

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.

=====

ગુજરાત હાઈકોર્ટ, અમદાવાદ

સ્પેશિયલ સિવિલ એપ્લિકેશન નં. ૮૧૬૫/૨૦૦૮

૧	શું સ્થાનિક સમાચારપત્રોના પત્રકારોને ચુકાદો જોવાની મંજૂરી આપી શકાય?	હા
૨	રિપોર્ટરને મોકલવામાં આવે કે નહીં?	હા
૩	શું માનનીય ન્યાયમૂર્તિઓ ચુકાદાની અંતિમ નકલ જોવા માગે છે?	ના
૪	શું આ કેસમાં ભારતના બંધારણ અથવા તે હેઠળ કરવામાં આવેલા કોઈ હુકમના અર્થઘટન અંગેનો કાયદાનો કોઈ મહત્વનો પ્રશ્ન સમાવિષ્ટ છે?	ના

=====

સ્ટેટ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા ...અરજદાર(ઓ)

વિરુદ્ધ

સુભાષ એસ. પારખે અને ર ...સામાવાળા(ઓ)

=====

ઉપસ્થિતિ:

અરજદાર(ઓ) નં. ૧ તરફે વકીલ શ્રી પ્રણવ જી. દેસાઈ

સામાવાળા(ઓ) નં. ૧ તરફે વકીલ શ્રી પુનિત બી. જુનેજા

સામાવાળા(ઓ) નં. ૨ – ૩ તરફે વકીલ સુશ્રી સેજલ કે. માંડવિયા

સામાવાળા(ઓ) નં. ૨-૩ તરફે રૂલ બજાવેલ છે.

કોરમ: માનનીય ન્યાયમૂર્તી શ્રી કે.એમ. ઠાકર

તારીખ: ૨૦/૦૮/૨૦૧૬

મૌખિક ચુકાદો

૧. અરજદાર સ્ટેટ બેંક ઓફ ઇન્ડિયાએ અન્ય બાબતોની સાથે અરજ

કરેલ છે કે:

"૮એ) મહેરબાની કરશો એપિલકેશન નં.
એએલસી/એડીપીઆર/૪૮(૧૪)-૨૦૦૭ માં
કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટી દ્વારા અને કેસ નં.
એએચ/આરએલસી/૪૮(૩)/૨૦૦૭ માં એપેલેટ
ઓથોરિટી દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલા હુકમોને
કાયદેસર અમાન્ય ઠેરવી રદ કરવા માટે મેન્ડામસની રિટ
અથવા તેના પ્રકારની રિટ અથવા સર્ટિઓરારીની રિટ
અથવા તેના પ્રકારની રિટ અથવા અન્ય કોઈ યોગ્ય રિટ,
હુકમ અથવા નિર્દેશ જારી કરવા કે જેના દ્વારા એપેલેટ
ઓથોરિટીએ કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટી દ્વારા પસાર કરવામાં
આવેલા હુકમને કાયમ રાખ્યો હતો જેમાં સામાવાળાને
૧૦% ના વ્યાજ સાથે ગ્રેચ્યુઈટીની ચૂકવણી કરવાનો
નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો હતો."

૨. અરજદાર પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેચ્યુઈટી એક્ટ, ૧૯૭૨ હેઠળ કંટ્રોલિંગ
ઓથોરિટી દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલા તારીખ ૯.૭.૨૦૦૭ ના હુકમથી નારાજ
છે જેના દ્વારા કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટીએ ઠરાવ્યું હતું કે દાવેદાર, એટલે કે હાલના
સામાવાળા ગ્રેચ્યુઈટી પેટે રૂ. ૩,૫૦,૦૦૦/- તારીખ ૨૩.૭.૨૦૦૪ થી
વાસ્તવિક ચૂકવણીની તારીખ સુધી ૧૦% ના સાદા વ્યાજ સાથે મેળવવા માટે
હકદાર છે અને અરજદાર બેંકને દાવેદારને સદર રકમ ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપ્યો

હતો. અરજદારે એપેલેટ ઓથોરિટી દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલા તારીખ ૨૯.૪.૨૦૦૮ ના હુકમને પણ પડકાર્યો છે જેના દ્વારા એપેલેટ ઓથોરિટીએ હાલના અરજદાર દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી અપીલને નામંજૂર કરી હતી અને કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટીના તારીખ ૨૩.૭.૨૦૦૪ ના હુકમને કાયમ રાખ્યો હતો.

૩. હાલની પિટિશનમાં સમાવિષ્ટ હકીકતલક્ષી પૃષ્ઠભૂમિનો નીચે મુજબ સારાંશ આપી શકાય છે.

૩.૧ કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટી સમક્ષ દાવેદાર એટલે કે હાલના સામાવાળા અરજદાર બેંકના અધિકારી કર્મચારી હતા.

૩.૨ ગેરવર્તણૂકના અમુક નોંધાયેલા કૃત્યોના સંબંધમાં, સામાવાળાને તારીખ ૧૫.૯.૨૦૦૦ ની ચાર્જશીટ આપવામાં આવી હતી.

૩.૩ સદર ચાર્જશીટ તારીખ ૧૫.૯.૨૦૦૦ દ્વારા સામાવાળા સામે સાત આક્ષેપો / આરોપો મૂકવામાં આવ્યા હતા.

૩.૪ સદર ચાર્જશીટ તારીખ ૧૫.૯.૨૦૦૦ ના અનુસંધાનમાં, ખાતાકીય તપાસ હાથ ધરવામાં આવી હતી. ખાતાકીય તપાસના અંતે, તપાસ અધિકારીએ પોતાનો અહેવાલ / તારણ રજૂ કર્યું, જેમાં તપાસ અધિકારીએ ઠરાવ્યું કે આરોપ નં. ૧, ૪, ૫ અને ૬ સાબિત થયા છે અને આરોપ નં. ૨, ૩ અને ૭ અંશતઃ સાબિત થયા છે.

૩.૫ શિસ્તભંગના સત્તાધિકારીએ તપાસ અધિકારીના સદર અહેવાલ અને ખાતાકીય તપાસના રેકૉર્ડની તેમજ આક્ષેપોની ગંભીરતાની વિચારણા કરી અને બેંકની સેવામાંથી ફરજિયાત નિવૃત્તિના રૂપમાં શિક્ષા લાદતો તારીખ ૧૪.૭.૨૦૦૪ નો હુકમ પસાર કર્યો. તદનુસાર, શિક્ષાના હુકમ તારીખ ૧૪.૭.૨૦૦૪ દ્વારા, સામાવાળાની સેવા ફરજિયાત નિવૃત્તિ દ્વારા સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી.

૩.૬ બેંકે, સદર શિક્ષાનો હુકમ પસાર કર્યા પછી, સામાવાળાને ગ્રેચ્યુઇટી ચૂકવી ન હોવાથી, સામાવાળાએ પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેચ્યુઇટી એક્ટ, ૧૯૭૨ હેઠળ કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટીનો આશરો લીધો અને ગ્રેચ્યુઇટીના દાવાની અરજી દાખલ કરી જે એએલસી/એડીઆઇ/૪૮(૧૪)/૨૦૦૭ તરીકે નોંધવામાં આવી હતી અને બેંકને ગ્રેચ્યુઇટી ચૂકવવાનો નિર્દેશ આપવા માટે અરજ કરી હતી.

૩.૭ બેંકે સદર અરજીનો વિરોધ કર્યો હતો અને શિસ્ત અને અપીલ નિયમો હેઠળની જોગવાઈઓ સાથે ગ્રેચ્યુઇટીની ચૂકવણીની બાબતમાં લાગુ પડતા નિયમોને વાંચતા તેના આધારે સામાવાળાની માંગનો પ્રતિકાર કર્યો હતો કે દાવેદાર ગ્રેચ્યુઇટી માટે હકદાર નથી અને તેથી, અરજી નામંજૂર થવી જોઈએ.

૩.૮ કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટીએ વિવાદનો નિર્ણય કર્યો અને બચાવને નામંજૂર કર્યો અને એવા કારણસર આગળ વધી કે બેંકે દાવેદારને ચૂકવવાપાત્ર ગ્રેચ્યુઇટી "જમ" કરી હતી જે ગેરવાજબી હતી અને કેસની હકીકતોમાં જમીની સદર કાર્યવાહી ટકી શકે તેમ ન હતી. ઓથોરિટીએ ઠરાવ્યું કે દાવેદાર તારીખ

૨૩.૭.૨૦૦૪ થી ૧૦% ના સાદા વ્યાજ સાથે ગ્રેચ્યુઇટી પેટે રૂ. ૩,૫૦,૦૦૦/- માટે હકદાર છે.

૩.૯ કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટી દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલા સદર હુકમ તારીખ ૯.૭.૨૦૦૭ થી નારાજ થઈને બેંકે એપેલેટ ઓથોરિટી સમક્ષ અપીલ દાખલ કરી. અપીલને કેસ નં. એએચ/આરએલસી/૪૮(૩)/૨૦૦૭ તરીકે નોંધવામાં આવી હતી. એપેલેટ ઓથોરિટીએ પક્ષકારોને સાંભળ્યા અને અપીલનો નિર્ણય કર્યો અને એપેલેટ ઓથોરિટી પણ એ જ નિષ્કર્ષ પર પહોંચી, એટલે કે બેંકે ગ્રેચ્યુઇટી જમ કરી હતી જે ગેરવાજબી હતી અને બેંકે નોટિસ આપ્યા વિના અને ગ્રેચ્યુઇટી જમ કરવા માટે ચોક્કસ હુકમ પસાર કર્યા વિના ગ્રેચ્યુઇટી જમ કરી હતી અને તેના દ્વારા અપીલને નામંજૂર કરી હતી.

૩.૧૦ સદર બંને હુકમોથી નારાજ થઈને, બેંકે હાલની પિટિશન દાખલ કરેલ છે.

૪. અરજદાર બેંક તરફે વકીલ શ્રી દેસાઈએ રજૂઆત કરી કે સામાવાળાની સેવા શિક્ષાના સ્વરૂપમાં સમાપ્ત કરવામાં આવી છે અને તેથી, સામાવાળા દાવેદાર લાગુ નિયમો હેઠળ અથવા સદર અધિનિયમ હેઠળ ગ્રેચ્યુઇટી માટે હકદાર અને લાયક નથી. સામાવાળાની સેવાનો અંત સદર અધિનિયમની કલમ ૪(૧) હેઠળ ઉલ્લેખિત કોઈપણ રીતે / પ્રકારે આવ્યો નથી પરંતુ તેમની સેવાનો અંત ગેરવર્તણૂક માટે અને દંડાત્મક કાર્યવાહી દ્વારા આવ્યો છે અને

તેથી, દાવેદારની માંગ ટકી શકે તેમ નથી. તેમણે રજૂઆત કરી કે બેંકે સામાવાળા દાવેદારના કિસ્સામાં ગ્રેચ્યુઇટી જમ કરી નથી પરંતુ દાવેદાર ગ્રેચ્યુઇટી માટે હકદાર અને લાયક નથી, તેમ છતાં, સત્તાધિકારી સદર રજૂઆતની હકિકતની મૂલવણી કરવામાં નિષ્ફળ રહ્યા અને હુકમો ભૂલભરેલા છે અને કાયદેસર અમાન્ય ઠેરવી રદ કરવાને પાત્ર છે.

૫. બીજી તરફ, સામાવાળા તરફે વકીલ શ્રી જુનેજાએ રજૂઆત કરી કે બેંકે ફરજિયાત નિવૃત્ત કર્યા પછી, સામાવાળાને ગ્રેચ્યુઇટી ચૂકવી ન હતી અને તેથી, દાવેદારે કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટીનો આશરો લેવો પડ્યો હતો. તેમણે રજૂઆત કરી કે કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટી દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલો હુકમ ન્યાયી અને કાયદેસર છે અને હુકમમાં કોઈ ખામી નથી. સામાવાળા તરફે વકીલે રજૂઆત કરી કે સામાવાળાનો કેસ કલમ ૪(૬) ના કાર્યક્ષેત્રમાં આવતો નથી અને તેથી, બેંક સામાવાળાના કિસ્સામાં ગ્રેચ્યુઇટી જમ કરી શકી ન હોત. તેમણે રજૂઆત કરી કે સામાવાળાની સેવાનો અંત ફરજિયાત નિવૃત્તિ દ્વારા આવ્યો હતો અને ખાતાકીય તપાસ પછી નહીં અને તેથી ગ્રેચ્યુઇટી જમ કરી શકાઈ ન હોત અને કલમ ૪(૬) સામાવાળાના કેસમાં આકર્ષિત કે લાગુ થશે નહીં. સામાવાળા તરફે વકીલે એમ પણ રજૂઆત કરી કે ફરજિયાત નિવૃત્તિ એ નિવૃત્તિનું એક સ્વરૂપ છે અને નિવૃત્તિ એ સેવા સમાપ્તિની એક રીત છે જે કલમ ૪(૧) હેઠળ આવરી લેવામાં આવી છે અને તેથી, દાવેદાર ગ્રેચ્યુઇટી માટે હકદાર છે. સામાવાળા તરફે વકીલે એમ પણ

રજૂઆત કરી કે અરજદાર બેંકે ગ્રેચ્યુઇટી જમ કરવા માટે ન તો નોટિસ જારી કરી હતી અને/અથવા અરજદાર બેંકે ગ્રેચ્યુઇટી જમ કરવા માટે કોઈ હુકમ પસાર કર્યો નથી અને તેથી, ગ્રેચ્યુઇટી ન ચૂકવવાની કાર્યવાહી ગેરવાજબી અને કાયદાકીય રીતે ટકી શકે તેમ નથી અને કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટી અથવા એપેલેટ ઓથોરિટીએ કોઈ ભૂલ કરી નથી.

૬. મેં બંને પક્ષકારો દ્વારા કરવામાં આવેલી રજૂઆતો ધ્યાનમાં લીધી છે. મેં રેકૉર્ડ પરની સામગ્રી અને હાલની પિટિશનમાં પડકારવામાં આવેલા બે હુકમોની પણ તપાસ કરી છે.

૭. હકીકતો, મોટે ભાગે, વિવાદમાં નથી. અરજદાર બેંકે સામાવાળાને તારીખ ૧૫.૯.૨૦૦૦ ની ચાર્જશીટ આપી હતી જેઓ અધિકારી કર્મચારી (એસએમજીએસ-IV) તરીકે કાર્યરત હતા.

૭.૧ સદર ચાર્જશીટ અંધેરી બ્રાન્ચ, મુંબઈ ખાતે અને એસએસઆઈ બ્રાન્ચ, જામનગર ખાતે બ્રાન્ચ મેનેજર તરીકેના તેમના કાર્યકાળ દરમિયાન તેમના દ્વારા કથિત રીતે કરવામાં આવેલા ગેરવર્તણૂકના અમુક કૃત્યો માટે સામાવાળા સામે જારી કરવામાં આવી હતી.

૭.૨ અરજદાર સામેના આરોપ/આક્ષેપોના મુખ્ય મુદ્દા નીચે મુજબ પુનરાવર્તિત કરી શકાય છે:

"૧) સીએસઓએ બહારના લોકો સાથે મિલીભગત કરીને અને દૂષિત ઇરાદા સાથે રહેઠાણ સંબંધિત નાણાકીય સહાય પૂરી પાડવા માટે ત્રાહિત પક્ષકારની એનઆરઈ થાપણ સામે મેસર્સ જીવદાની ટ્રેડિંગ એન્ડ કન્સલ્ટન્સી સર્વિસિસ (પ્રા) લિમિટેડને રૂ. ૧૧,૨૦,૦૦૦/- ની ઓવરડ્રાફ્ટ મર્યાદા મંજૂર કરી. તેણે થાપણની પહોંચ અને વ્રાન્યના રેકૉર્ડ સાથે ચેડા કર્યા. તેણે નિર્ધારિત સુરક્ષા દસ્તાવેજો નં. એ-૧૬૪ મેળવ્યા વિના નાણાં છૂટા કર્યા. તેણે ભંડોળ ઉપાડવાની મંજૂરી આપી અને ઉપજની રકમનો અમુક ભાગ અન્ય લેણાં (આરોપ નં. ૧) ના સમાયોજન માટે વાપરવાની મંજૂરી આપી. ૨) તેણે મેસર્સ હેક્સોન ફાર્માસ્યુટિકલ્સ લિમિટેડની અયોગ્ય તરફેણ કરવા માટે બિનઅધિકૃત અને રહેઠાણ સંબંધિત લેવડદેવડની મંજૂરી આપી અને સદર ઉધાર લેનાર એકમ વતી એલ.સી. ખોલવામાં ઘણી અનિયમિતતાઓની મંજૂરી આપી. તેણે તેની વિવેકાધિકાર સત્તાઓથી આગળ

વધીને તારીખ ૦૪/૦૫/૧૯૯૮ ના લેવડદેવડની મંજૂરી આપી. તે આ લેવડદેવડની જાણ કંટ્રોલરને કરવામાં નિષ્ફળ રહ્યો (આરોપ નં. ૨). ૩) સીએસઓએ રૂ. ૩૩.૫૧ લાખના કુલ છ બિલ ડિસ્કાઉન્ટ કરવાની મંજૂરી આપી. આ બિલ બાદમાં ચૂકવ્યા વિના પરત કરવામાં આવ્યા હતા. આ લેવડદેવડના સંબંધમાં ઘણી અનિયમિતતાઓની નોંધ લેવામાં આવી હતી (આરોપ નં. ૩). ૪) મેસર્સ હેક્સોન ફાર્માસ્યુટિકલ્સ લિમિટેડને વિવિધ લેવડદેવડના સંચાલનમાં બિનઅધિકૃત સુવિધા પૂરી પાડવાના દૂષિત ઇરાદા સાથે, બેંકની એસ.એસ.આઈ. બ્રાન્ચ, જામનગર ખાતે કંપનીના નામે એકાઉન્ટ ખોલવાના નિર્ધારિત ફોર્મ મેળવ્યા વિના ટી.ડી.આર. એકાઉન્ટ ખોલવામાં આવ્યું હતું. તેણે સદર કંપનીના રૂ. ૧૫.૦૦ લાખના ટી.ડી.આર. સામે કોઈપણ માર્જિન જાળવ્યા વિના ડિમાન્ડ લોનની સુવિધા છૂટી કરી. ડિમાન્ડ લોનની ઉપજ એક્સચેન્જની રકમ વગેરે વસૂલ કર્યા વિના ટેલિગ્રાફિક ટ્રાન્સફર દ્વારા મોકલવામાં આવી હતી. ૫) સીએસઓએ મેસર્સ હેક્સોન ફાર્માસ્યુટિકલ્સ લિમિટેડને

રહેઠાણ સંબંધિત સહાય પૂરી પાડવાના દૂષિત ઇરાદા સાથે ૧૫/૦૪/૧૯૯૯ ના રોજ રૂ. ૧૮,૫૦,૪૦૯.૩૦ ના રહેઠાણ બિલમાં ડિસ્કાઉન્ટ આપ્યું. તે બિલની યોગ્ય ચકાસણી કરવામા નિષ્ફળ રહ્યો. બિલ લખનાર અને બિલ સ્વીકારનારના સરનામા સમાન હતા. તેણે સદર લેવડદેવડની જાણ ન કરીને કંટ્રોલર્સને અંધારામાં રાખ્યા. તેણે સદર બિલ સીધું ડ્રોઇની બેંકમાં કલેક્શન માટે મોકલ્યું હતું જે ચૂકવ્યા વિના પરત કરવામાં આવ્યું હતું. પરત આવેલું બિલ ફરી એકવાર ડ્રોઇના બેંકરને મોકલવામાં આવ્યું હતું. ત્યારબાદ બિલ મળી શક્યું ન હતું. બિલ સીધું ડ્રોઅર કંપની પાસેથી પરત મળ્યું હતું. આ સદર કંપની અને સીએસઓ (આરોપ નં. ૫) વચ્ચેની મિલીભગત તરફ ઇશારો કરે છે. ૬) મેસર્સ હેક્સોન ફાર્માસ્યુટિકલ્સ લિમિટેડ (આરોપ નં. ૭) ના ખાતામાં જમા કરીને રૂ. ૨૭,૭૧,૨૭૦.૦૦ ની એમ.ટી. લોનની રકમ ચૂકવવામાં આવી હતી."

૭.૩ સદર આક્ષેપ અને ચાર્જશીટ તારીખ ૧૫.૯.૨૦૦૦ ના સંબંધમાં, સામાવાળા સામે ખાતાકીય તપાસ હાથ ધરવામાં આવી હતી અને ખાતાકીય

તપાસના નિષ્કર્ષ પર, તપાસ અધિકારીને જણાવ્યું કે આરોપ નં. ૧, ૪, ૫ અને ૬ ના સંબંધમાં આક્ષેપો સાબિત થયા છે, જ્યારે આરોપ નં. ૨, ૫ અને ૭ અંશતઃ સાબિત થયા છે.

૭.૪ શિસ્તભંગના સત્તાધિકારીએ ખાતાકીય તપાસના રેકૉર્ડ પરની સામગ્રી, આક્ષેપની ગંભીરતા અને તપાસ અધિકારીના તારણની વિચારણા કરી અને તપાસ અધિકારી સાથે સંમતિ દર્શાવી. શિસ્તભંગના સત્તાધિકારીએ, ત્યારબાદ, શિક્ષાનો હુકમ તારીખ ૧૪.૭.૨૦૦૪ પસાર કર્યો.

