

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 judgment 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 judgment shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.

=====

ઇન્ડિયન ઓવરસીઝ બેંક

વિરુદ્ધ

ઇન્ડિયન ઓવરસીઝ બેંક ઓફિસર્સ એસોસિએશન અને અન્ય

ઓક્ટોબર ૪, ૨૦૦૧

[એસ. રાજેન્દ્ર બાબુ અને દોરાઈસ્વામી રાજુ, ન્યાયમૂર્તિ.]

સેવા કાયદો:

બેંકો-આચરણ, શિસ્ત અને અપીલ સંબંધિત નિયમન-શિસ્ત કાર્યવાહી-સંરક્ષણ અધિકારીની નિમણૂક-કોઈ પણ શિસ્તની કાર્યવાહીમાં તેનો બચાવ કરવા માટે અન્ય કોઈ અધિકારી-કર્મચારીની સહાય લેવા માટે અધિકારી/કર્મચારીને સક્ષમ બનાવતી જોગવાઈ-પરિપત્ર દ્વારા સુધારેલ નિયમન-કર્મચારી અન્ય કોઈ પણ કર્મચારીની સહાય ન લે, જેમની પાસે બે બાકી શિસ્તના કેસ છે જેમાં તેણે સહાય કરવી પડે છે-હિત, બંધારણીય રીતે માન્ય-ભારતનું બંધારણ, ૧૯૫૦, કલમ ૧૪.

સ્થાનિક તપાસ-કર્મચારી-પ્રતિનિધિત્વનો અધિકાર-અસ્વીકાર-જ્યાં સુધી નિયમન આવા અધિકાર-વહીવટી કાયદા-કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોને માન્યતા ન આપે ત્યાં સુધી તપાસને દૂષિત કરશે નહીં.

તેમના અધિકારીઓ અને કર્મચારીઓને લગતી વર્તણૂક, સમજ અને અપીલના સંદર્ભમાં બેંકોના પોતાના નિયમો હોય છે.અધિકારી-કર્મચારીને કોઈપણ શિસ્તની કાર્યવાહીમાં તેનો બચાવ કરવા માટે અન્ય કોઈપણ અધિકારી-કર્મચારીની સહાય લેવા માટે સક્ષમ બનાવતા નિયમનમાં ભારતીય રિઝર્વ બેંક સાથે પરામર્શ કરીને ભારત સરકાર તરફથી બહાર આવેલા સૂચન પર પરિપત્ર દ્વારા સુધારો કરવામાં આવ્યો હતો.તેમાં જણાવવામાં આવ્યું છે કે અધિકારી કર્મચારી અન્ય કોઈ કર્મચારીની મદદ નહીં લે, જેમના હાથમાં બે અનુશાસનાત્મક કેસ બાકી છે, જેમાં તેમણે મદદ કરવાની છે.પ્રતિવાદીઓએ આ સુધારાને રિટ પિટિશનમાં પડકાર્યો હતો અને હાઈકોર્ટે આ સુધારાને બંધારણની કલમ ૧૪નું ઉલ્લંઘન ગણાવ્યો હતો.તેથી વર્તમાન અપીલ.

અપીલને મંજૂરી આપતા કોર્ટે ઠરાવ્યું કે,

૧. નિયમનમાં પરિપત્ર દ્વારા સુધારો કરવામાં આવ્યો હતો જેમાં જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી કે કોઈ અધિકારી/કર્મચારી જેની પાસે બે અનુશાત્મક કેસ બાકી છે તેમને સહાય આપવી પડે છે. અન્ય કોઈ કર્મચારીની સહાય લેશે નહીં, તે બંધારણીય રીતે માન્ય છે.(૫૫૬-એફ; ૭]

