

समक्ष एस.एस संधावालिया, सी.जे और जे.वी गुप्ता, जे.

पंजाब नेशनल बैंक, नई दिल्ली- अपीलार्थी

बनाम

विजय कुमार कठपालिया- उत्तरदाता

पत्र पेटेंट अपील संख्या 916/1982

3 नवम्बर 1983

भारत का संविधान, 1950-अनुच्छेद 14 और 16-बैंकिंग कंपनी (उपक्रमों का अधिग्रहण और हस्तांतरण) अधिनियम (1970 का V)-धारा 7, 8, 9, 12(2) और 19-पंजाब नेशनल बैंक (अधिकारी) सेवा विनियम, 1979-विनियम 4(1), 7, 17 और 18-पिल्लई समिति की रिपोर्ट और केंद्र सरकार द्वारा प्रदान किए गए दिशानिर्देशों पर विचार करने के बाद विनियमन 17 के तहत पदोन्नति की नई नीति बनाई गई-चयनात्मकता और वरिष्ठता के आधार पर पदोन्नति फिर से 40 के अनुपात में तय की गई :60-नई नीति से पहले अधिकारियों को प्रभारी अधिकारी/सहायक प्रबंधक के रूप में पदोन्नत किया गया था ताकि चयन के प्रयोजनों के लिए स्केल । में लेखाकारों और तकनीकी विशेषज्ञ अधिकारियों से वरिष्ठ अधिकारियों को अधिकारी के रूप में सात साल की संतोषजनक सेवा के साथ स्केल । में प्रभारी अधिकारी/सहायक प्रबंधकों के अलावा अन्य अधिकारियों को रैंक किया जा सके। योग्य बनाया गया-नई नीति-क्या अनुच्छेद 14 और 16 का उल्लंघन है क्योंकि वरिष्ठ व्यक्तियों को चयन के लिए अयोग्य बना दिया गया।

माना गया कि पिल्लई समिति की रिपोर्ट और केंद्र सरकार द्वारा दिए गए दिशानिर्देशों पर विचार करने के बाद बैंक द्वारा बनाई गई पदोन्नति की नई नीति में हस्तक्षेप करने का कोई औचित्य नहीं है। यह नीति संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 का उल्लंघन नहीं है क्योंकि इसे न तो मनमाना, तर्कहीन या विकृत कहा जा सकता है। हो सकता है कि इससे कुछ अधिकारियों को कुछ कठिनाई हो, लेकिन यह अपने आप में संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 को लागू करने को उचित नहीं ठहराता है। 'सी' और 'डी' ग्रेड को कनिष्ठ प्रबंधन ग्रेड में जोड़ने के बाद, उक्त ग्रेड के संबंध में सभी समान हैं और मध्य प्रबंधन ग्रेड में आगे पदोन्नति उस ग्रेड के सभी अधिकारियों के लिए समान रूप से उपलब्ध है। इसकी प्रयोज्यता में, यदि कुछ अधिकारी जो पहले ग्रेड 'सी' में थे, कुछ हद तक पूर्वाग्रहग्रस्त हो सकते हैं, लेकिन इसका मतलब यह नहीं है कि यह नीति अनुच्छेद 14 और 16 का उल्लंघन है। सेवा मामलों को नियंत्रित करने वाली कोई भी योजना या नीति नहीं हो सकती है। पूर्णतया

सुरक्षित रहें और कर्मचारियों का कोई न कोई वर्ग अपनी अपेक्षाओं के गलत साबित होने या अपूर्ण रहने के कारण व्यथित महसूस करने के लिए बाध्य है। यह निर्धारित करने में कि कोई विशेष नीति या योजना अनुच्छेद 14 का उल्लंघन करती है या नहीं, वह ऐतिहासिक पृष्ठभूमि जिसके तहत इसे तैयार किया गया था और जिस उद्देश्य को प्राप्त करना चाहा गया था या जिसे ध्यान में रखा जाना था। उस उद्देश्य के लिए यह एक नीतिगत मामला है, उस क्षेत्र के विशेषज्ञों की राय का आमतौर पर सम्मान किया जाना चाहिए और अदालतें ऐसे मामलों में हस्तक्षेप करने में अनिच्छुक होंगी।

(पैरा 8,10)

निर्णय

जे.वी गुप्ता:

1. पक्षों के बीच विवाद को समझने के लिए मामले का संक्षिप्त इतिहास इस प्रकार है।
2. पंजाब नेशनल बैंक लिमिटेड (बाद में इसे बैंक कहा जाएगा) को बैंकिंग कंपनी (उपक्रमों का अधिग्रहण और हस्तांतरण) अधिनियम, 1979 (1970 का अधिनियम 5) के तहत केंद्र सरकार ने अपने कब्जे में ले लिया था। अधिनियम के अन्य प्रावधानों के साथ पठित धारा 7, 8 और 9 के आधार पर, बैंक का नियंत्रण, प्रबंधन और प्रशासन केंद्र सरकार में निहित है। 1 जनवरी, 1970 से बैंक में निम्नलिखित ग्रेड के अधिकारी थे: -

'डी'... रु. 565-1,130.

