

## पूरी बेंच

वी. रामास्वामी, सीजे, उजागर सिंह और जी.आर. मजीठिया, जे.जे. के समक्ष

विक्रम सिंह और अन्य,

-याचिकाकर्ता।

बनाम

अधीनस्थ सेवा चयन बोर्ड, हरियाणा और अन्य,

-प्रतिवादी।

संशोधित सिविल रिट याचिका संख्या 4861, 1986

भारत का संविधान, 1950—अनुच्छेद 14 और 16—हरियाणा उत्पाद शुल्क और कराधान निरीक्षणालय (राज्य सेवा वर्ग III) नियम, 1969 - उत्पाद शुल्क निरीक्षकों का चयन - उच्च सेवाओं के लिए सर्वोच्च न्यायालय द्वारा मौखिक परीक्षा के लिए 12.2 प्रतिशत अंकों का आवंटन - क्या यह उत्पाद शुल्क निरीक्षकों के चयन पर लागू होता है - मौखिक परीक्षा के लिए उच्च वेटेज - क्या अनुमति है

अभिनिर्धारित किया गया कि स्पष्ट है कि जोगिंदर सिंह बनाम हरियाणा राज्य और अन्य 1986(3) एस.एल.आर. 644 (एफ.बी.) कुल 28.5 प्रतिशत पर अंकों के आवंटन को इस आधार पर चुनौती दी गई थी कि वे अत्यधिक थे और प्रार्थना थी कि इसे रद्द कर दिया जाए क्योंकि यह भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 के तहत प्रतिपादित सिद्धांतों के खिलाफ था। , 1950. प्रार्थना को स्पष्ट रूप से अस्वीकार कर दिया गया था। पूर्ण पीठ के इस फैसले के मद्देनजर इस मामले में इस पीठ का संदर्भ आवश्यक नहीं था। लेकिन ऐसा लगता है कि चुनौती के इस विशेष तथ्य और विशिष्ट उत्तर को संदर्भ के समय न्यायालय के ध्यान में नहीं लाया गया था। चूंकि जोगिंदर सिंह के मामले में हरियाणा उत्पाद शुल्क और कराधान निरीक्षणालय (राज्य सेवा वर्ग III) नियमों को बरकरार रखा

गया था और यह निश्चित रूप से माना गया था कि मौखिक परीक्षा के लिए अंकों का प्रतिशत 28.5 प्रतिशत तय किया गया था, जो संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 का उल्लंघन नहीं करता है। जो नियम मौजूदा मामले में शामिल हैं, वही नियम जोगिंदर सिंह के मामले में शामिल हैं और उन्हें बरकरार नहीं रखा गया है।

(पैरा 28, 30 और 32)।

माननीय श्री न्यायमूर्ति सुखदेव सिंह कांग और माननीय श्री न्यायमूर्ति एम.एम. पुंछी की खंडपीठ द्वारा मामले को बड़ी पीठ के पास भेजा गया था।—, —तथ्यों को ध्यान में रखते हुए दिनांक 1 सितंबर, 1987 के आदेश के अनुसार यह मामला बहुत महत्वपूर्ण है और इस मुद्दे को बड़ी संख्या में रिट याचिकाओं में उठाया गया है जो इस न्यायालय में लंबित हैं।

संविधान का आदेश है कि राज्य किसी भी व्यक्ति को कानून के समक्ष समानता या कानून के समान संरक्षण से वंचित नहीं करेगा, जैसा कि अनुच्छेद में निहित है।—भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 और उसके अनुच्छेद 16 में दिए गए किसी भी सार्वजनिक कार्यालय में रोजगार या नियुक्ति से संबंधित मामलों में सभी नागरिकों के लिए अवसर की समानता, इस पीठ को भेजे गए प्रमुख प्रश्न हैं।

अनुच्छेदों के अंतर्गत संशोधित याचिकाभारत के संविधान के 226/227 में प्रार्थना की गई है कि सर्विओरारी, परमादेश या कोई अन्य उपयुक्त रिट, आदेश या निर्देश जारी किया जाए: -

- (a) मामले का पूरा रिकॉर्ड तलब करना;
- (b) अधीनस्थ सेवा चयन बोर्ड, हरियाणा द्वारा एक्साइज इंस्पेक्टर 1 टोर के पद के लिए आयोजित प्रतियोगिता के परिणाम घोषित करने के लिए उत्तरदाताओं को निर्देश देना।
- (c) विनियमन की घोषणा भारत के संविधान के नियमों के परिशिष्ट 'डी' के एक्साइज इंस्पेक्टर पद के लिए

- (d) अनुलग्नक में निहित प्रतिवादी-बोर्ड के निर्णय को रद्द करनापी-3 एक्साइज इंस्पेक्टर पद के लिए सभी आवेदकों का दोबारा साक्षात्कार लेगा;
- (e) कोई अन्य राहत जो यह माननीय न्यायालय इस मामले की विशिष्ट परिस्थितियों में उचित और उचित समझे;
- (f) अनुलग्नकों की प्रमाणित प्रतियों को दाखिल करने से मुक्ति दी जाए;
- (g) उत्तरदाताओं को प्रस्ताव की अग्रिम सूचना जारी करने की छूट दी जाए;
- (h) इस याचिका की लागत भी याचिकाकर्ताओं के पक्ष में दी जाए।

याचिकाकर्ताओं के वकील राजीव आत्मा राम और राकेश खन्ना।

प्रतिवादियों की ओर से एस. सी. मोहंता ए.जी. हरियाणा, एन. एस. पवार, वरिष्ठ डीएजी हरियाणा उनके साथ थे।

### निर्णय

उजागर सिंह, जे

1. संविधान का आदेश है कि राज्य किसी भी व्यक्ति को कानून के समक्ष समानता या कानून के समान संरक्षण से वंचित नहीं करेगा, जैसा कि अनुच्छेद 14कला में दिए गए किसी भी सार्वजनिक कार्यालय में रोजगार या नियुक्ति से संबंधित मामलों में सभी नागरिकों के लिए अवसर की समानता। इसमें, वर्तमान मामले के लिए इस बेंच को संदर्भित प्रमुख प्रश्न हैं। कहा जाता है कि मानव-जीवन के कई पहलुओं में कानून के समक्ष औपचारिक समानता का विचार केवल दिखावा है और न्यायालय उन लोगों को समान बनाने का प्रयास कर रहे हैं जो वास्तव में असमान हैं। हमारे पास ऐसे उदाहरण हैं कि प्रत्येक व्यक्ति की अपनी परिस्थितियाँ लगभग सभी अन्य से भिन्न होती हैं। व्यावहारिक दृष्टि से देखें तो हम कल्पना कर सकते हैं कि विशेष परिस्थितियों में जन्मा और पला-बढ़ा व्यक्ति विभिन्न परिस्थितियों में दूसरे व्यक्ति के साथ समानता का दावा करने में

असमर्थ है। कुछ व्यक्ति शिक्षा केवल प्राप्त करने के लिए ही प्राप्त करते हैं। पारिवारिक परिस्थितियाँ उसे पुस्तकालयों में जाने, सभाओं में शामिल होने के लिए समय देने की अनुमति नहीं दे सकतीं। अच्छे समाज का निर्माण करें और उन लोगों के साथ रहें जिनकी स्थिति उच्च है या जो जीवन के बेहतर क्षेत्र में रहते हैं। स्कूल/कॉलेज के समय को छोड़कर। उसके परिवार को अपने पारिवारिक पेशे, जैसे कि कृषि, छोटी नौकरी और श्रम आदि को चलाने में पूरा समय समर्पित करने और उपयोग करने की आवश्यकता हो सकती है। हम अच्छी तरह से कल्पना कर सकते हैं कि उसके पास सामान्य ज्ञान प्रतिभा और कई अन्य चीजें हासिल करने का कोई मौका नहीं होगा। पहलू। ऐसा कहा जाता है कि समानता का मतलब यह नहीं है कि व्यक्ति बुद्धि में समान या समान हैं, बल्कि संविधान के तहत, सभी मनुष्यों के साथ ऐसा व्यवहार करने का अधिकार है जैसे कि वे हर मामले में समान हैं। प्रत्येक नागरिक को कुछ प्रकार के समान व्यवहार का अधिकार है, इस जनादेश के लिए यह आवश्यक नहीं है कि प्रत्येक व्यक्ति को आर्थिक या राजनीतिक शक्ति में समान हिस्सेदारी का अधिकार हो। समग्र रूप से देश द्वारा सभ्यता का न्यूनतम आधार प्राप्त करने के बाद व्यक्तियों की सामाजिक या आर्थिक स्थिति में अंतर को दूर किया जा सकता है। फिर भी, प्रशासनिक अधिकारियों द्वारा इस आदेश को लागू करने में कभी-कभी किसी प्रकार की जानबूझकर या जानबूझकर भेदभाव शामिल होता है और जहां यह जानबूझकर या जानबूझकर भेदभाव होता है, तो न्यायालय का अधिकार क्षेत्र आकर्षित होता है।