૨. ઉચ્ચ ન્યાયાલય દ્વારા અપનાવવામાં આવેલા તર્કમાં રહેલી ગંભીર ભૂલ એ ધારણા હોવાનું જણાય છે કે હાજર અધિકારીઓની નિમણૂકના સંદર્ભમાં ટોચમર્યાદા નક્કી કરવામાં ભૂલ વ્યવસ્થાપનને જ્યારે તેમની વાત આવે ત્યારે ઉપરોક્ત ધોરણ અથવા ધોરણનું ઉદ્ધંધન કરવાનો કોઈ અધિકાર આપે છે અને હાજર અધિકારીઓની નિમણૂક કરવામાં તેની પોતાની રીત ધરાવે છે જેમણે બેથી વધુ બાકી શિસ્તના કેસો પણ પોતાના હાથમાં રાખ્યા હતા.આવી ધારણાની પ્રક્રિયામાં ઉચ્ચ અદાલતે ભારત સરકાર દ્વારા ખાસ નોંધાયેલી હકીકતની વાસ્તવિકતાની અવગણના કરી હોવાનું જણાય છે, જેમાં એક સંરક્ષણ અધિકારીએ ૫૦ બાકી બાબતોમાં સંક્ષિપ્ત માહિતી આપી હતી. આવી ચોક્કસ ટોચમર્યાદા માટે.સંરક્ષણ અધિકારી કારણ કે પસંદગી અને જેની પસંદગી અનિવાર્યપણે સંબંધિત અધિકારી-કર્મચારી પાસે હોય છે અને આવી શરતની ગેરહાજરીમાં, વ્યવસ્થાપનને આવા નિયમ અથવા સિદ્ધાંતનું પાલન કરવામાં ગંભીર અવરોધનો સામનો કરવો પડશે જેથી અધિકારી-કર્મચારીઓ બંને પૂછપરછનો સામનો કરી શકે અને સંરક્ષણ માટે મુસદ્દો તૈયાર કરી શકે.[૫૫૮-એફ; જી; ૫૫૯-એ-સી]

૩. વિચારણા હેઠળની પ્રકૃતિની એક શરત, સંરક્ષણ અધિકારી દ્વારા બિનજરૂરી વિલંબને ટાળીને શિસ્તની કાર્યવાહીની ઝડપી પરાકાષ્ઠા માટેનો માર્ગ મોકળો કરવા ઉપરાંત, વિવિધ કાર્યવાહીમાં તેની હાજરીનું સંકલન કરવું મુશ્કેલ લાગે છે, તે સુનિશ્ચિત કરવા માટે સમાન રીતે લાંબા માર્ગે જશે કે આવા હેતુઓ માટે પસંદ કરેલા કાયદામાં કોઈ એકાધિકાર બનાવવામાં ન આવે અને પ્રસ્તાવિત સંરક્ષણ અધિકારીઓની સેવાઓ તે સંસ્થાઓને સમાન રીતે ઉપલબ્ધ હોય જે તેમને વધુ જાહેર હિતમાં રોજગારી આપે છે.[૫૫૯-ઇ; એફ]

૪.૧.આ દેશનો કાયદો સ્થાનિક પૂછપરછમાં કર્મચારીના પ્રતિનિધિત્વના સંપૂર્ણ અધિકારને તેના સાંભળવાના અધિકારના ભાગ રૂપે સ્વીકારતો નથી અને શિસ્તની કાર્યવાહીના સંચાલનને નિયમન કરતા નિયમો અથવા નિયમન અને સ્થાયી આદેશો, જો કોઈ હોય તો, ખાસ કરીને આવા અધિકારને માન્યતા આપે અને આવા પ્રતિનિધિત્વની જોગવાઈ કરે ત્યાં સુધી કોઈ અન્ય વ્યક્તિ દ્વારા પ્રતિનિધિત્વનો કોઈ અધિકાર નથી.[૫૫૮-C; D]

૪.૨.ગેરવર્તણૂકના આરોપોનો સામનો કરી રહેલા કર્મચારીઓને શિસ્તભંગની કાર્યવાહીમાં તેમના બચાવને બિનઅનુભવીતા અથવા વ્યક્તિગત શરમિંદગીને કારણે નબળા ન પડે તેની ખાતરી કરવા માટે શિસ્તની કાર્યવાહીમાં આપવાની ઈચ્છનીયતા અથવા અન્યથા ગમે તે હોય, તેને અધિકાર અને તે બાબત તરીકે દાવો કરી શકાતો નથી. તે પણ કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતના એક તત્વની રચના કરવા માટે કે તેની અવગણના તપાસને જ દૂષિત કરશે. [૫૫૮-ઈ]