... रु. 700-1,315.

'बी'... रु. 825-1,490

'ए'... रु. 1,150-1,844.

इसके बाद, ग्रेड 'ई' को निम्नलिखित पैमाने में पेश किया गया: -

<ई* ... रु. 325-640.

ग्रेड 'ई' और *डी' में आमतौर पर तकनीकी अधिकारी शामिल होते हैं। उप-लेखाकारों को भी ग्रेड 'डी' में रखा गया था। 23 जून, 1973 के समझौते के आधार पर, सभी उप-लेखाकारों को लेखाकार के रूप में नामित किया गया था और उन्हें ग्रेड 'डी' में रखा गया था। ग्रेड 'डी' के बजाय ग्रेड 'सी'। इसके बाद, केवल तकनीकी अधिकारी ग्रेड *ई' और 'डी' में रह गए। कुछ तकनीकी अधिकारी ग्रेड 'सी', 'बी' और 'ए' में भी थे। 3 मई, 1976 को बनाई गई पदोन्नति नीति के आधार पर, ग्रेड 'ई' को समाप्त कर दिया गया और उसे ग्रेड 'ओ' में मिला दिया गया। लेखाकार ग्रेड 'सी' में आते थे और ग्रेड 'सी' के लेखाकारों और अन्य सदस्यों में से, सहायक प्रबंधकों/प्रभारी अधिकारियों के पदों पर पदोन्नति की जाती थी, जिन्हें कर्तव्य भत्ते के रूप में 50 रुपये अतिरिक्त भुगतान किया जाता था, हालाँकि उन्हें 'सी' कहा जाता था। सहायक प्रबंधकों/प्रभारी अधिकारियों में से प्रबंधक ग्रेड 'बी' के पदों पर और उसके बाद प्रबंधक ग्रेड 'ए' के पदों पर पदोन्नति की गई। ग्रेड 'डी' के अधिकारियों में से, उस ग्रेड के तकनीकी अधिकारियों की ग्रेड 'सी' में पदोन्नति स्वचालित रूप से उसी समय हो जाती थी जब ग्रेड 'डी' का एक तकनीकी अधिकारी 700 रुपये प्रति माह के मूल वेतन पर पहुंच जाता था। ग्रेड 'सी' में आने वाले अधिकारियों को उसी ग्रेड में सहायक प्रबंधक/प्रभारी अधिकारी और फिर उच्च ग्रेड, 'बी' और 'ए' में पदोन्नति के लिए विचार किया

जाएगा। यह तब तक जारी रहा जब तक कि बैंक के निदेशक मंडल ने भारतीय रिजर्व बैंक के परामर्श से और केंद्र सरकार की पिछली मंजूरी के साथ अधिनियम की धारा 12(2) के साथ पढ़ी गई धारा 19 द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए नियम नहीं बना दिए। नियमों को पंजाब नेशनल बैंक (अधिकारी) सेवा विनियम, 1979 कहा गया। ये विनियम 1 जुलाई, 1979 को लागू हुए। विनियम 4(1) ने अधिकारियों के लिए चार ग्रेड प्रदान किए और वेतनमान निर्दिष्ट किए जो इस प्रकार हैं:

(ए) शीर्ष कार्यकारी ग्रेड

स्केल VII रु. 3,000–3,500.

स्केल VI रु. 2,750–3,250.

(बी) वरिष्ठ प्रबंधन

स्केल V... रु. 2,500–2,700.

स्केल IV... रु. 2,000–2,400.

(सी) मध्य प्रबंधन

स्केल III... रु. 1,800–2,250.

स्केल II... रु. 1,200–2,000.

(डी) कनिष्ठ प्रबंधन

स्केल I... रु. 700–1,800.

विनियम 7 में बैंक के अधिकारियों को नए ग्रेड और स्केल में निम्नानुसार वर्गीकृत करने का प्रावधान है: -

पद	श्रेणी
महाप्रबंधक/अपर महाप्रबंधक	शीर्ष कार्यकारी ग्रेड स्केल VII
उप महाप्रबंधक	शीर्ष कार्यकारी ग्रेड स्केल VI
सहायक महाप्रबंधक	वरिष्ठ प्रबंधन स्केल V
क्षेत्रीय प्रबंधक/प्रधान कार्यालय में प्रमुख	वरिष्ठ प्रबंधन स्केल IV
ग्रेड ए	मध्य प्रबंधन स्केल एच.एल
ग्रेड बी	मध्य प्रबंधन स्केल एच
ग्रेड सी, डी, ई	जूनियर प्रबंधन स्केल एल

विनियम 17 में प्रावधान है कि बैंक में सभी ग्रेड के अधिकारियों की पदोन्नति केंद्र सरकार के दिशानिर्देशों, यदि कोई हो, को ध्यान में रखते हुए समय-समय पर बोर्ड द्वारा निर्धारित नीति के अनुसार की जाएगी।

