

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 ખાતેની ગુજરાતની ઉચ્ચ ન્યાયાલયમાં
આર /વિશેષ દિવાની અરજી નં. ૧૨૪૯૫ વર્ષ ૨૦૧૯**

=====

રીપોર્ટીંગ માટે માન્ય છે - હા

=====

દિનેશ મોહનલાલ કતપરા

- વિરુદ્ધ -

યુનિયન બેંક ઓફ ઇન્ડિયા અને બીજા

=====

ઉપસ્થીતી : : શ્રી રાજેશ પી. માંકડ (૨૬૩૭) અરજદાર નં. ૧ તરફથી
શ્રી નાગેશ સી. સૂદ (૧૯૨૮) પ્રતિવાદી નં. ૧, ૩ તરફથી

=====

ખંડપીઠ :: માનનીય ન્યાયમૂર્તિશ્રી મૌલીક જે. શેલત

તારીખ: ૨૫/૧૧/૨૦૨૫ મૌખિક - ચુકાદો

૧. નિયમ તાત્કાલિક પરત કરી શકાય છે. વિદ્વાન એડવોકેટ શ્રી નાગેશ સૂદ પ્રતિવાદીઓ વતી નિયમની નોટિસ બજાવવાનો ઇનકાર કરે છે. પક્ષકારોના વિદ્વાન એડવોકેટોની સંમતિથી, આ મામલો સુનાવણી માટે લેવામાં આવે છે.

૨. અરજદાર વતી વિદ્વાન એડવોકેટ શ્રી રાજેશ પી. માંકડ અને પ્રતિવાદીઓ વતી વિદ્વાન એડવોકેટ શ્રી નાગેશ સૂદનો દલીલો વિસ્તૃત રીતે સાંભળ્યો.

૩. હાલની રિટ અરજી ભારતના બંધારણની કલમ ૧૪, ૧૬, ૨૨૬ અને ૨૨૭ હેઠળ દાખલ કરવામાં આવી છે , જેમાં નીચેની રાહતો માંગવામાં આવી છે:

“(A) માનનીય કોર્ટ આ અરજીને સ્વીકારીને મંજૂરી આપશે અને વધુમાં એ જાહેર કરશે કે પ્રતિવાદી બેંક દ્વારા નિવૃત્તિ (CRS), ૩૧-૫-૨૦૧૧ થી ૨૭.૬.૨૦૧૪ (બરતરફીને ફરજિયાત નિવૃત્તિમાં રૂપાંતરિત કરવાની તારીખ) સુધી પેન્શનના તફાવતની ચુકવણી ન કરવાની, નિવૃત્તિ (CRS) ના નિયમો અનુસાર ચૂકવવાપાત્ર ૨૪૦ દિવસની રજાનું રોકડમા રૂપાંતર અને સસ્પેન્શનના સમયગાળા માટે નિર્વાહ ભથ્થા અને સંપૂર્ણ પગારનો તફાવત ન આપવાની અને ન આપવાની કાર્યવાહી, કારણ કે અરજદાર પર લાદવામાં આવેલી અંતિમ સજા ફક્ત નિવૃત્તિની તારીખથી ફરજિયાત નિવૃત્તિ છે. પ્રતિવાદી બેંકને લાગુ પડતા ધોરણો અને નિયમોની વિરુદ્ધ છે. તેથી, પ્રતિવાદી બેંક અને તેના અધિકારીને નિવૃત્તિ (CRS), ૩૧-૫-૨૦૧૧ થી ૨૭.૬.૨૦૧૪ (બરતરફીને ફરજિયાત નિવૃત્તિમાં રૂપાંતરિત કરવાની તારીખ) ની તારીખથી પેન્શનના તફાવતની ચુકવણી કરવા માટે વધુ નિર્દેશ આપીને ઉપરોક્ત કાર્યવાહી/આદેશોને રદ કરવા અને બાજુ પર રાખવાનો આનંદ માણે છે. નિવૃત્તિના નિયમો (CRS) મુજબ ચૂકવવાપાત્ર ૨૪૦ દિવસની રજાનું રોકડમા રૂપાંતર અને સસ્પેન્શન સમયગાળા માટે નિર્વાહ ભથ્થા અને સંપૂર્ણ પગારનો તફાવત પણ ચૂકવવો કારણ કે અરજદાર પર લાદવામાં આવેલી અંતિમ સજા ફક્ત નિવૃત્તિની તારીખથી ફરજિયાત નિવૃત્તિ અને વાણિજ્યિક દરે વ્યાજ સાથે છે. પ્રતિવાદી બેંકને તેનું પાલન કરવા અને સમયબદ્ધ સમયપત્રકમાં આ માનનીય કોર્ટ સમક્ષ પાલન અહેવાલ ફાઇલ કરવા માટે વધુ નિર્દેશ આપવામાં આવે છે.

(B) વચગાળાની અને/અથવા વચગાળાની રાહત દ્વારા, માનનીય કોર્ટ પ્રતિવાદી બેંકને નિવૃત્તિ (CRS), ૩૧-૫-૨૦૧૧ થી ૨૭.૬.૨૦૧૪ (બરતરફીને ફરજિયાત નિવૃત્તિમાં રૂપાંતરિત કરવાની તારીખ) સુધી પેન્શનના તફાવતને કારણે ચૂકવવાપાત્ર રકમ, નિવૃત્તિ (CRS) ના નિયમો અનુસાર ચૂકવવાપાત્ર ૨૪૦ દિવસની રજાનું રોકડમા રૂપાંતર અને આ માનનીય કોર્ટની રજિસ્ટ્રીમાં

સસ્પેન્શનના સમયગાળા માટે નિર્વાહ ભથ્થા અને સંપૂર્ણ પગારનો તફાવત જમા કરાવવાનો નિર્દેશ આપશે. રજિસ્ટ્રીને વધુ સૂચના આપવામાં આવશે કે અરજદારને યોગ્ય શરતો પર ચુકવણી કરવામાં આવે અને/અથવા વર્તમાન અરજીના પેલિંગ અને અંતિમ નિકાલ સુધી રોકાણ માટે નિર્દેશ આપવામાં આવે.

(C) માનનીય કોર્ટ હાલની અરજીનો ખર્ચ ચૂકવવા માટે રાજી થાય."

કેસની ટૂંકી હકીકતો:

૪. અરજદારને ૧૦/૧૦/૧૯૭૮ ના રોજ પ્રતિવાદી બેંકમાં ક્લાર્ક-કમ-કેશિયર તરીકે નિયુક્ત કરવામાં આવ્યા હતા અને ૦૧/૦૪/૧૯૭૯ ના રોજ સેવામાં પુષ્ટિ મળી હતી. બાદમાં, ૧૯૮૪ થી ઓગસ્ટ, ૨૦૧૦ સુધી તેમને બઢતી અને વિવિધ સ્થળોએ બદલી કરવામાં આવી હતી. છેલ્લે, જ્યારે અરજદાર પ્રતિવાદી બેંકના પ્રાદેશિક કાર્યાલય, અમદાવાદમાં ક્રેડિટ વિભાગમાં સિનિયર મેનેજર તરીકે કાર્યરત હતા, ત્યારે તેમને ૨૮/૦૯/૨૦૧૦ ના રોજ પ્રતિવાદી બેંક દ્વારા સસ્પેન્ડ કરવામાં આવ્યા હતા, જેમાં તેમણે ડૉ. જેએમ રોડ શાખા, અમદાવાદમાં શાખા મેનેજર તરીકે ફરજ બજાવતી વખતે ગેરવર્તણૂકનો આરોપ મૂક્યો હતો.

૪.૧) અરજદારને ૦૪/૦૫/૨૦૧૧ ના રોજ ચાર્જશીટ આપવામાં આવી હતી અને ૩૧/૦૫/૨૦૧૧ ના રોજ નિવૃત્તિની ઉંમરે પહોંચી ગયા હોવાથી, પ્રતિવાદી બેંક દ્વારા અરજદાર સામે શરૂ કરાયેલી વિભાગીય તપાસ દરમિયાન, પ્રતિવાદી બેંકે ૧૦/૦૫/૨૦૧૧ ના રોજના તેના પત્ર દ્વારા અવલોકન કર્યું હતું કે યુનિયન બેંક ઓફ ઇન્ડિયા ઓફિસર્સ સર્વિસ રેગ્યુલેશન, ૧૯૭૯ (ત્યારબાદ "નિયમન, ૧૯૭૯" તરીકે ઓળખવામાં આવે છે) ના નિયમન નં. ૨૦(૩)(iii) મુજબ, અરજદાર ૩૧/૦૫/૨૦૧૧ થી પ્રતિવાદી બેંકમાં સેવામાં બંધ થઈ જશે, પરંતુ શિસ્ત કાર્યવાહી એ રીતે ચાલુ રહેશે જાણે કે તે કાર્યવાહી પૂર્ણ ન થાય અને તેના સંદર્ભમાં અંતિમ આદેશ પસાર ન થાય ત્યાં સુધી સેવામાં હોય.

- ૪.૨) ઉપરોક્ત ૧૦/૦૫/૨૦૧૧ ના પત્રમાં સ્પષ્ટ કરવામાં આવ્યું છે કે જ્યાં સુધી શિસ્ત કાર્યવાહી પૂર્ણ ન થાય અને ચોક્કસ આદેશ પસાર ન થાય ત્યાં સુધી અરજદાર કોઈપણ નિવૃત્તિ લાભ મેળવવા માટે હકદાર રહેશે નહીં, સિવાય કે ફરજિયાત ભવિષ્ય નિધિમાં તેમના પોતાના યોગદાન સિવાય.
- ૪.૩) એવું લાગે છે કે ઉપરોક્ત શિસ્ત કાર્યવાહી પૂર્ણ થયા પછી, અરજદારને ગેરવર્તણૂક કરવા બદલ દોષિત ઠેરવવામાં આવ્યા હતા જેના માટે પૂછપરછ કરવામાં આવી હતી, શિસ્ત અધિકારીએ ૦૮/૦૨/૨૦૧૨ ના રોજના તેના આદેશ દ્વારા તાત્કાલિક અસરથી પ્રતિવાદી બેંકની સેવાઓમાંથી બરતરફીની સજા લાદવામાં આવી હતી. ત્યારબાદ, અરજદારે અપીલ અધિકારી સમક્ષ ઉપરોક્ત બરતરફીના આદેશને અસફળ રીતે પડકાર્યો હતો, જેમણે ૦૭/૧૨/૨૦૧૨ ના રોજના તેના આદેશ દ્વારા શિસ્ત અધિકારી દ્વારા લાદવામાં આવેલા દંડના આદેશની પુષ્ટિ કરી હતી.
- ૪.૪) છેલ્લી આશા તરીકે, અરજદારે મેમોરિયલ/સમીક્ષા ફાઇલ કરીને પ્રતિવાદી બેંકના સમીક્ષા અધિકારીનો સંપર્ક કર્યો, અને કેસના તથ્યો અને સંજોગોને ધ્યાનમાં લીધા પછી, પ્રતિવાદી બેંકના સમીક્ષા અધિકારીએ ૨૭/૦૬/૨૦૧૪ ના રોજના તેના આદેશ દ્વારા સજાના આદેશમાં ફેરફાર કર્યો, જેના દ્વારા, અરજદાર પર તાત્કાલિક અસરથી લાદવામાં આવેલ બેંકની સેવામાંથી બરતરફીના મોટા દંડનો આદેશ પ્રતિવાદી બેંકની સેવાઓમાંથી ફરજિયાત નિવૃત્તિની જગ્યાએ લેવામાં આવ્યો. અહીં નોંધનીય છે કે સમીક્ષા અધિકારીએ કોઈ ચોક્કસ તારીખનું અવલોકન કર્યું નથી કે જ્યારે અરજદાર ફરજિયાતપણે તેમની સેવામાંથી નિવૃત્ત થશે.
- ૪.૫) ફરજિયાત નિવૃત્તિનો આદેશ મળ્યા પછી, અરજદારે પ્રતિવાદી બેંકને ૦૮/૦૬/૨૦૧૫ ના રોજ તેમની રજૂઆત દ્વારા રજા એન્ડેશમેન્ટ રકમનો લાભ મુક્ત કરવા વિનંતી કરી હતી, જેને પ્રતિવાદી બેંકે ૨૪/૦૬/૨૦૧૫ ના રોજ નકારી કાઢી હતી. વધુમાં એવું લાગે છે કે અરજદારે ઉપરોક્ત લાભ માટે વારંવાર રજૂઆતો કરી હતી જેને પ્રતિવાદી બેંકે તેમના

