथ न्यायिक निर्णयों में भी प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के अनुपालन के पहलू पर कानून की स्थिति स्पष्ट है - यह सामान्य कानून है कि प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों को किसी भी कठोर सूत्र में लागू नहीं किया जा सकता है और यह समझना अनिवार्य है कि उनकी प्रयोज्यता के कुछ अपवाद हैं - वर्तमान मामले में, खंडपीठ ने दिनांक 07.11.2019 के पहले आदेश में, एकल न्यायाधीश द्वारा प्रतिवादी-राज्य को दिए गए निर्देशों की पुष्टि की थी कि वे उन उम्मीदवारों को सुनवाई का कोई अवसर दिए बिना चयनित उम्मीदवारों का एक नया पैनल तैयार करें, जिन्हें पहले प्रतिवादी-राज्य द्वारा सफल घोषित किया गया था और जो संबंधित पदों पर थे - इसके बाद, प्रतिवादी-राज्य ने अपीलकर्ता-कर्मचारी और नियमों के विरुद्ध चयनित अन्य उम्मीदवारों को कार्यमुक्त कर दिया और दिनांक 07.12.2020 के आदेश के तहत उनकी सेवाएं समाप्त कर दीं - इस न्यायालय के विचार में, चूंकि अपीलकर्ता-कर्मचारी का चयन और नियुक्ति ही कानून की दृष्टि में अमान्य थी, इसलिए एकल न्यायाधीश ने निर्देश देने में कोई त्रुटि नहीं की प्रतिवादी-राज्य द्वारा उन उम्मीदवारों की सुनवाई किए बिना चयनित उम्मीदवारों का नया पैनल तैयार करना जिनके प्रभावित होने की संभावना थी - तथ्यात्मक परिदृश्य को देखते हुए, यह स्पष्ट है कि यदि विषयगत नियुक्तियाँ कानून की दृष्टि में शुरू से ही अमान्य थीं, तो एकल न्यायाधीश के लिए यह आवश्यक नहीं था कि वह ऐसे निर्णय से प्रभावित होने वाले सभी पक्षों, अर्थात् अपीलकर्ता-कर्मचारी सहित, जो उम्मीदवार पहले से ही विषयगत पदों पर नियुक्त थे, की सुनवाई के बाद आदेश पारित करें। [अनुच्छेद 29, 30, 32]

उद्धृत केस लॉ

रेणु बनाम जिला एवं सत्र न्यायाधीश, तीस हजारी कोर्ट, दिल्ली [2014] 2 एससीआर 537 : (2014) 14 एससीसी 50; मुकेश कुमार बनाम उत्तराखंड राज्य (2020) 3 एससीसी 1; धर्मपाल सत्यपाल लिमिटेड बनाम सीसीई [2015] 6 एससीआर 437 : (2015) 8 एससीसी 519; भारत संघ बनाम रघुवर पाल सिंह [2018] 4 एससीआर 1012 : (2018) 15 एससीसी 463; एम.पी. स्टेट को-ऑप. बैंक लिमिटेड बनाम नानूराम यादव [2007] 10 एससीआर 307 : (2007) 8 एससीसी 264; उत्तर प्रदेश राज्य बनाम उत्तर प्रदेश राज्य विधि अधिकारी संघ [1994] 1 एससीआर 348 : (1994) 2 एससीसी 204 - पर भरोसा किया गया।

कर्नाटक राज्य बनाम उमादेवी [2006] 3 एससीआर 953: (2006) 4 एससीसी 1 - संदर्भित।

अधिनियमों की सूची

भारत का संविधान।

मुख्य शब्दों की सूची

संविधान का अनुच्छेद 14; संविधान का अनुच्छेद 16; विज्ञापन की वैधता; नियुक्ति प्रक्रिया; सुनवाई का अवसर; वैधानिक नियमों का उल्लंघन; प्राकृतिक न्याय का सिद्धांत।

मामले का उद्गम

सिविल अपीलिय क्षेत्राधिकार: सिविल अपील संख्या 13950-13951, वर्ष 2024
झारखंड उच्च न्यायालय, रांची के क्रमशः एलपीए संख्या 305, वर्ष 2022 और एलपीए संख्या 26, वर्ष 2019 के संबंध में दिनांक 24.11.2022 और 07.11.2019 के निर्णय और आदेश से

सिविल अपील संख्या 13952, 13955, 13953 और 13954, वर्ष 2024

पार्टियों के लिए उपस्थिति

डॉ. राजीव नंदा, वरिष्ठ अधिवक्ता, ब्रजेश पांडे, संदीप, समींद्र कुमार त्रिपाठी, सुनील कुमार, मनीष कुमार विक्की, कंचन कुमार झा, राजीव कुमार श्रीवास्तव, परमहंस सहनी, मेसर्स। ब्रजेश पांडे एंड एसोसिएट्स, अनिलेंद्र पांडे, सलाहकार। अपीलकर्ता के लिए.

जयंत मोहन, कर्मा दोरजी, सुश्री आद्या श्री दत्ता, सुश्री पल्लवी लंगर, सुश्री प्रज्ञा बघेल, सुजीत कुमार चौबे, अनिलेंद्र पांडे, सलाहकार। उत्तरदाताओं के लिए.

सर्वोच्च न्यायालय का निर्णय/आदेश न्यायालय का निर्णय

मेहता, न्यायमूर्ति

सिविल अपील संख्या 13950-13951/2024

1. विशेष अनुमति से अपीलकर्ता द्वारा वर्तमान अपीलें झारखंड उच्च न्यायालय, रांची की खंडपीठ द्वारा दिए गए निम्नलिखित दो निर्णयों को चुनौती देते हुए प्रस्तुत की गई हैं:

- i) एलपीए संख्या 26/2019 में दिनांक 7 नवंबर, 2019 का निर्णय, जिसके द्वारा विद्वान खंडपीठ ने रिट याचिका संख्या 6709/2017 और अन्य संबंधित याचिकाओं में विद्वान एकल न्यायाधीश के सामान्य निर्णय के खिलाफ प्रतिवादी-राज्य द्वारा प्रस्तुत अंतर-न्यायालय अपील को खारिज कर दिया, जिन्होंने दिनांक 12 सितंबर, 2018 के आदेश के तहत प्रतिवादी-राज्य को 29 जुलाई, 2010 के विज्ञापन में निर्धारित शर्तों के अनुसार चतुर्थ श्रेणी कर्मचारियों के पद पर नियुक्ति के लिए एक नया पैनल बनाने का निर्देश दिया था। (इसके बाद, "**पहला विवादित आदेश**" कहा जाएगा)।
- ii) लेटर पेटेंट अपीलों के बैच में 24 नवंबर, 2022 का निर्णय, जिसके द्वारा विद्वान खंडपीठ ने विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा पारित 9 मार्च, 2022 के निर्णय के विरुद्ध अंतर-न्यायालय अपीलों (उनमें से एक अपीलकर्ता-कर्मचारी द्वारा दायर की गई थी) को खारिज कर दिया, जिन्होंने रिट याचिकाओं के बैच में पारित सामान्य आदेश के तहत प्रतिवादी-राज्य द्वारा जारी समाप्ति के आदेश में हस्तक्षेप करने से इनकार कर दिया था। (इसके बाद, इसे "**दूसरा विवादित आदेश**" कहा जाएगा)।

तथ्यात्मक मैट्रिक्स: -

2. पलामू के उपायुक्त ने 29 जुलाई, 2010 को एक विज्ञापन प्रकाशित किया, जिसमें चतुर्थ श्रेणी कर्मचारियों के पद पर नियुक्ति के लिए आवेदन आमंत्रित किए गए थे। उक्त विज्ञापन की भाषा वर्तमान विवाद से संबंधित है और उसका सारांश नीचे दिया गया है: -

दिनांक: 29 जुलाई 2010 (रांची)
आवेदन जमा करने की अंतिम तिथि
21/8/2010

जिला मजिस्ट्रेट कार्यालय, पलामू
जिला, नज़ारत शाखा

कलेक्ट्रेट, पलामू

(चौथा पैनल बनाने से संबंधित सूचना)

