గౌరవనీయ న్యాయమూర్తి శ్రీ పి. నవీన్ రావు

రిట్ పిటిషన్ నెంబరు.22521/2018

ఉత్తర్వు:

విద్యావంతులైన పిటిషనర్ న్యాయవాది మరియు ప్రతివాది తరపు సహాయ ప్రభుత్వ న్యాయవాది వాదనలు వినడమైనది.

2. పిటిషనర్ ప్రస్తుతం సీనియర్ అసిస్టెంట్ గా పనిచేస్తున్నారు.అతను డిప్యూటీ తహశీల్దారుగా పదోన్నతిని ఆకాంక్షిస్తున్నాడు.ఈ రిట్ పిటిషన్ లో పిటిషనర్ తనపై పెండింగ్ లో ఉన్న క్రిమినల్ కేసుతో సంబంధం లేకుండా పదోన్నతి ఇవ్వాల్సిందిగా అర్థిస్తున్నాడు.

3. విద్యావంతుడైన పిటిషనర్ న్యాయవాది వాదనలు వినిపిస్తూ, పిటిషనర్ పదోన్నతికి తగిన అర్హత, యోగ్యత, సమర్ధత కలిగివున్నాడు. అయినప్పటికి అదనపు ఎస్.పి.ఇ మరియు ఏసిబి. కేసులు–కమ్–5వ అదనపు చీఫ్ జడ్జి, సిటీ సివిల్ కోర్టు,హైదరాబాద్ నందు క్రిమినల్ కేసు నంబర్. 54/2015 పెండింగులో ఉన్నందున పిటిషనరు పదోన్నతికై పరిశీలించబడకపోవచ్చు. విద్యావంతుడైన న్యాయవాది వాదన ప్రకారం, క్రిమినల్ పిటిషనర్ ని అసత్యపు అభియోగంతో క్రిమినల్ కేసులో ఇరికించడం జరిగింది.అతను నిర్ధోషి అయినప్పటికీ తన నిర్ధోషిత్వం నిరూపించకోలేదు ఎందుకంటే విచారణ ఇంకా ప్రారంభం కాలేదు. విచారణ జాప్యం జరుగుతూ పెండింగ్ లో ఉండడంలో అతనికి

ప్రమేయం ఏమీ లేదు.అందువల్ల అతనికి పదోన్నతిఇవ్వడానికి పెండింగ్ క్రిమినల్ కేసు అడ్డంకి కాబోదని అతను నివేదిస్తున్నాడు.

4. *అందుకు* విరుద్ధంగా విద్యావంతుడైన సహాయ ప్రభుత్వ న్యాయవాది తన వాదనలు వినిపిస్తూ పిటిషనర్ క్రిమినల్ కేసులో నిందితుడని, ఆ కేసు పెండింగులో ఉండటం వల్ల, ప్రభుత్వ నిబంధనల ప్రకారం అతని పదోన్నతి పరిగణనలోకి తీసుకోలేదని వివరించాడు.అందువల్ల ఇందుకు సంబంధించి చట్టం సుస్పష్టమే అని వాదించాడు.

5. పిటిషనర్ పెడింగులో ఉన్న క్రిమినల్ కేసులో నిందితుడని, పిటిషనర్ పైన అవినీతి పరుడన్న అభియోగం మోపబడిందన్న విషయం నిర్వివాదాంశమే.పిటిషనర్ నలభై ఎనిమిది గంటలకు మించి కస్టడీలో ఉన్నాడని, తేది.23-03-2013 నాటి ఉత్తర్వుల ద్వారా పిటిషనర్ సస్పెండ్ అయిన విషయం గమనించడం సముచితం అయినప్పటికిని, సస్పెన్షన్ ను పున: సమీక్ష చేసిన తర్వాత తిరిగి సర్వీస్ లో నియమించబడి ఇప్పుడు సీనియర్ అసిస్టెంట్ గా పని చేస్తున్నాడు.