2. किसी सार्वजनिक कार्यालय में नियुक्ति के लिए कुछ दिशानिर्देशों की आवश्यकता होती है और उस उद्देश्य के लिए, विभिन्न सेवा नियम बनाए गए हैं जिनमें योग्यताएं और अन्य परीक्षण निर्धारित किए गए हैं। अधिकांश मामलों में, चयनित होने के लिए उम्मीदवार को लिखित परीक्षा और मौखिक परीक्षा देनी होती है और अर्हता प्राप्त करने के लिए न्यूनतम अंक भी निर्धारित होते हैं। राय की सर्वसम्मति रही है। लिखित परीक्षा और उसमें उत्तीर्ण होने के लिए कुछ न्यूनतम अंक आवश्यक हैं। कानून के समक्ष समानता और सार्वजनिक सेवाओं

के लिए अवसर की समानता के दावे के बारे में व्यक्ति की जागरूकता ने विभिन्न न्यायालयों में आने वाले विभिन्न विवादों को जन्म दिया है। इस पहलू पर विभिन्न निर्णय हुए हैं और हमेशा नए बिंदु सामने आ सकते हैं, जो पहले के निर्णयों की उक्ति को फिर से खोल सकते हैं।

3. इस मामले में, 7-8-1985 को एक विज्ञापन प्रकाशित किया गया था, जिसमें उत्पाद शुल्क और कराधान विभाग, हरियाणा के लिए उत्पाद शुल्क निरीक्षकों के 11 पदों के लिए आवेदन आमंत्रित किए गए थे। 11 पदों में से 4 अनुसूचित जाति के लिए आरक्षित थे; 1 पिछड़ा वर्ग के लिए और 2 हरियाणा के पूर्व सैनिकों के लिए। पद का स्केल रु. था. 600-20-30-850/900-40-1100। इस मामले में विज्ञापन का एकमात्र प्रासंगिक हिस्सा यह है कि कुछ विषयों में 100 अंकों की लिखित परीक्षा होनी थी और हिंदी का पेपर 50 अंकों का होना था। प्रत्येक पेपर में न्यूनतम योग्यता अंक 33% और कुल मिलाकर 40% निर्धारित किए गए थे। संबंधित नियम' इस सेवा के लिए हरियाणा उत्पाद शुल्क और कराधान निरीक्षणालय (राज्य सेवा वर्ग III) नियम, 1969 हरियाणा सरकार की अधिसूचना संख्या जी.एस.आर. द्वारा प्रकाशित हैं। 180/कांस्ट/कला. 309/69 दि. 22-10-1069. परिशिष्ट 'डी' का नियम 4; इन नियमों में परीक्षा के विषय निम्नानुसार निर्धारित हैं:

- (1) अंग्रेजी ---- 100 अंक
- (2) हिंदी (देवनागरी लिपि में) - 50 अंक
- (3) सामान्य ज्ञान -- 100 अंक
- (4) मौखिक परीक्षा ---- 100 अंक

टिप्पणी:--

अंग्रेजी में परीक्षा का मानक बी.ए. का होगा। पंजाब यूनिवर्सिटी के. हिंदी में परीक्षा का स्तर पंजाब विश्वविद्यालय के हायर सेकेंडरी का होगा।

इस प्रकार मौखिक अंक लगभग 28.5% हैं।

4. विभिन्न आवेदन प्राप्त हुए और लिखित परीक्षा 23/24-11-1985 को आयोजित की गई। लिखित परीक्षा का परिणाम 15-1-1986 को घोषित किया गया। याचिकाकर्ताओं को लिखित परीक्षा में सफल घोषित किया गया। सफल उम्मीदवार. याचिकाकर्ताओं सहित अन्य का साक्षात्कार लिया गया। 12-3-19आर6 को. परिणाम घोषित नहीं किया गया. यह रिट याचिका इस न्यायालय में दायर की गई थी जिसमें उत्तरदाताओं को उनके द्वारा उत्पाद शुल्क निरीक्षकों के पद के लिए आयोजित प्रतियोगिता के परिणाम घोषित करने का निर्देश देने की मांग की गई थी।

5. लिखित बयान में दलील दी गई कि बोर्ड द्वारा 283 अभ्यर्थियों का साक्षात्कार लिया गया, लेकिन केवल 48 अभ्यर्थियों का रिजल्ट तैयार किया गया. इस न्यायालय की एक खंडपीठ, कर्नल भीम सिंह द्वारा दिए गए निर्देश पर। बोर्ड के तत्कालीन अध्यक्ष को तलब किया गया. उन्होंने एक हलफनामा दायर किया जिसमें दिखाया गया कि बोर्ड ने दिशानिर्देशों को अपनाया है" अशोक कुमार यादव बनाम हरियाणा राज्य, 1985(4) SCC 417: (AIR 1987 SC 454) में सर्वोच्च न्यायालय द्वारा निर्धारित उद्देश्य के लिए वर्तमान चयन और इस निर्णय के संदर्भ में। बोर्ड ने 121/2% रखा था; मौखिक परीक्षा के प्रयोजन के लिए लिखित अंक। कर्नल भीम सिंह ने मुझे आगे बताया कि लिखित परीक्षा के अंक साक्षात्कार के समय अध्यक्ष सहित बोर्ड के व्यक्तिगत सदस्यों को उपलब्ध नहीं कराए गए थे। उनके अनुसार, बोर्ड ने 290 उम्मीदवारों को बुलाया और वास्तव में उपस्थित हुए 280 उम्मीदवारों का साक्षात्कार लिया। इससे पहले। अंततः, बोर्ड ने सामान्य श्रेणी के 19 उम्मीदवारों में से 6 को नियुक्ति के लिए अनुशंसित किया; 15 में से 5 उम्मीदवार अनुसूचित जाति के उम्मीदवारों में से; पिछड़ा वर्ग के लिए 3 में से एक उम्मीदवार और भूतपूर्व सैनिक वर्ग के लिए 11 में से 3 उम्मीदवार। इस प्रकार, केवल 48 उम्मीदवारों का परिणाम घोषित किया गया।

6. यह याचिका दिनांक 16-1-1987 के आदेश द्वारा स्वीकार की गई थी। इसे अप्रैल, 1987 के महीने में एक विद्वान एकल न्यायाधीश के समक्ष अंतिम

सुनवाई के लिए सूचीबद्ध करने का निर्देश दिया गया था। अंततः, विद्वान एकल न्यायाधीश इस निष्कर्ष पर पहुंचे कि मामला अत्यधिक सार्वजनिक महत्व का था और विशेष रूप से केवल तत्काल सेवा तक ही सीमित नहीं था। अशोक कुमार यादव के (सुप्रा) में व्यक्त दृष्टिकोण को ध्यान में रखते हुए और विद्वान एकल न्यायाधीश ने इस मामले को एक बड़ी पीठ द्वारा तय करने की आवश्यकता जताई। विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा यह भी देखा गया कि जोगिंदर सिंह बनाम हरियाणा राज्य (1986) 3 सर्व LR 644: AIR 19G6 पुंज & हर 3391. इस न्यायालय की एक पूर्ण पीठ को नियमों की जांच करने के लिए नहीं बुलाया गया था और इसे ऐसे लिया गया जैसे कि नियम अच्छा था और अशोक कुमार यादव के मामले (सुप्रा) के नियम का आवेदन नहीं हुआ सेवा के लिए आवेदन करें. विद्वान एकल न्यायाधीश ने आगे कहा कि जिस तरह से और जिस तरह से उनके सामने यह सवाल उठाया गया है, मामले को एक बड़ी बेंच को सौंपने के अलावा कोई विकल्प नहीं बचा है। यह मामला एक डिवीजन बेंच के समक्ष रखा गया था, जो चाहती थी कि इस मामले का निर्धारण और भी बड़ी बेंच द्वारा किया जाए। इस तरह ये मामला इस बेंच के सामने आया है।