વિવિધ સંદેશાવ્યવહાર દ્વારા નકારી કાઢી હતી, જેમાં તેમણે ૧૧/૦૫/૨૦૧૫ ના રોજ ઇન્ડિયન બેંક એસોસિએશન (ત્યારબાદ "IBA" તરીકે ઓળખવામાં આવે છે) ના સંદેશાવ્યવહારનો ઉલ્લેખ કર્યો હતો, જેમાં અરજદારે જણાવ્યું હતું કે તે ૩૦/૦૪/૨૦૧૫ પહેલા તેમના કેસમાં પસાર કરાયેલ સજાના આદેશ તરીકે રજા એન્કેશમેન્ટ મેળવવા માટે પાત્ર નથી.

૪.૬) લાંબા સમય પછી, અરજદાર દ્વારા તેમના વકીલ દ્વારા ૦૮/૦૪/૨૦૧૮ ના રોજ એક કાનૂની નોટિસ જારી કરવામાં આવી જેમાં પ્રતિવાદી બેંકને ૩૧/૦૫/૨૦૧૧ થી ૨૭/૦૬/૨૦૧૪ સુધીના રજાનું રોકડમા રૂપાંતર અને પેન્શનરી લાભોનો લાભ મુક્ત કરવા માટે કહેવામાં આવ્યું હતું અને નિર્વાહ ભથ્થા અને સસ્પેન્શનના સમયગાળા માટે સંપૂર્ણ પગારમાં તફાવતની પણ માંગ કરવામાં આવી હતી કારણ કે, અરજદારના મતે, તેમને ફક્ત ફરજિયાત નિવૃત્તિનો વિષય હતો, તેથી, ઉપરોક્ત લાભો મેળવવા માટે હકદાર હતા. ઉપરોક્ત કાનૂની નોટિસનો જવાબ પ્રતિવાદી બેંક દ્વારા ૦૭/૦૫/૨૦૧૮ ના રોજ આપવામાં આવ્યો હતો, જેમાં સ્પષ્ટ શબ્દોમાં ઉપરોક્ત લાભોનો ઇનકાર કરવામાં આવ્યો હતો, પરિણામે, ૧૮/૦૭/૨૦૧૮ ના રોજ અરજી દાખલ કરવામાં આવી હતી.

અરજદારની રજૂઆતો:

૫. અરજદાર વતી વિદ્વાન વકીલ શ્રી માંકડ આદરપૂર્વક દલીલ કરશે કે જ્યારે અરજદારને પ્રતિવાદી બેંકના સક્ષમ અધિકારી દ્વારા ફરજિયાતપણે સેવાનિવૃત્ત કરવાનો આદેશ આપવામાં આવે છે, ત્યારે નિયમન ૧૮૭૮ મુજબ, અરજદાર રજા એન્કેશમેન્ટ લાભ મેળવવા માટે હકદાર છે. એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે ઉપરોક્ત નિયમનના નિયમન નં. ૩૮ મુજબ, જ્યારે અરજદાર ફરજિયાતપણે સેવાનિવૃત્ત થાય છે, ત્યારે તે સંજોગોમાં પણ, તે રજા એન્કેશમેન્ટનો લાભ મેળવવા માટે હકદાર રહેશે.

૫.૧) વિદ્વાન વકીલ શ્રી માંકડ આદરપૂર્વક દલીલ કરશે કે પ્રતિવાદી બેંકે અરજદારને રજાનું રોકડમા રૂપાંતર નો કાનૂની લાભ ખોટી રીતે નકાર્યો છે, જેમાં IBA ના અપ્રસ્તુત

સંદેશાવ્યવહાર અને ઉપરોક્ત નિયમનની લાગુ પડતી જોગવાઈઓનો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે, જેનાથી અરજદારના નિવૃત્તિ લાભો મેળવવાના મૂળભૂત અધિકારોનું ઉદ્ધંધન થયું છે. આદરપૂર્વક દલીલ કરવામાં આવે છે કે IBA તરફથી ૧૧/૦૫/૨૦૧૫ ના રોજ મળેલા સંદેશાવ્યવહાર પર આધાર રાખીને રજાનું રોકડમા રૂપાંતર નો લાભ નકારવામાં આવ્યો ત્યારે પ્રતિવાદી બેંક સાચી ન હતી.

૫.૨) વિદ્વાન વકીલ શ્રી માંકડ આદરપૂર્વક દલીલ કરશે કે જ્યારે પ્રતિવાદી બેંક દ્વારા ઘડવામાં આવેલા કાયદાકીય નિયમન અરજદારને તેમની નિવૃત્તિ પર રજા એન્કેશમેન્ટ મેળવવાનો અધિકાર આપે છે, ત્યારે IBA ના સંદેશાવ્યવહાર પર આધાર રાખીને પ્રતિવાદી બેંક દ્વારા આવા કાયદાકીય લાભનો ઈનકાર કરી શકાય નહીં. એવી રજૂઆત કરવામાં આવી છે કે IBA સંમત થઈ શકે છે કે ૩૦/૦૪/૨૦૧૫ પછી, જો કોઈ અધિકારી ફરજિયાત નિવૃત્ત થશે, તો રજા એન્કેશમેન્ટ મેળવવા માટે હકદાર બનશે, પરંતુ તેનો અર્થ એ નથી કે કોઈપણ કાયદાકીય નિયમો કર્મચારીને તેના હેઠળ લાભ મેળવવાનો અધિકાર આપે છે, તેને નકારી શકાય છે.

૫.૩) વિદ્વાન વકીલ શ્રી માંકડ આદરપૂર્વક આગળ દલીલ કરશે કે જ્યારે પ્રતિવાદી બેંક દ્વારા કાયદાકીય રીતે ઘડવામાં આવેલા નિયમનમાંથી પ્રાપ્ત થયેલ કોઈપણ અધિકાર, ત્યારે IBA ની કોઈપણ એક્ઝિક્યુટિવ સૂચના અથવા કોઈપણ સંદેશાવ્યવહાર આવા કાયદાકીય નિયમનને રદ કરશે નહીં અને તેથી, અરજદારને બંધનકર્તા નથી. આદરપૂર્વક દલીલ કરવામાં આવે છે કે પ્રતિવાદી બેંક તરફથી અરજદારને રજાનું રોકડમા રૂપાંતર નો લાભ ન આપવાનું કોઈ વાજબી કારણ નથી અને તેથી, ૩૦/૦૪/૨૦૧૫ ની કટ-ઓફ તારીખ લઈને કોઈ વાજબી જોડાણ પ્રાપ્ત કરવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવતો નથી જ્યારે અન્યથા પ્રતિવાદી બેંક ૩૦/૦૪/૨૦૧૫ થી ફરજિયાત નિવૃત્ત થયેલા અન્ય સમાન સ્થિત વ્યક્તિઓને આવો લાભ આપવા જઈ રહી છે.

૫.૪) વિદ્વાન વકીલ શ્રી માંકડ આદરપૂર્વક દલીલ કરશે કે જ્યારે પ્રતિવાદીએ તેના નિયમન એટલે

કે નિયમન, ૧૯૭૯ ના ૨૦(૩)(iii) પર આધાર રાખ્યો હોય, જેના દ્વારા અરજદારે તેની વિરુદ્ધ શરૂ કરાયેલ શિસ્ત તપાસના અંતિમ નિષ્કર્ષ સુધી તેની સેવા ચાલુ રાખી હોય, અને તે દિવસે અરજદારને બરતરફીનો આદેશ આપવામાં આવે, ત્યારે અરજદારની સેવા સમાપ્ત થઈ જશે. આદરપૂર્વક દલીલ કરવામાં આવે છે કે જ્યારે સમીક્ષા સત્તાવાળાએ અપીલ સત્તાવાળા દ્વારા પુષ્ટિ કરાયેલ શિસ્ત સત્તાવાળા દ્વારા લાદવામાં આવેલી સજાના ક્રમમાં ફેરફાર કર્યો હતો, જેના દ્વારા દંડને બરતરફીથી ફરજિયાત નિવૃત્તિમાં રૂપાંતરિત કરવામાં આવ્યો હતો, ત્યારે સમીક્ષા સત્તાવાળાના ક્રમમાં ઉદ્દેખિત આવી ફરજિયાત નિવૃત્તિની કોઈપણ તારીખની ગેરહાજરીમાં, પરિણામ તરીકે, ઓછામાં ઓછી બરતરફીની તારીખને ફરજિયાત નિવૃત્તિની તારીખ તરીકે ગણવામાં આવે છે કારણ કે તે તારીખ સુધી, અરજદારે સેવા ચાલુ રાખી હોવાનું માનવામાં આવે છે.

૫.૫) વિદ્વાન વકીલ શ્રી માંકડ આદરપૂર્વક દલીલ કરશે કે પ્રતિવાદી બેંક દ્વારા ૧૦/૦૫/૨૦૧૧ ના પત્ર દ્વારા ટાંકવામાં આવેલા ઉપરોક્ત નિયમનને ધ્યાનમાં લેતા, જેમાં અરજદારે તેમની નિવૃત્તિની તારીખ એટલે કે ૩૧/૦૫/૨૦૧૧ થી બેંકમાં સેવા બંધ કરી દીધી હતી પરંતુ કાનૂની કાલ્પનિકતાને કારણે પૂછપરછ પૂર્ણ થાય ત્યાં સુધી સેવા ચાલુ રાખી હતી, તેથી, ફરજિયાત નિવૃત્તિની તારીખને બરતરફીના આદેશની તારીખ એટલે કે ૦૮/૦૨/૨૦૧૨ તરીકે ગણવી જરૂરી રહેશે, જ્યારે તપાસ પૂર્ણ થાય. એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે પ્રતિવાદી બેંકે સમીક્ષા અધિકારી દ્વારા પસાર કરાયેલ ફરજિયાત નિવૃત્તિના આદેશની તારીખ, એટલે કે ૨૭/૦૬/૨૦૧૪ થી પેન્શન આપવાની અસર આપી છે, જે અન્યાયી, અયોગ્ય, મનસ્વી છે અને તેને રદ કરવા અને બાજુ પર રાખવાની જરૂર છે. આદરપૂર્વક રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે અરજદાર ૨૭/૦૬/૨૦૧૪ ને બદલે ૦૮/૦૨/૨૦૧૨ થી પેન્શનરી લાભ મેળવવા માટે હકદાર છે, જો તેમની નિવૃત્તિની તારીખથી નહીં, એટલે કે ૩૧/૦૫/૨૦૧૧ થી.

