

અસ્વીકરણ: સ્થાનિક ભાષામાં અનુવાદિત આ ચુકાદા/હુકમનો હેતુ પક્ષકારોને તેમની ભાષામાં જાણકારી ઉપલબ્ધ કરાવવા માત્રનો છે અને તેનો અન્યથા ઉપયોગ થઈ શકશે નહિ. અન્ય તમામ વ્યવહારિક તેમજ સરકારી ઉદ્દેશો માટે મૂળ અંગ્રેજી ચુકાદો/હુકમ જ પ્રમાણિત અને માન્ય રહેશે.

DISCLAIMER: The translated judgement in vernacular language is meant for the restricted use of the litigant to understand it in his/her language and may not be used for any other purpose. For all practical and official purposes, the English version of the judgement shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.

=====

**અમદાવાદ ખાતે ગુજરાતની વડી અદાલતમાં
સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં.૧૦૪૭/૨૦૧૦**

મંજૂરી અને સહી માટે:

માનનીય ન્યાયમૂર્તી શ્રી સી. એલ. સોની

=====

૧ શું સ્થાનિક સમાચારપત્રોના પત્રકારોને ચુકાદો જોવાની મંજૂરી આપવામાં આવી શકે? ના

૨ રિપોર્ટરને મોકલવામાં આવે કે નહીં? હા

૩ શું નામદાર ન્યાયમૂર્તિઓ ચુકાદાની અંતિમ નકલ જોવા ઈચ્છે છે? ના

૪ શું આ કેસમાં ભારતના બંધારણ, ૧૯૫૦ના અર્થઘટન અંગેના કાયદાના નોંધપાત્ર પ્રશ્નનો સમાવેશ થાય છે કે કોઈ આદેશનો સમાવેશ થાય છે? ના

૫ શું તે સિવિલ જજને પરિપત્રિત કરવાનો છે? ના

=====

બાબુભાઈ નાગરદાસ ડગલી. . . . અરજદાર (ઓ)

વિરુદ્ધ

પંજાબ નેશનલ બેંક સામાવાળા(ઓ) ને નોટિસની બજવાણી કરવી

=====

ઉપસ્થિતિ:

અરજદાર(રો) નં.૧ તરફે વકીલ સુશ્રી મેઘા જાની

સામાવાળા(ઓ) નં.૧-૧.૧ તરફે વકીલ શ્રી બી. ડી. કારિયા

સામાવાળા(ઓ) નં.૧-૧.૧ તરફે નોટિસની બજવણી કરાઈ.

=====

કોરમ: માનનીય ન્યાયમૂર્તી શ્રી સી. એલ. સોની

તારીખ:૦૬/૦૨/૨૦૧૫

મૌખિક ચુકાદો

[૧] સામાવાળા-બેંકના નિવૃત્ત કર્મચારી અરજદારે ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૨૬ હેઠળ આ અરજી દાખલ કરી છે, જેમાં સામાવાળાઓ સામે ઓગસ્ટ ૧૯૯૪ થી મે ૧૯૯૫ સુધી તેમને ચૂકવવાપાત્ર મૂળભૂત પગારના આધારે તેમના પેન્શનની પુનઃગણતરી કરવા માટે નિર્દેશ માંગવામાં આવ્યો છે, જેમ કે તેમને ચૂકવવામાં આવેલી ગ્રેયુઇટીની ગણતરી કરતી વખતે કરવામાં આવ્યું હતું અને જ્યાં સુધી તેમને સુધારેલી ગણતરીના આધારે ચુકવણી કરવામાં ન આવે ત્યાં સુધી વાર્ષિક ૧૨ ટકાના વ્યાજ સાથે તેમને પેન્શનની બાકી રકમ ચૂકવવા માટે વિનંતી કરવામાં આવી છે અને વધુમાં સામાવાળાઓને મૂળભૂત પેન્શનના સુધારેલા આંકડાના આધારે તેમને નિયમિત માસિક પેન્શન ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપવા વિનંતી કરી છે.