चतुर्थ श्रेणी कर्मचारी के पद पर नियुक्ति हेतु निर्देश
विज्ञापन संख्या 1

चतुर्थ श्रेणी पद के लिए रिक्तियां - पात्र और इच्छुक उम्मीदवारों को निर्धारित तिथि पर पलामू जिले में राज्य सरकार के उपयुक्त कार्यालयों में आवेदन भेजकर चतुर्थ श्रेणी श्रेणी के रिक्त पदों पर आवेदन करने के लिए आमंत्रित किया जाता है।

श्रेणीवार सूची में शामिल अभ्यर्थियों को आवेदन पत्र के साथ मुद्रित प्रपत्र में प्रमाण पत्र जिला नजारत शाखा, पलामू समाहरणालय में आवेदन जमा करने की अंतिम तिथि तक जमा करना अनिवार्य होगा। अंतिम तिथि के बाद, वंचित होने के योग्य प्रमाण के बिना आवेदन पर विचार नहीं किया जाएगा।

आवेदकों को प्रवेश पात्रता के आधार पर परीक्षा में उपस्थित होने के निर्देश दिए जाते हैं। उत्तीर्ण अभ्यर्थियों का साइकिलिंग टेस्ट अनिवार्य रूप से निर्धारित समय पर आयोजित किया जाएगा। परीक्षा की तिथि बाद में घोषित की जाएगी।

पद हेतु आवेदन हेतु नियम व शर्तों सहित सम्पूर्ण विवरण निम्नानुसार है।

1. पद का नाम - चतुर्थ श्रेणी
2. शैक्षिक योग्यता - आठवीं उत्तीर्ण
3. अभ्यर्थी को साइकिलिंग में योग्यता होनी चाहिए (अनिवार्य आधार पर योग्यता हेतु साइकिल परीक्षा आयोजित की जानी चाहिए)
4. अभ्यर्थी का स्वास्थ्य अच्छा होना चाहिए (पिछले 6 महीनों के भीतर प्राप्त मेडिकल फिटनेस प्रमाण पत्र प्रस्तुत करना अनिवार्य होगा)
5. अधिकतम आयु से अधिक के अभ्यर्थी को आवेदन के लिए विचार नहीं किया जाना चाहिए।
6. सामान्य वर्ग के आवेदक आवेदन करने के पात्र हैं, अनुसूचित जाति एवं अनुसूचित जनजाति के अभ्यर्थी को छोड़कर अन्य सभी वर्ग के अभ्यर्थी 18 से 27 वर्ष की आयु में छूट के साथ आवेदन कर सकते हैं, तथा पिछड़ा वर्ग/अत्यंत पिछड़ा वर्ग के अभ्यर्थी 18 से 28 वर्ष की आयु में आवेदन कर सकते हैं, तथा अनारक्षित एवं अन्य पिछड़ा वर्ग एवं अनुसूचित जनजाति की महिला अभ्यर्थी 18 से 40 वर्ष की आयु में छूट के साथ आवेदन कर सकते हैं।
7. स्थानीय क्षेत्र से आने वाले अभ्यर्थी को वरीयता दी जाएगी, वे आवेदन करने के पात्र होंगे और सरकारी कार्यालयों में कार्यरत अभ्यर्थी को विज्ञापन प्रकाशन की तिथि से वेटेज गणना की स्थिति में आवेदन करने के लिए वरीयता दी जाएगी। इसके लिए सेवा के आधार पर वेटेज दिया जाएगा। दैनिक वेतनभोगी अभ्यर्थी को नियोक्ता से प्राप्त प्रमाण पत्र प्रस्तुत करना अनिवार्य होगा।
8. स्थानीय आवेदकों को प्राथमिकता दी जाएगी।
9. अंतिम परीक्षा में सम्मिलित होने वाले अभ्यर्थियों को कोई यात्रा भत्ता नहीं दिया जाएगा।
10. यह नियुक्ति प्रकाशन की तिथि से एक वर्ष तक प्रभावी रहेगी।
11. यह केवल विज्ञापन पैनल तैयार करने से संबंधित है।
12. इस संदर्भ में झारखंड सरकार द्वारा समय-समय पर जिला को दिए गए निर्देश लागू होंगे।

13. सूचना निर्धारित पत्र प्रपत्र में देवनागरी लिपि में उपलब्ध कराई जाएगी तथा शैक्षणिक एवं अन्य योग्यता प्रमाण पत्र, पात्र आयु प्रमाण पत्र, आरक्षण प्रमाण पत्र, नियोजनालय द्वारा जारी जाति प्रमाण पत्र, जिले के सिविल सर्जन द्वारा जारी विकलांगता प्रमाण पत्र (यदि आवेदक विकलांग है) तथा निवास प्रमाण पत्र, झारखंड सरकार द्वारा पात्र अनुमंडल पदाधिकारी/सम्बन्धित कार्यालय द्वारा जारी जाति प्रमाण पत्र, अभ्यर्थी को संबंधित प्राधिकारी द्वारा जारी प्रमाण पत्र (छह माह के भीतर जारी) की छायाप्रति, दो पासपोर्ट आकार के फोटो सहित संलग्न करना अनिवार्य है।
14. 10x10 साइज के लिफाफे के साथ उप समाहर्ता, पलामू सचिवालय के नाम से 100 रुपये का बैंक ड्राफ्ट संलग्न करना अनिवार्य होगा।
15. पैनल निर्माण के संबंध में जिला चयन समिति का निर्णय अंतिम होगा।
16. पूरी भर्ती प्रक्रिया पूरी तरह पारदर्शी होगी। और सभी कार्यवाही शासन के नियमों के अनुसार की जाएगी। अतः जनहित में, अपने हित में भी, दलालों के प्रभाव में न आएं। अभ्यर्थियों को चेतावनी दी जाती है कि वे किसी भी स्तर पर संपर्क या सिफारिश न करें। यदि ऐसा कोई प्रयास पाया जाता है, तो फॉर्म स्वतः निरस्त हो जाएगा और अभ्यर्थी के विरुद्ध कानूनी कार्रवाई की जाएगी।
3. उपरोक्त विज्ञापन जारी होने के अनुसरण में, 5 नवंबर, 2017 को एक परीक्षा आयोजित की गई थी। इसके बाद, प्रतिवादी संख्या 4 ने 9 नवंबर, 2017 को एक प्रेस विज्ञप्ति जारी की, जिसमें कहा गया था कि चयनित उम्मीदवारों का अंतिम पैनल तैयार होने से पहले, उम्मीदवारों को काउंसलिंग के उद्देश्य से जिला स्थापना अनुभाग, पलामू में उपस्थित रहना होगा। काउंसलिंग प्रक्रिया पूरी होने पर, जिला शिक्षा अधिकारी ने 9 मार्च, 2018 के कार्यालय आदेश के तहत अपीलकर्ता सहित सफल उम्मीदवारों को नियुक्ति पत्र जारी किया। इस बीच, पुलिस स्टेशन डाल्टनगंज टाउन, जिला पलामू में 5 नवंबर, 2017 को विषय पदों के लिए आयोजित परीक्षा में बड़े पैमाने पर भ्रष्टाचार और बड़े पैमाने पर धोखाधड़ी का आरोप लगाते हुए एक प्राथमिकी दर्ज की गई।
4. सफल उम्मीदवारों की सूची के प्रकाशन से व्यथित होकर, कुछ गैर-चयनित उम्मीदवारों ने उच्च न्यायालय के समक्ष रिट याचिकाएँ दायर कीं, जिन्हें 12 सितंबर, 2018 के आदेश द्वारा अनुमति दी गई, जिसमें प्रतिवादी-राज्य को 5 नवंबर, 2017 को आयोजित लिखित परीक्षा में प्राप्त अंकों के अनुसार, साक्षात्कार में उम्मीदवारों को दिए गए अंकों की गणना किए बिना, एक नई मेरिट सूची तैयार करने का निर्देश दिया गया। विद्वान एकल न्यायाधीश ने राय दी कि नियुक्ति 29 जुलाई, 2010 के विज्ञापन में की गई शर्तों के अनुसार नहीं की गई थी, क्योंकि प्रतिवादी-राज्य द्वारा आयोजित विज्ञापन में साक्षात्कार का कोई प्रावधान नहीं था। विद्वान एकल न्यायाधीश ने आगे कहा कि प्रतिवादी-राज्य ने लिखित परीक्षा के साथ-साथ साक्षात्कार में उम्मीदवारों द्वारा प्राप्त संचयी अंकों को ध्यान में रखते हुए मेरिट सूची तैयार करते समय नियमों और विनियमों का उल्लंघन किया था।
5. व्यथित होकर, प्रतिवादी-राज्य ने विद्वान एकल न्यायाधीश के उपरोक्त आदेश के विरुद्ध अंतर-न्यायालयीय अपील दायर की। खंडपीठ ने 7 नवंबर, 2019 के अपने पहले आदेश के तहत अपील को खारिज कर दिया और विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा पारित 12