7. उन्होंने यहां उल्लेख किया है कि अधीनस्थ सेवा चयन बोर्ड, हरियाणा के सचिव, श्री आर.पी. सुखीजा द्वारा दायर लिखित बयान में, यह आग्रह किया गया था कि मौखिक परीक्षा के लिए अंक, जैसा कि ऊपर बताया गया है, को बरकरार रखा गया है। 1986 के सीडब्ल्यूपी 554 में इस न्यायालय की पूर्ण पीठ का निर्णय, वरिंदर सिंह बनाम हरियाणा राज्य। इसमें यह भी आग्रह किया गया है कि साक्षात्कार में शामिल 283 उम्मीदवारों में से केवल 48 उम्मीदवारों का परिणाम तैयार किया गया था और अन्य उम्मीदवारों द्वारा मौखिक परीक्षा में प्राप्त अंक बोर्ड के कार्यालय की किसी भी कार्यवाही में उपलब्ध नहीं थे। बोर्ड के तत्कालीन अध्यक्ष कर्नल भीम सिंह का हलफनामा सेवा पर लागू नियमों के विरुद्ध था. रिकॉर्ड में यह कहीं भी उल्लेख नहीं किया गया है कि पिछले बोर्ड ने यह निर्णय लिया था कि अशोक कुमार यादव के मामले (एआईआर 19आर7 एससी 454) को ध्यान में रखते हुए उम्मीदवारों को मौखिक परीक्षा के अंक दिए जाएंगे।(सुप्रा) यह

भी संकेत दिया गया कि बोर्ड ने अब सभी सफल उम्मीदवारों का दोबारा साक्षात्कार लेने का फैसला किया है।

8. याचिकाकर्ताओं के विद्वान वकील ने आग्रह किया है कि मौखिक परीक्षा के अंकों का प्रतिशत मनमाना और अनुचित है और इसलिए, यह भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 से प्रभावित है। अशोक कुमार यादव के मामले (सुप्रा) में सुप्रीम कोर्ट के फैसले के मद्देनजर, मौखिक परीक्षा के अंकों का प्रतिशत 12.2% से अधिक नहीं होना चाहिए और इसलिए, कर्नल भीम सिंह की अध्यक्षता वाले पिछले बोर्ड द्वारा किया गया चयन होना चाहिए स्वीकार कर लिया जाए और तदनुसार परिणाम घोषित किया जाए तथा याचिकाकर्ताओं को विज्ञापित पदों पर नियुक्त करने का निर्देश जारी किया जाए।

9. उत्तरदाताओं के विद्वान वकील ने जोरदार तर्क दिया है कि लिखित परीक्षा में सभी सफल उम्मीदवारों का दोबारा साक्षात्कार लेने के वर्तमान बोर्ड के निर्णय को बरकरार रखा जाना चाहिए।

10. निम्नलिखित निर्णयों के समर्थन में उनके संबंधित तर्क उद्धृत किए गए हैं:

ए. पेरियाकरुप्पन बनाम तमिलनाडु राज्य, एआईआर 1971 एससी 2103; अजय हसिया बनाम खालिद मुजिद, AIR 1981 SC 487; लीला धर बनाम राज्य, AIR 1981 SC 1777; पी.के. रामचन्द्र बनाम भारत संघ, (1983) 3 सर्व एलआर 495 : (एआईआर 1984 एससी 541); जाविद रसूल भट बनाम स्टेट ऑफ जे. & के., 1984(1) सर्व एलआर 543 : (एआईआर 1984 एससी 873); डॉ. एल. कृष्णा बनाम कर्नाटक राज्य, 1985(3) सर्व एलआर 484; राज कुमार सिंह बनाम आई.जी., पुलिस, (1985) 3 सर्व एलआर 707(पुंज एवं हर); अशोक कुमार यादव बनाम हरियाणा राज्य, (1985) 4 एससीसी 417 : (एआईआर 1987 एससी 484); देस राज बनाम पंजाब राज्य, (1986)2 सर्व एलआर 39 : (1987 लैब आईसी 812)) जोगिंदर सिंह का मामला (सुप्रा ) और सुखदेव सिंह निर्वाण बनाम पंजाब राज्य,

सीडब्ल्यूपी नंबर 4777/1985, 21 फरवरी, 1986 (पुंज एवं हर) को फैसला सुनाया गया।

11. ए. पेरियाकरुप्पन के मामले (सुप्रा) में, एमबीबीएस पाठ्यक्रम के 1 वर्ष में प्रवेश के लिए उम्मीदवारों का चयन प्रश्न में था और सामान्य पूल में फॉर्मूले के आधार पर गणना किए गए 110 या अधिक अंक प्राप्त करने वाले आवेदकों को संदर्भित किया गया था उसमें, चयन समिति द्वारा साक्षात्कार के लिए बुलाया गया था जो साक्षात्कार में अधिकतम 75 अंक देने के लिए अधिकृत थी। इन अंकों को देने का आधार निम्नलिखित परीक्षण थे:

(1) स्पोर्ट या राष्ट्रीय कैडेट कोर गतिविधियाँ;

(2) पाठ्येतर विशेष सेवाएँ;

(3) सामान्य शारीरिक स्थिति और सहनशक्ति;

(4) सामान्य योग्यता एवं

(5) योग्यता.

इसे इस प्रकार देखा गया:

"हालांकि हमें लगता है कि साक्षात्कार के लिए आवंटित अंक उच्च स्तर पर हैं और सरकार के लिए प्रश्न की दोबारा जांच करना उचित हो सकता है, हम इस तर्क को कायम रखने में असमर्थ हैं कि ऐसा प्रदान करना सरकार की शक्ति में नहीं था साक्षात्कार के लिए उच्च अंक या सत्ता का कोई मनमाना प्रयोग था। याचिकाकर्ताओं की ओर से आग्रह किया गया कि साक्षात्कार के अंक अतिरिक्त विचार के आधार पर आवंटित किये गये थे। हमें बताया गया है कि चयन समिति सरकार के हाथ में उपकरण थी। सरकार ने अंकों में इस तरह से हेरफेर किया ताकि उन छात्रों के चयन को सुविधाजनक बनाया जा सके जिनमें सत्ता में मौजूद पार्टी के सदस्यों की रुचि थी। इन आरोपों का उत्तरदाताओं ने खंडन किया था। दुर्भावना

की अपनी दलील पर अपने तर्कों को विस्तार से बताते हुए याचिकाकर्ताओं के वकील ने हमारा ध्यान अंक सूचियों की ओर आकर्षित किया, जो उनके अनुसार स्पष्ट रूप से दिखाती हैं कि साक्षात्कार में दिए गए अंक कुल मिलाकर प्राप्त अंकों के विपरीत अनुपात में हैं। विश्वविद्यालय परीक्षा में अभ्यर्थियों द्वारा। हमें यह भी बताया गया कि उनके चेहरे पर अंक सूची से पता चलता है कि साक्षात्कार के अंकों में हेरफेर किया गया था। ऐसा कहा गया था कि अंक इस प्रकार दिए गए थे ताकि यह देखा जा सके कि कुछ उम्मीदवारों को चयन के लिए कम से कम आवश्यक न्यूनतम अंक मिले। हालाँकि इन आलोचनाओं का कुछ आधार है लेकिन हमारे सामने पर्याप्त सामग्री नहीं है जिससे हम यह निष्कर्ष निकाल सकें कि ग्रेडेशन सूची तैयार करने में कोई हेराफेरी हुई थी। यह सच है कि कई छात्र जिनका विश्वविद्यालय परीक्षा में प्रदर्शन न तो बहुत संतोषजनक था और न ही उनके पिछले रिकॉर्ड विश्वसनीय थे, उन्होंने साक्षात्कार में बहुत उच्च अंक प्राप्त किए थे। यह भी सच है कि बड़ी संख्या में ऐसे छात्र जिन्होंने विश्वविद्यालय परीक्षा में बहुत अधिक अंक प्राप्त किए थे और जिनका पिछली कक्षाओं में प्रदर्शन बहुत अच्छा था, उन्हें साक्षात्कार में बहुत कम अंक मिले थे। यह परिस्थिति निस्संदेह परेशान करने वाली है, लेकिन अदालतें महज संभावनाओं के आधार पर दुर्भावना की दलील को बरकरार नहीं रख सकतीं। हम यह नहीं मान सकते कि कोई भी जिम्मेदार सरकार अंकों में हेराफेरी करना बंद कर देगी। चयन समितियों में प्रतिष्ठित व्यक्ति शामिल थे। उनमें से अधिकांश चिकित्सक हैं जो जीवन में जिम्मेदार पदों पर आसीन हैं। अगर ऐसे लोग अंकों में हेरफेर करेंगे तो यह इस देश के लिए एक बुरा दिन होगा। इसलिए हम इस तर्क को स्वीकार नहीं कर सकते कि जो साक्षात्कार अंकों में सरकार या चयन समितियों द्वारा हेरफेर किया गया था।"

चित्रलेखा बनाम मैसूर राज्य, AIR 1964 SC 1823 का संदर्भ भी दिया गया था जिसमें इसे निम्नानुसार देखा गया था:

"शिक्षा के क्षेत्र में, कॉलेजों में प्रवेश के मामले में छात्रों की क्षमता और क्षमता के परीक्षण के तरीके के संबंध में अलग-अलग विचार हैं। रूढ़िवादी शिक्षाविद् एक

छात्र द्वारा वार्षिक परीक्षा में प्राप्त अंकों पर कायम हैं। राय की आधुनिक प्रवृत्ति अन्य अतिरिक्त परीक्षाओं पर जोर देती है, जैसे साक्षात्कार, पाठ्येतर गतिविधियों में प्रदर्शन, व्यक्तित्व परीक्षण, मनोरोग परीक्षण आदि। जाहिर है हम यह निर्णय लेने की स्थिति में नहीं हैं कि कौन सी विधि बेहतर है या कौन सी परीक्षा सही है। यदि साक्षात्कार में अंक आवंटित करने में हेरफेर या बेईमानी हो सकती है, तो लिखित परीक्षा में अंक देने के मामले में भी समान रूप से हेरफेर हो सकता है। अंतिम विश्लेषण में जो भी तरीका अपनाया जाता है उसकी सफलता चयन समिति का गठन करने वाले सदस्यों के नैतिक मानकों और उनकी निष्पक्षता और कर्तव्य के प्रति समर्पण की भावना पर निर्भर करती है। यह आलोचना प्रणाली से अधिक परीक्षकों पर प्रतिबिंबित करती है। चयन की योजना, कागज पर चाहे कितनी भी सही क्यों न हो, व्यवहार में इसका दुरुपयोग हो सकता है। यह कि यह दुरुपयोग करने में सक्षम है, इसे रद्द करने का आधार नहीं है। जब तक आदेश प्रासंगिक वस्तुनिष्ठ मानदंड निर्धारित करता है और चयन का कार्य योग्य व्यक्तियों को सौंपता है, तब तक यह न्यायालय स्पष्ट रूप से इस मामले में कुछ नहीं कह सकता है।"

12. लीलाधर के मामले में (सुप्रा), मुंसिफों के पदों पर चयन राजस्थान न्यायिक सेवा नियमों के तहत किया गया था। इसके तहत मौखिक परीक्षा के लिए 25% अंक आवंटित किए गए थे। उसमें यह निम्नानुसार देखा गया:

"इसलिए खुली प्रतियोगी परीक्षा को लगभग सार्वभौमिक रूप से सार्वजनिक सेवाओं के प्रवेश द्वार के रूप में स्वीकार किया जाने लगा है। "भर्ती में आदर्श अन्याय को दूर करना है." सिविल सेवा कानूनों और अभ्यास पर संयुक्त राष्ट्र की हैंडबुक: "प्रतियोगी परीक्षाएं लोकतंत्र द्वारा प्रस्तुत दोहरी समस्याओं और अच्छे प्रशासन की आवश्यकताओं का उत्तर थीं। वे ऐसे साधन थे जिनके द्वारा अवसर की समानता को दक्षता के साथ जोड़ा जाना था - इस माध्यम से पक्षपात को बाहर रखा जाना था और सर्वोत्तम हासिल करने का लक्ष्य था। हर काम के लिए आदमी को हासिल करना था।" ओ. ग्लेन स्टाल द्वारा लोक कार्मिक प्रशासन। "खुली प्रतियोगी परीक्षाएं एक विशिष्ट रूप से लोकतांत्रिक हैं। संस्थान। कोई योग्य

व्यक्ति आगे आ सकता है. नियुक्ति के लिए उसकी सापेक्ष योग्यता एक तटस्थ, उदासीन निकाय द्वारा उम्मीदवार द्वारा स्वयं दिए गए वस्तुनिष्ठ साक्ष्य के आधार पर निर्धारित की जाती है। किसी ने भी "खींचा" नहीं है; हर कोई अपने पराक्रम पर कायम है। यह प्रणाली न केवल अत्यधिक लोकतांत्रिक है, बल्कि निष्पक्ष और... प्रत्येक प्रतियोगी के लिए न्यायसंगत। समान नियम शासन करते हैं, समान प्रक्रियाएँ लागू होती हैं, योग्यता का परीक्षण करने के लिए समान मानदंड का उपयोग किया जाता है।" लियोनार्ड व्हाइट द्वारा लोक प्रशासन के अध्ययन का परिचय."

13. भर्ती नीति और चयन विधियों पर कोठारी समिति की रिपोर्ट का एक हिस्सा भी निम्नानुसार पुनः प्रस्तुत किया गया था:

"भर्ती की एक प्रणाली जो लगभग पूरी तरह से किसी व्यक्ति के शैक्षणिक ज्ञान और कौशल के मूल्यांकन पर निर्भर करती है, जो कि आर्थिक, सामाजिक विकास की गंभीर समस्याओं, लोगों के साथ और नई स्थितियों से निपटने की क्षमता से अलग है, किसी की जरूरतों को पूरा नहीं कर सकती है आज, कल के बारे में तो और भी कम--हम यह सुझाव देने का साहस कर रहे हैं कि हमारी भर्ती प्रक्रियाएँ ऐसी होनी चाहिए कि हम ऐसे उम्मीदवारों का चयन कर सकें जो न केवल आत्मसात कर सकें" समझने के लिए ज्ञान और सामग्री को छांटें: किसी स्थिति या समस्या के प्रभाव लेकिन एक मूल विकसित करने की क्षमता रखते हैं" या समस्याओं के समाधान के लिए नवीन दृष्टिकोण।"

इसे आगे इस प्रकार देखा गया:

"अब यह अच्छी तरह से मान्यता प्राप्त है कि जहां एक लिखित परीक्षा एक उम्मीदवार के ज्ञान और बौद्धिक क्षमता का आकलन करती है, वहीं एक साक्षात्कार परीक्षा एक उम्मीदवार के समग्र बौद्धिक और व्यक्तिगत गुणों का आकलन करने के लिए मूल्यवान है। जबकि लिखित परीक्षा के साक्षात्कार परीक्षा की तुलना में कुछ विशिष्ट फायदे हैं, फिर भी अभी तक कोई लिखित परीक्षा नहीं

हैं जो उम्मीदवार की पहल, सतर्कता का मूल्यांकन कर सके। संसाधनशीलता, भरोसेमंदता, सहयोगशीलता, स्पष्ट और तार्किक प्रस्तुति की क्षमता, चर्चा में प्रभावशीलता, दूसरों से मिलने और व्यवहार करने में प्रभावशीलता, अनुकूलनशीलता, निर्णय लेने की क्षमता, निर्णय लेने की क्षमता, नेतृत्व करने की क्षमता, बौद्धिक और नैतिक अखंडता। इनमें से कुछ गुणों का मूल्यांकन, शायद कुछ हद तक त्रुटि के साथ, एक साक्षात्कार परीक्षण द्वारा किया जा सकता है, जो काफी हद तक साक्षात्कार बोर्ड के संविधान पर निर्भर करता है। ओ. ग्लेन स्टाल अपने लोक कार्मिक प्रशासन में बताते हैं:

"किसी भी प्रकार की लिखित परीक्षा में मौखिक और प्रदर्शन प्रकारों की तुलना में कुछ निश्चित प्रशासनिक लाभ होते हैं। लिखित प्रपत्र का प्रबंधन करना बहुत आसान और सस्ता है। इसे एक ही समय में बड़ी संख्या में व्यक्तियों को दिया जा सकता है, जिससे परीक्षकों के समय की बचत होती है। एक सामान्य नियम के रूप में वस्तुनिष्ठ मूल्यांकन करना अधिक सुविधाजनक है; और रेटिंग में तकनीकी दक्षता की मांग की गई। आम तौर पर, हालांकि हमेशा नहीं, कम होता है, मौखिक परीक्षा लंबे समय से निजी रोजगार में एक बुनियादी चयन उपकरण के रूप में काम करती है लेकिन सार्वजनिक क्षेत्र में इसे धीरे-धीरे स्वीकार किया गया है। संरक्षण तीन विचारों से उत्पन्न होता है: (1) वैध और विश्वसनीय मौखिक परीक्षण विकसित करने की कठिनाई; (2) मौखिक परीक्षण का समीक्षा योग्य रिकॉर्ड सुरक्षित करने में कठिनाई; और (3) गुमनामी के विनाश के माध्यम से राजनीतिक प्रभाव के प्रयोग के लिए एक माध्यम के रूप में मौखिक के बारे में सार्वजनिक संदेह, हालांकि, इन स्वीकृत नुकसानों के बावजूद, मौखिक का उपयोग सार्वजनिक कर्मियों के परीक्षण में तेजी से किया गया है और जहां भी परीक्षण किए गए हैं, वहां यह महत्वपूर्ण उपकरणों में से एक रहा है। व्यक्तिगत गुणों को आवश्यक माना जाता है। जैसा कि हमने देखा है, पहल, सरलता और सहयोग प्राप्त करने की क्षमता जैसी व्यक्तिगत विशेषताओं को मापने के लिए अभी तक कोई संतोषजनक लिखित परीक्षण तैयार नहीं किया गया है, जिनमें से कई अत्यंत महत्वपूर्ण हैं। जब ठीक से नियोजित किया जाता है, तो मौखिक