૭.૫ સદર શિક્ષાના હુકમ તારીખ ૧૪.૭.૨૦૦૪ માં, શિસ્તભંગના સત્તાધિકારીએ નોંધ્યું છે કે:

"૧૧. મને જણાય છે કે તપાસમાં સીએસઓ સામે સાબિત થયેલા આરોપો ગંભીર પ્રકૃતિના છે. કેટલીક પ્રક્રિયાગત ભૂલો ઉપરાંત, સીએસઓએ બેંકના ખર્ચે અને જોખમે બહારના લોકોને રહેઠાણ સંબંધિત નાણાકીય સહાયની મંજૂરી આપીને ગંભીર ગેરવર્તણૂક કરી છે. તપાસમાં બહારના લોકો સાથેના તેના જોડાણ પણ સાબિત થયા છે. તેના કમિશનના કૃત્યોની ગંભીર અસરોને અવગણી શકાય નહીં.

૧૨. મને ખાતરી છે કે શ્રી પારખેએ એસ.બી.એસ.
(ઓફિસર્સ) સર્વિસ રેગ્યુલેશન, ૧૯૭૯ ના રેગ્યુલેશન
નં. ૫૦(૧), (૩) અને (૪) નું ઇરાદાપૂર્વક ઉલ્લંઘન
કર્યું છે.

૧૩. શ્રી પારખે સામે જે હદ સુધી આરોપો સાબિત થયા
છે તે આરોપોની ગંભીરતા યોગ્ય કડક શિક્ષા લાદવાની
માંગ કરે છે.

૧૪. તેથી, હું શ્રી એસ.એસ. પારખે પર નીચે મુજબની
શિક્ષા લાદવાનું નક્કી કરું છું જે માત્ર મારા મતે ન્યાયના
હિતોને પૂર્ણ કરશે "બેંકની સેવામાંથી ફરજિયાત
નિવૃત્તિ".

૧૫. ઉપરોક્ત શિક્ષા આ હુકમ બજાવ્યાની તારીખથી
અમલમાં આવશે. જનરલ મેનેજર (ઓપરેશન્સ) ને શ્રી
પારખેને આ હુકમ પહોંચાડવા માટે અધિકૃત કરવામાં
આવ્યા છે." (ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે)

૮. હાલની પિટિશનમાં સમાવિષ્ટ વિવાદને ધ્યાનમાં રાખીને, એ
હકીકત પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવું સુસંગત છે કે સામાવાળાની સેવા ગેરવર્તણૂક
માટે અને ફરજિયાત નિવૃત્તિના રૂપમાં શિક્ષા દ્વારા સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી.

૮.૧ નીચે દર્શાવેલ હકીકતો, એટલે કે

(એ) અરજદારને ગેરવર્તણૂક માટે ચાર્જશીટ બજાવવામાં આવી હતી;

(બી) ચાર્જશીટમાં ગંભીર અનિયમિતતાઓના (ગેરવર્તણૂક) આક્ષેપો હતા;

(સી) કથિત ગેરવર્તણૂકના સંબંધમાં ખાતાકીય તપાસ હાથ ધરવામાં આવી હતી; અને

(ડી) સદર હુકમ શિક્ષાના રૂપમાં પસાર કરવામાં આવ્યો હતો; અને

(ઈ) સદર હકીકત તારીખ ૧૪.૭.૨૦૦૪ ના સદર હુકમમાંના અવલોકનો પરથી પણ સ્પષ્ટ થાય છે.

(એફ) તેમના સદર હુકમમાં, શિસ્તભંગના સત્તાધિકારીએ અવલોકન કર્યું છે અને નોંધ્યું છે કે:

"મને જણાય છે કે તપાસમાં સીએસઓ સામે સાબિત થયેલા આરોપો ગંભીર પ્રકૃતિના છે. મને ખાતરી છે કે... એસ.બી.એસ. (ઓફિસર્સ) સર્વિસ રેગ્યુલેશન, ૧૯૭૯ ના રેગ્યુલેશન નં. ૫૦(૧), (૩) અને (૪) નું ઈરાદાપૂર્વક ઉલ્લંઘન કર્યું છે. જે હદ સુધી આરોપોની ગંભીરતા... તેથી, હું નીચે મુજબની શિક્ષા લાદવાનું નક્કી કરું છું... ઉપરોક્ત શિક્ષા...ની તારીખથી અમલમાં આવશે..."

તારીખ ૧૪.૭.૨૦૦૪ ના હુકમના ઉપરોક્ત અવલોકનો દર્શાવે છે અને સ્થાપિત કરે છે કે સામાવાળાની સેવા શિક્ષાના રૂપમાં સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી.

૯. આગળ વધતા પહેલા, એ નોંધવું પણ સુસંગત છે કે અરજદાર બેંકે, સ્ટેટ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા (સબસિડિયરી બેંક્સ) એક્ટ, ૧૯૫૯ ની કલમ ૬૩ દ્વારા આપવામાં આવેલી સત્તાઓનો ઉપયોગ કરીને, સ્ટેટ બેંક ઓફ સૌરાષ્ટ્ર (પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેચ્યુઇટી ટુ એમ્પ્લોઇઝ) રેગ્યુલેશન્સ, ૧૯૭૫ [જે હવે પછી "૧૯૭૫ ના સદર નિયમો" તરીકે ઉલ્લેખિત છે] ના નામ અને શૈલીમાં નિયમો ઘડ્યા છે.

૯.૧ આ તબક્કે, એસબીએસ ઓફિસર્સ સર્વિસ રેગ્યુલેશન, ૧૯૭૯ ના રેગ્યુલેશન નં. ૫૦(૧), (૩) અને (૪) એટલે કે શિસ્તવિષયક જોગવાઈઓને ધ્યાનમાં લેવી સુસંગત છે કે જે હેઠળ સત્તાધિકારીએ કાર્યવાહી/કાર્યવાહીઓ શરૂ કરી અને શિક્ષાનો હુકમ તારીખ ૧૪.૭.૨૦૦૪ પસાર કર્યો. સદર જોગવાઈઓ/રેગ્યુલેશન ઉપર દર્શાવેલ રેગ્યુલેશનના ચેપ્ટર-X માં જોવા મળે છે જેમાં વર્તણૂક અને શિસ્તના સંદર્ભમાં જોગવાઈઓ અને નિયમો છે અને અન્ય બાબતોની સાથે, કમિશન અથવા ઓમિશનના કૃત્યો નિર્ધારિત કરે છે જે ગેરવર્તણૂક સમાન હશે.

૯.૨ સદર જોગવાઈના અનુસંધાનમાં, રેગ્યુલેશન ૬૭ હેઠળની જોગવાઈને ધ્યાનમાં લેવી પણ સુસંગત છે જે મુખ્ય અને ગૌણ શિક્ષા નિર્ધારિત કરે છે, જે નીચે મુજબ વંચાય છે:—

"ગૌણ શિક્ષાઓ:— (એ) થી (ઈ) xxx xxx

મુખ્ય શિક્ષાઓ:— (એફ) અને (જી) xxxxxx (એચ) ફરજિયાત નિવૃત્તિ."

૯.૩ ઉપરોક્ત જોગવાઈઓ પરથી પણ એ સ્પષ્ટ થાય છે કે

(એ) અરજદાર સામેની કાર્યવાહી શિક્ષા છે અને તે

(બી) બેંકના લાગુ નિયમો હેઠળ, "ફરજિયાત નિવૃત્તિ" એ "મુખ્ય શિક્ષા" ની રીત છે. ઉપરોક્ત જોગવાઈ ધરાવતા સદર નિયમો સ્ટેટ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા (સબસિડિયરી બેંક્સ) એક્ટ, ૧૯૫૯ ની કલમ ૬૭ હેઠળની સત્તાનો ઉપયોગ કરીને ઘડવામાં આવ્યા છે.

૧૦. અરજદાર બેંકમાં ગ્રેચ્યુઈટીની ચૂકવણી સંબંધિત બાબતો ૧૯૭૫ ના સદર નિયમો દ્વારા સંચાલિત થાય છે. સદર નિયમો તારીખ ૧.૧.૧૯૭૫ થી અમલમાં આવ્યા.

૧૦.૧ તેનો નિયમ/કલમ ૧૧ અનુદાનની શરતો (ગ્રેચ્યુઈટી માટે) સાથે વ્યવહાર કરે છે, જે નીચે મુજબ વંચાય છે:—

"અનુદાનની શરતો ૧૧. કર્મચારીને અનુગામી રેગ્યુલેશન્સમાં સમાવિષ્ટ શરતો, બોલીઓ અને અન્ય જોગવાઈઓને આધીન ગ્રેચ્યુઈટી આપવામાં આવશે પરંતુ આ રેગ્યુલેશન્સમાંની કોઈપણ બાબતને કોઈપણ કર્મચારી પર કોઈપણ અધિકાર અથવા લાભ પ્રદાન કરતી હોવાનું અર્થઘટન કરવામાં આવશે નહીં જેની બેંકમાંની સેવા સ્પષ્ટપણે તેની સેવાને ચોક્કસ સમયગાળા માટે હોવાનું ઠરાવતા કરાર દ્વારા સંચાલિત થાય છે, સિવાય કે આવા કરારમાં અન્યથા જોગવાઈ કરવામાં આવી હોય."

સદર જોગવાઈ કર્મચારીઓને ગ્રેચ્યુઈટીનો લાભ આપે છે. સદર જોગવાઈ અન્ય બાબતોની સાથે નિર્ધારિત કરે છે કે અનુગામી નિયમોમાં "શરતો, બોલીઓ અને અન્ય જોગવાઈઓને આધીન" ગ્રેચ્યુઈટી આપવામાં આવશે. આમ, ગ્રેચ્યુઈટીનો અધિકાર સંપૂર્ણ, સર્વાંગી અને પૂર્ણ અધિકાર નથી પરંતુ તે અન્ય શરતોને આધીન છે.

૧૦.૨ સદર નિયમોનો નિયમ/કલમ ૧૨ ગ્રેચ્યુઈટી ક્યારે સ્વીકાર્ય/ચૂકવવાપાત્ર હશે તે ઘટનાઓ અંગે જોગવાઈ કરે છે. સદર જોગવાઈ ઘટનાઓ અને સંજોગોની ગણતરી કરે છે, જેમાં ગ્રેચ્યુઈટી ચૂકવવાપાત્ર/સ્વીકાર્ય રહેશે. સદર કલમ ૧૨ નીચે મુજબ વંચાય છે:—

"ક્યારે સ્વીકાર્યઃ

૧૨.