એન. કાલિંદી અને અન્યો વિરુદ્ધ મેસર્સ ટાટા લોકોમોટિવ એન્ડ એન્જિનિયરિંગ કંપની લિમિટેડ; જમશેદપુર, AIR (૧૯૬૦) SC ૯૧૪; ડનલોપ રબર કંપની (ઈન્ડિયા) લિમિટેડ વિરુદ્ધ તેમના કામદારો, AIR (૧૯૬૫) SC ૧૩૯૨; કેસેન્ટ ડાયસ એન્ડ કેમિકલ્સ લિમિટેડ વિરુદ્ધ રામ નરેશ ત્રિપાઠી, [૧૯૯૩] ૨ SCC ૧૧૫ અને ભારત પેટ્રોલિયમ કોર્પોરેશન લિમિટેડ વિરુદ્ધ મહારાષ્ટ્ર જનરલ કામગર યુનિયન અને અન્યો, [૧૯૯૯] ૧ SCC ૬૨૬ નો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે.

સિવિલ અપીલેટ જ્યુરિસડીક્શન:સિવિલ અપીલ નંબર ૨૫૯૭ઓફ ૧૯૯૮.

૧૯૮૬ ના ડબ્લ્યુ. પી. નંબર ૭૭૭૧ માં કર્ણાટક હાઈકોર્ટના જ.૧૨.૯૭ ના ચુકાદા અને આદેશમાંથી.

સાથે

૧૯૯૮નો સી. એ. નંબર ૨૫૯૮/૯૮,૨૫૯૯.અપીલકર્તા વતી પી. પી. રાવ, ટી. વી. રત્નમ અને એમ. ગોસ્વામી.

કોર્ટનો ચુકાદો આપવામાં આવ્યો હતો.રાજુ, જે.

ઉપરોક્ત અપીલ કર્ણાટક હાઈકોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચના ૧૯૮૬ની રિટ પિટિશન નંબર ૭૭૭૧,૧૯૮૭ની ૩૨૧ અને ૧૯૮૫ની ૧૯૩૬૬ના સામાન્ય ચુકાદા સામે દાખલ કરવામાં આવી છે અને તે છે.અનુક્રમે મિસ ઇન્ડિયન ઓવરસીઝ બેંક, કેનરા બેંક અને વિજયા બેંક દ્વારા.

તેમના અધિકારીઓ અને કર્મચારીઓને લગતી વર્તણૂક, શિસ્ત અને અપીલોનું નિયમન કરવા માટે સંબંધિત બેંકોના પોતાના નિયમો હતા.તે નિયમોમાં એક એવી જોગવાઈ હતી જે અધિકારી/કર્મચારીને કોઈપણ શિસ્તની કાર્યવાહીમાં તેનો બચાવ કરવા માટે અન્ય કોઈપણ અધિકારી-કર્મચારીની સહાય લેવા માટે સક્ષમ બનાવે છે.એક પરિપત્ર આદેશ દ્વારા તેમાં સુધારો કરવાની માંગ કરવામાં આવી હતી, જેમાં સંબંધિત નિયમનમાં પાનની શરતોમાં નોંધ ઉમેરવાની જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી:

નોંધ:અધિકારી કર્મચારીએ એવા કોઈ અન્ય કર્મચારીની મદદ લેવી , જેમના હાથમાં બે અનુશાસનાત્મક કેસ બાકી છે, જેમાં તેમણે મદદ કરવાની છે.

આ પગલું કેન્દ્રીય સતર્કતા આયોગના સૂચનના આધારે અને ભારતીય રિઝર્વ બેંક સાથે પરામર્શ કરીને નાણાં મંત્રાલય; આર્થિક બાબતોના વિભાગ (બેંકિંગ વિભાગ) તરફથી બહાર પાડવામાં આવેલા ભારત સરકારના તારીખ ૫.૧૨.૮૪ ના સંદેશાવ્યવહાર દ્વારા શરૂ કરવામાં આવ્યું હોવાનું કહેવાય છે.