[૨] અરજદારનો કેસ એ છે કે તેને ૧૧.૦૭.૧૯૫૩ પર સામાવાળા બેંક સાથે દફતરી તરીકે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યો હતો. તેમણે ૪૧ વર્ષ, ૯ મહિના અને ૧૮ દિવસ સુધી બેંકમાં સેવા આપી હતી. અરજદાર ૩૦.૦૬.૧૯૯૫ થી અસર સાથે નિવૃત્તિ વય પ્રાપ્ત કરવા પર નિવૃત્ત થયા. તેમને ગ્રેયુટી અને પ્રોવિડન્ટ ફંડ આપવામાં આવતું હતું, જોકે, તેમને પેન્શન આપવામાં આવતું ન હતું. તેથી તેમણે ૨૦૦૭ની વિશેષ દીવાની અરજી નં.૧૬૮૪૪ દાખલ કરીને ૩૦.૦૬.૧૯૯૫ માંથી વાર્ષિક ૧૨ ટકાના દરે વ્યાજ સાથે પેન્શનની બાકી રકમની ચુકવણી માટે વિનંતી કરી હતી. ઉપરોક્ત અરજીમાં, તેમણે ૦૧.૦૭.૧૯૯૪ થી ૩૦.૦૬.૧૯૯૫ સુધીના સમયગાળા માટે પગાર માટે પણ વિનંતી કરી હતી કારણ કે તેમણે પોતાની જાતને ફરજ પર જોડાવા માટે રજૂ કરી હોવા છતાં તેમને ફરજ પર જોડાવાની મંજૂરી નહોતી. અરજદારે દલીલ કરી છે કે ઉપરોક્ત અરજીમાં, જવાબમાં સોગંદનામામાં જણાવવામાં આવ્યું હતું કે અરજદારે તેના વિકલ્પનો ઉપયોગ કર્યો હોવાથી, સક્ષમ અધિકારી પી. એન. બી. (કર્મચારી) પેન્શન રેગ્યુલેશન્સ, ૧૯૯૫ (ટૂંકમાં 'રેગ્યુલેશન્સ') ની જોગવાઈના સંદર્ભમાં પેન્શન મંજૂર કરવા સંમત થયા હતા. પેન્શનની ચૂકવણીની દરખાસ્તની એક નકલ જવાબ સાથે જોડવામાં આવી હતી. ૨૯.૦૭.૧૯૯૭ ની દરખાસ્ત મુજબ, સંબંધિત શાખાએ છેલ્લા ૧૦ મહિનાની સેવામાં સરેરાશ માસિક વેતન રૂ.૩૫૧૦-તરીકે દર્શાવ્યું હતું. આ અદાલતે અરજદારને અવેતન પેન્શનના પ્રશ્નના સંદર્ભમાં ઉપરોક્ત અરજીને મંજૂરી આપી હતી અને અરજીમાં

સામેલ બાકીના મુદ્દાઓ માટે, અદાલતે અરજીને ધ્યાનમાં લીધી ન હતી. તે અરજદારનો વધુ કેસ છે કે બેંકે પછી ૧૧.૦૬.૨૦૦૯ તારીખના ચેક દ્વારા અરજદારને પેન્શનની બાકી રકમ તરીકે જોકે, પેન્શનની ગણતરી રૂ.૧૩૨૨-ના સરેરાશ પગારના આધારે કરવામાં આવી હતી. અરજદારે છેલ્લા ચૂકવવાપાત્ર પગારના આધારે પેન્શનનો દાવો કરવાના તેના અધિકારો પ્રત્યે પૂર્વગ્રહ વિના વિરોધ હેઠળ આવી ગણતરી સ્વીકારી હતી, જે મે, ૧૯૯૫માં રૂ.૩૪૮૫ હશે. અરજદારે વધુમાં દલીલ કરી છે કે અરજદાર ૦૧.૧૧.૧૯૯૩ થી ૩૦.૦૬.૧૯૯૪ સુધી તબીબી આધાર પર રજા પર હતો અને તેણે પોતાને ૦૧.૦૭.૧૯૯૪ પર ફરજ ફરી શરૂ કરવા માટે રજૂ કર્યો હતો. જોકે, શાખા મેનેજરે અરજદારને ફરજ પર જોડાવાની મંજૂરી આપી ન હતી. તેથી અરજદારે તેને ફરજ પર જોડાવાની મંજૂરી આપવા માટે શાખા વ્યવસ્થાપકને ૦૧.૦૭.૧૯૯૪ ના બે પત્રો લખ્યા હતા. અરજદારનો એવો પણ કેસ છે કે અરજદારને પ્રોવિડન્ટ ફંડ તરીકે ૧,૦૦,૦૦૦ અને રૂ.૭૧,૬૩૩.૩૯ તરીકે ચૂકવવામાં આવ્યા હતા.૨૮.૦૮.૧૯૯૫ પર ગ્રેયુટી તરીકે અને ગ્રેયુટીની ગણતરી રૂ.૩૪૨૦-ના છેલ્લા દોરેલા મૂળભૂત પગારના આધારે કરવામાં આવી હતી. ઉપરોક્ત દાવાઓ પર, અરજદારે રૂ.૩૪૨૦-ને બદલે રૂ.૧૪૯૫ ના છેલ્લા પગારના આધારે અરજદારને ચૂકવવાપાત્ર પેન્શનની ગણતરીમાં સામાવાળા બેંકની કાર્યવાહીને પડકાર્યો છે.