परीक्षण आज तकनीकी परीक्षक द्वारा उपयोग की जाने वाली बैटरी में एक स्थान पाने का हकदार है। सामान्य सिद्धांत यह है कि कभी भी मौखिक का सहारा नहीं लेना चाहिए या परीक्षण किए जाने वाले प्रासंगिक तथ्यों को जांच प्रक्रिया में किसी अन्य बिंदु पर मापा जा सकता है। इसका कारण यह है कि सर्वोत्तम परिस्थितियों में भी मौखिक की विश्वसनीयता अच्छी तरह से डिज़ाइन की गई लिखित परीक्षा की तुलना में कम होती है। तो फिर मौखिक परीक्षण तक ही सीमित रहना चाहिए; प्रासंगिक लक्षणों के मूल्यांकन के लिए जिन्हें किसी अन्य तरीके से नहीं मापा जा सकता है।" (पृ. 92) सिविल सेवा कानूनों और अभ्यास पर संयुक्त राष्ट्र की पुस्तक में कहा गया है:

"...लिखित दस्तावेज़ संस्कृति और बौद्धिक क्षमता के मूल्यांकन की अनुमति देते हैं। साक्षात्कार चरित्र के गुणों के मूल्यांकन की अनुमति देता है जिसे लिखित कागजात अनदेखा कर देते हैं; यह व्यक्ति का स्वयं मूल्यांकन करने का प्रयास करता है न कि उसकी बौद्धिक क्षमताओं का।"

यह भी देखा गया कि:

"दिए जाने वाले सटीक वजन के संबंध में कोई सामान्य नियम नहीं हो सकता। यह सेवा की आवश्यकताओं के अनुसार सेवा से सेवा में भिन्न होना चाहिए, जे न्यूनतम योग्यता निर्धारित आयु समूह जिसमें से चयन किया जाना है, जिस निकाय को साक्षात्कार परीक्षा आयोजित करने का कार्य प्रस्तावित है - सौंपा जाना है और कई अन्य कारक। यह विशेषज्ञों द्वारा निर्धारण का विषय है। यह शोध का विषय है। जब तक सिद्ध या स्पष्ट अप्रत्यक्ष उद्देश्यों के साथ अतिरंजित महत्व नहीं दिया गया हो तब तक इस पर फैसला सुनाना अदालतों का काम नहीं है। कोठारी समिति ने यह भी सुझाव दिया कि विषय के स्पष्ट महत्व को देखते हुए, संघ लोक सेवा आयोग की अनुसंधान इकाई द्वारा इसकी विस्तार से जांच की जा सकती है।-

इन मामलों में कोई जादुई फॉर्मूला नहीं हो सकता है और अदालतें साक्षात्कार निकायों द्वारा अपनाए गए अंकन के तरीकों पर फैसला नहीं दे सकती हैं, जब तक कि, जैसा कि हमने कहा, यह साबित या स्पष्ट नहीं है कि अंकन की विधि को अप्रत्यक्ष उद्देश्य से चुना गया था।

उनके आधिपत्य ने पेरियाकरुप्पन के मामले को, साथ ही अजय हसिया के मामले को भी एक कॉलेज में प्रवेश से संबंधित दो मामलों के रूप में प्रतिष्ठित किया। अंततः, यह माना गया कि साक्षात्कार परीक्षा को दिया जाने वाला महत्व उस सेवा की आवश्यकता पर निर्भर होना चाहिए जिसके लिए भर्ती की जाती है; भर्ती के लिए उपलब्ध स्रोत और सामग्री; साक्षात्कार बोर्ड की संरचना और कई अन्य कारक। आमतौर पर सार्वजनिक सेवाओं की भर्ती प्रावधान के तहत बनाए गए नियमों द्वारा विनियमित होती है। कला. संविधान के 309 और हम एक ऐसे कार्य को हड़प लेंगे जो हमारा नहीं है, यदि हम चयन की उचित पद्धति और विभिन्न परीक्षाओं से जुड़े सापेक्ष महत्व को फिर से निर्धारित करने का प्रयास करते हैं। यदि हम ऐसा करते हैं तो हम नियमों को फिर से लिख रहे होंगे, लेकिन हम खुद को यह कहे जाने से बचाते हैं कि हम सिद्ध या स्पष्ट अप्रत्यक्ष उद्देश्य के मामलों में भी हस्तक्षेप नहीं करेंगे।

14. पी.के. में. रामचन्द्रस (सुप्रा), लिखित परीक्षा के लिए आवंटित 600 अंकों की तुलना में मौखिक परीक्षा के लिए 100 अंक निर्धारित किए गए थे। यह निर्धारित किया गया था कि परीक्षा उत्तीर्ण करने के लिए मौखिक परीक्षा के लिए न्यूनतम 40 अंक आवश्यक थे। यह माना गया था कि एक बार जब मौखिक परीक्षा में न्यूनतम अंक प्राप्त करने वाली अतिरिक्त योग्यता का पालन किया जाता है, तो एक उम्मीदवार जो मेरिट सूची में उच्च स्थान पर आ सकता है, उसे इस आधार पर खारिज कर दिया जाएगा कि उसने न्यूनतम योग्यता अंक प्राप्त नहीं किए हैं। मौखिक परीक्षा. उदाहरण के तौर पर, यह देखा गया कि एक उम्मीदवार जिसने लिखित परीक्षा में 400 अंक प्राप्त किए थे और मौखिक परीक्षा में 38 अंक प्राप्त किए थे, उसे कुल मिलाकर 438 अंक मिले और इस प्रकार, चयन के क्षेत्र में आने की संभावना थी, लेकिन वह नहीं आएगा। इस आधार पर हटा दिया जाएगा कि

उसने मौखिक परीक्षा में न्यूनतम अर्हता अंक प्राप्त नहीं किए हैं। मौखिक परीक्षा में 40% अंकों के इस अतिरिक्त न्यूनतम अंक को अस्वीकार्य और नियमों के विपरीत माना गया और इसलिए सूची" तैयार किए गए को अस्थिर माना गया था अंततः, यह माना गया कि भले ही यह साबित हो गया था कि एक प्रकार की अवैध त्रुटि थी; योग्यता सूची तैयार करने के लिए प्रतिबद्ध हैं, लेकिन उस देर के चरण में पूरे खंड को अस्वीकार करना मूर्खतापूर्ण होगा, जो चयनित माने गए हैं और जिन्होंने कम से कम 5 साल की सेवा में रखा है, उन्हें विकृत कर दिया जाएगा। ऐसी स्थिति में उत्तरदाताओं को शेष 21 अधूरी रिक्तियों के संबंध में उन लोगों में से मेरिट सूची निकालने का निर्देश दिया गया था, जिन्हें मौखिक परीक्षा के लिए बुलाया गया था और उनका चयन नहीं किया गया था, क्योंकि उनमें से कुछ ने मौखिक परीक्षा में ऐसे न्यूनतम योग्यता अंक प्राप्त नहीं किए थे। -स्वर परीक्षण। इसलिए, यह मामला वर्तमान विवाद को तय करने में कोई मदद नहीं करता है। हालाँकि, इस मामले में निर्णय से यह स्पष्ट संकेत मिलता है कि चयन समिति या बोर्ड मौखिक परीक्षा में न्यूनतम योग्यता तय नहीं कर सकता है। लिखित परीक्षा के लिए 600 अंकों की तुलना में मौखिक परीक्षा के लिए 100 अंक निर्धारित करने को चुनौती नहीं दी गई।

15. मेडिकल कॉलेज में प्रवेश के मामले जाविद रसूल भट के मामले (सुप्रा) में, चुनौती उम्मीदवारों के साक्षात्कार के लिए अंक तय करने को थी। मेरे द्वारा मौखिक परीक्षा आयोजित करने की वांछनीयता के संबंध में अजय हसिया के मामले (सुप्रा) में टिप्पणियों का उल्लेख किया गया था। इसे 'सिद्धांत और व्यवहार में लोक प्रशासन' के आधार पर दोहराया गया था। एम. पी. जैन एवं 'लोक कार्मिक' द्वारा ग्लेन स्टाल द्वारा प्रशासन कि:

"लेकिन, इस सारी आलोचना के बावजूद, मौखिक साक्षात्कार पद्धति बहुत अधिक जारी है। उम्मीदवारों की उपयुक्तता का आकलन करने के लिए एक पूरक परीक्षा के रूप में प्रचलन में है जहां व्यक्तिगत गुणों का प्रत्येक परीक्षण आवश्यक माना जाता है।"

