==========

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.

==========

રિઝર્વ બેંક ઓફ ઈન્ડિયા અને અન્ય

વિરુદ્ધ

સેસિલ ડેનિસ સોલોમન અને અન્ય

૪ ડિસેમ્બર, ૨૦૦૩

[દોરાઈસ્વામી રાજુ અને અરિજીત પસાયત, ન્યાયમૂર્તિઓ]

સેવા કાયદો:

રિઝર્વ બેંક ઓફ ઈન્ડિયા પેન્શન રેગ્યુલેશન્સ, ૧૯૯૦ – રેગ્યુલેશન્સ ૨(૧૨) અને ૧૮ – ધી રિઝર્વ બેંક ઓફ ઈન્ડિયા સ્ટાફ રેગ્યુલેશન્સ, ૧૯૪૮ – રેગ્યુલેશન ૨૬(૩) – રિઝર્વ બેંક ઓફ ઈન્ડિયા એક્ટ, ૧૯૩૪ – કલમ ૫૮(૨)(જે) – કર્મચારીઓ દ્વારા રાજીનામું – પેન્શનની હક્કદારી – નોકરીમાંથી રાજીનામું એ સ્વેચ્છિક નિવૃત્તિ સમાન હોવાના કારણે કર્મચારીઓ પેન્શન મેળવવા હકદાર હોવાનું હાઈકોર્ટનું તારણ – ઠરાવવામાં આવ્યું કે,

રાજીનામાના કેસને સ્વેચ્છિક નિવૃત્તિ સમકક્ષ ગણવામાં હાઈકોર્ટે ભૂલ કરી હતી – સેવા કાયદાશાસ્ત્રમાં આ બંને સંકલ્પનાત્મક રીતે ભિન્ન છે અને તેમાંથી કોઈ એક અથવા બીજા માર્ગને અપનાવવાના આધારે જુદા જુદા પરિણામો ઉદ્ભવે છે – કર્મચારીઓએ પોતે પેન્શન રેગ્યુલેશન્સ હેઠળ લાભ માંગી રહ્યા ન હોવાનો દાવો કર્યો હોવાથી, તેઓ એવો અન્ય કોઈ સ્ત્રોત દર્શાવી શક્યા નહોતા કે જેની સાથે તેમના દાવાઓને જોડી શકાય – ઠરાવવામાં આવ્યું કે, પેન્શન રેગ્યુલેશન્સમાં સુધારાની ભલામણ કરીને બેંકના કેન્દ્રીય બોર્ડે તેમને આ લાભ આપવાનો નિર્ણય કર્યો હતો તે આધારે પેન્શન માટેનો કર્મચારીઓનો દાવો ટકી શકે તેમ નથી – કેન્દ્ર સરકારે તે ભલામણોને મંજૂરી આપી નહોતી – જ્યાં સુધી સુધારા માટેની ભલામણો મંજૂર કરવામાં ન આવે, ત્યાં સુધી તેમનું કોઈ બંધનકર્તા બળ કે પ્રયોજ્યતા રહેતી નથી – પેન્શન રેગ્યુલેશન્સ કેન્દ્ર સરકારની મંજૂરીથી ઘડવામાં આવ્યા હોવાના કારણે કેન્દ્ર સરકારની મંજૂરી ફરજિયાત છે.

સામાવાળા–કર્મચારીઓ અપીલકર્તા–બેંકમાં વિવિધ હોદ્દાઓ પર કાર્યરત હતા. તેઓએ વર્ષ ૧૯૮૮ ના કોઈક સમયે પોતાનાં રાજીનામાં રજૂ કર્યાં હતાં. તે સંબંધિત સમયે નોકરીની શરતોનું નિયમન કરતાં ધી રિઝર્વ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા સ્ટાફ રેગ્યુલેશન્સ, ૧૯૪૮ અમલમાં હતાં. સ્ટાફ રેગ્યુલેશન્સના રેગ્યુલેશન ૨૬ ના પેટા–નિયમ (૩) માં એવી જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી કે, ૫૦ વર્ષની વય પ્રાપ્ત કરી ચૂકેલા કર્મચારી સક્ષમ સત્તાધિકારીને લેખિતમાં ૩ મહિનાની નોટિસ આપીને સ્વેચ્છિક નિવૃત્તિ લઈ શકે છે. તેઓના રાજીનામા પછી, રિઝર્વ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા પેન્શન રેગ્યુલેશન્સ, ૧૯૯૦ અમલી બન્યાં. પેન્શન રેગ્યુલેશન્સના

રેગ્યુલેશન ૧૮ માં એવી જોગવાઈ હતી કે કોઈ કર્મચારીનું નોકરીમાંથી રાજીનામું તેની સમગ્ર ભૂતકાળની સેવાની જપ્તીમાં પરિણમશે અને પરિણામે આવો કર્મચારી પેન્શનની ચૂકવણી માટે હકદાર બનશે નહીં. સામાવાળા–કર્મચારીઓએ પેન્શન રેગ્યુલેશન્સના રેગ્યુલેશન ૧૮ ની કાયદેસરતાને પડકારતાં હાઇકોર્ટનો સંપર્ક કર્યો. હાઇકોર્ટે એવું ઠરાવ્યું હતું કે સામાવાળા–કર્મચારીઓ પેન્શન મેળવવા માટે હકદાર હતા, કારણ કે રેગ્યુલેશન ૧૮ ની કોઈ પશ્ચાતવર્તી અસર નહોતી અને તેથી, નિયોક્તા પેન્શન મંજૂર કરવા કાયદેસર રીતે બંધાયેલા હતા. આથી આ હાલની અપીલો ઉપસ્થિત થઈ છે.