[૩] સામાવાળા બેંક વતી દાખલ કરવામાં આવેલા જવાબમાં સોગંદનામા દ્વારા અરજીનો વિરોધ કરવામાં આવ્યો છે જેમાં જણાવવામાં આવ્યું છે કે અરજદાર ૩૧.૧૦.૧૯૯૦ સુધી ૨૨૮૧ દિવસ સુધી ગેરહાજર રહ્યો હતો અને ત્યારબાદ તે વિવિધ પ્રસંગોએ ગેરહાજર રહ્યો હતો. વધુમાં જણાવવામાં આવ્યું છે કે અરજદાર કોઈ પણ માહિતી વિના અને રજા મંજૂર કર્યા વિના ૧૧.૦૨.૧૯૯૧ થી ૦૧.૦૭.૧૯૯૪ સુધી ગેરહાજર રહ્યા હતા. શાખા મેનેજરે તેથી, અરજદારને જાણ કરી છે કે તે નથી થઈ રહ્યો. તેની ક્રેડિટ પર કોઈ રજા ન હોવાથી તેણે પગાર ચૂકવ્યો હતો. વધુમાં જણાવવામાં આવ્યું છે કે અનધિકૃત રીતે ગેરહાજર રહ્યા પછી અરજદાર ૦૧.૦૭.૧૯૯૪ પર શાખામાં આવ્યો હતો અને ૨૩.૦૬.૧૯૯૪ તારીખનું તબીબી પ્રમાણપત્ર રજૂ કર્યું હતું જે બેંકને સ્વીકાર્ય ન હતું અને શાખા મેનેજરે અરજદારને મુખ્ય તબીબી અધિકારી, સુરેન્દ્રનગર પાસેથી યોગ્યતા પ્રમાણપત્ર રજૂ કરવાની સલાહ આપી હતી. જોકે, અરજદારે કોઈ તબીબી પ્રમાણપત્ર રજૂ કર્યું ન હતું અને આખરે ૩૦.૦૬.૧૯૯૫ પર નિવૃત્ત થયો હતો. સામાવાળા બેંકે વધુમાં જણાવ્યું છે કે નિયમનના નિયમન ૩૮ (જ) મુજબ, પેન્શન માટે અરજદારની લાયકાત સેવા ૩૦ વર્ષ ૬ મહિના અને ૨૧ દિવસની માનવામાં આવતી હતી અને જાન્યુઆરી ૧૯૮૯ થી ફેબ્રુઆરી ૧૯૯૧ સુધીના સમયગાળા માટે તેમની સરેરાશ વેતનને પેન્શનની ગણતરીના હેતુ માટે ધ્યાનમાં લેવામાં આવી હતી અને તેથી, તેમની પેન્શનની ગણતરી નિયમોની દ્રષ્ટિએ યોગ્ય રીતે કરવામાં આવી હતી. એવું પણ જણાવવામાં આવ્યું છે કે ગ્રેયુદ્ધટીની

ગણતરી ગ્રેયુઇટીની ચુકવણી અધિનિયમની જોગવાઈઓ અનુસાર નિવૃત્તિની તારીખ પહેલાંના ૧૨ મહિના દરમિયાન ચૂકવવાપાત્ર પગારના આધારે કરવામાં આવે છે, જ્યારે પેન્શનની ગણતરી પેન્શન પેમેન્ટ રેગ્યુલેશન્સ અનુસાર કરવામાં આવે છે, જેમાં અરજદાર દ્વારા છેલ્લા ૧૦ મહિના માટે જ્યારે તેણે ખરેખર કામ કર્યું હતું ત્યારે મેળવેલ સરેરાશ વેતનને પેન્શનની ગણતરી માટે ધ્યાનમાં લેવામાં આવ્યું હતું.