सितंबर, 2018 के आदेश को बरकरार रखा। विद्वान एकल न्यायाधीश के उपरोक्त निर्देश के अनुसरण में, प्रतिवादी संख्या 5 ने 7 दिसंबर, 2020 के कार्यालय आदेश के तहत अपीलकर्ता-कर्मचारी और अन्य अभ्यर्थियों, जिनका कथित रूप से नियमों के विरुद्ध चयन किया गया था, को सेवामुक्त कर दिया और उनकी सेवा समाप्त कर दी।

6. अपीलकर्ता-कर्मचारी और इसी तरह के अन्य पीड़ित उम्मीदवारों ने उच्च न्यायालय के समक्ष रिट याचिकाएं दायर करके अपने बर्खास्तगी आदेश का विरोध किया और उन्हें सेवा में बहाल करने के लिए एक रिट जारी करने की मांग की। विद्वान एकल न्यायाधीश ने 9 मार्च, 2022 के आदेश के तहत रिट याचिकाओं के समूह को यह कहते हुए खारिज कर दिया कि हस्तक्षेप का कोई मामला नहीं बनता है क्योंकि निश्चित रूप से, प्रतिवादी-राज्य ने गेंद को रोल करने के बाद चयन प्रक्रिया में साक्षात्कार दौर शुरू करके खेल के नियमों को बदल दिया था। विद्वान एकल न्यायाधीश ने आगे कहा कि प्रतिवादी-राज्य ने रिट याचिका (एस) संख्या 6709/2017 और अन्य सदृश याचिकाओं में उच्च न्यायालय के निर्देश के अनुपालन में चयनित उम्मीदवारों का नया पैनल तैयार किया था, जिसकी पुष्टि पहले आदेश में की गई थी और इसलिए, समाप्ति आदेश कानून की नजर में वैध थे।
7. व्यथित होकर, अपीलकर्ता-कर्मचारी और अन्य समान स्थिति वाले अभ्यर्थियों ने विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा पारित 9 मार्च, 2022 के आदेश के विरुद्ध कई अंतर-न्यायालयीय अपीलें दायर कीं। विद्वान खंडपीठ ने 24 नवंबर, 2022 के आदेश के तहत इन अपीलों को खारिज कर दिया और माना कि चूंकि चयनित अभ्यर्थियों का नया पैनल तैयार करने के संबंध में समन्वय पीठ के निर्णय के आलोक में निर्णय अंतिम हो चुका था, इसलिए प्रतिवादी-राज्य द्वारा अपीलकर्ता-कर्मचारी और अन्य समान स्थिति वाले अभ्यर्थियों की कम योग्यता के कारण उनकी सेवाएँ समाप्त करने का आदेश जारी करना उचित था।
8. व्यथित होकर, अपीलकर्ता-कर्मचारी ने उच्च न्यायालय की विद्वान खंडपीठ द्वारा पारित आक्षेपित आदेशों को चुनौती देते हुए विशेष अनुमति के माध्यम से इन अपीलों के माध्यम से इस न्यायालय का दरवाजा खटखटाया है।

अपीलकर्ता-कर्मचारी की ओर से प्रस्तुतियाँ: -

9. अपीलकर्ता-कर्मचारी की ओर से उपस्थित विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता ने दृढ़तापूर्वक तर्क दिया कि अपीलकर्ता-कर्मचारी का विधिवत चयन किया गया था और उसे सक्षम प्राधिकारी द्वारा जारी ज्ञापन संख्या 399 दिनांक 9 मार्च, 2018 के अनुसार, पूर्णतः योग्यता के आधार पर, संबंधित पदों पर नियुक्त किया गया है। अपीलकर्ता-कर्मचारी की ओर से प्रश्नगत पद पर नियुक्ति हेतु आवेदन करते समय धोखाधड़ी या मिथ्याबयान का कोई आरोप नहीं लगाया गया था।
10. यह प्रस्तुत किया गया कि अपीलकर्ता-कर्मचारी ने अपनी वैध नियुक्ति के अनुसार, प्रतिवादी-राज्य में ढाई वर्ष तक संतोषजनक सेवा की है और अपनी परिवीक्षा अवधि भी पूरी कर ली है। इसके अतिरिक्त, विद्वान अधिवक्ता ने आग्रह किया कि चूंकि अपीलकर्ता-कर्मचारी अन्य सरकारी नौकरियों के लिए अधिक आयु का हो गया है,

इसलिए प्रतिवादी संख्या 5 द्वारा जारी 7 दिसंबर, 2020 के सेवा समाप्ति आदेश को निरस्त करके सहानुभूतिपूर्वक विचार किया जाना चाहिए।

11. उन्होंने आगे तर्क दिया कि खंडपीठ ने प्रतिवादी-राज्य को अपीलकर्ता-कर्मचारी जैसे प्रभावित व्यक्तियों को कार्यवाही में पक्षकार बनाए बिना चयनित उम्मीदवारों का एक नया पैनल तैयार करने का निर्देश जारी करके घोर त्रुटि की और इस प्रकार, प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का उल्लंघन किया। जिन अचयनित उम्मीदवारों ने रिट याचिकाएँ दायर की थीं, वे स्वेच्छा से काउंसलिंग प्रक्रिया में शामिल नहीं हुए थे, और इसलिए, उनके पास भर्ती प्रक्रिया को चुनौती देने का अधिकार नहीं था।
12. विद्वान अधिवक्ता ने इस न्यायालय से सहानुभूतिपूर्ण दृष्टिकोण अपनाने, अपीलों को स्वीकार करने, आक्षेपित निर्णयों को निरस्त करने, 7 दिसंबर, 2020 के सेवा समाप्ति आदेश को निरस्त करने तथा प्रतिवादी-राज्य को अपीलकर्ता-कर्मचारी को सेवा में पुनः बहाल करने का निर्देश देने का अनुरोध करते हुए अपने तर्क समाप्त किए।

प्रतिवादी-राज्य की ओर से प्रस्तुतियाँ: -

13. प्रतिपक्ष, प्रतिवादी-राज्य की ओर से उपस्थित विद्वान अधिवक्ता ने तर्क दिया कि आक्षेपित निर्णयों में कोई त्रुटि या अवैधता नहीं है। उन्होंने तर्क दिया कि चयनित उम्मीदवारों का नया पैनल प्रतिवादी-राज्य द्वारा उच्च न्यायालय के 12 सितंबर, 2018 के आदेश के अनुपालन में तैयार किया गया था। एक बार जब अपीलकर्ता-कर्मचारी की नियुक्ति कानून के विरुद्ध पाई गई, तो वह उन उम्मीदवारों के विरुद्ध सेवा में बने रहने के अधिमान्य अधिकार का दावा नहीं कर सकता, जो योग्यता में उससे उच्चतर थे।
14. विद्वान स्थायी अधिवक्ता ने आगे तर्क दिया कि अपीलकर्ता-कर्मचारी का मामला अत्यधिक विलंब से ग्रस्त है, जिसका कारण स्पष्ट नहीं है क्योंकि वह 7 नवंबर, 2019 के खंडपीठ के निर्णय 17 को तीन वर्ष से अधिक समय के बाद चुनौती दे रहा है। ऐसे में, अपीलकर्ता-कर्मचारी किसी भी राहत का हकदार नहीं है। इन आधारों पर, प्रतिवादी-राज्य के विद्वान अधिवक्ता ने इस न्यायालय से अपीलों को खारिज करने और आक्षेपित निर्णयों की पुष्टि करने का अनुरोध किया।

मुद्दे: -

15. हमने बार में प्रस्तुत प्रस्तुतियों पर गहन विचार किया है तथा विवादित निर्णयों और रिकॉर्ड पर रखी गई सामग्री का ध्यानपूर्वक अध्ययन किया है।
16. इन अपीलों में इस न्यायालय के समक्ष निर्णय हेतु प्रस्तुत मुख्य मुद्दे इस प्रकार हैं: -
 - (1) क्या प्रतिवादी संख्या 4 द्वारा जारी दिनांक 29 जुलाई, 2010 का विज्ञापन और उसके अनुसरण में की गई नियुक्ति प्रक्रिया, कानून की दृष्टि में वैध थी?
 - (2) क्या उच्च न्यायालय द्वारा दिनांक 12 सितंबर, 2018 के आदेश द्वारा जारी निर्देश इस तथ्य पर विचार करते हुए उचित था कि संबंधित पदों पर पूर्व में नियुक्त

उम्मीदवारों को न तो पक्षकार बनाया गया था और न ही निर्देश जारी करने से पहले उनकी बात सुनी गई थी, जिससे उनकी सेवा पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ा?

चर्चा एवं विश्लेषण: -

मुद्दा संख्या 1: क्या प्रतिवादी संख्या 4 द्वारा दिनांक 29 जुलाई, 2010 को जारी विज्ञापन और उसके अनुसरण में की गई नियुक्ति प्रक्रिया कानून की दृष्टि में वैध थी?

17. भर्ती प्रक्रिया और उसके तहत संबंधित पदों पर की गई नियुक्तियों की वैधता का निर्णय करने के लिए, हम इस न्यायालय के उदाहरणों के आधार पर प्रतिवादी संख्या 4 द्वारा जारी 29 जुलाई, 2010 के विज्ञापन की शर्तों और नियमों पर विचार करना उचित समझते हैं ताकि यह पता लगाया जा सके कि यह कानून के अनुरूप था या नहीं।
18. इस न्यायालय की तीन न्यायाधीशों की पीठ ने रेणु बनाम जिला एवं सत्र न्यायाधीश, तीस हजारी न्यायालय, दिल्ली, मामले में वैध विज्ञापन की आवश्यकताओं पर विस्तार से चर्चा की और इस प्रकार टिप्पणी की: -

“16. सार्वजनिक नियुक्ति की एक अन्य महत्वपूर्ण आवश्यकता पारदर्शिता है। इसलिए, विज्ञापन में चयन और भर्ती के लिए उपलब्ध पदों की संख्या का उल्लेख होना चाहिए। ऐसे पदों के लिए योग्यताएँ और अन्य पात्रता मानदंड स्पष्ट रूप से दिए जाने चाहिए और भर्ती प्रक्रिया की अनुसूची निश्चितता और स्पष्टता के साथ प्रकाशित की जानी चाहिए। विज्ञापन में उन नियमों का भी उल्लेख होना चाहिए जिनके तहत चयन किया जाना है और नियमों के अभाव में, वह प्रक्रिया जिसके तहत चयन किए जाने की संभावना है। यह मनमानी को रोकने और चयन प्रक्रिया शुरू होने के बाद चयन के मानदंडों में बदलाव से बचने के लिए आवश्यक है, जिससे दूसरों की कीमत पर किसी को अनुचित लाभ न पहुँचे।”

(जोर दिया गया)

19. इस प्रकार, जिन विज्ञापनों में चयन के लिए उपलब्ध पदों की संख्या का उल्लेख नहीं किया गया है, वे पारदर्शिता के अभाव के कारण अमान्य और अवैध हैं। इस न्यायालय ने रेणु (सुप्रा) में आगे स्पष्ट किया कि भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 के अधिदेश का उल्लंघन करने वाली कोई भी नियुक्ति न केवल अनियमित है, बल्कि अवैध भी है और इसे बरकरार नहीं रखा जा सकता। यह एक सामान्य कानून है कि सार्वजनिक रोजगार के लिए आवेदन आमंत्रित करने वाले एक वैध विज्ञापन में सीटों की कुल संख्या, आरक्षित और अनारक्षित सीटों का अनुपात, पदों के लिए न्यूनतम योग्यता और चयन चरणों, यानी लिखित, मौखिक परीक्षा और साक्षात्कार के प्रकार और तरीके के संबंध में प्रक्रियात्मक स्पष्टता शामिल होनी चाहिए।
20. इसके अलावा, कानून की स्थिति यह है कि यद्यपि आरक्षण का दावा करना कोई मौलिक अधिकार नहीं है क्योंकि भारत के संविधान के अनुच्छेद 16(4) और (4-ए) केवल सक्षमकारी प्रावधानों की प्रकृति के हैं और राज्य या उसके तंत्रों को प्रत्येक चयन प्रक्रिया में आरक्षण प्रदान करने के लिए अनिवार्य नहीं करते हैं, लेकिन इसके

बावजूद, राज्य का आरक्षण प्रदान न करने का निर्णय कुछ मात्रात्मक आंकड़ों और वैध तर्क पर आधारित होना चाहिए।

21. इस संबंध में मुकेश कुमार बनाम उत्तराखंड राज्य में इस न्यायालय के निर्णय का संदर्भ लिया जा सकता है, जिसमें यह माना गया था कि:-

“12. आर्टिकल 16(4) और 16(4-A) प्रमोशन में रिज़र्वेशन का दावा करने का फंडामेंटल राइट नहीं देते हैं [अजीत सिंह (2) बनाम पंजाब राज्य, (1999) 7 एस सी सी 209]। इस कोर्ट के पहले के फैसलों पर भरोसा करते हुए, अजीत सिंह (2) [अजीत सिंह (2) बनाम पंजाब राज्य, (1999) 7 एस सी सी 209] में यह माना गया था कि आर्टिकल 16(4) और 16(4-A) ऐसे प्रोविज़न हैं जो राज्य सरकार को हालात के हिसाब से रिज़र्वेशन देने पर विचार करने का अधिकार देते हैं। यह तय कानून है कि राज्य सरकार को पब्लिक पोस्ट पर अपॉइंटमेंट के लिए रिज़र्वेशन देने का निर्देश नहीं दिया जा सकता [सी.ए. राजेंद्रन बनाम यूनियन ऑफ़ इंडिया, ए आई आर 1968 एस सी 507]। इसी तरह, राज्य प्रमोशन के मामलों में अनुसूचित जातियों और अनुसूचित जनजातियों के लिए रिज़र्वेशन देने के लिए मजबूर नहीं है। हालांकि, अगर वे अपनी समझ का इस्तेमाल करके ऐसा प्रोविज़न करना चाहते हैं, तो राज्य सरकारी सेवाओं में उस वर्ग के रिप्रेजेंटेशन की कमी दिखाने वाला क्वांटिफ़ाएबल डेटा इकट्ठा करना होगा। अगर प्रमोशन में रिज़र्वेशन देने के राज्य सरकार के फैसले को चुनौती दी जाती है, तो संबंधित राज्य को कोर्ट के सामने ज़रूरी क्वांटिफ़ाएबल डेटा रखना होगा और कोर्ट को यह यकीन दिलाना होगा कि संविधान के आर्टिकल 335 के तहत एडमिनिस्ट्रेशन की आम एफ़िशिएंसी पर असर डाले बिना, किसी खास क्लास या क्लास के पोस्ट में अनुसूचित जातियों और अनुसूचित जनजातियों के रिप्रेजेंटेशन की कमी के कारण ऐसा रिज़र्वेशन ज़रूरी हो गया था। [एम. नागराज बनाम यूनियन ऑफ़ इंडिया, (2006) 8 एस सी सी 212]