6. డిప్యూటీ తహశీల్దారుగా పదోన్నతి సీనియర్ అసిస్టెంట్ కు యథా ప్రకారం తరహాలో వచ్చేది కాదు. డిప్యూటీ తహశీల్దార్ ద్వారా పదవి" తెలంగాణ రాష్ట్ర రెవిన్యూ సబార్డినేట్ సర్వీస్ రూల్స్ "అధీనంలో ఉంటుంది. ఈ నియమాలు మంత్రిత్వ శాఖలో పనిచేసే వ్యక్తుల పదోన్నతికి అనుగుణమైనవి.మంత్రిత్వ శాఖలోని ఉద్యోగి ఆ శాఖ నుండి రెవిన్యూ సబార్డినేట్ శాఖకు వెళ్లవచ్చు.ఇది ఒక శాఖ నుండి మరో శాఖకి మరియు హైచ్చిన పదవికి వెళ్లే ప్రక్రియ. అలాంటి

పదవీవృద్ధి 'బదిలీ ద్వారా నియమకం' గా పేర్కొంటారు.అటువంటి పదోన్నతికి పరిశీలించదగిన వ్యక్తిగా తను అర్హత కలిగి ఉన్నాడని పిటిషనర్ అభ్యర్థిస్తున్నాడు. గతంలో ఎన్నడూ క్రిమినల్ కేసు పెండింగులో ఉండటం వల్ల ఉపేక్షించబడలేదని, ఇప్పుడు ప్రప్రథమంగా పరిశీలనార్థం కోర్టును ఆశ్రయించడం జరిగిందన్నది, విద్యావంతుడైన పిటిషనర్ తరపు న్యాయవాది న్యాయబద్ధమైన వాదన.

7. ప్రభుత్వ ఉద్యోగంలో ఒక ముఖ్యమైన ప్రత్యేక కొలమానం ఏమిటంటే ఉద్యోగి ఎవరైనా అతని/ఆమె దురాచరణ వల్ల కానీ నేరచరిత్ర–క్రిమినల్ సివిల్ క్రమశిక్షణా పరమైన చర్య/విచారణ ఎదుర్కొంటున్నట్లయితే అతనికి/ఆమెకి పదోన్నతి కల్పించరాదు.ఒక ఉద్యోగిపైన అభియోగం మోపబడి, అతనిపైన దర్యాప్తు/పరిశీలన/విచారణ పెండింగులో ఉండగా అతనికి పదోన్నతి మంజూరు చేయడం ప్రజాహితం కాదు.ఈ విధంగా ఉద్యోగి పదోన్నతికి పరిశీలించేందుకు తగిన అర్హత కలిగి ఉన్నా, ఆవిధమైన పరిశీలన తర్వాత ఆ ఉద్యోగి పదోన్నతి పొందేందుకు తగిన వ్యక్తిగా భావించినట్లయితే, క్రమశిక్షణా పరమైన చర్య/ క్రిమినల్ చర్య పెండింగులో ఉన్నందున పదోన్నత కల్పించే విషయంలో విభేధించవచ్చు.ఈ ప్రతిపాదనపై, ఎంపిక పోస్టులు మరియు ఎంపిక కాని పోస్టుల మధ్య ఎలాంటి వ్యత్యాసము ఉండదు.తనుకు పదోన్నతి కల్పించే విషయం పరిశీలించి నిర్ణయం తీసుకోవాలని కోరే హక్కు అతనికి ఉంది. కానీ యధాప్రకార తరహాలో పదోన్నతి కల్పించమని కోరే హక్కు అతనికి ఉండదు.(కె. సంతరాయ్ వర్సెస్ నేషనల్ ఇన్సూరెన్స్ కంపెనీ లిమిటెడ్–(2004) 9ఎస్.సి.సి.286)ఢిల్లీ డెవలప్ మెంట్ అధారిటీ వర్సెస్ హెచ్

.సి.ఖురానా1(1993) 3ఎస్.సి.సి.196 కేసులో సుప్రీం కోర్టు హక్కుల కోసం ***పోటీ చేసే అవకాశం, ఆలోచన ప్రకటించింది. సుప్రీం కోర్టు ఈ క్రింది విధంగా స్పష్టం చేసింది.*** [1]