(૧) કર્મચારીને ગ્રેયુઈટી આપવામાં આવશે અથવા તેના કિસ્સામાં જોઃ-

(i) તે બેંકની સેવામાં હોય ત્યારે મૃત્યુ પામે છે; અથવા

(ii) તે આગળની સેવા માટે શારીરિક અથવા માનસિક રીતે અસમર્થ બને છે અથવા

(iii) તે વયનિવૃત્તિની ઉંમર પ્રાપ્ત કર્યા પછી સેવામાંથી નિવૃત્ત થાય છે; અથવા

(iv) તે વયનિવૃત્તિની ઉંમર પ્રાપ્ત કરતા પહેલા બેંકની પરવાનગી સાથે સેવામાંથી નિવૃત્ત થાય છે; અથવા

(v) તે ૧૦ વર્ષની પૂર્ણ કરેલી સેવા પછી બેંકની સેવામાંથી સ્વેચ્છાએ રાજીનામું આપે છે; અથવા

(vi) બેંકમાં તેની સેવા બેંક દ્વારા સમાપ્ત કરવામાં આવે છે.

(ર) અત્રે ઉપર સમાવિષ્ટ કોઈપણ બાબત હોવા છતાં:

—

(એ) જો કર્મચારી ૧લી જાન્યુઆરી, ૧૯૬૬ પહેલા તેણે કરેલી કોઈપણ ગેરવર્તણૂક માટે બેંકની સેવામાંથી બરતરફ કરવામાં આવ્યો હોય અથવા કરવામાં આવ્યો હોય તો તેને અથવા તેના કિસ્સામાં કોઈ ગ્રેયુઇટી આપવામાં આવશે નહીં;

(બી) ૧લી જાન્યુઆરી, ૧૯૬૬ પછી બેંકને નાણાકીય નુકસાન પહોંચાડતી કોઈપણ ગેરવર્તણૂક માટે બરતરફી દ્વારા કર્મચારીની સેવા સમાપ્ત કરવાના કિસ્સામાં, આ રેગ્યુલેશન્સ હેઠળ અન્યથા તેને સ્વીકાર્ય ગ્રેયુઇટીમાંથી આવા નુકસાનની હદ સુધી જમી કરવામાં આવશે."
(ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે)

૧૧. સદર નિયમ ૧૨ ના સાદા વાંચન પર, એવું તારણ નીકળે છે કે જો કર્મચારી બેંકની સેવામાં હોય ત્યારે મૃત્યુ પામે તો તેને ગ્રેયુઇટી ચૂકવવાપાત્ર રહેશે; અથવા તે આગળની સેવા માટે શારીરિક અથવા માનસિક રીતે અસમર્થ બને છે; અથવા તે વયનિવૃત્તિની ઉંમર પ્રાપ્ત કર્યા પછી સેવામાંથી નિવૃત્ત થાય છે; અથવા તે વયનિવૃત્તિની ઉંમર પ્રાપ્ત કરતા પહેલા બેંકની પરવાનગી સાથે

સેવામાંથી નિવૃત્ત થાય છે; અથવા તે ૧૦ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કર્યા પછી બેંકની સેવામાંથી સ્વેચ્છાએ રાજીનામું આપે છે; અથવા ગેરવર્તણૂકના કિસ્સા સિવાય, બેંકમાં તેની સેવા બેંક દ્વારા સમાપ્ત કરવામાં આવે છે.

૧૨. બેંકે ત્યારબાદ સદર રેગ્યુલેશનમાં સુધારો દાખલ કર્યો. સદર રેગ્યુલેશનના નિયમ ૧૨ નો (સુધારેલો) ખંડ (ઇ) નીચે મુજબ વંચાય છે:—

"રેગ્યુલેશન નં.૧૨ માં સુધારો: "જો કે, એવી શરતે કે અહીં ઉપર સમાવિષ્ટ કોઈપણ બાબત હોવા છતાં સ્ટેટ બેંક ઓફ સૌરાષ્ટ્ર (ઓફિસર્સ) સર્વિસ રેગ્યુલેશન્સ ૧૯૭૯ દ્વારા સંચાલિત કર્મચારીને અથવા તેના સંબંધમાં ગ્રેચ્યુઇટી આપવામાં આવશે, પર (એ) નિવૃત્તિ (બી) મૃત્યુ (સી) બેંક દ્વારા માન્ય તબીબી અધિકારી દ્વારા પ્રમાણિત કર્યા મુજબ તેને આગળની સેવા માટે અયોગ્ય ઠરાવતી અક્ષમતા (ડી) દસ વર્ષની સળંગ સેવા પૂર્ણ કર્યા પછી રાજીનામું (ઇ) દસ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કર્યા પછી શિક્ષાના માર્ગ સિવાય અન્ય કોઈપણ રીતે સેવાની સમાપ્તિ." (ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે)

સદર સુધારેલું રેગ્યુલેશન અન્ય બાબતોની સાથે જોગવાઈ કરે છે કે શિક્ષાના માર્ગે કરવામાં આવેલી સેવા સમાપ્તિના કિસ્સામાં ગ્રેયુઇટી ચૂકવવાપાત્ર રહેશે નહીં.

૧૨.૧ આમ, સદર જોગવાઈના પ્રકાશમાં જે કર્મચારીની સેવા શિક્ષાના માર્ગે સમાપ્ત કરવામાં આવી હોય તે ગ્રેયુઇટી માટે લાયક અથવા હકદાર રહેશે નહીં.

૧૨.૨ અલગ રીતે કહીએ તો, સદર જોગવાઈ એવા સંજોગો નિર્ધારિત કરે છે કે જ્યારે કર્મચારી ગ્રેયુઇટી માટે "લાયક" હશે અને તેનો પેટા-ખંડ (ઇ) એક એવી ઘટનાને અલગ તારવે છે જે કર્મચારીને ગ્રેયુઇટી માટે "અયોગ્ય" બનાવશે અને તે શિક્ષાના માર્ગે સમાપ્તિના કિસ્સામાં ગ્રેયુઇટી માટે હકદાર પણ રહેશે નહીં જે તે જોગવાઈથી વિપરીત છે કે જે હેઠળ ગ્રેયુઇટી માટે "હકદાર" કર્મચારીની ગ્રેયુઇટી નોકરીદાતા દ્વારા "જમ" કરી શકાય છે.

૧૩. સદર જોગવાઈમાંથી બહાર આવવા માટે, સામાવાળા તરફે વકીલ પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુઇટી એક્ટની કલમ ૧૪ પર આધાર રાખશે. તેઓ રજૂઆત કરશે કે સદર જોગવાઈના પ્રકાશમાં ગ્રેયુઇટી એક્ટ બેંકના નિયમો પર પ્રભુત્વ ધરાવશે અને તેથી, તે ગ્રેયુઇટી માટે હકદાર છે.

૧૪. તેથી, સદર અધિનિયમની કલમ ૧૪ માંથી ઉદ્ભવતી સ્થિતિને ધ્યાનમાં લેવી જરૂરી છે, જે નીચે મુજબ વંચાય છે:—

"૧૪. અધિનિયમનું અન્ય કાયદાઓ, વગેરે પર પ્રભુત્વ. આ અધિનિયમ અથવા તે હેઠળ ઘડવામાં આવેલા કોઈપણ નિયમની જોગવાઈઓ આ અધિનિયમ સિવાયના કોઈપણ કાયદામાં અથવા આ અધિનિયમ સિવાયના કોઈપણ કાયદાના આધારે અમલમાં હોય તેવા કોઈપણ દસ્તાવેજ અથવા કરારમાં સમાવિષ્ટ તેની સાથે અસંગત કોઈપણ બાબત હોવા છતાં અમલમાં રહેશે."

૧૪.૧ કલમ ૧૪ નો આશરો લઈને, સામાવાળાએ સદર અધિનિયમની કલમ ૪(૧) પર આધાર રાખ્યો. સામાવાળા દાવેદાર તરફે વકીલ દલીલ કરશે કે કલમ ૪ ની પેટા-કલમ (૧) તેના કાર્યક્ષેત્રમાં "નિવૃત્તિ" ના કારણે સેવા સમાપ્તિને આવરી લે છે. સામાવાળા તરફે વકીલના જણાવ્યા મુજબ, "ફરજિયાત નિવૃત્તિ" એ જીનસનું એટલે કે "નિવૃત્તિ" નું સ્વરૂપ અથવા ભાગ છે. આમ, ફરજિયાત નિવૃત્તિનો કેસ પણ સદર અધિનિયમની કલમ ૪ ની પેટા-કલમ (૧) હેઠળ આવરી લેવામાં આવશે અને તેથી, તેમના કેસને સદર અધિનિયમની કલમ ૪(૧) હેઠળ ધ્યાનમાં લેવો જોઈએ જે બેંકના નિયમો પર પ્રભુત્વ ધરાવશે અને સદર જોગવાઈના પ્રકાશમાં તેમને ગ્રેયુઈટી ચૂકવવી જોઈએ.

૧૪.૨ આ બાબતને ધ્યાનમાં રાખીને, આગળ વધતા પહેલા, સદર જોગવાઈના પ્રકાશમાં ઉઠાવવામાં આવેલી સદર દલીલ સાથે વ્યવહાર કરવો યોગ્ય રહેશે.

૧૫. સદર જોગવાઈ બે જોગવાઈઓ વચ્ચે અસંગતતા અને/અથવા વિરોધાભાસની સ્થિતિમાં આકર્ષિત થશે. હાલના કેસમાં, અગાઉની ચર્ચા અને હવે પછી નીચે મુજબની ચર્ચા પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે સદર અધિનિયમની કલમ ૪(૧) અને બેંકના સદર નિયમોના નિયમ ૧૨ વચ્ચે કોઈ વિરોધાભાસ અથવા અસંગતતા નથી અને તેથી, હાલના કેસમાં એક જોગવાઈ બીજી જોગવાઈ પર પ્રભુત્વ ધરાવે તેવો પ્રશ્ન ઉદ્ભવતો નથી.

