

उत्तराखण्ड उच्च न्यायालय, नैनीताल

समक्ष—: माननीय न्यायमूर्ति श्री मनोज कुमार तिवारी,
एवं
माननीय न्यायमूर्ति श्री आलोक कुमार वर्मा

दिनांक 18 जुलाई 2022

विशेष अपील संख्या—656 / 2015

मध्य

अल्मोड़ा जिला सहकारी बैंक लिमि0 व अन्य ...अपीलकर्ता

एवं

मनोज कुमार व अन्य ...उत्तरदाता

तथा

विशेष अपील संख्या—657 / 2015

मध्य

अल्मोड़ा जिला सहकारी बैंक लिमि0 व अन्य ...अपीलकर्ता

एवं

ललित प्रसाद व अन्य ...उत्तरदाता

तथा

विशेष अपील संख्या—37 / 2022

मध्य

प्रमोद सिंह मरछाल आदि ...अपीलकर्ता

एवं

मनोज कुमार एवं अन्य ...उत्तरदाता

अपीलकर्ताओं के अधिवक्ता—
उत्तरदाताओं के अधिवक्ता—

श्री जयवर्धन कांडपाल, विद्वान अधिवक्ता
श्री दिग्विजय सिंह बिष्ट, विद्वान अधिवक्ता
उत्तरदाता संख्या 1 के विद्वान अधिवक्ता श्री
अनिल अंथवाल हेतु ब्रीफ धारक

श्री बी0पी0एस0 मेर, राज्य के लिए ब्रीफ
संक्षिप्त धारक।

श्री पीयूष गर्ग, इम्प्लैडमेंट एप्लिकेशन (IA

No. 17165/2019) में
आवेदकों के लिए विद्वान अधिवक्ता।

श्री डी0एस0 पाटनी, विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता,
द्वारा सहायता प्राप्त श्री धर्मेन्द्र बर्थवाल
इम्प्लीडमेंटएप्लीकेशन (IA No. 15511/2019)
में आवेदक।

निर्णय (माननीय न्यायमूर्ति श्री मनोज कुमार तिवारी जे0)

1. इस न्यायालय की समन्वय बैंच के निर्णय को आपस्त कर मामले की रिमांड किए जाने पर ये विशेष अपीलें को सुनवाई के लिए लिया जा रहा है। चूंकि विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा WPSS No. 1889 सन् 2015 तथा WPSS No. 2389 सन् 2015 में पारित निर्णय दिनांकित 14.12.2019 को इन अपीलों में चुनौती दी गई है, इसलिए ये अपील को एक साथ सुना और तय किया जा रहा है।
2. वर्ष 2015 की विशेष अपील संख्या 656 सन् 2015 तथा विशेष अपील संख्या 657 सन् 2015 नियोक्ता द्वारा दायर किया गया है जबकि, विशेष अपील संख्या 37 सन् 2022 उन व्यक्तियों द्वारा दाखिल किया गया है, जो कि बैंक में चतुर्थ श्रेणी कर्मचारी के रूप में चयन के अनुसार नियुक्त किए गए थे और पदग्रहित हो गए थे, परन्तु इस न्यायालय की समन्वय पीठ द्वारा दिए गए फैसले के मद्देनजर उनकी सेवाएं बाद में समाप्त कर दी गईं।
3. विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा दोनों रिट याचिकाओं की अनुमति प्रदान कर अल्मोड़ा जिला सहकारी बैंक लिमिटेड द्वारा जारी विज्ञापन दिनांकित 21.10.2014 को रद्द कर दिया था, जिसमें चतुर्थ श्रेणी के पद पर उपलब्ध रिक्तियों की नियुक्ति के लिए आवेदन आमंत्रित किए गए थे। उत्तराखण्ड सहकारी समिति अधिनियम, 2003 की धारा 122 (3) के तहत रजिस्ट्रार द्वारा पारित आदेश, जिसके द्वारा चतुर्थ श्रेणी के पद पर सीधी भर्ती की प्रक्रिया निर्धारित की गई थी, को भी इस आधार पर रद्द कर दिया गया कि, केवल साक्षात्कार के आधार पर चयन होता है, जो कि स्वाभाविक रूप से बुरा है, और सार्वजनिक नीति के खिलाफ है क्योंकि यह चयन समिति को असीमित व्यक्तिपरक शक्ति देता है।
4. अक्षेपित निर्णय का क्रियात्मक भाग नीचे उद्धृत किया जाता है—

“12। इस न्यायालय की नजर में यह प्रक्रिया बिलकुल उचित नहीं है। एक बार जब चयन के लिए संपूर्ण मानदंड साक्षात्कार हो जाता है तो इसका मतलब यह होगा कि चयन समिति के पास असीमित व्यक्तिपरक शक्तियां हैं क्योंकि ऐसा कोई वस्तुनिष्ठ मानदंड नहीं है जिसके द्वारा वे वर्तमान मामले में किसी उम्मीदवार का मूल्यांकन कर सकें। यह प्रक्रिया स्वाभाविक रूप से खराब