> "8....... ఓ ప్రభుత్వ ఉద్యోగి పైన క్రమ శిక్షణాపరమైన చర్యలు తీసుకోవాల్సి వస్తుందన్న నిర్ణయం తీసుకున్నప్పుడు,పదోన్నతికి,అతను అన్యధా సమర్ధుడని అనిపించినా అది విరుద్ధమైనదే, ఎందువలనంటే ఓ ప్రభుత్వోద్యోగిని అటువంటి అస్పష్ట స్థితిలో హెచ్చైన పదవికి పంపకూడదు అతని ***మీద ఉన్న ఆరోపణ రుజువు కానంత వరకు, అందుకు నిర్ణయం గైకొన్నదాని కనుగుణంగా అతనిపై విచారణ జరిపించాలి. అలాంటి పరిస్థితిలో అతని మీద మోపబడిన అభియోగం నిజా*** నిజాలు క్రమ శిక్షణా పరమైన చర్యల ముగింపు దశ పరిణామం మీద ఆధారపడి ఉండగా,అతన్ని పదోన్నతి కలిగించకుండా తప్పించడం ఉచితం కాదు, అతన్ని ప్రమోట్ చేయడం అనుచితమైనప్పటికి, అన్యధా తగినవాడైనప్పటికీ, నిర్ధోషి అది నిరూపించకుంటే తప్ప. పరస్పరవిరుద్ధమైన ప్రభుత్వోద్యోగి మరియు ప్రభుత్వ పాలన యొక్క ప్రమేయాన్ని సమన్వయించడానికి న్యాయమైన, సముచితమైన మార్గం ఏమీటంటే పదోన్నతికి అతని విషయం పరిశీలించడం. మరియు అతను అన్యధా పదోన్నతికి తగినవాడేమో నిర్ధారించి, ఫలితం ప్రకటించకుండా, ఒక సీల్డ్ కవర్లో ఉంచి క్రమశిక్షణ చర్యల పర్యవసానంతరం అమలు పరిచే విధంగానూ;మరియు ఒకవేళ అన్నీ అయిన తర్వాత ఆరోపణల నుండి విముక్తుడయితే, సమస్త ***పర్యవసాన ప్రయోజనలతో అతనిని పదోన్నతి కలగజేయాలని, అన్యధా తగినవాడని సెలక్షన్ కమిటీ నిర్ధారించిన పక్షంలో; అది గాక,క్రమ శిక్షణా పరమైన చర్యలు తీసుకోవాలని నిర్ణయించిన తర్వాత అతినికి పదోన్నతి కల్పించడం, అ సంజసమే***

---
[1] (1993) 3 SCC 196

కాదు. అది పౌరవిధానాలకి మరియు సుపరిపాలన సూత్రాలకి విరుద్ధం."

8.1. తెలంగాణ స్టేట్ మరియు సబార్డినేట్ సర్వీస్ రూల్స్ 1996 (సౌలభ్యం కోసం 'జనరల్ రూల్స్' గా పేర్కొనడం జరిగింది) సాధారణ ఉద్యోగ (నియమ నిబంధనల గురించి వివరిస్తుంది.రూల్ 5 ఎంపిక పోస్టులు మరియు ఎంపిక కాని పోస్టులకు కి చెందిన పదోన్నతుల కోసం విధివిధానాలను వివరిస్తుంది.జాబితా తయారీని రూల్ 6లో పొందుపరచడం జరిగింది.రూల్స్ 5 మరియు 6 అవసరం ఉన్నంతవరకు ఈ క్రింది విధంగా ఉద్ఘాటించబడింది:

5. ఎంపిక పోస్టు :-

(ఎ) మొదటి నియమకాలన్నీ స్టేట్ సర్వీస్ గాను మరియు బదిలీ ద్వారా ఆ సర్వీస్ లో పదోన్నతులు/నియమకాలు యోగ్యత, సమర్థత ఆధారంగా జరుగుతాయి, సీనియారిటీ యోగ్యత, సమర్థతలు సమంగా ఉన్నప్పుడే అభ్యర్థుల జాబితా నుండి

నియామక అధికారి పరిశీలించడం జరుగుతుంది, సబ్-రూల్ (ఎ) రూల్ 6లో వివరించిన విధంగా . అలాంటి జాబితా రూల్ 6లో పొందుపరిచిన విధంగా నియామక అధికారి గాని ఇందుకు తగిన అధికారం కలిగిన మరే ఇతర అధికారి అయినా తయారు చేయాల్సి ఉంటుంది.

(బి) ఎంపిక కాని పోస్టులు:-నాన్-గెజెటెడ్ పోస్ట్ ఏదీ కూడా సెలక్షన్ పోస్ట్ గా పరిగణించ రాదు. పదోన్నతి మరియు నియామకాల ఉన్నత పదవులకు సబ్ రూల్ (ఎ)లో ఉదహరించినవి కాక అన్యమైనవి.సీనియారిటీ-కమ్- ఫిట్నెస్ కి అనుగుణంగా జరగాలి,కాకపోతే ఈ క్రింది మినహాయింపులున్నాయి.

(i) బదిలీ ద్వారా సభ్యుని అటువంటి పదోన్నతి లేక నియామకం శిక్షకింద నిలువరించిన సందర్భము: లేక

(ii) ప్రముఖంగా యోగ్యత,సమర్ధత కలిగి నందు వల్ల సభ్యునికి విశిష్ట పదోన్నతి కల్పించిన సందర్భము.

6. జాబితా తయారీ విధానం:

(ఎ) నుండి (హెచ్) XXXXXXX

(i) ఎంపిక కాని పోస్టులు: –

రూల్ 5లోని సబ్–రూల్ (బి)లో ఉదహరించిన ఎంపిక కాని పోస్టుల కోసం

నియామక అధికారి తర్వాత పదోన్నతికి అర్హత కలిగిన ఉద్యోగుల జాబితా ప్రతి సంవత్సరం తయారు చేయాలి అనగా 1 సెప్టెంబర్ నుండి తరువాత వచ్చు సంవత్సరం 31 ఆగష్టు వరకు రికార్డు షీట్ మరియు ఆ పోస్ట్ కి నిర్ధేశించిన అర్హతలు సముచిత ప్రత్యేక నిబంధనలలో పొందుపరిచిన విధంగా పరిశీలన జరిగిన అనంతరం.

8.2. రూల్ 5లోని సబ్–రూల్ (ఎ) ప్రకారం, అన్ని ప్రథమ నియమకాలు స్టేట్ సర్వీస్ మరియు బదిలీ ద్వారా ఆ సర్వీస్ లో అన్ని పదోన్నతులు / నియమకాలు యోగ్యత, సామర్ధ్యం ఆధారం గానే జరపాలి, తయారు చేయబడి సమకూర్చిన సభ్యుల జాబితా లో నుండి యోగ్యత, సామర్ధ్యం సమంగా ఉన్నపుడే సీనియారిటీని ప్రాతిపదికగా తీసుకోవటాన్ని పరిశీలించాలి.రూల్ 5(బి), నాన్ గెజిటెడ్ పోస్ట్

లు ఎంపిక పోస్టులుగా పరిగణించబడలేదు.నాన్-సెలక్షన్ పోస్ట్ ల విషయంలో సీనియారిటీ-కం-ఫిట్నెస్ అనుగుణంగా అది జరగాలని సబ్-రూల్ (బి)లో నిర్దేశించబడింది.

8.3. రూల్ 6 జాబితా తయారీ విధానం వివరిస్తుంది.ఈ నిబంధన లోని ముఖ్యాంశాలు: తెలంగాణ స్టేట్ పబ్లిక్ సర్వీస్ కమిషన్ పరిధిలోని ఉద్యోగాల కోసం డిపార్ట్మెంటల్ ప్రమోషన్ కమిటీ/స్క్రీనింగ్ కమిటీని సంప్రదించి ఆమోదించిన సభ్యుల జాబితా రూల్ 5(ఎ)లో వివరించిన విధంగా నియమాధికారి తయారు చేయాలి. అలా తయారు చేసిన జాబితా నుంచి నియామకాలు జరగాలి; సంవత్సరంలో ఒకటవ తేదిని సెప్టెంబర్ యోగ్యత నిర్ధారించడానికి అర్హత తేదిగా పరిగణించాలి. ఇంకా తరువాత సంవత్సరం తేది 31 డిసెంబరున జాబితా రద్దు కావడం లేక తరువాత జాబితా సిద్ధం చేసినప్పుడు, ఏది ముందైతే అది అమలవుతుంది; ఖాళీలను మదింపు చేయడానికి, సంవత్సరంలో 1 సెప్టెంబర్ నుండి తరువాతి సంవత్సరం ఆగష్టు 31 వరకు గడువు పరిమితిగా లెక్కించవలసి ఉంటుంది. ప్రాంతాలుగా విభజన 1:3గా పరిమితం చేయబడింది.

8.4. రూల్ 6(i) ప్రకారం ఎంపిక కాని పోస్టులకు సమర్ధాధికారి ప్రతి సంవత్సరం సెప్టెంబర్ 1 నుండి తరువాత వచ్చు సంవత్సరం ఆగష్టు 31 వరకు ఉద్యోగుల రికార్డు షీట్స్ మరియు నిర్దేశించబడిన అర్హతలు పరిశీలించిన తర్వాత కలిగిన ఉద్యోగుల జాబితా తయారు చేయాల్సి ఉంటుంది.

9. ఇక్కడ ఎంపిక చేయని పదవికి కూడా ఉద్యోగి సీనియారిటీ స్థానం ఆధారంగా పదోన్నతి కల్పించడం స్వత సిద్ధమైనది కాదన్న విషయం గమనించాలి.అది ఉద్యోగి రికార్డు షీట్, కావల్సిన అర్హతలు పరిశీలన తర్వాత అర్హతలకి లోబడి నిర్ధరించబడేది. యోగ్యత నిర్ధారణ/రికార్డు షీట్ పరిశీలన అంటే ఉద్యోగి ప్రవర్తన పరిశీలన ఆవశ్యకమని అర్ధం. ఇక్కడ పరిశీలించాల్సిన ఒకే ఒక అంశం ఏమిటంటే క్రమశిక్షణా చర్యలు పెండింగులో ఉండగా ఎంపిక కాని పోస్టులకు పదోన్నతి కోసం పరిశీలన చేయడమన్నది ఎంపిక –పోస్టులకు కూడా వర్తిస్తుంది.ఏదేమైనా, ఎంపిక –పోస్టులకి కూడా యోగ్యతలకు నిర్ధారించడం, క్రమ శిక్షణగా చర్యలు/ క్రిమినల్ చర్యలు పెండింగులో ఉన్నాయన్న విషయం మూలం కాదన్న సంగతి ఈ స్థితిలో ఇక్కడ గమనించడం ప్రాధాన్యతని సంతరించుకుంటుంది.ఉద్యోగి యోగ్యత అన్నది స్వతంత్రంగా, స్వేచ్ఛగా నిర్ధారించబడుతుంది, కానీ ఒక ఉద్యోగి పదోన్నతికి అర్హుడికిగా భావించినప్పుడు క్రమ శిక్షణా చర్యలు/క్రిమినల్ చర్యలు పెండింగులో ఉన్న కారణంగా డి.పి.సి./స్క్రీనింగ్ కమిటీ అతని పదోన్నతి వాయిదా వేయాల్సిందిగా సూచన చేయవచ్చు.

10. సీనియర్ వైవిధ్యమైన కారణాల వల్ల పదోన్నతికి ఉపేక్షించబడవచ్చు.ఒకవేళ సీనియర్ పైన శిక్ష కొనసాగుతున్నట్లయితే అతను అతిక్రిమించబడి అతని విషయంలో మార్పు జరగొచ్చు.ఇంకా రూల్ 5(బి) కూడా ప్రత్యేకించి రెండు మినహాయింపులు సూచిస్తున్నాయి.మొదటిది ఉద్యోగిపైన శిక్ష కొనసాగుతున్నందు వల్ల కోల్పోయిన తన పదోన్నతి కోసం ఎదురొక్కనే స్థితిని సూచిస్తోంది;అదే గనక

నిజమైన పక్షంలో అతను ఎలాంటి పదోన్నతికి పరిశీలించబడడు.ఇక రెండవది పదోన్నతి కల్పించడంలో వేగాన్ని పెంచి విషయాన్ని సూచిస్తోంది.ఒకవేళ ఉద్యోగి విశిష్ట యోగ్యతలు కలిగి ఉన్న పక్షంలో, అతను తన సీనియర్ లని కాదని పదోన్నతి పొందవచ్చు.క్రమ శిక్షణా చర్యలు/క్రిమినల్ చర్యలు పెండింగులో ఉన్నప్పుడు, సీనియారిటీ ప్రకారం, ఉద్యోగి యోగ్యతలు అంచనా వేసి వాటిని పరిగణనలోకి తీసుకుని పదోన్నతికి తగిన అర్హత బండి తగినవాడిగా అనిపిస్తే, అతనికి యధా ప్రకార తరహాలో పదోన్నతి రాదు, కానీ అతను క్రమ శిక్షణా చర్యలు/క్రిమినల్ చర్యల నుండి విముక్తుడు కాగలిగితే అతను గతం పదోన్నతికి అర్హుడవుతాడు.దీనికి విరుద్ధంగా పైన పేర్కొన్న మూడు ఆసన్న పరిస్థితులలో, అతను తన పదోన్నతిని గతం నుండి పొందలేడు/తనకు జూనియర్లు అయినవాళ్లతో సరిసమానంగా.

11. పదోన్నతి ఎంపిక పోస్టుకి గాని లేక ఎంపిక కానీ పోస్టుకి సంబంధించినది అయినప్పటికీ క్రమశిక్షణా చర్యలు లేక క్రిమినల్ చర్యలు పెండింగులో ఉండగా పదోన్నతికి పరిశీలించాలన్న అంశం రూల్స్ 5 మరియు 6, తెలంగాణ స్టేట్ మరియు సబార్డినేట్ సర్వీస్ రూల్స్, 1996 సూచించడం లేదన్న విషయం గమనించదగ్గది.

12. ఈ పరిస్థితిలో రాష్ట్ర ప్రభుత్వ విధానం పరిశీలించడం ఆవశ్యకం. సంయుక్త రాష్ట్రంలో, విభజనకు ముందు, ప్రభుత్వం పదోన్నతి విధి విధానాలను రూపొందించింది, ఉద్యోగులు/అధికారులు క్రమశిక్షణా చర్యలు ఎదుర్కొనే స్థితిలో కూడా ఇంకాఇరు రాష్ట్రాలలో అది

అమలులో ఉంది.తెలంగాణ రాష్ట్రంమూసిన కవరు పద్ధతి అవలంబించడం లేదు.డి.పి.సి. లేక నియామాధికారి పరిశీలన తర్వాత, ఒకవేళ ఉద్యోగి పదోన్నతికి అర్హుదని భావించినట్లయితే, అర్హుదన్న ఫలితం ప్రకటించినప్పటికి పెండింగులో ఉన్న చర్యలు ముగిసే వరకు అతని వాస్తవిక పదోన్నతి విభేదించవచ్చు.పరిపాలన సంబంధిమైన ఆదేశాలు/ఉత్తర్వులు జి.ఓ.ఎం.ఎస్.నెం.424 జనరల్ అడ్మినిస్ట్రేషన్ (సర్వీసెస్-సి) డిపార్ట్మెంట్ తేది.25-05-1976 మరియు జి. ఓ.ఎం.ఎస్.నెం.257అడ్మినిస్ట్రేషన్(సర్వీసెస్-సి) డిపార్ట్మెంట్ తేది.10-06-1999లో క్రమ శిక్షణా చర్యలు/క్రిమినల్ ప్రొసీడింగ్స్ పెండింగ్ లో ఉండగా పదోన్నతి పరిశీలన మీద ప్రభుత్వ విధానం ప్రతిబింబిస్తుంది. రెండు ప్రభుత్వ ఉత్తర్వులు పరిశీలించిన మీదట, ప్రభుత్వవిధానం సుస్పష్టం మరియు అందులో ఎటువంటి సందిగ్ధత లేదు; ఒకవేళ ఉద్యోగి/ అధికారి పైన నమోదు చేసిన ఆరోపణలు గనక తీవ్రమైనవి గనక అయితే మరియు అలాంటి అధికారి/ఉద్యోగి పరిశీలన/దర్యాప్తు విచారణ ఎదుర్కొంటున్నట్లయితే ప్రభుత్వం పదోన్నతి మంజూరు చేయదు, అది ఎంపిక-పోస్టు అయినా ఎంపిక కానీ పోస్టు అయినా.