૧૫.૧ વાસ્તવમાં, અમુક અંશે સદર બંને જોગવાઈઓ વચ્ચે સમાનતા છે. બંને યોજનાઓ/જોગવાઈઓ ગ્રેયુઈટીની જોગવાઈ કરતી નથી અને શિક્ષાના માર્ગે સેવા સમાપ્તિના કિસ્સામાં ગ્રેયુઈટી ચૂકવવાની નોકરીદાતા પર જવાબદારી લાદતી નથી. તેથી, હાલના કેસમાં, એક જોગવાઈની બીજી જોગવાઈ પર સર્વોપરિતા અથવા એકનું બીજી પર પ્રભુત્વ ધરાવવાનો કોઈ પ્રશ્ન ઉદ્ભવતો નથી. પરિણામે, સદર કલમ ૧૪ ચિત્રમાં આવતી નથી કે તે અરજદારના કેસને આગળ વધારતી નથી. તેથી, સદર રજૂઆત કેસને આગળ લઈ જવામાં અરજદાર માટે કોઈ સહાયરૂપ નથી. આ ઉપરાંત, હાલના કેસની હકીકતો અને સંજોગોને ધ્યાનમાં રાખીને, સદર અધિનિયમ હેઠળની જોગવાઈઓ બેંક દ્વારા ઘડવામાં

આવેલા સદર નિયમો પર પ્રભુત્વ ધરાવશે કે નહીં તે મુદ્દા પર વધુ અને વિગતવાર ચર્ચામાં પ્રવેશવું જરૂરી નથી.

૧૬. સદર દલીલને ધ્યાનમાં રાખીને, સદર અધિનિયમની કલમ ૪(૧) ને પણ ધ્યાનમાં લેવી જરૂરી છે, જે નીચે મુજબ વંચાય છે:—

"૪. ગ્રેયુઈટીની ચૂકવણી. (૧) કર્મચારીએ પાંચ વર્ષથી ઓછી ન હોય તેવી સળંગ સેવા આપ્યા પછી તેની રોજગારીની સમાપ્તિ પર તેને ગ્રેયુઈટી ચૂકવવાપાત્ર રહેશે, – (એ) તેની વયનિવૃત્તિ પર, અથવા (બી) તેની નિવૃત્તિ અથવા રાજીનામા પર, અથવા (સી) અકસ્માત અથવા રોગને કારણે તેના મૃત્યુ અથવા અક્ષમતા પર; એવી શરતે કે જ્યાં કોઈપણ કર્મચારીની રોજગારીની સમાપ્તિ મૃત્યુ અથવા અક્ષમતાને કારણે હોય ત્યાં પાંચ વર્ષની સળંગ સેવા પૂર્ણ કરવી જરૂરી રહેશે નહીં: [વધુમાં એવી શરતે કે કર્મચારીના મૃત્યુના કિસ્સામાં, તેને ચૂકવવાપાત્ર ગ્રેયુઈટી તેના નોમિનીને અથવા, જો કોઈ નામાંકન કરવામાં ન આવ્યું હોય, તો તેના વારસદારોને ચૂકવવામાં આવશે, અને જ્યાં આવા કોઈપણ નોમિની અથવા વારસદારો સગીર

હોય, ત્યાં આવા સગીરનો હિસ્સો કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટી પાસે જમા કરવામાં આવશે જે સગીર પુખ્ત ન થાય ત્યાં સુધી નિર્ધારિત કરવામાં આવે તે મુજબ આવી બેંક અથવા અન્ય નાણાકીય સંસ્થામાં આવા સગીરના લાભ માટે તેનું રોકાણ કરશે.] સમજૂતી.- આ કલમના હેતુઓ માટે, અક્ષમતા એટલે એવી અક્ષમતા કે જે કર્મચારીને તે કામ માટે અસમર્થ બનાવે છે જે કામ કરવા માટે તે અકસ્માત અથવા રોગ કે જેના પરિણામે આવી અક્ષમતા આવી હોય તે પહેલાં સક્ષમ હતો"

૧૬.૧ સદર અધિનિયમ હેઠળની સદર જોગવાઈ વાંચતાં, એ સ્પષ્ટ થાય છે કે સદર કલમ એવી ઘટનાઓ અને સંજોગો નિર્ધારિત કરે છે જેમાં ગ્રેચ્યુઈટી ચૂકવવાપાત્ર રહેશે. અલગ રીતે કહીએ તો, સદર કલમ એવા સંજોગોની ગણતરી કરે છે જે કર્મચારીની યોગ્યતા અને હકદારી (ગ્રેચ્યુઈટી માટે) નક્કી કરે છે.

૧૬.૨ કલમ પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે સેવા સમાપ્તિના તમામ કિસ્સાઓમાં ગ્રેચ્યુઈટી ચૂકવવાપાત્ર રહેશે નહીં પરંતુ ગ્રેચ્યુઈટી ચૂકવવાપાત્ર રહેશે અને ગ્રેચ્યુઈટી ચૂકવવાની જવાબદારી ત્યારે ઊભી થશે જો કર્મચારીની સેવાનો અંત નિર્દિષ્ટ ઘટનાઓને કારણે આવે એટલે કે જ્યારે કર્મચારીની સેવાનો અંત વયનિવૃત્તિ પર અથવા નિવૃત્તિ અથવા રાજીનામા અથવા અકસ્માત અથવા રોગને કારણે મૃત્યુ અથવા અક્ષમતા પર આવે.

૧૬.૩ કલમ તેમજ ઘટનાઓ (જેના બનવા પર ગ્રેચ્યુઇટી ચૂકવવાપાત્ર રહેશે) વિસ્તૃત છે અને અર્થઘટનની પ્રક્રિયા દ્વારા વધુ સમાવેશ અથવા ઉમેરણ માટે અવકાશ છોડતી નથી.

૧૬.૪ તે સંબંધિત છે કે સદર અધિનિયમ હેઠળ પણ, વધુ ખાસ કરીને કલમ ૪(૧) હેઠળ, "શિક્ષા" દ્વારા "સેવા સમાપ્તિ" નો સમાવેશ (કલમ ૪ ની પેટા-કલમ (૧) ના ખંડ (એ) થી (સી) હેઠળ ઉદ્દેશિત ઘટનાઓ પૈકી) ગ્રેચ્યુઇટી ચૂકવવાપાત્ર રહેશે તેવી ઘટનાઓમાંની એક તરીકે કરવામાં આવ્યો નથી. સદર જોગવાઈ એવું પ્રદાન કે વિચાર કરતી નથી કે જો કર્મચારીની સેવાનો અંત "બરતરફી" ને કારણે અથવા તેના માર્ગે સેવા સમાપ્તિને કારણે આવે અથવા જો કર્મચારીની સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવે/કર્મચારીને શિક્ષા/દંડના માર્ગે સેવામાંથી દૂર કરવામાં આવે તો તે કિસ્સામાં પણ ગ્રેચ્યુઇટી ચૂકવવાપાત્ર રહેશે. સદર જોગવાઈ એવું નિર્ધારિત કરતી નથી કે કોઈપણ અને દરેક અને સેવા સમાપ્તિના તમામ કિસ્સાઓમાં ગ્રેચ્યુઇટી ચૂકવવાપાત્ર રહેશે. તેનાથી વિપરીત, સદર જોગવાઈ નિર્ધારિત કરે છે કે ગ્રેચ્યુઇટી ચૂકવવાપાત્ર રહેશે અને ગ્રેચ્યુઇટી ચૂકવવાની જવાબદારી ઊભી થશે જો સદર અધિનિયમની કલમ ૪ ની પેટા-કલમ (૧) માં નિર્દિષ્ટ ઘટનાઓમાંથી કોઈ એક ઘટના અથવા દાખલો બને. તે સંબંધિત છે કે સદર ત્રણ ઘટનાઓ (એટલે કે કલમ ૪ ની પેટા-કલમ (૧) ના ખંડ (એ) થી (સી)) "શિક્ષાના માર્ગે સેવા સમાપ્તિ" અથવા "સેવામાંથી

બરતરફી" અથવા "શિક્ષા/દંડના માર્ગે સેવામાંથી દૂર કરવા" નો સમાવેશ કરતી નથી.

૧૭. તેવી જ રીતે, બેંકના સદર નિયમોનો નિયમ ૧૨ પણ સમાવેશ કરતો નથી બલકે સદર નિયમ ૧૨ સ્પષ્ટપણે અને ખાસ કરીને "શિક્ષાના માર્ગે" સેવા સમાપ્તિને બાકાત રાખે છે. આમ, ૧૯૭૫ ના સદર નિયમો હેઠળની જોગવાઈઓને ધ્યાનમાં રાખીને, જે કર્મચારીની સેવા શિક્ષા/શિસ્તભંગની કાર્યવાહીના માર્ગે સમાપ્ત કરવામાં આવે તે ગ્રેયુઈટી માટે હકદાર રહેશે નહીં અને તેથી, આવા કિસ્સામાં ગ્રેયુઈટી જમ કરવાનો પ્રશ્ન ઉદ્ભવશે નહીં. સદર અધિનિયમ હેઠળ પણ, સ્થિતિ સમાન છે, કારણ કે કલમ ૪ ની પેટા-કલમ (૧) શિક્ષાના માર્ગે સેવા સમાપ્તિના કિસ્સામાં અથવા સેવામાંથી બરતરફીના કિસ્સામાં ગ્રેયુઈટીની ચૂકવણીનો વિચાર અથવા ધારણા કરતી નથી. તેથી, કલમ ૪(૧) અને નિયમ ૧૨ વચ્ચે કોઈ અસંગતતા અથવા વિરોધાભાસ નથી. તેથી, દલીલ સામાવાળાને મદદ કરતી નથી.

૧૭.૧ સામાવાળાની દલીલ કે ફરજિયાત નિવૃત્તિ પણ નિવૃત્તિનું એક સ્વરૂપ છે તે ગેરસમજભરેલી છે અને સ્વીકારી શકાય નહીં. સદર દલીલ દૂરની છે અને અનુકૂળતાપૂર્વક એ હકીકતની અવગણના કરે છે કે ૧૯૭૫ ના સદર નિયમો હેઠળની ચોક્કસ જોગવાઈના આધારે "ફરજિયાત નિવૃત્તિ" ને "મુખ્ય શિક્ષા" તરીકે વર્ગીકૃત કરવામાં આવી છે. જ્યારે "ફરજિયાત નિવૃત્તિ" ને મુખ્ય શિક્ષાની

રીતોમાંની એક તરીકે વિશેષરૂપે નિર્ધારિત અને સમાવિષ્ટ કરવામાં આવી છે, ત્યારે તેને "સામાન્ય નિવૃત્તિ" અથવા "વચનિવૃત્તિ પર નિવૃત્તિ" અથવા "સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિ" તરીકે ગણી શકાય નહીં અથવા માની શકાય નહીં અથવા તેનું અર્થઘટન કરી શકાય નહીં. વધુમાં, સદર રજૂઆત સદર અધિનિયમની કલમ ૪ ની યોજનાથી વિપરીત છે, ખાસ કરીને તેની પેટા-કલમ (૧) થી અને તેથી, તેને ગ્રાહ્ય રાખી શકાય નહીં અને તે ટકી શકે તેમ નથી.