અપીલકર્તા–બેંક વતી એવી દલીલ કરવામાં આવી હતી કે, નોકરીમાંથી રાજીનામું એ બરતરફી કે સેવા સમાપ્તિ સમકક્ષ ન હોવાથી તે સ્વેચ્છિક નિવૃત્તિ સમાન વધુ છે, તેવું હાઇકોર્ટે ભૂલભરેલી રીતે ઠરાવ્યું હતું; રાજીનામું આપીને નોકરીમાંથી બહાર નીકળતા કર્મચારીઓ માટે પેન્શન રેગ્યુલેશન્સે પેન્શનની ચૂકવણી સ્પષ્ટપણે નકારી કાઢી હતી; અને સામાવાળા–કર્મચારીઓએ સ્ટાફ રેગ્યુલેશન્સ, ૧૯૪૮ ના રેગ્યુલેશન ૨૬(૩) ની શરતો અનુસાર ૫૦ વર્ષની વય પ્રાપ્ત કરી ન હોવાથી તેઓ દ્વારા સ્વેચ્છિક નિવૃત્તિ લેવાનો કોઈ પ્રશ્ન જ ઉપસ્થિત થતો નહોતો.

સામાવાળા–કર્મચારીઓ વતી એવી રજૂઆત કરવામાં આવી હતી કે, કેન્દ્રીય બોર્ડે સામાવાળાઓ જેવા કર્મચારીઓને આ લાભ લંબાવવાની ભલામણ કરી હતી અને તેમ હોવાથી, તે લાભો નકારી શકાયા ન હોત; સ્ટાફ રેગ્યુલેશન્સ

વહીવટી નિર્ણયોના સ્વરૂપના હતાં અને તેથી સરકારનો નિર્ણય પરિણામહીન હતો; અને એકવાર જ્યારે બોર્ડે આ લાભ આપવાનો નિર્ણય કર્યો હતો અને સ્ટાફ રેગ્યુલેશન્સમાં સુધારાઓ પણ સૂચવ્યા હતા, ત્યારે તેના પર સરકારની કોઈ મંજૂરી મેળવવાનો પ્રશ્ન જ નહોતો.

અપીલો મંજૂર કરતાં, કોર્ટે :

ઠરાવવામાં આવ્યું : ૧. રાજીનામાના કેસને સ્વેચ્છિક નિવૃત્તિ સમકક્ષ ગણવામાં હાઇકોર્ટે ભૂલ કરી હતી. સેવા કાયદાશાસ્ત્રમાં આ બંને સંકલ્પનાત્મક રીતે ભિન્ન છે અને આ બેમાંથી કોઈ એક અથવા બીજા માર્ગને અપનાવવા પર આધાર રાખીને જુદા જુદા પરિણામો ઉદ્ભવે છે. સેવા કાયદાશાસ્ત્રમાં, વયનિવૃત્તિ, સ્વેચ્છિક નિવૃત્તિ, ફરજિયાત નિવૃત્તિ અને રાજીનામું એ શબ્દપ્રયોગો જુદા જુદા અર્થ વ્યક્ત કરે છે. સ્વેચ્છિક નિવૃત્તિ અને રાજીનામું એ બંનેમાં નોકરી છોડવા માટે કર્મચારી તરફથી કરવામાં આવતા સ્વૈચ્છિક કૃત્યનો સમાવેશ થાય છે. જોકે બંનેમાં સ્વૈચ્છિક કૃત્યો સામેલ છે, તેમ છતાં તેમની કાર્યપદ્ધતિ ભિન્ન છે. મૂળભૂત તફાવતો પૈકીનો એક એ છે કે રાજીનામાના કિસ્સામાં તે કોઈપણ સમયે આપી શકાય છે; પરંતુ સ્વેચ્છિક નિવૃત્તિના કિસ્સામાં, તે નિયત કરાયેલ અર્હતાપૂર્ણ સેવાનો સમયગાળો પૂર્ણ કર્યા પછી જ માંગી શકાય છે. અન્ય એક પાયાનો તફાવત એ છે કે અગાઉના કિસ્સામાં સામાન્ય રીતે નિવૃત્તિ લાભો નકારવામાં આવે છે, પરંતુ પાછળના કિસ્સામાં તે નકારવામાં આવતા નથી. અગાઉના કિસ્સામાં, પરવાનગી કે નોટિસ ફરજિયાત

હોતી નથી, જ્યારે પાછળના કિસ્સામાં, સંબંધિત નિયોક્તાની પરવાનગી એ એક અનિવાર્ય શરત છે. જોકે રાજીનામું એ એક દ્વિપક્ષીય સંકલ્પના છે, અને તે સક્ષમ સત્તાધિકારી દ્વારા સ્વીકારવામાં આવ્યેથી અમલી બને છે, તેમ છતાં આ સામાન્ય નિયમને તેનાથી વિરુદ્ધની સ્પષ્ટ જોગવાઈઓ દ્વારા વિસ્થાપિત કરી શકાય છે. સ્વેચ્છિક નિવૃત્તિ એ વૈધાનિક જોગવાઈ દ્વારા રચાયેલી સેવાની એક શરત છે, જ્યારે રાજીનામું એ કોઈપણ નિયોક્તા–કર્મચારી સંબંધની એક ગર્ભિત શરત છે. વધુમાં, પેન્શન રેગ્યુલેશન્સ હેઠળ પોતે લાભ માંગી રહ્યા ન હોવાનો દાવો કરતા સામાવાળાઓ એવો અન્ય કોઈ સ્ત્રોત દર્શાવી શક્યા નહોતા કે જેની સાથે તેમના દાવાઓને જોડી શકાય. [૪૭૩–એફ–જી–એચ; ૪૭૪–બી–સી–ડી–ઈ, ૪૭૪–એચ; ૪૭૫–એ–બી]

પંજાબ નેશનલ બેંક વિરુદ્ધ પી.કે. મિત્તલ, એ.આઈ.આર. (૧૯૮૯) એસ.સી. ૧૦૮૩; યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા વિરુદ્ધ ગોપાલ ચંદ્ર મિશ્રા, (૧૯૭૮) ૨ એસ.સી.સી. ૩૦૧ અને દિનેશ ચંદ્ર સાંગમા વિરુદ્ધ આસામ રાજ્ય, એ.આઈ.આર. (૧૯૭૮) એસ.સી. ૧૭, સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો.