कई मामलों में यही निर्णय है और चित्रा लेखा के मामले में निम्नलिखित टिप्पणियाँ की गई (सुप्रा)। उस मामले में, मौखिक परीक्षा के लिए कुल अंकों में से 33.1/3 प्रतिशत को प्रवेश को मनमाना नहीं माना गया था, और चयन को रद्द नहीं किया गया था क्योंकि 18 महीने बीत चुके थे और कोई दुर्भावना स्थापित नहीं की गई थी। मौखिक साक्षात्कार के लिए कुल अंकों में से 33 प्रतिशत को प्राथमिकता दी गई, हालांकि, इरादा सरकार को सक्षम बनाना था। ऐसी चयन प्रक्रिया तैयार करना जो निंदा से परे हो। मौखिक परीक्षा में अंकों के प्रतिशत के संबंध में उक्त मामलों में टिप्पणियाँ थीं" ऐसा माना जाता है कि इसका इरादा कभी भी कोई कठोर नियम बनाने का नहीं था। अंत में, न्यायालय ने इस प्रकार टिप्पणी की:

"हमने याचिकाकर्ताओं द्वारा उठाए गए विभिन्न बिंदुओं पर विस्तार से विचार किया है। हमने बहुत कुछ कहा है और हमने इस न्यायालय के पिछले निर्णयों को बड़े पैमाने पर उद्धृत किया है, इसलिए नहीं कि हमें किसी भी विवाद में कोई तथ्य मिलता है, बल्कि इसलिए कि ये विवाद ऐसे कई मामलों में बार-बार उठाए जा रहे हैं और हम इन्हें हतोत्साहित करना चाहते हैं। पेशेवर कॉलेजों में प्रवेश के लिए अदालतों की सहायता लेने वाले युवाओं और महिलाओं में से मेरे मन में अनावश्यक आशा है, वे किसी भी तिनके का सहारा लेने के लिए तैयार हैं।"

इस मामले में आदेश स्पष्ट रूप से दर्शाता है कि वास्तव में, मौखिक परीक्षा का प्रतिशत तय करने वाले प्रत्येक व्यक्तिगत मामले पर विचार किया जाना चाहिए और निर्णय लिया जाना चाहिए कि क्या यह चयन की ओर ले जाता है जिसमें कुछ मनमानी या अनुचितता शामिल है और उन मामलों में न्यायालय चयन रद्द कर सकता है।

16. डॉ. एल. कृष्णा (सुप्रा) के मामले में व्याख्याता/संग्रहालय क्यूरेटर और रेजिडेंट पैथोलॉजिस्ट के चयन के लिए लिखित परीक्षा के लिए 100 अंक शामिल थे और साक्षात्कार के लिए 50 अंक आरक्षित थे। न्यायालय को यह मानना कठिन लगा कि साक्षात्कार के लिए 50 अंक, कुल अंकों का 1/3, किसी भी सिद्धांत पर

आरक्षण को अत्यधिक, मनमाना और अतार्किक नहीं माना जा सकता है जो कि अनुच्छेद 14 संविधान का। साक्षात्कार को चयन करने के लिए एकमात्र वास्तविक परीक्षा भी माना जाता था और साक्षात्कार में दिए गए अंक, चयन करने में बहुत निर्णायक होंगे। न्यायालय ने राय व्यक्त की कि कर्नाटक राज्य सिविल सेवा (चयन द्वारा सीधी भर्ती) नियम, 1973 के नियम 6 का उद्देश्य अतीत के लिए उम्मीदवार की उपयुक्तता का आकलन करना था और यह विभिन्न प्रकार के कारकों को समझता है, जैसे कि क्षमता, बौद्धिकता और व्यक्तित्व के सामाजिक गुणों को हमेशा ध्यान में रखना चाहिए।

17. राज कुमार सिंह के मामले में (सुप्रा); विद्वान एकल न्यायाधीश ने एक मामले को निपटाया जिसमें श्रम निरीक्षक ग्रेड II का पद शामिल था। सरकार ने मौखिक परीक्षा के अंकों के संबंध में निर्देश जारी किये थे। बोर्ड द्वारा लिया गया रुख यह था कि 160 के कुल अंकों में लिखित परीक्षा के लिए 60 अंक शामिल थे; 60 अंक प्रीवियस के थे. योग्यता और लेखा आदि। मौखिक परीक्षा के लिए 40 अंक, मौखिक परीक्षा का प्रतिशत कुल अंकों का 25% आया। यह प्रतिशत अशोक कुमार यादव के मामले (सुप्रा) के संदर्भ में अमान्य घोषित किया गया था।

18. देस राज के मामले में (सुप्रा), इस न्यायालय की एक डिवीजन बेंच ने पंजाब सिविल सेवा (कार्यकारी शाखा) वर्ग। नियम, 1976 के अंतर्गत आने वाले मामले को निपटाया जिसमें 40% अंक थे मौखिक परीक्षा हुई। चयन को खराब न करें. अशोक कुमार यादव के मामले (एआईआर 1987 एससी 454)(सुप्रा) को संदर्भित किया गया था और यह माना गया था कि मौखिक परीक्षा के लिए प्रतिशत, अंक आवंटित किए जाएंगे। किसी दिए गए चयन की परिस्थितियों पर निर्भर करेगा। अशोक कुमार यादव के मामले का एक अंश संदर्भित किया गया था। डिवीजन बेंच ने विशेष रूप से कहा कि मौखिक परीक्षा के लिए 40 अंकों का आवंटन न तो मनमाना कहा जा सकता है और न ही अत्यधिक था, ताकि आयोग को उन उम्मीदवारों का चयन करने की मनमानी शक्ति मिल सके जो अन्यथा निचले स्तर को पार कर सकते थे। उस मामले के तथ्यों से संकेत मिलता है कि उम्मीदवार परिपक्व समझ वाले थे, उनके पास आमतौर पर 15 साल से अधिक

की सेवा थी और उम्मीदवारों का चयन विभिन्न रजिस्ट्रों से किया जाना था, कोई लिखित परीक्षा नहीं थी।

19. अशोक कुमार यादव के मामले (सुप्रा) में, पंजाब सिविल सेवा (कार्यकारी शाखा) नियम, 1930 के तहत हरियाणा सेवा आयोग द्वारा चयन शामिल था और भूमिकाओं के तहत, पूर्व-सेवा अधिकारियों के लिए 33.3% अंक और अन्य उम्मीदवारों के मामले में 22.2% अंक मौखिक परीक्षा के लिए आवंटित किए गए थे और ये नियम लगभग 50 वर्षों से लागू थे और सभी ने उन नियमों के आधार पर कार्य किया था। 'सार्वजनिक कार्मिक प्रशासन' पर ग्लेन स्टाल की पुस्तक का उल्लेख करने के बाद, सर्वोच्च न्यायालय के उनके आधिपत्य ने यह टिप्पणी की। और अजय हसिया के मामले में टिप्पणियाँ (एआईआर 1%1 एससी 487)(सुप्रा) निम्नानुसार हैं:

"मौखिक परीक्षा कुछ नुकसानों से ग्रस्त है जैसे विकसित होने में कठिनाई, एक वैध और विश्वसनीय मौखिक परीक्षा, मौखिक परीक्षा के समीक्षा योग्य रिकॉर्ड को सुरक्षित करने में कठिनाई और राजनीतिक प्रयास के लिए एक माध्यम के रूप में मौखिक परीक्षा पर सार्वजनिक संदेह प्रभाव, और अन्य भ्रष्ट, भाई-भतीजावादी या असंगत विचार, लेकिन इन स्वीकृत नुकसानों के बावजूद, सार्वजनिक, कार्मिक परीक्षण में मौखिक परीक्षा का तेजी से उपयोग किया जा रहा है और यह एक "उपकरण बन गया है जब भी व्यक्तिगत विशेषताओं के परीक्षण को आवश्यक माना जाता है"

चिन्नप्पा रेड्डी, जे. (जैसा कि वह तब थे) की टिप्पणियों का संदर्भ दिया गया था। लीला धर के मामले में (एआईआर 1987 एससी 1777)(सुप्रा), किसी भी प्रक्रिया का उद्देश्य:

"प्रतियोगी परीक्षा विशेष रूप से लिखित परीक्षा पर आधारित हो सकती है या यह विशेष रूप से मौखिक साक्षात्कार पर आधारित हो सकती है, यह दोनों का मिश्रण हो सकती है। यह निर्णय लेना पूरी तरह से सरकार पर निर्भर है कि किसी मामले

में किस प्रकार की प्रतियोगी परीक्षा उपयुक्त होगी . चिन्नाप्पा रेड्डी के शब्दों को उद्धृत करने के लिए, जे. "चीजों की प्रकृति में यह भीतर नहीं होगा; प्रांत या यहां तक कि न्यायालय की क्षमता, और जब मामलों को अधिक उचित रूप से छोड़ दिया जाता है, तो न्यायालय ऐसे, विशेष घने इलाकों में रास्ता खोजने का साहस नहीं करेगा।" विशेषज्ञों की बुद्धि के लिए. यह तय करना न्यायालय का काम नहीं है कि साक्षात्कार परीक्षा होनी ही चाहिए या कितने अंक की होनी चाहिए। साक्षात्कार परीक्षा के लिए अनुमति दी जाए। बेशक, मनमानेपन के आरोपों से बचने के लिए अंक न्यूनतम होने चाहिए, लेकिन नहीं... आवश्यक रूप से सदैव. ऐसे पद और नियुक्तियाँ हो सकती हैं जहाँ चयन का एकमात्र उचित तरीका मौखिक परीक्षा हो सकता है। यहां तक कि उच्च डिग्री पाठ्यक्रमों में प्रवेश के मामले में, कभी-कभी मौखिक परीक्षा के लिए काफी उच्च प्रतिशत अंक की अनुमति देना आवश्यक हो सकता है। इसीलिए इन मामलों में अदालतों द्वारा कठोर नियम नहीं बनाये जा सकते। विशेषज्ञ निकाय आम तौर पर सर्वश्रेष्ठ न्यायाधीश होते हैं। क्षेत्र के विशेषज्ञों की सहायता से सरकार लिखित परीक्षा के बाद मौखिक परीक्षा कराने का उचित निर्णय ले सकती है।"

उस मामले में, मौखिक परीक्षा के लिए आवंटित अंक 200 थे जबकि लिखित परीक्षा में आवंटित अंक 700 थे। इसके परिणामस्वरूप मौखिक परीक्षा के लिए आवंटित अंक कुल अंकों का 22.2% और पूर्व-सेवा अधिकारियों के मामले में 33.3% हो गए। इस न्यायालय की एक खंडपीठ ने प्रतिशत को निस्संदेह उच्च माना और उम्मीदवारों के चयन को मनमाना बना दिया। इस मामले में डिवीजन बेंच के दृष्टिकोण को चुनौती दी गई थी। आखिरकार, न्यायालय ने यही निर्देश दिया। इसके बाद हरियाणा सिविल सेवा (कार्यकारी शाखा) में चयन के मामले में। और अन्य संबद्ध सेवाएँ, जहाँ प्रतियोगी परीक्षा में लिखित परीक्षा होती है, उसके बाद मौखिक परीक्षा होती है, मौखिक परीक्षा के लिए आवंटित अंक अधिक नहीं होंगे। चयन के प्रयोजन के लिए कुल अंकों का 12.2% ध्यान में रखा जाएगा। सुझाव दिया गया कि इस प्रतिशत को भी अपनाया जाना चाहिए। पंजाब सेवा आयोग और अन्य राज्यों द्वारा।

20. जहां तक पूर्व-सेवा अधिकारी के मामले का सवाल है, मौखिक परीक्षा के लिए 25% का प्रतिशत तय किया जाना चाहिए। न्यायालय ने प्रत्येक राज्य को इस बात का ध्यान रखने के लिए कहा कि उसके लोक सेवा आयोग में लोगों का विश्वास हासिल करने के लिए उत्कृष्ट क्षमता और उच्च प्रतिष्ठा वाले सक्षम, ईमानदार और स्वतंत्र व्यक्ति हों और यह अपने आप को बाहरी विचारों के कारण कार्य से विचलित नहीं होने देगा। योग्यता के आधार पर चयन करने के उनके कर्तव्य राज्य की न्यायिक सेवा के लिए चयन के मामले में, यह सुनिश्चित करने के लिए अत्यधिक सावधानी बरतना आवश्यक माना गया कि उच्च स्तर की प्रतिष्ठा और ईमानदारी रखने वाले सक्षम और सक्षम व्यक्तियों का चयन किया जाए।

21. इस मामले में, यह देखा गया कि इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि अनावश्यक रूप से बड़ी संख्या में उम्मीदवारों को साक्षात्कार के लिए बुलाया गया था और मौखिक परीक्षा में आवंटित अंक अत्यधिक उच्च थे, यह संभव था कि कुछ उम्मीदवार जो अन्यथा चयन सूची में आने वालों को संभवतः अनुचित रूप से बाहर कर दिया गया। निर्देश दिया गया कि वे सभी अभ्यर्थी, जिन्होंने लिखित परीक्षा में न्यूनतम 45% अंक प्राप्त किए, लेकिन चयन सूची में प्रवेश नहीं पा सके, उन्हें अब आयोजित होने वाली प्रतियोगी परीक्षा में शामिल होने का एक और अवसर दिया जाना चाहिए। उसमें निर्धारित सिद्धांतों के साथ। वैसे भी चयन 2 वर्ष पूर्व होने के कारण इसे निरस्त करने पर विचार नहीं किया गया।

22. जहां तक साक्षात्कार के लिए बुलाए जाने वाले व्यक्तियों की संख्या का सवाल है, यह निर्देश दिया गया था कि यह भरी जाने वाली रिक्तियों की संख्या से दोगुनी या अधिकतम तीन गुना से अधिक नहीं होनी चाहिए और इसका उल्लेख कोठारी समिति की रिपोर्ट में भी किया गया था। भर्ती। सिविल सेवाओं के लिए नीति और चयन के तरीके।

23. यह देखने के बाद कि जब अशोक कुमार यादव के मामले (सुप्रा) में टिप्पणियों के आलोक में निर्णय लिया गया, तो मौखिक परीक्षा के लिए 40% का आवंटन न

तो मनमाना कहा जा सकता है और न ही इतना अधिक निचले पायदान पर रहने वाले उम्मीदवारों का चयन करने की मनमानी शक्ति प्रदान करने के लिए, इस मामले में, चयन लिपिक नौकरियों में उम्मीदवारों के प्रदर्शन पर आधारित था और ऐसी स्थिति में, किसी के बीच चयन की अधिक गुंजाइश नहीं थी। लोक सेवा आयोग के लिए विभिन्न अभ्यर्थियों के सेवा रिकार्ड की।

24. जोगिंदर सिंह के मामले में (सुप्रा) और वीरेंद्र सिंह के मामले में भी (चूंकि दोनों मामलों का फैसला एक ही फैसले से हुआ था), इस न्यायालय की एक पूर्ण पीठ को एक संदर्भ पर फैसला करना था। इस आधार पर कि सुखदेव सिंह निर्वाण (सुप्रा) में डिवीजन बेंच के हालिया फैसले को इस आधार पर खारिज कर दिया गया था कि साक्षात्कार के लिए 30% अंक आवंटित किए गए थे और ए अशोक कुमार यादव के मामले (सुप्रा) में निर्धारित मौखिक परीक्षा के लिए सामान्य वर्ग के लिए 12.2% और पूर्व-सेवा अधिकारियों के मामले में 25% के निर्धारण के बारे में विशेष उल्लेख किया गया था।

25. इस मामले में पहला तर्क यह था कि लिखित परीक्षा के लिए आवंटित अंकों की तुलना में, मौखिक परीक्षा के लिए आवंटित अंकों का अनुपात काफी अधिक था और इसने चयन में मनमानी का अपूरणीय तत्व पेश किया। प्रक्रिया ताकि अनुच्छेद 14 और 16 का उल्लंघन हो"; संविधान और निर्भरता अशोक कुमार यादव के मामले पर रखी गई थी, सुप्रा)। पूर्ण पीठ ने ऊपर उल्लिखित अशोक कुमार यादव के मामले (सुप्रा) में भगवती, जे. द्वारा की गई टिप्पणियों का उल्लेख किया। उक्त टिप्पणियों को पुनः प्रस्तुत करने के बाद, पूर्ण पीठ द्वारा यह माना गया कि मौखिक परीक्षा के लिए निर्धारित अंकों का प्रतिशत केवल पंजाब सिविल सेवा (कार्यकारी शाखा) नियम, 1930 के आधार पर आयोग द्वारा आयोजित परीक्षा के लिए था, अन्यथा उपरोक्त टिप्पणियाँ अर्थहीन हो जाएंगी।

26. आगे यह देखा गया कि लिखित परीक्षा के मुकाबले मौखिक परीक्षा को दिया जाने वाला महत्व सेवा की आवश्यकताओं, निर्धारित न्यूनतम योग्यता के अनुसार सेवा से सेवा में भिन्न होना चाहिए; जिस आयु वर्ग से चयन किया जाना