૧૭.૨ ઉપર જણાવ્યા મુજબ, કલમ ૪(૧) "શિક્ષા" એટલે કે "શિક્ષા" ના માર્ગો અથવા તેના કારણે સમાપ્તિ અથવા સેવાનો અંત અથવા સેવામાંથી દૂર કરવાને તેના કાર્યક્ષેત્રમાં આવરી લેતી નથી. સદર જોગવાઈ એવા કિસ્સામાં ગ્રેયુઇટી ચૂકવવાની જવાબદારીનો વિચાર કરતી નથી કે જ્યાં સંબંધિત કર્મચારીને શિક્ષાનો હુકમ આપવામાં આવ્યો હોય.

૧૭.૩ કલમના સાદા વાંચન પરથી અને સદર અધિનિયમની યોજના પરથી પણ વિધાનસભાનો ઇરાદો સ્પષ્ટપણે બહાર આવે છે. વિધાનસભાએ કર્મચારીની "સેવા સમાપ્તિ" ના ચોક્કસ કિસ્સાઓ અથવા ઉદાહરણ અથવા પ્રકાર અથવા સ્વરૂપ અને પ્રકૃતિ એટલે કે પ્રકારોનો ઉલ્લેખ કર્યો છે જેના બનવા પર તે ગ્રેયુઇટી માટે લાયક બનશે. વધુ સામાન્ય અને વ્યાપક અર્થ એટલે કે "સમાપ્તિ" શબ્દનો ઉપયોગ કર્યા પછી વિધાનસભાએ સદર શબ્દની પહોળાઈ અને ઊંડાણને મર્યાદિત કર્યું છે અને તેના અર્થને સ્પષ્ટપણે સમાપ્તિના પ્રકારો અને તેના ચોક્કસ સ્વરૂપ અથવા પ્રકારનો ઉલ્લેખ કરીને સ્પષ્ટ કર્યું છે કે જો

"સેવા સમાપ્તિ" એ કાં તો (i) વચનિવૃત્તિ અથવા (ii) નિવૃત્તિ અથવા (iii) રાજીનામા અથવા (iv) અકસ્માત અથવા રોગને કારણે અક્ષમતા અથવા (v) મૃત્યુને કારણે થઈ હોય અને તેનું પરિણામ હોય તો ગ્રેયુઈટી ચૂકવવાપાત્ર રહેશે. કલમ વિસ્તૃત છે અને અર્થઘટન અને રચનાની પ્રક્રિયા દ્વારા "સમાપ્તિ" ના અન્ય કોઈપણ પ્રકાર અથવા ફોર્મ અથવા સ્વરૂપના વધુ ઉમેરણ માટે કોઈ અવકાશ નથી.

૧૭.૪ કલમ વાંચતાં, એ પણ સ્પષ્ટ થાય છે કે વિધાનસભાએ સભાનપણે શિસ્તભંગની કાર્યવાહી અને દંડાત્મક હુકમો એટલે કે સેવામાંથી "બરતરફી" અને "શિક્ષાને કારણે અને તેના માર્ગે" સેવા સમાપ્તિને "સમાપ્તિ" ના સામાન્ય અને વ્યાપક શબ્દના કાર્યક્ષેત્ર અને અવકાશની બહાર અને સદર અધિનિયમની કલમ ૪(૧) ના કાર્યક્ષેત્રની બહાર રાખી છે. શિક્ષાની રીત "વર્તણૂક અને શિસ્ત" નિયમો હેઠળની જોગવાઈ અથવા દરેક સંસ્થાની સેવાની શરતો પર આધાર રાખે છે. શિસ્તના નિયમો અથવા સેવાની શરતો હેઠળ "શિક્ષા" તરીકે નિર્ધારિત કરવામાં આવેલા પગલાં ગ્રેયુઈટીની ચૂકવણીની બાબતમાં સુસંગત રહેશે કારણ કે જો કર્મચારીની સેવા સદર નિયમો હેઠળ નિર્ધારિત "શિક્ષા" અથવા "દંડ" ની કોઈપણ રીત દ્વારા સમાપ્ત કરવામાં આવે છે, તો કર્મચારી ગ્રેયુઈટી માટે લાયક/હકદાર રહેશે નહીં. તેથી, જોકે "સમાપ્તિ" શબ્દ વ્યાપક અર્થ ધરાવે છે પરંતુ તેનો અવકાશ સદર અધિનિયમની કલમ ૪(૧) ના હેતુ માટે ઘટાડવામાં આવ્યો છે અને પરિણામે, તેમાં માત્ર એવા સમાપ્તિનો સમાવેશ કરવા માટે તેને

વાંચવાની અને તેનું અર્થઘટન કરવાની જરૂર છે જે સદર અધિનિયમની કલમ ૪(૧) ના ખંડ (એ) થી (સી) હેઠળ નિર્દિષ્ટ છે.

૧૭.૫ સામાન્ય રીતે, "સેવા સમાપ્તિ" શબ્દ "સમાપ્તિ" ની વિવિધ રીતો સ્વીકારશે દા.ત. વ્યવસ્થાપિત દ્વારા સમાપ્તિ અથવા રાજીનામા દ્વારા અથવા સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિ દ્વારા અને શિક્ષા અને શિસ્તભંગની કાર્યવાહી દ્વારા બરતરફી અથવા ફરજિયાતના સ્વરૂપમાં. સદર શબ્દ સામાન્ય રીતે બિન-દંડાત્મક તેમજ દંડાત્મક સમાપ્તિને તેના કાર્યક્ષેત્રમાં સામેલ કરશે અને આવરી લેશે. જોકે, કલમ ૪(૧) હેઠળ અને સદર કલમના હેતુ માટે, વિધાનસભાએ સભાનપણે "દંડાત્મક સમાપ્તિ" ને બહાર રાખી છે અને માત્ર "બિન-દંડાત્મક" પ્રકાર અથવા સ્વરૂપ અને સેવા સમાપ્તિની રીતનો સમાવેશ કર્યો છે. આ બાબતને ધ્યાનમાં રાખીને, "નિવૃત્તિ" શબ્દમાં દંડાત્મક કાર્યવાહી એટલે કે શિક્ષાના માર્ગે નિવૃત્તિનો સમાવેશ થશે નહીં. આમ, જ્યારે લાગુ નિયમો અથવા સેવાની શરતો ખાસ કરીને "ફરજિયાત નિવૃત્તિ" ને શિક્ષા અને દંડના સ્વરૂપ/રીત તરીકે નિર્ધારિત કરે છે, ત્યારે તેને સદર અધિનિયમની કલમ ૪(૧) ની સીમામાં પ્રવેશ આપી શકાય નહીં.

૧૮. સદર અધિનિયમની કલમ ૪(૧) ની યોજના મુજબ, સદર કલમ શિસ્તભંગની કાર્યવાહીના કારણે શિક્ષાના માર્ગે તેની સેવા સમાપ્ત થવાના કિસ્સામાં કર્મચારીને ગ્રેયુઇટી ચૂકવવાની જવાબદારીનો વિચાર કરતી નથી અને

લાદતી નથી. કલમ ૪(૧) ની યોજના ગ્રેયુઈટીની ચૂકવણી માટે જોગવાઈ કરે છે જ્યારે કર્મચારીની સેવાનો અંત બિન-દંડાત્મક રીતે અને બિન-દંડાત્મક કારણોસર એટલે કે શિક્ષાના માર્ગ સિવાયની રીતે આવે છે.

૧૮.૧ કર્મચારી ગ્રેયુઈટી માટે લાયક/હકદાર બને છે જો તેની સેવાનો અંત ૫ વર્ષ પૂરા થયા પછી પેટા-કલમ (૧) હેઠળ નિર્ધારિત રીતોમાંથી એક રીતે આવે જેમાં શિક્ષાના માર્ગે સેવામાંથી બરતરફી અથવા ફરજિયાત અથવા દૂર કરવા જેવા કોઈપણ દંડાત્મક પગલાંનો સમાવેશ થતો નથી.

૧૮.૨ જે સંસ્થામાં સદર નિયમો અથવા સેવાની શરત "ફરજિયાત નિવૃત્તિ" ને શિક્ષાઓમાંની એક તરીકે નિર્ધારિત કરે છે ત્યાં "શિક્ષાના માર્ગે ફરજિયાત નિવૃત્તિ" એ સદર અધિનિયમની કલમ ૪(૧) હેઠળ વિચારાયેલ "નિવૃત્તિ" નો ભાગ બનશે નહીં.

૧૮.૩ "નિવૃત્તિ" શબ્દ તેનો રંગ અને અર્થ તેની સાથે જોડાયેલા શબ્દો એટલે કે "નિવૃત્તિ" શબ્દની આગળ અને/અથવા પાછળ આવતા શબ્દો અને અવકાશ પરથી લેશે. તેથી, સદર અધિનિયમની કલમ ૪(૧) હેઠળ સદર "નિવૃત્તિ" શબ્દનો અર્થ અગાઉના શબ્દ "વ્યવિવૃત્તિ" અને પછીના અથવા અનુગામી શબ્દ "રાજીનામું" ના પ્રકાશમાં નક્કી થવો જોઈએ. સદર બંને શબ્દો એટલે કે "વ્યવિવૃત્તિ" અને "રાજીનામું" સમાવેશ કરતા નથી બલકે તેઓ "શિક્ષાના માર્ગે સેવા સમાપ્તિ" ને બાકાત રાખે છે.

૧૮.૪ આમ, જ્યાં વર્તણૂક અને શિસ્તના નિયમો અથવા પેમેન્ટ ઓફ ગ્રેયુઇટી રૂલ્સ અથવા દાવેદાર કર્મચારીને લાગુ પડતી સેવાની શરતો, શિક્ષાના સ્વરૂપ તરીકે સેવા સમાપ્તિની વિવિધ રીતો નિર્ધારિત કરે છે દા.ત. ફરજિયાત નિવૃત્તિના માર્ગે બરતરફી, ફરજમુકિત, દૂર કરવા, તો પછી શિક્ષાના માર્ગે સેવા સમાપ્તિના આવા તમામ સ્વરૂપો અથવા રીતો કલમ ૪ ની પેટા-કલમ (૧) ના ખંડ (એ) થી (સી) ના કાર્યક્ષેત્રમાં આવશે નહીં અને જે કર્મચારી આવા પગલાને આધીન હોય તે ગ્રેયુઇટી માટે લાયક અને હકદાર રહેશે નહીં અને તેનો કેસ કલમ ૪ ની પેટા-કલમ (૧) ના ખંડ (એ) થી (સી) ના કાર્યક્ષેત્રમાં આવશે નહીં.

૧૮.૫ હાલના કેસમાં, શિસ્તભંગના સત્તાધિકારી દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલો હુકમ સ્પષ્ટપણે જણાવે છે કે દાવેદારની સેવા "સમાપ્ત" કરવામાં આવી હતી અને તે સેવા સમાપ્તિ શિક્ષાના માર્ગે એટલે કે શિક્ષાના માર્ગે તેને સેવામાંથી "દૂર" કરવામાં આવ્યો હતો.