૨. સ્ટાફ રેગ્યુલેશન્સ વહીવટી સ્વરૂપના છે. કેન્દ્રીય બોર્ડ આવા વહીવટી નિર્ણયો લેવા માટે અધિકૃત છે અને તે માટે કેન્દ્ર સરકારની મંજૂરી/નિર્ણય જરૂરી નથી. પરંતુ જ્યાં સુધી પેન્શન રેગ્યુલેશન્સનો સંબંધ છે ત્યાં સુધી પરિસ્થિતિ ભિન્ન છે. પેન્શન રેગ્યુલેશન્સ કેન્દ્ર સરકારની મંજૂરીથી ઘડવામાં આવ્યા હતા અને તે રિઝર્વ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા એક્ટ, ૧૯૩૪ ની કલમ ૫૮ ની પેટા–કલમ

(૨) ના ખંડ (જે) દ્વારા પ્રદાન કરવામાં આવેલી સત્તાઓની રૂએ ઘડાયેલા છે. જો કેન્દ્રીય બોર્ડે પેન્શન રેગ્યુલેશન્સમાં ફેરફારો માટે ભલામણ કરી હોય, તો કેન્દ્ર સરકારની મંજૂરી ફરજિયાત છે. આ પાસું હાઇકોર્ટની નજર બહાર રહી ગયું જણાય છે અને રેગ્યુલેશન્સમાં ફેરફારો સૂચવતી કેન્દ્રીય બોર્ડ દ્વારા કરવામાં આવેલી માત્ર ભલામણો પરથી સામાવાળાઓ કોઈ લાભ મેળવી શકે નહીં. કેન્દ્ર સરકારે આ ભલામણો અંગે વિશેષ વિચારણા કરી હતી અને તેને નકારી કાઢી હતી. જ્યાં સુધી સુધારા માટેની ભલામણો મંજૂર કરવામાં ન આવે, ત્યાં સુધી તેના આધારે કોઈપણ દાવો કરવા માટે તેમનું કોઈ બંધનકર્તા બળ કે પ્રયોજ્યતા રહેતી નથી. [૪૭૩–સી–ડી–ઈ–એફ–જી]

રિઝર્વ બેંક અને અન્ય વિરુદ્ધ એસ. જયરાજન, [૧૯૯૫] સપ્લી. ૪ એસ.સી.સી. ૫૮૪ અને વી.ટી. ખાનઝોડે અને અન્ય વિરુદ્ધ રિઝર્વ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્ય, [૧૯૮૨] ૨ એસ.સી.સી. ૭, સંદર્ભ લેવામાં આવ્યો.

દીવાની અપીલીય અધિકારક્ષેત્ર : ૨૦૦૩ ની દીવાની અપીલ નંબર ૯૫૪૭.

નાગપુર સ્થિત બોમ્બે હાઇકોર્ટ દ્વારા ડબ્લ્યુ.પી. નંબર ૬૧૫/૧૯૯૬ માં તારીખ ૨૮.૨.૨૦૦૨ ના રોજ આપવામાં આવેલા ચુકાદા અને હુકમ સામે.

સાથે

દીવાની અપીલ નંબર ૯૫૪૯/૨૦૦૩.

અપીલકર્તાઓ તરફથી આર.એન. ત્રિવેદી, એડિશનલ સોલિસિટર જનરલ, કુલદીપ એસ. પરિહાર, એચ.એસ. પરિહાર.

સામાવાળાઓ તરફથી એ.કે. સંઘી, આર.કે. દેશપાંડે, શિવાજી એમ. જાધવ, હિમાંશુ ગુપ્તા, સુશ્રી સુષ્મા સુરી (ગેરહાજર).

કોર્ટનો ચુકાદો ન્યાયમૂર્તિ અરિજીત પસાયત દ્વારા આપવામાં આવેલ.

બંને ખાસ પરવાનગી અરજીઓમાં પરવાનગી આપવામાં આવે છે.

બોમ્બે હાઇકોર્ટની નાગપુર બેંચની ડિવિઝન બેંચે વાદગ્રસ્ત ચુકાદા દ્વારા એવું ઠરાવ્યું છે કે સામાવાળાઓ (જે હવે પછી 'કર્મચારીઓ' તરીકે ઉલ્લેખિત છે) રિઝર્વ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા પેન્શન રેગ્યુલેશન્સ, ૧૯૯૦ (સંક્ષિપ્તમાં 'પેન્શન રેગ્યુલેશન્સ') ની જોગવાઈઓ અનુસાર પેન્શન મેળવવા માટે હકદાર હતા. રિઝર્વ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા (જે હવે પછી 'નિયોક્તા' તરીકે ઉલ્લેખિત છે) એ આ ચુકાદાની યોગ્યતા સામે પ્રશ્ન ઉઠાવ્યો છે.

હકીકતલક્ષી પરિસ્થિતિ લગભગ નિર્વિવાદ છે, અને તેનો સંક્ષિપ્ત ઉલ્લેખ પૂરતો રહેશે.

સામાવાળાઓ નિયોક્તા સંસ્થામાં વિવિધ હોદ્દાઓ પર ફરજ બજાવતા હતા. આ કર્મચારીઓએ ૧૯૮૮ માં કોઈ સમયે રાજીનામું આપ્યું હતું. તેમના રાજીનામા બાદ, પેન્શન રેગ્યુલેશન્સ અમલમાં આવ્યા હતા. સદર રેગ્યુલેશન રિઝર્વ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા એક્ટ, ૧૯૩૪ (સંક્ષિપ્તમાં 'એક્ટ') ની કલમ ૫૮ ની

પેટા–કલમ (૨) ના ખંડ (જે) દ્વારા પ્રદત્ત સત્તાઓની રૂએ ઘડવામાં આવ્યા હતા. નિયોક્તા–બેંકના કેન્દ્રીય બોર્ડે કેન્દ્ર સરકારની પૂર્વ મંજૂરી મેળવીને આ રેગ્યુલેશન્સ ઘડ્યા હતા. રિઝર્વ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા સ્ટાફ રેગ્યુલેશન્સ, ૧૯૪૮ (સંક્ષિપ્તમાં 'સ્ટાફ રેગ્યુલેશન્સ'), જેમાં પાછળથી તારીખ ૭.૨.૧૯૯૨ થી સુધારો કરવામાં આવ્યો હતો, તે સંબંધિત સમયે નોકરીની શરતોનું નિયમન કરવા માટે અમલમાં હતા. ૧૯૪૮ ના રેગ્યુલેશન્સનું રેગ્યુલેશન ૨૬ નિવૃત્તિની વય સાથે સંબંધિત હતું. તેનો પેટા–નિયમ (૩), જે હાલના વિવાદ સાથે સુસંગતતા ધરાવે છે, એવી જોગવાઈ કરે છે કે ૫૦ વર્ષની ઉંમર પૂર્ણ કરનાર કર્મચારી સક્ષમ સત્તાધિકારીને ત્રણ મહિનાની લેખિત નોટિસ આપીને સ્વેચ્છિક નિવૃત્તિ લઈ શકે છે. જોકે તારીખ ૭.૨.૧૯૯૨ થી આ રેગ્યુલેશનમાં અન્ય ઘણી જોગવાઈઓ સમાવિષ્ટ કરવામાં આવી હતી, તેમ છતાં પેટા–નિયમ (૩) ની આ જોગવાઈ કોઈપણ સુધારા વિના યથાવત રહી હતી. પેન્શન રેગ્યુલેશન્સ દ્વારા કર્મચારીઓની કેટલીક ચોક્કસ શ્રેણીઓને પેન્શન મંજૂર કરવા માટેની જોગવાઈઓ કરવામાં આવી હતી. તેના રેગ્યુલેશન્સ ૨(૧૨) અને ૧૮ નીચે મુજબ વંચાય છે:

> "૨(૧૨): 'નિવૃત્તિ' એટલે સ્ટાફ રેગ્યુલેશન ૨૬ ની જોગવાઈઓ અનુસાર તેમજ સમાધાનો/એવોર્ડ્સ હેઠળ બેંક દ્વારા જારી કરવામાં આવેલી અન્ય સૂચનાઓ અનુસાર નિવૃત્તિ;
>
> ૧૮. રાજીનામું અથવા બરતરફી કે સેવા સમાપ્તિ પર સેવાની જપ્તી:

સેવામાંથી કોઈ કર્મચારીનું રાજીનામું અથવા બરતરફી કે સેવા સમાપ્તિ તેની સમગ્ર ભૂતકાળની સેવાની જપ્તીમાં પરિણમશે અને પરિણામે તે કર્મચારી પેન્શન ચુકવણી મેળવવા માટે પાત્ર ઠરશે નહીં."

સ્ટાફ રેગ્યુલેશન્સની કેટલીક જોગવાઈઓની નોંધ લેવી જરૂરી છે. તે નીચે મુજબ વંચાય છે:

"રેગ્યુલેશન ૨૬. (૭.૨.૧૯૯૨ પહેલાં વણસુધારેલ)– (૧) વર્ગ ૪ ના કર્મચારી સિવાયનો અન્ય કોઈપણ કર્મચારી ૫૮ વર્ષની વયે નિવૃત્ત થશે અને વર્ગ ૪ નો કર્મચારી ૬૦ વર્ષની વયે નિવૃત્ત થશે;

પરંતુ શરત એ છે કે વર્ગ ૪ ના એવા કર્મચારીના કિસ્સામાં કે જેણે ૫૫ વર્ષની વય પ્રાપ્ત કરી હોય, જો સક્ષમ સત્તાધિકારીના અભિપ્રાય મુજબ તેની કાર્યક્ષમતામાં ઘટાડો થયેલો જણાય, તો બેંક, પોતાના વિવેકાધિકાર અનુસાર, તેને બે માસની લેખિત નોટિસ આપીને નિવૃત્ત કરી શકશે.

પરંતુ વધુમાં એવી શરત છે કે બેંક, પોતાના વિવેકાધિકાર અનુસાર, વર્ગ ૪ ના કર્મચારી સિવાયના કોઈપણ કર્મચારીને ૫૦ વર્ષની વય પૂર્ણ કર્યા બાદ કોઈપણ સમયે નિવૃત્ત કરી શકશે;

પરંતુ વધુમાં એવી શરત છે કે વર્ગ ૪ ના કર્મચારી સિવાયના એવા કર્મચારીના કિસ્સામાં કે જેણે ૫૫ વર્ષની વય પ્રાપ્ત કરી હોય, ૫૮ વર્ષની વય સુધી સેવામાં તેનું ચાલુ રહેવું, તેને સેવામાં જાળવી રાખવા માટે યોગ્ય

જણાવાને અધીન રહેશે.

(૨) પેટા–રેગ્યુલેશન (૧) ના પરંતુકો દ્વારા પ્રદત્ત સત્તાનો ઉપયોગ, અધિકારીઓના કિસ્સામાં કેન્દ્રીય બોર્ડની પૂર્વ મંજૂરીથી ગવર્નર દ્વારા, અને અન્ય કર્મચારીઓના કિસ્સામાં, ગવર્નર દ્વારા જારી કરવામાં આવે તેવી સામાન્ય અથવા વિશેષ સૂચનાઓને અધીન રહીને મેનેજર દ્વારા કરવામાં આવશે.

(૩) ૫૦ વર્ષની વય પ્રાપ્ત કરી હોય તેવો કર્મચારી સક્ષમ સત્તાધિકારીને ત્રણ માસની લેખિત નોટિસ આપ્યા બાદ સ્વેચ્છિક નિવૃત્તિ લઈ શકશે.

રેગ્યુલેશન ૨૬ (૭.૨.૧૯૯૨ થી અમલમાં આવે તે રીતે સુધારેલ): (૧) કર્મચારી ૬૦ વર્ષની વયે નિવૃત્ત થશે પરંતુ કોઈપણ કર્મચારીને ૬૦ વર્ષની વય પછી કોઈ મુદત વધારો આપવામાં આવશે નહીં:

પરંતુ શરત એ છે કે કેલેન્ડર માસ દરમિયાન પ્રથમ દિવસ સિવાયના અન્ય કોઈપણ દિવસે વયનિવૃર્ત્તિની વય પ્રાપ્ત કરનાર કમ ચારી, તે માસના અંતિમ દિવસે નિવૃત્ત થશે:

પરંતુ વધુમાં એવી શરત છે કે વર્ગ ૪ ના એવા કર્મચારીના કિસ્સામાં કે જેણે ૫૫ વર્ષની વય પ્રાપ્ત કરી હોય, જો સક્ષમ સત્તાધિકારીના અભિપ્રાય મુજબ તેની કાર્યક્ષમતામાં ઘટાડો થયેલો જણાય, તો બેંક, પોતાના વિવેકાધિકાર અનુસાર, તેને બે માસની લેખિત નોટિસ આપીને નિવૃત્ત

કરી શકશે:

પરંતુ વધુમાં એવી શરત છે કે બેંક, પોતાના વિવેકાધિકાર અનુસાર, જાહેર હિતમાં, વર્ગ ૪ ના કર્મચારી સિવાયના કોઈપણ કર્મચારીને ૫૦ વર્ષની વય પૂર્ણ કર્યા બાદ કોઈપણ સમયે નિવૃત્ત કરી શકશે:

પરંતુ વધુમાં એવી શરત છે કે વર્ગ ૩ અને વર્ગ ૧ ના એવા કર્મચારીના કિસ્સામાં કે જેણે ૫૫ વર્ષની વય પ્રાપ્ત કરી હોય, ૬૦ વર્ષની વય સુધી સેવામાં તેનું ચાલુ રહેવું, તેને સેવામાં જાળવી રાખવા માટે યોગ્ય જણાવાને અધીન રહેશે.

(૨) પેટા–રેગ્યુલેશન (૧) ની જોગવાઈઓ દ્વારા પ્રદત્ત સત્તાનો ઉપયોગ, અધિકારીઓના કિસ્સામાં કેન્દ્રીય બોર્ડની પૂર્વ મંજૂરીથી ગવર્નર દ્વારા, અને અન્ય કર્મચારીઓના કિસ્સામાં, ગવર્નર દ્વારા જારી કરવામાં આવે તેવી સામાન્ય અથવા વિશેષ સૂચનાઓને અધીન રહીને મેનેજર દ્વારા કરવામાં આવશે.

(૩) ૫૦ વર્ષની વય પ્રાપ્ત કરી હોય તેવો કર્મચારી સક્ષમ સત્તાધિકારીને ત્રણ માસની લેખિત નોટિસ આપ્યા બાદ સ્વેચ્છિક નિવૃત્તિ લઈ શકશે.

(૩–એ) પેટા–રેગ્યુલેશન (૩) ને બાધ આવ્યા વિના, કોઈ કર્મચારી સક્ષમ સત્તાધિકારીને ત્રણ માસની લેખિત નોટિસ આપ્યા બાદ સ્વેચ્છિક નિવૃત્તિ લઈ શકશે, પરંતુ શરત એ છે કે જો તે રિઝર્વ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા

પેન્શન રેગ્યુલેશન્સ, ૧૯૯૦ થી શાસિત ન હોય તો તેણે ૨૦ વર્ષની સેવા પૂર્ણ કરેલી હોવી જોઈએ અને જો તે રિઝર્વ બેંક ઓફ ઈન્ડિયા પેન્શન રેગ્યુલેશન્સ, ૧૯૯૦ થી શાસિત હોય તો રિઝર્વ બેંક ઓફ ઈન્ડિયા પેન્શન રેગ્યુલેશન્સ, ૧૯૯૦ માં વ્યાખ્યાયિત કર્યા મુજબની ૨૦ વર્ષની અર્હતા પ્રાપ્ત સેવા પૂર્ણ કરેલી હોવી જોઈએ:

પરંતુ શરત એ છે કે આ પેટા–રેગ્યુલેશન વિદેશમાં પ્રતિનિયુક્તિ પર અથવા અભ્યાસ રજા પર રહેલા કર્મચારીને લાગુ પડશે નહીં, સિવાય કે ભારતમાં બદલી થયા બાદ અથવા ભારત પરત ફર્યા બાદ તેણે ભારતમાં તે હોદ્દાનો કાર્યભાર પુનઃ સંભાળી લીધો હોય અને ઓછામાં ઓછા એક વર્ષના સમયગાળા સુધી સેવા આપી હોય. જોકે, આ પરંતુકની જરૂરિયાતમાંથી ગવર્નરના વિવેકાધિકાર અનુસાર મુક્તિ આપી શકાશે:

વધુમાં એવી જોગવાઈ છે કે આ સબ–રેગ્યુલેશન તેવા કર્મચારીને લાગુ પડશે નહીં, કે જે સ્વેચ્છિક નિવૃત્તિ માંગતી વખતે પોતે જે સ્વાયત્ત સંસ્થા અથવા જાહેર ક્ષેત્રના ઉપક્રમમાં પ્રતિનિયુક્તિ પર હોય તેમાં કાયમી ધોરણે સમાવિષ્ટ થવા માટે સેવામાંથી નિવૃત્તિ મેળવવા ઇચ્છતો હોય.

(૩–બી) સબ–રેગ્યુલેશન (૩–એ) હેઠળ આપવામાં આવેલી સ્વેચ્છિક નિવૃત્તિની નોટિસ, જ્યાં સુધી તે સક્ષમ સત્તાધિકારી દ્વારા સ્વીકારવામાં ન આવે ત્યાં સુધી વૈધ ગણાશે નહીં:

પરંતુ શરત એ છે કે જ્યાં સક્ષમ સત્તાધિકારી આવી નોટિસમાં નિર્દિષ્ટ

કરવામાં આવેલી મુદત સમાપ્ત થાય તે પહેલાં આવી નોટિસ સ્વીકાર ન કરવા અંગેનો પોતાનો નિર્ણય પહોંચાડતા નથી, ત્યાં તેવા સમયગાળાની સમાપ્તિની તારીખથી આવી નિવૃત્તિ અમલમાં આવશે.

(૩–સી) સબ–રેગ્યુલેશન (૩) અથવા (૩–એ) ના અનુસંધાને નિવૃત્ત થતા કર્મચારી દ્વારા જો તે પ્રકારની વિનંતી કરવામાં આવે, અને જો સક્ષમ સત્તાધિકારીને એવી ખાતરી થાય કે આવી મુક્તિ આપવાથી કોઈ વહીવટી અગવડ ઊભી થશે નહીં, તો સક્ષમ સત્તાધિકારી સ્વેચ્છિક નિવૃત્તિની નોટિસની તેની સમગ્ર મુદત અથવા તેના કોઈ ભાગ સંબંધે આવી મુક્તિ આપી શકશે.

(૩–ડી) જે કર્મચારીએ સબ–રેગ્યુલેશન (૩–એ) ના અનુસંધાને સ્વેચ્છિક નિવૃત્તિ લેવાનો વિકલ્પ પસંદ કર્યો હોય અને નોટિસ આપી હોય, તેવો કર્મચારી સક્ષમ સત્તાધિકારીની પરવાનગી વિના આ નોટિસ પાછી ખેંચવા માટે હકદાર રહેશે નહીં; પરંતુ શરત એ છે કે આવી નોટિસ પાછી ખેંચવા માટેની વિનંતી તેની નિવૃત્તિની અભિપ્રેત તારીખ પૂર્વે કરવામાં આવેલી હોવી જોઇશે."

સામાવાળા–કર્મચારીઓએ રાજીનામું રજૂ કરેલું હોવાથી અને તેના પરિણામે તેઓ અપાત્ર બનતા હોઈ, રેગ્યુલેશન ૧૮ ની કાયદેસરતાને પડકારતી રિટ અરજીઓ હાઇકોર્ટ સમક્ષ દાખલ કરવામાં આવી હતી. હાઇકોર્ટે વાદગ્રસ્ત ચુકાદા દ્વારા એવું ઠરાવ્યું હતું કે સદરહુ રેગ્યુલેશન કોઈ પશ્ચાતવર્તી અમલ

ધરાવતું ન હતું અને તેથી, નોકરીદાતા પેન્શન મંજૂર કરવા માટે કાયદેસર રીતે બંધાયેલા હતા.

વિદ્વાન એડિશનલ સોલિસિટર જનરલ શ્રી આર.એન. ત્રિવેદીએ એવી રજૂઆત કરી હતી કે હાઇકોર્ટનો સમગ્ર અભિગમ ભૂલભરેલો હતો. એક તરફ તેણે એવું ઠરાવ્યું હતું કે આ રેગ્યુલેશન્સ પશ્ચાતવર્તી અમલ ધરાવતા ન હતા, છતાં પણ આખરી નિર્દેશ ૧૯૯૦ ના પેન્શન રેગ્યુલેશન્સનો આશરો લઈને પેન્શનની ગણતરી કરવાનો હતો. તેણે એવું તારણ પણ નોંધ્યું હતું કે સેવામાંથી રાજીનામું એ સંચાલન મંડળના કૃત્યો એવી બરતરફી કે સેવા સમાપ્તિ સમાન ન હોવાથી, તે સ્વેચ્છિક નિવૃત્તિને વધુ મળતું આવે છે તે બાબતે કોઈ શંકા હોઈ શકે નહીં. તેણે એવું ઠરાવ્યું હતું કે પેન્શન રેગ્યુલેશન્સનું રેગ્યુલેશન ૧૮ લાગુ પડતું ન હોવાથી પેન્શન માટેનો દાવો મંજૂર કરવાનો રહેતો હતો. પેન્શન રેગ્યુલેશન્સે રાજીનામું આપીને સેવા છોડનારા તેવા કર્મચારીઓ માટે પેન્શનની ચૂકવણી સ્પષ્ટપણે બાકાત રાખી હતી. ૧૯૪૮ ના સ્ટાફ રેગ્યુલેશન્સના રેગ્યુલેશન ૨૬ ના સબ–રેગ્યુલેશન (૩) ના સંદર્ભમાં સામાવાળા–કર્મચારીઓએ ૫૦ વર્ષની વય પ્રાપ્ત કરી ન હોવાથી તેઓ દ્વારા સ્વેચ્છિક નિવૃત્તિ લેવાનો કોઈ પ્રશ્ન જ ઉપસ્થિત થતો ન હતો. સામાવાળા–કર્મચારીઓએ એ બાબત સ્પષ્ટ કરી ન હતી કે તેઓ કયા કાયદા કે રેગ્યુલેશન હેઠળ પેન્શનનો દાવો કરી રહ્યા હતા. રિટ અરજીમાં કરવામાં આવેલા અભિવચનોના વલણ અને દલીલો પરથી એવું જણાય છે કે તેઓ માત્ર પેન્શન રેગ્યુલેશન્સનો લાભ મેળવવા માંગતા હતા. પરંતુ તે જ સમયે તેઓએ એવી દલીલ પણ કરી હતી કે તેનો કોઈ પશ્ચાતવર્તી અમલ ન હતો.

તેનાથી વિપરીત, સામાવાળા–કર્મચારીઓ તરફના વિદ્વાન વકીલે એવી રજૂઆત કરી હતી કે માત્ર ૩૭ કર્મચારીઓને જ લાભ મળવાનો હતો અને માત્ર ૩ કર્મચારીઓએ જ અદાલતનો સંપર્ક કર્યો હતો. તેવી પરિસ્થિતિ હોવાથી, ભારતના બંધારણ, ૧૯૫૦ (સંક્ષિપ્તમાં 'બંધારણ') ના અનુચ્છેદ ૧૩૬ હેઠળના અધિકારક્ષેત્રનો ઉપયોગ કરવો પડે તેવો આ કોઈ યોગ્ય કેસ નથી. વધુમાં, વહીવટી નિર્ણયો દ્વારા કેન્દ્રીય બોર્ડે સામાવાળાઓ જેવા કર્મચારીઓને આ લાભ લંબાવવાનો નિર્ણય કર્યો હતો. તેવી સ્થિતિમાં, કેન્દ્ર સરકારે આ ભલામણો સ્વીકારવાનો ઇનકાર કર્યો હતો તેવા માત્ર આકસ્મિક આધાર પર આ લાભો નકારી શકાયા ન હોત. સ્ટાફ રેગ્યુલેશન્સ વહીવટી નિર્ણયોના સ્વરૂપમાં હતા અને સરકારનો નિર્ણય પરિણામહીન હતો. એકવાર બોર્ડે આ લાભ આપવાનું નક્કી કર્યું હોય અને સ્ટાફ રેગ્યુલેશન્સમાં સુધારાઓ પણ સૂચવ્યા હોય, ત્યારે તેના સંબંધમાં સરકારની કોઈ મંજૂરી મેળવવાનો પ્રશ્ન જ ઉપસ્થિત થતો ન હતો.

રિઝર્વ બેંક અને અન્ય વિરુદ્ધ એસ. જયરાજન, [૧૯૯૫] સપ્લી. ૪ એસસીસી ૫૮૪ ના કેસમાં, વી.ટી. ખાનઝોડે અને અન્ય વિરુદ્ધ રિઝર્વ બેંક ઓફ ઇન્ડિયા અને અન્ય, [૧૯૮૨] ૨ એસસીસી ૭ માં વ્યક્ત કરવામાં આવેલા એ મંતવ્યનો પુનરોચ્ચાર કરવામાં આવ્યો હતો કે સ્ટાફ રેગ્યુલેશન્સ વહીવટી સ્વરૂપના છે. કેન્દ્રીય બોર્ડ આવા વહીવટી નિર્ણયો લેવા માટે અધિકૃત છે અને કેન્દ્ર સરકારની મંજૂરી/નિર્ણયની કોઈ જરૂર નથી. તેથી, જો સ્ટાફ રેગ્યુલેશન્સમાં ફેરફારો લાવવાના હોય અને કેન્દ્રીય બોર્ડ તેવો નિર્ણય લે, તો કેન્દ્ર સરકારની મંજૂરી લેવાની કોઈ આવશ્યકતા રહેતી નથી. પરંતુ જ્યાં સુધી

પેન્શન રેગ્યુલેશન્સનો સંબંધ છે ત્યાં સુધી પરિસ્થિતિ તદ્દન ભિન્ન છે. સદરહુ રેગ્યુલેશન્સ કેન્દ્ર સરકારની મંજૂરીથી ઘડવામાં આવ્યા હતા અને તે કલમ ૫૮ ની પેટા–કલમ (૨) ના ખંડ (જે) દ્વારા પ્રદત્ત સત્તાઓની રૂએ ઘડાયેલા છે. જો કેન્દ્રીય બોર્ડે પેન્શન રેગ્યુલેશન્સમાં ફેરફારો માટે ભલામણ કરી હોય, તો કેન્દ્ર સરકારની મંજૂરી ફરજિયાત છે. આ પાસું હાઇકોર્ટની નજર બહાર રહી ગયું જણાય છે અને રેગ્યુલેશન્સમાં ફેરફાર સૂચવતી કેન્દ્રીય બોર્ડની માત્ર ભલામણો પરથી સામાવાળાઓ કોઈ લાભ મેળવી શકે નહીં. કેન્દ્ર સરકારે આ ભલામણો પર ચોક્કસપણે વિચારણા કરી હતી અને તેને ફગાવી દીધી હતી. જ્યાં સુધી સુધારા માટેની ભલામણો મંજૂર ન થાય, ત્યાં સુધી તે કોઈ બંધનકર્તા બળ ધરાવતી નથી અથવા તેના આધારે કોઈ દાવો કરવા માટે લાગુ પાડી શકાતી નથી. વધુમાં, જે સામાવાળાઓ એવો દાવો કરે છે કે તેઓ પેન્શન રેગ્યુલેશન્સ હેઠળ લાભ માંગી રહ્યા ન હતા, તેઓ અન્ય કોઈ એવો સ્ત્રોત દર્શાવી શક્યા ન હતા કે જેની સાથે તેમના દાવાને જોડી શકાય. સામાવાળા–કર્મચારીઓ અંશદાનની જોગવાઈઓ અને ગ્રેચ્યુઈટી યોજનાઓ હેઠળ પોતાને મળવાપાત્ર વયનિવૃત્તિ લાભો મેળવી રહ્યા હતા. રાજીનામાના કિસ્સાને સ્વેચ્છિક નિવૃત્તિ સમકક્ષ ગણવામાં પણ હાઇકોર્ટે ભૂલ કરી હતી. સેવા કાયદાશાસ્ત્રમાં આ બંને સંકલ્પનાત્મક રીતે ભિન્ન છે અને તે બંનેમાંથી કયો માર્ગ અપનાવવામાં આવે છે તેના આધારે વિવિધ પરિણામો નીપજે છે.

સ્ટાફ રેગ્યુલેશન્સના રેગ્યુલેશન ૨૬ હેઠળ, તારીખ ૧ લી નવેમ્બર, ૧૯૯૦ ની સ્થિતિએ ચાર પ્રકારની નિવૃત્તિઓની પરિકલ્પના કરવામાં આવી

હતી, એટલે કે (એ) વયનિવૃત્તિ પર નિવૃત્તિ, (બી) અમાન્યતાના આધારે ફરજિયાત નિવૃત્તિ, (સી) ફરજિયાત નિવૃત્તિ અને (ડી) સ્વેચ્છિક નિવૃત્તિ. રાજીનામું આ પૈકીની કોઈપણ એક શ્રેણી અથવા વર્ગમાં બંધબેસતું નથી.

સેવા કાયદાશાસ્ત્રમાં, વયનિવૃત્તિ, સ્વેચ્છિક નિવૃત્તિ, ફરજિયાત નિવૃત્તિ અને રાજીનામું એ શબ્દપ્રયોગો ભિન્ન અર્થો વ્યક્ત કરે છે. સ્વેચ્છિક નિવૃત્તિ અને રાજીનામામાં સેવા છોડવા માટે કર્મચારી તરફથી સ્વેચ્છિક કૃત્યનો સમાવેશ થાય છે. જોકે બંનેમાં સ્વેચ્છિક કૃત્યો સંકળાયેલા છે, છતાં તેમનો અમલ અલગ રીતે થાય છે. એક મૂળભૂત તફાવત એ છે કે રાજીનામાના કિસ્સામાં તે કોઈપણ સમયે આપી શકાય છે; પરંતુ સ્વેચ્છિક નિવૃત્તિના કિસ્સામાં, અર્હતા પ્રાપ્ત સેવાની નિર્ધારિત મુદત પૂર્ણ કર્યા પછી જ તેની માંગણી કરી શકાય છે. અન્ય એક મૂળભૂત ભેદ એ છે કે પ્રથમ કિસ્સામાં, સામાન્ય રીતે નિવૃત્તિ લાભો નકારવામાં આવે છે પરંતુ બીજા કિસ્સામાં, તે નકારવામાં આવતા નથી. પ્રથમ કિસ્સામાં, પરવાનગી કે નોટિસ ફરજિયાત હોતી નથી, જ્યારે બીજા કિસ્સામાં, સંબંધિત નોકરીદાતાની પરવાનગી એ એક અનિવાર્ય શરત છે. જોકે રાજીનામું એ એક દ્વિપક્ષીય વિભાવના છે, અને તે સક્ષમ સત્તાધિકારી દ્વારા સ્વીકારવામાં આવે ત્યારે જ અમલી બને છે, તેમ છતાં તેનાથી વિપરીત સ્પષ્ટ જોગવાઈઓ દ્વારા આ સામાન્ય નિયમનું સ્થાન લઈ શકાય છે. પંજાબ નેશનલ બેંક વિરુદ્ધ પી. કે. મિત્તલ, એ.આઈ.આર. (૧૯૮૯) એસ.સી. ૧૦૮૩ ના કેસમાં, પંજાબ નેશનલ બેંક રેગ્યુલેશન્સના રેગ્યુલેશન ૨૦(૨) ના અર્થઘટન પર એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે નોકરીદાતા દ્વારા રાજીનામાના કોઈપણ સ્વીકાર કે અસ્વીકાર માટે કોઈ

જોગવાઈ ન હોવાથી, નોટિસમાં નિર્દિષ્ટ તારીખથી રાજીનામું આપોઆપ અમલમાં આવશે. યુનિયન ઓફ ઇન્ડિયા વિરુદ્ધ ગોપાલ ચંદ્ર મિશ્રા, [૧૯૭૮] ૨ એસસીસી ૩૦૧ ના કેસમાં, બંધારણના અનુચ્છેદ ૨૧૭ ને ધ્યાનમાં રાખીને હાઇકોર્ટના ન્યાયાધીશના કિસ્સામાં એવું ઠરાવવામાં આવ્યું હતું કે પોતાના પદ પરથી રાજીનામું આપવાનો તેમની પાસે એકપક્ષીય અધિકાર કે વિશેષાધિકાર છે અને તેઓ પોતાની સ્વતંત્ર ઇચ્છાથી જે તારીખ પસંદ કરે તે તારીખથી તેમનું રાજીનામું અમલી બને છે. પરંતુ જ્યાં અમુક ઓક્ક્સ સંજોગોમાં, દાખલા તરીકે શિસ્તવિષયક કાર્યવાહી પડતર હોવાના કારણે, નોકરીદાતાને રાજીનામું ન સ્વીકારવાની સત્તા આપતી જોગવાઈ હોય, ત્યાં નોકરીદાતા તે સત્તાનો ઉપયોગ કરી શકે છે.

તેનાથી વિપરીત, દિનેશ ચંદ્ર સાંગમા વિરુદ્ધ આસામ રાજ્ય, એ.આઈ.આર. (૧૯૭૮) એસ.સી. ૧૭ ના કેસમાં આ અદાલત દ્વારા નોંધવામાં આવ્યા મુજબ, જ્યારે સરકાર કોઈ સરકારી કર્મચારીને તેની ઇચ્છા વિરુદ્ધ પણ ફરજિયાત નિવૃત્ત કરવાનો પોતાનો અધિકાર અનામત રાખે છે, ત્યારે તેની સામે સેવામાંથી સ્વેચ્છિક રીતે નિવૃત્ત થવાનો સરકારી કર્મચારીનો પણ અનુરૂપ અધિકાર રહેલો છે. સ્વેચ્છિક નિવૃત્તિ એ વૈધાનિક જોગવાઈ દ્વારા નિર્મિત સેવાની એક શરત છે, જ્યારે રાજીનામું એ કોઈપણ નોકરીદાતા–કર્મચારી સંબંધની ગર્ભિત શરત છે.

કોઈપણ દ્રષ્ટિકોણથી જોતાં હાઇકોર્ટનો ચુકાદો સમર્થનપાત્ર નથી અને

તેથી તે રદ કરવામાં આવે છે તથા સામાવાળા–કર્મચારીઓ દ્વારા દાખલ કરવામાં આવેલી રિટ અરજીઓ નામંજૂર ઠરે છે. અપીલો મંજૂર કરવામાં આવે છે. ખર્ચ અંગે કોઈ હુકમ કરવામાં આવતો નથી.

અપીલો મંજૂર કરવામાં આવે છે.

This judgment has been translated using an AI-assisted translation tool.

==========

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.

==========