[૪] મેં પક્ષકારોના વિદ્વાન વકીલોને સાંભળ્યા છે. અરજદારના વિદ્વાન વકીલ સુશ્રી જાનીએ રજૂઆત કરી હતી કે પેન્શન લાભના હેતુ માટે સામાવાળા બેંકે નિવૃત્તિની તારીખ પહેલાના છેલ્લા દસ મહિનાના પગારની સરેરાશ વેતન પર વિચાર કરવો જરૂરી છે, જે રૂ.૩૪૨૦-હશે. જો કે, અરજદારનું પેન્શન રૂ.૧૪૯૫ ના છેલ્લા પગારના આધારે નક્કી કરવામાં આવે છે-જે સંપૂર્ણપણે ગેરકાયદેસર અને મનસ્વી છે. સુશ્રી જાનીએ રજૂઆત કરી હતી કે રૂ.૧૪૯૫-એ આધાર પર પેન્શનની ગણતરી માટે આધાર તરીકે લેવામાં આવ્યો હતો કે અરજદાર ફરજથી ગેરહાજર હતો અને તેણે વાસ્તવિક પગાર મેળવ્યો ન હતો, પરંતુ કથિત અનધિકૃત ગેરહાજરી માટે અરજદાર સામે કોઈ દંડાત્મક કાર્યવાહીની ગેરહાજરીમાં, સામાવાળા બેંકને નિવૃત્તિની તારીખ પહેલાના છેલ્લા દસ મહિનાના પગારને ધ્યાનમાં લેવાની જરૂર હતી. સુશ્રી જાનીએ રજૂઆત કરી હતી કે અરજદાર તબીબી રજા પર હતો અને જ્યારે અરજદાર ૦૧.૦૭.૧૯૯૪ પર ફરજ

ફરી શરૂ કરવા ગયો ત્યારે તેને શાખા વ્યવસ્થાપક દ્વારા ફરજ ફરી શરૂ કરવાની મંજૂરી આપવામાં આવી ન હતી કારણ કે પુનઃપ્રારંભ અહેવાલ પ્રાદેશિક કાર્યાલયને મોકલવામાં આવ્યો હતો અને પ્રાદેશિક કાર્યાલયમાંથી યોગ્ય માર્ગદર્શન પ્રાપ્ત થયા પછી, જરૂરી કાર્યવાહી કરવામાં આવશે જે અરજદાર નિવૃત્ત થાય ત્યાં સુધી ક્યારેય થઈ ન હતી. સુશ્રી જાનીએ રજૂઆત કરી હતી કે આવી હકીકતોની સ્થિતિમાં અરજદાર તેમની નિવૃત્તિની તારીખ પહેલાના છેલ્લા દસ મહિનાના વેતનની વિચારણાથી વંચિત રહી શક્યો હોત. સુશ્રી જાનીએ રજૂઆત કરી હતી કે જ્યારે અરજદારે પેન્શન લાભો માટે દસ વર્ષની લઘુત્તમ લાયકાત સેવા સામે ૪૧ વર્ષથી વધુ સેવા આપી હોય, ત્યારે સરેરાશ વેતન માટે દસ મહિનાનો સમયગાળો એ આધારે નક્કી કરી શકાતો નથી કે જ્યારે બેંકના સંબંધિત અધિકારી તરફથી કોઈ આદેશ અથવા સંદેશાવ્યવહાર ગેરહાજરીના સમયગાળાને સેવામાં વિરામ તરીકે ગણતો ન હોય ત્યારે અરજદાર અનધિકૃત રીતે ગેરહાજર હતો. સુશ્રી જાનીએ રજૂઆત કરી હતી કે અરજદારના કિસ્સામાં નિયમન ૩૮ (જ) લાગુ થશે નહીં કારણ કે ફરજ પર અરજદારની કહેવાતી ગેરહાજરીને પગાર ગુમાવવા પર અસાધારણ રજા તરીકે ગણવામાં આવી નથી અને અરજદારને સસ્પેન્ડ કરવામાં આવ્યો નથી. સુશ્રી જાનીએ રજૂઆત કરી હતી કે અરજદારને આપવામાં આવેલી ગ્રેયુઇટીના લાભના હેતુ માટે, સામાવાળા બેંકે પહેલેથી જ રૂ.૩૪૨૦ ના સરેરાશ પગારને ધ્યાનમાં લીધો છે—અને તે જ આધાર હોઈ શકે છે

પેન્શનની ગણતરી ખાસ કરીને જ્યારે અરજદારનો કેસ નિયમનના નિયમન નં. .૩૮ (જ) દ્વારા આવરી લેવામાં આવતો નથી.