विनियम 18 में वरिष्ठता के निर्धारण का प्रावधान है। विनियम 18 के खंड (2),(3) और (5) प्रासंगिक होने के कारण नीचे दिए गए हैं:

“18(2) ग्रेड या स्केल में किसी अधिकारी की वरिष्ठता की गणना उस ग्रेड या स्केल में उसकी नियुक्ति की तारीख के संदर्भ में की जाएगी। जहां उस ग्रेड या स्केल में समान लंबाई या सेवा के दो या अधिक अधिकारी हैं, उनकी पारस्परिक वरिष्ठता की गणना तत्काल पूर्ववर्ती ग्रेड या स्केल या पिछले कैडर में उनकी वरिष्ठता के संदर्भ में की जाएगी, जिसमें वे बैंक की सेवा में थे। जहां दो या दो से अधिक अधिकारियों की सेवा अवधि ऐसे पूर्ववर्ती ग्रेड या स्केल या ऐसे पिछले कैडर में समान है, उनकी वरिष्ठता, जैसा भी मामला हो, तत्काल पूर्ववर्ती ग्रेड या स्केल या कैडर में उनकी वरिष्ठता के संदर्भ में निर्धारित की जाएगी।

(3) किसी बैच में किसी ग्रेड या स्केल पर सीधे भर्ती किए गए अधिकारियों की परस्पर वरिष्ठता ऐसी भर्ती के समय उन्हें आवंटित रैंक के संदर्भ में गणना की जाएगी।

* * * *

* * * *

(5) इस विनियम में कोई भी बात नियत तारीख से ठीक पहले मौजूद अधिकारियों की आपस में वरिष्ठता को प्रभावित नहीं करेगी।

उपर्युक्त प्रावधान ग्रेड या स्केल में नियुक्ति की तारीख के संदर्भ में ग्रेड या स्केल में वरिष्ठता के निर्धारण के लिए खंड (5) में प्रदान किए गए हैं, यह स्पष्ट किया गया था कि विनियमन अधिकारियों के बीच वरिष्ठता को प्रभावित नहीं करेगा जैसा कि तुरंत पहले मौजूद था। नियत तिथि तक तथा नियत तिथि 1 जुलाई 1979 परिभाषित की गई है”

- उपरोक्त विनियमों के आधार पर, ग्रेड 'सी' और 'डी' के सभी अधिकारियों को जूनियर प्रबंधन ग्रेड, स्केल I में रखा गया था - हालांकि विनियमन 7 ग्रेड 'ई' के अधिकारियों को भी जूनियर प्रबंधन ग्रेड में रखने की बात करता है।, स्केल I, लेकिन 3 मई, 1976 की पदोन्नति नीति के मद्देनजर ग्रेड 'ई' को पहले ही ग्रेड (डी) के साथ विलय कर दिया गया था। विनियम 18 के अनुसार 1 जनवरी, 1981 को एक वरिष्ठता सूची तैयार की गई थी। इस प्रकार तैयार की गई वरिष्ठता सूची में, पूर्ववर्ती ग्रेड 'डी'

के अधिकारियों को ग्रेड ६सी के तत्कालीन अधिकारियों से कनिष्ठ के रूप में दिखाया गया था, हालांकि उन सभी को एक वरिष्ठता सूची में रखा गया था, जिसमें कनिष्ठ प्रबंधन ग्रेड, स्केल के अधिकारी शामिल थे।

4. रिट याचिका दायर करने वाले छह रिट याचिकाकर्ताओं को 30 जुलाई, 1976 और 26 दिसंबर, 1978 की अवधि के बीच लेखाकार ग्रेड (सी), अधिकारी के रूप में रखा गया था। पहले पांच रिट याचिकाकर्ताओं को 1 जुलाई, 1981 को सहायक प्रबंधक के रूप में पदोन्नत किया गया था, जबकि याचिकाकर्ता नंबर 6 एकाउंटेंट बना रहा।
5. कनिष्ठ प्रबंधन ग्रेड, स्केल I से मध्य प्रबंधन ग्रेड, स्केल II तक पदोन्नति के दो चैनल इस प्रकार हैं: -

(1) वरिष्ठता के आधार पर...60 प्रतिशत.

(2) चयन/लिखित परीक्षा के आधार पर...40 प्रतिशत

25 मार्च 1981 के परिपत्र के माध्यम से, बैंक के निदेशक मंडल ने विनियम 17 के अनुसरण में एक नई पदोन्नति नीति तैयार की, जिसकी एक प्रति अनुलग्नक आर-3 है, उपरोक्त नीति का खंड (2) पदोन्नति के संबंध में था। कनिष्ठ प्रबंधन ग्रेड I से मध्य प्रबंधन ग्रेड III। चयनात्मकता एवं वरिष्ठता के आधार पर पदोन्नति पुनः 40 से 60 के अनुपात में की गई। चयन द्वारा पदोन्नति के लिए पात्रता इस प्रकार प्रदान की गई:

पीएनबी (अधिकारी) सेवा विनियम, 1979 के विनियम 18(5) की शर्तों के अनुसार, इस पदोन्नति नीति के लागू होने से पहले प्रभारी अधिकारी/सहायक प्रबंधक के रूप में पदोन्नत किए गए अधिकारियों को लेखाकार और तकनीकी/विशेषज्ञ अधिकारियों की तुलना में वरिष्ठता के आधार पर उच्च रैंक दी जाएगी। एक अधिकारी के रूप में न्यूनतम 7 वर्ष की संतोषजनक सेवा वाले सैकल I में प्रभारी अधिकारियों/सहायक प्रबंधकों की उपरोक्त श्रेणी के अलावा अन्य अधिकारी पात्र होंगे”

नई नीति 25 मार्च 1981 से लागू हुई और इसलिए, सभी अधिकारी, जिन्हें नई नीति लागू होने से पहले प्रभारी अधिकारी/सहायक प्रबंधक के रूप में पदोन्नत किया गया था, उन्हें स्केल I में लेखाकारों और तकनीकी/विशेषज्ञ अधिकारियों से वरिष्ठ रैंक दिया जाना था। और 25 मार्च, 1981 को स्केल I के अन्य सभी अधिकारी, जिनमें प्रभारी अधिकारी/सहायक प्रबंधक भी शामिल थे, जिन्हें 25 मार्च, 1981 के बाद पदोन्नत किया गया था, उन्हें स्केल एच में 40 प्रतिशत पदों के विरुद्ध चयन के आधार पर पदोन्नति के लिए पात्र बनाया गया था। केवल तभी जब उनके पास एक अधिकारी के रूप में सात साल की संतोषजनक सेवा हो। चयन के लिए, दोनों पेपरों

में से प्रत्येक में 50 प्रतिशत अर्हक अंकों के साथ 100 अंकों की लिखित परीक्षा; 45 अंकों का साक्षात्कार: 45 अंकों का प्रदर्शन: सेवा के प्रत्येक पूर्ण वर्ष के लिए अंक प्रदान करने के अलावा योग्यता के लिए अंक प्रदान किए गए। 60 प्रतिशत पदों के विरुद्ध वरिष्ठता के आधार पर पदोन्नति के लिए भी यही स्थिति थी। छह रिट याचिकाकर्ता बहुत अधिक कनिष्ठ थे 60 प्रतिशत पदों के विरुद्ध वरिष्ठता के आधार पर स्केल II में पदोन्नति के लिए वरिष्ठता सूची में, और इसलिए, एक अधिकारी के रूप में न्यूनतम सात साल की संतोषजनक सेवा के नियम ने उन पर कोई प्रभाव नहीं डाला। बैंक ने पात्रता के मद्देनजर चयन द्वारा 40 प्रतिशत कोटा भरने के लिए मध्य प्रबंधन ग्रेड, स्केल II में पदोन्नति के लिए 22 मई 1981 के परिपत्र के माध्यम से आवेदन आमंत्रित किया, जिसकी एक प्रति अनुलग्नक पी.2 है। पदोन्नति नीति में निर्धारित मानदंड; दिनांक 5 मार्च 1981। प्रभावित अधिकारियों ने उपरोक्त परिपत्र के विरुद्ध अभ्यावेदन दिया, जिसकी एक प्रति अनुलग्नक पी.एल. है। जब 9 अगस्त; 1981 को परीक्षा आयोजित करने की तारीख तय की गई थी, छह रिट याचिकाकर्ताओं ने 25 मार्च 1981 की पदोन्नति नीति के साथ इसे चुनौती देते हुए रिट याचिका दायर की, इस आधार पर कि उक्त नीति अनुच्छेद 14 और 16 का उल्लंघन थी। भारत के संविधान का; विनियम 18(2) के विरुद्ध था, क्योंकि विनियम 18(2) के अनुसार 1 जनवरी 1981 को तैयार की गई वरिष्ठता सूची के अनुसार रिट याचिकाकर्ता वरिष्ठ थे, फिर भी उन्हें अपात्र कर दिया गया, जबकि उनसे कई कनिष्ठों को बनाया गया था। पात्र हैं और 25 मार्च 1981 से पहले पदोन्नत किए गए सहायक प्रबंधक/प्रभारी अधिकारी पात्र थे, हालांकि उन्होंने अधिकारियों के रूप में सात साल की सेवा नहीं की थी और पहले पांच रिट याचिकाकर्ता जिन्हें 1 जुलाई को सहायक प्रबंधक के रूप में पदोन्नत किया गया था। 1981, और जिन्होंने अधिकारियों के रूप में सात साल की सेवा नहीं की थी, उन्हें विचार से नजरअंदाज किया जा रहा था। बैंक की ओर से दाखिल रिटर्न में 25 मार्च 1981 की प्रमोशन पॉलिसी को संवैधानिक, वैध और व्यवस्थित होने की दलील दी गई थी। इसमें इस बात पर प्रकाश डाला गया कि लेखाकार ग्रेड *सी' में थे, जबकि तकनीकी अधिकारियों और कृषि अधिकारियों को ग्रेड 'डी' और 'ई' में रखा गया था, जो ग्रेड 'जी' से नीचे थे। पिल्लई समिति और बैंकरों के अध्ययन समूह का विचार था कि तकनीकी अधिकारी या विशेष श्रेणियों के अधिकारी जो ग्रेड 'डी' और 'ई' में थे, उन्हें जूनियर प्रबंधन ग्रेड, स्केल I में शामिल किया जाना चाहिए ताकि उन्हें पदोन्नति के समान अवसर मिल सकें। यह भी कहा गया कि उपरोक्त को ध्यान में रखते हुए यह सोचा गया कि एक अधिकारी को मध्य प्रबंधन ग्रेड, स्केल II में