है और सार्वजनिक नीति के खिलाफ है और इस न्यायालय द्वारा ऐसी प्रक्रिया होने की अनुमति नहीं दी जा सकती है। यहां तक कि यह तर्क यदि मान भी लें कि श्री ललित प्रसाद पहले ही साक्षात्कार में भाग ले चुके हैं और चूंकि वह पहले ही प्रक्रिया में भाग ले चुका है। अतः उसकी वैधता और अवैधता को चुनौती देने की अनुमति नहीं दी जा सकती है, क्योंकि जैसे कि उसने भाग लिया है और विफल रहा है, वह प्रक्रिया को चुनौती नहीं दे सकते। परन्तु इसी समय, दूसरे याचिकाकर्ता (मनोज कुमार) ने साक्षात्कार में बिल्कुल भाग नहीं लिया है। इस न्यायालय के समक्ष जिसे चुनौती दी गई है वह एक ऐसी प्रक्रिया है जो स्पष्ट रूप से अवैध और अनुचित है। इसके अतिरिक्त हालांकि, इस न्यायालय के मद्देनजर, यद्यपि श्री ललित प्रसाद ने चयन प्रक्रिया में भाग लिया है, लेकिन यह नहीं कहा जा सकता कि वह चयन के परिणाम के रूप में असफल रहा हो, क्योंकि चयन प्रक्रिया अभी तक बाहर नहीं है। उन्होंने अवश्य चयन प्रक्रिया में भाग लिया है। परन्तु परिणाम की घोषणा से पूर्व ही वह इस न्यायालय के समक्ष चयन की प्रक्रिया को चुनौती दे चुका है। किसी भी तरह से चुंकी पूरी प्रक्रिया को चुंकी पूरी प्रिया में ही निहित दोष है और भले श्री ललित प्रसाद (2015 के WPSS संख्या 1889 के याचिकाकर्ता) चयन प्रक्रिया को चुनौती नहीं दे सकते, परन्तु एक अन्य याचिकाकर्ता (श्री.मनोज कुमार WPSS No. 2389 of 2015) यह कर सकते हैं। अतः रिट याचिकाएं सफल होती हैं और विज्ञापन दिनांक 21.10.2014 और प्रतिवादी संख्या 2 द्वारा पारित आदेश दिनांकित 13.12.2013 को रद्द कर दिया जाता है।

5. विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा दिये गये निर्णय मुख्य रूप से दो आधारों पर चुनौती दी गई है, निम्नवत्—

(ए) माननीय सर्वोच्च द्वारा निर्धारित कानून के अनुसार न्यायालय में साक्षात्कार के लिए अंकों के आवंटन के संबंध में कोई नियम नहीं है और माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने माना है कि कभी-कभी, केवल साक्षात्कार को ही कुछ पदों पर चयन के लिए सबसे अच्छा तरीका माना जाता है और इसके विपरीत विचार जो कि आक्षेपित निर्णय में लिया गया है असंघार्य है।

(बी) दोनों रिट याचिकाएं जिन्हें आक्षेपित निर्णय द्वारा अनुमति दी गई थी, पोषणीय नहीं है, क्योंकि 2015 की रिट याचिका (एस/एस) संख्या 2389 के याचिकाकर्ता ने विज्ञापन के अनुसार आवेदन नहीं किया था, अतः उसका कोई सुने जाने का अधिकार नहीं है तथा रिट याचिका (एस/एस) संख्या 1889/2015 के याचिकाकर्ता को विज्ञापन के अनुसार आवेदन करने के बाद चयन के मानदंडों को चुनौती देने से विबंधित किया जाता है, जिसमें चयन के मानदंडों का भी उल्लेख किया गया था।

6. चुनौती के पहले कारण में संदर्भ में विद्वान अपीलकर्ताओं के अधिवक्ता द्वारा लीला धार बनाम राजस्थान राज्य व अन्य (1981) 4 SSC 159 के मामले में माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा दिए गए एक फैसले पर बल दिया है। उक्त निर्णय का पद संख्या 06 जिस पर अपीलकर्ताओं के विद्वान अधिवक्ता द्वारा बल किया गया था, नीचे पुनः प्रस्तुत किया गया है—

“6— इस प्रकार, लिखित परीक्षा, मनुष्य की बुद्धि के बारे में में आकलन करती है, और साक्षात्कार स्वयं मनुष्य का परीक्षण करता है और उचित चयन के लिए “दोनों को मिलाना चाहिये”। यदि लिखित परीक्षा और साक्षात्कार परीक्षा दोनों ही उचित चयन की आवश्यक विशेषताएं हैं, तो प्रवेश के मामले में, लिखित परीक्षा के प्रदर्शन में अधिक वरीयता होनी चाहिए तथा साक्षात्कार परीक्षा का महत्व न्यूनतम होना चाहिए। जहां उम्मीदवार के व्यक्तित्व का अभी विकास होना बाकी है और व्यक्तिगत गुणों की पहचान करना जल्दबाजी होगी, जिसके लिए बाद के जीवन में अधिक महत्व देना पड़ सकता है। *पेरियाकरूपन बनाम तमिलनाडु राज्य, अजय हसिया बनाम खालिद मुजीब* के मामले में, इस अदालत ने यही फेसला दिया था। दूसरी ओर, उन सेवाओं के मामले में जिनमें भर्ती आवश्यक रूप से परिपक्व व्यक्तित्व वाले व्यक्तियों से की जानी है, साक्षात्कार परीक्षा ही एक मात्र तरीका हो सकता है, बशर्ते बुनियादी और आवश्यक शैक्षणिक और व्यावसायिक आवश्यकताओं को पूरा किया जाए। ऐसे व्यक्तियों को लिखित परीक्षा के अधीन करने से उन व्यक्तियों के प्रति कूरता का कार्य होने के अलावा, निष्फल और नकारात्मक परिणाम मिल सकते हैं। बेशक, ऐसी कई सेवाएं हैं, जिनमें युवा उम्मीदवारों से भर्ती की जाती है, जिसमें समझदार व्यक्ति साक्षात्कार-परीक्षा में भविष्य के व्यक्तित्व की एक झलक पा सकते हैं। उनको वे व्यक्ति जिनका व्यक्तित्व विकास की दहलीज पर है और जो बड़े वादे के संकेत दिखाते हैं, ऐसी सेवाओं के मामले में, जहां सही चयन को व्यक्तित्व के वादे के साथ अकादमिक क्षमता को जोड़ना चाहिए, साक्षात्कार-परीक्षा को वरीयता दी जानी चाहिए, हालांकि बहुत अधिक वरीयता नहीं। ऐसे वरीयता के सम्बन्ध में कोई विशिष्ट नियम नहीं हो सकता है। यह सेवा की आवश्यकताओं के अनुसार, सेवा से सेवा में भिन्न होना चाहिए। जैसा की निर्धारित न्यूनतम योग्यता, आयु समूह जिसमें से चयन किया जाना है, जिस निकाय को साक्षात्कार-परीक्षा आयोजित करने का कार्य करना है सौंपे जाने का प्रस्ताव और कई अन्य कारण। यह विशेषज्ञों के निर्धारण और शोध का विषय है। इस पर अदालतों को फेसला सुनाना तब तक सही नहीं है जब तक कि सिद्ध या स्पष्ट परोक्ष मंशा के साथ अतिशयोक्तिपूर्ण वरीयता न दी गई हो। कोठारी समिति ने यह सुझाव दिया कि विषय के स्पष्ट महत्व को देखते हुए, संघ लोक सेवा आयोग के अनुसंधान द्वारा इसकी विस्तार में जांच की जा सकती है।

7. माननीय सर्वोच्च न्यायालय के अन्य न्यायनिर्णय सिया राम बनाम भारत संघ (1988), 2 एससीसी 556 पर अपीलकर्ताओं के विद्वान अधिवक्ता द्वारा बल दिया गया है। उक्त निर्णय में चयन जिसमें 50 प्रतिशत अंक साक्षात्कार को आबंटित किये गये थे को चुनौती दी गई थी। माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा निम्नानुसार अवधारित किया गया:-

“9. श्री गुप्ता, अपीलकर्ता के अधिवक्ता ने अजय हसिया बनाम खालिद मुजीब सेहरावर्दी के मामले में इस न्यायालय के निर्णय और अधिकरण की निम्नलिखित टिप्पणियों पर दृढ़ता से निर्भर किया—

“ दूसरी ओर रेलवे विभाग की प्रक्रिया पूरी तरह से अलग है और निचले ग्रेड पद से उच्च पद या पद पर पदोन्नति के लिए अनिवार्य रूप से व्यापार परीक्षण और चयन परीक्षा, जिसमें लिखित परीक्षा और वाइवा वॉयस और कभी-कभी एकमात्र वाइवा वॉइस टेस्ट शामिल हैं, निर्धारित किए गए हैं। किसी व्यक्ति की क्षमता जो पहले से ही सेवा में है, विभाग में उसके पिछले प्रदर्शन से बेहतर तरीके से आंकी जा सकती है और इस तरह, प्रत्येक पदोन्नति के लिए वाइवा वॉयस टेस्ट के लिए आग्रह की शायद ही सराहना की जा सकती है। किसी भी मामले में, एक उम्मीदवार की पेशेवर क्षमता की जांच करने के लिए वाइवा वॉयस टेस्ट के लिए 50 प्रतिशत अंकों का आवंटन कभी-कभी मनमानी का कारण बन सकता है और वह जांच के पीछे के उद्देश्य को प्राप्त नहीं कर सकता है। तकनीकी कौशल की आवश्यकता वाली सेवा के लिए, अलग नियमों का सेट होना उचित हो सकता है, लेकिन ऐसी सेवाओं के लिए भी, उपयुक्तता के लिए साक्षात्कार परीक्षा को एक विशेष परीक्षा के रूप में नहीं माना जाना चाहिए बल्कि साक्षात्कार/व्यक्तित्व परीक्षण के लिए निर्धारित अंक पक्षपात से बचने के लिए कम से कम होना चाहिए। *अजय हसिया बनाम खालिद मुजीब और जावेद रसूल भट बनाम जम्मू कश्मीर राज्य* में माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा निर्धारित किया गया है कि मनमानापन, पक्षपात और न्यूनतम समान के आरोपों से बचना चाहिए। रेलवे विभाग में अन्य सेवाओं के लिए पदोन्नति के मामले में, साक्षात्कार के समय सेवा के रिकॉर्ड और वरिष्ठता को व्यावसायिक क्षमता की तुलना में अधिक महत्व दिया जाना चाहिए। इससे भारत के दूसरे विभागों के साथ एकरूपता आएगी और जैसे कि वर्तमान मामले में की गई शिकायत है उनकी संभावना भी कम हो जाएगी। अतः जिस नियम के तहत मौजूदा मामले में सीपीआई के पद के लिए चयन किया गया है, इसमें बदलाव की आवश्यकता है।”

अजय हसिया मामले में क्षेत्रीय इंजीनियरिंग कॉलेज, श्रीनगर में प्रवेश की वैधता को चुनौती दी गई थी। मामले की योग्यता के आधार पर विभिन्न विवाद उठाए गए थे और यह कहा गया कि योग्यता परीक्षा में उम्मीदवारों द्वारा प्राप्त अंकों को नजर अंदाज कर दिया गया था जबकि

वाइवा वॉयस परीक्षा के लिए 50 अंक निर्धारित किए गए थे, और लिखित परीक्षा के लिए आवंटित 100 अंक निर्धारित थे, वह उम्मीदवार की तुलनात्मक योग्यता निर्धारित करने के लिए वाइवा वॉयस परीक्षा पर निर्भर करना मनमाना था। मौखिक साक्षात्कार के लिए अंकों के आवंटन के प्रश्न पर इस न्यायालय ने पाया कि मौखिक साक्षात्कार के लिए कुल अंकों के 33 1/3 प्रतिशत के रूप में उच्च आवंटन को मनमानी और उम्मीदवारों के चयन के साथ प्रवेश प्रक्रिया को संक्रमित करने के रूप में माना जाना चाहिए। इस तरह की प्रवेश प्रक्रिया के आधार पर प्रवेश को बनाए नहीं रखा जा सकता। इस कोर्ट ने कहा कि मौजूदा परिस्थितियों में कुल का 15 प्रतिशत से अधिक आवंटन मौखिक साक्षात्कार के लिए मनमाना और अनुचित होगा और संवैधानिक रूप से अमान्य रूप में माना जायेगा। *अजय हसिया* मामले में इस न्यायालय द्वारा निर्धारित सिद्धान्त सभी परिस्थितियों में और सभी मामलों में सार्वभौमिक उपयोग का नहीं है, हालांकि अदालत ने सार्वजनिक रोजगार में भर्ती और पदोन्नति में मौखिक परीक्षा के लिए आवंटित अत्याधिक अंकों को भी छुआ है। *लीलाधर बनाम राजस्थान राज्य* में इस न्यायालय ने अजय हसिया मामले में निर्णय पर विचार किया और रोजगार चाहने वाले उम्मीदवारों या पदोन्नति के लिए मौखिक परीक्षा के अंकों के आवंटन के सन्दर्भ में “ या सार्वजनिक रोजगार के मामले में भी” अभिव्यक्ति की है। इस मामले में उच्च न्यायालय ने मुंसिफ के पद के लिए चयन को इस आधार पर रद्द कर दिया था कि साक्षात्कार परीक्षा को निर्धारित से अधिक महत्व दिया गया था जिसमें नियमों के तहत 25 प्रतिशत अंक वाइवा वॉइस को आवंटित किए गए थे और इस प्रकार चयन को रद्द कर दिया गया था। मनमानापन संविधान के अनुच्छेद 14 व 16 का उल्लंघन है। इस न्यायालय ने कहा कि “ या यहां तक कि सार्वजनिक रोजगार के मामले में भी” शब्दों का उद्देश्य किसी व्यापक, सामान्य नियम को निर्धारित करना नहीं था। वही सिद्धान्त जो कॉलेजों में प्रवेश के मामले में लागू होता है, जनता में भर्ती के मामले में भी लागू होते हैं। सेवा और यह कि सार्वजनिक रोजगार से सम्बन्धित टिप्पणी गलत थी क्योंकि मामला उस मामले में न्यायालय के विचार के लिए नहीं आया था। न्यायालय ने तब निम्नानुसार यह अवधारित किया—

“ न ही हमें लगता है कि न्यायालय ने उनके अवलोकन के किसी व्यापक निर्माण का इरादा किया था। जैसा कि हमारे द्वारा पहले ही देखा गया है कि साक्षात्कार परीक्षा को दिया जाने वाला भार उस सेवा की आवश्यकता पर निर्भर होना चाहिए, जिसके लिए भर्ती की जा रही है। भर्ती के लिए उपलब्ध श्रोत साक्षात्कार बोर्ड की संरचना और इसी तरह के अन्य कारण आम तौर पर लोक सेवाओं में भर्ती सविधान के अनुच्छेद 309 के परन्तुक के तहत बनाये गये नियमों द्वारा विनियमित होती है और यदि हम चयन की उचित पद्धति और उससे जुड़े होने वाले सापेक्ष विभिन्न परीक्षण की वजन को फिर से निर्धारित करने का प्रयास करते हैं तो हम उस कार्य को हड़प लेंगे जो हमारा नहीं है। यदि हम ऐसा करते हैं तो हम नियमों को फिर से लिख रहे होंगे लेकिन हम खुद को यह कहने से बचाते हैं कि हम सीधे या स्पष्ट तिरछे मकसद के मामलों में भी हस्तक्षेप नहीं करेंगे। वर्तमान मामले ऐसा नहीं है।

10. इस न्यायालय ने माना कि मुंसिफ के पद के लिए चयन वैध था और उसे रद्द नहीं किया जा सकता था। इस न्यायालय द्वारा यह अवधारित किया कि प्रावधान कॉलेजों में प्रवेश और सार्वजनिक सेवा में प्रवेश के लिए प्रावधान समान नहीं हो सकता है। यह भी कहा गया कि सेवा के मामले में जिसमें परिपक्व व्यक्तित्व वाले व्यक्तियों की भर्ती आवश्यक रूप से की जानी है उसमें बुनियादी और आवश्यक शैक्षणिक और व्यावसायिक आवश्यकताओं को पूरा करने के अधीन साक्षात्कार परीक्षा एकमात्र तरीका हो सकता है, और ऐसे व्यक्तियों को लिखित परीक्षा के अधीन करना निष्फल और नकारात्मक परिणाम होगा। किसी भी सेवा में सटीक वरीयता के संबंध में निर्धारित नियम नहीं हो सकता है और यह सेवा की आवश्यकताओं के अनुसार निर्धारित न्यूनतम योग्यता, आयु समूह जिसमें से चयन किया जाना है, जिस निकाय को साक्षात्कार परीक्षा आयोजित करने का कार्य सौंपा जाना प्रस्तावित है और अन्य कारण के अनुसार होगा, इस न्यायालय ने कहा कि यह विशेषज्ञों द्वारा दृढ़ संकल्प और अनुसंधान का भी मामला था और यह न्यायालय के लिए नहीं था कि वह इस पर निर्णय दे जब तक कि सिद्ध या स्पष्ट तिरछे उद्देश्यों के साथ अतिरंजित वरीयता न दिया गया हो।

8. अपीलकर्ताओं के विद्वान अधिवक्ता ने किरण गुप्ता बनाम यूपी राज्य और अन्य (2000) 7 एस0सी0सी0 719 के मामले में दिए गए एक फैसले पर भी भरोसा किया है। जिसमें उत्तरप्रदेश राज्य में सरकारी सहायता प्राप्त स्कूलों में शिक्षक के रूप में नियुक्ति के लिए चयन को इस आधार पर चुनौती दी गई थी कि अकेले साक्षात्कार के आधार पर चयन मनमाना और अवैध है। हालांकि, चयन मानदंड की चुनौती माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा

निरस्त कर दी गई थी। उक्त निर्णय का सुसंगत उद्धरण नीचे पुनः प्रस्तुत किया गया है—

“22। यह तर्क को स्वीकार करना मुश्किल है कि केवल मौखिक परीक्षा के आधार पर चयन मनमाना और अवैध है चूंकि साक्षात्कार के लिए 15 प्रतिशत अंकों के आवंटन, इस न्यायालय द्वारा मनमाना माना गया था। केवल साक्षात्कार के आधार पर चयन दृढ़ अवैध है। यह ध्यान रखना उपयोगी होगा कि साक्षात्कार के लिए अंकों के प्रतिशत के आवंटन के सम्बन्ध में कोई सामान्य नियम नहीं है। यह कई कारणों पर निर्भर करता है और साक्षात्कार परीक्षा के लिए अंकों के अनुमेय प्रतिशत के प्रश्न को प्रत्येक मामले के तथ्यों पर तय किया जाना है। हालांकि, शैक्षिक संस्थानों/स्कूलों में प्रवेश के मामलों में साक्षात्कार के लिए आवंटित अंकों के प्रतिशत की तर्कसंगतता के सम्बन्ध में इस न्यायालय के निर्णय को चयन/नियुक्ति के मामलों में साक्षात्कार के लिए अंकों के अनुमेय प्रतिशत का निर्धारण करने में उचित मार्गदर्शन नहीं देंगे। विभिन्न सेवाओं में भी इस वर्ग के लिए दो श्रेणियां हो सकती हैं, 1— जब चयन लिखित परीक्षा और मौखिक परीक्षा दोनों द्वारा होती है, और 2—जब चयन केवल मौखिक परीक्षा द्वारा होती है। जब चयन मौखिक साक्षात्कार और लिखित परीक्षा दोनों के आधार पर होता है, तो अदालतों ने साक्षात्कार के लिए उच्च प्रतिशत अंक निर्धारित करने पर नाराजगी जताई है। लेकिन, जहां वरिष्ठ पदों पर, किसी भी पद पर चयन/नियुक्ति/पदोन्नति के लिए केवल मौखिक साक्षात्कार ही मानदंड रहा है, वहां कि लिए अंकों के उच्च प्रतिशत का प्रश्न नहीं बनता। इसलिए, हमें लगता है कि इन मामलों पर चर्चा करना व्यर्थ है—*माइनर ए. पीरियाकरूपान बनाम टी.एन. और अजय हसिया बनाम खालिद मुजीब सेहरावर्दी* जिन पर श्री गोस्वामी द्वारा बल दिया है, जो शैक्षणिक संस्थानों/स्कूलों में प्रवेश से संबंधित है और ऐसे मामले भी हैं जहां भर्ती की निर्धारित पद्धति लिखित परीक्षा के बाद एक साक्षात्कार थी—(*अशोक कुमार यादव बनाम हरियाणा राज्य; डी.वी. बख्शी बनाम भारत संघ और कृष्ण यादव बनाम हरियाणा राज्य*)।

23. यहां पर *लीला धर बनाम राजस्थान राज्य* में इस न्यायालय की तीन-न्यायाधीशों की खंडपीठ के निर्णय का उल्लेख करना उपयुक्त होगा, जिसको राजस्थान लोक सेवा आयोग द्वारा राजस्थान न्यायिक सेवा नियमावली के तहत जिला मुंसिफ के पदों पर आक्षिप्त चयन किया था और वहां लिखित परीक्षा और साक्षात्कार के लिए आवंटित अंकों का अनुपात 75:25 था। इस सम्बन्ध में न्यायालय के लिए बोलते हुए, न्याय ओ चिन्मप्पा रेड्डी ने बताया:

“एक कॉलेज में प्रवेश के मामले में, उदाहरण के लिए, जहां उम्मीदवार के व्यक्तित्व का विकास होना अभी बाकी है और व्यक्तिगत गुणों की पहचान करना जल्दबाजी होगी, जिसके लिए बाद के जीवन में अधिक महत्व देना पड़ सकता है, वहां लिखित परीक्षा पर अधिक वरीयता दिया जाना चाहिए और साक्षात्कार-परीक्षा से जुड़े होने का महत्व न्यूनतम होना चाहिए। इसलिए, इस संबंध में *पीरियाकरूपान और अजय हसिया* मामलों में निर्णयों के अनुपात को उन सेवाओं के मामले में लागू नहीं किया जा सकता है, जिनमें भर्ती आवश्यक रूप से परिपक्व व्यक्तित्व वाले व्यक्तियों से की जानी है। ऐसी सेवाओं में साक्षात्कार परीक्षा ही एकमात्र तरीका हो सकता है, जो बुनियादी और आवश्यक शैक्षणिक और व्यावसायिक आवश्यकताओं को पूरा करने के अधीन हो। इस न्यायालय के विभिन्न निर्णयों में उस मामले का लगातार पालन किया गया है। हम उनमें से कुछ का उल्लेख यहां कर रहे हैं।

24. केशव राम पाल (डॉ.) बनाम यू.पी. उच्च शिक्षा सेवा आयोग, इलाहाबाद में इस न्यायालय द्वारा *पीरियाकरूपान बनाम टी.एन. राज्य तथा अजय हसिया बनाम खालिद मुजीब सेहरावर्दी* में दिए गए दृष्टिकोण का जिक्र करते हुए यह प्रतिपादित किया है कि साक्षात्कार परीक्षा से जुड़े होने का महत्व न्यूनतम होना चाहिए। इस न्यायालय ने टिप्पणी की है कि जिन सेवाओं के लिए भर्ती आवश्यक रूप से परिपक्व व्यक्तित्व के व्यक्तियों से की जानी है, उनमें बुनियादी और आवश्यक शैक्षणिक और व्यावसायिक आवश्यकताओं को पूरा करने पर साक्षात्कार परीक्षा एकमात्र तरीका हो सकता है और ऐसे व्यक्तियों को लिखित परीक्षा के अधीन करने से उन व्यक्तियों के प्रति कूरता का कार्य करने के अलावा, निष्फल और नकारात्मक परिणाम होगा।