[૫] ઉપરોક્ત દલીલો સામે, સામાવાળા બેંકના વિદ્વાન વકીલ શ્રી કારિયાએ રજૂઆત કરી હતી કે અરજદારને ગેરહાજર રહેવાની આદત હતી અને હકીકતમાં તે ૩૧.૧૦.૧૯૯૦ સુધી ૨૨૮૧ દિવસ સુધી ગેરહાજર રહ્યા હતા. શ્રી કારિયાએ રજૂઆત કરી હતી કે ત્યારબાદ, અરજદાર કોઈ પણ માહિતી વિના અને રજાની મંજૂરી વિના ૧૧.૦૨.૧૯૯૧ થી ૦૧.૦૭.૧૯૯૪ સુધી ગેરહાજર રહ્યા હતા. શ્રી કારિયાએ રજૂઆત કરી હતી કે જ્યારે અરજદાર ૦૧.૦૭.૧૯૯૪ પર શાખામાં આવ્યો હતો અને તબીબી પ્રમાણપત્ર રજૂ કર્યું હતું જે બેંકને સ્વીકાર્ય ન હતું, ત્યારે અરજદારને તંદુરસ્તી પ્રમાણપત્ર રજૂ કરવા માટે કહેવામાં આવ્યું હતું જે અરજદારે રજૂ કર્યું ન હતું અને તેથી, શાખા વ્યવસ્થાપકને અરજદારને ફરજ ફરી શરૂ કરવાની મંજૂરી ન આપવામાં વાજબી ઠેરવવામાં આવ્યું હતું. શ્રી કારિયાએ રજૂઆત કરી હતી કે અરજદારને નિવૃત્તિની તારીખ પહેલાના છેલ્લા દસ મહિનાનો વાસ્તવિક પગાર મળ્યો ન હોવાથી, બેંકે નિવૃત્તિની તારીખ પહેલાનો સરેરાશ દસ મહિનાનો પગાર યોગ્ય રીતે લીધો નથી અને અરજદારની ગેરહાજરીની તારીખ પહેલાના દસ મહિનાની સરેરાશ લેવામાં કોઈ ભૂલ કરી નથી. શ્રી કારિયાએ રજૂઆત કરી હતી કે અરજદારનો સરેરાશ પગાર જાન્યુઆરી ૧૯૮૯ થી ફેબ્રુઆરી ૧૯૯૧ સુધીના સમયગાળા માટે અરજદારને ચૂકવવામાં આવેલી સરેરાશ

વેતનના આધારે લેવામાં આવ્યો હતો અને તેથી, પગારની આવી વાસ્તવિક ચુકવણીના આધારે પેન્શનની ગણતરી કરવામાં આવી હતી જે બેંકના નિયમો સાથે સુસંગત હતી. શ્રી કારિયાએ રજૂઆત કરી હતી કે ગ્રેયુઇટીના હેતુ માટેની ગણતરી પેન્શનથી અલગ છે કારણ કે ગ્રેયુઇટીની ચુકવણી અધિનિયમની જોગવાઈઓ અનુસાર નિવૃત્તિ તારીખ પહેલાના છેલ્લા બાર મહિના દરમિયાન ચૂકવવાપાત્ર ગ્રેયુઇટી પગારની ચુકવણી માટે જ્યારે કે પેન્શનના હેતુ માટે કર્મચારી દ્વારા છેલ્લા મહિનાઓ માટે મેળવેલા સરેરાશ વેતનને ધ્યાનમાં લેવું જરૂરી છે. શ્રી કારિયાએ રજૂઆત કરી હતી કે નિયમનના નિયમન ૩૮ (જ) માં પેન્શનની ગણતરીના હેતુ માટે કર્મચારીની ગેરહાજરીની અવધિની વિચારણા ન કરવાની સ્પષ્ટ જોગવાઈ છે અને તેથી, બેંકે અરજદારના કિસ્સામાં નિયમનના નિયમન ૩૮ (જ) ને યોગ્ય રીતે લાગુ કર્યું છે કારણ કે અરજદાર ફેબ્રુઆરી ૧૯૯૧થી તેની નિવૃત્તિની તારીખ સુધી ગેરહાજર હતો. શ્રી કારિયાએ આમ અરજીને રદ કરવાની વિનંતી કરી હતી.