૫.૬) વિદ્વાન વકીલ શ્રી માંકડ આદરપૂર્વક જણાવશે કે અરજદારને ફરજિયાત નિવૃત્તિની મંજૂરી

આપ્યા પછી, સસ્પેન્શનના હુકમ તરીકે નિર્વાહ ભથ્થું મેળવવાનો હકદાર છે, જે સમીક્ષા અધિકારી દ્વારા પસાર કરાયેલ ફરજિયાત નિવૃત્તિના હુકમ સાથે સુધારેલ ગણાશે. એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે જ્યાં સુધી સસ્પેન્શન સમયગાળા અંગે કોઈ ચોક્કસ આદેશ પસાર ન થાય ત્યાં સુધી, અરજદાર બધા નિયમિત લાભો મેળવવા માટે હકદાર છે જેમ કે અંતિમ સજાની તારીખે, એટલે કે ફરજિયાત નિવૃત્તિના હુકમની તારીખે કોઈ સસ્પેન્શન અસ્તિત્વમાં ન હતું. આદરપૂર્વક રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે ફરજિયાત નિવૃત્તિનો હુકમ પસાર કરતી વખતે સત્તાધિકારી દ્વારા સમીક્ષા કરવામાં આવે ત્યારે, સસ્પેન્શન સમયગાળા અને અન્ય લાભો માટે પગાર ન આપવા અંગે કોઈ ચોક્કસ આદેશ પસાર કરવામાં આવ્યો નથી, અરજદાર આવા લાભો મેળવવા માટે હકદાર રહેશે અને પ્રતિવાદી દ્વારા તે ચૂકવવામાં ન આવતા, તે ભારતના બંધારણની કલમ ૧૪ અને ૧૬નું ઉલ્લંઘન કરે છે.

૫.૭) છેલ્લે, વિદ્વાન એડવોકેટ શ્રી માંકડ આદરપૂર્વક દલીલ કરશે કે અરજદારે કોઈપણ વાજબી કારણ વગર પ્રતિવાદી બેંક દ્વારા નિવૃત્તિ લાભો નકાર્યા હોવાથી, તેઓ આવી રકમ પર વ્યાજ મેળવવા માટે હકદાર રહેશે.

૫.૮) પોતાના દલીલોને મજબૂત બનાવવા માટે, તેમણે નીચેના ચુકાદાઓનો ઉપયોગ કર્યો છે:

- (i) ડી. કલાઈયેલવન વિરુદ્ધ ભારત સંઘ અને અન્ય એક કેસમાં, જે ૨૦૧૦નો WPN૦.૨૭૩૧૧ છે, ૨૫.૦૭.૨૦૧૨ ના રોજ મદ્રાસ હાઈકોર્ટ દ્વારા આપવામાં આવેલ ચુકાદો.
- (ii) ૧૭.૧૧.૨૦૨૧ ના રોજ આ અદાલત દ્વારા વિહંગ રામનાથ ધોળકિયા વિરુદ્ધ સનડીકેટ બેંક શ્રુ રિજનલ મેનેજરના કેસમાં ૨૦૨૦ ના સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૬૧૧૨ ના મૌખિક આદેશ .
- (iii) ૧૮.૦૮.૨૦૧૩ ના રોજ નવી દિલ્હી હાઈકોર્ટ દ્વારા દીપક સપરા વિરુદ્ધ પંજાબ નેશનલ બેંક કેસમાં આપવામાં આવેલ ચુકાદો, જે ૨૦૧૩ ના લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં. ૬૮૩ છે .
- (iv) બેંક ઓફ બરોડા વિરુદ્ધ SKKool (D) શ્રુ Lrs. અને અન્ય એક કેસમાં ૧૧.૧૨.૨૦૧૩ ના રોજ આપવામાં આવેલ માનનીય સુપ્રીમ કોર્ટનો ચુકાદો

, ૨૦૧૩ ના સિવિલ અપીલ નં. ૧૦૯૫૬.

- (v) ૦૬.૧૨.૨૦૧૭ ના રોજ પટના હાઇકોર્ટ દ્વારા અલ્હાબાદ બેંકમાં ચેરમેન-કમ- મેનેજિંગ ડિરેક્ટર અને અન્યો દ્વારા દિલીપ કુમાર સિંહા પુત્ર શ્રી રણેશ્વર પીડી સિંહ વિરુદ્ધ ૨૦૧૬ ના લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં. ૪૧૪ નો ચુકાદો.
- (vi) કેશવલાલ અમૃતલાલ પ્રજાપતિ વિરુદ્ધ આચાર્ય અને અન્ય - ૨૦૧૪ AIJEL-HC ૨૩૧૮૩૪ માં આ અદાલત દ્વારા ૦૭.૧૦.૨૦૧૪ ના રોજ આપવામાં આવેલ ચુકાદો .

પ્રતિભાવ આપનારના સબમિશન:

૬. તેનાથી વિપરીત, પ્રતિવાદી બેંક વતી વિદ્વાન વકીલ શ્રી નાગેશ સૂદ આ અરજીનો સખત વિરોધ કરશે અને દલીલ કરશે કે અરજદારના દાવામાં કોઈ યોગ્યતા નથી અને પ્રતિવાદી બેંક દ્વારા તેને યોગ્ય રીતે નકારી કાઢવામાં આવી છે.

૬.૧) વિદ્વાન વકીલ શ્રી સૂદ આદરપૂર્વક દલીલ કરશે કે અરજદારને બરતરફીનો હુકમ આપવામાં આવ્યો હતો જે પછીથી સુધારવામાં આવ્યો હતો, પરંતુ તેના દ્વારા તેમના પર ફરજિયાત નિવૃત્તિની મોટી સજા લાદવામાં આવી હતી, પ્રતિવાદી બેંકના નિયમન ૧૯૭૯ અને IBA ના ૧૧/૦૫/૨૦૧૫ ના સંદેશાવ્યવહાર મુજબ, અરજદાર રજાનું રોકડમા રૂપાંતર નો કોઈ લાભ મેળવવા માટે હકદાર રહેશે નહીં. આદરપૂર્વક દલીલ કરવામાં આવે છે કે જ્યારે કર્મચારી પર કોઈ મોટો દંડ લાદવામાં આવ્યો હોય, ત્યારે આવા કર્મચારી કોઈપણ રજાનું રોકડમા રૂપાંતર મેળવવા માટે હકદાર રહેશે નહીં. વધુમાં એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે યુનિયન બેંક ઓફ ઇન્ડિયા ઓફિસર એમ્પ્લોયીઝ (શિસ્ત અને અપીલ) નિયમન, ૧૯૭૬ (ત્યારબાદ "નિયમન, ૧૯૭૬" તરીકે ઓળખવામાં આવશે) ના નિયમન નં. ૪(એચ) મુજબ, ફરજિયાત નિવૃત્તિ મોટા દંડની શ્રેણીમાં આવે છે અને તેથી, અરજદાર રજાનું રોકડમા રૂપાંતર નો લાભ મેળવવા માટે હકદાર રહેશે નહીં.

૬.૨) વિદ્વાન વકીલ શ્રી સૂદ વધુમાં દલીલ કરશે કે જ્યારે IBA એ આપેલ સમયે સ્વીકાર્યું અને

નિર્ણય લીધો કે બેંકના જે અધિકારીઓ ૩૦/૦૪/૨૦૧૫ થી ફરજિયાતપણે સેવામાંથી નિવૃત્ત થશે, તેઓ રજા એન્કેશમેન્ટ મેળવવા માટે હકદાર છે. એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે ૨૭/૦૬/૨૦૧૪ ના રોજ પસાર કરાયેલ અરજદારના કિસ્સામાં ફરજિયાત નિવૃત્તિનો આદેશ, IBA ના ઉપરોક્ત સંદેશાવ્યવહારને કારણે અરજદારને રજા એન્કેશમેન્ટનો કોઈ લાભ આપી શકાયો ન હતો.

૬.૩) વિદ્વાન વકીલ શ્રી સૂદ આદરપૂર્વક દલીલ કરશે કે નિયમન ૧૯૭૯ ના નિયમન ૩૮ મુજબ, બરતરફી, બરતરફી, અથવા રાજીનામું વગેરેના કિસ્સાઓમાં, અધિકારીની બધી રજાઓ સમાપ્ત થઈ જશે અને તેથી, અરજદારને મોટી દંડ એટલે કે ફરજિયાત નિવૃત્તિનો આદેશ આપવામાં આવ્યો છે, તે સક્ષમ અધિકારી દ્વારા તેમની સેવાઓ ફરજિયાતપણે સમાપ્ત કરવા સમાન છે, જેના કારણે તેઓ રજાનું રોકડમા રૂપાંતર નો કોઈપણ લાભ મેળવવા માટે હકદાર નથી.

૬.૪) વિદ્વાન વકીલ શ્રી સૂદ વધુમાં દલીલ કરશે કે ૧૯૭૯ના નિયમન ક્રમાંક ૨૦(૩)(iii) મુજબ, અરજદારની સેવાઓ તેમની વિરુદ્ધ શરૂ થયેલી તપાસમાં અંતિમ આદેશ ન આવે ત્યાં સુધી ચાલુ રહેશે, આમ, અરજદાર બરતરફીના આદેશની તારીખથી કોઈપણ પેન્શનરી લાભ મેળવવા માટે હકદાર રહેશે નહીં પરંતુ તેમની ફરજિયાત નિવૃત્તિની તારીખથી, એટલે કે ૨૭/૦૬/૨૦૧૪ થી યોગ્ય રીતે પેન્શનનો લાભ આપવામાં આવ્યો છે. આદરપૂર્વક દલીલ કરવામાં આવે છે કે જ્યારે પ્રતિવાદી બેંક દ્વારા ૦૮/૦૨/૨૦૧૨ ના રોજ બરતરફીનો આદેશ પસાર કરવામાં આવ્યો હતો, ત્યારે અરજદાર પેન્શન સહિત કોઈપણ નિવૃત્તિ લાભ મેળવવા માટે હકદાર રહેશે નહીં પરંતુ ૨૭/૦૬/૨૦૧૪ ના રોજ પસાર કરાયેલ સમીક્ષા અધિકારીના આદેશને કારણે, તે પેન્શનરી લાભ મેળવવા માટે હકદાર છે, અરજદારને તેમની વાસ્તવિક નિવૃત્તિની તારીખ એટલે કે ૩૧/૦૫/૨૦૧૧ અને/અથવા બરતરફીના આદેશની તારીખ એટલે કે ૦૮/૦૨/૨૦૧૨ થી પેન્શનનો લાભ મેળવવાની મંજૂરી આપી શકાતી નથી.