સંબંધિત બેંકોના અધિકારીઓના સંગઠનના કહેવા પર ભારતના બંધારણની કલમ ૧૪ના કથિત ઉલ્લંઘનના આધારે ઉપરોક્ત સુધારાને પડકારવામાં આવ્યો , જે ચુકાદા હેઠળ સમર્થન આપવામાં આવ્યું , જે આ અપીલોનો વિષય છે.કર્ણાટક હેન્ડલૂમ ડેવલપમેન્ટ કોર્પોરેશનને લગતી સમાન જોગવાઈને લગતી ૧૯૯૧ની ૨૦૭૪ અને ૨૦૭૫ની તારીખના કર્ણાટક હાઈકોર્ટની ડિવિઝન બેન્ચના અગાઉના ડિવિઝન બેન્ચના ચુકાદાને અનુસરવાનો હેતુ દર્શાવતા, ઉચ્ચ અદાલતે જણાવ્યું હતું કે જ્યારે મેનેજમેન્ટને બેથી વધુ પેર્લિંગ શિસ્તના કેસો ધરાવતા હાજર અધિકારીની નિમણૂક કરવા માટે કોઈ સમાન પ્રતિબંધ નથી, ત્યારે માત્ર કર્મચારીઓ માટે સંરક્ષણ અધિકારીઓના સંદર્ભમાં આ રીતે કરવામાં આવેલી શરત ભેદભાવપૂર્ણ છે અને તે ખરેખર શિસ્તની કાર્યવાહીને અંતિમ સ્વરૂપ આપવામાં વિલંબ ટાળવાના હેતુને પણ પૂર્ણ કરી શકશે નહીં. વધુ કારણ, જે ઉચ્ચ અદાલત સાથે તોલવામાં આવ્યું હતું, તે એ હતું કે ગેરવર્તણૂકના આરોપોના આરોપી અધિકારીઓનો બચાવ કરવા માટે સંસ્થામાં માત્ર થોડા જ લાયક અધિકારીઓ હોઈ શકે છે અને આવી શરત સાથે આવા ઘણા

કર્મચારીઓ દરેક સંસ્થામાં ઉપલબ્ધ ન હોઈ શકે કે જેઓ આરોપોનો સામનો કરી રહેલા સંબંધિત કર્મચારીઓ દ્વારા પસંદ કરવામાં આવે, તેમનું પ્રતિનિધિત્વ કરે અને પરિણામે તે અધિકારી-કર્મચારીને તેના બચાવ માટે તેના સાથીદારો પાસેથી યોગ્ય સહાય મેળવવાની અસરકારક તકથી વંચિત કરે છે.

પ્રતિવાદીઓને અપીલની નોટિસ આપવામાં આવી હોવા છતાં, તેમણે અપીલ લડવા માટે હાજર રહેવાનું પસંદ નથી કર્યું અને એકપક્ષીય રહ્યા છે. અપીલકર્તાઓ માટે વિદ્વાન વરિષ્ઠ વકીલ, શ્રી પી. પી. રાવે સખત દલીલ કરી હતી કે નિયમોમાં આક્ષેપિત સુધારો માત્ર ન્યાયી અને વાજબી જ નથી, પરંતુ તેનો પ્રશંસનીય હેતુ અને પ્રશંસનીય જાહેર હિત છે, જે પૂરું પાડવું જોઈએ અને કોઈ પણ રીતે ભેદભાવપૂર્ણ અથવા કોઈપણ અભણ ભેદભાવને ટકાવી રાખતો હોવાનું કહી શકાય નહીં, જે તેને રદ કરવાની બાંહેધરી આપે છે અને પરિણામે અપીલ હેઠળના ચુકાદાને રદ કરી શકાય છે. વિદ્વાન વકીલ દ્વારા આગળ રજૂઆત એ છે કે કોઈ પણ ફરિયાદની પૃષ્ઠભૂમિમાં યોગ્ય રીતે અસાધારણ સંજોગોમાંથી ઉદ્ભવતા વ્યક્તિગત કેસ સાથે વ્યવહાર કરવાની જરૂરિયાત અથવા સમર્થન ગમે તે હોય, તે પુરવાર કરે છે કે કોઈ કેસમાં સંબંધિત અધિકારી-કર્મચારી:જો પોતાનો બચાવ કરવાની અસરકારક તક નકારી કાઢવામાં આવી હોય, તો કરવામાં આવેલા સુધારાને પડકારને બિલકુલ સ્વીકારવો ન જોઈએ અને તે પણ ચુકાદામાં સોંપવામાં આવેલા કારણોસર. અમારું ધ્યાન ભારત સરકારના સંદેશાવ્યવહાર તરફ દોરવામાં આવ્યું છે, જેમાં વ્યવહારમાં નોંધાયેલા વાસ્તવિક તથ્યો અને સુધારા તેમજ અપીલ હેઠળના ચુકાદાના સંબંધિત ભાગોને રજૂ કરીને કેન્દ્ર સરકારના સૂચનોને અમલમાં મૂકતા બેંકના નિર્દેશો અને આદેશો જારી કરવાના અનિવાર્ય કારણોને વિસ્તૃત રીતે વર્ણવવામાં આવ્યા છે.