[૬] પક્ષકારોના વિદ્વાન વકીલોને સાંભળ્યા પછી, જે વિવાદમાં નથી તે એ છે કે અરજદાર નિવૃત્ત થાય ત્યાં સુધી, અરજદાર અનધિકૃત રીતે ફરજથી ગેરહાજર રહ્યા હોવાના આધારે અરજદાર સામે કોઈ શિસ્તભંગની કાર્યવાહી કરવામાં આવી ન હતી. જો કે સામાવાળા બેંકનું કહેવું છે કે અરજદાર કોઈ પણ મંજૂરી અથવા રજા વિના ફેબ્રુઆરી ૧૯૯૧ થી ૦૧.૦૭.૧૯૯૪ સુધી ગેરહાજર રહ્યો હતો, જો

કે, તે અરજદારનો કેસ છે કે તે તબીબી ધોરણે રજા પર હતો અને જ્યારે તે ૦૧.૦૭.૧૯૯૪ પર રહેઠાણ તબીબી અધિકારી, જનરલ હોસ્પિટલ, સુરેન્દ્રનગર દ્વારા જારી કરાયેલ તબીબી પ્રમાણપત્ર સાથે ફરજ ફરી શરૂ કરવા ગયો હતો, ત્યારે તેને ફરજ ફરી શરૂ કરવાની મંજૂરી આપવામાં આવી ન હતી. પરિશિષ્ટ એન ખાતે ૦૧.૦૭.૧૯૯૪ તારીખના સંદેશાવ્યવહારમાં, એવું જણાવવામાં આવ્યું છે કે અરજદાર દ્વારા તબીબી રજા માટે જે પાછા અહેવાલો રજૂ કરવામાં આવ્યા છે તે પ્રાદેશિક કાર્યાલયને મોકલવામાં આવ્યા છે અને પ્રાદેશિક કાર્યાલયમાંથી યોગ્ય સલાહ પ્રાપ્ત થયા પછી જરૂરી કાર્યવાહી કરવામાં આવશે. તેથી, ૦૧.૦૭.૧૯૯૪ તારીખના સંદેશાવ્યવહારમાંથી એક બાબત સ્પષ્ટ થાય છે કે અરજદાર ફરજ ફરી શરૂ કરવા ગયો હતો પરંતુ પ્રાદેશિક કાર્યાલય તરફથી જરૂરી સૂચનાઓ/સલાહની રાહ જોવાઈ રહી હોવાના આધારે તેને ફરજ ફરી શરૂ કરવાની મંજૂરી આપવામાં આવી ન હતી. તે વિવાદમાં નથી કે જ્યાં સુધી અરજદાર નિવૃત્તિની ઉંમર પ્રાપ્ત કરીને ૩૦.૦૬.૧૯૯૫ પર નિવૃત્ત ન થાય ત્યાં સુધી તેને ફરજ ફરી શરૂ કરવાની મંજૂરી આપવામાં આવી ન હતી. એવું લાગે છે કે અરજદાર દ્વારા તેમને ફરજ પર જોડાવાની વિનંતી કરતા પત્રના જવાબમાં, અરજીકર્તાને શાખા વ્યવસ્થાપક દ્વારા તંદુરસ્તી પ્રમાણપત્ર મેળવવા માટે કહેવામાં આવ્યું હતું, જોકે અરજદારે તેમના પત્રમાં ફરજ ફરી શરૂ કરવાની વિનંતી કરી હતી કે તેણે તબીબી તંદુરસ્તી પ્રમાણપત્ર રજૂ કર્યું હતું. આ તબક્કે ફરીથી ૦૧.૦૭.૧૯૯૪ તારીખના સંદેશાવ્યવહારનો ઉલ્લેખ કરીને એ નોંધવું જરૂરી છે કે ઉપરોક્ત સંદેશાવ્યવહારમાં

જાણાવ્યા મુજબ અરજદારની તબીબી રજા માટેના અહેવાલો જરૂરી માર્ગદર્શન માટે પ્રાદેશિક કચેરીને મોકલવામાં આવ્યા છે, જ્યારે અરજદારે તેની વિનંતીનો પીછો કર્યો ત્યારે તેને ફરજ ફરી શરૂ કરવાની મંજૂરી, તેને તંદુરસ્તી પ્રમાણપત્ર સાથે આવવા કહેવામાં આવ્યું હતું. તેથી, પ્રશ્ન એ છે કે જ્યારે શાખા મેનેજરે અરજદારને અરજદારની સેવાના છેલ્લા ગાળામાં ફરજ ફરી શરૂ કરવાની મંજૂરી આપી ન હતી, ત્યારે શું બેંકને છેલ્લા દસ મહિનાના વેતનને ધ્યાનમાં લેવાની મંજૂરી ન હતી જે અરજદાર દ્વારા તેની નિવૃત્તિ તારીખની અગાઉની તારીખથી લેવામાં આવી હોત જેથી તેની પેન્શનની ગણતરીના હેતુ માટે સરેરાશ વેતન નક્કી કરી શકાય. નિયમનના નિયમન ૩૮ (જ), જેના આધારે અરજદારને નિવૃત્તિની તારીખ પહેલાંની છેલ્લા દસ મહિનાની મહેસૂલી રકમ પર વિચારણા કરવાનો ઇનકાર કરવામાં આવે છે, તે નીચે મુજબ છે:—