૬.૫) વિદ્વાન વકીલ શ્રી સૂદ આદરપૂર્વક દલીલ કરશે કે અરજદાર ફરજિયાત નિવૃત્તિનો આદેશ મેળવ્યા પછી અન્ય કોઈ લાભો, જેમ કે નિર્વાહ ભથ્થું અને/અથવા કોઈપણ નિયમિત પગાર મેળવવા માટે હકદાર રહેશે નહીં. એવી રજૂઆત કરવામાં આવે છે કે નિયમન, ૧૯૭૬ ના નિયમન ક્રમાંક ૧૫ મુજબ, જ્યાં સુધી સક્ષમ અધિકારી દ્વારા, ખાસ કરીને નિયમન ક્રમાંક ૧૫ (૩) (બી) દ્વારા કોઈ ચોક્કસ આદેશ પસાર ન થાય ત્યાં સુધી, સસ્પેન્શનનો સમયગાળો ફરજ પર વિતાવેલા સમયગાળા તરીકે ગણવામાં આવશે નહીં. એમાં કોઈ વિવાદ નથી કે અરજદારને પૂછપરછમાં તેમના પર લગાવવામાં આવેલા આરોપમાંથી મુક્તિ આપવામાં આવી ન હોવાથી, તેમનો કેસ નિયમન ક્રમાંક ૧૫ (૨) હેઠળ આવશે અને પ્રતિવાદી બેંકના સક્ષમ સમીક્ષા અધિકારી દ્વારા સસ્પેન્શનના સમયગાળાને નિયમિત કરવાનો કોઈ આદેશ ન હોવાથી, અરજદારને આવા લાભ ઉપલબ્ધ નથી.

૬.૬) છેલ્લે, વિદ્વાન વકીલ શ્રી સૂદ આદરપૂર્વક દલીલ કરશે કે અરજદાર લાભ નકારવાની તારીખથી ચાર વર્ષથી વધુ સમય પછી આવ્યો હોવાથી, આ અરજીમાં દાવો કરાયેલા કોઈપણ નિવૃત્તિ લાભો પર કોઈ વ્યાજ આપવું જોઈએ નહીં અને તેથી, વિદ્વાન વકીલ શ્રી માંકડ દ્વારા ટાંકવામાં આવેલા કોઈપણ ચુકાદા અરજદારના કેસમાં લાગુ પડશે નહીં.

૬.૭) પોતાના દલીલોને મજબૂત બનાવવા માટે, તેમણે નીચેના ચુકાદાઓનો ઉપયોગ કર્યો છે:

- (i) ચેરમેન-કમ-મેનેજિંગ ડિરેક્ટર, મહાનદી કોલફિલ્ડ્સ લિમિટેડ વિરુદ્ધ
શ્રી રવિન્દ્રનાથ ચૌબે – ૨૦૨૦ (૧૮) SCC ૭૧.
- (ii) સ્ટેટ બેંક ઓફ પટિયાલા અને અન્ય વિરુદ્ધ રામ નિવાસ બંસલ (મૃત) અને અન્ય
– ૨૦૧૪ (૧૨) SCC ૧૦૬.
- (iii) મેનેજર, આર્ય સમાજ, ગર્લ્સ હાઇર સેકન્ડરી સ્કૂલ વિરુદ્ધ સુનૃતા ઠાકુર
– ૧૯૯૧ (૪૩) ડીએલટી ૧૩૯ : ૧૯૯૧ લેબઆઈસી ૧૮૮૨.

૭. સંબંધિત વિદ્વાન વકીલો દ્વારા અન્ય કોઈ અને વધુ રજૂઆતો કરવામાં આવી રહી નથી.

નિર્ધારણ માટેના મુદ્દાઓ:

૮. હરીફ રજૂઆતો પર વિચાર કર્યા પછી અને ઉપરોક્ત હકીકતોના સંદર્ભમાં, મારા મતે, નીચેના મુદ્દાઓ વિચારણા માટે ઉભા થાય છે:

- (i) શું પ્રતિવાદી બેંકે અરજદારને ફરજિયાતપણે સેવામાંથી નિવૃત્તિ લેવાની મંજૂરી આપી હતી, પરંતુ તેને લીવ એન્કેશમેન્ટના લાભોનો ઇનકાર કરવાનું વાજબી ઠેરવ્યું? જો હા, તો અરજદાર તેના પર વ્યાજ મેળવવા માટે હકદાર છે?
- (ii) શું હાલના કેસની હકીકતો અને સંજોગોમાં, અરજદાર કઈ તારીખથી પેન્શનરી લાભ મેળવવા માટે હકદાર છે?
- (iii) શું અરજદારને ફરજિયાત નિવૃત્તિની સજા ફટકારવામાં આવી છે, શું તે તેની નિવૃત્તિની ઉંમર સુધી સસ્પેન્શનના સમયગાળા માટે નિર્વાહ ભથ્થા અને સંપૂર્ણ પગારમાં કોઈ તફાવત મેળવવા માટે હકદાર છે?

વિશ્લેષણ: મુદ્દા નં.-(i)

૯. ઉપર દર્શાવેલ હકીકતો વિવાદમાં નથી. અરજદારે તેમની સેવા દરમિયાન પ્રતિવાદી બેંક દ્વારા ચાર્જશીટ દાખલ કરી હતી જેના દ્વારા, તેમની સામે તપાસ શરૂ કરવામાં આવી હતી. તે વિવાદમાં નથી કે તપાસ પેલિંગ દરમિયાન, અરજદાર નિવૃત્તિની ઉંમરે પહોંચ્યા હોવાથી, તારીખ ૩૧/૦૫/૨૦૧૧. તેથી, તારીખ ૧૦/૦૫/૨૦૧૧ ના પત્ર દ્વારા, પ્રતિવાદી બેંકે નિયમન, ૧૯૭૯ ના તેના નિયમન નં. ૨૦(૩)(iii) પર આધાર રાખ્યો હતો, જેમાં સ્પષ્ટપણે અવલોકન કરવામાં આવ્યું હતું કે અરજદાર ૩૧/૦૫/૨૦૧૧ થી પ્રતિવાદી બેંકમાં સેવા આપવાનું બંધ કરશે, જ્યાં સુધી તેમની સામે બાકી રહેલી વિભાગીય તપાસનો અંતિમ નિષ્કર્ષ ન આવે, તેમની સેવાઓ ચાલુ રહેશે. તદનુસાર, તપાસ પૂર્ણ થયા પછી, ૦૮/૦૨/૨૦૧૨ ના રોજ શિસ્ત અધિકારી દ્વારા બરતરફીનો અંતિમ આદેશ પસાર કરવામાં આવ્યો. એકવાર, બરતરફીનો આદેશ પસાર થઈ ગયા પછી, અરજદાર રજાનું રોકડમા રૂપાંતર , પેન્શન વગેરે જેવા કોઈપણ નિવૃત્તિ લાભો મેળવવા માટે હકદાર નથી.

૧૦. તેમ છતાં, અરજદારે સૌપ્રથમ પ્રતિવાદી બેંકના અપીલ અધિકારી સમક્ષ અપીલ

કરવાનું પસંદ કર્યું, જેમણે પણ અરજદારની તરફેણમાં કોઈ રાહત આપી ન હતી. કોઈ પણ આશા ન ગુમાવતા, અરજદારે મેમોરિયલ/સમીક્ષા દ્વારા સમીક્ષા અધિકારીનો સંપર્ક કર્યો, જેમણે આખરે બરતરફીથી ફરજિયાત નિવૃત્તિ સુધીની સજાના હુકમમાં ફેરફાર કરીને અરજદારને થોડી રાહત આપી. આવો આદેશ ૨૭/૦૬/૨૦૧૪ ના રોજ સમીક્ષા અધિકારી દ્વારા પસાર કરવામાં આવ્યો.

૧૧. જ્યારે સમીક્ષા સત્તાવાળાએ અરજદારને ફરજિયાતપણે સેવામાંથી નિવૃત્ત કરવાની મંજૂરી આપી, ત્યારે અરજદારે પ્રતિવાદી બેંક પાસેથી લીવ એન્કેશમેન્ટ લાભ મેળવવાનો પોતાનો દાવો રજૂ કર્યો, જેને આ આધાર પર નકારી કાઢવામાં આવ્યો કે IBA ના ૧૧/૦૫/૨૦૧૫ ના સંદેશાવ્યવહાર મુજબ, અરજદારે ૨૭/૦૬/૨૦૧૪ ના રોજ ફરજિયાત નિવૃત્તિ દંડનો આદેશ આપ્યો હતો, તેમનો કેસ ઉપરોક્ત સંદેશાવ્યવહારમાં આવરી લેવામાં આવ્યો નથી, તેથી કહેવામાં આવ્યું કે તેઓ આવા કોઈપણ લાભ મેળવવા માટે હકદાર નથી.

૧૨. આ કોર્ટે ૧૧/૦૫/૨૦૧૫ ના રોજ IBA ના પત્રવ્યવહારનો અભ્યાસ કર્યો છે, જેના પર પ્રતિવાદી બેંકે આધાર રાખ્યો હતો. સાચું છે કે, ઉપરોક્ત પત્રવ્યવહાર મુજબ, IBA એ નક્કી કર્યું છે કે ફરજિયાત નિવૃત્તિનો આદેશ આપનાર કોઈપણ અધિકારી ૩૦/૦૪/૨૦૧૫ ના રોજ મેનેજિંગ કમિટીની બેઠકમાં નિયમન નં. ૪ (h) મુજબ મોટી સજા હેઠળ આવે છે. ઉપરોક્ત પત્રવ્યવહાર જારી કરતી વખતે, IBA એ એ હકીકતની નોંધ લીધી હતી કે ફરજિયાત નિવૃત્ત થયેલા ઘણા અસરગ્રસ્ત અધિકારીઓએ વિવિધ ઉચ્ચ અદાલતોનો સંપર્ક કર્યો હતો, જેણે તેમને રજાનું રોકડમા રૂપાંતર નો લાભ આપ્યો હતો. ભારત સરકારે પણ કર્મચારી અને તાલીમ વિભાગ (DOPT) દ્વારા ૧૩/૦૨/૨૦૦૬ ના રોજ તેના ઓફિસ મેમોરેન્ડમ દ્વારા ફરજિયાત નિવૃત્તિ લેનારા કર્મચારીને રજાનું રોકડમા રૂપાંતર નો લાભ આપવાનો નિર્ણય લીધો હતો. છતાં, IBA એ ૩૦/૦૪/૨૦૧૫ ના રોજ આવો લાભ આપવાનું વિચારવાનું યોગ્ય માન્યું.