पदोन्नत करने से पहले एक अधिकारी के रूप में न्यूनतम सात वर्ष का सेवा अनुभव होना चाहिए। मुद्रित पुस्तक, जिसमें पिल्लई समिति की रिपोर्ट शामिल है, जिसे विद्वान एकल न्यायाधीश के समक्ष पेश किया गया था, सुनवाई के समय पहले भी पेश की गई थी।

6. सुनवाई के बाद, विद्वान एकल न्यायाधीश इस निष्कर्ष पर पहुंचे कि यद्यपि प्रारंभिक नियुक्ति या पदोन्नति के लिए मानदंड निर्धारित करना उचित प्राधिकारी का काम था और इसलिए, पहली नजर में सात साल के सेवा अनुभव का नियम किसी भी सीमा से परे प्रतीत होता है। विवाद, लेकिन मामले के तथ्य स्पष्ट रूप से प्रदर्शित करते हैं कि सात साल का सेवा अनुभव मानदंड नहीं था क्योंकि इसमें वरिष्ठ और संभवतः सक्षम व्यक्ति को विचार से बाहर करने का प्रभाव था और पदोन्नति की मांग की गई थी। कनिष्ठ लॉट जो न केवल मनमाना, अन्यायपूर्ण और अत्यधिक अनुचित होगा, बल्कि भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 का उल्लंघन भी होगा, अपील के तहत निर्णय में, **उत्तर प्रदेश राज्य बनाम डॉ. एम.जे. सिद्दीकी 1980 S.L.R. 868, एस.एम. पंडित बनाम गुजरात राज्य 1972 S.L.R. और रोशन लाल टंडन बनाम भारत संघ 1967 S.L.R 832**, और उनके कुछ उद्धरण भी पुनः प्रस्तुत किए गए थे। विद्वान एकल न्यायाधीश के अनुसार, पैराग्राफ 5 रोशन लाल टंडन मामले (सुप्रा) में टिप्पणियाँ वर्तमान मामले के साथ चारों ओर थीं। विद्वान एकल न्यायाधीश के अनुसार जबकि कनिष्ठ अधिकारियों को वरिष्ठ अधिकारियों के बराबर कर दिया गया था, पदोन्नति के प्रयोजनों के लिए कोई नियम या नीति नहीं बनाई जा सकती, चाहे वरिष्ठता के आधार पर या चयनात्मकता के आधार पर, जिसके द्वारा वरिष्ठ अधिकारी बन जाएंगे आगे पदोन्नति हेतु विचार हेतु अयोग्य। इस प्रकार, पदोन्नति नीति, दिनांक 25 मार्च, 1981 (जिसे अनुबंध आर-3 के भाग के रूप में संलग्न किया गया था), "चयन की प्रक्रिया" शीर्षक के तहत खंड आईटी में और 'पात्रता' शीर्षक के पहले भाग में, प्रभाव में शामिल थी। पदोन्नति नीति लागू होने से पहले प्रभारी अधिकारी/सहायक प्रबंधक के रूप में पदोन्नत किए गए अधिकारियों को स्केल I में लेखाकारों और तकनीकी/विशेषज्ञ अधिकारियों की तुलना में वरिष्ठता के लिए वरिष्ठ रैंक दिया जाएगा, जो विनियमन 18(5) के अनुसार था और इसे बरकरार रखा गया था, लेकिन बाद में उसी का एक भाग जिसका निम्नलिखित प्रभाव होना है:-

"एक अधिकारी के रूप में न्यूनतम 7 वर्ष की संतोषजनक सेवा वाले स्केल I में प्रभारी अधिकारी/सहायक प्रबंधकों की उपरोक्त श्रेणी के अलावा अन्य अधिकारी पात्र होंगे;" इसे एक अच्छी नीति नहीं माना गया जब तक कि पात्रता के प्रयोजन के लिए एक अधिकारी के रूप में न्यूनतम सात साल की संतोषजनक सेवा की गणना उस तारीख से नहीं की गई जब अधिकारी 1 जुलाई, 1979 से ग्रेड *सी* में आया था, जब विनियम आए थे। 25 मार्च 1981 से लागू या जब पदोन्नति नीति लागू हुई तब से गणना की जाएगी। इससे व्यथित होकर, बैंक लेटर्स पेटेंट अपील में आया है।

7. अपीलकर्ता बैंक के वकील, वरिष्ठ अधिवक्ता, श्री एचएल सिब्बल ने प्रस्तुत किया कि समूहीकरण की प्रणाली में कुछ कमियां हो सकती हैं, लेकिन केवल उस आधार पर,

संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 का उल्लंघन होने के कारण नीति को रद्द नहीं किया जा सकता है। इसके अलावा, विद्वान वकील के अनुसार, नीति पिल्लई समिति की रिपोर्ट और केंद्र सरकार द्वारा जारी दिशानिर्देशों पर विचार करने के बाद तैयार की गई थी और इसलिए, यह पूरी तरह से कानूनी और वैध थी। इसके अनुसरण में कुछ व्यक्तियों को उनकी पदोन्नति या चयन के संबंध में कुछ कठिनाई हो सकती है, लेकिन कोई भी नीति या योजना अचूक नहीं हो सकती। केवल इसलिए कि नीति कुछ कर्मचारियों की अपेक्षाओं को पूरा नहीं करती है, यह समान मनमानी, तर्कहीन, विकृत या दुर्भावनापूर्ण नहीं है। इस तर्क के समर्थन में, विद्वान वकील ने **वी.टी. खानज़ोडे बनाम भारतीय रिज़र्व बैंक A.I.R 1982 S.C. 917** पर भरोसा किया, (यह ध्यान दिया जा सकता है कि यह निर्णय विद्वान एकल न्यायाधीश द्वारा रिट याचिका के निर्णय के समय मौजूद नहीं था जैसा कि इसे उच्चतम न्यायालय द्वारा बहुत बाद में प्रस्तुत किया गया था) **जम्मू-कश्मीर राज्य बनाम त्रिलोकी नाथ खोसा मामले AIR 1974 SC 1** में सुप्रीम कोर्ट के फैसले का भी संदर्भ दिया गया, जिसमें तर्क दिया गया कि आगे पदोन्नति या चयन के लिए, बैंक सेवा में सात साल का अनुभव एक अच्छा मानदंड था और इसे प्राप्त करने के लिए प्रदान किया गया था। इसका मुख्य उद्देश्य विशेषकर ग्रामीण क्षेत्रों में बैंकिंग सेवाओं का विस्तार करना है। दूसरी ओर, प्रतिवादियों (रिट याचिकाकर्ताओं) के विद्वान वकील श्री कुलदीप सिंह ने विद्वान एकल न्यायाधीश के समक्ष प्रचलित दलीलों को दोहराया। विद्वान वकील ने **डी.एस. नकारा बनाम भारत संघ AIR 1983 SC 130** का भी हवाला दिया, जिसमें संशोधित पेंशन फॉर्मूला लागू करने के लिए सेवानिवृत्ति की तारीख के आधार पर याचिकाकर्ताओं के वर्गीकरण को मनमाना और अनुच्छेद 14 का उल्लंघन माना गया।

8. पक्षों के विद्वान वकील को सुनने और बार में उद्धृत मामले के कानून को पढ़ने के बाद, हमारी सुविचारित राय है कि वीटी खानज़ोडे के मामले में सुप्रीम कोर्ट के उनके आधिपत्य की टिप्पणियाँ, वर्तमान मामले के तथ्यों पर उपयुक्त रूप से लागू होती हैं। उक्त मामले में, चुनौती समूह (सेकलियन ए), समूह एलएक्स और समूह हाय के बैंक अधिकारियों की विभिन्न श्रेणियों के बीच सामान्य वरिष्ठता और समूह गतिशीलता को पूर्वव्यापी प्रभाव से लागू करने की थी, यानी 22 मई, 1977 से। भारतीय रिज़र्व बैंक द्वारा जारी प्रशासनिक परिपत्र संख्या 8, दिनांक 7 जनवरी 1978, और कार्यालय आदेश संख्या 679, दिनांक 27 अप्रैल 1978, में, उस संदर्भ में, यह निर्णय के पैराग्राफ 32 और 40 में देखा गया था निम्नलिखित नुसार :

32. समूहीकरण की इस प्रणाली में कई कमियां थीं जो विभिन्न समूहों में अधिकारियों के पदोन्नति के अवसरों को प्रभावित करती थीं। कुछ कमियों का उल्लेख करें तो ये थीं: (i) एक समूह का दूसरे की तुलना में असमान आकार, (ii) में असमान विस्तार एक समूह की तुलना में दूसरे समूह की तुलना में, और (iii) एक समूह के अधिकारियों की दूसरे की तुलना में पहले पुष्टिकरण।"

"40. ऐतिहासिक घटनाओं के इस वर्णन से यह स्पष्ट है कि रिज़र्व बैंक के विभिन्न विभागों को समय-समय पर समूहीकृत एवं पुनर्गठित किया गया। बैंक के प्रशासनिक मामले में इस तरह के समायोजन किसी भी विकासशील अर्थव्यवस्था में उत्पन्न होने

वाली नई स्थितियों की बढ़ती मांगों के लिए एक आवश्यक अगली कड़ी हैं। समूह प्रणाली कभी भी एक बंद या स्थिर अध्याय नहीं रही है और यह सोचना गलत है कि विभिन्न समूहों के अधिकारियों को गारंटी में रखा गया था। समूह प्रणाली परीक्षण और त्रुटि की एक सतत प्रक्रिया रही है और अंतर-समूह गतिशीलता की प्रस्तावित योजना अतीत के अनुभव से सर्वोत्तम समाधान के रूप में उभरी है। संयुक्त वरिष्ठता की सिफारिश दो विशेष समितियों द्वारा की गई है जिनकी रिपोर्ट विशेषज्ञता को दर्शाती है और निष्पक्षता जो उनके संवेदनशील कार्य में लाई गई। यह स्पष्ट है कि अंतर-समूह गतिशीलता और सामान्य वरिष्ठता एक ओर समूह I और दूसरी ओर समूह II और III के अधिकारियों की परस्पर विरोधी मांगों का एक सुरक्षित और ठोस समाधान है। सार्वजनिक उपक्रमों के कर्मचारियों के निजी हित को नजरअंदाज नहीं किया जा सकता है। सार्वजनिक हित और प्रयास, दोनों विचारों में सामंजस्य स्थापित करने के लिए किया जाना चाहिए। सेवा मामलों को नियंत्रित करने वाली कोई भी योजना फुलप्रूफ नहीं हो सकती है और कर्मचारियों का कोई न कोई वर्ग अपनी अपेक्षाओं के मिथ्या होने या पूरा न होने को लेकर व्यथित महसूस करने के लिए बाध्य है। मनमानापन, अतार्किकता, विकृति और दुर्भाग्य, निश्चित रूप से, किसी भी योजना को असंवैधानिक बना देंगे, लेकिन यह तथ्य कि योजना प्रत्येक कर्मचारी की अपेक्षाओं को पूरा नहीं करती है, इसका प्रमाण नहीं है। निहित स्वार्थों के लिए उनके अधिग्रहण पर रोक लगाने की संभावना है और हम समझते हैं समूह I के अधिकारियों की भावनाएँ, जिन्हें समूहीकरण की एक सख्त प्रणाली में उन्हें मिले लाभों का एक हिस्सा छोड़ना पड़ता है। बैंक के सुचारू कामकाज के लिए संयुक्त वरिष्ठता अपरिहार्य है और कोई भी संगठन सुचारू रूप से कार्य नहीं कर सकता है यदि उसके अधिकारियों के एक वर्ग को पदोन्नति के अवसरों के मामले में दूसरों पर अनुचित लाभ मिलता है। कैंडर समीक्षा समिति और थरेजा समिति की रिपोर्ट बताती है कि प्रशासनिक, ऐतिहासिक और कार्यात्मक आवश्यकता के मामले में संयुक्त वरिष्ठता सबसे स्वीकार्य समाधान के रूप में उभरी है। पूरे मुद्दे की वस्तुनिष्ठ और समग्र जांच के बाद इन समितियों ने जो हासिल किया है उसे रद्द करने का हमें कोई औचित्य नहीं दिखता। हम उल्लेख कर सकते हैं कि ये समितियाँ जिस निष्कर्ष पर पहुंचीं उस पर बैंक ने तब विचार किया था जब श्री एम नरसिम्हन, जो बाद में विश्व बैंक में भारत के कार्यकारी निदेशक थे, गवर्नर थे और यह डॉ. आईजी पटेल, पूर्व सचिव, आर्थिक मामलों, सरकार के बाद किया गया था। भारत और उप प्रशासक, संयुक्त राष्ट्र विकास कार्यक्रम, ने दिसंबर 1977 में गवर्नर का पदभार संभाला था कि अंतर-समूह गतिशीलता और संयुक्त वरिष्ठता शुरू करने का अंतिम निर्णय केंद्रीय बोर्ड द्वारा लिया गया था।

वर्तमान मामले में भी, पिल्लई समिति की रिपोर्ट और केंद्र सरकार द्वारा प्रदान किए गए दिशानिर्देशों पर विचार करने के बाद बैंक द्वारा नीति तैयार की गई है, और इसलिए, हमें उस नीति में हस्तक्षेप करने का कोई औचित्य नहीं दिखता है। हम नहीं पाते कि उक्त नीति संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 का उल्लंघन है, जैसा कि उत्तरदाताओं के विद्वान वकील ने तर्क दिया है, और जैसा कि विद्वान एकल न्यायाधीश ने माना है, क्योंकि इसे न तो मनमाना, तर्कहीन या विकृत कहा जा सकता है। हो सकता है कि

इससे रिट याचिकाकर्ताओं को कुछ कठिनाई हो लेकिन यह अपने आप में संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 को लागू करने का औचित्य नहीं है। 'सी*' और 'डी' ग्रेड को कनिष्ठ प्रबंधन ग्रेड में जोड़ने के बाद, उक्त ग्रेड के संबंध में सभी समान हैं और मध्य प्रबंधन ग्रेड में आगे पदोन्नति उस ग्रेड के सभी अधिकारियों के लिए समान रूप से उपलब्ध है। इसकी प्रयोज्यता में, यदि कुछ अधिकारी जो पहले ग्रेड *सी' में थे, कुछ हद तक पूर्वाग्रह से ग्रस्त हो सकते हैं, तो इसका मतलब यह नहीं है कि नीति संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 का उल्लंघन थी। जैसा कि वी.टी. खानजोडे के मामले में सुप्रीम कोर्ट ने कहा था, सेवा मामलों को नियंत्रित करने वाली कोई भी योजना या नीति फुलप्रूफ नहीं हो सकती है और कर्मचारियों का कोई न कोई वर्ग अपनी अपेक्षाओं के गलत होने या अपूर्ण रहने के कारण व्यथित महसूस करने के लिए बाध्य है। मामले के इस दृष्टिकोण में, हम यह मानने के इच्छुक हैं कि बैंक द्वारा बनाई गई नीति संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 का उल्लंघन करती है, जैसा कि विद्वान एकल न्यायाधीश ने पाया था।

9. चूंकि प्रतिवादियों (रिट याचिकाकर्ताओं) के विद्वान वकील ने रोशन लाल टंडन के मामले में सुप्रीम कोर्ट के फैसले पर दृढ़ता से भरोसा किया था, इसलिए यह नोटिस करना पर्याप्त होगा कि त्रिलोकी नाथ खोसा के मामले में सुप्रीम कोर्ट ने पैराग्राफ 53 में उक्त निर्णय पर विचार किया था। यह कहाँ आयोजित किया गया था:

रोशन लाल के मामले (एआईआर 1967 एससी 1889) का एक पहलू है जिसे नजरअंदाज नहीं किया जा सकता है। भारत संघ ने अपने प्रति-शपथपत्र में तर्क दिया था कि सेवा का पुनर्गठन ट्रेन परीक्षकों की एक बेहतर और अधिक तकनीकी रूप से प्रशिक्षित श्रेणी प्राप्त करने की दृष्टि से किया गया था, जो आधुनिक प्रकार के रोलिंग के अधिग्रहण के कारण आवश्यक हो गया था। डीजलीकरण और विद्युतीकरण कार्यक्रमों के तहत स्टॉक, गाड़ियों और वैगनों के जटिल डिजाइन और ट्रेनों की अधिक गति। हालांकि यह तर्क हलफनामे में उल्लिखित है, लेकिन अदालत के समक्ष नहीं रखा गया क्योंकि फैसले से यह स्पष्ट है। इसका अंतिम निष्कर्ष पर क्या प्रभाव पड़ा होगा, इसका अनुमान लगाने की आवश्यकता नहीं है, क्योंकि निर्णय के सही अनुपात को समझने के लिए यह कहना पर्याप्त है कि मामले का निर्णय केवल इस आधार पर किया गया था कि विभिन्न स्रोतों से भर्ती किए गए व्यक्तियों को तदनुसार वर्गीकृत किया गया था। जैसे कि क्या उन्हें सीधे नियुक्त किया गया था या पदोन्नति द्वारा। इसीलिए, फैसले से हमारे द्वारा उद्धृत मुख्य अंश यह कहकर समाप्त होता है कि 'मामला मर्विन बनाम कलेक्टर में निर्णय के सिद्धांत के अंतर्गत आता है।'

10. किसी भी मामले में, हमारे निर्णय में, यह निर्धारित करते समय कि कोई विशेष नीति या योजना संविधान के अनुच्छेद 14 का उल्लंघन करती है या नहीं, उस ऐतिहासिक पृष्ठभूमि जिसके तहत इसे तैयार किया गया था और जिस उद्देश्य को प्राप्त करने की मांग की गई थी, उसे ध्यान में रखा जाना चाहिए। उस उद्देश्य के लिए, यह एक नीतिगत मामला है, उस क्षेत्र के विशेषज्ञों की राय का आमतौर पर सम्मान किया जाना चाहिए और अदालतें ऐसे मामले में हस्तक्षेप करने में अनिच्छुक होंगी।

11. किसी भी मानवीय दृष्टिकोण में सुधार की गुंजाइश हमेशा होती है और एक बेहतर

नीति बनाई जा सकती थी, लेकिन यह अपने आप में संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 को लागू करने का कोई आधार नहीं है।

12. उपरोक्त चर्चा के परिणामस्वरूप, यह अपील सफल होती है और स्वीकार की जाती है। विद्वान एकल न्यायाधीश के आदेश को रद्द कर दिया जाता है और रिट याचिका को लागत के बारे में कोई आदेश दिए बिना खारिज कर दिया जाता है।

एस.एस. संधवालिया, सी.जे.-में सहमत हूं।

अस्वीकरण: स्थानीय भाषा में अनुवादित निर्णय वादी के सीमित उपयोग के लिए है ताकि वह अपनी भाषा में इसे समझ सके और किसी अन्य उद्देश्य के लिए इसका उपयोग नहीं किया जा सकता है। सभी व्यावहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए निर्णय का अंग्रेजी संस्करण प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य के लिए उपयुक्त रहेगा।

आशीष कुमार मंडल
प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी
फिरोज़पुर झिरका, नूंह