“(જ) જો સેવાના છેલ્લા દસ મહિના દરમિયાન કોઈ કર્મચારી પગાર ગુમાવવાને કારણે અસાધારણ રજા પર ફરજ પર ગેરહાજર રહ્યો હોય અથવા સસ્પેન્શન હેઠળ હોય અને જેનો સમયગાળો સેવા તરીકે ગણવામાં આવતો નથી, તો અસાધારણ રજા અથવા સસ્પેન્શનનો ઉપરોક્ત સમયગાળો સરેરાશ વેતનની ગણતરીમાં ધ્યાનમાં લેવામાં આવશે નહીં અને દસ મહિના પહેલાંનો સમાન સમયગાળો સામેલ કરવામાં આવશે. ”.

[૭] નિયમન ૩૮ના ઉપરોક્ત પેટા-નિયમન (જ) અનુસાર, પગાર ગુમાવવા પર અથવા સસ્પેન્શન પર અસાધારણ રજા પર ફરજમાંથી ગેરહાજર રહેવાનો સમયગાળો સરેરાશ વેતનની ગણતરીમાં ગણવામાં આવતો નથી. તે સામાવાળા

બેંકનો કેસ નથી કે અરજદારને ક્યાં તો જાણ કરવામાં આવી હતી કે ફરજમાંથી તેની ગેરહાજરીને પગલે ગુમાવવા પર અસાધારણ રજા માનવામાં આવી હતી અથવા અરજદાર તેની સેવાના છેલ્લા દસ મહિના દરમિયાન સસ્પેન્શન હેઠળ હતો. બેંકે અરજદારની કથિત ગેરહાજરીને સેવામાં વિરામ તરીકે ધ્યાનમાં લેવાનો કોઈ આદેશ પણ પસાર કર્યો નથી.

[૮] પેટા નિયમન (૪) એ પરિસ્થિતિને આવરી લેતું નથી કે જ્યાં કર્મચારી નિવૃત્તિની તારીખ પહેલાના છેલ્લા દસ મહિનાથી તેની ફરજ બજાવી શક્યો ન હતો કારણ કે તેને ફરજ ફરી શરૂ કરવાની મંજૂરી નથી. તેથી, કેસની હકીકતોમાં સામાવાળા બેંક માટે નિવૃત્તિની તારીખ પહેલાંની છેલ્લા દસ મહિનાની મહેસૂલી રકમને ધ્યાનમાં ન લેવાની છૂટ ન હતી, જેથી અરજદારના પેન્શનની ગણતરીના હેતુ માટે સરેરાશ મહેસૂલી રકમની ગણતરી કરી શકાય. છેલ્લા દસ મહિનાના વેતનને ધ્યાનમાં લીધા વિના સામાવાળા બેંક દ્વારા કરવામાં આવેલી સરેરાશ વેતનની ગણતરી, જે નિવૃત્તિની તારીખ સુધી અરજદારને ઉપલબ્ધ હોત, તેને ટકાવી શકાતી નથી અને તેને ગેરકાયદેસર કહી શકાય.

[૯] જોકે અરજદારના વિદ્વાન વકીલ સુશ્રી જાનીએ રજૂઆત કરી હતી કે ગ્રેયુઈટીના હેતુ માટે લેવામાં આવેલી સરેરાશ વેતન રૂ. ૩૫૨૮.૩૩ પૈસા, તે જ પેન્શનની ગણતરી માટેનો આધાર હોત, જો કે, આવી દલીલ સ્વીકારી શકાતી

નથી કારણ કે ગ્રેયુઈટીની ગણતરીની પદ્ધતિ નિયમોમાં પૂરા પાડવામાં આવેલ પેન્શનના હેતુ માટે સરેરાશ વેતનની ગણતરી કરતાં અલગ છે. નિયમનોનું નિયમન ૨ (ડી) સરેરાશ વેતનને વ્યાખ્યાયિત કરે છે જે નીચે મુજબ છે:—

(ડી) "સરેરાશ વેતન" નો અર્થ બેંકમાં તેની સેવાના છેલ્લા દસ મહિના દરમિયાન કર્મચારી દ્વારા મેળવેલા પગારની સરેરાશ થાય છે.