૧૮.૬ તે સંબંધિત છે કે દાવેદારનો એવો પણ કેસ નથી કે જ્યારે તારીખ ૧૪.૭.૨૦૦૪ ના હુકમ દ્વારા તેની સેવા "સમાપ્ત" કરવામાં આવી ત્યારે તેણે, તે તબક્કે, વયનિવૃત્તિની ઉંમર પ્રાપ્ત કરી લીધી હતી. તેનો એવો પણ કેસ નથી કે તેણે સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિ માંગી હતી. આમ, તેના પોતાના કેસ મુજબ પણ, તેની સેવાનો અંત "વયનિવૃત્તિ" અને/અથવા "સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિ" અથવા "રાજીનામા" પર આવ્યો ન હતો. તેની સેવાનો અંત "શિસ્તભંગની કાર્યવાહી" અને ફરજિયાત નિવૃત્તિના રૂપમાં "શિક્ષા" દ્વારા આવ્યો હતો. બેંકના કિસ્સામાં

"ફરજિયાત નિવૃત્તિ" એ શિક્ષાની રીતો/સ્વરૂપોમાંથી એક છે અને તેથી, જો એમ માની લેવામાં આવે કે સામાવાળાના દાવામાં થોડું વજૂદ છે કે "ફરજિયાત નિવૃત્તિ" એ "સામાન્ય નિવૃત્તિ" સમાન ગણાશે તો પણ, જ્યાં સુધી અરજદાર બેંકનો સંબંધ છે, "ફરજિયાત નિવૃત્તિ" સ્પષ્ટપણે "મુખ્ય શિક્ષા" ના સ્વરૂપો/રીતોમાંની એક તરીકે નિર્દિષ્ટ છે.

૧૮.૭ ગ્રેચ્યુઇટી માટે લાયક અને હકદાર બનવા માટે, કર્મચારીનો કેસ એટલે કે કર્મચારીની સમાપ્તિ સદર અધિનિયમની કલમ ૪(૧) ના ખંડ (એ) થી (સી) ના કાર્યક્ષેત્રમાં આવવી જોઈએ. શિક્ષાના માર્ગે સમાપ્તિ અથવા સેવાનો અંત સદર અધિનિયમની કલમ ૪(૧) હેઠળ નિર્ધારિત રીતોમાં આવતો નથી અને તેમાં બેસતો નથી.

૧૮.૮ હાલના કેસમાં, તે વિવાદમાં નથી કે અરજદાર બેંકે ગેરવર્તણૂકના નોંધાયેલા કૃત્યો માટે સામાવાળાને ચાર્જશીટ આપી હતી અને સદર ચાર્જશીટના અનુસંધાનમાં, ખાતાકીય તપાસ હાથ ધરવામાં આવી હતી અને અરજદારની સેવા શિસ્તભંગની કાર્યવાહીના માર્ગે અને શિક્ષા લાદવા પર (એટલે કે શિક્ષાના માર્ગે) સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી.

૧૮.૯ આમ, એવા કિસ્સાઓ કે જ્યાં સદર નિયમો સેવા સમાપ્તિ અથવા સેવાના અંતની શિક્ષાની રીતો/સ્વરૂપો અથવા પગલાંમાંની એક તરીકે "ફરજિયાત નિવૃત્તિ" નિર્ધારિત કરે છે, તો પછી આવા કિસ્સાઓમાં "ફરજિયાત નિવૃત્તિ"

શિક્ષાના માર્ગે સમાપ્તિ સમાન ગણાશે અને પરિણામે, તે "વચનિવૃત્તિ પર નિવૃત્તિ" અથવા "સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિ" ની સમાન સ્તર પર ઊભી રહેશે નહીં.

૧૮.૧૦ આ બાબતને ધ્યાનમાં રાખીને, જ્યારે ફરજિયાત નિવૃત્તિને નિયમો હેઠળ શિક્ષા તરીકે વર્ગીકૃત કરવામાં આવે છે, ત્યારે સામાવાળાની દલીલ કે સદર અધિનિયમની કલમ ૪(૧) માં "નિવૃત્તિ" શબ્દના સમાવેશને ધ્યાનમાં રાખીને, "ફરજિયાત નિવૃત્તિ" સદર અધિનિયમની કલમ ૪(૧) હેઠળ આવરી લેવામાં આવશે, તે ટકી શકે તેમ નથી. તેથી, સદર દલીલ આથી નકારી કાઢવામાં આવે છે.

૧૯. હવે, કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટી દ્વારા પસાર કરવામાં આવેલા વાદગ્રસ્ત હુકમના સંદર્ભમાં, એ નોંધવું સુસંગત છે કે કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટી તેમજ એપેલેટ ઓથોરિટી એક તરફ "હકદારી" અને "લાયકાત" અને બીજી તરફ "જમી" વચ્ચેનો તફાવત હકિકતની મૂલવણી કરવામાં નિષ્ફળ રહી.

૧૯.૧ દુર્ભાગ્યે, બંને સત્તાવાળાઓએ એવા આધાર પર કેસનો નિર્ણય લેવા આગળ વધ્યા કે બેંકે સામાવાળાના કિસ્સામાં ગ્રેચ્યુઈટી જમ કરી હતી. જ્યારે, બેંકે સત્તાવાળાઓ સમક્ષ સ્પષ્ટપણે દાવો કર્યો હતો કે તેણે સામાવાળાના કિસ્સામાં ગ્રેચ્યુઈટી જમ કરી નથી, પરંતુ સામાવાળા નિયમો હેઠળ ગ્રેચ્યુઈટી માટે હકદાર/લાયક નથી.

૧૯.૨ બેંક અને તેના કર્મચારીઓને લાગુ પડતા નિયમો અનુસાર, જે કર્મચારીની સેવા "શિક્ષા" ના કારણે અથવા તેના માર્ગે સમાપ્ત કરવામાં આવી હોય તે

ગ્રેચ્યુઇટી માટે લાયક/હકદાર નથી અને આવા કર્મચારીને ગ્રેચ્યુઇટી "ચૂકવવાપાત્ર" રહેશે નહીં. આ પાસાને એ હકીકતના પ્રકાશમાં ધ્યાનમાં લેવાની જરૂર છે કે જ્યારે કોઈ કર્મચારી, લાગુ નિયમોના પ્રકાશમાં, ગ્રેચ્યુઇટી માટે લાયક અથવા હકદાર ન હોય અને જ્યારે ગ્રેચ્યુઇટી માટે "લાયકાત" અથવા "હકદારી" નો અભાવ હોય, ત્યારે ગ્રેચ્યુઇટી જમ કરવાનો પ્રશ્ન અથવા પ્રસંગ ઉદ્ભવતો નથી અને ઉદ્ભવશે નહીં. "જમ" કરવા માટે કંઈ જ હશે નહીં જ્યારે કર્મચારીની તરફેણમાં અધિકાર અથવા લાયકાત અથવા હકદારી ઉપાર્જિત અથવા પાકી ન હોય અને જ્યારે તેની પાસે ગ્રેચ્યુઇટી "તેના હાથમાં" અને/અથવા "તેના ખાતામાં" અને/અથવા "તેની જમા રકમમાં" ન હોય ત્યારે, ગ્રેચ્યુઇટી જમ કરવાનો કોઈ પ્રસંગ ક્યારેય ઉદ્ભવશે નહીં. કર્મચારીના "હાથમાં" જે રકમ હોય તે જ જમ કરી શકાય છે અને તે નહીં, જે તેની નથી.

૨૦. અરજદાર બેંકના કિસ્સામાં ગ્રેચ્યુઇટી સંબંધિત બાબતો ૧૯૭૫ ના સદર નિયમો દ્વારા સંચાલિત થાય છે. સદર અધિનિયમની કલમ ૪(૧) ની જેમ, ૧૯૭૫ ના સદર નિયમોનો નિયમ ૧૨ ગ્રેચ્યુઇટી માટે કર્મચારીની "લાયકાત" અથવા "હકદારી" અથવા ગ્રેચ્યુઇટી ક્યારે ચૂકવવાપાત્ર બનશે તે ઘટનાઓ નક્કી કરતા ઘટનાઓ અથવા સંજોગો નિર્ધારિત કરે છે. નિયમ ૧૨ મુજબ ગ્રેચ્યુઇટી ત્યારે ચૂકવવાપાત્ર રહેશે જ્યારે કર્મચારીઓની સેવાનો અંત સદર નિયમ ૧૨ (સુધારેલી જોગવાઈ) હેઠળ નિર્ધારિત રીતો દ્વારા આવે. સદર નિયમ

૧૨ (સુધારેલી જોગવાઈ) અન્ય બાબતોની સાથે નિર્ધારિત કરે છે કે જો કર્મચારી સેવામાં હોય ત્યારે મૃત્યુ પામે અથવા તે આગળની સેવા માટે શારીરિક અથવા માનસિક રીતે અસમર્થ બને અથવા જ્યારે તે વયનિવૃત્તિની ઉંમર પ્રાપ્ત કર્યા પછી અથવા સુપરએન્યુએશન પ્રાપ્ત કરતા પહેલાં પરંતુ બેંકની પરવાનગી સાથે સેવામાંથી નિવૃત્ત થાય અથવા તે ૧૦ વર્ષની પૂર્ણ કરેલી સેવા પછી બેંકની સેવામાંથી સ્વેચ્છાએ રાજીનામું આપે અથવા બેંકમાં તેની સેવા બેંક દ્વારા સમાપ્ત કરવામાં આવે તો કર્મચારીને ગ્રેયુઈટી ચૂકવવામાં આવશે. સદર નિયમ ૧૨ નો પેટા-ખંડ (ઈ) અન્ય બાબતોની સાથે જોગવાઈ કરે છે કે:-

"(ઈ) દસ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કર્યા પછી શિક્ષાના માર્ગ સિવાય અન્ય કોઈપણ રીતે સેવાની સમાપ્તિ." (ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે)

૨૦.૧ હાલના કેસમાં ઉપર ટાંકવામાં આવેલી જોગવાઈ સ્પષ્ટ કરે છે કે જ્યારે દાવેદારની સેવાનો અંત આવ્યો (શિક્ષાના માર્ગે સેવામાંથી દૂર કરવા પર) ત્યારે હાલનો દાવેદાર ગ્રેયુઈટી માટે લાયક અથવા હકદાર ન હતો અને તેથી, જમીનો પ્રશ્ન અથવા પ્રસંગ ઉદ્ભવ્યો ન હતો.