અમે ઉપરોક્ત રજૂઆતોને કાળજીપૂર્વક ધ્યાનમાં લીધી છે. પ્રકૃતિ અને ચારિત્ર્યના મુદ્દાના આધારે અથવા અધિકારી-કર્મચારીના અધિકારોની હદ, જો કોઈ હોય તો, તેના આધારે ધ્યાનમાં લેવું જોઈએ, ઘરેલું-અવ્યવસ્થિત તપાસમાં, ગેરવર્તણૂકના આરોપોને લડવામાં તેના બચાવ માટે તેનું પ્રતિનિધિત્વ કરવા માટે કોઈ બીજાની સહાય હોવી જોઈએ. આ પાસું આ અદાલત દ્વારા અનેક પ્રસંગોએ વિચારણાનો વિષય રહ્યું છે અને તે સ્પષ્ટ રીતે સંપૂર્ણ અધિકાર રહ્યો છે કે આ દેશનો કાયદો સ્થાનિક પૂછપરછમાં કર્મચારીને તેના સાંભળવાના અધિકારના ભાગ રૂપે પ્રતિનિધિત્વ સ્વીકારતો નથી અને શિસ્તની કાર્યવાહીના સંચાલનને નિયમન કરતા નિયમો અથવા નિયમન અને સ્થાયી આદેશો, જો કોઈ હોય તો, ખાસ કરીને આવા અધિકારને માન્યતા આપે અને આવા પ્રતિનિધિત્વની જોગવાઈ કરે ત્યાં સુધી કોઈ અન્ય વ્યક્તિ દ્વારા પ્રતિનિધિત્વનો કોઈ અધિકાર નથી. એન. કાલિંદી અને અન્યો વિરુદ્ધ મેસર્સ ટાટા લોકોમોટિવ એન્ડ એન્જિનિયરિંગ કંપની લિમિટેડ, જમશેદપુર, AIR (૧૯૬૦) SC ૯૧૪; ડનલપ રબર કંપની (ઇન્ડિયા) લિમિટેડ વિરુદ્ધ તેમના કામદારો, AIR (૧૯૬૫) SC ૧૩૯૨; કેસેન્ટ ડાયસ એન્ડ કેમિકલ્સ લિમિટેડ વિરુદ્ધ રામ નરેશ ત્રિપાઠી, [૧૯૯૩] ૨ SCC તેના અને ભારત પેટ્રોલિયમ કોર્પોરેશન લિમિટેડ વિરુદ્ધ મહારાષ્ટ્ર જનરલ કામગર યુનિયન અને અન્યો, [૧૯૯૯] ૧ SCC ૬૨૬. ગેરવર્તણૂકના આરોપોનો સામનો કરી રહેલા કર્મચારીઓને અનુશાસનાત્મક કાર્યવાહીમાં તેમનો બચાવ બિનઅનુભવી અથવા વ્યક્તિગત શરમિંદગીને કારણે નબળો ન પડે તેની ખાતરી કરવા માટે આપવાની ઇચ્છનીયતા અથવા અન્યથા હોવા છતાં, તેને અધિકારની બાબત તરીકે દાવો કરી શકાતો નથી અને તે પણ કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતના એક ઘટક તરીકે દાવો કરવા માટે કે તેનો ઇનકાર તપાસને દૂષિત કરશે.