[૧૦] ઉપરની વ્યાખ્યા સૂચવે છે કે સરેરાશ વેતન સુધી પહોંચવાના હેતુથી, કર્મચારી દ્વારા બેંકમાં છેલ્લા દસ મહિનાની સેવા દરમિયાન મેળવેલા પગારને ધ્યાનમાં લેવાનો છે. જો કે, ઉપર જણાવ્યા મુજબ, જો કોઈ કર્મચારી તેને ફરજ પર પાછા ફરવાની મંજૂરી ન આપવાના કારણે છેલ્લા દસ મહિના દરમિયાન પગાર ન ઉપાડી શક્યો હોય, અને જો નિયમન ૩૮ (જ) હેઠળ કોઈ કાર્યવાહી કરવામાં ન આવી હોય અથવા ગેરહાજરીના સમયગાળાને સેવામાં વિરામ તરીકે ગણવામાં ન આવ્યો હોય, તો છેલ્લા દસ મહિના દરમિયાન આવા કર્મચારીને અન્યથા ચૂકવવાપાત્ર પગારને પેન્શનની ગણતરી માટે સરેરાશ વેતન પર પહોંચવાના હેતુથી છેલ્લા દસ મહિના દરમિયાન મેળવેલા પગાર તરીકે ગણવો જરૂરી રહેશે.

[૧૧] આ બાબતને ધ્યાનમાં રાખીને, ગ્રેયુઈટીના હેતુ માટે ગણવામાં આવતા સરેરાશ વેતનને ધ્યાનમાં લીધા વિના પણ, સામાવાળા બેંકે છેલ્લા દસ મહિનાના પગાર પર વિચાર કરવો જરૂરી હતો, જે અન્યથા અરજદારને ઉપલબ્ધ હોત, જો

તેને સરેરાશ વેતન પર પહોંચવાના હેતુથી ફરજ ફરી શરૂ કરવાની મંજૂરી આપવામાં આવી હોત. આવું ન કરવામાં આવ્યું હોય, તો આ બાબત મંજૂરીને પાત્ર છે અને સામાવાળા બેંકને પગારની વિચારણા કરીને અરજદારના પેન્શનની ફરીથી ગણતરી કરવા માટે નિર્દેશ આપવો જરૂરી છે, જે સરેરાશ વેતનના હેતુ માટે નિવૃત્તિની તારીખ પહેલાના છેલ્લા દસ મહિનાના અરજદારને ઉપલબ્ધ હોત.

[૧૨] ઉપર જણાવેલા કારણોસર, અરજીને આંશિક રીતે મંજૂરી આપવામાં આવી છે. સામાવાળાઓને નિર્દેશ આપવામાં આવે છે કે તેઓ અરજદારને તેની નિવૃત્તિની તારીખ પહેલાંની સેવાના છેલ્લા દસ મહિના દરમિયાન સરેરાશ વેતનના હેતુ માટે ઉપલબ્ધ પગારની વિચારણા કરીને તેના પેન્શનની ફરીથી ગણતરી કરે અને આ આદેશ પ્રાપ્ત થયાની તારીખથી ત્રણ મહિનાના સમયગાળાની અંદર અરજદારને સુધારેલ/પુનઃગણતરી કરેલ પેન્શનનો લાભ ચૂકવે અને અરજદારને નિયમિતપણે આવા સુધારેલ પેન્શનની ચૂકવણી ચાલુ રાખવા માટે વધુ નિર્દેશ આપે. ઉપરોક્ત હદ સુધી રૂલને કાયમી બનાવવામાં આવે છે.

(સી. એલ. સોની, ન્યાયમૂર્તિ)

સતીષ

This judgment has been translated using AI Tool – SUVAS.

=====

અસ્વીકરણ: સ્થાનિક ભાષામાં અનુવાદિત આ ચુકાદા/હુકમનો હેતુ પક્ષકારોને તેમની ભાષામાં જાણકારી ઉપલબ્ધ કરાવવા માત્રનો છે અને તેનો અન્યથા ઉપયોગ થઈ શકશે નહિ. અન્ય તમામ વ્યવહારિક તેમજ સરકારી ઉદ્દેશો માટે મૂળ અંગ્રેજી ચુકાદો/હુકમ જ પ્રમાણિત અને માન્ય રહેશે.

DISCLAIMER: The translated judgement in vernacular language is meant for the restricted use of the litigant to understand it in his/her language and may not be used for any other purpose. For all practical and official purposes, the English version of the judgement shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.