13. జనరల్ రూల్స్ లోని 5 మరియు 6 రూల్స్ పరస్పర విశ్లేషణ జరిగినప్పుడుజి .ఓ.ఎం.ఎస్.నెం.424 మరియు జి.ఓ.ఎం.ఎస్.నెం.257 ఇంకా చట్టం విషయంలో ప్రభుత్వ పాలిసే ప్రతిభింభించిన విధంగా, ఉద్యోగి నిందితుడిగా ఉన్న పెండింగ్ క్రిమినల్ కేసు పోస్టులు ఎంపిక కానీ పోస్టులయినా అతని పదోన్నతికి అడ్డంకిగా మారుతుందని నా అభిప్రాయం.

14. ప్రస్తుత కేసులోనికి వస్తే– పిటిషనర్ ఒక క్రిమినల్ కేసులో నిందితుడు. అవినీతి ఆరోపణపైన ఆ క్రిమినల్ కేసు పెండింగులో ఉంది.ఆ పరిస్థితిలో కేసు పెండింగులోఉన్న క్రిమినల్ కేసుతో సంబంధం లేకుండా తనకు పదోన్నతి కల్పించాల్సిందిగా ప్రతివాదుల్ని ఆదేశించాలన్న వినతి ఆమోదించబడదు. పిటిషనర్ పైన ఉన్న ఆరోపణాంశం అక్రమ సంపాదన మరియు పెండింగు క్రిమినల్ కేసులో అతను నిందితుడు. అభియోగ పత్రం దాఖలైంది. విచారణ జరగాల్సి ఉంది.విచారణ జరగడంలో ఆలస్యానికి తన ప్రమేయం ఏమీ లేదని, విచారణ పూర్తి కాకపోవడానికి తన కారణం కాదని పిటిషనర్ వాదించినప్పటికి క్రిమినల్ కేసు విచారణ అన్నది ఈ రిట్ పిటిషనులో అంశం కాదన్న విషయం గమనించదగ్గది.ప్రభుత్వోద్యోగ్యంలో పవిత్రత కాపాడాలంటే, ఏ ఉద్యోగైనా అలాంటి తీవ్రమైన ఆరోపణలు ఎదుర్కొంటున్నప్పుడు అతనికి పదోన్నతి అందుకు ప్రతిఫలంగా ఇవ్వబడదు.ఇది ప్రజా ప్రయోజనంలో లేదు. ప్రభుత్వ విధానం సుస్పష్టం మరియు అందులో ఎటువంటి సందిగ్ధత లేదు మరియు ఆ విధాలకు అనుగుణంగా తాత్కాలికంగానైనా క్రిమినల్ కేసు పెండింగులో ఉండగా పిటిషనర్ పదోన్నతికి అర్హుడు కాదు. ఈ విషయంలో ఉద్యోగికి ప్రత్యుపాయం లేదని కాదు.ఒకవేళ పిటిషనర్ అవినీతి ఆరోపణ విషయంలో దోషరహితుడైన పక్షంలో సమస్త పర్యవసాన ప్రయోజనాలతో పదోన్నతి పొందవచ్చు.పైన పేర్కొనబడిన కారణాల వలన, ఈ పిటిషన్ కొట్టివేతకు అర్హమైనది.అది ఆ ప్రకారంగా కొట్టివేయబడింది.పెండింగ్ లో ఉన్న ఇతర పిటిషన్లు మూసివేయబడతాయి.

_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _

న్యాయమూర్తి పి. నవీన్ రావు

తేదీ: 09.07.2018