25. *अंजार अहमद बनाम बिहार राज्य* में यूनानी चिकित्सा अधिकारी के पदों पर नियुक्ति के लिए सरकार ने निर्धारित किया कि लोक सेवा आयोग साक्षात्कार के आधार पर उम्मीदवारों का चयन करेगा। आयोग ने शैक्षणिक योग्यता के लिए 50 प्रतिशत अंक और साक्षात्कार के लिए 50 प्रतिशत अंक आवंटित किए। इस कोर्ट ने उपरोक्त मामलों के उल्लेख करने के बाद और लीला धर मामले पर बल करने के बाद अकेले साक्षात्कार द्वारा चयन की पद्धति को बरकरार रखा। *ए. पी. राज्य निगम बनाम सी.एम. अशोक राजू* में उपरोक्त निर्णय का पालन किया गया था। इस मामले में भी इस न्यायालय द्वारा बिना लिखित परीक्षा के साक्षात्कार द्वारा उम्मीदवारों के चयन को बरकरार रखा था। ए.पी. वित्तीय निगम में प्रबंधकों के पदों को लिखित परीक्षा के बिना साक्षात्कार द्वारा भरा जाना था, निगम ने लिखित परीक्षा के बिना मौखिक रूप से पदोन्नति मानदंड को मंजूरी दी और विभिन्न पदों के तहत अंक आवंटित किए; उनमें से साक्षात्कार के लिए 25

प्रतिशत और सेवा की अवधि के लिए 15 प्रतिशत अंक निर्धारित किए थे। उच्च न्यायालय की एक खंडपीठ ने विभिन्न शीर्षों के तहत अंकों के आवंटन को बरकरार रखते हुए साक्षात्कार के लिए अंकों का प्रतिशत 25 प्रतिशत से घटाकर 15 प्रतिशत कर दिया और सेवा की अवधि के लिए अंकों का प्रतिशत 15 प्रतिशत से बढ़ाकर 25 प्रतिशत कर दिया। अपील पर इस न्यायालय ने कहा कि, उच्च न्यायालय ने इस निष्कर्ष पर पहुंचने में स्पष्ट त्रुटि की है कि साक्षात्कार के लिए 25 प्रतिशत अंक, उस मामले के तथ्यों में, अत्यधिक थे। यह देखा गया कि इस पर कोई विवाद नहीं था कि प्रबंधक और उससे उपर के पद पर पदोन्नति के लिए कोई लिखित परीक्षा निर्धारित नहीं थी और चयन/पदोन्नति केवल मौखिक परीक्षा द्वारा थी, इसलिए साक्षात्कार के लिए अंक निर्धारित करने के लिए कोई सीमा नहीं लगाई जा सकती थी।

26. *सिया राम बनाम भारत संघ* में चुनौती का एक आधार यह था कि रेलवे में मुख्य कार्मिक निरीक्षक के पद के लिए चयन के नियमों में केवल मौखिक परीक्षा की अनुमति थी और कोई लिखित परीक्षा आयोजित नहीं की गई थी। यह तर्क दिया गया था कि केवल मौखिक परीक्षा के आधार पर चयन का परिणाम उचित नहीं हो सकता है और यह मनमानापन पैदा करने के लिए उत्तरदायी होगा वहां, 100 अंकों में से 50 अंकों को बिना किसी मानदंड निर्धारित किए पेशेवर योग्यता के लिए आवंटित किया गए थे। विवाद को खारिज करते हुए, इस न्यायालय ने लीला धर मामले के बाद यह माना है कि कई बार कुछ पदों के लिए केवल साक्षात्कार को ही चयन का सबसे अच्छा तरीका माना जाता है।

27. इन सभी कारणों से, हम 1995 नियम के नियम 12(3) में कोई अवैधता नहीं पाते हैं, जो प्रधानाध्यापकों के पदों पर नियुक्ति के लिए साक्षात्कार में उनके प्रदर्शन के आधार पर उपयुक्त उम्मीदवारों के चयन का प्रावधान करते हैं।

9. पूर्वोक्त निर्णयों के अवलोकन से, यह स्पष्ट है कि केवल साक्षात्कार के आधार पर चयन अनुरोध है, विशेष रूप से जब चयन किसी ऐसे पद पर नियुक्ति के लिए हो जहां चयन परिपक्व आयु और व्यक्तित्व के व्यक्तियों में से किया जाना हो। साक्षात्कार के लिए दी जाने वाली वरियता सेवा से भिन्न हो सकती है।

10. वर्तमान मामले में बैंक के खिलाफ तिरस्कृत मंशा का कोई आरोप नहीं है। यह दिखाने के लिए रिकॉर्ड में कुछ भी नहीं है कि केवल साक्षात्कार के आधार पर चयन का उद्देश्य किसी विशेष व्यक्ति को अनुचित लाभ प्रदान करना था। वास्तव में, इस चयन मानदंड को रजिस्ट्रार ने अपनी वैधानिक शक्ति का प्रयोग करते हुए तय किया था, और बैंक ने केवल रजिस्ट्रार के निर्देश का पालन किया था। यह किसी का मामला नहीं है कि रजिस्ट्रार ने चयन मानदंड के संबंध में निर्णय असदभावपूर्ण ढंग में लिया हो। इस प्रकार चयन प्रक्रिया को केवल इसलिए दूषित नहीं कहा जा सकता कि चयन का एकमात्र मानदंड साक्षात्कार था।

11. माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा दिए गए निर्णयों से यह देखा जा सकता है कि साक्षात्कार के लिए दिए जाने वाले अंकों के वरियता के संबंध में कोई समान नियम नहीं हो सकता है, क्योंकि यह कई कारणों पर निर्भर होता है, तथा साक्षात्कार के लिये अंकों के अनुमेय प्रतिशत का प्रश्न प्रत्येक मामले के तथ्यों पर निर्भर करता है, तथा यह विशेषज्ञों द्वारा निर्धारण करने का मामला है, न कि न्यायालयों के लिए, जब तक कि सिद्ध या स्पष्ट परोक्ष उद्देश्यों से कि साक्षात्कार को अतिरंजित वरियता दी गई है।

12. अपीलकर्ताओं के विद्वान वकील ने आगे यह भी तर्क दिया गया है कि 2015 की रिट याचिका (एस/एस) संख्या 2389 में याचिकाकर्ता को कोई सुने जाने का अधिकार नहीं था, क्योंकि उसने विज्ञापन दिनांक 21.10.2014 के अनुसार आवेदन नहीं किया था और न ही वह था चयन में रुचि रखत थे, क्योंकि उन्होंने नवंबर, 2015 में रिट याचिका दायर की थी, हालांकि साक्षात्कार 25.04.2015 तक आयोजित हो चुके थे, इसलिए उन्हें इच्छुक व्यक्ति नहीं कहा जा सकता है। यह न्यायालय अपीलकर्ताओं की ओर से किए तर्क को सारवान पाता है कि इस रिट याचिका में याचिकाकर्ता के पास विज्ञापन को चुनौती देने का कोई अधिकार नहीं था। दरअसल, याचिका के पैरा नं० 20 में कहा गया है कि यह मामला एक जनहित की तरह है, लेकिन सेवा मामले को जनहित याचिका में चुनौती नहीं दी जा सकती है"। इससे पता चलता है कि याचिकाकर्ता एक घुसपैठिया है जिसने किसी और के कहने पर रिट याचिका दायर की थी।

13. अपीलकर्ताओं के विद्वान अधिवक्ता ने 2015 की रिट याचिका (एस/एस) संख्या 1889 की पोषणीयता पर भी इस आधार पर सवाल उठाया कि याचिकाकर्ता ने चयन में भाग लिया था, चयन मानदंड के संबंध में विज्ञापन के खंड 4 में निर्धारित होने के बावजूद और साक्षात्कार के लिए भी उपस्थित हुआ था, लेकिन बाद में उसके द्वारा विज्ञापन को चुनौती दी गयी। यह न्यायालय उक्त अभिवचन में भी बल होना पाती है। चूंकि याचिकाकर्ता ने विचाराधीन विज्ञापन के अनुसार आवेदन किया था, इसलिए चयन में मौका लेने के बाद, उसे अब चयन मानदंड को चुनौती देने से भी बंधित किया जाता है जैसा कि मनीष कुमार शाही बनाम बिहार राज्य (2010 12एससीसी 576 और धनंजय मलिक और अन्य बनाम उत्तरांचल राज्य और अन्य (2008)4 एससीसी 171) में माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा प्रतिपादित किया गया था।

14. उपर्युक्त कारणों से, हमारा सुविचारित मत है कि विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा दिया गया आक्षेपित निर्णय त्रुटिपूर्ण है, जो अपास्त किए जाने योग्य है और ये अपीलें स्वीकार किए जाने योग्य हैं और एतद्द्वारा उक्त अपील स्वीकार की जाती है।

15. तदनुसार, इन अपीलों में आक्षेपित निर्णय दिनांकित 14.12.2015 को अपास्त किया जाता है। 2015 की रिट याचिका (एस/एस) संख्या 1889 और 2015 की रिट याचिका (एस/एस) संख्या 2389 खारिज की जाती है। 2022 की विशेष अपील संख्या 37 में अपीलकर्ता, जिनकी सेवा दिनांक 09.08.2018 को समन्वय पीठ द्वारा दिए गए निर्णय के परिणामस्वरूप

समाप्त कर दी गई थी, उनकी सेवा को निरंतरता और अन्य परिणामी लाभों के साथ, इस आदेश की प्रमाणित प्रति नियुक्ति प्राधिकारी के समक्ष प्रस्तुत करने के दो सप्ताह के भीतर बहाल किया जाये। हालांकि वे वेतन के लिये हकदार बहाली की तिथि से ही होंगे।

माननीय न्यायमूर्ति श्री मनोज कुमार तिवारी, जे.

माननीय न्यायमूर्ति श्री आलोक कुमार वर्मा, जे.

दिनांक: 18 जुलाई, 2022