૧૩. IBA ના ઉપરોક્ત સંદેશાવ્યવહારનો બારીકાઈથી અભ્યાસ કર્યા પછી, આ કોર્ટે IBA દ્વારા કટ-ઓફ તારીખ એટલે કે ૩૦/૦૪/૨૦૧૫ નક્કી કરવા પાછળ કોઈ તર્ક શોધી શકતી નથી, જે અધિકારીને ફરજિયાત નિવૃત્તિનો દંડ ફટકારવામાં આવ્યો હોય. આમ, કર્મચારી

દ્વારા તેની સેવા દરમિયાન મેળવેલી રજાનું રોકડમા રૂપાંતર ને વિશેષાધિકાર રજા તરીકે ગણવામાં આવે છે, જોકે સેવા દરમિયાન તેનો આનંદ માણીને તેને રોકડ કરી શકાતી હતી, પરંતુ કારણસર, સેવામાંથી નિવૃત્ત થયા પછી તેને રોકડ કરીને નાણાકીય લાભ મેળવવાની આશા સાથે તેનો આનંદ માણ્યો ન હતો. વધુમાં, નોકરીદાતા દ્વારા ઘડવામાં આવેલા કાયદાકીય નિયમો અનુસાર કર્મચારીને રજાનું રોકડમા રૂપાંતર લાભ ઉપલબ્ધ છે, તો પછી આવા લાભને ક્યારે અમલમાં મૂકવો તે નિયમો વિરુદ્ધ કોઈ નિર્ણય લઈ શકાતો નથી. આવી કટ-ઓફ તારીખ નક્કી કરીને પ્રાપ્ત કરવા માંગવામાં આવતા ઉદ્દેશ્યો સાથે કોઈ વાજબી જોડાણ નથી, કારણ કે રજાનું રોકડમા રૂપાંતર નો લાભ નિયમન, ૧૯૭૯ ના નિયમન નં. ૩૮ મુજબ અધિકારી દ્વારા મેળવવા માટે હકદાર કાનૂની લાભ હશે, જેમણે બેંકને સેવાઓ આપીને આવી વિશેષાધિકાર રજા મેળવી હતી. કાયદાનો આ સ્પષ્ટ અભિપ્રાય છે કે લાભ આપવા માટે કોઈપણ નીતિ બનાવતી વખતે, જ્યારે રાજ્ય (હાલમાં પ્રતિવાદી બેંક, ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૨ મુજબ રાજ્ય) દ્વારા પસંદ કરાયેલ કોઈપણ કટ-ઓફ તારીખ મનસ્વી, અતાર્કિક હોય અને આવી તારીખ નક્કી કરીને પ્રાપ્ત કરવા માંગતા ઉદ્દેશ્યો સાથે કોઈ વાજબી જોડાણ ન હોય, તો પછી કટ-ઓફ તારીખનું આવું નિર્ધારણ ભારતના બંધારણના અનુચ્છેદ ૧૪ નું ઉલ્લંઘન સમાન છે, જેમાં બંધારણીય અદાલત દ્વારા દખલ કરવાની જરૂર છે. [જુઓ: ડી.એસ. નાકરા વિરુદ્ધ ભારત સંઘ – (૧૯૮૩) ૧ SCC ૩૦૫].

૧૪. ભલે ગમે તે હોય, જો થોડા સમય માટે, એવું માનવામાં આવે કે IBA ૩૦/૦૪/૨૦૧૫ થી ફરજિયાતપણે નિવૃત્ત થનારા ચાર્જ અધિકારીને રજાનું રોકડમા રૂપાંતર નો લાભ આપવા માટે ઉપરોક્ત કટ-ઓફ તારીખ એટલે કે ૩૦/૦૪/૨૦૧૫ નક્કી કરવાના તેના અધિકારમાં છે, તો પણ અરજદારને બેંકિંગ કંપનીઓ (એકિવિઝિશન એન્ડ ટ્રાન્સફર ઓફ અંડરટેકિંગ્સ) અધિનિયમ, ૧૯૭૦ ની કલમ ૧૨ ની પેટા કલમ (૨) સાથે વાંચવામાં આવતા ચાર્જ અધિકારીને રજાનું રોકડમા રૂપાંતર નો લાભ આપવા માટે પ્રતિવાદી બેંક દ્વારા આવા લાભ મેળવવાથી વંચિત રાખી શકાય નહીં.

૧૫. આ તબક્કે, પ્રતિવાદી બેંક દ્વારા જ ઘડવામાં આવેલા નિયમન, ૧૯૭૯ ના નિયમન નં. ૩૮ નો સંદર્ભ લેવો ફાયદાકારક રહેશે, જે નીચે મુજબ વાંચે છે:

“{૩૮} રજાનો અંત:

નીચે આપેલા સિવાય, અધિકારીની બધી રજા રાજીનામું, નિવૃત્તિ, મૃત્યુ, છટકી,

બરતરફી અથવા સેવા-સમાપ્તિ પર સમાપ્ત થશે:

પરંતુ જ્યારે કોઈ અધિકારી બેંકની સેવામાંથી નિવૃત્ત થાય છે, ત્યારે તેને કોઈપણ સમયગાળાના પગારની સમકક્ષ રકમ ચૂકવવા માટે પાત્ર રહેશે, જે તેણે સંચિત કરેલી વિશેષાધિકાર રજાના ૨૪૦ દિવસથી વધુ નહીં હોય:

વધુમાં, જો કોઈ અધિકારી સેવા દરમિયાન મૃત્યુ પામે છે, તો તેના કાનૂની પ્રતિનિધિઓને તે સમયગાળા માટેના પગારની સમકક્ષ રકમ ચૂકવવાપાત્ર રહેશે, જે તેના મૃત્યુની તારીખે તેના ખાતામાં ૨૪૦ દિવસથી વધુ ન હોય તેવી વિશેષાધિકાર રજા હશે.

એવી પણ શરત છે કે જ્યાં કોઈ અધિકારી નિયમન ૨૦ ના પેટા-નિયમ ૨ હેઠળ યોગ્ય નોટિસ આપ્યા પછી ૧ એપ્રિલ, ૨૦૦૧ ના રોજ અથવા તે પછી રાજીનામું આપીને પોતાની સેવાઓ છોડી દે છે અથવા બંધ કરે છે, ત્યાં તેને સેવા સમાપ્તિની તારીખે આવી રજાના અડધા ભાગ સુધી, મહત્તમ ૧૨૦ દિવસને આધીન, વિશેષાધિકાર રજાના સંદર્ભમાં મળનારા પગારની સમકક્ષ રકમ ચૂકવી શકાશે.

૧૬. ઉપરોક્ત નિયમન નં. ૩૮, ખાસ કરીને તેની પહેલી જોગવાઈ, સ્પષ્ટપણે સૂચવે છે કે જ્યારે કોઈ અધિકારી બેંક સેવાઓમાંથી નિવૃત્ત થાય છે, ત્યારે તેને કોઈપણ સમયગાળાના પગારની સમકક્ષ રકમ ચૂકવવા માટે પાત્ર રહેશે, જે તેણે સંચિત કરેલી ૨૪૦ દિવસની વિશેષાધિકાર રજા કરતાં વધુ નહીં હોય. ઉપરોક્ત નિયમનમાં એવું કંઈ નથી જે સ્પષ્ટપણે સૂચવે છે અને/અથવા સૂચવે છે કે ઉપરોક્ત નિયમનમાં ઉલ્લેખિત નિવૃત્તિના સંદર્ભમાં ફરજિયાત નિવૃત્તિનો સમાવેશ થતો નથી. એ સાચું હોઈ શકે છે કે ફરજિયાત નિવૃત્તિ નિયમન, ૧૯૭૬ ના નિયમન નં. ૪ (એચ) હેઠળ આવતા મુખ્ય દંડમાંથી એક હોઈ શકે છે. પરંતુ, તેનો અર્થ એ નથી

કે આવી ફરજિયાત નિવૃત્તિ મેળવવા પર, અરજદાર રજાનું રોકડમા રૂપાંતર નો લાભ મેળવવા માટે હકદાર રહેશે નહીં. મારા મતે, જ્યારે ચાર્જ કરાયેલ અધિકારી પ્રતિવાદી બેંક દ્વારા કોઈપણ સ્વરૂપમાં નિવૃત્તિની મંજૂરી આપે છે, પછી ભલે તે સામાન્ય નિવૃત્તિ હોય અને નિવૃત્તિની ઉંમર સુધી પહોંચી હોય અથવા ફરજિયાત નિવૃત્તિ હોય, જેમ કે કેસ હોય, ત્યારે આવા અધિકારી રજાનું રોકડમા રૂપાંતર નો લાભ મેળવવા માટે હકદાર બનશે.

૧૭. આ મુદ્દો હવે ૨૦૧૨ માં મદ્રાસ હાઇકોર્ટ દ્વારા પ્રતિવાદી બેંક વિરુદ્ધ નિર્ણય લેવામાં આવ્યો હોવાથી, આ કેસમાં પ્રતિવાદી બેંક દ્વારા આવા લાભનો ઇનકાર કરવામાં આવ્યો તે પહેલાં, હવે અખંડિત રહ્યો નથી. ડી. કલાઈચેલવન (સુપ્રા) ના કેસમાં મદ્રાસ હાઇકોર્ટનું સુસંગત અવલોકન આ રીતે વાંચે છે:

“૧૭. સંચિત વિશેષાધિકાર રજા અને ગ્રેયુઈટીના રોકડીકરણના દાવા સામે પ્રતિવાદીઓ માટેના વિદ્વાન વકીલનો મુખ્ય પડકાર એ છે કે અરજદારને ગેરવર્તણૂકના કારણે ફરજિયાત નિવૃત્તિની સજા ફટકારવામાં આવી હતી જેના પરિણામે બેંકને મોટું નુકસાન થયું હતું, જે અરજદારોને વિશેષાધિકાર રજા અને ગ્રેયુઈટીના રોકડીકરણથી રોકડા કરે છે.

*** **

૨૧. પ્રતિવાદી તરફથી વિદ્વાન વકીલ ભારપૂર્વક દલીલ કરે છે કે અરજદાર તરફથી વિદ્વાન વકીલ દ્વારા આપવામાં આવેલ અર્થઘટન સ્વીકારી શકાય નહીં, કારણ કે નિયમન વાંચન દર્શાવે છે કે રાજીનામું, નિવૃત્તિ, મૃત્યુ, છૂટાછેડા, બરતરફી અથવા સેવામાંથી સમાપ્તિ પર અધિકારીની રજા રદ થાય છે. 'સમાપ્તિ' શબ્દમાં ફરજિયાત નિવૃત્તિનો સમાવેશ થશે, અને તેથી, અરજદાર સંચિત વિશેષાધિકાર રજાનું રોકડમા રૂપાંતર માટે હકદાર નથી. ૨૨. પ્રતિવાદી તરફથી વિદ્વાન વકીલનો આ દાવો સ્વીકારી શકાતો નથી. સમાપ્તિ બે રીતે થઈ શકે છે, એટલે કે કરાર અને સેવાની દ્રષ્ટિએ સરળ સમાપ્તિ, કોઈપણ કલંક લગાવ્યા વિના, કર્મચારીને કલંક સાથે ગેરવર્તણૂક માટે પણ સમાપ્ત કરી શકાય છે, પરંતુ કલ્પનાશીલ સમાપ્તિ કોઈપણ રીતે ફરજિયાત નિવૃત્તિને આવરી શકતી નથી.

૨૩. ગેરવર્તણૂક માટે ફરજિયાત નિવૃત્તિની સજા લાદવાનો મૂળ ઉદ્દેશ એ છે કે કર્મચારી ફરજિયાત નિવૃત્તિની તારીખ સુધી આપવામાં આવેલી સેવા માટે તેને મળેલા લાભથી વંચિત ન રહે. નિયમન ૩૮, કાયદાનો ફાયદાકારક ભાગ હોવાથી, ઉદ્દેશ્યને આગળ વધારવા માટે અર્થઘટન કરવું જોઈએ અને તેને હરાવવા માટે નહીં અને જો કર્મચારીની તરફેણમાં બે મંતવ્યો શક્ય હોય તો તેને સ્વીકારવા જોઈએ. આ કિસ્સામાં, ફરજિયાત નિવૃત્તિની સજા સાથે લાદવામાં આવેલા કર્મચારીને વિશેષાધિકાર રજાનું રોકડમા રૂપાંતર માટે હકદાર હોવા સિવાય બીજો કોઈ મત રચી શકાતો નથી. (ભાર પૂરો પાડવામાં આવેલ)

૧૮. આ કેસના ઉપરોક્ત તથ્યો અને સંજોગોને ધ્યાનમાં રાખીને અને જ્યારે નિર્વિવાદપણે સમીક્ષા કરતી સત્તાવાળાએ ૧૯૭૯ના ઉપરોક્ત નિયમન નં. ૩૮ ને ધ્યાનમાં રાખીને, સજાના ક્રમમાં બરતરફીથી ફરજિયાત નિવૃત્તિમાં ફેરફાર કર્યો, ત્યારે અરજદાર રજાનું રોકડમા રૂપાંતર નો લાભ મેળવવા માટે હકદાર બનશે, જેને પ્રતિવાદી દ્વારા ખોટી રીતે નકારી કાઢવામાં આવ્યો હતો.

૧૯. ઉપરોક્ત ઉપરાંત, એ કાનૂની સ્થિતિ સારી રીતે સ્થાપિત છે કે જ્યારે કોઈપણ એકિઝક્યુટિવ નિર્ણય (હાલના કિસ્સામાં IBA નો ઉપરોક્ત સંદેશ) કાયદાકીય નિયમ/નિયમન વિરુદ્ધ જોવા મળે છે, ત્યારે તે કાયદામાં ટકાઉ રહેશે નહીં, કારણ કે કાયદાકીય નિયમનનું અપમાન કરીને કોઈ અમલ સૂચના/આદેશ/સૂચના જારી કરી શકાતી નથી અને તે કાયદાકીય નિયમોનો વિકલ્પ હોઈ શકે નહીં [જુઓ: બેંક ઓફ બરોડા અને અન્યો વિરુદ્ધ ૭. પલાની અને અન્યો – (૨૦૨૨) ૫ SCC ૬૧૨ , ફકરો-૨૮].

૨૦. અંતે, એ નોંધવું જરૂરી છે કે અરજદારે આવા લાભ મંજૂર કરવાની વિનંતી કરી હતી, પરંતુ પ્રતિવાદી બેંક દ્વારા ૧૧/૦૫/૨૦૧૫ ના IBA ના સંદેશાવ્યવહારને ટાંકીને નકારવામાં આવ્યો હતો, જે કાયદામાં ટકાઉ નથી, કારણ કે, રજા એન્કેશમેન્ટનો લાભ મેળવવાનો અરજદારનો હક ઉપરોક્ત નિયમન નં. ૩૮ દ્વારા સંચાલિત થશે, ઉપરોક્ત સંદેશાવ્યવહાર દ્વારા

નહીં. વધુમાં, ચાજર્ડ અધિકારીના કિસ્સામાં, જ્યારે પ્રતિવાદી બેંકને ડી. કાલાઈચેલવન (સુપ્રા) ના કિસ્સામાં મદ્રાસ હાઈકોર્ટ દ્વારા ૨૦૧૨ માં પણ આવા લાભ ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો, ત્યારે આ કોર્ટને બંને વિંદ્રાન વકીલો દ્વારા જણાવવામાં આવ્યું હતું કે પ્રતિવાદી બેંક દ્વારા ઉપરોક્ત નિર્ણય સામે કોઈ વધુ પડકાર નથી, ત્યારે પ્રતિવાદી બેંક પર અરજદારને રજા એન્કેશમેન્ટનો લાભ માંગવામાં આવે ત્યારે આપવાનું વધુ ફરજિયાત રહેશે. હકીકતમાં, જ્યારે વિવિધ હાઈકોર્ટે આ સંદર્ભમાં આદેશો પસાર કર્યા હતા, જે ઉપરોક્ત સંદેશાવ્યવહાર જારી કરતી વખતે IBA ના ધ્યાન પર લાવ્યા હતા, જે IBA દ્વારા ૧૧/૦૫/૨૦૧૫ ના રોજ જારી કરાયેલા સંદેશાવ્યવહારના પહેલા ભાગ પરથી સ્પષ્ટ થાય છે, ત્યારે પ્રતિવાદી બેંક કોઈપણ કટ-ઓફ તારીખ લીધા વિના અરજદારને સરળતાથી આવો લાભ આપી શકતી હતી. આ બાબતને ધ્યાનમાં રાખીને, હવે, પ્રતિવાદી વ્યાજ સાથે અરજદારને રજાનું રોકડમાં રૂપાંતર નો આવો લાભ ચૂકવવા માટે જવાબદાર છે.

૨૧. આમ, ઉપરોક્ત બાબતને ધ્યાનમાં રાખીને, અરજદારને રજાનું રોકડમાં રૂપાંતર નો લાભ નકારવાનો પ્રતિવાદી બેંકનો નિર્ણય કાયદામાં ટકાઉ નથી, પરંતુ તે દષ્ટિએ ભૂલભરેલો, વિકૃત, મનસ્વી અને પોતાના કાયદાકીય નિયમનની વિરુદ્ધ છે, જેના કારણે તેને રદ કરી શકાય છે અને બાજુ પર રાખી શકાય છે. આ અદાલત વધુમાં જણાવે છે કે IBA દ્વારા ચાર્જ કરાયેલ અધિકારીને રજાનું રોકડમાં રૂપાંતર નો લાભ આપવા માટે ૩૦/૦૪/૨૦૧૫ ની કટ-ઓફ તારીખ નક્કી કરીને પ્રાપ્ત કરવા માંગવામાં આવેલા ઉદ્દેશ્યો સાથે કોઈ વાજબી જોડાણ નથી, તો તે ભારતના બંધારણની કલમ ૧૪નું ઉલ્લંઘન કરે છે.

૨૨. જ્યારે પ્રતિવાદી બેંકનો નિર્ણય કાયદાની દ્રષ્ટિએ અયોગ્ય જણાય અને નાણાકીય લાભનો ઈનકાર અને રોકી રાખવાનો નિર્ણય ગેરવાજબી હોય, ત્યારે અરજદારને ઘણા લાંબા સમય સુધી નાણાકીય લાભથી વંચિત રાખવામાં આવ્યો, આમ, એકંદર તથ્યો અને સંજોગોને ધ્યાનમાં લેતા અને જ્યારે અરજદારે પણ જુલાઈ, ૨૦૧૮ માં દાખલ કરેલી આ રિટ અરજી દ્વારા થોડા મોડેથી આ કોર્ટનો સંપર્ક કર્યો, જ્યારે ૨૦૧૫ માં જ લાભનો ઈનકાર કરવામાં

આવ્યો હતો, ત્યારે આ બાબતને ધ્યાનમાં રાખીને, અરજદાર ૦૧/૦૧/૨૦૨૦ થી તેની પ્રાપ્તિ સુધી પ્રતિવાદી બેંક પાસેથી ૭.૫% વ્યાજ સાથે રજા એન્કેશમેન્ટનો લાભ મેળવવા માટે હકદાર છે. મુદ્દા નંબર (i) એ તે મુજબ જવાબ આપ્યો.

મુદ્દા નં.-(ii)

૨૩. પૂછપરછ દરમિયાન અરજદાર નિવૃત્તિની ઉંમર સુધી પહોંચી ગયો, જેના કારણે પ્રતિવાદી - બેંકે નિયમન, ૧૯૭૯ ના નિયમન ૨૦(૩)(iii) પર આધાર રાખ્યો, તેના ૧૦/૦૫/૨૦૧૧ ના પત્ર દ્વારા અવલોકન કર્યું કે અરજદાર નિવૃત્તિની ઉંમર સુધી પહોંચવા જઈ રહ્યો છે, એટલે કે ૩૧/૦૫/૨૦૧૧, તેથી તે આવી તારીખથી બેંકમાં સેવા બંધ કરી દેશે, છતાં કાર્યવાહી પૂર્ણ ન થાય અને તેના સંદર્ભમાં અંતિમ આદેશ ન મળે ત્યાં સુધી શિસ્તબદ્ધ કાર્યવાહી ચાલુ રહેશે, જેમ કે તે સેવામાં છે. તેથી, ઉપરોક્ત પત્રને ધ્યાનમાં રાખીને, પ્રતિવાદી - બેંકના ઉપરોક્ત નિયમન મુજબ, અરજદારની સેવાઓ નિવૃત્તિની ઉંમર પછી પણ ચાલુ રહેશે જે શિસ્તબદ્ધ કાર્યવાહીના નિષ્કર્ષ પર સમાપ્ત થઈ ગઈ હતી, જ્યારે શિસ્તબદ્ધ અધિકારી દ્વારા અંતિમ આદેશ પસાર કરવામાં આવ્યો હતો. ત્યાં સુધી, અરજદાર અને પ્રતિવાદી બેંક વચ્ચેનો સંબંધ અનુક્રમે કર્મચારી-નોકરીદાતા તરીકે ચાલુ રહે છે.

૨૩.૧) એ વાતમાં કોઈ વિવાદ નથી કે બરતરફીની સજાનો હુકમ ફરજિયાત નિવૃત્તિમાં બદલાયો હતો જેમાં અરજદારને બેંકની સેવાઓમાંથી ફરજિયાત નિવૃત્તિ લેવાનો આદેશ આપવામાં આવ્યો હતો. તેમાં કોઈ વિવાદ હોઈ શકે નહીં, પરંતુ નિઃશંકપણે સજાના બદલાને મોટો દંડ ગણવામાં આવશે (જુઓ - નિયમન નં. ૪ (એચ) ઓફ રેગ્યુલેશન, ૧૯૭૬). તે જ સમયે, જ્યારે ૨૭/૦૬/૨૦૧૪ ના રોજ પ્રતિવાદી બેંકના સત્તાધિકારી દ્વારા સમીક્ષા કરાયેલ આવો આદેશ પસાર કરવામાં આવ્યો હતો, જેમ કે હકીકતોમાં નોંધ્યું છે, ત્યારે ઉપરોક્ત આદેશ સમીક્ષા અધિકારી દ્વારા નક્કી કરાયેલ કોઈ ચોક્કસ તારીખ, એટલે કે, બેંકની સેવાઓમાંથી અરજદારની ફરજિયાત નિવૃત્તિની વાસ્તવિક તારીખ સૂચવશે નહીં. આ બાબતના દૃષ્ટિકોણથી, આ અદાલતે સંબંધિત વિદ્વાન વકીલો દ્વારા રજૂ કરાયેલી

રજૂઆતોનું વિશ્લેષણ કરવાની જરૂર છે.

૨૪. જેમ કે આવા તથ્યો વિવાદમાં નથી નોંધાયેલા, પરંતુ આ મુદ્દાને વધુ સારી રીતે સમજવા અને નિષ્કર્ષ કાઢવા માટે, નિયમન ૧૯૭૯ ના નિયમન ૨૦(૩)(iii) નો સંદર્ભ લેવો ઇચ્છનીય છે, જે નીચે મુજબ વાંચે છે:

“૨૦. સેવાની સમાપ્તિ :

(૩)(iii) જે અધિકારી સામે શિસ્તભંગની કાર્યવાહી શરૂ કરવામાં આવી છે તે નિવૃત્તિની તારીખથી સેવામાં રહેશે નહીં પરંતુ શિસ્તભંગની કાર્યવાહી એવી રીતે ચાલુ રહેશે કે જાણે તે કાર્યવાહી પૂર્ણ ન થાય અને તેના સંદર્ભમાં અંતિમ આદેશ પસાર ન થાય ત્યાં સુધી તે સેવામાં હોય. સંબંધિત અધિકારીને નિવૃત્તિની તારીખ પછી કોઈ પગાર અને/અથવા ભથ્થું પ્રાપ્ત થશે નહીં. કાર્યવાહી પૂર્ણ ન થાય અને તેના પર અંતિમ આદેશ પસાર ન થાય ત્યાં સુધી તે નિવૃત્તિ લાભોની ચુકવણી માટે પણ હકદાર રહેશે નહીં સિવાય કે CPF માં તેના પોતાના યોગદાન.

(ભાર પૂરો પાડવામાં આવેલ)

૨૪.૧) ઉપરોક્ત જોગવાઈને ધ્યાનમાં રાખીને, એવી કોઈ ફરિયાદ નથી કે નિવૃત્તિની ઉંમર સુધી પહોંચ્યા પછી પણ, અરજદારને તેમની વિરુદ્ધ શરૂ કરાયેલી શિસ્તભંગની કાર્યવાહી પૂર્ણ ન થાય અને અંતિમ આદેશ ન મળે ત્યાં સુધી પ્રતિવાદી બેંકની સેવામાં હોવાનું માનવામાં આવે. વધુમાં, રવિન્દ્રનાથ ચૌબે (સુપ્રા) ના કેસમાં માનનીય સર્વોચ્ચ અદાલતના પૂર્ણ બેંચના નિર્ણય મુજબ, ઉપર ઉલ્લેખિત કેટલાક સમાન નિયમોને ધ્યાનમાં લેતા જેમાં આ રીતે ઠરાવ્યું હતું:

“૪૭. આમ, CDA નિયમોના નિયમો ૩૪.૨ અને ૩૪.૩ ની જોગવાઈઓને ધ્યાનમાં લેતા, કર્મચારીએ સેવા ચાલુ રાખી હોય તેવી જ રીતે કાલ્પનિકતાને ધ્યાનમાં રાખીને પૂછપરછ ચાલુ રાખી શકાય છે અને ગ્રેયુદ્ધટીની સંપૂર્ણ અથવા આંશિક જમી ઉપરાંત, નાણાકીય નુકસાનની વસૂલાત સહિત, યોગ્ય સજા, જેમાં બરતરફીનો સમાવેશ થાય છે, લાદવામાં આવી શકે છે.”

(ભાર પૂરો પાડવામાં આવેલ)

૨૫. સામાન્ય રીતે, જ્યારે ચાર્જ કરાયેલા અધિકારીનો ફરજિયાત નિવૃત્તિનો હુકમ પસાર થાય છે અને જો આવા અધિકારી નિવૃત્તિની ઉંમર સુધી પહોંચ્યા નથી, તો સ્વાભાવિક રીતે, આવા હુકમની તારીખ તેમની નિવૃત્તિની તારીખ તરીકે ગણવામાં આવશે. પરંતુ જ્યારે આવા અધિકારી પહેલાથી જ નિવૃત્તિની ઉંમર પાર કરી ચૂક્યા હોય અને પછી સજાના આદેશ દ્વારા સેવામાંથી ફરજિયાત નિવૃત્તિ લીધા પછી, ઉપરોક્ત નિયમનને કારણે, ઉપરોક્ત વિભાગીય કાર્યવાહીના અંતે તેમને ફરજિયાત નિવૃત્તિ આપવામાં આવી હોવાનું માનવામાં આવશે.

૨૫.૧) ઉપરોક્ત હકીકતોને ધ્યાનમાં લીધા પછી અને નિયમન, ૧૯૭૯ ની જોગવાઈ વાંચ્યા પછી, એવું કહી શકાય કે જ્યારે અરજદારે સમીક્ષા અધિકારી સમક્ષ સ્મારક/સમીક્ષાની અરજી કરી હતી, ત્યારે તે ૦૯/૦૨/૨૦૧૨ થી સેવામાંથી બરતરફ થયા પછી પ્રતિવાદી બેંકની સેવાઓમાં રહ્યા ન હતા.

૨૫.૨) વિદ્વાન વકીલ શ્રી સૂદ ઉપરોક્ત ઉલ્લેખિત સિવાય અન્ય કોઈ જોગવાઈઓ બતાવી શક્યા નથી, જેના દ્વારા કોઈ એવું માની શકે છે કે તપાસ પૂર્ણ થયા પછી પણ, જેમાં અરજદારને બેંકની સેવાઓમાંથી બરતરફ કરવામાં આવ્યો હતો, તે હજુ પણ ૨૭/૦૬/૨૦૧૪ ના રોજ સક્ષમ અધિકારી દ્વારા સમીક્ષાનો નિર્ણય લેવામાં આવે ત્યાં સુધી સેવામાં ચાલુ રહેશે. ઉપરોક્ત નિયમનનું આ અર્થઘટન નહીં હોય, કારણ કે, આ સંદર્ભમાં કોઈ સ્પષ્ટ જોગવાઈના અભાવે, કોઈપણ કાનૂની કાલ્પનિક બાબતને મુદ્દાથી આગળ વધારી શકાતી નથી, અન્યથા તે વાહિયાતતા તરફ દોરી જાય છે.

૨૫.૩) જોઈ શકાય છે તેમ, હાલના કેસમાં, આવી વિભાગીય કાર્યવાહી ૦૯/૦૨/૨૦૧૨ ના રોજ શિસ્ત અધિકારીએ અંતિમ આદેશ પસાર કરીને અરજદારને બરતરફ કરવાની સજા લાદવામાં આવી ત્યારે પૂર્ણ થઈ. મારા મતે, ઉપરોક્ત નિયમન ૨૦(૩)(iii) ના સરળ અને સરળ વાંચન અને રવિન્દ્રનાથ ચૌબે (ઉપર) ના ગુણોત્તરને ધ્યાનમાં લેતા, એવું અનુમાન કરી શકાય છે કે અરજદારની સેવાઓ ૦૯/૦૨/૨૦૧૨ થી સમાપ્ત થઈ ગઈ છે અને તે સમય સુધી, અરજદારની સેવાઓ પ્રતિવાદી બેંક સાથે ચાલુ રહી, પરંતુ તે

સમયગાળાથી વધુ નહીં.

૨૬. હવે, જો કોઈ જોઈ શકે, તો પ્રતિવાદી બેંક દ્વારા લેવામાં આવેલો વલણ એ છે કે અરજદારે સમીક્ષાના આદેશની તારીખ એટલે કે ૨૭/૦૬/૨૦૧૪ થી ફરજિયાતપણે સેવામાંથી નિવૃત્તિ લીધી. તેમ છતાં, પ્રતિવાદી બેંકે આ બાબતે ૦૪/૦૧/૨૦૨૨ ના રોજ દાખલ કરેલા તેના સોગંદનામા-જવાબમાં, જેમાં ફકરા-૫ માં આ રીતે જણાવ્યું હતું:

“... .. અરજદારને ૩૧/૦૫/૨૦૧૧ ના રોજ સેવામાંથી ફરજિયાત નિવૃત્તિ આપવામાં આવી છે અને અરજદારના સંદર્ભમાં ફરજિયાત નિવૃત્તિનો હુકમ ૧૧/૦૫/૨૦૧૫ ના IBA પરિપત્રની અસરકારક તારીખ પહેલાનો છે.”

પ્રથમ દ્રષ્ટિએ, ઉપરોક્ત સોગંદનામાના જવાબનો સમયગાળો સૂચવે છે કે બેંક દ્વારા સારવાર પામેલા અરજદારને ૩૧/૦૫/૨૦૧૧ એટલે કે નિવૃત્તિની તારીખથી ફરજિયાત નિવૃત્તિ લેવી પડશે.

૨૬.૧) તેમ છતાં, ઉપર નોંધ્યા મુજબ, જ્યારે નિયમન ૨૦(૩)(iii) મુજબ, અરજદારની સેવાઓ તેમની સામે શરૂ કરાયેલી શિસ્તભંગની કાર્યવાહીના નિષ્કર્ષ સુધી ચાલુ રાખવામાં આવશે, ત્યારે આવા હેતુઓ માટે, અરજદારને સેવામાંથી નિવૃત્ત ગણવામાં આવશે નહીં. પરંતુ જ્યારે તપાસના નિષ્કર્ષ પર બરતરફીનો અંતિમ આદેશ આપવામાં આવશે, ત્યારે તે અરજદારની પ્રતિવાદી બેંકની સેવાઓમાં છેલ્લી તારીખ એટલે કે ૦૮/૦૨/૨૦૧૨ હશે.

૨૭. આમ, ૨૭/૦૬/૨૦૧૪ ના રોજ, જે દિવસે ફરજિયાત નિવૃત્તિનો આદેશ પસાર થયો હતો, તે દિવસે અરજદારને પેન્શનરી લાભ આપવા બદલ પ્રતિવાદી બેંક દ્વારા લેવામાં આવેલ વલણ, પ્રતિવાદી બેંકનું ભૂલભરેલું અવલોકન અને વિકૃત નિર્ણય નથી, કારણ કે, અરજદાર ૦૮/૦૨/૨૦૧૨ પછી પ્રતિવાદી બેંકમાં સેવામાં રહ્યા ન હતા, કારણ કે તેઓ પહેલાથી જ નિવૃત્તિની ઉંમર વટાવી ચૂક્યા હતા અને હકીકતમાં, ત્યારબાદ ૦૮/૦૨/૨૦૧૨ ના રોજ

બરતરફીનો આદેશ પસાર કરવામાં આવ્યો હતો.

૨૮. આમ, સંબંધિત વિદ્વાન વકીલો દ્વારા રજૂ કરાયેલી રજૂઆતો પર વિચારણા અને વિશ્લેષણ કર્યા પછી, ઉપર ચર્ચા કરાયેલ પ્રતિવાદી બેંક દ્વારા પસાર કરાયેલા આદેશો અને નિયમન નં. ૨૦(૩)(iii) ની અસર અને ઉપરોક્ત નિર્ણયના ગુણોત્તરને ધ્યાનમાં લેતા, મારો મત છે કે અરજદારની ફરજિયાત નિવૃત્તિની સાચી અને યોગ્ય તારીખ પ્રતિવાદી બેંકમાં તેમની સેવાઓની છેલ્લી તારીખ, એટલે કે ૦૮/૦૨/૨૦૧૨ થી ૨૭/૦૬/૨૦૧૪ ને બદલે ૦૮/૦૨/૨૦૧૨ થી પેન્શનરી લાભ મેળવવા માટે હકદાર છે. પરિણામે, અરજદાર ૨૭/૦૬/૨૦૧૪ ને બદલે ૦૮/૦૨/૨૦૧૨ થી પેન્શનરી લાભ મેળવવા માટે હકદાર છે.

૨૯. તે જ સમયે, આ કોર્ટને ૦૮/૦૨/૨૦૧૨ ને બદલે ૨૭/૦૬/૨૦૧૪ ના રોજ પેન્શનરી લાભ આપવામાં આવ્યો ત્યારે પ્રતિવાદી બેંક તરફથી કોઈ ક્લેમ જોવા મળતો નથી, અને તેથી, અર્થઘટન દ્વારા, આ કોર્ટે ઉપરોક્ત ઠરાવ્યું કે અરજદાર ૦૮/૦૨/૨૦૧૨ થી પેન્શનરી લાભ મેળવવા માટે હકદાર છે, આવી પરિસ્થિતિઓમાં, પ્રતિવાદી બેંક દ્વારા અરજદારને ચૂકવવામાં આવતી રકમની બાકી રકમ પર કોઈ વ્યાજ આપવામાં આવતું નથી, સિવાય કે બેંકને વહેલી તકે ચૂકવણી કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવે, જે નિષ્ફળ જાય તો વ્યાજની જવાબદારી સાથે સંકળાયેલું હોય. મુદ્દા નંબર (ii) એ મુજબ જવાબ આપ્યો.

મુદ્દા નં.-(iii)

૩૦. અરજદાર ૩૧/૦૫/૨૦૧૧ સુધીના સસ્પેન્શન સમયગાળા માટે એટલે કે નિવૃત્તિની તારીખ માટે નિર્વાહ ભથ્થા અને સંપૂર્ણ પગારમાં તફાવતનો દાવો કરી રહ્યા છે, કારણ કે અરજદાર ફરજિયાતપણે સેવામાંથી નિવૃત્ત થયા હતા. આવા લાભ ફક્ત એટલા માટે ઉપલબ્ધ થઈ શકતા નથી કે ફરજિયાત નિવૃત્તિનો આદેશ પસાર કરતી વખતે, સક્ષમ અધિકારીએ આવા લાભ આપવા માટે સસ્પેન્શન સમયગાળાને નિયમિત કર્યો નથી.

૩૧. નિયમન, ૧૯૭૬ ના નિયમન નં. ૧૫ નો સંદર્ભ લેવો યોગ્ય રહેશે, જે નીચે મુજબ વાંચે છે:

“૧૫}. સસ્પેન્શન સમાપ્ત થવા પર ચુકવણી, ભથ્થાં અને સેવાની ગણતરી :

{૧} જ્યાં સક્ષમ અધિકારી એવું માને છે કે અધિકારી કર્મચારીને સંપૂર્ણપણે નિર્દોષ જાહેર કરવામાં આવ્યો છે અથવા સસ્પેન્શન ગેરવાજબી હતું, તો સંબંધિત અધિકારી કર્મચારીને તે સંપૂર્ણ પગાર આપવામાં આવશે જેનો તે હકદાર હોત, જો તેને સસ્પેન્ડ કરવામાં આવ્યો ન હોત, અને તે ભથ્થા સહિત જે તેને સસ્પેન્શન પહેલાં તરત જ મળતો હતો, અથવા પછીથી મંજૂર કરવામાં આવ્યો હોય અને તે બધા અધિકારી કર્મચારીઓને લાગુ પડે.

{૨} પેટા-નિયમ (૧) માં ઉલ્લેખિત કેસ સિવાયના તમામ કેસોમાં, અધિકારી કર્મચારીને સક્ષમ અધિકારી દ્વારા નિર્દેશિત પગાર અને ભથ્થાંનું પ્રમાણ આપવામાં આવશે;

પરંતુ આ પેટા-નિયમન હેઠળ ભથ્થાંની ચુકવણી અન્ય બધી શરતોને આધીન રહેશે જેમાં આવા ભથ્થાં સ્વીકાર્ય છે;

વધુમાં, આ પેટા-નિયમન હેઠળ આપવામાં આવતી ચુકવણી અને ભથ્થાં નિયમન ૧૪ હેઠળ સ્વીકાર્ય નિર્વાહ અને અન્ય ભથ્થાં કરતાં ઓછી હોવી જોઈએ નહીં.

{૩} [a] પેટા-નિયમ (૧) હેઠળ આવતા કિસ્સામાં, ફરજ પરથી ગેરહાજરીના સમયગાળાને, બધા હેતુઓ માટે, ફરજ પર વિતાવેલા સમયગાળા તરીકે ગણવામાં આવશે.

[b] પેટા-નિયમ (૨) હેઠળ આવતા કિસ્સામાં, ફરજ પરથી ગેરહાજરીના સમયગાળાને ફરજ પર વિતાવેલા સમયગાળા તરીકે ગણવામાં આવશે નહીં, સિવાય કે સક્ષમ અધિકારી લેખિતમાં નોંધાયેલા કારણોસર, કોઈ ચોક્કસ હેતુ માટે આ રીતે ગણવામાં આવશે તે નિર્દેશ આપે.

(ભાર પૂરો પાડવામાં આવેલ)

૩૨. નિયમન નં. ૧૫ (૨) અને ૧૫ (૩) (બી) મુજબ, જ્યાં સુધી સક્ષમ અધિકારી દ્વારા કોઈ પણ આદેશ પસાર કરતી વખતે ખાસ અવલોકન ન કરવામાં આવે કે ફરજ પરથી ગેરહાજરીના સમયગાળાને ફરજ પર વિતાવેલો સમય ગણવામાં આવશે, ત્યાં સુધી સસ્પેન્શનના

આવા સમયગાળાને ફરજ પર વિતાવેલો સમય ગણવામાં આવી શકે નહીં. આમ, અરજદાર વતી વિદ્વાન વકીલ શ્રી માંકડ પ્રતિવાદી બેંક દ્વારા ઘડવામાં આવેલા ઉપરોક્ત ઉલ્લેખિત સિવાયના કોઈપણ અન્ય નિયમો દર્શાવી શકતા નથી, જેના દ્વારા અરજદાર આવા લાભનો દાવો કરી શકે છે, તેના બદલે તેની રજૂઆત દરમિયાન, તેની રજૂઆતનો સામનો કરવામાં અસમર્થ.

૩૩. આ બાબતને ધ્યાનમાં રાખીને, સજ્જના હુકમમાં ફેરફાર કરતી વખતે સમીક્ષા અધિકારી દ્વારા પસાર કરાયેલા કોઈ ચોક્કસ આદેશની ગેરહાજરીમાં, એટલે કે ફરજિયાત નિવૃત્તિ સુધી, સસ્પેન્શનના સમયગાળાના સંદર્ભમાં, આવા સમયગાળાને નિયમિત ન કર્યા હોવાથી અને સસ્પેન્શનનો આ સમયગાળો ફરજ પર ખર્ચવામાં આવ્યો ન હોવાથી, નિવૃત્તિની ઉંમર સુધી સસ્પેન્શનના સમયગાળા માટે નિર્વાહ ભથ્થા અને સંપૂર્ણ પગારમાં તફાવત માટે અરજદારનો દાવો સ્વીકારી શકાતો નથી, જેને આ રીતે નકારી કાઢવામાં આવે છે. મુદ્દા નં. (iii) એ મુજબ જવાબ આપ્યો.

નિષ્કર્ષ:

૩૪. ઉપરોક્ત અવલોકન, ચર્ચા અને કારણોના પરિણામ રૂપે, નીચે મુજબનો નિષ્કર્ષ કાઢવામાં આવે છે:

૩૪.૧) અરજદારને ફરજિયાત નિવૃત્તિ લેવાની મંજૂરી આપવામાં આવે ત્યારે રજાનું રોકડમા રૂપાંતર નો લાભ મેળવવાનો હકદાર છે. પ્રતિવાદી બેંક અરજદારને આવો લાભ ચૂકવવામાં નિષ્ફળ ગઈ હોવાથી, તેના બદલે કોઈ માન્ય કારણ વગર આવો લાભ રોકી રાખ્યો હોવાથી, ૦૧/૦૧/૨૦૨૦ થી તેની પ્રાપ્તિ સુધી ૭.૫% ના વ્યાજ સાથે અરજદારને રજાનું રોકડમા રૂપાંતર નો લાભ ચૂકવવા માટે જવાબદાર છે. આવા લાભોની ગણતરી રજાનું રોકડમા રૂપાંતર ની રકમ સહિત કરવામાં આવશે અને અરજદારને ૩૧/૦૧/૨૦૨૬ ના રોજ અથવા તે પહેલાં ચૂકવવામાં આવશે.

૩૪.૨) હાલના કેસના તથ્યો અને ઉપરોક્ત કારણોને ધ્યાનમાં રાખીને, અરજદારને

૨૭/૦૬/૨૦૧૪ ને બદલે ૦૮/૦૨/૨૦૧૨ ના રોજ પ્રતિવાદી બેંકની સેવાઓમાંથી ફરજિયાત નિવૃત્ત કરવામાં આવ્યો હોવાનું માનવામાં આવે છે. તે મુજબ, અરજદાર ૨૭/૦૬/૨૦૧૪ ને બદલે ૦૮/૦૨/૨૦૧૨ ના રોજથી પેન્શનરી લાભ મેળવવા માટે પણ હકદાર છે. પ્રતિવાદી બેંકને ૦૮/૦૨/૨૦૧૨ થી ૨૭/૬/૨૦૧૪ ના સમયગાળા માટે પેન્શનરી લાભની બાકી રકમની ગણતરી કરવાનો નિર્દેશ આપવામાં આવે છે અને તે ૩૧/૦૧/૨૦૨૬ ના રોજ અથવા તે પહેલાં અરજદારને ચૂકવવામાં આવશે, જો નહીં તો અરજદાર ૦૧/૦૨/૨૦૨૬ થી તેની પ્રાપ્તિ સુધી ૭.૫% ના દરે વ્યાજ સાથે આવી બાકી રકમ (પેન્શનરી લાભો) મેળવવા માટે હકદાર બનશે.

૩૪.૩) કારણ કે પ્રતિવાદી બેંકના સક્ષમ અધિકારીએ ફરજિયાત નિવૃત્તિનો આદેશ આપતી વખતે અરજદારના સસ્પેન્શનના સમયગાળાને નિયમિત કર્યો નથી અને તેથી, તપાસના અંતે અરજદારને આરોપોમાંથી સંપૂર્ણપણે મુક્ત કરવામાં આવ્યો નથી, આ બાબતને ધ્યાનમાં રાખીને અને નિયમન, ૧૯૭૬ ના નિયમન ક્રમાંક ૧૫ (૨) અને ૧૫ (૩) (બી) અનુસાર, અરજદાર નિવૃત્તિની ઉંમર સુધી પહોંચે ત્યાં સુધી સસ્પેન્શનના સમયગાળા માટે નિર્વાહ ભથ્થા અને સંપૂર્ણ પગારનો કોઈ તફાવત મેળવવા માટે હકદાર નથી. તે મુજબ, આવા લાભનો ઇનકાર કરવામાં આવે છે.

૩૫. ઉપરોક્ત નિષ્કર્ષને ધ્યાનમાં રાખીને, હાલની રિટ અરજીને આંશિક રીતે મંજૂરી આપવામાં આવે છે. ઉપરોક્ત હદ સુધી નિયમ સંપૂર્ણ બનાવવામાં આવ્યો છે. ખર્ચ અંગે કોઈ આદેશ નથી.

સહી/ – (ન્યાયમૂર્તી શ્રી મૌલીક જે. શેલત)

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.