૨૦.૨ તે સંબંધિત છે કે સદર અધિનિયમની કલમ ૪(૧) અને કલમ ૪(૬) વચ્ચે તફાવત છે અને બંને જોગવાઈઓ માટે કાર્યક્ષેત્ર અલગ-અલગ છે. અગાઉની કલમ "લાયકાત" અથવા "હકદારી" નિર્ધારિત અને નક્કી કરે છે જ્યારે

પછીની જોગવાઈ ગ્રેયુઈટી ક્યારે જમ કરી શકાય તેવા સંજોગો અને ઘટનાઓ સ્પષ્ટ કરે છે.

૨૦.૩ ગ્રેયુઈટી જમ કરવાની કાર્યવાહી ત્યારે જ ઉદ્ભવશે જો કોઈ કર્મચારી સદર અધિનિયમ હેઠળ અથવા નિયમો હેઠળ ગ્રેયુઈટી માટે હકદાર હોય અને નોકરીદાતા, હકદારી હોવા છતાં, ચોક્કસ અને ખુલ્લી કાર્યવાહી દ્વારા, ગ્રેયુઈટી "જમ" કરે. આમ, જ્યારે કોઈ કર્મચારી, પ્રથમ દષ્ટિએ, ગ્રેયુઈટી માટે લાયક અને હકદાર હોય પરંતુ તેનો કેસ, દુર્ભાગ્યે, સદર અધિનિયમની કલમ ૪ ની પેટા-કલમ (૬) હેઠળ ઉલ્લેખિત અને વિચારાયેલી કોઈપણ ઘટનાઓ અથવા સંજોગોમાં આવતો હોય, તો ગ્રેયુઈટી માટેની તેની "હકદારી" અને "લાયકાત" કાયદા મુજબ "જમી" ના માર્ગે નોકરીદાતા દ્વારા પાછી લઈ શકાય અથવા રદ કરી શકાય અથવા પુનઃપ્રાપ્ત કરી શકાય અથવા ફરીથી દાવો કરી શકાય. જોકે, જો કોઈ કર્મચારી, પ્રથમ દષ્ટિએ, ગ્રેયુઈટી માટે લાયક અને હકદાર ન હોય તો તેની પાસેથી પાછું લેવા અથવા પુનઃપ્રાપ્ત કરવા અથવા ફરીથી દાવો કરવા માટે કંઈ જ હશે નહીં. હાલના કેસમાં, સામાવાળા દાવેદાર ગ્રેયુઈટી માટે "લાયક" અથવા "હકદાર" ન હતો, તેથી, જમી માટે કોઈ પ્રશ્ન અથવા પ્રસંગ ઉદ્ભવ્યો ન હતો. સત્તાવાળાઓ તફાવતને અવગણ્યા અથવા હકિકતની મૂલવણી કરવામાં નિષ્ફળ રહ્યા.

૨૦.૪ અગાઉ ઉલ્લેખ કર્યો છે તેમ, કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટી અને એપેલેટ ઓથોરિટી "લાયકાત" અથવા "હકદારી" અને "જમી" વચ્ચેના ઉપરોક્ત તફાવતની

હકિકતની મૂલવણી કરવામાં નિષ્ફળ રહ્યા. બંને સત્તાવાળાઓ એ પૂર્વધારણા પર આગળ વધ્યા કે અરજદાર બેંકે દાવેદારના કિસ્સામાં ગ્રેચ્યુઇટી "જમ" કરી હતી.

૨૦.૫ જોકે, સત્તાવાળાઓ એ હકીકત ધ્યાનમાં લેવામાં નિષ્ફળ રહ્યા કે બેંકે તેના જવાબમાં અને તેની રજૂઆતમાં સ્પષ્ટપણે દાવો કર્યો હતો કે તેણે ગ્રેચ્યુઇટી જમ કરી નથી, પરંતુ લાગુ નિયમોને ધ્યાનમાં રાખીને, દાવેદાર ગ્રેચ્યુઇટી માટે હકદાર નથી.

૨૦.૬ સત્તાધિકારીએ સદર પરિપ્રેક્ષ્યમાંથી સામાવાળાના દાવાની અને/અથવા બેંકના ખુલાસાની તપાસ કરી ન હતી. સત્તાવાળાઓએ પણ ૧૯૭૫ ના સદર નિયમોને અવગણ્યા અથવા તેની હકિકતની મૂલવણી કરવામાં નિષ્ફળ રહ્યા.

૨૦.૭ એ નોંધવું સુસંગત છે કે કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટી એવા નિષ્કર્ષ પર પહોંચી નથી અને નોંધ્યું નથી કે સામાવાળાની સેવા શિક્ષાના માર્ગે સમાપ્ત કરવામાં આવી ન હતી અને તેથી, દાવેદાર નિયમો હેઠળ પણ ગ્રેચ્યુઇટી માટે હકદાર હતો અને તેથી, દાવેદારને ગ્રેચ્યુઇટી ચૂકવવી જોઈતી હતી.

૨૦.૮ સત્તાવાળાઓએ, દાવેદાર, પ્રથમ દૃષ્ટિએ, ગ્રેચ્યુઇટી માટે લાયક અને હકદાર હતો કે નહીં તે મુદ્દાને સંબોધ્યા વિના અને દાવેદાર ગ્રેચ્યુઇટી માટે લાયક હતો તે અસરના નિષ્કર્ષ પર પહોંચ્યા વિના અને નોંધ્યા વિના, એ ધારણા પર આગળ વધ્યા કે બેંકે "ગ્રેચ્યુઇટીની જમી" નો આશરો લીધો હતો અને

સામાવાળાનો કેસ કલમ ૪ ની પેટા-કલમ (૬) ના કાર્યક્ષેત્રમાં આવતો નથી અને તેથી, જમી ખરાબ છે.

૨૦.૯ કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટી અને એપેલેટ ઓથોરિટીનું સદર કારણ માત્ર ગેરસમજભરેલું અને ખોટું નથી પરંતુ તે પુરાવાઓથી વિપરીત છે અને તે કેસની હકીકતો અને સામાવાળા સામે અરજદાર બેંક દ્વારા લેવામાં આવેલા પગલાંની પ્રકૃતિ અને કારણ અને સંજોગો જેના માટે સામાવાળાની સેવા સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી તેની અવગણના કરે છે.

૨૦.૧૦ તેથી, કંટ્રોલિંગ ઓથોરિટી અને એપેલેટ ઓથોરિટી દ્વારા નોંધવામાં આવેલા કારણો અને નિષ્કર્ષ ટકી શકે તેમ નથી અને તેઓ કાયદેસર અમાન્ય ઠેરવી રદ થવાને પાત્ર છે. પરિણામે, કારણો અને અંતિમ નિષ્કર્ષ અને અંતિમ નિર્દેશો આથી કાયદેસર અમાન્ય ઠેરવી રદ કરવામાં આવે છે.

૨૧. સમાપન કરતા પહેલા, એ ઉલ્લેખ કરવો જરૂરી છે કે સામાવાળા તરફે વિદ્વાન વકીલે અમુક ઉદાહરણો ટાંક્યા અને રજૂઆત કરી કે ફરજિયાત નિવૃત્તિના લગભગ ૭ થી ૯ કિસ્સાઓમાં, અરજદાર બેંકે ગ્રેચ્યુઇટી ચૂકવી હતી. અરજદાર બેંક તરફે વિદ્વાન વકીલ, હકીકતની દ્રષ્ટિએ, સદર રજૂઆતનો વિવાદ કરી શક્યા નહીં. જોકે, અરજદાર તરફે વિદ્વાન વકીલ દ્વારા ઉલ્લેખિત વિગતો પરથી એવું તારણ નીકળે છે કે જે કિસ્સાઓમાં બેંકે ફરજિયાત નિવૃત્તિના કિસ્સામાં પણ ગ્રેચ્યુઇટી ચૂકવી હોવાનું જણાય છે તે ૨૦૦૪ પહેલાના કેસો છે

અને મોટાભાગે આ ઉદાહરણો ૧૯૮૭, ૧૯૮૮, ૧૯૯૨, ૧૯૯૭ અને ૧૯૯૮ ના સમયગાળાના છે.

૨૧.૧ વધુમાં, અગાઉ બેંકે ફરજિયાત નિવૃત્તિના અમુક કિસ્સાઓમાં ગ્રેચ્યુઈટી ચૂકવી હતી તે આધાર પર, કોર્ટ બેંકને ગ્રેચ્યુઈટી ચૂકવવાનો કોઈ નિર્દેશ પસાર કરી શકે નહીં જ્યારે બેંક દ્વારા ઘડવામાં આવેલા નિયમો આવી ચૂકવણીની મંજૂરી આપતા નથી અને જ્યારે એવી કોઈ જોગવાઈ નથી જે કોર્ટ દ્વારા આવા નિર્દેશને વાજબી ઠેરવે.

૨૧.૨ આ તબક્કે, સામાવાળા તરફે વિદ્વાન વકીલ બેંકના એક કર્મચારી એટલે કે શ્રી જે.ટી. દાસાણીના કિસ્સામાં ૨૫.૨.૨૦૧૪ ના રોજ લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં. ૧૧૮૦/૨૦૧૨ માં આપવામાં આવેલા ચુકાદા પર આધાર રાખશે. સદર દાખલો હાલના સામાવાળાના કેસમાં મદદ કરતો નથી કારણ કે ટાંકવામાં આવેલા ચુકાદામાં, કોર્ટ એ પૂર્વધારણા પર આગળ વધી હતી કે ગ્રેચ્યુઈટી જમ કરવામાં આવી હતી. જ્યારે હાલના કેસમાં, સદર મૂળભૂત પાસું એ હદ સુધી અલગ છે કે બેંકે સ્પષ્ટપણે સ્ટેન્ડ લીધું છે કે ગ્રેચ્યુઈટી જમ કરવામાં આવી નથી પરંતુ સંબંધિત નિયમો મુજબ કર્મચારી ગ્રેચ્યુઈટી માટે લાયક અને હકદાર નથી.

ઉપરોક્ત કારણોસર, વાદગ્રસ્ત હુકમો ટકી શકે તેમ નથી. હુકમો કાયદેસર અમાન્ય ઠેરવી રદ થવાને પાત્ર છે અને તદનુસાર આથી કાયદેસર અમાન્ય ઠેરવી રદ કરવામાં આવે છે. સામાવાળા તરફે વિદ્વાન વકીલ તેમના શ્રેષ્ઠ પ્રયાસો છતાં

સામાવાળાના દાવાને સમર્થન આપવા અને વાજબી ઠેરવવા માટે કેસ બનાવી શક્યા નહીં. પરિણામે, પિટિશન સ્વીકારવાને પાત્ર છે. સદર હદ સુધી રૂલ એબ્સોલ્યુટ કરવામાં આવે છે.

કેડીસી/ભરત

સહી/–

(કે.એમ. ઠાકર, ન્યાયમૂર્તી)

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.