13. अनुच्छेद 16(4) और 16(4-ए) राज्य को अनुसूचित जातियों और अनुसूचित जनजातियों के पक्ष में नियुक्ति और पदोन्नति के मामलों में आरक्षण करने का अधिकार देता है “यदि राज्य की राय में राज्य की सेवाओं में उनका पर्याप्त प्रतिनिधित्व नहीं है”। यह राज्य सरकार को तय करना है कि पब्लिक पोस्ट पर अपॉइंटमेंट और प्रमोशन के मामले में रिज़र्वेशन ज़रूरी है या नहीं। आर्टिकल 16 के क्लॉज़ (4) और (4-A) की भाषा साफ़ है, जिसके अनुसार, रिप्रेजेंटेशन की कमी राज्य की अपनी पसंद की संतुष्टि का मामला है। राज्य अपने पास पहले से मौजूद मटीरियल के आधार पर अपनी राय बना सकता है या वह किसी कमीशन/कमेटी, व्यक्ति या अथॉरिटी के ज़रिए ऐसा मटीरियल इकट्ठा कर सकता है। बस इतना ज़रूरी है कि कुछ ऐसा मटीरियल हो जिसके आधार पर राय बनाई जाए। कोर्ट को राज्य की राय का पूरा

सम्मान करना चाहिए, लेकिन इसका मतलब यह नहीं है कि बनी राय पूरी तरह से न्यायिक जांच से परे है। एग्जीक्यूटिव की निजी संतुष्टि के मामलों में न्यायिक जांच का दायरा और पहुंच बेरियम केमिकल्स लिमिटेड बनाम कंपनी लॉ बोर्ड [बेरियम केमिकल्स लिमिटेड बनाम कंपनी लॉ बोर्ड, ए आई आर 1967 एस सी 295] में विस्तार से बताई गई है, जिसे दोहराने की ज़रूरत नहीं है। [इंद्रा साहनी बनाम यूनियन ऑफ़ इंडिया, 1992 (3) एस सी सी 217]” (ज़ोर दिया गया)

22. इसलिए, यह ज़रूरी है कि राज्य विज्ञापन में रिज़र्व और अनरिज़र्व सीटों की कुल संख्या का खास तौर पर ज़िक्र करे। हालाँकि, अगर राज्य रिज़र्वेशन देने का इरादा नहीं रखता है, तो रिप्रेजेंटेशन की काफ़ी जानकारी देने वाले क्वांटिफ़ाएबल डेटा को देखते हुए, इस बात का भी विज्ञापन में खास तौर पर ज़िक्र होना चाहिए।
23. इस मामले में, रेस्पोंडेंट नंबर 4 का 29 जुलाई, 2010 का विज्ञापन, कुल पोस्ट की संख्या और रिज़र्व कोटा और जनरल कोटा पोस्ट की संख्या के बारे में पूरी तरह से चुप है। हमारा मानना है कि अगर राज्य रिज़र्वेशन नहीं देना चाहता है, तो उस फ़ैसले को भी विज्ञापन के ज़रिए ऊपर बताई गई लिस्ट के साथ बताना होगा। इस कोर्ट ने कर्नाटक राज्य बनाम उमादेवी के मामले में कहा था कि कानूनी नियमों के साथ-साथ संविधान के आर्टिकल 14 और 16 के आदेश का उल्लंघन करके की गई कोई भी नियुक्ति कानून के हिसाब से अमान्य होगी।
24. ऊपर बताए गए न्यायिक उदाहरणों को देखते हुए, हमारा मानना है कि 29 जुलाई, 2010 के विज्ञापन के आधार पर, इन पदों के लिए शुरू की गई पूरी भर्ती प्रक्रिया, कानूनी उदाहरणों और तय कानून, दोनों का उल्लंघन है। इसलिए, हमारा मानना है कि रेस्पोंडेंट नंबर 4 का 29 जुलाई, 2010 का विज्ञापन, सरकारी नौकरी के लिए आवेदन मंगाने वाला कोई वैलिड विज्ञापन नहीं था और इसलिए, यह कानून के हिसाब से अमान्य है।
मुद्दा नंबर 2: क्या हाई कोर्ट का 12 सितंबर, 2018 का ऑर्डर, इस बात को देखते हुए सही था कि जिन कैंडिडेट्स को पहले इन पोस्ट पर अपॉइंट किया गया था, उन्हें न तो पार्टी बनाया गया था और न ही ऐसा डायरेक्शन जारी करने से पहले उनकी बात सुनी गई थी, जिससे उनकी सर्विस पर बुरा असर पड़ा?
25. इस मामले का जवाब देने से पहले, हम इस केस के बैकग्राउंड पर बात करना सही समझते हैं। रेस्पोंडेंट-स्टेट ने 29 जुलाई, 2010 का ऐड जारी किया था, जिसमें इस कोर्ट के पहले के उदाहरणों को पूरी तरह नज़रअंदाज़ किया गया था और साथ ही भारत के संविधान के आर्टिकल 14 और 16 के आदेश का भी पूरी तरह से उल्लंघन किया गया था, जैसा कि पहले मामले में बताया गया था। इस ऐड के तहत, रेस्पोंडेंट-स्टेट ने पूरी भर्ती प्रक्रिया पूरी की। कानूनी कार्रवाई में, जिससे पहला विवादित ऑर्डर निकला है, चुनौती का सीमित आधार यह था कि उसमें पिटीशनर्स ने रेस्पोंडेंट-स्टेट की तरफ से गड़बड़ी की दलील दी थी, और कहा था कि रेस्पोंडेंट-स्टेट ने इंटरव्यू राउंड में कुछ कैंडिडेट्स को मार्क्स देकर खेल के नियम बदल दिए थे। इस मामले में हाई कोर्ट का 5 नवंबर, 2017 को हुई लिखित परीक्षा में मिले नंबरों के आधार पर चुने गए उम्मीदवारों

का नया पैनल बनाने का आदेश देना सही था। इस फैसले को डिवीजन बेंच ने 7 नवंबर, 2019 के पहले विवादित आदेश में बरकरार रखा है, जो अब फाइनल हो गया है क्योंकि उस समय न तो रेस्पोंडेंट-राज्य और न ही अपीलेंट-कर्मचारी ने इसे कोई और चुनौती दी थी।