અમારા મતે, ઉચ્ચ ન્યાયાલયમાં વિદ્વાન ન્યાયાધીશો દ્વારા અપનાવવામાં આવેલા તર્કમાં રહેલી ગંભીર ભૂલ એ ધારણા હોવાનું જણાય છે કે હાજર અધિકારીઓની નિમણૂકના સંદર્ભમાં અનુરૂપ રીતે આવી ટોચમર્યાદા નક્કી કરવામાં ભૂલ વ્યવસ્થાપનને તેમના હાથમાં આવે ત્યારે ઉપરોક્ત ધોરણ અથવા ધોરણનું ઉદ્ધંધન કરવાનો કોઈ પણ અધિકાર આપે છે અને હાજર અધિકારીઓને નામાંકિત કરવાની તેની પોતાની રીત છે, જેમણે બેથી વધુ પડતર શિસ્તના કેસ પણ પોતાના હાથમાં રાખ્યા હતા.તે માત્ર એવી ધારણા પર જ છે કે પૂર્ણ થવામાં અતિશય વિલંબને ટાળવાનો અને શિસ્તની કાર્યવાહીને ઝડપથી પૂર્ણ કરવાની ખાતરી આપવાનો પ્રશંસનીય ઉદ્દેશ, જેણે ખરેખર પડકાર હેઠળ સુધારા માટેના કારણને પ્રેરિત કર્યું હતું, તેને શંકા સાથે જોવામાં આવ્યું હતું અને તે ખરેખર પ્રાપ્ત કરવામાં સક્ષમ નથી.કથિત અને ધારેલા ભેદભાવની નિંદાત્મક પ્રકૃતિના સંદર્ભમાં નોંધાયેલી ફરિયાદ પણ એ હકીકત પર આધારિત હતી કે લાદવામાં આવેલી ટોચમર્યાદા માત્ર સંરક્ષણ અધિકારીની નિમણૂકના સંદર્ભમાં હતી, અન્યથા મેનેજમેન્ટને રજૂઆત અધિકારીની નિમણૂકમાં મુક્ત હાથ છોડી દીધો હતો.આવી ધારણાની પ્રક્રિયામાં, ઉચ્ચ અદાલતે ભારત સરકાર દ્વારા ૫૦ બાકી બાબતોમાં સંક્ષિપ્ત માહિતી ધરાવતા એક સંરક્ષણ અધિકારીની હકીકતની વાસ્તવિકતાની અવગણના કરી હોવાનું જણાય છે, જેમાં સંરક્ષણ અધિકારીની સરખામણીમાં આવી ચોક્કસ ટોચમર્યાદાની જરૂર હતી કારણ કે તેની પસંદગી અને પસંદગી અનિવાર્યપણે સંબંધિત અધિકારી-કર્મચારી પાસે હોય છે અને આવી શરતની ગેરહાજરીમાં, વ્યવસ્થાપનને આવા નિયમ અથવા સિદ્ધાંતનું પાલન કરવામાં ગંભીર અવરોધનો સામનો કરવો પડશે જેથી અધિકારી કર્મચારીઓની પૂછપરછનો સામનો કરવો પડે અને સંરક્ષણ માટે મુસદ્દો તૈયાર કરવો પડે.જ્યાં સુધી વ્યવસ્થાપનની વાત છે, તે વ્યક્તિગત કેસમાં રજૂઆત અધિકારીની પસંદગી કરવાની જરૂરિયાતને ધ્યાનમાં લેતી