है वह उद्देश्य जिसे मौखिक परीक्षा आयोजित करने की जिम्मेदारी सौंपी जानी प्रस्तावित है और कई अन्य कारक। पूर्ण पीठ ने विशेष रूप से अशोक कुमार यादव के मामले, (सुप्रा) पर भरोसा किया, लेकिन पाया कि यह नहीं माना जा सकता है कि राज्य में कराधान निरीक्षकों के पदों सहित प्रत्येक सेवा के संबंध में हरियाणा में, लिखित और मौखिक परीक्षा दोनों में मौखिक परीक्षा के लिए केवल 12.2% अंक निर्धारित किए जाने थे। विशेष रूप से, उन नियमों का जिक्र करते हुए जिनके आधार पर वर्तमान मामले में चयन किया जाना था, पूर्ण पीठ ने निम्नानुसार कहा:

"जैसा कि याचिका की प्रकृति से स्पष्ट है कि याचिकाकर्ताओं का पूरा मामला मुख्य रूप से इस दलील पर आधारित है कि अशोक कुमार यादव के मामले (सुप्रा) में, सर्वोच्च न्यायालय द्वारा इसे बरकरार रखने का निर्देश दिया गया था। , मौखिक परीक्षा के अंकों का प्रतिशत 12.2; लेकिन उस निर्देश के बावजूद 28.5 का उच्च प्रतिशत रखा गया है, उन उम्मीदवारों को समायोजित करने की दृष्टि से जिनमें बोर्ड के सदस्यों की इस पर रुचि थी। पहलू; हम पहले ही मान चुके हैं कि अशोक कुमार यादव के मामले (सुप्रा) का मतलब यह नहीं पढ़ा जा सकता कि मौखिक परीक्षा का प्रतिशत कितना है; उसमें दर्शाए गए अंक सभी" पर लागू होते हैं। हरियाणा राज्य में सेवाएं। इसलिए यह याचिकाकर्ताओं पर निर्भर था कि वे स्वतंत्र रूप से सेवा के लिए इसे दिखाएं! मौखिक परीक्षा के लिए 28.5% अंक प्रदान करने वाला प्रश्न; मौखिक परीक्षण अत्यधिक था."

27. यह भी माना गया कि अनुमानों के आधार पर मौखिक परीक्षा के लिए आवंटित अंकों को अत्यधिक मानकर उन्हें रद्द करना न केवल कठिन है, बल्कि उचित भी नहीं होगा। इस प्रकार, विद्वान वकील का तर्क अस्वीकार कर दिया गया

28. इस प्रकार यह स्पष्ट है कि जोगिंदर सिंह के मामले (सुप्रा) में, कुल मिलाकर 28.5% अंकों के आवंटन को ऊपर बताया गए आधार पर चुनौती दी गई थी और प्रार्थना की गई थी उसी पर प्रहार करना; जैसा। यह संविधान के अनुच्छेद 14 और

16 के तहत प्रतिपादित सिद्धांतों के विरुद्ध था। प्रार्थना स्पष्ट रूप से अस्वीकार कर दी गई। पुल बेंच के इस फैसले के मद्देनजर, इस मामले में इस बेंच का संदर्भ आवश्यक नहीं था, लेकिन ऐसा लगता है कि चुनौती के इस विशेष तथ्य और विशिष्ट उत्तर को संदर्भ के समय न्यायालय के ध्यान में नहीं लाया गया था।

29. अजय हसिया का मामला (सुप्रा) एक शैक्षणिक संस्थान में प्रवेश का मामला था और इसमें सवाल यह था कि क्या मौखिक परीक्षा "थी? एक अनुमेय परीक्षा के रूप में परीक्षा को मनमाना माना जा सकता है। यह माना गया कि मुझे कुल अंकों का 15% से अधिक का आवंटन मनमाना और अनुचित होगा और इसलिए, मैं संवैधानिक रूप से अमान्य होने के लिए उत्तरदायी हूँ। सभी हस्तक्षेप से इनकार कर दिया गया क्योंकि 18 महीने बीत चुके थे। यह भी वांछनीय बताया गया कि यदि अभ्यर्थियों के साक्षात्कार को टेप रिकॉर्ड किया जाए तो उस स्थिति में यह दिखाने के लिए समसामयिक साक्ष्य होंगे कि क्या प्रश्न पूछे गए थे और क्या उत्तर दिए गए थे और इससे एक जांच के रूप में कार्य करने के अलावा बहुत सारे अनावश्यक विवाद समाप्त हो जाएंगे। साक्षात्कार समिति की संभावित मनमानी पर.

30. सुखदेव सिंह निर्वाण के मामले में (सुप्रा), 40% अंकों का कोटा प्रदान किया गया था इंस्पेक्टर ऑडिट के पदों पर सीधी भर्ती। इन भर्तियों के चयन के लिए 35 फीसदी अंक इंटरव्यू के थे. डिवीजन बेंच ने निम्नानुसार कहा:

"हमारे विचार में, मामले की परिस्थितियों में, विद्वान वकील के इस तर्क का फिर से कोई औचित्य नहीं है। मामले में मेरिट सूची उम्मीदवारों द्वारा लिखित परीक्षा और साक्षात्कार में प्राप्त अंकों के आधार पर तैयार की गई थी। विद्वान अधिवक्ता चयन में कोई मनमानी नहीं बता सके। इसलिए, केवल इस आधार पर कि कुछ उच्च प्रतिशत अंक साक्षात्कार के लिए आरक्षित थे, वर्तमान मामले में चयन को रद्द करने का आधार नहीं होगा।"

विद्वान वकील द्वारा उद्धृत विभिन्न प्राधिकारियों पर चर्चा करने से यह स्पष्ट हो जाता है कि अशोक कुमार यादव के मामले (सुप्रा) में भी, मौखिक परीक्षा के अंकों के प्रतिशत का दायरा उनके द्वारा किए गए चयनों के आधार पर तय किया गया था। लोक सेवा आयोग. वर्तमान मामले में, कर्नल भीम सिंह द्वारा दिया गया हलफनामा याचिकाकर्ताओं की मदद नहीं करता है। हलफनामे के अनुसार, मौखिक परीक्षा के अंकों के लिए आवंटन लिखित अंकों का 121/2% था, जो प्रतिशत निश्चित रूप से अशोक कुमार यादव के मामले (सुप्रा) से नहीं लिया गया है, क्योंकि वहां अंकों का प्रतिशत कुल अंकों का था चिरायु की. इसके अलावा हलफनामे में लिया गया रुख फाइल पर किसी भी आदेश द्वारा समर्थित नहीं है जैसा कि श्री आर.पी. सुखीजा, सचिव, अधीनस्थ सेवा चयन बोर्ड के लिखित बयान में उल्लिखित है। यह भी कहा गया है कि अन्य उम्मीदवार के संबंध में मौखिक परीक्षा का रिकॉर्ड उपलब्ध नहीं था। . इसमें जो नियम शामिल हैं. तत्काल मामले में वही नियम थे जो जोगिंदर सिंह के मामले में शामिल थे, (सुप्रा)। उसी को कायम रखा गया.

31. सैद्धांतिक रूप से लिखित परीक्षा में भी, किसी विशेष विषय के प्रश्नपत्रों में अंक देने में मनमानी और अनुचितता मौजूद हो सकती है और उस अंकन को अंकगणितीय नहीं कहा जा सकता है, लेकिन लिखित परीक्षा को कभी चुनौती नहीं दी गई है और यह पिछले कई वर्षों से ग्रेडेशन का एक स्वीकृत तरीका है। ।

32. हमारी राय है कि जोगिंदर सिंह के मामले में (सुप्रा); वर्तमान सेवा नियमों को बरकरार रखा गया था और यह निश्चित रूप से माना गया था कि मौखिक परीक्षा के लिए अंकों का प्रतिशत संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 का उल्लंघन नहीं करता है, हालांकि संदर्भ के समय विद्वान वकील द्वारा विशेष भागों पर ध्यान आकर्षित किया गया था। निर्णय, इस प्रकार धारण करना। इसलिए, यह याचिका खारिज की जाती है। निर्देश दिया जाता है कि लिखित परीक्षा में उत्तीर्ण होने वाले उम्मीदवारों को दो महीने की अवधि के भीतर मौखिक परीक्षा के लिए बुलाया जाए और उसके बाद एक महीने के भीतर सफल उम्मीदवारों का परिणाम घोषित किया जाए। पार्टियों को अपनी लागत स्वयं वहन करनी होगी।

अस्वीकरण : स्थानीय भाषा में अनुवादित निर्णय वादी के सीमित उपयोग के लिए है ताकि वह अपनी भाषा में इसे समझ सके और किसी अन्य उद्देश्य के लिए इसका उपयोग नहीं किया जा सकता है । सभी व्यवहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए निर्णय का अंग्रेजी संस्करण प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य के लिए उपयुक्त रहेगा

विनीत कुमार  
प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी  
झज्जर, हरियाणा