26. इसके बाद, रेस्पोंडेंट-स्टेट ने चुने हुए कैंडिडेट्स का नया पैनल तैयार किया। लेकिन, अपील करने वाले-कर्मचारी का नाम मेरिट में कम होने की वजह से नए पैनल में शामिल नहीं किया गया और 7 दिसंबर, 2020 के ऑर्डर से उसकी सर्विस खत्म कर दी गई। इसके बाद अपील करने वाले-कर्मचारी और इसी तरह की स्थिति वाले दूसरे कैंडिडेट्स ने नई रिट पिटीशन दायर कीं, जिसमें उस ऑर्डर को चुनौती दी गई जिसके तहत उनकी सर्विस खत्म कर दी गई थी। हमारे हिसाब से, अपील करने वाले कर्मचारी को सिंगल जज के अधिकार क्षेत्र का इस्तेमाल करने से रोका गया था, जो उस फैसले में दखल नहीं दे सकते थे जिसे पहले विवादित ऑर्डर में डिवीजन बेंच ने बरकरार रखा था और जो फाइनल हो गया था। जब तक पहले विवादित ऑर्डर के खिलाफ रिव्यू पिटीशन फाइल नहीं की जाती, तब तक यह मौजूदा विज्ञापन के संबंध में फाइनल था।
27. इसलिए, सिंगल जज ने अपील करने वाले कर्मचारी और इसी तरह के दूसरे कैंडिडेट्स की उनके टर्मिनेशन ऑर्डर के खिलाफ फाइल की गई रिट पिटीशन को सही तरीके से खारिज कर दिया। डिवीजन बेंच ने अपील खारिज करने में कोई गलती नहीं की, क्योंकि उसने साफ तौर पर कहा था कि अपील करने वाले 7 नवंबर, 2019 के पहले विवादित ऑर्डर में कोऑर्डिनेट बेंच के फैसले को चुनौती देने में नाकाम रहे। डिवीजन बेंच मुकदमे के नए दौर में उसी विवाद के संबंध में कोऑर्डिनेट बेंच द्वारा पास किए गए ऑर्डर का रिव्यू नहीं कर सकती थी।
28. यह इस कोर्ट के सामने पहली बार है कि अपील करने वाले कर्मचारी ने 7 नवंबर, 2019 के पहले विवादित ऑर्डर को चुनौती दी है, इसलिए, एकमात्र विवाद जिस पर हमारा ध्यान देने की जरूरत है, वह यह है कि क्या डिवीजन बेंच का रेस्पोंडेंट-स्टेट को चुने गए कैंडिडेट्स का नया पैनल तैयार करने का निर्देश देना सही था, बिना उन कैंडिडेट्स को सुनने का मौका दिए जिन पर ऐसे निर्देश से असर पड़ने की संभावना थी।
29. एडमिनिस्ट्रेटिव क्षेत्रों और न्यायिक फैसलों, दोनों में नेचुरल जस्टिस के सिद्धांतों के पालन के पहलू पर कानून की स्थिति साफ है। यह आम बात है कि नेचुरल जस्टिस के सिद्धांतों को किसी भी स्ट्रेटजिकेट फॉर्मूले में लागू नहीं किया जा सकता है और यह समझना जरूरी है कि उनके लागू होने के कुछ अपवाद भी हैं। इस बारे में इस कोर्ट के धर्मपाल सत्यपाल लिमिटेड बनाम सी. सी. इ. मामले में दिए गए फैसले का हवाला दिया जा सकता है, जिसमें यह कहा गया था: -

“38. लेकिन बात यहीं खत्म नहीं होती। ऑडी अल्टरम पार्टम के प्रिंसिपल पर कानून ऊपर बताए गए तरीके से आगे बढ़ा है, साथ ही, कोर्ट ने बार-बार यह भी कहा है कि नेचुरल जस्टिस के प्रिंसिपल बहुत प्लेक्सिबल प्रिंसिपल हैं। उन्हें किसी स्ट्रेटजिकेट फॉर्मूले में लागू नहीं

किया जा सकता। यह सब इस बात पर निर्भर करता है कि किस तरह के काम किए जा रहे हैं और किसी व्यक्ति पर किस हद तक असर पड़ने की संभावना है। इसी वजह से, कुछ खास हालात में ऊपर बताए गए प्रिंसिपल के कुछ एक्सेप्शन लागू किए गए हैं। उदाहरण के लिए, कोर्ट ने माना है कि किसी व्यक्ति को रिप्रेजेंटेशन देने की इजाजत देना काफी होगा और सभी मामलों में ओरल हियरिंग ज़रूरी नहीं हो सकती है, हालांकि कुछ मामलों में, केस के नेचर के आधार पर, न केवल पूरी ओरल हियरिंग बल्कि गवाहों का क्रॉस-एग्जामिनेशन भी नेचुरल जस्टिस के प्रिंसिपल का एक ज़रूरी हिस्सा माना जाता है। इसी तरह, सर्विस मामलों में डिसिप्लिनरी एक्शन के ज़रिए बड़ी सज़ा से जुड़े मामलों में भी, नियम बहुत सख्त हैं और कानूनी नियमों के तहत भी पूरा मौका दिया जाता है। दूसरी ओर, उन मामलों में जहाँ आरोप माना जाता है, भले ही ऐसी कोई फॉर्मल जाँच न हुई हो, ऐसी सज़ा को बरकरार रखा जाता है। इसी वजह से, कुछ हालात में, फैसले के बाद की सुनवाई भी सही मानी जाती है। इसके अलावा, कोर्ट ने माना है कि कुछ हालात में समय, जगह, खतरे की आशंका वगैरह जैसी अलग-अलग वजहों से नेचुरल जस्टिस के प्रिंसिपल्स को बाहर भी किया जा सकता है।

...

40. इस मामले में, हमें एक और एक्सेप्शन पर ध्यान देना होगा जो कोर्ट ने ऊपर बताए गए प्रिंसिपल के लिए बनाया है। अगर कोर्ट को यह भी लगता है कि नेचुरल जस्टिस के प्रिंसिपल का वायलेशन हुआ है, तो भी कोर्ट ने माना है कि उन मामलों में, जहाँ सुनवाई न होने से उस व्यक्ति को कोई नुकसान नहीं हुआ है जिसके खिलाफ एक्शन लिया गया है, उस एक्शन को रद्द करने और प्रोसीजरल ज़रूरतों को पूरा करने के बाद नया फैसला लेने के लिए मामले को अधिकारियों को वापस भेजने की ज़रूरत नहीं हो सकती है। इसलिए, नेचुरल जस्टिस के किसी पहलू का हर वायलेशन इस नतीजे पर नहीं पहुँच सकता कि पास किया गया ऑर्डर हमेशा नल और वॉइड है। ऑर्डर की वैलिडिटी "प्रेजुडिस" की कसौटी पर तय होनी चाहिए। आखिरी टेस्ट हमेशा एक ही होता है, यानी प्रेजुडिस का टेस्ट या फेयर हियरिंग का टेस्ट।" (ज़ोर दिया गया)

30. इस मामले में, डिवीजन बेंच ने 7 नवंबर, 2019 के पहले विवादित ऑर्डर में, सिंगल जज द्वारा रेस्पोंडेंट-स्टेट को दिए गए निर्देशों को कन्फर्म किया था कि वे उन कैंडिडेट्स को सुनवाई का कोई मौका दिए बिना चुने हुए कैंडिडेट्स का नया पैनेल तैयार करें, जिन्हें रेस्पोंडेंट-स्टेट ने पहले सफल घोषित किया था और जो संबंधित पदों पर थे। इसके बाद, रेस्पोंडेंट-स्टेट ने अपीलेंट-एम्प्लॉई और नियमों के खिलाफ चुने गए दूसरे कैंडिडेट्स को रिलीव कर दिया और 7 दिसंबर, 2020 के ऑर्डर के तहत उनकी सर्विस खत्म कर दी।

31. हमारे विचार से, चूंकि अपीलेंट-एम्प्लॉई का सिलेक्शन और अपॉइंटमेंट ही कानून की नज़र में अमान्य था, इसलिए सिंगल जज ने रेस्पोंडेंट-स्टेट को उन कैंडिडेट्स को सुने बिना चुने हुए कैंडिडेट्स का नया पैनल तैयार करने का निर्देश देने में कोई गलती नहीं की, जिन पर असर पड़ने की संभावना थी। इस बारे में, हमें यूनियन ऑफ़ इंडिया बनाम रघुवर पाल सिंह मामले में इस कोर्ट के फैसले से फ़ायदा हुआ है, जिसमें यह माना गया था कि जब कैंडिडेट्स की नियुक्ति कानून के हिसाब से अमान्य है, जिससे वे पदों पर रहने के हक़दार नहीं हैं, तो नैचुरल जस्टिस के सिद्धांतों का पालन करने की ज़रूरत नहीं है, खासकर तब जब यह बेकार की कोशिश से कम न हो। इससे जुड़ा हिस्सा नीचे दिया गया है: -

“20. इस बात को आगे बढ़ाने के लिए, हम फिलहाल यह मान सकते हैं कि उस समय के डायरेक्टर इंचार्ज एच.एस. राठौर, एग्रीकल्चर ऑफिसर के पास अपॉइंटमेंट लेटर जारी करने का अधिकार था। फिर भी, वह ऐसा तभी कर सकते थे जब उन्हें सक्षम अधिकारी से पहले से लिखित मंजूरी लेनी होती। ओरिजिनल एप्लीकेशन में ऐसा कोई मामला नहीं बनाया गया है कि रेस्पोंडेंट को अपॉइंटमेंट लेटर जारी करने से पहले सक्षम अधिकारी ने सही मंजूरी दी थी। इसलिए, यह साफ़ है कि रेस्पोंडेंट के अपॉइंटमेंट के लिए सक्षम अधिकारी से पहले से कोई मंजूरी नहीं ली गई थी। ऐसे मामले में, सोचने के लिए अगला लॉजिकल मुद्दा यह उठता है: क्या रेस्पोंडेंट को जारी किया गया अपॉइंटमेंट लेटर, अमान्य होगा या सिर्फ़ एक अनियमितता? अगर यह अमान्य है, तो मौजूदा व्यक्ति को मौका देना सिर्फ़ एक औपचारिकता होगी और मौका न देने से उसकी सर्विस खत्म करने का आखिरी फैसला गलत नहीं हो सकता। ट्रिब्यूनल ने सही कहा है कि सक्षम अधिकारी की पहले से मंजूरी के बिना, डायरेक्टर इंचार्ज अपॉइंटमेंट लेटर जारी करने में जल्दी नहीं कर सकते थे। इसलिए, उस समय के डायरेक्टर इंचार्ज का किया गया काम अधिकार की कमी और कानून के खिलाफ़ माना जाएगा।

...

23. मणिपुर राज्य में [मणिपुर राज्य बनाम वाई. टोकन सिंह, (2007) 5 एससीसी 65: (2007) 2 एससीसी (एलएंडएस) 107], नियुक्ति पत्र इस आधार पर रद्द कर दिए गए थे कि वे राज्य विभाग के ज्ञान के बिना जारी किए गए थे। रिपोर्ट किए गए फैसलों पर गौर करने के बाद कोर्ट ने यह नतीजा निकाला कि उम्मीदवार इन पदों पर रहने के हक़दार नहीं थे और ऐसे मामले में, नैचुरल जस्टिस के सिद्धांतों का पालन करने की ज़रूरत नहीं थी, खासकर तब जब इसका नतीजा बेकार हो जाए। ...” (ज़ोर दिया गया)

32. इसलिए, ऊपर दिए गए सिद्धांत और इस मामले के असल हालात को देखते हुए, यह साफ़ है कि अगर ये नियुक्तियां कानून की नज़र में शुरू से ही अमान्य थीं, तो सिंगल जज के लिए यह ज़रूरी नहीं था कि वे उन सभी पार्टियों को सुनने के बाद ऑर्डर

पास करें जिन पर ऐसे फैसले का असर पड़ सकता था, यानी वे कैंडिडेट जो पहले से ही इन पोस्ट पर नियुक्त थे, जिसमें अपील करने वाला कर्मचारी भी शामिल है।

33. इसलिए, हमारा मानना है कि विद्वान सिंगल जज ने 12 सितंबर, 2018 के ऑर्डर के ज़रिए विज्ञापन में बताए गए कानूनी नियमों और प्रक्रिया के अनुसार चुने गए उम्मीदवारों का नया पैनल तैयार करने का निर्देश देते समय कोई गलती नहीं की, क्योंकि पहले मुद्दे में हमारी चर्चा से यह साफ़ पता चलता है कि भर्ती प्रक्रिया शुरू से ही अमान्य थी और भारत के संविधान के खिलाफ़ थी। इसलिए, प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का पालन करने की कोई ज़रूरत नहीं थी क्योंकि यह बेकार की कोशिश के अलावा कुछ नहीं होगा और इसलिए अपील करने वाले कर्मचारी को इस बात से पक्षपात का दावा करने की इजाज़त नहीं दी जा सकती कि उसकी सेवा पर असर डालने वाले निर्देश जारी करने से पहले उसे न तो पक्ष बनाया गया और न ही उसकी बात सुनी गई।
34. पूरे सिलेक्शन प्रोसेस को कैंसल करने की पावर के बारे में, इस कोर्ट ने एम पी स्टेट को-ऑप. बैंक लिमिटेड बनाम नानूराम यादव केस में यह फैसला सुनाया: -
“24. यह साफ़ है कि पब्लिक अपॉइंटमेंट के मामले में, इन नियमों का पालन किया जाना चाहिए:
(1) नियमों/सरकारी सर्कुलर के तहत सही प्रक्रिया का पालन किए बिना और बिना विज्ञापन या खुले बाज़ार से आवेदन मंगाए किए गए अपॉइंटमेंट भारत के संविधान के आर्टिकल 14 और 16 का उल्लंघन होंगे।
(2) रेगुलराइज़ेशन अपॉइंटमेंट का तरीका नहीं हो सकता।
(3) कानून के ज़रूरी नियमों का उल्लंघन करके और खासकर, कम से कम एजुकेशनल क्वालिफिकेशन और दूसरी ज़रूरी क्वालिफिकेशन को नज़रअंदाज़ करके किया गया अपॉइंटमेंट पूरी तरह से गैर-कानूनी होगा। ऐसी गैर-कानूनी स्थिति को रेगुलराइज़ेशन का सहारा लेकर ठीक नहीं किया जा सकता।
(4) जो लोग पिछले दरवाज़े से आते हैं, उन्हें उसी दरवाज़े से जाना चाहिए।
(5) अगर अपॉइंटमेंट कानूनी नियमों का उल्लंघन करके किए गए हैं, तो भारत के संविधान के आर्टिकल 162 के तहत मिली कानूनी शक्ति का इस्तेमाल करके कोई रेगुलराइज़ेशन नहीं किया जा सकता।
(6) कोर्ट को गलत सहानुभूति पर अपने अधिकार का इस्तेमाल नहीं करना चाहिए।
(7) अगर की गई गड़बड़ी इतनी बड़ी और सब जगह फैली हुई है, जिससे नतीजे पर असर पड़ रहा है, कि उन लोगों को चुनना मुश्किल हो जाए जिन्हें गैर-कानूनी तरीके से फायदा पहुंचाया गया है या गलत तरीके से उनके सिलेक्शन से वंचित किया गया है, तो हर चुने गए व्यक्ति को अलग-अलग कारण बताओ नोटिस जारी करना न तो मुमकिन होगा और न ही ज़रूरी। इसका एकमात्र तरीका पूरे सिलेक्शन को कैंसिल करना होगा।

(8) जब पूरा सिलेक्शन ही खराब हो, धोखे से सोचा गया हो और धोखे से किया गया हो, तो किसी एक की बेगुनाही की कोई जगह नहीं है और पूरे सिलेक्शन को रद्द करना होगा।”

(ज़ोर दिया गया)

35. इस तरह, यह साफ़ है कि एक बार जब अपॉइंटमेंट प्रोसेस को कानून में अमान्य घोषित कर दिया जाता है, तो ऐसे अपॉइंटमेंट प्रोसेस को आगे बढ़ाने के लिए किया गया हर एक्शन भी गैर-कानूनी है, और इसलिए, संवैधानिक कोर्ट के पास ऐसे अपॉइंटमेंट को पूरी तरह से और शुरू से ही रद्द करने का अधिकार है। कोर्ट की यह शक्ति उस स्थिति में भी कम नहीं होती है, जहाँ उन लोगों में थर्ड-पार्टी राइट बनाया गया हो जिन्हें अपॉइंटमेंट ऑफर किया गया है या जो सर्विस में शामिल भी हो गए हैं।
36. इस न्यायालय ने उत्तर प्रदेश राज्य बनाम उत्तर प्रदेश राज्य विधि अधिकारी संघ में, सार्वजनिक नियुक्तियों में पिछले दरवाजे से की जाने वाली प्रविष्टियों से निपटते हुए निम्नलिखित टिप्पणी की थी:-

“19. ... इसलिए, अपॉइंटमेंट मेरिट के अलावा किसी और आधार पर भी किए जा सकते हैं और ऐसे अपॉइंटमेंट को रोकने का कोई प्रोविज़न नहीं है। अपॉइंटमेंट का तरीका असल में यह पक्का करने के लिए नहीं बनाया गया है कि हमेशा सिर्फ़ मेरिट वाले ही अपॉइंट किए जाएंगे या अपॉइंटमेंट मेरिट के अलावा किसी और आधार पर नहीं किए जाएंगे। **गाइडलाइंस के बिना, अपॉइंटमेंट पूरी तरह से पर्सनल या पॉलिटिकल वजहों से किए जा सकते हैं, और मनमाने हो सकते हैं। ऐसा इसलिए है कि जो लोग ऐसे मनमाने तरीके से अपॉइंट होते हैं, वे शायद ही शिकायत कर सकते हैं अगर उनका अपॉइंटमेंट खत्म करना भी उतना ही मनमाना हो। जो लोग पिछले दरवाजे से आते हैं, उन्हें उसी दरवाजे से जाना पड़ता है।** यह तब और भी ज़्यादा होता है जब अपॉइंटमेंट के ऑर्डर में ही यह लिखा हो कि अपॉइंटमेंट बिना कोई कारण बताए कभी भी खत्म किया जा सकता है। ऐसे अपॉइंटमेंट दोनों तरफ से पूरी तरह प्रोफेशनल काम के तौर पर किए जाते हैं, माने जाते हैं और समझे जाते हैं, जब तक वे चलते हैं। यह बात कि वे पब्लिक बॉडीज़ द्वारा किए जाते हैं, उन्हें एक्स्ट्रा पवित्रता नहीं दे सकती। किसी पब्लिक ऑफिस में किया गया हर अपॉइंटमेंट, चाहे वह कैसा भी हो, ज़रूरी नहीं कि पब्लिक पवित्रता वाला हो। इसलिए, सभी अपॉइंटमेंट को बचाने में कोई पब्लिक इंटरैस्ट शामिल नहीं है, चाहे वे किसी भी तरीके से किए गए हों। शुरू से ही कुछ एंगेजमेंट और कॉन्ट्रैक्ट स्पॉइल्स सिस्टम के ऑपरेशन का नतीजा हो सकते हैं। उन्हें बचाने के लिए किसी कानूनी चिंता की ज़रूरत नहीं है।”

(ज़ोर दिया

गया)

37. इसलिए, यह साफ़ है कि बैक-डोर प्रोसेस का फ़ायदा उठाने वाला, जब उसे इसका सामना करना पड़ता है, तो कानून के हिसाब से सही बर्ताव का दावा नहीं कर सकता।
38. इस मामले में, अपील करने वाला कर्मचारी, जिसे 29 जुलाई, 2010 के विज्ञापन के तहत अपॉइंट किया गया था, का उन पोस्ट पर कोई अधिकार नहीं है, जब यह नतीजा निकलता है कि विज्ञापन खुद ही अमान्य है और उसे गैर-कानूनी और असंवैधानिक घोषित कर दिया गया है। ऐसे पोस्ट पर कैंडिडेट का बने रहने का अधिकार विज्ञापन की कानूनी मान्यता और उसके अनुसार की गई भर्ती प्रक्रिया पर निर्भर करता है।
39. इस मोड़ पर, जाने से पहले, हम यह बताना सही समझते हैं कि पब्लिक नौकरी भारत के संविधान द्वारा राज्य को सौंपी गई एक ज़िम्मेदारी है। इसलिए, यह ज़रूरी हो जाता है कि पब्लिक नौकरी से जुड़े मामले में राज्य आर्टिकल 14 और 16 की सख्तियों को नज़रअंदाज़ न करे। पब्लिक नौकरी में मनमानी बराबरी के बुनियादी अधिकार की जड़ तक जाती है। हालांकि कोई भी व्यक्ति अपॉइंटमेंट के बुनियादी अधिकार का दावा नहीं कर सकता, लेकिन इसका मतलब यह नहीं है कि राज्य को मनमाने या मनमानी तरीके से काम करने की इजाज़त दी जा सकती है। राज्य आम जनता के साथ-साथ भारत के संविधान के प्रति भी जवाबदेह है, जो हर व्यक्ति के साथ बराबर और सही बर्ताव की गारंटी देता है। इसलिए, पब्लिक नौकरी का प्रोसेस हमेशा फेयर, ट्रांसपेरेंट, बिना भेदभाव के और भारत के संविधान के दायरे में होना चाहिए। हर नागरिक का यह बुनियादी अधिकार है कि उसके साथ सही और बिना भेदभाव के बर्ताव किया जाए, जो भारत के संविधान के आर्टिकल 14 के तहत बराबरी के अधिकार का एक हिस्सा है। इस गारंटी का उल्लंघन न्यायिक जांच के साथ-साथ आलोचना का भी विषय हो सकता है।

निष्कर्ष: -

40. इस मामले के खास तथ्यों और ऊपर की गई चर्चा को देखते हुए, हम विवादित फैसलों में की गई बातों पर गहराई से विचार करना सही नहीं समझते क्योंकि उनमें जिस विषय पर बात की गई है वह अलग है। भर्ती प्रक्रिया के गैर-कानूनी होने का सवाल निचली अदालतों में किसी भी कार्रवाई में नहीं उठाया गया था। दूसरी ओर, यह पहली बार था, जब अपील करने वाले कर्मचारी ने इस अदालत के सामने पहले विवादित आदेश को चुनौती दी थी।
41. परिणामस्वरूप, अपील निम्नलिखित निर्देशों के साथ निपटाई जाती हैं: -
 - i. रेस्पोंडेंट नंबर 4 का 29 जुलाई, 2010 का एडवर्टाइज़मेंट और उसके बाद की गई सभी कार्रवाई आर्टिकल 14 और 16 और इस कोर्ट के न्यायिक उदाहरणों का उल्लंघन करने के कारण रद्द की जाती हैं।
 - ii. इन पोस्ट के संबंध में हाई कोर्ट के 12 सितंबर, 2018 के निर्देश के अनुसार की गई सभी नियुक्तियां रद्द की जाती हैं।
 - iii. रेस्पोंडेंट-राज्य संवैधानिक आदेश के अनुसार और मौजूदा नियमों और ऊपर की गई टिप्पणियों के अनुसार एक नया एडवर्टाइज़मेंट जारी करेगा। इसके बाद, इन पोस्ट के लिए कानून के अनुसार भर्ती प्रक्रिया फिर से की जाएगी।

- iv. न्याय के हित में, हम निर्देश देते हैं कि हमारे निर्देश (ऊपर) के अनुसार आज से छह महीने के अंदर नया नोटिफिकेशन जारी किया जाएगा और इसमें खास तौर पर उन सभी उम्मीदवारों को शामिल करने के लिए उम्र में सही छूट दी जाएगी, जो मौजूदा केस के लंबित रहने के दौरान और सुपरवीनिंग पीरियड में इन पोस्ट पर सेलेक्शन के लिए उम्र की सीमा पार कर चुके होंगे।
42. पार्टियों को अपना खर्च खुद उठाने का निर्देश दिया जाता है।
43. अगर कोई पेंडिंग एप्लीकेशन है, तो उसे निपटा दिया जाएगा।
सिविल अपील नंबर 13952 / 2024
सिविल अपील नंबर 13953 / 2024
सिविल अपील नंबर 13954 / 2024
सिविल अपील नंबर 13955 / 2024

सिविल अपील नंबर 13955 ऑफ़ 2024

44. इन अपीलों में, अपील करने वालों ने सिर्फ़ हाई कोर्ट के 24 नवंबर, 2022 के दूसरे विवादित ऑर्डर को चुनौती दी है। क्योंकि हमने सिविल अपील नंबर 13950-13951 ऑफ़ 2024 में 29 जुलाई, 2010 के विज्ञापन और उसके बाद के सिलेक्शन प्रोसेस को रद्द कर दिया है, इसलिए इन अपीलों में शामिल सवाल एकेडमिक हो गए हैं और इसलिए, हमारे दखल देने लायक नहीं हैं।
45. इसलिए अपीलें खारिज की जाती हैं। कोई खर्च नहीं।
46. अगर कोई पेंडिंग एप्लीकेशन है, तो उसे निपटा दिया जाएगा।

केस का नतीजा: अपील खारिज।

हेडनोट्स तैयार किए: अंकित ज्ञान

यह अनुवाद अधिवक्ता ज्ञान रंजन, पैनल अनुवादक के द्वारा किया गया।