વખતે હંમેશા તેનું પાલન કરી શકે છે, ભલે તે માટે કોઈ શરત ન હોય.આપેલ કેસમાં વિભેદક ધોરણો અથવા ધોરણો અપનાવવામાં પરિણમી શકે તેવી કોઈ પણ કાર્યવાહીની માત્ર શક્યતા અથવા અન્યથા, સંબંધિત અધિકારી-કર્મચારીને નુકસાન પહોંચાડવા માટે વિભેદક ધોરણો અથવા ધોરણો અપનાવવાના વ્યક્તિગત કેસમાં ફરિયાદને અન્યથા જાહેર કરવા માટે ઉપલબ્ધ અવકાશ ગમે તે હોય, તે પ્રશ્નમાં પ્રકૃતિનું નિયમન અથવા સ્થાયી ક્રમ બનાવવાનો અથવા ઉપરોક્ત જોગવાઈની વાજબીતા અથવા ન્યાયીપણાની વિરુદ્ધ લડત આપવાનો વ્યવસ્થાપનનો અધિકાર રદ કરવા માટે પૂરતો આધાર અથવા કારણ પ્રદાન કરે છે તેવું માની શકાતું નથી.વધુમાં, અમારો એવો પણ મત છે કે વિચારણા હેઠળની પ્રકૃતિની શરતો, વિવિધ કાર્યવાહીઓમાં તેમની હાજરીનું સંકલન કરવામાં મુશ્કેલી અનુભવતા સંરક્ષણ અધિકારી દ્વારા હાથ પર વધુ પડતી પ્રવૃત્તિઓ કરીને બિનજરૂરી વિલંબને ટાળીને શિસ્તની કાર્યવાહીની ઝડપી પરાકાષ્ઠા માટે માર્ગ મોકળો કરવા ઉપરાંત, આવા હેતુઓ માટે પસંદ કરેલા કેટલાકમાં કોઈ એકાધિકાર બનાવવામાં ન આવે અને સૂચિત સંરક્ષણ અધિકારીઓની સેવાઓ વધુ જાહેર હિતમાં તેમને રોજગારી આપતી સંસ્થાઓ માટે યોગ્ય પ્રમાણમાં સમાન રીતે ઉપલબ્ધ હોય તે સુનિશ્ચિત કરવા માટે સમાન રીતે લાંબી મજલ કાપશે.રાષ્ટ્રીય સ્તરે એકમોનું વિશાળ નેટવર્ક ધરાવતી રાષ્ટ્રીયકૃત બેંકો હોવાથી, એવી ધારણા માટે કોઈ નક્કર આધાર હોઈ શકે નહીં કે ઘણા કર્મચારીઓ, જેઓ વહીવટી પ્રક્રિયાઓથી સારી રીતે વાકેફ છે અને બોર્ડની કામગીરી અને નિયમો, પેટા-નિયમોથી પરિચિત છે, તેઓ પૂછપરછનો સામનો કરી રહેલા અધિકારીઓના કર્મચારીઓનો બચાવ કરવા માટે પસંદ કરવા માટે ઉપલબ્ધ નહીં હોય અને પરિણામે માત્ર એવી આશંકાના આધારે નિયમ પુસ્તકમાંથી સુધારાને ભૂંસી નાખવાનું કોઈ કારણ અથવા સમર્થન નથી કે, અન્યથા, તે સંભવિત પૂર્વગ્રહ છે અને અસરકારક રીતે પોતાનો બચાવ કરવામાં આરોપોનો સામનો કરી રહેલા અધિકારીઓને પ્રતિકૂળ અસર કરે છે.

અમારા મતે, જે સંજોગોમાં ભારતીય રિઝર્વ બેંક સાથે પરામર્શ કરીને ભારત સરકાર તરફથી બહાર પાડવામાં આવેલા સૂચન પર સુધારાની જરૂર પડી હતી, તે માત્ર વાસ્તવિક અને વાજબી જ નથી, પરંતુ કરવામાં આવેલ સુધારો પણ જાહેર હિતમાં ન્યાયી, યોગ્ય અને જરૂરી છે. પરિણામે, અમે હાઈકોર્ટ દ્વારા લેવામાં આવેલા દૃષ્ટિકોણ સાથે સહમત થવામાં અસમર્થ છીએ કે આ સુધારો ભારતના બંધારણની કલમ ૧૪ના ઉલ્લંઘનને અસર કરે છે. હાઈકોર્ટનો ચુકાદો આથી રદ કરવામાં આવે છે. અપીલને મંજૂરી આપવામાં આવશે અને હાઈકોર્ટમાં દાખલ કરાયેલી રિટ પિટિશન ફગાવી દેવામાં આવશે. કોઈ ખર્ચ નહીં.

એન. જે.

અપીલને મંજૂરી આપવામાં આવી છે.

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 judgment 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 judgment shall be authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation.